

**SOSYAL SERMAYE VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ
İLİŞKİ: MERSİN ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YELİZ HOŞMAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORGANİK TARIM İŞLETMECİLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**MERSİN
ŞUBAT- 2023**

**SOSYAL SERMAYE VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME ARASINDAKİ
İLİŞKİ: MERSİN ÜNİVERSİTESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

YELİZ HOŞMAN

**MERSİN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ORGANİK TARIM İŞLETMECİLİĞİ
ANABİLİM DALI**

**Danışman
Doç. Dr. Mithat TURHAN**

**MERSİN
ŞUBAT - 2023**

ÖZET

Örgütlerin verimliliğinin artması ve örgütlerin gelişme gösterebilmesi söz konusu olduğunda örgütü oluşturan çalışanların örgütsel sosyal sermayeleri ve özdeşleşmeleri yüksek önem taşır. Örgüt çalışanlarının bölüm içerisinde, diğer bölümlerdeki iş arkadaşlarıyla ve yöneticileriyle kuracakları iletişim ağları bütün örgütü etkileyeceğinden çok önemlidirler. Örgüt çalışanları yapılan faaliyetlerinin merkezinde yer alırlar. Bu araştırma, Üniversite çalışanlarının sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleriyle ilgili mevcut durumun tespit edilmesini sağlayacağından, Üniversite yönetimlerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmayla birlikte örgüt içerisinde bilgi paylaşımının, güvenin ve paylaşılan değer ve hedeflerin iş görenin çalışmış olduğu örgütle özdeşleşmesine yaptığı etkinin tespit edilmesi sağlanabilecektir. Bu araştırma ile Mersin Üniversitesi'nde çalışmakta olan akademik ve idari personelin örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme, Örgüt.

Danışman: Doç. Dr. Mithat TURHAN, Organik Tarım İşletmeciliği Anabilim Dalı, Mersin Üniversitesi, Mersin.

ABSTRACT

When it comes to increasing the efficiency of organizations and the development of organizations, the organizational social capital and identification of the employees who make up the organization are of high importance. The communication networks that the employees of the organization will establish with their colleagues and managers in the department, are very important as they will affect the whole organization. Employees of the organization are at the center of their activities. It is thought that this research will also contribute to the University administrations, as it will enable the determination of the current situation regarding the social capital and organizational identification of the University employees. With this study, it will be possible to determine the effect of knowledge sharing, trust, shared values and goals within the organization on the identification of the employee with the organization they work for. With this research, the relationship between the organizational social capital and organizational identification of the academic and administrative staff working at Mersin University was tried to be determined.

Keywords: Social Capital, Organizational Identification, Organization.

Advisor: Doç. Dr. Mithat TURHAN, Organic Farming Management Department, Mersin University, Mersin.

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aşamasında benden gerekli ilgi, destek ve tavsiyelerini esirgemeyen değerli danışman hocam Doç. Dr.Mithat Turhan'a, desteklerinden dolayı değerli hocalarım Prof. Dr. Levent Son ve Prof. Dr. Adem Özarıslandan'a, bu süreçte beni yalnız bırakmayan ve her ihtiyaç duyduğumda yanımda olan arkadaşım Öğr. Gör. Azize Egemen'e, Onur' a, oğlum Ethem' e ve sevgili aileme sonsuz teşekkürler.

Yeliz HOŞMAN



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
İÇ KAPAK	i
ONAY	ii
ETİK BEYAN	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ	x
1. GİRİŞ	1
2. SOSYAL SERMAYE	3
2.1. Sosyal Sermaye	3
2.1.1. Sermaye Kuramları Temelinde Sosyal Sermaye	4
2.1.2. Sosyal Sermayenin Değişik Tanımları	6
2.1.3. Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel Gelişimi	7
2.1.4. Farklı Bakış Açıları ile Sosyal Sermaye	9
2.1.4.1. Bourdieu'nun Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye	9
2.1.4.2. Coleman'ın Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye	10
2.1.4.3. Putnam'ın Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye	11
2.2. Sosyolojik Boyutta Sosyal Sermaye	13
2.3. Sosyal Sermayenin Boyutları	16
2.4. Sosyal Sermayenin Unsurları	17
2.4.1. Normlar	18
2.4.2. Güven	19
2.4.3. Sosyal Ağlar	19
2.4.3.1. Formel ve İnfornel Ağlar	20
2.4.3.2. Güçlü ve Zayıf Ağlar	20
2.5. Sosyal Sermaye Biçimleri	21
2.5.1. Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	21
2.5.2. Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	21
2.5.3. Birleştirici Sosyal Sermaye	22
2.6. örgütsel sosyal sermaye	22
3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	25
3.1. Örgütsel Özdeşleşme	25
3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	26
3.2.1. Örgütle Bilişsel Özdeşleşme	26
3.2.2. Örgütle Davranışsal Özdeşleşme	26
3.2.4. Örgütle Özdeşleşmenin Değerlendirici Boyutu	27
3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi	27
4. UYGULAMA ARAŞTIRMASI	29
4.1. Araştırmanın Önemi	29
4.2. Araştırmanın Amacı	29
4.3. Araştırmanın Yöntemi	29
4.3.1. Araştırmanın Modeli	29
4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri	30
4.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	30
4.3.4. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri	31
4.3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi	32
4.3.6. Araştırmanın Varsayımları	36
4.3.7. Sınırlılıklar	36
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI ve DEĞERLENDİRME	37

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	37
5.1.1. Katılımcıların Sosyal Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular	39
6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER	42
KAYNAKLAR	45
EKLER	48
ÖZGEÇMİŞ	51



TABLolar DİZİNİ

	Sayfa
Tablo 4.1. Basıklık- Çarpıklık Değerleri	32
Tablo 4.2. Kabul Edilebilir Uyum İndeks Aralıkları	33
Tablo 4.3. Ölçüm Maddelerine İlişkin Regresyon Ağırlıkları	34
Tablo 4.4. Aritmetik Ortalama ve Korelasyon Katsayı Değerleri	35
Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	37
Tablo 5.2. Ölçek Maddelerine Ait Özet İstatistik Ve Cronbach Alpha Değerleri Tablosu	37
Tablo 5.3. Sosyal Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri	39
Tablo 5.4. Sosyal Sermaye Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyonlar	39
Tablo 5.5. Örgütsel Özdeşleşmeyi Tahminlemeye Yarayan Sosyal Sermaye Regresyon Modeli	40
Tablo 5.6. Katsayılar	40



ŞEKİLLER DİZİNİ

	Sayfa
Şekil 4.1. Araştırma Modeli	30
Şekil 4.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi	34



1. GİRİŞ

20.Yüzyıl başlarından itibaren örgütlere yönelik bakış açısı değişime uğramış, örgütlerde sosyal sermaye olarak insan ön planda kendisine yer bulmaya başlamıştır. İnsanın değeri insan ilişkileri yaklaşımı ile birlikte artmış bu sayede örgütsel davranışa ait temel atılmıştır.

İnsan ilişkileri yaklaşımı örgütün performansının yükselmesinde çalışanların iletişiminin iyileştirilmesi konularına değinmiş, insanın işletmelerdeki önemini arttırmıştır. İnsan ilişkileri yaklaşımı örgütsel davranışın anayasasıdır. Örgütte yer alan bireylerin merkezinde olduğu yaklaşım her bir çalışandan maksimum verim ve performans almak üzerine kuruludur. Aslında yönetim davranışının temelini oluşturur.

İnsan ilişkileri yaklaşımından sonra sistem yaklaşımı kendine yer bulmakta örgütte çalışan fertler bu yaklaşımda da örgüt için önemli yere sahipken artık örgüt ve çevre ilişkisi de önem kazanmaktadır. Dönem ayrımlarının temel noktasına bakıldığı zaman yönetimin mikro ve makro çalışmalarının ayrıldığı da görülmektedir. Örgütsel davranış daha çok mikro konuları incelerken farklı yönetim çalışmaları ise örgütsel davranış yerine daha çok örgütün çevresi ile olan ilişkilerini inceleyerek bu yönde kavramsal çerçeveler ortaya koymuşlardır. Tüm bu çalışmalar incelendiğinde örgütsel davranış modelinde örgüt kültürü, örgütsel güven, adalet, çalışan mutluluğu, motivasyon, iş tatmini gibi kavramlar örgütsel ölçekte ele alınmaktadır. Mikro ölçekte ortaya koyulan çalışmalar ise daha çok insani ilişkiler, çevre ile ilişkiler ve bu ilişkilere doğrudan tesir eden toplumsal güven, sosyal ilişkiler ve normlar gibi kavramları esas alarak sosyal sermayeyi görmezden gelebilmektedir. Sosyal sermaye kavramı 1900'lü yılların başında literatüre girmiştir. 2000'li yıllara gelinirken ise daha fazla değer kazanmaya başlamıştır. Bourdieu, Coleman, Putnam ve Fukuyama gibi araştırmacılar sosyal sermaye kavramının değerinin artmasına çalışmaları ile katkıda bulunmuşlardır. Literatürde sosyal sermayenin alt boyutları olarak bilgi paylaşımı, güven ve paylaşılan değer ve hedefler ön plana çıkmaktadır.

Örgütün bütünü açısından değerlendirildiğinde örgütün en değerli kaynaklarından biri olarak gösterilen çalışanların birbirleri ile bilgi paylaşımında bulunmaları, birbirlerine güven duymaları ve amaçlanan vizyon etrafında bir araya gelme becerisini gösterebilmeleri halinde belirlenmiş hedeflere ulaşılmasında sosyal sermaye kavramının kolaylaştırıcı bir rol oynayacağı ileri sürülebilir. Belirlenmiş hedeflere etkin ve verimli şekilde ulaşabilmenin temelinde çalışanlar bulunmaktadır. Bu çerçevede örgütü ile özdeşleşmiş çalışanların örgütün varlığının devam etmesinde ki önemi yadsınamaz bir gerçektir. Örgütlerin varlıklarının sürdürülmesindeki temel dayanak noktası sahip olunan insan kaynağı olduğuna göre, çalışanların örgütleriyle özdeşleşmeleri örgüt için arzulanan olumlu sonuçları da beraberinde getirecektir. Örgütsel özdeşleşme sayesinde bireyin örgüte olan bağlılığı artmaktadır. Bireyin örgüte olan bağlılığını arttıran en önemli faktörler ise karşılıklı beklentilerin uyumlu olması ve

karşılıklı olarak değer ve yargıların birbirlerini tamamlamasına bağlıdır. Örgütsel özdeşleşme en yalın hali ile örgüt üyesinin kendisini örgütte nasıl tanımladığı ve konumlandığıdır. Örgütsel özdeşleşme sayesinde örgütü oluşturan bireylerin moral ve motivasyonları yükselecek bu sayede performanslarını yukarı taşıyabileceklerdir.



2. SOSYAL SERMAYE

2.1. Sosyal Sermaye

Fikir ve düşüncelerdeki anlamlandırmalar, nitelemeler ve semboller, söz konusu somutlaştırma olmadan da oluşmaktadır. Fakat söz konusu tanımlama sayesinde semboller ve nitelemeler ışığında fikirler ortaya koyulur ve bunlarla ilgili yargılar ortaya çıkarılır. Sosyal sermaye kavramı henüz tanımlanmadan nitelendirilmeden de basit haliyle aslında literatürde kendine yer edinmiştir. Sosyal sermaye kavramının ilk ortaya çıkışı bizi sosyal çalışma yapan araştırmacılara hatta sosyal sermayeyi bir kavram olarak kullanan iktisadın babası olarak adlandırılan Adam Smith'e kadar götürmektedir(Tüylüoğlu, 2006:21). Sosyal sermaye ile ilgili yapılan araştırmalarda sosyal ve sermaye kavramlarının birbirleriyle ilişkili oldukları ortaya konulmaktadır. Sosyal ve sermaye kavramlarının ilişkili olduklarını ortaya koyan araştırmacılar toplum ilişkilerinin önemine atıfta bulunmaktadırlar. Sosyal sermayenin iki kelimedenden türeyip başlı başına bir kavram olması için çalışmaların önünü açmışlardır. Sosyal sermayeyi literatüre sokan ve kelimeyi kavramsallaştıran fikir adamlarından önce sosyal sermayenin ortaya çıkışını ve tarihini incelemek bize değişik ufuklar açacaktır. Sosyal sermayenin ortaya çıkışı ilk sosyologlara kadar gitmektedir. Sosyal sermayenin bize anlattığı kaliteli insan ilişkileri sosyoloji alanında çalışan bilim adamlarının da ilk inceleme konularındandır. Sosyal sermayeyi kavramının literatürde yer edinmesini sağlayan araştırmacılar olarak Tocqueville, Marks, Durkheim, Weber ve Tönnies'in isimleri ön plana çıkmaktadır (Halpern, 2005: 3-7).

Tocqueville'in 1830'lı yıllarda gerçekleştirdiği Amerika gezisini kaleme aldığı Amerika'da Demokrasi isimli çalışmasında Amerika'nın gücünün kaynağı olarak kişilerin vazifeleri ve yapmak zorunda oldukları kuralların değil, kişiler arasında olan bağı göstermiştir. Bu bağ öylesine güçlü bir bağıdır ki Amerikalıları ortak bir paydada tutan yapıştırıcı gibidir (Field, 2008:7). Bireyselliği bencillik kaynaklı bir sorun olarak gören Tocqueville, aslında kendini demokratik olarak gören toplumların en büyük hastalığını da bireysellik olarak ifade eder. Amerika da yaptığı gözlemlerde araştırmacı bireyselliği ve bencilliği ortadan kaldıran şeyin aslında toplumsal ilişkiler olduğunun farkına varır. Toplumda yer alan kesimlerin farklı güç düzeylerinde olduğunu bunun da ortak hedeflere ulaşma noktasında bireyleri işbirliğine yönlendirdiğini bireylerin kişisel dünyalarından çıkıp toplumsal ruhu oluşturmak için çaba sarf ettiklerini belirtir (Fukuyama, 2005:288). Sosyal sermaye kavramının belli normlara oturmasında katkı yapan kişi olarak Karl Marx'ın tarihsel materyalizm teorisi ön plana çıkmaktadır. Marx'a göre en önemli sorun kapitalist dünyadır ve bunu yenebilmek için dayanışmayı egemen kitle yerine ezilmiş kitle yapmalıdır (Field, 2008:8). Sosyal sermaye çalışmasına katkısı olan Marx'ın sınıf bilinci şeklinde ortaya koyduğu yardımlaşma düşüncesinin

önemi yadsınamaz. Bordieu'nun Marksizimin sosyal sermaye teorisinin temel dayanağı olduğu söylenebilir. Bourdieu'nun sınıf rekabeti içinde olan bireyi merkeze alan sosyal sermaye anlayışının ve sermayedar sınıfın ekonomik sermayesinin devamlılığını güvence altına alan bir araç olarak değerlendirmesinin arka planını oluşturmaktadır. Emile Durkheim ise insanların belli bir kurallar bütünü ile hareket ederek yardımlaştığı düzenden küreselleşme ile gelen doğaçlama olarak yardımlaşan insan ilişkilerine atıfta bulunmuştur. Bireylerin konfor alanlarından çıkarak bilinmeyen ilişkilerin olduğu düzleme uyum sağlamaya çalıştığından bahsetmiştir (Field, 2008:7). Putnam'ın sosyal sermaye teorisi ile Durkheim'in yardımlaşmacı teorileri arasında belirgin özellikler olduğunu Field ifade etmiştir (Field, 2008:45). Durkheim yaptığı bir çalışmada kişiler arasındaki ilişkinin değişim ve dönüşüm geçirdiğine atıf yapmış ve bu görüş sosyal sermaye konusunda çalışan araştırmacıların incelemelerine dayanak olmuştur. Organik ve mekanik dayanışmanın ikame olmadığını aksine birbirleri ile kombine bir şekilde çalıştığı sonucuna ulaşmışlardır. Ferdinand Tönnies amaç odaklı topluluklar ile araç odaklı grupları ayırmak istemesinin temelinde de aynı düşüncenin olduğu anlaşılmaktadır (Field, 2008:7). Tönnies'e göre Amerika'nın başarısında ortaya konulan anayasanın toplumun her ferdi tarafından benimsenmesi ve dinsel ve kültürel tabakalardan başlayarak toplumdaki her ferde aynı oranda işlenmesi önemli yer tutmaktadır (Fukuyama, 2005:289). Weber'e göre sosyal sermaye iki düzlemde gerçekleşmektedir. Birincisi akrabalık, arkadaşlık, aile veya etnik ve dini gruplara üyelik yolu ile gerçekleşmektedir. İkincisi ise toplumda bulunan sosyo ekonomik faaliyet ile üye olunan gruplar tarafından gerçekleşmektedir (Şenkal, 2008:121-122). Weber çalışmada net bir şekilde sosyal sermaye kavramından bahsetmemiş olsa bile toplumda oluşan ağların bireylerin girişimcilik faaliyetlerine etki eden önemli bir araç olduğuna vurgu yapmıştır. Weber'de sosyal ağları daha çok ekonomik faaliyetler açısından tanımlamıştır (Şenkal, 2008:122).

2.1.1. Sermaye Kuramları Temelinde Sosyal Sermaye

Sermaye kavramı katma değerın meydana getirildiği bir yatırım sürecidir. Sermaye teorilerini farklılaştıran özellikler çalışanlar vasıtası ile normların tutulmasına bağlanmakta ve Neoklasik kuramlardan biri olarak anlatılmaktadır (Lin, 1999:28). Üretilen teorilerde sermaye aslında ürünlerin üretim ve değişimi ile bağdaştırılmaktadır. Sermaye sadece fiziksel ve finansal bir olgu olmasının yanında insani kabiliyetleri, eğitimi de kapsadığı düşüncesinin ortaya çıkması ile aslında sermaye kavramının kapsam olarak büyümesine yol açmıştır. Başlarda sermaye kavramı görülebilen ve genellikle para ile ifade edilebilen bir terim iken zamanla paranın aslında bir araç olduğu sermayenin farklı türlerinin olduğu bazı sermaye türlerinin para olmadan emek sarf ederek ortaya çıkacağı görüşü hızla yayılmıştır (Ostrom, 2000:172). Klasik Sermaye kuramı

1960'lı yıllarda Schultz ve Becker'in ortaya attığı beşeri sermaye kuramı ile sorgulanmaya başlamıştır. Beşeri sermaye teorisine göre toplumda sağlıklı ve eğitilmiş şekilde çalışan her birey sermayeyi oluşturan unsurlar arasında görülmektedir. Schultz ve Becker'in geliştirdiği sermaye kuramı eski teoriyi ortadan kaldırmıştır (Woolcock, 2001:160). Klasik sermaye kuramında kapitalist toplumun sınıf farklılığına dayalı yapısı görülmektedir. Lakin yarım asırdır yapılan çalışmalarda klasik sermaye kuramı toplumu sınıflara bölmeyen sermaye kavramını güncelleyebilen kuramlara yerini bırakmıştır. Bu alternatif sermaye biçimleri ise, beşeri sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye olarak ifade edilmektedir (Kapu, 2008:228).

Literatür incelendiğinde beşeri sermaye ile alakalı güncel çalışmaların pek çoğunu Johnson, Schultz ve Becker 'in yaptığı dikkati çekmektedir. Johnson'a göre çalışanlar şirket hisselerini aldıkları için değil kendilerini bilgi ve yetenek olarak geliştirdikleri için sermaye sahibi olmaktadır. Johnson'a göre çalışan insanların bilgi ve kabiliyetleri diğer çalışanlarla en büyük farkı yaratmaktadırlar (Lin, 2001:30). Örgütlerin sahip oldukları önemli kaynakların başında, personellerin kişisel donanımları gelmektedir. Bu donanımlar arasında bilgi, beceri, yaratıcılık gibi insanı kavramlar vardır. Beşeri sermaye artı değer ortaya çıkarması için kullanılan entelektüel birikimdir. Başka bir deyişle entelektüel mülkiyet ve tecrübedir (Stewart, 1997:96). Örgütler ancak sürekli öğrenme sayesinde beşeri sermayelerini ilerletebilirler. Örgütler güncel gelişmeleri takip edip bunları verimli şekillerde kullanarak tüm birimlerine aktarmalıdır (Bennis, 1997:84). Beşeri sermaye adından da anlaşılacağı üzere kişilere, sosyal sermaye ise kişiler arasındaki ağa odaklanmaktadır. Beşeri sermayenin ölçme kriterleri niteliklerdir. Sosyal sermaye ise daha çok güvene dayalı ilişkiler, ortaklıklar ön plana çıkmaktadır. Tüm bunlar incelendiğinde neticede sosyal sermaye kavramı iktisadi başarılarla birlikte daha fazla beşeri sermaye oluşumuna yol açar. Beşeri sermaye politikası kapsam alanında daha çok insani davranış biçimleri görülürken sosyal sermayede vatandaşlık, kapasite geliştirme gibi çevresel faktörler görülmektedir. Örgütsel teorilerde beşeri sermaye kuramına ikame başka bir kuram ise Bourdieu'nun çalışmalarında yer alan kültürel sermaye kuramı olarak dikkat çekmektedir. Bourdieu, alışkanlar diye adlandırdığı oluşmuş yargılar takımı ve düşünme metotlarının hareketli ilerleyişini öznel bireylerle nesnel pozisyonlar arasında köprü kurma işlevine vurgu yaparak tanımlamaktadır. Araştırmacı yaptığı çalışmalarda kültürel sembollerin, üstünlüğün çalışmalarında daha çok kültürel sembollerin, üstünlüğün veya farklılığın göstergeleri olarak kullanıldığı gruplar üzerinde durmuştur ve bu görüşünü desteklemek için kültürel sermaye metaforunu kullanmıştır. Kültür daha çok simgesel ve anlamsal düzen olarak Bourdieu'nun çalışmalarında ifade edilmektedir. Toplumun pek çok kesimi yeni gelecek jenerasyonlarda da egemen simge ve manaların özümsemesi için farklı psikolojik metotlar vasıtası ile yeni nesillere kanıksamaya çalıştığını ifade etmektedir. Bu sayede hâkim olan kültürün unsurları tekrardan oluşturulmaktadır. Bourdieu'nun ifade ettiği haliyle kültürel

sermaye, simge ve manaların tekrar yorumlanması ve kullanılması süreçlerinden ortaya çıkmaktadır (Field, 2003:50). Kültürel sermaye esasında eğitim verilirken kazanılan ve sosyalleşme ile ilgili deneyimleri içeren bir eğilimdir. Bourdieu, kültürel sermaye çerçevesinde kültürel adetlerin, geleneklerin ve sosyal grupların örnek teşkil eden yapıları hakkındaki bilginin özellikle okullarda, üretken faaliyetleri nasıl kolaylaştıracağı konusuna odaklanmaktadır (Bourdieu, 1986:241-258). Marx'ın sosyal ilişkileri ifade şekline ulaşmak için kültürel sermaye açıklamasından yola çıkmak gerekmektedir. Marx üretimde kullanılan araçların kontrolünü elinde tutan bir kesimin olduğundan bahsetmektedir. Bourdieu daha farklı bir tanımla üretim araçlarının kontrolünü psikolojik eylem süreçlerinin gerçekleştirdiğini iddia etmektedir. Üretim sürecine personeller, stajyerler ve çocuklar dâhil edilerek hâkim olan kesimin yarattığı kültür özümsemektedir. Söz konusu kültürün özümsemesi, personellerin emek piyasasına dâhil olmalarına imkân vermektedir. Kapitalistler ya da hâkim kesim kültürel sermayeyi arttırmakla ekonomik kazanç sağlayacaklarını düşünmektedirler. Eğitim kurumlarına hâkim olarak hem kültürel hem beşeri hem de ekonomik sermayeye sahip olmaktadır (Field, 2003:50).

2.1.2. Sosyal Sermayenin Değişik Tanımları

Sosyal sermayenin temel düşüncesine göre sosyal iletişim ağları bir hazinedir. İletişim ağları, sosyal bağlılığın ana teması olarak görülmektedir. Sosyal bağlılık her iki tarafın yararına olan kişilerin doğrudan tanıdıkları ile sınırlı olmayan ortak iş görmede önemli bir yer tutmaktadır (Field, 2003:50). 1800'lü yıllar da yaşayan Tocqueville'nin sosyal sermaye tanımı günümüzde yer alan sosyal sermaye öğelerinin temelini oluşturmuştur. Tocqueville STK'lar ile yapılan işbirliklerinin örgütsel performansı arttırdığını savunmuştur (Field, 2006: 46; Vermaak, 2006: 19; Putnam, 1995). Sosyolojik düşünce akımının öncüleri arasında yer alan Emile Durkheim insanların toplumsal bağlarını toplumun bütünü ile bir arada tutan bir ipliğe benzetmiştir. Durkheim'e göre, güce itaat etmek, mevki ve basmakalıp meydana gelmiş kültürel bağlardan ve alışkanlıklardan kaynaklanmaktadır. Durkheim bu betimlemesini modern dönemden önceki yaşayan topluluklarda görülen mekanik dayanışma ile modern dönemde görülen organik dayanışma arasında görülen karşıtlık üzerinden açıklamaktadır (Field, 2003:50). Sosyal sermaye kavramını çalışan kişilerden Bourdieu; sosyal sermayeyi az da olsa kurumsallaşmış, birbirini tanıma ve ortak düşünce kültürü olan ilişkilerin ortaya çıkardığı mevcut ve potansiyel kaynaklar olarak tanımlamaktadır (Bourdieu, 1986:241-258). Sosyal sermaye sosyal ilişkilerin ya da ilişki ağlarının karşılıklı yükümlülükler, beklentiler ve anlaşmalar tarafından karakterize edilen kişilerarası bağların gücüne; bilgiye ve normlar ile etkin yaptırımlara dayanan bir yardım kaynağı sunar (Coleman, 1994:8).

Putnam ise sosyal sermayeyi tarafların yarar sağlamak için yaptıkları eylemin koordine edilmesini ve işbirliğini daha rahat oluşturarak etkinliğini maksimize sosyal organizasyonların özellikleri olarak ifade etmektedir (Putnam, 1993:278). Başka bir deyişle sosyal sermaye birden fazla kişi arasından ortak çalışmayı kolaylaştıran somutlaşmış yazılı olmayan kurallar bütünüdür. Sosyal sermaye toplumsal birlikteliği arttıran, dürüstlük, verdiği sözü yerine getirme, karşılıklı güveni içeren toplumsal dayanışmayı arttıran önemli ve kullanışlı bir referans noktasıdır (Fukuyama, 2001:7-20). Sosyal sermaye çalışan araştırmacılar için en önemli yargı güvendir. Öyle ki Fukuyama'ya göre sosyal sermayenin çekirdeği güvendir. Bir toplumda ya da toplumun belli kesiminde karşılıklı güven varsa ancak sosyal sermaye oluşumu gerçekleşmektedir (Fukuyama, 2005:10). Sosyal sermaye yapı ve eylem arasındaki etkileşimle; piyasada beklenen kazançlar için sosyal ilişkilere yatırım yapılması olarak ta tanımlanır. Bu bağlamda sosyal sermaye, sosyal yapıda gömülü, belirli amaçlara yönelik eylemlerle ulaşılan ve/veya harekete geçirilen kaynaklardır (Lin, 1999:28-51).

Kişiler arasında mevcut ve işleyen bağlantılar, topluluklar arası ilişkinin esasını oluşturan güven, karşılıklı anlayış ve davranışların toplamı sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. (Cohen ve Prusak, 2001:20). Woolcock ve Narayan (2000) sosyal sermayeyi, insanların birlikte aynı amaç etrafında hareket etmelerini sağlayan toplumsal normlar ve ağlar olarak tanımlarlar. Sosyal sermaye örgütün vizyonuna ulaşmasına hizmet eden ortak değer oluşturmaya esas oluşturan ve örgütsel yapıdaki potansiyeli ortaya çıkaran bir kaynaktır (King, 2004:471-487). OECD'ye göre sosyal sermaye ortak kurallar ile ortaya çıkan ağlar, grupların karşılıklı çalışmasına imkân veren algıların bütünüdür (ONS, 2001:1). Dünya Bankası ise yaptığı tanımda sosyal sermayeyi örgütlerle, sosyal kurallar ile toplumun sosyal etkileşiminin nitelik ve nicelik olarak şekillenmesi olarak ifade etmiştir. Sosyal sermaye kapsamında incelenen konulardan sosyal bağlılığın sürdürülebilir kalkınma ve finansal gelişim için büyük önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Aynı zamanda sosyal sermayenin kurumsal olarak biriktirilmesinin mümkün olmadığı ancak toplumu bir arada tutan tutkal görevi gördüğü ifade edilmektedir (World Bank, 2002). Sosyal sermaye toplumda yer alan bireyleri bir arada tutan aynı amaca yönlendirebilen iktisadi kalkınma ve refahın arttırılmasında rol alan güven, ağlar ve kuralların bir araya gelmesi ile oluşan bir sinerji ve enerji kaynağı olarak tanımlanabilir (Ekinci, 2010:40).

2.1.3. Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel Gelişimi

20. yüzyılın başlarında Amerika Birleşik Devletlerinde Batı Virginia'daki okul sistemleri ile ilgili çalışmasında Lydia Hanifan tarafından sosyal sermaye kavramı ilk defa kullanılmıştır. Hanifan yaptığı çalışmada eğitim kurumlarının performansları ile öğrencilerin ailelerinin ve halkın okula verdiği destek arasındaki ilişki durumunu incelemiştir. Çalışmanın sonucunda ise

okul ailelerinin ve halkın arasındaki iletişim netliğine ve güçlülüğüne göre okulun performansının artacağı ve bunun sonucunda ise toplumsal memnuniyetin bireyleri etkileyerek bireysel memnuniyeti arttıracığından bahsetmektedir (Woolcock ve Narayan, 2000:225-249). Hanifan, toplumdaki bireyler arasında oluşan iyi niyet, sempati,arkadaşlık ve sosyal etkileşim gibi kavramların hem bireysel hem de toplumsal mutluluğu arttırdığını öne sürmüştür (Farr, 2003:1-28). Hanifan'ın çalışmasından sonra sosyal sermaye kavramının görüldüğü çalışma Jacobs'un 1965 yılında çalıştığı Büyük Amerikan Şehirlerinin Ölümü ve Yaşamı isimli çalışmasıdır. James Jacobs sosyal sermaye kavramını şehirde yaşayan insanların komşulukları üzerinden açıklamaya çalışmıştır. Komşuluğun temelini güven, işbirliği ve birlikte hareket oluşturmaktadır. 1970'li yılların sonlarına doğru Glenn Loury , Amerika'da ırka dayalı eşitsizlik konusunu çalışırken sosyal sermaye kavramını kullanmıştır. Loury , ABD ekonomisini ırklar üzerinden incelemiş siyah ırkın fakir olduğunu ve bu fakirliğinde onların sınırlı olarak bilgiye ulaşabilmesine neden olduğundan bahsetmiştir. Loury ise sosyal sermayeyi şahısların veya da belli toplulukların başarıya ulaşmasında, davranışların kısıtlanmasında ya da geliştirilmesinde kullanılan sosyal yetenek olarak tanımlamıştır (Loury, 1977:86-153).

Sosyal sermayenin ilk sistematik kuramsal sosyolojik analizi Pierre Bourdieu'ya aittir. Bourdieu Fransa'daki farklı sosyal kesimleri incelemiş ve sosyal sermayenin ortaya çıkarılması ve verimli olmasının grup üyelerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. (Bourdieu, 1986:241-258). Sosyal sermayenin genel kabul görmesi James Coleman'ın 1988 yılında yazdığı makalesi ile olmuştur. Coleman beşeri sermayenin büyüebilmesi için içten samimi güçlü bağların meydana getirdiği sosyal sermaye olmasını ifade etmiştir. (Coleman, 1988:8). Sosyal sermaye kavramı, 19.yy sonlarında kullanılmaya başlansa da literatüre tam olarak yerleşmesi 1980'li yıllarda Bourdieu ve Coleman'ın çalışmaları ile olmuştur. Herkesin anlaştığı nokta sosyal sermaye kavramının literatüre Bourdieu'nun ve Coleman tarafından kazandırılmasıdır (Huang ve Friedman, 2003:10). Araştırmacılar eğitim sosyolojisi üzerine çalışmışlar ve sosyal sermayenin eğitime olan etkilerini incelemeye başlamışlardır. Eğitim konusunda çalışma içeriğini daha çok Coleman belirlemiştir. Eğitim konusunda Coleman'ın çalışmaları daha büyük önem arz etmektedir (Field, 2006:45-92). Coleman yaptığı bir çalışma da Katolik okullarının sahip olduğu etkiyi sahip oldukları sosyal sermaye ile ifade etmiştir (Coleman, Hoffer ve Kilgore, 1982:104-15). Coleman daha çok eğitim üzerinden sosyal sermaye kavramını açıklamaya çalışmıştır. Coleman' dan sonra Putnam da sosyal sermaye kavramı üzerine çalışmış ve değişik disiplinlerle sosyal sermaye kavramını tanıştırmıştır. Sosyal sermaye kavramının bugünkü önemini ve değerini kazanmasında Putnam'ın 1993 yılında yayınladığı " Making Democracy Work" isimli çalışması önemli yer tutmaktadır (Vermaak, 2006:41).

2.1.4. Farklı Bakış Açıları ile Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin günümüz de popüler olmasında ve akademik araştırmacılar tarafından ilgi görmesinin temelinde üç önemli araştırmacı vardır. Sosyal sermaye ile ilgili çalışma yapılırken Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam isimlerine ve çalışmalarına yer vermek gerekmektedir.

2.1.4.1. Bourdieu'nun Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye

Bourdieu çalışmalarında iki ana konu üzerinden sosyal sermayeyi açıklamıştır. İki ana konudan ilki sosyal bağlardır. Bireylerin yer aldığı ilişki halinde olduğu grup ya da gruplar sahip olduğu kaynakları bireylere karşılıklı olarak açmaktadırlar. İkinci ana konu ise sosyal bağlar kaynakların niceliğini ve niteliğini belirlemektedir. Özetle sermaye formlarının değiştirilebilir olması ve tüm formların aslında ekonomik sermayeye indirgenmesi açıklanmaktadır. Bu nedendir ki sosyal sermayeye malik olan kişi ya da kurumların ekonomik kaynaklara sıkıntı çekmeden direk erişebileceğinden bahsedilmektedir (Portes, 1998:1-24). Fransa'daki farklı sosyal çevreleri inceleyen Bourdieu toplumu pek çok değişik sosyal alanın oluşturduğunu tespit etmiş ve burada yer alan kişilerin durum ve imkânlarını sahip oldukları sermaye çeşitlerinin belirlediğini görmüştür. Sosyal sınıfların oluşmasında insanların değişik miktarlarda sahip oldukları sermaye türlerinin miktarının etkili olduğunu iddia eden Bourdieu, toplumsal sınıfların oluşmasına etki eden üç farklı sermaye türü tanımlamıştır. Söz konusu sermaye türleri ise ekonomik, sosyal ve kültürel sermayedir.

Bourdieu'ya göre sermaye türleri birbirinden farklı olmakla beraber birbirleri ile bağlantılıdır. Ekonomik sermaye daha çok maddi kaynakları içeren para ve finansal varlıklardan oluşmaktadır. Kültürel sermaye ise içselleştirilebilen, kurumsallaştırılabilen ve eğitilebilen kaynaklardan oluşmaktadır. Sosyal sermaye kavramı ise karşılıklı etkileşim sonucu kazanımları ve ilişki ağlarını ifade etmektedir. Bu sermayelerin toplamı ise bireyin içinde bulunduğu sosyal sınıfı belirlemektedir (Bourdieu, 2006:19-20). Sosyal sermayenin ortaya çıkarılması ve efektif olması sosyal gruplardaki üyeler ve onların ağlarına bağlı olmaktadır. Bir kişinin ya da grubunun sosyal sermayesinin gücü etkili bir şekilde kullanılacak ilişki ağlarının büyüklüğü ile doğru orantılıdır. Sosyal sermaye yalnızca grubun ortak niteliğinden üretilmeyip grubun tüm üyelerinin ayrı ayrı niteliklerinden oluşmaktadır. Gruplara üye olmanın temelinde ve sosyal ağlara katılmada bireylerin sosyal pozisyonlarını güçlendirme güduları yatmaktadır (Siisiainen, 2003). Başka bir bakış açısı ile sosyal oluşturmak adına farklı gruplara ve sosyal ağlara girmek gerekmektedir. Yaratılan sosyal sermaye de diğer sermaye çeşitleri gibi bireyin toplumsal sınıfını belirlemektedir. Bourdieu sosyal sermayenin dışsal anlamı üzerinde çalışmış bireylerin

gruplara girmesi ile meydana getirecekleri kazanımları üzerinde durmuştur. Öyle ki grupta ortaya çıkarılan faydalar sayesinde grup üyelerinin bir arada kaldığı ve dayanışmanın arttığından bahsetmektedir. Sosyal ilişkiler içindeki bireyler başkalarının zarara uğramasını göz önüne alarak kaynaklara daha kolay ulaşmaya çabalarlar. Kısaca gruptaki her üye diğer üyelerin kaynaklara ulaşmasına engel teşkil eder bu durum ise sosyal sermayenin rekabet özelliği ile açıklanır (Engeström, 2001:5). Sosyal sermaye ile sosyal ilişkiler arasında bağlantı kuran Bourdieu sosyal sermayenin rekabetçi tarafını tanımlayan ilk araştırmacı olarak ön plana çıkmaktadır. Bourdieu sosyal sermayenin günümüzde bu kadar önem arz etmesinde çok özel yeri olan araştırmacılarıdır. Grup kavramı, gruba üyelik ve fayda kavramları üzerinde durmuş ve bu kaynaklar aracılığı ile toplumsallaşmayı geliştirmiştir (Parthasarathy ve Chopde, 2000:5). Kişilerin zenginliği kurduğu ilişkiler ve ağlar ile doğru orantılıdır. Bu bağlar beşeri sermaye birikimini kolaylaştırarak bireyi geliştirir ve bu yolla kişilerin gelişimine katkı sağlar. Sosyal sermaye, bu yönüyle imtiyazlıların bir servetidir ve onların üstünlüklerini sürdürmek için kullandıkları bir araç olarak ifade edilmektedir (Field, 2006:45-92).

2.1.4.2. Coleman'ın Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye

Coleman'a göre sosyal sermaye biriktirilebilen, depolanabilen karşılıklı beklentiler sonucunda toplumu bir bütün olarak eyleme yönlendiren bir değerdir (Schuller ve Bamford, 2000:5-19). Coleman sosyal sermayenin toplulukta ya da örgütte şahıslar arasında yer alan güven, sadakat ve örgütsel süreçlere dâhil olma konusunda çalışmalar yapmıştır. Söz konusu unsurlara dayanan sosyal sermaye kişiler arasındaki ilişkiler ve sosyal bağlantılar, karşılıklı kuralların sosyal süreçler neticesinde büyümesi olarak ifade edilebilir (Print ve Coleman, 2003:123-149).

Coleman (1988:104-105), sosyal sermayenin şu üç temel boyutu olduğunu ifade etmektedir. Coleman'a göre sosyal sermayenin ilk boyutu ortam, ilişkilerde güven ve sorumluluklardan oluşmaktadır. Kişilerin karşılıklı güvendikleri örgütlerde sorumlulukların yetirilmesi ile sosyal sermaye seviyesinin geliştiğini ifade etmektedir. Sosyal sermayenin ikinci boyutunu ise fiillere bir dayanak oluşturmak üzere yapı boyunca oluşan bilgi kanalları olarak ifade etmiştir. Coleman'ın yaptığı bir çalışmada üniversitede çalışanlar iletişim ve paylaşım sayesinde bilgi akışı oluşturarak sosyal sermayeyi zenginlik aracı olarak kullanmaktadırlar. Sosyal sermayenin 3. Boyutu ise flu alanları azaltan kişilerin toplum faydasına faaliyet yapmalarını desteklemek için kullanılan kurallar ve yaptırımlardan oluşmaktadır. Sosyal sermaye kişileri kurallar ve cezalar vasıtası ile toplumsal fayda ve işbirliğine dâhil etmektedir. Coleman kişilerin birbirlerine yapacağı potansiyel yardımı sosyal sermaye kavramı üzerinden açıklamıştır. Kişilerin ya da ailelerin sahip oldukları sosyal sermayelerini diğer kişilere baskı

yaparak kazandıklarından finansal ve beşeri sermaye ile arasında doğru orantı olduğu görülmektedir (Coleman, 1994:8). Print ve Coleman'a göre sosyal etkileşimin zayıf olduğu topluluklar parçalara ayrılmış topluluklardır (Print ve Coleman, 2003:123-149). Coleman sosyal sermayede yer alan bireylerin arasındaki ilişkilerin güven ve belli değerlere dayanması halinde bireysel olmayacağını bu sayede ise toplumsal kimlik kazanacağını ifade etmektedir.

Coleman sosyal sermaye kavramını kişilerin bir arada nasıl çalışabildiğini açıklayan bir araç olarak ifade etmektedir (Field, 2006:45-92). Sosyal sermaye kuramı insan davranışlarına göre yarışmanın daha uygun olmasına rağmen işbirliği yapmayı tercih etme nedenini açıklamaktadır. Coleman sosyal sermayeyi Klasik iktisat okulundaki görünmez el teorisine benzetmiş ve görünmez el ile uygun olduğunu ifade etmiştir. Sosyal sermayenin aileden okula doğru oluşturulmuş kurumlar arasında transfer olduğundan bahseden Coleman toplumsal işleyişi sosyal sermayeye bağlamaktadır (Coleman, 1991:1-14). Coleman'a toplumun temel öğeleri genel anlamda akrabalık özel anlamda ise ailedir. Coleman, doğal olmayan kısıtlarla sosyal kontrol sağlama ile ilgili kötümser düşünceler içerisinde olduğunu ifade etmiştir. Coleman'ın sosyal sermaye konusunda çalışmasının temel sebebi sosyal adaletsizlik ile okullardaki akademik başarı arasındaki ilişkiyi açıklama çabasıydı. Coleman sosyal sermayeden sadece zengin kesimin değil fakirlerinde istifade ettiğini ortaya çıkarmıştır (Field, 2006:45-92). Coleman, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan dezavantajlı sosyal yapılarda sosyal sermaye düzeyinin başta aile içerisinde yüksek oluşunun bu sosyal çevrelerdeki çocukların dezavantajlı durumlarını azaltarak eğitim sürecinde eşitsizliği hafiflettiğini belirtir. Coleman'a göre özellikle kenarda kalmış dezavantajlı toplumsal kesimlerde sosyal sermayenin güçlendirilmesi gerekir ve bunun yolu da eğitimden geçer (Coleman, 1988:104-105).

2.1.4.3. Putnam'ın Bakış Açısı ile Sosyal Sermaye

Putnam sosyal sermaye kavramını bireyselden çıkararak toplum ve bölge kavramları ile incelemiştir. Sosyal sermayeye sivil toplumun özünü oluşturma misyonu yüklemiş, gönüllü işlere katılma ve üye olma anlamı getirmiştir (Putnam, 1993:35-42).

Sosyal sermayeyi toplumun genel katılımı olarak değerlendiren Putnam, gelişmiş toplumlardaki gönüllü işlere dâhil olma olarak açıklamaktadır (Şan, 2007:76-95). Putnam'ın bu ifadesi ile değerlendirildiğinde sosyal sermaye diğer sermaye türlerine yapılan yatırımların yararını arttırıcı etki yapmaktadır. Putnam ele aldığı farklı bir çalışmada ise sosyal sermayeyi ortaya konulan mevcut hedeflere yönelik eylemleri tamamlayabilmek için kullanılan kurallar, güven ve ilişki ağlarının bütünü olarak tanımlamaktadır (Putnam, 1995:3-10). Putnam'ın çalışmaları incelendiği zaman daha çok Tocqueville'i örnek aldığı görülmektedir. Tocqueville,

Amerikan siyasi hayatını incelemiş ve zenginliğin, güçlü örgütlerin ve huzurlu insanların olduğu grupların en önemli noktasının sivil toplumdan oluştuğunu açıklamıştır (Brewer, 2003:10). Putnam'da Tocqueville gibi benzer çalışma yapmıştır. Çalışmasında sosyal sermaye ile sivil toplumu harmanlayarak insanların tiyatroya gitmesi, basketbol takımlarına üye olması, oy vermesi gibi davranışları hükümetin veya ekonominin başarı ölçütleri arasında olduğunu ifade etmiştir (Putnam, 1995:3-10). Putnam'a göre bireyler değil milletler ancak sosyal sermaye birikimine sahip olmaktadır (DeFlippis, 2001; Lee vd., 2005:781-806). Putnam şahısların sosyal sermaye birikimlerinden çok ulusal ya da bölgesel ölçekte iktisadi kalkınma ile demokrasiyi sağlayan kurumlara sosyal sermayenin etkisini incelemiştir (Winter, 2000). Putnam'ın sosyal sermaye alanında literatüre verdiği katkı İtalya'daki yerel hükümet üzerine çalışmasının bitmesine yakın gelmiştir (Putnam, 1993:35-42). Putnam çalışması sırasında daha önce elde ettiği teorik bilgileri kullanarak İtalya'nın kuzey ve güneyinde yer alan yönetimlerin tutumları arasındaki farklı yönleri ortaya çıkarmaya ve sebeplerini açıklamaya çalışmıştır. Putnam ilk olarak hükümetlerin kamu politikalarını incelemiş kuramsal bakış açısı ile kuzeyde yer alan hükümetlerin başarısının temelinde kamusal yönetimle sivil toplum ilişkisinin yattığı çıkarımında bulunmuştur (Field, 2006:45-92). Putnam bölgelerde tespit edilen iktisadi ve sosyal gelişmişliği fertler arasındaki etkili iletişim ağları ve sosyal bağlar ile açıklamaktadır (Duenas, 2003:5). Putnam insanların ortak bir hedef belirleyip bu hedefi başarabilmesinin temelinde bağlar, güven ve kuralların olduğunu ifade etmektedir (Onyx, 2000:23-42). Putnam Amerika'da görülen farklı sosyopolitik sorunların esas nedeni olarak sosyal sermayenin azalma trendine girmesini göstermektedir. Sosyal sermayenin azalma trendine girmesinin sebebi olarak da Putnam kadınların sosyal hayata girmesi ile beraber bozulan aile yapısı, bozulan evlilikler ve daha az çocuğun doğması teknolojik gelişmeler ile birlikte insanların daha çok kabuklarına çekilmesi ve toplumsaldan çok bireysel aktivitelere yönelmesi olarak açıklamaktadır (Putnam, 1993:35-42). Topluma moral veren kaynaklar ne kadar güçlü olursa sosyal sermayede toplumda o denli karşılık bulur. Putnam sosyal sermayeyi şekillendiren ana ögeyi toplumsal moral olarak tanımlamıştır (Siisiainen, 2000:10).

Putnam Tek Başına Bowling adlı çalışmasında Amerika'daki sosyal sermayenin azalmasına vurgu yapmıştır. Putnam'ın sosyal sermayesinde en önemli kavramlardan biride sivil katılım ağlarıdır. Putnam şahısların politik faaliyet, sivil toplum hareketleri, eylemler, sergi gibi yardım faaliyetleri, dini veya siyasi törenlerde beraber hareket etmelerini kolaylaştıran sosyal ağların sosyal sermayenin en önemli bileşeni olduğunu açıklamaktadır (Putnam, 2000:19). Bahsedilen faaliyetlere kanalize olmuş ve beraber hareket eden işbirliği içinde ki toplum Putnam'a göre sivil toplumdur. Sivil toplumu oluşturan bireyler arasında eşitlik, güven ve tolerans bulunmaktadır (Putnam ve diğ., 1993:35-42). Putnam savaş, doğal afetler gibi olağanüstü durumların birlikteliği, yardımlaşmayı ve dayanışmayı dolayısıyla sosyal sermaye

birikimini artıran bir faktör olabileceğini ileri sürmektedir. Putnam 2001 sonlarında Amerika'da "biz" duygusunun Şarbon saldırısı ve Afgan saldırısına bağlı olarak daha önceki yıllara göre daha artmasını vurgulayarak bu görüşünü desteklemektedir (Putnam, 2002:3). Putnam sosyal sermaye kıtlığı ile suç oranları arasında bir ilişimden söz etmektedir. Putnam iddialarını Amerika'da şiddet suçlarından olan cinayet oranları ile sosyal sermaye değişkenlerinden güven arasındaki negatif ilişkiye dayandırmaktadır (Putnam, 2000:3).

2.2. Sosyolojik Boyutta Sosyal Sermaye

Değişik uzmanlık alanları kapsamında farklı bir bakış açısı ile değerlendirilip kavram haline getirilen sosyal sermaye değişik düzlemlerde değişik amaçlarla kullanılmaktadır. İktisadi literatür, kişilerin diğer bireylerle ilişkide olma çabalarına ve sosyal sermaye menşesine odaklanmış ve kalkınma konusunda hangi tür katkı vereceği konusu üzerinde durmuştur. Politik disiplinler ise bireylerin tutumlarının biçimlenmesinde örgütlerin, siyasi ve sosyal kurallarının önemine yoğunlaşmış ve bunun yönetime vereceği katkının düzeyini araştırmıştır. Sosyoloji çalışmaları ile ilgili literatüre baktığımız zaman ise daha çok güven, karşılıklılık ve sivil toplum ağları ekseninde çalışmaları görmek mümkündür. İktisadi literatürün ana noktası olan iktisadi kalkınma ve toplumsal dayanışma konularına ise sosyolojik çalışmalarda daha az rastlanmaktadır. Sosyal sermayenin sosyolojiye ilk bakışı bu şekilde olsa da günümüzde sosyal sermayenin sosyoloji düzlemindeki yeri ve olguları toplumların bu olgulara bakış açısı oldukça önemlidir. Sosyal sermayenin kavram haline gelmesinde zemin hazırlayan şartların en önemlisi iktisadi ve teknolojik yeniliklerin toplumda yarattığı olumsuz algılar olarak ön plana çıkmaktadır. Kapitalizmin başka boyutlara taşınması ve gelişmesi değişik kapital türlerini ortaya çıkarmıştır. Modern sanayi zamanında genel olarak beşeri ve nakdi kapital ihtiyacı ortaya çıkmış buda sermayenin öğelerini sınırlandırmıştır. Sanayinin gelişmesi ile beraber bilgi toplumu ortaya çıkmış buda beşeri sermayenin önce bireysel sonra da toplumsal alanda konuşulmaya başlanmasında etkili olmuştur. Daha önceleri sanayide Taylorizm diye adlandırılan emeğin fazlaca mekanist örgütlenme denemelerinin olumsuz olması, Beşeri Münasebetler isminde emeğin örgütsel başarımına vurgu yapan yeni bir teorinin ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bu yönelim sayesinde insan sermayesinin önemi bilgi toplumuna geçiş ile birlikte artmıştır. Kapitalizmin en önemli unsurlarından olan üretkenlik için bilgi ve inovasyon gerekmektedir. Bilgi ve inovasyon içinde teknik bilgi birikimine sahip donanımlı insan kaynakları önemli yer tutmaktadır. Kapitalizm sonrası örgütlerin üretkenliğinin artması için insan kaynaklarının da ötesine geçerek sosyal sermaye kavramını kullanmaya başlamışlardır (Şan, 2007:283-284). Sanayi devriminden sonra toplu üretimin hayata geçmesi beraberinde bazı düzenlemeleri getirmiş buda toplumsal bazı kavramların (örneğin güven ve beceri) yok olmasına neden

olmuştur. Toplu üretim her ne kadar Henry Ford'a atfedilse de asıl fikir babası Frederick Taylor'dur. Kitle üretim kişisel özgürlükleri kısıtlamış üretimi tamamen kurallar bütünü haline getirmiş ve yoğun derecede uzmanlaşmayı ön plana çıkarmıştır. Hem Fordizm hemde Taylorizm insana özgü davranış biçimlerini ortadan kaldırmıştır. Üretimi tamamen normlara göre, insiyatif alma yetisinden yoksun karar vermesi engellenmiş robotlaşmış insanlar ile üretim yapmıştır. Elton Mayo ise 1930'lu yıllarda yaptığı bir çalışmada kapitalist üretimin bir sonucu olarak Fordizm ve Taylorizm'in ortaya çıktığına vurgu yapmış ancak bunun daha esnek gruplarla da başarıya ulaşacağına İnsan İlişkileri Okulu adlı çalışmasında yer vermiştir. Özgüveni düşük toplumlarda Taylorizm'in başarıya ulaşabileceği ancak özgüveni yüksek sorumluluk almaktan kaçınmayan toplumlarda ise Elton Mayo'nun teorisinin geçerli olacağı düşünülebilir (Fukuyama, 2005:239-246). Sosyal sermayenin herkesin dikkatini çekmesindeki en önemli nokta, bireyselleşme davranışının negatif etkilerinin ortaya çıkması ile birlikte bireysellikten toplumsallığa geçişin sorunları yok edeceği inancının oluşmasıdır. Modern toplumlar liberalizmin hâkimiyeti ile biçimlenmektedirler. Sosyal yaşamda tespit edilen sıkıntıların meydana gelmesinde en büyük pay sahibi olarak liberalizm eleştirilmektedir. Liberalizmin insanın karakteristik özellikleri olan anlayışın, değerlerin, yargıların, ortak folklorun ve kamusal yaşama olan talebin azalmasında büyük etkisi olduğu bir kısım sosyologlar tarafından iddia edilmektedir. Toplumcu kuram toplumsal sorunların ana nedeni olarak liberalizmi düşünürler. Toplumsal sorunların çözümünün geleneklerde ve geçmişte olduğunu iddia ederler. Sosyal sermayede sivil toplum örgütleri ve imece usulü sorunların ortadan kaldırılacağını bireysellik ekseninde sorunların çözüme kavuşturulamayacağını mutlaka ortak bir paydada toplumun buluşması gerektiğinden bahseder. Bu yönü ile sosyal sermaye kuramı ile toplumcu yada cemaatçi kuramın birbirine benzediği söylenebilir. Her iki görüşün temel farkı zamandır. Sosyal sermaye kuramı günümüz norm ve kuralları ile oluşturulan birlik ve ağlarla sorunun çözülebileceğini düşünürken cemaatçi kuram uygun çözümün geçmişte tarihsel süreçte bulunacağını iddia eder. Cemaatçi kuram daha muhafazakâr bir yapı olarak karşımıza çıkarken sosyal sermaye kuramı daime önüne bakan geçmişe önemsemeyen bir yapıdadır(Şan, 2011:101).

Sosyal sermayeye insanların meraklarının artmasının temel sebebi olarak ortaya çıkan sosyal ve siyasi bozukluklar, Fordizm yaklaşımının miadını tamamlaması, insanların toplumsal ilişkilerinden ziyade kişisel ilişkilerinin artması gibi etkenler gösterilebilir (Field, 2008:10-11). Sosyoloji biliminin doğuşu da sosyal birliktelik ve dayanışmanın ortaya çıktığı anda meydana gelen problemlerin ortadan kaldırılmak istenmesi ve sosyal düzenin tekrar tasarlanmak istenmesi ile oluşmuştur. Sosyal sermaye kuramı da yine benzer şartlarda toplumda meydana gelen erozyon ile ortaya çıkmıştır. Modern toplumda bireyin yalnızlaşmaya başlaması ile çözmek zorunda olduğu problemlere ve kişinin ötekileştirilmesinin önüne geçecek toplumsal birlik ve beraberliği arttıracak şeylerin araştırılması sosyal sermayenin kavram olarak ortaya çıkmasında

önemli rol oynamıştır. Bu sayede ise modern toplum tarafından dışlanan ve hor görülen geleneklerin, toplumsal değer ve yargıların modern toplumun bireyselleşmesini ortadan kaldıracak en önemli araç olarak ortaya çıkmıştır. Toplum sorunu çözmek için tekrar eski değerlere ve ilişki ağlarına sarılmaktan başka çare görememiştir (Şan, 2007:282). Sosyal sermaye sosyoloji kuramına katkısı bulunan çalışmacıların çözümlerini ayrı yeni bir temel oluşturmakta bu yeni sorunlara neden olmaktadır. Sosyal sermaye teorisi en alt düzeyde kişisel tecrübeler ve insanların rutinleri ile orta seviyede örgütler ile toplumsal bağ arasındaki ilişkiye dikkat çekmektedir. Bağlantıları sermaye olarak gören yaklaşım sermaye düzeylerini birbirileri ile ilişkilendiren bazı noktalara değinmektedir (Field, 2008:9). Sosyal sermaye örgütsel ve bireysel bazda güven, itibar, norm ve sosyal ağlardan meydana gelen örgütsel dayanışma ve birlikte çalışmaya destek olan iktisadi verimliliği yukarı çekerek örgütsel mekanizmayı destekleyen bir bileşen olarak görülmektedir. Bu çerçevede sosyal sermayenin başlıca boyutlarını oluşturan; aile ve akrabalık bağları, daha geniş sosyal ağlar veya kuruluş hayatı, kesitsel bağlantılar veya sektör ve güç farklılıklarını kapsayan ilişkiler, siyasal sermaye, kuramsal ve politika çerçevesi, sosyal normlar ve değerler (Harris ve de Renzi, 2010:34-36) gibi konularda sosyolojik bakış açısının günümüz koşullarında yeni bir değerlendirmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu bakış açısı ile bireyselliğin toplumu oluşturan normlara zarar veren yönlerini ortadan kaldırmak ve kitlesel dayanışmaya yol açmak toplumun potansiyelini ortaya çıkarmada ve toplumun olanaklarının görülmesinde sosyal sermayenin önemine vurgu yapmaktadır. Toplumun sağlıklı bir şekilde dayanışma kültürünü geliştirebilmesinde toplumsal güvenin varlığı çok elzemdir.

Luhmann'a göre örgütler insan davranışlarından ziyade insanlar arasındaki iletişim süreçlerinden oluşmaktadır. Toplumun meydana gelebilmesinin en önemli şartı iletişimin olmasıdır (Erdem ve Özen, 2003:53). İletişim sayesinde sosyal yapılar şekillenir ve toplumsal yapıyı şekillendiren en önemli faktör güvendir (Erdem ve Özen, 2003:54). Toplumsal dinamiklere güven duyulabilmesi toplumun kontrol ve bütünleşme çalışmalarının devamlılık arz etmesi noktasında önemli olacaktır. Luhmann güvenin önemine dikkat çekerek güvenin neden önemli bir öge olarak toplumda karşılık bulduğunu şu şekilde açıklamaktadır. Modern dönem öncesi toplumda toplumu bir arada tutan değerler, yargılar ve kurallar düzeni vardı. Ancak teknolojinin gelişmesi ile ortaya çıkan modern topluluklarda risk ortaya çıktı. Risk öngörülemez anlarda öngörülemez formlarda ortaya çıkıp olağanüstü beklenmeyen sonuçlar meydana getirdi. Toplumların karar alırken riski düşünmeden karar almaları sonucu risk modern toplulukların tipik bir özelliği haline aldı (Erdem ve Özen, 2003:55). Güven bu noktada önem arz ederek modern toplumdaki gerginliği asgari düzeye indiren etkili bir iletişim mesajı olarak tanımlayan Luhmann, güven olmadan sosyal yaşamın olanaksız olduğunu, güvenin olduğu yerde deneyimler ve eylemler için fırsatlar doğacağına dikkatleri çekmektedir (Erdem ve

Özen, 2003:55). Güven sadece sosyal sermayenin bir ögesi olarak değil, iktisadi kalkınma, efektif idare ve başarılı bir eğitimin ilk şartı olarak değil toplumsal birlik, beraberlik dayanışmanın referans noktası olarak ön plana çıkmaktadır. Sosyal sermaye kuramını geliştiren bilim adamlarına yöneltilen en sık eleştiri yalnızca sosyal sermayenin pozitif yönlerinden bahsetmeleri ve sosyal sermayenin negatif yanlarına dair bir öngöründe bulunmamaları ve bu konu hakkında yeterince çalışmamaları olmuştur. Sosyal sermaye kavramının sadece pozitif yönlerinden bahsedilmemeli aynı zamanda ortaya çıkarabileceği sorunlara da değinilmelidir. Teorikte her şey iyi gibi görünse de uygulamaya koyulduğu zaman ortaya çıkarabileceği olumsuz etkiler asla göz ardı edilmemelidir. Sosyal sermayenin kapitalist düzende insanların yeni ağlar oluşturma gayreti olarak mı görmek lazım yoksa sermaye sahiplerinin sistemlerini denetleme konusunda kullandıkları bir araç mı olduğunu da tartışmak ve gözden geçirmek lazımdır. Sosyal sermayenin toplumsal güvene, birlikteliğe, bilgi akışına pozitif etki edeceğini düşünürken bu alanlarda ortaya çıkaracağı olumsuz durumları da düşünmek gerekmektedir. Sosyal sermayenin yaratacağı olumsuz durumları ortadan kaldırmak için nasıl bir yol izleneceğine dair planlamanında yapılması gerekmektedir. Sosyal teoride yeni bir alan olan sosyal sermaye henüz yeni bir kavram olduğu için üzerinde daha çok uzun zaman çalışılmasının yararlı olacağı kanaati hâkimdir. Tüm yukarıda bahsedilen literatür çerçevesinde sosyal sermayenin sosyolojik açıdan yeniden değerlendirilmesi ve düşünülmesi açısından sosyolojiye yeni bir bakış açısı kazandırdığı ifade edilebilir. Sosyal sermayenin hem örgütsel hem de bireysel kökenleri, sosyolojinin içeriğini oluşturan örgütler, bağlar ve normlar ile ilgili bakış açısı kapsamında tekrar değerlendirilebilir (Woolcock ve Narayan, 2010:301).

2.3. Sosyal Sermayenin Boyutları

Pek çok araştırmacının çalışmalarına konu olan sosyal sermaye kurum ve kurum yönetimi açısından önemli bir kavram olarak ön plana çıkmış ve yerli ve yabancı birçok yönetim bilimci tarafından da multisidipliner bir biçimde araştırması yapılmıştır (Fukuyama, 1995; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Karagül ve Masca, 2005; Özdemir, 2008; Pastoriza, 2008; Ayios, Jeurissen ve Spence, 2010; Başak ve Öztaş, 2010; Ekinci ve Karakuş, 2011). Yazınsal alan incelendiği zaman örgütü oluşturan toplam sosyal sermayenin, çalışanların daha başarılı daha inovatif olmalarına daha motive olarak en yüksek verimle işlerini yaptıkları ortaya çıktığı görülmektedir. 1998 yılında yaptıkları çalışmada Nahapiet ve Ghoshal sosyal sermayeye var olan 2 kategorinin yanına 3. kategoriyi de eklemişlerdir. Araştırmacılar bilişsel düzlemde de sosyal sermayenin incelenebileceğinden bahsetmişler ve sosyal sermayeyi 3 ana düzlem ve 9 alt düzlemde incelemişlerdir. Yazarlara göre sosyal sermayenin yapısal düzleminde örgütü oluşturan departmanlar ve burada çalışanlar arasındaki iletişim vardır. Diğer yazarlara göre ise

yapısal ağ örgütü oluşturan unsurlar arasında bulunan iletişim ağıdır(Chang ve Chuang, 2011; Chiu, Hsu ve Wang, 2006; Tsai ve Ghoshal, 1998).Bu ağ sayesinde birimler yada bireyler arasındaki bilgi transferi sağlanmaktadır (Tsai ve Ghoshal, 1998). İletişim ağları her ne kadar bireyler arasındaki iletişimden kaynaklandığı öne sürülse de örgütün organları arasında ki ilişkiden de meydana gelmektedir (Mcpodolny ve Baron, 1997 : 673). Sosyal sermayenin ikinci düzlemi olan ilişki boyutu ise daha çok güven, ortak kavramlar, görevler ve özdeşleşmeyi kapsamaktadır. Bilişsel boyutta ise kurum kültürünü oluşturan kurumun geçmişinden gelen olaylar kurumsal hafıza ve ortak semboller şifreler bulunmaktadır. İlişki boyutu tamamen kurumu oluşturan bireylerin kendi aralarında meydana gelen ilişkiden kaynaklı ortaya çıkmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 254) şeklinde tanımlanmakta ve ilişki sosyal sermaye güven, karşılıklılık normları ve kimlik alt boyutlarıyla açıklanmaktadır (Chang ve Chuang, 2011; Chiu vd., 2006; Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Nahapiet ve Ghoshal (1998: 253), bilişsel sosyal sermayeyi ise; o ağda bulunan kişi ya da örgütsel organın ortak payda ve değerleri oluşturmaktadır. Ortak payda ve değerler sayesinde sosyal sermayenin güçlendiği görüşü ortaya çıkmaktadır (Chang ve Chuang, 2011; Chiu vd., 2006; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Wasko ve Faraj, 2005).Boyutlar arasında sosyal sermayenin köklerini sosyal sermayeyi doğuran faktörler olarak dikkat çekmektedir.

2.4. Sosyal Sermayenin Unsurları

Narayan ve Cassidy (2001) ise sosyal sermayenin; grubun nitelikleri, genelleştirilmiş kurallar, birliktelikler, girişkenlik, komşularla bağlantılar, gönüllülük ve güven olmak üzere yedi farklı unsuru olduğunu belirtmektedir. Söz konusu yedi boyut arasında yer alan gönüllülük sosyal sermayeyi oluşturan unsurlardan biridir. Gönüllülük esası ile yapılan işlere katılan bireyler hem ağlarını geliştirir hem de beraber iş yapmanın daha kolay olduğunu farkına varır. Bireylerin gönüllü olarak toplum yararına iş yapması güveni de tesis etmektedir (Anheier ve Kendall, 2002:343-362). Sosyal örgütlerde güven kendini tazeleyen paylaştıkça güçlenen biriktirdikçe ise artan bir formdadır (Putnam, 2000:19). Toplu olan bir organizasyona yapılan gönüllü katılım hem birlikte iş yapma isteğini arttıracak buda farklı yollarla güveni tesis edecek ve ileride tekrar çalışma fırsatı yaratacaktır (Cohen ve Prusak, 2001:20). Coleman güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, ilişkiler ve iş birliği üzerinde durmaktadır. King (2004:471-487) vizyon paylaşımı, güven, iş birliği sağlama; Cohen ve Prusak ise (2001) güven, işbirliği, aidiyet ve ilişki ağlarını ele almaktadır. Sosyal sermayeyi oluşturmak ve sürdürülebilir kılmak için kullanılan öğelerin incelenmesi durumunda, normlar, güven ve sosyal ağlar ön plana çıkmaktadır (Fukuyama, 1999:5).

2.4.1. Normlar

Bir toplulukta bulunan bireylerin ilişkileri ile ortaya çıkarılan normlar ve davranışlar toplum genelinde kabul görmüş ahlaki normları esas almaktadır. Ahlaki normlar toplum nezdinde insan davranışlarına tesir eden önemli standartlardır (Carroll, 1997:8-20). Simmel yaptığı çalışmada bireylerin davranış ve tutumlarını açıklamak için onların dâhil olduğu grupların normlara bakmak gerektiğini ifade etmektedir. Simmel çalışmalarında daha çok ağırlar ve normlar üzerinde durmuş ve bu çalışmaları kendinden sonra sosyal sermaye alanında çalışan teorisyenlerce tartışma konusu olmuştur (Rea-Holloway, 2008:33-45). Sosyal sermayeyi meydana getiren yapı taşlarının başında normlar gelmektedir (Rea-Holloway, 2008; Kombarakaran, 2002). Normlar sosyal sermayeyi oluşturması dışında bireyler arası güven ve karşılık gibi temel hislerin oluşmasında da önemli rol oynamaktadır (Rea-Holloway, 2008:33-45). Sosyal sermaye sadece aile ve toplumda oluşmamakta örgüt yapılarında, şirketler, sendikalar, vakıflar, dernekler gibi yapılarda da kendi değer ve kuralları vardır. Bu gibi yapıların kural ve değerler toplamı sosyal sermayelerini meydana getirmektedir. Sosyal sermaye görünmeyen yazılı olmayan kanunlar bütünü olarak da tanımlanabilir (Vermaak, 2006:10). Normların sosyal sermayeyi yaratma kapasitesi ise, onun toplumun yararı için bireylerin kendi çıkarlarından vazgeçmeyi öngörmesinden kaynaklanmakta, sosyal destek, statü, onur ve bunun gibi diğer ödüllerle desteklenen normlar, insanların kamu yararını gözetmesini gerektirmekte ve insanlar arasındaki bağları güçlendirmektedir (Özdemir, 2007:22-30). Coleman için toplumda yer alan efektif normlar sosyal sermayenin başka bir formu olarak görülmektedir. Coleman kişilerin normlara karşı tutumlarını belirleyen en önemli faktörün normların sahip olduğu yaptırım gücünün belirlediğini ifade etmektedir. Normların yaptırım gücünün artması işbirliği ve güven tesis edilmesini kolaylaştırır (Coleman, 1988). Putnam toplumdaki bireylerin fiil ve davranışları ne kadar benzeşirse güveninde o derecede tesis edileceğini ifade eder. Putnam'a göre kolektif hayat ve işbirliğinin tesis edilebilmesi ve sürdürülebilir sosyal sermayenin olması normlara bağlıdır. Bir toplumda yer alan normlar karşılıklı kurallardan oluşuyorsa bireyler arasında karşılıklı güven, karşılıklı yardımlaşma gibi olgular gelişmiş ise sağlıklı normlardan bahsedebiliriz. Sağlıklı normlara sahip toplumlar oluşan bir sorunu daha çabuk ve etkili bir şekilde ortadan kaldırabilirken doğacak fırsatları daha verimli bir şekilde değerlendirebileceğini savunmaktadır (Putnam, 1993:35-42). Paylaşılan kurallar tekrarlanan ilişkilerdeki davranışlara rehberlik ederken, etkili normlar özgür yasaklamalarla sosyal huzuru yükseltir. İçselleştirilmiş normlar emre uymamayı onaylamaktan ve izlemekten meydana gelen maliyetleri hafifleterek bazı işlemlerin üretim maliyetini daha da azaltabilir. Düşen üretim maliyetleriyle norm yaratma ve bilgi üretim artışı kazanımı sağlanmış olur (Morgan, 2000:591-595).

2.4.2. Güven

Güven sosyal sermayenin ortaya çıkışında yer alan öncelikli kavramlardandır. Bireylerin birbirlerine yardım edeceği inançlarının olduğu birbirlerine faydalarının olacağı düşüncesinin hâkim olduğu en kötü ihtimal ile fayda olmasa da karşılıklı zarar vermeyecekleri düşüncelerinin olduğu sosyal bir kavramdır. Güvenin tesis edildiği toplumlarda bireyler daha çok gönüllülük esaslı işlere katılmayı ve doğabilecek risklere katlanmayı kabul ederler (Onyx ve Bullen, 2000:23-42). Güven sayesinde bireylerin beraber iş yapma istekleri artar ve bir arada olma isteği uyanır (Cohen ve Prusak, 2001:20). Güven ve iş birliği kavramları birbirini tetikleyen kavramlardır. Güven iş birliğini arttırırken işbirliği ise güveni tesis edebilmektedir. Bu şekilde ise toplumda işbirliği ve güven ile ilişkili normlar ortaya çıkmaktadır. Güven duygusu fazla olan topluluklarda fertlerin ortak işleri yapma arzularında artış olmakta bu sayede birlik ve beraberlik ortamı oluşmaktadır (Şamiloğlu, 2002:53-87). Güven hissiyatı toplulukta ne kadar fazla olursa sosyal sermayenin fertlere kadar inmesi ve kabullenilmesi o derece kolay olur. Sosyal sermayenin en alt düzeye inmesi ise toplumda yaratıcılığı ve girişimciliği arttırmaktadır (Karagül ve DüNDAR, 2006:61-78). Güven kavramını sosyal sermayenin bir unsuru olarak nitelendirmek yerine sosyal sermayenin meydana getirdiği bir kavram olarak düşünmek gerekir. Toplumsal yargılar ortak belirlenmiş normlar güven duygusunu desteklemektedir. Güven en basit hali ile toplumu oluşturan diğer fertlerin eylemlerini öngörebilmektir.

2.4.3. Sosyal Ağlar

Sosyal sermayenin gücünü belirleyen faktörlerden biriside sosyal ağlardır. Sosyal ağlar ne kadar güçlü ise o sayede bilgi akışı etkili olmakta normlar daha kolay özümsemektedir. Sosyal ağların yatay-dikey, formel-informel, güçlü-zayıf gibi değişik çeşitleri vardır. Sosyal ağların değişik türevleri olsa da bu türlerin her zaman kesiştikleri bir ortak nokta vardır (Ferlander, 2007:115-128)

Bireyler arasındaki ağlar yatay ve dikey olmak üzere ikiye ayrılabilir (Woolcock ve Narayan, 2000:225-249). Sosyal sermayeyi oluşturan yatay ağlar bir topluluk içerisinde benzer nüfuz ve konumda olan kişilerin arasında bağı ve ilişki durumunu ifade ederken dikey sosyal sermaye ağı topluluk farklı konumlarda ve nüfuzlarda olan kişilerin arasında bilgi akışı ve bağlantıyı ifade etmektedir. Ortak normlar, kurallar yatay sosyal sermaye ağlarında görülmekte iken daha dikey ağlarda daha formal yapılar görülmektedir. (Bhandari ve Yasunobi, 2009:480-510). Putnam yatay ağların toplumda işbirliği ve güven tesis edilmesinde önemli olduğunu yatay ağlar sayesinde sosyal sermayenin sürdürülebilir olduğunu ifade etmektedir (Ferlander, 2007:115-128). Yatay ağlar farklı gruplara mensup bireylerin sivil katılım ile iletişim ve ortak

bir amaç oluşturmalarını sağlar. Yatay ağlarda, vatandaşların toplum liderleriyle ve kamu görevlileriyle bağlantı kurmasını sağlayan ve sosyal sermaye için daha çok imkân tanıyan dikey bağlara nazaran daha dağınık bir otorite anlayışı vardır.

2.4.3.1. Formel ve İformel Ağlar

Toplumda yer alan diğer ağlar da formel ve informel ağlardır. Formel ağlar genellikle resmi ilişkilerde bireylerin üye olmuş oldukları sivil toplumda çalışmakta oldukları şirkette, okudukları okulda kendileri ile eş düzeyde yatay düzlemde bulunmakta olan kişilerle kurmuş oldukları bağlarda kullanılmaktadır. İformel ağlarda genellikle aile, dostlar, kuzenler ve akraba bağlarında kullanılır (Pichler ve Wallace, 2007:423-435). Putnam sivil toplum yapılarına ilişkin ifadelerinde bireylerin sivil toplum örgütlerine katılımı adına daha yüksek bir istek uyandırması sebebiyle formel ağların üzerinde yoğunlaşmıştır. Putnam'a göre sivil toplumun meydana gelmesine fayda sağlamasa dahi duygusal olarak hissi durumların meydana gelmesi uzun vadeli sivil toplum ilişkisi kurulması bakımından informel ağlarda ciddi bir öneme sahiptir. (Ferlander, 2007:115-128).

2.4.3.2. Güçlü ve Zayıf Ağlar

Granovetter ise sosyal sermayeyi meydana getiren bağları güçlerine uygun bir biçimde kategorize etmiş olup güçlü ve zayıf ağlar şeklinde isimlendirmiştir. (Granovetter, 1973:1360-1380). Güçlü ağlar informel ağların olduğu aile, akraba grubu gibi bireyin doğuştan geldiği çevre ile ilişkilerini meydana getirmektedir. Zayıf ağlar ise daha az karşılaşmakta olduğumuz gününbirlik ağlar sonucunda meydana gelmiş olan bağları ifade etmektedir. Güçlü bağlarda işbirliği ve güven duygusu yoğun olmakla beraber aynı anda güçlü ise zayıf bağlar sayesinde bireylerin dışa dönük davranış sergilemesi kitlelerle birlikte ilgiye ulaşma sürecinde daha kolay olmaktadır. Granovetter zayıf ağların gücü şeklinde açıklamış olduğu bu durum Burt'un yapmış olduğu çalışmada anlattığı yapısal boşluklar kuramıyla uyumlu ve yakın olduğunu söyleyebilmek mümkündür. Burt tarafından meydana getirilen kuramda güçlü ve yoğun ağlar kapalı devre sistemi gibi olması sebebiyle yeni güncel bir bilgi gelmemekle beraber bireyler birbirleriyle benzerlik taşımakta olan bilgileri paylaşır bu durumda yeni bilgiye ulaşma ve yenilikçi olma gibi durumlarda topluluğa fayda sağlamaz. Burt tarafından yapısal boşluklar şeklinde isimlendirilen bu tablo meydana çıktığında yapısal boşluğun iki ucunda farklı grubu birbirine bağlamakta olan köprü durumu zayıf bir bağ yapısı oluşturur. Grupların içinden bazı bireyler diğer gruba zayıf bağlar yoluyla bağlanarak aracı olurlar ve gruplar içerisinde yenilikçi fikirlerin yayılım göstermesine fayda sağlayarak sosyal sermaye üretimine de fayda sağlarlar(Şan, 2011:101).

2.5. Sosyal Sermaye Biçimleri

Ağların gücüne ve çeşitliliğine bağlı olarak sosyal sermayeyi oluşturan ağlar; bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye olmak üzere 3 gruba pay edilmiştir. (Ferlander, 2007:115-128). Putnam'ın *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (2000) adlı eserinde ifade ettiği üzere bağ kurucu (bonding) ve köprü kurucu (bridging) sosyal sermaye türleri sosyal sermaye türlerine ilişkin literatürde en fazla kabul bulan yaklaşım tarzını meydana getirmektedir. Bireysel iletişim ağları kategorize edilirken göz önünde bulundurulmuş etkenlerden bir kısmı; ağın büyüklüğü, yoğunluğu ve bu ilişkinin sahip olduğu güç durumudur. (Granovetter, 1982:105-130).

2.5.1. Bağ Kurucu Sosyal Sermaye

Bağ kurucu sosyal sermaye bazı demografik özellikleri bakımından birbirine benzerlik gösteren kişiler arasındaki bağlar aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Burada demografik özelliklerden bir diğeri de benzeşebilir birkaç tane benzerlik durumunun olabilmesidir. (Woolcock, 2000). Aynı sosyal çevrede bulunan bireyler ve kendi içlerinde kan bağı olan kişiler arasında daha homojenik gruplarda bağ kurucu niteliğinde sosyal sermaye görülmektedir. (Healy, 2002, Field, 2006). Bağ Kurucu sosyal sermaye teorisine göre kişiler arasında bulunan bağ kişilerin ortak çıkarlarına fayda sağladığı için bir süre sonra kamusal mala dönüşür (Özen ve Aslan, 2006). Bağ kurucu sosyal sermaye genel olarak eğitimsel başarıyı yükseltme, iş arama maliyetini azaltma ve iş ilişkisi içerisinde görevin kötüye kullanması riskini de asgariye çekebilmek gibi kamusal değerler ile ilişkilendirilebilir (Field, 2006:92-126). Bağ kurucu pozisyonunda bulunan sosyal sermaye eşit dağılım göstermiş olan ve birbirleri ile daha sıcak hisler taşımakta olan kişiler arasında meydana geldiği için bu bireylerin organize suç işlemesi durumunu yukarı taşıyabilmektedir. Bu durumda sosyal sermayenin zararlı olan kısmı şeklinde yorumlanabilir. (Leonard, 2004; Loflin, 2003; National Statistics, 2001).

2.5.2. Köprü Kurucu Sosyal Sermaye

Köprü kurucu sosyal sermayede bağ gücü bağ kurucu sosyal sermayeye kıyaslandığı zaman daha düşük kalmaktadır. Köprü kurucu sosyal sermayede yalnız olarak bireysel bir biçimde karar veremezler. Karar alınabilmesi için grubun onayının olması gerekmektedir. Dışarıdan olan hiç kimse grubun yararlanmakta olduğu imtiyazlardan faydalanamaz aslında bu haliyle bakıldığında sosyal sermaye iktisattaki kulüp malların örneği gibide durmaktadır. (Başkak ve Öneş, 2010:253). Güçlü bağlar yerine zayıf bağlardan meydana gelen köprü kurucu

sosyal sermaye farklı demografik nitelikleri bünyesinde taşıyan gruplar arasındaki formel yada informel ağlarla beraber bu bağlantıları da çevrelemektedir. Bağ kurucu sosyal sermayenin gruplaştıran ve uzaklaşmaya sebep olan yapısı ile beraber köprü kurucu sosyal sermaye farklı bireyleri bir arada toplayarak aynı amaç doğrultusunda hizmet etmelerine imkânda sağlamaktadır. Bu bağlamda başarı yakalamak adına köprü kurucu sosyal sermaye büyük ölçekli bir öneme sahiptir. (Putnam, 2010:12-15). Putnam'a göre, etnik bakımdan farklılığın fazla olduğu mahallede sosyal gruplar kendi içlerine dönük bir hareket sergilerler. Köprü kurucu sosyal sermayenin azalış göstermesiyle yerel yönetimle beraber kişilere duyulan güven duygusu da azalış gösterir, kişilerin karşılıklı yardımlaşma ve işbirliği kurması çok az görülebilir, arkadaşlık bağları zayıflar ve bu süreç grup içerisinde gözlemlenmeye başlandığı bir tabloyu ortaya koyar (Putnam, 2007:149-151).

2.5.3. Birleştirici Sosyal Sermaye

Değişik statülerdeki bireylerin ilişkilerini ifade eder. Farklı statüde bulunan bireylerin birlikte başarılı olmasına fırsat veren sosyal sermaye türü birleştirici sosyal sermayenin kendisidir (Field, 2006; Woolcock ve Narayan, 2010:289). Farklı gruplar arasında meydana gelen, toplumdaki dikey ağların birbirleriyle olan ilişkileri sonucunda meydana gelen birleştirici sosyal sermaye genel bağlamda bireylerin güç ve yetkiye sahip olan diğer kişilerle ilişkilerini de kapsamaktadır. Birleştirici sosyal sermaye için örneklendirme yapacak olursak şayet teknik direktör ve futbolcular şeklinde bir örnek açıklayıcı olacaktır (Şan, 2011:101).

2.6. örgütsel sosyal sermaye

Sosyal sermayenin toplumun değer yapılarının korunmasında, gelecek kuşaklara aktarılmasında, toplumun uymak zorunda olduğu normların oluşturulmasında önemli bir işleve sahip olduğunu söylemek gerekir. Toplumun oluşmasında, büyümesi ile beraber gelişim göstermesinde en önem arz eden başlıklardan olan sosyal sermaye bireysel ve toplumsal oluşumlarda esasen bir bütündür. Sosyal sermaye karşılıklılık ilkesi ile sosyal organizasyonlara katılma duygusunu harekete geçirerek kuruluşların iktisadi performanslarına da pozitif yönde fayda sağlar. (Onyx ve Bullen, 2000:23-42). Bireysel ya da kurumsal ölçekteki iş ortaklıkları iktisadi kalkınmaya olumlu bir biçimde fayda sağlamaktadır. 1900'lü yılların sonları ile birlikte işbirliklerinin işletmeler üzerindeki yansımaları birçok araştırmacı tarafından incelenerek ele alınmıştır. Ekonomik kalkınma durumunun yeterli oranda olmamasının nedenleri içerisinde ekonomik, beşeri ve sosyal sermaye eksikliğinin olması düşünülmektedir. (Tüylüoğlu, 2006: 14). İşletmeler örgüt kültürü oluşturmak için çaba gösterirken çalışanlarının ise öngörülü olması

adına katkı sağlayacak şekilde hareket etmelidir. Örgütler farklı demografik özelliklerden ve birbirlerinden çok farklı sınıflardaki bireylerin bir araya gelmesi ile oluşmaktadırlar. Örgütler serbest düşünme imkânı vermeleri ile paralel olarak kişilerin daha ileri görüşlü olmasına fayda sağlayabilir. Sosyal sermaye ileri görüşlü davranılması durumunu geliştirmeye yarayan bir yapı özelliğindedir. (Karp, 2004:30).

Örgütü meydana getiren bireylerin sosyal sermayeleri örgütün sosyal sermayesini meydana gelmesini sağlamaktadır (Penning ve Lee, 1999:43-67). Sosyal sermaye bize vizyon ve misyona ulaşmamızda yardımcı olur Nahapiet ve Ghoshal, 1998:242-266). Sosyal sermaye örgütteki bireylerin normlar ve sosyal ağlar vasıtası ile beraber eylem yapma pratiklerini geliştirir (Temple, 2000:263). Normlar örgütte yer alan bireylerin tutumlarına tesir eden ve örgüte kurumsallık kazandıran örgütün kurumsallığını arttıran öğelerden oluşmaktadır. İletişim ise örgütü oluşturan fertlerin birlikte iş görmesine olanak sağlayan fertlerin örgüte örgütlerine olan sadakatini arttıran etkilerden oluşmaktadır. Hem ferdi hem de kurumsal nitelikleri bünyesinde bulunduran sosyal sermaye diğer sosyal sermaye türlerini de etkileyerek daha kullanışlı hale getirmektedir (Ekinci, 2010:40).

Örgütsel sosyal sermaye örgütün mali yapısından ve personellerinin kapasitelerinden bağımsızdır (Kuşat, 2012:12). Örgütü oluşturan fertler ile çalışılan örgütün arasındaki bağılılığı arttırmak için fertlerin örgütün onlara verdiği desteği görebilmelerine bağlıdır. Fertler anlamsallaştırdıkları örgütsel destek sayesinde kendilerini örgüte ait görürler ve bu sayede örgütle aralarında bağ kurarlar. Sosyal sermaye çalışanların ferdi performansı yükseltmeleri açısından son derece önemlidir (Greve ve Benassi, 2004:3). Örgütün mevcut sorunlara çözüm bulabilmesi için hem içerden hem dışarıdan destek alması örgütsel sosyal sermaye sayesinde olmaktadır (Nelson, 2002:23). Ağlar örgütsel süreçte önemli bir yere sahiptir. Bireyler arasındaki bilgi alışverişini sağlayarak bireyler arasındaki münasebetin meydana gelmesinde önemli rol oynarlar (King, 2004:471-487). Sosyal sermaye örgütün eylemsel gücüdür. Sosyal sermaye yoksa örgütün eylemsel kapasitesi sınırlı olmaktadır. Örgütlerin etkin olabilmesi ve verimlilikleri ortak kabul edilen kurallar sayesinde olmaktadır. Ortak kabul edilen kurallar bütünü örgütü oluşturan bireyler arasındaki yardımlaşmayı ve dayanışmayı arttırmakta bireylerarası bilgi akışının verimli olmasına neden olmaktadır (Fukuyama, 2005:7-20). Örgütü oluşturan fertler kendi başlarına çözemedikleri bir problemle yüzleşmek zorunda kaldıkları zaman sosyal ilişki ağlarını kullanarak sorunu çözüme kavuşturmaya çalıştırır (Greve ve Benassi, 2004:3).

Helena Yli-Renko ve arkadaşları 2000 yılında yaptıkları çalışmada ilişkiyel ağ yapısını göz önünde bulundurarak yapılan tarifte sosyal sermaye kavramını hem örgüt içi hem de örgüt dışı olarak sınıflandırmışlardır. Örgütü oluşturan bireylerin hem kendi aralarında hem de örgütle olan ilişkilerine örgütsel sosyal sermaye denirken örgütün diğer örgütlerle yaptığı iş

birlikleri ve onlarla olan haberleşmeleri inovasyon transferleri ise örgüt dışı sosyal ağ olarak tanımlanmıştır. Çalışmada ayrıca örgüt dışı sosyal ağın önemine dikkat çekilmiş örgüt içi bulunamayan çözümlerde örgütsel sosyal ağların büyük katkısı olduğuna vurgu yapılmıştır (Yli-Renko, Autio ve Tontti, 2000:279-304).



3. ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME

3.1. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşmenin literatürde kullanılması 1935 yılında Harold Lasswell'in politik bilimler alanında yaptığı çalışmada göze çarpmaktadır. Araştırmacı yazar çalışmasında psikolojik, sosyolojik ve söz bilimle ilişkilendirerek örgütsel özdeşleşme kavramını kullanmıştır. Lasswell özdeşleşmeyi bir örgütü oluşturan bireyler arasındaki duygusal bağ sayesinde herkesin tek parça gibi hareket ettiği bireylerin bütünü oluşturduğu süreç olarak nitelemiştir. Başarının ancak ve ancak ortak değerlere ve sembollere sahip olunması ile geleceğini ifade etmiştir. Özdeşleşme, algısal ve bilişsel bir kavramdır; özellikle davranışlar veya duygusal durumlarla ilişkili değildir. Örgütsel özdeşleşme ise işgören ile örgüt arasındaki bağın altını çizen temel bağlantı veya anahtar görevini gören psikolojik bir alan olarak görüldüğü için, örgütteki birçok önemli tutum ve davranışı açıklayan bir kavram olarak düşünülmektedir. Örgütsel özdeşleşme, çalışanların organizasyonun menfaatleri ile paralel organizasyonu hedefine götürecektir şekilde çalışmalarını sağlayacak onları motive edecek bir araç olarak da tanımlanmaktadır. Literatürde yer alan bir başka çalışma da ise Edward Tolman 1943 yılında yaptığı çalışmada çalışanın örgütüne bağlı olma durumu olarak örgütsel özdeşleşmeyi ifade etmektedir. Foote'ye göre ise örgütte yer alan bireylerin motive olmasının temelinde örgütsel özdeşleşme yer almaktadır. 20. Yüzyılın sonlarında ise Henri Tajfel ve John Turner sosyal kimlik kuramı teorisini ortaya atarak bu kuram üzerinden örgütsel özdeşleşmeyi açıklamaya çalışmışlardır. Sosyal kimlik kuramının temelinde örgütü oluşturan kişiler kendilerini örgüte ait alt sınıf olarak kategorize etmektedir. Kişi oluşturduğu alt sınıf içerisinde kendisini üye olarak görmektedir. Bu sayede örgüt üyeleri sordukları ben kimim sorusunun cevabını bulmaktadırlar. Sonuç olarak sosyal kimlik kuramı sayesinde örgütsel özdeşleşme, örgüt üyesinin kendini örgüte adanması ve örgüte ait olma duygusunu geliştirmesi olarak açıklanabilir (Köse,2009:8).

Örgütsel özdeşleşme bireylerin odaklarına göre farklı türlerde ve sebeplerde oluşabilmektedir. Farklı grupların bir araya gelmesi ile örgütler oluşmaktadır. Çalışanlar kendi aralarında gruplar oluşturmaktadır. Bu gruplara örnek olarak iş bölümleri, departmanlar örnek verilebilir ve her grubun örgütle özdeşleşme seviyesi farklı olmaktadır. Örgütsel özdeşleşme kavramı iki alt unsura ayrılmakta olup bunlar bireyin üye olduğu grupla özdeşleşmesi ve bireyin örgütün tamamı ile özdeşleşmesi şeklindedir. Bireyin üye olduğu grup ile özdeşleşmesi örgütün bütünü ile özdeşleşmesinden daha kolay ve daha sağlam olmaktadır. Bunun sebebi ise bireylerin büyük boyutta bir yapı ile özdeşleşmektense daha küçük yapı ile özdeşleşmesinin kolay olmasındandır. İnsanlar küçük gruplarda kendilerini daha çok göz önüne çıkartabilirken büyük yapılarda bu kadar kolay olmamaktadır. İş hayatı insanların daha çok vakit harcadıkları alandır

ve insanların kendi departmanları ile özdeşleşmesi tüm kurum ile özdeşleşmesinden daha kolay olmaktadır. İnsanlar çalıştıkları departmanda bulunan insanları bir kader ortağı, bir arkadaş, bir aile olarak tanımlarken aynı tanımlamayı örgüt geneli ile yaparken zorlanmaktadırlar. Örgütsel özdeşleşmenin bir alt türü olan grup içi özdeşleşme bireyin mesai arkadaşlarına olan bağlılığı olarak ifade edilmektedir. Bireyler kendi departmanlarının başarı yada başarısızlıklarını bireysel düzeyde algılamaktadır (Köse,2009:11). Birey mesai arkadaşları ile aralarında psikolojik bir bağ bulunduğuna inanmaktadır. Bireyin hedefleri ile kurumun hedefleri arasında bir ahenk varsa yani bireyin ulaşmak istediği nokta ile kurumun ulaşmak istediği nokta arasında paralellik varsa bu duruma örgütsel özdeşleşme denmektedir. Grup içi özdeşleşme de olduğu gibi birey yine tüm başarı ve başarısızlığı örgütsel özdeşleşme durumunda örgütte kendine mal etmektedir.

3.2. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları

Örgütsel özdeşleşmenin alt öğeleri olarak bilişsel, duygusal ve davranışsal öğeler tanımlanmaktadır (Cheney ve Tompkins,1987:1-15). Örgüt üyesinin örgüte aidiyet düzeyi onun örgütle ortak düşünce ortak duygu gibi bağlar oluşturmasını kolaylaştırır.

3.2.1. Örgütle Bilişsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme kişinin kendini tanıtırken kullandığı, kendine atfettiği özellikleri, gelecek beklentisi ve örgütün özellikleri ve beklentileri arasındaki bağlantıdır. Bireylerin örgütle özdeşleşme düzeyi örgütlerin hedeflerini gerçekleştirmeleri ile paralellik göstermektedir(Dutton vd.,1994:239).Örgütsel özdeşleşme kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi, örgütsel kimlik özellikleri ile ilgili algılamalardır (Haslam ve diğerleri, 2003:76).

3.2.2. Örgütle Davranışsal Özdeşleşme

Örgüt ile özdeşleşmeyi başaran çalışanlar örgüt dışındaki bireylerle bağ kurarken kendilerini örgütün mümessili gibi düşünürler ve örgütün çıkarına olan tüm çalışmalara katılıp yüksek efor sarf ederler. Örgütün stratejik hedeflerine ulaşmasında büyük etkileri olmaktadır (Miller ve diğerleri, 2000:626-658). Örgütsel özdeşleşmesi yüksek olan bireylerin örgütten ayrılma düşünceleri olmaz ve örgütleri ile beraber çalışma istekleri, arzuları yüksektir.

3.2.3 Örgütle Duygusal Özdeşleşme

Bireyin üyesi olduğu gruba duygusal bağlılığı ve aynileşme(özdeşleşme) derecesidir. Bireyin çalıştığı örgüte karşı bağlılığı vatandaşlık ve adanmışlık duygularının düzeyini yansıtmaktadır.

3.2.4. Örgütle Özdeşleşmenin Değerlendirici Boyutu

Gruba yönelik değerlerle ilgili çağrışımları içermektedir. Birey örgütüne duyduğu ait olma derecesine göre örgütle ilgili olumlu haberler ve gelişmelerden mutluluk duyar, olumsuz haber ve gelişmelerden rahatsızlık duyar.

3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Önemi

Örgütsel özdeşleşmenin örgütte yer alan bireylere ve örgütün tamamı üzerine olan pozitif yansımalarının ilk anlaşılmasının üzerinden çok uzun zaman geçmiştir. Örgütlerin birleşmesi ve yeni yapılanmaya gitmeleri örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılığını negatif etkilediği son günlerde, bireylerin örgüte olan sadakat duyguları canlanmış ve örgüt üyelerinin örgüte olan bağlılıklarını arttırmıştır. Sıkça bahsedilen çekirdek ailenin, komşulukların, politik kurumların ve dinin erozyonunda örgütsel özdeşleşme bireyin benlik hissinde büyük bir bileşen haline gelmiştir (Mael ve Ashforth, 1992: 103).

Örgütsel özdeşleşme modern işletmeler açısından incelendiğinde çok hayati bir öneme haiz olduğu görülmektedir. Makro bakış açısı ile incelendiğinde artık pazarlarda yer alan müşterilerin hızla düşüncelerinin değişmesi daha yenilikçi ve değişime açık kurumların ortaya çıkmasını zaruri hale getirmişlerdir. Kurumlar daha esnek daha değişebilir daha düzenlenebilir hale gelmektedirler. Kurumlar da hiyerarşik düzen azalmakta yatay hiyerarşi dikey hiyerarşiye göre önem kazanmakta ekip ruhu ekipsel çalışma daha büyük önem arz eder hale gelmektedir. Örgütlerin ana kabiliyetleri dışında dış kaynaklara başvuruları da artmaktadır. Dikey hiyerarşi böylece yerini daha yatay hiyerarşiye bırakmış kontrol sistemleri daha çok ekip çalışması temeline oturtulmuştur. Bahsedilen tüm bu çalışma biçimlerinde ki değişiklik kurumsal yapıları değiştirmek zorunda bırakmış örgütlerde yapılarını değiştirmek zorunda kalmışlardır. Örgütler bürokratik yapıdan çıkarak daha çok bir örgüt kültürü oluşturma ve böylece örgütün tüm çalışmalarına örgütün beklentilerini hedeflerini anlatabilmek ve bu beklenti ve hedeflere giden yolda örgütte yer alan bireyleri daha kolay ikna edebilmeyi hedeflemişlerdir. Örgütler hedefe giden yolda çalışanlarını başarıya ikna edebilmek için onların kalplerine ve beyinlerine temas etmek, duygularını önemsemek zorunda kalmışlardır.

Mikro açıdan yani çalışan açısından özdeşleşmeye bakacak olursak örgütlerin daha küçük örgütsel yapılara büründükleri görülmektedir. Günümüz de iş görenler eskisi gibi tek bir kurumda değil daha farklı kurumda daha farklı kariyer seçeneklerine de sahip olmuşlardır. Bu yüzden günümüzde iş görenler çalışanların patronlarına, yöneticilerine ve örgütlerine karşı sadakat duyguları asgari düzeye inmiş ve yapıları ile özdeşleşmeleri daha zor hale gelmiştir. Bu sebeplerden ötürü örgütsel özdeşleşmenin önemi azalmamış hatta kurumlar için örgütsel özdeşleşme daha kritik hale gelmiştir (Albert, Ashfort, Dutton, 2000:13-14).

Örgütsel özdeşleşmenin örgütler açısından hayati bir noktaya gelmesinin sebeplerinden bir başkası ise örgütler tarafından çalışanların duygularına daha çok önem verilmeye başlanması çalışanların duygu ve düşüncelerinin anlamının keşfedilmesi yatmaktadır. İşletmeler bireylerin ait olduğu gruplar arasında hiç şüphesiz en önemlilerinden biridir. Çünkü bireyler çalıştıkları işyerinde beraber oldukları gruplarla diğer içinde yer aldıkları sosyal gruplara göre daha fazla zaman geçirmektedirler. Diğer bir yandan bireyin ailesine bakabilmesi hayatını idame ettirebilmesi için gerekli olan mali kaynağa örgütten yani işyerinden ulaşır. Bu noktada örgütün başarılı ve uzun ömürlü olması çalışan içinde önemli olmaktadır. Pek çok kişi için örgüt üyeliği bu kişilerin ait olduğu yaş, cinsiyet, ırk veya milliyet gibi diğer kategorilerden daha önemli olabilir (Hogg, Terry, 2000:121).

Örgütsel özdeşleşme kavramının örgütsel davranış alanında merkezi bir kavram haline gelmesinin ve yönetim bilimlerinin ilgisini çekmesinin nedenlerinden birisi de örgütsel özdeşleşme kavramının çalışan ile örgüt arasında var olan ilişkiyi yansıtan anahtar bir psikolojik kavram olması, ayrıca çalışma yerindeki önemli tutum ve davranışları açıklamak ve öngörmek potansiyeline sahip olmasıdır. Gelişen örgütsel özdeşleşme yazını çalışanın örgütün yanında olacak şekilde yönlendirilmesi açısından çok önemlidir(Edward,2005:207).

Örgütsel özdeşleşme hem çalışanların doyumuna hem de örgütsel başarıya olan etkisi ile yazında uzun zamandır kritik bir yapı olarak kendini göstermektedir (Ashforth ve Mael, 1989: 20). Bazı araştırmacılar örgütsel özdeşleşmenin örgüt içinde kalma eğilimini arttırdığını, diğer çalışanlar ile ortaklaşa çalışmayı desteklediğini ve bir seçimle karşılaşıldığında çalışanın örgütün amaçları doğrultusunda karar vereceğini düşünmektedirler. Özdeşleşenlerin ayrıca örgüt adına daha fazla çalışma davranışı gösterecekleri, eşgüdümlü kurumsal eylem ile örgütün başarısını artıracakları düşünülmektedir. Ayrıca Cheney (1983) ve Tompkins ve Cheney'e (1985) göre örgütsel özdeşleşme bir inandırma ikna etme mekanizması olarak da görülebilir. Örgütsel özdeşleşme ile çalışanlar örgüt adına yaptıkları aktiviteleri kendi aktiviteleri sayabilirler. Örgütün amaçları bireyin amaçları haline gelir ve güçlü biçimde özdeşleşmiş çalışan bu amaçların gerçekleştirilmesi için etkin biçimde çalışmaya motive olur (Edward, 2005: 208).

4. UYGULAMA ARAŞTIRMASI

4.1. Araştırmanın Önemi

Kurumlarda verimlilik artışı olabilmesi ve ilerleme kaydedilebilmesi için kurumun tüm personelinin ve organlarının örgütsel sosyal sermayesi ve kurumla özdeşleşmesi çok büyük önem arz etmektedir. Personellerin hiyerarşi içerisinde hem ast hemde üstleri oluşturacakları iletişim iklimi ve ağlar tüm kuruma tesir edeceğinden dolayı çok büyük önem arz etmektedir.

Örgüt çalışanları yapılan hizmet faaliyetlerinin merkezinde yer alırlar. Bu araştırma, Üniversite çalışanlarının sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleriyle ilgili mevcut durumun tespit edilmesini sağlayacağından Üniversite yönetimlerine de katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışmayla birlikte örgüt içerisinde bilgi paylaşımının, güvenin ve paylaşılan değer ve hedeflerin iş görenin bünyesinde çalışmış olduğu örgütle özdeşleşmesine yaptığı etkinin de tespit edilmesi sağlanabilecektir.

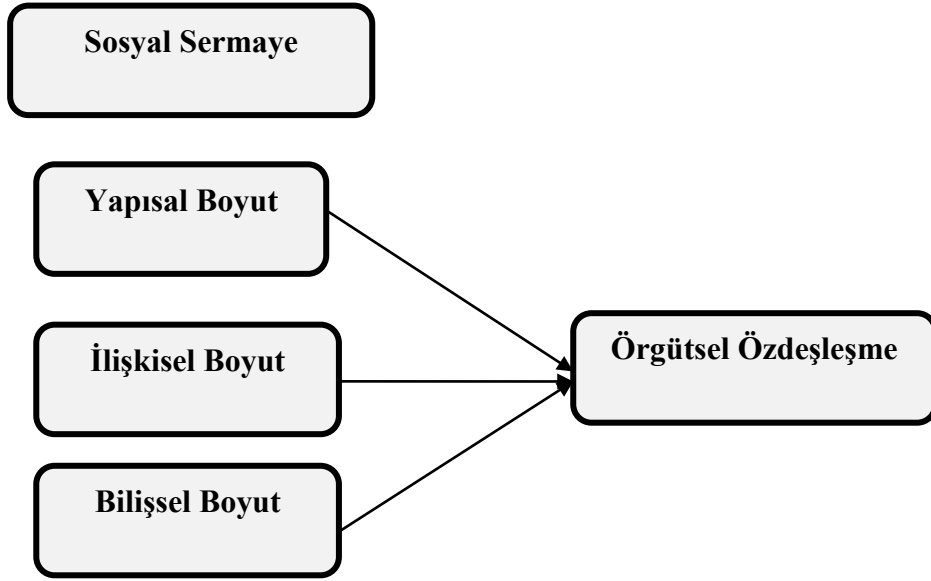
4.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile Mersin Üniversitesi bünyesinde görev yapmakta olan akademik ve idari personelin örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki bağlantı incelenmiştir. Bu çalışmada Üniversitede çalışan akademik ve idari personelin sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme algılarının belirlenmesi ve üniversite çalışanlarının sosyal sermaye algıları ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

4.3.1. Araştırmanın Modeli

Çalışmada literatür taraması yapılmış ve ampirik çalışmalar ile sosyal sermayenin alt boyutlarından yapısal boyut (bilgi paylaşımı), ilişki boyut (güven) ve bilişsel boyutun (paylaşılan değer ve hedefler) örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisini test etmek üzere aşağıda yer alan Şekil 4.1'de gösterilen araştırma modeli değerlendirilmiştir.



Şekil 4.1. Araştırma Modeli

4.3.2. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında aşağıda yer alan hipotezlerin sınanması yapılacaktır.

H1: Sosyal sermayenin alt boyutlarından yapısal boyutun (bilgi paylaşımı) örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiki önemde ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H2: Sosyal sermayenin alt boyutlarından ilişkisel boyutun (güven) örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiki önemde ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

H3: Sosyal sermayenin alt boyutlarından bilişsel boyutun (paylaşılan değer ve hedefler) örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiki önemde ve pozitif yönde bir etkisi vardır.

4.3.3. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırma evreni araştırmada toplanacak verilerin analizi ile elde edilecek sonuçların geçerli olacağı ve yorumlanacağı grup olarak ifade edilirken; örneklem ise özellikleri hakkında bilgi toplamak için çalışılan evrenden seçilen evrenin sınırlı bir parçası olarak tanımlanmaktadır (Büyüköztürk vd., 2011: 78-79). Yapılan bu araştırmanın evreni olarak bir kamu üniversitesinin akademik ve idari personeli belirlenmiştir. Yapılan araştırmalarda üzerinde önemle durulması gereken hususların başında verilerin uygulanacak istatistiksel tekniklere uygun olup olmamasıdır. Bunun için bazı ölçütlere ihtiyaç duyulmakta olup öne çıkan husus örneklem büyüklüğüdür. Örneklem büyüklüğü ise çalışma da kullanılan ölçeğe etki eden soruların 5 ila 10 katı büyüklüğünde olmasıdır (Bryman ve Cramer, 2001). Yine örneklem büyüklüğü ile ilgili yapılan başka bir çalışmada Kline 1994 yılında yaptığı çalışmada örneklem büyüklüğünün optimal olmasını ölçekte soruların 10 katı olması gerektiğini ifade etmiştir. Başka bir çalışma da

ise Comrey ve Lee 1973 yılında yaptıkları çalışmada örneklem büyüklüğü için $n=100$ kuralının yetersiz $n=200$ olduğunda orta düzeyde, $n=300$ olduğunda iyi düzeyde olduğunu anlatmıştır. (aktaran Yaşar, 2014: 114). Yaptığımız araştırma da 2 farklı ölçek yöntemi kullanılmış olup toplam 23 adet sorudan oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğünü tespit ederken $23*5=115$ ve $23*10=230$ kişinin optimal örneklem büyüklüğü olduğuna kanaat getirilmiştir. Araştırma da kamu üniversitesinde görev yapmakta olan personellerin sosyal sermaye algılarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır

Araştırma evrenini Üniversitede çalışmakta olan akademik ve idari personelleri oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Eylül 2021- Ocak 2022 döneminde toplanmış olup veri toplanmasında kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Anket yapılacak kişi sayısı 320 olarak belirlenmiş 304 anket üzerinde değerlendirme yapılmıştır. Soru sayısı ve örneklem büyüklüğü dikkate alındığında 304 anketin yeterli olacağına kanaat getirilmiştir. Bu çerçevede veri toplama tekniği olarak kullanılan anket için eksik, hatalı ve geri dönmeyen anketler dikkate alınarak 320 kişi üzerinde uygulama gerçekleştirilmiş ve toplam 304 anket değerlendirmeye alınmıştır. Bu çerçevede araştırma kapsamında ulaşılan 304 kişinin yeterli olduğu düşünülmektedir.

4.3.4. Veri Toplama ve Analiz Teknikleri

Araştırma konusu olan sosyal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yürütülecek çalışmada metot olarak anket yöntemi seçilmiş olup anket uygulaması Mersin Üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari çalışanlarla yüzyüze görüşme suretiyle yapılmıştır. Çalışmada kullanılan anket 3 kısımdan oluşmakta ve 2 farklı ölçek yöntemi kullanılmaktadır. Ankette kullanılan ölçekler Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğidir. Demografik özelliklerinin anlaşabilmesi için katılımcılara sorulan soru sayısı altıdır. Anket formunun ilk bölümünde demografik bilgileri edinmeye yönelik bireylerin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi ve gelir durumu gibi demografik ve bilgilerini elde edebilmek amacıyla yedi soruya yer verilmiştir. Anket formunun ikinci aşamasında ise Nahapiet ve Ghoshal tarafından 1998 yılında ortaya çıkarılan 3 boyutlu sosyal sermaye ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek yapısal, bilişsel ve ilişkisel olarak 3 kısımdan oluşmakta olup yaptığımız çalışmada bu boyutları ile kullanılmıştır. Yapısal boyutun incelenebilmesi için ise Hyatt ve Ruddy tarafından 1997 yılında geliştirilen 6 sorudan oluşan etkili iletişim ölçeği kullanılmaktadır. Çalışmanın ilişkisel boyutunun incelenebilmesi için de Simons ve Peterson tarafından 2000 yılında geliştirilen örgüt içi güven ölçeği kullanılmaktadır. Ölçek 5 sorudan oluşmaktadır. Bilişsel boyut ölçeği ise 6 sorudan oluşmakta olup bu kısımda ise Tsasi ve Ghoshal tarafından 1998 yılında geliştirilen ölçek kullanılmaktadır. Kalan 4 soru için ise 2007 yılında Gianvito tarafından geliştirilen sosyal sermaye ölçeği tercih edilmiştir. Çalışmamıza

benzer Söylemez'in 2019 yılında yaptığı çalışmada bizim çalışmamızda kullandığımız sosyal sermaye ölçeğinin kullanıldığını görmekteyiz. Ölçekte kullanılan cevaplar 5li Likert ölçeği ile elde edilmiştir. (1=Hiç Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum). Anket formunun 3. Ve son kısmında ise örgütsel özdeşleşme ölçeğine yer verilmiştir. Ölçek 1992 yılında Mael ve Ashforth tarafından ortaya koyulmuş olup örgütsel özdeşleşmenin belirlenmesinde kullanılmaktadır. Loğa 2003 yılında yaptığı çalışma ile ölçeği Türkiye'ye göre revize etmiş ve Sirke 2016 yılında yaptığı yüksek lisans tez çalışmasında kullanmıştır. 6 sorudan oluşan ölçekte cevaplar yine 5li Likert ölçeği ile elde edilmektedir. (1=Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Bazen, 4= Sık sık, 5=Her zaman). Ölçekten alınan düşük puan örgütsel özdeşleşmenin düşük, yüksek puan ise örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3.5. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi

Veriler analiz edilmeden önce normallik testleri yapılmış böylece varsayımların uyumluluğu test edilmiştir. Toplanan dataların yorumlanmasında faydalanılan testler parametrik ve parametrik olmayan testler olarak ikiye ayrılmıştır. Dataların normal dağılım göstermesi bize parametrik testleri uygulayabileceğimizi anlatmaktadır. Uç değerlerin fazla olması veri setinin normal dağılımdan sapmasına ve yapılacak istatistiksel analizlerin etkilenmesine neden olabilir (Ovla ve Taşdelen, 2012: 1). George ve Mallery' e göre çarpıklık ve basıklık değerinin +2,0 ile -2,0 arasında olması durumunda da verinin normal dağılım gösterdiği varsayılmaktadır (Karslı, Demirel ve Kurşun, 2020: 98). Bu tanım doğrultusunda aşağıda yer alan Tablo 4.1'de ölçeklere ilişkin çarpıklık ve basıklık değerleri sunulmuş olup toplanan verilerin çarpıklık ve basıklık değerleri tanımlanan sınırların içerisinde yer almaktadır. Dolayısıyla veriler normal dağılım göstermekte olup verilerin analizinde parametrik testlerin kullanılabilmesi sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.1. Basıklık- Çarpıklık Değerleri

	Yapısal Boyut	İlişkisel Boyut	Bilişsel Boyut	Özdeşleşme
Çarpıklık Değerleri	-,449/ ,140	-,343/,140	-,323 / 140	-,160 / , 140
Basıklık Değerleri	,444/, 279	0,82/ , 279	,299/ ,279	,000/ ,279

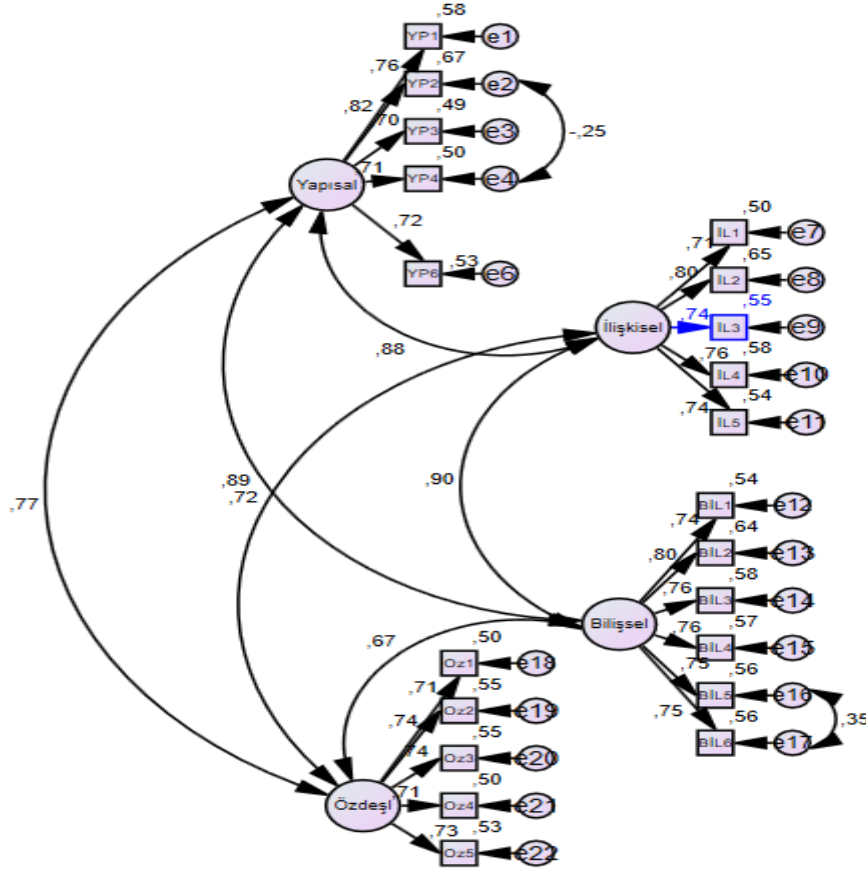
Yapılan araştırmada anketlerden elde edilen verilerin kodlanması yapılarak SPSS (Statistical Package for Social Sciences) istatistik programına girişi yapılmış, gerekli kontroller ile hatalı girişler düzeltilmiş olup ölçek boyutlarının Cronbach Alpha katsayıları hesaplanmıştır.

Araştırmada modelin yapı geçerliliğini tespit etmek için doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı Faktör analizi sonuçları Şekil 4.2’te sunulmaktadır. Doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre hesaplanan uyum indeks değerleri aşağıda Tablo 4.2’de yer alan kabul edilebilir uyum indeks değerleriyle karşılaştırılacaktır (Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003: 23-74).

Tablo 4.2. Kabul Edilebilir Uyum İndeks Aralıkları

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir uyum aralığı
CMIN/SD	$2 \leq \text{CMIN/SD} \leq 5$
GFI	$0,90 \leq \text{GFI} \leq 0,95$
CFI	$\text{CFI} \geq 0,95$
AGFI	$0,85 \leq \text{AGFI} \leq 0,90$
RMSEA	$0,05 \leq \text{RMSEA} \leq 0,10$

Kurulan modelin uygunluğunu iyileştirmek (kabul edilebilir uyum sınırları içerisine çekebilmek) ya da uygun olmayan bir modeli uygun bir hale getirebilmek için AMOS Programında yer alan çıktıda belirtilen önerilere bağlı olarak oluşturulan Path Diagramında yapısal boyut ölçeğinde yer alan beşinci soru ve örgütsel özdeşleşme ölçeğinde yer alan altıncı soru analizden çıkartılmıştır. Ayrıca çoklu bağlantı sorunu olan bazı maddeler birleştirilerek bu sorun giderilmeye çalışılmış ve uyum indeks değerlerinde iyileştirmeler gözlemlenmiştir. Buna göre ölçüm modeline ait uyum indeks değerleri (CMIN/SD=2,023, GFI=0,894, AGFI=0,865; CFI=0,951 ve RMSEA=0,058) kabul sınırları içerisinde oldukları gözlemlenmektedir. Uyum indekslerinde GFI=0,894 değeri için iyi uyum çıkmamıştır. Bunun sebebi, GFI’nin örneklem genişliğine çok duyarlı olduğu için büyük verilerde daha küçük değerler vermesidir (Özer ve Anıl, 2011: 319).



Şekil 4.2. Ölçeklere İlişkin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Elde edilen yol katsayılarının standartlaştırılmış analiz sonuçları aşağıda yer alan Tablo 4.3'te de sunulmaktadır. Buna göre p değerlerinin önemli çıkmasından da anlaşılacağı üzere, maddelerin faktörlere doğru bir biçimde yüklendiği sonucuna varılmaktadır.

Tablo 4.3. Ölçüm Maddelerine İlişkin Regresyon Ağırlıkları

Ölçüm Modeli	Standardize Edilmiş Regresyon Ağırlıkları	S.E.	C.R.	P
Yapısal_B_1<---Yapısal	0,763			
Yapısal_B_2<---Yapısal	0,818	0,072	14,779	<0,001
Yapısal_B_3<---Yapısal	0,7	0,07	12,479	<0,001
Yapısal_B_4<---Yapısal	0,711	0,068	12,512	<0,001
Yapısal_B_6<---Yapısal	0,725	0,07	12,983	<0,001
İlişkisel_B_7<---İlişkisel	0,708			
İlişkisel_B_8<---İlişkisel	0,804	0,099	13,188	<0,001
İlişkisel_B_9<---İlişkisel	0,742	0,097	12,21	<0,001
İlişkisel_B_10<---İlişkisel	0,764	0,098	12,56	<0,001
İlişkisel_B_11<---İlişkisel	0,735	0,092	12,101	<0,001
Bilişsel_B_12<---Bilişsel	0,736			
Bilişsel_B_13<---Bilişsel	0,797	0,082	13,826	<0,001
Bilişsel_B_14<---Bilişsel	0,762	0,078	13,177	<0,001

Tablo 4.3. (devamı)

Bilişsel_B_15<---Bilişsel	0,757	0,079	13,085	<0,001
Bilişsel_B_16<---Bilişsel	0,747	0,081	12,874	<0,001
Bilişsel_B_17<---Bilişsel	0,746	0,084	12,86	<0,001
Örgütsel_Ö_1<---Özdeşl	0,707			
Örgütsel_Ö_2<---Özdeşl	0,738	0,089	11,649	<0,001
Örgütsel_Ö_3<---Özdeşl	0,738	0,084	11,651	<0,001
Örgütsel_Ö_4<---Özdeşl	0,71	0,083	11,242	<0,001
Örgütsel_Ö_5<---Özdeşl	0,728	0,079	11,507	<0,001

İç tutarlılığın ölçütü olan ve önemli bir güvenilirlik katsayısı olan Cronbach α katsayısı 0,70'ten büyük bir değer alırsa ölçeğin güvenilir olduğu yönünde yorumlanmaktadır. Ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach alpha değerleri hesaplanmıştır. Sosyal sermaye alt boyutlarından yapısal boyuta ilişkin Cronbach alpha değeri ,839; ilişkisel boyuta ilişkin Cronbach alpha değeri ,866 bilişsel boyuta ilişkin Cronbach alpha değeri ,893 ve örgütsel özdeşleşmeye ilişkin Cronbach alpha değeri ise ,856 olarak tespit edilmiştir. Çıkan sonuçlar güvenilirlik değerlerinin kabul edilebilir değerler sınırı içerisinde olduğunu göstermektedir (Kılıç, 2016: 48). Bir ölçeğin yapı geçerliğinin önemli göstergelerinden bir diğeri de uyum ve ayırma geçerliklerine sahip olmasıdır. Uyum geçerliği için aynı faktör altında bir araya gelen maddelerin uyumu hakkında bilgi veren AVE ve CR değerleri dikkate alınmaktadır. Eğer faktörler için hesaplanan AVE değeri 0,5'ten büyükse ölçeğin uyum geçerliğinin olduğuna yönelik sonuç çıkarılmaktadır. Diğer taraftan herhangi bir faktör için AVE değeri 0,5'ten düşükse bu durum ölçeğin uyum geçerliğinin olmadığına işaret etmektedir (Bardakçı ve Gürbüz, 2020:1690). Faktörler için hesaplanan CR katsayısı ise 0 ile 1 arasında değer almakta olup ölçeğin uyum geçerliğine sahip olabilmesi için 0,7'den büyük değerlere sahip olması gerekmektedir (Kartal ve Bardakçı, 2018:102). Bu kapsamda değerlendirmeye alınan model çerçevesinde yapısal boyut için AVE=0,64/CR=0,83; İlişkisel boyut için AVE=0,64 / CR=0,88; Bilişsel boyut için AVE:0,65/CR= 0,91; Özdeşleşme için AVE:0,64/ CR= 0,82 olarak hesaplanmış olup tüm değerler ölçeğin uyum geçerliği için önemli kanıt sunmaktadır.

Yapılan araştırmada verilere ilişkin aritmetik ortalamaların, korelasyon katsayılarının değerlendirilmesinde aşağıda yer alan Tablo 4.4'te yer alan aritmetik ve korelasyon katsayı aralıkları dikkate alınarak değerlendirmelerde bulunulacaktır (Özdamar, 2003: 32).

Tablo 4.4. Aritmetik Ortalama ve Korelasyon Katsayı Değerleri

Aritmetik Ortalamalar		Korelasyon Katsayıları	
Çok Düşük	1 - 1,79	Çok Düşük İlişki	0,00 - 0,20
Düşük	1,80 - 2,59	Düşük İlişki	0,21 - 0,40
Orta	2,60 - 3,39	Orta Düzeyde İlişki	0,41 - 0,60
Yüksek	3,40 - 4,19	Yüksek Düzeyde İlişki	0,61 - 0,80
Çok Yüksek	4,20 - 5,00	Çok Yüksek İlişki	0,81 - 1,00

4.3.6. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada doğru olarak kabul edilen başlangıç noktalarına varsayım denmektedir. Ortaya konan varsayımlar kuramlara, kontrol değişkenine ve araştırma yöntem ve tekniklerine ilişkin olabilmektedir. Bu kapsamda yapılan bu araştırmanın varsayımları şu şekilde belirlenmiştir. Araştırmaya katılan kişilerin ankette belirtilen ifadeleri doğru şekilde algılayabilecek bilgi ve kapasiteye sahip oldukları ve sorulara doğru yanıtlar verdiği ve araştırmada kullanılan anket ve izlenen yöntemin araştırmanın amacına hizmet ettiği varsayılmıştır (Turhan, 2015: 143).

4.3.7. Sınırlılıklar

Araştırma tek bir kamu üniversitesinde gerçekleştirilmiş olup elde edilen bulgular, ülke genelindeki tüm Üniversitelere genelleştirilemez. Burada diğer bir sınırlılık süre ve maddi olanaksızlıklar nedeniyle araştırma kapsamında vakıf üniversitelerinin ve diğer üniversitelerin yer almamasıdır.

5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI ve DEĞERLENDİRME

5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Aşağıda yer alan Tablo 5.1'deki bulgulara göre, katılımcıların %55,3'ü kadın, % 46,4'ü 42 ve üzeri yaş grubu, % 63,5'i evli , % 54,3'ü Lisansüstü mezunu , % 34,9'u 6-10 yıl arası kurumda çalışma süresine sahip ve % 50'si akademik ve % 50'si idari personellerden oluşmaktadır.

Tablo 5.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Demografik Özellikler		Sayısal Değerler	Yüzde Değerleri %
Cinsiyet	Erkek	136	44,7
	Kadın	168	55,3
Yaş	18-23	1	0,3
	24-29	14	4,6
	30-35	59	19,4
	36-41	89	29,3
	42 ve üzeri	141	46,4
Medeni Durum	Evli	193	63,5
	Bekâr	111	36,5
Eğitim Durumu	Lise ve öncesi	19	6,2
	Ön Lisans/ Lisans	120	39,5
	Lisansüstü	165	54,3
Çalışma Süresi	1 Yıdan az	1	0,3
	1-5 Yıl	41	13,5
	6-10 Yıl	106	34,9
	11-15 Yıl	81	26,6
	16 Yıl ve üzeri	75	24,7
Unvanı	Akademik	152	50
	İdari	152	50
Toplam		304	100

Çalışmada uygulanan ölçek maddelerine ait özet istatistikler Tablo 5.2'da gösterilmektedir. Sosyal Sermaye Ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut (güven) ölçeğine ait maddelerin aritmetik ortalama değerlerinin orta ve yüksek seviyede olduğu gözlemlenmektedir.

Tablo 5.2. Ölçek Maddelerine Ait Özet İstatistik Ve Cronbach Alpha Değerleri Tablosu

Yapısal Boyut (Bilgi Paylaşımı)	Ortalama	Standart Sapma
İş arkadaşlarımla dürüst ve açık bir iletişim içerisindeyiz.	3,31	1,02
İş yerimde birbirimizden bir şeyler saklamayız ve gizli gündemlerimiz yoktur	3,33	1,01
İş yerimde yapıcı eleştirileri kişiselleştirmeden paylaşır ve kabul ederiz.	3,44	,97

Tablo 5.2. (devamı)

Eğer kişisel konular çalışma performansımızı etkilerse, bu konular ele alınır.	3,49	,93
İş yerimizde birbirimizi her zaman bilgilendiririz	3,54	,97
İlişkisel Boyut (Güven)	Ortalama	Standart Sapma
İş yerimde birbirimizin uzmanlıklarına saygı gösteririz	3,71	,85
İş arkadaşlarım dürüst ve güvenilirdir.	3,45	,98
İş yerimde birbirimizden tam doğruluk bekleriz.	3,53	,96
İş yerimde birimiz diğerine tam manasıyla güvenir	3,50	,97
İş yerimde birimiz diğerine tam manasıyla güvenir	3,51	,91
Bilişsel Boyut(Paylaşılan Değer Ve Hedefler)	Ortalama	Standart Sapma
İş arkadaşlarımla tüm değerleri paylaşıyoruz	3,61	,93
İş arkadaşlarımla aynı tutku hevesleri paylaşıyoruz	3,35	,97
İş arkadaşlarım örgütsel amaçları gütmeye aynı benim gibi heveslidirler	3,40	,92
İş yerimde hedeflere nasıl ulaşılabileceği ile ilgili olarak ortak bir anlayış vardır	3,47	,93
İş arkadaşlarım bir şeyler anlatırken benimle aynı jargon ve söylemleri kullanır	3,33	,96
İş yerimde birbirimizle iletişimimiz iyi durumdadır.	3,37	,99
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine Ait Özet İstatistikler	Ortalama	Standart Sapma
Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.	3,08	1,03
Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir	3,32	1,03
Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim	3,52	0,97
Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.	3,48	,96
Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim	3,45	,92

Bireyler yapısal boyut (bilgi paylaşımı) çerçevesinde en fazla “İş yerimizde birbirimizi her zaman bilgilendiririz” maddesine katılmışlardır (3,54 ± ,97). En düşük katılım ise “İş arkadaşlarımla dürüst ve açık bir iletişim içerisindeyiz” maddesine yönelik olmuştur (3,31 ± 1,02). İlişkisel (güven) boyutu açısından ise ölçek maddelerine ait ortalamalarına göre, genel olarak bireylerin aritmetik ortalamalar açısından yüksek puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bireyler bu ölçekte en fazla “İş yerimde birbirimizin uzmanlıklarına saygı gösteririz” maddesine katılmışlardır (3,71 ± 0,85). En düşük katılım ise “İş arkadaşlarım dürüst ve güvenilirdir” maddesine yönelik olmuştur (3,45 ± 0,98).

Bilişsel (paylaşılan değer ve hedefler) boyut açısından ise ölçek maddelerine ait ortalamalarına göre, bireylerin aritmetik ortalamalar açısından orta ve yüksek puanlara sahip oldukları tespit edilmiştir. Bireyler bu ölçekte en fazla “İş arkadaşlarımla tüm değerleri paylaşıyoruz” maddesine katılmışlardır (3,61 ± 0,93). En düşük katılım ise “İş arkadaşlarım bir

şeyler anlatırken benimle aynı jargon ve söylemleri kullanır” maddesine yönelik olmuştur (3,33 ± 0,96).

Örgütsel Özdeşleşme ölçeğine ait maddelerin ortalamalarına bakıldığında ise bireylerin en fazla “Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim” maddesine katılmışlardır (3,52 ± 0,97). En düşük katılım ise “Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.” maddesine yönelik olmuştur (3,08 ± 1,03).

5.1.1. Katılımcıların Sosyal Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular

Tablo 5.3. Sosyal Sermaye ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeyleri

Bileşenler	N	Ortalama	Standart Sapma
Yapısal Boyut	304	3,42	,78
İlişkisel Boyut	304	3,54	,75
Bilişsel Boyut	304	3,42	,77
Örgütsel Özdeşleşme	304	3,39	,75

Yapılan analizler neticesinde Tablo 5.3’de görüleceği üzere sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal (ort=3,42) , ilişkisel (ort=3,54) ve bilişsel (ort= 3,42) boyutlara ilişkin ortalamaların yüksek seviyede olduğu görülmektedir. Diğer taraftan örgütsel özdeşleşmenin (ort=3,39) ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.4. Sosyal Sermaye Alt Boyutları ile Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki Korelasyonlar

		Yapısal Boyut	İlişkisel Boyut	Bilişsel Boyut	Örgütsel Özdeşleşme
Yapısal Boyut	Pearson Korelasyonu	1	,765	,786	,681
	Sig. (2-tailed)		P < 0,001	P < 0,001	P < 0,001
İlişkisel Boyut	Pearson Korelasyonu	,765	1	,794	,630
	Sig. (2-tailed)	P < 0,001		P < 0,001	P < 0,001
Bilişsel Boyut	Pearson Korelasyonu	,786	,794	1	,599
	Sig. (2-tailed)	P < 0,001	P < 0,001		P < 0,001
Örgütsel Özdeşleşme	Pearson Korelasyonu	,681	,630	,599	1
	Sig. (2-tailed)	P < 0,001	P < 0,001	P < 0,001	

Yukarıda yer alan Tablo 5.4’de yapılan korelasyon analizi sonuçlarına göre algılanan sosyal sermaye alt boyutlarından yapısal boyut ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,681; p=0,000); sosyal sermaye alt boyutlarından ilişkisel boyut ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=0,630; p=0,000) yüksek düzeyde ve pozitif yönde ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Diğer

tarafından sosyal sermaye alt boyutlarından bilişsel boyut ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0,599$; $p=0,000$) orta düzeyde pozitif yönde ve istatistikî önemde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Aşağıda yer alan Tablo 5.5’de sosyal sermaye alt boyutlarının örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkilerine yönelik regresyon analiz sonuçları görülmektedir. Regresyon analizinin ön koşullarından biri değişkenler arasında karşılıklı bağımlılık sorununun (multicollineratiy problem) olmaması ile ilgilidir. Karşılıklı bağımlılığın en önemli göstergelerinden bir tanesi varyans büyütme faktörüdür (VIF). Değişkenlerin VIF değerlerine bakıldığında ise yapısal (bilgi paylaşımı) boyutu için 2,587, ilişkisel (güven) boyutu için 3,321 ve bilişsel (paylaşılan değer ve vizyon) boyutu için 2,992 olarak tespit edilmiştir. Bu değer kritik değer olan 10’dan küçük olduğundan karşılıklı bağımlılık olmadığı sonucuna varılacaktır (Büyüküysal ve Öz, 2016: 111).

Tablo 5.5. Örgütsel Özdeşleşmeyi Tahminlemeye Yarayan Sosyal Sermaye Regresyon Modeli

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Tahmin Edilen Standart Hata		
1	,689 ^a	,475	,470	0,56581		
VIF Değerleri:Yapısal :2,587 İlişkisel:3,321, Bilişsel:2,992						
ANOVA^a						
Model		Karelerin Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
1	Regresyon	86,876	3	28,959	90,456	,000 ^b
	Artan	96,042	300	,320		
	Toplam	182,919	303			
a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme						
b. Yordayıcılar: (Sabit), Yapısal, İlişkisel, Bilişsel						

Tablo 5.5’de yer alan ANOVA kısmında F testinin significance değeri 0,05’ten küçük olduğundan ($,000 < 0,05$) regresyon modeli önemlidir. Yani bu regresyon denklemi tahminde kullanılabilir. Modelde örgütsel özdeşleşme ile sosyal sermaye alt boyutları (yapısal, ilişkisel ve bilişsel) arasındaki korelasyon katsayısının ($r=0,689$) ve Determinasyon katsayısının ($R^2=0,475$) olduğu gözlemlenmektedir. Yapısal (bilgi paylaşımı) , ilişkisel (güven) bilişsel (paylaşılan değer ve vizyon) boyutlarının çalışanların örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde % 47,5’lik bir etkisinin olduğu görülmektedir.

Tablo 5.6. Katsayılar^a

Model	Standardize Edilmeyen Katsayılar		Standardize Edilmiş Katsayılar	t	Sig.	
	B	Std Hata	Beta			
1	(Sabit)	,822	,162		5,065	,000
	Yapısal	,449	,073	,452	6,193	,000
	İlişkisel	,242	,076	,236	3,186	,002
	Bilişsel	,045	,078	,045	,583	,560

a. Bağımlı Değişken: Örgütsel Özdeşleşme

Yukarıda yer alan Tablo 5.6'da ise sosyal sermaye alt boyutlarına ait regresyon katsayıları incelendiğinde, yapısal (bilgi paylaşımı) boyutu ($p < 0,001$) ile ilişkisel (güven) boyutunun ($p = 0,002$) örgütsel özdeşleşmeyi tahminlemede istatistik öneme sahip olduğu gözlemlenmekte yapısal boyutun özdeşleşmeyi tahminleme etkisi ($\beta = 0,449$) ilişkisel boyutun özdeşleşmeyi tahminleme ($\beta = 0,242$) etkisinden daha fazladır. Ayrıca bilişsel boyutun örgütsel özdeşleşmeyi tahminlemede istatistik öneme sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p = 0,560 > 0,05$). Bu çerçevede örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkeninde meydana gelen değişimi açıklamaya yönelik oluşturulan modelde, bağımsız değişken olarak belirlenen yapısal (bilgi paylaşımı) boyutunun ($p = 0,000$), değişimleri tahminlemede istatistik önemli olduğu gözlemlenmiş olup H1 hipotezi desteklenmiştir.

Diğer taraftan örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkeninde meydana gelen değişimi açıklamaya yönelik oluşturulan modelde, bağımsız değişken olarak belirlenen sosyal sermayenin alt boyutlarından ilişkisel (güven) boyutunun ($p = 0,002$), değişimleri tahminlemede istatistikî önemli olduğu gözlemlenmiş olup H2 hipotezi desteklenmiştir.

H3: Sosyal sermayenin alt boyutlarından bilişsel boyutun (paylaşılan değer ve hedefler)örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiki önemde ve pozitif yönde bir etkisi vardır hipotezi ise desteklenmemiştir.

6. SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Yapılan tez çalışması ile bir kamu üniversitesi çalışanlarının sosyal sermaye algılarının belirlenmesi ve sosyal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki etkileşimlerin ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu kapsamda sosyal sermaye alt boyutları olan yapısal sermaye, ilişkisel sermaye ve bilişsel sermaye bağımsız değişkenler olarak, örgütsel özdeşleşme ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır. Çalışmada ortaya konan hipotez test sonuçları kamu üniversitesinde görev yapmakta olan 152 idari personel ve 152 akademik personelin yanıtlamış olduğu anket verilerine dayanmaktadır. Yapılan analizler neticesinde sosyal sermaye alt boyutlarından yapısal boyut ve ilişkisel boyut ile örgütsel özdeşleşme arasında yüksek düzeyde ve pozitif yönde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca sosyal sermaye alt boyutlarından bilişsel boyut ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönde korelasyon olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkeninde meydana gelen değişimi açıklamaya yönelik oluşturulan modelde, bağımsız değişken olarak belirlenen yapısal (bilgi paylaşımı) boyutunun ve ilişkisel (güven) boyutunun değişimleri tahminlemede istatistik önemli olduğu gözlemlenmiş olup H1 ve H2 hipotezleri desteklenmiştir. Ancak örgütsel özdeşleşme bağımlı değişkeninde meydana gelen değişimi açıklamaya yönelik oluşturulan modelde, bağımsız değişken olarak belirlenen sosyal sermayenin alt boyutlarından bilişsel boyutun (paylaşılan değer ve hedefler) örgütsel özdeşleşme üzerinde istatistiki önemde ve pozitif yönde bir etkisi vardır hipotezi desteklenmemiştir.

Çalışanların sosyal sermaye alt boyutlarında yapısal (bilgi paylaşımı) boyut ile ilişkisel (güven) boyutunun örgütsel özdeşleşme üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla Literatür incelendiğinde benzer bir çalışmayı 2017 yılında Yiyit yapmış olup sosyal sermayeyi güven, ilişkiler ve örgüt içi kurallardan oluşan bir yapı olarak tanımlamıştır. Diğer taraftan literatürde sosyal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin ele alındığı araştırmaların kısıtlı sayıda olduğu tespit edilmiş olup yapılan bu çalışma ile literatürdeki eksikliğin giderilmesine katkı yapılacağı düşünülmektedir.

Sosyal sermaye kurumları, kurumların organlarını ve kurum çalışanlarının ilişkilerini düzenleyen bir yapı olarak çalışmada anlatılmıştır. Sosyal ve iktisadi kalkınmayı daha rahat bir şekilde sağlamak için topluluğun sosyal sermaye bilincinin oluşmuş olması gerekmektedir. Sosyal sermayeye sahip olma seviyesi daha sürdürülebilir ve yeniliğe açık toplum olmaya katkı sağlamaktadır. Sosyal sermaye örgütü oluşturan organlar ve bireylerle direkt olarak ilişki içerisindedir. Literatür incelendiği zaman sosyal sermayenin çalışanların verimliliğine, yaratıcılığına örgüte bağlılığına kısacası kurumsal yapıdaki pek çok alana etki ettiği görülmektedir. Sosyal sermayenin örgütlerin insan kaynakları politikasına direkt olarak etki ettiği görülmektedir.

Örgütlerin çalışanları olmaksızın bilgi üretmeyecekleri ve bilginin örgüt bünyesinde paylaşılmadığı takdirde örgütsel etkinlik ve verimliliğin sorgulanır hale geleceği bir gerçekliktir. Dolayısıyla bilgi paylaşıldıkça çoğalır düşüncesinden hareketle bilgin paylaşılmaması eksik bilgiyi beraberinde getirirken aynı zamanda örgütlerin ulaşmak istediği etkin ve verimli olma hedefinden de uzaklaşmalarına sebep olabilmektedir. (Karaaslan, vd.2009: 142). Örgüt bünyesinde kurum kültürünün ve yöneticilerinin çalışanlarla bilgi paylaşımını temel alacak şekilde yapılandırılması örgütlerin etkinliğini ve verimliliğini olumlu yönde etkilerken aynı zamanda çalışanların örgütleriyle özdeşleşmelerini olumlu yönde etkileyecektir. Ayrıca örgütün kendine güven yaratacak şekilde çalışanlarına adaletli şekilde yaklaşması ve ödül dağıtımında, terfi işlemlerinde adaletli uygulamaları hayata geçirmesiyle çalışanın kendisini örgütü ile özdeşleştirmesi mümkün olabilecektir. Çalışanların örgütleri ile özdeşleşmeleri ile örgütsel amaçları gerçekleştirmek üzere ortaya koydukları eylemlerin içselleştirilmesi mümkün olur. Böylelikle örgütsel hedeflerin gerçekleştirilmesinde çalışan ve örgüt daha uyumlu şekilde hareket eder. Örgütün hedefleri çalışanların hedefleri durumuna gelerek çalışanların örgütlerini daha fazla sahiplendiği sonuçları beraberinde getirecektir. Çalışanların sahiplendiği örgüt ise eninde sonunda başarılı olacaktır ki bu örgütümüzde de çalışanlar başarıları kendilerine mal ederek aslında örgütsel bütünlüğü yakaladıklarını ispat etmişlerdir. Örgütlerin başarısının veya başarısızlıklarının arkasında ellerinde bulundurdukları insan kaynakları vardır. Eğer örgütler sahip oldukları mevcut insan kaynaklarının örgütleriyle özdeşleşmesini, örgütlerine bağlanmalarını ve işlerinden yüksek seviyede tatmin olmalarını sağarlarsa örgütsel başarı ya da yüksek örgütsel performans beraberinde gelecektir. Dolayısıyla örgütlerin çalışanlarının tutumlarını ve davranışlarını keşfetmesi, onların neden ve nasıl davrandıklarını anlamaya çalışması gerekmektedir. Bu doğrultuda yöneticiler, örgütü oluşturan bireylerin, grupların ve diğer tüm unsurların örgütteki tutum ve davranışlara etkisini analiz ederek çalışanlar için en elverişli koşulları sağlamada azami çabayı sarf etmelidir.

Bir ekosistemde başarının en önemli unsurlarından biride tabi ki o ekosistemi oluşturan kişilerin birbirlerine güvenebilmesidir. Güvenin olmadığı çalışma ortamında aslında yukarıda belirttiğimiz iletişimde kopmaktadır. Çalışma ortamında tam bir saygı olduğu, kimse kimsenin görev alanına girmediği, yetkinin çiğnenmesi olmadığı da ankette birbirimizin uzmanlığına saygı gösteririz sorusuna verilen cevaplardan anlaşılmaktadır. İş arkadaşlığının en olmazsa olmazı dürüstlük ve güvendir. Çünkü çalışanlar günlerinin büyük vaktini işyerinde iş arkadaşları ile geçirmektedir. Aralarında dürüstlük ve güven olmazsa çalışanların huzuru kaçır ve çalışanlar sorumluluk almaz işyerinde performans düşer. Ancak yapılan çalışmada tam bir güven dürüstlük olduğu görülmektedir. Birbirlerine güvenin olmadığı bir örgütte personel kendini geliştiremez, işi çözecek şekilde risk alamaz. Risk almaktan kaçınan personel ise verimi düşer kalitesiz hizmet verir. İşyerinde örgüt yöneticileri ve uygulanan politikalar ve personellerin

bunu uyumu sayesinde güven ortamı tesis edilmiştir. Benzer bir çalışmada toplumsal sermayeye örgütsel açıdan bakan diğer bir yaklaşım Özen ve Aslan (2006), tarafından Ankara'da yapılmış çalışmadır. Yazarlar çalışmada Ankara Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi'nde (OSTİM) faaliyet gösteren işletmeleri, örgütler arası ilişkiler açısından incelemişlerdir. Çalışma sonucunda dışsal sermaye yaklaşımında sunulduğu gibi işletme sahiplerinin karşılıklı ekonomik çıkar temeline dayalı olarak zaman içerisinde oluşan arkadaşlık bağları yoluyla güven oluşturulabildiği ve sosyal sermaye yaratılabildiği görülmektedir.



KAYNAKLAR

- [1]. Bennis, W. (1997). Cultivating creative genius. *Industry Week*, 18, 84-88.
- [2]. Bourdieu. P. (1986). *The forms of capital: Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood press.
- [3]. Bourdieu, P. (2006). *Pratik nedenler*. (Çev. H. Uğur Tanrıöver). İstanbul: Hil Yayın.
- [4]. Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E.K., Akgün, Ö.E., Kardeniz, Ş. ve Demirel, F. (2011). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. İstanbul: Pegem Akademi,
- [5]. Büyükuysal, M. Ç., Öz, İ. İ. (2016). Çoklu doğrusal bağıntı varlığında en küçük karelere alternatif yaklaşım: Ridge regresyon. *Düzce Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 110-114.
- [6]. Cohen, D., & Prusak L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi*. (Çev. A. Kardam). İstanbul: MESS Yayınları.
- [7]. Coleman, J. S., Hoffer, T., & Kilgore, S. (1982). *High school achievement: Public, Catholic, and private schools compared*. New York: Basic Books.
- [8]. Durkheim, E. (1933). *The division of labor in society*. (Çev. G. Simpson). New York: The Free Press.
- [9]. Dutton J, Dukerich M, Harquail V. (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239.
- [10]. Farr, J. (2003). Social capital: A conceptual history. *Political Theory*, 31 (3), 1-28.
- [11]. Ferlander, S. (2007). The importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50 (2), 115-128.
- [12]. Field, J., Schuller, T., & Baron, S. (2000). *Social capital and human capital revisited. Social Capital: Critical Perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- [13]. Field, J. (2003). *Social capital*. Londra: Routledge.
- [14]. Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. (Çev. B. Bilgen ve B. Şen). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- [15]. Fritch, W. S. (2000). *A study of the organizational structures and processes that create and maintain social capital in selected private and public schools*. Unpublished doctoral dissertation, University of California, Riverside.
- [16]. Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society. *Prepared for delivery at the IMF Conference On Second Generation*.
- [17]. Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22 (1),7-20.
- [18]. Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- [19]. Gianvito, M. A. (2007). *Delineating the effects of adjustment and social capital on workplace outcomes*. Unpublished doctoral dissertation, University of Akron.
- [20]. Hyatt, D. E., Ruddy, T. M. (1997). An examination of the relationship between work group characteristics and performance: Once more into the breach. *Personnel Psychology*, 50(3), 553-585.
- [21]. Kapu H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 228 (1).
- [22]. Karaaslan, A., Özler, D. E., & Kulaklıoğlu, A. S. (2009). Örgütsel vatandaşlık davranışı ve bilgi paylaşımı arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(2), 135-160.
- [23]. Karşlı, M. B., Demirel, T., Kurşun, E. (2020). Examination of different reading strategies with eye tracking measures in paragraph questions. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(1), 92-106.
- [24]. Kılıç, S. (2016). Cronbach's alpha reliability coefficient. *Psychiatry and Behavioral Sciences*, 6(1), 47-48.
- [25]. Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- [26]. Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*. 22 (1), 28-51.
- [27]. Lin, N. (2001). Social capital: A theory of social structure and action. *Cambridge University Press*.
- [28]. Loğa, A. (2003). *Çalışanların demografik özelliklerinin örgütsel özdeşim, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkileri: Askeri birimlerde bir araştırma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Başkent Üniversitesi, Ankara.
- [29]. Mael, F., Ashforth, B. E. (1992). Alumniandtheir alma mater: A partial test of thereformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behaviour*, 13(2), 103-123.
- [30]. Nahapiet, J., Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy Of Management Review*, 23 (2), 242-268.
- ONS (Office for National Statistics), (2001). *Social Capital A review of the literature*. Social capital, a review of the literature. social analysis and reporting division office for national statistics. United Kingdom.
- [31]. Ostrom, E. (2000). Social capital: a fad or a fundamental concept? Social Capital A Multifaceted Perspective (eds. Partha Dasgupta ve Ismail Serageldin). Washington D. C.: The World Bank, 172-214.
- [32]. Ovla, H. D., Taşdelen, B. (2012). Aykırı değer yöntemi. *Mersin Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 5(3), 1-8.
- [33]. Putnam R. D. (2001). Social capital: Measurement and consequences. Retrived from 14.08.2014. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/6/1825848.pdf> den alıntıdır.
- [34]. Putnam R. D. (2002). *Bowling together*. The American Prospect, 13, 3.

- [35]. Putnam R. D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century. The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. *Scandinavian Political Studies*, 30(2), 137-174, 149-151.
- [36]. Putnam R. D. (2010). *Tek başına bowling: Amerika'nın azalan sosyal sermayesi, sosyal sermaye – kuram, uygulama, eleştiri*. M.Murat ŞAHİN ve A.Zeki ÜNAL (Der.). İstanbul: Değişim Yayınları.
- [37]. Özdamar, K. (2003). *Modern bilimsel araştırma yöntemleri*. Eskişehir: Kaan Kitabevi.
- [38]. Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- [39]. Simons, T. L., Peterson, R. S. (2000). Task conflict and relationship conflict in top management teams: The pivotal role of intragroup trust. *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 1-22.
- [40]. Sirke, Ç. (2016). *Özel okul öğretmenlerinde örgütsel stres ve örgütsel özdeşleşme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- [41]. Söylemez, M. (2019). *Dönüşümsel liderlik, sosyal sermaye, özyeterlilik ve lider-üye etkileşimi ilişkisi: Kocaeli serbest bölgesinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- [42]. Stewart T. A. (1997). *Entelektüel sermaye, kuruluşların yeni zenginliği*. (Çev. N. Elhüseyni). İstanbul: Kontent Kitap.
- [43]. Tsai, W., ve Ghoshal, S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41(4), 464-476.
- [44]. Turhan, M. (2015). *Algılanan liderlik tarzları, örgütsel adalet ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Mersin Üniversitesi, Mersin.
- [45]. Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development. *Theory and Society*, 27, 151-208.
- [46]. Woolcock M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *ISUMA: Canadian Journal of Public Policy Research*, 2 (1), 1-10.
- [47]. Woolcock, M. and Narayan, D. (2000). Social capital: implications for development theory, research and policy. *World Bank Research Observer*, 15 (2), 225-249.
- [48]. Woolcock, M. and Narayan, D. (2010). *Sosyal sermaye kalkınma teorisi, araştırma vepolitika için öneriler sosyal sermaye – kuram, uygulama, eleştiri*. Derleyenler: M.Murat ŞAHİN ve A.Zeki ÜNAL. İstanbul: Değişim Yayınları, 289.
- [49]. WORLD BANK (2002). What is social capital? Retrieved from 10 august 2022 <http://web.worldbank.org/wbsite/external/topics/extsocialdevelopment/extsocialcapital/0,,contentMDK:20642703~menuPK:401>
- [50]. Yaşar, M. (2014). Bilimsel araştırma yöntemleri dersine yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması: Geçerlik ve güvenilirlik. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(2), 109-129.

EKLER

ANKET SORULARI

DEĞERLİ KATILIMCI;

Sosyal sermaye ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla bir çalışma yürütmekteyiz. Yürütülecek olan bu çalışmaya katılımınız araştırmanın başarısı için önemlidir. Araştırmadan elde edilecek sonuçlar yalnızca eğitim ve bilimsel amaç için kullanılacaktır.

Lütfen soruları dikkatlice okuyup içtenlikle ve eksiksiz olarak cevap veriniz. Soruların “doğru” veya “yanlış” cevabı söz konusu değildir. Soruların cevapları, “1 hiç katılmıyorum”, “2 katılmıyorum”, “3 kararsızım”, “4 katılıyorum”, “5 tamamen katılıyorum” biçiminde derecelendirilmiştir. Bu aralıkta size en yakın gelen seçeneğe (X) işareti koymanız yeterlidir. Verdiğiniz cevaplar gizli tutulacak olup, sadece bilimsel araştırma kapsamında kullanılacaktır.

1. Cinsiyetiniz: () Erkek () Kadın

1. Yaşınız: () 18-23 () 24-29 () 30-35 () 36-41 () 42 ve üstü

2. Medeni Durumunuz: () Evli () Bekâr

3. Eğitim Durumunuz: () İlköğretim () Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans
() Doktora

4. Kaç yıldır bu kurumda çalışıyorsunuz: () 1 yıldan az () 1-5 () 6-10 () 11-15
() 16 ve üstü

5. İşyerindeki pozisyonunuz: () Akademik Personel () İdari Personel

Sosyal Sermaye Ölçeği	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
YAPISAL BOYUT (BİLGİ PAYLAŞIMI)					
1.İş arkadaşlarımla dürüst ve açık bir iletişim içerisindeyiz.	1	2	3	4	5
2.İş yerimde birbirimizden bir şeyler saklamayız ve gizli gündemlerimiz yoktur.	1	2	3	4	5
3.İş yerimde yapıcı eleştirileri kişiselleştirmeden paylaşıp ve kabul ederiz.	1	2	3	4	5
4. Eğer kişisel konular çalışma performansımızı etkilerse, bu konular ele alınır.	1	2	3	4	5
5.İş yerimde seve seve başkalarıyla bilgi paylaşıyorum.	1	2	3	4	5
6.İş yerimizde birbirimizi her zaman bilgilendiririz.	1	2	3	4	5
İLİŞKİSEL BOYUT (GÜVEN)					
7. İş yerimde birbirimizin uzmanlıklarına saygı gösteririz.	1	2	3	4	5
8.İş arkadaşlarım dürüst ve güvenilirlerdir.	1	2	3	4	5
9. İş yerimde birbirimizden tam doğruluk bekleriz.	1	2	3	4	5
10. İş yerimde birimiz diğerine tam manasıyla güvenir.	1	2	3	4	5
11. İş arkadaşlarım verdikleri sözleri tutarlar.	1	2	3	4	5
Bilişsel Boyut(Paylaşılan Değer Ve Hedefler)					
12. İş arkadaşlarımla tüm değerleri paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
13. İş arkadaşlarımla aynı tutku hevesleri paylaşıyoruz.	1	2	3	4	5
14. İş arkadaşlarım örgütsel amaçları gütmeye aynı benim gibi heveslidirler	1	2	3	4	5
15. İş yerimde hedeflere nasıl ulaşılacağı ile ilgili olarak ortak bir anlayış vardır.	1	2	3	4	5
16.İş arkadaşlarım bir şeyler anlatırken benimle aynı jargon ve söylemleri kullanır.	1	2	3	4	5
17.İş yerimde birbirimizle iletişimimiz iyi durumdadır.	1	2	3	4	5

ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME	HİÇBİR ZAMAN	NADİREN	BAZEN	SIK SIK	HER ZAMAN
1.Birisi benim çalıştığım işletmeyi eleştirdiğinde, bunu kişisel bir hakaret gibi hissederim.	1	2	3	4	5
2.Başkalarının çalıştığım işletmeyle ilgili düşünceleriyle ilgiliyimdir.	1	2	3	4	5
3.Çalıştığım işletmeyle ilgili konuşurken, genellikle “onlar” yerine “biz” derim.	1	2	3	4	5
4.Çalıştığım işletmenin başarıları benim başarılarımdır.	1	2	3	4	5
5.Birisi çalıştığım işletmeyi övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak hissederim.	1	2	3	4	5
6.Eğer medyadaki bir haber çalıştığım işletmeyi eleştirirse, utanç duyarım.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı ve Soyadı:

Doğum Tarihi:

E-mail :

Öğrenim Durumu :

Derece	Bölüm/Program	Üniversite	Yıl
Lisans	İktisat	Erciyes Üniversitesi	1995-2001
Yüksek Lisans	Organik Tarım İşletmeciliği	Mersin Üniversitesi	2019-2022

