

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE
ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

DANIŞMAN
Doç. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

HAZIRLAYAN
Fatma YAYİK

MALATYA-2017

T.C.
İNÖNÜ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE
ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE
BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS




DANIŞMAN

Doç. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR

HAZIRLAYAN

Fatma YAYIK

Jürimiz 22.10.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda bu yüksek lisans tezini (oybirliği-oyçokluğu) ile başarılı olarak İşletme Anabilim, Yönetim ve Organizasyon Bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul etmiştir.

Jüri Üyelerinin Unvan Ad Soyadı	İmzası
1. Doç. Dr. Ednan DEMİRE	
2. Doç. Dr. Lutfiye Özdemir	
3. Yrd. Doç. Dr. Seyda Şekir	
4.	
5.	

İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulunun tarih vesayılı kararıyla bu tezin kabulü onaylanmıştır.

Unvan Ad Soyad
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

BEYAN

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “Güç Mesafesinin Sosyal Sermaye Üzerine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma” adlı çalışmamın bilimsel ahlâk ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın tarafımdan yazıldığını ve yararlandığım bütün kaynakları kaynakçada uygun biçimde gösterdiğimi belirtir ve bunu onurumla ile tasdik ederim.

Fatma YAYIK

ÖNSÖZ

Araştırma ve çalışmalarım süresince önerilerini ve desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Sayın Doç. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR'e, anket çalışmamı gerçekleştirmemde anket sorularını yanıtlayarak araştırmama anlam katan tekstil sektöründeki yöneticilere ve çalışanlarına, araştırmamın istatistiksel analiz aşamasında yardımları ile yanımda olan istatistik uzmanı Sayın Emre AYTAÇ'A teşekkürü bir borç bilirim.

Teşekkürlerin en büyüğünü ise beni bugünlere kadar yetiştiren, maddi ve manevi her yönden her zaman yanımda olan, kendilerinden çok beni düşünen, her gün özlediğim canım anneme, babama ve aileme armağan ederim.

Fatma YAYİK
Malatya

ÖZET

Son yıllarda üzerinde sıkça durulan sosyal sermaye temelde başka kişilerle ilişki içinde olmayı ve bundan sağlanan faydaları incelemektedir. Toplum kesimlerinin ve bireylerin birbirlerine olan güven düzeyi, yazılı olan ve olmayan her türlü toplumsal davranış ve kurallardan oluşan normlar ve sosyal içerikli iletişim imkanlarının niteliği, sosyal sermayenin genel düzeyini belirlemektedir. Bu durumda başka kişilerle olan ilişkiler ve bu ilişkilerin derecesi önem kazanmaktadır. Bu bağlamda da bu araştırmada örgütlerin ve kurumların daha az güce sahip olan üyeleri (ast-üst ilişkisi) tarafından gücün eşitsiz dağılımını ne ölçüde beklediklerini ve kabullendiklerini anlatan güç mesafesinin sosyal sermaye ve sosyal sermaye unsurları üzerine etkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Bu araştırmanın amacı güç mesafesi ile sosyal sermaye ve unsurları arasında nasıl bir ilişkinin var olduğu, güç mesafesinin sosyal sermayeyi ve unsurlarını etkileyip etkilemediği ve herhangi bir etki var ise bu etkinin hangi düzeyde olduğunu ortaya koymaktır. Araştırmanın örneklemini 2016 yılında Malatya ilinde bulunan tekstil firmalarında faaliyet gösteren 401 çalışan oluşturmaktadır.

Araştırmada anket yöntemi ile elde edilen veriler Microsoft Excel ve SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Anketlerin analiz çalışmalarında frekans tabloları, Faktör Analizi, KMO ve Bartlett's testi, Cronbach Alpha testi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Analizlerden elde edilen verilere göre güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin mevcut olduğu görülmüştür. Ayrıca güç mesafesi ile sosyal sermaye norm ve sosyal ağ unsurları arasında da pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına rastlanılmıştır. Güç mesafesi ile sosyal sermaye güven unsuru arasında ise orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkiye rastlanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Hofstede'in Kültürel Boyutları, Güç Mesafesi, Sosyal Sermaye, Güven, Norm, Sosyal Ağ

ABSTRACT

The social capital, which has been frequently discussed in recent years, basically examines the relationship with other people and the benefits derived from it. The level of trust between society and individuals, the norms which consist of condified and uncondified social behaviors and rules and the feature of social communication channels determine the level of social capital.

In this case, the relations with other people and the degree of these relations gain importance. In this context, the effects of power distance, which explains the level of expectation and acceptance of less-power members (superior-subordinate relationship) of organizations and institutions about unequal distribution of power, on social capital and social capital elements were examined in this study.

The aim of this research is to show how the relationship between power distance and social capital and whether the power distance affects the social capital and its elements or not and what level of impact this influence has. The sample of the research is composed of 401 employees operating in textile companies located in Malatya province in 2016.

The data obtained in the study were analyzed with Microsoft Excel and SPSS 21.0 program, frequency tables, Factor Analysis, KMO and Bartlett's test, Cronbach Alpha test, Correlation Analysis and Regression Analysis were used in the analysis studies. According to the data obtained from the analysis, it is seen that there is a strong positive relationship between power distance and social capital. There is also a positive relationship between power distance and social capital norm and social network elements. There was a moderately positive relationship between power distance and social capital trust.

Keywords: Hofstede's Cultural Dimensions, Power Distance, Social Capital, Trust, Norm, Social Network

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY SAYFASI.....	ii
BEYAN.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER TABLOSU	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SERMAYENİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. SOSYAL SERMAYE KAVRAMI VE GELİŞİMİ	4
1.1.1. Sermaye Kavramı.....	4
1.1.2. Sosyal Sermaye Kavramı	5
1.1.3. Sosyal Sermaye Kavramının Gelişimi	9
1.2. ALANIN ÖNCÜLERİNE GÖRE SOSYAL SERMAYE	11
1.2.1. Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye	12
1.2.2. Coleman'a Göre Sosyal Sermaye.....	14
1.2.3. Putnam'a Göre Sosyal Sermaye.....	16
1.3. SOSYAL SERMAYENİN SINIFLAMALARI.....	22
1.3.1. Düzeylerine Göre Sosyal Sermaye.....	23
1.3.1.1. Mikro Düzeyde Sosyal Sermaye	23
1.3.1.2. Mezo (Orta) Düzeyde Sosyal Sermaye	23
1.3.1.3. Makro Düzeyde Sosyal Sermaye.....	23
1.3.2. Sosyal Sermayenin Türleri.....	24
1.3.2.1. Bağlayıcı (Dayanışmacı) Sosyal Sermaye	24
1.3.2.2. Köprü Kuran Sosyal Sermaye	25
1.3.2.3. Birleştirici Sosyal Sermaye	26
1.3.3. Sosyal Sermayenin Boyutları.....	27
1.3.3.1. Yapısal Boyut	27
1.3.3.2. İlişkisel Boyut.....	27
1.3.3.3. Bilişsel Boyut	28
1.3.4. Sosyal Sermayenin Unsurları.....	29
1.3.4.1. Ağ (Network) Unsuru.....	30
1.3.4.2. Güven Unsuru.....	32
1.3.4.3. Norm Unsuru	35

1.4. SOSYAL SERMAYENİN FONKSİYONLARI	36
1.5. SOSYAL SERMAYE İLE SERMAYE TÜRLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER	37
1.5.1. Sosyal Sermaye-Beşeri Sermaye İlişkisi.....	38
1.5.2. Sosyal Sermaye-Kültürel Sermaye İlişkisi.....	42
1.5.3. Sosyal Sermaye-Fiziki Sermaye İlişkisi	45
1.6. SOSYAL SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ	48
1.7. SOSYAL SERMAYENİN SONUÇLARI VE ETKİLERİ	51
1.7.1. Sosyal Sermayenin Pozitif Sonuçları ve Etkileri	51
1.7.2. Sosyal Sermayenin Negatif Etkileri	54

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIDAN GÜÇ MESAFESİ

2.1. GÜÇ VE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	59
2.1.1. Güç Kavramı	59
2.1.2. Etkileme Kavramı	61
2.1.3. Otorite Kavramı	62
2.1.4. Kuvvet Kavramı	63
2.2. GÜÇ KAYNAKLARI	63
2.2.1. Zorlayıcı Güç (Coercive Power)	63
2.2.2. Yasal Güç (Legitimate Power).....	64
2.2.3. Ödüllendirme Gücü (Reward Power).....	64
2.2.4. Karizmatik Güç (Referent Power)	65
2.2.5. Uzmanlık Gücü (Expertive Power).....	66
2.3. HOFSTEDE'İN KÜLTÜREL BOYUTLAR MODELİ.....	66
2.3.1. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu	67
2.3.2. Erillik-Dişilik Boyutu	71
2.3.3. Bireycilik-Toplumculuk Boyutu	72
2.3.4. Uzun Dönem-Kısa Dönem Uyum Boyutu	75
2.4. GÜÇ MESAFESİ BOYUTUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ	77
2.4.1. Güç Mesafesi Boyutunun Sınıflandırılması.....	78
2.4.1.1. Yüksek Güç Mesafesi.....	79
2.4.1.2. Düşük Güç Mesafesi	80
2.4.2. Toplum ve Güç Mesafesi	81
2.4.3. Örgüt ve Güç Mesafesi.....	85
2.5. GÜÇ MESAFESİ VE SOSYAL SERMAYE İLİŞKİSİ.....	87

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1.	ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	90
3.2.	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	90
3.3.	ARAŞTIRMANIN KISITLARI.....	91
3.4.	ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	91
3.5.	EVREN VE ÖRNEKLEME.....	93
3.6.	ANALİZ ÇALIŞMALARI.....	94
3.7.	ARAŞTIRMANIN MODELİ	94
3.8.	ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	95
3.9.	BULGULAR VE YORUMLAR.....	96
3.9.1.	Bireysel Özelliklere İlişkin Bulgular	96
3.9.2.	Güç Mesafesinin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri.....	99
3.9.3.	Sosyal Sermaye ve Unsurlarının Güvenilirlik ve Faktör Analizleri ..	105
3.10.	GÜÇ MESAFESİ İLE SOSYAL SERMAYE VE UNSURLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	115
3.11.	GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE VE UNSURLARI ÜZERİNE ETKİSİ	119
3.12.	ARAŞTIRMA SONRASI HİPOTEZLERİN DURUMU	122
3.13.	SONUÇ VE ÖNERİLER.....	123

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1.1: Sosyal Sermaye Tanımları	8
Tablo 1.2: Sosyal Sermayenin Düzeyleri	24
Tablo 1.3: Köprü Kuran ve Bağlayıcı Sosyal Sermaye Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar.....	26
Tablo 1.4: Yapısal, İlişkisel ve Bilişsel Sosyal Sermayenin Özellikleri.....	29
Tablo 1.5: Beşeri Sermayenin Sosyal Sermayeden Farklılaşan Yönleri.....	40
Tablo 1.6: Sosyal, Beşeri ve Kültürel Sermayenin Karşılaştırılması	48
Tablo 1.7: Sosyal Sermayenin Riskleri ve Yararları	58
Tablo 2.1: Belirsizlikten Kaçınmanın Topluluk Düzeyinde Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler.....	70
Tablo 2.2: Erkek ve Dişi Kültür Özellikleri.....	72
Tablo 2.3: Toplumculuk ve Bireycilik Kültürlerin Özellikleri	75
Tablo 2.4: Kısa ve Uzun Dönem Eğilimli Toplular Arasındaki Farklar	77
Tablo 2.5: Güç Mesafesinin Topluluk Düzeyinde Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler	83
Tablo 2.6: Yüksek ve Düşük Güç Mesafeli Toplumlar da Politika ve Fikir Bazındaki	84
Tablo 2.7: Güç Mesafesinin Organizasyonel Uygulamalarda Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler	87
Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı.....	96
Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımı.....	96
Tablo 3.3: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı.....	97
Tablo 3.4: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı.....	97
Tablo 3.5: Katılımcıların İşletmede Çalıştıkları Pozisyona Göre Dağılımı	98
Tablo 3.6: Katılımcıların Mevcut İşletmelerindeki Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı	98
Tablo 3.7: Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı	98
Tablo 3.8: Güç Mesafesine Ait Güvenilirlik Analizi	99
Tablo 3.9: Güç Mesafesi Soruları Ortalama ve Standart Sapmaları	100
Tablo 3.10: Güç Mesafesi Soru Maddeleri Güvenilirlikleri	101
Tablo 3.11: Güç Mesafesine Ait Güvenilirlik Analizi	102
Tablo 3.12: Güç Mesafesi Soru Maddeleri Güvenilirlikleri	102
Tablo 3.13: Güç Mesafesi Sorularına Göre Örneklem Yeterliliği Analizi	103
Tablo 3.14: Güç Mesafesi Soru Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Soru Ortalamaları ve Standart Sapmaları	104
Tablo 3.15: Sosyal Sermayeye Ait Güvenilirlik Analizi.....	105
Tablo 3.16: Sosyal Sermaye Soruları Ortalama ve Standart Sapma.....	106
Tablo 3.17: Sosyal Sermayeyi Etkileyen Faktörler Ortalama ve Standart Sapma..	107
Tablo 3.18: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri.....	108

Tablo 3.19: Sosyal Sermayeye Ait Güvenilirlik Analizi.....	109
Tablo 3.20: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri.....	110
Tablo 3.21: Sosyal Sermayeye Ait Güvenilirlik Analizi.....	111
Tablo 3.22: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri.....	112
Tablo 3.23: Sosyal Sermaye İçin Örneklem Yeterliliği Analizi	113
Tablo 3.24: Sosyal Sermaye Soru Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Soru Ortalamaları ve Standart Sapmaları	114
Tablo 3.25: Sosyal Sermayeyi Etkileyen Faktörler Ortalaması	115
Tablo 3.26: Güç Mesafesi İle Güven Unsuru Korelasyon Analizi	116
Tablo 3.27: Güç Mesafesi İle Norm Unsuru Korelasyon Analizi.....	117
Tablo 3.28: Güç Mesafesi İle Sosyal Ağ Unsuru Korelasyon Analizi.....	117
Tablo 3.29: Güç Mesafesi İle Sosyal Sermaye Korelasyon Analizi	118
Tablo 3.30: Güç Mesafesi ile Güven Unsuru Regresyon Analizi	119
Tablo 3.31: Güç Mesafesi ile Norm Unsuru Regresyon Analizi	120
Tablo 3.32: Güç Mesafesi ile Sosyal Ağ Unsuru Regresyon Analizi	121
Tablo 3.33: Güç Mesafesi ile Sosyal Sermaye Regresyon Analizi.....	121
Tablo 3.34: Hipotez Sonuçları	122

ŞEKİLLER TABLOSU

Şekil 1.1: Sermayenin Değişim Süreci	5
Şekil 1.2: Putnam'ın Sosyal Sermaye Teorisi'nin Grafikselsel Bir Özeti	20
Şekil 1.3: Sosyal Sermaye Sınıflamaları	22
Şekil 2.1: Etkileme Süreci.....	61
Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli.....	95

GİRİŞ

İçerisinde bulunduğumuz çağın özellikleri gereği, örgütler devamlılıklarını sürdürmek ve rakiplerine karşı rekabet avantajı kazanmak için sahip oldukları misyonu önemser hale gelmişlerdir. Klasik yönetim anlayışının hakim olduğu dönemden farklı olarak değişimin baş döndürücü olduğu bu dönemde örgüt ve kuruluşların başarılı olabilmeleri, varlıklarını sürdürebilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmeleri için hızlı, esnek, girişimci, yenilikçi, katılımcı ve insan odaklı bir yönetim yaklaşımını benimsemeyebilmelerine, kendilerini diğer örgütlerden farklı kılacak hususlara sahip olabilmelerine, değişen çevre şartlarına ve gün geçtikçe artan belirsizlik ortamına uyum sağlayabilmelerine ve birtakım yeniliklere odaklanabilmelerine sıkı sıkıya bağlıdır. Teknolojideki değişimler ve küreselleşme, ekonomik, kültürel, sosyal ve yapısal değişimleri de beraberinde getirmektedir. İnsanların sosyal veya ekonomik nedenlerle bir araya gelerek oluşturdukları örgütler de bu değişimlerden her yönüyle etkilenmektedir.

Güç mesafesi, toplumda veya örgüt içerisinde eşit olmayan gücün dağılışı ile ilgili bir boyuttur. Bazı toplum bireyleri bu eşit olmayan güç dağılımını normal olarak karşılarken, bazı toplum üyeleri normal karşılamamakla beraber bu duruma tepki de göstermektedirler. Güç mesafesinin yüksek ya da düşük olmasından dolayı örgüt içerisindeki atmosferde farklılıklar olağan bir durum olmaktadır.

Güç mesafesi, sosyal ilişkilerde eşitsizliğin ne derece kabul gördüğü ve-veya toplum üyelerinin kurum ve örgütlerdeki gücün eşit olmayan bir şekilde dağılımını kabullenme derecesidir. Bazı kültürlerde ve toplumlarda gücü az olan insanlar, bu eşit olmayan güç dağılım biçimini kabullenmişlerdir. Diğer bir ifadeyle toplumdaki bireylerin arasındaki güç mesafesi yüksektir. Bu bağlamda böyle bir toplumda patronlar, rütbeliler, üst makamlarda bulunanlar haklı olmak için doğruyu bilmek zorunda değiller. Çünkü haklılıkları sahip oldukları güçten kaynaklanmaktadır. Güç mesafesinin düşük olduğu kültürlerde de tam tersi durum söz konusudur.

Sosyal sermaye literatürü, yüksek sosyal sermaye düzeyine sahip toplumların ve toplumdaki bireylerin daha güvenli, daha sağlıklı, daha kültürlü ve genellikle düşük sosyal sermaye düzeyine sahip olan toplumlardan ve bireylerden daha mutlu toplumlar ve bireyler olduklarını iddia etmektedir (Eşki, 2009: 205). Sosyal sermaye toplumlardaki bireyler ve örgütlerdeki çalışanlar arasındaki bağlılığın bütünüdür. Bu bağlılık da sosyal ilişkilerde iletişimin, paylaşmanın ve birlikteliğin geliştirilmesini amaçlamaktadır.

Sosyal sermaye, fonksiyonel bir kavram olmasından dolayı birçok alanda etkisini gösteren bir olgudur. Bu bağlamda örgütler ile sosyal sermaye arasında etkileşimi de incelemek gerekmektedir. Örgütler ulaşmak istedikleri kurumsal hedefleri için birçok farklı aşamalardan geçmek zorundadırlar. İçerisinde buldukları iç disiplini sağlayamayan normlar ve sahip oldukları prensiplerden kendilerine yol çizemeyen, kuşkulu, güvensiz davranışlar ortaya koyan personelden oluşan örgütlerin kendi hedeflerine ulaşmaları zorlaşabilir.

Küreselleşme ile birlikte teknolojik değişimler ve gelişmeler bağlamında günümüz dünyasında tamamen farklı bir toplumsal oluşum ile karşılaşmaktadır. Çünkü artık ülkelerin gelişmelerinde ve kalkınabilmelerinde toplumların sahip oldukları maddi sermaye kadar sosyal sermaye de önemli bir yere sahip olabilmektedir. Sosyal sermaye özellikle Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler açısından daha farklı bir öneme sahip bulunmaktadır. Bahsi geçen değişimler ve gelişmeler bağlamında sosyal sermayenin sadece toplumsal anlamda değil küresel bağlamda oluşturulup fayda sağlanması gerekmektedir.

Hem toplumsal gelişim açısından önemli olan diğer taraftan ekonomik kalkınma bağlamında gerçekten yadsınamaz bir öneme sahip bulunan sosyal sermaye kuşkusuz ki, örgütsel açıdan daha farklı bir etkiye sahip bulunmaktadır. Bu bağlamda örgütsel açıdan sosyal sermayenin ve hatta onun unsurları olan güven, norm ve sosyal ağ unsurlarının firma içi pek çok değişkenle etkileşimi ve ilişkisi yer almaktadır. Bu araştırmada sosyal sermaye etkili ve ilişkili olduğu pek çok değişkenden biri olarak güç mesafesi ile birlikte irdelenmiştir.

Bu bağlamda çalışmanın birinci bölümünde sosyal sermaye kavramına ilişkin olarak yapılan literatür çalışmasından elde edilen bilgilere yer verilirken ikinci bölümde de güç mesafesi kavramına yönelik olarak yapılan literatür çalışmasına ait bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın son bölümünde ise güç mesafesinin sosyal sermaye ve unsurları üzerine herhangi bir etkisinin olup olmadığına yönelik olarak yapılan araştırma çalışmasından elde edilen verilerin SPSS programı ile analiz edilerek ulaşılan sonuçlara yer verilip, elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlar doğrultusunda geliştirilen bir takım öneriler ile çalışma son bulmaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SERMAYENİN KURAMSAL ÇERÇEVESİ

1.1. SOSYAL SERMAYE KAVRAMI VE GELİŞİMİ

Günümüz koşullarında Batı'nın ekonomi, siyaset ve toplum modellerinin karşı karşıya kaldığı, ürettiği krizler, sosyal bilimlerde yeni kavramsallaştırmalar etrafında açılmaya, açıklanmaya ve yönlendirilmeye çalışılmaktadır. “Sosyal sermaye” de bu çerçevede karşılaşılan sorunların tespiti ve çözümü için sosyal bilimlerdeki farklı disiplinlerin katkısı ile son çeyrek yüzyılda iyice öne çıkmış, popülerlik kazanmış bir kavramsallaştırma (Şan ve Şimşek, 2011: 90).

1.1.1. Sermaye Kavramı

Hem çağdaş sosyolojide hem de ekonomi bilminde çok fazla kişinin dikkatini çeken bir kavram olarak sermaye nedir? Lin (2001: 13), genel anlamda sermayeyi “kaynakların kar getirmesi beklentisi ile pazara sunulması olarak” tanımlar. Sermaye kavramı üretim sürecine dahil olan, katma değer oluşturan, değerinin objektif kıstaslarla meydana getirildiği maddi varlıklar olarak ele alınmasının yanı sıra, pazarda rekabet üstünlüğü sağlayan ancak objektif değerlerle de değer biçilmesinin zor olduğu, maddi olmayan varlıklar da akla gelmektedir.

Günümüzde sermayenin ekonomik boyutuna ilaveten iktisadi kalkınmaya doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan çevresel, politik, entelektüel, kültürel, beşeri, teknolojik sosyal unsurlar da sermaye olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, söz konusu faktörlerin doğrudan ekonomik etkilerinin yanında, kendi aralarında etkileşim halinde olduğu dikkate alınarak, az gelişmiş ülkelerin ekonomik kalkınma ve büyüme programlarının, sosyal politikalarla eş güdümlü olarak ele alınması gerekmektedir (Karagül ve Masca, 2005: 38).

Gerek toplumsal algıların oluşumu itibarıyla gerekse iktisat teorisinde “sermaye” kavramı, hep para ve paranın satın alabileceği maddi birikimler şeklinde algılanmaktadır. Ancak gerçekte sermayeyi; üretime nitelik ve nicelik olarak pozitif katkı sağlayan her türlü maddi ve manevi değerler olarak tanımlamak mümkündür. Sağlıklı, eğitilmiş ve tecrübeli insan anlamına gelen beşeri sermaye ile toplumdaki

yatay ve dikey karakterli güvene dayalı ilişkiler düzeyini ifade eden sosyal sermayeyi bu çerçevede sermayenin yeni çeşitleri olarak ele alınmaktadır (Karagül, 2010: 131). Bunu en iyi şekilde ifade eden durum Şekil 1.1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1.1: Sermayenin Değişim Süreci (Luthans ve Luthans, 2010: 46)

Sosyal bilimler açısından maddi sermaye dışında farklı sermaye tanımlamalarına ilk olarak beşeri sermaye kavramıyla karşılaşılır. Beşeri sermaye kavramı, 1960'lerden beri literatürde kullanılmasına rağmen kavram ilk olarak 1930'lu yıllarda emeğin işletme performansına olan katkısına dikkat çekmek için gündeme gelmiştir. Beşeri sermayenin gelişmesinden sonra onun tamamlayıcısı olan sosyal sermaye ön plana çıkmış, kavram beşeri sermayenin işletmelerde verimliliğin artırılmasını hedefleyen boyutun da ötesine geçerek bir toplumun kalkınmışlık seviyesine de etki edebilecek bir yöne işaret etmektedir.

1.1.2. Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermaye kavramı farklı disiplinler ve yaklaşımlar tarafından farklı kavramsal çerçevelerle sınırlandırılmakta, amaçlarına ya da kaynaklarına göre farklı sosyal sermaye tanımları tartışılmaktadır. Sosyoloji, ekonomi tarihi, eğitim sosyolojisi, işletme ve siyaset bilimi disiplinlerinde sosyal sermaye kavramının sürekli tartışıldığı ve bu alanlarda çalışma yapan sosyal bilim ile bu kavramın farklı maddelerde oluşturulduğu görülmektedir. Bu yüzden sosyal sermaye konusu farklı alanlardan uzmanlar için farklı anlamlara sahip olmuştur. Sosyal sermaye, Bourdieu, Coleman, Putnam gibi araştırmacılar için bir topluluğun, bir toplumun veya bir ülkenin sahip olabileceği ve o alanın sınırları içerisinde kurulan-kurulacak ilişkilerden doğan bir kaynaktır. Belliveau ve arkadaşları (1996: 1568-1593), Lin (2001), Burt (1997: 339-366) gibi araştırmacılar ise sosyal sermayenin sahibinin

ancak birey olabileceğini, topluluğun ve toplumun bu sermayeden dolaylı olarak yararlanabileceğini ifade etmektedir. Görüldüğü üzere sosyal sermaye kavramına ilişkin getirilen tanımlar farklı disiplinler tarafından ele alınmasıyla birlikte birbirinden farklılaşmaktadır. Adler ve Known'un (2001: 17) ifade ettiği gibi sosyal sermaye, sosyal ilişkilerden doğan ve eylemi kolaylaştırmak için kullanılan iyi niyettir.

Genel anlamda, sosyal sermaye kavramının ilişki odaklı bir kavram olduğu, sosyal iletişim ağlarının bir servet olduğunu ve iletişim ağlarının sosyal bir bağlılık için bir temel oluşturduğu ifade edilebilir (Polat ve Aktaş Polat, 2015: 767). Putnam (1993)'e göre sosyal sermaye, bir sosyal organizasyonda güven, normlar, ağlar gibi sosyal düzenleme araçlarıyla toplumun verimliliğini geliştirmedir. Sosyal sermaye güvene dayalı olarak birliklere katılma, normlar ve ağlar aracılığıyla kolektif hareket içinde bulunmadır (Putnam, 1995: 664-683).

Sosyal sermaye kavramı, yapıları ve davranışları açıklarken, ilişkilere ve değerlere yaptığı vurgu önemlidir. Sosyal sermaye, bir toplumdaki bireylerde bulunan güven unsuru, dürüstlük, bilgi paylaşımı gibi sosyal erdemlerin, bireyleri eşgüdüm halinde çalışmaya, ortak hareket etmeye ve sosyal dayanışmaya teşvik eden bir olgudur (Gerşil ve Aracı, 2011: 40).

Karagül (2010: 138) sosyal sermayenin açıklamasını şu şekilde yapmaktadır: *“Sosyal sermaye; ülkelerin ekonomik faaliyetlerine, toplumsal hayatın etkilerini ortaya koymayı amaçlayan sosyal içerikli yeni bir iktisadi kavramdır. Söz konusu kavramın tek tanımını yapabilmek oldukça zor olmasına rağmen, en basit şekli ile sosyal sermaye; en az iki kişi arasında, güvene dayalı kurulabilen iletişim imkanı olarak tanımlanabilir. Biraz daha geniş tanımlamayla, toplumu oluşturan fertler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki yatay ve dikey karakterli koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştırarak toplumun üretkenliğini arttıran, güven, norm ve iletişim ağı imkanları şeklinde tanımlamak mümkündür. Ekonomik açıdan ise sosyal sermaye, kişi ve kurumlar arası güvene dayalı ilişkilerin, ekonomik etkinliğe ve üretime yansımaları şeklinde kabul edilmektedir.”*

Bir başka açıklamaya göre sosyal sermaye, belirli yeteneklere sahip insanların toplu hareket edebilmesi için ağlar ve kuralların varlığında ortaya

çıkılmaktadır. Bu tanımlamalar birkaç farklı anlam içermektedir. Birincisi, bir program süreci içerisinde gelişen güven ve karşılıklı taviz çerçevesinde sosyal sermayenin önemli özelliklerini kabul ederken bir yandan da sosyal sermayenin sonuçları üzerinde durmaya yardımcı olmasıdır. İkincisi, bu tanım, sosyal sermayenin farklı boyutlarını birleştirmek ve grupların toplumda iyi bir konuma gelmelerine yardımcı olmak için bir yol haritası gösterir. Üçüncüsü ise, bu tanımlama sosyal sermayenin bireyler ve gruplar tarafından tahsis edilemeyeceğini ortaya koyar (Şenkal, 2005: 793).

Sosyal sermaye, çoğunlukla bir yatırım davranışının sonucu olarak tanımlanmaktadır. Sosyal ilişkilere yapılan bu yatırım, karşılığında gelir yaratma amacı taşımakta ve bu açıdan da sosyal yapının sadece bir unsuru olmayıp bir kaynak teorisi olarak da sınıflandırılmaktadır. Ancak Coleman (1988) sosyal sermayenin üretkenliğine vurgu yapmakta ve unsurları doğrultusunda tanımlanması gerektiğini savunmaktadır. Bourdieu (1988) ise sosyal sermayeyi “sosyal ilişkilere veya grup üyeliğine bağlı olarak edinilen reel veya potansiyel kaynakların tümü” olarak tanımlamaktadır (Ongan, 2013: 218).

Görüldüğü üzere sosyal sermaye, birçok farklı açıdan tanımlanabilmektedir. Adler ve Kwon (2002: 17) ise; sosyal sermayeye ilişkin tanımlamaları üç kategoride ele almaktadır. Bu kategoriler dışsal, içsel ve her ikisini de dikkate alan tanımları içermektedir. Dışsal kategorisinde yer alan tanımlar, aktörlerin diğer aktörlerle oluşturduğu ilişkiler üzerinde odaklanmaktadır. İçsel kategorisindeki tanımlar, bir toplulukta yer alan aktörler arasındaki ilişkilerin yapısını açıklamaya çalışmaktadır. Hem aktörler arası ilişkileri hem de bu ilişkilerin yapısını birlikte ele alan tanımlar, her ikisi kategorisine girmektedir. Farklı açılardan tanımlanan sosyal sermaye farklı araştırmacılar tarafından ele alınmış olup tablo 1.1.’de gösterilmiştir.

Tablo 1.1: Sosyal Sermaye Tanımları (Adler ve Kwon, 2002: 20)

	Araştırmacılar	Tanım
Dışsal	Baker	“Aktörlerin spesifik sosyal yapılardan elde ettikleri ve daha sonra kendi ilgi alanlarına yönelmede kullandıkları bir kaynak; bu aktörler arasındaki ilişki değişimlerini yaratmaktadır”
	Portes	“Aktörlerin sosyal ağlar ya da diğer sosyal yapılarda olan üyelikleri sayesinde avantajlarını koruma yeteneği”
	Burt	“Arkadaşlar, iş arkadaşları ve daha genel iletişim aracılığıyla finansal ve beşeri sermayenin fırsatlarını kullanma olanağı”
	Knoke	“Sosyal aktörlerin kuruluş ve kuruluşlar arasında diğer sosyal aktörlerin kaynaklarına erişim için ağ bağlantılarını oluşturma ve bunları harekete geçirme süreci”
İçsel	Fukuyama	“İnsanların gruplarda ve örgütlerde ortak amaçlar için birlikte çalışma yeteneği”
	Coleman	“Sosyal sermaye işlevi ile tanımlanır. Sosyal sermaye tek bir varlık değil, ancak iki ortak özelliğe sahip olan bir dizi varlıktır. Bunlar sosyal yapının bazı görünüşlerinden oluşur ve yapı içinde bireylerin bazı eylemlerini kolaylaştırmaktadır”
	Putnam	"Karşılıklı fayda için koordinasyonu ve işbirliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyon özellikleri"
Her ikisi	Schiff	“İnsanlar arasındaki ilişkileri etkileyen ve fayda fonksiyonu ve/veya üretimin girdileri olan sosyal yapının unsurları”
	Loury	“Piyasada değerli yetenek ve özelliklerin kazanılmasını teşvik eden veya yardımcı olan kişiler arasında doğal olarak meydana gelen sosyal ilişkiler”
	Nahapiet ve Ghosal	“Bir birey veya toplumsal birimin sahip olduğu ilişkiler ağından elde edilen ve bunun aracılığıyla kullanılabilen ve içerisinde gömülü gerçek ve potansiyel kaynakların toplamıdır. Sosyal sermaye böylece hem ağ hem de bu ağ üzerinden harekete geçirilebilen varlıkları kapsamaktadır.

Özetle içsel sosyal sermaye toplum yapısında oluşan ve işbirliğini destekleyen bir olgu iken dışsal sosyal sermaye bireyin kendisi tarafından dış ilişkileri vasıtasıyla oluşturduğu, ona yatırım yaparak ondan fayda sağladığı bir olgudur.

OECD ve Dünya Bankası'nın da sosyal sermayeye yönelik görüşlerine yer vermeden geçmek sosyal sermayeyi anlamlandırma çabalarını boşa çıkarabilir. Çünkü bu iki kurum ve özellikle Dünya Bankası, kavramın popüler olmasında katkısı büyüktür. Dünya Bankası (World Bank, 2015); “sosyal sermaye, bir toplumun sosyal etkileşimlerinin kalitesini ve miktarını şekillendiren normlar, ilişkiler ve kurumlar” olarak tanımlamaktadır. Dünya Bankası tarafından yapılan araştırmalarda sosyal bağlılığın toplumun ekonomik başarısı ve sürdürülebilir gelişmeleri için önemli bir

unsur olduğu savunulmaktadır. Ancak, sosyal sermayenin kurumsal olarak biriktirilemeyeceği, toplumu bir arada tutmak için önemli bir rol oynadığı ifade edilmektedir.

OECD (2001: 8-9) ise sosyal sermayeyi, “Bir grup içerisinde ya da gruplar arasında işbirliğini kolaylaştıran anlayışlar, paylaşılan değerler, normlarla birlikte ağlar” şeklinde tanımlamaktadır. OECD’nin tanımında sosyal sermaye, grupların bir özelliği olarak ortaya çıkmakta, işbirliği ve ortak değerleri ön plana çıkarmaktadır.

1.1.3. Sosyal Sermaye Kavramının Gelişimi

Sosyal sermaye terimi 1980’lerden itibaren sıkça kullanılmaya başlanmış bir kavram olmakla birlikte, kelimenin tarihi daha eskilere dayanmaktadır. Günümüzde ekonomi politikaları içerisindeki kalkınma teorisinde kullanılmasına rağmen, kavramın çıkış noktası sosyolojik araştırmalardır. 20. yy başlarında Max Weber tarafından kaleme alınan “Protestanlık Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” adlı makalede sosyal sermaye fikrinden dolayı olarak bahsedilmiştir (Tüysüz, 2011: 9). Sosyal sermaye kavramının bilinen ilk kullanımı ise Amerikalı reformist Lyda Judsen Hanifan tarafından 1916 yılında kullanılmıştır. Hanifan (1916: 130), “The Rural School Community Center” adlı çalışmasında, sermayenin ekonomik boyutu dışında kalan insanların günlük yaşamlarıyla ilgili, iyi niyet, arkadaşlık, sempati ve sosyal bir takım münasebetlerin varlığına dikkat çekmek için sosyal sermaye kavramını geliştirmiştir. Hanifan’ın bu çalışmasından sonra literatürde uzun bir süre sosyal sermaye kavramına rastlanılmamıştır. Ancak yaklaşık olarak kırk yıl sonra kavram ikinci kez 1956’da Kanadalı araştırmacılar J. Seeley, A. Sim ve E. Loosely’nin, eyalet başkanlarının yükselmesinde sosyal sermayenin önemine değindikleri “Crestwood Heights: A Study of the Culture of Suburban Life” adlı çalışmasında rastlanmaktadır. Edward Banfield 1958 yılında, Güney İtalya’nın geri kalmışlığını açıklama ile ilgili çalışmasında sosyal sermaye kavramını kullanmış, fakat çalışması ekonomik çevrelerde ilgi uyandırmamıştır. Daha sonra kavram 1961 yılında Homans tarafından sosyal etkileşim teorisi ile ilgili bir çalışmada kullanılmıştır. Diğer yandan, 1971 yılında Jacobs tarafından politik problemlerin çözümü ile ilgili toplumsal bir araştırmada sosyal sermaye kavramına tesadüfen değinilmiştir (Sabatini, 2006: 4). 1977 yılında da Loury tarafından gelir dağılımı ile ilgili bir çalışmada

yararlanılmıştır. Loury (1977) ABD ekonomisini ırk olgusu çerçevesinde incelemiş ve siyah ırktan olan insanların fakir sosyal çevrelerde yaşayarak, etraftaki fırsatlar hakkında sınırlı bilgi edindiklerini ifade etmiştir.

Sosyal sermayenin gözden geçirilmiş ilk kuramsal sosyolojik analizi Fransız kuramcı **Pierre Bourdieu**'ya aittir. Sosyal sermaye kavramının kurucularından biri olarak kabul edilen Bourdieu, “*Distinction*” adlı kitabında “kültürel farklılıkların nasıl oluştuğunu, yerleştiğini ve toplumsal tabakalaşmayla ilişkisini açıklama gayesindedir”.

Sosyal sermaye literatürünün ilk yıllarında, Fransız kuramcı Pierre Bourdieu'nün bu kavramın kurucularından biri kabul edildiğini, ancak literatür geliştikçe Bourdieu'nün göz ardı edilmeye başladığına dikkat çeken Fine, bunun sebepleri arasında Bourdieu'nün yaklaşımının Fransız toplum kuramının etkisiyle yüksek bir soyutlama derecesine sahip olmasının, sosyal sermaye konusunu daha ampirik düzlemde ele alan Anglosakson geleneği karşısında caydırıcı olmasına bağlamıştır. Ayrıca bunda Bourdieu'nün kültür kuramcısı olarak konuyu ele alması, iktidar ilişkileri üzerinde yoğunlaşması da etkili olmuştur (Fine, 2011: 97-99). Bununla beraber, Bourdieu, sosyal sermayenin bir metafordan kavrama dönüşmesi sürecindeki değerli kişilerden biri haline gelmiştir. Özellikle, Bourdieu'nun, sosyal sermayenin diğer sermaye biçimleri ve onların birikimleri arasındaki etkileşimleri kadar, sosyal sermayenin ve onun birikiminin genel mantığı üzerine yaptığı analizi ile bunu göstermiştir (Field, 2008: 27).

Sosyal sermaye, kavram olarak bazı düşünürler tarafından farklı anlamlarda farklı şekillerde kullanılsa da sosyolojide ve diğer disiplinlerde geniş bir onay görmesi ve kullanılmasında sosyolog Coleman'ın (1988-1990) çalışmalarında formüle ettiği şekliyle kavuşmuştur (Aydemir, 2011: 30). Bourdieu'da olduğu gibi, Coleman'ın da sosyal sermayeye ilgisi sosyal eşitsizlik ve okullardaki akademik başarı arasındaki ilişkiyi açıklama çabasından dolayı ortaya çıkmıştır (Field, 2008: 30). Ancak Bourdieu'dan farklı olarak sosyal sermayenin sadece güçlülerle sınırlı olmadığını, fakirler ve zayıf olanlara da yararı olabileceğini göstermesi, onun sosyal sermaye literatüründe daha çok etkisinin olmasına sebep olmuştur.

Coleman'ın fikirlerinden birçok sosyolog, ekonomist ve siyaset bilimci, yapmış oldukları çalışmalarda faydalanmışlardır. Bu çalışmalarda Coleman'ın sıkça

kullandığı topluluk bağlarının canlılık ve öneminden bahsedilmiştir. Böylece sosyal sermaye kavramı farklı disiplinlere köprü kurmuştur (Keskin, 2008: 9).

Coleman'dan yaklaşık 10 yıl sonra sosyal sermaye kavramı Putnam ile farklı alanlarda daha fazla geçerlilik kazanmıştır. 1993 yılında Putnam İtalya'nın bölgeler arası ekonomik gelişmişlik ve kurumsal performans farkını incelediği “ Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy” adlı çalışmasında sosyal yapının değişik yönlerinin bu farkın oluşmasında etkisinin olduğu üzerinde durmuş ve bunu sosyal sermaye kavramı ile özetlemiştir.

Putnam kendisi için dönüm noktası olan çalışması “Bowling Alone (2000)”un yayınlanmasından beri, sosyal sermayenin en çok tanınan savunucusu olarak öne çıkmıştır (Field, 2008: 40). Son on yılda da sosyal sermaye kavramından, sosyal bilim araştırmalarının her alanında faydalanılmaya çalışılmaktadır.

Sosyal sermaye kavramı, 1981'den önce anahtar kelime olarak toplam 20 defa kullanılmış iken, 1991-1995 yılları arasında 109 defa, 1996 ile 1999 başı arasında 1003 defa kullanılmıştır. 1999 yılından sonra kullanılan sayıyı tahmin etmenin oldukça zor olduğu değerlendirilmektedir (Harper, 2001: 6).

Sosyal sermaye kavramı, 20. yy. boyunca kullanılmıştır; fakat gerçek anlamıyla kullanılması 1980'lerin ortasında Bourdieu ve Coleman sayesinde gerçekleşmiştir. Üzerinde hem fikir olunan nokta, iki büyük sosyal bilimci Bourdieu ve Coleman'ın sosyal sermaye kavramını yazına ilk olarak tanıştıran isimler olduğudur. Bir başka ifadeyle, sosyal sermayenin akademik alanda bu kadar geçerlilik kazanmasının ve ilgi görmesinin altında üç önemli isim vardır. Bunlar, Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam'dır. Sosyal sermayenin tarihsel gelişimi söz konusu olunca bu kişilere yer vermek ve bu kişilerin kavramı nasıl ele aldıklarını incelemek büyük önem arz etmektedir (Özdemir, 2007: 13).

1.2. ALANIN ÖNCÜLERİNE GÖRE SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye literatürü incelendiğinde, Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam tarafından geliştirilen üç farklı yaklaşımın öne çıktığı görülür. Sırasıyla bu üç öncünün görüşlerine yer verilecektir.

1.2.1. Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye

Literatürde sosyal sermaye konusuna alternatif bir yaklaşım Bourdieu tarafından yapılmıştır. Bourdieu sosyal sermaye kavramına aniden değil yavaş yavaş ulaşmıştır. Coleman ve Putnam, Kuzey Amerika'da sosyal ve politik düşünce geleneği üzerinde çalışmalar yaparken, Bourdieu, daha çok sosyal sınıfların ve eşitsizliğin sürekliliği üzerinde duran bir Avrupa sosyoloğu olarak ifade edilmektedir. İlk Bourdieu'nun bakış açısı, toplumsal yeniden üretimin kültürel antropolojisini yaratma çabasıyla oluşmuştur. Sermaye kavramını kültürel alana taşıyan Bourdieu'ya göre sermaye sadece ekonomik değil, aynı zamanda kültürel bir kavramdır.

Bourdieu sermayeyi üç farklı şekilde tanımlamaktadır. Birincisi, bireylerin ekonomik olarak gücünü gösteren “ekonomik sermaye”; ikincisi, bireyin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu diploma, sertifika gibi belgelerde somutlaşan kültürel kurumların oluşturduğu “kültürel sermaye”; üçüncüsü de, bireylerin harekete geçirebilecekleri etkin bağlantı ağlarının miktarı ile kavramlaştırdığı “sosyal sermaye” dir. Ona göre, sosyal sermaye bireyin sahip olduğu ilişkilerin kalitesinin onun yaşamındaki statüsünü yükseltebilmesidir (Altay, 2007: 345).

Bourdieu (1977) ilk olarak, kültürel sermaye kavramını farklı sosyal sınıflardan ve sosyal sınıflar içindeki farklı gruplardan gelen çocukların birbirinden farklı olan akademik başarılarını açıklamak için benimsemiştir. Bazı sosyal gruplar, aile içinde uygun “kültürel yatırım stratejilerini” sürdürerek, çocuklarının eğitimden etkili bir şekilde faydalanmasını garanti altına alabilmişlerdir. Bourdieu kültürel sermaye aktarımının, sermayenin kalıtsal aktarımının en etkili biçimini temsil ettiğini belirtmiştir. Çünkü kültürel sermaye çoğunlukla herkesin gözü önünde aktarılır ve daha az kontrole tabi olmaktadır. Oysa ekonomik varlığın miras yoluyla aktarılması vergilerle dizginlenebilmektedir.

Fransız sosyoloğun sosyal sermaye ile ilgili üzerinde durduğu temel mevzu, insanların sosyal yapı içerisinde kendi pozisyonlarını korumak için devamlı rekabet içerisinde bulunduğu yönündedir. Bourdieu, grupların toplumsal yapıdaki durumlarını belirlerken farklılıklarının işaretleri olarak kültürel sembollerini kullanabileceklerini vurgulamıştır. Bu görüşü, “kültürel sermaye” metaforunu kullanarak, bazı kültürel beğenilerin diğerlerine göre statüden daha fazla yararlandığı

gerçeğinin bazı gruplarca kötüye kullanılmasına işaret ederek güçlendirmektedir. Örneğin Bach'tan zevk almak, insanın yaradılışında var olan bir üstünlük değil, belirli bir sosyal grubun diğer sosyal gruplar üzerindeki üstünlüğünü sürdürmek için kullanılan kültürel sermayedir. Ayrıca Bourdieu sık sık, insanların sahip oldukları kültürel sermaye, onların finansal sermayelerini tam olarak yansıtmadığını vurgulamıştır. Bireyin ait olduğu aile veya gördüğü eğitim tarafından belirlenen kültürel sermaye bir dereceye kadar finansal durumdan bağımsız olarak etkili olabilmekte, hatta bir bireyin veya grubun kendi güç ve statüsünü sürdürme stratejisinin bir parçası olarak paranın eksikliğini de telafi etmektedir (Field, 2008: 18-19).

Bourdieu'ya (1980: 2) göre, bağların yoğunluğu ve dayanıklılığı çok önemlidir. Sosyal sermaye uzun süreli iletişim ağlarına sahip olmaya bağlı gerçek ve potansiyel kaynakların bütünü temsil etmektedir. Ayrıca buna ilaveten, Bourdieu, bireyin bağlarının değerinin (ya da belirli bir özne tarafından sahiplenen sosyal sermayenin büyüklüğünün), bireyin harekete geçirebildiği bağlantı sayısına ve her bir bağlantıyla sahip olunan (kültürel, sosyal ve ekonomik) sermaye büyüklüklerine bağlı olduğunu doğrulamıştır. Bourdieu (1984: 122-142), ilişkiler ile kültürel veya mali sermaye arasındaki etkileşimi, sosyal sermayelerini -yani sosyal ilişkilerin, onurlu olmanın ve saygınlığın sermayesi- toplumda müşterilerinin güvenini kazanmak için ya da siyasette kariyer yapmak için istismar eden avukat, doktor gibi meslek sahipleri hakkındaki örneklerle açıklamıştır. Sadece kendi eğitimsel deneyimlerine güvenen kimseler yalnızca bağlantılarının yokluğundan dolayı değil, aynı zamanda eksik kültürel sermayelerinin güven pazarındaki dalgalanmalar hakkındaki bilgilerini azalttığı için "güven erozyonu" olayında en çok zarar görenlerdir.

Sosyal sermaye tartışmalarında Bourdieu'nün önemi, onun sosyal sermaye metaforunun kavramsallaştırılması hususunda önemli katkılarının oluşu sebebiyledir. Bourdieu, sosyal sermaye kavramını, bir yönü ile Marxizm'in kaynaklara ulaşmadaki eşitsizlik ve iktidarın sürdürülmesi sorunsalları çerçevesinde kavramsallaştırırken diğer bir yönü ile de sosyal Katolikliğin fakir-zengin ikilisi çerçevesinde ele almıştır.

Sonuç olarak Bourdieu, sosyal sermayeye daha negatif bir anlam yüklerken, toplum içinde yer alan farklı grupların -özellikle toplum içinde üstünlükleri

bulunanların- kendi ilişki ağlarını kullanarak bu üstün durumlarını sürekli kılma çabasının bir ürünü olarak ifade eder.

1.2.2. Coleman'a Göre Sosyal Sermaye

Coleman, eğitimle ilgili çalışmasında sosyal sermaye kavramını kullanmış ve sosyal sermayenin ekonomik avantaja dönüşmesi üzerinde duran Bourdieu'nun tersine, sosyal sermayenin insan sermayesine dönüşmesiyle ilgili olarak çalışmalarını gerçekleştirmiştir (Hopkins, 2002: 3). Sosyal sermaye ve insan sermayesi arasında ilişki kurmak için ABD'de devlet okulu öğrencileri üzerinde çalışan Coleman, farklı aile yapılarının çocuklar için farklı miktarda sosyal sermaye yarattığını ifade etmiştir (Wall, Ferrazi ve Schryer, 1998: 308).

Coleman'a (1988: 110) göre, öğrencinin akademik başarısında rol oynayan tek bir aile geçmişi yoktur. Aile geçmişi sistematik olarak üç farklı forma ayrılabilir: Finansal sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermaye. Finansal sermaye çocuğun eğitimi için gerekli olan yani ailenin geliri ile ölçülür. Evde çalışmak için sabit bir yer, öğrenmeyi kolaylaştıran araçlar, aile problemlerini azaltan finansal kaynaklar gibi başarının sağlanmasına katkı sağlayacak maddi kaynaklar içerir. Yaklaşık olarak anne-babanın eğitim düzeyi ile ölçülen beşeri sermaye, öğrenci için öğrenmeyi kolaylaştıran bir bilişsel çevre sunar. Sosyal sermaye de aile içindeki yakın ilişkinin yanı sıra aile ve okul ilişkilerini kapsamaktadır. Sosyal sermaye ile ilgili şu örneği verir: Birleşik Devlet'lerde, okul kitaplarının öğrencilerin aileleri tarafından satın alındığı bir devlet okulunda, okul idarecileri bir grup Asyalı göçmen ailenin çocuğunun ihtiyacı olan her kitaptan iki tane aldıklarını duyduklarında çok şaşırılmışlardır. Araştırdıklarında, ailenin ikinci kitabı çocuğun okulda daha başarılı olması için anneye aldıklarını öğrendiler. Coleman'ın deneysel araştırmasına göre finansal ve beşeri sermaye yanında sosyal sermaye de okuldaki ayrılma eğilimi üzerinde etkilidir. Sosyal uyum, okuldaki ayrılma oranının düşmesinde olumlu bir etkiye sahiptir. Ayrıca sosyal sermaye, yalnızca elit kesimin değil, varoluşların da başarı düzeyini etkileyen bir kavramdır (Ekinci, 2010: 12).

Coleman'a (1990) göre sosyal sermaye bir kaynağı temsil eder ve karşılıklılık (reciprocity) beklentilerini içerir. İlişkilerin yüksek derecede güvenle ve ortak değerlerle yönetildiği daha geniş iletişim ağlarını kapsayarak herhangi bir bireyin

ötesine geçer. Bu sebeple sosyal sermaye, üretkenliği kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. İçerisinde güvenin yaygın olduğu bir topluluk, buna sahip olmayan benzer bir topluluktan çok daha fazla şey başaracak kapasiteye sahiptir.

Coleman (1990: 311) sosyal sermayenin unsurları olarak normlar ve etkin yaptırımları da yine bireylerin kullanabilecekleri kaynaklar arasında sayar. Sosyal bir yapı içinde oluşmuş ve yerleşmiş bir takım normlar ve bu normlara paralel olarak ortaya çıkan yaptırımlar, bazı pozitif eylemleri kolaylaştırırken, negatif sonuçlara yol açacak eylemleri kısıtlayacaktır. Normlar ve yaptırımlar “kişisel çıkarlara yönelik eylemlerin onaylanmaması, ortak yararlaraya yönelik eylemlerinse ödüllendirilmesi suretiyle” desteklenebilir.

Sosyal sermayenin yaratılması, aktörler bir iletişim ağına üye oldukları zaman o ağla ilişkili diğer ağların da kapsamına girmiş olmaktadır. Örneğin bir birey bilgisayar yazılımcılarından oluşan bir ağa dahil olduğunda aynı zamanda o iletişim ağı ile yakın ilişkili olan elektronik mühendisleri, bilgisayar satıcıları gibi farklı ağlara da dahil olmaktadır. Yani birçok ağın kapsamına girmektedir. Bir sosyal ağ ile farklı iletişim ağları arasındaki “kapsama” (enclosed) ilişkisi, bu iletişim ağları arasındaki karşılıklı denge, ortak ve paylaşılan bir ideoloji yoluyla oluşturulmaktadır (Uçar, 2010: 25).

Sosyoloji ve ekonomi bilimlerini ortak kullanan Coleman disiplinler arası bir araştırma yapmış, sosyal sermaye kavramını, ekonomide kullanılan “rasyonel tercih kuramı çerçevesinde açıklamıştır. Coleman’a göre sosyal sermaye, insanların mevcut çıkarlarına en uygun olan rekabet durumunda bile neden işbirliği yapmayı seçtikleri sorusuna bir cevap sunmaktadır. Bundan dolayı, klasik iktisat teorisindeki görünmez el ne ise sosyal sermaye odur (Field, 2008: 28-30).

Coleman’ın (1994: 302) sosyal sermaye tanımı, bireysel ile kolektif arasında köprü kurmaktadır. Coleman sosyal sermayeyi kuşkusuz (ancak sosyal yapısal kaynakların oluşturduğu) “birey için bir sermaye değeri” olarak görmektedir. Coleman’a (1994) göre, pratikte bu kaynakların kullanımına gereksinim duyulup duyulmayacağına belirlenmesinde iki önemli etkenin rolü vardır. Bunlar, “sahip olunan yükümlülüklerin gerçek büyüklüğü” ve “sosyal çevrenin güvenilirlik düzeyidir.” Bunlar genel duruma özgü, sosyal yapılardaki değişimler tarafından şekillenmiştir.

Coleman'ın (1994: 312) belirttiği gibi, sosyal sermaye aktörlerin hesaplı bir tercih yapıp buna yatırım yapmalarının bir sonucu değil, başka hedeflerle ilgili faaliyetlerin beklenmeyen sonucu (veya yan ürünü) olarak ortaya çıkmıştır. Coleman, sosyal sermayenin, dikkatlice ve amaca dayalı bir tercihin sonucu olarak ortaya çıkan insani ve fiziksel sermayeden bu yönüyle ayrıldığına inanmaktadır.

Coleman'a (1998: 116) göre, mülkiyeti ve kazancı bireylere ait olan insani ve fiziksel sermayeden farklı olarak, sosyal sermaye, toplumsal açıdan yalnızca onu gerçekleştirmek için çaba gösterenlerin değil sosyal yapının bütün unsurları tarafından kullanılabilir hayati öneme sahip kamusal bir zenginliktir. Bu zenginliğin kaynağı ve önemli bir fonksiyona sahip olduğu kurumlar olarak oluşturulmuş, doğal olmayan kurumlardan ziyade, kendi ifadesiyle "ezeli" sosyal kurumların en iyi örneği olarak tanımladığı aileye imtiyazlı bir yer tanımıştır. Ona göre, sosyal sermayenin en fonksiyonel olduğu ve diğer kurumsal yapılara da transferinin mümkün olduğu genel anlamda akrabalık ve özel anlamda aile, toplumun kilit taşı temsil etmektedir (Ekinci, 2010: 27-28).

Bourdieu sosyal sermaye ile eşitsizliği açıklamaya çalışırken Coleman sosyal sermayenin bir şeyler için nasıl kullanıldığını tartışmaktadır. Bourdieu belirli bir grubun homojenliğine odaklanırken Coleman daha genel yargılara ulaşmayı hedeflemiştir. Sosyal sermaye kavramı ile insanların bir arada çalışmayı nasıl başardıklarını açıklamaya çalışmıştır. Sosyal sermayenin sadece onu oluşturmak için çaba gösterenlere değil bütün topluma fayda sağlayan bir kaynak olduğunu belirtmiştir. Bu olumlu özelliği sosyal sermayeyi mülkiyeti bireylere ait fiziki ve beşeri sermayeden farklı olarak sadece sahibine değil tüm taraflara hatta topluma kazanç sağlayan bir kaynak haline getirmektedir. Böylece Coleman sosyal sermayenin sadece olumlu taraflarına odaklanmış olumsuz taraflarını geri planda tutmuştur (Turgut, 2013: 11).

1.2.3. Putnam'a Göre Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye tartışmalarında önemli bir yere sahip olan üçüncü klasikleşmiş isim siyaset bilimci kimliğiyle tanınan Putnam'dır. Putnam'ın çalışmalarına bakıldığında, Coleman ile benzer yaklaşıma sahip olduğu ifade edilirse de kimi açılardan ayrıldıklarını söylemek mümkündür. Coleman sosyal sermayeyi lokal

düzeyde, bütün bireylere fayda sağlayan bir “kamu malı” olarak ele almaktadır. Bourdieu da sosyal sermayeyi mikro ölçekte; birey, aile ve çevreyi merkeze alıp hedeflerin gerçekleşmesinde potansiyel bir kaynak olarak ele almaktadır. Putnam ise Bourdieu ve Coleman’dan farklı olarak, söz konusu kavramı makro ve mikro ölçekte eklektik bir yapıda işlemektedir (İnce, 2014: 51).

Sosyal sermaye konusunun, genelde sosyal bilimlerde özelde ise siyaset biliminde popülerlik kazanması, Putnam’ın İtalya üzerinde gerçekleştirdiği uzun soluklu ve kapsamlı araştırmalarından oluşan kitabını yayınlamasından sonraya denk gelir. Putnam’ın İtalyan bölgesel hükümetlerinin başarısında sivil katılımın rolü üzerinde duran kitabının yayınlanmasıyla, sosyal sermaye gerçek bir ilgi ile karşılaşmıştır. Bireyin aile dışındaki bazı sosyal gruplara gönüllü olarak katılımının önemine değinmiştir (Putnam, 1995: 65-78). Putnam, “Making Democracy Work” adlı bu eserinde İtalya’nın çeşitli bölgelerindeki demokratik kurumlarını konu alan incelemesinde, sosyal sermayenin güçlü olmasının yerel ekonominin gelişmesini sağladığı yönünde bulgular elde etmiştir. Putnam’a (1993: 11) göre, İtalya’daki bölgelerin bazılarında “bol miktarda canlı şebekeler ve sivil bağlantı normları” lütf edilmişken; diğer bölgeler dikey politik yapılarla, yıkılmış bir sosyal yaşamla ve bir itimatlılık kültürüyle karşı karşıya kalmıştır. Sivil yaşamdaki bu ayrılıklar, kurumsal başarı düzeyinin açıklanmasında önemli rol oynar. Putnam’ın (1993) araştırmasının sonucunda ekonomik, sosyal ve yönetsel etkililiğin arkasındaki en önemli öğeler; yurttaşlık bilinci, katılımı ve sorumluluğunun göstergeleri olarak seçimlere katılım, okunan ulusal ve yerel gazete oranları, sportif etkinliklere ve kulüplere, gönüllü kültürel ve sosyal aktivitelere ve sivil toplum kuruluşlarına katılımdır.

Putnam (1993: 6-7) İtalya üzerine yaptığı bu çalışmalarda karşılaştığı kuzey ve güney İtalya’daki farklı duruma ilişkin ayrıca şu saptamalarda bulunmaktadır: Kuzeyde sosyal, politik ve dini bağlılık gibi öğeler oldukça güçlü ve yatay bir yapılanma gösterirken; güney, buna karşılık daha zayıf ve dikey bir yapılanma arz etmektedir. Ayrıca kuzeydeki karşılıklı işbirliği ve sosyal desteğin, vatandaşlık sorumluluklarının ve güvenle birlikte akrabalık ilişkileri vb. unsurların da fark edilir şekilde Avrupa’dan farklı özellikler gösterdiğini tespit etmiştir. Güneyde, temel

dayanağı sıkı ve hiyerarşik bir yapılanma olan sosyal düzen ve yapının tersine kuzeyde gönüllülükten beslenen bir nitelik taşımaktadır.

Putnam'ın sosyal sermayeye ilişkin kuramı temelde “bir bölge eğer sosyal ve ekonomik yönden gelişmiş ise bu gelişimin ve refahın asıl dayanak noktasının sosyal ve politik bütünleşme sonucunda oluşan sosyal sermaye birikimi” olduğu düşüncesine dayanmaktadır. Putnam bu çerçevede sosyal sermayenin “özel bir mal” olduğu konusunda rasyonel seçim kuramcılarında katılmakla birlikte, onun aynı zamanda bir “kamu malı” da olabileceğini ileri sürer. Putnam (1995: 66-67) sosyal sermayeyi, cemaat, devlet ve hatta uluslar düzeyinde daha büyük insan toplulukları için bir kaynak olarak görür. “Sosyal sermaye, karşılıklı yarar için işbirliği ve eşgüdümü kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyon şekil ve niteliklerine dayanır” aynı zamanda toplumsal ve ağların biçimlendirdiği yurttaşlık yükümlülüklerinin hükümetlerin performansını etkilediği yönündeki görüşünü ısrarla vurgulamaktadır. Diğer bir deyişle, sosyal sermaye, işbirliği ve eşgüdümü kolaylaştıran ağlar, normlar ve güven duygusudur. Bu tanımda sözü edilen ağlar, bireylerin birden çok örgüte üye olarak örgütler-arası sağladıkları bağlantılardır. Putnam “güven ve sosyal iletişim ağlarının geliştiği yerlerde bireyler, şirketler, yerleşim alanları ve hatta milletlerin zenginleşeceğini” iddia etmektedir (Erselcan, 2009a: 251).

Putnam, ABD’de son yıllarda yaşanan birçok sosyal ve politik sorunun temel nedeni olarak sosyal sermayenin erime eğilimi içerisinde olmasını göstermektedir. Putnam’ın Amerika’daki toplumsal değişimi incelediği ve sosyal sermayedeki düşüşün sebeplerini araştırdığı “Bowling Alone” adlı çalışmasına göre sosyal sermaye oranının gerilemesini dört başlık altında toplamıştır (Ergin, 2007: 9; Field, 2008: 49-50).

- Anne ve babanın yoğun çalışması bunun sonucunda da sosyalleşmek için harcaabilecekleri zamanın ve diğer kaynakların miktarı azalmıştır.
- Büyük metropollerin sakinleri açısından bir araya gelebilmek için çok fazla zamana gereksinim duyulmaktadır. Bunun sonucunda sahip oldukları toplumsal iletişim ve işbirliği zayıflama eğilimindedir.

- Suçlu ev temelli elektronik eğlence malzemelerinin kullanımının yaygınlaşmasıyla beraber insanların boş zamanlarında evlerinde geçirdiği zamanın artmasıdır. Buna göre televizyon veya bilgisayar hastası insanların sivil yaşamı neredeyse terk ettikleri ve arkadaşlarına hatta ailelerine dahi çok az zaman ayırdıklarını ortaya koymaktadır (Buna ek olarak, Putnam televizyon hastalarının genelde izledikleri şeylerden daha az keyif aldıklarını ve kendilerini iyi hissetmediklerini gösteren kanıtlar bulmuştur Putnam, 2000: 240-242).
- Yüzyılın ortasındaki savaş ve yeniden yapılanmanın neden olduğu büyük küresel yıkımlar, işbirliğine dönük alışkanlıklar ve değerler edinmeye zorlanan alışılmadık ölçüde politik neslin yerine daha az politik olan bir neslin yetişiyor olmasıdır. Özellikle oy kullanma oranlarındaki düşüş bunu göstermektedir.

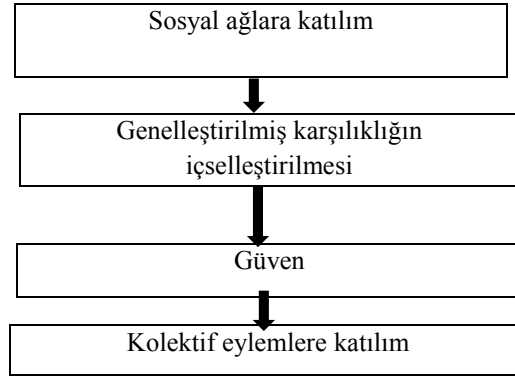
Putnam'ın sosyal sermaye yaklaşımına temel oluşturan görüşler bir bakıma Tocqueville'in Amerikan toplumu üzerine ileri sürdüğü görüşlerin günümüz toplum hayatına uyarlanması ile ortaya çıkmıştır. Tocqueville 1831'de Birleşik Devletlerin tümünü içeren gezilerini anlatırken, dünyanın ilk büyük demokrasisinin anarşiye yaklaştığı konusunda uyarıda bulunmuştur. Görüşlerinde biraz tutucu olan Tocqueville, daha sonraları istibdata yol açabilecek olan kanun önündeki resmi eşitliğin, birbirlerinden ayrılmış bireylerden oluşan bir toplumu yaratması gerektiğini belirtmiştir. Sivil katılımın yüksek düzeylerde olduğu, bireylerin kendi kendini teşkilatlandırma becerisi ile demokrasinin işlerliği ve toplumsal hayatın canlılığı için dayanak olduğu bir Amerika betimlemesi çizen Tocqueville'in görüşleri, geçmişle günümüzün en önemli mukayese ögesi olmuştur. Putnam'ın bu betimlemeden yola çıkarak sorduğu Amerikan topluluklarındaki sivil (civic) sosyal hayata neler olduğu sorusu sadece Amerika için sınırlı kalmamış, hemen hemen bütün batı ülkeleri için dikkat çekici bir soruşturma alanı haline gelmiştir. Modern dünyanın özgürlükçü sosyal politikalarında beslenen bireyselleşme eğilimi hızla toplumsal birlikteliği sağlayan kaynakları, Putnam'a göre toplumların sosyal sermayesini eritmiştir (Aydemir, 2011: 63-64; Field, 2008: 41).

Putnam (1993: 167) sosyal sermaye kavramını hem İtalya üzerine yaptığı çalışmada hem de Amerika üzerine yaptığı çalışmada ele alırken genel olarak söz

konusu kavram ile sivil toplum, sivil katılım, güven, karşılıklılık gibi kavramlar arasında bağlantı kurmaya çalışmış ve ekonomik kalkınmayı bu formülasyonlar aracılığıyla analiz etmeye çalışmıştır. Bu çerçevede sosyal sermayeyi şöyle tanımlama yoluna gitmiştir: “Sosyal sermaye; güven, normlar, iletişim ağları gibi toplumun etkinliğini koordine edilmiş eylemlerle kolaylaştıran sosyal organizasyonların özelliklerine gönderme yapmaktadır.”

Putnam’ın özellikle İtalya çalışmasındaki sosyal sermaye kavramının kullanım biçimi birçok açıdan Coleman’ın sosyal sermaye kullanımının genişletilmiş halidir. Ancak, iki teorisyenin önem verdiği gruplar değişmektedir. Putnam dönüşümlü kredi dernekleri ve müzik topluluklarına daha fazla önem verirken, Coleman kilise ve ailenin rolü üzerine önemle durmaktadır.

Putnam’ın sosyal sermaye teorisi (ki teorinin grafiksel bir özeti Şekil 1.2.’de sunulmaktadır) diğer sosyal bilimciler tarafından ortaya konulan teorilerden farklıdır.



Şekil 1.2: Putnam'ın Sosyal Sermaye Teorisi'nin Grafiksel Bir Özeti (Eşki, 2009: 17)

Putnam’ın öne sürdüğü teori, kolektif hareketleri kolaylaştıran sosyal ağlara nasıl iştirak edileceği konusuna odaklanırken, diğer sermaye öncüleri sosyal sermayeyi “sosyal ilişkilerde ve yapılarda örtük olan kaynaklar” olarak tanımlamaktadırlar. Tanımladıkları bu örtük kaynakları insanlar amaçlı eylemlerinde başarı olasılığını artırabilmek için harekete geçirmektedirler. Diğer bir söyleyişle ortaya konulan bu teorilerin ana varsayımı şudur; sosyal ağlar kişilere kişisel amaçlarına ulaşabilmelerini kolaylaştıracak kaynaklar sunar. Ancak Putnam, sosyal sermayenin bireylere kişisel hedef ve amaçlarına ulaşmalarında kaynaklar sunduğunu iddia eden bu sosyal sermaye öncülerinden ayrılır. Çünkü Putnam’a (1995: 66-67)

göre, önemli olan kişisel amaç ve hedeflerden ziyade kolektif eylemlerdir. Putnam (1995), sosyal sermayenin bireyler arası işbirliği sağlaması dolayısıyla özellikle de kolektif eylemlerde önemli olduğunu ileri sürer. Kolektif eylem ve karşılıklılık ilkeleri Putnam için sosyal sermayenin en önemli unsurları arasında yer almaktadır (Shideler, 2005: 11; Eşki, 2009: 17; Aydemir, 2011: 65).

Bu üç önemli isimden sonra sosyal sermaye kavramına olan katkılarından dolayı öne çıkan isim F. Fukuyama'dır. Fukuyama 1995'de "ulus" kavramı üzerinde durarak, sosyal sermayeyi ulus düzeyinde ele almıştır. Fukuyama 'ya göre sosyal sermayenin artmasını sağlamak, bir ulus içinde bulunan her bir bireye bağlı bir süreçtir. Fukuyama insanların, devlet veya hükümet dışında sivil toplumun kendisi tarafından organize ettiği yatay bağları oluşturarak, sorunları çözme eğilimini sosyal sermaye kavramıyla açıklamıştır. Fukuyama'ya göre sivil toplum insanların elde edeceği faydaları, avantajları bir araya getiren ve onları daha geniş bir politik dünyaya katılmaya yönlendirir (Özdemir, 2007: 17). Ulugay (1997), Fukuyama hakkında şu ifadelere yer vermiştir: "Fukuyama'ya göre sosyal sermaye açısından zengin ve güven düzeyi yüksek olan toplumlar, ekonomik örgütlenme ve kalkınmada da daha başarılı olmaktadır. İnsanların aile bağları dışında, gönüllü örgütlenme düzeyinin yüksek olduğu ve kişisel çıkar motifinin ötesinde bir toplumsallık duygusunun, birlikte iş başarma alışkanlığının bulunduğu toplumlarda erişilen yüksek güven ortamının her hangi bir işi başarmayı kolaylaştırdığını, büyük müesseselerin bu ortamda oluştuğunu ifade etmektedir."

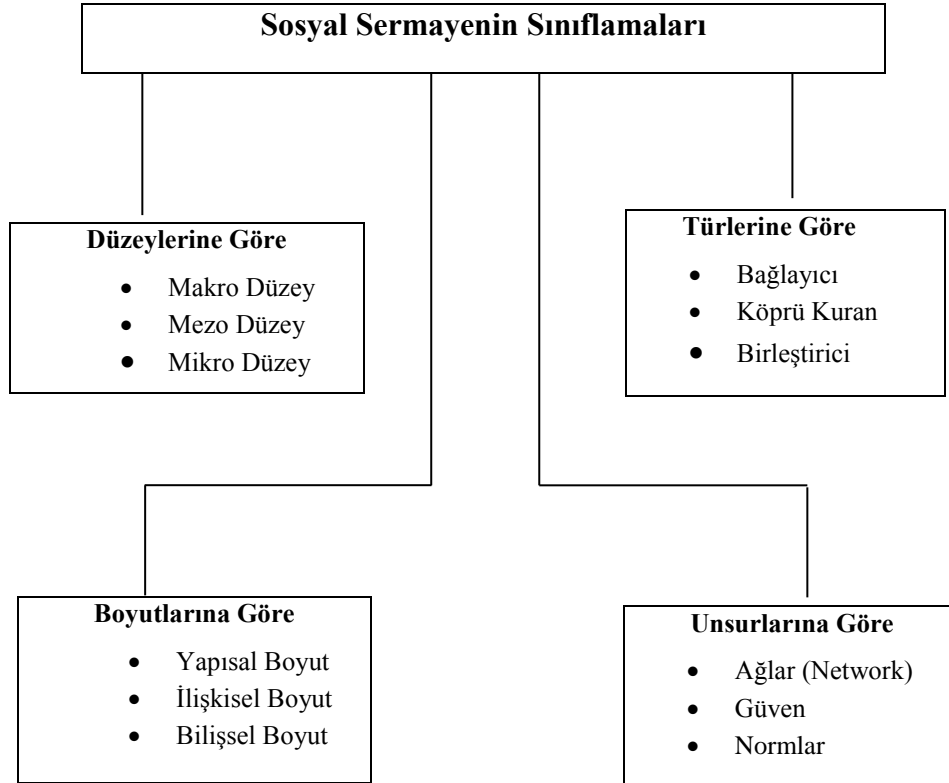
Amerikalı ünlü siyaset bilimci Fukuyama (1995), sosyal sermaye kavramının, ekonomik ve toplumsal refahın üretilmesinde önemli bir araç olduğunu ifade etmiştir. Fukuyama bir toplumda insanların birbirlerine duydukları güven düzeyi ve bunun toplumsal kalkınmaya etkisi üzerinde tartışmaktadır. Fukuyama temel tezini şu şekilde oluşturmuştur. Yaşadığımız çağdaş dünyadaki tüm ekonomik faaliyetler, bireyler tarafından değil, yüksek düzeyde sosyal iş birliğini gerektiren organizasyonlar tarafından yerine gerektirmektedir. Mülkiyet hakları, sözleşmeler ve ticari yasaların hepsi her ne kadar pazar ekonomisinin temelini oluştursa da buna benzer kurumlar ve yasal düzenlemeler eğer sosyal sermaye ve güvenle bütünlenirse, işlem maliyetleri ekonomik kılınabilir (Şan, 2007: 77-78). Güven, ortak ahlaki normlar ve değerlere dayalı, kökü çok eskilere giden toplulukların ürünüdür. Bir

toplum bu anlamda eğer güven düzeyi yüksek bir aşama oluşturabilmekteyse ekonomik anlamda da son derece yüksek bir performans sergileyebilecektir (Fukuyama, 2000: 351; Şan, 2007: 77-78).

Diğer sosyal sermaye teorisyenlerinin de önem verdikleri güven unsuru Fukuyama için ayrı bir önem taşımaktaydı. Ona göre güven sosyal sermayenin merkezinde yer alır. Fukuyama'ya göre sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir değerdir (Ekinci, 2010: 33).

1.3. SOSYAL SERMAYENİN SINIFLAMALARI

Sosyal sermaye kavramı, araştırmacılar tarafından farklı sınıflama biçimlerine göre ele alınmıştır. Genel olarak bu sınıflama düzey, tür, boyut ve unsurlarına göre dört gruba ayrılmaktadır. Şekilde söz konusu bu sınıflamalar yer almaktadır.



Şekil 1.3: Sosyal Sermaye Sınıflamaları

1.3.1. Düzeylerine Göre Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye düzeyleri açısından ele alındığında, mikro, mezo (orta) ve makro düzey olmak üzere üç kısımdan oluşur.

1.3.1.1. Mikro Düzeyde Sosyal Sermaye

Mikro seviyede sosyal sermaye; din, birey, aile, akrabalık, arkadaşlık ve etnik girişimcilik birlikteliği biçiminde ortaya çıkan sosyal sermaye düzeyidir (Yapraklı, 2005: 86; Bilgin ve Kaynak, 2008: 30). Bu düzeyde, bireylerin meydana getirdiği yatay şeklindeki ağlarda ve hane halkında ve bu ağların özünde yatan ortak normlar ve değerlerde sosyal sermaye gözlemlenebilir.

1.3.1.2. Mezo (Orta) Düzeyde Sosyal Sermaye

Orta düzeyde sosyal sermaye aslında makro ve mikro düzeyinin birleşiminden oluşmaktadır. Bu düzey sosyal sermayede grup içerisinde bulunanlara fayda, grup içerisinde bulunmayanlara karşı ise sosyal dışlanma söz konusu olmaktadır (Yüksel, 2015: 27).

Sosyal sermayenin mezo düzeyine ilişkin yapılan analizler ağ yapılarının meydana getirilmesi ve geliştirilmesine odaklanır. Bu düzeyde sosyal sermaye, sosyal kimlik ve aidiyet, örgüt ve kurumların sosyal bir döngü ile içerdekilerin içerilmesine ve dışarıdakilerin dışlanmasına işaret eder. Sosyal sermayenin mezo düzeyi örgütler açısından ele alındığında iş takımlarının doğasını, homojen olup olmadıklarını ve çalışma ekiplerinin doğasını kapsamaktadır. En genel ifadeyle sosyal sermayenin mezo düzeyi yerel kalkınma ve örgütsel büyüme ile daha ilgilidir (Akdere, 2005: 5).

1.3.1.3. Makro Düzeyde Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin üçüncü ve en kapsamlı düzeyi makro düzeydir. Bu düzey sosyal sermayenin toplumsal yapısını şekillendiren ve geliştirmek için normlarını sağlayan, kurumsal yapıyı kapsamaktadır. Hukukun üstünlüğü gibi kurumsal ilişkiler ve yapılar, demokrasinin yerleşmesi, yasal çerçeve ve politika oluşturma süreçlerine katılım makro düzeyin bileşenlerini oluşturmaktadır (Grootaert, 2001: 5; Tüysüz, 2011: 19). Tablo 1.2.'de sosyal sermaye düzeyine ilişkin farklılıklar gösterilmiştir.

Tablo 1.2: Sosyal Sermayenin Düzeyleri (Eşki, 2009: 27)

Düzyey	Yer	Biçim ve Bileşenleri	Çıktılar
Makro	Uluslarötesi	-Tarihsel,kültürel ve etnik bağlar temelinde sınırlar ötesi sosyal ağlar	Ekonomik işbirliği ve gelişme
	Ulusal	-Geleneksel ve modern değerler, gelenekler ve uygulamalar -İdeoloji	Uluslararası rekabet gücü
Orta (Mezo)	Kurumsal	-Aile -Eğitim -Din -Hukuk	Sosyal bağlılık
	Örgütsel Toplumsal	-Şirket ağları -Yönetim felsefesi - Sivil toplum kuruluşları - Yurttaş birlikleri	Güçlü performans
Mikro	Grup	- Normlar - Gayriresmi Kurallar - Güven - Arkadaşlık - Gönüllülük	-Refahın dağıtımı -Ekonomik akışkanlık ve diğer iyi yaşam şansları
	Bireysel	- İşbirliği - Kaynaklara erişim	

Bu şekilde sosyal sermaye, mikro düzeyde birey ve grupların, orta düzeyde örgüt ve kurumların, makro düzeydeyse ulusların sermayesidir.

1.3.2. Sosyal Sermayenin Türleri

Tür bakımından sınıflamaya göre sosyal sermaye bağlayıcı, birleştirici ve köprü kuran olmak üzere üçe ayrılmaktadır.

1.3.2.1. Bağlayıcı (Dayanışmacı) Sosyal Sermaye

Bir bölgede yaşayanların birbirleriyle ilişkilerinin yoğun olduğu, görece olarak içe dönük, sık tekrar eden uzun süreli ilişkiler içinde kurulan karşılıklı güven, geliştirilen ortak normlar ve ilişki kalıplarının ortaya çıkardığı kapasiteye dayanışmacı sosyal sermaye denmektedir (Tekeli, 2009: 5). Başka bir ifadeyle bağlayıcı sosyal sermaye toplumdaki eşit bireyler arasında kurulan yatay ilişkilerden oluşur. Daha çok aile fertleri ve yakın arkadaşlar arasında kurulan iletişim ile ortaya çıkan bağlayıcı sosyal sermaye, homojen ve aynı değer yargılarına sahip grupların

iletişimi sonrasında meydana geldiği için maksimum güven düzeyine sahip olan sosyal sermaye türüdür (Akın ve Aytun, 2014: 67).

Bağlayıcı sosyal sermayenin olumsuz etkisi de söz konusudur. Bu olumsuz etki ise; grup üyelerinin grup dışındakilerle iş birliği kurma eğilimini azaltabilmesidir. Sosyal iletişim bireylerin çeşitli gruplara üye olmalarına izin verir, yeni fikirler ve bilgiler almalarını sağlar. Ancak bağlayıcı sosyal sermaye grup dışındakilerle ağ kurulma yoğunluğunu kısıtlamaktadır (Keskin, 2008: 15). Dışlayıcılık özelliğine sahip olan bağlayıcı sosyal sermaye daha çok örgüt içi “içsel sosyal sermayenin” oluşumunu sağlamaktadır (Gök, 2014: 164).

1.3.2.2. Köprü Kuran Sosyal Sermaye

Köprü kuran sosyal sermaye, daha uzak ilişkileri ifade etmede kullanılan bir sosyal sermaye türüdür. İnsanları kendilerinden çok farklı döngüde hareket eden daha uzaktaki tanıdıklarına bağlar (Field, 2008: 92). Farklılıklar arasında bağlantı kurulmasına yardımcı olan ve bu sayede kazanımların artmasını sağlayan sosyal sermaye türüdür (Öğüt ve Erbil, 2009: 52). Bu şekilde kişi veya kişiler bölge dışı ağlarını geliştirecek, yeni fırsatlara ve bilgilere ulaşabileceklerdir (Yüksel, 2015: 22).

Köprü kuran sosyal sermaye bireylere, onların dışsal sosyal bağlarına ve bireylerin bu bağlardan edindikleri sosyal sermayeyi, kendi faydaları için hangi şekilde kullandıkları unsuruna odaklanmaktadır. Dolayısıyla köprü kuran sosyal sermaye yaklaşımında sosyal sermaye, bir aktörün dışsal ilişkilerinde, hatta farklı sosyal aktörler arasındaki yapısal boşluklarda oluşmakta ve aktörlerin gayelerine ulaşmada kullandıkları özel mal türünden bir kaynak olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye bireyin dışsal ilişkilerinden türeyen bir özel mal konumuna getirildiğinde de aktörlerin sosyal sermayelerini tahmin edebilmek için aktörün sosyal ilişkilerinin doğrudan ya da dolaylı olmasına ağ bağlarının zayıf ya da güçlü, yerleşik ya da mesafeli olmasına, frekansına, süresine, sosyal ağın büyüklüğüne ve yoğunluğuna odaklanması gerekmektedir (Eşki, 2009: 51). Tablo 1.3.'de bağlayıcı sosyal sermaye ile köprü kuran sosyal sermaye arasındaki farklılıklar gösterilmektedir

Tablo 1.3: Köprü Kuran ve Bağlayıcı Sosyal Sermaye Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar (Özen ve Aslan, 2006: 130-161)

Farklılık Boyutları	Bağlayıcı Sosyal Sermaye	Köprü Kuran Sosyal Sermaye
Öncüleri	Putnam, Coleman ve Fukuyama	Burt, Baker, Bourdieu ve Wacquant
Tanımlardaki vurgu	Bir topluluğun işbirliği içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı özellikleri	Bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar, fırsatlar bütünü
Sosyal sermayenin sahipliği	Topluluğun ortak malı	Aktörün özel malı
Sosyal sermayenin olduğu yer	Topluluğun içinde	Sosyal aktörün diğer sosyal aktörlerle arasındaki yapısal boşluklarda
Sosyal ağ anlayışı	Topluluk içinde yer alan diğer aktörlerle biçimsel olmayan ilişkiler	Aktörün, topluluğun içinde ve dışındakilerle farklı nitelik ve konfigürasyonlardaki bağlar
Sosyal sermayenin kaynağı	Topluluktaki sosyal ilişkileri biçimleyen egemen değerler, inançlar ve normlar	Sosyal ilişkilerin yapısı (doğrudan, dolaylı, frekans, yoğunluk vb.)
Sosyal sermayenin oluşumu	Verimli bir varlık	Sonradan edinilebilir, geliştirilebilir.
Güven kavramının statüsü	Güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bir türü	Güven, sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmen

Yukarıda da ifade edildiği gibi bağlayıcı sosyal sermaye içsel sosyal sermayenin, köprü kuran sosyal sermaye ise dışsal sosyal sermayenin oluşmasını sağlamaktadır.

1.3.2.3. Birleştirici Sosyal Sermaye

Birleştirici sosyal sermaye ilk kez Woolcock tarafından ileri sürülmüştür. Sosyal sermayenin bu türünde sosyal sınıfların aslında bir birleşimi vardır. Birleştirici sosyal sermaye, dar anlamda yatay işbirliğini kapsarken geniş anlamda yatay örgütlenme yanında dikey örgütlenmeleri de kapsamaktadır. Bu ilişki çeşidi organizasyonlar arası ilişkileri içermektedir. Bu sayede bireyler, kendi sosyal çevreleri dışında kalan bağlantılardan fikir ve bilgi edinirler (Yıldız ve Topuz, 2011: 206). Burada önemli olan grup ve üyeler arasındaki hiyerarşik veya dikey bağlantılardır. Bu bağlantılar yöneten grup ve yönetilen grup arasındaki ilişkiler ya da işçi-patron arasındaki bağlantılarda örnek olarak verilebilmektedir.

Birleştirici sosyal sermayenin tanımlanması doğrultusunda anlaşılan daha çok heterojen ilişkileri içerdiğiidir. Bu sosyal sermaye türünde bireyler aile içindeki veya

yakın çevresine değil daha zayıf bağları olan “dışarıdaki” insanlara güven duymakta ve onlar ile ilişki içerisine girmektedirler. Bu şekilde meydana gelen ilişkilerde bireylerin hangi aileye veya çevreye bağlı olduğu çok da önem arz etmemektedir (Yüksel, 2015: 21)

1.3.3. Sosyal Sermayenin Boyutları

Son zamanlarda sosyal sermayenin tek boyutlu bir kavram olmadığı yani çok boyutlu bir kavram olduğu gözlemlenmiştir. İlişkisel kaynakların sosyal faaliyetlerin yönlendirilmesine nasıl yardım ettiği konusu herkesin ortak ilgi alanını oluştururken bu konuda farklı yazarların sosyal sermayenin farklı yönlerine odaklaşma meyilleri vardır (Turgut ve Begenirbaş, 2013: 104). Sosyal sermayeyle ilgili çalışmalarda bu ayrım sıklıkla başvurulur. Nahapiet ve Ghoshal (1998), Tsai ve Ghoshal (1998), King (2004) sosyal sermayeyi yapısal boyut, ilişkisel boyut ve bilişsel boyut olarak ayrımına tabi tutarak incelemişlerdir.

1.3.3.1. Yapısal Boyut

Yapısal boyut insanlar ve üniteler arasındaki ilişki yapısını ifade eder. Bir başka ifadeyle sosyal ağları ifade eder. Bu ağlar insanların psikolojik, sosyal ve ekonomik amaçlara ulaşmak için birbirleriyle kurdukları ilişkiler ve bu amaçların gerçekleşmesine özen gösterilen unsurlardır (King, 2004: 473).

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal sistemin ve ilişkiler ağının tamamının sahip olduğu özellikleri kapsamaktadır. Bu özellikler birey ve bireyler arasındaki iletişiminin ve bireye bağlı olmayan yapılandırmayı tarif etmektedir. Bu bağlamda sosyal sermayenin yapısal boyutu, bireyler arasındaki ilişkilerde kime ve nasıl erişildiği gibi genel bağlantı kalıplarını kapsamaktadır (Aydıntan, Bingöl ve Göksel, 2010: 90). Bu boyutun en önemli özelliği ise rol yapanlar, ilişki biçimleri ve bireyler arasındaki ilişki yapıları, bağların varlığı ve yokluğu, iletişim ağının yapısı ve uygun örgütsel anlayıştır.

1.3.3.2. İlişkisel Boyut

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, saygı ve dostluk gibi, belli ilişkiler üzerine odaklanır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 244). İlişkisel boyut, insanların birbirleriyle tarihi süreç içerisinde geliştirmiş oldukları kişisel ilişki biçimlerini tanımlamaktadır.

İlişki süresince bireylerin birbirlerine karşı duyduğu güven duygusu ve bu bağlamda ortak hareket etme isteklilikleri ortaya çıkmaktadır. İlişkisel boyut, insanların davranışlarını etkileyen dostluk ve saygı gibi kişisel ilişkiler vasıtasıyla, sosyallik benimsenme ve prestij gibi sosyal güdülerini tatmin etmektedir. Örneğin: Aynı ilişki ağı içinde bulunan ve eşit pozisyonlarda olan bazı kişilerin kişisel ve duygusal eğilimleri diğer şebeke üyelerinden farklı ise, muhtemelen davranışları da farklılık gösterecektir. Bu boyutta en çok üzerinde durulan güven, güvenilirlik, normlar ve yaptırımlar, zorunluluklar ve beklentiler ile kimlik ve tanımlamalardır (Kapu, 2008: 273; Ögüt ve Erbil, 2009: 64; Woolcock, 1998: 156-157).

1.3.3.3. Bilişsel Boyut

Sosyal sermayenin bir diğer boyutu olan bilişsel boyut, farklı bireyler arasındaki etkileşimin ortak paydasını oluşturmaktadır. Bu boyutun temelinde, ortak değerler bulunur. İletişimi sağlayan güvene dayalı ilişkilerin meydana getirdiği ortak amaçların paylaşımı için imkan sağlar. Bilişsel sosyal sermaye bir sosyal sistemde genel amaçların ortak bir şekilde anlaşılmasını kolaylaştıran, paylaşılan dil ve başarı hikayelerinden oluşmaktadır (Chua, 2002: 378; Chang ve Chuang, 2011: 10). Ortak anlamayı sağlayacak bilişsel boyut pek çok örgüt tarafından geliştirilmeye çalışılmaktadır. Örgüt içerisinde sosyal sermayenin geliştirilmesine yönelik olarak yapılan yatırımlar örgüt için bir değer yaratır (Özyılmaz, 2008: 401). Örneğin ortak dil insanların birbirleriyle kolayca iletişim kurmasına katkı sağlar, yanlış anlamaları azaltır, iletişim sürecindeki parazitleri ortadan kaldırır, zaman kayıplarını önler ve ortak çalışmayı kolaylaştırır. Ortak dil bir örgüt içindeki konuşma diline ilave olarak çeşitli sembolleri, ifadeleri ve şekilleri içerir (Turgut, 2013: 19).

Bilişsel boyut, bireyler arasında paylaşılan anlamlar, tanımlar ve yorum sistemlerini sağlayan kaynakları içerir. Bu bağlamda Cohen ve Prusak (2001: 142) sosyal iletişim içindeki aktörler arasındaki “sosyal konuşma” olarak ifade ettikleri bu paylaşımın sosyal sermayenin meydana getirilmesi ve korunması açısından büyük bir öneme sahip olduğunu vurgular. Sosyal iletişim, değerlerin uygunluğuna, paylaşımına dayanır ve genel hedefleri oluşturmada önemli bir yere sahip olur. Tablo 1.4.’de bu boyutların birbirinden farklı özellikleri gösterilmektedir.

Tablo 1.4: Yapısal, İlişkisel ve Bilişsel Sosyal Sermayenin Özellikleri (Eşki, 2009: 55)

	Yapısal	İlişkisel	Bilişsel
Kaynakları / Görünümleri	İnsanların ağlar ve diğer kişilerarası ilişkilerde üstlendikleri roller, spesifik davranışlara rehberlik eden kurallar ve prosedürler	İnsanlar arasında geliştirilen kişisel ilişkiler, İlişkilerin kalitesi	Genelleştirilmiş davranışlara rehberlik eden değerler, tavırlar, inançlar
Çalışma Alanları	Sosyal organizasyonlar (informel ağlar ve formel örgütler)	Bireyler arası ilişki yapıları	Katılım kültürü
Dinamik Faktörler	Yatay bağlantılar Dikey bağlantılar Kolektif eylemler	Etkileşim Kişiler arası güven İşbirliği, yönetim	Dayanış Güven Diğerlerinin imajı

Yani bilişsel boyut insanları karşılıklı faydalar içeren kolektif eylemlere yatkın hale getirirken, yapısal boyut bu eylemleri kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. İlişkisel sermayenin en önemli özelliği ise, kişilerarası güvene dayanmasıdır.

1.3.4. Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermayenin unsurları sosyal sermayenin oluşturulmasını ve işlerliğini sağlayan kaynakları birbirleriyle olan etkileşimleri ve aynı zamanda sermayenin de birer sonucu olabilen olgulardır. Sosyal sermayeye ilişkin ortaya atılan görüş farklılıkları olduğu gibi, kavramın unsurlarının literatürde ele alınmasında da çeşitlilik söz konusudur. Bu çeşitlilik farklı yazarlar tarafından farklı şekillerde ele alınmışlardır. Muhturi ve diğerleri (2007: 77) çeşitli yazarlara atıfta bulunarak, sosyal sermayenin güven, ağ (network) ve normlar ile; Schuller (2002) ise, paralel olarak sosyal sermayenin normlar, ağlar ile ilgili bir şekilde tanımlanacağını belirtir. Bunlar sosyal sermaye unsurlarının kendi açılarından üç ana başlığına işaret ederler (Öğüt ve Erbil, 2009: 16).

Dünya Bankası (2016) da konuya makro açıdan bakarak sosyal sermayenin unsurlarını şu şekilde ifade eder: Topluluklar ve ağlar, güven ve işbirliği, ortaklaşa hareket ve işbirliği, toplumsal bütünlük ve içerilme (inclusion) ile enformasyon ve iletişim. Tüylüoğlu (2006: 16) da genel olarak yazında sosyal sermaye unsurlarının güven (trust), karşılıklılık (reciprocity), ağlar, birlikler (associations), birlik veya

grup üyeliği, normlar ve ortak (collective) faaliyet kavramlarının ön plana çıktığı tespitini yapmaktadır.

Sosyal sermaye kimyasal bir bileşim değildir. Bu açıdan bakıldığında her ne kadar bileşenlerine (yan unsurlarına) ayrılrsa da, bu unsurlar arasındaki etkileşim göz ardı edilmemelidir. Unsurlarıyla ele alınmasının nedeni ise sosyal sermayeye ilişkin çalışmaların sosyal sermaye kavramıyla nasıl bir etkileşim içerisinde olduğunu daha iyi anlayabilmek ve inceleyebilmektedir.

Bu çalışmanın kapsamında sosyal sermayenin unsurları olarak ağ, güven ve norm ele alınmaktadır.

1.3.4.1. Ağ (Network) Unsuru

Sosyal ağlar, sosyal sermayenin unsuru olarak ele alacağımız ilk kavramlardan bir tanesidir. Sosyal ağlar, bireyin iradesi dışında içinde bulunduğu aile, din, cemaat gibi yapılar olabilmesinin yanında, bireyin daha sonradan kendi iradesi ile katıldığı futbol kulüpleri, müzik koroları gibi yapılar da olabilir (Akdoğan, 2002: 72)

Sosyal ağlar, sosyal sermaye literatüründeki merkezi unsurlardan biri olmakla birlikte sosyal sermayenin hemen hemen tüm tanımları bireyler arasında ya da bireylerle gruplar arasındaki ağlara atıflar üzerinden yapılmaktadır. Örneğin hem Putman hem Coleman hem de Bourdieu kendi sosyal tanımlarında ağların önemine işaret etmektedirler. Bourdieu'ya göre ağlar, yalnız sosyal sermayenin ne olduğunun anlaşılmasıyla ilgili değil, aynı zamanda sosyal ağların arzulan sonuçlara ulaşmada sosyal sermayenin nasıl kullandığını açıklamada da anahtar bir değişkendir. Coleman'a göre ise sosyal sermaye bireyler arasındaki ilişki yapılarında var olmakta, başka bir ifadeyle sosyal sermaye ağlara katılımın kolektif bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Putnam da Coleman ve Bourdieu gibi sosyal sermaye kavramsallaştırmasında ağlara önem vermektedir. Putman'a göre ağlar, genelleştirilmiş karşılıklılığı kolaylaştırmakta ve karşılıklı güveni güçlendirmektedir. Buna bağlı olarak da başarılı ağ yapılarında işbirliği ve iletişim kolaylaşmakta ve bireylerin kolektif eylemlerde bulunma olasılığı artmaktadır (Abdioğlu ve Yavuz, 2013: 35). Putnam' a göre tersi durumda, diğer bir ifadeyle toplumdaki bağların azalması durumunda toplumun sosyal sermaye miktarında azalma olacaktır (Rea-Holloway, 2008: 28).

Sosyal sermayenin bu üç önemli yazarının sosyal sermaye kavramsallaştırmasında ağlara verdikleri önemi James, Cohen ve Prusak'da da görmemiz mümkündür. Öyle ki James (2007: 60) tarafından belirtildiği üzere, sosyal sermaye paradigmasının, düşüncesinin toplulukların ve üyelerinin gelişimindeki sosyal ağlaşmanın (networking) önemi açısından faydalı bir çerçeve oluşturmaktadır. Aynı zamanda sosyal sermayenin üretilmesi, sürdürülmesi ve geliştirilmesi sosyal sermaye ağ ilişkisinin açıklanmasını ve anlaşılmasının gerekliliğine işaret eder. Cohen ve Prusak'a (2001: 84) göre ise sosyal sermaye bağlantılarıyla ilgili olup ağlar ise bireyler arasındaki bu bağlantının kendilerini çok açık bir şekilde ortaya koyuş şeklidir.

Sosyal sermaye, karşılıklı yarar için koordinasyonun ve işbirliğinin kolaylaştırılması gibi ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyonun özelliklerine işaret eder. Sosyal ağlar, genelleştirilmiş karşılıklılık normlarını besleyerek güçlendirir ve sosyal güvenin ortaya çıkmasını teşvik eder. Bu ağlar, koordinasyonu ve iletişimi kolaylaştırarak bireylerin kolektif eylemlere dair çıkmazları çözmelerine yardımcı olur. Ekonomik ve siyasi müzakere, sosyal etkileşimin yoğun ağlarla örüldüğünde toplumsallık bu bağlamda artı değer olarak işlev görür. Sonuç olarak, yoğun etkileşime fırsat veren sosyal ağlar toplumda bireylerin kolektif eylemlere katılmasını sağlar ve gelişmekte olan benlik duygusunu "Biz" duygusunun gelişimine imkan vererek, toplumsal fayda çerçevesinde bireyleri toplayarak güç niteliği kazandırır (Putnam, 1995: 66).

Field (2008) sosyal sermayenin temel unsurlarından biri olan sosyal ağlar konusunda şu tespitlerde bulunmaktadır: İnsanların iletişim ağları gerçekten önemlidir. Çok klişe gözükse dahi, "ne bildiğin değil, kimi tanıdığın önemlidir". Daha açıkçası, hem ne bildiğin hem de kimi tanıdığın yararlıdır. Eğer insanlar bize yardım etmek için bir zorunluluk hissetmiyorlarsa, onları sadece tanıyor olmak yeterli değildir. İnsanlar birbirine yardım ettiklerinde, bununla ilgili kendilerini iyi hissetmeleri ve diğerleriyle ortak bir şeylerinin olduğunu düşünmeleri gerekmektedir. Eğer, ortak değerleri paylaşmaktaysalar, karşılıklı hedeflere ulaşmak için birlikte hareket etme olasılıkları da yüksektir (Field, 2008: 3).

Sosyal sermayenin unsuru olarak nitelendirilen ağların çeşitli özellikleri bulunmaktadır. Sosyal ağlar, kurum veya bireylere ulaşma kolaylığı sağlayan iletişim

kanallarının tümüdür. Sosyal sermaye, bireyler arasındaki iletişimle kaynaklara ulaşır ve bu vasıtayla barındırdığı ilişkiler ve ağlarla kaynakların tahsisinde etkili bir unsur haline gelir. Dolayısıyla sosyal sermaye bireyin ilişki içerisinde olduğu ve söz konusu kaynaklara ulaşımı kimin aracılığıyla sağladığıyla ilgilenir (Şavkar, 2011: 18).

Sosyal ağların, sosyal gruplar arasındaki bağlılıkları artırdığı ve onlar arasında karşılıklı güveni de artırdığı söylenmektedir. Sosyal ağlar veya örgütlere katılım, sosyal dayanışma gibi toplumsal bir kazanç sağlanabilmektedir. Bu neticede yapılan bu değerlendirmeler dolayısıyla, sosyal ağların niteliğine göre değişecektir (Alacahan ve Duman, 2011: 184).

1.3.4.2. Güven Unsuru

Sosyal sermaye kavramının gelişmesi ve popüler hale gelmesi ile birlikte güven kavramı da dikkat çekmeye başlamıştır. Özellikle sosyal sermayenin tanımlanması ve ölçümünde güven kavramı önemli bir unsur haline gelmektedir. Ancak sosyal sermaye güven demek değildir. Sadece, sosyal sermayenin merkezinde yer alan bir unsurdur.

Güven, taraflar arasında yaşanan ve ne olacağı kesin olarak bilinmeyen bir etkileşim sonucunda, kişinin karşı taraftan zarar görmeyeceğine ya da sömürülmeyeceğine hatta kişisel yarar sağlayacağına yönelik olumlu beklentisini ifade etmektedir (Çalışkan, 2010: 13).

Sosyal sermaye güvene dayalıdır. Güven; ilişki ağları, topluluklar, işbirliği ve karşılıklı bağlılıkları sosyal sermayenin oluşmasına zemin hazırlar. Güven sosyal sermayenin bir önkoşulu, bir göstergesi, bir ürünü ve ondan sağlanan yarar hatta diğer yararların elde edilmesini mümkün kılan unsurlardan biridir (Cohan ve Prusak, 2001: 51)

Güvenle ilgili yapılan son çalışmalarda farklı çeşitlerinin olduğu belirtilmiştir. Bunlar, genelleştirilmiş veya kişiler arası güven (generalized trust), yoğun güven (thick trust) ve sistematik veya kurumsal güven olmak üzere üçe ayrılır. Genelleştirilmiş güven, modern toplumda kişilerin güncel hayatta aile dışında kalan kişilerle ilişkilerindeki güveni anlatmaktadır. Genelleştirilmiş güven, ekonomik faaliyetlerde işbirliğini kolaylaştırmakta ve çeşitli faaliyetlere imkan sağlayarak

işlem maliyetlerini düşürmektedir. Genelleştirilmiş güven ekonomideki aktörlerin ortak faaliyet sorununa çözüm olarak ekonomik büyümeyi etkilemektedir. Diğer bir ifadeyle genelleştirilmiş güven çalıştıran-çalışan problemine de çözüm getirmektedir. Güven düzeyi yüksek toplumlarda işveren-işçi problemi daha az görülmektedir (Öksüzler, 2006: 111).

Güven kavramının bir diğer çeşidi olan yoğun güven kişilerin kendi aile üyeleri arasındaki güvendir. İnsanlar sadece yakın çevreleri ile işbirliği içerisinde kalarak ve sadece tanıdıkları insanlara güvenerek karşılaşacakları riskleri minimum düzeye indirgeyebilmektedir. Yakın arkadaşlara ve akrabalara ne kadar fazla güvenilir ise dünya, o kadar fazla “biz” ve “onlar” ifadeleri açısından anlaşılacaktır. Ancak yüksek güven insanları kamusal yaşamdan alıkoymaktadır. Üçüncü güven çeşidi olan kurumsal güven ise; insanların haklarını ve konumlarını koruyan yasal düzenlemeler ve bir kimseye ne kadar güvenebildiği hakkında resmi bilgi kaynağı sağlayan kurumların ve kuralların varlığı aracılığıyla oluşturulmaktadır (Özcan, 2011: 42-44).

Güven bireylerin ve kurumların aralarındaki ilişkilerde canlılığı oluşturan, içtenlik, samimiyet, dürüstlük ve gerçekliği kapsayan “bilinçli tutarlılık” olarak da ifade edilebilir. Güven ayrıca toplumsal düzenin ekonomik demokratik gelişmenin ve bireysel yaşantının temelini oluşturmaktadır. Güvenin, normlara dayalı, dürüst ve işbirliği içinde davranan üyelerinin meydana getirdiği bir toplumda ortaya çıkması kaçınılmazdır (Gökalp, 2003: 163). Çünkü sosyal sermayenin olmazsa olmaz koşulu ve unsuru güvendir. Güven, ister ekonomik hayatta isterse çalışma hayatında olsun, tüm ilişkilerin sürdürülmesi ve gelişmesinde verimli sonuçlar elde edilmesinde önemli bir faktördür. Bu güven faktörü bir vücudun kanı gibidir. Vücuttan kan çekilince nasıl ki vücudun işlevi sona ermekteyse, ekonomik ve sosyal hayattan özellikle çalışma hayatından güven unsuru çekilince, ekonomik ve sosyal hayat işlevini kaybetmiş olur (Ören, 2007: 77).

Sosyal ilişkilerin özünde güven duygusu yer almaktadır. Güven, çevremizdekilerle girdiğimiz sosyal ve ekonomik ilişkilerde yazılı olmayan anlaşmalarımızda, adeta bir tutkal görevi görmektedir. Güven, bir organizasyondaki bireyler arasındaki davranışlarının yansımalarından biridir. Başarılı bir organizasyonu, diğer bir organizasyondan ayıran temel özelliği bireylerin kendileri değil aralarındaki davranış şekilleridir. Bu nedenle ilişkiler önemlidir (Töremen ve

Ersözlü, 2010: 59). Diğer bir ifadeyle organizasyon içindeki bireylerin birbirlerine karşı nasıl davrandıkları, iletişimleri, denetlenme şekil ve süreleri oldukça önemlidir. Çünkü insana güven esastır. Çalışanların yakın ve sürekli denetlenmeleri ilişkileri bozmaktadır. Ancak iş görenlere güvenerek ve güzel bir anlayışla denetimin, yararları anlatılarak, kaliteli mal üretmenin temel koşullarından biri olduğu vs. şeklinde yapılmalıdır (Başaran, 1992: 20).

Sosyal bilimcilerin genel anlamda düşünce birliği içerisinde olduğu husus, güvenin toplumun her alanı için önemli olduğu ve toplumsal kurumların etkili ve istenen şekilde çalışması için gerekli öğelerinden birisi olduğudur. Bu bağlamda daha iyi bir eğitim hizmeti, sağlık hizmeti, daha iyi bir siyaset için, daha iyi bir ekonomi için önkoşul, “kişilerarası güven” olmaktadır. Bu temel kurumların ötesinde ise sivil toplum kuruluşlarına katılım, demokrasi, refahın artması ve uyum gelmektedir (Tecim, 2011: 46).

Tüm toplumlarda birbirlerine güvenen insanlar olduğu gibi tersi durum da mevcuttur. Güven üzerine kurulan ilişkiler çoğu zaman ihtiyaç eksenli ortaya çıkmaktadır ve bu güven eksenli etkileşimlerin ekonomik, siyasi ya da kültürel faydaları bulunmaktadır. Bir toplumdaki sosyal sermaye göstergelerinin veya rezervinin en belirgin kaynağı insanların birbirlerine karşı duydukları güvendir. Bir başka ifadeyle başkasına güvenecek kadar cesaretli olmak ve başkasının güvenine de ihanet etmeyecek kadar güvenilir olmak bir toplumun arzu ettiği durumdur (Diken, 2015: 657).

Toplumda güvenin oluşmaması, sosyal sermaye açısından kavramın yoksullaşmasına, toplumun düşük sinerjiyle çalışmasına neden olmaktadır (Eşki, 2009: 40). Buna ilaveten mafya tipi suç örgütleri gelişir, güçlü merkezi devlete ve bürokrasiye ihtiyaç duyulur, rüşvet ve yolsuzluk yaygınlaşır, küçük aile işletmeleri gelişebilirken büyük işletmeler ancak devlet desteğiyle kurulabilir ve yaşayabilir, güven unsurunun yokluğu her alanda iş başarma maliyetlerini yükseltir ve rekabet gücünü düşürür (KOSGEB, 2005: 23-24).

Güvenin ne boyutlarda gerçekleşeceği toplumsal yapının özelliklerine göre şekillenmektedir. Buna göre (Eşki, 2009: 41-42):

- Grubun homojenliği arttığında güven daha yüksek seviyelerde gerekleŒmektedir. Bir baŒka ifadeyle grup, gelir düzeyi, eğitim seviyesi ve kültürel değerler bakımından birbirine benzeyen insanlardan meydana geliyorsa bu insanlar arasında güven st düzeyde gerekleŒmektedir.
- Sosyal ağın, daha büyük bağlantılara sahip olması durumunda da güven daha yüksek seviyelerde gerekleŒmektedir. Eğer insanlar kendilerini çevreleyen bir sosyal ağ içerisinde rahat hareket etme alanları buluyorlarsa veya içerisinde buldukları ortam kendilerini kısıtlamıyorsa güvenin st düzeyde gerekleŒmesi mümkün olmaktadır.
- Bir toplumda farklılaŒma seviyesi arttığında güven seviyesi dŒmektedir. Modern yaŒamla birlikte dıŒ dünyanın artan karmaŒıklıđı bireyde 'temel güven' duygusunun oluŒması yönünde en büyük engellerden biri olmuŒtur.
- Sosyal deđiŒikliđin artması da güven seviyesinde bir azalmaya yol açabilir. İnsanların yaŒamlarında meydana gelen hızlı deđiŒimler, insanlar arasında güvenin azalması ile sonuçlanabilir.

1.3.4.3. Norm Unsuru

Sosyal sermayenin unsurları bakımından üçüncü olarak ele alacağımız kavram normlardır. Bilindiği üzere normlar, bir sosyal topluluğa dahil olan insanların ait oldukları topluluk açısından ne tür tutum ve davranıŒların kabul edilir veya kabul edilemez olduğunu ortaya koyan yazılı olmayan değerler bütünüdür (Erbil, 2008: 22).

Bir baŒka ifade ile normlar, davranıŒı doğrudan etkileyen genellikle yazılmamıŒ ve resmi olmayan beklentilerdir. Normlar temel varsayımlar ve değerlerden çok daha fazla belirgin olduklarından örgütsel yŒsamın kültürel görünümünün anlaŒılmasında daha somut araçlar olmaktadır. İŒgrenin giyim, konuŒma ve davranıŒ Œeklini belirleyerek, iŒgrene örgüt içerisinde neyi ne nicelikte ve ne nitelikte yapması gerektiğini göstermektedirler (Terzi, 2000: 46). Normlar bireylere yol gösterici bir özellik taŒımaktadırlar. Bir baŒka ifadeyle normlar, toplumun sahip olduğu kurallar sistemini ifade etmekte ve bireyler bu sisteme uygun davranmadığı takdirde yaptırımlarla karŒılaŒmaktadır (Mısırdalı, 2006: 99).

Bir örgütün içerisinde hangi davranışların onay görüp-görmediğinin incelenmesi o örgütün normlarına ilişkin bilgi sahibi olunmasını sağlamaktadır. Topluluk, topluluğun normlarına uyması için bireye yaptırım uygulamaktadır. Bu yaptırımlar genellikle davranışın kesin bir şekilde oluşmasını sağlamaktadırlar. Yaptırımın anlamı topluluğun bireyden istediği davranışlara verdiği ödüller, aykırı davranışlara verdiği cezalardan oluşan baskı düzenidir. Bu normlar ayrıca ödüllendirme ve cezalandırma mekanizmaları ile korunmaktadırlar. Söz konusu ödül ve cezalar biçimsel veya biçimsel olmayan şekilde ortaya çıkabilmektedirler. Normlar öğrenilebilir bir nitelik taşımakta ve zaman içinde alışkanlık haline gelmektedirler. Normlara uyulması çoğunlukla otomatik gerçekleşmekte ve birey çoğu zaman bir norma uyduğunu bile fark etmemektedir (Unutkan, 1995: 11-12).

Normlar, sosyal sermayeyi oluşturan bir unsur olarak değerlendirilmesinin yanı sıra paylaşılan güven ve karşılık duygusunun da aracı konumundadır. Bu düşünceye istinaden de normları toplum tarafından sürdürülen resmi veya gayri resmi yerleşmiş ortak davranış kuralları olduğundan ve bu normların aktörler tarafından temel alınması onların gelecekte nasıl davranacaklarını belirler (Reyhanoğlu, 2006: 21). Bunun sonrasında da gelecekte toplumda meydana gelmesi olası bir belirsizlik ortadan kalkacaktır ve güven duygusunun yerleşmesini sağlayacaktır.

Sosyal sermayenin oluşmasında, uygulanmasında ve toplum içerisinde etkisinin görülmesinde normların etkisi büyüktür. Etkili bir norm, sosyal sermayenin güçlü bir unsurunu oluşturmaktadır. Şehirde suç işlemlerini engelleyen etkin bir norm, bir bayanın gece sokakta özgürce yürütmesini sağlar. Normların bireyler üzerinde etkili olabilmesi için sosyal yapı içinde normların duyurulması ve katılımcılara iletilmesi gerekir (Özdemir, 2007: 74).

1.4. SOSYAL SERMAYENİN FONKSİYONLARI

Sosyal sermayenin birçok fonksiyonu vardır. Bunlardan bazıları şu şekilde sıralanabilir (Özyılmaz, 2008: 401-402):

- Sosyal sermaye bireyler ve örgüt aktörleri arasında davranış normlarının uygulanma aracı olarak fonksiyon görür. Bu fonksiyona göre örgüt aktörleri ve bireyler arasındaki davranış normlarına uyulmaması, normlara uymayan

davranışları gösterenlerin dışlanmasına sebep olur. Dışlanan birey veya bireyler, ağ düzeneklerinin sağlayacağı yararlardan uzak kalır.

- Sosyal sermayenin başka bir fonksiyonu ise kimlik inşa etmesidir. Bu fonksiyon ile sosyal sermaye, bir gruba ait olma (aidiyet) duygusunun oluşturulduğu bir ortam olarak kabul edilir. Üyelik duygusunun oluşması ve bu duygunun, zaman içerisinde aidiyet duygusu kurulan sosyal topluluğun, ağ düzeneğinin (network) veya sosyal birimin belirlemiş olduğu davranışların ve normların üye tarafından kabul görüp uygulanması, üyenin sosyal birim ile olan kimlik bağlılığını artırır. Kimlik bağlılığının artması ise uzun dönemde üyelerin birbirlerini tanımalarını ve güven ortamı oluşturmalarını sağlar. Oluşturulan bu kimlik bağlılığının artmasıyla sağlanan güven ortamında ise yapılacak iyiliklerin veya üyeye sağlanacak kaynakların karşılığında bir şey beklenmez.
- Sosyal sermayenin diğer bir fonksiyonu ise, sosyal bir kontrol kaynağı, bir aile desteği kaynağı ve aile dışı ağ düzeneklerinden sağlanan faydaların kaynağı olma özelliği gösterir (Portes, 1998: 9).
- Sosyal sermaye, aynı zamanda, kaynaklara erişim imkanı sağlar. Örneğin bireyin tek başına ulaşamayacağı kaynaklara ulaşmasını sağlayan grup üyeliği ayrıca başka bir şekilde elde edilmeyecek amaçların elde edilmesini sağlar.

1.5. SOSYAL SERMAYE İLE SERMAYE TÜRLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Sermaye ve sosyal sermaye terimleri kavramsal olarak açıklanmış olup, burada sosyal sermaye kavramının beşeri, kültürel ve fiziki sermaye gibi çeşitli sermaye türleriyle aralarında nasıl bir denge ve tamamlayıcılık ilişkisi olduğu ele alınmaktadır.

Sosyal sermaye, diğer sermaye türlerine göre geri planda kalmasına rağmen, etkinliği ve verimliliği artırabilmek için bir katalizör özelliği taşımaktadır. Sosyal sermaye, diğer sermaye türleri gibi gelecekte fayda ve kar sağlayacağı beklentisiyle bir yatırım nesnesi olma özelliğine sahip bir kaynaktır. Daha da önemlisi sosyal sermaye kavramı diğer sermaye türlerini tamamlayabilir ya da ikame edebilir. Bir

ikame unsuru biçiminde bireyler finansal sermayedeki ya da insan sermayesindeki eksiklikleri, iyi ilişkiler kurarak telafi edebilirler (Özcan, 2011: 107). Ayrıca kültürel sermaye çoğu zaman sosyal sermayenin kalitesini belirleyebilmektedir. Bir ortamda veya örgütte sosyal sermaye arttırılmak istenirse sosyal sermayenin kültürel sermaye ile desteklenmesi daha verimli sonuçların verilmesini sağlamaktadır (Özdemir, 2007: 24).

Sosyal sermayenin diğer sermaye türleriyle önemli bir ilişkisi de kullanımı ile ilgilidir. Her ne kadar daha soyut bir kavram olarak değerlendirilmiş olsa da sosyal sermaye de diğer sermaye türleri gibi kullandıkça korunmaya ve bakıma ihtiyaç duymaktadır. Sosyal ilişkiler düzenli bir şekilde değerlendirilip, korunmalı ve yenilenmelidir. Böylece etkinliğini kaybetmemesi sağlanmış olur (Ergin, 2007: 23).

Bourdieu'ya (1986: 46-47) göre, toplumsal dünyanın işleyişini ve yapısını ifade etmek sadece ekonomik kuramın tanıdığı tek şekliyle mümkün değildir. Bourdieu, ancak bütün sermaye biçimleri dahil olduğunda bunun mümkün olabileceğini ifade etmektedir. Bu neticede de bazı sermaye formları hedeflerin gerçekleşme ihtimallerini doğrudan kolaylaştırma özelliği gösterirken bazıları da dolaylı olarak etkileyebilmektedir. Ama hepsinin ortak özelliği birbirine dönüşebilmesidir (İnce, 2014: 71).

1.5.1. Sosyal Sermaye-Beşeri Sermaye İlişkisi

Sermaye kavramı başlangıçta ekonomik terimlerle ifade edilmiş olmasına karşın bugün bu düşünce “beşeri sermaye” kavramı ile değişmiştir. Beşeri sermaye, entelektüel sermaye yaklaşımının temel unsuru olarak kabul edilir. Bu nedenle entelektüel sermaye, 21. yüzyılda örgütlerin rekabet üstünlüğü için göz önünde bulundurulması gereken en önemli kaynaklardan biridir ve işletmelerin soyut varlıklarına odaklanır. Entelektüel sermaye bir işletmede çalışanların bildiği ve işletmeye piyasada rekabetçi üstünlük kazandıran her şeyin toplamı olup değere dönüştürülebilir bilgidir (Abdioğlu ve Yavuz, 2013: 27). Bir başka ifadeyle duyumsanmayan ve görünmeyen varlıklar olarak bir işletmenin sahip olduğu kayıtlı bilgiler ve işletmedeki çalışanların bilgi, beceri ve deneyimleri şeklinde tanımlanmaktadır (Karadal vd, 2014: 40). Ross ve Ross'a göre entelektüel sermaye şu özelliklere sahiptir (Ross ve Ross, 1997: 20).

- Entelektüel sermaye, işletme bilançosundan tam olarak elde edilemeyen, görünmeyen varlıkların toplamıdır.
- Entelektüel sermaye, işletmelerin rekabet üstünlüğünün, kalıcılığının sağlanmasının temel kaynağıdır.
- Entelektüel sermayenin yönetimi, önemli bir yönetsel sorumluluktur.
- Entelektüel sermayedeki azalış veya artış entelektüel performans olarak adlandırılabilir, ölçülebilir ve görülebilir.

Beşeri sermaye örgüt üyelerinin sahip olduğu ve geliştirdiği bireysel bilgi, yetenek, deneyim ve davranışların veya tüm beşeri unsurların toplamına denir (Görmüş, 2009: 63). Yetkin çalışanların oluşturduğu bir topluluğun özellikler seti olan çalışanların eğitim, bilgi, beceri ve yeteneklerini ifade etmektedir. Çalışanların sahip oldukları mesleki ve diğer konulardaki bilgi birikiminin, liderlik yetkinliklerinin, risk alma becerilerinin, problem çözme yeteneklerinin karışımından oluşmaktadır (Kurt vd., 2008: 38). Bu bağlamda beşeri sermaye, organizasyon üyelerinin bilgi birikimi, problem çözme, yetenek ve kapasiteleri, yaşam felsefeleri, yaratıcılık ve liderlik yetenekleri, onların organizasyon süreçlerinde ortaya koydukları fonksiyonları ve bu fonksiyonların niteliklerini belirleyici bir güce sahiptir (Kanıbir, 2004: 81).

Beşeri sermaye kavramında beşeri sermaye “insan sermayesi” kavramı ile de ifade edilmektedir. Bir tanıma göre insan sermayesi; kişisel, sosyal ve ekonomik refahın yükselmesinde kolaylaştırma özelliği bulunan ve kişilerde somutlaşan, bilgi, yetkinlik, beceri ve niteliklerin bütünü olarak tanımlanır (İnce, 2014: 72). Bilgi ve becerinin birer sermaye çeşidi olduğunu ve bu sermayenin “bilinçli yatırımın” bir ürünü olduğunu ve bunu da ilk kez sistematik bir biçimde inceleyen Schultz olmuştur. İnsan sermayesinin “bilinçli yatırımın bir ürünü olduğunu söyleyen Schultz’a göre, bireyin üretken bir işte çalışma yeteneğini etkileyen unsur, bilgi ve beceri düzeyidir. Becker, bireye yapılan yatırım, gelecekteki geri dönüş oranından daha az ise bu yatırımın karlı olduğunu söylemektedir (Özdemir, 2007: 27).

Hem ülke ekonomisinin hem de işletmelerin uzun vadede kalıcı başarıya ulaşmalarında olmazsa olmaz şartlardan birisi olarak kabul gören beşeri sermayenin oluşum yolları şu şekilde özetlenebilir (Tunç, 2013: 85).

- İnsanın yaşam süresini ve çalışma gücünü etkileyen sağlık hizmetleri
- Daha iyi iş olanakları sağlayan güçler
- Formel eğitim (örgütlü, planlı ve düzenli eğitim)
- Örgütlere organize edilen ve çırak yetiştirilmesini de kapsayan iş başında eğitim
- Yetişkinler için düzenlenen her türlü kurs etkinlikleri

Toplumların, toplulukların, örgütlerin bulunduğu yerlerde beşeri sermaye ve sosyal sermayenin birbirlerini nasıl etkilediği ve ne gibi sonuçlar yarattığı dikkat çeken bir konu olarak yer almaktadır. İnsan sermayesi bazı özellikleriyle sosyal sermayeyle benzerlik gösterse de, bazı özellikleriyle sosyal sermayeden farklılaşmaktadır. İnsan sermayesi, bireyin bilgileri, fikirleri, deneyimleri, becerileri, eğitim düzeyleri ile ifade edilirken, sosyal sermaye, arkadaşlıklar, ağlar ve ilişkilerle ifade edilir. Sosyal sermaye bu özellikleriyle insan sermayesine göre daha güç algılanan ve daha somut olmayan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. En basit ifade ile sosyal sermaye “ne bildiğin değil” kimi tanıdığıdır (Luthans vd, 2004: 45-46). Tablo 1.5.’de beşeri sermaye ile sosyal sermaye arasındaki farklar gösterilmektedir.

Tablo 1.5: Beşeri Sermayenin Sosyal Sermayeden Farklılaşan Yönleri (Schuller, 2001: 14)

	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye
Odak	Birey	İlişkiler
Ölçüm	Süre, diplomalar	Üyelikler, katılım, güven düzeyi
Sonuçları	Doğrudan; gelir, verimlilik Dolaylı; sağlık, kentsel katılım	Sosyal bütünleşme Ekonomik başarı Daha fazla sosyal sermaye
Model	Linear	İnteraktif, döngüsel
Politika	Yetenek, ulaşabilme, geri dönme oranı	Yurttaşlık, kapasite geliştirme, güçlendirme

Tablo 1.5.'de görüldüğü üzere sosyal sermaye ve beşeri sermaye arasındaki temel fark; sosyal sermaye bireyler arasındaki ilişkilere ve onların şekillendirdiği ağlara odaklanırken, beşeri sermaye bireye odaklanır. Buna ilaveten sosyal sermaye, değerler veya tutumlar, ağlardaki aktif katılım düzeyine göre ölçülürken, beşeri sermaye, elde edilen niteliklerin düzeyine göre ölçülür. Her iki sermaye türü sonuçları açısından da farklılık gösterir. Beşeri sermayenin sonucu genel olarak artan gelir ve verimliliğe göre ölçülür. Sosyal sermaye ise farklı düzeylerde ekonomik performans yaratabilir. Bu farklı düzeyler arasında örgütler, bölgeler ve ülkeler vardır. Bunun dışında sosyal sermayenin en önemli sonucu daha fazla sosyal sermaye yaratılmasına neden olmasıdır (Schuller, 2001: 13-16)

Sosyal sermaye ve insan sermayesi arasındaki farklılıklar dışında benzer yönleri de mevcuttur (Özdemir, 2007: 29). Bunlar;

- Her iki sermaye türünün de finansal sermayeden farklı olarak, üretken kalmak için süreklilik taşımaları gerekir. Bireyler arasındaki ilişkilere ve kişisel becerilere yatırım yapılmazsa zamanla zarar görürler.
- Her iki sermayenin de önceden zarar görmesini tespit etmek güçtür. Kullanımlarıyla beraber büyürler, daha verimli olurlar; fakat çevredeki ani bir değişiklik zarar görmelerine neden olabilir. Örneğin; radikal teknolojik değişimler, kişisel becerilerin değer kaybetmesine ya da örgüt birleşmeleri nedeniyle işten çıkartılma korkusu yaşayan bireylerin sosyal sermayelerin zarar görmesine neden olabilir.

İnsan sermayesi bireylere ve gruplara bağlı olmasına rağmen sosyal sermaye kavramında bireylerin ve grupların ilişki düzeyleri ve iletişim olanakları ele alınmaktadır. Buradan da anlaşılacağı üzere, sosyal sermayeyi ve beşeri sermayeyi birbirini tamamlayıcı iki ayrı ekonomik değer olarak değerlendirmek mümkündür. Üretime doğrudan katkısı nedeniyle beşeri sermaye temel faktör olarak kabul edilebilir. Üretim faktörünün verimliliğini diğer bir ifade ile üretime olan katkısını artıran önemli bir unsur ise sosyal sermayedir (Karagül, 2002: 87)

Sosyal sermaye, ekonomik kalkınmayı etkileyecek ve sürekliliğini sağlayacak olan ana kaynaklardan biridir. Putnam'ın (1993) anlatımıyla sosyal sermaye fiziksel

ve beşeri sermayedeki yatırımların karlılığını artırır. Diğer bir ifadeyle üretim fonksiyonunda sadece girdi anlamında değil tüm üretim fonksiyonunu değiştiren bir faktördür. Sosyal sermaye özellikle insan sermayesinin verimliliğini etkileyen en önemli etkenlerden biridir. Bu yüzden özellikle son yıllarda insan sermayesinin üretkenliğini geliştirmek için bütünleyici bir faktör olarak sosyal sermayenin geliştirilmesine önem verilmiştir. Coleman (1988) çalışmasında beşeri ve sosyal sermaye kavramlarını karşılaştırarak incelemiştir. Çalışmasında, ailede sosyal sermaye ve iletişim eksikliğinin öğrencilerde beşeri sermaye oluşumdaki etkisini araştırmıştır. Coleman bu çalışmasında sosyal sermayenin beşeri sermayeyi ürettiğini savunur. Çünkü etkileşim halindeki insanlar birbirlerinden sürekli bir şeyler öğrenirler görüşündedir (Karadal vd., 2014: 41; Ergin, 2007: 22).

Sonuç olarak, insan sermayesi ve sosyal sermaye arasındaki olumlu ilişki ve bu ilişkinin dengeli bir düzeyde olması ve etkin bir şekilde yönetilmesi hem toplumlarda hem de örgütlerde bireysel ve kolektif anlamda başarının ve performansın artmasını sağlayacaktır.

1.5.2. Sosyal Sermaye-Kültürel Sermaye İlişkisi

Kültürel sermaye, Bourdieu ile özdeşleşen ve Bourdieu üzerinden sosyal bilimlerde tartışılmaya devam eden bir kavramdır. Kültürel sermaye Bourdieu'nun en önem verdiği sermaye türüdür. Kültürel sermaye, kişiler arası informal becerileri, alışkanlıkları, tarzları, dili kullanma biçimini, eğitimsel başarıları, zevk ve beğenileri, yaşam tarzını içerir. Böylece kültürel sermaye formel eğitimden kaynaklanan diplomalarla objektif bir görünüm kazandıran okul sermayesi ile aileden kaynaklanan ve aile içinde kazanılan nitelikleri ifade eden bir sermaye türüdür (Baran, 2008: 89). Başka bir ifadeyle kültürel sermaye bir grubun yaşam biçimini belirleyen ortak bir anlayış olarak tanımlanabilir. Bourdieu'ya (1986) göre kültürel sermaye üç farklı şekilde var olabilir (Szeman, 2010: 82-85; Arun, 2009: 81).

- ***Bedenselleşmiş Durum (Embodied State):*** Akıl ve vücut mizacının uzun süreli şekillenmesini ifade eder. Doğuştan veya sonradan kazanılmış olabilir.

- **Nesneleşmiş Durum (Objectified State):** Resim, kitap, sözlük, araç, makine vb. gibi kültürel araçlardır.
- **Kurumsallaşmış Durum (Institutionalized State):** Bedenselleşmiş kültürel sermayeyi belgeleyecek nitelikte örneğin okulla edinilen diploma ve sertifikaları içerir. Bu kültürel sermaye türleri içerisinde, kurumsallaşmış kültürel sermaye birey için bir güç kaynağı ve sınıfsal konuma işaret eden bir gösterge olarak da değerlendirilebilir. Belgelendirilmiş, toplumsal sınıflar arasında yayılmış ve ölçülebilir olmasından dolayı kurumsallaşmış kültürel sermaye bireyin toplumdaki konumuna dair ipucu verebilme özelliğine sahiptir. Aynı zamanda, kurumsallaşmış kültürel sermaye olarak da tabir edilen diplomalar, sertifikalar vb. belgeler bireyin bir örgüt içerisindeki farklı pozisyonlara kavuşabilmesinde rol oynayacağından, birey açısından bir güç kaynağı olarak da kullanılabilir (Karadal ve Akyazı, 2014: 83)

Bireyin sosyalizasyon sürecindeki öğrenmelerine bağlı olarak tüm kazanımları onun kültürel sermayesine yansımaktadır. Bireyin konuşurken, eylemde bulunurken ve seçim yaparken kullanmış olduğu yollar, ait olduğu sosyal sınıfın özünü ve formunu yansıtmaktadır. Özellikle beğenileri, kurumsallaşmış kültürel sermaye olarak nitelendirildiğinden, bireyin habitusunu oluşturmada ve bu bedene yansımaktadır. Böylece habitus bir nevi bireyin alışkanlığını ve yatkınlıklarının tümünü simgeler. Dolayısıyla beğeni ve zevklerimiz bireysel olmadığı, tam tersine kaynağını ait olduğu sosyal sınıftan aldığı için toplumsal olduğunu vurgulamak gerekir. Kültürel sermaye, yetişkin bireyin tüm öğrenmelerini, bilgi ve deneyimlerini, alışkanlıklarını, inançlarını, önyargılarını vs. içerir. Kısaca bireyin eğilimleri ve yatkınlıkları anlamına gelen habitusu oluşturur. Bireyin sahip olduğu habitus, bireysel ve kolektif pratikler yolu ile üretilir ve algıda, düşüncede ve davranışta deneyimlerin birikimine yol açar, onları tortulaştırır. Böylelikle birey toplum içinde yeni öğrendiği bilgiler ve kazandığı sembollerle eski bilgilerinden oluşan kalıntıları etkileşime girmekte ve bunları gerektiği davranışa dönüştürerek yaşamını sürdürmektedir. Bu nedenle birey, kültürel sermayesini oluşturan öğrenme ve yatkınlıklarını tekrarlarla bir taraftan rutin hale getirmekte ve öte taraftan da dönüşüm haline getirerek yeniden üretmektedir (Baran, 2008: 89-90).

Bourdieu'nun kavramsallaştırması ile literatürde yer edinen kültürel sermaye, Bourdieu'nun ifade ettiği kavramsallaştırmanın dışında, kimilerine göre beşeri sermayenin bir yönü olarak da algılanmaktadır. Böylece bireyler zaman içerisinde yetenek, hüner ve eğitimlerini biriktirebilir ve bunları kültürel aktivitelere dönüştürebilirler. Kültürel sermayeyi beşeri sermayenin bir yönü olarak algılayanlara ilaveten, kültürel sermayeyi sosyal sermayenin bir biçimi olarak görenler de vardır. Bu düşünceye katılanlara göre ağlar, arkadaşlıklar ve ilişkiler (yani sosyal sermaye olarak adlandırılan biçim) kültürel sermayenin hem edinimi hem de devamı açısından önem taşımaktadır (Yavuz, 2012: 16).

Ancak belirtmeli ki kültürel sermayenin kapsamı sosyal sermayeye oranla daha geniştir. Sosyal sermayenin asıl konusu olan ilişki boyutlarını ölçmekten farklı olarak; kültürel sermaye yenilik, yaratıcılık, ekonomik ve sosyal kapsam gibi kavramları da içine dahil eder. Bu durum belki de kültürel sermayenin temel olma özelliği ile açıklanabilir. Kültürel sermayenin temel olma özelliği ise; onun sosyal sermayenin kalitesini belirlediğini gösterebilir. Yani kültür, sosyal bir sistem olarak tutumlarımızı ve davranışlarımızı etkiler. Bu sistem, birey ve topluluk düzeyinde faaliyet gösterir ve sosyal sermayenin oluşumunu ya destekler ya da oluşumuna engel olur. Çünkü bir topluluk, ne zaman ki kültürel faaliyetler için bir araya gelirse, o zaman o topluluktaki ilişkiler, ortaklıklar ve ağlar artar. Başka bir ifadeyle kutlamalar, ritüeller ve törenler insanların bir araya gelmesini sağlayan kültürel faaliyetlerdir ve insanlar arasındaki sosyal sermayeyi geliştirici bir etkiye sahiptir. Kültürel sermaye, sosyal sermayenin gelişimine nasıl destek verirse, aynı şekilde sosyal sermaye de, kültürel sermayenin gelişimine katkıda bulunabilir. İş arkadaşlarıyla veya meslektaşlarıyla operaya veya kulüplere gitmek, bireylerin bu şekilde entelektüel bir takdir görebilecekleri becerileri kazanmalarına neden olabilir. Burada önemli olan husus, sosyal sermayenin kültürel sermayeye dönüşmesi daha zorken, kültürel sermayenin sosyal sermayeye dönüşmesinin daha kolay olduğudur. Kültürel sermayeyi oluşturan unsurların edinimi daha uzun ve zahmetli bir süreci, bir kültürel birikimi gerektirirken, ilişkiler üzerinden işleyen sosyal sermayenin edinimi daha kolay olacaktır (Özdemir, 2007: 25-26).

1.5.3. Sosyal Sermaye-Fiziki Sermaye İlişkisi

Sosyal sermaye, diğer sermaye türleriyle birlikte iktisadi kalkınma sürecinde önemli etkileri bulunmaktadır. Sosyal sermaye, fiziki sermayenin verimliliğini artıran ve aralarında tamamlayıcılık özelliği olan bir kavramdır. Sosyal sermaye fiziki sermayeden mülkiyet noktasında farklılaşır. Fiziki sermaye, bireysel mülkiyet kapsamına girerken; sosyal sermaye ise bir bireyin mülkiyetinde olmaktan ziyade ilişkişel olma kapsamına girer.

Sosyal sermaye de fiziksel sermaye gibi varlığı halinde üretime artı değer katmaktadır. Ancak üç tür sermaye (sosyal-beşeri-fiziki) arasından en somut ve ölçümü en kolay olan fiziki sermaye iken en az nicelleştirilebilir olanı ise sosyal sermayedir (Özcan, 2011: 108). Belki de bunun nedeni; yeterince tasarruf varsa fiziki sermayenin oluşumunun kolay olabilmesi iken bunun aksine sosyal sermayenin genellikle çok kolay ve çok hızlı bir şekilde ortaya çıkmayabilmesidir (Eşki, 2009: 26).

Karagül ve Masca (2005: 40) sosyal sermayenin fiziki sermayeden farklılıklarını şu şekilde açıklamaktadırlar:

Fiziki sermayenin oluşturulması ve üretime koşulması nasıl ciddi anlamda maliyet ve uğraşı gerektirmekteyse sosyal sermayenin birikimi için de benzer uğraşı ve maliyete katlanmak zorunludur. Ancak sosyal sermaye alanında birikim yapabilmek, fiziki sermayeye göre daha farklıdır. Çünkü bu amaç doğrultusunda yapılması gerekenler, ağırlıklı olarak sosyal içerikli faaliyetlerden oluşmaktadır. Sosyal sermayenin fiziki sermayeden bir başka farkı, statik olmamasıdır. Çünkü sosyal sermaye beşeri sermayede olduğu gibi devamlı değişken bir yapıya sahiptir. Bu manada, sosyo-ekonomik yapıdaki ve hukuk sistemindeki değişmeler ile toplumsal yapıyı oluşturan diğer dinamiklerdeki farklılaşma süreci, olumlu veya olumsuz manada sosyal sermayeyi etkilemektedir. Öte yandan sosyal sermayenin dinamik bir yapıya sahip olması sebebiyle kullanılmadığı zaman stoklanması mümkün değildir. Buna denk sosyal sermayenin kullanım dışı olduğu her zaman dilimi onun kaybı anlamına gelmektedir. Sosyal sermayenin fiziki sermayeden ayrıldığı önemli bir

başka yönü ise, nötr olmamasıdır. Fiziki sermaye kullanılıp kullanılmama ve nerede ne zaman kullanılacağı konusunda tamamen yansızdır. Fakat sosyal sermaye hakkında aynısını söylemek mümkün değildir. Çünkü sosyal sermayenin kendisi bizatihi üretimde yer almamaktadır. Ancak, beşeri ve fiziki sermaye ile diğer üretim faktörlerini kullanım yetkisini elinde bulunduran kişilerin, çalışma hedeflerinin belirlenmesinde ve bu doğrultudaki faaliyetlerin yönlendirilmesini ve gerçekleştirilmesini doğrudan veya dolaylı olarak etkilemektedir. Bu nedenle sosyal sermayenin varlığı pozitif bir değer ifade ederken, yokluğu diğer sermayelerde olduğu gibi nötr değil, negatif bir değere işaret etmektedir. Bu anlamda, eğer fiziki sermaye yoksa sadece yokluğunun sıkıntısı konu olmaktadır. Ancak, sosyal sermayenin yokluğu, mevcut kaynakların yansız kullanılmasına değil, ülke ve toplumun genel çıkarlarının aleyhine kullanılmasına yol açabilmektedir.

Sosyal sermaye toplumun ortak malıdır. Sosyal sermayenin temelinde bir ilişki ağı ve değerler bütünü olduğundan dolayı, bu ağın içerisinde yer alan gruba karşı kazanç sağlarken, dernek, kulüp, parti vb. kuruluşlar gibi üyesi olmayanların bu ilişkiler açısından dışlanması söz konusu olabilir. Sosyal sermaye bir yatırım aracı olup, gelecekte ondan kazanç sağlanabilir. Günümüzde dürüst, güvenilir, takım çalışması yapabilen sosyal sermaye değeri yüksek insanlar hayatın bütün kesimlerinde aranan insanlardır.

Sosyal sermayenin farklı tanımları ve ortaya çıkış biçimleri olmakla birlikte diğer sermaye türlerinden de (beşeri, fiziksel, ekonomik, kültürel vb.) farklı özellikler bulunmaktadır. Genel itibariyle sosyal sermayenin diğer sermaye türlerinden ayrılan özellikleri şu şekilde sıralanabilir (KOSGEB, 2005: 10-11):

- Diğer sermaye türlerinde olduğu gibi sosyal sermaye de gelecek beklentileri doğrultusunda yatırım yapılan diğer sermayeler gibi bir kaynaktır. Dış kaynaklı ilişki bağları kurma çabasında olan bireyler ve toplu aktörler sosyal sermayelerini bu yolla artırabilir, bilgi, güç ve kimlik kazanma hakkını elde edebilirler ve kendi içsel ilişkilerini geliştirme yolunda yatırım yaparken,

kolektif aktörler kendi kolektif kimliklerini güçlendirebilir ve kolektif hareket için kapasitelerini arttırabilirler.

- Farklı amaçlar için kullanılan fiziksel sermayeye benzer olarak sosyal sermaye de farklı amaçlar için kullanılabilir, örneğin bilgi ve tavsiye olarak. Ayrıca, sosyal sermaye diğer sermaye çeşitlerine dönüştürülebilir. Sosyal ağlar içindeki bir bireyin pozisyonundan kaynaklanan avantajlar, ekonomik veya diğer konulardaki avantajlara dönüştürülebilir. Bourdieu tarafından tanımlanan diğer sermaye türleri arasında ekonomik sermaye en akışkan olanıdır; kolayca beşeri, kültürel ve sosyal sermayeye dönüştürülebilir. Sosyal sermayenin ekonomik sermayeye dönüştürülebilme oranı daha az likit ve zor olmasından dolayı oldukça düşüktür.
- Diğer sermaye türleri gibi, sosyal sermaye diğer kaynakların yerine geçebilir ya da kaynakları tamamlayabilir. Çoğunlukla sosyal sermaye diğer sermayeler için tamamlayıcıdır. Örneğin, sosyal sermaye, işlem maliyetlerini azaltma yoluyla ekonomik sermayenin verimliliğini geliştirebilir.
- Fiziksel ve beşeri sermayeye benzer fakat finansal sermayeden farklı olarak sosyal sermayenin korunma ihtiyacı vardır. Sosyal bağlar periyodik olarak yenilenmeli ve yeniden teyit edilmelidir, aksi takdirde etkinliğini kaybeder. Ayrıca, beşeri sermaye ye benzer fakat fiziksel sermayeden farklı olarak sosyal sermayenin değer kaybetme oranı tahmin edilemez. Bunun iki nedeni vardır; ilki kullanıldıkça değer kaybetmezken, kullanılmadıkça değer kaybına uğramasıdır. Beşeri sermayede ve diğer kamusal mallarda; örneğin bilgi, olduğu gibi kullanıldıkça normal olarak büyür ve gelişir. İkincisi; bazen sosyal sermaye, içerikte yapılan değişikliklerle eskiye çevrilebilir. Ancak bunun gerçekleşme oranı tahmin edilemez.
- Diğer sermaye türlerinden farklı olarak sosyal sermaye toplumun ortak malıdır, özel mülkiyet değildir. Sosyal sermaye kullanımı rekabet içermez, kullanımla azalmaz fakat onun kullanımı dışlayıcıdır veya bazı bireyler ya da kurumlar belirlenen ilişkiler açısından dışlanabilir.

- Bazı yazarlara göre sosyal sermaye diğer sermaye formlarından farklı olarak aktörlerde değil, aktörlerin birbirleriyle olan ilişkilerinde odaklanmıştır. Kimsenin sosyal sermaye üzerinde kişisel mülkiyet hakkı yoktur.

Bu bağlamda Tablo 1.6., kültürel sermayenin, sosyal ve beşeri sermayeden farklılaşan yönlerini ortaya koymaktadır.

Tablo 1.6: Sosyal, Beşeri ve Kültürel Sermayenin Karşılaştırılması (Eşki, 2009: 72)

	Kültürel Sermaye	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye
Yer	Egemen söylem	Bireylerin yetenek ve becerilerinde	İnsanlar arasındaki etkileşimlerde ve sosyal organizasyonlarda
Değer	Kurumsallaşmış yüksek statülü kültürel işaretler. Sosyal ve kültürel ayrıcalıkların yeniden yaratılması ve normatif düzenin meşrulaştırılmasında kullanılır.	Referans mektupları, bir bireyin potansiyel üretim kapasitesini tanımlayan piyasayı işaretleme faktörleridir.	Sosyal bütünleşme ve güveni yaratır, kolektif eylemleri, bilgi akışını ve sosyal yaptırımı kolaylaştırır.
Ölçüm	Zevkler, söylemler, kurumsallaşmış eğitim ve sanat aracılığıyla ölçülür.	Eğitim ve yetenekler tarafından ölçülür. Sosyo-ekonomik statüyle büyük ilişkilidir.	Sosyal organizasyon, etkileşimler, güven ve transfer edilebilir değerler aracılığıyla ölçülür.
Vurgu	Kültürel sermayenin, meşru meydan okumalarla karşılaşması durumları hariç seçkinlerin niteliklerinin koruyucusudur.	Beşeri sermaye Meritokrasiyi meşrulaştırır çünkü bireyler kendi bireysel değerleri aracılığıyla faydalarını artırır.	Kullanıldığında artan kullanılmadığı zaman ise azalan kamusal bir maldır.

1.6. SOSYAL SERMAYENİN ÖLÇÜMÜ

Sosyal bilimlerde ölçme, kaçınılmaz bir biçimde zor bir iştir ve yoruma açık veriler sağladığı için objektif olarak değerlendirilmesi güçtür. Sosyal sermaye kavramı da soyut bir yapıya sahip olduğu için, elbetteki ölçülmesi ve değerlendirilmesi karmaşık olabilir. Sosyal sermayenin ölçümünde yararlanılabilecek farklı alanlar vardır. İnsanlara güven düzeyi, gönüllü organizasyonlar, siyasi partiler, dernek ve kulüpler v.b. sivil toplum kuruluşlarına üyelik oranları başlıca değerlendirme alanlarıdır.

Putnam (1995), sosyal sermaye ile ilgili yaptığı çalışmalar doğrultusunda sosyal sermayenin ölçümünde, sosyal sermayeyi oluşturan üç ögenin birlikte değerlendirilmesi sonucunda bir kanıya varmak gerektiğini vurgulamıştır. Putnam, sosyal sermayenin önemli bir unsuru olarak tanımladığı “sosyal ağları”, derneklere üyelik oranları ile ölçmektedir. Bu dernekler arasında dini cemaatler, okul aile birlikleri, Kızıl Haç, izcilik grupları ve kardeşlik dernekleri gibi topluluklar yer almaktadır. İnsanların ne kadar güvenilir olduklarına dair görüşler “güven” boyutunun, komşular, akrabalar ve arkadaşlar ile geçirilen vakit ise “bağlılık” boyutunun bir ölçümü niteliğindedir. Putnam, daha detaylı çalışmaları sonucu ortaya koyduğu sosyal sermaye endeksinde, bireylerin geçen bir yıl içinde yerel örgütlerin komitelerinde çalışıp çalışmadıklarını, herhangi bir örgütün ya da kulübün yönetiminde görev alıp almadıklarını, katıldıkları kulüp toplantısı sayısını, üye olunan grup sayısını, okul ya da kent işleri ile ilgili halk toplantılarına katılım oranını, herhangi bir toplumsal projede çalışma oranlarını, gönüllü faaliyetlere ayrılan zamanı, arkadaşları ziyarete ayrılan zamanı, evde eğlenceye ayrılan zamanı, bin kişiye düşen sosyal ve sivil örgüt sayısını ve bin kişiye düşen kar amacı gütmeyen örgüt sayısını kullanmıştır. Bütün bu değişkenlerin yanı sıra, bireylere genel olarak güvenilir, güvenilmeyeceği konusundaki görüş de endekse dahil edilmiştir (Erdoğan, 2005: 7).

Dünya Bankasının desteklediği, sosyal sermayenin anket yoluyla ölçülmesi çalışmalarından birinde sunulan ve ankette yer alan soruların niteliklerine gruplanan sosyal sermayenin altı yönü şunlardır (Grootaert, 2004: 5):

- 1. Gruplar ve Ağlar:** Sosyal sermaye ile en yaygın şekilde ilişkili olan kategoridir. Burada sorulan sorular aile bireylerinin çeşitli sosyal organizasyonlara ve informel gruplara katılımlarının miktarını araştırmaya yöneliktir.
- 2. Güven ve Dayanışma:** Uluslararası araştırmalarda dikkate değer bir dizi güvenle ilgili soru bulunmaktadır. Bu sorular, komşulara, yabancılara ve temel hizmet sağlayıcılara karşı olan güven düzeyini ölçmeye ve nasıl değiştiğini araştırmaya yöneliktir.

3. **Ortak Eylemler ve İşbirliği:** Bu kategoride, aile bireylerinin ortak projeler üzerinde veya bir kriz anında başkalarıyla olan işbirliğini araştırmaya yöneliktir.
4. **Bilgilendirme ve İletişim:** Bilgiye erişim, yoksul toplulukların refahını etkileyen konuların giderek önem kazanan bir yere ulaşmıştır. İletişimle ilgili sorular yoksullarla ilişkilerin altyapısını ve kapsamını ölçmeye yöneliktir.
5. **Sosyal Bütünleşme ve Dahil Olma:** Toplulukları oluşturan değerlerin benzerliklerini ve farklılıklarını ortaya koymak amacıyla sorulan sorular bu grupta değerlendirilir. Böylece topluluğun yapısı ve topluluğu yöneten unsurlar ortaya koyulmaya çalışılır.
6. **Yetkilendirme ve Politik Eylemler:** Bireyler, kurumların kontrolünün ölçülebildiği ve toplulukların kalkınma sürecine etki edebildikleri mertebede yetkilendirilmiştir. Bu bölümdeki sorular topluluk üyelerinin mutluluklarını, kişisel isteklerini ve yerel olaylar veya genel politik sonuçlar üzerine etki edebilme kapasitesini ortaya koymaya yöneliktir.

Dünya Bankası, sosyal sermayenin ölçülmesinde kullanılabilecek göstergeleri içeren bir liste geliştirmiştir. Buna göre, başlıca “sosyal sermaye göstergeleri”:

- Demokrasi
- Rüşvet oranı
- Mahkemelerin bağımsızlığı
- Grevler, öğrenci hareketleri, protestolar
- Her 100,000 kişide kişi başına düşen tutuklu sayısı
- Hükümete ve sendikalara olan güvenin derecesi
- Kredi kullanılabilirliği
- Kişisel özgürlük
- Seçmen mevcudu
- Yerel topluluklara katılım
- Sosyal bağlamda etkinliklere katılım
- Yetkilendirme, temsil yetkisi oranları

- Komşuluk-mahalle bağlantıları
- Aile ve arkadaşlık bağlantıları
- İş bağlantıları
- Çeşitliliğe (farklılığa) tolerans gösterme

Bu göstergelerden ve diğer araştırmalardan elde edilen verilere göre bir toplumun sosyal sermaye kaynakları tarihe ve kültüre, toplumsal yapının hiyerarşisine, aile yapısına, eğitim düzeyine, gelir seviyesindeki eşitsizliğe ve sivil toplum kuruluşlarının gücüne bağlı olarak değişiklik göstermektedir. Bu maddeleri değerlendirdiğimizde, sosyal sermayeyi oluşturan temel öğeleri üç grupta değerlendirebiliriz. Bunlar, “güven”, “normlar-yükümlülükler” ve “üyeleri olunan sosyal ağlardır”.

1.7. SOSYAL SERMAYENİN SONUÇLARI VE ETKİLERİ

Belirli amaçlara ulaşmak için örgütsel yapılarda sosyal sermaye önemli bir kaynak olarak amaca hizmet etmektedir. Dolayısıyla sosyal sermaye, bireylerin, grupların, organizasyonların veya toplumların hedeflerini gerçekleştirmede birleştirici bir güç olarak görev üstlenmektedir.

1.7.1. Sosyal Sermayenin Pozitif Sonuçları ve Etkileri

Sosyal sermaye bireylere, gruplara ve örgütlere çeşitli yollarla fayda sağlar. Bu faydalar farklı bilim dallarında çalışan değişik bilim adamlarınca dile getirilmiştir. Bu faydalar kısaca şu şekilde sıralanabilir:

- Birey veya örgütler arasında bilgi akışını sağlar. Sağlanan bu bilgi akışı başka şekilde ulaşılması mümkün olmayan fırsatların ve seçme olanaklarının elde edilmesine yardımcı olur (Lin, 1999: 31).
- Bireyler, sosyal bağların etkisiyle karar verme yetkisi olan örgüt personeline etkide bulunma imkanına sahip olur. Örneğin bir birimde çalıştırılması düşünülen bir personelin, stratejik konumda bulunan bir sosyal bağı sayesinde istediği veya ona yakın bir pozisyona atanmasını sağlaması gibi (Lin, 1999: 31).
- Düşük personel devir hızının sağladığı avantajların elde edilmesini sağlar. Bu avantajlar daha çok yüksek personel devir hızının ortaya çıkaracağı

maliyetlerden veya olumsuzluklardan kurtulmak anlamındadır. Bu olumsuzluklar veya maliyetler; işten çıkarma veya ayrılma, işe yeniden personel alma ve alınan personelin eğitilmesi ve işe uyumlaştırılması sonucu katlanılacak maliyetlerdir. Düşük devir hızı, ayrıca, çok kıymetli olan örgütsel bilginin korunmasını ve muhtemel örgüt içi kopuklukların engellenmesini sağlar (Özyılmaz, 2008: 415).

- Bireyin sahip olduğu sosyal ağ bağlantılarının aynı bireyin insan sermayesinden daha fazlasını sağlayacağını düşünen bir örgüt bu bireyin arkasında durarak bireyin sahip olduğu bu bağlardan yararlanabilir. Bu bağlar sayesinde ulaşılması ek kaynaklara kolayca ulaşabilir. Bu bağlamda, sosyal sermaye elde etme bireysel bir amacı gerçekleştirmek için kullanılabilir gibi, örgütsel bir amacı gerçekleştirmek için de kullanılabilir (Lin, 1999: 31).
- Piyasaların etkin çalışması, mülkiyet haklarının iyi tanımlanmasına, sözleşmelerin kolay ve düşük maliyetle uygulanmasına ve iyi enformasyona bağlıdır. Böyle bir ortamda, tasarruf, yatırım ve girişimcilik daha fazla olur. Firmaların arasında güvenin olması, iş yapmada pahalı yasal sözleşmelerin maliyetini azaltır, işlemlerin süresini kısaltır. Düşük işlem maliyetleri piyasaya yeni girişleri teşvik eder ve bu da rekabeti daha etkin hale getirir (Yılmaz, 2013).

Woolcock (1998: 155), yüksek sosyal sermaye stokuna sahip toplumların daha güvenli, daha temiz, daha sağlıklı, daha kültürlü, daha yönetilen ve genelde daha az sosyal sermaye stokuna sahip olanlardan daha mutlu toplumlar olduklarını iddia etmektedir. Woolcock'a göre, sosyal sermayesi yüksek olan toplumların üyeleri iyi işler bulabilir, onu muhafaza edebilir, kamusal yarara dönük projelere öncülük edebilir, mevcut kaynakları daha etkin bir şekilde kullanabilir, çözüme dönük önerileri daha barışçıl bir biçimde münakaşa edebilir ve böylece sorunlara daha akla yatkın çözümler üretebilirler. Woolcock'un kolektivite düzleminde ortaya çıkmasını umduğu bu faydaların bireysel düzlemde de bu faydaların ortaya çıkması olağan bir durumdur.

Sosyal sermaye farklı kaynaklardan devamlı bir şekilde amaçlanan hedeflere uygun bilgi akışını mümkün kılmaktadır. Bu bilgi akışını sağlayan dış ve iç

bağlantılar sosyal sermayenin dolaşımı ve zenginleşmesini sağlayarak, devamlı bir şekilde yenilenme ve ilerlemeyi mümkün kılmakta ve organizasyonlara canlılık kazandırmaktadır. Sosyal sermaye, kaynakların organizasyonel yapılarda nasıl birleştirilebileceğinin ve ortaya çıkarılabileceğinin anlaşılmasında bizlere yardımcı olmaktadır. Buna ilaveten, insan kaynağının işlevsel hale getirilmesinde ve bu gücün etkililiğinin farkına varılmasında sosyal sermaye son derece önemli bir unsur olarak göz önünde bulundurulmalıdır (Ekinci, 2010: 105).

Okulda bak Sandefur ve Laumann, örgütsel yapılarda sosyal sermayenin üç temel sonucunu açıklamıştır (King, 2004: 477-478): Bunlar; “dayanışma”, “etki” ve “bilgi”dir.

- **Dayanışma;** genel amaçlar için çalışma, yetenek ve uyumla insanları birbirine bağlayan ve bir grup halinde hareket etmelerini sağlayan unsurları ifade eder.
- **Etki;** bireylerin grup yapılarında birbirlerinin davranış ve eylemlerine yaptıkları sınırlayıcı veya geliştirici unsurların düzeyini ifade eder.
- **Bilgi;** sosyal sermaye ile bilginin elde edilmesi ve örgütsel yapılarda sosyal ağlar vasıtasıyla dağıtılmasını ifade eder.

Güçlü bağların, örgütler için özellikle büyük değişimlerin yaşandığı ve-veya belirsizliğin egemen olduğu durumlarda ve zamanlarda önemli bir işlev gördükleri de tespit edilmiştir. Güçlü bağlar, bu durum ve zamanlarda örgüt çalışanlarına ihtiyaç duydukları rahatlamayı ve güveni sağladığından, bu belirsizliklerin ortaya çıkardığı çeşitli dalgalanmaları örgütler görece olarak daha kolay atlatabilmektedirler (Öztaş, 2007: 84).

Diğerleriyle güçlü ilişkilere sahip aktörler daha fazla (dayanışmacı) sosyal sermayeye sahiptirler; çünkü, güçlü ilişkiler daha güvenli bilgi ve kaynak kanalı sağladıkları gibi, aynı zamanda çeşitli kötüye kullanımlara karşı da aktörleri korurlar. Dahası, bu tür ilişkilerin tarafı olanların kendi normlarını ihlal edenlere karşı daha kolay biçimde müşterek hareket edebildikleri ortaya çıkmıştır (Öztaş, 2007: 85). Bu noktada dikkate alınması gereken esas nokta, emek ve eylemlerin belli bir zümre veya gruba hizmet edecek tarzda değil de tüm topluma ayırım gözetmeksizin

kurgulanması, sergilenmesi ve adilce ulaştırılması hususudur. Kişi, kurum ve kuruluşlar arasındaki nitelikli ağların ve ortaklıkların sosyal faydaya dönüşümü beklenen bir sonuçtur.

Putnam (2000) ise, sosyal sermayenin faydalarını şu şekilde sıralamaktadır (Ekinci, 2010: 106):

- Çocuk gelişimi önemli ölçüde toplumdaki sosyal sermaye aracılığıyla şekillenir. Güven, ağlar, ailenin sahip olduğu karşılıklılığa dair normlar, okul akran grupları ve büyük toplulukların sahip olduğu bu çerçevedeki imkanlar ve seçenekler çocukların tutumlarını ve sosyal gelişimlerini büyük ölçüde etkilemektedir.
- Sosyal sermaye seviyesinin yüksek olduğu toplumlarda bireyler arasındaki ilişkiler daha dostça, kamu alanları daha temiz ve sokaklar daha güvenli nitelik taşır. Bunu tersi durumda düşük sosyal sermaye seviyesine sahip toplumlarda ve kurumsal yapılarda risk faktörleri daha çok ve suç oranları da daha yüksektir. Çünkü insanların toplumsal organizasyonlara katılım oranları çok düşük ve henüz yetişmekte olan nesilleri sınırlayacak toplumsal normlar, değerler ve bu değerlerin işlevselliğini sağlayacak bir toplumsal yapılanma ve arkadaşlık ilişkilerini bağlayıcı ağlar yoktur.
- Sosyal sermaye üzerine yapılan incelemeler büyük oranda sosyal ağlar ve güvenin geliştiği ortamlarda ulusların ekonomik ve sosyal açıdan zenginleştiğini ve geliştiğini ortaya koymuşlardır. Ayrıca, bu yolla sosyal sermaye sosyo-ekonomik açıdan dezavantajlı kesimlere, bu durumlarını hafifletici bir etki yaparak eşitsizliğe karşı da birtakım olanaklar sunmaktadır.
- Toplumsal süreçlere yaptığı katkı ile sosyal sermaye, sahip olanlara sağladığı sosyal ilişki olanakları, aidiyet, duygusal tatmin ve grup süreçleri ile bireylerin yaşamını kolaylaştırarak, zihin ve ruh sağlığı üzerinde olumlu etkilerde bulunur.

1.7.2. Sosyal Sermayenin Negatif Etkileri

Sosyal sermayenin bütün bu pozitif katkılarına rağmen negatif sonuçlara da neden olduğu gözden kaçmamıştır. Sosyal sermayenin toplumsal yapılarda etkileri ele alındığında, sadece pozitif sonuçlara odaklanan çalışmaların ağırlıkta olduğunu

gözlemek mümkündür. Ancak, son yıllarda yapılan birçok çalışma sosyal sermayenin muhtemel negatif etkilerini de ele alan yaklaşımlarla konuya yaklaşmaktadır. Sosyal sermayenin faydalarıyla birlikte bir takım riskleri de bünyesinde barındırdığını ifade eden Adler ve Kwan (2002: 28) sosyal sermayenin yararları, riskleri ve yarar-risk dengesini sağlayacak bakış açılarıyla ele alınması gerektiğini dile getirmektedir.

Sosyal sermayenin negatif yönleri üzerine yapılan yorumlar, aslında sosyal bağların güçlü bağlar olması durumunda karşımıza çıkan sorunlardır ve yine sosyal sermayenin istenmeyen sonuçlarından biri de sosyal sermayenin içinde güç ilişkileri barındırıyor olması dolayısıyla yaratabileceği eşitsizliklere dikkat çekmeyi hedeflemektedir (Eşki, 2009: 91).

Grup üyelerini yararlı işler yapmak üzere bir araya getiren sosyal sermaye, grupları fanatikleştirebilir, insanları izole edebilir, dar görüşlü hale getirebilir, yabancılara karşı önyargılı hatta direkt olumsuz bir davranış sergilemelerine neden olabilir, zamanla diğerlerini dışlayıcı bir mekanizmaya dönüşebilir, bireysel özgürlükleri sınırlayabilir, kutuplaşmaya yol açarak toplumsal çözülmeye neden olabilir. Bir başka ifadeyle bireylerin biraraya gelmesini sağlayan bağlar, aynı zamanda körleştiren bağlar da olabilir (Cohen ve Prusack, 2001: 33-34). Dolayısıyla güç dengesizliklerinin varlığında hem grup içi hem de gruplar arasında eşitsizlikler kaçınılmaz hale gelir (Erselcan, 2009a: 77). Öğrenme olanaklarının yaygınlaşması bakımından bakıldığında yüksek derecede eşitsizliğin olduğu bir iş ortamında diğer insanlardan öğrenmeyi teşvik edecek sosyal destekler ve fırsatlar sınırlı kalabilir. Ayrıca öğrenme sürecine, (eşitsizlikler nedeniyle) bir sektördeki firmaların tümünün katılmasına izin verilmemesi durumunda o sektörde ortaklaşa öğrenme olanakları kısıtlanabilecektir (Erselcan, 2009b: 254).

Fukuyama'nın (2001: 8-9) "güvenin yarıçapı" yaklaşımı bu açıdan önemli bir bakış açısı sunmaktadır. Fukuyama, sosyal sermaye kavramına güven eksenli bir bakışla yaklaşır. Sosyal sermayenin ağırlıklı olarak pozitif etkileri üzerinde duran Fukuyama, olumsuz etkilerini "güvenin yarıçapı" yaklaşımı ile ifade eder. Fukuyama'ya göre, grup yapılarında sosyal sermayeye rengini veren güvendir. Güveni grup içerisinde sosyal sermaye çemberi şeklinde tanımlayarak, güvenin yarıçapının grubun ötesine geçmesi ile sosyal sermayenin negatif etkilerinin ortadan kalkacağını, güvenin yarıçapının grubun kendi üyeleri ile sınırlı kalması durumunda

ise sosyal sermayenin negatif sonuçlarının daha muhtemel olduğunu ifade eder. Böylece gruplar arası bağlantı ve ağların söz konusu riski ortadan kaldırmada önemli imkanlar sunacağını ifade etmektedir.

Sosyallik iki tarafı da keskin bıçak gibidir diyen Portes (1998: 15) ise, sosyal sermayenin pozitif sonuçlarının yanında birtakım sosyal yapılarda negatif sonuçlar da doğurabileceğini öne sürmekte ve bu bağlamda son çalışmaların dört başlıkta özetlenebilecek negatif sonuçlara odaklandıklarını ifade etmektedir. Bunlar; grup dışındakileri dışlama veya mahrum bırakma, grup üyeleri üzerinde aşırı hükmetme, sosyal yapılarda bireysel özgürlük ve öncelikleri kısıtlama ve normlarda nitelik kaybıdır.

Farklı ağlara ulaşım imkanlarının adaletsiz bir şekilde dağılması sosyal sermayenin “karanlık yüzünü” ortaya çıkarmakta önemli bir etkiye sahiptir. Bireyler –özellikle Bourdieu’nun belirttiği gibi- kendi menfaatlerini gerçekleştirmek için bağlantılar kurabilmektedir. Ancak bazılarının bağlantıları kendilerince diğerlerininkinden değerli olabilmektedir. Sosyal sermaye ile güç arasındaki ilişkinin negatif olduğuna dikkat çeken çalışmalarda, ilişkilerde “kontrol” ve “dışlama” olduğu zaman sosyal sermayenin etkinliğinin düştüğü belirtilmektedir (Erselcan, 2009a: 78). Knowles (2005: 15) de yaptığı çalışmayla sosyal sermaye ağları dışında kalanlar için bir sorun olarak ortaya çıkabileceğini tespit etmiştir. Bu olumsuzluklar bazı durumlarda firmaların bir kısmı tüketiciler aleyhine gizli anlaşmalar yapması ve mesleki birlikler, karteller, mafyalar, siyasal örgütler ve lobicilik yapan gruplar gibi çeşitli sosyal ağlar, üye olamayanların aleyhine üyelerine fayda sağlaması vb. gibi sıralanabilir. Aynı güçlü bağlar üyelere ayrıcalıklı kaynaklara ulaşma ve elde etme olanağı sunarken, bunlara sahip olmayanlar ise engellenebilir ve aynı değerlere ulaşma güvencesinden yoksun bırakılabilirler (Tüylüoğlu, 2006: 46). Kişisel ilişkilerin örtülü bir ayrımcılığa ve yozlaşmaya neden olabileceği tartışma konularından bir diğeri olmuştur (Çekiç, 2009: 37).

Sosyal sermaye olumsuz koşullar altında borç verme veya yardımda bulunma gibi girişimcilerin üzerindeki aşırı talepleri artırarak, iş dünyasının başarısını olumsuz yönde etkileyebilir. Alıcılar açısından sosyal bağlar yoluyla elde edilebilen kaynaklar bir bağış ve ikram özelliğine sahiptir. Bununla birlikte borç verenlerin motivasyonunu açıklamak çok kolay değildir (Portes ve Landolt, 2000: 533).

Sosyal sermaye kavramına yönelik sert eleştirilerin bir kısmı da Dünya Bankası'na karşı olan tepkilerden kaynaklanmaktadır. Bunun nedeni ise son zamanlarda sosyal sermaye kavramının Banka'nın kalkınma çalışmaları kapsamına alınmış olmasıdır. Bu eleştirilerin önemli bir kaynağı Banka'nın yoksulluğu azaltmadaki başarısızlığı, yapısal uyuma dayalı programları vb. uygulamalarıdır (Çekiç, 2009: 38). Kalkınma başarısızlıkları ile ilgili hayal kırıklıkları, genel öfke nedenleri, ileri sürülen görüşler bir olgu olarak doğru sonuçlar göstermektedir (Bebbington, 2004: 344).

Kavramın belirsizliği uygun göstergelerin düzenlenmesi ve ölçülmesini de zorlaştırmaktadır. Sosyal sermaye kavramı kendi içinde daha niteliksel ve ölçülemez görünümlere sahiptir ve bunları bütünleştirmenin önemli zorlukları bulunmaktadır. Bu durum çalışmaların yakın değerlere (proxy) güvenilerek yapılması zorunluluğunu ortaya çıkarmaktadır (Lehtonen, 2004: 206). Bu yüzden bazı sonuçlar tartışmalı olabilmektedir. Bu eksikliğin zamana bağlı olarak giderilebileceği ve uygun göstergeler üzerinde uzlaşa sağlanabileceği beklenebilir.

Cohen ve Prusak'a (2001) göre, bazı örgütler düşüncesiz bağlılıkları ve sorgulanmayan inanç paylaşımlarını besleyen yüksek sosyal sermayeden zarar görmüşlerdir. Bir grupla çok güçlü özdeşleşmeler bazen dar ya da yanlış fikirleri hep birlikte desteklemek anlamına gelir. Aşırı sıcak ve sınırları belirsiz samimiyet ve rahatlık, insanların birbirlerini gerektiğinde katı bir şekilde sorgulamalarına engel olur. Şüphesiz, faydaların ağırlıkta olduğu sosyal sermaye yaklaşımı, bazı riskleri de beraberinde getirmektedir (Ekinci, 2010: 108). Örneğin; dayanışma ve uyumla gelen riskler olarak, kendi başına bireysel hareket, kişilere özel durumlar veya yaratıcı ve eleştirel düşüncenin azalması olarak belirtilirken, bilgi ile riskler olarak; bilgiyi paylaşmada grupların karşı karşıya gelmesi ve bilginin oluşturduğu gücün kişisel olarak bir güç unsuru haline getirilmesi, etki ile ilgili olan riskler olarak ise; çıkar çatışmaları ve gücü kötüye kullanma gibi etkenler sayılabilir (King, 2004: 479). Sosyal sermayenin faydaları ve riskleri Tablo 1.7.'de verilmiştir.

Tablo 1.7: Sosyal Sermayenin Riskleri ve Yararları (King, 2004: 479)

Kategori	Riskleri	Yararları
Dayanışma	<ul style="list-style-type: none">-Başına buyruk davranış (Portes, 1998; Uzzi, 1997)-Ezmek, boyun eğdirmek, etki ve gücün suiistimali (Putnam, 1993; Adler ve Kwon, 2002).-Dinginlik, sınırlılık (dar görüşlülük) yeni fikirleri durdurma, aşırı sadakatin, bireylerin doğruyu görmelerini engellemesi (Gargiulo ve Benassi, 2000; Adler ve Kwon, 2002).-Yaratıcılığın eksikliği, sorgulanmayan bağlılık insanları sorgulayıcı sorular sormaktan beri kılar (Prusak ve Cohen, 2001).-Gerekenden fazla bilgi (Brass ve Krackhardt, 1999).	<ul style="list-style-type: none">-Örgütlenmiş tutarlılık, dayanışma, ortak görüş (Sandefur ve Laumann, 1998),-Vizyon paylaşımı (Tsai ve Ghosal, 1998).-Liderlik ortak anlam yaratma süreciyle ortaya çıkar (Day, 2001).-Değişimin, dönüşümün üstesinden gelme olanağı sağlar (Cohen ve Prusak, 2001).
Bilgi	<ul style="list-style-type: none">-Geri çekilme ya da bırakma bilgiyi aktörlere bırakmaya neden olabilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).-Dedikodu yapma(Nahapiet ve Ghoshal, 1998).-Kayıp bilgi “sızıntı” (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).-Özellikle bilgi düzenlenmediği zaman zayıf bağlar araştırmayı kolaylaştırır, ancak transfere sekte vurur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).	<ul style="list-style-type: none">-Kurulmuş güvene dayalı ilişkilerden dolayı bilginin daha iyi paylaşılması, müşterek amaçların ve referansların ortak çerçevesi (Cohen ve Prusak, 2001).-Ürün yeniliği, yeni yöntemlerin keşfi (Tsai ve Ghoshal, 1998).-Bilgi yayma ve aktarma (Tsai ve Ghoshal, 1998).-Yarar gören üçüncü şahısların olması (Burt, 1992).
Etki	<ul style="list-style-type: none">-Baskın grubun sosyal sermayesi vasıtasıyla daha zayıf grup baskı altına alınabilir (Adler ve Kwon,2002; Cohen ve Prusak, 2001; Whittington, 1998).-Bir kişi veya grubun kazancı diğerlerinin kaybı olabilir (Portes ve Landolt, 1996).	<ul style="list-style-type: none">-Etki ile engellerin üstesinden gelinebilir (Sandefur ve Laumann, 1998).-Zamanlama, ulaşma, ilgili olma (Burt, 1992).-Daha çok bağlantıları olan lider, daha az olandan daha güçlü olacaktır (Brass ve Krackhardt, 1999).-Örgütlenmiş performans (Cohen ve Prusak, 2001).

Bütün bu örneklerden anlaşılacağı gibi, toplum düzeyinde sosyal sermayenin pozitif sonuçları sadece pozitif güven bağları söz konusu olduğu durumlarda ortaya çıkabilir. Aksine yaratılan potansiyel enerji kötü amaçlar için de kullanılabilir ve bir bütün olarak tüm toplum üyelerini negatif bir şekilde etkileyebilir (Paxton, 1999: 96-

97). Aslında günlük yaşamda konuşmalara yansıdığı gibi sosyal bağların hem yararlı hem de zararlı olabileceği bilinmektedir. Hatta fiziksel ve beşeri sermayenin bile zararlı kullanım alanlarının ortaya çıkabileceği düşünölebilmelidir. Bu yüzden sosyal sermayenin ortaya koyabileceği ekonomik ve toplumsal başarılar sosyal sermayenin hangi amaçla kullanıldığına bağlıdır. Sosyal sermaye politikasının başarısı da bu amaçların farklılığını dikkate almaya bağlı gözökmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL AÇIDAN GÜÇ MESAFESİ

2.1. GÜÇ VE İLGİLİ KAVRAMLAR

Güç, diğere kişilerin davranışlarını etkilemede kişinin yeteneği demektir. Güç kişinin kendinden doğar. Bu yetkinin kullanılmasından olacağı gibi başka kaynakların harekete geçirilmesiyle de mümkündür (Yaman ve Irmak, 2010: 165).

Birçok çalışmada güç, otorite, kuvvet ve etki kavramları bazen eş anlamlı olarak kullanılmakta veya bazılarında hiç söz edilmemektedir. Bu durum ise karışıklıklara neden olmaktadır. Oysa etkin bir analiz ve başarılı bir araştırma yapabilmek için bu kavramların anlamlarının net bir şekilde ifade edilmesi gerektiğidir. Şimdi bu kavramlar açıklanarak aralarındaki benzerlik ve farklılıklar ortaya konulacaktır.

2.1.1. Güç Kavramı

Literatürde güç kavramına değinen pek çok araştırmacı olmasına rağmen her bir kuramcının kendi alanına göre güç kavramını tanımlaması farklı tanımlamaların ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Russell'e göre, nasıl ki fizik biliminin temelini "enerji" oluşturuyorsa, sosyal bilimlerin temel dinamiğini meydana getiren de "güç" kavramıdır. Kısaca güç, başkalarının davranışlarını etkileyebilme yeteneği biçiminde tanımlanabilir (Şimşek, 2010: 188). Başka bir tanımlamaya göre ise güç; bir insanın kendi emirlerini veya istediği bir kuralı uygulaması için başkasını etkileme yeteneğidir (Güney, 2006: 19).

Yöneticiler ve alt kademedede bulunan personel bir güç dengesi ile birbirine bağlıdır. Güç, bir kimsenin başkalarını, kendi istediği yönde davranışa sevk edebilme

yeteneği olmasının yanı sıra, güç ilişkisel bir kavramdır (Koçel, 2014: 647). Krachardt (1990) daha önce yapılmış güç tanımlarından yola çıkarak, güç tanımlarının bir kısmında yer alan “etkileme yeteneği” ve ”yaptırabilme yeteneği” kavramlarını kullanarak çalışmasında farklı bir güç tanımı kullanmıştır. Güç, direnişe rağmen birilerine bir şeyler yaptırabilme yeteneği ve büyileyici özellik olarak nitelendirilen kişisel cazibe ve çekicilik vasıtasıyla insanları etkileme kapasitesi olarak belirtilmiştir (Jahongirov, 2012: 50). Kırel (1998: 5) geçmişten günümüze çok farklı şekilde güç tanımlamalarının mevcut olduğunu belirtmiştir. Günümüzde güç, başkalarının iradelerine ve direnişlerine rağmen bir takım şeylere sahip olma ya da politik mücadeleleri kazanma ve direnişlerle başa çıkma kapasitesi olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan yola çıkarak güç kavramının ortak özellikleri şu şekilde açıklanabilir (Kırel, 1998: 5-6):

- Güç sosyal bir terimdir. İnsanlar arası etkileşimden doğar.
- Güç kesin veya değiştirilemez değildir. Bireysel değişmeler ve durumlarda olduğu gibi dinamik ilişkileri içerir. Kısacası güç ilişkileri bireylere ve zamana göre değişiklik gösterebilir.
- Güç ve otorite kavramları birbirleri ile yakından ilgili görünmekle birlikte aynı şey değillerdir. Otorite gücün yasal halidir.

Genel anlamda güç, sosyal aktörler arasında ilişkilerin belirlenmesini, düzenlenmesini sağlar. Güç sahibi bir kişi, birim veya kurum, güç sahibi olmayan diğer bir kişi, birim veya kurumlara göre daha fazla önem ve prestije sahiptir. Pfeffer’e (1981) göre kişi kendi başına düşünöldüğünde ne güçlü ne de güçsüz olarak nitelendirilebilir, ne zaman kişi diğer sosyal aktörler arasında düşünölür, o zaman kişinin gücünden veya güçsüzlüğünden bahsedilebilir (Can ve Çelikten, 2000: 270).

Bu tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere güç bir tek kişi tarafından hissedilen olay değil, iki veya daha fazla kişi arasındaki sosyal ilişkidir. Güç kişinin sahip olduğu veya olmadığı, bankaya koyup biriktirilebilen ve daha sonra kullanılabilcek bir nesne değil, kişiler arası algılamadır (Black, 2001: 8). Kişinin sahip olduğu güç kullanan kişi tarafından değil, başkalarının o gücü kullanan kişiye gördüğu kadar güç

sahibidir. Kısaca kişiye gücü veren başkalarıdır ve o kişi ancak başkalarının onu gördüğü ve algıladığı kadar güç sembolüdür (Can ve Çelikten, 200: 275).

2.1.2. Etkileme Kavramı

Etkileme, kişinin gücünü kullanırken yararlandığı bir süreç iken (Koçel, 2014: 649), etki diğer insanların tatmin ve performanslarını değiştirmek gibi genel yollarla anları yönlendirme kabiliyetini kapsamaktadır (Kırel, 1998: 10).

Genel anlamda etkilemeyi, ast konumundaki bir kimsenin üst konumundaki başka birinin yönerge veya buyruklarını yerine getirmesi olarak tanımlamak mümkündür. Bu anlamda etkileme, bir kişinin verdiği emirlerle başka bir kişinin davranışlarını değiştirebildiği sürecin adı olmaktadır (Şimşek, 2010: 197).

Schermerhorn vd. (1994, 1997) gücü bir şeylerin istenilen yönde olmasını sağlayan bir zorlayıcı olarak görürken, etkiyi gücün uygulanmasına çalışanlar tarafından davranışsal bir karşılık olarak belirtmiştir. Yöneticiler örgüt çalışanları üzerinde etkili olabilmek için gücü kullanırlar ve bu etkileme sürecinde gücün sağlanması, aktif hale gelmesi, etkiye dönüşmesi ve istenilen eylemin gerçekleştirilmesi aşamalarından oluşmaktadır (Uslu, 2013: 8). Söz konusu bu süreç Şekil 2.1.'de gösterilmektedir.



Şekil 2.1: Etkileme Süreci (Uslu, 2013: 8)

Güç ile etkileme birbirine çok yakın kavramlardır. Dolayısıyla aralarındaki sınırı çizmek genellikle güçtür. Bu iki kavramın birbirini destekler oluşu,

aralarındaki ayrımı belirtmeyi daha da güçleştirir hale getirmektedir. Başkalarını etkilemek kişinin gücünü artırdığı gibi, kişinin gücü arttıkça da başkalarını daha kolaylıkla etkileyecektir (Koçel, 2014: 650).

2.1.3. Otorite Kavramı

Yönetim konusunun en çok tartışılan kavramlarından biri olan otorite, gücün yasal olarak kullanılmasına denilmektedir (Kırel, 1998: 7). Max Weber tarafından ayrıntılı bir şekilde tartışılan otorite kavramı; belirli bir organizasyon mensuplarının istekli ve şartsız olarak üstlerinin talimatına uymalarıdır. H. Fayol ise otoriteyi, emir verme hakkı ve itaat ettirme gücü (yaptırım uygulama gücü) olarak tanımlamıştır (Koçel, 2014: 650). Ona göre, bu hak belirli bir konuma atama veya seçimle getirilen kişiye konumun sunduğu bir hak olmaktadır. Otorite örgütlerde, doğruyu takdir etme, hakkını kullanabilme, harekete geçirebilme, sıraya koyabilme ve hareketleri kontrol edebilme olarak açıklanmıştır (Genç, 2007: 168). Otorite örgütteki görevlileri amaçlara doğru hareket ettirmede birbirine bağlayan güce ahenk kazandırır.

Otoriteye ilişkin bir diğer yaklaşım “kabul teorisi” olarak bilinen Chester Bernard tarafından gerçekleştirilen yaklaşımdır. Bernard’a göre kişinin astları üzerindeki otoritesi, astların onun emir ve talimatlarına uymayı kabul etmeleriyle açıklanabilir. Buna göre bir üstün astları, onun verdiği emirleri benimseyip gereğini yerine getiriyorlarsa o kişi otorite sahibi sayılır (Şimşek, 2010: 191). Ama bir yöneticinin otorite sahibi olması onun güç sahibi olmasını garantilemez. Çünkü bir yönetici otorite hakkına sahip olmasına rağmen astlarını her zaman etkilemeyebilir (Güney, 2014: 20).

Kişi ne zaman ki benimser, yukarıdan gelen güç ve etkileri sorgusuz kabul eder, verilen emir ve yönergelerin haklı ve kanuna uygun olduğunu düşünür, o zaman uygulanan güç “otorite” anlamına gelir. Gücün otoriteye dönüştürülmesi, sosyal kontrolün yapılaştırılması çok önemlidir. Örgüt ortamında güç otoriteye dönüştürüldüğü zaman güce karşı direnme illegal olur ve buna uymak meşrulaşır (Can ve Çelikten, 2000: 276).

2.1.4. Kuvvet Kavramı

Kuvveti, gücün uygulanmış şekli, yaptırım olarak tanımlamak mümkündür. Aralarındaki en büyük fark ise şudur; güçte yöneticinin istek talimatına riayet edilmektedir. Bu şekilde A'nın verdiği talimat (veya daha yumuşak bir ifade olacaksa, A'nın gösterdiği istek) uyarınca B davranış göstermektedir. Oysa kuvvette B, A'nın talimatına uymamakta fakat A'nın fiilen uyguladığı önlemler (kuvvet), yaptırım karşısında uymak zorunda kalmaktadır. Dolayısıyla kuvveti de gücün bir çeşit ifade şekli olarak görmek mümkündür (Koçel, 2014: 651).

Bahsi geçen kavramlar birbirleriyle yakından ilgilidir. Bunlardan en kapsamlı olanı güç kavramıdır. Geleneksel olarak otorite, organizasyonlardaki tek güç kaynağı olarak görülmüştür. Oysa bugün otoritenin, ancak gücün bir kaynak çeşidi, kurumsallaştırılmış bir kaynağı olduğu kabul edilmektedir. Etkileme ise gücün uygulanmasına imkan veren süreçtir. Zaman zaman güç ve etkileme de eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Kuvvet ise, gücün fiili ifadesi, etkilemenin fiili yaptırım şeklinde gerçekleştirilmesidir (Koçel, 2014: 651-652).

2.2. GÜÇ KAYNAKLARI

Güç, belirli kaynakların kullanılmasından elde edilmektedir. Güç kaynakları ile ilgili literatürde çeşitli sınıflandırmalar yapılmıştır. Bunlar arasında araştırmacıların ağırlıklı olarak French ve Raven tarafından yapılan beşli güç sınıflamasıdır (Koçel, 2014: 652; Robins, 2013: 423; Kirel, 1998:13-18; Şimşek, 2010: 189-190; Yılmaz ve Altınkurt, 2012: 1834). Bu sınıflamadaki beş önemli kaynak; zorlayıcı güç (coercive power), yasal güç (legitimate power), ödüllendirme gücü (reward power), karizmatik güç (referent power) ve uzmanlık gücü (expertise power)'dür.

2.2.1. Zorlayıcı Güç (Coercive Power)

Zorlayıcı gücün kaynağı korkuya bağlıdır. Zorlayıcı güce sahip kişiler, caydırıcı sonuçlar yaratma veya cezalandırma veya en azından kişiyi tehdit ederek durumun cezaıyla veya istenmeyen sonuçlara inandırma yeteneğine sahiptir (Luthans, 1995: 322). Bu güç fiziksel olarak acı çekmek, engellenmek, güvenlik veya temel fizyolojik ihtiyaçlardan yoksun kalmak endişesi sonucunda meydana gelebilir (Kirel, 1998: 14).

Örgütsel seviyede eğer A, B'yi kovabilme, askıya alabilme yetkisine sahipse ve B'nin işine değer biçebiliyorsa, A'nın B üzerinde zorlayıcı gücü vardır. Benzer şekilde eğer A, B'yi hoşlanmadığı işlere atayabiliyorsa ya da B'yi utandıracak davranışlarda bulunabiliyorsa, yine A'nın B üzerinde zorlayıcı gücü bulunmaktadır. Örgüt içerisinde diğer bireylerin ihtiyacı olan bilgiye sahip olan kişi, onları kendine bağımlı hale getirebilir. Kısaca zorlayıcı güç kilit bilgiyi elde bulundurarak da kazanılabilir (Robbins, 2013: 421).

2.2.2. Yasal Güç (Legitimate Power)

Resmi gruplar ve örgütlerde güce sahip olma genellikle yasal güç ile elde edilmektedir. Yasal güçte kişi örgütün formel hiyerarşisindeki pozisyonunun bir sonucu olarak kabul etmiştir (Robbins, 2013: 422). Bu güç kaynağı, çalışanların, liderin veya yöneticinin kendi davranışlarını etkileme hakkına sahip olduğunu kabul etmeleri ile ilgilidir. Bu güç kaynağında, astların, üst kademelerden gelen isteklere uymaya kendilerini mecbur hissetmeleri, üst kademenin böyle istekte bulunmaya hakkı olduğunu, bunun meşru olduğunu kabul etmeleri söz konusudur. Bu meşru güç üç önemli kaynaktan beslenmektedir. İlki, toplumun, örgütün veya grubun egemen kültürel değerleri meşru olanın ne olduğunu belirtmektedir. İkincisi, insanlar kabul edilmiş sosyal yapıdan yasal güce sahip olabilirler. Üçüncüsü ise, yasal gücün varlığı güçlü bir kişi veya grubun temsilcisi veya vekili olarak belirlenmiş olabilir (Luthans, 1995: 323). Bu ve bunun gibi nedenlerle, kişiler belirli bir kademe, mevki veya kişiden gelen isteklere uyacaklar ve uymaları gerektiğini düşüneceklerdir. Örneğin bir işletmeye yeni giren bir çalışanın, amirinin kendisinden bazı işleri yapmayı istemesine hakkı olduğunu kabul etmesi, yasal yetkiye bir örnektir. Burada bahsedilen yasallık hukuki anlamda bir kanuni zorunluluktan çok ast konumundaki çalışanın üstün karar verme hakkı olduğunu kabul etmesiyle ilgilidir. Tabiki geleneksel toplumlarla modern toplumların yasal güç konusundaki anlayışları farklıdır (Koçel, 2014: 653).

2.2.3. Ödüllendirme Gücü (Reward Power)

French ve Raven 1959 yılından itibaren örgüt içerisindeki ödüllendirme sistemini güç kaynağının ayrılmaz bir parçası olarak kabul etmişlerdir. Bazı yazarlara göre ödüllendirme ve cezalandırma gücü aynı güç kaynağını ifade etmektedir. Kimi

yazarlar da ikisinin ayrılması gerektiğini vurgulamaktadır. Bunun sonucunda da literatürde bu konuyla ilgili bir tartışma söz konusudur. “Kişiyi ödülünden mahrum bırakmak gerçekten bir ceza mıdır?” yoksa “kişinin cezasını kaldırmak gerçekten bir ödül müdür?” Cote (1999: 136) ödüllendirme ve cezalandırmadan kaynaklanan güçleri aynı kategoride incelemiştir. Çünkü zorlayıcı gücün negatif çağrışım yarattığını, ancak ödüllendirme gücünün ise zorlayıcı güçte de olduğu gibi korkuya ve endişeye neden olmadığını ifade etmektedir.

Ödül gücü bir yöneticinin elinde tuttuğu ücret artışları, ilerlemeler, atamalar, daha iyi koşullarda görevlendirmeler gibi örgütsel ödüllere dayanmaktadır. Kişinin ödül gücünü etkili bir şekilde kullanımı ise iki koşula bağlıdır:

- Yönetici övgü, atama ve yüksek ücret gibi astların değer verdiği ödülleri verebilecek durumda olmalıdır.
- Astlar ise, yöneticinin elinde tuttuğu ödülleri elde edebilmek için onun isteklerine uyum göstermeleri gerektiğine ve bu ödülleri ele geçirme olasılıklarının yüksek olduğuna inanmalıdırlar (Aldemir, 1983: 62-63).

2.2.4. Karizmatik Güç (Referent Power)

Karizmatik güç astların üstlerine bir takım kişilik özelliklerinden ötürü büyük hayranlık duymaları, onun gibi olmaya çalışmaları, kendilerini onunla tanımlamaları veya özdeşleşmeleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Karizmatik güç yöneticinin kişilik özelliklerinden kaynaklanmakta ve astlarına yeni amaçlar, umutlar yaratmak ve bunlara ulaşmakta başarılı olduğu durumlarda etkin olmaktadır (Aldemir, 1983: 63). Karizma gücü, önderin yasal, zorlayıcı ve ödül güçleri olsun veya olmasın astlarda yoğun bağlılık ve bunun sonucu kesin uyma davranışı yaratabilmesine imkan verir. Bu tip güç kaynağının kullanım alanı, başta devlet yöneticileri olmak üzere endüstri kuruluşlarında, dini cemaatlerde ve sanat dünyasında görülebileceği gibi, yakın çevremizde de oluşturduğumuz, biçimsel olmayan gruplar içerisinde de görülebilir (Güleç, 2010: 44). Yönetici veya liderin astlar için çekici olması, astları lidere benzemeye ve onu memnun etmeye itecektir ki bu da astları, lider tarafından kolaylıkla etkilenir hale getirecektir (Koçel, 2014: 654).

Buchanan ve Badham (1999)'a göre kişisel özelliklere dayalı kimlik, başkalarının karizma bir kişilik olarak algılanma, karşılıklı ilişki içerisinde olma, arkadaşlık, kişisel bilgi paylaşımı, başkaları için değerli olan bir şey gerçekleştirme, ortak zevkler, bakış açıları, değerler ve ilgi alanları karizmatik gücü olumlu yönde etkilemektedir (Uslu, 2013: 11).

2.2.5. Uzmanlık Gücü (Expertive Power)

Uzmanlık gücü yöneticinin beceri, yetenek veya uzmanlık bilgisinden dolayı astlarının davranışlarını etkileme yeteneğini ifade etmektedir. Luthans'a göre uzmanlık gücünün oluşması için astın üstünü inanılır, güvenilir ve bilgili olarak görmesi gerekir. Örgütlerde bu tür güç üstün mesleki yeterlilik, yetenek, beceri, bilgi ve deneyimleri yolu ile elde edilir (Aldemir, 1983: 63).

Eski bir deyiş olan “bilgi güçtür” sözü büyük bir gerçeğe işaret etmektedir. Buna göre kişiler sahip oldukları bilginin üstünlüğü ve kıtlığı seviyesinde güce sahiptirler. Özellikle organizasyonlar daha kompleks hale geldikçe, yönetim giderek daha fazla uzmanlara dayanmakta ve sonuç olarak uzmanların güçleri giderek artmaktadır. Kısaca, uzmanlık gücü, belirli alanda uzmanlık sahibi olanların bu bilgilerini diğerlerinin davranışlarını etkilemek amacıyla kullanmalarını ifade ettiği için herkesin sahip olduğu yetkinlik ve yeterlilik sınırları içerisinde bu güce sahip olduğu söylenebilir (Bayrak, 2001: 27).

Başkaları tarafından değer gören özellikli bilgiye sahip olma, bilgisi aracılığıyla rica edildiğinde veya istenildiğinde başkalarına yardım etme uzmanlık gücünü olumlu yönde etkilerken, ihtiyaç duyulduğu zaman sahip olunan bilgiyi geri çekme ya da gizleme olumsuz yönde etkilemektedir (Uslu, 2013: 1-2).

2.3. HOFSTEDE'İN KÜLTÜREL BOYUTLAR MODELİ

Bir ülkedeki mevcut kültürel değerler o ülkedeki örgütlerin örgüt kültürlerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bu noktadan hareketle, Hofstede tarafından yapılan araştırma, toplumsal kültür ile ilgili yapılan sınıflandırmalara özellikle iş yaşamı açısından önemli katkı sağlamıştır. Hofstede (1980), aynı şirkette (IBM), 1968-1972 yılları arasında, yirmi farklı dile çevrilerek 50 farklı ulusa mensup 116.000 çalışan üzerinde yaptığı çalışmada, aynı örgütte yer almalarına rağmen insanların farklı

değer sistemlerine sahip olduklarını ifade etmiştir. Araştırma sonucunda, araştırmaya konu olan çalışanların ortak sorunlar karşısında sundukları çözüm önerilerinin farklı olmasını Hofstede, insanların benimsedikleri değerlerin içinde bulunduğu toplumun kültüründen etkilenmesi olarak ifade etmiştir. Böylece her ülkenin kendine özgü kültürünün, örgütleri ve yönetimi etkilediği sonucuna varmıştır. Bu çalışmada ortaya konan boyutlar; güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, erillik-dişillik, bireycilik-toplulukçuluk olarak sayılabilir. İlerleyen dönemlerde bu modele uzun dönem-kısa dönem uyum boyutu da eklenmiştir (Gürbüz ve Bingöl, 2007: 70-71).

2.3.1. Belirsizlikten Kaçınma Boyutu

Belirsizlikten kaçınma, kültür üyelerinin belirsiz veya bilinmeyen durumlar karşısında kendilerini ne derecede tehdit altında hissettikleriyle ilgilidir. Bu his kendini sinir, stres ve öngörülebilirlik (yazılı ya da yazısız kurallar için bir gereklilik) yoluyla ifade edilmiştir (Hofstede ve Hofstede, 2005: 167). Bugün batı toplumlarında çalışma yaşamı başta olmak üzere günlük hayatı düzenleyen çok sayıda kural ve düzenlenmelerin olması belirsizlikten kaçınmanın bir gereği olarak ortaya çıkmıştır (Şahin, 2012: 64)

İnsanlar belirsizlik içeren ortamlara uyum sağlamakta önemli ölçüde sorunlarla karşılaşmakta ve bilginin yetersiz olduğu ya da açık olmadığı karmaşıklığın var olduğu değişimlerin hızlı ve kestirilemez bir biçimde geliştiği ortamlarda kendilerini tehdit altında hissetmektedirler. Bireyler böyle ortamlarda, etkili davranabilme yeteneklerine bağlı olarak farklılaşırlar (Tıgılı ve Sığırı, 2006: 332)

Belirsizlikten kaçınma boyutu toplumdaki karmaşıklığın var olduğu ortamlarda duyulan tedirginliğin düzeyi ile ilgilidir. Bir toplumda belirsizlikten kaçınma yüksek ise bireyler yaşamlarını daha güvenli hale getirebilmek için gerek yasal gerekse fikirsel anlamda bir takım şeylere karşı çıkacaklardır. Bu da aslında belirsizlikten kaçınmanın bir göstergesidir. Bu nedenle belirsizliğin yüksek olduğu toplumlarda, belirsizliğin düşük olduğu toplumlara göre yazılı kurallara ihtiyaç daha fazladır. Bu tür toplumlarda duygusallık ön planda olduğu için bireyler olaylara profesyonel bakamazlar. İşlerini ve duygularını birbirlerine karıştırdıkları için yönetimce bazen çok otoriter tavır sergilenmekte iken, bazen ise çalışanlara karşı aşırı bir hoşgörü

mevcuttur. Bu durum örgütlerde büyük bir belirsizlik yaratır ve bazen çalışanlar çareyi işverenlere aşırı saygı göstermede bulurlar (Johangirov, 2012: 52)

Hofstede'e (1991) göre aşırı belirsizlik hoş görülemez kuşkular doğurur. Her toplum, bu kuruntuları ve kuşkuları azaltmanın çeşitli yollarını geliştirmiştir. Bu yollar, teknolojinin, hukukun ve dinin baskın olmasına bağlıdır. Teknoloji, en basitinden en yükseğine kadar tabiatın kaynaklanan belirsizliklerden kaçınmayı sağlar. Hukuk ve kurallar ise diğer insanların hareketlerinden kaynaklanan belirsizlikleri önlemeye çalışır. Din, insanın geleceğini kontrol ettiğine inanılan güçlerle ilgilidir ve iyi veya kötü her şeyin sebebi Tanrıdır. Tanrı, insanları bazen iyiliklerle bazen de kötülüklerle sınamaktadır. İyiliklerle karşılaşıldığında şükredilir, kötülüklerle karşılaşıldığında sabredilir. Toplumlarda, kuşkuları azaltma yönünde anılan öğelerden hangisinin veya hangilerinin ön planda olduğu önemlidir (Tıgılı ve Sığı, 2006: 232)

Belirsizliğe toleransı yüksek olan bireylerin enformasyona özen gösterdikleri, ipuçlarını yorumlama eğiliminde oldukları, enformasyon iletme becerilerinin yüksek olduğu görülmektedir. Bu kişiler diğer insanların içsel özelliklerine daha duyarlıdır. Belirsizlik ve bilgi yükü altında uygun ve esnek davranışlar sergileyebilirler. Sözelimi belirsizliğe toleransı yüksek olan yöneticiler eylemlerinde girişimci özellikler sergilerler. Daha çeşitli ve geniş bilgi toplama eğilimindedirler. Az yapılaşmış görevler edinmek isterler. Toleransı yüksek bireylerin birden çok konuyla ilgilendikleri görülür (Sargut, 2010: 180).

Belirli toplumlarda yaşayan insanların belirsizlikten kaçınma eğilimleri yüksekse, yaşamı kendileri için daha güvenli hale getirmek amacıyla iş güvencesini, biçimsel ve yazılı kuralları arttırma; farklı düşünce ve davranışlara karşı çıkıp, mutlak doğrulara yönelme kaçınılmaz bir durum olacaktır. Geleceğin bilinmeyen tarafıyla ilgili olarak toplum üzerindeki baskı düzeyi artmaktadır. İnsanlar belirsizlik içeren ortamlara uyum göstermekte önemli sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Bilginin yanlış olduğu ya da kestirilemez bir biçimde geliştiği ortamlarda bireyler kendilerini tehdit altında hissederler. Sargut'a (2001) göre, toplumda belirsizlikten kaçınma eğilimleri yüksekse, yaşamı kendileri için daha güvenli bir duruma getirmek

amacıyla iş güvencesini, yazılı ve biçimsel kuralları artırmaya çalışacaklardır. Bu durumda güç mesafesi de artacaktır (Korkmaz, 2009: 37).

Belirsizlikle başa çıkma yolları toplumların kültürel mirasıyla ilişkilidir. Bu yollar aile, okul gibi temel kurumlar vasıtasıyla yeni nesillere aktarılmakta ve desteklenmektedir. Belirsizlikten kaçınma özelliği çok az olan toplumlarda, kanun ve kurallardan korku duyulduğu gözlemlenmektedir. Onlar kuralların sadece, mutlak ihtiyaç duyulduğunda koyulması gerektiğine inanmaktadırlar. Bu tür toplumlarda insanlar, pek çok problemin kurallara ihtiyaç duyulmadan çözülebiliyor olmasından gurur duymakta ve yürürlükte olan kuralları adeta kutsal kabul edip boyun eğmektedirler. Bu tip insanlar çalışmayı çok sevmekte ve sürekli bir şeylerle uğraşmayı tercih etmektedirler. Zamanın değeri bilinmekte ve yöneticilerin kontrolü olmadan işlerini yapabildikleri kadar çabuk yapmaya çalışmaktadırlar (Çelik, 2007: 41).

Belirsizlikten kaçınma boyutuna ilişkin olarak, topluluk düzeyinde ortaya çıkan başlıca eğilimler Tablo 2.1.'de gösterilmiştir. Toplumun genelini etkileyen ve toplumda benimsenen, içselleştirilen değerler ve bunların doğurduğu davranışların, çalışma ortamlarına dolayısıyla organizasyonlara yansıtacağı açıktır.

Belirsizlikten kaçınmanın organizasyonel yönetsel ortam ve uygulamalarda yarattığı başlıca farklılıklar da Tablo 2.1.'de gösterilmiştir.

Tablo 2.1: Belirsizlikten Kaçınmanın Topluluk Düzeyinde Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler (Korkmaz, 2009: 39)

Belirsizlikten Kaçınma Düzeyi Düşük	Belirsizlikten Kaçınma Düzeyi Yüksek
Belirsizlik vardır ve kaçınılmazdır.	Belirsizlik tehlikelidir ve azaltılması gerekir
Farklı olan merak uyandırır.	Farklı olan tehlikelidir.
Düşük stres, duygular gizlenmemelidir.	Yüksek stres, duygular gizlenmelidir.
Mutsuzluk oranı düşüktür.	Mutsuzluk oranı yüksektir.
Duyguların ifade edilmesi normaldir.	Duygular kontrol edilmelidir.
Üzüntü ve korkular yüz ifadesinde kolayca okunur.	Gerçek duygular diğerleri tarafından bazen anlaşılmaz.
Mutluluk paylaşılır.	Mutluluk geniş çapta yayılır.
Daha genç insanlara karşı olumlu tutum vardır; jenerasyonlar arasındaki boşluk daha azdır.	Daha genç insanlara karşı eleştirel tutum vardır; jenerasyonlar arasındaki boşluk büyüktür.
İnsanlar öğrenme ve tartışmaya dönüktür.	İnsanlar düzene ve doğru cevaplara dönüktür
Çoğu insan güvenilirdir.	Aile dışındaki insanlara güvenilmez.
Karmaşık durumlar rahat karşılanır ve riske girilir.	Karmaşık durumlar önlenir ve riskten kaçınılır.
Kurallar esnekler.	Kurallar katıdır.
Kurallar gerektiği kadar vardır.	Gerekli olmasa da kurallar vardır.
Dakiklik ve titizlik öğretilmelidir.	Dakiklik ve titizlik doğal insan davranışıdır.
Tembellik yaparken rahatsızlık duyulmaz.	Devamlı meşguliyet tutumu vardır.
Birçok doğru olabilir.	Tek doğru vardır.
Törenselle davranışlar azdır.	Törenselle davranışlar çoktur.

Güç mesafesi ile belirsizlikten kaçınma boyutlarında Türk toplumu yüksek güç mesafesine ve güçlü bir belirsizlikten kaçma eğilimine sahiptirler. Bu iki boyut beraber ele alındığında Türkiye'nin de içinde yer aldığı bu küme içerisinde örgütler insan piramitleri olarak algılanır. Örgütte ve kurumlarda biçimsel iletişim kanalları yukardan aşağıya işler, biçimsel yatay iletişim yoktur. Bu sistemlerde belirsizlik güç mesafesi aracılığıyla azaltılır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 91).

Türk toplumunda belirsizlikten kaçınma oranı yüksek düzeydedir. Bu tür toplumlarda risk ve belirsizlik durumları stres yaratmakta, kişiler sürekli güvende hissetmek istedikleri için hatayı kabullenmeme, başkalarını suçlama gibi davranışlar yaygınlık göstermektedir. Ülkemizde, nitelikli ve donanımlı genç nüfusun kariyer açısından hala kamu kurumlarına öncelik vermeleri ancak "belirsizlikten kaçınma" tutumuyla açıklanabilir (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 154).

2.3.2. Erillik-Dişilik Boyutu

Bu varsayım, bir toplumda baskın olan değer sistemlerinin, kadın ya da erkek cinsiyet rollerine atfedilen tipik özelliklerden hangisine yakın olduğu ile ilgilidir (Macit, 2010: 50). Hofstede'e göre, eğer bir toplumda atılganlık, para elde etme ve materyalist eğilimler egemen değerler olarak öne çıkıyorsa, insana verilen önem arka planda kalıyorsa, bu toplumların egemen değerlerinin erkek kültürünü öne aldığı söylenebilir. Dişil kültürün göstergeleriye, insanlar arası ilişkilere ve insana verilen önem, yaşamın genel niteliğini önde tutmak biçiminde ortaya çıkmaktadır. Toplumlarda geleneksel anlamda dişilikle ilişkilendirilen kavramlar şefkatli, merhametli, nazik, sadık, çocuklara karşı sevgi dolu olmak benzeri değerleri içermektedir. Bunların arasına başkalarına karşı duyarlılık, halden anlamak, genelde sevgi dolu ve anlayışlı olmak, sıcak davranmak da eklenebilir. Öte yandan toplumdaki geleneksel erkek değerlerini irdelediğimizde saldırganlık, yükselme tutkusu, dediğim dedik tavır, atletik ve yarışmacı olmak, egemen ve baskıcı tavır takınmak, kendine güvenli, bağımsız ve tavır koyucu olmak öne çıkmaktadır (Sargut, 2010: 175).

G. Hofstede ve G. J. Hofstede'e (2005: 76) göre eril toplumlarda duygular cinsiyete göre bariz farklılık gösterir. Erkekler güce ve maddi başarıya odaklanmışken, kadınların daha narin olmaları ve insani ilişkilerle ilgilenmeleri beklenir. Kadınsı toplumlarda ise, kadın ve erkeklerin duygusal yaklaşımları çoğunlukla kesişir. Hem erkeklerin hem de kadınların nazik olması ve manevi değerlerle ilgilenmeleri beklenir. Toplumlarda beliren cinsiyet rollerinde davranışlar ve özellikler açısından bir ayrım söz konusudur. Dişil ve eril özellikler olarak da bilinen erkeksilik ve kadınsılık farklı özellikleri içerir. Dişil toplumsal rol özellikleri insana ve ilişki kurmaya yönelikken, eril toplumsal rol özellikleri tüm kadınsı özellikleri reddetmek, ev dışı işleri yapmak şeklindedir. Geçmiş yıllara kadar erkeksilik ön planda ve erkek daha fazla değer taşımaktaydı. Bu nedenle örgütler erkeksi yapıdalardı. Ancak kadınların toplumda daha fazla yer almalarıyla bu yapılar sorgulanmaya başlamıştır (Jahangirov, 2012: 51).

Hofstede'in çalışmasında Türkiye, dişilik özellikleri gösteren ülkeler arasında yer almaktadır. İlk bakışta Türk toplumun dişil değerleri ve kültürü benimsediği

konusunda ortaya konan araştırma sonuçları yadırganmakta ve erkek egemen gibi görülen toplumumuzun bazı kesimleri tarafından aşağılayıcı dahi bulunmaktadır. Oysa dişi kültür kavramlar olumlu özellikleri yansıtmaktadır. Bu konuda Sargut'un (1994) yaptığı çalışma da Hofstede'in Türk toplumu üzerinde yapmış olduğu genellemeyi destekler niteliktedir. Yapılan araştırmada dişillik ve erillikle ilgili olarak ilişkilendirilen 20 kavramdan oluşan bir anket formu üniversite öğrencilerine yöneltilmiştir. Elde edilen test sonuçları, Türklerin "erkek toplum" imajına oldukça ters düşen bir tablo sergilemektedir. Kız öğrenciler geleneksel kadınsı değerlerin egemen olduğu tavır ve davranışları eksiksiz sergilerken, erkeklerin de aynı oranda olmasa bile kadınsı değerleri erkeksi değerlerden daha önde tuttıklarını göstermiştir (Çarıkçı, 2009: 54). Tablo 2.2.'de de dişi ve erkek kültürlerin özellikleri yer almaktadır.

Tablo 2.2: Erkek ve Dişi Kültür Özellikleri (Macit, 2010: 52)

Dişi Kültür	Erkek Kültür
İş yaşamak içindir.	Yaşam iş içindir.
İş yerinde uyumlu çalışma ve patronla ilişki çok önemli.	En iyisini yapma olanağının verilmesi ve işte fark edilme önemli.
Yaşanan yer ve iş güvenliği önemli.	Terfi etme ve yüksek kazanç önemli.
Düşük iş stresi.	Yüksek iş stresi.
Grup kararlarına inanmak.	Bireysel kararlara inanmak.
Çalışmak için küçük firmalar tercih edilir.	Çalışmak için büyük firmalar tercih edilir.
İş, insan yaşamının merkezinde değil.	İş, insan yaşamının merkezindedir.
Rekabet avantajı hizmet endüstrilerindedir; danışmanlık, yaşamla ilgili ürünler ve biyokimyasallar.	Rekabet avantajı üretim endüstrilerindedir; ağır sanayi ve kimya endüstrisi.
Başkalarını koruma ve sıcak ilişkiler önemlidir.	Maddi başarılar ve gelişme önemlidir.
Yöneticiler, sağduyu ve uzlaşmaya önem verir.	Yöneticiler, kararlılığa ve girişimciliğe önem verir.

2.3.3. Bireycilik-Toplumculuk Boyutu

Bireyci davranış ve toplumcu (ortaklaşa) davranış kavramlarının dayanağı, birey ve bireyler arasındaki ilişkidir. Bir toplumda bireyler arasındaki bağlar gevşekse, bu tip toplumlar "bireyci" toplumlardır. Böyle bir yapıda bireyler, kendi ya

da yakın aile bireylerinin çıkarlarını daha fazla gözetmektedirler. Bunun nedeni, toplumdaki kişilerin büyük ölçüde bağımsızlık duygusuna sahip olmalarıdır. Bir toplumda bireyler arasındaki bağlar sıkıysa, bu tip toplumlar “ortaklaşa davranma eğilimi gösterme” toplumlarıdır. Böyle toplumlarda kişiler, çok kalabalık aileler ya da sosyal dayanışma grupları içinde doğup büyümektedirler; bir gruba, kabileye ya da köye bağlılıkları, onları kendi topluluklarının çıkarlarını gözetmeye itmektir. Bireylerin, kendi fikir ve inançları içinde yaşadıkları grubun fikir ve inançlarından farklılık göstermez (Seymen ve Bolat, 2005: 161-162).

Bireycilik-toplumcu davranışçılık, toplum-birey ilişkisini açıklayan kültürel farklılaşmanın en önemli boyutudur. Temel olarak, bireyin kendini ne şekilde tanımladığı ile ilgili olup, bu boyutla verilen önemin bireyde mi yoksa toplulukta mı olduğu anlaşılmalı çalışılır. Hofstede’e (1980, 2001) göre bireysellik belirli bir toplumda topluluk veya bireyler arasındaki ilişkileri tanımlar. Çekirdek aileler, büyük aileler ve kabileler gibi inanların yaşama yollarını yansıtır. Bazı toplumlarda egemen değerler, bireyciliği desteklerken; bazı toplumlar da bireyci davranışlar kınanmaktadır (Korkmaz, 2009: 41). Bireyciliğin benimsendiği toplum ya da örgütlerde, kişiler önemli konulardaki kararlarında kendi isteklerini ön planda tutarlar ve bireysel başarıya önem verirler. Bu tür kültürel yapılarda denetim, bireyin içsel baskısıyla sağlanmaktadır (Güney, 2007: 223).

Toplumcu kültürlerdeki bireylerin düşünce ve algılamaları bireyselci kültürlerdeki bireylerin düşünce ve algılamalarında oldukça farklılık göstermektedir. Toplumcu kültürlerde, bireysel hak ve özgürlüklerden ziyade öncelik gruba verilmektedir. Bu kültürlerde grup amaçları, doğruları, ihtiyaçları, karar ve sonuçları oldukça önemlidir. Toplumsal bağlar bu kültürlerde sıkıdır. Kolektivist kültürler grup odaklıdır ve gruba duygusal bağlılık yüksek seviyededir. Bireyselci kültürler ile toplumcu kültürler arasındaki en belirgin özellik toplumcu kültürlerde kapsamın, içerikten daha önemli olmasıdır. Toplumcu kültürlerde toplumun çıkarları, onu oluşturan bireylerin çıkarlarından üstün tutulmaktadır. Bu kültürler davranışlardan daha çok toplumsal normlara önem vermektedir. Bu toplumlarda güçlü bağları olan grupların gelişmesi teşvik edilmektedir. Grubun ya da toplumun gelişmesi amaç

olarak görülmektedir ve bireylerin gelişmesi bu amaca ulaşmanın bir aracı olarak kabul edilmektedir (Şahin, 2012: 61).

Toplumculuk bir toplumda, iş yerinde duygusal bir ortam oluşturularak bir grup ruhu oluşturulabilmektedir. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişki, ahlaki esere dayandırılmakta, karşılıklı sadakat ve destek gösterilerek ilişkiler bir aile ilişkisi haline getirilmektedir. Örneğin; çalışanların performansları nedeniyle iş akitleri fesh edilmemekte ve zor günlerinde destek alınmaktadır. Performans ve yetenekler, bir çalışana hangi işlerin verileceğini belirlemektedir. Japonlara ait bir çok işyerinde işletmeler bu anlayışla yönetilmektedir (Çelik, 2007: 42).

Toplumcu davranış “biz” kavramını öne alarak gruba önem veren, bunun karşıtı olan bireyci davranış ise “ben”i ön plana çıkaran çalışma alışkanlıklarını açıklayabilir. Bireyciliğin yüksek olduğu ülkelere örnek olarak ABD, İngiltere, Kanada, Avustralya, Almanya ve Hollanda gösterilebilir. Bireysel kültürlerde insanlar örgüte daha az bağlıdırlar, buna karşılık özgürlük ve rekabeti ön planda tutarlar. Başlıca motivasyon unsuru kendini gerçekleştirme (tüm potansiyelini kullanarak kendini ispat etme, kendini aşma, yenilik ve yaratıcılığını kullanabilme) duygusudur. Topumcu davranış gösteren kültürlerin başında Guatemala, Ekvator, Panama, Venezuela ve Kolombiya gibi ülkeler gelmektedir. Bu kültürlerde güvenli bir fiziksel ve duygusal çevre başlıca motivasyon aracıdır. Güvence aradıkları için örgüte bağlılık yüksektir (Yüksel, 2006: 172-173; Aydın, 2005: 162). Türkiye, Japonya, Hindistan, Avusturya ve İspanya ise iki tür davranış arasında yer almaktadır (Aydın, 2005: 162). Bireycilik-toplumculuk özelliği arasında bir ilişki olmayabilir. Örneğin; ABD ve Japonya her ikisi de çok gelişmiş ülkeler olmalarına karşın, ABD daha bireyci, Japonya ise daha çok toplumcu özellikleri gösterir (Yüksel, 2006: 173).

Hofstede’in bireycilik boyutuna göre yaptığı çalışmada İngiltere 3., Almanya 18. ve Rusya 39. sırada yer almıştır (Hofstede ve Hofstede, 2005: 78). Diğer yandan güç mesafesini yüksek olduğu pek çok ülke bireycilik sıralamasında aşağılarda yer almaktadır. Diğer bir ifadeyle iki boyut arasında ters orantı bulunmaktadır. Büyük güç mesafesinin bulunduğu ülkeler aynı zamanda toplumcu iken, düşük güç

mesafesinin bulunduğu ülkeler daha bireyseldir. Buna göre Almanya ve İngiltere daha bireyselci ama güç mesafesi düşük, Rusya ise kolektivist ama güç aralığı yüksek ülke kategorisinde yer almaktadır (Şahin, 2012: 63). Toplumculuk ve bireycilik kültürlerin özellikleri Tablo 2.3.'de yer almaktadır.

Tablo 2.3: Toplumculuk ve Bireycilik Kültürlerin Özellikleri (Macit, 2010: 49)

Toplumculuk	Bireycilik
Ekonomik gelişim daha azdır.	Ekonomik gelişim daha fazladır.
Kendi başına hareket edebilme ve orta sınıfın gelişimi azdır.	Kendi başına hareket edebilme ve orta sınıfın gelişimi daha fazladır.
Birey, büyük grupların bir parçasıdır.	Birey, ailenin bir parçasıdır ve kendine özgüdür.
Amaçlar iç grubun amaçlarıyla çakışır.	Amaçlar iç grubunun amaçlarından farklıdır.
Toplumsal davranışın belirleyicileri normlar, görevler ve sorumluluklardır.	Toplumsal davranışların belirleyicileri tavırlar, kişisel gereksinimler, algılanan haklar ve sözleşmelerdir.
Güvenlik sosyal şebekeyle sağlanır.	Güvenlik, ev ve hayat sigortasıyla sağlanır.
Enformasyonun ana kaynağı sosyal şebekedir.	Enformasyonun ana kaynağı medyadır.
Yarar sağlamasa da öncelikle ilişkiler ve başkalarının gereksinimleri gelir.	Akılcılık, maliyet/yarar oranını önde tutulur.
Toplu kararlara inanılır.	Bireysel kararlara inanılır.
Toplumun çıkarı, kişisel çıkardan önemlidir.	Kişisel çıkar, toplumun çıkarlarından önemlidir.
Yönetim gruplara yöneliktir.	Yönetim bireylere yöneliktir.
Çalışanlar aileden ve sosyal çevreden biri olarak görülür	Çalışanlar birey olarak görülür.
İlişkiler görevden önemlidir.	İlişkiler karşılıklı çıkarlara dayalıdır.
Uyum vurgulanır, çatışmalar bastırılır.	Farklılık normaldir.

2.3.4. Uzun Dönem-Kısa Dönem Uyum Boyutu

Başlangıçta Batı kültürlerini ölçmek için geliştirilen ölçütlerle Doğu kültürünü de değerlendirmeye çalışan Hofstede eleştirilmiş; bu nedenle araştırmasının daha sonraki aşamasında Konfüçyüs değerlerini (zaman perspektifi kısa döneme yönelik olma ve uzun döneme yönelik olma) beşinci boyut olarak çalışmasına eklemiştir. Kısa döneme yönelik kültür, statik bir özelliğe sahip olup; geçmiş ya da şimdiki zamana odaklı daha dar bir görüş açısına sahip iken; uzun döneme yönelik kültür, dinamik ve geleceğe yönelik olarak daha geniş bir görüş açısına sahiptir (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 156-157).

İnsanların bazıları; yaşamlarında gelişen olayları, geleceğe yönelik olarak daha geniş bir açıyla görebilirken; kimisi bu olayların kısa vadedeki sonuçlarını

görebilmektedir. Bu boyut, Uzak Doğu'da yıllarca yaşamış bir Kanadalı olan Michael Harris Bond tarafından ortaya atılmıştır. Konfüçyüs'un öğretilerinden yola çıkılarak geliştirilmiş olan bu boyut, "Batı mantığı ve Doğu mantığı" olarak da adlandırılmakta olup; dinsel unsurlardan ve ayırmadan ziyade "erdemler" üzerinden bir kültürel ayrışma gitmektedir (Aydıntan, 2005: 164-165).

Uzun dönem yönelimli toplumlardaki insanlar birçok şeyi bilirler, yatırımlar için tasarrufları vardır ve sabırlıdırlar. Bu yönüyle bu insanlar düşüncelerinde dinamiklerdir. İlişkiler genellikle statüye göre düzenlenmiştir. Kısa dönem yönelimli kültürlerde ise insanlar yalnızca bir mutlak gerçeğin olduğuna inanır ve hemen sonuç beklerler. Farklı özellikteki bu kültürlerde gerçekleştirilen yönetim uygulamalarında hemen sonuç bekleyen ve zamanla sonuç elde etmeyi düşünen yönetim ve davranışlara rastlamak olasıdır. Uzun dönem yönelimli kültürde firmalar belli bir takım süreçlerden ve işlemlerden sonra kar amacını elde etmeyi beklemektedirler. Oysa kısa dönem yönelimli kültürlerdeki firmalar ise hemen her işletme faaliyetinin ardından karı amaçlamaktadırlar. Kaizen yaklaşımının başarılı olmasının temelinde Konfüçyüs ahlakının temel değerleri yer almaktadır. Uzun dönem yönelimli olmak geleneklere ve sosyal sorumluluklara karşı duyarlı olmayı gerektirmektedir (Altay, 2004: 306-307).

Uzun döneme yönelen toplumlarda kötüyle iyi duruma göre değişmekte iken; kısa döneme yönelen toplumlarda kötü ve iyi çok net tanımlanmıştır. Kısa döneme yönelen toplumlarda maddi ve manevi değerler birbirinden ayrı tutulurken, uzun döneme yönelen toplumlarda iç içe durumundadır. Uzun dönemde örneğin A doğru ise onun tersi olan B de doğru olabilir. Kısa dönemde ise A doğruysa onun tersi olan B yanlıştır. Uzun dönemde içgüdüler önemli iken, kısa dönemde rasyonel olmak önemlidir (Jahangirov, 2012: 53).

Uzun dönem Oryantasyon Çin, Hong Kong, Tayvan, Japonya ve Güney Kore gibi Uzakdoğu ülkelerinde; Orta Dönem Oryantasyon Avrupa ülkelerinin çoğunda; Kısa Dönem Oryantasyon ABD ve İngiltere'de; çok Kısa Dönem Oryantasyon ise Afrika ve bazı İslam ülkelerinde görülmektedir. Kısa ve uzun döneme eğilimli toplumlar arasındaki farklar Tablo 2.4.'de yer verilmiştir.

Tablo 2.4: Kısa ve Uzun Dönem Eğilimli Toplular Arasındaki Farklar (Korkmaz, 2009: 47):

Kısa Dönem (Short-Term Orientation)	Uzun Dönem (Long-Term Orientation)
Hayattaki en önemli olaylar ya geçmişte oldu veya şimdi oluyor.	Hayattaki en önemli olaylar gelecekte olacaktır.
İhtiyaçların hemen karşılanması beklenir.	İhtiyaçların karşılanması ileri tarihe ertelenir.
İyi ve kötünün ne olduğu ile ilgili evrensel kurallar vardır.	Neyin iyi ve neyin kötü olduğu koşullara göre değişir.
Gelenekler mukaddestir.	Gelenekler değişen koşullara uyumludur.
Aile hayatı, büyükler tarafından yönlendirilir.	Aile hayatının paylaşılmış görevlerle yönlendirilmesi.
Birinin düşündüğü ve söylediği doğru olmalı.	Kişinin yaptıkları faziletli olmalı.
Çocuklar tolerans ve saygıyı öğrenmeli.	Çocuklar, tutumlu/idareci olmayı öğrenmeli.
Sosyal harcama ve tüketim.	Biriktirme, yatırım yapma.
Yapısı belli olmayan problem çözme.	Yapısı belli, matematiğe dayalı problem çözme.
İş yaşamında, kısa vadeli kararlara odaklanma.	İş yaşamında, pazardaki gelecek pozisyonlara odaklanma.

2.4. GÜÇ MESAFESİ BOYUTUNUN KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

Güç mesafesi boyutu Hollandalı sosyal psikolog Mauk Mulder'in yaptığı çalışmayı Hofstede'nin geliştirmesi sonucunda ortaya çıkan (Hofstede ve Hofstede, 2005: 41) ve toplumdaki bireylerin birbirleriyle eşit olmadığı düşüncesine dayanan bir boyuttur. Güç mesafesi; toplum, grup ya da bireyin, güç, otorite, prestij, statü, zenginlik ve maddi servet açısından sınıflandırılma şeklidir. Hofstede'e göre güç mesafesi bir ülkenin kurum ya da kuruluşlarının daha az güce sahip olan üyelerinin güç dağılımındaki eşitsizliği kabul etme derecesi veya bu dengesiz güç ve otorite dağılımından bireylerin rahatsız olmaması durumudur. Hofstede'e göre güç dağılımındaki eşitsizlik her kültürde mevcuttur; ancak bu eşitsizliğin oranı kültürden kültüre değişmektedir (Şahin, 2012: 56).

Güç mesafesi, bir toplumda daha az güce sahip olan bireylerin güçteki eşitsizliği kabul etme ve bunu normal olarak görme derecesidir. Güç mesafesi, insanların eşit olmadığı gerçeğiyle nasıl başa çıktıkları temel sorusuna çeşitli ülkelerden elde edilen cevapların oluşturduğu aralığı yansıtmaktadır. Her ne kadar insanların dünyaya eşit olarak geldikleri, insanların sahip olmaları gereken ortak birtakım evrensel hakların olduğu kabul edilse de bir toplumda insanlar, sahip oldukları fiziksel özellikler,

zihinsel kapasiteler, gelir durumu, eğitim düzeyi, mensup olduğu toplumsal sınıf, aile, statü, meslek vb. yönlerden farklılaşabilmektedir (Ertürk, 2014: 44).

Hofstede'in, ulusal kültürü tanımlamada kullandığı boyutlardan biri olan güç mesafesi, toplum ve kurum içinde, sosyal eşitsizliğin ve sosyal ilişkilerde hiyerarşinin ne derece kabul gördüğüne işaret etmektedir (Macit, 2010: 33). Güç mesafesi insan topluluklarının güçten, yönetimden daha uzak üyelerinin değerlendirmesine dayanılarak açıklanmaktadır. Gücün, iktidarın nasıl ve hangi tarzda paylaşıldığı ise normal olarak daha güçlü ve yönetime daha yakın üyelerin davranışlarına göre, diğer bir ifadeyle, yönetenlerin bakış açılarına dayanılarak ortaya konmaktadır (Şahin 2012: 56).

Güç mesafesi (GM), “Belirli bir ülkedeki güç mesafesi, o ülkedeki müesseselerin daha az güçlü bireylerinin gücün hangi boyutta dengesiz olmasını belediklerinin ve kabul ettiklerinin bir ölçüsüdür.” GM, daha az güce sahip olan bireylerin değer yargıları üzerine inşa edilir. Gücün nasıl dağıldığı ise genellikle daha güçlü olan bireylerin davranışlarıyla açıklanır. Güç dağılımını yönetilenlerin değil yönetenlerin davranışlarının belirlediği düşünülmektedir (Jahangirov, 2012: 56-57).

GM, toplumun bir kurum veya bir örgütte gücün eşitsiz bir biçimde dağıldığını kabullenmeleri olayıdır. GM toplumun hem güçlü hem de daha az güçlü üyelerinin değerlerinde yansıtılmaktadır (Sofyalıoğlu ve Aktaş, 2001: 91). GM düzeyi, bir ülke içindeki örgüt, cemaat veya kurumlardaki (aile, okul, işyeri, topluluk vb.) daha güçsüz bireylerin, gücün eşit olmayacak biçimde dağılımını kabullenme düzeyleri olarak tanımlanmıştır (Akyürek, 2001: 6).

2.4.1. Güç Mesafesi Boyutunun Sınıflandırılması

Topumlarda ve örgütlerde hiyerarşi ve güce dayalı olan eşitsizliğin ne ölçüde kabul edilebilir olduğunu ifade eden güç mesafesi yüksek güç mesafesi ve düşük güç mesafesi olmak üzere iki kategoride sınıflandırılmıştır. Güçten kaynaklanan farklılıkları azaltmaya çalışan toplumlar güç mesafesinin düşük olduğu kültürü; gücün kurumsallaştırıldığı toplumlar ise, güç mesafesinin yüksek olduğu kültürü ifade etmektedir (Terzi, 2004: 68).

Eşitsizlik, farklı kültürlerde farklı sonuçlar doğurmaktadır ve daha çok refah, itibar, güç gibi alanlarda kendini göstermektedir. Yüksek güç mesafesinin olduğu (güç aralığı geniş olan) kültürlerde güç dağılımında ve buna bağlı olarak fırsat eşitsizliğindeki dengesizlik kabullenilmiştir. Bu kültürde unvan, statü ve pozisyon gibi betimleyici öğelere fazlasıyla önem verilmekte ve saygı duyulmaktadır. İşyerlerinde işçi ve işveren arasındaki mesafe hissedilir ve korunur. Düşük güç mesafesine sahip (güç aralığı dar olan) kültürlerde ise güç sahibi kişilere yaklaşmak ve onlarla yakınlaşmak daha kolaydır. Örgütlerde önemli kararlar verileceği sırada, çalışanların fikirleri alınmakta ve karar sürecine dâhil edilmektedir. Fırsat ve ödüllendirmelerde eşitsizliğe daha az rastlanmaktadır (Ertürk, 2014: 44).

2.4.1.1. Yüksek Güç Mesafesi

Güç mesafesinin yüksek olduğu kültürlerde, bireyler arasında bir eşitsizlik düzeni olması gerektiği konusunda dile getirilmeyen bir uzlaşım vardır. Söz konusu uzlaşımın olduğu ortamda her bireyin kendi yeri vardır. Kabullenilen bu eşitsizlik düzeni bireylerin bağımlılık yönündeki ihtiyaçlarını tatmin eder ve onlara güvende oldukları duygusunu verir. Bu kültürlerde statü devamlılığı konusundaki talep tipik bir özelliktir. Güçlü insanlara ayrıcalıklara sahip olma hakkı verilir ve bu insanların, güçlerini kendi kişisel zenginlik ve refahlarını artırma yönünde kullanmaları beklenir. Bu insanların statüleri sembolik davranışlar yoluyla kuvvetlendirilir ve onların başlıca güç kaynakları aile, arkadaşlar, karizma ve-veya gücü kullanma kabiliyetidir (Akyürek, 2001: 9-10).

Güç mesafesi astlar ile üstler arasındaki statü farklılıklarını kabullenme derecesidir. Güç mesafesi fazla olduğunda astlar ile üstler arasında fikir alışverişi tercih edilmemekte, otokratik ve paternalistik (örgüt yöneticilerini baba gibi kabul eden) yönetim tarzı benimsenmektedir (Yüksel, 2006: 173). Dolayısıyla bu toplumda patronlar, rütbeliler üst makamlarda bulunmaktadır ve haklı çıkmaları için doğruyu bilmek zorunluluğu gerekmemektedir. Çünkü onların haklılıkları, sahip oldukları güçten kaynaklanmaktadır (Sargut, 2010: 182). Astların üstlerine karşı aşırı bağılıkları söz konusudur. Ayrıca dayanışma ve ters düşme arasında gözle görülür bir kutuplaşma bulunmaktadır. Astlar ile üstler arasındaki duygusal mesafe arttığı zaman ise astlar üstlerine kolayca ulaşamamakta ve onlara itirazda

bulunmamaktadır. Güç mesafesinin fazla olduğu kültürler otorite, uyum, itaat, uygun davranış, denetleme, sosyal hiyerarşi, dayanışma, işbirliği ve koordinasyon gibi özellikler ile şekillenmektedir. Bu toplumlar otokratiktir. Bu toplumlarda, farklı sınıf statülerini, gücün kişiler arasında eşit olmayan bir şekilde dağılımını ve hiyerarşik yapılanmayı kabullenme eğilimi yüksektir. Rusya gibi güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda, güç ve statü sahibi kişiler ile bunlara sahip olmayan kişiler arasında keskin bir ayrım bulunmaktadır (Şahin, 2012: 56-57).

Yüksek güç mesafesi, üstler ve astların birbirleriyle eşit olmadıklarını baştan kabul ettikleri, merkezîyetçi yapıya sahip, hiyerarşik yapının yüksek bir piramiti andırdığı, yukarıya doğru iletişimin zayıf olduğu, eşitsizlik üzerine kurulmuş bir yapıdaki durumu anlatmaktadır. Yüksek güç mesafesinin bulunduğu örgütlerde astların söylenenleri yapmaları beklenmekte, yapmadıkları veya yapamadıkları denetçileri tarafından tespit edilirse, ya ödülünden mahrum bırakılmakta veya cezalandırılmaktadırlar. Maaş sistemleri en üst ve en alt arasında büyük uçurumlar olacak şekilde düzenlenmektedir. Üstlere maaş haricinde özel oda, makam aracı, lojman gibi ayrıcalıklar verilmektedir (Çelik, 2007: 39).

Güç mesafesi yüksek olan kimseler, üstlerinin verdiği emirleri sorgulamadan uygularlar. Hiyerarşide daha üst seviyesinde oldukları için, yöneticilerinin kendilerinden daha güçlü olduklarına inanırlar, kendilerini onlarla eşdeğer görmez ve emirlerini yerine getirirler. Üst makamlarda bulunanlar haklı olmak için doğruyu bulmak zorunda değillerdir. Çünkü haklılıkları, sahip oldukları güçten kaynaklanmaktadır (Yaman ve Irmak, 2010: 165).

2.4.1.2. Düşük Güç Mesafesi

Düşük güç mesafesinin egemen kültürel değer olduğu sistemlerde, örgütsel yapıda merkezileşme eğiliminin zayıf olduğu görülmekte, alt kademelere danışma sıklığı artmaktadır. Buna karşın, güç mesafesi büyükse, güçlü merkezileşme oluşmakta, alt kademelere danışma eğilimi azalmaktadır (Macit, 2010: 34).

GM'nin düşük olduğu toplumlarda; toplumdaki eşitsizlikler azaltılmış, hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamında, sosyal sınıfın alt katmanında olanlar ile üst katmanında olanlar birbirlerini insan olarak görmekte ve eşit haklara sahip

olduklarını düşünmektedirler. Gücün kullanımı hukuki sosyal sistem içerisinde sorgulanabilmekte, bir sosyal sistemi değiştirmenin yolu gücü yeniden dağıtmaktan geçmekte, güçlü ve güçsüzler arasında gizli bir uyum söz konusu ve güçsüzler arasındaki işbirliği dayanışma temelinde oluşabilmektedir. GM'nin düşük olduğu toplumlardaki örgütlerde, katı olmayan bir merkezileşme, basık bir örgütsel yapı, az sayıda denetleyici kadro, sınırlı bir ücret farklılaşması vardır; alt kademelerde yüksek nitelik ve işçilerle memurlar aynı statüye sahiptir (Korkmaz, 2009: 33-34).

Düşük güç mesafesi; astlar ve üstlerin birbirlerini eşit kabul ettiği, hiyerarşik sistemin sadece rollerin bir eşitsizliği olduğu, kolaylık için bu şekilde düzenlendiği ve rollerin değişebileceği, merkezi olmayan, hiyerarşinin yayvan bir piramit şeklinde olduğu ve denetçi personel sayısının son derece kısıtlı olduğu yapılardaki durumu anlatmaktadır. Düşük güç mesafesinin olduğu kurumlarda, üst ve ast arasındaki maaş aralığı fazla değildir, çalışanlar oldukça kalifiyedir. Üstler için ayrıcalıklar istenmeyen bir durumdur ve herkesin aynı tuvalet, garaj ve kafeteryayı kullanması beklenmektedir. Üstlere astlar tarafından kolayca ulaşılabilen ve patronlar demokratik bir yönetim tarzı sergilemektedir (Çelik, 2007: 39).

2.4.2. Toplum ve Güç Mesafesi

Gücün bir toplumda bireyler arası farklılıklar yaratması o toplumun normları ve değerleri ile ilgilidir ve zamanla toplum bunu normal olarak algılamaya ve içselleştirmeye meyillidir. Güç mesafesi bir ülke insanlarının toplumda normal olarak kabul edebilecekleri eşitsizlik derecesidir. Başka bir ifadeyle bir topluluğun üyelerinin gücün eşitsiz dağılımını kabul etme dereceleridir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda hiyerarşi varoluşsal eşitsizlik anlamındadır. Güç toplumun temel gerçeğidir. İyi ve kötünden önce gelir. Ayrıcalıklar ve statü sembolleri sürekli olarak vurgulanır. Çocuklara itaat öğretilir (Terzi, 2004: 68).

Varoğlu, Basım ve Ercil (2000: 427-428) GM düzeyinin toplum düzleminde kurumsallaşma sürecine etkileri için şunları ifade etmektedir: *“Gücün bir toplumun bireyleri arasında neden olduğu mesafe, o toplumun değerleri ve normları ölçüsünde gerçekleşmekte ve toplum tarafından benimsenen güç düzeyindeki farklılıklar, zaman içerisinde içselleştirilerek kurumsallaşmaktadır. Çeşitli ülkelerde, belirli yaşta*

olmanın, belirli ailelerden gelmenin ya da belirli öğrenim kurumlarında okumuş olmanın; çaba, yetenekler, teknik eğitim ve deneyime bakılmaksızın bireylere ayrıcalık getirdiği bilinmektedir. Gücün dağılımı konusunda toplumların veya kültürlerin ortaya koyduğu farklı ölçüler göze çarpmaktadır.” GM'nin düşük ve yüksek olduğu kültürler, insanlar arası eşitliğe verilen önem, bireylerin yaşam biçimleri ve gelir düzeyleri arasındaki farklılıklar, hiyerarşik yapıya yatkınlık, liderlerin kullandığı güç kaynakları arasındaki farklılık, karar verme ve katılım gibi değişkenler açısından ayırt edici özellikler taşır (Akyürek, 2001: 7).

Toplumlarda, her türlü örgüt ve kurumlarda eşitsizliklerin kaçınılmaz olduğu söylenebilir. Önemli olan, eşitsizliklerin algılanma şekli ve bireylerin eşitsizliklere verdiği tepkidir. Bazı toplumlarda eşitsizlikler problemlerin kaynağı olarak görülüp azaltılmaya çalışılırken; diğer bazı toplumlarda, gerekli olarak algılanabilmektedir. Eşitsizliklerin farklı algılanmasının ve eşitsizliklere gösterilen tepkilerin, bireyin, örgütün veya toplumun güç mesafesi düzeyini belirlediği söylenebilir (Akyürek, 2001: 7). Hofstede'e (1980, 2001) göre güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların sahip olduğu temel özellikler şu şekilde sınıflandırılabilir (Korkmaz, 2009: 33):

- Eşitsizlik düzeninin olduğu bir dünyada herkes hak ettiği yerdedir. Güçlüler ve güçsüzler bu düzenle korunmaktadır.
- Çok az insan özgür ve insanların çoğu ise diğerlerine bağımlıdır. Hiyerarşi, varoluşsal eşitsizlik anlamındadır.
- Sosyal sınıfın alt katmanlarında olanlar ile üst katmanlarında olanlar birbirlerini farklı kategorilerde görürler.
- Güç, toplumun temel gerçeğidir ve iyi ve kötünden önce gelir. Gücün hukuksallığı tartışılmaz. Güç sahipleri ayrıcalıklı olmaya hak kazanırlar.
- Güçlüler, olduklarından daha fazla güçlü görünmeye çalışırlar. Güçsüzler kınanır.
- Sosyal bir sistemi değiştirmenin yolu güç sahiplerini değiştirmektir.
- Birilerinin gücü diğer insanlar için potansiyel bir tehdittir ve sıklıkla güven duyulmaz.

- Güçlü ve güçsüzler arasında gizli bir çatışma vardır. Güçsüzler arasındaki işbirliği insanların birbirlerine olan güveninin düşük olması nedeniyle zordur.

Tablo 2.5.'de güç mesafesinin topluluk düzeyinde oluşturduğu değerler ve eğilimler düşük ve yüksek güç mesafesi açısından açıklanmıştır.

Tablo 2.5: Güç Mesafesinin Topluluk Düzeyinde Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler
(Korkmaz, 2009: 35)

Yüksek Güç Mesafesi	Düşük Güç Mesafesi
Güçsüz insanlar, güçlü insanlara bağımlıdır.	İnsanlar birbirine eşit düzeyde bağımlıdır.
Gücü elinde bulunduranların ayrıcalığı belirgindir.	Toplumsal eşitsizlik düşük düzeydedir.
Hiyerarşi eşitsizlik anlamındadır.	Hiyerarşi sadece rollerin eşitsizliği anlamındadır.
Ayrıcalıklar ve statü sembolleri sürekli olarak vurgulanır.	Ayrıcalıklar ve statü sembolleri öne çıkarılmaz.
Güçlü ve güçsüzler arasında çatışma.	Güçlü ve güçsüz arasında uyum.
Güçlü olan doğruyu ve yanlışları belirler.	Güç kullanımı yasaldır.
Güçsüzler arasında düşük düzeyde işbirliği.	Güçsüzler arasında işbirliği.
Yaşlı insanlara karşı negatif tutum vardır.	Yaşlı insanlara karşı pozitif tutum vardır.
Çocuklara itaat öğretilir.	Çocuklara aile bireyi gibi davranılır.
Orta yaş kırktan önce başlar.	Orta yaş kırktan sonra başlar.
Eşitlik özgürlükten daha önemlidir.	Özgürlük eşitlikten daha önemlidir.
Araştırma sorularını cevaplamayı kabul edenler daha fazladır.	Araştırma sorularını cevaplamayı kabul edenler daha azdır.

Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda, doğru ile yanlış ayıracak gücün meşru olması yönünde hakim bir kanaat vardır. Bu kültürlerde eşitsizlik istenmez, en aza indirgenmesi beklenir ve kaçınılabilir olgular olarak algılanır. Kanunlar statülerine bakılmaksızın tüm bireylerin eşit haklara sahip olduğunu garanti etmelidir. Güç, zenginlik ve statünün aynı bireylerde toplanmaması beklenir. Güçlü insanların statü sembolleri kuşkuyla karşılanır ve liderler gayri resmi statülerini ancak resmi statülerinden vazgeçerek kuvvetlendirebilirler. Gücün kaynağı insanların resmi pozisyonlarıdır ve skandallar genellikle politik kariyerlerin sonudur. Sistemler

gelişme yoluyla değiştirilir. İç politikada şiddet ve şiddet öğelerine nadiren rastlanır. Bu ülkelerde değerler sistemi genelde çoğulcu yönetimlere (hükümet) sahiptir ve yönetimler bir partiden diğerine seçim yöntemiyle barışçıl bir tarzda el değiştirir (Akyürek, 2001: 11).

GM'nin düşük olduğu toplumlarda; toplumdaki eşitsizlikler azaltılmış, hiyerarşi rollerin eşitsizliği anlamında, sosyal sınıfın alt katmanında olanlar ile üst katmanında olanlar birbirilerini insan olarak görmekte ve eşit haklara sahip olduklarını düşünmektedirler. Gücün kullanımı hukuki sosyal sistem içerisinde sorgulanabilmekte, bir sosyal sistemi değiştirmenin yolu gücü yeniden dağıtmaktan geçmekte, güçlü ve güçsüzler arasında gizli bir uyum söz konusu ve güçsüzler arasındaki işbirliği dayanışma temelinde oluşabilmektedir (Ertürk, 2014: 57). Bu bağlamda Tablo 2.6.'da da yüksek ve düşük mesafeli toplumlarda politika ve fikir bazındaki farklılaşmalara yer verilmiştir.

Tablo 2.6: Yüksek ve Düşük Güç Mesafeli Toplumlar Politika ve Fikir Bazındaki (Ertürk, 2014:58)

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Gücün kullanımı meşru olmalıdır.	Güç haklar üzerinde hâkimiyet sahibidir..
Beceri, zenginlik, güç ve statünün birlikte olması gerekmez.	Beceri, zenginlik, güç ve statünün birlikte olması beklenir.
Orta sınıf büyüktür.	Orta sınıf küçüktür.
Herkes eşit haklara sahip olmalıdır.	Güçlü olanlar ayrıcalıklara sahiptir.
Güçlü insanlar olduklarından daha az güçlü görünmeye çalışırlar.	Güçlü olanlar mümkün olduğunca etkileyici görünmeye çalışırlar.
Güç, resmi pozisyon, uzmanlık ve beceri bazında belirlenir.	Güç, aile, arkadaşlar, karizma ve gücü kullanma kabiliyeti temelinde elden bulundurulur.
Politik sistemi değiştirme yöntemi, kuralları değiştirmektir.	Politik sistemi değiştirme yöntemi, tepedeki insanları değiştirmektir.
İç politikada şiddet kullanımı nadir görülür.	İç politik uyuşmazlıklar şiddete sebep olur.
Çoğulcu yönetimler çoğunluğun oyları temelinde oluşturulur.	Yönetimler otokratik ve oligarşik temellidir.
Politik yelpaze, kuvvetli bir merkez ile daha zayıf bir sağ ve sol kanata sahiptir.	Politik yelpaze, zayıf merkez kuvvetli kanatlar özelliği gösterir.
Gelir dağılımındaki farklılaşma azdır.Farklılaşma vergi sistemi ile azaltılır.	Gelir dağılımı farklılaşması fazladır. Farklılaşma vergi sistemi ile daha çok büyütülür.
Yaygın olan dinler ve felsefi sistem eşitliği vurgular.	Yaygın olan dinler ve felsefi sistem hiyerarşiyi ve sosyal tabakalaşmayı vurgular.
Geçerli olan politik ideolojiler, gücün paylaşımını vurgular ve uygulamaya koyar.	Geçerli olan politik ideolojiler, gücün mücadelesini vurgular ve uygulamaya koyar.

Güç mesafesi yüksek olan toplumlarda çocukların ebeveynlerine mutlak itaati beklenir. Bazen çocuklar arasında dahi bir otorite düzeni mevcuttur. Küçük çocukların büyüklerine itaati beklenir. Çocuklara bağımsız davranış şekli özendirilmez. Bütün bu davranış şekilleri, aile içerisinde bir saygı göstergesi olarak algılanır. Ailedeki her birey kendisinden küçük olanların hamisi (patronu) konumundadır. Mevcut otorite rolü, çocuklar kendi hayatlarının kontrolünü ellerine alsalar dahi ebeveynle hayatta kaldığı sürece geçerlidir (Akyürek, 2001: 11)

2.4.3. Örgüt ve Güç Mesafesi

Toplumların bir parçası olan organizasyonlarda (örgüt ve kurumlarda) bireylerin becerilerindeki ve gücün dağılımındaki eşitsizlik kaçınılmaz olarak her toplumda görülmektedir. Gücün çalışanlar arasında eşit olmayan biçimde dağılımı örgütlerin temeli olmaktadır (Akyürek, 2001: 34).

Güç mesafesinin düşük olduğu gruplar ile yüksek olduğu gruplar arasında çeşitli farklılıklar vardır. Yüksek güç mesafesinin olduğu örgütlerde, ast ve üst birbirlerine karşı eşit olmayan bir durumda bulunmaktadır. Hiyerarşik sistem, bu eşitsizlik üzerine kurulmuştur. Merkezi bir yapı vardır ve astlar ne yapılacağına söylenmesini beklerler. Uzun hiyerarşik yapı içinde, denetim için birçok çalışan vardır. Ücretlendirme sistemi, örgütte üst ve ast arasındaki mesafeyi göstermektedir. İyi bir yönetici astların gözünde, yardımsever otokrat veya babacan tavırlar sergileyendir.

Düşük güç mesafesinin olduğu örgütlerde, ast ve üst arasında, eşit bir yapılanma söz konusudur. Hiyerarşik sistem rollerin eşitsizliğini gösterir ve roller değişebilmektedir. Bugün birinin astı konumunda olan kişi, yarın onun üstü olabilmektedir. Merkezi olmayan bir yapı vardır, hiyerarşik piramit düzdür ve denetim ve personel sayısı sınırlıdır. Ücretlendirme sisteminde, ast ve üst arasında sınırlı bir farklılaşma vardır. İdeal yönetici bir demokrattır. Astlar, işlerini etkileyecek kararlar alınmadan önce kendilerine danışılmasını beklerler, ancak, son kararı veren yönetici olmakta ve bu astlar tarafından kabul edilmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2009).

Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlardaki örgütlerde, katı olmayan bir merkezileşme, basık bir organizasyonel yapı, az sayıda denetleyici kadro, sınırlı bir ücret farklılaşması vardır; alt kademelerde yüksek nitelik ve işçilerle memurlar aynı statüye sahiptir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda ise örgütler katı bir merkezileşme içinde, sivri bir örgütsel yapıya sahip, çok sayıda denetleyici kadrosu bulunan, büyük bir ücret farklılaşması ve alt kademelerde düşük nitelik ve beyaz yakalıların mavi yakalılara oranla daha yüksek statüye sahip oldukları görülmektedir. Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumların örgütlerinde biçimsel iletişim yukarıdan aşağıya doğru işler. Biçimsel yatay iletişim yoktur. Bu sistemlerde belirsizlikten kaçınma, güç mesafesi aracılığıyla azaltılır. Kimin kimler üzerinde yetkisi olduğu açıkça belirlenir. Güç mesafesini büyüten de bu durumdur. örgütler tüm işlemleri açık ve seçik olarak tanımlarlar (Korkmaz, 2009: 34).

Güç mesafesi boyutu, çalışanların örgüt içinde algıladıkları iletişim tutumlarını ve hiyerarşik rolleri ortaya koymaktadır. Yüksek güç mesafesi, çalışanlarla yönetim arasında açık iletişim kurulmasına ket vuran bir çalışma ortamına işaret etmektedir. Bu nedenle asimetric iletişim sistemlerine genelde otoriter kültüre ve yönetime sahip, merkezileştirilmiş örgütlerde rastlanırken, simetric iletişime ise katılımcı yönetim anlayışına sahip merkezileşme derecesi düşük örgütlerde rastlanmaktadır. Bu noktadan hareketle güç mesafesi yüksek olan toplumlarda asimetric iletişim uygulama eğiliminin daha fazla olduğu söylenebilir (Sepetçi, 2012: 4728).

Tablo 2.7: Güç Mesafesinin Organizasyonel Uygulamalarda Oluşturduğu Başlıca Değerler ve Eğilimler (Korkmaz, 2009: 36)

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
Üst düzey yöneticiler gençtir.	Üst düzey yöneticiler yaşlıdır
Merkeziyetçilikten uzak karar yapısı vardır: otoriteye eğilim azdır.	Merkeziyetçi karar yapısı vardır: otoriteye eğilim fazladır.
Organizasyonel yapı basıktır.	Organizasyonel yapı dikeyde genişler.
Denetimsel personel oranı azdır.	Denetimsel personel oranı fazladır.
Organizasyonlardaki hiyerarşi rollerin eşitsizliği ile ilgilidir.	Organizasyonlardaki hiyerarşi üst düzeyde çalışanlarla daha alt düzeyde çalışanlar arasındaki eşitsizlikle ilgilidir.
Astların üstleri hakkında düşüncesi önemlidir.	Üstlerin astlar hakkındaki düşüncesi önemlidir.
Üstlerle iletişim ve ulaşma kolaylığı mevcuttur.	Üstlerle iletişim ve ulaşma güçlüğü mevcuttur.
Yöneticiler kişisel olmayan (objektif) verilerle hareket ederler.	Yöneticiler sağduyu ile hareket ederler.
Yöneticiler kişisel tecrübe ve çalışanlarına güvenirliler.	Yöneticiler formel kurallara güvenirliler.
İdeal yönetici demokratik tutum gösterir.	İdeal yönetici babacan-otoriter tutum gösterir.
Danışman yönetim başarı, performans ve üretimi sağlar.	Otoriteye bağlı yönetim ve yakın denetim, başarı, performans ve üretimi sağlar.
Astlara danışılır.	Astlar yapılacakların söylenmesini bekler.
Güç; pozisyon, uzmanlık ve yeteneğe bağlıdır.	Güç; ilişkiler, karizma ve gücü kullanma yeteneğine bağlıdır.
Yönetici çalışan ilişkisi faydacılık üzerine kurulmuştur.	Yönetici çalışan ilişkisi daha çok duygusaldır.
Organizasyonun üst ve alt düzeyinde çalışanlar arasında gelir farkı azdır.	Organizasyonun üst ve alt düzeyinde çalışanlar arasında gelir farkı fazladır.
Manuel işleri yapanlar arasında statü farkı yoktur (ayrıcılıklar ve statü sembolleri öne çıkarılmaz).	Beyaz yakalılar mavi yakalılardan daha değerlidir (ayrıcılıklar ve statü sembolleri çok vurgulanır).

2.5. GÜÇ MESAFESİ VE SOSYAL SERMAYE İLİŞKİSİ

Güç mesafesi sosyal ilişkilerde hiyerarşinin ne derece kabul gördüğü ve-veya toplumda veya örgüt içerisinde gücün dağılışı ile ilgili bir boyuttur. Bir ülke içinde veya bir örgütte üyelerinin gücün eşitsiz dağılmasını ne ölçüde bekledikleri ve bunu kabul etmeye ne derece yatkın olduklarını göstermektedir (Torun, 2011).

Kültürler arasında olan farklılaşmanın özelliklerinden olan güç mesafesi bir topluluğun veya örgütün üyelerinin gücün eşitsiz dağılımını kabul etme dereceleridir. Bu durumda güç mesafesi yüksek ve düşük olan bireyler, toplumdaki ve örgütteki eşit olmayan güç dağılımına farklı biçimlerde tutum ve davranış sergileyebilmektedirler. Güç mesafesi düşük kişiler toplumdaki, örgütteki ya da

kişiler arasındaki eşitsizliği çok az kabul edebilir ya da hiç kabul etmeyebilir. Buna karşın güç mesafesi yüksek kişiler ise bu eşitsizliği büyük ölçüde kabullenmektedirler. Benzer davranış biçimi örgüt ortamında da geçerli olabilir. Hofstede (1994: 35) güç mesafesi yüksek olan toplumlarda çalışanların, hiyerarşik yapıyı varoluşsal eşitsizlik olarak nitelendirdiklerini ve otoriteyi kabullendiklerini ifade etmiştir. Gücün eşit olmayan dağılımını benimseyen güç mesafesi düzeyi yüksek çalışanlar için hiyerarşi normaldir ve olması gerektir. Güç mesafesi düzeyi düşük çalışanlar için ise bu durum normal değildir ve eşitlik sağlanmalıdır (Uslu, 2013: 42).

Sosyal sermaye kavramının çok boyutlu olması dolayısıyla üzerinde hem fikir olunan açık ve tek bir tanımlama yoktur. Ancak üzerinde hem fikir olunan nokta: güven, normlar ve iletişim kavramlarıyla yapılanıdır (Karagül ve Dündar, 2006: 63). Bu tanımlamadan yola çıkarak, toplum kesimlerinin ve bireylerin birbirlerine olan güven düzeyi, yazılı olan ve olmayan her türlü toplumsal davranış ve kurallardan oluşan normlar ve sosyal içerikli iletişim fırsatlarının niteliği, sosyal sermayenin genel düzeyini belirlemektedir.

Türkiye’de 2000’li yıllardan itibaren araştırmacıların ilgisini çeken sosyal sermaye birçok boyutuyla ele alınmıştır. Araştırmacıların yaptıkları çalışmalar genelde, Türk toplumunu sosyal sermayesi zayıf bir toplum olarak tanımlamaktadırlar. Bu çalışmalar, sosyal sermayenin toplumsal düzeyde zayıf olmasını, çeşitli anketlerde Türkiye’deki insanların tanımadıkları kişilere güven düzeyinin diğer ülke toplumlarına göre düşük çıkmasına dayandırmaktadırlar.

Buğra (2001) ve Sargut’un (2001) çalışmalarında Türk toplumu, sosyal sermayesi zayıf bir toplum olarak resmedilmektedir. Ancak, Buğra (2001) ve Sargut (2003) sosyal sermaye zayıflığını farklı biçimlerde açıklamaktadırlar. Buğra’ya (2001) göre sosyal sermaye zayıflığı, tarım ülkesi olmaktan pek de sıyrılmamış Türkiye’nin ekonomik ve toplumsal gelişme sürecinde devletin kurallı müdahalelerden çok, “sorumsuz aile babası davranışı ve aile dayanışması modelini” seçmesi nedeniyle (ya da sistem güveni yaratamaması sonucunda) oluşmuş kurumsal bir olgu iken, Sargut’a (2001) göre, tarihsel süreç içinde artık toplumsal kültürün özsel bir niteliği olarak bireylerin diğerleriyle ilişkilerini biçimleyen değerler

kümesinden (ortaklaşa davranışçılık, yüksek güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma gibi) kaynaklanan kültürel bir olgudur.

Farklı alanlarda çok sayıda araştırmaya konu olan sosyal sermaye, temelde başka kişilerle ilişki içinde olmayı ve bundan sağlanan faydaları irdelemektedir. Ancak yüksek güç mesafesi insanlar arasındaki ilişkiyi kısıtlayabilir. Literatür bazında sosyal sermaye ve güç mesafesi incelendiğinde; örgütlerde yüksek güç mesafesinin mevcut olması durumunda iletişim zayıf olabilir, çalışanlar düşüncelerini, fikirlerini rahatça ifade edemeyebilir. Bu durumun sosyal sermaye düzeyinin de zayıf olmasına sebebiyet verebilir. Güç mesafesinin sosyal sermayeyi olumsuz yönde etkilediğine dair yabancı ve yerli yazında ipuçları görülmektedir. Ancak yapılan bazı araştırmalar tam tersi durumların ortaya çıktığını göstermektedir. Uslu (2013) yaptığı araştırmada “çalışanların örgütsel güven düzeyinin yükselmesinde onların güç mesafesi algısının etkisi bulunmaktadır” sonucuna ulaşmıştır. Bu durumun da birey-örgüt arasındaki uyumdan kaynaklandığı ileri sürülmüştür. Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında da buna benzer sonuç çıkabilir. Aynı neden bu durum için de geçerli olabilir. Eğer örgütün sahip olduğu güç mesafesi yüksekse sosyal sermaye de yüksek çıkabilir. Başka bir neden ise; toplumun sahip olduğu kültürden kaynaklanabilir. Eğer toplum yüksek güç mesafesine sahipse haliyle o toplumun bireyleri-örgütleri de yüksek güç mesafesine sahip olabilmektedir. Bu durum onlar için normal olarak karşılanabilmektedir. Gücün eşit olmayan dağılımını benimseyen güç mesafesi düzeyi yüksek çalışanlar için hiyerarşi normaldir ve olması gerektir.

Yapılan bazı çalışmalar Türkiye'nin yüksek güç mesafesine sahip ülkeler arasında olduğu belirtilmiştir. Buna bağlı olarak da Türkiye'de mevcut işletmelerdeki çalışanların da güç mesafesi düzeylerinin yüksek olabileceği ve bu durumu da normal olarak karşılamaları olağan bir durum olarak görülebilir. Türk toplumunun yüksek güç mesafesi düzeyinde olmasının nedenlerinden biri de belirsizliği sevmemesi ve bu belirsizliği azaltmak için de güç mesafesini kullanmaları olabilir. Ters durumda yani düşük güç mesafesine sahip ülkelerde farklı sonuçlar da ortaya çıkabilir. Görüldüğü üzere farklı iki tutum ve davranış söz konusudur.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE ÜZERİNE ETKİSİ: TEKSTİL SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmamızın amacı güç mesafesinin sosyal sermaye ve unsurlarını etkileyip etkilemediğini ortaya koymaktır. Literatürde güç mesafesi ve sosyal sermayenin öneminden bahsedilmekte ve ayrıca yapılan birçok çalışmada da işletmelerde güç mesafesinin ve sosyal sermayenin etkisinden ayrı ayrı söz edilmektedir. Ancak yapılan literatür taraması sonucunda sosyal sermaye ve güç mesafesi arasındaki ilişkiye ve güç mesafesinin sosyal sermaye üzerindeki etkisini araştıran bilimsel çalışmalara rastlanılamamıştır. Bu bağlamda yapacağımız bu özgün araştırmanın konuyla ilgili bir fayda sağlayabileceği ve bununla ilgili çalışma yapacak olanlara katkı ve karşılaştırma olanağı sunabileceği düşünülmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Araştırmanın kapsamını Hofstede'in, ulusal kültürü tanımlamada kullandığı boyutlardan biri olan güç mesafesi ve sosyal sermaye ile sosyal sermayenin unsurlarından olan güven, norm ve sosyal ağ temel bileşenleri oluşturmaktadır. Güç mesafesi toplumun bir kurum veya bir örgütte gücün eşitsiz bir biçimde dağıldığını kabullenmeleri olayıdır. Bir diğer değişken olan sosyal sermaye ise toplumu oluşturan bireyler, örgütler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki yatay ve dikey karakterli koordinasyonu kolaylaştırarak toplumun üretkenliğini artıran güven, norm ve iletişim ağı imkanları şeklinde tanımlamak mümkündür.

Bu araştırma, Malatya ilindeki tekstil işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanları-yöneticileri kapsamaktadır. Tekstil işletmelerinin seçilmesinin nedeni; Türkiye'de en eski ve en köklü sektör olduğu için ve Türkiye'nin endüstriyel kalkınmasına istihdam olanaklarına ve ticaretine önemli katkıda bulunduğu içindir. Tekstil sektörü ve çalışanları baz alınmış olup, Malatya ilinde bu konuda faaliyet gösteren işletmelerde çalışanlar ve yöneticilere yönelik anket çalışması yapılmıştır.

3.3. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Araştırmanın kısıtlarından biri sosyal sermaye unsurlarının birçok araştırmacı tarafından farklı sınıflandırılmasıdır. Bu araştırmada sosyal sermaye ile ilgili olarak Muhturi ve diğerlerinin (2007; 77) yapmış oldukları sınıflandırma (güven, norm ve sosyal ağ) baz alınmıştır. Diğer bir kısıt ise güç mesafesinin bireysel düzeyde ele alınmış olması ve farklı işletmeleri baz almış olmasına rağmen, örneklemin tek bir ülkeden elde edilmesinden dolayı, araştırmaya katılanların aynı kültür özelliklerini sergileyebilecekleri varsayılabilir. Bundan dolayı da elde edilen sonuçlardan kültürler arası karşılaştırmaya olanak vermesi beklenemez.

Araştırmanın kısıtlı zamanda ve sadece Malatya ilindeki tekstil sektöründe faaliyet gösteren firmaların baz alınmış olması, bundan dolayı da bu çalışmanın sonuçlarının sadece Malatya ilindeki tekstil firmalarına ait olduğunu göstermektedir. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak Türkiye’de yer alan tekstil işletmeleri için genelleme yapmak sınırlı olacaktır. Araştırma kapsamında firmanın tüm çalışanlarına ulaşılabilmesi, çalışanların yoğun iş temposundan dolayı anketi doldurmak için yeteri kadar zaman ayıramaması, anket çalışması yapılan işletmelerin talepleri üzerine isimlerinin açıklanmaması ve anket sonuçlarının toplanabilmesi için geçen sürenin uzaması bu araştırmanın diğer sınırlılıklarını oluşturmaktadır.

3.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada tekstil sektöründe faaliyet göstermekte olan işletmelerde bulunan yönetici ve çalışanlara yönelik anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Yapılan anket çalışması ile güç mesafesi ve sosyal sermaye arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada güç mesafesi ile ilgili olarak Varoğlu ve diğerleri (2000) ve Dorfman ve Howell (1988) tarafından hazırlanmış olan ölçek kullanılmıştır Sosyal sermaye ile ilgili olarak da Yavuz’un (2012) “Dünya Değerler Anketi” veri tabanını esas alarak hazırlanmış olduğu ölçekten yararlanılmıştır. Anket üç bölüm ve 37 sorudan oluşmaktadır. Hazırlanan anketler örneklem kümesine elden dağıtılıp elden toplanmıştır.

Araştırma için yapılan anketler alandan yüzyüze veri derleme yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Literatürde kişisel görüşme ve karşılıklı görüşme gibi isimlerle

de anılan yüz yüze anket yönteminde, cevaplayıcı ile anketör bir araya gelmektedir (<http://docplayer.biz.tr/7733893-6-kantitatif-veri-toplama-yontemleri-anket.html>, 2016: 120). Anketler izin alma süreciyle beraber yaklaşık iki ay sürmüştür.

Anketin birinci bölümünde, öncelikle bir giriş açıklaması yapılarak anketi dolduracak yöneticiler-çalışanlar bilgilendirilmiş; sonra “Genel Bilgiler” kısmında yönetici-çalışanların demografik özellikleri hakkında bilgi sahibi olabilmek için, cinsiyeti, yaş grubu, medeni durumu, eğitim durumu, işletmedeki pozisyonu, işletmedeki çalışma süresi ve toplam çalışma süresi ile ilgili yedi soru sorulmuştur.

Ankette yer alan ilk yedi soru demografik bilgilerden oluşmaktadır. Genel bilgilerden sonraki ilk on soru (8-17) güç mesafesi ile ilgili 5’li Likert tipinde hazırlanmış olup katılımcılardan “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça katılımcının güç mesafesi yüksek, puan azaldıkça güç mesafesi düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Bazı sorular, araştırmanın güvenilirliğini sağlamak amacıyla olumsuz olarak sorularak ters kodlanmıştır. Sosyal sermayenin güven unsuruyla ilgili yedi soru (18-24) 5’li Likert tipinde hazırlanmış olup katılımcılardan sırasıyla “1- Oldukça az, 2- Az, 3- Ne az ne çok, 4- Çok, 5- Pek çok” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Sosyal sermayenin norm unsuruyla ilgili beş soru (25-29), sosyal sermayenin sosyal ağ unsuruyla ilgili sekiz soru (30-37) 5’li Likert tipinde hazırlanmış olup katılımcılardan “1- Kesinlikle katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum” şeklinde değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekten alınan puan arttıkça katılımcının sosyal sermaye düzeyinin yüksek, puan azaldıkça sosyal sermaye düzeyinin düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Likert ölçeği, sosyal bilimler alanında yaygın kullanılan çoklu (çok sorulu) bir ölçektir. Araştırma konusu olan kavram ya da özellik, birden çok soru (madde ya da ifade) ile ölçülmeye çalışılır. Daha çok kişilerin tutum ve eğilimlerini ölçmek için kullanılır. Cevaplayanlara çeşitli yargılar ve ifadeler yöneltilir ve bu yargılara katılıp katılmama derecelerini belirtmeleri istenir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 170).

Anket sorularına verilen cevapların analizi ile elde edilen ortalama değerler için 1-2.5 (2.5 dahil) değerleri arası sonuçlar düşük derecede güç mesafesi ve sosyal sermaye düzeyi, 2.5-3.5 (3.5 dahil) arası sonuçlar orta derecede güç mesafesi ve sosyal sermaye düzeyi ve 3.5-5 arası sonuçlar yüksek derecede güç mesafesi ve sosyal sermaye düzeyi olarak değerlendirilmiş, bu değerlendirmede uzman görüşlerinden yararlanılmıştır.

3.5. EVREN VE ÖRNEKLEME

Araştırmanın evrenini Malatya ilindeki tekstil işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanlar oluşturmaktadır. Örneklemi ise bu tekstil işletmelerinde faaliyet gösteren çalışanların bir kısmı oluşturmaktadır.

Örneklem, belli kurallara göre, belli bir evrenden seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul edilen küçük kümedir. Araştırmalar çoğunlukla örneklem kümeler üzerinde yapılır ve elde edilen sonuçlar ilgili evrenlere genellenir (Karasar, 2005: 110-111).

Örneklem büyüklüğünü saptamak için şu formül kullanılmıştır.

Anakütle büyüklüğü bilinmiyorsa;

$$n = \frac{t^2 \cdot p \cdot q}{d^2}$$

t = Güven aralığı %95 ve serbestlik derecesi ∞ olduğunda teorik t değeri 1,96

($\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri)

p = Araştırılan olayın gerçekleşme olasılığı0,5

q = Araştırılan olayın gerçekleşmeme olasılığı0,5

d = Kabul edilen örnekleme hatası0,05

n = Hesaplanan örneklem hacmi384,16 = 385

Örneklem hacmi 385 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmada basit rastgele örnekleme yöntemi ile örneklem belirlenmiştir. Basit rastgele örnekleme, N büyüklüğündeki bir kitleden, n büyüklüğündeki bir örnekleme tüm birimlere eşit seçilme şansı verilirse bu örnekleme yöntemine “basit

rastgele örnekleme” yöntemi denir. Basit rastgele örnekleme (BRÖ) yöntemi, en temel örnek seçim yöntemidir ve diğer yöntemlerin tümüne uygulanabilir. Bu yöntemin diğer örnek seçim yöntemlerine uygulanması pratiklik sağlar ve tahminlerde de daha fazla duyarlık sağlar. BRÖ, örnekleme teorisinin temeli olup, pratikte nadir olarak kullanılan bir yöntemdir (Uygur vd., 2013: 28).

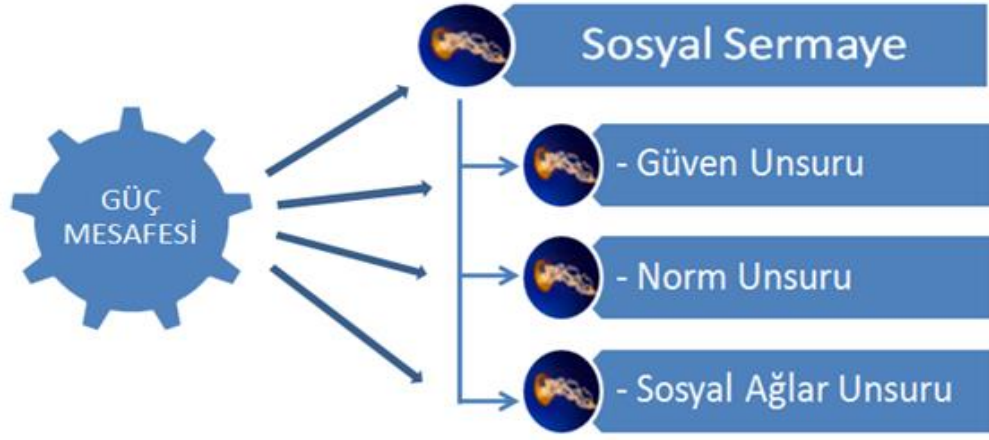
Araştırmada katılımcıların soru formlarını doldururken veya soru formlarına cevap verirken oluşabilecek hata ve eksiklikler alan çalışması başlamadan önce değerlendirilmiştir. Bu kapsamda daha önce bu şekilde araştırma yapan kişi ve kurumlar ile görüşülerek risk değerlendirmesi yapılmış olup, alanda derlenen anketlerin ortalama olarak %10 ile %15'i arasında hatalı olabileceği düşünülmüştür. Yine yapılan değerlendirmelerde anket formunu kendisi doldurmak isteyen katılımcılardan aldığı soru formunu doldurmama veya geri vermeme gibi oluşabilecek durumların da %5 ile %10 arasında olabileceği düşünülmüştür. Yaşanabilecek eksik ve kayıp anketlerin toplam %15'lik bir düzeyde olabileceği değerlendirildiğinde 385 ankete ulaşabilmek için alanda 452 anketle çalışılması gerektiği ortaya çıkmıştır. Yapılan alan çalışmasında kayıp ve eksik anket oranı %11,2 seviyesinde gözlemlenmiş olup 401 anket ile çalışma tamamlanmıştır.

3.6. ANALİZ ÇALIŞMALARI

Tamamlanan anketler ön kontroller ile incelendikten sonra Microsoft Excel ve SPSS 21.0 programı ile analiz edilmiştir. Anketlerin analiz çalışmalarında frekans tabloları, Faktör analizi, KMO ve Bartlett's testi, Cronbach Alpha testi, Korelasyon Analizi ve Regresyon Analizi kullanılmıştır.

3.7. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Literatür taraması ve akabinde yapılan anket çalışmasından sonra güç mesafesi ve sosyal sermaye ile unsurları (güven, norm, sosyal ağ) arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Araştırmanın amacına uygun olarak oluşturulan araştırma modeli Şekil 3.1.'de yer almaktadır:



Şekil 3.1: Araştırmanın Modeli

3.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Hipotez, bir araştırma probleminin çözümü için doğrulanması ya da yanlışlanması gereken önermedir. Her bilimsel çalışma, bazı soruları sormayı gerektirir. Bir savın doğrulanması ya da reddedilmesi, ele alınan hipotezin doğrulanması ya da aksinin ortaya konması ile mümkündür.

Yapılan literatür taraması ve eleştirel kaynak incelemesinden sonra araştırmanın amacına uygun olarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin güven unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin norm unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5: Güç mesafesi sosyal sermayenin güven unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.

H6: Güç mesafesi sosyal sermayenin norm unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.

H7: Güç mesafesi sosyal sermayenin sosyal ağ unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.

H8: Güç mesafesi sosyal sermayeyi pozitif yönde etkilemektedir.

3.9. BULGULAR VE YORUMLAR

Araştırmanın bu bölümünde araştırmaya katılan Malatya ilindeki tekstil sektöründe faaliyet gösteren çalışanlardan anket yöntemi ile elde edilen veriler, araştırma sorularının çözümlenmesi için gerekli istatistiksel işlemler ve yorumlar bulunmaktadır.

3.9.1. Bireysel Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde ankete cevap verenlerin demografik özelliklerine göre dağılımları frekans tabloları ile gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan tekstil firmalarının çalışanları cinsiyet, yaş, medeni hal, eğitim durumu, işletmedeki pozisyon, işletmedeki çalışma süresi, toplam çalışma süresi gibi demografik değişkenlere ilişkin betimleyici istatistiklere yer verilmiştir. Bunlar sırasıyla Tablo 3.1., Tablo 3.2., Tablo 3.3., Tablo 3.4., Tablo 3.5., Tablo 3.6., Tablo 3.7.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.1: Katılımcıların Cinsiyete Göre Dağılımı

Cinsiyet			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
Erkek	234	58,4	58,4
Kadın	167	41,6	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.1. incelendiğinde ankete katılanların %58.4'ünün erkek, %41.6'sının kadın olduğu gözlemlenmiştir. Bu dağılıma baktığımızda tekstil işletmelerinde çalışan erkeklerin çoğunlukta olduğu görülmektedir.

Tablo 3.2: Katılımcıların Yaş Grubuna Göre Dağılımı

Yaş			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
20 yaşından küçük olanlar	18	4,5	4,5
20 - 29 arası	214	53,4	57,9
30 - 39 arası	106	26,4	84,3
40 - 49 arası	52	13,0	97,3
50 ve üzeri	11	2,7	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.2. incelendiğinde ankete katılanların %53,4'ü 20-29 yaş grubundan oluştuğu gözlemlenmiştir. 30-39 yaş grubunda olanların oranı %26,4 ile ikinci sırada, 40-49 yaş grubunda olanların oranı ise %13 ile üçüncü sıradadır. Ankete katılanlarda 20 yaşından küçük olanların oranının %4,5, 50 ve üzeri yaşında olanların oranının %2,7 ile en düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Tablo 3.3: Katılımcıların Medeni Durumuna Göre Dağılımı

Medeni Durum			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
Bekar	190	47,4	47,4
Evli	211	52,6	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.3. incelendiğinde ankete katılanların %47,4'ünün bekar olduğu, %52,6 oranla evli olanların çoğunlukta olduğu görülmüştür.

Tablo 3.4: Katılımcıların Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

Eğitim Durumu			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
İlkokul	63	15,7	15,7
Ortaokul	77	19,2	34,9
Lise	196	48,9	83,8
Önlisans	21	5,2	89,0
Lisans	42	10,5	99,5
Lisans Üstü	2	0,5	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.4. incelendiğinde ankete katılanların en fazla %48,9 ile lise mezunu olduğu görülmüştür. Ortaokul mezunu oranı %19,2 ile ikinci, ilkokul mezunu oranı ise %15,7 ile üçüncü sıradadır. Ankete katılanlardan lisans mezunları oranı %10,5 iken önlisans mezunlarının oranı %5,2'dir. Katılımcılarda eğitim durumu lisansüstü olanların oranı %0,5 ile son sıradadır.

Tablo 3.5: Katılımcıların İşletmede Çalıştıkları Pozisyona Göre Dağılımı

Pozisyon			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
Yönetici	17	4,2	4,2
Çalışan	384	95,8	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.5. incelendiğinde ankete katılanların %4,2'sinin yönetici ve %95,8'inin ise çalışan olduğu görülmüştür.

Tablo 3.6: Katılımcıların Mevcut İşletmelerindeki Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı

Mevcut işletmede Çalıştığı süre			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
1 yıldan az	110	27,4	27,4
1 - 4 yıl	216	53,9	81,3
5 - 9 yıl	55	13,7	95,0
10 - 14 yıl	14	3,5	98,5
15 yıl ve üstü	6	1,5	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.6. incelendiğinde ankete katılanların %53,9 ile en fazla 1-4 yıl arası çalışanlardan oluştuğu görülmüştür. 1 yıldan az çalışanların oranı %27,4 ile ikinci sırada, 5-9 yıl arası çalışanların ise %13,7 ile üçüncü sırada olduğu görülmüştür. 10-14 yıl arası çalışanların oranı %3,5, 15 yıl ve üstü çalışanların oranı ise %1,5 ile en düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Tablo 3.7: Katılımcıların Toplam Çalıştıkları Süreye Göre Dağılımı

Toplam Çalışma süresi			
Değişkenler	Frekans	Oran (Yüzde)	Kümülatif Oran (Yüzde)
1 Yıldan az	99	24,7	24,7
1 - 5 Yıl	139	34,7	59,4
6 - 10 Yıl	86	21,4	80,8
11- 15 Yıl	36	9,0	89,8
16 yıl ve üstü	41	10,2	100,0
Toplam	401	100,0	

Tablo 3.7. incelendiğinde ankete katılanların toplam çalışma süreleri incelendiğinde %34,7'sinin 1-5 yıl arası çalışanlardan oluştuğu görülmüştür. 1 yıldan az çalışanların oranı %24,7 ve 6-10 yıl arası çalışanların oranının %21,4'dür. 16 yıl ve üstü çalışanların oranı %10,2 iken 11-15 yıl arası çalışanların oranı %9'dur.

3.9.2. Güç Mesafesinin Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Bu kısımda araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliği incelenmektedir. İlk olarak güç mesafesi ölçeğine ait güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapma sonuçları, ölçeklere ilişkin toplam madde korelasyonları, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek üzere, faktör analizi uygulanmıştır. Güç mesafesine ait güvenilirlik analizi Tablo 3.8.'de verilmiştir.

Tablo 3.8: Güç Mesafesine Ait Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alpha (α)	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha	Madde sayısı
0,685	0,675	10

10 soruluk ölçekte yapılan güvenilirlik testinde Cronbach Alpha değeri $\alpha = 0,685$ olarak bulunmuştur. Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kriter;

- $0,00 \leq \alpha < 0,4$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,4 \leq \alpha < 0,6$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,6 \leq \alpha < 0,8$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,8 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar, 2004).

Bu kriterlere göre ölçeğimizin güvenilirliği oldukça yüksek düzeydedir.

Güç mesafesi ölçeğine verilen cevaplara ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.9.'da gösterilmiştir.

Tablo 3.9: Güç Mesafesi Soruları Ortalama ve Standart Sapmaları

S/N	Güç Mesafesi Soruları	Ortalama	Sapma
8	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir.	2,87	1,273
9	Yöneticiler çalışanları ile iş dışında sosyal ilişki kurmaktan kaçınmalıdırlar.	2,78	1,295
10	Çalışanlar yönetimin kararları ile karşıt düşüncede olmamalıdırlar.	3,00	1,288
11	Yöneticiler çalışanların düşüncelerini sormalıdırlar	4,41	1,074
12	Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler.	2,41	1,228
13	Yöneticiler önemli işlerde çalışanlarına yetki devretmemelidirler.	2,92	1,238
14	Bir işletmede yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	2,97	1,402
15	Hiyerarşik yapılar en sağlıklı işletme modelidir.	2,99	1,138
16	Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	2,90	1,305
17	Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	3,77	1,253
	Genel	3,10	1,249

Tablo 3.9.'a göre çalışanların güç mesafesi ölçeğine genel olarak bakış açılarının aritmetik ortalamasının 3,10 olduğu görülmüştür. Sorulara verilen cevaplar incelendiğinde “Yöneticiler çalışanların düşüncelerini sormalıdırlar” 4,41 puanla en yüksek katılım sağlanan cevap olduğu görülmüştür. “Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler” sorusuna verilen cevaplar ise 2,41 ile en düşük katılım sağlanmıştır. Bu iki soru aynı zamanda tutarlılık kontrolünde kullanıldığı için olumlu ve olumsuz iki sorunun en yüksek ve en düşük karşıtlıkta olması anket içi tutarlılığında olduğunu bize göstermektedir. Standart sapma değerine bakıldığında ise geneli 1,249 olup en düşük sapma değeri 1,074 ve en yüksek sapma değeri 1,402 olarak görülmüştür. Tablo 3.10.'da güç mesafesi soru maddelerine ait güvenilirlikler gösterilmiştir.

Tablo 3.10: Güç Mesafesi Soru Maddeleri Güvenilirlikleri

	Güç Mesafesi Soruları	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiğinde Ölçek Varyansı	Toplam Madde Korelasyonu	Çoklu Korelasyon	İfade Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri(α)
8	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir.	28,16	34,278	0,335	0,144	0,663
9	Yöneticiler çalışanları ile iş dışında sosyal ilişki kurmaktan kaçınmalıdırlar.	28,25	32,789	0,433	0,215	0,644
10	Çalışanlar yönetimin kararları ile karşıt düşüncede olmamalıdırlar.	28,02	32,514	0,457	0,249	0,640
11	Yöneticiler çalışanların düşüncelerini sormalıdırlar	26,62	40,577	0,261	0,052	0,722
12	Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler.	28,62	33,512	0,413	0,267	0,649
13	Yöneticiler önemli işlerde çalışanlarına yetki devretmemelidirler.	28,11	33,736	0,391	0,185	0,653
14	Bir işletmede yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	28,06	31,624	0,463	0,235	0,637
15	Hiyerarşik yapılar en sağlıklı işletme modelidir.	28,04	34,988	0,342	0,130	0,662
16	Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	28,13	34,496	0,306	0,127	0,669
17	Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	27,26	34,285	0,343	0,142	0,662

Güç mesafesi soru maddeleri güvenilirlikleri tablosunda toplam madde korelasyon sütunu verileri; her bir maddenin madde-test (toplam) korelasyon katsayılarını vermektedir. Burada toplam madde korelasyonlarına bakıldığında ise ölçekten bazı ifadelerin çıkarılması durumunda Cronbach's Alpha değerinin yükselmesi söz konusudur.

Tablodan da görüldüğü üzere çalışmamızda güç mesafesinin 11. sorusu "Yöneticiler çalışanların düşüncelerini sormalıdırlar" maddesi çıkarıldığı zaman Cronbach's Alpha değeri 0.722'ye yükselmektedir. Bu madde çıkarılarak

güvenilirlik analizine devam edilmiştir. Tablo 3.11.'de güç mesafesine ait güvenilirlik analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.11: Güç Mesafesine Ait Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha	Madde sayısı
0.722	0.721	9

9 soruluk ölçekte yapılan güvenilirlik testinde Cronbach Alpha değeri $\alpha = 0,722$ olarak bulunmuştur. Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan kritere göre ölçeğimizin güvenilirliği oldukça güvenilir derecededir.

Tablo 3.12.'de güç mesafesi soru maddelerine ait güvenilirlikler gösterilmiştir.

Tablo 3.12: Güç Mesafesi Soru Maddeleri Güvenilirlikleri

S/N	Güç Mesafesi Soruları	İfade Silindiği nde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiği nde Ölçek Varyansı	Toplam Madde Korelasyonu	Çoklu Korelasyon	İfade Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri (α)
8	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir.	23.75	33.885	0.342	0.144	0.707
9	Yöneticiler çalışanları ile iş dışında sosyal ilişki kurmaktan kaçınmalıdırlar.	23.84	32.519	0.432	0.213	0.691
10	Çalışanlar yönetimin kararları ile karşıt düşüncede olmamalıdırlar.	23.61	32.103	0.467	0.249	0.685
12	Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler.	24.20	32.698	0.454	0.241	0.688
13	Yöneticiler önemli işlerde çalışanlarına yetki devretmemelidirler.	23.70	33.357	0.398	0.185	0.697
14	Bir işletmede yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	23.65	31.238	0.470	0.234	0.683
15	Hiyerarşik yapılar en sağlıklı işletme modelidir.	23.63	34.574	0.352	0.130	0.705
16	Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	23.72	34.014	0.319	0.125	0.712
17	Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	22.85	34.181	0.329	0.135	0.709

Soru 11 çıkarıldıktan sonra tekrarlanan analizde toplam madde istatistik tablosunda toplam madde korelasyon sütunu verileri; her bir maddenin madde-test

(toplam) korelasyon katsayılarını vermektedir. Burada korelasyon katsayısı 0.20'nin altına düşenler elenir (Akdağ, 2011: 23). Bu katsayılar aynı zamanda; madde ayırıcılık indisine eşittir.

Çalışmamızda soru maddelerimizin korelasyon katsayıları 0.20'nin altında olmadığı için çıkarmamız gereken bir madde yoktur. Böylece 9 maddeden oluşan nihai testimize güvenilir gözüyle bakılabilir.

Tablo 3.13.'de güç mesafesi ölçeğinin faktör analizine uygun olup olmadığını tespit etmek üzere Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmıştır. KMO, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını gösteren bir test yöntemidir (<http://enessaritac.blogspot.com.tr/2014/11/faktor-analizinde-kmo-ve-bartlett-testi.html>, 2016).

Tablo 3.13: Güç Mesafesi Sorularına Göre Örneklem Yeterliliği Analizi (KMO ve Bartlett Testi)

Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değeri		0.822
Barlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	461.029
	Serbestlik Derecesi	36
	Anlamlılık	0.000

Maddenin faktör yük değerinin minimum 0.30 olması yönünde yaygın bir görüş vardır. Bu yük değerinin altındaki maddeler elenir. Yük değerinin 0.32, 0.40, 0.45 olması gerektiği de belirtilmektedir. İşaretine bakılmaksızın 0.60 ve üstü yük değeri yüksek; 0.30-0.59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklük olarak tanımlanır. Örneklem büyüklüğü arttıkça, dikkate alınacak yük değeri de düşer. Örneğin;

- 0,50-0,60 arası “kötü”
- 0,60-0,70 arası “zayıf”
- 0,70-0,80 arası “orta”
- 0,80-0,90 arası “iyi”
- 0,90 üzeri “mükemmel”

KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. KMO değerinin 0,50'den düşük çıkması durumunda, faktör analizi uygulanamaz (İslamoğlu ve Alınışık, 2014: 403). Testimizde KMO değeri (0.822); bu örnekteki

401 kişilik örneklem büyüklüğünün iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi sonuçları da ($p=0.000 < 0.01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir.

Güç mesafesine ait 11. soru çıkarıldıktan sonra tekrarlanan güç mesafesi soru maddelerine ilişkin faktör yükleri, soru ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.14.'de gösterilmektedir.

Tablo 3.14: Güç Mesafesi Soru Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Soru Ortalamaları ve Standart Sapmaları

S/N	Güç Mesafesi Soruları	Faktör Yükleri	Ortalama	Sapma
8	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir.	0.490	2,87	1,273
9	Yöneticiler çalışanları ile iş dışında sosyal ilişki kurmaktan kaçınmalıdırlar.	0.601	2,78	1,295
10	Çalışanlar yönetimin kararları ile karşıt düşüncede olmamalıdırlar.	0.642	3,00	1,288
12	Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler.	0.628	2,41	1,228
13	Yöneticiler önemli işlerde çalışanlarına yetki devretmemelidirler.	0.567	2,92	1,238
14	Bir işletmede yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	0.641	2,97	1,402
15	Hiyerarşik yapılar en sağlıklı işletme modelidir.	0.502	2,99	1,138
16	Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	0.457	2,90	1,305
17	Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	0.468	3,77	1,253
	Genel		2,96	1,269

Ortak varyans tablosunda, maddelerin ortak bir faktördeki varyansı birlikte açıklama oranları yer almaktadır. Örneğin; “yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir” maddesi varyansın %49'unu açıklamaktadır. Buradaki değer 0.10'dan küçük olması o maddede bir problem olduğuna işaret eder (Akdağ, 2011: 30). Bu değerlere bakılarak madde çıkarımı tavsiye edilmez. Dolayısıyla, sorunlu bir madde görülmemektedir.

Sosyal bilimlerde özellikle davranış bilimlerinde çok yüksek varyans oranlı ölçek geliştirmek oldukça zordur. Bu yüzden tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 125). Faktör yüklerine ilişkin Tablo 3.14. incelendiğinde 0,30 dan daha düşük faktör yükü olmadığı için çıkarmamız gereken bir soru maddesi bulunmamaktadır.

Tablo 3.14.'de görüldüğü gibi 9 güç mesafesi ölçüm anketi sorusuna verilen 401 cevabın ortalamalarından elde edilen aritmetik ortalama değeri 2.96'dır. En düşük ortalama 2.41 ile 12. soruda görülmüş iken en yüksek ortalama 3.77 ile 17. soruda görülmüştür. Anket sorularına verilen cevapların analizine göre çalışanların güç mesafesi düzeyi orta düzeydedir. Standart sapma değerine bakıldığında ise geneli 1,269 olup en düşük sapma değeri 1,138 ve en yüksek sapma değeri 1,402 olarak görülmüştür. Bu veriler ışığında sorulara cevap verenlerin genel olarak güç mesafesi ölçeğine ilişkin olarak olumlu bakış açılarının olduğu söylenebilir.

3.9.3. Sosyal Sermaye ve Unsurlarının Güvenilirlik ve Faktör Analizleri

Bu kısımda sosyal sermaye ve unsurlarının ölçeğine ait güvenilirlik analizi, ortalama ve standart sapma sonuçları, ölçeklere ilişkin toplam madde korelasyonları, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test etmek üzere, faktör analizi uygulanmıştır. Tablo 3.15.'de sosyal sermaye ölçeğine ait güvenilirlik analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.15: Sosyal Sermayeye Ait Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha	Madde sayısı
0,822	0,832	20

20 soruluk ölçekte yapılan güvenilirlik testinde α = Cronbach Alpha değeri 0,822 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik oldukça güvenilirdir. Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirme;

- $0,00 \leq \alpha < 0,4$ ise ölçek güvenilir değildir.
- $0,4 \leq \alpha < 0,6$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir.
- $0,6 \leq \alpha < 0,8$ ise ölçek oldukça güvenilirdir.
- $0,8 \leq \alpha < 1$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir (Özdamar,2004).

Bu kriterlere göre ölçeğimizin güvenilirliği yüksek derecededir. Sosyal sermaye ölçeğine verilen cevaplara ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.16.'da gösterilmiştir.

Tablo 3.16: Sosyal Sermaye Soruları Ortalama ve Standart Sapma

Unsurlar	S/ N	Sosyal Sermaye Soruları	Ortalama	Sapma
Güven Unsuru	18	Aynı inancı paylaştığınız insanlara ne kadar güvenirsiniz?	3,29	1,897
	19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	2,74	1,023
	20	Yaşadığınız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	2,48	0,938
	21	Sizinle aynı işletmede birlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	2,52	0,977
	22	Alışveriş yaptığınız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	2,50	1,098
	23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	4,27	1,026
	24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınız hariç) ne kadar güvenirsiniz?	3,33	1,171
Norm unsuru	25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	3,76	1,154
	26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarını düşünüyorum.	2,74	1,193
	27	Toplumsal organizasyonlara (dernek,vakıf, STK vb.) gönüllü olarak katılırım.	3,20	1,380
	28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarını düşünüyorum.	2,93	1,246
	29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda (dernek, STK vb.) herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	3,04	1,336
Ağ Unsuru	30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	2,98	1,194
	31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	2,66	1,330
	32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	3,22	1,149
	33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	3,08	1,277
	34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	3,22	1,270
	35	Hastalandığımda komşularımın bana destek olacağını düşünüyorum.	3,28	1,246
	36	Çevremdeki insanlarla diyalogumun az olduğunu düşünüyorum.	2,69	1,243
	37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	3,45	1,266
Genel			3,07	1,221

Tablo 3.16. incelendiğinde çalışanların sosyal sermaye sorularına ilişkin bakış açılarının aritmetik ortalamasının 3,07 olduğu görülmüştür. En düşük ortalama 2,48 ile 3. soruda görülmüş iken en yüksek ortalama 4,27 ile 5. soruda görülmüştür. Standart sapma değeri 1,221 olup en düşük sapma değeri 0,938 ve en yüksek sapma değeri ise 1,897 olarak görülmüştür. Anket sorularına verilen cevapların analizine göre çalışanların sosyal sermaye düzeyi orta düzeydedir.

Tablo 3.16.'ya göre sosyal sermaye soruları incelendiğinde ilk 7 madde (18-24) sosyal sermaye güven unsurunu, sonraki 5 madde (25-29) norm unsurunu ve son 8 madde (30-37) sosyal ağ unsurunu oluşturmaktadır.

Sosyal sermaye ölçeğinin unsurlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3.17.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.17: Sosyal Sermayeyi Etkileyen Faktörler Ortalama ve Standart Sapma

Alt Unsurlar	Ortalama	Sapma
Güven Unsuru	3,02	1,162
Norm Unsuru	3,14	1,262
Sosyal Ağ Unsuru	3,07	1,247

Araştırmada kullanılan sosyal sermaye unsurları, kendilerini oluşturan ifade sayılarına bölünerek ortalama olarak elde edilmiştir. Tablo 3.17.'de tüm çalışanların sosyal sermaye unsurları ortalama düzeylerine göre güven unsuru 3,02, norm unsuru 3,14 ve sosyal ağ unsuru 3,07 ortalamaya sahiptir. Görüldüğü üzere en yüksek ortalama norm unsuru, ondan sonra sosyal ağ unsuru ve en düşük ortalama da güven unsuru sahiptir. Standart sapmalarına bakıldığında ise güven unsuru 1,162, norm unsuru 1,262 ve sosyal ağ unsuru 1,247 sapmaya sahiptir.

Sosyal sermaye soru maddeleri güvenilirlikleri Tablo 3.18.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.18: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri

S/N	Sosyal Sermaye Soruları	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalama Ması	İfade Silindiğinde Ölçek Varyansı	Toplam Madde Korelasyonu	Çoklu Korelasyon	İfade Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri (α)
18	Aynı inancı paylaştığımız insanlara ne kadar güvenirsiniz?	58,090	124,307	0,276	0,158	0,827
19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	58,641	127,051	0,498	0,407	0,810
20	Yaşadığınız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	58,903	127,913	0,508	0,423	0,811
21	Sizinle aynı işletmede birlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	58,868	128,195	0,471	0,368	0,812
22	Alışveriş yaptığınız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	58,880	127,316	0,446	0,320	0,812
23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	57,112	130,605	0,338	0,273	0,817
24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınız hariç) ne kadar güvenirsiniz?	58,057	128,299	0,374	0,290	0,815
25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	57,623	129,370	0,338	0,307	0,817
26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarımı düşünüyorum.	58,643	127,760	0,386	0,322	0,815
27	Toplumsal organizasyonlara gönüllü olarak katılırım.	58,180	124,458	0,430	0,267	0,812
28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarını düşünüyorum.	58,451	128,608	0,333	0,208	0,817
29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	58,347	123,857	0,469	0,329	0,810
30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	58,404	127,716	0,387	0,229	0,815
31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	58,723	126,961	0,362	0,214	0,816
32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	58,167	125,790	0,484	0,319	0,810
33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	58,307	124,243	0,481	0,301	0,810
34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	58,165	125,733	0,430	0,281	0,812
35	Hastalandığımda komşularımla bana destek olacağını düşünüyorum.	58,102	125,582	0,446	0,272	0,812
36	Çevremdeki insanlarla diyalogumun az olduğunu düşünüyorum.	58,696	132,707	0,286	0,244	0,825
37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	57,938	126,574	0,400	0,258	0,814

Sosyal sermaye soru maddeleri güvenilirlikleri tablosunda toplam madde korelasyonu sütunu verileri; her bir maddenin madde-test (toplam) korelasyon katsayılarını göstermektedir. Burada toplam madde korelasyonlarına bakıldığında ise ölçekten bazı ifadelerin çıkarılması durumunda Cronbach's Alpha değerinin yükselmesi söz konusudur.

Çalışmamızda sosyal sermaye güven unsuruna ait 18. soru “aynı inancı paylaştığınız insanlara ne kadar güvenirsiniz?” maddesi çıkarıldığı zaman Cronbach's Alpha değeri 0,827 olacaktır. Bu madde çıkarılarak güvenilirlik analizine devam edilmiştir.

Tablo 3.19.'da madde çıkarımından sonra sosyal sermayeye ait güvenilirlik analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.19: Sosyal Sermayeye Ait Güvenirlik Analizi

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha	Madde sayısı
0.827	0.830	19

Sosyal sermaye soru maddeleri güvenilirlikleri Tablo 3.20.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.20: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri

S/N	Sosyal Sermaye Soruları	İfade Silindiğinde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiğinde Ölçek Varyansı	Toplam Madde Korelasyonu	Çoklu Korelasyon	İfade Silindiğinde Cronbach Alpha Değeri(α)
19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	55.35	112.492	0.496	0.407	0.815
20	Yaşadığımız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	55.61	113.229	0.511	0.423	0.815
21	Sizinle aynı işletmede birlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	55.57	113.570	0.470	0.367	0.816
22	Alişveriş yaptığınız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	55.59	112.778	0.443	0.315	0.817
23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	53.82	116.179	0.320	0.263	0.823
24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınız hariç) ne kadar güvenirsiniz?	54.76	114.101	0.353	0.277	0.821
25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	54.33	114.696	0.335	0.304	0.822
26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarımı düşünüyorum.	55.35	112.878	0.395	0.320	0.819
27	Toplumsal organizasyonlara (dernek, vakıf, STK vb.) gönüllü olarak katılırım.	54.89	110.032	0.427	0.265	0.818
28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarını düşünüyorum.	55.16	113.378	0.353	0.194	0.821
29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda (dernek, STK vb.) herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	55.05	109.500	0.466	0.324	0.815
30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	55.11	112.688	0.402	0.227	0.819
31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	55.43	112.426	0.358	0.206	0.822
32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	54.87	111.066	0.492	0.319	0.814
33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	55.01	109.547	0.491	0.301	0.814
34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	54.87	111.028	0.436	0.281	0.817
35	Hastalandığımda komşularımla bana destek olacağını düşünüyorum.	54.81	110.516	0.467	0.268	0.815
36	Çevremdeki insanlarla diyalogumun az olduğunu düşünüyorum.	55.40	118.051	0.174	.130	0.831
37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	54.64	112.030	0.398	0.255	0.819

Çalışmamızda sosyal sermaye sosyal ağ unsuruna ait 36. soru “Çevremdeki insanlarla diyalogumun az olduğunu düşünüyorum.” maddesi çıkarıldığı zaman Cronbach’s Alpha değeri 0.831 çıkmaktadır. Bu madde çıkarılarak güvenilirlik analizine devam edilmiştir.

Tablo 3.21.’de madde çıkarımından sonra sosyal sermayeye ait güvenilirlik analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.21: Sosyal Sermayeye Ait Güvenilirlik Analizi

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Cronbach Alpha	Madde sayısı
0.831	0.834	18

18 soruluk ölçekte yapılan güvenilirlik testinde α = Cronbach Alpha değeri 0,831 olarak bulunmuştur. Bu güvenilirlik oldukça güvenilirdir. Alfa katsayısının değerlendirilmesinde uyulan değerlendirmeye göre ölçeğimizin güvenilirliği yüksek derecededir.

Sosyal sermaye soru maddeleri güvenilirlikleri Tablo 3.22.’de gösterilmiştir.

Tablo 3.22: Sosyal Sermaye Soru Maddeleri Güvenilirlikleri

S/N	Sosyal Sermaye Soruları	İfade Silindiği nde Ölçek Ortalaması	İfade Silindiği nde Ölçek Varyansı	Toplam Madde Korelasyonu	Çoklu Korelasyon	İfade Silindiği nde Cronbach Alpha Değeri(α)
19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	52.66	106.620	0.492	0.406	0.820
20	Yaşadığımız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	52.92	107.469	0.499	0.417	0.820
21	Sizinle aynı işletme de birlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	52.89	107.657	0.465	0.367	0.821
22	Alışveriş yaptığımız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	52.90	107.167	0.426	0.305	0.822
23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	51.13	109.833	0.333	0.262	0.827
24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınız hariç) ne kadar güvenirsiniz?	52.07	107.864	0.363	0.276	0.826
25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	51.64	108.171	0.356	0.290	0.826
26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarımı düşünüyorum.	52.66	107.110	0.386	0.318	0.824
27	Toplumsal organizasyonlara (dernek,vakıf, STK vb.) gönüllü olarak katılırım.	52.20	104.084	0.429	0.265	0.822
28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarımı düşünüyorum.	52.47	107.520	0.347	0.185	0.827
29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda (dernek, STK vb.) herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	52.36	103.792	0.458	0.319	0.821
30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	52.42	106.779	0.399	0.225	0.824
31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	52.74	106.213	0.367	0.201	0.826
32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	52.18	105.031	0.497	0.319	0.819
33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	52.32	103.425	0.500	0.300	0.818
34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	52.18	104.984	0.440	0.280	0.822
35	Hastalandığımda komşularımın bana destek olacağını düşünüyorum.	52.12	104.646	0.465	0.266	0.820
37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	51.96	105.873	0.406	0.255	0.823

Sorular çıkarıldıktan sonra tekrarlanan analizde toplam madde istatistik tablosunda toplam madde korelasyon sütunu verileri; her bir maddenin madde-test (toplam) korelasyon katsayılarını vermektedir. Burada korelasyon katsayısı 0.20'nin altına düşenler elenir (Akdağ, 2011: 23). Bu katsayılar aynı zamanda; madde ayırıcılık indisine eşittir.

Çalışmamızda soru maddelerimizin korelasyon katsayıları 0.20'nin altında olmadığı için çıkarmamız gereken bir madde yoktur. Böylece 18 maddeden oluşan nihai testimize güvenilir gözüyle bakılabilir.

Sosyal sermaye ölçeğine ait örneklem yeterliliği için yapılan analiz verileri Tablo 3.23.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.23: Sosyal Sermaye İçin Örneklem Yeterliliği Analizi (KMO ve Bartlett Testi)

Örneklem yeterliliği ölçmek için Kaiser Meyer-Olkin	0,846	
Bartlett's Testi	Yaklaşık Ki-Kare	1585.459
	Serbestlik derecesi	153
	Test değeri	0,000

Maddenin faktör yük değerinin minimum 0.30 olması yönünde yaygın bir görüş vardır. Bu yük değerinin altındaki maddeler elenir. Yük değerinin 0.32, 0.40, 0.45 olması gerektiği de belirtilmektedir. İşaretine bakılmaksızın 0.60 ve üstü yük değeri yüksek; 0.30-0.59 arası yük değeri orta düzeyde büyüklük olarak tanımlanır. Örneklem büyüklüğü arttıkça, dikkate alınacak yük değeri de düşer. Örneğin;

- 0,50-0,60 arası “kötü”
- 0,60-0,70 arası “zayıf”
- 0,70-0,80 arası “orta”
- 0,80-0,90 arası “iyi”
- 0,90 üzeri “mükemmel”

KMO örneklem yeterliliği ölçütü 0 ile 1 arasında değişen bir katsayıdır. KMO değerinin 0,50'den düşük çıkması durumunda, daha fazla anketi işleme katmak gerekir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 403). Testimizde KMO değeri (0.846); bu örnekteki 401 kişilik örneklem büyüklüğünün iyi derecede yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's testi sonuçları da ($p=0.000 < 0.01$); verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal sermaye soru maddelerine ilişkin faktör yükleri, soru ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 3.24.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.24: Sosyal Sermaye Soru Maddelerine İlişkin Faktör Yükleri, Soru Ortalamaları ve Standart Sapmaları

Unsurlar	S/N	Sosyal Sermaye Soruları	Faktör Yükleri	Ortalama	Sapma
Güven Unsuru	19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	0.633	2,74	1,023
	20	Yaşadığınız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	0.642	2,48	0,938
	21	Sizinle aynı işletmede birlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	0.600	2,52	0,977
	22	Alışveriş yaptığınız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	0.569	2,5	1,098
	23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	0.647	4,27	1,026
	24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınız hariç) ne kadar güvenirsiniz?	0.743	3,33	1,171
Norm unsuru	25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	0.605	3,76	1,154
	26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarımı düşünüyorum.	0.611	2,74	1,193
	27	Toplumsal organizasyonlara (dernek, vakıf, STK vb.) gönüllü olarak katılıyorum.	0.600	3,2	1,38
	28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarımı düşünüyorum.	0.411	2,93	1,246
	29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda (dernek, STK vb.) herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	0.569	3,04	1,336
Ağ Unsuru	30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	0.515	2,98	1,194
	31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	0.557	2,66	1,33
	32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	0.460	3,22	1,149
	33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	0.433	3,08	1,277
	34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	0.409	3,22	1,27
	35	Hastalandığımda komşularımın bana destek olacağını düşünüyorum.	0.361	3,28	1,246
	37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	0.499	3,45	1,266
Genel				3,08	1,182

Ortak varyans tablosunda, maddelerin ortak bir faktördeki varyansı birlikte açıklama oranları yer almaktadır. Örneğin; “Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?” maddesi varyansın %63'ünü açıklamaktadır. Buradaki değer 0.10'dan küçük olması o maddede bir problem olduğuna işaret eder (Akdağ, 2011: 30). Bu değerlere bakılarak madde çıkarımı tavsiye edilmez. Dolayısıyla, sorunlu bir madde görülmemektedir.

Sosyal bilimlerde özellikle davranış bilimlerinde çok yüksek varyans oranlı ölçek geliştirmek oldukça zordur. Bu yüzden tek faktörlü ölçeklerde açıklanan varyansın %30 ve daha fazla olması yeterli görülebilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 125). Faktör yüklerine ilişkin Tablo 3.18. incelendiğinde 0,30'dan daha düşük faktör yükü olmadığı için çıkarmamız gereken bir soru maddesi bulunmamaktadır.

Tablo 3.25: Sosyal Sermayeyi Etkileyen Faktörler Ortalaması

Alt Unsurlar	Ortalama
Güven Unsuru	2,97
Norm Unsuru	3,14
Sosyal Ağ Unsuru	3,13

Tablo 3.25. incelendiğinde en yüksek aritmetik ortalama değeri 3,14 ile norm unsurunda görülmekle birlikte, çalışanların üç unsur tipine verdikleri cevapların ortalamaları arasında çok fazla bir fark bulunmamaktadır.

3.10. GÜÇ MESAFESİ İLE SOSYAL SERMAYE VE UNSURLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Korelasyon analizi, incelenen iki metrik değişken arasındaki ilişkinin belirlenmesinde kullanılan analizdir. Araştırmamızın bu bölümünde güç mesafesi ile sosyal sermaye ve unsurları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Tablo 3.26.'da güç mesafesi ile güven unsuru korelasyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.26: Güç Mesafesi ile Güven Unsuru Korelasyon Analizi

		Güç Mesafesi	Güven Unsuru
Güç Mesafesi	Pearson korelasyon katsayısı	1	0,467
	Test değeri (2-tailed)		0,000
	Değişken sayısı	401	401
GüvenUnsuru	Pearson korelasyon katsayısı	0,467	1
	Test değeri (2-tailed)	0,000	
	Örneklem sayısı	401	401

$p < 0,01$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 3.26.'da görüldüğü gibi $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ olduğundan dolayı iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Bu sonuca göre güç mesafesi ile güven unsuru arasında pozitif bir ilişki vardır. Güç mesafesi ile güven unsuru arasında korelasyon katsayısı $r = 0.467$ düzeyde bir ilişki görülmektedir.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Eğer korelasyon katsayısı negatif işaretli ise değişkenler arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının işareti pozitif ise değişkenler arasındaki ilişki de pozitif yöndedir. Ayrıca korelasyon katsayısının değeri ilişkinin ne kadar güçlü olduğuna dair bilgi verebilmektedir.

Buna ilişkin olarak;

- 0,1 ile 0,3 arasındaki korelasyon zayıf
- 0,3 ile 0,5 arasındaki korelasyon orta
- 0,5 ile 0,8 arasındaki korelasyon güçlü
- 0,8 ile 1 arasındaki korelasyon çok güçlüdür (İslamoğlu ve Alnıaçık 2014: 347).

Yaptığımız korelasyon analizi ile bulunan korelasyon katsayısı ($r=0.467$) yukarıdaki değerler göz önüne alındığında, güç mesafesi ile güven unsuru arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur denilebilir.

Bu durumda “H1: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin güven unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir. Güç mesafesi ile sosyal sermayenin norm unsuru arasındaki korelasyon analizi Tablo 3.27.'de gösterilmiştir.

Tablo 3.27: Güç Mesafesi ile Norm Unsuru Korelasyon Analizi

		Güç Mesafesi	Norm Unsuru
Güç Mesafesi	Pearson korelasyon katsayısı	1	0,560
	Test değeri (2-tailed)		0,000
	Değişken sayısı	401	401
Norm Unsuru	Pearson korelasyon katsayısı	0,560	1
	Test değeri (2-tailed)	0,000	
	Örneklem sayısı	401	401

Tablo 3.27.'da görüldüğü gibi $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ olduğundan dolayı iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Bu sonuca göre güç mesafesi ile norm unsuru arasında pozitif bir ilişki vardır. Güç mesafesi ile norm unsuru arasında korelasyon katsayısı $r=0.560$ düzeyde bir ilişki vardır.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Eğer korelasyon katsayısı negatif işaretli ise değişkenler arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının işareti pozitif ise değişkenler arasındaki ilişki de pozitif yöndedir. Ayrıca korelasyon katsayısının değeri ilişkinin ne kadar güçlü olduğuna dair bilgi verebilmektedir.

Buna ilişkin olarak yaptığımız korelasyon analizi ile bulunan korelasyon katsayısı ($r=0.560$) yukarıdaki değerlere göre göz önüne alındığında, güç mesafesi ile norm unsuru arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur denilebilir.

Bu durumda “H2: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin norm unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır” hipotezimiz kabul edilmiştir.

Tablo 3.28: Güç Mesafesi ile Sosyal Ağ Unsuru Korelasyon Analizi

		Güç Mesafesi	Sosyal Ağ Unsuru
Güç Mesafesi	Pearson korelasyon katsayısı	1	0,529
	Test değeri (2-tailed)		0,000
	Değişken sayısı	401	401
Sosyal Ağ Unsuru	Pearson korelasyon katsayısı	0,529	1
	Test değeri (2-tailed)	0,000	
	Örneklem sayısı	401	401

Tablo 3.28.'de görüldüğü gibi $p = 0.000 < \alpha = 0.01$ olduğundan dolayı iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Bu sonuca göre güç mesafesi

ile sosyal ağ unsuru arasında pozitif bir ilişki vardır. Güç mesafesi ile sosyal ağ unsuru arasında korelasyon katsayısı $r = 0.529$ düzeyde bir ilişki vardır.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Eğer korelasyon katsayısı negatif işaretli ise değişkenler arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının işareti pozitif ise değişkenler arasındaki ilişkide pozitif yöndedir. Ayrıca korelasyon katsayısının değeri ilişkinin ne kadar güçlü olduğuna dair bilgi verebilmektedir.

Buna ilişkin olarak yaptığımız korelasyon analizi ile bulunan korelasyon katsayısı ($r = 0.529$) yukarıdaki değerlere göre göz önüne alındığında, güç mesafesi ile sosyal ağ unsuru arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur denilebilir.

Bu durumda “H3: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezimiz kabul edilmiştir. Tablo 3.29.’de güç mesafesi ile sosyal sermaye korelasyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.29: Güç Mesafesi ile Sosyal Sermaye Korelasyon Analizi

		Güç Mesafesi	Sosyal Sermaye
Güç Mesafesi	Pearson korelasyon katsayısı	1	0,623**
	Test değeri (2-tailed)		0,000
	Değişken sayısı	401	401
Sosyal Sermaye	Pearson korelasyon katsayısı	0,623**	1
	Test değeri (2-tailed)	0,000	
	Örneklem sayısı	401	401

$P = 0.000 < \alpha = 0.01$ olduğundan dolayı iki değişken arasında anlamlı bir ilişki vardır denilebilir. Bu sonuca göre güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında pozitif bir ilişki vardır. Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında korelasyon katsayısı $r=0.623$ düzeyde bir ilişki vardır.

Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında bir değer almaktadır. Eğer korelasyon katsayısı negatif işaretli ise değişkenler arasında negatif bir ilişki mevcuttur. Korelasyon katsayısının işareti pozitif ise değişkenler arasındaki ilişkide pozitif yöndedir. Ayrıca korelasyon katsayısının değeri ilişkinin ne kadar güçlü olduğuna dair bilgi verebilmektedir.

Buna ilişkin olarak yaptığımız korelasyon analizi ile bulunan korelasyon katsayısı ($r = 0.623$) yukarıdaki değerlere göre göz önüne alındığında, Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü bir ilişki mevcuttur denilebilir.

Bu durumda “H4: Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.” hipotezimiz kabul edilmiştir.

3.11. GÜÇ MESAFESİNİN SOSYAL SERMAYE VE UNSURLARI ÜZERİNE ETKİSİ

Regresyon analizi, bir bağımlı değişkenin değerini, bir bağımsız değişken ya da birden fazla bağımsız değişken kullanarak tahmin etmeye olanak veren bir yöntemdir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2014: 355). Araştırmamızda basit doğrusal regresyon analizi kullanılmıştır. Basit doğrusal regresyon; biri bağımlı diğeri bağımsız iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklamak için kullanılan doğrusal modele verilen addır. “Basit” kelimesi modelde iki değişken olduğunu, “doğrusal” kelimesi ise modelin fonksiyonel şeklini ifade etmektedir. Aksi belirtilmedikçe doğrusal modelin sabit katsayısı vardır. Ayrıca modelde hata terimi de yer almaktadır Araştırmamızın bu bölümünde güç mesafesi ile sosyal sermaye ve unsurları arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir. Bu analizler tablolarda gösterilmiştir. Tablo 3.30.’da güç mesafesi ile sosyal sermayenin güven unsuru regresyon analizinde gösterilmiştir.

Tablo 3.30: Güç Mesafesi ile Güven Unsuru Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	Anlamlılık	F	R-kare
	Beta	Standart hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit (β_0)	1,668	0,127		13,113	0,000		
Güç Mesafesi (β_1)	0,441	0,042	0,467	10,553	0,000	111,367	0,467

a. Bağımlı Değişken: Güven Unsuru

Güç mesafesinin güven unsurunu etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Güven Unsuru} = 1,668 + 0,441 (\text{Güç Mesafesi})$$

Tablo 3.30.’daki sonuçlara göre, güç mesafesi ile güven unsuru arasındaki çoklu doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=111,367$; $p=0,000 < \alpha=0,001$).

Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlıdır ve sıfıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır.

Bu sonuca göre tabloda yer alan tüm pearson korelasyon katsayıları önemlidir. Güven unsurundaki değişiminin %46'sı güç mesafesi tarafından belirlenmektedir. Güç mesafesinin güven unsurunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda "H5: Güç mesafesi sosyal sermayenin güven unsurunu pozitif yönde etkilemektedir." hipotezimiz kabul edilmiştir. Tablo 3.31.'de güç mesafesi ile sosyal sermayenin norm unsuru arasındaki regresyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.31: Güç Mesafesi ile Norm Unsuru Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	Anlamlılık	F	R-kare
	Beta	Standart hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit (β_0)	1.365	0.135		10.118	0.000	182.0895	0.567
Güç Mesafesi (β_1)	0.599	0.044	0.560	13.494	0.000		

a. Bağımlı Değişken: Norm Unsuru

Güç mesafesinin norm unsurunu etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

Norm Unsuru = 1,365 + 0,599 (Güç Mesafesi)

Tablo 3.31.'deki sonuçlara göre, güç mesafesi ölçeği ile norm unsuru ölçeği arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=182,0895$; $p=0,000 < \alpha=0,001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlıdır ve sıfıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır.

Bu sonuca göre tabloda yer alan tüm pearson korelasyon katsayıları önemlidir. Norm unsurundaki değişiminin %56'sı güç mesafesi tarafından belirlenmektedir. Güç mesafesinin sosyal sermayenin norm unsurunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda "H6: Güç mesafesi sosyal sermayenin norm unsurunu pozitif yönde etkilemektedir." hipotezimiz kabul edilmiştir. Tablo 3.32.'de güç mesafesi ile sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru arasındaki regresyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.32: Güç Mesafesi ile Sosyal Ağ Unsuru Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	t	Anlamlılık	F	R-kare
	Beta	Standart hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit (β_0)	1,469	0,137		10,724	0.000		
Güç Mesafesi (β_1)	0,560	0,045	0.578	14.158	0.000	154,815	0,529

a. Bağımlı Değişken: Sosyal Ağ Unsuru

Güç mesafesinin sosyal ağ unsurunu etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Sosyal Ağ Unsuru} = 1,469 + 0,560 (\text{Güç Mesafesi})$$

Tablo 3.32.'deki sonuçlara göre, güç mesafesi değişkeni ile sosyal ağ unsuru arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=199,831$; $p=0,000 < \alpha=0,001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlıdır ve sıfıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır.

Bu sonuca göre tabloda yer alan tüm pearson korelasyon katsayıları önemlidir. Sosyal ağ unsurundaki değişimin %52'si güç mesafesi tarafından belirlenmektedir. Güç mesafesinin sosyal sermayenin sosyal ağ unsurunu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda "H7: Güç mesafesi sosyal sermayenin sosyal ağ unsurunu pozitif yönde etkilemektedir." hipotezimiz kabul edilmiştir. Tablo 3.33.'de güç mesafesi ile sosyal sermaye arasındaki regresyon analizi gösterilmiştir.

Tablo 3.33: Güç Mesafesi ile Sosyal Sermaye Regresyon Analizi

Model	Standardize edilmemiş katsayılar		Standardize edilmiş katsayılar	T test değeri	Anlamlılık	F test değeri	R-kare
	Beta	Standart hata	Beta				
Bağımsız Değişkenler							
Sabit (β_0)	1,506	0,102		14,833	.000		
Güç Mesafesi (β_1)	0,531	0,033	0,623	16.114	0.000	253,154	0,623

a.Bağımlı Değişken: Sosyal Sermaye

Güç mesafesinin sosyal sermayeyi etkileyip etkilemediği, etkiliyor ise buna bağlı oluşabilecek regresyon denklemi hesaplanmıştır.

$$\text{Sosyal Sermaye} = 1,506 + 0,531 (\text{Güç Mesafesi})$$

Tablo 3.33.’deki sonuçlara göre, güç mesafesi ile sosyal sermaye değişkenleri arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F=253,154$; $p=0,000 < \alpha=0,001$). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için bulunan regresyon katsayıları anlamlıdır ve sıfıra eşit değildir. Bir diğer anlatımla, modele ilişkin bulunan en az bir regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır.

Bu sonuca göre tabloda yer alan tüm pearson korelasyon katsayıları önemlidir. Sosyal sermayedeki değişimin %62’si güç mesafesi tarafından belirlenmektedir. Güç mesafesinin sosyal sermayeyi pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu durumda “H8: Güç mesafesi sosyal sermayeyi pozitif yönde etkilemektedir.” hipotezimiz kabul edilmiştir.

3.12. ARAŞTIRMA SONRASI HİPOTEZLERİN DURUMU

Araştırmamızın başında kurmuş olduğumuz sekiz adet hipotez (aşağıda sıralanmıştır) yaptığımız analiz sonuçlarına göre kabul edilmiştir. Bu analizler Tablo 3.34.’de gösterilmiştir.

Tablo 3.34: Hipotez Sonuçları

H1: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin güven unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H2: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin norm unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H3: Güç mesafesi ile sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H4: Güç mesafesi ile sosyal sermaye arasında anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul
H5: Güç mesafesi sosyal sermayenin güven unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H6: Güç mesafesi sosyal sermayenin norm unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H7: Güç mesafesi sosyal sermayenin sosyal ağ unsurunu pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul
H8: Güç mesafesi sosyal sermayeyi pozitif yönde etkilemektedir.	Kabul

3.13. SONUÇ VE ÖNERİLER

Çağımız bilgi çağı olup, günümüzde, insanlar, işletmeler, toplumlar bu bilginin yarattığı değişimin etkisi altındadır. Değişen bu koşul ve onların getirdiği yeni kurallara ve bunlara ulaşabilmek için yöntemler yanında yeni kavramlar da oluşmaktadır. Bu kavramlardan biri olan sosyal sermaye, 1980'lerden itibaren kullanılmaya başlanmış bir kavram olmakla birlikte özellikle son otuz yıllık süreçte birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Konuyla ilgili ilk çalışmalar sosyoloji alanında gerçekleşmiş daha sonra ekonomi, eğitim, kamu, özel sektör gibi farklı disiplinler konuyu ele almışlardır.

Her toplumda eşitsizlikler mevcuttur. Hatta en basit toplum diyebileceğimiz, avcılık ve toplayıcılıkla geçinen toplumlarda dahi bazı insanlar diğerlerinden daha güçlü, zeki, büyüktür (İlin ve Segal, 1998: 1-32). Doğal olarak günümüzde de var olan bu mesafenin toplum ve kurum içinde, sosyal eşitsizliğin ve sosyal ilişkilerde hiyerarşinin ne derece kabul gördüğüne işaret etmektedir. Bu bağlamda güç mesafesinin son yıllarda işletmelerin başarısına, farklılığına, çalışanların performansını etkileyen, işgücü sağlayan ve daha birçok alana fayda sağlayan sosyal sermaye üzerine etkisi ele alınmıştır.

Bu araştırmada güç mesafesi ile sosyal sermaye ve unsurları arasında nasıl bir ilişkinin var olduğu, güç mesafesinin sosyal sermayeyi ve unsurlarını etkileyip etkilemediği ve herhangi bir etki var ise bu etkinin hangi düzeyde olduğunu ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu kapsamda bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya toplam 401 kişi katılmış olup, bunlardan 234'ü erkek, 167'si kadındır, 17'si yönetici pozisyonunda, 384'ü ise çalışan pozisyonunda yer almaktadır.

Araştırmaya katılanların demografik bilgileri göz önüne alındığında; katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek, evli, 20-29 yaş grubu düzeyinde ve eğitim düzeyinin lise olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri göz önüne alındığında, mevcut işletmedeki çalışma sürelerinin büyük çoğunluğun 1-4 yıl arasında, toplam çalışma sürelerinin büyük çoğunluğun ise 1-5 yıl arasında olduğu görülmektedir.

Çalışanların güç mesafesi ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, güç mesafesinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Araştırmanın gerçekleştirildiği

işletme, statü ve pozisyonun kısmen önemli olduğu ve ast üst arasındaki ilişkinin kısmen mesafeli olduğu bir kültürel yapıya sahiptir denilebilir. Bu sonuç, ölçeklerin ve çalışmaların farklılığı nedeniyle bire bir karşılaştırma imkanı olmasa da yapılan bir çok çalışmayla paralellik göstermektedir. Uslu ve Ardıç (2013), çalışmasında örgütte çalışanların güç mesafesi puanlarını orta değerlerin biraz üzerinde bulmuştur. Ayrıca Bodur ve Kabasakal (2002), Basım (2000), Turan, Durceylan ve Şişman (2005), Gürbüz ve Bingöl (2007), Aktaş ve Can (2012), Macit (2010) ve Sargut'un (2010), araştırmalarında güç mesafesini orta düzey ve üzerinde bulmuşlardır. Hofstede'nin 1984 yılındaki araştırmasında Türkiye güç mesafesi yüksek ülkeler arasında sayılmıştır. Yapılan bazı araştırmalar da Türkiye'nin yüksek güç mesafesi düzeyine sahip olduğunu belirtmişlerdir. Ancak bu araştırma bulgularına göre güç mesafesi orta düzeyde bulunmuştur. Aradan geçen süre düşünüldüğünde güç mesafesi azalma eğilimi göstermektedir denilebilir. Bu çalışmada güç mesafesine ilişkin değerlerin orta düzeyde çıkması ile ilgili olarak, araştırmanın özel sektörde yapılmış olmasından kaynaklandığı söylenebilir. Çalışanların çoğunluğunun yaş ortalamalarının genç olması, çalışma sürelerinin az olması bu duruma sebebiyet verebilir. Yapılan araştırma hiyerarşinin olağan kabul edildiği, örneğin devlet dairelerinde çalışanlarla yapılmış olsaydı, elde edilen sonuçlar Hofstede'in çalışmasıyla paralellik gösterebilirdi. Ancak örneklem gurubunun özelliklerinden ve özel sektörde yapılmış olmasından kaynaklanan nedenlerle bu çalışma Hofstede'in elde ettiği sonuçlar ile paralellik göstermemiş olabilir.

Çalışanların sosyal sermaye ölçeğine verdikleri yanıtlar incelendiğinde, sosyal sermayenin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Güven unsuru ortalaması 2,97, norm unsuru ortalaması 3,14, sosyal ağ unsuru ortalaması 3,13 ile orta düzeyde oldukları görülmektedir. Bu sonuç çalışanların birbirlerine güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir. Yapılan bazı araştırmalar örneklem ve ölçekleri bire bir olmasa da bu sonuçla paralellik göstermektedir. Ancak genel olarak yapılan araştırmalar ve ülkeler arası karşılaştırma yapan ampirik çalışmalar da kullanılan Dünya Değerler Araştırmalarında Türkiye'nin sosyal sermayesinin düşük olduğu gözlemlenmiştir.

Çalışanların güç mesafesi düzeyi ile sosyal sermaye düzeyi arasında güçlü düzeyde pozitif yönlü ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu orta düzeyde güç

mesafesine sahip çalışanların orta düzeyde sosyal sermayeye sahip olduğu anlamına gelebilir. Başka bir ifadeyle çalışanların güç mesafesi düzeyleri arttıkça sosyal sermaye düzeylerinin de artacağı sonucuna ulaşılabilir. Toplumdaki ya da örgütteki gücün eşit olmayan dağılımını daha çok kabul ettikçe, çalışanların sosyal sermaye düzeyleri de daha yüksek düzeyde beklenebilir. Hiyerarşik yapı örgütteki gücün adaletsiz dağılımının bir göstergesidir. Hiyerarşik yapıyı kolayca kabul eden, hiyerarşik yapının olması gereken normal bir eşitsizlik durumu olduğunu düşünen ve bu durumu daha çok kabul eden çalışanlar daha yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahip olabilmektedir denilebilir.

Güç mesafesinin sosyal sermayenin güven unsuru üzerine etkisi mevcuttur. Bu etki pozitif yönde orta düzeyde bir eğilim göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların güç mesafesi düzeyi arttıkça sosyal sermayenin güven unsuru düzeyi de artmaktadır. Güç mesafesinin sosyal sermayenin norm unsuru üzerine etkisi mevcuttur. Bu etki pozitif yönde güçlü bir eğilim göstermektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanların güç mesafesi düzeyi arttıkça sosyal sermayenin norm unsuru düzeyi de artmaktadır. Güç mesafesinin sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru üzerine etkisi mevcuttur. Bu etki pozitif yönde güçlü bir eğilim göstermektedir. Diğer bir deyişle güç mesafesi düzeyi arttıkça sosyal sermayenin sosyal ağ unsuru düzeyi de artmaktadır.

Güç mesafesinin sosyal sermaye ve sosyal sermaye unsurlarına etkilerini incelemeye yönelik yapılan regresyon analizleri sonucu, güç mesafesi düzeyinin tümünü pozitif yönde etkilediği görülmüştür. Sosyal ağ üzerindeki değişimi açıklama oranı %52, norm unsuru üzerindeki değişimi açıklama oranı %56 ve güven unsuru üzerindeki değişimi açıklama oranı ise %47'dir. Güç mesafesi %62 ile en fazla sosyal sermayedeki değişimi açıklamaktadır. Diğer bir ifadeyle sosyal sermaye düzeyinin yükselmesinde çalışanların güç mesafesi düzeyinin etkisi bulunmaktadır ve bu etki oldukça (%62) yüksektir. Ancak yapılan bazı araştırmalar ve literatür çalışması (özellikle yabancı) bazında incelendiği zaman artan güç mesafesinin sosyal sermayeyi olumsuz yönde etkileyeceği yönünde bulgular görülmektedir. Ancak yaptığımız araştırmada tam tersi bir sonuç ortaya çıkmıştır. Araştırmada elde ettiğimiz bulgu; çalışanların güç mesafe düzeyi orta, benzer şekilde sosyal sermaye

düzeyleri de ortadır. Yerli araştırmalarda da bu araştırmada olduğu gibi ters sonuçlara rastlamak mümkündür. Bu sonuç daha önce yapılmış olan Polat (2011) ve Uslu ve Ardıç (2013) çalışmalarıyla paralellik göstermektedir. Polat (2011) yapmış olduğu çalışmada artan güç mesafesinin örgütsel bağlılığı da artırdığını ve bunu durumun, güç mesafesi yüksek bir toplumda bireylerin hiyerarşı ve gücü normal, hatta olması gereken gibi algılayabildiklerini ya da belirsizlikleri azaltmak için isteyebildiklerini (Sargut, 2001: 183) ve bundan dolayı güç ve hiyerarşı eğilimi yüksek bir örgütte bunları bulmalarının, kendilerinin de bu durumun bir parçası olduğundan kaynaklandığını ileri sürmüştür. Uslu ve Ardıç (2013) ise araştırmaya katılanların güç mesafesi algısı yüksek, benzer şekilde örgütsel güven düzeyleri de yüksektir sonucuna ulaşmış bunun da çalışanın arzuladığı güç mesafesiyle örgütte var olan güç mesafesi arasındaki farkın düşük olmasından kaynaklandığını ileri sürmüştür. Buradan çıkarılacak sonuç çalışanın sahip olduğu güç mesafesi kültürü ile örgütte var olan güç mesafesi kültürünün uyum içinde olup olmadığıdır. Yapmış olduğumuz araştırmada elde edilen pozitif etkinin varlığı da bu nedenlere dayanıyor olabilir. Bunun dışında bu sonucun pozitif çıkmasının başka bir nedeni de Karagül ve Masca (2005) yaptıkları çalışmada belirttikleri gibi kişilerin özel ve kamu sektörüyle olan ilişkilerinde düşünce ve ihtiyaçlarını açıkça ve rahat bir ortamda ifade edebilmeleri tamamen ilgili toplumdaki özgürlüklerin ne derece yaşandığına bağlıdır. Kısacası; güç mesafesinin yüksek düzeyde olduğu bir ülkedeki işletmede çalışanların orta düzeydeki mesafeyi çok normal karşılamaları ve bunun sonucunda sosyal sermaye üzerinde pozitif etkisinin olması da olağan bir durum olarak karşımıza çıkabilir. Fakat bu sonucun Türkiye gibi genelde toplumsal ve örgütsel güç mesafesinin yüksek olduğu ülkeler için geçerli bir durum olabileceği söylenebilir. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda sonuçlar tam tersi yönde farklılaşabilir.

Sosyal sermaye, işletmelerde çalışan bireyleri iş arkadaşlarına ve çalıştıkları işletmeye güven duymalarına, onlardan zarar gelmeyeceğine inanmalarına, düşüncelerini ve bilgilerini paylaşabileceklerini düşünmelerine yönlendirebilmektedir. Bu da işletme içerisinde sadece üst düzeydekilerin kariyer ilerlemesine değil aynı zamanda ast düzeydeki çalışanların da kariyer ilerlemesine olanak sağlayabilir. Literatür kısmında da belirtildiği gibi hem toplum için hem de

işletmeler için bu denli önemli olan tüm yönetimin bu kadar önemli çıktıları olan bir değere sahip çıkması gerekmektedir. Sosyal sermayeyi etkileyen tüm faktörler analiz edilmeli, gerekli önlemler alınmalı ve eyleme dönüştürülmelidir. Bu anlamda sosyal sermaye düzeyini maksimum düzeyde tutmak amacıyla, bu araştırmada etkileyen bir faktör konumunda olan güç mesafesine ilişkin olarak ise; hem işletme yönetiminin hem de çalışanın güç mesafesi düzeyi ölçülerek arada uyumsuzluğun olup olmadığına bakılabilir.

Genel olarak sosyal sermayenin geliştirilmesi için işletmelerde güven ortamının oluşturulması, örgüt üyeleri arasında iletişimi geliştirmek, teşvik etmek, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamlar hazırlamak, işbirliğini özendirmek gerekir. Bir örgütte sosyal sermaye olgusunun bulunması, o toplulukta sosyal ve kültürel değerlerin, güven unsurunun ve sosyal dayanışmanın etkin bir şekilde işlemekte olduğu anlamına gelmektedir. Güven, norm ve sosyal ağ çerçevesinde ele aldığımız sosyal sermayenin bel kemiği güvendir. İşletmelerdeki çalışanlar arasındaki ilişkiler, güven, sosyal ağ ve normlara bağlanmakta bu da işletmenin sosyal sermayesini ortaya koymaktadır. Sosyal sermaye sayesinde çalışanlar birbirlerini daha iyi anlayabilir ve işletmenin verimliliğini, kalitesini artırabilir.

Sosyal sermaye düzeyinin artırılabilmesi için örgütte çalışan herkesin aileleri dışında yabancı gördükleri bireylerle daha güvenilir insan ilişkileri kurmaları, bireylerin gönüllü çalışmalara ağırlık vererek STK üyeliklerini artırmaları, farklılığa daha fazla hoşgörülü olmaları ve farklı toplum kesimleriyle iletişimlerini arttırmaları, cezalandırma ve eleştiri kaygısı güdülmeden toplumsal organizasyonlara katılımlarının artırılması, çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmelerinin sağlanması ve önemsendiklerinin gösterilmesi, daha güçlü komşuluk ilişkilerinin yaratılması gereklidir. Bunların yapılması çok kolay görülmesine de imkansız da görülmemelidir. Söz gelimi bir örgütün geleceğine o örgütte çalışanlar, bir ülkenin geleceğine de o ülkede yaşayanlar karar vermeliler veya karar süreçlerine katılmalıdırlar. Bu sebeple de örgütte veya ülkede var olan güç mesafesi düzeyi olabildiğince düşük düzeye getirilmeye çalışılmalıdır.

İleriki dönemlerde bu konuyla ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara şu önerilerde bulunulabilir: Görüldüğü üzere bu araştırma özel bir sektörde yapılmıştır. Bu araştırmanın bir benzeri de kamu sektöründe yapılarak araştırma sonuçlarının benzer ve farklı yönleri karşılaştırılabilir. Aynı zamanda farklı örneklem gruplarıyla yapılacak çalışmalarda farklı sonuçlar ortaya konulup, sonuçları karşılaştırma imkanı sağlanabilir. Zaman ve mekân kısıtları ortadan kaldırılarak, güç mesafesi yüksek ve güç mesafesi düşük varsayılan iki farklı ülkede araştırma yapılarak, sosyal sermaye düzeyleri karşılaştırılabilir ve böylece uluslararası düzeyde karşılaştırma yapmaya imkân tanıyan araştırmalar elde edilebilir. Diğer ulusal kültür boyutlarının da sosyal sermayeyi ne yönde ve nasıl etkilediğı gelecek araştırmalar ile ortaya çıkarılabilir. Son olarak bu araştırmada ortaya konan bulguların, farklı kurumlarda ya da farklı örneklemelerde yapılacak çalışmalarla desteklenmesinin gerektiğı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdioğlu, H., Yavuz, S., (2013), İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçümlenmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 15 Sayı:1, ss. 25-56.

Adler, P., Kwon, S., W., (2002), Social Capital: Prospects For A New Concept, Academy Of Management Review, Sayı.27, ss. 17-40.

Akdağ, M., (2011), SPSS’de İstatistiksel Analizler, Malatya.

Akdere, M., (2005), Social Capital Theory and Implications for Human Resource Development, Singapore Management Review, Cilt 27, Sayı 2, ss. 1-27.

Akdoğan, A., (2002), Toplumsal Sermaye: Yeni Sağın Küresel Yüzü, Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, Editör: Yasemin Özdek, Yayın No: 311, TODAİE Yayınları, ss. 71-85.

Akın, C.S. ve Aytun, C., (2014), Sosyal Sermayenin İşgücü Piyasası Üzerine Etkileri: Panel Nedensellik Analizi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9(2), ss. 65-80.

Aktaş, M. ve Can, A. (2012), Yöneticilerin Kültürel Değerleri ve İzleyici Davranışı Tercihleri, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt:12, Sayı:2.

Akyol, Ş., (2009), Örgüt Kültüründe Güç Mesafesi ve Liderlik İlişkisi, Marmara Üniversitesi, SBE İletişim Bilimleri Anabilim Dalı, Halkla İlişkiler Bilim Dalı Doktora Tezi.

Akyürek, S., (2001), Türk Silahlı Kuvvetlerinde Güç Mesafesi ve İletişime Etkisi, Yüksek Lisans Tezi, Başkent Üniversitesi SBE, Ankara.

Aldemir, M. C., (1983), Yöneticilerin Güç Tipleri İle İşe Yabancılaşma ve İş Doyumu Arasındaki İlişkiler, Amme İdaresi Dergisi.

Altay, A., (2007), Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi, Ege Akademik Bakış, 7(1), ss. 337-362.

Altay, H., (2004), Güç Mesafesi, Erkeklik-Dişilik ve Belirsizlikten Kaçınma Özellikleri İle Başarı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Y.2004, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 301-321.

Aracı, M., ve Gerşil G., S., (2011), Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İş Gören Performansı Üzerine Etkileri, Çalışma ve Toplum Dergisi, ss. 39-57.

Arun, Ö., (2009), Yaşlı Bireyin Türkiye Serüveni: Türkiye’de Yaşlı Bireyler Arasında Kültürel Sermaye Dağılımı, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 8(1), ss.77 – 100.

Aydemir, M. A., (2011), Sosyal Sermaye -Topluluk Duygusu ve Soysal Sermaye Araştırması. Konya: Çizgi Kitabevi.

Aydıntan, B., Oya A.S., Tamer B. (2005), Küreselleşme ve Çok Uluslu İşletmecilik, Çok Uluslu İşletmelerde Kültürel Çeşitlilik ve Etkileri, Ankara, ss. 151-180.

Baran, A., G., (2008), Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam Kalitesi, Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi, (2), ss. 86-97.

Başak, S., ve Öztaş, N., (2010), Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet. Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12/1, ss. 27-56.

Başaran, İ.E., (1992), Yönetimde İnsan İlişkileri, Yönetim Davranış, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Bayrak, S., (2001), Yönetimde Bir İhmal Konusu Olarak Güç ve Güç Yönetimi, II. Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt:6, Sayı:1, ss.23-42

Bebbington, A., (2004), Social capital and development studies 1: critique, debate, progress?. Progress in Development Studies, 4(4), ss.343-349.

Belliveau, M.A., C.A. O'reilly, J.B. Wade, (1996), Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation, Academy of Management Journal, Cilt. 39, No. 6, ss. 1568-1593.

Bian, Y., Social Capital of the Firm and Its Impact on Performance: A Social Network Analysis, http://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4615-1095-6_12#page-1, Erişim Tarihi: 18.12.15.

Bilgin, N. ve Kaynak, R., (2008), Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma, C. Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 32(1), ss. 29-38.

Black, J. A., English, F.W., (2001), What They Don't Tell You in Schools of Education about School Administration, <http://www.amazon.com/Schools-Education-about-School-Administration/dp/0810842963>, Erişim Tarihi: 22.03.2016

Bodur, M. ve Kabasakal H., (2002), Türkiye Arap Kümesinde Kurumsal Kültür: Globe Araştırması, Başkent Üniversitesi Yönetim Araştırmaları Dergisi, 2 (1), ss.5-22.

Bourdieu, P. , (1986), The Forms Of Capital, <https://Faculty.Georgetown.Edu/Irvinem/Theory/Bourdieu-Forms-Of-Capital.Pdf>, Erişim Tarihi: 28.11.16

Buğra, A., (2001), Kriz ve geleneksel refah rejimi, VI. Araştırma Zirvesinde sunulan bildiri, 19-20 Nisan, İstanbul.

Burt, R. S., (1197), The Contingent Effect of Social Capital', Administrative Science Quarterly, Cilt. 42, No: 2, ss. 339-366.

Büyüköztürk, Ş., (2011), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.

Çakıcı, A., (2007), Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1).

Can, N. ve Çelikten, M., (2000), Örgütlerde Görev Yapan Alt Düzey Personelin Güç Kaynakları: Erciyes Üniversitesi Örneği, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 25-27 Mayıs, Nevşehir, ss.480-485

Chang, H.H. ve Chuang, S.-S., (2011), Social Capital And Individual Motivations On Knowledge Sharing: Participant Involvement As A Moderator, Information & Management, cilt 48, sayı 1, s. 9-18.

Chua, A., (2002), The Influence Of Social Interaction On Knowledge Creation, Journal of Intellectual Capital, Cilt 3, Sayı: 4, ss. 375-392.

Cohen, D. ve Prusack, L., (2001), Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi, (Çeviren: Ahmet Kardam), MESS Yayınları, İstanbul

Coleman, J., (1988), Social Capital in the Creation of Human Capital, American Journal of Sociology, Vol:94, ss.95-120.

Coleman, J., (1990), Foundations of social theory. Cambridge, The Belknap Press of Harvard University Press.

Coleman, J. S. ve Coleman, J. S., (1994), Foundations of social theory, Harvard university press.
https://books.google.co.uk/books?id=a4D18tiX4b8C&printsec=frontcover&hl=tr&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false, Erişim Tarihi: 29.01.2016.

Cote, D., (1999), Power Strategy Formation in a Human Service Organization Undergoing Turbulent Change, Universite de Montreal, Yayınlanmamış Doktora Tezi.

Çakıcı, A., (2007), Örgütlerde sessizlik: sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16(1).

Çalışkan, D, (2010), Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü ve Burdur İli Üzerine Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Çarıkcı, İ., H. ve Atilla, G., (2009), Erillik/Dişillik Boyutunun Empatik Beceri İle İlişkisi, Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 1(2), ss.52-63.

Çekiç, T., (2009), Kırsal Kalkınma Açısından Sosyal Sermayenin Öğeleri, Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çelik, M., (2007), Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı –Bir Uygulama-, Atatürk Üniversitesi SBE, İşletme ABD, Doktora Tezi, Erzurum.

Dorfman, P. W. ve Howell, J. P., (1988), Dimensions Of National Culture And Effective Leadership Patterns: Hofstede Revisited. E.G. McGoun (Der.), **Advances in International Comparative Management**: 127-149. Greenwich, CT: JAI Press.

Duman, B. ve Alacahan, O. (2011), Sosyal Sermaye/Güven Boyutunda Etniklik, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10(1), ss.181- 208.

Ekinci, A., (2010), Okullarda Sosyal Sermaye, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Erbil, C., (2008), Sosyal Sermayeye Örgütsel Yaklaşım: Bir Model Önerisi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.

Erdoğan, E., (2006), Sosyal Sermaye, Güven Ve Türk Gençliği, [http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal% 20Sermaye_emre% 20erdogan. Pdf](http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.Pdf), Erişim Tarihi: 13.03.2016.

Ergin, R., A., (2007), Sosyal Sermayenin Yöneticiler Bağlamında Ölçülmesine Yönelik Konya Sanayisinde Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Erselcan, F., (2009a), Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma: Sivas, Kayseri, Yozgat Bölgesinde Bir Araştırma, Doktora Tezi, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sivas.

Erselcan, F., (2009b), Disiplinler Arası Ortak Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Sermaye. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 35 (2), ss.248-256.

Ertürk, E., (2014), Sosyal Mübadele Teorisi Bağlamında Güç Mesafesi Ve Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi, Selçuk Üniversitesi, SBS, İşletme Bilim Dalı, Doktora Tezi, Konya.

Eşki, H., (2009), Sosyal Sermaye- Önemi, Üretimi ve Ölçümü-Üzerine Bir Alan Araştırması, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

Field, J., (2008), Sosyal Sermaye (Çevirenler: Bahar Bilgen, Bayram Şen), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Fine, B., (2011), Sosyal Sermaye Sosyal Bilime Karşı (Çeviren: Ayşegül Kars). Yordam Kitabevi, İstanbul.

Fukuyama, F., (2000), Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (çeviren Ahmet Buğdaycı), Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul.

Genç, N., (2007), Yönetim ve Organizasyon, Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar, (3. Baskı), Seçkin Yayıncılık, Ankara.

Gök, M., (2014), Toplumsal Kalkınmanın ve Sosyal Sermayenin Bilinmeyen Aktörleri: Kadın Odaklı Sivil Toplum Kuruluşları, Doktora Tezi.

Gökalp, N., (2003), Ekonomide Güven Faktörü, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 2, ss.164- 174.

Göksel, A., Aydınlan, B., Bingöl, D., (2010), Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, Cilt: 65 Sayı: 4, ss: 87-109.

Görmüş, A., Ş., (2009), Entelektüel Sermaye Ve İnsan Kaynakları Yönetiminin Artan Önemi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (C.X I,S I).

Grootaert, C., Bastelaer, T., (2001), Understanding and Measuring Social Capital: A Synthesis of Findings and Recommendations from the Social Capital Initiative, Social Capital Initiative Working Paper, The World Bank, No: 24, pp.1-31.

Grootaert, C., (2004), Measuring social capital: An integrated questionnaire (No. 18). World Bank Publications.

Güleç, E., (2010), Kişilik Yapısı ve Örgüt İçerisindeki Güç Mesafesi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi SBE İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi.

Güney, S., (2006), Davranış Bilimleri, 3.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Güney, S., (2007), Yönetim ve Organizasyon, 2. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Güney, S., (2014), Davranış Bilimleri, 8.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Gümüştekin, G., E. ve Emet, C., (2015), Güçlendirme Algılarında Değişimin Örgütsel Kültür Ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 17(17).

Gürbüz, S. ve Bingöl, D., (2007), Çeşitli Örgüt Yöneticilerinin Güç Mesafesi, Belirsizlikten Kaçınma, Eril-Dışıl ve Bireyci-Toplulukçu Kültür Boyutlarına Yönelik Eğilimleri Üzerine Görgül Bir Araştırma, Savunma Bilimleri Dergisi. Cilt: 6 (2), ss. 68-87.

Hanifan, L. J., (1916), The rural school community center. Annals of the American Academy of Political and Social Science, 1 (67), ss.130-138.

Harper, R., (2001), Social Capital: A review of the literature, Office for National Statistics, Londra, ss.6.

Hofstede, G. Ve Hofstede, G.J., (2005), Cultures and Organizations Software of the Mind (Second Edition), McGraw, Hill.

Hopkins, Liza (2002), What is Social Capital?, Institute for Social Research (ISR) Working Paper, <http://researchbank.swinburne.edu.au/vital/access/manager/Index>, Erişim Tarihi: 25.12.15.

İlin, M. ve S. Segal (1998), İnsan Nasıl İnsan Oldu, (Çeviren: Ahmet Zekarya), Say Yayıncılık, 11.Baskı, İstanbul, ss. 1-32

İnce, C., (2014), Sosyal Sermaye ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkinin Sosyolojik Bir Analizi: Şanlıurfa'da Bir Alan Araştırması, Yüksek Lisans Tezi.

İslamoğlu, H., ve Alınacı, Ü., (2014), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.

James, T. M., (2007), The Role of Social Capital in the Empowerment of Individuals with Visual Impairment: The Case of Antigua and Barbuda, Unpublished Master Thesis, The Faculty of The Center for International Studies of Ohio University, Ohio.

Jahangirov, N., (2012), Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Dış Ticaret Eğitimi, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Kangal, N., (2013), Sosyal Sermaye Teorileri ve Sosyal Sermaye Kalkınma İlişkisi: Türkiye Örneği, Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Kanıbir, H., (2004), Yeni Bir Rekabet Gücü Kaynağı Olarak Entelektüel Sermaye ve Organizasyonel Performansa Yansımaları, Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi, Cilt: 1 Sayı: 3.

Kapu, H., (2008), Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü, Atatürk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi, 22(1), ss.259-288.

Karadal, H., Rençber, Ö. F. ve Saygın, M., (2014), Beşeri Sermaye Ve Sosyal Sermaye Özelliklerinin Adana İlindeki Yabancı Dil Kurslarında İncelenmesi. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(2).

Karadal, H. ve T.E., Akyazı, (2014), Girişimcilik- Güncel Yaklaşımlar: Sosyal Sermaye ve Girişimcilik, Editör: Himmet Karadal, ss.77-95.

Karagül, M., (2002), Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye Boyutu, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayın no: 37 , Anıt Matbaa, Ankara, ss.25-89.

Karagül, M. ve Masca, M., (2005), Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi,1, ss.37-52.

Karagül, M., ve DüNDAR, S., (2006), Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma. Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi,6(12), ss. 61-78.

Karagül, M., (2010), Tehdit ve Fırsatlarıyla Dünya Ekonomisi, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Karasar, N., (2005), Bilimsel Araştırma Yöntemi, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Keskin, M., (2008), Sosyal Sermaye ve Bölgesel Kalkınma: Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Üyelerinde Sosyal Sermaye Düzeyi ve Belirleyicilerinin Analizi, , Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi Erzurum.

Kırel, Ç., (1998), Örgütlerde Güç Kullanımı Çalışanların Algıladıkları Güç ve Tepkileri Üzerinde Bir Uygulama, Anadolu Üniversitesi Yayınları, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yayınları, No:113, Eskişehir.

King, N. K., (2004), Social capital and nonprofit leaders. Nonprofit Management and Leadership, 14(4), ss.471-486.

Knowles, S., (2005), The Future of Social Capital in Development Economics Research, WIDER Jubilee Conference, Thinking Ahead: The Future of Development Economics, Helsinki, ss.17-18.

Koçel, T., (2014), İşletme Yöneticiliği, Beta Yayınları, İstanbul.

Korkmaz, A., (2009), İnşaat Sektöründe Lisans Eğitimi ve Sonrasında Mesleki Kültürlerin Karşılaştırılması, Çukurova Üniversitesi FBE, İnşaat Mühendisliği ABD, Yüksek Lisans Tezi, Adana.

Koşgeb, (2005), Ekonomik Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü, Ekonomik ve Stratejik Araştırmalar Müdürlüğü, Ankara.

Kurt M., K. Özcan ve R. Aşkoğlu, (2008), Entelektüel Sermaye: Teori, Uygulama ve Yeni Perspektifler, Gazi Kitabevi, Ankara.

Krackhardt, D., (1990), Assessing the Political Landscape: Structure, Cognition and Power in Organizations. Administrative Science Quarterly, ss.342-369.

Lehtonen, M., (2004), The environmental–social interface of sustainable development: capabilities, social capital, institutions. *Ecological economics*, 49(2), ss.199-214.

LİN, N., (1999), Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), ss.28-51.

LİN, N., (2001), *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge University Press, <http://www.amazon.com/Social-Capital-Structure-Structural-Analysis/dp/052152167X>, Erişim Tarihi: 04.02.2016.

Loury, G., (1977), A Dynamic Theory of Racial Income Differences, in Wallace, P.A., Le Mund, E., (eds.), *Women, Minorities, and Employment Discrimination*. Lexington, MA, Lexington Books.

Luthans, F., K. W., Luthans ve B.C., Luthans, (2004), “Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital”, *Business Horizons*, Cilt: 47, No:1, ss.45-50.

Luthans, F., (1995), *Organizational Behavior*, Seventh Edition, Mc-GrawHill Inc.

Macit, G., (2010), İletişim Tarzları Üzerinde Kültürel Değerlerin Etkisi: Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

Mercan, B. ve N. Halıcı, (2005), Social capital as a soft factor in facility location planning. In *International Strategic Management Conference*, Istanbul <http://biibf.comu.edu.tr/konferans> Cilt: 25, ss. 2.

Mısırdalı, F., (2006), Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Seramik A.Ş’de Bir Araştırma, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Kütahya.

Muthuri, J. N., Matten, D., Moon, J., (2009), Employee volunteering and social capital: Contributions to corporate social responsibility. *British Journal of Management*, 20(1), ss.75-89.

Nahapiet, J. ve Ghoshal, S., (1998), Sosyal sermaye, entelektüel sermaye ve organizasyon avantajı. *Yönetimin gözden Akademisi* , 23 (2), ss. 242-266.

Narayan, D., M. F., Cassidy, (2001), A dimensional approach to measuring social capital: development and validation of a social capital inventory. *Current sociology*, 49(2), ss.59-102.

Oecd, (2001), *The Well-being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, Paris.

Ongan, N. T., (2013), Sosyal Uyum-Sosyal Sermaye Eksenli Kalkınma Yaklaşımının Sınıfsal Sonuçlarına İlişkin Bir Değerlendirme. *Calisma ve Toplum*, 36(1).

Öğüt, A. ve Erbil, C., (2009), *Sosyal Sermaye ve Yönetimi*, Çizgi Kitabevi, Konya.

Öğüt, A., A., Kocabacak, (2008), Küreselleşme Sürecinde Türk İş Kültüründe Yaşanan Dönüşümün Boyutları, *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, Sayı:23, ss.145-170.

Öksüzler, O., (2006), Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi* ,(12), ss.108-129.

Ören, K., (2007), Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi, *Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi*,9 (1), ss.71-90.

Özcan, B., (2011), *Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdamar, K., (2004), *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi 1*, 5. Baskı, Kaan Kitabevi, Ankara.

Özdemir, A. A., (2007), *Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özdemir, A. A., (2008), Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir mi?, Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1).

Özen, Ş., Z., Aslan, (2006), İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: OSTİM Örneği, Akdeniz İ.İ.B.F Dergisi (12) 2006, ss.130-161.

Öztaş, N., (2007), Sosyal Sermayenin Ağbağ Kuram(lar)ı: Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye. Amme İdaresi Dergisi, 40 (3), ss.79-98.

Özyılmaz, A., (2008), Sosyal Sermaye, Güncel Yönetim ve Organizasyon Yaklaşımları, Ed: Adnan Özyılmaz ve Ferit Ölçer, Seçkin Yayınları, Ankara, ss. 395-428.

Paxton, P., (1999), Is Social Capital Declining in the United States? A Multiple Indicator Assessment, American Journal of Sociology, Vol. 105, No: 1, pp. 88-127.

Pierre Bourdieu Üzerine, (2014), <http://tumblr.co/ZCSWPr1KRK9k3>, Erişim Tarihi: 11.09.2016

Polat, S., S. A., Polat, (2015), Turizmin Kayıp Halkası: “Sosyal Sermaye” The Missing Link Of Tourism: “Social Capital”, The Journal of International Social Research, Volume: 8 Issue: 40.

Portes, A., (1998), Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology Annual Review of Sociology, Vol. 24. pp. 1-24.

Portes A., P., Landolt, (2000), Social Capital: Promise and Pitfalls of Its Role in Development, Journal of Latin American Studies, Vol. 32, No. 2, May, pp.529-547.

Putnam, R., (1994), Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy, Princeton University Press, New Jersey.

Putnam, R.D., Leonardi, R., ve Nanetti, R.Y., (1993), Demokrasi Çalışmaları Yapma: Modern İtalya'da Sivil Gelenekleri, Princeton University Press, [https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Gkzp8_Tp27uc&Lpg=Pp1&Ots=5ocaodcezl&Dq=Putnam%20rd.%20\(1993\).%20making%20democracy%20work%20civic%2](https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Gkzp8_Tp27uc&Lpg=Pp1&Ots=5ocaodcezl&Dq=Putnam%20rd.%20(1993).%20making%20democracy%20work%20civic%2)

[Otraditions%20in%20modern%20italy&Lr&Hl=Tr&Pg=Pr4#V=Onepage&Q&F=False](#), Erişim Tarihi: 10.09.2016

Putnam, R. D., (1995), Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal Of Democracy*, 6(1),65-78, <Http://Xroads.Virginia.Edu/~Hyper/Detoc/Assoc/Bowling.Html>, Erişim Tarihi: 27.12.15.

Putnam, R., (1995), Tuning İn, Tuning Out: The Strange Disappearance Of Social Capital İn America. The 1995 Ithiel De Sola Pool Lecture. *Political Science and Politics*, pp. 664-683.

Putnam, R., (2000), *Bowling Alone: The Collapse And Revival Of American Community*, Simon-Schuster, New York, [Https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Rd2ibodep7uc&Lpg=Pa13&Ots=G417o0qu4&Dq=Putnam%2c%20rd.%20\(2000\)%2c%20bowling%20alone%3a%20the%20collapse%20and%20revival%20of%20american%20community&Lr&Hl=Tr&Pg=Pa322#V=Onepage&Q&F=False](Https://Books.Google.Com.Tr/Books?İd=Rd2ibodep7uc&Lpg=Pa13&Ots=G417o0qu4&Dq=Putnam%2c%20rd.%20(2000)%2c%20bowling%20alone%3a%20the%20collapse%20and%20revival%20of%20american%20community&Lr&Hl=Tr&Pg=Pa322#V=Onepage&Q&F=False)

Rea-Holloway, M., (2008), *What's The Matter With Social Capital? An Inductiveexamination, A Dissertation İn Community Philosphy, Presented To The Faculty of Theuniversity Of Missouri-Kansas City.*

Reyhanoğlu, M., (2006), *Ar-Ge İşbirliklerinde Güven: Ankara'daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*

Robbins, S. P. ve Judge, T. A., (2013), *Örgütsel Davranış*, 14. Baskı, (Çeviren: Yalçın, A., Ed. İnci Erdem), Nobel Yayıncılık, Ankara.

Ross, G., J., Ross, (1997), *Measuring Your Company's Intellectual Performance, Long Range Planning*, (30)3, ss. 413-426.

Sabatını, F., (2006), *The Empirics Of Social Capital And Economic Development: A Critical Perspective.*

Sargut, A.S., (2001), Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim, Verso Yayıncılık, Ankara.

Sargut, A.S., (2003), Kurumsal Alanlardaki Örgüt Yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü, Erdem, F. (Ed.), Sosyal Bilimlerde Güven İçinde, Vadi Yayınları, Ankara, ss. 89-124.

Sargut, A. S., (2010), Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim, İmge Kitabevi, Ankara.

Seeley, J.R., Sim, A.R., Loosley, E.W., (1956), Crestwood Heights: A Study Of The Culture Of Suburban Life, New York, Basic Books, [Http://Www.Journals.Uchicago.Edu/Doi/Pdfplus/10.1086/459573](http://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/459573), Erişim Tarihi:18.11.16.

Seçer, B., (2009), İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye, Kamu-İş; İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, 10 (3), ss.103-130.

Sepetçi, T., (2012), Toplum Kültürünün Uygulanan Halkla İlişkiler Modellerine Etkisi: Türkiye'deki Devlet Ve Vakıf Üniversiteleri Üzerine Bir Araştırma, Journal Of Yaşar University, 28(7), ss.4722-4748.

Seymen, O. A. ve T., Bolat, (2005), Küreselleşme Ve Çok Uluslu İşletmecilik, Nobel Yayıncılık, Ankara.

Schuller, T., (2001), The Complementary Roles Of Human And Social Capital. Canadian Journal Of Policy Research, 2(1), ss.18-24.

Shideler, D. W., (2005), Individual Social Capital: An Analysis of Factors Influencing Investment, Dissertation Presented In Partial Fulfillment of The Requirements For The Degree Doctor Of Philosophy In The Graduate School of The Ohio State University.

Sığırı, Ü., M., Tıgılı, (2006), Hofstede'nin "Belirsizlikten Kaçınma" Kültürel Boyutunun Yönetimsel- Örgütsel Süreçlere Ve Pazarlama Açısından Tüketici Davranışlarına Etkisi, Marmara Üniversitesi İİB Dergisi, Cilt:21, Sayı:1, ss.327-342.

Siisiainen, M., (2000), Two Concepts Of Social Capital: Bourdieu Vs. Putnam, Paper Presented At Istr Fourth International Conference “The Third Sector: For What And For Whom”, Dublin, Ireland.

Sofyalıoğlu, ., R., Aktaş, (2001), Kültürel Farklılıkların Uluslararası İşletmelere Etkisi, Yönetim Ve Ekonomi Dergisi, Yıl:2001, Cilt:7, Sayı:1, ss.75-92

Szeman, I., T., Kaposy, (2010), Cultural Theory An Anthology, Publisher: Wiley-Blackwell,

https://books.google.com.tr/books?id=Tk_Khhokuryc&Lpg=Pp1&Hl=Tr&Pg=Pr4#V=Onepage&Q&F=False,

şahin, S., (2012), Turist Rehberlerinin Kültürlerarası İletişim Yeterlilikleri: Alman, İngiliz Ve Rus Turistlerin Algılamaları, Balıkesir Üniversitesi Sbe, Turizm İşletmeciliği Ve Otelcilik Abd, Doktora Tezi, Balıkesir.

şan, M. K., (2007), Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı nem Ve Türkiye Gerçeği, Bilgi Ekonomisi Ve Yönetimi Dergisi, 2(1), ss.70-104.

şan, M. K., R., şimşek, (2011), Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel-Sosyolojik Arka Planı. Akademik İncelemeler Dergisi, 6 (1), ss. 88-110.

şavkar, E., (2011), Sosyal Sermayenin Unsurları Ve Ekonomik Kalkınmayla İlişkisi, Afyon Karahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

şenkal, A., (2005), Sivil Toplum Ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışları, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Prof Dr. Toker Dereli’ye Armağan zel Sayısı, 55(1), ss.791-810.

şimşek, M.ř., (2010), Yönetim Ve Organizasyon, 12.Baskı, Eğitim Kitabevi, Konya.

Tecim, E., (2011), Sosyal Güven-Sosyal Sermaye ve Dindarlık alışması-, izgi Kitabevi, Konya.

Tekeli, İ., (2009), Sosyal Sermaye Kavramına Verilen Önemin Bölgesel Gelişme Sorununa Yaklaşmakta Getirebileceği Yeni Mantık Üzerine, Odtü, Şehir Ve Bölge Planlama Bölümü, 4. Bölgesel Kalkınma Ve Yönetişim Sempozyumu, 19-20 Kasım 2009, Ankara.

Terzi, A. R., (2000), Örgüt Kültürü, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.

Terzi, A. R., (2004), Üniversite Öğrencilerinin Güç Mesafesi Ve Belirsizlikten Kaçınma Algıları Üzerine Bir Araştırma, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 6(2), ss. 65-76.

Töremen, F. ve A., Ersözlü, (2010), Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye Ve Yönetimi, İdeal&Kültür Yayıncılık, İstanbul.

Tsai, W., S., Ghoshal, (1998), Social Capital And Value Creation: The Role Of Intrafirm Networks, Academy Of Management Journal, Cilt 41, Sayı 4, ss. 464-476.

Tunç, M., (2013), Kalkınmada İnsan Sermayesi: İç Getiri Oranı Yaklaşımı Ve Türkiye Uygulaması, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 13(1).

Turan, S., Durceylan, B., Şişman, M., (2005), Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdarî ve Kültürel Değerler, Manas Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi, 13, ss.181-202.

Turgut, Ercan (2013), Sosyal Sermaye Ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi, Doktora Tezi, Ankara.

Turgut, E., M., Begenirbaş, (2013), Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal Sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma, Kho Bilim Dergisi Cilt:23 Sayı:2.

Tüylüoğlu, Ş., (2006), Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 12, ss.14-60.

Tüysüz, N., (2011), Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması, Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.

Uçar, M. E., (2010), Üniversite Öğrencileri ve Üniversiteden Mezun Olan Bireylerin Sosyal Sermaye Düzeylerinin Benlik Biçimleri Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Doktora Tezi.

Ulugay, O., (1997), Güvensiz Toplumlarda Mafyalaşma Var, (12 Ocak 1997), [Http://Www.Milliyet.Com.Tr/1997/01/12/Yazar/Ulugay.Html](http://www.milliyet.com.tr/1997/01/12/Yazar/Ulugay.html), Erişim Tarihi: 16.01.2016.

1. Uubk (Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi), (2015), Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Yüksekokulu 23-24 Ekim 2015 Sosyal Sermaye.

Unutkan, G. A., (1995), İşletmelerin Yönetimi ve Örgüt Kültür, Türkmen Kitapevi, İstanbul.

Uslu, O., (2013), Güç Mesafesi Algısının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Devlet Üniversitesi Örneği, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Uslu, O., K., Ardıç, (2013), Güç Mesafesi Örgütsel Güveni Etkiler Mi?, Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi, Cilt: 15, Sayı: 2

Varoğlu, A. K., N., Basım ve Y., Ercil, (2000), Bilimsel Araştırma Yönetimine Farklı Bir Bakış; Analitik Düşünce-Bütünleşik Düşünce Modellemeleri İle Belirsizlikten Kaçınma ve Güç Mesafesi Araştırması, 8.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Mayıs: 25-27.

Yaman, E., I., Yasin, (2010), Yöneticiler ve Öğretmenler Arasındaki Güç Mesafesi, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:7, Sayı:13, ss.164-172.

Yeşil, S., (2012), Türkiye'nin Ulusal Kültürel Özellikleri Ve Yenilikçilik Potansiyeli Arasındaki İlişki Açısından Bir Değerlendirme, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9, Sayı:17, ss.33-62.

Yapraklı, S., (2005), Sosyal Sermayenin Ekonomik Büyüme Üzerindeki Etkisi: Ekonometrik Bir Analiz, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXIV, Sayı 2, ss. 83-98.

Yavuz, S., (2012), İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçülmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma, Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Yıldız, Z., H., Topuz, (2011), Sosyal Sermaye Ve Ekonomik Kalkınma İlişkisi Açısından Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S.61, ss. 202-226.

Yılmaz, Ç., (2013), Sosyal Sermaye, <https://Prezi.Com/2oonerswc-Jc/Sosyal-Sermaye/>, Erişim Tarihi: 03.01.2016.

Yılmaz, K., Y., Altinkurt, (2012), Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynakları İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki. Kastamonu Eğitim Dergisi, Ss.1833-1852.

Yüksel, Ö., (2006), Davranış Bilimleri, Gazi Kitabevi, Ankara.

Yüksel, K., (2015), İktisadi Kalkınmada Sosyal Sermayenin Rolü; Çorum İline Yönelik Bir Analiz, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Zemin, B., (2014), Sivil Toplum Kuruluşlarının Sosyal Sermaye Kapasiteleri: (Adıyaman Örneği), Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Wall, E., G., Ferrazzi, F., Schryer, (1998), Getting The Goods On Social Capital1. Rural Sociology, 63(2), ss.300-322.

Woolcock, M., (1998), Social Capital And Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis And Policy Framework. Theory And Society, 27 (2), ss.151-208.

World Bank , (2016), Social Capital Implementation Framework, [Http://Web.Worldbank.Org/Wbsite/External/Topics/Extsocialdevelopment/Exttsocialcapital/0,,Contentmdk:20461319~Menupk:418231~Pagepk:148956~Pipk:216618~Thesitepk:401015,00.Html](http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTSOCIALCAPITAL/0,,CONTENTMDK:20461319~MENUPK:418231~PAGEPK:148956~PIPK:216618~THESITEPK:401015,00.HTML), Erişim Tarihi: 26.01.2016

World Bank, (2015), What Is Social Capital?, [Http://Search.Worldbank.Org/All?Qterm=Social+Capital&Title=&Filetype=](http://search.worldbank.org/all?qterm=social+capital&title=&filetype=), Erişim Tarihi: 07.02.2016

EK 1: ANKET SORULARI

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu yüksek lisans tez araştırması için kullanılıp, elde edilen veriler akademik çalışma amaçlı kullanılacak, tüm veriler saklı kalacaktır. İsminizi ve çalıştığınız işletmenin ismini vermeniz gerekmektedir.

Ankette yer alan her bir sorunun cevaplandırılması çok önemlidir. Çünkü eksik anketler veri tabanı ile yapılan analizlerde değerlendirmeye alınamamaktadır. Bu nedenle anketin cevaplandırılmasında göstereceğiniz özen, yapılacak araştırmanın sağlıklı sonuçlar vermesine yardımcı olacaktır.

Değerli zamanınızı ayırdığınız için şimdiden teşekkür eder, iyi günler dileriz.

Saygılarımla.

Doç. Dr. Lutfiye ÖZDEMİR
İnönü Üniversitesi
İ.İ.B.F İşletme Bölümü

Fatma YAYIK
İnönü Üniversitesi
İ.İ.B.F İşletme Bölümü
Yüksek Lisans Öğrencisi

Aşağıdaki tabloda yer alan ifadelerden, size uygun olanı lütfen (X) işareti ile belirtiniz.

A.GENEL BİLGİLER

1	Cinsiyetiniz	Bay ()	Bayan ()
2	Yaşınız		
3	Medeni Durumunuz	Bekar ()	Evli ()
4	Eğitim Durumunuz	İlkokul () Ortaokul () Lise () Önlisans () Lisans () Lisans Üstü ()	
5	Bu İşletmedeki Pozisyonunuz	Yönetici () Diğer (Belirtiniz).....	Çalışan ()
6	Bu İşletmedeki Çalışma SürenizAyYıl	
7	Toplam Çalışma SürenizAyYıl	

B.GÜÇ MESAFESİ

		1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum
	Lütfen aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi (X) işareti ile belirtiniz. 1'den 5'e kadar verilen ölçekte 1 en düşük değeri; 5 ise en yüksek değeri temsil etmektedir.					
8	Yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde genellikle güç ve otorite kullanmaları gereklidir.	1	2	3	4	5
9	Yöneticiler çalışanları ile iş dışında sosyal ilişki kurmaktan kaçınmalıdırlar.	1	2	3	4	5
10	Çalışanlar yönetimin kararları ile karşıt düşüncede olmamalıdırlar.	1	2	3	4	5
11	Yöneticiler çalışanların düşüncelerini sormalıdırlar	1	2	3	4	5
12	Yöneticiler kararlarının çoğunu çalışanlarına danışmadan vermelidirler.	1	2	3	4	5
13	Yöneticiler önemli işlerde çalışanlarına yetki devretmemelidirler.	1	2	3	4	5
14	Bir işletmede yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	1	2	3	4	5
15	Hiyerarşik yapılar en sağlıklı işletme modelidir.	1	2	3	4	5
16	Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	1	2	3	4	5
17	Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	1	2	3	4	5

C. SOSYAL SERMAYE

		1- Oldukça Az	2- Az	3- Ne Az Ne Çok	4- Çok	5- Pek Çok
	Lütfen aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi (X) işareti ile belirtiniz. 1'den 5'e kadar verilen ölçekte 1 en düşük değeri; 5 ise en yüksek değeri temsil etmektedir.					
18	Aynı inancı paylaştığınız insanlara ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
19	Aynı etnik gruptaki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
20	Yaşadığınız kentteki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
21	Sizinle aynı işletme debirlikte bulunduğunuz insanlara ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
22	Alışveriş yaptığınız ticaret erbabı kişilere ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
23	Ailenizdeki insanlara ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5
24	Akrabalık bağınız olan insanlara (eşiniz ve çocuklarınızı hariç) ne kadar güvenirsiniz?	1	2	3	4	5

		Lütfen aşağıda yer alan ifadelere katılım düzeyinizi (X) işareti ile belirtiniz. 1'den 5'e kadar verilen ölçekte 1 en düşük değeri; 5 ise en yüksek değeri temsil etmektedir.				
		1-Kesinlikle Katılmıyorum	2-Katılmıyorum	3-Kararsızım	4-Katılıyorum	5-Tamamen Katılıyorum
25	Çevremdeki insanlara karşı duyarlı (ilgili) olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
26	Çalışma arkadaşlarımla toplumsal organizasyonlara (dernek, STK vb.) gönüllü olarak katıldıklarımı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
27	Toplumsal organizasyonlara (dernek,vakıf, STK vb.) gönüllü olarak katılıyorum.	1	2	3	4	5
28	İnsanların cezalandırılma ya da eleştiri kaygısı yüzünden toplumsal etkinliklere katıldıklarını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
29	İçinde olduğum toplumsal organizasyonlarda (dernek, STK vb.) herkesin birbirini destekleyeceğine inanıyorum.	1	2	3	4	5
30	İşyerimde farklı düşüncelerin dikkate alındığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
31	İşyerimde ailemin önemsendiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
32	İşyerimde birlikte iş yapmanın desteklendiğini düşünüyorum.	1	2	3	4	5
33	Acil paraya ihtiyaç duyduğum durumlarda çevremdeki insanların bana destek olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
34	Yakın arkadaşlarımla özel sorunlarım hakkında konuşup onlardan yardım alabileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
35	Hastalandığımda komşularımla banadestek olacağını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
36	Çevremdeki insanlarla diyalogumun az olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
37	Çevremdeki insanların yaşadıkları problemleri benimle rahatlıkla paylaşabildiklerini düşünüyorum.	1	2	3	4	5