

**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANABİLİM DALI**  
**İŞLETME BİLİM DALI**

**KURUMSAL SOSYAL SERMAYE UYGULAMALARI İLE**  
**ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ**  
**NİĞDE BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR**  
**ARAŞTIRMA**

**Emine EVİN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**DANIŞMAN**  
**Prof. Dr. Ahmet DİKEN**

**KONYA - 2019**






 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>KONYA</b> <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	--	--

### YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Emine EVİN		
	Numarası	17811101002		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ahmet DİKEN		
Tezin Adı	Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma			

Emine EVİN tarafından hazırlanan ‘**Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**’ başlıklı bu çalışma 04/10/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği/oyçokluğu ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Üyeler		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Prof. Dr.	Ahmet DİKEN	
2	Prof. Dr.	H. Serdar ÖGE	
3	Dr. Öğr. Üyesi	Selçuk KARAYEL	

 <p><b>KONYA</b></p>	<p>T.C.  <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b>  <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b></p>	 <p><b>SOSYAL BİLİMLER  ENSTİTÜSÜ</b></p>
---	--	--

### BİLİMSEL ETİK SAYFASI

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Emine EVİN		
	Numarası	17811101002		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ahmet DİKEN		
Tezin Adı	Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

Emine EVİN



 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	--	---

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Emine EVİN		
	Numarası	17811101002		
	Ana Bilim / Bilim Dalı	İşletme / İşletme		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans	X	
		Doktora		
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ahmet DİKEN		
Tezin Adı	Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma			

## ÖZET

Çalışmada Niğde Belediyesi personelinin, örgütsel bağlılık düzeylerinde kurumsal sosyal sermaye uygulamalarının etkisi incelenmiştir. Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleri ile duygusal alt boyutunda ve örgütsel bağlılık toplam puanında; eğitim durumlarına göre devam boyutunda ve normatif boyutunda; medeni durumlarına göre duygusal boyutunda ve çalışma sürelerine göre duygusal boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile yapısal, bilişsel ve ilişkisel boyutlarında sermaye toplam, devam ve normatif bağlılıkla anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların yaşları ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık toplam boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların eğitim durumları ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam ve duygusal boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların medeni durum ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam, devam ve normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların çalışma süresi ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam, devam ve normatif bağlılıkla toplam boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel bağlılık, sosyal sermaye, kurumsal sosyal sermaye

 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>KONYA</b> <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	--	--

<b>Öğrencinin</b>	Name Surname	Emine EVİN		
	Student Number	17811101002		
	Department	Business / Business		
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)	X	
		Doctoral Degree (Ph.D.)		
	Supervisor	Prof. Dr. Ahmet DİKEN		
Title of the Thesis/Dissertation	The Relationship Between Organizational Social Capital Applications and Organizational Commitment a Study on Nigde Municipality Employees			

### ABSTRACT

**In this study, the effect of institutional social capital practices on organizational commitment levels of Nigde Municipality personnel was investigated. According to the findings of the study, there was a significant difference in the participants' gender and emotional sub-dimension and organizational commitment total score; according to the educational level of attendance and normative dimension; There was also a significant difference in emotional dimension according to marital status and emotional dimension according to working time.**

**There were no significant differences in gender, structural, cognitive and relational dimensions of participants with capital total, attendance and normative commitment; There was no significant difference between the participants' ages and the total dimensions of structural, cognitive, relational capital total, emotional, attendance and normative commitment; There was no significant difference between the participants' educational level, structural, cognitive, relational capital total and emotional dimensions; There was no significant difference between the participants' marital status and structural, cognitive, relational capital total, attendance and normative commitment dimensions; There was no significant difference between the participants' working time and total dimension of structural cognitive relational capital total, attendance and normative commitment.**

**Keywords: Organizational commitment, social capital, corporate social capital**

## İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	ii
BİLİMSEL ETİK SAYFASI .....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER .....	vi
TABLolar LİSTESİ .....	ix
KISALTMALAR .....	x
GİRİŞ.....	1

### BİRİNCİ BÖLÜM

#### SOSYAL SERMAYE KAVRAMI

1.1. Sosyal Sermayenin Tanımı .....	4
1.1.1. Pierre Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye .....	6
1.1.2. James Coleman'a Göre Sosyal Sermaye .....	9
1.1.3. Robert Putnam'a Göre Sosyal Sermaye .....	11
1.2. Sosyal Sermaye Bileşenleri.....	12
1.2.1. Güven .....	13
1.2.2. Aidiyet .....	20
1.2.3. İlişkiler.....	21
1.2.4. Sadakat.....	22
1.2.5. Sosyal Ağlar.....	22
1.2.6. Normlar.....	25
1.3. Sosyal Sermaye Sınıflandırmaları .....	27
1.3.1. Düzeylere Göre .....	28
1.3.2. Boyutlarına Göre.....	28
1.3.2.1. Yapısal Boyut .....	29
1.3.2.2. Bilişsel Boyut .....	29
1.3.2.3. İlişkisel (Relational) Boyut .....	30
1.3.3. Ağ Yapılanmasına Göre .....	31
1.3.4. Yaklaşımlarına Göre.....	31

1.4. Sosyal Sermaye Getirileri .....	32
1.5. Sosyal Sermayenin Olumsuz Yönleri.....	33
1.6. Sosyal Sermayenin Ölçümü .....	33

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURUMSAL SOSYAL SERMAYE

2.1. Kurumsal Sosyal Sermaye Tanımı .....	35
2.2. Kurumsal Sosyal Sermaye Unsurları.....	36
2.2.1. Bağlantılılık .....	36
2.2.2. Güven .....	37
2.2.3. İlgililik .....	39
2.2.4. Normlar.....	39
2.2.5. Ağlar .....	40
2.3. Kurumsal Sosyal Sermaye Yatırımları .....	41
2.4. Kurumsal Sosyal Sermaye Faydaları.....	42

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı .....	43
3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları.....	44
3.2.1. Duygusal Bağlılık.....	45
3.2.2. Devam Etme İsteği .....	45
3.2.3. Normatif Bağlılık (Zorunluluk İsteği).....	46
3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri .....	46
3.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık .....	47
3.3.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	47
3.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık.....	47
3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler.....	48
3.4.1. Kişisel Faktörler .....	48
3.4.2. Örgütsel Faktörler .....	50
3.4.3. İş Ahlakı .....	52
3.4.4. İşin Özellikleri.....	53
3.4.5. Örgüt Dışı Faktörler .....	54

3.5. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri .....	55
3.5.1 Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme.....	55
3.5.2. Örgüt İçin Gerekli Fedakarlıkta Bulunabilme .....	55
3.5.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma .....	56
3.5.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme .....	56
3.5.5. Örgütün Amaç, Değer ve Hedeflerini İçselleştirme.....	56
3.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	57
3.6.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Stresi .....	57
3.6.2. Örgütsel Bağlılık ve Performans.....	57
3.6.3. Örgütsel Bağlılık İşe Devamsızlık .....	58
3.6.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Gelme.....	58
3.6.5. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti.....	59
3.6.6. Örgütsel Bağlılık-İşgücü Dönüşüm Oranı.....	59

## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **KURUMSAL SOSYAL SERMAYE UYGULAMALARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ NİĞDE BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

4.1. Niğde Belediyesi Hakkında Bilgi.....	60
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi .....	60
4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları.....	61
4.4. Araştırmanın Yöntemi .....	61
4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem .....	61
4.4.2. Veri Toplama Araçları.....	61
4.4.3. Verilerin Analizi.....	62
4.4.4. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi.....	63
4.5. Araştırmanın Hipotezleri .....	69
4.6. Araştırma Bulgularının Analizi ve Değerlendirilmesi.....	72
SONUÇ.....	92
KAYNAKÇA.....	95
EKLER .....	105
EK-1: Anket Formu .....	105
ÖZGEÇMİŞ .....	109

## TABLOLAR LİSTESİ

<b>Tablo 4.1.</b> Sosyal sermaye ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği.....	64
<b>Tablo 4.2.</b> Sosyal sermaye ölçeği doğrusal faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları .....	65
<b>Tablo 4.3.</b> Örgütsel bağlılık ölçeği doğrusal faktör analizi ve güvenirlik analizi sonuçları .....	67
<b>Tablo 4.4.</b> KMO değeri için örneklem yeterliliği.....	68
<b>Tablo 4.5.</b> KMO ve Bartlett testi sonuçları.....	68
<b>Tablo 4.6.</b> Katılımcıların kişisel bulguları .....	72
<b>Tablo 4.7.</b> Katılımcıların sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları .....	74
<b>Tablo 4.8.</b> Örgütsel bağlılık ölçeği madde(soru) analizi .....	75
<b>Tablo 4.9.</b> Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi .....	76
<b>Tablo 4.10.</b> Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi .....	78
<b>Tablo 4.11.</b> Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi .....	81
<b>Tablo 4.12.</b> Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi.....	84
<b>Tablo 4.13.</b> Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi.....	86
<b>Tablo 4.14.</b> Sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ve kontrol değişkenleri ilişkisi.....	89

## KISALTMALAR

- KOSGEB** : Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
- OECD** : Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü
- SCI** : Sosyal Sermaye İnisiyatifi
- TÜİK** : Türkiye İstatistik Kurumu



## GİRİŞ

Sosyal sermaye bireyler ve gruplar arasında güven anlayışını kurarak, yüksek maliyetli denetleme süreçlerine olan ihtiyacı azaltmakta ve işlem maliyetlerinin düşmesini sağlamaktadır. Güven sağlandığında iletişim kuvvetlenecek, ilişkiler daha şeffaf hale gelecek, sosyal sermayeyi oluşturan kültürel, sosyal, ekonomik unsurlar arasındaki bağ kuvvetlenecek ve sosyal sermayeden sağlanacak çıktı gerek ekonomik anlamda gerekse sosyal anlamda artacaktır.

Küreselleşme sürecinde örgütler, gün geçtikçe artan rekabet koşulları ve sermayenin önem kazanması gibi birçok yenilikle karşı karşıyadır. İnsanlar birbirleriyle ilişki kurarak ve bu ilişkinin uzun vadede devam etmesini sağlamak için birlikte çalışabilirler. Bu oluşan yenilikler karşısında beşerî sermayeye ihtiyaç duyulmakta ve bağlılık kavramının öneminin giderek artmasına sebep olmaktadır.

Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütsel amaç ve hedeflerini benimseyerek bu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için emek vermeleri ve örgüte aidiyet hissi ile örgütün sürekli elemanı olmak istemeleri biçiminde ifade edilebilmektedir.

Çalışmada teknoloji, küreselleşme ve yeniliklerle beraber hayatımıza giren kavramlar arasında sosyal sermayenin örgütsel bağlılık ilişkisi üzerindeki önemi, bu kavramların birbiriyle etkileşim halinde olduğunda çalışanlar üzerine etkisine değinilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde sosyal sermaye kavramı ele alınmış, ikinci bölümünde kurumsal sosyal sermaye örgütsel bağlamda ele alınmış, üçüncü bölümde örgütsel bağlılık incelenmiştir. Dördüncü bölümde de sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki yerel yönetimler çerçevesinde ele alınmıştır.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### SOSYAL SERMAYE KAVRAMI

Sosyal sermaye kavramı iktisat, ekonomi, sosyoloji, eğitim gibi birçok alanın ortak noktasını oluşturduğu ve kapsam olarak çok geniş bir yelpazede değerlendirildiği için kesin hatlarla belirlenmiş bir tanımını yapmak zor olmuştur. Disiplinler arası bir özellikte olmasından dolayı ilk olarak kim tarafından, ne zaman, nerede sosyal sermaye kavramının ortaya konulduğu bir tartışma konusu olmuştur.

Sosyal sermayenin önemini ve bıraktığı etkileri konu edinen çalışmalar sosyal sermaye kavramına verilen değeri üst seviyelere çıkarırken diğer taraftan yazında sosyal sermayenin kişiler tarafından ortak bir şekilde benimsenmiş sadece bir tanımının oluşmasını önlemiştir (Tüylüoğlu, 2006: 16). Farklı alanlardan gelen araştırmacıların kişisel kuram ve yöntemleri ile sosyal sermaye kavramını tanımlama ve ölçme çabaları, sosyal sermaye kavramını oldukça zenginleştirmiş, sosyal sermayeye farklı anlamlar katmıştır (Redondo, 2002: 2306). Sosyal sermaye ilmi ve ruhu, sosyal bilimler içerisinde uzun bir entelektüel geçmişe sahiptir (Woolcock ve Narayan, 2000: 5).

Sosyal sermaye kavramını kelime kelime açacak olursak, social kelimesinin anlamlarını; Bireyler veya bireyler arasındaki bağlantılar, toplumdaki insanların ait oldukları sosyal gruplar, kendi çabalarıyla bir araya gelen ve güzel zaman geçirenlerin ikamet ettiği yer (Wehmeier, 1997: 594) gibi tanımlarla nitelemek mümkündür. Sermaye kavramı ise “gelir ve kâr akışı gibi yarar akışı sağlayan, varlık deposunu ifade eder (Krishna ve Uphoff, 2002: 86). “Ancak bugün sermaye” maddi olan veya olmayan, her bir sermaye şeklinin yarar akışına imkân verdiği varlıklar sınıfını ifade eder (Grootaert ve Bastelaer, 2002: 7).

Erselcan (2009: 1), sosyal sermaye kavramının varoluş ve gelişimini “Sosyal sermaye kavramını ilk olarak Lyda J. Hanifan, 1916 tarihli eğitim alanındaki çalışmasında kullanmış ve sosyal sermayeyi toplumu meydana getiren bireyler ve

aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden ortaya çıkan; insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer olarak” açıklanmıştır. Lyda J. Hanifan görüldüğü üzere sermaye kavramının maddi birikimlerden ziyade manevi birikimler aracılığıyla da oluşturulabileceği üzerinde durmuş ve sermaye anlayışına farklı bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. West Virginia okulunun yöneticisi olan Lyda. J. Hanifan’ın, okul toplulukları merkezleri ile ilgili olarak (Prusak ve Cohen, 2001: 21) yazdığı yazısının kavramsal olarak sosyal sermayenin başlangıcı olduğu ileri sürülmektedir. Hanifan’a göre; bireyler komşuları ve komşularının yakınlıklarıyla kuracakları iletişim neticesinde yaşam kalitesi açısından pozitif ilerlemeler gösterecektir (Erselcan, 2009: 248).

Sosyal sermaye düşüncesi Avrupa’da uzun zamandan bu yana, temel olarak toplumdaki dayanışmayı sağlamak ve daha özelinde ise eğitimsel gelişmeyi sağlamak adına ortaya konmuştur. Buradaki temel düşünce, sosyal ilişkilerin yararlı olabileceği ve sosyal ilişkilere bu sayede yatırım yapılabileceği fikridir. Bu bağlamda 1930’lu yıllarda ilk olarak endüstride beşerî sermaye kavramı, işletme içerisindeki oluşabilecek muhtemel çatışmaların engellenmesi ve daha üretken bir ortam hazırlanması düşüncesiyle oluşturulmuş bir kavramdır. Daha sonra bu kavram, emeğin iş performansına olan katkısı çerçevesinde beşerî sermaye kavramına dönüştürülmüştür (Şan, 2007: 71).

1970’lere kadar sosyal sermaye tartışmalarının temelini belirleyen etken, sosyal sermayenin daha çok iktisadi bir arka planla birlikte düşünülmesidir. Ancak toplumsal olayların ne kadar karmaşık bir yapıda olduğu düşünüldüğünde sadece iktisadi bir bakış açısıyla bu yapıyı değerlendirmek yeterli olmamıştır ve bunun akabinde bu durumun daha net bir şekilde gün ışığına çıkması farklı disiplinlerin bir araya gelmesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda, özellikle 80’lerden itibaren Bourdieu vd.’nin önderliğinde sosyal bilimciler, sosyal sermaye tartışmalarının kavramsallaştırılmasında belirleyici kişiler olmuşlardır. Coleman ve Bourdieu’nun teorileri sosyal sermaye kavramının gelişmesinde çok önemli kişiler olarak karşımıza çıksalar dahi hiçbiri bu kavramı akademik ve kamusal söylem açısından istenilen seviyede değerlendirememiştir. Genel kabul Robert Putnam ve onun yapmış olduğu

iki önemli projenin bunu başardığıdır. Bu projelerden biri 1993 yılında İtalyan bölgelerindeki demokratik kurumların farklı performanslarının sebepleri, diğeri ise 2000 yılında Amerika'daki derneksel yaşamın gelgitleri üzerinedir. İlki sosyal sermaye düşüncesinin akademik delillerini politik (aynı zamanda dolaylı olarak ekonomik) performansı tahmin etme yolu olarak ortaya koymuştur; ikincisi ise sosyal sermayeyi genel refah ve politikalara müdahalenin önemli bir bileşeni olarak politik gündeme sokmuştur (Boşgelmez, 2012: 12).

Genel anlamda sosyal sermayenin tarihsel gelişimi ile ilgili bir özet yapılacaktır; kavramın kökenlerine bakıldığında ilk adımların Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, Alexis de Tocqueville, Thorstein Veblen ve Max Weber, gibi önde gelen düşünürlere dayandığının farkına varılacaktır. Sosyal sermaye kavramının ilk olarak 20. yüzyılın başlarında Hanifan tarafından kırsal okul aile birliği merkezlerinin anlatımında kullanıldığı, sonraki yıllarda ise Jacobs (1965) 'Büyük Amerikan Şehirlerinin Ölümü ve Yaşamı' adlı eserinde kullanıldığı bilinmektedir. 1970-80'lerde Loury ve Light sosyal sermaye terimini, kentlerde ekonomik gelişmeyi açıklamak için kullanmayı tercih etmişlerdir (Fukuyama, 1999: 27). Fakat kavram, 80'li yıllardan sonra Coleman (1988, 1994), Putnam (1993, 1995, 2000) ve Fukuyama'nın (1997, 1999, 2001, 2005) çalışmaları ile bugünkü son halini almıştır. Ayrıca Dünya Bankasının uluslararası ölçekte yapmış olduğu araştırmaların kavramın yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur (Altun ve Hira, 2011: 112).

### **1.1. Sosyal Sermayenin Tanımı**

Sosyal sermaye, eski zamanlardan günümüze kadar birçok siyasetçi, sosyolog, ekonomist, iktisatçı tarafından incelendiği için çeşitli tanımlarıyla karşılaşmak mümkündür. Bu da bize sosyal sermaye kavramının birçok alanı içinde barındırdığını ve birçok alanla ilgili olduğunu göstermektedir. Sosyal sermayeyi günümüzdeki anlamıyla ilk kullanan bilim adamlarının Pierre Bourdieu, Jean Jacobs, Glenn Loury ve Jean-Claude Passeron olduğu ifade edilmektedir. Fakat en geniş anlamıyla kullanan bilim adamlarının ise James Coleman ile Robert Putnam oldukları belirtilmektedir.

Pierre Bourdieu, sosyal sermayeyi bireysel ve sınıf çatışması bağlamında ele almıştır. Bu noktada unvanlar, isimler, arkadaşlıklar, kurumlar, üyelik ve vatandaşlık gibi kavramları öne çıkarmaktadır. Sosyal sermayeyi ise “az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı bilme ya da tanıma ilişkilerinin sağlam bir ilişki ağı içinde yer alan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı” olarak tanımlamıştır (Bourdieu 1986: 248). Sosyal sermayenin kurumsal yapılarda yer alan topluluktaki insanların ilişki ağlarının koordineli bir yapı içerisinde kuvvetli ilişki paralelinde gerçekleşmesinin önemi üzerinde durmaya çalıştığı görülmüştür.

Süreç içerisinde değişebilen, yararlanıldığı zaman aktif olmasından dolayı fazlalaşabilen, yararlanılmadığı zaman ise pasif olmasından dolayı azalabilen yani bir nevi ilişkiler dinamiği olan sosyal sermayenin yüksek olduğu bir toplumda hayatını sürdürmek ve bu toplumun içinde barındırdığı eğitim sisteminin örgütünde görev yapmak daha rahattır. Sosyal sermayenin var olduğu toplumda kendiliğinden oluşabilen örgütler ve ağlar mevcuttur (Saygılıoğlu ve Arı, 2003: 176-177). Sosyal sermaye kısaca ağlar, ortak ilişkiler ve iş birliğinden oluşmaktadır.

İnsanların sahip oldukları iletişim ağları, amaçlarını devam ettirmelerine müsaade eden ve bununla beraber toplumu bir zincir edasıyla birlikte tutmaya yardımcı olan geniş ilişkiler ve normlar ailesinin bir bölümü olarak görülebilir (Field 2008: 1-4). Sosyal sermaye kavramının özünde bireysel olarak ve örgütsel olarak daha huzurlu, mutlu, işbirlikçi, paylaşımcı bir durum oluşturabilme gayesi yatmaktadır. Bu sermaye türünün fazla olduğu kişi ve kurumlarda gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda amaçlanan sükûnet seviyesinin, iç ve dış doyumun tatminkarlık düzeyinin istenen şekilde olduğunun farkına varılabilir. Coleman’ın sosyal sermaye anlayışına göre, sosyal sermaye kişilerin ortak hedefler için örgütler ya da organizasyonlar halinde beraber çalışmalarda bulunma becerisidir (Fukuyama, 2000: 26). Benzer şekilde Adler ve Kwon sosyal sermayeyi sosyal ilişkilerden kaynaklanan ve faaliyetleri daha rahat yapabilmek için yararlanılan pozitif bakış açısı şeklinde tanımlamaktadır (Adler ve Kwon, 2002: 17).

Sosyal sermaye anlayışının temel varsayımı, ilişki bağlarının sosyal davranışlarda dikkate değer bir kaynak oluşturduğudur. Sosyal sermaye karşılıklı

tanınma ve kabulün olduğu ilişki ağları içinde yer almaktadır (Nahapiet vd., 1998: 242). Sosyal sermaye, bireylere, istenen hedeflere ulaşmalarını sağlayacak biçimde eylemlerini koordine etme fırsatı veren, sosyal yapılar içindeki yerleşik normlar ve sosyal ilişkilerdir (Töremen, 2002: 559).

Sosyal sermaye bireyler arasındaki verimli bağlantılar bütününden, insan şebekelerini ve topluluklarını birleştiren ve iş birliğini olası kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan meydana gelir (Cohen ve Prusak, 2001). Bir başka ifade ile sosyal sermaye, toplumu meydana getiren bireyler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki ilişki döngüsünün daha rahat bir seyirde devam etmesini sağlayarak toplumun verimliliğini arttıran güven, norm ve iletişim ağı özellikleri (Temple, 2000; 23) şeklinde tanımlanabilir. Sosyal sermaye kavramı; merkezinde güven unsurunun yer aldığı karşılıklı ilişkiler dünyasında, bu ilişkilerin güçlülük boyutunu ortak hareket etme ve iş birliğine teşvik edici, güçlü normlar ve ağlarla örülmüş koordinasyonun belirlediği davranışlar bütünü olarak ifade edilebilir.

### **1.1.1. Pierre Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye**

Bazı kesimler tarafından “sosyal sermayenin ilk modern analisti” olan Fransız sosyolog Pierre Bourdieu, sosyal sermaye kavramını sınıf çatışmaları üzerine yaptığı çalışmalarında kullanmıştır (Tüysüz, 2011: 11). 1970 ve 1980 yılları boyunca sosyal sermaye kavramını geliştirmeye çalışmış, fakat bu onun sosyal teorisinin diğer alanlarından daha az merak uyandırmasına neden olmuştur (Field, 2008: 17). Bourdieu sosyal sermayeyi “az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanışıklık ve tanıma ilişkilerinden oluşan uzun ömürlü bir ağa sahip olmayla bağlantılı, kendi üyelerine kollektivitenin sahip olduğu sermayenin desteğini, kelimenin farklı anlamlarıyla kredi hakkı tanıyan bir “referans” sağlayan fiili ya da potansiyel kaynaklar kümesi” şeklinde tanımlamıştır (Bourdieu, 2010: 60-61). Özet olarak Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, kişilerin tanışıklıklarına dayalı bireysel ve toplumsal kaynakların bütünüdür (Tüysüz, 2011: 11).

Sosyal sermaye yönünden kişilerin yaşadıkları toplumun bir parçası olabilmek için gayret göstermesi ve bu süreçte elde ettikleri, ailelerinden miras kalan

ya da aldıkları eğitimin kalitesinin sonucu olarak kendilerinde bulunan sermayelerine göre oluşan algıları önemli yer teşkil eder (Aydemir, 2011: 47). Başka bir açıklamaya göre Bourdieu daha ileri giderek, sosyal sermayeyi üst sınıf insanlara ait olan ve onların taşıdıklarını düşündüğü üstün becerilerini muhafaza etmek için düşünülmüş bir araç olarak görmekte ve yorumlamaktadır (Field, 2008: 24).

Bourdieu'nun görüşleri analiz edildiğinde sermaye kavramının önemli bir yer tuttuğu görülmektedir. Toplumsal yaşantıyı daha derinden yorumlayabilmek için sermayeyi bir bütün olarak araştırmak daha sağlıklı ve sağlam yorumlarda bulunmamızı sağlayabilir. Bourdieu, sermaye kavramını ekonomik, kültürel ve sosyal bağlamda inceler. Bourdieu'ya göre, ekonomik sermaye tamamen paraya dönüştürülen ve mülkiyet hakları şeklinde kendisini gösteren sermaye şeklidir. Kültürel sermaye ise kişinin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu çeşitli diplomalar ve sertifika gibi belgelerde şekillenen kültürel faktörlerin oluşturduğu; ancak belli şartlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen sermaye çeşididir. Sosyal sermaye ise sosyal yükümlülüklerle ilişkilerden meydana gelen, belirli durumlarda ekonomik sermayeye dönüşümü gerçekleştirilen ve kendisini çeşitli aidiyet faktörleriyle belli eden sermaye türüdür (Şavkar, 2011: 51).

Bourdieu farklı sermaye tanımlamalarının birbirleriyle bağlantılı olduklarını öne sürerek, sermaye türlerinin kendi aralarında değişiminin söz konusu olabileceğini veya bağlantılar yoluyla yeni sermayelerin var olabileceğini savunmuştur (Bourdieu, 1989: 17). Bourdieu, birçok açıdan Marksist sosyolojiden etkilenmiş ve bu çerçevede ekonomik sermayenin diğer bütün sermaye türlerinin üstünde olduğu görüşünü ileri sürerek söz konusu sermayenin kültürel ve sosyal sermaye ile ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Ona göre gerek kültürel sermaye gerekse sosyal sermaye büyük emek oluşumunu niteleyen öğeler olarak değerlendirilmelidir (Field, 2006: 21).

Sermaye kavramını güç kavramıyla aynı kefeye koyan ve bundan dolayı sınıfsal farklılıklara sebebiyet verdiğini düşünen Bourdieu, sermayenin bir türü olarak gördüğü sosyal sermayeye ilişkin tespitlerinde de bu yönde çıkarımlarda bulunmuştur. Sosyal sermayeyi ilk defa “zorunlu olduğunda yararlı ‘destekler’

sağlayan toplumsal ilişkilerin sermayesi” olarak tanımlayan (Field, 2006: 21) Bourdieu, daha sonra daha ayrıntılı ve anlaşılır şu tanıma gitmektedir:

“Bir bireyin ya da bir grubun, kalıcı ilişkiler ağında, az çok kurumlaşmış karşılıklı tanıma ve tanınmalara sahip olması sayesinde elde ettiği gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamıdır, yani böylesi bir ağın harekete geçirmeye olanak sağladığı sermaye ve güçlerin toplamıdır” (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 108).

Bourdieu'nun yaptığı tanım dikkatli bir şekilde incelendiğinde iki ana durum üzerinde durduğu görülmektedir: (1) Sosyal ilişkiler sayesinde bireylerde bir birikim olarak kümelenen değerler bazı kaynaklara ulaşmada önemli bir aracılık görevi görür (2) Bu değerlerin kişilerde bulunma seviyesi ve kalitesi bireyin hedeflediği kaynaklara erişme durumunu etkiler (Portes, 1998: 3; Cohen, 2005: 2; Dika, 2003: 13). Bunun sonucu olarak var olan sosyal sermayenin miktarı da, kişinin aktif bir şekilde harekete geçirebileceği ağ bağlantılarının büyüklüğüne ve kişinin sahip olduğu sermayelerin (ekonomik, kültürel ve sosyal) çeşidine ve miktarının büyüklüğüne bağlı olarak ortaya çıkacaktır (Carpiano, 2004: 39; Dika, 2003: 13).

Bourdieu, bireyci bir sosyal sermaye görüşüne sahip biri olarak dikkat çeker. Bu bağlamda bağlantılar kişilerin çeşitli şekillerde kazanılmış olarak gördükleri üstünlüklerinin muhafaza edilebilmesi veya kaybolmaması için belki de bencil bir düşünce ekseninde algıladıkları bir kavram olarak görülmekte ve buna bağlı olarak da örgütlü bir yaşam amaca varabilmek için yararlanılan bir araç olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla kişilerin toplumsal yaşama katılmalarını sağlayan ağlar ile katılmış oldukları topluluklardaki kişilerle iletişimlerinin düzeyini belirleyen bağlar kişi için muazzam bir zenginlik ifadesi olarak karşımıza çıkar. Bu bağlar sayesinde, toplumsal yaşamda sahip olduğu insani sermaye birikimini daha rahat kullanma ve üzerine koyma şansı yakalayan kişi bu yolla topluma katkıda bulunur. Fakat aynı zamanda insani sermayesi kuvvetli de olsa sahip olduğu ağlar açısından yetersiz bir durumda olan kişiler için de tam tersi bir durumu meydana gelir. Bourdieu'ya göre, sosyal sermaye, bu bakımdan değerlendirildiğinde birikim açısından doruk noktasında olanlar için büyük bir zenginlik kaynağıdır ve bu durumda olanların buldukları konumu devam ettirebilmek için yararlandıkları bir

yoldur (Field, 2006: 21). Bu yönden sosyal sermaye eşitsizliğe neden olabilecek bir potansiyeli de bünyesinde taşıyabilme riskine sahiptir (Mcclenaghan, 2000: 568). Kişisel anlamda sosyal sermayesi kuvvetli olanlar için önemli avantajlar sunan bu durum ne yazık ki örgütsel bir ortam ve kurumlar dikkate alındığında adalet anlayışının objektif bir çerçevede yorumlanması bakımından bazı olumsuz durumlar oluşturabilir. Bourdieu'nun sosyal sermaye ile ilgili sadece pozitif değil aynı zamanda negatif analizlerde bulunduğu sonucuna varabiliriz.

### **1.1.2. James Coleman'a Göre Sosyal Sermaye**

Amerikalı toplumbilimci James Coleman, sosyal sermaye kavramının şekillenmesinde önemli rollerden birini üstlenmiş olup, çalışmalarını genel olarak hem ekonomiyi hem de sosyolojiyi kullanan disiplinler arası bir sosyal bilim kazandırmak gayesiyle kullanmıştır (Field, 2008: 28). Sosyal sermaye kavramını daha anlaşılır bir duruma getirebilmek için ABD'de devlet okulundaki öğrenciler üzerinde analizler yapan Coleman, farklı yapı ve karaktere sahip ailelerdeki çocuklar için farklı boyutlarda sosyal sermaye sonucuna varıldığını belirtmiştir (Özdemir, 2007: 15). Sosyolog James Coleman'ın tanımlamasına göre sosyal sermaye; sorumluluklar-beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlardan meydana gelir (Coleman, 1988: 95). Sosyal sermaye, insanların gruplar içinde beraber hareket etme becerisidir. Sosyal sermaye, olmaması durumunda gerçekleştirilemeyen ya da sadece yüksek maliyetlerde gerçekleştirilebilen belirli amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran sosyal organizasyon olarak tanımlanır (Coleman, 1990: 304).

Coleman, ilk dönem çalışmalarında sosyal sermayeyi şu şekilde ifade etmektedir: “Aile bağlarına ve toplumun sosyal kurumlarında yer alan ve bir çocuğun veya gencin toplumsal ve bilişsel gelişimine önemli yararlar sağlayan kaynaklardır. Bu kaynaklar değişik insanlara göre değişiklik sergiler, çocukların ve gençlerin insani sermaye açısından mesafeler alabilmesi için önemli avantajlar oluşturur.

Başka bir çalışmasında Coleman, sosyal sermayeyi çocukların gelişimi açısından şöyle tanımlamıştır: Normlar, sosyal iletişim ağları ve yetişkinlerle çocuklar arasındaki ilişki boyutun derecesi çocukların gelişiminde önemli

belirleyiciler olarak görülür. Sosyal sermaye aile içerisinde olduğu gibi aile dışında da topluluk içinde de kendini gösterebilir (Coleman 1990: 334, Coleman 1994: 300).

Coleman, beraber bir topluluk halinde yaşayan insanların bu durumu oluşturmada ne yaptıkları üzerine yoğunlaşmış ve sosyal sermaye tanımını “tek başına bir varlık değil, ortak iki özelliği olan farklı varlıkların bir kümesi, sosyal yapının bazı yönlerini oluşturan ve yapı içindeki ortak aktörlerin veya bireylerin eylemlerini kolaylaştıran bir olgu” (Coleman, 1988: 96) olarak tanımlamıştır.

Coleman, sosyal sermayeyi biriktirebilen, depolanabilen, karşılıklı ilgilerin ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için kişileri bir topluluk olarak harekete geçirebilen bir kaynak olarak tasvir eder (Winter, 2000: 2-3; Schuller ve Bamford, 2000: 7). Coleman’a göre, sosyal sermaye olgusu, ilişkilerin yüksek derecede güven ve ortak değerler bütünüyle tespit edildiği durumlarda, daha kapsamlı iletişim ağlarını bünyesinde barındırarak, oluşması muhtemel bencillik algısının neticesinde kendini gösteren bireyselliğin önüne, bir set çekmiş olur ve birlikteliğin hâkim olduğu toplumsal bir anlayış kazandırır (Field, 2006: 28). Bu durumun oluşmasıyla beraber de kişiler arasındaki birlik ve beraberlik anlayışının egemen olduğu, güçlü koordine edilmiş örgüt ve ortamların oluşması daha rahat bir şekilde olur.

Coleman’ın, sosyal sermayenin içinde vücut bulduğu sosyal yapının üç boyutunun üzerinde durduğu görülmüştür. Bunlardan birincisi; yükümlülükler, beklentiler ve yapıların güvenilirliğidir. İkinci boyutu ise; bilgi kanallarıdır. Sosyal sermayenin bilgiye ulaşılması ve bilginin aktarılmasında engelleri ortadan kaldıran önemli bir unsurdur. Coleman’a göre üçüncü boyut ise; normlar ve etkili yaptırımlardır. Norm ve yaptırımlarla sosyal sermayenin kişileri toplumsal yarar ve iş birliğine özendirme ve zorlama kanalıyla yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ekinci, 2010: 27).

Coleman’ın sosyal sermaye teorisi, sorumlulukları oluşturan bağımlılık ağlarına, toplumsal normlar için yaptırım sistemlerini destekleyen denetim ağlarını kapayan toplumsal ağlara dikkat çeker (Marsden, 2005: 15). Bu ağlar ya da başka bir ifadeyle uygun toplumsal örgütlenmeler, kurulma hedeflerinin dışında ortak yarar

merkezli diğerk birtakım amaçların yerine getirilmesinde büyük katkı sağlarılar (Field, 2006: 34). Coleman bu yaklaşımlarıyla Bourdieu'dan farklı bir bakış açısıyla sosyal sermayenin yalnızca kuvvetli olanlar için değil, dezavantajlı durumda olanlar içinde önemli katkılar sağlayabileceğini vurgulamıştır. İnsanların birlik ve beraberlik içerisinde güçlü iletişim ağlarının bulunduğu ortamlarda bir takım edasıyla daha ileri seviyelere gelebileceğini ifade etmiştir.

Özetlemek gerekirse sosyal sermaye kavramının şekillenmesinde ve yoğrulmasında en büyük paya sahip bireylerden biri olan Coleman, sosyal sermayeyi grupların iş birliğine kaynaklık eden ve okul başarısının önemli bir belirleyicisi olarak tanımlarken, sosyal sermayenin bileşenleri açısından ise daha çok güveni, yükümlülükleri, beklentileri, normları, ilişkileri ve iş birliğini ön planda tutarak karşımıza çıkmıştır.

### **1.1.3. Robert Putnam'a Göre Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye konusunda gerek yaptığı araştırmalar gerek yazdığı kitaplarla damgasını vuran kişilerden biri de şüphesiz Robert Putnam'dır. Putnam, Amerikan toplumunda bireyselliğin egemenlik gösterdiği, toplum içerisinde sosyal sermaye anlayışının yok olmaya yüz tuttuğu ve bu durumun neticesi olarak yadsınamayacak derecede bazı sorunların oluşma nedeni olan tezini, geniş zaman eksenine dayalı bir emeğin ürünü neticesinde çeşitli delillere dayanarak "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community" adlı yapıtında kaleme almıştır. Yayımlanan bu eserle birlikte sosyal sermaye, başta ABD olmak üzere tüm dünyanın ilgisini çekerek çeşitli şekillerde tartışma konusu olmuştur (Ekinci, 2008: 28). Yaşadığımız dünyada sosyal sermayenin tükenmesine dikkat çeken Putnam, Bowling Alone/Tek Başına Bowling (Putnam 1995; 2000) isimli Amerika merkezli araştırmasında modern dünyanın kişileri yalnızlaştırmaya sürükleyerek sosyal sermaye yitimine sebebiyet verdiğini belirtmektedir. Ünlü çalışmasında Putnam, sadece Amerikan toplumunun sosyal sermayesinde yaşadığı dramatik düşüşün tespitini yapmamış, dünyayı esiri altına alan öncelikle televizyon olmak üzere, daha birçok etkenin sosyal sermaye yitimine sebebiyet verdiğini anlatmıştır (Putnam 1993; 1995; 1996). Putnam'ın sosyal sermaye ile ilgili yapmış olduğu tanım ve değerlendirmeler, sadece pozitif

etkiye sahip yatay sosyal ağlara odaklanması nedeniyle oldukça dar içerikli bir tanımlama sunduğu için eleştiri konusu olmuştur (Özcan, 2011: 11).

Düşüncelerinin odak noktasına bireyi yerleştiren Bourdieu ve Coleman'ın etkisini açık bir şekilde görebildiğimiz Putnam, düşüncelerinde onlardan farklı olarak sosyal sermayeye toplumsal bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Bu anlayıştan yola çıkarak Putnam, sosyal sermayeyi toplulukların ya da toplumların kendilerinde bulundurduğu ya da bulundurmaları gerektiği bir olgu olarak görür ve Putnam'a göre sosyal sermaye birikimine sahip olması gerekenler şahıslardan ziyade topluluklar olmalıdır. Bu yüzden Putnam bireylerin sahip olduğu sosyal sermaye birikiminden öte sosyal sermayenin bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik gelişmişliği ve demokratik kurumları nasıl etkilediği gibi daha geniş boyutlu konulara yoğunlaşır (Eşki, 2009: 16).

Bourdieu'nun sosyal sermayeye sahip olma özelliğini sadece belli bireylere özgü elit grup anlayışıyla yorumlayarak açıklamasının ardından Coleman tarafından sosyal sermayeye sahip olma özelliği, bireylerden topluluklara geçiş şeklinde farklı bir şekilde yorumlanmış, Putnam tarafından da aynı ekseninde sürdürülmüştür (Özdemir, 2007: 16). Sosyal sermaye, kişisel üretkenliği artıran araçları temsil eden fiziksel sermaye ve eğitimi temsil eden beşerî sermaye kavramlarına benzer şekilde, karşılıklı yarar için koordinasyon ve iş birliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve güven gibi sosyal örgütlenmelerin özelliklerini içermektedir. Sosyal sermaye bu özelliklerinin doğal bir sonucu olarak fiziksel ve beşerî sermayedeki yatırımların hedeflenen başarıyı gerçekleştirmesini daha da kolaylaştırır. Sosyal sermaye deposunun yer aldığı topluluklarda çalışıp yüksek randıman elde etmek herkes için tercih edilen bir durum olacaktır (Çalışkan, 2010: 12).

Özetlemek gerekirse Putnam; sosyal sermaye unsurları olan ağlar, normlar, güven ve iş birliğine dikkat çekip bu unsurların üzerinde özenle durmuştur.

## **1.2. Sosyal Sermaye Bileşenleri**

Sosyal sermayeyi oluşturan unsurların ne olduğu konusunda araştırmacılar arasında farklılıklar olmakla birlikte güven, iş birliği, sosyal ağlar ve bağlılık gibi

unsurlar fazla kullanılmaktadır. Putnam (2000: 19), sosyal sermaye unsuru olan, ağlar, normlar, güven, iş birliğini vurgularken, Coleman güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, ilişkiler ve işbirliğini vurgulamaktadır, Fukuyama (1991: 1), ise güven, karşılıklılık, işbirliği ve sosyal normları vurgu yapmaktadır (Ekinci, 2010: 49).

Bir başka görüşe göre ise sosyal sermayenin yedi unsuru üzerinde yoğunlaşmıştır. Bunlar grubun nitelikleri, genelleştirilmiş normlar, birliktelikler, girişkenlik, komşuluk bağları, gönüllülük ve güvendir (Gerni, 2013: 17).

Dünya Bankasının makro açıdan yaklaştığı sosyal sermaye unsurları ise topluluklar, ağlar, güven, enformasyon ve iletişimdir (Öğüt ve Erbil, 2009: 16).

Sosyal sermaye kavramının tanımlarındaki çeşitlilik, unsurları ortaya koymada da aynı çeşitliliğe yol açmış ve bir fikir birliği oluşmasına sebep olmuştur. Tanımdaki zorlukları aşmak ve sosyal sermaye kavramını daha net bir şekilde ortaya koyabilmek için sosyal sermaye unsurlarının belirlenmesi daha önemli bir hale gelmiştir.

Sosyal ağ, sosyal normlar ve güven bağlamında değerlendirilen sosyal sermaye sosyal faaliyetlerin değerini yansıtmakla birlikte ortak hedefleri gerçekleştirmek amacıyla ortak değerler, normlar, gayri resmi iletişim ağları ve birliklere üyeliklerden oluşmaktadır (Tüylüoğlu, 2006: 16).

### **1.2.1. Güven**

Güven sosyal sermayenin en tartışmalı konusu olarak Putnam, Coleman, Bourdieu, Fukuyama tarafından sosyal sermayenin anahtar boyutu olarak görülmektedir aynı zamanda güvenin sağlıklı bir sosyal sermayenin kurulmasının ön koşulu olduğu konusunda hemfikirdirler (Field, 2006: 91-92).

Bazı teorisyenlere göre güven ve sosyal sermaye eşdeğere getirilmektedir. Örneğin Fukuyama'ya göre sosyal sermaye, “bir toplumda ya da toplumun belli bölümlerinde güvenin hüküm sürmesinden doğan kapasiteyken (Field, 2006: 88), Uslaner'e göre (1999: 2) sosyal sermaye, “bir değerler sistemini, özellikle de sosyal güveni” ifade etmektedir.

Erdem ve Özen'e (2003: 55) göre, sosyal sermayenin boyutlarından olan güven modern yaşamın gerilimini yöneten bir olgudur. Tanıdık bir dünyada insanların güvene ihtiyacı yoktu ve yaşam rutin şeylerle doluydu. Modern zamanda ise risk terimi yeni bir terim olarak keşfedildi önceleri her türlü güçlüğü tehlikeye karşı koyanların yerini bugün riski hesap eden, deneyerek öğrenen güven ve güvensizliği çözümleyerek kararlar alan çevreyi sürekli izleyen bireyler almaktadır. Bu durumda risk toplumunda yaşamak tanıdık bir dünyada yaşamaya benzememekte ve tam da bu noktada güven denilen şeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Nitelikli bir ortak yaşamın vazgeçirici önlemlerin ötesinde gönüllük esaslı değerlerle yaratılabilir. Bu nedenle güven toplumun bütününe ilgilendiren faydalı sonuçlar için bireyleri gönüllü olarak iş birliğine iten ve bu yolla iyi bir toplumun oluşmasını kolaylaştıran temel değerdir (Erdem, 2003: 9).

Toplumda güvenin oluşmaması sosyal sermayenin yoksullaşmasına, toplumun düşük enerji ile çalışmasına neden olmaktadır

Uslaner güveni üç şekilde ele almıştır. Ona göre güvenin ilk kısmı stratejik/kısmi güvendir, örneğin eğer X kişisi Y kişinin sözünü tutacağına inanıyorsa işbirliğine gidilir ve bu durum iki kişi için de iyi olur, ancak bu ifade iki kişinin de birbirlerini tanmasıyla geçerli olacaktır, ilk kez karşılaşan bireylerin birbirlerine güvenmeleri için sebepleri yoktur, burada geçmiş deneyimlere ve bilgiye dayanan bir güven söz konusudur (Kitapçı, 2017: 142), ikinci şekli ise ahlaki/genelleştirilmiş güvendir, stratejik güvende nasıl davrandıklarına odaklanılırken ahlaki güvende nasıl davranmaları gerektiğine odaklanılmaktadır yani bireyin diğer bireylerin davranışları hakkında beklentilerine odaklanmaktadır ve bu ahlaki güven bireylerin yaşadıkları deneyimlerden etkilenmemektedir, güvenin üçüncü şekli ise kurumsal güvendir, bu anlamda kurumlara duyulan güven de stratejik güvene benzemektedir örneğin hükümetlerin savaşta ve barışta, ekonomide ve toplumda kanun ve düzeni tesis etmekte ne kadar başarılı olduğuna bağlı olarak belirlenecektir (Uğuz, 2010: 65).

Güven üzerine yapılan çalışmaların tamamı genelleşmiş/ahlaki güven ile soyut sistemlere ve kuruma duyulan güven üzerine yapılmıştır. Bu nedenle genel güven konusu en çok üzerinde durulan konu olmuştur (Başak ve Öztaş, 2010: 36).

Güven ile ilgili sınıflamalardan birisi de “genel güven”, “kişiliğe dayalı güven” ve “sürece dayalı güven” şeklindedir (Demircan ve Ceylan, 2003: 139-150).

Genel güven, “bir kişinin diğer insanlara karşı güven eğilimini” ifade etmektedir. Güven sadece grup üyeliği olmaktan kaynaklanmaz, diğer gruplara ve insanlara da toplumdaki rolleri ve statüleri sebebiyle güven duyulabilir. Onları yetiştiren sisteme güven duyulduğu için doktorlara, statüleri nedeniyle üst düzey yönetici ve akademisyenlere de güven duyulmaktadır.

Kişiliğe duyulan güvende ise “toplumda bazı kişilerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin güven yaratması durumudur”. Örnek verilecek olursa dürüstlük insanlar üzerinde olumlu etki bırakacak bir kişilik özelliğidir. Yeteneklilik insanlara, tutarlı davranışlar gösteren insanlara güven duyma eğilimi vardır, adil ve tarafsız davranan liderlere güvenme eğilimi vardır.

Sürece dayalı güven, tekrarlı ve devam eden ilişkilerden doğan, taraflar arasında karşılıklılık özelliği olan güven şeklidir. Karşılıklı sosyal etkileşimler, güvenin gelişmesinde en önemli faktördür.

Toplumda oluşacak güvenin ne boyutlarda gerçekleşeceği toplumsal yapının özelliklerine göre belirlenecektir. Buna göre güven sosyal sermayenin en önemli belirleyicisidir ve bireyler arası ilişki ağlarını ve karşılıklılık ve iş birliğini desteklemekte sosyal sermayenin oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Uğuz, 2010: 65-66).

Toplumda farklılaşma derecesi arttıkça güven düzeyinde azalma meydana gelecektir ve sosyal yaşamda değişikliklerin artması ve sosyal yaşamda meydana gelen hızlı değişimler güvenin azalmasına neden olmaktadır (Uğuz, 2010: 65-66). Güven insanın ruhsal bütünlüğü iç tatmini ve gelişimi açısından vazgeçilmez unsurlardan birisidir ve modern dünyanın sunmuş olduğu risklere ve belirsizliklere karşı güven

eksikliğinin olması insanları yalnızlığa, yoksulluğa itmekle beraber sosyal sermaye ağlarının yeterli ölçüde oluşmamasına ve toplumun beraberlikten doğan sinerjiyi tam olarak harekete geçirememesine neden olmaktadır (Gerni, 2013: 25).

Güven bir toplumda mikro bağlamda aile, makro bağlamda örgütler açısından oldukça önemli hale gelmiştir. Karşılıklı güven insan kaynakları yönetiminin en çok üzerinde durduğu ve aidiyet hissetme, bağlılık gibi kavramlarla ilgilidir (Bozkurt, 2000: 93).

Fukuyama için güven, sadece aile üyeleri arasında olursa sermaye talebi ve yetenekli yöneticiler kısıtlanmış olacak, ülkedeki özel firmaların sayısı ise azalacaktır (Field, 2008: 164). Bu nedenle sadece ailevi bağlara bağlı girişimlere sahip olmayan Amerika Birleşik Devletleri ve Almanya yüksek güven toplumu iken, düşük güven seviyesi ve sadece ailevi ve klan türü girişimlere sahip olan Fransa, İtalya, özellikle Güney İtalya, Çin, Kore, Hong-Kong ve Tayvan gibi ülkeler ise düşük güvenli toplumlardır. Güney İtalya, Fransa ve Birleşik Devletlerdeki bazı azınlıklar Afrikalı Amerikalılar gibi güvensizlik durumlarından mustarıptirler (Özcan ve Zeren, 2013: 15). Güven karmaşıklığı azaltması nedeniyle sistemin yapısına uyum sağlayacak imkanlar doğurmaktadır ve modern yaşamın gerilimini yöneten bir olgu niteliğindedir (Erdem ve Özen, 2003: 24-55).

Güven, insanlarla iş yapabilme ve birlikte yaşama olanağı sağlayan her türlü sosyal faaliyetlerin temel kolaylaştırıcısıdır toplumu bir arada tutmada görev alan karışımında farklı bileşenler vardır bunlar görev paylaşımı ve çıkarlardır. Güven ise bunları etkileyen en temel bileşendir. Güven yoksa ortak çalışmanın avantajları olsa dahi bu toplumu bir arada tutmaya yetmez (Cohen ve Prusak, 2001: 51).

Rotter güvenin kurduğu sağlıklı ilişkilerin öğrenmelerde önemli bir belirleyici olduğunu güvensizliğin ise insanların kendilerini huzursuz ve mutsuz, endişeli hissettirdiğini, kendilerinin ve başkalarının iş birliği imkanlarını engelleyerek enerjilerinin üretken şekilde bir ürüne dönüşmesinde psikolojik setler oluşturduğunu saptamaktadır (Ekinci 2010: 58). Töremen (2002: 563) Örgütte güven oluşturmanın ve bu güvenin devamlılığını sağlamanın yolunu şu şekilde özetlemiştir:

- Güvenle ilgili konuları açıklamak
- İşbirliğini özendirip üyelerin birbirini tanımalarına imkân sunmak ve sosyal ortamlar hazırlayarak örgüt üyelerinin birbirlerini tanımalarına fırsat tanımak
- Söylemlerde ve uygulamalarda tutarlı davranmak,
- Bireysel çıkarları, örgütün çıkarlarına dahil etmek

KOSGEB sosyal sermaye tanımında, sosyal değer olan toplumsal güven düzeyi ile ekonomik bir kavram olan sermaye kelimelerinin bir araya gelmesiyle oluşan ve daha çok ekonomik bir değer ifade eden bir kavram olduğunu vurgulamıştır (KOSGEB, 2005: 4).

Sosyal sermaye ve kurumlar sözlerin güvenilirliğine temel oluşturmakta ve karşılıklı güven duygusunun yaratılmasına olanak sağlamaktadır (Oğuz, 2006: 79-107)

Güven sosyal sermayenin bir önkoşulu, bir göstergesi, bir ürünü, ondan sağlanan yarar olduğu kadar, aynı zamanda, diğer faydaların imkanını mümkün kılan unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Cohen ve Pusak, 2001, 50).

Güven sermaye ve emeğin tamamlayıcısıdır ve ülke bu avantaja sahip ise modern ekonomik rekabet alanında başarıya ulaşabilmektedir (Öksüzler, 2006: 109).

Ayrıca Arrow'da ekonomide güvenin önemini fiilen bir zaman alan işlemlerin özünde bir güven unsuru içerdiğini, dünyadaki gerilemenin çoğunun karşılıklı güven eksikliği ile açıklanabileceği ortaya koymuştur bu ifade gelişmeye yönelik sosyal sermaye ve kurumların yaklaşımları için önemli bir araç olmuştur (Oğuz, 2006: 104).

Güven eksikliğinin söz konusu olduğu bir ağda geleceğe ilişkin beklentilere olumlu bakış açısını azaltmaktadır (Özsağır, 2007: 53). Güven olmadan sosyal sermaye gelişmez bundan dolayı güven sosyal sermayenin en temel koşuludur. Diğer yandan, sosyal sermayeyi oluşturan güven odaklı ilişkilerin insanların birlikte çalışmaları ve iş yapmaları sonucu güvenin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Çetin, 2006: 80).

Güvenin yaygın olduğu topluluklar, uluslar çatışmalarla ve farklı çıkarlarla baş edebilmek için gereksinim duyulan hoşgörünün geliştirilmesine bu güvenle olanak sağlamaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009: 22).

Güven insan ilişkilerinin dinamiklerinin belki de en önemlisidir. Kişisel ve profesyonel ilişkilerin çoğunda doğal olarak varsayılan gözle görülmez, ama hissedilir. Güven tesis etmek hiç olmayan bir yerde güveni oluşturabilmek tehlikeyle karşılaşıldığında onu koruyabilmek insan ilişkilerinin daha düzeyli, daha sağlıklı, daha anlaşılır olmasını sağlar. Şu an içinde bulunduğumuz sosyal dünyada ilişkiler birbirinden kopuk değildir hepsinin ortak noktası ve birbirine bağlayan şey güven olgusudur (Doruk, 2009: 160).

Toplumsal ve kişisel güven dışında olan güvenin yayılım alanı sınırlıdır. Kamusal rolleri olan insanlara duyulan güven bu insanların kendilerine olmaktan çok onların bu rollerini yerine getireceğine duyulan güvendir. Çoğu zaman o işi yapan kişi hakkında kişisel bir bilgimiz olmamasına rağmen bulunduğu konum, aldığı eğitim ve görev bilinci dikkate alınarak güven duyulur. Aynı zamanda birine güvendiğini söylemek o kişinin her şeyi yapabileceğine güvenmek de değildir, güvenilen şey onun diğer her şeyin yanında çıkarlarına isteyerek zararı dokunmayacak bir kişi olmasıdır böylece o kişinin yapamayacağı bir görevi de üzerine almayacağına da güvenilir (Doruk, 2009: 171).

Ericson bireyin hayatı boyunca meydana gelen değişmelere olan uyumunu sekiz dönemle betimlemektedir ilk dört dönemde temel duygular ortaya çıkmakta iken çevre ile ilişki kurulmaktadır, güven ve güvensizlik duyguları gelişmekte, otonomi, utanma ve şüphe gibi duygular ortaya çıkmakta bilgiler öğrenilmeye tutum ve davranışlar deneyimlenmeye başlamaktadır. Bu dönemlerde bireyin yöneldiği çevre ve esas faktör ailedir, dördüncü dönemden sonra ise aileden uzaklaşarak okul çevresine dönlür ve diğer evrelerle birlikte gelişime devam eder. Ericson doğumdan ölüme yaşamı şu şekilde dönemlere ayırmıştır (Doruk, 2009: 172):

- Birinci Dönem (Güvene karşı güvensizlik 0-2): Bu dönemde bebek kendisine ve dünyaya yönelik güven duygusu geliştirmektir. İhtiyaçlarının

karşılanmasının diğer insanlara bağlı olduğu bir dönemdir. Güven isteğinin en fazla olduğu bir dönemdir.

- İkinci Dönem (otonomiye karşı utanç ve şüphe 2-4): Otonomi duygusunun geliştiği dönemdir. Çocukları için her şeyi kendileri yapan ebeveynler onların bağımsızlığına zarar verir ve böylece çocukların kendi kapasitelerinin farkında olmalarını engellerler

- Üçüncü Dönem (İnisiyatife karşı suçluluk 4-7): Eğer çocukların kendi kararlarını kendileri vermelerine izin verilmezse ya da onların seçenekleri değerlendirilmezse suçluluk duygusu oluşturabilir. Bu da kendi kararlarını kendilerinin vermelerini sağlamalarını engellemektedir.

- Dördüncü Dönem (Yeterliliğe karşı aşağılık duygusu): Uygun cinsel kimlik gelişimi bu dönemde gelişir. Duyuların gelişimi, sosyal ödevleri yerine getirme diğer insanları kabul etme okul için temel yeteneklerin oluşması bu evrededir. Bu gerçekleşmezse yetersizlik ve aşağılık duygusu oluşur.

- Beşinci Dönem (Ergenlik- Kimlik Kazanmaya Karşı Kimlik Karmaşası): Ergenin kişisel kimliğinin geliştiği dönemdir. Egenler bu dönemde kimlik arayışı içerisindedir.

- Altıncı Dönem (Genç Yetişkinlik-yakın ilişkiye karşı izolasyon, yalıtılma): Bir insanın temel özelliği yakın ilişkiler oluşturulabilmesi yeteneğinin olduğu dönemdir.

- Yedinci Dönem (Orta Yaş-üretkenliğe karşı durgunluk): Yaşamın en fazla üretken olduğu dönemdir. Eğer birey mesleğiyle, ailesiyle, boş zaman vb. etkinlikleriyle yaptıkları ya da yarattıklarına inanıyorsa üretkenlik duygusu doyum vericidir.

- Sekizinci Dönem (Yaşamın Sonu-Bütünlüğe ulaşmaya karşı hayal kırıklığı, Üzüntü): Yaşlılık dönemidir. Birey üretken birisi olarak yaşamışsa, yaşamın değerli olduğuna inanıyorsa, başarılarına ulaşmışsa doyum sağlayarak yaşamaktadır.

Ericson'un bahsettiği bu dönemlerde bireyin yönelmiş olduğu esas faktör çevre ve ailedir ve çocukluktan erişkinliğe kadar geçen sürede aile tarafından bireyde

oluşturulan güvene aileden olmayanlara karşı duyulan güvensizlik de oluşmaktadır, Fukuyama'nın düşük gelirli toplumlar aileye güvenip bunun dışındakilere güvenmeyen toplumlar olarak belirttiği görüşünde bunu ifade etmektedir, güven her şeyden önce kişinin kendi aile ortamından ve ailedeki bireylerin davranışlarından öğrendiği bir şeydir. Güvensiz bir ailenin yetiştirdiği bireyler de güvensiz olacaktır (Doruk, 2009: 174-175).

Ailenin en temel işlevi bir arada yaşamaktan kaynaklanan sevginin getirdiği duygusal ve ruhsal olarak güven duygusunun oluşturulmasıdır. Bu nedenle aile ilişkilerini ödüllendirmek, yapılandırmak ve aile içinde güvenin tutunmasını ve kolaylaşmasını sağlamak için takip edilmesi gereken politikalara ihtiyaç duyulmaktadır. Dünya Değerler Araştırması verilerine göre Türkiye dünya ülkelerinde güven düzeyinin en düşük olduğu ülkeler arasında yer almaktadır (Doruk, 2009: 196). Bu da politikalara ne kadar ihtiyaç duyulduğunun bir göstergesidir.

### **1.2.2. Aidiyet**

Aidiyet bir gruba ait olma bir kuruma aidiyet besleme ve onun bir parçası olma hissini ifade etmektedir ve Maslow'un sosyal ihtiyaçlar bağlamında ele aldığı bir unsurdur (Steers ve Porter, 1991: 35; Töremen ve Ersözlü 2010: 76).

Aidiyet hissine sahip kişilerin ego kimliği vardır. Ericson'a göre gelişimde psiko-seksüel ve psiko-sosyal büyüme bir aradadır. Böylece yaşamda kendimiz ve sosyal dünya arasında bir denge kurulmaktadır (Doruk, 2009: 172).

Örgütsel uyum örgütte bireyin aidiyet hissetmesi, ortak hedef ve değerleri taşıması ve örgüt için çaba harcamak amacıyla istekli bir şekilde olmasıdır (Çalık, 2003: 175).

Duygusal anlamda bir bağlanma oluşturan, aidiyet ve kimlik gibi temel gereksinimleri karşılayan bir zemin olarak topluluk, insanın toplumsal kişilik oluşturulmasını sağlamaktadır.

Topluluk aynı zamanda kolektif bir kimliktir ve kim olduğumuzu dile getirme biçimidir. Topluluğun öne çıkması bir kimlik olarak aidiyet ve birliktelik gücünü vurgulamaktadır (Sennett 1996: 279).

Mekân da bir bağlılık yaratarak insanların temel ihtiyaçlarından biri olan aidiyet duygusunu tatmin eder (Aydemir, 2011: 91).

Tocqueville Amerika üzerine yaptığı çözümlerde sivil toplumun varlığına odaklanmıştır ve ortak iyinin elde edilmesi ve sorunlara yönelik pratik çözümler getirilmesi adına iş birliği ve dayanışma kamusal yaşamda topluluk ve sivil toplum faaliyetleri etrafında organize edilmesi ile ilişkili olduğunu ifade etmektedir (Aydemir 2011: 91). Bu nedenle kurumlar ve bireyler arasında bir bağlantı ve aidiyet kurma gereksinimi oluşmaktadır ve insanlar ihtiyaçlarını karşılamak üzere organize olmakta ve ortak menfaatler çerçevesinde işlevselliklerini arttırmaktadırlar.

Bireylerin/üyelerin aidiyet duygusuna sahip olma hissi birbirlerini ve grubu önemseme hissi üyelerin ihtiyaçlarının önemseme birbirlerine bağlılıkları yoluyla karşılanabileceği bunun da üyelik, etki, bütünleşme, ve ihtiyaçların giderilmesi olarak dört unsuru olduğunu belirtmişlerdir üyeliğin bir topluluğun parçası olabilmek ve topluluğa dahil olarak aidiyet kurmanın ön koşulu olduğunu belirtmiştir, etkide ise üyeler ve topluluk arasında kurulan bağın gücüne vurgu yapılmaktadır, bütünleşmede ise sosyal ilişki ağlarının geliştirilmesini zorunlu kılmaktadır, paylaşılan duygusal ilişkide grup üyelerinin ortak bir tarihi geçmişe değil ancak tanımlayabilecek ortak bir hafızaya sahip olmaları gerektiğini vurgulamıştır ve aidiyet kavramı geliştirerek topluluk duygusunun, bir aidiyet birlikteliği ruhu olduğunu, güvenilebilir olan bir otorite yapısının olduğunu hissetmek ve birlikte olmaktan doğan karşılıklı faydaya yönelik ticari bir farkındalık olduğunu ve paylaşılan deneyimlerden gelen bir ruh olarak korunan sanat olduğunu belirtmektedir (Aydemir, 2011: 93-94).

### **1.2.3. İlişkiler**

Sosyal sermaye insanlar arası ilişkileri geliştiren ve ailelerde daha kolay gelişim imkânı sunan bir değeri ifade eder (Ekinci 2010: 46). Ailenin insanları kendi kültürüne ve topluma adapte etmek için değerli yeteneklere sahip olduğunu bu

yetenek ve bilginin nesilden nesle aile yoluyla aktarıldığını ifade eder. Putnam'ın *karşılıklı zorunluluklar* ve güven (Ekinci 2010: 46), Coleman'ın *sosyal yapısal kaynak* olarak ele aldığı sosyal sermaye görüşleri ailenin sosyal sermayenin teorik çözümlmesine uyan en önemli kurumların başında geldiği söylenebilir. Ayrıca Coleman ebeveynlerin sahip olduğu eğitimsel gelişimde etkili olduğunu ve insani sermayenin aile içerisinde çocuğa aktarılmasının çocuğun gelişiminde önemli bir katkı sağlamasının ailenin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi ile doğru orantılı olduğunu belirtmiştir (Ekinci, 2010: 46-47).

İlişkilerde iş birliğinin olması karşılıklı bağımlılığın fark edilmesini sağlar, böylece insanlar birbirlerine yardım etmenin faydalarını hisseder ve kendilerinden beklentileri çerçevesinde ortak amaçlar için beraberce çalışırlar ve yeni fikirler üretirler (Töremen ve Ersözlü, 2010: 95).

#### **1.2.4. Sadakat**

Örgüt içinde kişisel çıkarlarla ortak çıkarlar arasında karşılaştırma yapılırsa, sadakat açısından örgütün çıkarları önce gelmelidir ve çalışanların örgüt sadakati ve görevlerini iyi bir şekilde yapması örgüt sınırlarını dışarıya sızdırmaması örgütün var olan değerlerine inanması ve örgütün ortak amaçları için çaba sarf etmesi ile mümkündür (Arslan, 2001: 103).

Bireyin kuruma karşı hissettiği değerlerin yüksek olması ve kurumda sürekli bulunma isteği sadakat kavramının önemini vurgulamaktadır. Sadakatin uzun süre devam eden bağlılığın sonucu olduğu da söylenebilir. Sosyal sermaye ve güvenin oluşumu ancak sadakate mümkün olabilmektedir.

#### **1.2.5. Sosyal Ağlar**

Coleman'a göre normlar ve yaptırımlar gençlerde insan kaynakları gelişimini etkileyen sosyal sermaye biçimlerindedir ve özellikle de aile gibi kapalı ağları, normların ve yaptırımların en etkin biçimde kurulup uygulanabileceği alanlar olarak görmektedir (Kitapçı, 2017: 32).

Yaptırımlar kişisel çıkarlara yönelik eylemlerin kabul edilmemesini, ortak faydaya yönelik eylemlerin ise ödülleniyesi ile desteklenmektedir (Erselcan, 2009: 249).

Coleman açık yapılarda normların ihlal edilmesi durumunda bunun tespit edilmesi ve cezalandırılmasının güç olduğunu, bu nedenle açık yapılardaki insanların birbirlerine daha az güvendiklerinden dolayı sosyal sermayenin de zayıf kalacağını belirtmiştir (Kitapçı, 2017: 33).

Yaptırımlar olumlu sonuçlar doğurabileceği gibi olumsuz sonuçlar da doğurabilmektedir. Örneğin Meksika'da göç etmek zorunda kalan köylülerin temel bağlantıları tahrip edildiği için sosyal sermaye ağır kayıplara uğramıştır. Ceza teşkilatları şeklinde farklı yaptırım mekanizmaları negatif sosyal sermaye biçimleri de olabilir ancak bu durumun sosyal sermaye potansiyelini yok etmeyecek şekilde düzenlenmesi gerekmektedir (Kitapçı, 2017: 33). Söz konusu sosyal hizmet politikaları da benzer şekilde yasal yaptırım içermesi nedeniyle kişinin yüksek yararı gözetilerek düzenlenmelidir. Fiziksel ve beşerî sermaye gibi sosyal sermaye de işlevsel olan birey ve grupların kaynakları arasındadır ve onların ilişkilerine gömülüdür (Keleş, 2012: 29).

Sosyal sermayenin unsurlarından olan güven ve normların oluşmasında sosyal ağlar temel olarak görünmektedir. Ayrıca Putnam sosyal sermaye tanımında da 'sosyal ağlar ve karşılıklı iletişim ve güvenilirliğin ortak normları' olduğunu belirtmiştir (Keleş, 2012: 29).

Sosyal ağlar, sosyal sermayenin diğer unsurları olan güven ve normların etkinliğinin arttırmasına katkı sağlamaktadır ve ağ içerisindekilerin bilgi akışkanlığını ve ağın etkinliğini arttırmaktadır. Ağ içindeki bireyler arası bağlantılar ile gelişen güven olgusu da sosyal ağların etkinliğini olumlu yönde etkilemektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 17-19).

Sosyal ağlar verimli bir ortam oluşmasını sağlar güven ve paylaşılan değerlerin gelişmesini etkileyerek kontrolü azaltır ve işlemler kolaylaşır böylece grup üyeleri arasında tekrarlanan etkileşimler bilginin de değerini arttırmaktadır (Sabatini, 2009: 430).

Sosyal sermaye sosyal ağlar içinde ve söz konusu ağlar tarafından oluşturulan değer olarak görülmektedir ve bireylerin hem kendi gruplarında hem de grupları dışındaki ilişkilerin tamamı kişilerin sosyal sermayesidir bu da kurumların sosyal sermayesini oluşturmaktadır (Keleş, 2012: 30).

Ağların niteliği ve yoğunluğu sosyal sermaye düzeyi açısından önemlidir (Tüysüz, 2011: 22). Bütün sosyal sermaye teorilerinin temel ilkesi, ağ ilişkilerinin bir kişinin sahip olduğu varlıklarından biridir ve sosyal sermaye bağlantılarla ilgilidir ve ağlar da insanlar arasındaki bu bağlantıların kendilerini ortaya koyma şekilleridir ve sosyal ağlar sadece tanışıklıktan ibaret değildir ağ üyeliği daha aktif bir özelliktir ve bir miktar zaman, enerji ve duygu yatırımı, güçlü bir karşılıklılık gerektirmektedir (Cohen ve Prusak, 2001: 88).

Coleman yoğun ağların varlığında sosyal sermayenin ortaya çıkabileceğini ileri sürmektedir aynı şekilde Burt'de kendinin 'yapısal boşluklar' olarak isimlendirdiği bağların eylem ve hareketlilikleri kolaylaştırdıklarını vurgulamaktadır (Uğuz, 2010: 67).

Sosyal ağların gücü, çeşitliliği bağların yönü ve ağ içerisinde formalitenin düzeyi açısından sosyal sermaye; formel-informel, güçlü-zayıf, yatay-dikey, dayanışmacı, aracı ve bağlantı kuran sosyal sermaye gibi farklı şekillere bürünmüştür (Uğuz, 2010: 69).

Sosyal sermayede bağlar yatay ve dikey bağlantılar olmak üzere ikiye ayrılmıştır ve grup ya da formalitenin düzeyi bağlamında ise formel ve informel bağlantılar olarak ayrılmıştır (Uğuz, 2010: 69-70). Yatay ve formel bağ olarak gönüllü birlikler kategorileştirilirken yatay ve informel bağlar olarak ise aile, ilişkiler, arkadaşlıklar, komşuluklar, iş arkadaşlıkları kategoriye ayrılmıştır. Dikey ve formel bağ olarak vatandaşlarla memurlar arasındaki hiyerarşiler ve ağlar, dikey ve informel ağlar ise suç ağları, sokak çeteleri, klan ilişkileri olarak kategoriye ayrılmıştır. Putnam sivil topluma ilişkin çözümlerinde katılım yeteneğini arttırması nedeniyle formel ağlara daha fazla odaklanmış sosyal sermayeye ilişkin çözümlerinde ise informel ağların üzerinde durmuştur. Informal ağlar sivil

toplumu oluşturmaya da sosyal ağların sürdürülebilirliği ve duygusal kaynakların sağlanması noktasında önemlidir (Uğuz, 2010: 70). Kadın ve erkek girişimcilerin sosyal sermayelerinin ölçülmesi için yapılan çalışmada kadınların daha homojen ağlara sahip olduğu tespit edilmiştir (Field, 2008: 93).

Durkheim toplumun üyelerinin değişimin yapıldığı kısa anları daha derin ve daha ileriye yönelik ilerleten bağlarla birleşmiş olduğunu vurgulamıştır (Field, 2008: 16). Akılcı bir şekilde karar verilmesi için alternatiflerin bilinmesi ve hangisinin daha iyi olduğunun hesaplanması gerekmektedir, bilgiye ulaşmak zaman kaybına yol açabilir ancak kişinin kendisine bu bilgiyi sağlayabilecek tanıdık bir çevresi, sosyal ağları varsa bilgiye ulaşmak daha az masraflı olacaktır (Erselcan, 2009: 249).

Coleman sosyal sermayenin boşanma, ayrılma ve göç gibi akrabalık ilişkilerindeki kopukluğa yol açan etmenler nedeniyle zayıfladığını belirtmiştir. Aileler akrabalarıyla, arkadaşlarıyla ve diğer tanıdıklarıyla iletişim ağlarının zayıfladığını sosyal sermayelerinin değerinin de düştüğünü belirtmiştir. Putnam'da aynı şekilde göçün insanın sosyal sermayenin değerini azalttığına belirtmiştir (Field, 2008: 157-158).

### **1.2.6. Normlar**

Normlar bir sosyal topluluğa ait bireylerin topluluk açısından ne tür davranışlara sahip olmaları gerektiği hakkında yazılı olmayan kurallar ve değerler bütünüdür. Bireylerin karşılıklı kurallara, geleneklere bağlı kalmaması yoluyla ortak eylemlerin başarılı sonuçlar vermesine olanak sağlayan kurallar olarak tanımlanmaktadır (Keleş, 2012: 31). Farklı bir görüşe göre ise normlar toplum tarafından devam ettirilen resmi ve gayri resmi yerleşmiş olan ortak kurallar olduğu için kişilerin gelecekte nasıl davranacaklarını belirlemede etkili olacaktır (Reyhanoğlu, 2006: 21).

Becker'a göre normlar sınırlı bilgi ve deneyime sahipken verdiğimiz akılcı bir tepki şeklindedir (Kitapçı, 2017: 30).

Bireyler arasındaki bağları güçlendiren normlar, sosyal sermayenin oluşması, toplumun faydası için bireylerin kendi çıkarından vazgeçmelerinden kaynaklanmakta, sosyal destek, statü, onur gibi ödüller ile desteklenmektedir (Özdemir, 2007: 74).

Putnam'a göre normlar herkesi kurallara uyulacağı şeklinde bir beklentiye sokacak bu beklenti de hem kolektif yaşamı hem de sosyal sermayenin üretimini ve sürdürülebilirliğini kolaylaştıracaktır (Uğuz, 2010: 61). Normları sosyal sermayenin odak noktasına yerleştiren normların mevcut ve etkin olduklarında sosyal sermayenin güçlü olduğunu düşünen teorisyen J. Coleman'dır (Uğuz, 2010: 61). Coleman'a göre normlar güçlü ise sosyal sermaye sağlanacak ve devamlılık oluşacaktır ancak değerli olarak algılanabiliyorsa dışsal bir ödül ve ceza söz konusu ise içselleştirilerek takip edilecektir. Buradaki en önemli hususlardan birisi de ağın açık veya kapalı oluşudur. Ağlar ne kadar çok kapalı olursa normlar da o kadar fazla olacaktır böylece ağların birbirlerine duydukları güven artacak ve sosyal sermaye üretimi artacaktır ve ağ ne kadar kapalı ise bireylerin normlara uyması da o kadar artacaktır çünkü bireyler normları güçlendirmeye ve uygulamaya çalışacaktır. Bunun tersi ağ kapalılığı azalma olduğunda bireylerin normlara uygun hareket etme olasılığı da azalacaktır (Uğuz, 2010: 62).

Karşılıklılık normları literatürde çokça tartışılmaktadır. Putnam'a göre iki çeşit karşılıklılık normu vardır bunlar; dengeli karşılıklılık ve genelleşmiş karşılıklılık şeklindedir. Dengeli karşılıklılık daha çok dengeler arasında eş zamanlı olarak yapılan değişimi (maddi ve manevi yardımı) anlatmaktadır ve aktörler arasında kısa dönemli bir takas ilişkisini ifade eder. Genelleşmiş karşılıklılık normları ise ilişkilerde denklik olup olmamasının önemini olmadığını eş zamanlılığın aranmadığını süregelen bir değiş tokuş ilişkisini ifade etmektedir. Genelleşmiş karşılıklılık normları bugün yapılan iyiliğin gelecekte geri dönüşümünün olacağı beklentisini de içinde barındırmaktadır ve toplumda yaygın güven ilişkilerinin kurulmasını sosyal sermayenin artmasını sağlayacaktır (Gerni, 2013: 20). Fukuyama ise karşılıklılık potansiyel olarak bütün insan ilişkilerinde bulunmaktadır ancak kişinin arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Yani güven, ilişki ağı, sivil toplum sosyal sermayenin sonucu olarak ortaya çıkmaktadır (Töremen ve Ersözlü, 2010: 84).

Sosyal normlar, informel bir sosyal kontrol şekli sağlamaktadır. Böylece formel kontrol biçimlerine ya da cezalara olan ihtiyaç azalmaktadır. Putnam ve

Coleman komşuluk ilişkilerinin geliştiği bölgelerde hem suç oranlarının düşük olduğunu hem de resmi politikalara olan ihtiyacın azaldığını belirtmekte ve sosyal sermayenin bu bölgelerde geliştiğini ifade etmektedir (Kapu, 2008: 272). Askeri örgütler ve aileler sosyal norm ve sosyal sermayeden nasıl yararlandığının en önemli örneğidir.

Hobbes'a göre sosyal normların yayınlanması, basılması, ilan edilmesi gerekmez, çünkü bütün dünyanın onayladığı bu doğa yasasını kendilerine yapılmasının doğru olmadığı düşünülen bir şeyi başkasına yapılmaması gerektiği şeklinde belirtmektedir (Esmer, 1999: 24). Sosyal sermayeyi üreten normlar geniş bir toplumsal alanı kapsamak, kabul görmek, yükümlülükleri sağlamak, sorumluluk almak gibi özelliklerdir (Özdemir, 2007: 191). Ortak ve paylaşılmış değerler Anthony Giddens'in da belirttiği gibi özel kuralların oluşturulduğu ve tekrarlandığı 'pratik bilinç' kavramından gelir ve bireylerin mantığını kavrayamadıkları ya da açıklayamadıkları halde bunlara uymaları ile önemli ölçüde güven ve istikrar sağlar (Ekinci, 2010: 68).

Fukuyama ise farklı bir bakış açısı sunarak tüm ortak ve değerlerin tek başına sosyal sermayeyi oluşturmada yeterli olmayacağını bazı ortak değerlerin yanlış ve olumsuz olabileceğini de belirtmiştir. Normların sosyal sermaye yaratması için bireyin sorumluluklarını tam yerine getirmesi ve karşılıklılık gibi özelliklerin olması gerektiğini vurgulamıştır (Öksüzler, 2006: 115). Fukuyama güvensizliğin yaygın olduğu bir toplumda güvenin yerini alan resmi kural ve yasal düzenlemelerin maliyetini normlarla ele almıştır (Öğüt ve Erbil, 2009: 26). Toplum içerisinde yaşayan bireyler arasında anlaşmalar normlarla tesis edilemiyor ve eşleştirilme sağlanamıyorsa düzensizlikler yasal olarak giderilmeye çalışılacaktır böylece hem maddi hem de manevi işlem maliyeti artacaktır (Öğüt ve Erbil, 2009: 26).

### **1.3. Sosyal Sermaye Sınıflandırmaları**

Sosyal sermayeyi incelemek için çeşitli sınıflandırmalar kullanılabilir. Çalışmada düzeylerine, boyutlarına, yaklaşımlarına göre inceleme yapılacaktır.

### 1.3.1. Düzeylere Göre

Sosyal sermaye sınıflandırmasında üç temel düzeyden bahsedilebilir. Mikro düzey genellikle Putnam'la bağdaştırılır. Bireylerin ya da aile üyelerinin sahip olduğu ağlar ve buna eşlik eden normlar ve değerlerin, toplumu bir arada tutan dışsallıklar yarattığını belirtir (Grootaert ve van Bastelaer, 2001). Mikro düzey, kolektif (toplu) eylemlerin değerine odaklanır. Bu yaklaşım sosyal sermayeyi, bireylerin kolektif eylem kapasitesini arttırmak için stratejik iş birliği kaynağı olarak görür (Franke, 2005).

Mezo (orta) düzey, Coleman'ın farklı gruplardan gelen bireylerin aynı görüşlere sahip olarak sosyal yapıyı oluşturması ile şekillenir. Bu kapsam dikey ve yatay birimlerdeki ve firmalar gibi birliklerdeki davranışları tanımlar. Dikey birimler, hiyerarşik ilişkiler ve üyeler arası eşit olmayan güç dağılımı ile nitelenmiştir (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001).

Sosyal ağlar gruplar arası iletişimi sağlar. Orta düzeyde bireylerden çok gruplar arası ilişkiler öne çıkar. Bu ağlar sayesinde bilgi akışı sağlanır (Burt, 2000). Bu düzey Portes'in açıkladığı enstrümantal sosyal sermaye kaynağına yakın bir kavramdır (Portes, 1998).

Son olarak makro düzey sosyal bağlılık ve bütünleşmenin değeridir. Bireylerin oluşturduğu gruplardan çıkıp toplumu bir arada tutan değer ve normların (temel olarak güven ve karşılık etkileşim gibi unsurların) çevresel, sosyal ve politik yapıların sosyal bağlılık ve vatandaşlık ve siyasi katılım için temel koşulları yaratması sosyal sermayenin makro düzeyidir (Franke, 2005). Mikro ve mezo düzeylerin çoğunlukla enformel, yerel, yatay ve hiyerarşik ilişkilerine karşılık makro düzey en yüksek formel yapı politik rejim, hukuk kuralları ve sivil politik yapılar gibi merkezler arası ilişkileri tanımlar (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001).

### 1.3.2. Boyutlarına Göre

Nahapiet ve Ghoshal (1998), çalışmalarında sosyal sermayeyi yapısal, ilişkisel ve bilişsel olarak üç boyuta ayırmış ve sosyal sermaye çalışmalarında yeni

bir dönemi başlatmıştır. Bu boyutların entelektüel sermayeyi ve buna bağlı olarak inovasyonu ortaya çıkardığını savunmuşlardır.

### **1.3.2.1. Yapısal Boyut**

Sosyal sermaye çalışmalarında en çok öne çıkan ve üstünde durulan boyut yapısal boyuttur (Leana ve Pil, 2006). Bilgi paylaşımını, ortak eylemleri ve kurallar, prosedürler ve örnek olaylarla desteklemiş kurulmuş roller, sosyal ağlar ve diğer sosyal yapılar aracılığı karar almayı kolaylaştırır. Görece olarak objektif ve dışsal gözlenebilir bir yapıdır (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001).

Sosyal ağlardaki aktörlerin çeşitliliği genel olarak yapısal boyutun konusunu oluşturmaktadır. Yapısal boyuttaki önemli bir noktada sosyal bir ağın, belirli bir kaynağa erişim için nasıl bir sosyal etkileşim kurulması gerektiğini tanımlamasıdır (Lee, 2009).

Ağ bağlantıları, sosyal sermayenin temelini oluşturan kaynaklara ulaşmayı sağlamaktadır. Ağ bağlantıları iletişim için önemli olup, bu bağların hangi şekillerde biçimlendiği sosyal sermaye gelişimi açısından önem arz etmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Sosyal sermaye sadece ağlar ya da bu ağları oluşturan üyeleri değil; aynı zamanda bu ağları karakterize eden ve oluşturan bilgi paylaşımı ve güven gibi kaynaklardır (Leana ve Pil, 2006).

### **1.3.2.2. Bilişsel Boyut**

Bilişsel boyut paylaşılan normlar, güven ve inançları temsil etmektedir. Bu yönüyle yapısal boyuta göre daha sübjektif ve soyuttur (Lee, 2009). Bir birliğe yapısını veren aktörlerin motivasyonu, iş birliği için karşılıklı etkileşimleri, ortak konulardaki kültürel birikim ve etkileşimler bilişsel boyutu oluşturmaktadır (Grootaert ve van Bastelaer, 2001).

Sosyal sermayeyi oluşturmak için ihtiyaç duyulan özellikler ortak dil ve durumdur. Ortak dil olmadan sosyal sermaye kuracak ve yaşatacak olan bağlantıların anlaşılması zorlaşmaktadır. Ortak durum oluşturma iki şekilde olabilir. Bunlardan biri, evrak, prosedür, memo gibi üyelerin hemen anlayacağı ve referans noktası

olarak kullanılabilir ortak nesnelere ve yapılar oluşturmaktır. İkincisi ise örgüte üyelerinin birbirlerine aktarabileceği ve örgütün geçmişini içeren hikayelerin paylaşılmasıdır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Lesser ve Prusak, 1999).

Örgüt ortak bir amaca sahip olduğunda, işten kaçınma problemi ortadan kalkmaktadır. Bu yönüyle sosyal sermaye formel kontratların, teşviklerin ve üyelerin ortak amaç doğrultusunda çalışmasını engelleyebilecek izleme sistemlerinin yerini alabilir. Buna ek olarak bilişsel boyut ilişkisel ve yapısal boyutu hem destekler hem de bunlar tarafından desteklenir (Leana ve Pil, 2006).

### **1.3.2.3. İlişkisel (Relational) Boyut**

Bireylerarası ilişkiler karşılıklı etkileşime dayanmaktadır. İlişkisel boyutun temel elemanları güven, normlar, beklenti ve yükümlülükler ve özdeşlemedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). İlişkisel sosyal sermaye bireylerarası en iyi uygulamaların aktarılmasını teşvik eder.

Güven, bireyler arası ilişkileri kurmak ve korumak için önemli bir unsurdur ve sosyal sermayenin ağırlık noktasını oluşturur. Güven ilişkisi içinde olan bireyler bilgi paylaşımını daha etkin ve aktif olarak gerçekleştirir.

Oluşturulan bu güven çemberi ile çemberin dışına bilgi sızmasını engelleyerek, üyeler arasında paylaşılmasını sağlar.

Fırsatçı davranışlarda bulunan bireylerin bu çember içinde olmaması üyelerin iş birliğini arttırarak hem örgütün hem de üyelerin faydalanacağı bir ortam hazırlar (Leana ve Pil, 2006). Bireyleri bir araya getirerek yeni bilgi yaratma ve paylaşmada onların güvenilirlikleri ve onların örgüte bağlılığı denenmiş olur. Bu deneme ile örgüt norm ve beklentileri enformel değerlere dönüştürmüştür. Tekrarlanan bu deneme ve dönüşümler diğer bireyleri de etkileyerek örgütteki dayanışmayı pekiştirir (Lesser ve Prusak, 1999).

### 1.3.3. Ağ Yapılanmasına Göre

Bağlayan sosyal sermaye bireyler arası yakın bağları temsil eder ve aile üyeleri ya da aynı etnik grubun üyeleri arasındaki kuvvetli bağlar olarak tanımlanır. Putnam'a göre bağlayan sosyal sermaye homojen kalma eğilimindedir. Sosyolojik bir yapışkan görevi gören bağlayıcı sosyal sermaye belirli karşılıkları desteklemek ve dayanışmayı sürdürmek için elverişlidir (Field, 2006).

Buna karşılık Hoyman ve Faricy homojen gruplardaki güçlü bağların, bireylerin kendi küçük sosyal çevresinde kalarak dış çevreden izole olması ve kayıtsız kalması sebebiyle inovasyonu engellediğini ileri sürmüştür. Bu nedenle güçlü bağlar bireyleri uyumlaştırır, yeni düşüncelerin uyumluluk adına geri çekilmesi, ortaya konmaması inovasyon önündeki en önemli engellerden biridir (Eklinder-Frick vd., 2011).

Köprülendiren sosyal sermaye bireyler arası daha uzak bağlantıları temsil eder. Bağlar zayıftır ancak iş arkadaşları, tanıdıklar, farklı etnik gruplardan arkadaşlar ya da arkadaşların arkadaşları gibi daha niteliklidir. Putnam, farklı sosyal gruplardan gelen bireylerin oluşturduğu gruplarda bilgi akışını sağladığını belirtmiştir (Field, 2006). Köprülendirme, açık ağlara vurgu yapar ve farklı sosyal bölümler arasındaki dışsal ya da topluluk dışı ağ yapıları ile nitelendirilir (Woolcock, 1998).

Birleştiren sosyal sermaye gücü elinde bulunduran bireyler arasındaki bağlardır ve güç seviyesine göre hiyerarşik yapıyı gözetir. Formel yapılardan giriş desteği almak için idealdir. Bağlayan ve köprülendiren sosyal sermayeden farklı olarak eşit olmayan bireyler arasındaki ilişkileri tanımlar.

### 1.3.4. Yaklaşımlarına Göre

Toplulukçu sosyal sermaye; toplumsal etkileşimlerin meydana getirdiği bağların oluşturduğu yapılarla ilgilenir. Normatif değer sistemleri çıktılarının insan ilişkilerini kolaylaştırıcı yönlerini araştırır.

Bağlayan sosyal sermayeye benzer şekilde aile, etnik grup, komşu gibi yakın çevreden aktörlerin oluşturduğu ve içlerinde buldukları topluluklar içinde kabul görmüş geleneksel normlara bağlı oluşturdukları sermayedir. İşbirliğinin altında yatan neden Putnam'ın vurguladığı ortak iyi ya da yurttaşlık erdemi için güven ilişkisi ve paylaşılan değerlerin geliştirilmesi gerektiğidir (Lee, 2009).

Ağ yaklaşımı; normatif değer sistemlerinin oluşmasını yardımcı ağ yapılarının sınıflandırmasına dayanır. Bağlayan, köprülendiren ve birleştiren sosyal sermayenin nasıl kurulduğuna yöneliktir. Güçlü ve zayıf bağların etkilerine değinir (Lee, 2009).

Kurumsal sosyal sermaye, sosyal sermayeyi sınırlayıcı ya da kolaylaştırıcı kurumsal çevrelerden türeyen maddi bir çıktı ya da bağımlı bir değişken olarak tanımlar. Diğer iki görüşün aksine kurumsalcı görüşte sosyal sermayenin oluşumu kurumsal yetki odaklarından bağımsız değildir, yaptırım gücü olan otoriteler tarafından belirlenir (Lee, 2009).

#### **1.4. Sosyal Sermaye Getirileri**

Örgüt içindeki ilişkileri açıklayan kamusal bir varlık olarak sosyal sermayeden sadece bireyler değil örgütün tamamı faydalanır. Sosyal sermayenin en önemli faydalarından biri yeni bilgi kaynaklarına erişimi kolaylaştırmasıdır (Inkpen ve Tsang, 2005). Cohen ve Prusak (2001: 28) sosyal sermaye faydalarını aşağıdaki gibi sıralamışlardır:

- Yerleşik güven ilişkileri, ortak referans çerçeveleri ve ortak hedefler sayesinde daha iyi bilgi paylaşımı
- Yüksek düzeyde güven ve iş birliği ruhu (hem örgüt içinde hem de örgütle müşterileri ve ortakları arasında) sayesinde işlem maliyetlerinin düşürülmesi
- İşten çıkarma, işe alma ve eğitim giderlerini azaltan, sık personel değişikliklerinin neden olduğu kopukluklara meydan vermeyen ve çok kıymetli örgütsel bilgiyi koruyan düşük işgücü devir oranları
- Örgütsel istikrar ve anlayış birliği sayesinde daha büyük bir kenetlenme

Leana ve Van Buren III (1999) sosyal sermayenin örgütsel faydalarını üyelerin ortak amaç doğrultusunda çalışmasının yarattığı olumlu etki sonucu bağlılığın artması, iş esnekliğinin artması, resmi denetleme mekanizmalarının yerini alan iş birliği anlayışı nedeniyle maliyetlerin düşmesi ve entelektüel sermayenin artması nedeniyle bilgi akışının kolaylaşması olarak sıralamışlardır.

### **1.5. Sosyal Sermayenin Olumsuz Yönleri**

Sosyal sermaye örgüte olumlu katkılar yaptığı gibi bazı yönleriyle örgütü olumsuz etkileyebilir. Güçlü grup bağları grup etkinliğini azaltabilir, yalın yönetim anlayışının aksine bazı atıl kaynaklar yaratabilir, (Leana ve Van Buren III, 1999), bağların sıklığı diğer bireylerin, özellikle örgüte yeni katılmış olanların fikirlerini ortaya koymalarını engelleyebilir (Eklinder-Frick vd., 2011).

Bireyler arası bağları korumak ve bu bağları etkin olarak tutmak her zaman maliyeti düşürmez, aksine arttırabilir. Özellikle güçlü bağları korumak zayıf bağlardan daha güçtür ancak güçlü bağlar yeni fikirleri ortaya çıkmasını zorlaştırabilir ve ataletle neden olabilir (Inkpen ve Tsang, 2005).

Ağ üyelerinin bilgiyi paylaşması ve ortak bir amaç uğruna diğer üyelere aktarması sosyal sermayenin yararlı bir sonucudur. Ancak her seferinde bu düzeni sağlayacak görünmez bir el bulunmamaktadır. Varlıkların eşitsiz dağılımı baskın grubun kullandığı bir sosyal sermayeye dönüşerek diğer alt grupların bilgi, etkileşim ve dayanışma faydalarından yararlanmasını engelleyecektir (Adler ve Kwon, 2002). Ayrıca çeşitli etnik kökenlerin, dinsel grupların, cinsiyet ayrımının, belli siyasi görüşlere sahip olanların diğer üyeleri dışlayan hatta ötekileştiren davranışları sosyal sermayenin olumsuz özelliklerinden sayılabilir (Cohen ve Prusak, 2001).

### **1.6. Sosyal Sermayenin Ölçümü**

Sosyal sermayenin birçok farklı disiplin tarafından ele alınmasını ve tanımlanması sebebiyle kullanılan ölçümler de çeşitlilik göstermektedir. Bir devletin, ülkenin ya da küresel bir bölgenin başarısının sadece kişi başına düşen GSMH gibi ekonomik göstergeler yerine bu örgütleri oluşturan insan faktörünün göz önüne

alındığı çok sayıda farklı gösterge bulma arayışına itmiştir. Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler, OECD ve Avrupa Birliği gibi birçok örgüt sosyal sermaye ve ölçümü üzerine çalışmalar yapmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001).

Dünya Bankası 1996 yılında bir çalışma başlatarak toplumsal gelişme ve kalkınmanın sosyal sermaye ile ilişkisini araştırmak üzere Sosyal Sermaye İnisiyatifi altında (SCI) 12 çalışma seçmiş ve 24 çalışma makalesi yayınlamıştır. Bu çalışmalar sonucu Dünya Bankası geliştirmekte olan ülkelerdeki sosyal sermayeyi ölçümleyen kısaca isimli SOCAT bir araç geliştirmiştir (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001)

Dünya Bankasının aksine OECD gelişmiş ülkelerdeki sosyal sermaye katkılarını ve gelişmişlik düzeylerine etkilerini ölçmüştür. 2003 yılında oluşturulan istatistik Birleşmiş Milletler tarafından devralınarak Siena Grup bünyesinde dört ana sosyal sermaye unsuru incelenmiştir. Bunlar, sosyal katılım, sosyal destek, sosyal ağlar ve yurttaş katılımıdır (Franke, 2005).

Fukuyama güveni sosyal sermaye ölçütü olarak kullanır ve birikimin karşılıklılık ilkeleriyle (iyilik yap iyilik bul gibi) ve sivil katılım ağlarının başarılı iş birliği aracılığı ile olacağını savunur (Feldman ve Assaf, 1999).

## İKİNCİ BÖLÜM

### KURUMSAL SOSYAL SERMAYE

#### 2.1. Kurumsal Sosyal Sermaye Tanımı

Sosyal sermayenin kaynağı bireyler, örgütler veya topluluklar arası ilişkilerden oluşmaktadır. Kavram olarak yaklaşık yüz yıldır farklı disiplinlerden birçok araştırmacı tarafından irdelenmesine rağmen örgütsel sosyal sermaye görece daha yeni tartışılmaya başlanmıştır. Napiet ve Ghoshal (1998) örgütün sahip olduğu sosyal sermayenin rekabet için sürdürülebilir örgütsel avantaj kaynağı olduğunu belirtmişlerdir. Leana ve Van Buren III (1999: 538) çalışması bu konuda öncü olmuş ve örgütsel sosyal sermayeyi “firma içindeki sosyal ilişki karakterini yansıtan kaynak” olarak tanımlamış ve başarılı ortak eylemlerle değer yaratan üyelerin ortak amaç yönelimi ve paylaşılan güven seviyesi ile gerçekleşeceğini belirtmişlerdir.

Woolcock (1998) güven, normlar, karşılıklılık ve adaletin belirli sosyal ilişkilerden besleneceğini ve etkin performansı kuracak ve devamını sağlayacak önemli bir unsur olduğunu ancak birbirinden bağımsız sosyal ilişkilerle sağlanamayacağını belirtmiştir. Sosyal sermaye temel olarak bireylerin sahip oldukları bağlar, karşılıklı ilişkiler sonucu meydana gelen güven ve paylaşılan ortak değerler bütünüdür.

Örgütler de bireylerin bir araya gelerek oluşturdukları topluluklar olarak tanımlanırsa bireylerin sahip oldukları bu birikimden faydalanmaları örgütsel sosyal sermayeyi yaratacaktır. Bu durumda örgütsel sosyal sermaye yapısal ve bireysel olarak iki yönden ele alınabilir. Yapısal boyut örgütlerin sosyal sermayeyi oluşturan ve besleyen tek bir birim olarak ele alırken bireysel boyut bireylerin sahip oldukları sosyal sermayenin birleşerek örgütün yararına kullanılacak sermayeyi oluşturduğunu savunur. Boyutları birbirinden ayırmak yerine birleştirerek bir tanım oluşturmak daha yerinde olacaktır. Örgütler birbirlerini tanımayan ve yöneticiler tarafından bir araya getirilen bireyler tarafından oluşturulur. Örgüte üye bireylerin

sahip oldukları sosyal sermaye örgütün sahip olduğu kaynaklardan biridir. Bu kaynaktan hem örgüt hem de üyeler faydalanabilir. Bu durumda örgütsel sosyal sermaye; örgütün iç çevresinde bireylerin dış çevresinde ise karşılıklı iletişimde bulunması sebebiyle kazandığı sosyal varlık ve kaynak bütünüdür. Leana ve Van Buren III (1999) iç çevredeki kazanım için üyelerin iş becerilerini geliştirmesi, dış çevredeki kazanım içinse paydaşlar için değer yaratmayı örnek olarak vermiştir.

Maddi zenginliklerin ötesinde gelişme ve ilerlemeler güçlü bir aile altyapısı, komşuluk ve akrabalık ilişkileri, insanlar arasında güvene dayalı oluşan bağlılık, birlik ve beraberlik, dayanışma, yardımlaşma, iyilikseverlik, adalet, hakkaniyet, liyakat gibi değerlerin ve kurumların varlığına bağlıdır.

Sürdürülebilir bir kurumsal sosyal sermayenin oluşmasında örgütlerin sahip olduğu değerler, kurallar ve oluşturulmuş kurumlar çok önemlidir. Milletlerin gerçek zenginliği, maddi zenginliğe sahip olmakla birlikte; erdemli değerlere sahip iyi insanlar yetiştirmek (beşerî sermaye) ve toplumda iyi kurallar ve kurumlar (kurumsal sermaye) tesis etmekle sağlanabilir.

İktisadi, finansal, fiziki sermaye kurumsal sermaye ve insan sermayesi ile kalıcı olabilir.

## **2.2. Kurumsal Sosyal Sermaye Unsurları**

Leana ve Van Buren III (1999), örgütsel sermayeyi oluşturan iki unsur olarak bağlantılılık ve güven olarak belirlemiş ve bu iki temel unsuru modellerinde çalışanlarla ilişkilendirerek örgüt için fayda-maliyet analizi yapmışlardır. Offe ve Fuchs (2002), sosyal sermaye unsuru olarak bağlantılılık ve güven ve ilgiyi eklemiştir. Bununla birlikte sosyal sermaye kaynakları olarak güvenle birlikte gösterilen ağlar ve normlar yine bu bölümde açıklanacaktır.

### **2.2.1. Bağlantılılık**

Bağlantılılık bireylerin ortak hedeflere ulaşmak için birlikte hareket etme isteği ve yeteneğidir. Bağlantılılık, ortak hissiyat yönüyle duygusal bir unsurken, birlikte hareket koordinasyonunu yönlendirme nedeniyle de yeteneğe dayalı bir

unsurdur (Leana ve Van Buren III, 1999). Sosyallikten farklı olarak bağlantılılık esas olarak bireylerin ortak amaçlar doğrultusunda birlikte hareket etme isteği ve bunu gerçekleştirebilecek yeteneğe sahip olmasıdır. Birey olarak ortak amacı gerçekleştirirken, bu hareketiyle grubu oluşturan diğer bireyleri etkileyecek ve amaca yönelik faaliyetlerini tetikleyecektir.

Offe ve Fuchs (2002) bağlantılılığı, bireylerin enformel ağlar ya da spor salonu, çevresel ağlar, dini gruplar, sivil toplum kuruluşları veya sosyal hareketler gibi yapılara bağlılığı olarak tanımlamıştır. Leana ve Van Buren III (1999) farklı olarak bireyin kendi isteği ile üye olduğu topluluklardaki beraberlik duygusunun ortak hareket yeteneğini yarattığını öne sürer.

### **2.2.2. Güven**

Örgütleri oluşturan bireylerin çoğunlukla yöneticiler tarafından bir araya getirilmeleri (bireylerin seçimlerdeki edilgenliği) nedeniyle güven yöneticilerin seçimleriyle başlamaktadır. Ayrıca güven bireylerin bir arada çalışması için gerekli bir etmendir. Leana ve Van Buren III (1999) güveni narin-dirençli ve iki ögeli-genelleştirilmiş olarak incelemiştir.

Narin güven formel grupların oluşturduğu ve fayda ve maliyetin dengeli olmadığı durumlarda sürdürülemeyen güvendir. Buna karşılık dirençli güven fayda ve maliyetin dengeli olmadığı durumlarda bile devam eden ve dayanağını örgütteki çeşitli bağlardan alan, deneyimler ve ahlaki bütünlüğe bağlı inançlardan alan güvendir. Güçlü sosyal sermayeye sahip örgütler dirençli güvene sahipken, zayıf sosyal sermayeli örgütlerde narin güven ilişkisi bulunmaktadır.

İki ögeli güven, iki grubun karşılıklı olarak birbirleri hakkında bilgi sahibi olmaları sonucu oluşur. Genelleştirilmiş güven ise kendi türünde ve kendinden farklı olan bireylere güvenmektir. Putnam'ın bağlayan sosyal sermaye tanımındaki gibi aile, arkadaş çevresi gibi homojen gruplar arası kuvvetli bağlar gibi özelleştirilmiş güven bireyin sadece kendine benzeyen bireylere karşı duyduğu güvenken, genelleştirilmiş güven bireyin kendine benzeyenler dışında diğer kişilere karşı duyduğu güvendir (Uslaner, 2008).

Offe ve Fuchs (2002) güveni kalın ve zayıf olarak ikiye ayırmaktadır. Zayıf güven, korku eksikliği ve diğer bireylere duyulan şüphedir. Eğer birey grubu oluşturan diğer bireylere karşı düşmanca tavırlar sergiler, gizliliği ihlal eder, aldatır, güvenilmez ya da ikiyüzlü davranışlar sergiler ve buna benzer riskler oluşturacak davranışlar içine girerse zayıf güven unsurları sağlanmış olur. Bir yönüyle kişinin kendine olan güvensizliği diğer bireylerle oluşturacağı güven ilişkisini zedelemektedir. Kalın güven ise zayıf güvenin tersine ortak hareketin sağlayacağı karşılıklı faydanın sağlanması ve bununla beraber bireylerin çoğunun iyi huylu ve hayırsever olması nedeniyle kurulacak ortaklıkların zararsız olacağı inancıdır.

Cohen ve Prusak (2001: 59) örgütsel güveni ölçülerinden biri olarak “güven yelpazesi”ni tanımlamış ve kapsadığı kişi bakımından seyrek ve sık olarak ikiye ayırmıştır. Seyrek güven yaygın örgütsel güveni, sık güven ise yerel gruplar içindeki güçlü güven bağlarını tanımlamaktadır. Bireylerin birbirlerine olan tavsiyeleri güveni katlayarak arttırır. Bu yönüyle bireysel güven ile kurumsal güven arasında bir köprü oluşturur. Örgüte bağlı bireylerin birbirlerine tavsiye edilmesi bireysel güveni giderek azaltsa da (bireyin tavsiye edilen kişiyi tanımaması sebebiyle) diğer üyeler tarafından örgüt mensubu olması sebebiyle güven duyulan birey olarak tanımlanacaktır.

Güven insan toplumunun temeli olduğu gibi, sosyal sermaye de güvene dayalıdır. Sosyal sermaye tanımları bağlantılılık ve ağların ortak değerlere bağlı olduğundan bahsederler. Burada en önemli ortak değer güvendir. Her ne kadar akademisyenler güvenin sosyal sermaye için bir ön koşul mu veya sosyal sermaye çıktısı mı olduğu konusunda bir anlaşmaya varamamış olsalar da güvenin, sosyal sermayenin temel değeri olduğu konusunda hemfikirdirler. Makul bir güven düzeyi olmadan, sosyal sermayeyi oluşturan, ilişkiler, bağlar, topluluklar ve iş birliği sağlanamaz (Cohen ve Prusak, 2001).

Pazar mekanizmalarının aksine sosyal malların değişimi karşılıklı davranışa en azından karşılıklı olması beklentisine dayanır. Bu güvene dayalı bir beklentidir ve bireyin geri ödeme yapması için belirli bir zaman verilemez (Castiglione, 2008).

Keefe ve Knack (2008) güven kaynağı olarak beş temel etkeni almışlardır. Bunlardan birinci resmî kurumlardır. Resmî kurumlar, görevli bireylerin yükümlüklerinden kaçmasını engelleyerek toplumdaki diğer bireylerin için örnek olması ve güven oluşturuıcı davranışları pekiştirir. Güçlü resmi yapılardaki örnek güven davranışları toplumdaki diğer bireylere de olumlu yansıyarak yayılmayı sağlayacaktır. İkinci güven kaynağı da itibardır. İleride beraber iş yapmak isteyen bireyler tutarlı olmak için güvenilir davranışlar sergiler. Bir diğer güven kaynağı sosyal aforoz tehlikesidir. Güvenilir davranışlarda bulunmayan bireyler toplumdaki dışlanır. Dışlanmak istemeyen bireyler güvenilir davranışlar sergiler. Dördüncü kaynak sosyal heterojenliktir. Aynı etnik köken, çevre okul gibi bağlar azaldıkça (heterojenlik arttıkça) güven düzeyi düşer. Son olarak da grup üyeliği güven kaynağıdır. Putnam, gönüllü grupların iş birliği, dayanışmayı ortak ruhu yavaş yavaş pekiştirdiğini vurgulamıştır (Field, 2006). Gruba üye olmanın verdiği aidiyet duygusundan mahrum kalmak istemeyen bireyler güvenilir davranış sergiler.

### **2.2.3. İlgı**

İlgı, sosyal ve politik hayata ait düşünce ve fikir setidir. En geniş anlamıyla ilgı, bireyin üyesi olduğu politik ve sosyal çevrenin maruz kaldığı çevreyle etkileşimi sonucu oluşan maddi refah düzeyi, ahlaki davranış, kişisel gelişim ve kolektif yaşama dair özelliklerin toplamıdır. İlgı, sivil sorumluluğun gerekli bir bilişsel ön koşuldur. Bunun tersi ise kayıtsızlığın, umursamazlığın kavramsal durumudur (Offe ve Fuchs, 2002).

### **2.2.4. Normlar**

Sosyal normlar bir grup birey tarafından uygun ya da uygun ve doğru olmayan olarak değerlendirilmiş hareketler bütünüdür. Normlar beraberinde uygun hareketler için ödül veya uygun olmayan hareketler için cezalandırılmayla sonuçlanır. Ancak bireyin hareketlerini belirleyici temel faktör olmaktan çok tercih yaparken fayda ve zararlarını göz önünde bulunduracağı bir seçim faktörüdür (Keefe ve Knack, 2008).

“Ulusların Zenginliği” kitabında açıkladığı tüm ekonomik aktörlerin faydayı maksimize edecek şekilde çalışırsa her şeyin en iyi şekilde çalışacağı ünlü “görünmez el” teorisinden önce Smith’in 1759’da yayınladığı ilk kitabı “Ahlaki Duygular Teorisi”nde sosyal normların, ahlak ve yurttaş erdemlerinin önemini vurgulamıştır (Rothstein, 2005). Smith’e göre zenginlerin yüceltilip fakirlerin küçük görülmesi ahlaki erozyonun en büyük nedenidir.

18.yy’ın ikinci yarısında Glasgow Üniversitesi’nde görevli Profesör Francis Hutcheson’ın öne sürdüğü içten gelen hayırseverlik kavramını Smith geliştirerek bireyin hareketlerini toplumun içselleştirilmiş normlarının düşünsel anlamda eşit adalete göre düzenlediğini belirtmiştir (Rothstein, 2005).

İçten gelen ahlaki duygulara en sistematik yaklaşım David Hume’dan gelmiştir. Hume, bireyin herhangi bir yakınlık duymadığı birine yardım etmesinin gelecekte yardım ettiği bireyden karşılık beklemenin bir sonucu ve karşılıklı iletişim konusunu araştırmış, bunun her iki taraf için de faydasını belirtmiştir. Hume böylece, dinle alakalı olmayan, sosyal sermayenin birleştiren yükümlülüğünü bulmuştur (Paterson, 2000).

### **2.2.5. Ağlar**

Coleman ve Loury sosyal sermayenin ortaya çıkması için yoğun ağların gerekli koşul olduğunu öne sürerken Burt tersini savunmaktadır. Burt’e göre bağların yokluğu yapısal boşlukları doğurur ve bu boşluklar hareket kabiliyeti kazandırır. Böylece yoğun ağların taşıdığı gereksiz bilgiler yerine zayıf bağlarla yeni bilgi ve kaynaklara ulaşılabilir (Burt, 2000).

Putnam ağları formel ve enformel olarak ikiye ayırmıştır. Enformel ağlar, aile, komşu, okul arkadaşı gibi gönüllü olarak bir araya gelen bireyler arası bağlardır. Formel ağlar ise resmi olarak kurulmuş gruplar/birliklerdeki bireylerin oluşturduğu ağlardır (Stone, 2001).

### 2.3. Kurumsal Sosyal Sermaye Yatırımları

Sosyal sermayenin diğer sermaye türlerinden farklı olmadığı, fayda beklentisi için yapılan yatırımlar bütünü olduğu sermaye tanımında belirtilmişti. Maddi sermaye türlerindeki gibi sosyal sermaye de yatırıma ihtiyaç duyar. Sosyal sermaye, konusu itibariyle sosyal yapıları ve bu yapıları oluşturan bireylerin birbirleriyle ilişkilerine bağlı olduğu için yatırım türleri ve araçları maddi sermaye türlerinden farklılık göstermektedir. Diğer yandan maddi sermaye türlerinin aksine sosyal sermaye bireysel sahip olunan değil, örgütleri ya da grupları oluşturan üyelerin sahip oldukları ağlar, paylaşılan değerler ve karşılıklı güven gibi ortak eylemlerin oluşturduğu bir sermayedir.

Farr sosyal sermayeyi bireyler tarafından paylaşılan, geleceği olan ve üretken bir fon olarak tanımlamıştır. Bu fona yatırım yapıldığında veya böyle bir fon oluşturulduğunda işlem maliyetleri tüm katılımcılar için düşecek ve biriken bir refah sağlanacaktır (Van Deth, 2008).

Sosyal ilişkiler gerek iş hayatında gerekse özel hayatta yeterince zor ve uzun zamanda gelişen ilişkilerdir. Prusak ve Cohen (2001) sosyal sermaye yatırımlarını üç ana başlık altında toplamıştır. Birlik olmayı teşvik eden ilişki kurma, bireylerin birbirlerine güvenebilecekleri değer ve normları teşvik eden güven sağlama ve bireysel çabalardansa takım çabalarını teşvik eden değerleri yaratan iş birliğinin gelişmesine yardım etmedir (Ellinger vd., 2011). Ellinger vd., (2011)'nin çalışması örgütsel sosyal sermayeye yapılan yatırımların çalışanların performansını pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuştur.

Sosyal sermaye yatırımları her durumda maliyet düşürücü bir yatırım olmayabilir. Sosyal ilişkiler yapısı itibariyle zaman, enerji ve sürdürmek için ilgi isteyen ilişkilerdir. Bireyler arasında ilişki kurmak, ortak deneyim, dil oluşturmak ve sürdürmek belirli bir gayret gerektirir. Güçlü sosyal bağlar diğer bireylerin gruba girişini engelleyebilir, grubun diğer gruplarla veya bireylerle ilişkisini sınırlandırabilir. Bu nedenle sosyal ilişkilerin olumlu ve olumsuz yönleri arasında dengeli bir yaklaşım bulmak çok önemlidir (Nakamura ve Yorks, 2011).

## 2.4. Kurumsal Sosyal Sermaye Faydaları

Çalışanlar arasındaki bağları nedeniyle yapısal, çalışanların karşılıklı güveni nedeniyle ilişkisel ve üyelerin ortak paylaştıkları değer ve amaçlar nedeniyle bilişsel boyutlardan oluşan, çalışanlar arasındaki ilişki bütünüdür. Her bir boyut bilgi aktarımı ve iş birliğini kolaylaştırarak örgütsel çıktıların geliştirilmesi üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Andrews, 2010). Ayrıca örgütsel yaratıcılığın iki temel taşı olan sosyal etkileşim ve farklı kaynak girdilerinin öne çıkmasını sağlar (Merlo vd., 2006).

Örgütsel sosyal sermaye temelinde güven, bağlılık ve iş birliğinin desteklenmesi ile örgüte fayda sağlayacak bir kaynaktır. Sosyal ilişkilerin desteklenmesi, amaç birliği oluşturma ve takım halinde çalışmanın örgütün sosyal kaynağını oluşturacaktır. Leana ve Van Buren III (1999: 547) örgütsel sosyal sermaye faydalarını dört başlık altında toplamıştır. Bunlar,

- Üyelerin bireysel davranışlarını grubun/örgütün uzun dönemli amaçları için bireysel bağlılığını düzenleme
- Temelini genelleştirilmiş güvenden alan, ortak kimlik ve hareketleri öne çıkartarak çalışan performansını yükselten ve inovasyona imkân veren esnek iş ortamına olanak sağlama
- Hiyerarşik yapıları, zorlayıcı formel idareyi ortadan kaldırarak ortak amaçlar için hareket etmeyi yönetmeyi kolaylaştırma ve kendi kendini yöneten örgütlere imkân sağlama
- Özellikle formel yapılara oranla iş yapış, bilgi akışı gibi örgütlere rekabet avantajı sağlayan entelektüel sermayeyi arttırması.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

#### 3.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Özellikle son yıllarda örgütler için beşerî sermaye faktörü çok önemli bir konu haline gelmiştir. Artık çalışanlara işletmelerin en değerli kaynakları gözü ile bakılmaktadır. Diğer maddi kaynaklar da önemli olmasına rağmen diğer kaynakları kontrol edenlerin, yön verenlerin işletmedeki çalışanlar olması sebebi ile insan unsuru ön plandadır. Bir işletmenin sahip olduğu teknoloji, araç gereç ne olursa olsun, sermaye gücü ne olursa olsun, sahip olduğu insan gücü verimsiz ve niteliksiz ise, sahip olduğu diğer kaynakların etkin kullanımı pek mümkün olmayacaktır. İşletmeler sahip olduğu insan kaynağını işletme amaçlarına yöneltebildiği ölçüde başarılı olabilirler. Tüm bu nedenlerden ötürü insan unsuru işletmeler için kilit bir faktördür.

İnsan kaynağının bu denli önemli olduğu günümüzde, nitelikli personelin elde tutulması ve personelin daha fazla performans ortaya koyması işletmeler açısından daha da önem kazanmaktadır. İşte bu noktada “örgütsel bağlılık” kavramı ön plana çıkmaktadır. Çünkü bağlılığı yüksek çalışanların örgütte daha uzun süre kaldıkları, görevlerini yerine getirmede daha çok çaba gösterdiği ve örgütle olumlu bir ilişki gösterdiği ifade edilmektedir (Kantav, 1998: 16). Bu nedenle örgütsel bağlılığı artırıcı unsurları belirlemek son yıllarda sıkça araştırma konusu olmaya başlamıştır. Örgütsel bağlılık konusu endüstriyel ve örgütsel psikoloji alanlarında araştırmacıların dikkatini çeken bir husustur.

Örgütsel bağlılık “kişinin örgütü ile kurduğu kimlik birliğinin ve kendisini o örgütün bir parçası olarak hissetmesinin derecesidir” (Schermerhorn vd., 1994: 144). Başka bir tanımla örgütsel bağlılık, “kişinin örgütü ile girdiği kimlik birliğinin ve örgütte aktif bir şekilde kalmaya devam etmeyi istemesinin derecesidir. Manyetik bir

gücün bir metali çekmesi gibi, kişinin gelecekte örgütte kalmaya istekliliğinin ölçüsüdür” (Davids ve Newstroom, 1989: 179).

Örgütler için başka önemli bir konu olan iş tatmini ile örgütsel bağlılık birbiri ile yakın ilişkide olan kavramlar olması nedeni ile birbirlerine karıştırılan konulardır. İş tatmini kişinin işi ile hissettiği negatif veya pozitif duyguların derecesidir. Bu, kişinin iş yerindeki fiziksel ve sosyal şartlara duygusal bir tepkisidir (Schermerhorn vd., 1994: 144). Her iki kavramda işten ayrılmayı ve devamsızlığı etkileyen önemli tutumlar olmasına rağmen örgütsel bağlılık iş tatmini gibi değişken değil, daha istikrarlıdır (Erol, 1998: 54). Kişi çalıştığı iş yerinin fiziksel ve sosyal şartlarından çok memnun olabilir. Ancak bu durum kişinin ileride de o örgütte kalacağı anlamına gelmez. Çünkü örgütsel bağlılık aynı zamanda örgütün amaç ve değerlerinin kişi tarafından kabulünü de içerir.

Örgütsel bağlılığın tanımını biraz daha açmak ve netleştirmek için örgütsel bağlılığın boyutlarını ortaya koymak yararlı olacaktır.

### **3.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları**

Örgütler açısından bakıldığında, çalışanların örgüte nasıl bir bağlılık duygusu içerisinde olduğunun bilinmesinde büyük fayda bulunmaktadır. Personelin nasıl bir bağlılık içerisinde olduğu bilirse, bunu artırmaya yönelik şartlar oluşturulmaya çalışılarak bağlılık duygusu daha da artırılabilir.

Örgütsel bağlılıkla ilgili olarak birçok araştırma yapılmış olup, örgütsel bağlılığın aslında birkaç boyutu olan bir olgu olduğu görülmüştür. Yapılan çalışmalarla bu farklı boyutları oluşturan nedenler araştırılmış ve cevapları ortaya konulmuştur. Allen ve Meyer örgütsel bağlılığı üç grupta ele almışlardır. Bunlar (Balay, 2000: 21):

- Duygusal Bağlılık Boyutu,
- Devam Etme İsteği Boyutu
- Normatif Bağlılık (Zorunluluk İsteği) Boyutu'dur.

### 3.2.1. Duygusal Bağlılık

Çalışanın örgütüne duygusal bağlılığı, onunla bütünleşmesini yansıtır. Duygusal bağlılıkta personelin örgütte kalma nedeni, örgütün amaç ve değerleri ile özdeşleşmeleridir. Duygusal bağlılıkta bağlılık, paylaşılan değerlerden ve amaçlardan kaynaklanmaktadır (Balay, 2000: 21-26).

Bu boyutun temelini Porter'ın "Bireysel-Örgütsel Amaç Uyumu" yaklaşımı oluşturur. Porter, örgütsel bağlılıkla ilgili birtakım çalışmalar yapmış ve neticesinde örgütsel bağlılığın üç unsurun sonucu olduğunu belirtmiştir (Greenberg ve Baron, 1996: 183):

- Organizasyon amaç ve değerlerinin kabulü,
- Organizasyonun amacına ulaşmada gönüllü katkıda bulunma isteği,
- Organizasyonda kalmaya devam etme isteğidir.

Porter'ın bu yaklaşımından da anlaşıldığı üzere, duygusal bağlılıkta kişi organizasyonun değerlerine ve bunun paralelindeki amaçlarına katıldığı için organizasyonda kalmak istemektedir. Örgütle özdeşleşme söz konusudur. Kişi organizasyonun değerlerini gönülden kabul ettiği için organizasyon için her türlü fedakarlığı yapmaya hazardır. Kişi bir anlamda kendini örgüte adamıştır.

### 3.2.2. Devam Etme İsteği

Devam etme isteği, daha ziyade ihtiyaç bazlı sadakat durumunu ifade etmektedir. Becker devam etme isteğini "örgütten ayrılmanın algılanan maliyetlerine tepki olarak tutarlı faaliyet çizgisi (örneğin örgütte üyeliği sürdürme) takip etme eğilimi" olarak tanımlamaktadır. Örgütten ayrılmanın maliyetlerini arttıran herhangi bir faktör (psikolojik, finansal veya fiziksel maliyetler) devam etme isteğinin gelişmesine yol açabilir. Kısaca devam etme isteği, çalışanın örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek ve çabanın boşa gideceği endişesi ile örgütten ayrılma eğilimindeki azalmayı ifade eder (Yılmaz ve Keskin, 2001: 556).

Devam etme isteği, kişinin örgütü terk ettiğinde kişiye karşı oluşacak yüksek maliyetlerle ilgilidir. Kişi örgütü terk etmek istemez, çünkü yıllar boyu çalıştığı organizasyona emeklilik planları, sıkı arkadaşlık ilişkileri gibi birtakım yatırımlar yapmıştır (Greenberg ve Baron, 2000: 182). Kişi böyle bir durumda kendine “Bu işimden ayrılırsam şu andaki pozisyonuma tekrar ulaşabilir miyim?” “Buraya kadar gelebilmek için çok zaman harcadım. İşten ayrılırsam yine bu kadar zamana katlanmak zorunda kalabilir miyim?” gibi sorular sorar ve mevcut durumu sağlayamayacaklarından endişe ederler. Ayrıca bazı kişiler “sürekli iş değiştiren” imajına sahip olmak istemezler (Greenberg ve Baron, 1996: 182).

### **3.2.3. Normatif Bağlılık (Zorunluluk İsteği)**

Normatif bağlılık ya da zorunluluk isteği, iş görenlerin örgütte kalma ile ilgili yükümlülük duygularını yansıtır. Bireylerin örgüte bağlılık duyması, kişisel yararları için bu şekilde davranmaları istendiğinden değil, fakat yaptıklarının doğru ve ahlaki olduğuna inanmaları nedeniyle belli davranışsal eylemleri sergilemelerine yardım eder (Balay, 2000: 22).

Bu tip bağlılıkta kişiler sahip oldukları bir takım ahlaki değerlerden ötürü bağlılık gösterirler. Kişi örgütüne bağlıdır, çünkü kendisinin örgütüne bağlı olmakla yükümlü olduğunu hisseder. Çünkü onlar için doğru olan davranış budur. Bu tür kişilerde “kişi örgütüne sadık olmalıdır” görüşü hakimdir.

Yüksek derecede organizasyona bu şekilde bağlı kişiler organizasyonu terk ettiklerinde diğerlerinin kendileri hakkında ne düşündükleri ile ilgilidirler. Bu kişiler işverenlerini ve diğer çalışma arkadaşlarını hayal kırıklığına uğratmak istemez ve istifaları halinde bu kişilerin kendileri hakkında kötü düşüneceklerine inanırlar (Greenberg ve Baron, 2000: 182).

### **3.3. Örgütsel Bağlılık Düzeyleri**

Örgütsel bağlılıkla ilgili yaptığı çalışmada Randall (1987), bağlılık düzeyleri ile bu düzeylerin bireye ve örgüte yönelik olumlu ve olumsuz sonuçlarını irdelemiştir

(Bayram, 2005: 135). Bu bağlamda ortaya çıkan düşük, orta ve yüksek örgütsel bağlılık kavramları aşağıda ifade edilmiştir (Randall, 1987; Bayram, 2005).

### **3.3.1. Düşük Düzeyde Örgütsel Bağlılık**

Çalışanın örgütten iyi bir maaş ve kariyer beklentisine karşılık örgütünde çalışandan yüksek derecede performans ve verimlilik istemesi karşılıklı dengelerin kurulmasını sağlamaktadır. Geçen süre içinde dengeler sağlanamazsa olumsuzluklar oluşmaktadır. Bu durum diğer çalışanlara yansiyarak örgüt içinde huzursuzluk, verimsizlik ve iletişimsizlik gibi olumsuz sonuçlar doğurmaktadır.

Düşük örgütsel bağlılık, olumsuz olduğu kadar olumlu sonuçların da meydana gelmesine sebep olmaktadır. Kişiler örgüte düşük bağlılık mecburiyetinden kurtularak, bağımsız bir özgürlük elde eder ve yeteneklerini daha da geliştirme imkanı bulabilir. Bağlılığın azalması kişiye yeni iş olanaklarına ulaşma imkanı da verebilir. Diğer yandan alt bölümlerde kişi daha da başarılı işler yapabilir (Bayram, 2005: 59)

### **3.3.2. Orta Düzeyde Örgütsel Bağlılık**

Çalışanlar örgütün ancak bazı değerlerini kabul etme yeterliğine sahip olmakta, örgütün beklentilerini karşılarken, bir yandan örgütle bütünleşmeyi diğer yandan da kişisel değerlerini korumayı sürdürmektedirler. Bu durum verimsizliğe ve kararsızlığa yol açabilecektir (Bayram, 2005: 136).

Orta düzeyde örgütsel bağlılık olumlu sonuçlar doğurmayabilir. Bu yaklaşıma sahip olan çalışanlar, örgüt ile sosyal bağları arasında bir ikilem ve çatışma halinde bulunurlar. Bu yaklaşımda tam teslimiyet olmaması örgüt içindeki hal ve hareketlerini etkileyecek, örgüt içinde aksamalara neden olacaktır (Balay, 2000: 91).

### **3.3.3. Yüksek Düzeyde Örgütsel Bağlılık**

Çalışanların örgütün başarısı için özverili davranması, iş yerinde verimli çalışmanın olması, çalışanlar arasında ileri bir iletişim becerisinin olması gibi faktörler örgütün başarısını etkilemektedir. Yüksek düzeyde örgütsel bağlılık her

örgütün isteyeceği bir bağlılık türüdür. Bu bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte güçlü tutum ve eğilimlerle bağlılık gösterirler. Bu bağlılığa sahip çalışanlar, meslekte başarı ve ücrette doyum sağlayabileceği gibi örgüt tarafından, çalışanın sadakatine karşılık ona yetki devrederek, onun daha üst pozisyonlara getirilmesi şeklinde ödüllendirmektedir (Bayram, 2005: 136). Performans ve rekabet gücü artan örgüt, amaçlarını daha kolay ve yüksek düzeyde karşılayabilir (Balay, 2014: 89-91).

### **3.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Örgütsel bağlılık konusunun anlaşılmasında ele alınması gereken diğer bir husus ise örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdir. Kişinin çalıştığı örgüte olan bağlılığı özellikle kişinin işe girmesinden hemen önce ve işin ilk birkaç ayında birtakım faktörlerden etkilenmektedir. Kişi ilk olarak işletmeye gelirken birtakım beklentilerle gelmektedir. Ayrıca her kişinin kendine has bir takım karakteristik özellikleri vardır. Örneğin kişiler bir takım farklı değerlere sahip olabilirler ya da donanımları (eğitim vs.) farklı olabilir. Ya da başta da anlatıldığı gibi işe başladıktan sonra bir takım örgütsel faktörler kişiyi örgütte bağlayabilir ya da örgütten uzaklaştırabilir. Örgütsel bağlılık kavramı genelde beş faktörden etkilenmektedir. Bunlar kişisel faktörler, örgütsel faktörler, iş ahlakı, işin özellikleri ve örgüt dışı faktörlerdir.

#### **3.4.1. Kişisel Faktörler**

Kişinin çalıştığı kuruma bağlılığını etkileyen demografik özellikler bulunmaktadır.

Bu demografik özelliklerle örgüte bağlılık arasında özellikle yaş faktörünün olumlu bir ilişkinin olduğu söylenebilir. Çalışanın örgütte kalma süresi ile kariyer yapma imkânı birbiriyle bağlantılıdır. Yaşlı çalışanlar genç çalışanlara göre daha cazip işlere atılmayı riskli bulurlar, örgütün amaç ve değerlerini benimsemeye daha özen gösterirler.

Cinsiyet ve örgüte bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sonucu pek tutarlı değildir. Birtakım çalışmalar kadınların erkeklere kıyasla örgüte daha

bağlı olduklarını ortaya koyarken birtakım çalışmalar erkek elemanların kadınlara göre örgütle özdeşleşmeleri ve işe katılım ortalamalarının daha yüksek olduklarını ortaya koymuştur. Kadınların ailesel rollere verdiği değer ve işgücüne katılmanın önünde bulunan engeller bu farklılığa neden olmaktadır.

Medeni durum ve örgüte bağlılık; bekar çalışanların evli çalışanlara göre alternatif iş fırsatlarını değerlendirmede daha girişken oldukları söylenebilir. Çünkü evlilerin yükümlülüğü vardır ve riske girme konusunda daha çekingen davranırlar. Evli erkeklerin örgüte daha yüksek derecede bağlılık gösterdiği sonucuna ulaşılabilir. Kadınların evlilikle beraber artan iş yükü ve sorumlulukları örgüte olan bağlılıkta azalmaya yol açmaktadır.

Kıdem ve örgütsel bağlılık; Çalışanın örgütte ki çalışma süresi kişinin örgütüne ve kendisine yaptığı bir yatırımdır. Yeni iş fırsatlarında, örgütsel bağlılıkta hizmet süresinin muhasebesi yapılmalıdır.

Eğitim ve örgüte bağlılık arasında ters bir ilişki mevcuttur. Eğitimi düşük kişilerin alternatif iş imkanları az olduğu için, mevcut işlerine daha çok bağlılık göstermeleri mümkündür. Bu pasif bağlılık ya da sadakat olarak nitelenir (Kantav, 1998: 72).

Tüm bu faktörlerin içerisinde belki de en önemli olanı değerler hususudur. Değerler özellikle yeni işe alınan kişi için başlangıçta bağlılığın oluşması için önemlidir. Çünkü kişi işe yeni başladığında işle ilgili birtakım beklentileri vardır ki değerler bu beklentilerin içerisinde yer alır (Miner, 1988: 234).

Başta da anlatıldığı üzere “duygusal bağlılık” kişinin organizasyonun değerlerini benimsemesi ve organizasyon amaç ve hedefleri için gönülden destek göstermesi demektir. Bu noktada işletme değerleri ile kişisel değerleri uyuşmayan bireyler için duygusal anlamda bağlılıktan söz etmek son derece güçtür. Değerler bize neyin iyi, doğru ve arzu edilir olduğunu söyler ve duygularımızla ve İlişlerimizle bağlantılıdır. Değerler neyin iyi, neyin değerli, neyin yakışık alır sorularının cevabıdır. Değerler farklı alternatifler karşısında bir seçim yapmamız

gerektiğinde bize yol gösterir. Değerler düşüncelerimiz ve fikirlerimiz için temel teşkil eder.

Kişinin sahip olduğu değerler kolaylıkla değiştirilmesi mümkün olmayan husustur. Bu nedenle işletme değerleri ile kişinin değerleri uyuşmadığında ne işin başlangıç safhasında dolayısıyla ne de ileriki yıllarda bağlılık oluşması mümkün değildir.

### 3.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen unsurlardan bir kısmı örgütsel faktörler olarak ifade edilmektedir. Kişinin sahip olduğu bireysel nitelikleri ne olursa olsun, örgütten kaynaklanan birtakım aksaklıklar kişinin bağlılık duygusunu zedeleyecektir. Bir iş yerindeki ortamın gerek yönetsel gerekse fiziksel açıdan kalitesi ile çalışanların memnuniyeti arasında doğru orantılı bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen örgütsel faktörlerden ilki yönetim biçimidir. Çalışanların örgütün değerlerine ve amaçlarına bağlanma derecesini etkileyen faktörlerden biri de örgütlerde yönetim biçimidir. Niehoff vd. üst yönetimin uyguladığı yönetim stiline çalışanların bağlılık derecesini etkilediğini ortaya koymuşlardır. Gaertner ve Nollen esnek ve katılımcı yönetimin örgütsel bağlılığı pozitif yönde etkilediğini ortaya koymuşlardır. Morris ve Steers merkezi olmama derecesi ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır (Steers ve Porter, 1983: 443).

Örgütün sosyal atmosferini geliştirmek, ortak amaç ve paylaşılan vizyon yaratmak, örgütsel bağlılığı arttırmada olumlu sonuçlar vermektedir. Tam aksi olan katı merkezîyetçi mekanizmaları arttırmak, otonomiye azaltmak çalışanların örgüte bağlılık duygusunu zedelemektedir. Ayrıca çalışanlara güvenen yönetim tarzı, örgütsel vatandaşlık duygusunu arttırmaktadır (Kantav, 1998: 75).

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer unsur, takım çalışmasıdır. Önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için bir araya gelen ortak hareket eden, birbirine bağımlı topluluklar takımı oluşturmaktadır. Takım çalışması çalışanların örgüt içinde

plan yapmalarını, paylaşım duygusunun gelişmesini, birlikte hareket etmeyi, işin verimli ve kaliteli şekilde yapılmasını sağlamaktadır.

Örgütsel bağlılığı etkileyen bir diğer örgütsel unsur, örgütsel adalettir. Örgütlerde adalet kavramı iki açıdan incelenmektedir. Birincisi dağıtıcı adalettir. Bu, örneğin kişinin ücretle ilgili olarak aldığı ücret toplamının ne kadar adil algılandığını gösterir. İkincisi ise yöntemsel adalettir. Bu ise, ücret toplamının neye göre karar verildiğinin adil algılanmasıdır. Sonuç olarak dağıtıcı adaletin adil algılanması ücret ve iş tatmini gibi iki kişisel çıktı sağlarken, yöntemsel adaletin adil algılanması örgütsel bağlılık ve astların amirleri adil değerlendirmesi gibi iki çıktı sağlamaktadır. Yöntemsel adalet örgütsel bağlılık ve çalışan-amir arasında güveni gösterdiği için örgütsel etkinliğin önemli bir göstergesidir (Erol, 1998: 75).

Örgütlerde ödül sistemi de örgütsel bağlılığı etkileyen faktörlerdendir. İşteki teşvikler örgütsel bağlılık ile direkt ilişkilidir. Önemli olan işin nasıl organize edildiği, yönetildiği, değerlendirildiği ve ödüllendirildiğidir. Bir çalışan örgütsel ödüllere kolayca ulaşabiliyorsa, bunlar çalışılması gereken değil, örgütün doğal olarak sağladığı ödüller olarak algılanır. Diğer taraftan düşük statüden bile başlasa bir çalışan, büyük ödüller elde edebilecekse, örgütsel bağlılık kuvvetlenebilmektedir (Kantav, 1998: 74).

Aynı şekilde yönetimin yeni gelenlere karşı davranışı örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bir kişi bir organizasyona üye olduktan sonra, o kişiden organizasyonun amaçlarına, hedeflerine bağlılık beklenir. Oryantasyon programı ile yeni çalışana organizasyon, organizasyon kültürü ve organizasyonun ahlaki değerleri anlatılır. Bu metotla kişinin sosyalizasyonu ve motivasyonu daha kolay olur. Netice itibarıyla tüm bunlar kişinin daha üstün performans sergilemesine ve kişide bir ait olma hissine sebep olur. Ayrıca oryantasyon programı çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkinin daha iyi olmasına sebep olur (Cici, 1997: 21). Yine işlerin nasıl yapılmasının gerektiğinin yeni gelenlere uygun yöntemlerle aktarılması kişilerin bağlılığına yardım edecektir (Greenberg ve Baron, 1996: 185).

Yine yönetimin yeni gelenlere görevleri ile ilgili sorumlulukları açıkça bildirmelidir. Özellikle örgüte ya da çalışma grubuna yeni gelenlerin sık sık sorumluluklarının belirlenmemiş olması yüzünden grupla çatıştıkları ya da kendi içlerinde çatışmaya düştükleri görülmektedir. Örgütlerde iş tariflerinin günün gereklerine uygun olmaması ve bunları rehber olarak kabul edip ona uygun davranma eğilimindeki işgören ve yöneticilerin azlığı bu tür çatışmaların ortaya çıkmasını körüklemektedir (Kantav, 1998: 86).

Yeni Gine'de 119 banka çalışanı arasında yürütülen bir çalışma, örgüte bağlılık olgusunun şirkete katıldıktan hemen altı ay sonra oluşmaya başladığını göstermektedir. Bu durum organizasyonun yeni gelenlere karşı tutumunun örgütsel bağlılıktaki etkisinin ne ölçüde olduğunu göstermektedir (Kaynak, 2000: 63).

### **3.4.3. İş Ahlakı**

İş ahlakı, dürüstlük, güven, saygı, yardımlaşma, adalet gibi temel değerlere dayanan ve iş ilişkilerinde kişilere yol gösteren temel ilkeler ve arzu edilen tutum ve davranışlar anlamında kullanılmaktadır (Uzunçarşılı ve Toprak, 2000: 34). Başka bir ifade ile iş ahlakı, doğru ve haklı olma gibi temel değerleri esas alan, kanun ve düzenlemelere itaatini ötesine giden bir davranış kuralları bütünüdür (Özgener, 2000: 310).

Daha önce de anlatıldığı gibi örgütsel bağlılığın oluşması için örgütte çalışan kişinin örgütün değerlerini kabul etmesi ve buna güçlü bir inanç duyması gerekmektedir. İş ahlakının temelinde ise dürüstlük, adalet, ayrımcılık yapmama gibi temel değerler vardır. Bu temel değerlere aylan davranan bir işletmenin çalışanlarının işletmenin değerlerini sahiplenmesi beklenemez, örneğin adaletsiz bir değerlendirme ile ücret belirleyen bir işletmenin çalışanlarından bağlılık beklenemez. Çünkü bu durum kişilerin ilk olarak işletmeye güven duygularını zedeleyecek, daha sonra da işletmeye olan bağlılıklarını zayıflatacaktır. Yine aynı şekilde cinsiyete, etnik kökene vs. dayalı ayrımcılık yapan bir işletmenin çalışanlarının da örgütlerine olan bağlılık duygulan oldukça zayıf olacaktır.

### 3.4.4. İşin Özellikleri

Bazı durumlarda rol çatışması ve rol belirsizliği ile karşı karşıya kalınabilir. Daniel Katz ve Robert E. Kahn'a göre rol çatışması iki veya daha fazla rol baskısının birbirleri ile çatışmaları durumudur. Bir baskıya uymanın, diğer baskıya uymayı güçleştirdiği durumlarda da rol çatışmasından söz edilebilir. Katz ve Kahn rol çatışmasını dört bölüme ayırmışlardır (Artan, 1986: 77):

- Göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışma,
- Göndericiler arasındaki çatışma,
- Roller arasındaki çatışma,
- Kişi ve rol arasındaki çatışmadır.

Örneğin bir yöneticinin astından önemli bir projeyi belirli bir süre içinde istemesi, ancak bu zaman süresi içinde normal işleyişe göre yapılacak işlerin bulunması, yani aynı süre içinde yapılacak iki farklı işin olması, göndericinin kendisinden kaynaklanan çatışmaya örnektir. Hem günlük işleri aksatmadan yapmak hem de proje üzerinde çalışmak son derece güçtür. Eğer günlük işler yapılacak olunursa, proje istenilen sürede bitmez. Eğer ağırlık projeye verilecek olunursa, bu defa da günlük işler aksayacaktır. Böylece kişi kendini engellenmiş hissedecektir. Rol çatışmasının özü de buradadır (Artan, 1986: 77).

Bir diğer çatışma türü de göndericiler arasındaki çatışmadır. Bu tip çatışma daha çok matriks organizasyonlarda görülür. Matriks organizasyonda kişiler fonksiyonel bölüm yöneticilerine bağlıdır. Aynı zamanda bu kişiler bir veya daha fazla proje liderine bağlıdır. Bölüm yöneticisi kendi verdiği görevin yerine getirilmesini, proje başkanı da kendilerine çalışılmasını isteyebilir. Kişi bu durumda ne yapacağını bilemez. Çünkü her iki üstün de kişi üzerinde yetkisi vardır (Artan, 1986: 78).

Roller arası çatışma kişi iki farklı rolde olduğu zaman çıkar. Özellikle çalışan kadınlarda roller arası çatışma sıkça karşılaşılan bir durumdur. Evde yapmakla

yükümlü oldukları işlerle, işinde yapmak zorunda oldukları görevler çatışma içerisindedir. Bu da kişilerde çoğu zaman stres yaratır (Artan, 1986: 78).

Kişi ve rol arasındaki çatışma örgütün kişiden kendi temel değerleriyle çatışacak özellikte bir rol veya roller istediği zaman ortaya çıkan bir çatışma türüdür. Barış yanlısı bir mühendisin silah yapım işlerinde görevlendirilmesi ve kişinin geçimin temin edebilmesi için bu işi yapmak zorunda olması bu konuya örnek olarak verilebilir (Artan, 1986: 78).

Rol belirsizliği ise, kişinin işiyle ilgili yeterli miktarda bilgiye sahip olmaması, bulunduğu pozisyonun gerekleri ve kendi faaliyet alanı hakkında açıklıktan yoksunsa ortaya çıkar. Bu alanda yapılan çalışmalar rol belirsizliğinden şikâyet edenlerin iş tatmini daha az olmakla birlikte, işe bağlı gerilimlerinin yüksek olduğunu ortaya koymaktadır (Artan, 1986: 78). İşyerinde oluşan rol belirsizliği ve çatışan roller çalışanın örgüte bağlılığını azaltacaktır. Ayrıca bazı kişiler daha fazla sorumluluk almayı gerektiren işlerde çalışırsa ya da terfi için büyük fırsatlar içeren işlerde çalışırlarsa daha fazla bağlılık gösterirler (Greenberg ve Baron, 1996: 184).

#### **3.4.5. Örgüt Dışı Faktörler**

Alternatif iş fırsatlarının varlığı ve profesyonellik örgütsel bağlılığı etkileyen örgüt dışı faktör olarak gösterilmiştir.

Başka cazip bir iş bulabileceğine inanan kişinin örgüte olan bağlılığı azalacaktır (Greenberg ve Baron, 1996: 185). Alternatif iş fırsatlarının varlığı özellikle işe girişin ilk safhalarında etkilidir. Uzun süre aynı iş yerinde çalışmış kişiler için alternatif iş fırsatlarının varlığı bağlılığı pek etkilememektedir. Alternatif iş fırsatlarında eğitim düzeyi, çalışanların yetenekleri, sosyal ve ekonomik durumlarda belirleyici bir faktör olmaktadır. Alternatif iş fırsatlarına rağmen örgütte çalışmaya devam eden kişilerin, alternatif iş fırsatlarına sahip olmadığından işini kaybetmemeye çaba gösteren çalışandan daha yüksek bağlılık göstermesi beklenebilmektedir.

Profesyoneller, kendi kurallarını koyan ve bunların geçerliliğine inanan sosyal sorumluluk sahibi olan, bağımsız hareket etme eğilimi taşıyan ve genellikle kendi alanları ile ilgili çeşitli oluşumların çatısı altında birleşen bireyler olarak tanımlamak mümkündür (ince ve Gül, 2005: 84). Profesyonelliğin söz konusu olduğu durumlarda örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki çelişkiyi azaltmak için örgüt ve mesleki değerlerin bir bütünlük içinde düşünülmesi gerekmektedir. Profesyonellerin çalıştıkları örgütler, mesleki gelişime destek oluyorsa, bu durumda çalışanların mesleki bağlılıkları bundan olumsuz etkilenirken örgütsel bağlılıkları olumlu yönde etkilenecektir (Dolu, 2011: 47).

### **3.5. Örgütsel Bağlılığın Göstergeleri**

Örgütsel bağlılık kişiye, zamana ve mekana göre farklılıklar gösteren sübjektif bir yapıya sahip olmakla birlikte, bir çalışanın örgüte bağlılık gösterip göstermediğini belirlemede kullanılan bir takım kriterler bulunmaktadır (İbicioğlu 2000, s.14-16).

#### **3.5.1 Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme**

Örgütsel bağlılığın en önemli kısmı ve ilk koşulu örgütün ve çalışanın amaç ve değerlerinin birbiriyle uyumlu olmasıdır. Bir örgütün amaç ve değerlerini benimsemeyen çalışanın o örgüte bağlılık göstermesi beklenemez. Çalışanın kendi amaçlarını gerçekleştirirken, aynı zamanda örgütün amaçlarına fayda sağlaması iki yönlü olumlu ilişkinin oluşmasına katkı sağlamaktadır. Çalışanın beklentileri ile örgütün çalışanına sunabilecekleri arasında ilişki olması bağlılık oluşumu için önem taşımaktadır. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki farklılık örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir (İnce ve Gül, 2005: 9)

#### **3.5.2. Örgüt İçin Gerekli Fedakarlıkta Bulunabilme**

Örgüt için fedakarlıkta bulunabilme; çalışanın, örgüt lehine kendilerinden beklenenin üzerinde çaba göstermeleri, kendini örgütün bir parçası olarak görmesi o kişinin örgütüne bağlılık hissetmesinin bir sonucudur. Ayrıca maddi çıkar beklemeden sadece örgütün amaç ve hedefleri için çalışmak örgütsel bağlılığın

göstergesi olmaktadır. Çalışanların, örgütün başarılı olması için normal olarak kabul edilenin üzerinde efor sarf etmeleri, ancak o kişilerin bağlılıklarıyla açıklanabilir (Bülbül, 2007: 5).

### **3.5.3. Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma**

Örgütlerine karşı duygusal bağlılık hisseden çalışanlar, örgüte katkı sağlamak amacıyla motivasyon ve isteğe sahip olmaktadır. Duygusal bağlılığı yüksek olan çalışanlar, buldukları örgütlerde kalma isteğinde olduklarından dolayı örgüt üyeliklerini devam ettirme yoluna gitmektedirler (Meyer ve Allen, 1990: 3). Örgütsel yapı içerisinde iletişim kanallarının doğru kullanılması, örgüt içi adalet sisteminin ve kariyer olanaklarının desteklenmesi örgüt üyeliğinin devamı için olumlu bir katkı sağlamaktadır.

### **3.5.4. Örgüt Kimliği ile Özdeşleşme**

Çalışanın örgütün hedef ve değerlerini kabullenmesi özdeşleşme kavramını ifade etmektedir. Kişinin çalıştığı örgütün değer ve amaçlarını benimsemesinde ve bunlarla özdeşleşmesinde bağlılık kavramının önemini vurgulamaktadır. Çalışanların örgüt içinde karşılaştığı olumlu ve olumsuz durumları kendileri ve örgüt adına gerçekleştirmiş kabul etmeleri özdeşleşme sonucunda meydana gelmektedir.

Özdeşleşmenin oluşmasıyla, iş görenler kendilerini örgüt dışındaki kişilerle olan ilişkilerde örgütün temsilcisi olarak görürler ve önemli iş kararlarında örgütün çıkarını ön planda tutmaya çalışırlar (Tüzün, 2006: 76). Çalışanların örgüt içinde gösterdiği çabaya da örgütün sözlü, yazılı ve ödül gibi yatırımlarla çalışana destek vermesi beklenmektedir.

### **3.5.5. Örgütün Amaç, Değer ve Hedeflerini İçselleştirme**

Çalışanlar kendi amaç ve değerleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirirler (İnce ve Gül, 2005: 11). Örgütün tutum ve amaçlarının çalışan tarafından değer görmesi yöneticilerin davranışlarıyla ilgilidir. Yöneticilerin örgüt içinde sergilediği tutum ve davranışların örgüt içinde kabul edilmesi, içselleştirilmesi örgütte performansta ve bağlılıkta artış gösterecektir. Çalışanın

örgütün değer ve kurallarını hiçbir baskı olmadan içten gelerek kabul etmesi söz konusu olmaktadır (Köse, 2014: 86). Örgütsel bağlılık oranı yüksek olan çalışanlar örgütle özdeşleşerek örgütün amaç, değer ve hedeflerini içselleştirip örgütte kendi istekleriyle kalmayı tercih ederler.

### **3.6. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları**

Örgütsel davranışlar üzerinde etkiye sahip örgütsel bağlılığın sonuçları, örgütsel bağlılıkla iş stresi, performans, devamsızlık, işe geç gelme, işten ayrılma niyeti ve iş gücü personel devir oranı ile ilişkilendirilebilir. Aşağıda bu başlıklara özetle yer verilmiştir:

#### **3.6.1. Örgütsel Bağlılık ve İş Stresi**

Stresin bireysel ve örgütsel iki sonucu bulunmaktadır. Bireysel sonuçları yorgunluk, sürekli endişe hali, sinirlilik, uyku problemi, dikkat eksikliği gibi durumlardan bahsedilebilir. Örgütlerde verimin ve performansın düşüklüğüne yol açan stres çalışanları ve yöneticileri olumsuz etkilemektedir. Stres altında çalışan bireylerde devamsızlık, iş tatmininde düşme, hata yapma oranında artış, üretim ve verimlilikte düşme, işe gelmeme gibi sorunlar oluşmaktadır. Örgütün yapısıyla ilgili uygulanan politikalar, değişimler, iş yükü, rol belirsizliği iş stresine neden olabilmektedir.

#### **3.6.2. Örgütsel Bağlılık ve Performans**

Örgütsel bağlılık ile performans ya da verimlilik arasındaki ilişki farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Yapılan araştırmalar, sadece duygusal bağlılıkla iş performansı arasında pozitif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Mellor vd., 2001: 173). Bunun dışında örgütsel bağlılık ile performans arasındaki ilişkinin zayıf olduğu ifade edilmektedir. Bu ilişkiyi etkileyen daha çok ailevi mecburiyetler, ekonomik şartlar gibi değişkenlerdir (Kantav, 1998: 78). Yani kişi çalıştığı örgüte bağlı olmayabilir, ancak içinde bulunduğu ekonomik zorluklar ya da işini kaybetme korkusuyla yüksek performans gösterebilir. Ya da performansla dayalı ücret

sistemlerinde kişi yüksek performansın getireceği daha iyi maddi şartlara ulaşmak için çalışabilir.

Görüldüğü gibi işletmelerce iş performansı açısından oluşması istenen bağlılık türü, işletme değerleri ile kişinin değerlerinin örtüşmesi durumunda ortaya çıkan bağlılık türüdür. Kişi eğer işletme değerlerini benimserse, o zaman örgüt amaçlarına ulaşmada gönüllü çabada bulunma isteği göstermektedirler. Bunun dışında kalan diğer bağlılık türleri, kişinin işini kaybetmesi korkusu, mevcut pozisyonunu geri döndürememe korkusu vs. gibi sebeplerden oluşmaktadır. Bu nedenle örgüte bu şekilde bağlı olan kişilerin üst düzeyde performans göstermesi pek kolay değildir.

### **3.6.3. Örgütsel Bağlılık İşe Devamsızlık**

Mowday ve arkadaşlarının özetlediği bulgularda; örgüte bağlılık hem devamsızlık hem de işe gecikme ile ilintili olduğu ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılıkla işe devamsızlık arasında ters bir ilişki vardır.

Örgütüne bağlı kişiler örgütü için beklenenden daha fazla çaba gösteren kişilerdir. Bu durumda kişi, örgütün başarısı için elinden geleni yapmaya hazırdır. Kişinin çok aksi bir durum olmadıkça, örgütüne devamlılığı yüksek olacaktır.

Diğer yandan yapılan bazı araştırmalarda devamsızlık şeklindeki daha düşük bağlılığın, bazı kişisel demografik veya durumsal sınırlıklar nedeniyle meydana gelebileceğini de göstermiştir. Örneğin kadınların yüksek düzeydeki devamsızlığı, çocuk bakım istemleri nedeniyledir (Balay, 2000: 84).

### **3.6.4. Örgütsel Bağlılık ve İşe Geç Gelme**

Örgütsel bağlılığı yüksek olan çalışanların işe zamanında gelme gibi tutarlı davranışlar sergiledikleri görülmektedir. Örgüte karşı olumsuz tutum içerisinde olan çalışanlar, örgütlerine karşı birtakım protesto hareketlerine girişebilmektedir. Bu protesto bazı durumlarda devamsızlık, işe geç gelme, emirlere uymama, iş yavaşlatma ve düşük kalitede iş görme şeklinde kendini göstermektedir (Sevimli ve

İşcan: 2005: 58-59). Çalışanın aile problemleri, sosyal hayatındaki değişimler işe geç gelmeye neden olmaktadır.

### **3.6.5. Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma eğilimi çalışanların iş koşullarından memnun olmamaları durumunda göstermiş oldukları eylemlerdir Üç bağlılık türü olan duygusal, devam ve normatif bağlılığın sınıflandırmasının ortak noktası ise, çalışanların çalıştıkları işten ayrılmalarını zorlaştırıcı etken olarak bağlılığı temel almasıdır (Allen ve Meyer, 1990). İstikrarlı iş gücünün olması örgütte kalma isteğini ve bağlılık düzeyini artırmaktadır.

Örgütsel ödüller, iş doyumu, alternatif iş olanaklarının kalitesi ve çalışanın işine yaptığı yatırımın büyüklüğü gibi faktörlerin, çalışanın işten ayrılma niyetini azalttığını veya engellediğini ifade etmiştir (Sabuncuoğlu, 2007: 618)

### **3.6.6. Örgütsel Bağlılık-İşgücü Dönüşüm Oranı**

İşgücünün dönüşümünün klasik oransal tanımı, bir dönem içinde bir işletmede oluşan toplam çıkış ya da giriş miktarının, o dönem içinde işletmede bulunan ortalama personel sayısına bölünüp, yüz rakamı ile çarpılması sonucu elde edilen oran olarak belirlenir. Bu tanımda varsayılan giriş- çıkış özdeşliği, dönem içinde iş yükü miktarının aynı kalması, dolayısıyla aynı miktar işi çıkarmak için, çıkan personel kadar işe yeniden personel girmesi üzerine kurulmuştur. Örgüte bağlılığı güçlü olanlar işlerinden ayrılmayı istemeyecekler bu da düşük işgücü dönüşüm oranına sebep olacaktır (Hellriegel vd., 1995: 59). Çalıştığı işletmeye bağlı kişilerin örgütten ayrılmayı düşünme ihtimali son derece düşük olacaktır. Çünkü kişi böyle bir durumda şu anda çalıştığı iş yerinin kendisi için uygun olan işyeri olduğunu düşünmektedir.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### KURUMSAL SOSYAL SERMAYE UYGULAMALARI İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ NİĞDE BELEDİYESİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

#### 4.1. Niğde Belediyesi Hakkında Bilgi

2018 yılı Niğde Belediyesi faaliyet raporuna göre Niğde Belediyesi'nde 114 memur, 35 sözleşmeli ve 157 işçi istihdam edilmektedir (Faaliyet Raporu, 2018: 38).

#### 4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bireyleri örgütte tutmanın tek yolunun sadece maddi sermaye ile sınırlı olmadığı, sosyal sermayenin ön plana çıkmasıyla bireyler ve gruplar arasında güven anlayışı sağlayarak yüksek maliyetli denetleme süreçlerine olan ihtiyacı azaltmakta ve işlem maliyetlerini düşürmektedir. Güven sağlandığında iletişim kuvvetlenip, ilişkiler daha şeffaf hale gelecek, sosyal sermayeyi oluşturan kültürel, sosyal, ekonomik unsurlar arasındaki bağ kuvvetlenerek, sosyal sermayeden sağlanacak çıktı gerek ekonomik anlamda gerekse sosyal anlamda artmaktadır. İnsanlar birbirleriyle ilişki kurarak ve bunun zaman içinde devam etmesini sağlayarak kendi başlarına başaramayacakları ya da sadece büyük zorluklarla başarabilecekleri şeyleri gerçekleştirmek için birlikte çalışabileceklerdir. Örgütsel bağlılık iş görenlerin örgütsel amaç ve hedefleri benimseyerek bu amaç ve hedeflere ulaşabilmek için emek vermeleri ve aidiyet hissi ile örgütün sürekli elemanı olmak istemeleri biçiminde ifade edilebilir.

Örgütün amaçlarına yüksek düzeyde bağlı olan, bu yönde olumlu tutum sergileyen çalışanlar kurum yararına gönülden çaba sarf etmekte ve örgüt değerleri ile kendi değerleri arasında güçlü bir bağ kurmaktadır. Kurumsal sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık ilişkisinde daha fazla çaba daha fazla performans gösterme arasında pozitif bir ilişkinin olduğu söylenebilir.

Bireylerin işle bütünleşmesi ve örgütün değerlerine inanması, örgüte olan psikolojik bağı, bireyin örgüte ve yaptığı işe bağlanması, sadakat göstermesi ve örgüt değerlerine inanması gibi aşamalar sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık açısından irdelenerek çalışanlar üzerindeki etkisi konu edilmiştir.

### **4.3. Araştırmanın Kapsamı ve Sınırları**

Çalışmada Niğde Belediyesi personelinin, örgütsel bağlılık düzeylerinde Niğde Belediyesi'nin kurumsal sosyal sermaye uygulamalarının etkisi incelenmiştir. Çalışma anket formunu dolduran kişiler ve incelenen literatür ile sınırlıdır.

### **4.4. Araştırmanın Yöntemi**

Çalışmada veri toplama aracı olarak nicel çalışma yapılmıştır.

#### **4.4.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini Niğde Belediyesi çalışanları oluşturmuş olup, 2018 yılı faaliyet raporuna göre Niğde Belediyesi'nde 114 memur, 35 sözleşmeli ve 157 işçi olmak üzere toplam 306 kişi istihdam edilmektedir. İlgili kurumda istihdam edilen işçiler sahada çalışmakta olduklarından ulaşım sağlanamamıştır. Bu durumda çalışmanın evrenini Niğde Belediyesi hizmet binasında görev yapan 114 memur ve 35 sözleşmeli personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise araştırmaya katılmayı kabul eden ve anket formunu dolduran 118 kişi oluşturmuş olup, örneklemin evreni temsil etme yeteneği %79'dur.

#### **4.4.2. Veri Toplama Araçları**

Çalışma kapsamında saha çalışmasında veri toplamak amacıyla üç kısım ve toplam 48 sorudan oluşan anket formu kullanılmıştır. Anket formunun birinci kısmında 5 soruluk kişisel bilgiler formu bulunmakta olup, bu kısımda katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum ve kurumda çalışma süresi bilgileri belirlenmeye çalışılmıştır.

Anket çalışmanın ikinci kısmında Sosyal Sermaye Ölçeği bulunmaktadır. Çalışmada kullanılmış olan Sosyal Sermaye Ölçeği Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından yararlanılarak hazırlanmıştır. Ölçekte Yapısal, İlişkisel ve Bilişsel sosyal sermaye boyutlarını ölçmek üzere oluşturulan 26 madde yer almaktadır. Ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik analizi Göksel vd. (2010: 94) tarafından gerçekleştirilmiş olup Türkiye’de farklı sektörler yapılan çalışmalarda kullanılmıştır. Yapısal boyut (9 madde, 1-5, 18-21. sorular), “iletişim ağları”, “iletişim ağ yapıları” ve “uygun örgüt anlayışı” alt boyutlarıyla; bilişsel boyut (4 madde, 6, 7, 8, 22. sorular), “ortak dil” ve “ortak hikâyeler” alt boyutlarıyla ve ilişkisel boyut (13 madde, 9-17, 23-26. sorular), “duygusallığa dayalı güven”, “normlar”, “zorunluluk” ve “özdeşleşme” alt boyutları ile açıklanabilmektedir. Söz konusu ölçek, Turgut ve Beğenirbaş (2013) tarafından sağlık sektöründe yapılan bir araştırmada kullanılarak doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının kabul edilebilir düzeyde olduğu raporlanmıştır. Çalışmada 5’li Likert tipi derecelendirme ile kullanılmıştır. Derecelendirmedeki ifadeler “1=Kesinlikle katılmıyorum”, “2= Katılmıyorum”, “3= Kararsızım”, “4= Katılıyorum”, “5= Kesinlikle katılıyorum” şeklindedir. Katılımcılardan maddeleri çalıştıkları kurumu düşünerek kendilerine göre en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplamaları istenmiştir.

Anket çalışmanın üçüncü kısmında Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olup 17 soru ve 3 alt boyuttan oluşmakta olup, yine 5’li Likert ölçeğine göre tasarlanmıştır. Ölçeğin duygusal alt boyutu 1-6. sorulardan, devam alt boyutu 7-12. sorulardan ve normatif bağlılık alt boyutu ise 13-17. sorulardan oluşmaktadır.

#### **4.4.3. Verilerin Analizi**

Katılımcılara çalışma kapsamında uygulanan Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği uygulanması sonucu elde edilen veriler SPSS 22.0 for Windows programına aktarıldıktan sonra veriler için Kolmogorov Smirnov normallik testi yapıldı. Daha sonra homojenlik için Levene testi yapılmıştır. Veriler hem normal hem homojen varyanslı olduğundan Doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach

Alpha Katsayısı güvenirlilik analizi, varyans (ANOVA) analizi ve t-testi ve post hoc testlerinden TUKEY testi analizi yöntemleri kullanılarak değerlendirilmiştir. Ayrıca ilişki için Pearson Korelasyon katsayısı kullanılmıştır.

#### 4.4.4. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Faktör analizinin yapılabilmesi için küresellik testlerinin sağlanması gerekmektedir. Bunun için KMO ve Bartlett's Uyum Testleri incelenmelidir (İslamoğlu, 2009: 131).

Değişkenler arasındaki korelasyonlar tümel olarak derecelendirmenin ve dolayısıyla faktör analizine uygunluğunun saptanmasında kullanılan bir diğer ölçü, KMO örneklem yeterliliği ölçüsüdür. KMO değeri değişkenler tarafından oluşturulan ortak varyans miktarını bildirmektedir. KMO değeri 0 ile 1 arasında değişir. Kısmi korelasyonlar sıfıra yaklaştıkça KMO değeri 1'e yaklaşır. KMO=1 olduğunda, her bir değişkenin diğer değişkenler tarafından hatasız olarak mükemmel bir biçimde kestirildiği anlaşılır. İstatistiksel bir test olmadığı için KMO değerinin yorumlanması daha çok aşağıdaki nitelendirmeler çerçevesinde yapılır. İyi bir faktör analizi için KMO ölçüsünün 0, 80'den fazla olması beklenir. Bunun yanı sıra KMO değerinin 0, 60'ın üzerinde olması çoğu zaman yeterli olarak kabul edilebilmektedir.

Güvenilirlik kavramı, bir ölçümün, ölçmek istediği şeyi tutarlı sonuçlar verecek biçimde ve doğru olarak göstermesidir (Baloğlu, 2006: 106). Bir olaya ilişkin değişkenleri ölçmek amacıyla, örneklere sunulan soruların birbiriyle tutarlılığını ve olayı açıklamadaki yeterliliklerini ortaya koyabilmek için, yapılacak güvenilirlik analizlerinden biri Cronbach Alpha katsayısıdır. Bu katsayı 0-1 arasında değişmektedir. Katsayı 1'e yaklaştıkça uyumun ve tutarlılığın yüksek olduğu sonucuna varılabilmektedir (İslamoğlu, 2009: 130).

Bu araştırmada kullanılan Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği tüm alt ölçeklerinin madde sayıları Tablo 4.1'de sunulmuştur.

**Tablo 4.1.** Sosyal sermaye ölçeği ve örgütsel bağlılık ölçeği

<b>Ölçek</b>		<b>Madde Sayısı</b>
Sosyal Sermaye Ölçeği	Yapısal boyut (1-5, 18-21)	9
	Bilişsel boyut (6-8, 22)	4
	İlişkisel boyut (9-17, 23-26)	13
Sosyal Sermaye Ölçeği		26
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Duygusal boyut (1-6)	6
	Devam boyutu (7-12)	6
	Normatif boyut (13-17)	5
Örgütsel Bağlılık Ölçeği		17

Sosyal Sermaye ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach Alpha katsayısı sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.2.** Sosyal sermaye ölçeği doğrusal faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları

<b>İfade No</b>	<b>Faktörler ve Sorular</b>	<b>Cronbach Alpha Katsayısı</b>	<b>Varyans Açıklama Yüzdesi</b>	<b>Öz değerler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
	<b>1.Faktör İlişkisel Boyut</b>	<b>0,823</b>	<b>38,994</b>	<b>9,749</b>	
SSÖ25					0,950
SSÖ26					0,949
SSÖ24					0,937
SSÖ23					0,922
SSÖ15					0,772
SSÖ9					0,763
SSÖ11					0,743
SSÖ12					0,718
SSÖ16					0,714
SSÖ13					0,702
SSÖ14					0,672
SSÖ10					0,620
SSÖ17					0,619
	<b>2.Faktör Yapısal Boyut</b>	<b>0,759</b>	<b>23,576</b>	<b>5,894</b>	
SSÖ19					0,946
SSÖ20					0,944
SSÖ21					0,939
SSÖ18					0,911
SSÖ2					0,854
SSÖ1					0,831
SSÖ5					0,642
SSÖ4					0,514
	<b>3.Faktör Bilişsel Boyut</b>	<b>0,874</b>	<b>7,886</b>	<b>1,972</b>	
SSÖ8					0,768
SSÖ7					0,748
SSÖ6					0,658

KMO Değeri=0,878, Toplam Açıklanan Varyans=70, 456, Cronbach Alpha Katsayısı=0,867

KMO değerinin 0,878 olarak bulunması 6rneklem b6y6kl6ę6n6n yeterli olduğunu, yine 3 alt boyutlu 26 maddeden oluşan sosyal sermaye 6lęeęinin ilk boyutu ilişkisel boyut 13 maddeden oluşurken, Doğrulatoryıcı fakt6r analizi sonrasında ilişkisel boyut sosyal sermaye 6lęeęinde 13 madde ile temsil edilecektir. İlişkisel boyut alt boyutunun g6venirlik katsayısı 0,823 olarak iyi bulunmuştur. Bir diğer alt boyut yapısal boyut 6lęekte 9 maddeden oluşurken 6ç6nc6 soru 6lęekten 6ıkarılmıştır. Doğrulatoryıcı fakt6r analizi sonrasında yapısal boyut sosyal sermaye 6lęeęinde 8 madde ile temsil edilecektir. Yapısal boyut alt boyutunun g6venirlik katsayısı 0,759 olarak iyi bulunmuştur. Son alt boyut bilişsel boyut sosyal sermaye 6lęeęinde yirmi ikinci soru 6lęekten 6ıkarılmıştır. Doğrulatoryıcı fakt6r analizi sonrasında bilişsel boyut sosyal sermaye 6lęeęinde 3 madde ile temsil edilecektir. Bilişsel alt boyutunun g6venirlik katsayısı 0,874 olarak iyi bulunmuştur.

6rg6tsel bağlılık 6lęeęi i6in yapılan doğrulatoryıcı fakt6r analizi ve Cronbach Alpha katsayısı sonu6ları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 4.3.** Örgütsel bağlılık ölçeği doğrusal faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonuçları

İfade No	Faktörler ve Sorular	Cronbach Alpha Katsayısı	Varyans Açıklama Yüzdesi	Öz değerler	Faktör Yükleri
	<b>1.Faktör Duygusal Bağlılık</b>	<b>0,874</b>	<b>34,632</b>	<b>5,887</b>	
OBAG6					0,752
OBAG4					0,734
OBAG5					0,723
OBAG3					0,704
OBAG2					0,656
OBAG1					0,545
	<b>2.Faktör Devam Bağlılığı</b>	<b>0,761</b>	<b>16,733</b>	<b>2,845</b>	
OBAG10					0,669
OBAG11					0,639
OBAG7					0,637
OBAG9					0,626
OBAG8					0,577
	<b>3.Faktör Normatif Bağlılık</b>				
OBAG15		0,727	7,202	1,224	0,739
OBAG13					0,707
OBAG17					0,643
OBAG16					0,643
OBAG14					0,572

KMO Değeri=0,936, Toplam Açıklanan Varyans=58, 566, Cronbach Alpha Katsayısı=0,856

KMO değerinin 0,936 olarak bulunması örneklem büyüklüğünün yeterli olduğunu, yine 3 alt boyutlu 17 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğinin ilk boyutu duygusal bağlılık ölçeğinde 6 maddeden oluşurken, Doğrulayıcı faktör analizi

sonrasında duygusal bağlılık örgütsel bağlılık ölçeğinde 6 madde ile temsil edilecektir. Duygusal bağlılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,874 olarak iyi bulunmuştur. Bir diğer alt boyut Devam bağlılık ölçeğinde 6 maddeden oluşurken on ikinci soru ölçekten çıkarılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi sonrasında Devam bağlılık örgütsel bağlılık ölçeğinde 5 madde ile temsil edilecektir. Devam bağlılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,761 olarak iyi bulunmuştur. Son alt boyut normatif bağlılık örgütsel bağlılık ölçeğinde 5 madde ile temsil edilecektir. Normatif bağlılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,727 olarak iyi bulunmuştur.

**Tablo 4.4.** KMO değeri için örneklem yeterliliği

KMO	ÖRNEKLEM YETERLİĞİ
0,90-1,00	Çok iyi
0,80-,89	İyi
0,70-0,79	Orta
0,60-0,69	Kötü
0,50-0,59	Çok kötü
0,50'nin altı	Kabul edilemez

KMO ve Bartlett testleri yapılmış ve analize tabi tutulan değişkenlerin faktör analizine uygun olup olmadığı test edilmiştir.

**Tablo 4.5.** KMO ve Bartlett testi sonuçları

Ölçek	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy	Approx. Chi-Square	df.	p
Sosyal Sermaye Ölçeği	0,878	3256,397	300,000	0,000
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	0,936	950,183	136,000	0,000

Yukarıdaki tablo incelendiğinde KMO değerinin Sosyal Sermaye Ölçeğinde 0,878, Örgütsel Bağlılık Ölçeğinde 0,936 olduğu bulunmuştur. Bu değerler 1'e yakın

olduğundan dolayı bu verilerin faktör analizi için oldukça uygun olduğu görülmektedir.

Bartlett's testine bakıldığında p değerinin (sig.) =0.00<0.05 olması verilerin ilişkili olduğunu ve faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Çalışmaya bakıldığında Bartlett testinin 0,000 gibi yüksek bir oranda bulunmuş olması değişkenler arasındaki ilişkinin güçlü olduğunu göstermektedir.

#### 4.5. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı kapsamında aşağıdaki hipotezler kurulmuş olup sorgulanmıştır:

**H<sub>1a</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu yapısal boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>1b</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu bilişsel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>1c</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu ilişkisel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>1d</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2a</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2b</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2c</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>2d</sub>**- Katılımcıların cinsiyetleri ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3a</sub>**- Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu yapısal boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3b</sub>**- Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu bilişsel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3c</sub>**- Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu ilişkisel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>3d</sub>**- Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>4a</sub>**- Katılımcıların yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>4b</sub>**- Katılımcıların yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>4c</sub>**- Katılımcıların yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>4d</sub>**- Katılımcıların yaşları ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>5a</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu yapısal boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>5b</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu bilişsel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>5c</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu ilişkisel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>5d</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>6a</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>6b</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>6c</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>6d</sub>**- Katılımcıların eğitim durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>7a</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu yapısal boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>7b</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu bilişsel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>7c</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu ilişkisel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>7d</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>8a</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>8b</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>8c</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>8d</sub>**- Katılımcıların medeni durumları ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>9a</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu yapısal boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>9b</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu bilişsel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>9c</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği alt boyutu ilişkisel boyut arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>9d</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>10a</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu duygusal bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>10b</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu devam bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>10c</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutu normatif bağlılık arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>10d</sub>**- Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile örgütsel bağlılık ölçeği toplam puanı arasında anlamlı farklılık vardır.

**H<sub>11</sub>**- Sosyal sermaye ölçeği alt boyutları ve örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutları arasında ilişki vardır.

#### 4.6. Araştırma Bulgularının Analizi ve Değerlendirilmesi

**Tablo 4.6.** Katılımcıların kişisel bulguları

<b>Demografik</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
Cinsiyet	Bay	50	42,4
	Bayan	68	57,6
Yaş	18-24	29	24,6
	25-31	34	28,8
	32-38	34	28,8
	39-45	14	11,9
	46 veya üzeri	7	5,9
Eğitim durumu	İlkokul	5	4,2
	Ortaokul	9	7,6
	Lise	29	24,6
	Üniversite	69	58,5
	Yüksek lisans/doktora	6	5,1
Medeni durum	Evli	67	56,8
	Bekar	51	43,2
Çalışma süresi	1 yıldan az	42	35,6
	1-3 yıl	18	15,3
	4-6 yıl	25	21,2
	7-10 yıl	19	16,4
	11 yıl veya üzeri	14	11,9

Tablo 4.6'da katılımcıların kişisel bilgileri verilmiştir. Bilgilere göre katılımcıların % 42,4'ü bay, % 57,6'sı bayan; % 24,6'sı 18-24 yaş aralığında, % 28,8'i 25-31 yaş aralığında, % 28,8'i 32-38 yaş aralığında, % 11,9'u 39-45 yaş aralığında, % 5,9'u 46 yaş veya üzerinde; % 4,2'si ilkokul mezunu, % 7,6'sı ortaokul mezunu, % 24,6'sı lise mezunu, % 58,5'i üniversite mezunu, % 5,1'i yüksek lisans/doktora mezunu; % 56,8'i evli, % 43,2'si bekar; % 35,6'sı kurumda 1 yıldan az süredir çalışırken, % 15,3'ü 1-3 yıldır, % 21,2'si 4-6 yıldır, % 16,4'ü 7-10 yıldır ve % 11,9'u da 11 yıl veya üzeri süredir çalışmaktadır.



**Tablo 4.7.** Katılımcıların sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları

<b>1.Faktör İlişkisel Boyut</b>	<b>Madde Ortalaması</b>	<b>İlişkisel Boyut Ortalaması</b>
Sosyal Sermaye Ölçeği9	3,855	3,667
Sosyal Sermaye Ölçeği10	3,127	
Sosyal Sermaye Ölçeği11	3,449	
Sosyal Sermaye Ölçeği12	3,491	
Sosyal Sermaye Ölçeği13	3,305	
Sosyal Sermaye Ölçeği14	3,279	
Sosyal Sermaye Ölçeği15	3,364	
Sosyal Sermaye Ölçeği16	3,669	
Sosyal Sermaye Ölçeği17	3,796	
Sosyal Sermaye Ölçeği23	3,983	
Sosyal Sermaye Ölçeği24	4,008	
Sosyal Sermaye Ölçeği25	4,169	
Sosyal Sermaye Ölçeği26	4,178	
<b>2.Faktör Yapısal Boyut</b>		<b>Yapısal Boyut Ortalaması</b>
Sosyal Sermaye Ölçeği19	3,144	3,700
Sosyal Sermaye Ölçeği20	3,135	
Sosyal Sermaye Ölçeği21	3,813	
Sosyal Sermaye Ölçeği18	3,339	
Sosyal Sermaye Ölçeği2	4,059	
Sosyal Sermaye Ölçeği1	4,135	
Sosyal Sermaye Ölçeği5	4,135	
Sosyal Sermaye Ölçeği4	4,203	
<b>3.Faktör Bilişsel Boyut</b>		<b>Bilişsel Boyut Ortalaması</b>
Sosyal Sermaye Ölçeği8	3,703	3,800
Sosyal Sermaye Ölçeği7	3,957	
Sosyal Sermaye Ölçeği6	4,033	

Tablo 4.8. Örgütsel bağlılık ölçeği madde(soru) analizi

<b>1.Faktör Duygusal Bağlılık</b>	<b>Madde Ortalaması</b>	<b>Duygusal Bağlılık Ortalaması</b>
Örgütsel Bağlılık Ölçeği1	4,194	3,667
Örgütsel Bağlılık Ölçeği2	4,035	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği3	3,991	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği4	3,966	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği5	3,813	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği6	3,805	
<b>2.Faktör Devam Bağlılığı</b>		<b>Devam Bağlılığı Ortalaması</b>
Örgütsel Bağlılık Ölçeği7	2,678	3,000
Örgütsel Bağlılık Ölçeği8	3,339	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği9	2,991	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği10	2,898	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği11	3,144	
<b>3.Faktör Normatif Bağlılık</b>		<b>Normatif Bağlılık Ortalaması</b>
Örgütsel Bağlılık Ölçeği13	3,703	3,400
Örgütsel Bağlılık Ölçeği14	2,822	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği15	3,076	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği16	3,720	
Örgütsel Bağlılık Ölçeği17	3,728	

Tablo 4.7’de katılımcıların Sosyal Sermaye Ölçeği ve alt boyutları ile Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve alt boyutları puanları verilmiştir. Bulgulara göre katılımcıların Sosyal Sermaye Ölçeği yapısal boyutu puanları =3,70±0,626, bilişsel boyutu puanları =3,80±, 625, ilişkisel boyutu puanları ortalama 3,66±0,70, ölçek genelinde puanları ortalama 3,72±0,59, Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal boyutu puanları ortalama 3,66±078, devam boyutu puanları ortalama 3,00±0,687, normatif bağlılık boyutu puanları ortalaması 3,400±0,845, ölçek genelinde puanları ortalaması 3,373±0.78 bulunmuştur.

**Tablo 4.9.** Katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi

Ölçek		Cinsiyet	N	X	ss	t	p
Sosyal Sermaye	Yapısal Boyut	Bay	50	<b>4,139</b>	0,086	-0,894	0,373
		Bayan	68	<b>4,258</b>	0,094		
	Bilişsel Boyut	Bay	50	<b>4,220</b>	0,146	-0,346	0,730
		Bayan	68	4,279	0,100		
	İlişkisel Boyut	Bay	50	3,637	0,093	-0,406	0,686
		Bayan	68	3,690	0,088		
Sosyal Sermaye Toplam		Bay	50	4,323	0,085	0,306	0,519
		Bayan	68	4,409	0,080		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağ.	Bay	50	3,443	0,102	2,936	<b>0,028</b>
		Bayan	68	3,014	0,099		
	Devam Bağ.	Bay	50	4,252	0,133	1,495	0,138
		Bayan	68	3,974	0,126		
	Normatif Bağ.	Bay	50	3,544	0,111	1,494	0,137
		Bayan	68	3,311	0,105		
Örgütsel Bağlılık Toplam		Bay	50	3,746	0,104	0,624	<b>0,035</b>
		Bayan	68	3,436	0,099		

Tablo 4.9’da katılımcıların cinsiyetleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın sonuçları verilmiştir.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında cinsiyet değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,373>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut puanında cinsiyet değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,730>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,686>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,519>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyut puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,004<0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık puanında bay bireylerin puanları, bayan bireylerin fazladır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık boyut puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,138>0,050 olduğundan fark bulunmamıştır. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık boyut puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,137>0,050 olduğundan fark bulunmamıştır. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık puanında bay ve bayan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği puanında cinsiyet değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,035<0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği puanında bay bireylerin puanları, bayan bireylerin fazladır.

Bulunan sonuçlara göre  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$ ,  $H_{1c}$ ,  $H_{1d}$ ,  $H_{2a}$ ,  $H_{2b}$ ,  $H_{2c}$ ,  $H_{2d}$  hipotezlerinden  $H_{2a}$  ve  $H_{2d}$  Hipotezleri desteklenmiştir. Diğer hipotezler desteklenmemiştir.

**Tablo 4.10.** Katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi

Ölçek		Yaş	N	X	ss	F	p
Sosyal Sermaye	Yapısal Boyut	18-24	29	4,348	0,123	0,998	0,412
		25-31	34	4,165	0,149		
		32-38	34	4,223	0,111		
		39-45	14	3,911	0,135		
		46 +	7	4,357	0,263		
	Bilişsel Boyut	18-24	29	4,413	0,122	0,523	0,719
		25-31	34	4,313	0,174		
		32-38	34	4,107	0,172		
		39-45	14	4,214	0,233		
		46 +	7	4,095	0,403		
	İlişkisel Boyut	18-24	29	3,864	0,124	1,262	0,289
		25-31	34	3,602	0,118		
		32-38	34	3,533	0,132		
		39-45	14	3,829	0,112		
		46 +	7	3,495	0,333		
Sosyal Sermaye Toplam Puanı		18-24	29	4,542	0,108	0,695	0,597
		25-31	34	4,360	0,124		
		32-38	34	4,288	0,114		
		39-45	14	4,318	0,098		
		46 +	7	4,316	0,273		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal Bağlılık	18-24	29	2,862	0,145	2,238	0,069
		25-31	34	3,156	0,154		
		32-38	34	3,392	0,129		
		39-45	14	3,357	0,168		
		46 +	7	3,501	0,269		
	Devam Bağlılık	18-24	29	4,146	0,161	1,116	0,353
		25-31	34	3,825	0,196		
		32-38	34	4,150	0,172		
		39-45	14	4,457	0,269		
		46 +	7	4,148	0,265		
	Normatif Bağlılık	18-24	29	3,455	0,134	1,116	0,353
		25-31	34	3,188	0,163		
		32-38	34	3,458	0,143		
		39-45	14	3,714	0,224		
		46 +	7	3,457	0,221		
Örgütsel Bağlılık Toplam Puanı		18-24	29	3,487	0,132	1,091	0,365
		25-31	34	3,390	0,162		
		32-38	34	3,667	0,131		
		39-45	14	3,842	0,203		
		46 +	7	3,702	0,145		

Tablo 4.10'da katılımcıların yaşları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın sonuçları verilmiştir.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,412>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,719>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,289>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,597>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,069>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık alt boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,353>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyut puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,353>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği puanında yaş değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,365>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği puanında yaş gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

**H<sub>3a</sub>, H<sub>3b</sub>, H<sub>3c</sub>, H<sub>3d</sub>, H<sub>4a</sub>, H<sub>4b</sub>, H<sub>4c</sub>, H<sub>4d</sub>** hipotezlerinden **hiçbiri** desteklenmemiştir.

**Tablo 4.11.** Katılımcıların eğitim durumları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi

Ölçek		Eğitim Durumu	N	X	Ss	F	P
Sosyal Sermaye	Yapısal	İlkokul	5	3,723	0,133	1,163	0,331
		Ortaokul	9	4,001	0,096		
		Lise	29	4,271	0,130		
		Üniversite	69	4,267	0,093		
		Y.L/Doktora	6	3,937	0,203		
	Bilişsel	İlkokul	5	5,400	0,464	1,601	0,179
		Ortaokul	9	5,518	0,167		
		Lise	29	5,264	0,169		
		Üniversite	69	5,280	0,110		
		Y.L/Doktora	6	4,388	0,450		
	İlişkisel	İlkokul	5	3,618	0,151	1,775	0,139
		Ortaokul	9	3,632	0,105		
		Lise	29	3,809	0,126		
		Üniversite	69	3,675	0,090		
		Y.L/Doktora	6	2,986	0,182		
Sosyal Sermaye Toplam Puanı		İlkokul	5	4,247	0,240	1,565	0,189
		Ortaokul	9	4,384	0,102		
		Lise	29	4,448	0,112		
		Üniversite	69	4,407	0,081		
		Y.L/Doktora	6	3,771	0,248		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal	İlkokul	5	3,332	0,166	1,942	0,108
		Ortaokul	9	2,982	0,174		
		Lise	29	3,534	0,139		
		Üniversite	69	3,070	0,105		
		Y.L/Doktora	6	3,221	0,195		
	Devam	İlkokul	5	3,840	0,075	3,351	0,012*
		Ortaokul	9	4,053	0,185		
		Lise	29	4,584	0,129		
		Üniversite	69	3,982	0,133		
		Y.L/Doktora	6	3,240	0,450		
	Normatif	İlkokul	5	3,200	0,063	3,351	0,012*
		Ortaokul	9	3,377	0,154		
		Lise	29	3,820	0,107		
		Üniversite	69	3,310	0,111		
		Y.L/Doktora	6	2,700	0,375		
Örgütsel Bağlılık Toplam Puanı		İlkokul	5	3,457	0,066	3,351	0,017*
		Ortaokul	9	3,471	0,119		
		Lise	29	3,980	0,104		
		Üniversite	69	3,457	0,107		
		Y.L/Doktora	6	3,053	0,327		

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,331 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında eğitim durumu gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,179 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında eğitim durumu gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,139 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında eğitim durumu gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,189 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği puanında eğitim durumu gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyut puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,108 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık puanında eğitim durumu gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık alt boyut puanında eğitim durumu değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,012 < 0,050$  olduğundan

fark bulunmuştur. Buna göre yapılan TUKEY post hoc testleri sonucunda Yüksek lisans ve doktora eğitim seviyeli bireylerin devam bağlılık puanlarının diğer eğitim seviyeli bireylerden düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite seviyeli bireylerin devam bağlılık puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyut puanında eğitim durumu değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,012<0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre yapılan TUKEY post hoc testleri sonucunda Yüksek lisans ve doktora eğitim seviyeli bireylerin normatif bağlılık puanlarının diğer eğitim seviyeli bireylerden düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite seviyeli bireylerin normatif bağlılık puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği puanında eğitim durumu değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,017<0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre yapılan TUKEY post hoc testleri sonucunda Yüksek lisans ve doktora eğitim seviyeli bireylerin örgütsel bağlılık toplam puanlarının diğer eğitim seviyeli bireylerden düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan ilkokul, ortaokul, lise ve üniversite seviyeli bireylerin örgütsel bağlılık toplam puanları aynıdır.

**H<sub>5a</sub>, H<sub>5b</sub>, H<sub>5c</sub>, H<sub>5d</sub>, H<sub>6a</sub>, H<sub>6b</sub>, H<sub>6c</sub>, H<sub>6d</sub>** hipotezlerinden **H<sub>6b</sub>, H<sub>6c</sub>, H<sub>6d</sub>** hipotezleri desteklenmiştir. Diğer hipotezler desteklenmemiştir.

**Tablo 4.12.** Katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi

Ölçek		Medeni Durum	N	X	ss	t	p
Sosyal Sermaye	Yapısal	Evli	67	4,132	0,086	-1,329	0,187
		Bekar	51	4,308	0,100		
	Bilişsel	Evli	67	4,273	0,105	0,262	0,794
		Bekar	51	4,228	0,138		
	İlişkisel	Evli	67	3,643	0,079	-0,432	0,667
		Bekar	51	3,699	0,107		
Sosyal Sermaye Toplam Puanı		Evli	67	4,349	0,071	-0,524	0,601
		Bekar	51	4,412	0,099		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal	Evli	67	3,385	0,087	3,010	<b>0,003</b>
		Bekar	51	2,948	0,120		
	Devam	Evli	67	4,158	0,117	0,823	0,412
		Bekar	51	4,004	0,149		
	Normatif	Evli	67	3,465	0,097	0,823	0,412
		Bekar	51	3,337	0,124		
Örgütsel Bağlılık Toplam Puanı		Evli	67	3,670	0,089	1,627	0,106
		Bekar	51	3,430	0,121		

Tablo 4.12’de katılımcıların medeni durumları ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın sonuçları verilmiştir.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında medeni durum değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,187>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut puanında medeni durum değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,794>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna

göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından bilişsel boyut puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,667>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,601>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık boyut puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,004<0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık puanında evli bireylerin puanları, bekar bireylerin fazladır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık boyut puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,412>0,050 olduğundan fark bulunmamıştır. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık boyut puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,412>0,050 olduğundan fark bulunmamıştır. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel Bağlılık ölçeği puanında medeni durum değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan iki örneklem T testi sonucuna göre P değeri=0,106>0,050 olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre Örgütsel Bağlılık ölçeği puanında evli ve bekar bireylerin puanları aynıdır.

Bulunan sonuçlara göre  $H_{7a}$ ,  $H_{7b}$ ,  $H_{7c}$ ,  $H_{7d}$ ,  $H_{8a}$ ,  $H_{8b}$ ,  $H_{8c}$ ,  $H_{8d}$  hipotezlerinden  $H_{8a}$  hipotezi desteklenmiş, diğer hipotezler desteklenmemiştir.

**Tablo 4.13.** Katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın belirlenmesi

Ölçek		Çalışma Süresi	N	X	ss	F	P
Sosyal Sermaye	Yapısal	1 yıldan az	42	4,231	0,122	0,365	0,833
		1-3 yıl	18	4,255	0,168		
		4-6 yıl	25	4,220	0,143		
		7-10 yıl	19	4,032	0,136		
		11 yıl ve üzeri	14	4,294	0,175		
	Bilişsel	1 yıldan az	42	4,277	0,114	1,031	0,394
		1-3 yıl	18	3,925	0,271		
		4-6 yıl	25	4,493	0,165		
		7-10 yıl	19	4,193	0,266		
		11 yıl ve üzeri	14	4,261	0,224		
	İlişkisel	1 yıldan az	42	3,776	0,093	0,727	0,575
		1-3 yıl	18	3,495	0,196		
		4-6 yıl	25	3,656	0,141		
		7-10 yıl	19	3,542	0,170		
		11 yıl ve üzeri	14	3,753	0,199		
Sosyal Sermaye Toplam Puanı		1 yıldan az	42	4,428	0,093	0,613	0,654
		1-3 yıl	18	4,225	0,175		
		4-6 yıl	25	4,456	0,129		
		7-10 yıl	19	4,256	0,145		
		11 yıl ve üzeri	14	4,436	0,159		
Örgütsel Bağlılık	Duygusal	1 yıldan az	42	2,781	0,124	6,007	0,000*
		1-3 yıl	18	3,176	0,167		
		4-6 yıl	25	3,593	0,144		
		7-10 yıl	19	3,341	0,142		
		11 yıl ve üzeri	14	3,560	0,212		
	Devam	1 yıldan az	42	3,931	0,151	0,905	0,463
		1-3 yıl	18	4,133	0,232		
		4-6 yıl	25	4,281	0,242		
		7-10 yıl	19	3,941	0,205		
		11 yıl ve üzeri	14	4,388	0,221		
	Normatif	1 yıldan az	42	3,276	0,126	0,905	0,463
		1-3 yıl	18	3,444	0,193		
		4-6 yıl	25	3,568	0,202		
		7-10 yıl	19	3,284	0,171		
		11 yıl ve üzeri	14	3,657	0,184		
Örgütsel Bağlılık Toplam Puanı		1 yıldan az	42	3,329	0,122	2,115	0,083
		1-3 yıl	18	3,584	0,186		
		4-6 yıl	25	3,814	0,177		
		7-10 yıl	19	3,522	0,159		
		11 yıl ve üzeri	14	3,868	0,175		

Tablo 4.13’de katılımcıların kurumda çalışma süreleri ile sosyal sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel bağlılık ölçeği ve alt boyutları puanları arasındaki farklılığın sonuçları verilmiştir.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında çalışma süreleri değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,833 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından yapısal boyut puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında çalışma süreleri değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,394 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından Bilişsel boyut puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında çalışma süreleri değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,575 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği alt boyutlarından ilişkisel boyut puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Sosyal sermaye ölçeği puanında çalışma süreleri değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,654 > 0,050$  olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Sosyal sermaye ölçeği puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından duygusal bağlılık alt boyut puanında çalışma süreleri değişkenin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri= $0,000 < 0,050$  olduğundan fark bulunmuştur. Buna göre yapılan TUKEY post hoc testleri sonucunda 1 yıldan az çalışma süresine sahip bireylerin devam bağlılık puanlarının diğer çalışma sürelerine sahip bireylerden düşük olduğu görülmektedir. Diğer taraftan 1-3,4-6, 7-10 ve 10 yıl üzeri çalışan bireylerin devam bağlılık puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık alt boyut puanında eğitim durumu değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,463>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından devam bağlılık puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık alt boyut puanında eğitim durumu değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,463>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği alt boyutlarından normatif bağlılık puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

Örgütsel bağlılık ölçeği puanında eğitim durumu değişkeninin fark yaratıp yaratmadığının analizi için yapılan Tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonucuna göre P değeri=0,083>0,050 olduğundan fark bulunamamıştır. Buna göre Örgütsel bağlılık ölçeği puanında çalışma süreleri gruplarında bulunan bireylerin puanları aynıdır.

**H<sub>9a</sub>, H<sub>9b</sub>, H<sub>9c</sub>, H<sub>9d</sub>, H<sub>10a</sub>, H<sub>10b</sub>, H<sub>10c</sub>, H<sub>10d</sub>** hipotezlerinden **H<sub>10a</sub>** hipotezi desteklenmiş, diğer hipotezler desteklenmemiştir.

**Tablo 4.14.** Sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ve kontrol değişkenleri ilişkisi

		Yapısal	Bilişsel	İlişkisel	Sosyal toplam	Duygusal	Devam	Normatif
Bilişsel	Korelasyon	<b>0,412**</b>						
	P değeri	<b>0,000</b>						
İlişkisel	Korelasyon	<b>0,533**</b>	<b>0,587**</b>					
	P değeri	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>					
Sosyal toplam	Korelasyon	<b>0,765**</b>	<b>0,847**</b>	<b>0,846**</b>				
	P değeri	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>				
Duygusal	Korelasyon	0,175	0,071	0,061	0,121			
	P değeri	0,059	0,446	0,514	0,191			
Devam	Korelasyon	0,157	0,133	<b>0,357**</b>	<b>0,253**</b>	<b>0,568**</b>		
	P değeri	0,090	0,151	<b>0,000</b>	<b>0,006</b>	<b>0,000</b>		
Normatif	Korelasyon	0,157	0,133	<b>0,357**</b>	<b>0,253**</b>	<b>0,568**</b>	<b>0,998**</b>	
	P değeri	0,090	0,151	<b>0,000</b>	<b>0,006</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	
Bağlılık toplam	Korelasyon	0,180	0,126	<b>0,295**</b>	<b>0,235*</b>	<b>0,774**</b>	<b>0,961**</b>	<b>0,961**</b>
	P değeri	0,052	0,173	<b>0,001</b>	<b>0,010</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>	<b>0,000</b>

Sermaye ölçeği Bilişsel alt boyutu ile Yapısal Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Bilişsel alt boyutu ile Yapısal alt boyutu arasında %41, 2 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Sermaye ölçeği ilişkisel alt boyutu ile Yapısal Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre ilişkisel alt boyutu ile Yapısal alt boyutu arasında %53,3 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Sermaye ölçeği ile Yapısal Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre sermaye alt boyutu ile Yapısal alt boyutu arasında %76, 5 pozitif yönde iyi bir ilişki vardır.

Sermaye ölçeği ilişkisel alt boyutu ile Bilişsel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre ilişkisel alt boyutu ile Bilişsel alt boyutu arasında %58, 7 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Sermaye ölçęęi ile Bilişsel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre sermaye alt boyutu ile Bilişsel alt boyutu arasında %84,7 pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır.

Sermaye ölçęęi ile ilişkişel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre sermaye alt boyutu ile ilişkişel alt boyutu arasında %84,6 pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır.

Devam bağlılık alt boyutu ile ilişkişel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Devam bağlılık alt boyutu ile ilişkişel alt boyutu arasında %35,7 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık alt boyutu ile ilişkişel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Normatif bağlılık alt boyutu ile ilişkişel alt boyutu arasında %35,7 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile ilişkişel Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Örgütsel bağlılık toplam puanı ile ilişkişel alt boyutu arasında %29,5 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Devam bağlılık alt boyutu ile Sosyal Sermaye puanı arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,006<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Devam bağlılık alt boyutu ile Sosyal Sermaye puanı arasında %25,3 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık alt boyutu ile Sosyal Sermaye puanı arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,006<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Normatif bağlılık alt boyutu ile Sosyal Sermaye puanı arasında %25,3 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Sosyal Sermaye puanı arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,010<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Sosyal Sermaye puanı arasında %23,5 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Devam bağlılık alt boyutu ile Duygusal bağlılık puanı arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Devam bağlılık alt boyutu ile Duygusal bağlılık puanı arasında %56, 8 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık alt boyutu ile Duygusal bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Normatif bağlılık alt boyutu ile Duygusal bağlılık puanı arasında %56, 8 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Duygusal bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Duygusal bağlılık arasında %77,4 pozitif yönde iyi bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık alt boyutu ile Devam bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Normatif bağlılık alt boyutu ile devam bağlılık puanı arasında %99, 8 pozitif yönde çok güçlü bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile devam bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Örgütsel bağlılık toplam puanı ile devam bağlılık arasında %96, 1 pozitif yönde çok güçlü bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile normatif bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Örgütsel bağlılık toplam puanı ile normatif bağlılık arasında %96, 1 pozitif yönde çok güçlü bir ilişki vardır.

## SONUÇ

Çalışmada Niğde Belediyesi personelinin, örgütsel bağlılık düzeylerinde kurumsal sosyal sermaye uygulamalarının etkisi incelenmiştir. Çalışma kapsamında veri toplamak amacıyla kullanılan Sosyal Sermaye Ölçeği Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından derlenmiş, Meyer ve Allen tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Yapılan literatür taramasında çalışma ile birebir örtüşen başka bir çalışma bulunamamış olup; yerel yönetimlerle ilgili örgütsel bağlılık, kurumsal bağlılık, bireysel performansa ait çalışmalar bulunmaktadır.

Yılmaz (2012), “Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği” konulu çalışmada yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın çalışanların performansına etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda %99 güven aralığında kurumsal bağlılık ile bireysel performansı arasında anlamlı, pozitif ancak düşük düzeyde zayıf bir ilişki  $r=0,273$  olduğu saptanmıştır.

Arslan ve Önce (2014), “Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği” konulu çalışmalarında Çankırı Belediyesi personeline “Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeği” uygulanarak, söz konusu çalışanların örgütsel bağlılık düzeyini ölçmek amaçlanmıştır. Ölçeğin cronbach alfa değeri 0.783 olarak bulunmuş bu değer çalışmanın güvenilirliğini ortaya koymaktadır.

Çalışma sonucunda elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyetleri ile duygusal alt boyutunda ve örgütsel bağlılık toplam puanında; eğitim durumlarına göre devam boyutunda ve normatif boyutunda; medeni durumlarına göre duygusal boyutunda ve çalışma sürelerine göre duygusal boyutunda anlamlı farklılık bulunduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri ile yapısal, bilişsel ve ilişkisel boyutlarında sermaye toplam, devam ve normatif bağlılıkla anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların yaşları ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam, duygusal, devam ve normatif bağlılık toplam boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların eğitim durumları ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam ve duygusal boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların medeni durum ile yapısal, bilişsel, ilişkisel sermaye toplam, devam ve normatif bağlılık boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı; Katılımcıların çalışma süresi ile yapısal bilişsel ilişkisel sermaye toplam, devam ve normatif bağlılıkla toplam boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Sermaye ölçeği Bilişsel, ilişkisel alt boyutu ile Yapısal Alt boyutu arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Yapısal alt boyut, Bilişsel alt boyutu ile %41, 2; ilişkisel alt boyutla %53,3 pozitif yönde bir ilişki vardır.

Yine sermaye ölçeği ile Yapısal ve ilişkisel alt boyutları arasında pozitif yönde iyi bir ilişki rastlanırken; sermaye ölçeği ilişkisel alt boyutu ile Bilişsel Alt boyutu arasında ( $p<0.005$ ) bulunan ilişki, ilişkisel alt boyutu ile Bilişsel alt boyutu arasında %58, 7 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır. Sermaye alt boyutu ile Bilişsel ve ilişkisel alt boyutları arasında (%84,6; %84,7) pozitif yönde güçlü bir ilişki vardır.

Devam ve normatif bağlılık alt boyutu ile Sosyal sermaye ilişkisel alt boyutu arasında %35,7 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır. Örgütsel bağlılık toplam puanı ile ilişkisel alt boyutu arasında %29, 5 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır. Aynı şekilde ( $p<0.005$ ) şartlarında Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Sosyal Sermaye puanı arasında %23,5 pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile Duygusal bağlılık puanı arasında yapılan ilişki testinde ( $<0.005$ ) ilişki bulunmuştur. Buna göre Devam ve normatif bağlılık alt boyutları ile Duygusal bağlılık puanı arasında (%56, 8; %56, 8) pozitif yönde zayıf bir ilişki vardır.

Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Örgütsel bağlılık toplam puanı ile Duygusal, devam ve normatif bağlılık arasında (%77, 4; %96, 1; %96, 1) pozitif yönde iyi bir ilişki vardır.

Normatif bağlılık alt boyutu ile Devam bağlılık arasında yapılan ilişki testinde P değeri=0,000<0,05 olduğundan ilişki bulunmuştur. Buna göre Normatif bağlılık alt boyutu ile devam bağlılık puanı arasında %99, 8 pozitif yönde çok güçlü bir ilişki vardır.

Çalışmada şu hususlar önerilebilir:

1. Kurumda sosyal sermaye ile ilgili duyarlılığın olması, çalışanların örgüte bağlılığını olumlu yönde etkilemektedir. Belediyelerin örgütsel bağlılığı arttırmak için sosyal sermaye uygulamalarını ve örneklerini teşvik etmelidir.

2. Kamuya hizmet veren bir kurum olarak belediyelerde çalışanların örgütsel bağlılığının yüksek oluşu, vatandaşa daha iyi hizmet verilmesine sebebiyet verebilir.

3. Demografik değişkenlere göre (cinsiyetleri, yaşları, eğitim, medeni durumları, çalışma süreleri) katılımcıların yapısal, bilişsel, ilişkisel, normatif ve devam boyutunda anlamlı farklılık bulunmadığı belirlenmiştir.

Çalışmanın bu önemli özelliklerinin yanında; sadece bir il belediye personeline uygulanması dolayısı ile sonuçlarını genelleştirilmesinden kaçınılmalıdır. Bu husus çalışmanın sınırlı yanı olarak ifade edilebilir.

## KAYNAKÇA

- ADLER, P. S. ve S.W. KWON (2002). "Social Capital: Prospects for a New Concept", *Academy of Management Review*, 27(1), 17-40.
- ALLEN N.J. ve MEYER, J.P. (1990). 'The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization' *Journal of Occupational Psychology*, Cilt : 63, Sayı: 1 ss.1-18
- ALTUN, N. ve HİRA, İ. (2011). "Suçu Önlemede Sosyal Sermaye Olarak Sosyal Kontrolde Yararlanmak", *Akademik İncelemeler Dergisi* C.6, S.1
- ANDREWS, R. (2010). "Organizational social capital, structure and performance", *Human Relations*, 5(63), 583–608.
- ARSLAN, H. ve M. ÖNCER (2014). "Yerel Yönetimlerde Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Bir İnceleme: Çankırı Belediyesi Örneği", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt: 3, Sayı: 3, Sayfa: 571-587
- ARSLAN, M. (2001). *İş ve Meslek Ahlakı*, Nobel Yayınları, Ankara
- ARTAN, İ. (1986). *Örgütsel Stres Kaynakları ve Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama*, İstanbul
- AYDEMİR, M. A. (2011). *Sosyal Sermaye: Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Araştırması*, Çizgi Kitabevi Yayınları, Konya
- BALAY, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara
- BALAY, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Nobel Yayınları, Ankara
- BALOĞLU, B. (2006). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi* Der Yayınları İstanbul
- BAŞAK, S. ve N. ÖZTAŞ (2010). "Güven Ağ bağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet", *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1). 1-30
- BAYRAM, L. (2005) 'Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık 'Sayıştay Dergisi, Sayı 59, Ankara
- BOŞGELMEZ, G. (2012). "Sivil Toplum Kuruluşlarında Güven ve Gönüllülük Açısından Sosyal Sermayenin Değerlendirilmesi (Isparta İli Örneği)", *Yüksek Lisans Tezi*, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.

- BOURDIEU, P. (1986). "The Forms of Capital", J. Richardson (Ed.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, 241-258, New York
- BOURDIEU, P. (1989). "Social Space And Symbolic Power", *Sociological Theory*, Vol. 7, No. 1, pp. 14-25
- BOURDIEU, P. (2010). *Sosyal Sermaye: Kuram, Uygulama, Eleştiri*, Derleyenler: Mehmet Murat Şahin, Ahmet Zeki Ünal, Değişim Yayınları, Sakarya
- BOURDIEU, P. ve WACQUANT, D. (2003). *Düşünsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, (Çev. Nazlı Öktem). İletişim Yayınları, İstanbul
- BOZKURT, V. (2000). *Enformasyon Toplumu ve Türkiye*, Sistem Yayınları, İstanbul
- BURT, R.S. (2000). "Structural Holes versus Network Closure as Social Capital", Lin, N., Cook, C.S., Burt, R.S. (Ed.) *Social Capital: Theory and Research*, Aidine de Gruyter, New York
- BÜLBÜL, M.(2007). *Örgütsel Bağlılık ve Kamu Kuruluşlarına Yönelik Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş
- CARPIANO, R. M. (2004). "The Forms Of Social Capital: A Sociomedical Science Investigation of Neighborhood Social Capital As A Health Determinant Using A Bourdieu Framework", *Unpublished Doctorate Thesis*, Columbia University
- CASTIGLIONE, D. (2008). "Social Capital as a Research Programme", D. Castiglione, J. W. Van Deth, ve G. Wolleb içinde, *The Handbook of Social Capital* (s. 177-195). Oxford University Press
- CİCİ, E. (1997). "Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Behavioral Intentions", *Yüksek Lisans Tezi*, Marmara Üniversitesi
- COHEN, A. C. (2005). *Social Capital Through Workplace Connections: Opportunities For Workers With Intellectual Disabilities*, A Dissertation Presented To The Faculty Of The Heller School For Social Policy And Management, Brandeis University Waltham, Massachusetts
- COHEN, D. ve L. PRUSAK (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organizations Work*, Harvard Business Press, U.S.A.
- COLEMAN, J. S. (1988). "Social Capital in the Creation of Human Capital", *American Journal of Sociology*, 94,95-120.
- COLEMAN, J. S. (1990). *Foundations of Social Theory*, Harvard University Press, Cambridge

- ÇALIK, T. (2003). “İşgörenlerin Örgüte Uyumunu (Örgütsel sosyalizasyon)”, Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 1(2). (175).
- ÇALIŞKAN, D. (2010). “Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü ve Burdur İli Üzerinde Bir Araştırma (Isparta İli Örneği)”, Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- ÇETİN, M. (2006). “Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği”, Ege Academic Review, 6(1). 74-86.
- DAVIDS, K. ve NEWSTROM, J. W. (1989). *Human Behavior at Work, Eighth Edition*, Mc Graw Hill Book Company
- DEMİRCAN, N. ve A. CEYLAN (2003). “Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları”, Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 10(2). 139-150
- DIKA, S. L. (2003). “The Effects Of Self Processes and Social Capital On The Educational Outcomes Of High School Students”, *Unpublished Doctorate Thesis*, Virginia Polytechnic Institute and State University
- DOLU, B. (2011) *Bankacılık Sektöründe Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma*, Tezsiz Yüksek Lisans Bitirme Projesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
- DORUK, E. (2009). *Sosyal Sermaye: İletişimde Strateji ve Kalite Yönetimi /İnsanın Toplumsal Kuruluşu ve Güven*, İstanbul Derin Yayınları
- EFEÖĞLU, İ.E. (2006). “İş – Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı
- EKİNCİ, A. (2008). “Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi”, *Yayımlanmamış Doktora Tezi*, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ
- EKİNCİ, A. (2010). *Okullarda Sosyal Sermaye*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara
- EKLINDER-FRICK, J., ERIKSSON, L.-T. ve HALLÉN, L. (2011). “Bridging and bonding forms of social capital in a regional strategic network”, *Industrial Marketing Management* (40). 994-1003.
- ELLINGER, A. D., ELLINGER, A. E., BACHRACH, D. G., WANG, Y.-L. ve ELMADAĞ BAŞ, A. B. (2011). “Organizational investments in social capital, managerial coaching, and employee work-related performance”, *Management Learning*, 42(1). 67-85.

- ERDEM, F. ve J. ÖZEN (2003). "Cognitive and Affective Dimensions of Trust in Developing Team Performance", *Team Performance Management*, 9(5/6). 131-135.
- EROL, V. (1998). "İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi
- ERSELCAN, F. (2009). "Disiplinlerarası Ortak Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Sermaye", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2). 248-256
- ESMER, Y. (1999). *Devrim, Evrim, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler*, TESEV Yayınları
- EŞKİ, H. (2009). "Sosyal Sermaye- Önemi, Üretimi ve Ölçümü-Üzerine Bir Alan Araştırması", *Doktora Tezi*, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- FELDMAN, T. R. ve ASSAF, S. (1999). *Social Capital: Conceptual Frameworks and Empirical Evidence*, The World Bank
- FIELD, J. (2006). *Sosyal Sermaye*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları
- FIELD, J. (2008). *Sosyal Sermaye*, (Çev. B. Bilgen, B. Şen). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- FRANKE, S. (2005). *Measurement of Social Capital, Reference Document for Public Research, Development and Evaluation*, Policy Research Initiative, Canada
- FUKUYAMA, F. (1999). *Büyük Çözülme, İnsanın Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşumu*, (Çev. Zeynep Avcı, Aslı Telli Aydemir). Sabah Kitapları, İstanbul
- FUKUYAMA, F. (2000). *Büyük Çözülme, İnsanın Doğası ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşumu*, (Çev. Z. Avcı, A.T. Aydemir). Sabah Kitapları, İstanbul
- FUKUYAMA, F. (2005). *Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması* (Çev. A.Buğdaycı). İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul
- GERNİ, G. M. (2013). *İlişkilerin Maddi Yönü Sosyal Sermaye ve Örgütsel Boyutu*, Beta Yayıncılık, İstanbul
- GÖKSEL, A., B. AYDINTAN ve D. BİNGÖL (2010). "Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış", *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4). 087-109.

- GREENBERG, J. ve BARON, R. A. (1996). *Behavior in Organizations*, Fifth. Edition, Prentice Hall Inc., New Jersey
- GREENBERG, J. ve BARON, R. A. (2000). *Behavior in Organizations*, Prentice Hall Inc., New Jersey
- GROOTAERT, C. ve VAN BASTELAER, T. (2001). *Understanding and Measuring Social Capital: A Synthesis of Findings and Recommendations From the Social Capital Initiative*, The World Bank
- HELLRIEGEL, D., SLOCUM, J. W. ve WOODMAN, R. W. (1995). *Organizational Behavior*, Seventh Edition, West Publishing Comp.
- INKPEN, A. C. ve TSANG, E. W. (2005). "Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer", *Academy of Management Review*, 1(30). 146-165
- İBİCİOĞLU, H. (2000). *Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri*, Dokuz Eylül Üniversitesi, İ.B.F.F.Dergisi 13-22
- İNCE, M. Ve GÜL, H. (2005) *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya Çizgi Kitabevi.
- İSLAMOĞLU, A.H. (2009). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemi, (SPSS Uygulamalı)*. Beta Yayıncılık, İzmit
- KANTAV, N. (1998). "Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Çatışma İlişkisi ve Medya Sektöründe Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi
- KAPU, H. (2008). "Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 22,Sayı: 1.
- KAYNAK, N. (2000). "Oryantasyon Eğitiminin Personelin Örgüte Bağlılığına Olan Etkisi ve Bir Uygulama", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi
- KEEFER, P. ve KNACK, S. (2008). "Social Capital, Social Norms and the New Institutional Economics". C. Ménard, ve M. M. Shirley, *Handbook of New Institutional Economics* (s. 701-725). Springer
- KELEŞ H. N. (2012). *Sosyal Sermaye*, Eğitim Yayınları, Konya
- KİTAPÇI, İ. (2017). *Sosyal Sermaye Sosyal, Ekonomik, Bilişsel Bir Perspektif*. Beta Yayınları, İstanbul
- KOSGEB (2005). *Ekonomik Kalkınma Sosyal Sermayenin Rolü*, Ankara
- KÖSE, O. (2014) *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Kamu Kurumunda Alan Araştırması* Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi

- KRISHINA, A. ve UPHOFF, N. (2002). *Mapping And Measuring Social Capital Through Assessment Of Collective Action To Conserve And Develop Watersheds in Rajasthan – India, Role Of SocialCapital in Development: An Empirical Assessment*, Editör: Christiaan Grootaert, Cambridge University Pres, West Nyack, Ny.
- LEANA, C. R. ve PİL, F. K. (2006). “Social Capital and Organizational Performance: Evidence from Urban Public Schools”, *Organization Science*, 3(17). 353-366
- LEANA, C. R. ve VAN BUREN III, H. J. (1999). “Organizational Social Capital and Employment Practices”, *Academy of Management Review*, 3(24). 538-555
- LEE, R. (2009). “Social Capital and Business and Management: Setting a Research Agenda”, *International Journal of Management Review*, 3(11). 247-273
- LESSER, E.ve PRUSAK, L. (1999) Communities of Practice, Social Capital and 13 Organizational Knowledge
- MARSDEN, P.V. (2005). “The Sociology Of James S. Coleman”, *Annual Review Political Science*, 31, S.1-24.
- MCCLLENAGHAN, P. (2000). “Social Capital: Exploring The Theoretical Foundations Of Community Development Education”, *British Education Research Journal*, Vol. 26, No. 5, Pp. 565-582.
- MELLOR, S., MATHIEU, J. E., BARNES, J. L. ve ROGELBERG, S. G. (2001). “Employees’ Nonwork Obligations and Organizational Commitments: A New Way to Look at the Relationships”, *Human Resource Management*, Vol: 40, No: 2, 2001.
- MERLO, O., BELL, S. J., MENGÜÇ, B. ve WHITWELL, G. J. (2006). “Social capital, customer service orientation and creativity in retail stores”, *Journal of Business Research*, 59, 1214-1221
- MEYER, J.P. ve ALLEN, N. J. ve GELLATLY, I.R. (1990) “Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of Concurrent and Time- Lagged Relations”, *Journal of Applied Psychology*, Cilt: 75 Sayı, 6, ss.710-720
- MINER, J. B. (1988). *Organizational Behavior (Performance and Productivity)*. Random House Inc., New York
- MORAN, P. ve S. GHOSHAL (1996). “Value Creation By Firms”, *Academy of Management Proceedings*, 1, 41-45.

- NAHAPIET, J. ve GHOSHAL, S. (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *The Academy of Management Review*, 2(23). 242-266
- NAHAPIET, J. ve S. GHOSHAL (1998). "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, 23(2). 242-266.
- NAKAMURA, Y. T. ve YORKS, L. (2011). "The Role of Reflective Practices in Building Social Capital in Organizations From an HRD Perspective", *Human Resource Development Review*, 3(10). 225-245
- NİĞDE BELEDİYESİ (2018). *Niğde Belediyesi Faaliyet Raporu*, Niğde
- OFFE, C. ve FUCHS, S. (2002). "A Decline of Social Capital? The German Case", R. D. Putnam, *Democracies in Flux* (s. 189-243). Oxford University Press
- OĞUZ, H.(2006). "*Makroekonomik Politikaların Performansında Sosyal Sermayenin ve Kurumların Rolü*", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 6(12). (79-107).
- ÖĞÜT, A. ve C. ERBİL (2009). *Sosyal sermaye yönetimi*, Çizgi Kitabevi, Ankara
- ÖKSÜZLER, O. (2006). "*Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi*", Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 6(12). (108-129)
- ÖZCAN, B. (2011). "*Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma*", Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- ÖZCAN, B. ve ZEREN F. (2013). "*Sosyal Güven ve Ekonomik Kalkınma: Avrupa Ülkeleri Üzerine Mekansal Ekonometri Analizi*", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 8(1). (7-36).
- ÖZDEMİR, A. (2007). "*Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması*", Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- ÖZGENER, Ş. (2000). "*Organizasyonlarda İş Ahlakının Kurumsallaştırılması*", M.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt: XVI, Sayı: 1
- ÖZSAĞIR, A. (2007). "*Ekonomide Güven Faktörü*", Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 6(1) (46-62).
- PATERSON, L. (2000). *Civil Society and Democratic Renewal*, S. Baron, J. Field, ve T. Schuller, Social Capital Critical Perspectives

- PORTES, A. (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology", *Annual Review of Sociology* (24). 1-24.
- PRUSAK, L. ve COHEN, D. (2001). "How to Invest in Social Capital", *Harvard Business Review*, 86-93.
- PUTNAM, R. D. (1995). "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", *Journal of Democracy*, 6 (1). 65-78.
- PUTNAM, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster, New York
- RANDALL, D.M. (1987) "Commitment and the Organization: The Organization Man Revisited", *Academy of Management Review*, Cilt 12, sayı: 3 ss.460-471
- REDONDO, V. (2002). *Building Up Social Capital in A Changing World. Working Papers*, Serie Ad, Instituto Valenciano De Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie)
- REYHANOĞLU, M. (2006). "AR-GE İşbirliklerinde Güven: Ankara'daki Teknoparklarda Faaliyet Gösteren İşletmelerde Bir Araştırma", Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- ROTHSTEIN, B. (2005). *Social Traps and The Problem of Trust*, Cambridge University Press
- SABATINI, F. (2009). "Social Capital as Social Networks: A New Framework for Measurement and an Empirical Analysis of Its Determinants and Consequences", *The Journal of Socio-Economics*, Volume: 38. (429-442).
- SABUNCUOĞLU, E.T. (2007) 'Eğitim, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi' Ege Akademik Bakış 613-628
- SAYGILIOĞLU, N. ve ARI, S. (2003). *Etkin Devlet Kurumsal Bir Tasarı ve Politika Önerisi*, Sabancı Üniversitesi Yayınları, İstanbul
- SCHERMERHORN J. R., HUNT, J. G. ve OSBORN, R. N. (1994). *Managing Organizational Behavior*, Fifth Edition, John Wiley ve Sons, Inc.
- SCHULLER T. ve C. BAMFORD (2000). "A Social Capital Approach To The Analysis Of Continuing Education: Evidence From The Uk Learning Society Reserach Programme", *Oxford Review Of Education*, Vol. 26, No. 1, Pp. 5-19.
- SENNETT, R. (1996). *Kamusal İnsanın Çöküşü*, (Çev: Serpil Durak ve Abdullah Yılmaz). Ayrıntı Yayınları, İstanbul

- SEVİMLİ, FİGEN ve İŞCAN, ÖMER FARUK (2005) *Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Akademik Bakış Dergisi, Cilt: 5 Sayı: 1, ss.55-65
- STEERS, R. M. ve PORTER, L. W. (1983). "Employee Commitment to Organizations", *Motivation and Work Behavior*, Third Edition, Mc. Graw HM
- STONE, W. (2001). *Measuring Social Capital: Towards a theoretically informed measurement framework for researching social capital in family and community life*, Australian Institute of Family Studies
- ŞAN, M. K. (2007). "Sosyal Bilimlerde Yıldızı Yükselen Yeni Bir Kavram: Sosyal Sermaye ve Türkiye", Sosyoloji Yazıları I: Sakarya Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Ortak Çalışması, M.K. Şan (Ed.). Kızıl Elma Yayınları, İstanbul
- ŞAVKAR, E. (2011). "Sosyal Sermayenin Unsurları ve Ekonomik Kalkınmayla İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar
- TEMPLE, J. (2000). "Growth Effects of Education and Social Capital in the OECD", *International Symposium on the Contribution of Human and Social Capital to Sustained Economic Growth and Well-being*, Québec City, Canada, 19-21
- TÖREMEN F. ve ERSÖZLÜ A. (2010). *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*, İdeal Yayıncılık, İstanbul
- TÖREMEN, F. (2002). "Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32,568-585
- TSAI, W. ve S. GHOSHAL (1998). "Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks", *Academy of Management Journal*, 41(4). 464-476
- TURGUT, E. ve M. BEĞENİRBAŞ (2013). "Çalışanların Yenilikçi Davranışları Üzerinde Sosyal sermaye ve Yenilikçi İklimin Rolü: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma", *KHO Bilim Dergisi*, 23(2). 101-124
- TÜYLÜOĞLU, Ş. (2006). "Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: Bir yazın taraması", *Akdeniz İİ BF Dergisi*, 12,14-60
- TÜYSÜZ, N. (2011). "Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısı Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması", *Uzmanlık Tezi*, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2827
- TÜZÜN, İ. (2006) *Örgütsel Güven, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Özdeşleşme İlişkisi: Uygulamalı Bir Çalışma* Doktora Tezi Gazi Üniversitesi Ankara

- UĞUZ, H.E. (2010) *Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım Sosyal Sermaye*, Orion Kitabevi, Ankara
- USLANER, E. M. (1999). “Democracy and Social Capital”, *Democracy and Trust*, 121-150
- USLANER, E. M. (2008). “Trust as a Moral Value. D. Castiglione”, J. W. Van Deth, ve G. Wolleb, *The Handbook of Social Capital* (s. 101-121). Oxford University Press, New York
- UYGUR, A. (2007) “Örgütsel Bağlılık ile İş Gören Performansı İlişkisini İncelemeye Yönelik Bir Alan Araştırması”, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı.1, Ankara.
- UZUNÇARŞILI, Ü. ve TOPRAK, M. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayın No: 2000-4
- VAN DETH, J. W. (2008). “Measuring Social Capital”, D. Castiglione, J. W. Van Deth, ve G. Wolleb, *The Handbook of Social Capital* (s. 150-176). Oxford University Press, New York
- WEHMEIER, S. (1997). *Oxford Wordpower Dictionary*, Oxford University Press, London
- WINTER, I. (2000). *Towards A Theorised Understanding of Family Life And Social Capital*, Australian Institute of Family Studies, Working Paper, No: 21
- WOOLCOCK, M. (1998). “Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework”, *Theory and Society* (27). 151-208.
- WOOLCOCK, M. ve D. NARAYAN (2000). “Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy”, *The World Bank Research Observer*, 15(2). 225-249
- YILMAZ, C. ve KESKİN, H. (2001). “Küçük ve Orta Boy Sanayi İşletmelerinde İşin Motivasyon Potansiyeli ve Çalışanların Örgütsel Bağlılığı: Kişisel İhtiyaç Seviyeleri Farkını da Göz Önüne Alan Saha Araştırması”, 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler, İstanbul, İstanbul Üniversitesi İşletme Fak. Araştırma ve Yardım Vakfı Yayın No: 10,2001.
- YILMAZER, A. (2012). “Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği”, Akademik İncelemeler Dergisi, Cilt: 7, Sayı: 1

## EKLER

### EK-1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket formu Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD’nda “Kurumsal Sosyal Sermaye Uygulamaları ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Niğde Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma” konulu yüksek lisans tezine veri sağlamak amacıyla oluşturulmuştur. Anket formuna vereceğiniz cevapların doğruluğu, çalışmanın güvenliği açısından önemli olup, lütfen size en yakın şıkkı işaretleyiniz. Vereceğiniz bilgiler Tamamen Bilimsel Amaçlarla kullanılacak olup, başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Katılımınız için teşekkür ederim.

Emine Evin

emineevinn@gmail.com

1.Cinsiyetiniz  Bay  Bayan

2.Yaş 18-24 25-31 32-38 39-45 46 ve Üzeri

3.Eğitim İlkokul Ortaokul Lise Üniversite

Yüksek Lisans-Doktora

4.Medeni Durum

Evli Bekar

5.Kurumda Çalışma Süresi

1Yıldan Az 1-3 Yıl 4-6 Yıl 7-10 Yıl

11 Yıl ve Üzeri

Sosyal Sermaye Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çalıştığım Kurumda Bilgilerimizi Diğerleriyle Paylaşabileceğimiz İletişim Kanalları Mevcuttur.					
2.Çalıştığım Kurumda İletişim Kanalları Farklı Birim ve Kişilerde Mevcut Olan Bilgilerin Dağıtılmasına Olanak Sağlamaktadır.					
3.Çalıştığım Kurumda İletişim Sistemi Farklı Birim ve Kişilerden Gelen Bilgilerin Diğer Kişilere Zamanında İletilmesine Olanak Sağlar.					
4.İletişim Ağı, İletişim Ağı İçinde Bulunan Kişilere Bilgilerini Paylaşma ve Dağıtma Olanaklarından Haberdar Olma Fırsatı Sağlar.					
5.Çalıştığım Kurumda İletişim Kanalı Yoğun Miktarda Bilgi ve Çok Sayıda Bilgi Paylaşımını Gerçekleştirecek Kişi ve Birime Sahiptir.					
6.Çalıştığım Kurumda Birbirimizi Anlamamızı ve İletişime Geçmemizi Kolaylaştıracak Ortak Terimler, İfadeler ve Sözlerden Oluşan Bir Dil Kullanırız.					
7.Çalıştığım Kurumda Kullandığımız Ortak Dil Sahip Olunan ve Paylaşılan Bilgileri Elde Etmede, Yorumlamada ve Anlamada Etkinlik Sağlar.					
8.Çalıştığım Kurumda Kullandığımız Ortak Dil, Mevcut Bilgilerden Yeni Bilgiler Elde Edilmesinde Kolaylık Sağlar.					
9.Kurumda Çalışan Diğer Kişilerle Paylaşımçı Bir İlişkimiz Vardır. Fikirlerimizi, Duygularımızı ve Ümitlerimizi Serbestçe Paylaşabiliriz.					
10.Kurumda Çektiğim Zorlukları Buradakilerle Özgürce Konuşabilirim ve Onlarda Beni Dinlemek İster.					
11.Buradakilerle Sorunlarımı Paylaşırsam Yapıcı ve İlgili Bir Şekilde Tepki Vereceklerdir.					
12.Çalıştığım Kurumda Takım Çalışmasını ve Yardımlaşmayı Destekleyen Bir Anlayış Var.					
13.Çalıştığım Kurumda Eleştirilere ve Farklı Fikirlere Açık Olma, Paylaşılan Bir Değerdir.					
14.Kurumda Yazılı Olmayan Kurallar Bilgi Paylaşımını Desteklemektedir.					
15.Çalıştığım Kurumda Paylaşılan Değerleri Kendi Değerlerimle Uyumlu Buluyorum.					

16. Kurumda İletişime, Bilgi Paylaşımına İsteklilik ve Açıklık Beni Benzer Şekilde Davranmaya Zorunlu Kılar.					
17. Çalışma Arkadaşlarımla Kendimi Bir Bütün Olarak Görebiliyorum.					
18. Çalıştığım kurumda iletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır					
19. Çalıştığım kurumda iletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır					
20. Çalıştığım kurumda iletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişim ağına katılmasına olanak sağlar					
21. Çalıştığım kurumda örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır					
22. çalıştığım kurumda anlatılan başarı hikâyeleri; bireyler ve birimler için bilgi ve değerlerin yaratılmasında, paylaşılmasında ve saklanmasında yol gösterici olur					
23. Eğer iş arkadaşlarımdan birileri bir yere transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz					
24. İş arkadaşlarımla ilişkilerimizde birbirimize belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yapıyoruz					
25. Çalıştığım kurumda iletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık paylaşılan bir değerdir					
26. Çalıştığım kurumda iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor					

Örgütsel Bağlılık Ölçeği	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.Meslek Hayatımın Bundan Sonraki Kısmını Bu Kurumda Geçirmekten Mutluluk Duyarım.					
2.Çalıştığım Kurumun Problemlerini Kendi Problemim Gibi Görüyorum.					
3.Kuruma Karşı Güçlü Bir Aidiyet Duygusu Hissediyorum.					
4.Bu Kurumun Benim İçin Çok Özel Bir Yeri Vardır.					
5.Kuruma Karşı Duygusal Bağ Hissediyorum.					
6.Belediyede Kendimi Ailenin Bir Parçası Gibi Hissediyorum.					
7.Şu An Burada Çalışmam İstekten Ziyade Bir Zorunluluktur.					
8.Bu Kurumdan Ayrılmayı Göze Alamayacak Kadar Az Alternatifim Olduğuna İnanıyorum.					
9.Eğer Bu Kuruma Bu Kadar Emek Vermemiş Olsaydım Başka Bir Yerde Çalışmayı Düşünebilirdim.					
10.Çalışmaya Devam Etmemin Önemli Nedenlerinden Biri Ayrıldığım Taktirde Kişisel Olarak Zarar Görebilecek Olmamdır.					
11. İstesem de şu anda kuruluşumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu					
12. Bu kuruluştan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif iş olanaklarının az olmasıdır					
13.Bu Kurumda Çalışmaya Devam Etmek İçin Kendimde Duygusal Bağlılık Hissediyorum					
14.Şimdiki Yöneticilerimle Birlikte Çalışma Zorunluluğu Hissediyorum.					
15.Bu Kurumdan Şimdi Ayrılırsam Suçluluk Duyarım.					
16.Bu Kurum Benim Sadakatimi Hak Ediyor.					
17.Çalıştığım Kuruma Çok Şey Borçluyum.					



**T.C.**  
**NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ**  
**Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü**

### **ÖZGEÇMİŞ**

Emine EVİN, 1986 yılında doğdu. İlköğretim ve lise eğitimini Niğde’de tamamlayarak Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu İşletme Bölümünü 2010 yılında bitirdi. 2012 yılında Anadolu Üniversitesi İşletme Fakültesinde lisans eğitimini tamamladı. Necmettin ERBAKAN Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında başladığı yüksek Lisansını 2019’da tamamladı.