

**ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN
PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Seda TOPGÜL

(Doktora Tezi)

Eskişehir, 2014

**ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN
PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI**

Seda TOPGÜL

DOKTORA TEZİ

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Kasım, 2014

Bu tez çalışması BAP Komisyonunca kabul edilen 1403E060 nolu proje kapsamında desteklenmiştir.

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Seda TOPGÜL'ün "Örgütsel Sosyal Sermayenin Performans Yönetimi Algısı Üzerindeki Etkileri: Bir Alan Araştırması" başlıklı tezi 20 Kasım 2014 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında, Doktora tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Üye (Tez Danışmanı) : Prof.Dr.A.Çiğdem KIREL
Üye : Prof.Dr.Ufuk AYDIN
Üye : Prof.Dr.Aşkın KESER
Üye : Doç.Dr.Deniz KAĞNICIOĞLU
Üye : Yrd.Doç.Dr.A.Aytül ÖZDEMİR

İmza

.....

.....

.....

.....

.....

Kemal Yıldırım
Prof.Dr.Kemal YILDIRIM
Anadolu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü



Doktora Tez Özü
ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:
BİR ALAN ARAŞTIRMASI

Seda TOPGÜL

Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kasım 2014

Danışman: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Performans yönetimi, çalışanların örgüt içinde kendi potansiyellerinin farkına varması ve örgütlerden daha etkin sonuçlar alınabilmesi için gerekli uygulamaları içeren sistematik bir süreçtir. Bununla birlikte performans yönetimi çalışanlara şimdiki performanslarının belirlenmesi ve hedeflere ulaşmak için performanslarını geliştirmek adına yöneticilerle nitelikli iletişim kurulmasını sağlama yönünde önemli katkılar sağlar. Sosyal sermaye ise sosyal ilişkilerin yapısını ve kalitesini vurgulayan çok boyutlu bir kavramdır. Sosyal ilişkilerin yapısı ve kalitesi açısından, insanlara çalıştıkları örgütte de önemli getiriler elde etmesine olanak sağlar. Örgütsel sosyal sermaye örgütte çalışanların performans değerlendirmeden başlayarak, performans değerlendirme sonuçlarının kullanıldığı ücret ve terfi ile işten ayrılmaya kadar performans yönetimi uygulamalarını da etkileyebilmektedir.

Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu ve özel bankaları kapsayan bu araştırma temel olarak, sosyal sermayenin performans yönetimi algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu bağlamda nicel araştırma yöntemi kullanılmış ve veriler araştırmacı tarafından anket aracılığıyla toplanmıştır.

Araştırma sonucu, örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi algısı arasında doğrudan ve olumlu bir ilişkinin olduğunu ve motivasyonun bu ilişkide kısmi aracılık etkisinin bulunduğunu göstermektedir. Örgütsel sosyal sermaye performans değerlendirme, ücret, işten ayrılma ve motivasyon üzerinde yüksek düzeyde bir etkiye sahipken, terfi de ise orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu ortaya konmuştur. Araştırmanın sonuçları, cinsiyete ve banka türüne göre farklılık göstermemektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Performans Yönetimi, Yapısal Eşitlik Modeli

Abstract

**THE EFFECTS OF ORGANIZATIONAL SOCIAL CAPITAL
ON PERCEPTION OF PERFORMANCE MANAGEMENT:
AN EMPIRICAL STUDY**

Seda TOPGÜL

Department of Labour Economics and Industrial Relations

Anadolu University, Graduate School of Social Sciences, November 2014

Advisor: Prof. Dr. A. Çiğdem KIREL

Performance management is a systematic process that includes employees' realizing their own potential and the applications required for obtaining more effective results from the organizations. Additionally, performance management provides an important contribution towards ensuring communication with managers in order to determine employees' current performance and to improve their future performance to achieve the goals of an organization. However, social capital is a multidimensional concept that emphasizes the structure and quality of relations. In terms of the structure and quality of social relations. Organizational social capital could also affect staff performance evaluation, and accordingly performance management applications that include wage, promotion and intention to quit the job.

This study encompasses public and private banks operating in Eskişehir and aims to reveal the effect of social capital on performance management applications. With respect to this, quantitative research methods were used, and the data were collected through questionnaires by the researcher.

Results of the study reveal that there is a direct and positive relationship between organizational social capital and performance management, and motivation has a partial mediating effect in this relationship. While the organizational social capital has a high level effect on performance evaluation, wage, and intention to quit the job, it has a medium size effect on promotion. Results of the research show that there is not a difference according to gender and the type of bank.

Keywords: Social Capital, Performance Management, Structural Equation Modelling

Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi

Bu tez çalışmasının bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmamın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumunda bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilmeyen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde intihal içermediğini beyan ederim.

Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara razı olduğumu bildiririm.

Seda TOPGÜL



Önsöz

Bu çalışmanın başından beri beni destekleyen herkese teşekkür etmek istiyorum. Bununla birlikte özellikle teşekkür etmek istediğim isimler var.

Danışmanım Prof. Dr. Ayşe Çiğdem Kirel'e, bütün bu çalışma boyunca daima benimle ilgilendi, bana zaman ayırdı ve sabır gösterdi. Destekleri için teşekkür ediyorum, bilgisini benimle paylaştı ve akademik gelişmede yolumu aydınlattı. Bu alanda daha donanımlı biri haline gelmemi sağladı. Profesyonel rehberliği, limitsiz yardımları ile bana destek olduğu ve bu çalışmayı benim için zevkli bir deneyime çevirdiği için teşekkür ederim.

Prof. Dr. Ufuk Aydın'a yoğun çalışmalarına rağmen gönüllü olarak tez komitesinde yer aldığı için teşekkür etmek istiyorum. Çok kısa bir zaman içerisinde ondan çok fazla şey öğrendim. Rehberliği ve kişiliği ile şimdiki ve gelecekteki çalışmalarım için fazlasıyla ilham kaynağım oldu.

Doç. Dr. Deniz Kağnıcıoğlu'na daima daha iyi yapabileceğim konusunda bana inandı, verdiği geri bildirimlerle hayal ettiğimden çok daha fazlasını bana öğretti. Daima gülümseyen yüzüyle ve destekleri ile yanımda olduğu için teşekkür etmek istiyorum.

Onlar yapabildikleri her şekilde bana yardım etmek için özel çaba gösterdiler. Onların yardımı olmasaydı, bu en zor zamanlarımda bu tez en büyük kâbusum olabilirdi.

Ayrıca bütün katılımcılara sorularıma cevap verdikleri ve bu çalışmaya katılmaya istekli oldukları için teşekkür etmek istiyorum. Onların yardımları olmasaydı bu tezin tamamlanması imkânsızdı. Topladığım verilerin içinde kaybolduğumda, bana destek oldu ve yardımlarını benden esirgemediği için de uzman Ahmet Altınok'a teşekkür etmek istiyorum.

Ve babam Celal ve annem Hacer TOPGÜL'e koşulsuz sevgileri için, daima verdikleri cesaret ve destekleri için teşekkür etmek istiyorum. Biricik kardeşim ve varlığını daima hissettiğim Serdar TOPGÜL'e her anımda yanımda olduğu için sonsuz teşekkür ediyorum.

Beni hiçbir fedakarlıktan kaçınmadan yetiştiren değerli babam ve annem, Celal ve Hacer TOPGÜL'e ...

Özgeçmiş

Seda TOPGÜL

**Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı
Doktora**

Eğitim

Lise 2002 Eskişehir Süleyman Çakır Lisesi, Sosyal Bilimler Bölümü

Ls. 2008 Anadolu Üniversitesi, İktisat Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

Y. Ls. 2011 Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı

Kişisel Bilgiler

Doğum Yeri / Yılı: 10.10.1985 / İstanbul Cinsiyet: Kadın Yabancı Dil: İngilizce

İçindekiler

	<u>Sayfa</u>
Jüri ve Enstitü Onayı.....	ii
Doktora Tez Özü.....	iii
Abstract.....	iv
Etik İlke ve Kurallara Uygunluk Beyannamesi.....	v
Önsöz.....	vi
Özgeçmiş.....	vii
Tablolar Listesi.....	xii
Şekiller Listesi.....	xiv
1. Giriş.....	1
1.1. Problem.....	2
1.2. Amaç.....	2
1.3. Önem.....	3
1.4. Sınırlılıklar.....	4
2. Alanyazın Taraması.....	4
2.1. Sosyal Sermaye Kavramı ve Türleri.....	4
2.1.1. Sosyal sermaye kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi.....	6
2.1.1.1. Sosyal sermaye kavramının doğuşu.....	6
2.1.1.2. Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişimi.....	9
2.1.2. Sosyal sermaye kavramının tanımı ve unsurları.....	9
2.1.2.1. Sosyal sermaye kavramının tanımı.....	10
2.1.2.2. Sosyal sermayenin unsurları.....	12
2.1.2.2.1. Normlar.....	12
2.1.2.2.2. Güven.....	14
2.1.2.2.3. Sosyal Ağlar.....	17
2.1.2.2.4. İlgi ve Katılım.....	18
2.1.3. Sosyal sermaye teorisine ilişkin görüşler.....	19
2.1.3.1. Bourdieu ve elit bir grup tarafından kullanılan bir değer olarak sosyal sermaye.....	19
2.1.3.2. Coleman ve göreceli olarak dezavantajlı olanlara da kaynaklık eden bir kavram olarak sosyal sermaye.....	21

2.1.3.3. Putnam ve toplumsal düzeyde işleyen bir kaynak olarak sosyal sermaye.....	25
2.1.3.4. Fukuyama ve güven unsuru ile eşleştirilen sosyal sermaye.....	27
2.1.4. Sosyal sermayenin türleri.....	28
2.1.4.1. Yatay ve dikey, formel ve enformel ağlar ve diğer alt türler....	28
2.1.4.2. Güçlü ve zayıf bağlar, zayıf bağların gücü ve yapısal boşluklar.....	31
2.1.4.2.1. Güçlü ve zayıf bağlar va zayıf bağların gücü.....	31
2.1.4.2.2. Yapısal boşluklar.....	37
2.1.4.3. Bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye.....	39
2.1.4.3.1. Bağ kurucu sosyal sermaye.....	40
2.1.4.3.2. Köprü kurucu sosyal sermaye.....	42
2.1.4.3.3. Birleştirici sosyal sermaye.....	46
2.1.4.4. Yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye.....	47
2.1.4.4.1. Yapısal sosyal sermaye.....	48
2.1.4.4.2. İlişkisel sosyal sermaye.....	49
2.1.4.4.3. Bilişsel sosyal sermaye.....	50
2.1.5. Sosyal sermaye yaklaşımları ve diğer sermaye biçimleri.....	52
2.1.5.1. Sosyal sermaye yaklaşımları.....	52
2.1.5.2. Diğer sermaye biçimleri.....	55
2.2. Örgütsel sosyal sermaye ve türleri.....	63
2.2.1. Örgütsel sosyal sermaye tanımı ve önemi.....	64
2.2.2. Örgütsel sosyal sermayenin türleri.....	65
2.2.2.1. İçsel sosyal sermaye.....	67
2.2.2.2. Dışsal sosyal sermaye.....	69
2.2.3. Örgütsel sosyal sermayenin boyutları.....	71
2.2.3.1. Yapısal boyut.....	71
2.2.3.1.1. İletişim ağları.....	71
2.2.3.1.2. İletişim ağ yapıları.....	73
2.2.3.1.3. Uygun örgüt anlayışı.....	77
2.2.3.2. İlişkisel boyut.....	80
2.2.3.2.1. Örgütsel güven.....	80

2.2.3.2.2. Örgütsel normlar.....	81
2.2.3.2.3. Özdeşleşme.....	82
2.2.3.3. Bilişsel boyut.....	82
2.2.3.3.1. Ortak dil.....	82
2.2.3.3.2. Ortak hikayeler.....	83
2.2.4. Örgütsel sosyal sermaye boyutlarının birbiri ile ilişkisi.....	84
2.2.5. Örgütsel sosyal sermayenin olumlu ve olumsuz sonuçları.....	85
2.3. Örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi ilişkisi.....	88
2.3.1. Performans kavramı.....	88
2.3.2. Performans yönetimi kavramı.....	90
2.3.3. Performans yönetiminin amaçları.....	95
2.3.4. Performans yönetiminin boyutları.....	97
2.3.4.1. Performans değerlendirme.....	97
2.3.4.2. Ücret.....	98
2.3.4.3. Terfi.....	99
2.3.4.4. İşten ayrılma.....	99
2.3.5. Örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi ilişkisi.....	101
2.3.6. Sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi ilişkisi.....	105
3. Yöntem.....	108
3.1. Araştırmanın modeli ve hipotezleri.....	110
3.2. Araştırmanın evreni ve örnekleme.....	112
3.3. Verilerin toplanması.....	113
3.3.1. Veri toplama araçları.....	113
3.3.1.1. Performans yönetimi algısı ölçeği.....	114
3.3.1.2. Motivasyon ölçeği.....	115
3.3.1.3. Örgütsel sosyal sermaye ölçeği.....	115
3.3.2. Veri toplama süreci.....	116
3.4. Verilerin analizi.....	116
3.4.1. Güvenilirlik.....	117
3.4.2. Geçerlilik.....	118
3.5. Yapısal Eşitlik Modeli.....	119
3.6. Ölçüm modellerinin test edilmesi.....	122

3.6.1. Performans değerlendirme algısı ölçeği.....	122
3.6.2. Ücret algısı ölçeği.....	126
3.6.3. Terfi algısı ölçeği.....	129
3.6.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği.....	131
3.6.5. Performans yönetimi algısı ölçeği.....	133
3.6.6. Motivasyon ölçeği.....	135
3.6.7. Örgütsel sosyal sermaye ölçeği.....	139
4. Bulgular ve yorum.....	142
4.1. Hipotetik modellere ilişkin bulgular.....	142
4.1.1. Yapısal modellere ait ölçme modeli ve modellerde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler.....	145
4.1.2. Hipotetik Model 1'in test edilmesine ilişkin bulgular.....	148
4.1.3. Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık etkisinin değerlendirilmesi.....	151
4.2. Cinsiyetin modele (Model 1) etkisinin değerlendirilmesi.....	157
4.2.1. Yapısal modele ait ölçüm modelinin cinsiyetlerarası eşdeğerliliğinin test edilmesi.....	161
4.2.2. Cinsiyetin modele etkisi.....	164
4.3. Banka türünün modele (Model 1) etkisinin değerlendirilmesi.....	164
4.3.1. Yapısal modele ait ölçüm modelinin banka türleri arası eşdeğerliliğinin test edilmesi.....	168
4.3.2. Banka türünün modele etkisinin test edilmesi.....	170
4.4. Hipotetik Model 2'nin test edilmesi.....	171
5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler.....	175
5.1. Sonuç ve tartışma.....	175
5.2. Öneriler.....	182
Ekler Listesi.....	184
Kaynakça.....	189

Tablolar Listesi

	<u>Sayfa</u>
Tablo 1. Güven Türlerinin Özellikleri.....	15
Tablo 2. Ağ Bağlarının Farklı Türleri: Yatay ve Dikey, Formel ve Enformel.....	29
Tablo 3. Ağbağlardaki Varlıklar Olarak Sosyal Sermaye.....	34
Tablo 4. Köprü Kurucu ve Bağ Kurucu Sosyal Sermayenin Özellikleri.....	42
Tablo 5. Sosyal Sermayenin İkilemleri İle Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu Sosyal Sermaye.....	45
Tablo 6. Ağbağların Farklı Biçimleri: Bağ Kurucu, Köprü Kurucu, Birleştirici Güçlü ve Zayıf.....	46
Tablo 7. Sosyal Sermayenin Boyutları Üzerine Yapılmış Çalışmalar.....	51
Tablo 8. Sosyal Sermayenin Dört Yaklaşımı: Anahtar Aktörler ve Politika Önerileri.....	55
Tablo 9. İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Kavramları.....	66
Tablo 10. Örgütsel Sosyal Sermaye Türleri.....	67
Tablo 11. Performans Yönetimi Tanımları.....	92
Tablo 12. Çeşitli Evren Büyüklükleri İçin Örneklem Sayıları.....	113
Tablo 13. Güvenilirlik Tablosu.....	117
Tablo 14. Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilirlik Sınırları.....	121
Tablo 15. Performans Değerlendirme Algısı Ölçeği Maddeleri.....	123
Tablo 16. Ücret Algısı Değerlendirme Ölçeği Maddeleri.....	126
Tablo 17. Terfi Algısı Ölçeği Maddeleri.....	129
Tablo 18. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddeleri.....	131
Tablo 19. Motivasyon Ölçeği Maddeleri.....	135
Tablo 20. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Madderi.....	139
Tablo 21. Hipotetik Modellerde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	145
Tablo 22. Modellerde Yer Alan Örtük Değişkenler Arası İlişkiler.....	146
Tablo 23. Hipotetik Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere Ait Korelasyonlar.....	147

Tablo 24. Hipotetik Modelin (Model 1) Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları, t- Değerleri ve Açıklayıcılık Varyansları.....	156
Tablo 25. Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlerin Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları.....	158
Tablo 26. Kadın ve Erkek Örnekleminde Değişkenlerin Korelasyonları.....	160
Tablo 27. Kadın ve Erkek Örneklemeleri Ölçüm Modelleri Uyum Değerleri.....	162
Tablo 28. Ölçüm Eşdeğerliliğinin Test Edilmesi.....	162
Tablo 29. Yapısal Modele Cinsiyetin Etkisinin Test Edilmesi.....	164
Tablo 30. Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlerin Banka Türüne Göre t-Testi Sonuçları.....	165
Tablo 31. Kamu ve Özel Banka Çalışanı Örnekleminde Gözlenen Değişkenlerin Korelasyonları.....	167
Tablo 32. Kamu Bankası ve Özel Banka Çalışanı Örneklemeleri Ölçüm Modeli Uyum Değerleri.....	169
Tablo 33. Ölçüm Eşdeğerliliğinin Test Edilmesi.....	169
Tablo 34. Yapısal Modele Banka Türünün Etkisinin Test Edilmesi.....	170
Tablo 35. Hipotetik Modelin (Model 2) Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları, t-Değerleri ve Açıklayıcılık Varyansları.....	173
Tablo 36. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler.....	180

Şekiller Listesi

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Nesillerarası Kapalılığı Olan (b) ve Olmayan Ağ (a).....	24
Şekil 2. Sosyal Sermaye Teorisinin Modellenmesi.....	36
Şekil 3. Bağlantılarına Göre Sosyal Sermaye Türleri.....	47
Şekil 4. Entelektüel Sermayenin Yaratımında Sosyal Sermaye.....	61
Şekil 5. Sermayenin Gelişiminin Sınıflandırılması	62
Şekil 6. Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutunun Kariyer Başarısı Üzerine Etkisi.....	76
Şekil 7. Birey ve Örgüt Arasındaki Etkileşim.....	86
Şekil 8. Tipik Performans Yönetim Süreci	93
Şekil 9. Yapısal Eşitlik Modeli Akış Çizelgesi	109
Şekil 10. Araştırma Model 1.....	111
Şekil 11. Araştırma Model 2.....	111
Şekil 12. Performans Değerlendirme Ölçeği Ölçme Modeli.....	125
Şekil 13. Ücret Ölçeği Ölçme Modeli	128
Şekil 14. Terfi Ölçeği Ölçme Modeli	130
Şekil 15. İşten Ayrılma Ölçeği Ölçme Modeli.....	132
Şekil 16. Performans Yönetimi DFA Sonuçları	134
Şekil 17. Motivasyon Ölçeği Ölçme Modeli	138
Şekil 18. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Ölçme Modeli	141
Şekil 19. Yapısal Modeli 1.....	143
Şekil 20. Yapısal Model 2.....	144
Şekil 21. Yapısal Modellere Ait Ölçüm Modeli	149
Şekil 22. Model 1 Analiz Sonuçları	150
Şekil 23. Örgütsel Sosyal Sermaye ile Motivasyon ve Performans Yönetimi Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi.....	153
Şekil 24. Aracılık Etkisinin Değerlendirilmesi	154
Şekil 25. Cinsiyetin Model 1 İçin Etkisi	157
Şekil 26. Banka Türünün Model 1 İçin Etkisi	165
Şekil 27. Model 2 Analiz Sonuçları.....	172

1. Giriş

Sosyal sermaye insanların gelecekte kendilerine fayda sağlayacağı beklentisiyle, ilişkilerine yaptığı yatırım olarak tanımlanabilir. İnsan ilişkilerinin artan önemiyle birlikte kavram eğitimden ekonomiye, sosyolojiden siyasete, sağlığa, sosyal çalışmalara kadar çeşitli bilim dallarına araştırma konusu olmuştur. Sosyal sermaye kavramının temel olarak ortaya koyduğu şey, “ne bildiğimizden ziyade, kimi tanıdığımız önemlidir” önermesidir. Bu önerme ile iletişim ağlarının gücüne vurgu yapılmaktadır. Daha güçlü iletişim ağları da, daha sağlıklı ve başarılı olabilmeyi, daha iyi eğitim alabilmeyi ve ekonomik anlamda daha iyi durumda olabilmeyi sağlamaktadır.

Bu yatırım örgütsel düzeyde ise çalışanların, çalıştıkları örgütten beklentileri için örgüt içindeki ilişkilerine yaptıkları yatırıma dönüşür. Çalışanların örgüt içinde sosyal ağlarını genişletmesi, motivasyonlarına da olumlu yansımaktadır. Motivasyonunun devam edebilmesi için de performansının değerlendirilmesi ve bunun örgütsel düzeyde kullanılması gerekmektedir. Örgütün bu anlamda çalışanlarını yönetmesi ve yönlendirmesi önemlidir. Örgütün amaçlarına ulaşması için çalışanların ortaya koyması gereken performans ve bu performans için çalışanların çabalarını arttırıcı biçimde yönetilmeleri, değerlendirilmeleri, ücretlendirilmeleri ya da ödüllendirilmeleri süreci performans yönetimi olarak tanımlanır. Bu çalışmada da performans yönetiminin boyutları olarak öncelikle çalışanların performans değerlendirme algılarını, ücret ve terfi algılarını değerlendirmek ve işten ayrılma niyetlerinin sosyal sermaye ve motivasyonla ilişkisi incelenmeye çalışılmıştır.

Örgütsel sosyal sermaye çalışmaları diğer alanlara oranla daha sınırlı sayıdadır. Bu çalışmada bu sınırlı alana katkı yapabilmek amaçlanmaktadır.

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı ve önemi ile tezin sınırlılıkları açıklanmaktadır.

1.1. Problem

Bu çalışma sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi değişkenlerini ele almakta ve çalışanların motivasyonlarının arttırılması, performans yönetiminde sosyal sermayenin önemini ortaya koymak için model geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca sosyal sermayenin performans yönetiminin boyutları üzerindeki etkilerini incelemektir. Alan yazında örgütsel düzeyde sosyal sermaye ile ilgili olan çalışmaların sığ olması ve sosyal sermayenin performans yönetimi üzerindeki etkisini doğrudan ele alan çalışmaya ulaşılammış olması, bu tür çalışmaların kısıtlılığını ortaya koymaktadır.

Araştırmada literatürden hareketle test edilmek için hipotezler geliştirilmiş ve bu anlamda performans yönetimi üzerinde sosyal sermayenin etkisi ile motivasyonun aracılık rolü test edilmeye çalışılmıştır. Diğer yandan da sosyal sermayenin performans yönetimi boyutları olan performans değerlendirme, ücret, terfi, işten ayrılma ve motivasyon etkileri için oluşturulan hipotezler test edilmiştir. Araştırma temelde iki soruya cevap arar: sosyal sermaye performans yönetiminin boyutlarını etkiler mi? Motivasyon sosyal sermaye ve performans yönetimini nasıl etkiler? Araştırma sürekli gelişen ve değişen bir sektör olan ve sosyal sermayenin önemine inandığımız, bankacılık sektöründe gerçekleştirilmiştir.

1.2. Amaç

Araştırmanın temel amacı, bankacılık sektöründe sosyal sermayenin, motivasyon ve performans yönetimi üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca motivasyonun, sosyal sermaye ve performans yönetimi arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığı ele alınarak, değişkenler arasındaki ilişkileri bulmak suretiyle alanyazına katkıda bulunmak düşünülmüştür. Bu amaçla, sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerisi geliştirilmiştir. Böylece bankacılık sektörü açısından, sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi ilişkisini analiz ederek, öneriler geliştirmek hedeflenmektedir.

1.3. Önem

Beşeri sermayenin önemli bir tamamlayıcısı olan sosyal sermayenin kaynağı, beşeri sermayedeki gibi bireyin kendisi değildir. Sosyal sermaye, bireyin güven ve işbirliğine dayalı ilişkiden elde ettiği kaynaktır. Örgütlerde sosyal sermayenin oluşumu için gerekli performans yönetimi uygulamaları ile hem çalışanların birbirleriyle olan güvene dayalı ilişkilerini arttırmak, hem de örgütle arasındaki güvene dayalı ilişkileri arttırmak amaçlanmaktadır (Özdemir, 2007: 134). İnsanların birbirlerine ve çalıştıkları örgüte güven duymaları, birbirleriyle bağlantı kurmalarını sağlayacak zaman ve mekânı vermek, amaç ve inançlarda etkin iletişim ve katılımı teşvik eden fırsat ve ödüller sunmak gereklidir. Böylece sosyal sermaye yatırımlarının sadece birbiriyle bağ kuranlara değil, örgütün kendisine de pek çok faydası bulunmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001: 21). Sosyal sermaye, örgütlere farklı fikir ve düşüncelerin olduğu bir zemin sağlamakta, böylece örgütün üretimde yenilik kapasitesini de arttırmaktadır. Örgütte bireyler arasındaki sosyal etkileşim, ortak çıkarların oluşumunu kolaylaştırarak, bireylerin bilgi paylaşımını artırır ve örgütte değer yaratılmasını sağlar (Uğuz, 2010: 120). Dolayısıyla örgütlerin sosyal sermayeye yatırım yapması ve geliştirilmesine önem vermesi gerektiği görülmektedir.

Türkiye’de örgütsel sosyal sermayeye ilişkin gerçekleştirilen araştırmaların sayısının yetersiz olduğu bilinmektedir. Özen ve Arslan (2006) bir sanayi bölgesindeki örgütlerin sosyal sermaye oluşturma davranışlarını incelemişlerdir. Başak ve Öztaş (2010) örgütsel sosyal sermayeyi güven, toplumsal cinsiyet ve sınıf bağlamında farklı örgütlerle karşılaştırma yaparak değerlendirmiştir. Bunun dışında da kavramı örgüt araştırmaları çerçevesinde ele alan bazı tez çalışmaları (Sözen, 2007; Özdemir, 2007; Köker, 2008; Canbolat, 2008; Turgut, 2013) bulunmaktadır (Sözen ve ark, 2011: 4). Türkiye’de sosyal sermaye ve performans yönetimine ilişkin çalışma sayısının kısıtlı olması da, araştırmayı önemli kılmaktadır. Diğer yandan uluslararası literatürde de sosyal sermaye ve performans yönetimini doğrudan ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır. Yapılan çalışmalar, örgütsel sosyal sermayenin performans değerlendirme, terfi ve ücret üzerindeki etkisi ya da işten ayrılma üzerindeki etkisi gibi boyutlarıyla ilişkilendirilmektedir. Bu az sayıdaki örgütsel sosyal sermaye çalışmalarına katkı

sağlaması ve konuyu daha geniş bir çerçevede ele alması açısından, bu araştırma önemlidir.

1.4. Sınırlılıklar

Araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir. Bunlar;

- Araştırma Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarla sınırlıdır.
- Araştırmanın katılımcıları Eskişehir ilindeki banka çalışanları ile sınırlı olduğu için, bulgular da doğal olarak katılımcı özellikleri ile sınırlıdır. O yüzden farklı örneklem için modelin test edilmesi gerekir.
- Ele alınan değişkenler de zaman içinde değişeceğinden bulgular uygulandığı zaman ile sınırlıdır.
- Bu çalışma demografik faktörlerden sadece cinsiyet ile sınırlıdır. Diğer demografik faktörler dikkate alınmamıştır.
- Araştırmada literatürde örgüt düzeyindeki sosyal sermaye ve performans değerlendirme arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışma sayısının kısıtlı olması nedeniyle sonuçların karşılaştırılmasında da sınırlılıklarla karşılaşmıştır.

2. Alanyazın Taraması

2.1. Sosyal Sermaye Kavramı ve Türleri

Sermaye kavramı geri dönüşümü sağlanacak şekilde yapılan kaynak yatırımdır. Bu durum kar sağlama beklentisiyle yapıldığı için, sermaye yatırımı ve hareketliliği anlamında ikili bir süreci kapsamaktadır. İlk olarak yatırım amacıyla kaynakların sağlanması, sonrasında ise kar elde etmek için piyasaya sunulması gerekir (Lin, 2001: 3). Bu anlamda sosyal sermaye de sermayenin farklı bir çeşidi olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye kavramı da, sosyal bağlılık ve karşılıklı avantajlar için geri dönüşüm beklentisiyle insan ilişkilerine yapılan yatırım olarak değerlendirmek mümkündür (Field, 2006: 16).

Sosyal sermaye, bireysel amaçlara ulaşmak için değerlendirilen araç olarak kabul edildiği için kaynak değil sermaye olarak adlandırılır (Döğerlioğlu, 2005: 40). Bu sermayeyi diğer sermaye türlerinden farklı kılan ise, birden fazla kişinin ondan yararlanmasıdır (Schmid, 2002: 747-748). Bu anlamda analiz düzeylerine göre sosyal sermayeye iki farklı bakış açısı ortaya çıkmaktadır. Biri sosyal sermayeyi kamu malı (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001; Cohen ve Prusak, 2001; Putnam, 1993; Putnam, 1995: 66-67; Woolcock, 1998: 160; Coleman, 1990; Fukuyama, 2000; Fukuyama, 2005) olarak görenler, diğeri ise özel mal (Bourdieu, 1986; Burt, 1992; Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996; Lin, 2001) olarak görenlerdir. Sosyal sermayeyi kamu malı olarak görenler konuyu makro düzeyde incelerlerken, özel mal olarak görenler mikro düzeyde incelemişlerdir (Leana ve Van Buren, 1999: 539-540; Özdemir, 2007: 6; Özdemir, 2008a: 83). Analiz yöntemlerine göre farklı açılardan incelense de, sosyal ağlar mikro ve makro düzey arasında köprü kurmayı sağlar. Küçük ölçekli ağlarda oluşan ilişkiler, büyük ölçekli kalıplara dönüştürülür ve yeniden küçük gruplara katkı sağlar (Granovetter, 1973: 1360). Kawachi ve ark. (2004: 683) da benzer şekilde sosyal sermayenin hem bireylere hem de topluma ait olduğunu ve bu yüzden de hem kamu malı hem de özel bir mal olarak görülmesi gerektiğini vurgulamışlardır. Özel mal ve kamu malı tartışmaları ile mikro ve makro analiz düzeyinde incelenen sosyal sermayeye, mezo düzey ilave edilmiştir. Buna göre sosyal sermaye düzeylerine göre; makro düzey, mezo düzey ve mikro düzey olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Narayan ve Pritchett, 1999: 872; Bjørnskov ve Svendsen, 2003: 6); Field, 2006: 9). Sosyal sermaye mikro düzeyde, birey ve grup olarak ele alınabilir. Normlar, gayri resmi kurallar, güven, arkadaşlık, gönüllülük, işbirliği ve kaynaklara erişimi kapsar. Bireysel düzeyde ekonomik anlamda iyi durumda olma ve diğer iyi yaşam şansları amaçlanırken, grup düzeyinde refahın dağıtımını amaçlanır. Sosyal sermaye mezo düzeyde, kurumsal ve örgütsel anlamda ele alınır. Kurumsal anlamda ele alınan sosyal sermaye aile, eğitim, din ve hukuk gibi bileşenlerden oluşur ve sosyal bağlılık amaçlanır. Örgütsel düzeyde ise, şirket ağları, yönetim felsefesi, sivil toplum kuruluşları ve yurttaş birlikleri ile güçlü performans hedeflenir. Sosyal sermaye makro düzeyde; ulusal ve ulus ötesi olarak ele alınır. Ulusal anlamda geleneksel ve modern değerleri, gelenekler, uygulamalar ve ideoloji ile uluslararası rekabet gücü hedeflenir. Ulus ötesi sosyal sermayenin bileşenleri ise, tarihsel, kültürel ve etnik bağlar temelindeki sınırlar ötesi sosyal ağlardır. Ulus ötesi

anlamda makro düzeydeki sosyal sermayenin amacı da ekonomik işbirliği ve gelişmenin sağlanmasıdır (Chen'den akt. Uğuz, 2010: 50, Narayan ve Pritchett, 1999: 872)

Sosyal sermaye kavramını daha iyi anlamlandırabilmek için tarihsel gelişimi de incelemek gerekmektedir. Sosyal sermaye kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimini üç dönemde incelemek mümkündür. Öncelikle kavramın fikir olarak ortaya çıktığı ve tartışıldığı dönemler sosyal sermaye kavramının doğuşu olarak incelenecektir. Ardından sosyal sermaye terimini kullanılmaya başlandığı 20. yüzyıl başları tarihsel gelişim süreci içerisinde incelenecektir. Son olarak ise kavramın üzerine dikkatlerin çekildiği ve Putnam, Bourdieu ve Coleman gibi araştırmacıların önemli katkılar yaptığı dönem bulunmaktadır (Gerni, 2013: 4-5). Sosyal sermaye konusunda başka isimlerde yaptıkları çalışmalarla dikkat çekmiştir. Özellikle Fukuyama, “Güven” adlı çalışmasıyla sosyal sermayenin önemli bir unsuru olan güvene vurgu yaparak sosyal sermaye kavramını gündemde tutmuştur. (Öğüt ve Erbil, 2009: 7).

2.1.1. Sosyal sermaye kavramının doğuşu ve tarihsel gelişimi

Burada öncelikle sosyal sermaye kavramını doğuşu, sonrasında ise tarihsel süreç içerisindeki gelişimi incelenecektir.

2.1.1.1. Sosyal sermaye kavramının doğuşu

Sosyal sermaye kavramının doğuşu Tocqueville, Durkheim, Tönnies, Marks ve Weber gibi sosyal teorisyenlerin yaklaşımlarına kadar uzanmaktadır.

Alexis de Tocqueville, *Democracy in America* adlı eserinde Amerikan demokrasisini ve ekonomik gücünü oluşturan toplumsal yaşama dikkat çekmiştir. Avrupa’da var olan geleneksel ve hiyerarşik ilişkilerin aksine gönüllü kuruluşlarla etkileşimin Amerikalılar için sosyal bir yapıştırıcı işlevi olduğunu ileri sürmüştür (Field, 2006: 7). Tocqueville’e göre bireysellik özellikle demokratik toplumların yatkın olduğu bir kusurdur. Ancak Amerika’da gözlemlediği yoğun sivil toplum ağının bireyselleşmeyle savaşında önemli

rol oynadığına inanır. Demokratik bir toplumdaki bireylerin zayıflığının bir hedefe ulaşmak için insanları bir araya gelmeye teşvik ettiğini ve sivil yaşamdaki işbirliğinin kamu ruhunun oluşmasına hizmet ettiğini belirtir (Fukuyama, 2005: 288). Tocqueville'e (1994: 114) göre, Amerikalılar her yaşta ve her koşulda sürekli birleşmeler oluştururlar. Bunlar sadece ticari üretim şirketleri değildir. Dinsel, ahlaki, ciddi, gayri ciddi, devasa, ufak, açık veya kısıtlı olan ve çeşitli binlerce türde topluluklardır. Amerikalılar eğlence tertip etmek, öğrenci yurdu oluşturmak, kilise inşa etmek, kitap dağıtmak gibi faaliyetler için birlikler, dernekler oluştururlar. Fransa'da bu tür işlerin başında hükümeti, İngiltere'de statü sahibi birini görürken Amerika'da ise mutlaka bu tip işlerin başında bir birlik bulunmaktadır. Amerikan demokrasisi ve ekonomisinin yalnız başına bireysellik ya da sosyalleşme yaklaşımından dolayı değil bu iki karşıt eğilimin etkileşiminden dolayı başarılı olduğu ileri sürülmüştür (Fukuyama, 2005: 289).

Tocqueville'nin çalışmalarından sonra, bugünkü sosyal sermaye araştırmalarına paralel olarak bulunabilecek bir diğer çalışma Emile Durkheim'e aittir. Durkheim'e göre iki tür toplum vardır. Siyasal örgütlenmeden yoksun biçimsiz toplumlar ve somut olarak devlet şeklinde örgütlenmiş toplumdur. Bu iki toplum aynı zamanda iki farklı dayanışma tipine denk gelir. Birincisi zihinlerin benzerliğine dayalı, mekanik dayanışma ve diğeri farklılaşma temelli iş bölümüne dayalı organik dayanışmadır (Tiryakian, 1990: 200). Bahsedilen mekanik dayanışma düzenli ve küçük toplumlarda insanların birbirleriyle olan ilişkilerini açıklarken, organik dayanışma da ilişkilerin biçimselleşmiş ve katılaşmış olduğunu açıklamaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009: 4). Ancak yine de modern toplumdaki ilerlemenin olumlu tarafına değinerek dayanışmanın olduğunu belirtilmektedir (Tiryakian, 1990: 210). Durkheim'e göre, bireysel davranışların çoğu varolan ilişkiler ve toplum karakteristiğinden ayrı düşünülemez. Örneğin intihar bireysel bir hareket olarak düşünülmesine rağmen, intihar oranları dışsal sosyal etkiler tarafından en iyi şekilde açıklanabilir (Halpern, 2005: 5).

Mekanik ve organik dayanışma ayrımında Ferdinand Tönnies'in Gemeinschaft ve Gesellschaft ikili ayrımının da benzer kaygılar taşıdığı görülür. Tönnies modern toplumdaki bireyselliği, toplumun bozulması anlamında kötülemektedir (Tiryakian, 1990: 210). Ancak toplumun dinsel ve kültürel olarak temelini oluşturan bir ortak

paydanın bulunması her ne kadar bireysellik hâkim olsa bile, bireysel dürtüleri yumuşatıcı bir güç olarak görülmektedir (Fukuyama, 2005: 289). Tönnies'in Gemeinschaft ve Gesellschaft ikili ayrımı; topluluk ve toplum (Fukuyama, 2005: 289), amaca dayalı topluluklar ve araçsal topluluklar (Field, 2006: 7), cemaat ve cemiyet (Öğüt ve Erbil, 2009: 4) olarak çeşitli yazarlar tarafından adlandırılmıştır. Öğüt ve Erbil'in cemaat ve cemiyet olarak adlandırdığı Gemeinschaft ve Gesellschaft ikili ayrımı sosyal sermaye türlerinden köprülendiren ve bağlayan sosyal sermaye kavramları için temel oluşturur (Öğüt ve Erbil, 2009: 4).

Klasik sosyologlar sosyal ilişkilerin anlam ve niteliği üzerine ilgi göstermelerine karşılık yapının özellikleri ile fazla ilgilenmemişlerdir. İnsan ögesini, sosyal sınıfların ilişkilerine bağlayan Karl Maks'da, insanları birbirlerine bağlayan ara bağlara çok az önem vermiştir. Marksizm, kapitalist düzeni problemlili görmesine karşın dayanışmanın ilkeleri ile ilgilenmiştir. Marksizm'e göre dayanışma eğer üretim sahipleri arasında olan bir şey olarak ele alınırsa, bu ezilenler arasındaki dayanışmanın gücünü de açıklamaktadır (Field, 2006: 8). Marksist teori ezilenler arasındaki dayanışmanın gücünü değişik şekillerde açıklama girişimleri ile sosyal sermayeye Bourdieu üzerinden katkı sağlamıştır. Bourdieu'da sosyal sermaye anlayışında sınıf rekabeti içinde bireyi merkez alır. Sermaye sahiplerini ise ekonomik sermayenin devamlılığını sağlayan güvence olarak değerlendirir (Şan ve Şimşek, 2011: 91).

Max Weber dini değerlerin kapitalizmin en önemli dinamiği olduğunu savunmuştur. Weber'e göre, kapitalizmin gelişimi protestan ahlakına bağlanmıştır. Üreten ve tasarruf eden bir yapı içinde bu aşamaya geldiğini göstermeye çalışmıştır (Gerni, 2013: 6). İnsanlar daha çok kazanmaya başladıklarında kazandıklarını lüks için harcamazlar, tasarrufa ve yeni yatırımlara dönüştürmeye başlarlar. Bu anlamda da kapitalist sistemin gelişmesinde dini değerlerin de desteği olduğu söylenebilir (Sombart, 2005: 117).

Sosyal sermayenin doğuşu incelendiğinde anlamsal olarak yüzyıllarca geriye uzanan bir tarihi bulunmaktadır. Ancak sosyal sermayenin kavramlaştırılması 1900'lerin başına dayanmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009: 5). Bu yüzden sosyal sermayenin ikinci dönemi olarak 20. yüzyıl başları tarihsel gelişim süreci olarak incelenecektir.

2.1.1.2. Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişimi

Kavramsal olarak sosyal sermaye ilk defa eğitim alanında 1916'da okul başarısını geliştirmede topluluk katılımının önemi konusunda bir tartışmada Lyda J. Hanifan tarafından kullanılmıştır. Hanifan sosyal sermayeyi; "bir toplumu oluşturan aileler ve bireyler arasındaki iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişki olarak insanların günlük yaşamlarında çoğunlukla önemli olan somut bir değer şeklinde tanımlamıştır. Hanifan'dan sonra sosyal sermaye düşüncesi birkaç on yıl için ortadan kaybolmuştur. Ancak 1956'da kent sosyologlarından Seely, Sim ve Loosely tarafından, 1961'de değişim teorisyeni Homans, sonrasında kent sosyoloğu Jacobs ve 1977'de ekonomist Loury tarafından yeniden keşfedilmiştir (Woolcock ve Narayan, 2000: 5).

Putnam sosyal sermaye kavramını ilk kullanan kişinin komşuluk ilişkilerini ele alan Jane Jacobs olduğunu belirtmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 6). Jane Jacobs'un, *The Decline and Rise of American Cities* (Amerikan Şehirlerinin Yükselişi ve Çöküşü) adlı yapıtında aralarında yakın bağlar olan mahallelerde görülen şebekelere özgü değerleri anlattığı çalışmasında sosyal sermaye kavramını kullanmıştır (Cohen ve Prusak, 2001: 21).

Coleman ise sosyal sermaye kavramını 1977'de belirli gelir farklılık türlerini tarif etmek için kullanan Glenn Loury'nin çıkardığını belirtmektedir. Ayrıca onun ardından gelen kendi kullanımının Loury'ninkine karşılık geldiğini belirtmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009: 6).

Sosyal sermaye kavramının son döneminde ise Pierre Bourdieu, James Coleman, Robert Putnam, Francis Fukuyama'nın görüşlerine yer verilecektir.

2.1.2. Sosyal sermaye kavramının tanımı ve unsurları

Sosyal sermaye eğitimden ekonomiye, sosyolojiden siyasete, sağlık, sosyal çalışma, tarih, kriminoloji gibi çeşitli bilim dallarında araştırmalara konu olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye teorisinin basit olarak ortaya koyduğu şey, başkalarından

yardım alabilen insanların alamayanlara göre, daha sağlıklı, daha mutlu, daha başarılı, daha iyi eğitim alan, ekonomik anlamda daha iyi durumda olduklarıdır. Bu yüzden de sosyal dışlanma gibi davranışlardan daha az zarar görürler. Sosyal sermaye kısaca ne bildiğimizden ziyade kimi tanıdığımız önemlidir önermesi ile iletişim ağlarının gücünü vurgulamaktadır (Field, 2006: 63-64).

Sosyal sermaye kimilerine göre; toplumu bir arada tutan zambak (Woolcock, 1998: 160), sürdürülebilir gelişmenin kayıp halkası (Grootaert ve Van Bastelaer, 2001: 9; Grootaert, 1998: 1), sivil toplumun ham maddesi (Putnam, 1995) dir. Kimine göre ise, sosyal sermaye yeni şişeye eski şarap (Kawachi ve ark. 2004: 683) olmuştur. Bazen de moda bir kavram mı yoksa temel bir kavram mı olduğu sorgulanmıştır (Ostrom, 2000: 172). Aşağıda sosyal sermayeye ilişkin çeşitli tanımlamalar ve onu oluşturan temel unsurlara kısaca değinilecektir.

2.1.2.1. Sosyal sermaye kavramının tanımı

Sosyal sermaye terimi, kişiler arası bağlantılara yapılan yatırımların tıpkı diğer sermaye türleri gibi getiri sağladığını vurgulamak için kullanılmaktadır. Diğer sermaye biçimleri gibi sosyal sermayede yatırım yapılarak üzerinde çalışılabilir ve fayda sağlanacak hale getirilebilir. Etkin kullanımı halinde de tıpkı diğer sermaye biçimleri gibi birikir ve büyür. O yüzden ekonomik bir kavram olan sermaye ile ilişkilendirilmesi, bir grubun ortak iş yapma yetenekleri sayesinde, sahip oldukları yatırım ve büyüme potansiyelinin belirtisidir (Cohen ve Prusak, 2001: 26-27).

Sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin ekonomik faaliyetleri nasıl etkilediğiyle ilgilenen bir kavramdır. “Sosyal” kavramı, sosyal sermayenin kaynaklarının tek başına bireylerde yer alamayacağını ifade ederken; “sermaye” kavramı, sosyal sermayenin, finansal sermaye, beşeri sermaye gibi verimliliğinin olduğunu ve diğer sermaye çeşitleriyle arasında karşılıklı bir etkileşimin olduğunu göstermektedir (Özdemir, 2007: 11). Bilimsel olarak sosyal sermaye kavramı üzerinde birçok tartışmalar olduğu ve bu konu üzerinde çeşitli araştırmalar yapıldığı görülmektedir. İnsanlar ve kurumlar arası bağların ve karşılıklı işbirliğinin geliştirilmesinin ekonomik kalkınmaya katkısının olumlu ya da olumsuz

olarak ne yönde olduğu 1990'lı yıllardan itibaren yoğun bir biçimde irdelenmeye başlanmıştır (Tüylüoğlu, 2006: 15). Sosyal sermaye kavramı konusunda birçok tanım vardır. Putnam (2000: 18-19) sosyal sermayeyi, koordine edilmiş olaylarla toplumsal etkinliği arttıracak güven, norm ve sosyal ağların oluşturduğu sosyal organizasyonlar veya sosyal ilişkiler toplamı olarak tanımlarken; Fukuyama (2001: 7) ise insanlar arasındaki eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden ve içtenliğin hâkim olduğu normlar birliği olarak tanımlamıştır. Grootaert ve Van Bastelaer (2001: 4) sosyal sermayeyi insanlar arasında bağlantı kuran, kurumlar, ilişkiler, tavırlar ve değerlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye yaptıkları katkılar olarak tanımlamıştır.

Tanımların ortak özellikleri incelendiğinde, sosyal sermayenin ortak faaliyeti sağlayan normlar ve ağlar şeklinde tanımlandığı ve ortak sosyal faaliyetin değerini yansıttığı, ortak hedefleri gerçekleştirmek için bireylerin birlikte çalışma yeteneğini etkileyen ortak değerler, normlar, gayri resmi ağlar ve birliklere üyelikleri kapsadığı görülmektedir (Tüylüoğlu, 2006: 16-17).

Fukuyama, bu normlar birliğinin itici gücü olarak ve sosyal sermayenin birinci belirleyicisi olarak “güven” unsuruna dikkati çekmekte ve gönüllü işbirliğinde güven faktörünü ön planda tutmaktadır (Ören, 2007: 73). Sosyal sermaye güvene dayanmakta ve onu karakterize eden ilişkiler, topluluklar, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar, makul bir güven düzeyi olmadan var olamamaktadırlar. Dolayısıyla güven, sosyal sermayenin zorunlu bir koşulu ve başlangıç noktası olarak ele alınmaktadır. Bu sayede güven, örgütte işlem maliyetlerini azaltması, örgüt üyeleri arasında işbirliğinin sağlanması, bireyci davranışları azaltması, fazladan geliştirilen rol davranışlarına yönelik gönüllülük yaratması, örgütsel kurallara uymayı kolaylaştırması ve çatışmaları azaltması gibi bir takım işlevleri de yerine getirmektedir (Cohen ve Prusak, 2001: 27-28).

Sosyal sermaye kavramının köklerini çeşitli teorik tartışmalarda görmek mümkündür. Sosyal sermaye üzerinde iki düşünce geleneğinin olduğu ifade edilmektedir. Birinci düşünce geleneği sosyal sermayeyi; ailede ebeveyn ile çocuklar arasındaki ilişkiler olarak görmekte ve ebeveynlerin çocuklarına harcamış oldukları zaman ve onlar için gösterdikleri çabayı kapsamaktadır. Bu bakış açısına yönelik araştırmalarda ailenin

büyüklüğü, ebeveynlerin sayısı, ebeveynlerin davranışlarının yanında ailedeki bireylerin özellikleri ölçüm araçları olarak kullanılmaktadır. Sosyal sermayeye yönelik ikinci bakış açısı ise, sosyal sermayenin sadece bireylerin ya da ailelerdeki bireylerin ilişkilerini değil, aileler arasındaki ilişkileri ve sosyal ilişkiler sonucu oluşan ilişki ağlarını da kapsadığı yönündedir. Bu ilişki ağları öncelikle aileleri birbirine bağlamaktadır ve komşuları, okulları, arkadaşlıkları ya da mesleki birlikleri karakterize etmektedir. Bu bakış açısına yönelik tartışmaları Coleman ve Putnam'ın çalışmalarında görmek mümkündür (Kapu, 2008: 267).

2.1.2.2. Sosyal sermayenin unsurları

Sosyal sermayenin unsurlarından çoğu, onun hem nedeni hem de sonucudur. Sosyal sermayenin unsurları, onun hem temel koşullarını, hem varlığını hem de sağladığı faydaları oluşturur (Cohen ve Prusak, 2001: 27). Sosyal sermayenin çeşitli tanımları olmasına rağmen üç faktör bütün tanımlarda ortak unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunlar normlar, güven ve sosyal ağlardır (Schneider, 2009: 646; Putnam, 1995: 66; Ostrom ve Ahn, 2007: 5). Burada ise bu üç unsura ek olarak, karşılıklı ilişkilerin açıklanması için gerekli olan ilgi ve katılım da sosyal sermayenin unsurları içerisinde değerlendirilecektir (Öğüt ve Erbil, 2009: 28). Bu çalışmada da sosyal sermaye unsurları olarak, normlar, güven, sosyal ağlar, ilgi ve katılım değerlendirilecektir.

2.1.2.2.1. Normlar

Normlar, bir toplulukta yer alan bireylerin hangi tutum ve davranışlarının kabul edilir ya da edilemez olduğunu ortaya koyan yazılı olmayan değerler bütünüdür (Öğüt ve Erbil: 2009: 24). Normlar enformel bir sosyal kontrol sağlarlar. Böylece sosyal davranışların belirlenmesinde ya da davranış biçimlerinin nasıl olabileceğinin belirlenmesinde rol oynarlar. Bu şekilde formel ya da kurumsallaşmış kontrol ve cezalara yer kalmaz. Sosyal güvenin düşük ve sosyal normların az olduğu yerlerde ise, formel kural ve düzenlemeler oluşturulması gerektiğinden işlem maliyetleri de artar (Kapu, 2008: 272).

Fukuyama (2005: 42), güvenin genelleşmiş bir nitelik kazanmadan önce, topluluğun ortak normlar benimsemek zorunda olduğunu belirtir. Önce sosyal sermayenin edinilmesi için bir topluluğun ortak normları alışkanlık haline getirmesi, sadakat, dürüstlük gibi erdemlerin kazanılması ve bireylerin birbirine bağımlılığı gerekir. Sosyal sermaye bireysel değerlerden çok sosyal değerlerin hâkim olmasıdır. Coleman'da (1988: 102-105) sosyal sermayenin üç temel ögesinin olduğunu belirtir. Bunlar yükümlülük ve beklentiler, bilgi kanalları ve normlar ve yaptırımlardır. Coleman yükümlülük ve beklentilerle, birinin beklenti ile bir başkasına güvenerek iyilik yapmasını ifade etmektedir. Bu beklentinin devam etmesi kişilerin birbirine olan güvenine bağlıdır. Bir diğer unsur, tanıdıklar sayesinde bilgiye ulaşma imkânının daha hızlı ve çabuk olduğu bilgi kanallarıdır. Coleman için normlar ve etkili yaptırımlar sosyal sermayenin en önemli unsurudur. Norm ve değerlere uymayanlara uygulanan yaptırımlar bireylere kolaylık sağlar. Bu yüzden normlar, salt bireysel çıkar, ilgi ve katılımdan ziyade sosyal çıkarların oluşturulması için gereken bir sosyal sermaye bileşenidir (Altun ve Hira, 2011: 113-114). Coleman'a göre sosyal sermaye, karşılıklılık beklentileri içerir. İlişkilerin yüksek derecede güvenle ve ortak değerlerle yönetildiğini, daha geniş iletişim ağlarını kapsamak amacıyla da bireylerin ötesinde olduğunu ifade eder (Field, 2006: 28).

Coleman için normlar sosyal sermayede önemli bir unsurdur. Güçlü bir sosyal sermayenin oluşturulabilmesi için paylaşılan ortak normların olması, bu normlara uyulmaması halinde de güçlü yaptırımların bulunması gereklidir. Bu şekilde grupta oluşacak güven sosyal sermayeyi yaratacaktır. Coleman güçlü ortak normların oluşturulabilmesi içinde ağ kapalılığına dikkat çeker. Ağ ne kadar kapalı olursa paylaşılan normlar o kadar fazla olacaktır. Kapalı bir ağda da bireylerin normlara uyma olasılığı o kadar fazla olacaktır. Aksi takdirde kapalı olmayan bir ağda, bireylerin normlara uygun hareket etmeleri azalacaktır (Coleman, 1988: 105-106).

Normlar çerçevesindeki bir başka konu da karşılıklılık normlarıdır (Gerni, 2013: 20). Karşılıklılık normları, dengeli karşılıklılık ve genelleştirilmiş karşılıklılık olmak üzere iki çeşittir. Dengeli karşılıklılık denkler arasındaki eş zamanlı maddi ya da manevi değişimi anlatmaktadır. Dengeli karşılıklılık takas ilişkisini ifade ederken,

genelleştirilmiş karşılıklılık süregelen bir değiş tokuş ilişkisini ifade eder. Genelleştirilmiş karşılıklılık ilişkilerde denklik olup olmamasına önem vermez. Genelleştirilmiş karşılıklılık normlarının toplumda yaygın olması, güven ilişkisinin kurulmasını sağlarken, sosyal sermayeyi de arttırmaktadır (Putnam, 1993: 170; Gerni, 2010: 20). Putnam (2000: 134), sosyal sermayenin mihenk taşı olarak, genelleştirilmiş karşılıklılığı görür. Genelleştirilmiş karşılıklılık, biri için bir şeyi herhangi bir beklenti olmadan ya da geri dönüş ummadan, hatta kişiyi tanımaksızın yapmaktır. Bu yolla yapılan şey, bir başkasına iyilik olarak geri döner. Putnam genelleştirilmiş karşılıklılığın toplum için, sağlık için, refah için iyi olduğunu ve ahlaki olduğunu ifade eder (Ehrenberg, 2002: 71).

2.1.2.2.2. *Güven*

İnsanların amaçlarını gerçekleştirmek üzere işbirliği yapabilmeleri için birbirleri hakkında önceden bilgi sahibi olmaları yani birbirlerine güvenmeleri gerekmektedir (Field, 2006: 88). Güven bir ilişkinin tarafı olan bir bireyin zayıf taraflarının diğer birey tarafından istismar edilmeyeceğinden emin olmasıdır. Güven bireyler arasındaki ilişkinin bir özelliğidir. Güvenilirlik ise bireyin bir özelliğidir (Başak ve Öztaş, 2010: 35). Coleman'a göre (1988: 98), kapalılık özelliği gösteren ağlar yoğun ilişkilerden dolayı ortak normlar oluşturmayı kolaylaştırır ve bu ortak normlar güven inşa edilmesini sağlar. Böylece sosyal sermaye ortaya çıkar. Putnam (1993: 177) sosyal ağlar ve ortak normlar sayesinde bireylerin güvenme yeteneğine sahip olduğunu ifade eder. Putnam (2000) Bowling Alone kitabında, Amerikalıların giderek daha az örgütlere katıldıklarını belirtmiştir. Bunu insanlar arasındaki güvenin kaybolmasına bağlamıştır. Birbirini tanımayan insanlar arasında sosyal sermayenin erozyona uğradığını (Başak ve Öztaş, 2010: 35), insanların tek başına bowling oynamaları ile tasvir etmiştir. Fukuyama'da (2005: 26) aynı şekilde Amerika'nın birleşme sanatı açısından dramatik bir şekilde değişime uğradığına dikkat çekmiş güven ve sosyalleşme düzeyinin azalmasıyla gittikçe bireyselleştiklerine dikkat çekmiştir. Yüksek güvene sahip toplumlar sosyal sermaye açısından zengindir. Sosyal sermaye güven duygusunun var olmasından ileri gelen bir yetidir. Bu da ulus gibi en geniş gruplardan, aile gibi en küçük ve temel sosyal gruplara kadar tüm diğer grupların içinde gömülüdür (Fukuyama,

2005: 42). Güven bütün problemlerin çözümü için en etkili yoldur. Güven yıkıldığı zaman toplumlarda yıkılır (Mele, 2003: 8).

Güven sosyal sermayeyi anlayabilmek için gereklidir. Literatürde üç farklı güven çeşidinden söz edilmektedir. İlki sosyal ağlar ve ilişkilerle kurduğumuz tanıdıklarla olan güvendir. Buna stratejik, kısmi ya da bireyler arası güvende denmektedir. İkincisi genelleştirilmiş güven, sosyal güven ya da ahlaki güven de denilmektedir. Yabancılara duyduğumuz güvenle ilişkilidir. Sonuncusu ise resmi kurumlara duyulan güvenle ilişkilendirilen kurumsal güven ya da sisteme olan güvendir (Baum ve Ziersch, 2003: 321; Uslaner, 2003; Başak, 2010: 53).

Tablo 1. Güven Türlerinin Özellikleri

Güvene İlişkin Özellikler	Stratejik/Kısmi/Kişilerarası Güven	Genelleştirilmiş/Ahlaki Güven	Kurumlara/Sisteme Güven
Somut/Soyut	Somut/Kişisel İlişkiler	Çoğunlukla soyut bazen somut ilişkiler	Çoğunlukla soyut bazen somut ilişkiler
Tanışıklık	Kişisel Tanışıklık	Çoğunlukla soyut bazen de somut tanışıklık	Çoğunlukla soyut bazen somut tanışıklık
Mikro/Mezo/Makro Düzey	Mikro	Mikro, Mezo ve Makro düzey	Mikro, Mezo ve Makro düzey
İlişki Düzlemi	Birey-Birey	Birey-Birey Birey-Toplum Birey-Grup Grup-Grup	Birey-Kurum Grup-Kurum
Olan/Olması Gereken	Olan nasıl davrandıkları ya da nasıl davranabilecekleri	Olması gereken nasıl davranmaları gerektiği	Olması gereken nasıl davranmaları gerektiği
Dayanıklılık	Daha kırılğan ve bireylerin yaşadıkları deneyimlerden etkilenir.	Daha dayanıklı ve bireylerin yaşadıkları deneyimlerden kısa vadede etkilenmez, ancak uzun vadede etkilenir.	Dayanıklı bireylerin ve grupların yaşadıkları deneyimlerden uzun vadede etkilenir.
Güvenin Temelinde Yatan Faktör	Kişiyeye Güven	Toplumda yaygın ahlaki ilkelere güven	Toplumdaki kurumlara güven
Araştırma Düzlemi	Birey	Büyükten küçüğe tüm gruplar, sınıflar ve toplum	Kurum

Kaynak: Başak, 2010: 59

Uslaner (2003: 2)'e göre, "Eğer X, Y'nin sözünü tutacağına inanyorsa ve eğer Y sözünü tutarsa, onlar işbirliği yapabilirler ve bu ikisi içinde iyi olur. Eğer X, Y'yi

tanımıyorsa, birbirlerine güvenmek için bir nedenleri olmayacaktır. Ancak birbirlerini daha iyi tanıdıka, birbirleri hakkında bildikleri şeyler eşit güvene dayalı olarak sınırlı olacaktır” ifadesi stratejik güveni anlatmaktadır. Yani birbirlerini tanıyan ya da tanımak için iletişime geçen kişiler arasındaki güvendir.

Bir diğeri güven türü genelleştirilmiş, ahlaki ya da genel güven denilen güven çeşididir. Genelleştirilmiş güven, temel ahlaki değerleri paylaşan çoğu insanın inandıklarıdır. Aynı ahlaki topluluğa ait olan insanların ağıdır. Farklı inançlara sahip olabilirler. Ancak bu farklılıklarına rağmen aynılıkları daha derindir. Genelleştirilmiş güvendedeki altın kural, *“senin başkalarına yaptığın kadarının, başkalarının sana yapmasını gerektirmez”*dir (Uslaner, 2003: 6). Genelleştirilmiş güven ve kısmi güven arasındaki farklılık Putnam’ın (1993: 93) bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye arasındaki çizdiği farklılıkla benzerdir. Bizim gibi benzer olanlar ya da tanıdıklarımızla bağ kurarız, bizim dışımızdaki farklı insanlarla da köprüler oluştururuz. Bunların her ikisi de bize güveni gösterir. Çok daha fazla güven oluşturabilmek için köprü kurmak amacıyla çeşitli organizasyonlar düzenleriz. Organizasyon çeşitleri değil ama katılım gösterip göstermemek, güven geliştirip geliştirmediğini gösterir. Uslaner’e göre sivil katılımlar güven yaratabilir (Uslaner, 2003: 7). Genelleştirilmiş güven, farklı kişi, grup ya da toplumla sosyal etkileşim sağlayarak işbirliğini mümkün kıldığı için, sosyal sermayenin esas göstergesi olarak da kabul edilmektedir. Stolle bu güven çeşidi için bir çeşit *“sosyal yağ”* benzetmesi yapmaktadır (Stolle, 2003: 503). Bu açıdan da Putnam’ın köprü kurucu sosyal sermayesine benzetilebilir. Kısmi güven ve genelleştirilmiş güven arasındaki ayrıma benzer bir ayrımda narin ve dirençli güven olarak Leana ve Van Buren (1999: 543) tarafından yapılmıştır. Bu ayrıma göre narin güven, şimdiki olası faydaların algılanmasıdır. Narin güven için fayda ve maliyetlerin dengeli olması gerekir. Birbiri ile ilişkisi olan taraflar birlikte hareket ederek, hem maliyetine birlikte katlanırken sağlanacak faydadan da birlikte yararlanacaklardır. Bu süreçte tarafların birbirine olan güveni narin güven olarak ifade edilebilir. Dirençli güven ise, katlanacakları maliyetler ve elde edecekleri faydalar rastlantısaldir, hesaplanabilir değildir. Ancak karşı tarafın dürüstlüğüne inanmaya dayanır. Narin güveni kısmi güvenle, dirençli güveni ise genelleştirilmiş güvenle ilişkilendirebiliriz (Öğüt ve Erbil, 2009: 24).

Üçüncü güven boyutu ise bireylerin ya da grupların, kurumlara karşı duydukları güvendir. Bu güven çeşidi stratejik güvene bir anlamda benzemektedir, onun gibi değişebilir özelliktedir (Uğuz, 2010: 65; Newton, 2001: 204). Newton, siyasal kurumlara duyulan güvene de siyasal güven adını verir. Sivil yönelimlilik, katılımcılık, vatandaşlık, siyasetle ilgilenme, siyasi hoşgörü, taviz verme ve siyasi kurumlara güven duyma siyasal güvenin belirleyicileridir (Newton, 2001: 205; Gerni, 2013: 24).

Woolcock'a (1998: 185) göre güven ve karşılıklılık sosyal ilişkilerin bileşimleri içinde bulunur ve onlar tarafından beslenir. Ancak sosyal ilişkilerden bağımsız olarak var olamazlar. Güven unsurunun sosyal sermayenin tamamlayıcısı mı yoksa sonucu mu olduğu konusu tartışmalıdır. Woolcock (2001: 13) güvenin zaman içinde sosyal sermayenin bir sonucu olarak görülebileceğini belirtmektedir. Buna karşılık Coleman ve Putnam güveni sosyal sermayenin anahtar unsuru olarak görür. Aynı şekilde Cohen ve Prusak'da (2001: 50) sosyal sermayenin anahtarı olarak güven unsurunu görmektedir. Putnam (2000: 319) güven ve sosyal iletişim ağlarının geliştiği yerlerde bireylerin, örgütlerin ve hatta milletlerin zenginleşeceğini belirtmektedir. Fukuyama ise güveni sosyal sermayenin ana unsuru olarak görür (Field, 2006: 91-92).

2.1.2.2.3. Sosyal ağlar

Sosyal sermaye literatürde bireysel ve toplumsal olmak üzere iki ana şekilde çalışılmıştır (Paxton, 1999: 96; Woolcock ve Narayan, 2000) Bireysel olarak, sosyal ağlara erişim aracılığıyla nasıl bireysel olarak geri dönüşüm kazanılacağına odaklanır. En çok ilgi gören sosyal sermaye araştırmaları da bu bireysellik etrafında çalışılmaktadır (Bourdieu, 1986; Wellman ve Berkowitz, 1988; Coleman, 1990; Portes, 1998; Lin, 2001; Woolcock, 1998). Bireysel olarak sosyal sermaye, sosyal bağlantılar ve sosyal destek sorularıyla ölçülür ve sıklıkla ağ yaklaşımıyla sınıflandırılır. Bu yüzden de Kawachi ve ark. (2004: 683) tarafından sosyal ağlar ve sosyal destekli sosyal sermaye kavramı, “yeni şişeye eski şarap koymak” olarak belirtilmiştir.

Zamanla sosyal sermaye kavramı, genelleştirilmiş sosyal güven gibi biraz daha toplumsal seviyedeki faktörleri içerecek şekilde genişletilmiştir (Putnam, 1993;

Fukuyama, 1995; Kawachi, 2004). Bu çalışmaların odak noktası ise, toplumsal değer yaratan ağlar, normlar ve güvendir. Bu çalışmalardaki sosyal sermaye araştırmalarında genellikle güven hakkındaki sorularla ölçülür (Ferlander, 2007: 117).

Sosyal sermaye sadece bireysel ve toplumsal olarak değerlendirilmesinin dışında, her ikisini de kapsayabilmektedir. Lin (2001), sosyal ilişkilerin hem bireysel hem de toplumsal düzeyde olumlu ya da olumsuz etkileyebileceğini belirtmektedir. Kawachi (2006: 990) 'de aynı şekilde, sosyal sermayeye bireysel toplumsal ayrımının yapılmasını hata olarak görmekte ve her ikisi açısından değerlendirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Paxton (1999: 94-96) sosyal sermayeyi birbirinden bağımsız iki unsurun oluşturduğunu belirtmektedir. Bu iki unsur, bireylerin örgütlenme düzeyi, iletişim ağlarının yapısı ve aynı bireyler arasındaki öznel bağlardır. Paxton'a göre, bu iki unsur da yüksek olduğunda sosyal sermayenin varlığından söz edilebilir. Örgüt kurma seviyesi yüksek, öznel bağlar düşük olduğunda işbirliğini güvence altına almak için sözleşmeler gibi farklı şeylere ihtiyaç duyulur. Öznel bağlar yüksek ancak örgüt kurma seviyesi düşük ise, etkili işbirliğini sağlamak için araçlara ihtiyaç duyulabilir. Dolayısıyla sosyal sermaye hem bireysel hem de toplumsaldır.

2.1.2.2.4. İlgi ve katılım

İlgi sivil sorumluluğun bilişsel ön koşuludur. Bulunduğu topluma ya da örgüte karşı duyarlı olmak, gündemine yakınlık göstermenin ilgisiz kişi üzerindeki etkisi, kişi ve toplum arasındaki ilişki sonucu oluşturulmaya çalışılan güvenin sorgulanmasına neden olacaktır. Öyle ki ilgisizlik yabancılaşmayı ifade eder. Bu durumda da sosyallikten ya da sosyal sermayeden söz edilemeyecektir. Bu anlamda ilgi ve sosyal sermaye arasında doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. İlgi ve katılım arasındaki ilişki de bu noktada gündeme gelir. Kişilerin ilgisizliği neticesinde topluma ya da örgüte katılımlarının sağlanmaması, sosyal sermayenin geliştirilmesi açısından kritik önem taşımaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009: 29).

Putnam'ın Bowling Alone'u, Amerikalıların bireyleşmesine vurgu yaparken, karşılıklılık ve güvende de var olan bir azalmayı belgelemektedir. Topluluk halinde yaşamının, yaşanılan topluma ya da örgüte ilgi göstermenin ve katılımın temelinde

toplumla ortak bir kader birliği içerisinde olmak kastedilmektedir (Cohen ve Prusak, 2001: 144). Sosyal sermaye, insanların ortak amaç için grup ya da organizasyonlar halinde bir arada çalışabilme yeteneğidir (Fukuyama, 2005: 26). Örneğin Putnam sosyal sermayeyi, yardım dernekleri, okul aile birlikleri, izcilik grupları ve kardeşlik dernekleri gibi yerlere katılım oranları ile ölçmektedir (Putnam, 1995: 70). Putnam bu endekste, bireylerin geçen bir yılda yerel örgütlerin komitelerinde çalışıp çalışmadıklarını, herhangi bir örgütün, derneğin ya da vakfın yönetiminde görev alıp almadıklarını, katıldıkları dernek ve vakıf sayısını, ye olunan grup sayısını, okul ya da kent işleri ile ilgili toplantılara katılım oranı, herhangi bir projede çalışma oranı, gönüllü faaliyetlere ayrılan zaman, arkadaşlara ziyaret zamanı, evde eğlenceye ayrılan zaman, bin kişiye düşen sosyal ve sivil örgüt sayısı ve bin kişiye düşen kar amacı gütmeyen örgüt sayısını içeren endekse ölçmektedir (Putnam, 1995: 73; Altay, 2007: 342; Uğuz, 2010: 127; Gerni, 2013: 76).

2.1.3. Sosyal sermaye teorisine ilişkin görüşler

Sosyal sermaye teorisine ilişkin görüşler temelde Bourdieu, Coleman ve Putnam üzerinden tartışılmaktadır. Son dönemlerde Fukuyama “Güven” adlı eseriyle sosyal sermaye tartışmalarına katılmıştır. Sosyal sermaye teorisine ilişkin görüşlerde Field tarafından kullanılmış ve Uğuz’un çalışmasında kullandığı tanımlamaları içeren başlıklara yer verilmiştir. Sosyal sermaye teorisine ilişkin görüşlere kısaca yer verilecek bu bölümde, Bourdieu, Coleman, Putnam ve Fukuyama’nın görüşlerine değinilecektir.

2.1.3.1. Bourdieu ve elit bir grup tarafından kullanılan bir değer olarak sosyal sermaye

Bourdieu’ya göre sosyal sermaye, az ya da daha çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınmaya dayalı ağlara sahip olma ile bağlantılı var olan ya da olabilecek kaynaklarla ilişkilidir (Bourdieu, 1986: 251).

Bourdieu üç temel sermaye çeşidinden söz eder. Anında ve doğrudan paraya çevrilebilen, mülkiyet hakları biçiminde kurumsallaştırılan ekonomik sermaye;

ekonomik sermayeye çevrilen ve eğitim vasıfları biçiminde kurumsallaştırılan kültürel sermaye; toplumsal bağlantılardan oluşan, belirli şartlar içinde ekonomik sermayeye çevrilebilen ve soyluluk ünvanı gibi biçimlerde kurumsallaştırılabilen sosyal sermaye bulunmaktadır (Bourdieu, 1986: 247).

Kültürel sermayenin Bourdieu'nun çalışmalarında önemli bir yeri vardır. Kültürel sermaye, gücü elinde bulunduran kesimin eğitimle ailelere ve bireylere aşladığı yapıdır. Eğitim sistemi elit kesimin başarılı olduğu bir alan yaratır, elit olmayan aileler ise başarının şart olduğuna inanarak sistemde yer alırlar ve sistemde yeniden üretimi sağlarlar. Ailelerin çocuklarına bıraktığı bu kabuller, o toplumun kültürel sermayesi haline gelir. Bourdieu daha sonra tanımladığı bu üç sermaye biçimine sembolik sermayeyi de ilave etmiştir. Sembolik sermaye, devletin elinde bulundurduğu baskı araçları olup, kültürel sermaye üzerinden devam eder. Sembolik sermaye karşılıklar ve bölünmeler aracılığıyla her türden sermayeye dönüşebilir. Örneğin, televizyon kanallarını elinde tutan bazı seçkinlerin kendileri için kamuoyu oluşturmaları buna örnek gösterilebilir. (Özsöz, 2007: 19).

Bourdieu'ya göre kültürel sermaye, bazı kültürel beğenilerin diğer beğenilerden daha fazla statüden yararlandığını belirtmektedir. Örneğin, Bach'tan zevk alma yeteneği yaratılıştan gelen bir üstünlük değil, belirli bir grubun diğer gruplar üzerindeki üstünlüğünü sürdürmek için kullandıkları bir sermayedir. Bu kültürel sermaye sahipliği de kişilerin ekonomik durumunu yansıtmaz, hatta telafi bile edebilmektedir (Field, 2006: 19).

Bourdieu'nun farklı sermaye formlarını ve sınıflar arası mücadeleyi araştırdığı çalışmasının en önemli katkısı, sosyal sermayenin diğer sermaye türleri ile bağlantılı olduğunu belirtmesidir. Bourdieu'ya göre ekonomideki aktörler, sosyal sermayeyi sosyal ilişkiler kurmak suretiyle elde ederler ve bunu diğer sermaye formlarına ulaşmada kullanırlar (Erselcan, 2009: 251).

Bourdieu (1986: 248) sosyal sermayeyi uzun süreli iletişim ağlarına sahip olmaya bağlı gerçek ve potansiyel kaynak bütünü olarak tanımlarken, bağların yoğunluğu ve

dayanıklılığının önemine de dikkat çekmektedir. Ayrıca bireyin sahip olduğu bağların değeri, ihtiyacı halinde harekete geçirebildiği bağlantı sayısına ve bağlantı ile sahip olduğu (ekonomik, kültürel ve sosyal) sermaye büyüklüğüne bağlıdır (Bourdieu, 1986: 249). Bu anlamda da Bourdieu sosyal sermayeyi, elit bir kesimin kendi üstün statülerini korumak için sahip oldukları bağlantılar olarak görmektedir.

Bourdieu sosyal sermaye kullanımında işlevsel bir tanımlama girişiminde bulunmuş ve örgütsel kısmını dikkate almamıştır. Bourdieu'nun sosyal sermayeyi analiz edişi tamamen belirsizdir ve örgütleri içermez. Bourdieu için sosyal sermaye, bir aktörün pozisyonunu ve ilgi alanlarını sürdürmek için kullandığı çeşitli alanlardan biri olarak görülebilir (Ihlen, 2005: 2). Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, imtiyazlıların sahip olduğu bir servet ve onların üstünlüklerini sürdürmek için kullandığı bir araçtır. Bu anlamda, daha az imtiyaza sahip birey ya da gruplar için sosyal bağlardan yararlanabilecekleri düşüncesine yer vermez (Field, 2006: 27).

Field (2006: 28), Bourdieu'nun sosyal sermaye çalışmasının Coleman ve Putnam tarafından önemsenmemesini dikkat çekici bulmuştur. Bourdieu'nun çalışmasının daha fazla ilgiyi hak ettiğini belirtmiştir.

2.1.3.2. Coleman ve göreceli olarak dezavantajlı olanlara da kaynaklık eden bir kavram olarak sosyal sermaye

Coleman bir eğitim teorisyeni olarak eğitim sistemindeki önemli sorunlara dikkat çekmiştir. Sosyal hareketlerin nedenlerini açıklamaya çalışmıştır. Coleman'a göre sosyal sermayeyi, kendi işlevi ile birlikte tanımlar. O tek bir varlık değildir, ortak iki özelliği olan farklı varlıkların çeşitlenmesidir. Bunların hepsi bir sosyal yapının bazı özelliklerinden oluşmuşlardır ve bu yapının içindeki bireylerin hareketlerini kolaylaştırmaktadırlar. Sosyal sermaye, aktörler arası ilişkilerin yapısında kendiliğinden bulunur ve toplumu bağlayıcı bir ağıdır. İnsanların birbirine güvenmesini kolaylaştırır ve birbirine güvenen insanlardan oluşan bir toplum inşa eder (Coleman, 1998: 98). İlişkilerin yapısı aktörler arasında zorunluluklar oluşturmaya yardım eder. Güvenilir bir

sosyal çevre yaratır, yeni bilgi kanalları açar ve sosyal davranışlar için normlar oluşturarak yaptırımlar meydana getirir (Coleman, 1990: 102-104).

Coleman'ın sosyal sermayeye ilgi duyması sosyal eşitsizlik ve okullardaki akademik başarı arasında ilişkiyi açıklama çabasından ortaya çıkmıştır. Coleman lise öğrencileri üzerine yaptığı bir çalışmada, akran grupların gençler üzerinde aile ve öğretmenlerinden daha fazla etkisinin bulunduğunu görmüştür. 1960'ların ortalarında da altı etnik grup arasında eğitime dayalı başarı ve eğitim imkânları üzerine yaptığı araştırma sosyal bilimlerde bir dönüm noktası olarak görülmüştür ve "Coleman Raporu" olarak bilinmeye başlanmıştır. Coleman bu sayede aile ve toplumun arka planındaki niteliklerinin, okulun yapısından daha ağır bastığını vurgulamıştır (Field, 2006: 30-31).

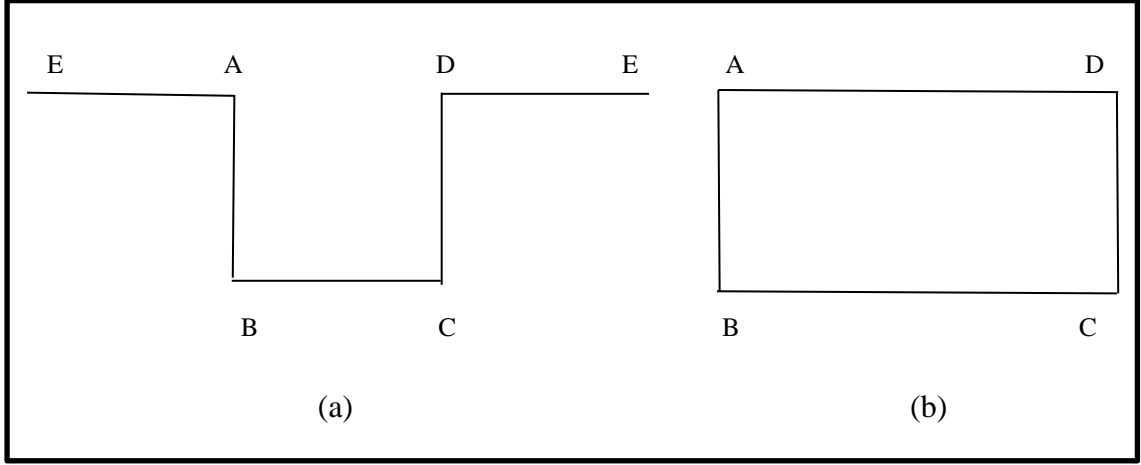
Coleman sosyal statünün okul başarısına etkisini araştırdığı çalışmasında, sosyal sermayenin sadece iyi şartlara sahip bireyler açısından değil, kısıtlı imkânlarla sahip bireyler açısından da olumlu etkileri olduğu görüşüne varmıştır. Sosyal sermayenin sadece toplumun elit kesimi ile sınırlı olmadığını ve dezavantajlı gruplar içinde ciddi yararlar sağladığını göstermiştir. Böylece sosyal sermayenin sadece onu oluşturanlar için çaba gösterenlere değil, bütün topluma fayda sağlayan bir kaynak olduğunu ifade etmiştir. Bu olumlu özelliği de sosyal sermayeyi bireylerden ziyade topluma kazanç sağlayan bir kaynak haline getirmektedir (Turgut, 2013: 11).

Bourdieu ve Coleman sosyal sermayeyi analiz ederken bir ağ içinde yer alan bireylerin rolleri ve ilişkileri üzerinde durmuşlardır. Bireyler yada grupların faaliyetlerinin spesifik bir sosyal ağa üye olarak, bu ağlarda yer alan diğer aktörlerle doğrudan ya da dolaylı bağlantılar yardımıyla büyük ölçüde kolaylaşabileceği görüşünü paylaşmışlardır (Çetin, 2006: 3). Ancak Coleman sosyal ağların kapalı olması gerektiği üzerinde durur. Sıkı bağlardan oluşan kapalı ağlar sayesinde işbirliği ve güvenilirlik artar, bu da riskleri azaltarak bilgi ve fikirlerin paylaşımını kolaylaştırır (Turgut, 2013: 12). Coleman sosyal sermayenin faydalarına göre üç farklı türünün bir araya gelerek sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağladığını belirtmiştir (Özdemir, 2007: 72). Bunlardan ilki yükümlülükler, beklentiler ve yapıların güvenilirliğidir. Örneğin A kişisi B kişisi için bir şey yapar ve B'nin gelecekte kendisine karşılıklıta bulunacağına güvenirse, bu durum

A'da bir beklenti B'de ise bir yükümlülük yaratır. Sosyal sermayenin bu biçimi iki ögeye bağlıdır: yerine getirilecek yükümlülükler ve yükümlülüklerin kabul edileceği toplumsal çevrenin güvenilirliği. Yüksek seviyede yerine getirilmemiş yükümlülüğü olan toplumlarda, kişilerin yararlanabilecekleri daha fazla sayıda sosyal sermaye bulunur. Yerine getirilmemiş yükümlülüklerin yoğunluğu, toplum yapısının kaynaklarının toplumun ihtiyaç duyduğunda kullanılabilirliği ile arttırmak anlamına gelmektedir. Sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlayan ikinci türü bilgi kanallarıdır. Bilgi temel sağlama için önemlidir, ancak masraflı bir eylemdir. Eylemi kolaylaştıran ve bilgiyi sağlayan, toplumsal ilişkileri kullanmaktır. Başka amaçlar için sürdürülen toplumsal ilişkileri kullanmak, bilginin elde edilmesini sağlar. Sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlayan bir diğer tür ise, normlar ve etkili yaptırımlardır. Bir norm güçlü bir sermaye çeşidi oluşturur. Bir kişi kişisel çıkarlarını bir kenara bırakıp, topluluk doğrultusunda hareket etmelidir. Bu anlamda sosyal sermaye sadece eylemleri kolaylaştırmaz, aynı zamanda bazı eylemleri de sınırlar. Toplumsal destek, statü, onur ve diğer ödüllerle pekiştirilen normlar içselleştirilir ve yaptırımlarla desteklenerek kamu yararının gözetilmesini de beraberinde getirir (Coleman, 1988: 102-105).

Coleman'ın belirttiği sosyal sermayenin üç farklı türü; ilki yükümlülükler, beklentiler ve yapıların güvenilirliği; ikinci türü bilgi kanalları ve son olarak normlar ve etkili yaptırımlar kurumsal olarak sosyal sermayenin alt yapısını oluşturması açısından önemlidir. Aynı zamanda Coleman sosyal sermayenin yaratılması açısından etkili olan faktörler üzerinde de durmuştur. Bunlar toplumsal ağların kapalılığı ve uygunlaştırılabilir toplumsal örgüttür.

Bütün toplumsal ilişkiler ve yapılar bazı sosyal sermaye biçimlerini kolaylaştırırlar. Aktörler ilişki kurarlar ve yarar sağlamaya devam ettikleri sürece bu ilişkilerini devam ettirirler. Fakat bazı toplumsal yapı özellikleri açısından, sosyal sermaye biçimlerini kolaylaştırmada daha önemlidir (Coleman, 1988: 105). Toplumsal ağların kapalılığı işbirliği ve güveni arttırarak, normların etkin olarak işlemlerini sağlar. Toplumsal kapalılık olduğu sürece de güven ve bilgi paylaşımı artacaktır (Coleman, 1990: 320).



Şekil 1. Nesillerarası Kapalılığı Olan (b) ve Olmayan Ağ (a)

Kaynak: Coleman, 1988: 107.

Yukarıdaki şekilde anne-baba (A,D) ve çocuklardan (B,C) oluşan nesiller arası kapalılığı olan (b) ve olmayan (a) ağlar vardır. Dikey çizgiler ebeveyn ve çocuk arasındaki nesiller arası ilişkileri gösterir, yatay çizgiler ise bir nesil arasındaki ilişkileri gösterir. A kişisi B'nin ebeveyni, D kişisi C'nin ebeveynidir. B ve C arasındaki çizgi çocuklar arasındaki ilişkilidir. (b)'deki kapalı olan ilişkide, A ve D ebeveynleri çocukların faaliyetlerini tartışabilir, ortak norm ve yaptırımlarla bazı ortak düşüncelere varabilirler. A ebeveyninin uyguladığı yaptırım, D tarafından desteklenir; bunun da ötesinde D ebeveyni yalnızca kendi çocuğu C için değil, aynı zamanda B için de bir gözleyici olabilir. Bu nedenle nesiller arası kapalılığın varlığı sadece eğitim alanında değil, diğer bütün alanlarda da hazır sosyal sermaye sağlarlar (Coleman, 1988: 107).

Coleman tarafından ağların kapalılığına dair en çok bilinen örnek, New York elmas piyasası örneğidir. Milyon dolarlar değerindeki elmaslar herhangi bir resmi anlaşma ya da sigorta olmadan el değiştirirler. Dışarıdan son derece riskli ve tehlikeli görülen bu durum, piyasada son derece etkili ve başarılı bir şekilde işlemektedir (Halpern, 2005: 3). Belirli bir tüccar topluluğunun bulunduğu piyasa, etnik ve aile bağları açısından çok kapalı olan bir topluluktur. New York'taki toptancı elmas pazarı, aynı semtte yaşayan aynı sinagoglara giden ve grup için evliliklerin olduğu kapalı bir topluluktur. Eğer topluluktan herhangi bir üye, diğer üyelerin güvenini kaybedecek şekilde hareket

ederse, bu kişi aile, din ve topluluk bağlarını kaybeder. Bu yüzden bu bağların etkinliği kesin olarak güvenilir olmasına bağlıdır (Coleman, 1988: 98-99).

Coleman sosyal sermayenin yaratılması açısından toplumsal ağların kapalılığı dışında bir diğer faktörün de, uygunlaştırılabilir toplumsal örgüt olduğunu ifade etmiştir. Uygunlaştırılabilir toplumsal örgüt, bir grup için kurulan örgütlenmenin başka amaçlara yardımcı olmasıdır. Bu sayede kullanıma hazır sosyal sermaye oluşturulur (Coleman, 1988: 108).

2.1.3.3. Putnam ve toplumsal düzeyde işleyen bir kaynak olarak sosyal sermaye

Putnam sosyal sermayenin popülerleşmesinde önemli bir rol oynamıştır. Onun sosyal sermaye üzerindeki çalışması İtalya'nın kuzey ve güneyindeki bölgesel farklılıkları keşfetmesiyle başlamaktadır. Putnam İtalya'ya ilişkin analizinden sonra sosyal sermayeyi, aktörlerin hareketlerini kolaylaştıran ve güven, normlar ve ağlar gibi topluma etkisi geniş olabilecek sosyal örgütlerin özellikleri olarak tanımlamıştır (Putnam, 1993: 167).

Sosyal sermayenin bugünkü yaygın kullanımına yol ağan çalışmalardan biri Robert Putnam'ın (1993) "Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy (Demokrasi'nin Çalışmasını Sağlamak: Modern İtalya'da Sivil Gelenekler)" adlı kitabıdır (Buğra, 2001: 23). Söz konusu çalışma da Putnam, kuzey ve güney İtalya arasındaki gelişmişlik farklılığının nedenini sosyal sermaye eksikliğine bağlamaktadır. Putnam Kuzey İtalya'nın gelişmişliğini yüksek sosyal sermaye düzeyine borçlu olduğunu belirtmektedir (Ozuğurlu, 2006: 197). Putnam, İtalya'yı "sivil topluluk" olarak adlandırılmıştır. Putnam sivil topluluk tanımlamasıyla, insanların akrabalık ilişkilerine dayanmadan örgütler oluşturabilmesini ifade etmiş ve buna da kendiliğinden sosyalleşme adını vermiştir. Putnam Güney İtalya'da edebiyat, spor ve av kulüpleri, yerel basın, müzik grupları, işçi sendikaları ve benzeri kuruluşların yani kentsel topluluğun son derece az olduğunu görmüştür. Güney bölgelerde yaşayan İtalyanların diğer bölgelere kıyasla gazete okuma, sendikalara üye olma, oy verme veya kendi

topluluklarının politik yaşamına katılma gibi etkinliklerde bulunma oranları da son derece düşüktür. Ayrıca Güney İtalya'daki insanlar kanunlara saygı açısından da düşük bir seviye de sosyal güven göstermektedir. Putnam'a göre, ayınlara katılım, dinsel evlilikler, boşanmayı reddediş gibi dini kriterler ölçümlendiğinde de kuzeyden güneye doğru inildikçe bu tip davranışların azaldığına dikkat çekmiştir (Fukuyama, 2005: 116).

Putnam Bowling Alone (Tek Başına Bowling) isimli eserinde, ilgisini Amerikan toplumu üzerine çevirerek sosyal sermaye düşüşüne dikkat çekmekte ve Amerikan'ın çoğu kentinin neden yönetilemez durumda olduğunu açıklamaktadır (Field, 2006: 41). Bu kitabında, Amerikalıların gittikçe daha az toplumsal ve siyasi örgütlenmelere katıldıklarını belirtmiştir. İnsanların toplumsal ilişkilerde birbirine güvenmemeleri, birbirini tanımamalarını tek başına bowling oynamaları ile tasvir etmiştir. Putnam komşuların, siyasetçi, ve seçmenlerin, şirketlerin ve çalışanların, birbirlerini tanımamaları ve birbirlerine güvenmemeleri sonucunda zamanla sosyal sermayenin erozyona uğradığı sonucuna varmıştır (Başak ve Öztaş, 2010: 35). Bu iddiasını desteklemek amacıyla da gönüllü derneklere katılım oranları, bireyler arası karşılıklı güven seviyeleri, oy verme oranları ve sosyal olma derecesi gibi göstergeleri sosyal sermayenin giderek azalmasına kanıt olarak sunmuştur (Helliwell ve Putnam, 1995: 297). Putnam'ın Amerika'da sosyal katılımsızlığı keşfettiği kanıtı ise, her gün bowling oynayan Amerikalıların sayısının artmasına karşılık düzenli liglerde bowling oynayanların sayısının son on yılda bir düşüş yaşamasıdır. 1980 ve 1993 yılları arasında bowling oynayanların toplam sayısı %10 artmıştır. Bununla beraber liglerde bowling oynayanların sayısı %40 civarında azalmıştır. Neredeyse 80 milyon Amerikalı 1993'te en azından bir kere bowling oynamaya gitmiştir. Üçte birinden daha fazlası ise 1994 kongre seçimlerinde oy vermiştir. Putnam aynı zamanda, aynı sayıdaki vatandaşın da kiliseye gittiğini belirtmiştir. Putnam'a göre, çoğu Amerikalı tarafından oy vermektense daha önemli görülen bowling takımları sosyal sermayenin kayboluşunu yansıtmaktadır (Putnam, 1995: 5).

Putnam, Bourdieu ve Coleman gibi sosyal sermayeyi bireylerin bir özelliği olarak değil, toplumun bir özelliği olarak ele alır. Bu anlamda da "sivil uğraşlar ağı" adını verdiği

siyasal katılımın genişliği, gazete okuma alışkanlığı, gönüllü kuruluşların ve spor kulüplerinin yaygınlığıyla ölçtüğü sivil uğraşlara odaklanır (Ozuğurlu, 2006: 197).

Putnam'a göre sosyal sermayenin bileşenleri;

- toplumsal ağlar ve bunların yoğunluğu; kişisel, kurumsal ve kamusal
- yurttaşlık katılımı; yurttaşlık ağlarına katılım ve bu ağlardan faydalanma,
- yerel yurttaşlık kimliği; ait olma duygusu, dayanışma ve eşitlik duygusu,
- karşılıklılık ve işbirliği; diğerlerine yardım etme konusunda hissedilen zorunluluk ve bunun karşılığının geleceğine duyulan güven,
- topluma karşı duyulan güvendir (Başkak ve Öneş, 2010: 253).

Putnam sosyal bağları ve sivil katılımı azaltan bir takım kanıtlar ortaya koymuştur. Bunlar, kadınların işgücüne katılımının azalması, sabit ikamet ya da ev sahipliğinin olmaması olarak ifade edilen saksı değiştirme hipotezi ya da hareketlilik olarak ifade etmiştir. Ayrıca demografik dönüşümler; daha az evlilik, daha fazla boşanma, az çocuk, düşük maaş ve boş zamanların teknolojik dönüşümünü de sosyal bağların azalma nedeni olarak ifade etmiştir (Putnam, 1995: 8-9).

2.1.3.4. Fukuyama ve güven unsuru ile eşleştirilen sosyal sermaye

Francis Fukuyama sosyal sermayeyi, modern ekonomilerin işleyişindeki önemli bir unsur olarak görmüştür. Sosyal sermaye modern toplumların kültürel unsurudur. Ekonomik reformlara yönelik gibi görünse de kamu tarafından biçimlendirilip, oluşturulamaz (Fukuyama, 2000: 3). Çünkü sosyal sermaye kişisel kaynakların ötesinde, sosyal bağlantılar yoluyla erişilen kaynakları keşfetmektir (Lin, 2001: 43). Fukuyama güveni sosyal sermayenin temel unsuru olarak görmüştür. Toplumlara yüksek güvenli ve düşük güvenli olarak ikiye ayırmıştır. Güvene bağlı olarak da sosyal sermayenin ve sosyal sermayenin alt kümesi olarak nitelendirdiği kendiliğinden sosyalleşmenin, toplumların siyasi ve ekonomik hayatını etkilediğini belirtmiştir (Fukuyama, 2005: 14). Bu anlamda en önemli eseri Güven (Sosyal Erdemler ve Refahın

Yaratılması)'dir. Bu çalışmasında Fukuyama güveni ekonomik olarak ne anlama geldiğini farklı kültür ve farklı ülkeler üzerinden anlatmıştır.

Fukuyama sosyal sermaye kavramını sosyal düzeyden çıkararak ekonomik boyuta taşımıştır. Sosyal sermayeyi ekonomik çerçevede değerlendiren Fukuyama, ekonomik performansları farklı olan kültürler ve ülkeler bazında sosyal sermayeyi incelemiştir. İtalya ve Çin gibi ülkelerde toplumsal yapı güçlü aile ilişkilerine dayanmaktadır. Ancak hükümet kontrolleri gibi nedenlerle tehdit altındadırlar. Almanya ve Japonya ise, çeşitli organizasyonlar ile varolan sosyal sermayelerini daha etkin bir şekilde kullanabilmekte ve arttırabilmektedir (Altay, 2007: 340). Japonya'da karşılıklı ahlaki yükümlülüklerle dayanan ağ yapısı olarak "Keiretsu" şirket ağları bulunmaktadır. Yaşam boyu istihdamdan sonra Japonya ekonomisinin ikinci benzersiz özelliği keiretsu iş ağlarıdır. Bu iki özelliğin işleyişi tamamen yüksek düzeydeki güven ilişkilerine bağlıdır (Fukuyama, 2005: 212).

Toplulukların güvene dayanmasına rağmen, güven kültür tarafından belirlenir. Bu yüzden güven unsuru, farklı kültürlerde ve farklı düzeylerde ortaya çıkmaktadır. Örneğin Japonya gibi güven düzeyi yüksek toplumlarda, güven çok öncesinden ağ yapılarını yaratmıştır. Ancak düşük güvenli toplumlar, sosyal sermayenin kendilerine sunduğu faydalardan yararlanamayabilirler (Fukuyama, 2005: 41).

2.1.4. Sosyal sermayenin türleri

2.1.4.1. Yatay ve dikey, formel ve enformel ağlar ve diğer alt türler

Yatay ve dikey ağlar ayrımı, sosyal sermayenin sosyal ağlar bakımından yönü dikkate alındığında yapılan bir ayrımdır (Uğuz, 2010: 69). Yatay ağların önemi literatürde sıkça vurgulanmaktadır. Putnam'a göre yatay ağlar, benzer konum ve güce sahip kişiler arasındaki bağlardır. Toplumdaki eşit statü ve güç, işbirliğini kolaylaştırır. Böylece sivil toplum ve sosyal sermayenin yaratılmasını ve sürdürülmesini de sağlayacaktır. Dikey ağlar ise, farklı hiyerarşilerden denk olmayanlar arasındaki bağlardır (Putnam, 1993: 173). Putnam yatay bağların dikey bağlardan daha faydalı olabileceğini ileri sürmüştür

(Field, 2006: 46). Putnam'ın İtalya üzerine yaptığı çalışmasında, Kuzey İtalya'nın gelişmişliğini yatay ilişkilerin önemli olmasına bağlamıştır. Yatay ağlar sosyal sermayenin inşa edilip, sürdürülebilmesi için önemlidir. Son zamanlarda da sosyal sermaye için, dikey bağların önemi tartışılmaktadır (Ferlander, 2007: 118). Yatay ağlar, insanlar arası iletişim ile güvenin sağlanması ve ortak normlar oluşturularak sosyal sermayenin yaratımı ve sürdürmesi açısından önemlidir. Dikey bağlar ise, farklı gruplar arasında işbirliği ve bilgi akışı sağlayarak, sosyal sermaye açısından topluma geniş imkânlar sunar (Gerni, 2013: 34).

Tablo 2. Ağ Bağların Farklı Türleri: Yatay ve Dikey, Formel ve Enformel

Formalitenin Seviyesi ve Bağların Yönü	Formel Bağlar	Enformel Bağlar
Yatay Bağlar	Gönüllü Birlikler	Aile, akrabalar, komşular, arkadaşlar ve meslektaşlar
Dikey Bağlar	Kilise, vatandaşlar ve memurlar arasındaki hiyerarşiler ve ağbağlar	Suç ağları, klan ilişkileri, sokak çeteleri

Kaynak: Ferlander, 2007: 117.

Grup ve topluluktaki formalitenin düzeyi dikkate alındığında sosyal sermaye formel ve enformel sosyal sermaye olarak sınıflandırılabilir (Uğuz, 2010: 70). Formel sosyal sermayenin en önemli ölçütü, sosyal kulüplere ve gönüllü kuruluşlar gibi örgütlere gösterilen sivil toplum katılımıdır. Enformel sosyal sermaye ise, arkadaşlar, meslektaşlar ve komşularla oluşturulan bağlardır (Pichler ve Wallace, 2007: 427-428; Baum ve Ziersch, 2003: 321).

Sosyal sermayenin literatürde çok da fazla yer almayan farklı çeşitleri de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekilde özetlenebilir (Heffron, 2000: 477-494; Collier'den aktaran Özdemir, 2007: 36; Gerni, 2013: 35-37; Van Emmerick, 2006: 24-37)

- Açık ağlar ve kapalı ağlar
- Coğrafi olarak dağılmış ağlar ve sınırlı alan içindeki ağlar
- İlkeli sosyal ağlar

- Araçsal sosyal ağlar
- Tamamlayıcı sosyal sermaye
- İdari ve sivil sosyal sermaye
- Katı sosyal sermaye ve yumuşak sosyal sermaye
- Sanal sosyal sermaye

Sosyal sermayenin bu farklı alt türleri içerisinde araçsal sosyal ağlar, tamamlayıcı sosyal sermaye, idari ve sivil sosyal sermaye ile katı ve yumuşak sosyal sermayeye ve sanal sosyal sermayeye kısaca değinmek yerinde olacaktır.

Bireyin herhangi bir karşılık beklemeden, sosyal yapının üyesi olduğu için kaynaklarını bağışlamasıdır. Bu bağışlama doğrudan geri ödeme olarak görülmeyebilir, ancak toplum nezdinde itibarı yükseltmeyi sağlar (Gerni, 2013: 36). Örneğin, bir etnik grubun üyesi, aynı gruptaki genç bir öğrenci için geri dönüşüm ummaksızın burs sağlayabilir. Öğrencinin sosyal sermayesi direk olarak bağışçıyı tanıyıp tanımamasına bağlı değildir, sadece aynı grubun üyesidir. Bu şekilde bağışçı toplum nezdinde itibarını yükseltirken, aynı zamanda öğrenci de aynı sosyal gruba üye olmanın avantajından yararlanmaktadır (Portes, 1998: 9).

Tamamlayıcı sosyal sermaye, toplum için değer ifade eden davranışlardır. Genel olarak toplum normlarına uymak kastedilmektedir. Bunlar, faturaları zamanında ödeme, gönüllü işlere katılma gibi örnek vatandaş davranışlarıdır (Gerni, 2013: 36).

Sosyal sermayenin türleri bakımından bir başka sınıflandırma da Collier tarafından idari sosyal sermaye ve sivil sosyal sermaye olarak yapılmıştır. İdari sosyal sermaye, sivil hakların kullanılabilmesi için gerekli olan, sosyal sözleşme ve hukuk kurallarını içerir. Sivil sosyal sermaye hükümet kurallarının dışında, paylaşılan ortak değerler, normlar, enformel ağlar gibi unsurları içerir (Collier'den akt. Özdemir, 2007: 36).

Bir diğer sosyal sermaye çeşidi de, katı sosyal sermaye ve yumuşak sosyal sermaye ayrımıdır. Katı sosyal sermaye, değerli bir kariyer sonucu elde edebilmek için birikmiş görev kaynaklarıdır. Katı sosyal sermaye, işe ilişkin performanstan ortaya konan araçsal

bağların gelişimini ve iş ile ilgili kaynakların değişimini içerir. Yumuşak sosyal sermaye ise, duygusal destek sağlayacak kaynakları ifade eder. Bu kaynaklarda yüksek yakınlık ve güvene dayalı anlamlı bağları gerektirir. Kadın ve erkekler cinsiyetçi tutum ve davranışlara sahiptirler. Bu tutum ve davranışlar sosyal sermaye konusunda da kendini göstermektedir. Erkekler daha fazla araçsal tutumlara sahipken, kadınların duygusal tutumlara daha fazla sahip olduğu görülmektedir (Van Emmerik, 2006: 25-26).

Son zamanlarda sosyal sermaye araştırmaları alanında popüler olan bir başka çeşidi, sanal sosyal sermayedir. Sanallık denildiğinde zaman ve mekân sınırlaması olmadan, elektronik haberleşme yardımıyla yapılan her türlü iş kastedilmektedir. İşlerini evden yapanlar, sanal ekipler, seyahat halinde işlerini dizüstü bilgisayarlar ile yapanlar bunun en belirgin örnekleridir. Bu daha da genişletilmiş ve sanal şirket kavramı dâhil edilmiştir. Belirli bir görevi yerine getirmek amacıyla birbirlerine elektronik olarak bağlanan ve iş bitince dağılan birey ve gruplardan oluşan örgütlerdir (Cohen ve Prusak, 2001: 41). Sanal sosyal sermaye araştırmalarında, sosyal sermayenin güven, ortak normlar gibi temel unsurlarının olmamasının önündeki en büyük engel olduğu söylenmektedir (Cohen ve Prusak, 2001: 231).

2.1.4.2. Güçlü ve zayıf bağlar, zayıf bağların gücü ve yapısal boşluklar

2.1.4.2.1. Güçlü ve zayıf bağlar ve zayıf bağların gücü

Granovetter (1973: 1360-1380) sosyal sermayeyi sosyal bağların gücüne göre güçlü bağlar ve zayıf bağlar olmak üzere ayırmıştır. Güçlü bağlar aile, yakın arkadaş ya da akrabalar gibi yakın, duygusal yoğunluğu yüksek ve sürekli bağlantıları içeren bağ kurucu ağlardan oluşur (Ferlander, 2007: 118; Parks-Yancy, DiTomaso ve Post, 2006: 87; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001: 220).

Zayıf bağlar ise, farklı sosyal gruplara ait ya da geçici günlük ağlardır. Güçlü bağlar kapalılık özelliğine sahiptir ve farklı bilgilere ulaşamama gibi olumsuz tarafları vardır. Diğer yandan zayıf bağlar potansiyel kaynakları ifade eder (Gerni, 2013: 34). Zayıf

bağlar içinde olunan ağda var olmayan bilgilere ulaşmayı sağlar. Zayıf bağlar arasında kurulan köprülerle farklı sosyal dünyadan insanlar bir araya gelir. Zayıf bağlar, güçlü bağlardan daha fazla bilgi sağlar. Zayıf bağlar, güçlü bağlar yoluyla elde edilemeyecek bilgi olanaklarını bireylere sağlarlar. Güçlü bağlar bazen gereksiz bilgi taşınmasına neden olurlar (McPherson, Popielarz ve Drobnic, 1992: 159).

Granovetter zayıf bağların gücünü şu şekilde örneklemektedir. A ve B güçlü bağlarla bağlıdır. A arkadaşı C ile de güçlü bir bağa sahiptir. Ancak B ve C arasında bağ bulunmamaktadır. Bu üçlü durum köprü kavramının kullanımını gösterebilir. Güçlü bağlar bir köprü değildir. Ancak bütün köprüler ise zayıf bağlardır. A ve B güçlü bağlara sahip iken, C ile de güçlü bir bağa sahip olması B ve C arasında bir bağın olabileceği anlamına gelir (Granovetter, 1973: 1363-1364). Hem B hem de C ile güçlü bir bağa sahip olan A, B ve C arasında köprü oluşturarak zayıf bir bağ meydana getirebilir. Bu köprüler yoluyla bir gruptaki üye diğer bir grup hakkında bilgi sahibi olabilir. Bu bilgiler eğer faydalı ise, aynı grubun diğer üyeleri de bu bilgileri kendileri için avantaj olarak kullanabilirler (Lin, 2001: 58-59).

Granovetter özellikle iş arayanlar için çok fazla imkânlar sunduğunu belirttiği zayıf bağlar kavramını çok iyi vurgulamıştır. Kişilerin bağlantılı olmadıkları diğer sosyal gruplarla köprü kurarak daha iyi ve daha hızlı iş bulduklarını belirtmiştir (Granovetter, 1973; Parks-Yancy, Ditomaso ve Post, 2006: 88). Lin'de (2001) bu konuda, daha fazla arzu edilen işlerin uzak ilişkilerden oluşan bağlar sayesinde bulunabileceğini vurgulamıştır. Zayıf bağların gücü hipotezini destekleyen araştırmalar da bulunmaktadır (Bridges ve Villemez, 1986; McPherson, Popielarz, ve Drobnic, 1992; Murray, Rankin, ve Magill, 1981). Zayıf bağların gücü hipotezinin aksine iş arama konusunda güçlü bağların zayıflardan çok daha fazla etkili olduğunu destekleyen araştırmalar da vardır (Bian, 1997). Korpi (2001: 167) ise, zayıf ve güçlü bağları kullanmak arasında farklılık olmadığını vurgulamaktadır.

Uğuz (2010: 74), ister “Zayıf Bağların Gücü” ister “Yapısal Boşluklar” olarak değerlendirilsin önemli olanın hem güçlü hem de zayıf bağların aynı derecede değerli olduğunu farkında olunması gerektiğini belirtmektedir. Lin'de güçlü bağlar ve zayıf

bağlar ayrımını yapmıştır. Güçlü bağlar aynı kaynakları paylaşan ve birbirine benzeyen insanları ifade ederken; zayıf bağlar farklı kaynakları paylaşan ve farklı sosyo-kültürel geçmişlerden gelen insanları ifade eder. Lin kaynakları ve amaçların çeşitlerini karşılaştırır. Güçlü bağların anlamlı amaçları toplamak için bir araya geldiğini, zayıf bağların ise yeni kaynaklara ulaşımı sağlamak için bir araya geldiklerini ifade eder (Lin, 2001: 47-48). Lin bu görüşünü güçlü ve zayıf ya da bağ kurucu ya da köprü kurucu bağları, karşılıklı işbirliği amacını, aktörün toplumsal konumunu ve konuma ulaşmayı sağlayan ağlara üyelik arasındaki farkları birleştiren bir sosyal sermaye modelini teorileştirmek için geliştirmiştir (Field, 2006: 93; Lin, 2001: 76; Lin, 1999a: 41). Lin (2001: 25) sosyal sermayeyi “aktörlerin amaçları için ulaşım kullandığı sosyal ağlar içindeki kaynaklar” olarak tanımlamıştır. Bu kavramın iki önemli ögesi bireylerden ziyade sosyal ilişkilerde olan kaynaklar ve bu kaynaklara aktörlerin erişimi ve kullanımınıdır (Lin, 2001: 25; Lin, 1999a: 28). Dolayısıyla sosyal sermaye bireylerin bir özelliği değildir, bireylere sunulan bir kaynaktır. Bu kaynağı kullanmak için harekete geçmeyi sağlayacak olan da iki önemli motifi; var olan kaynakları korumak ve yenilerini elde etmektir (Lin, 2001: 46). Sosyal ağlarda olan bu kaynakların önemli olmasının nedenleri açıklanacaktır.

Eylemlerin sonuçları için, sosyal ağlardaki kaynakların nedenleri üç şekilde açıklanabilir. Bunlardan ilki, bilgi akışını kolaylaştırmasıdır. Stratejik pozisyonlarda konumlanan sosyal bağlar bireylere, başka türlü elde edilemeyecek bilgiler hakkında fırsat ve seçenekler sunar. Bu bağlar, bu şekilde bir örgüt hatta bir grubu başka türlü fark edilemeyecek bir bireyin varlığı ve istekleri konusunda harekete geçirebilir. Böyle bilgiler şirketler için “daha iyi” bireyler bulma maliyetini azaltırken, bireyler içinde sermayelerini kullanacak ve uygun karşılıklar verecekleri daha iyi örgütler bulmalarını sağlayacaktır. İkinci bir açıklama ise bu tip sosyal bağların işe alma ve terfi gibi, aktörleri de içeren kararların verilmesinde önemli rol oynayan kişiler üzerinde etki sağlayabilir. Bazı sosyal bağlar daha değerli kaynaklara ve karar vermede daha fazla güce sahip olabilir. Bu nedenle sosyal bağ bireyle ilgili karar verme sürecinde de önemlidir. Son olarak ise, sosyal ilişkilerden kimliği ve tanınmayı güçlendirmesi beklenir. Kaynakları paylaşan grubun üyesi olarak, bir birey olarak değerli olduğunun fark edilmesi ve bireyinde kendisinden emin olması, birey için sadece duygusal destek

sağlamaz. Aynı zamanda kaynaklara ulaşımının da tanınması anlamına gelir (Lin, 1999a: 31). Bireylerin kaynaklara ulaşımının ölçülmesi ise, ağ kaynaklarının ölçülmesi ve ağ konumlarının ölçülmesi şeklindedir.

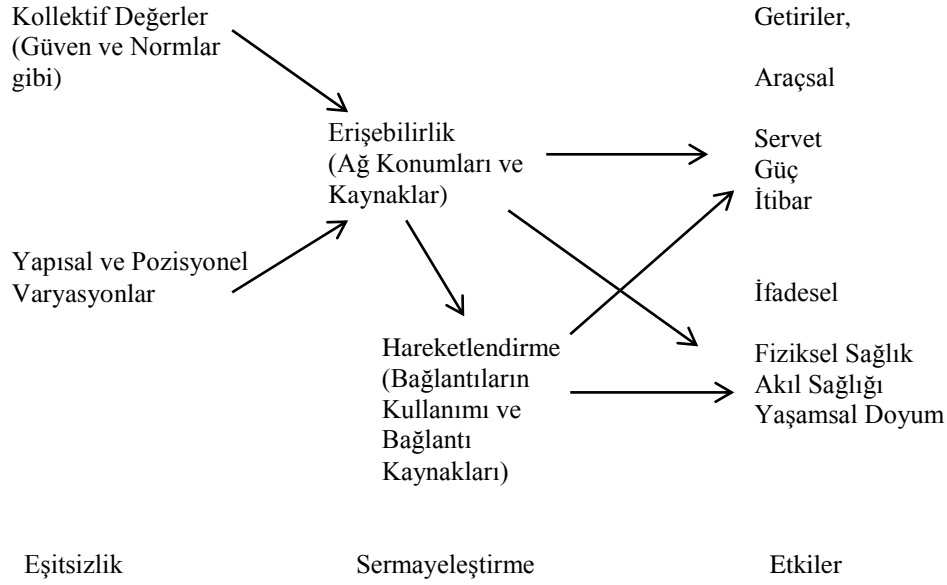
Tablo 3. Ağlardaki Varlıklar Olarak Sosyal Sermaye

Odak	Ölçümler	Göstergeler
Gömülü Kaynaklar	Ağ Kaynakları	Kaynakların Aralığı, En İyi Kaynaklar, Kaynakların Çeşitliliği, Kompozisyon (Ortalama Kaynaklar), Bağlantı Kaynakları
	Bağlantı Konumları	Bağlantı'nın mesleği, Yetkisi, Sektörü
Ağ Pozisyonları	Köprüye Erişmek İçin Köprü Kurma	Yapısal Boşluk, Yapısal Kısıtlama
	Bağın Gücü	Ağ Köprüsü ya da Samimiyet, Yoğunluk, Etkileşim ile Karşılıklık

Kaynak: Lin, 1999a: 37.

İlk yaklaşım gömülü kaynakları ölçmektir. Bu yaklaşıma göre, sosyal ağlardaki gömülü kaynaklar sosyal sermayenin temel faktörleri olarak görülür. Bu yüzden ölçümler kişilerin ulaştıkları ağ ve bağların servet, güç, statü gibi değerli kaynaklarına odaklanır. Bu ölçümler, ağ kaynakları ve bağlantı kaynakları ile ilişkilendirilir. Ağ kaynakları bireyin erişiminin olduğu ağlardaki kaynaklardır. Bunlar tipik olarak, (1) bağlar arası kaynakların aralığı (en düşük ve en yüksek değere sahip kaynaklar arasındaki uzaklık), (2) bağlar arasındaki ya da ağlar içindeki en iyi kaynaklar (ya da kaynaklar arasındaki ulaşılabilen en üst düzey kaynak), (3) ağlardaki kaynakların çeşitliliği ve heterojenliği ve (4) kaynakların birleşimi (ortalama ya da tipik kaynaklar) içerir. Hem ağ kaynakları hem de bağlantı kaynakları iş arama, terfi gibi araçsal eylemlere olumlu etkisi bulunmaktadır. Diğer yaygın olan ölçüm ise, ağların konumlarına odaklanır. Buradaki temel bakış açısı, köprülerin ya da köprülere erişimin, kişiler için kazanç sağlayacağıdır. Bu fikrin öncüsü, “Zayıf Bağların Gücü” teorisini geliştiren Granovetter’dir. Granovetter’in köprü kavramı, Burt tarafından “Yapısal Boşluklar Teorisi” ile formüle edilmiştir (Lin, 1999a: 37-38).

Sosyal sermaye, ifadesel ve araçsal eylemlerin beklenen geri dönüşümünü arttırmak için gömülü kaynaklara erişim kazanma yoluyla bireylerin sosyal ilişkilerine yaptıkları yatırım olarak tanımlanabilir. Buradan hareketle modelleme için üç süreç tanımlanabilir; sosyal sermayeye yatırım, sosyal sermayeye erişim ve sosyal sermayenin hareketlendirilmesi ile sosyal sermayenin getirileridir. Sosyal sermayenin getirileri araçsal ve ifadesel eylemlere getiriler olmak üzere iki sonucu bulunur. Araçsal eylemler, aktörler tarafından sahip olunmayan kaynakları elde etmek için iken, ifadesel eylemler, aktörün önceden sahip olduğu kaynakların devamlılığını sağlamak için kullanılır. Araçsal eylemler için muhtemel üç getiri tanımlayabiliriz; ekonomik, politik ve sosyal getiri olmak üzere. Her getiri katma sermaye olarak görülebilir. Ekonomik getiri açıktır, politik getiri de aynı şekilde açıktır bir topluluktaki hiyerarşik pozisyonlarla temsil edilir. Sosyal getiri ise, itibar gibi bir sosyal ağ içerisinde bireye ilişkin iyi ya da iyi olmayan görüşler olarak tanımlayabiliriz. İfadesel eylemlerdeki amaç, olası kaybedilecek kaynakları korumak ve kaynakları güçlendirmektir. İlke, diğer aynı amaçlara sahip olan ve benzer kaynakların kontrolünü yapan kişilere erişmek ve onları hareketlendirmektir. Bu süreçte, gömülü kaynaklar, kaynakların devamlılığı ve korunması için bir havuzda toplanabilir ve paylaşımına açılabilir. İfadesel kaynakların; fiziksel sağlık, akıl sağlığı ve yaşamsal doyum olmak üzere üç türlü getirisinden söz edilebilir. Fiziksel sağlık; fiziksel işlevlerin bütünlüğünün devamını, yaralanmalardan ve hastalıklardan uzak olunmasını içerir. Akıl sağlığı; stresle baş edebilme ve bilişsel ve duygusal dengenin sağlanabilmesi anlamına gelir. Yaşamsal doyum göstergeleri ise, iyimserlik, aile, evlilik, iş, toplum ve komşuluk ilişkileri gibi çeşitli yaşamlardaki memnuniyeti içerir (Lin, 1999a: 39-40; Lin, 2001: 243-244).



Şekil 2. Sosyal Sermaye Teorisinin Modellenmesi

Kaynak: Lin, 1999a: 41; Lin, 2001: 246.

İlk blok, sosyal sermayenin ön koşullarını ve öncülerini belirler. Bunlar sosyal yapıdaki faktörler ve Sosyal sermayeye yatırımları sınırlandıran ya da kolaylaştıran sosyal yapıdaki her bireyin pozisyonudur. İkinci blok ise sosyal sermayenin elementleridir. Üçüncü blok ise, sosyal sermayenin olası getirilerini göstermektedir. İlk bloktan ikinci bloğa ilerleyen süreç, sosyal sermayenin eşitsizliklerini tanımlar. Yapısal elementler ve pozisyonel elementler, sosyal sermayenin oluşturulması ve sürdürülebilmesi fırsatlarını etkiler. Bu ayrım gömülen, erişilen ve harekete geçirilen sosyal kaynaklar için farklı katkılar sağlar. Bu ayrım farklı katkıları belirleyen sosyal güçler olduğunu gösterir. Sosyal sermaye eşitsizliğine neden olan iki sosyal güç bulunmaktadır. Bunlar yapısal ve konumsal değişkenlerdir. Bir yapı, kültürel ve ideolojik çeşitlilik, endüstrileşme ve teknolojik gelişmişlik seviyesi, eğitim düzeyi, fiziksel ve doğal kaynakların çokluğu, ekonomik üretkenlik gibi pek çok değişkenle karakterize edilebilir. İkinci blokta sosyal sermayenin iki elementi; sosyal sermayeye erişim ve sosyal sermayenin kullanımı bulunmaktadır. İki elementi bağlayan süreç, sosyal sermayenin hareketlendirilmesi sürecini temsil eder. Bu üç blok birbiriyle bağlantılıdır. Genel beklenti gömülü

kaynaklar erişilebilir oldukça, bireyler tarafından amaca yönelik olarak hareketlendirilebileceği yönündedir. Ancak Lin (1999a, 2001) burada, aynı seviyede gömülü kaynaklara sahip kişilerin, bazılarının eylemlerini hareketlendirebilirken, diğerlerinin bunu neden yapamadıklarını sorgulamıştır ve bunun nedenini de ağ konumuna bağlamıştır. Lin (1999a, 2001), bir köprü olmanın ya da bir köprüye yakın olmanın fark yaratabileceğini belirtmiştir. Bu konumlara yakın olmak, gömülü kaynakları hareketlendirme de daha iyidir. Ayrıca fark yaratabilecek gömülü bir kaynağın kullanımının yapısal bir avantajının olduğunu bilişsel olarak farkına varmak fark yaratabilmektedir (Lin, 1999b: 482). Son olarak, ikinci bloğu üçüncü bloğa bağlayan süreç, sosyal sermayenin getiri sağladığı süreçtir. Lin (1999a, 2001) sosyal sermaye teorisini modellediği bu noktada, sosyal sermayenin bir ya da daha fazla elementinin, bireyin ekonomik, siyasal ve sosyal sermayesini ya da onun fiziksel, zihinsel ve yaşamsal refahını doğrudan ya da dolaylı olarak nasıl etkilediğini açıklamayı amaçlar (Lin, 1999a: 41-42; Lin 2001: 245-247).

Güçlü ve zayıf bağlar, zayıf bağların gücü ve ilişkilerin kaynaklarından sonra diğer bir önemli ilişki bunlardan farklı olarak aracılık ilişkisi olarak da adlandırılabilir, yapısal boşluklardır.

2.1.4.2.2. Yapısal boşluklar

Granovetter'de zayıf bağların gücü ile ifade edilen durum Burt'te biraz farklılaşarak yapısal boşluklar olarak değişir. Yapısal boşluklar kuramı, zayıf bağların gücü ile anlatılmak istenenle aynıdır. Sosyal yapıda gruplar arasındaki zayıf ilişkilerden kaynaklanan boşluklar bulunur. Yapısal boşluklar, iki grup arasında birbirini daha az fark eden insanlar anlamına gelir. İnsanlar sadece kendi aktivitelerine odaklanırken, diğer gruptaki insanların aktivitelerine katılmazlar. Sosyal yapıdaki bu boşluklar bazı bireyler için avantajlar yaratır. Yapısal boşluklar, insanlar arasında bilgi alışverişini sağlamak için araçlara fırsat yaratır ve araçlar vasıtasıyla insanları bir araya getirir (Burt, 2000: 353). Araçlar vasıtasıyla birbirine bağlanan gruplar arasında yenilikçi fikirlerin yayılmasıyla, sosyal sermaye yaratımında önemli bir kaynak oluşturulur (Gerni, 2013: 35).

Gruplar arasındaki zayıf iletişimler, sosyal yapı içinde boşluklar oluşturur. Sosyal yapı içindeki bu boşluklar (yapısal boşluklar), bireyin ilişki süresince rekabetçi bir avantaj yaratır. İki grup arasındaki yapısal boşluklar insanların birbirlerini fark etmediği anlamına gelmez. Bunun anlamı insanların sadece kendi aktivitelerine odaklanırken, diğer gruptaki insanların aktivitelerine katılmadıklarıdır. Boşluklar, gruplar arasında tampon görevi görür. Yapısal boşluğun her iki tarafındaki insanlar, farklı bilgi akımlarına sahiptir. Yapısal boşluklar insanlar arasında, bilgi akışı sağlamak için araçlara bir fırsattır. Ayrıca boşluğun diğer tarafındaki insanları bir araya getiren projeler içinde kontrol sağlar. Bu anlamda iki önemli özelliği bilgi ve kontrol sağlamaktır (Burt, 2001: 34-35).

Yapısal boşluk, kişiler arası tekrar etmeyen ilişkidir. Tekrar edilir olmasının göstergesi ise, kişiler arasındaki yakınlık ve eşitlik. Yakınlık; birbirleri ile güçlü bağlarla bağlı insanların muhtemelen aynı bilgilere sahip olduğuna ve bu yüzden gereksiz bilgiye sahip olmasıdır (Burt, 2001: 35). Güçlü ilişkilerin sık etkileşim ve duygusal yakınlık olmak üzere iki boyutu vardır (McPherson, Popielarz ve Drobnic, 1992: 158-159). Eşitlik ise, dolaylı bağlantılar nedeniyle bilgi almak için aynı kaynağa sahip olmaktır. Örneğin; aynı gruplarla bağlantıya sahip bir müdürle iletişim kurmak gibi (Burt, 2001: 35).

Yapısal boşluklar gereksiz bilgiler ile yeni bilgileri birbirinden ayırır. Temelde iki grubu bağlayan köprü, zayıf bir bağlantı olmasına rağmen önemli bir güce sahiptir. Bu zayıf bağlantılarda grup oluşumunda en büyük değişim kaynağıdır (McPherson, Popielarz ve Drobnic, 1992: 166; Sargut, 2006: 5). Burt'ın teorisine göre yapısal boşluklardaki zengin ağlar, bireye üç temel fayda sağlar. Bilgiye erişme konusunda ve zamanlama konusunda tek olma, pazarlık gücünün daha fazla olması ve böylece kaynaklar üzerindeki kontrole daha fazla sahip olma, daha fazla kariyer fırsatları görme imkânı vermektedir (Seibert, Kraimer ve Liden, 2001: 221). Kontrol bir avantajdır. Birbirleri ile iletişimi olmayan grupları bir araya getirmek için bir aracı gereklidir. Diğerleri arasında aracılık yaparak fayda sağlayan bu kişiye “tertius gaudens” denmektedir. Anlamı fayda sağlayan üçüncü kişidir (Burt, 2001: 36). Burt'e (1992: 29) göre, sosyal sermaye kişinin ağ içindeki konumuna bağlı olarak elde ettiği aracılık fırsatlarının bir

fonksiyonudur. Yapısal boşlukları kapatan araçlar, grup içinde çeşitlenmeyi arttırdıkları için önemlidir. Araçlar boşluklar üzerinde köprü oluştururlar ve bütünleştirici çabalarıyla avantajlı konumda olurlar. Yapısal boşluklar arasında araçlar vasıtasıyla köprü oluşturulamadığı zaman, ağlar kapalı hale gelir ve aynı özellikte tekrar eden bilgiler oluşur (Burt, 2005: 7; Sargut, 2006: 7).

Burt'un yapısal boşluklar teorisi örgütler içinde önemlidir. Örgütlerdeki her yeni ilişki ağ yapılarını değiştirir. Örgütlerdeki sınırlı yapılar, sosyal sermayeyi temsil eder. Yeni ilişkilerden kaynaklanan yapıdaki değişimler, örgütün sosyal sermayesini belirler. Örgütün sosyal sermayesi örgütün büyüklüğünün dışında, yapısal boşluklar teorisi çerçevesinde; örgütün diğer örgütlerle işbirliğinde bulunması, örgütün uluslararası partnerlerle ilişkileri, örgütün partnerlerinin ortalama ilişki sayısı sahip olunan sosyal sermayeyi arttırmak için önemlidir (Walker, Kogut ve Shan, 1997: 112).

Burt'un zayıf bağlar teorisindeki eleştirisi, yapısal boşluk kavramı zayıf bağlar kavramından daha direkt olarak köprü kurucu bağ özelliğini alır. Bu yüzden de teori için daha güçlü bir temel ve araştırmalar içinde daha açık bir rehber olduğu yönündedir (Burt, 1992: 28).

2.1.4.3. Bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye

Sosyal sermaye, örgütsel ağ araştırmalarının hızla büyüyen alanı haline gelmiştir. Sosyal sermaye kavramı, kişiler arası bağlantıların değerini ifade ederken bağlantı türlerine göre de sınıflandırma yapılmıştır (Dögerlioğlu, 2005: 40). Bağlantılarına göre sosyal sermaye bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye (Gerni, 2013: 37) olmak üzere üç ana başlık altında incelenmektedir. Türkçe literatürde “Bağ kurucu sosyal sermaye” dayanışmacı, bağ kuran, bağ tipi, bağlayıcı, içsel, sosyal merkezli sosyal sermaye olarak kullanılmaktadır. “Köprü kurucu sosyal sermaye” ise, köprü kuran, birleştiren, aracı, dışsal, ben merkezli sosyal sermaye olarak kullanılmaktadır. “Birleştirici sosyal sermaye” de bağlantı kuran sosyal sermaye olarak isimlendirilmektedir. Bu çalışma da bağlantı türleri olarak sıklıkla kullanılan bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye kavramları kullanılacaktır.

Burt ve Coleman (aktaran Öztaş, 2007: 82) iyi bağlara sahip olmanın anlamını açıklamak için sosyal sermaye kaynağı olarak iki farklı sosyal ağ türü önermiştir. Bu iki ağ türü Lin (2001: 48) tarafından bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye türü olarak tanımlanmıştır. Putnam'da Lin (2001: 48) gibi bağlantılarına göre iki farklı sosyal sermaye çeşidi olarak bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermayeyi ortaya koymuştur (Putnam, 2000: 22-23). Woolcock, yatay olarak gördüğü bu iki sosyal sermaye türüne, üçüncü olarak dikey bir boyutu olan birleştirici sosyal sermayeyi ilave etmiştir.

Michael Woolcock, sosyal sermaye türlerini bağlantılarına göre bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici olarak birbirinden ayırmıştır (Adler ve Kwon, 2002: 19). Buna göre,

- a) Aile, yakın arkadaş veya komşu gibi benzer durumlardaki insanlar arasındaki bağları gösteren bağ kurucu sosyal sermaye;
- b) Kaybedilmiş arkadaşlıklar ya da iş arkadaşlıkları gibi insanların daha uzak bağlarını çevreleyen köprü kurucu sosyal sermaye;
- c) Topluluğun tamamıyla dışında olanlar gibi, benzer olanlardan farklı; bu yüzden üyelerini topluluğun içinde olanlardan ziyade uzak kaynaklara yönlendiren birleştirici sosyal sermayedir (Woolcock, 2001: 13-14).

Woolcock ve Sweetser (2002: 26), bağ kurucu sosyal sermayeyi aile, akraba ve tanıdıklar gibi bize benzeyenlerle kurduğumuz bağlantı olarak ifade eder. Köprü kurucu sosyal sermayeyi, değişik sosyal kesimden insanları bir araya getiren ve bizim gibi olmayanlarla kurduğumuz bağlantı olarak ifade eder. Birleştirici sosyal sermayeyi ise, finansal ya da ekonomik olarak etkili pozisyonlarda bulunan ve bu güce sahip insanlarla kurulan ilişkilerle ilgili olarak tanımlamışlardır.

2.1.4.3.1. Bağ kurucu sosyal sermaye

Bağ kurucu sosyal sermaye yaş, eğitim, etnik yapı, sosyo-ekonomik statü ya da politik görüş gibi özelliklerden bir ya da birkaçı benzeyen bireyler arasındaki güçlü bağlardır (Woolcock, 2000: 17; Ferlander, 2007: 118; Lin, 2001: 49). Bu sosyal sermaye biçimi

yakın arkadaşlıklar, akrabalıklar, aile üyeliği gibi görece homojen gruplar arasında ortaya çıkar (Field, 2006: 74). Bağ kurucu sosyal sermaye, bir topluluktaki (örneğin, ulus, bölge halkı veya örgüt) insanların işbirliği içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan ağ olarak da tanımlanabilir (Özen ve Aslan, 2006: 133). Bu homojen ağlar içsel bakış ve aynılıkları güçlendirir (Ferlander, 2007: 118; Adler ve Kwon, 2002: 21).

Bağ kurucu sosyal sermaye, Coleman'nın kapalı ağlar teorisi ile ortaya çıkmıştır. Homojen bireyler arasındaki sosyal bağlar, yoğunluğu yüksek bağlardır. Bu tür yapılarda bireyler sık olarak birbirleri ile temasta bulunur ve ortak normlar geliştirirler. Oluşturdukları normlar beklentiler ortaya çıkarır, bu şekilde güven ve itibar inşa edilir. Bu da sosyal sermayenin yaratılmasını sağlar (Öztaş, 2007: 81). Coleman normların, olumsuz dışsal etkileri sınırlandıran ve olumlu etkileri arttıran bir gücü olduğunu belirtmiştir. Toplumsal normların ortaya çıkmasının da toplumsal yapının kapalılığını gerektirdiğini belirtmiştir (Coleman, 1988: 105). Kapalı ağlar insanlar için temelde iki fayda sağlamaktadır. Öncelikle ağ içindeki insanlar arasındaki bilgi akışını kolaylaştırır. Bu bilgi çoğunlukla sosyal ilişkilerde kendiliğinden bulunur. Kendiliğinden var olan bilgiler de kapalı ağlardaki üyeler için potansiyel bir kaynaktır. Kapalı ağların bir diğer faydası ise, ağlarda insanlar arasında ortak normların oluşmasını kolaylaştırarak güven inşa eder ve ağları insanlar için daha az riskli hale getirir (Coleman, 1988: 103-104; Coleman, 1990: 306-310; Burt, 2000: 37)

Bağ kurucu sosyal sermayenin sağladığı temelde üç fayda bulunmaktadır:

- Her türlü bilgiye özellikle değerli ve özel bilgilere erişim kapsamlı, çok daha güvenilir ve çabuk ulaşılabilir.
- Bu tür kapalı ağlarda güven ortamı olduğu için anlaşmazlıkların daha az olması, belirsizlik ve sıkıntıların ortaya çıkmasını zorlaştırır ya da bu tür sıkıntıların daha kolay atlatılmasını sağlar.
- Bu tür ağlar siyasal örgütlenme ve dikey sosyal hareketliliği olumlu etkiler.

Uzun süreli ve yoğun ilişkilere dayanan ilişkiler dayanışma ve işbirliğini arttırarak ortak normlar geliştirmektedir. Bu normlar sonucunda genelleştirilmiş bir güven oluşturulur.

Oluşturulan bu güven sayesinde denetim mekanizması sonucu kollektif hareketlerin maliyeti azalır. Bu ağlarda maddi ve manevi destek sağlanır (Başak ve Öztaş, 2010: 33-34).

Bağ kurucu sosyal sermayenin bağların güçlü olmasından kaynaklanan istenmeyen etkileri de bulunmaktadır. Bağ kurucu sosyal sermayede bağların güçlü olması örgütlü suçlar, uyuşturucu çeteleri, mafya ve dışlayıcı politik mekanizmalar gibi istenmeyen negatif yönleri de beraberinde getirebilir (Uğuz, 2010: 75-76, Gerni, 2013: 39).

2.1.4.3.2. Köprü kurucu sosyal sermaye

Köprü kurucu sosyal sermaye, farklı çevrelerden gelen, belirli bir toplumsal kimlik paylaşmayan (Akdoğan, 2006: 170) ve farklılıklar arasında bağlantı kurarak kazanımların artmasını sağlayan sosyal sermaye türüdür (Öğüt ve Erbil, 2009: 52). Bu ağ yapısı içerisinde farklı çevrelerden gelen aktörler, kendi başlarına yapamayacaklarını düşündükleri şeyleri herhangi bir ilişkilerinin olmadığı ağlara girerek ve bu ağlarda ortak eylemlerde bulunmaktadır. Bu eylemler, şarkı söylemek ya da spor yapmak gibi boş zaman aktiviteleri olabileceği gibi kamu kurumunda ya da özel sektörde çalışmakta olabilir (Akdoğan, 2006:170; Szreter, 2002: 576).

Tablo 4. Köprü Kurucu ve Bağ Kurucu Sosyal Sermayenin Özellikleri

Köprü Kurucu (Bridging) Sosyal Sermaye	Bağ Kurucu (Bonding) Sosyal Sermaye
Heterojen elemanlardan oluşur Elemanlar arasında bağ gücü düşüktür Kendisini oluşturan elemanlara hizmet eder Diğer ağlarla yeni bağlar kurmaya heveslidir Kimliğin bir parçası olabilir Dışarıda kalanları kucaklayıcıdır Tipik örnekleri: Spor kulüpleri, korolar	Homojen elemanlardan oluşur Elemanlar arasında bağ gücü yüksektir Kendisini oluşturan elemanlar ona hizmet eder Diğer ağlarla yeni bağlar kurmaya hevesli değildir Kimliğin tamamını işgal etme eğilimindedir Dışarıda kalanları dışlayıcıdır Tipik örnekleri: Marjinal gruplar, etnik dayanışma örgütleri

Kaynak: Başak ve Öneş, 2010: 253.

Bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye arasında çok keskin bir ayrım yapmamak gerekir. İnsanların bağlantılarını daha çok zayıf bağlardan seçtikleri bir gerçektir. İnsanlar köprü kurucu bağları bir çıkar temelinde tercih etme eğilimindedirler. Böylece aynı kaygıları paylaşan başka insanlarla bir araya gelebilirler. Diğer yandan, bağ kurucu sosyal sermayenin içinde tamamen bir seçim söz konusu değildir. Bireyin kendisini inciten aile üyeleri ile bağlarını koparması zorlayıcı bir karardır. Buna göre yakın bağların, uzak bağlara göre kötü sonuçlarla daha çok ilişkili olduğu sonucu çıkarılabilir (Field, 2006: 128).

Robert Putnam (1993: 3)'a göre, sosyal sermaye faydalıdır. Çünkü bir toplumun genelleştirilmiş karşılıklı inancına, güvensiz bir toplumdaki inanca göre daha etkilidir. Güven sosyal yaşamı kolaylaştırırken, yüksek bir sosyal sermaye sağlanmasında da önemlidir. Bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermayenin her ikisinin de önemli kabul edilmesine karşılık, Putnam'ın açıkça köprü kurucu sosyal sermayeyi tercih ettiği görülür. Putnam bu durumu “sosyal, politik ve profesyonel kimliklerimizin aksine insanlarla bağlantı kurmamız” şeklinde ifade etmiştir (Putnam, 2000: 411).

Köprü kurucu sosyal sermaye Granovetter'in zayıf bağları ile ilişkilendirilirken, bağ kurucu sosyal sermaye güçlü bağlarla ilişkilendirilmektedir (Özen ve Aslan, 2006: 135). Granovetter'e (1973: 74) göre, zayıf bağlar iletişimi kolaylaştırır ve böylece gruplar arasındaki faydalı bilgi ve kaynakların akışını sağlamaktadır. Lin (2001) ise, bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermayenin eş anlamlı olarak kullanılmasını eleştirir ve çok yakın ilişkili olmalarına rağmen eş anlamlı olmadıklarını vurgular. Güçlü bağlar benzerleri ile ilişki kurma prensibine göre, birbirine benzeyen insanları bağlar. Bağ kurucu ağlar, benzer sosyolojik bir mevkiye göre insanları birbirine bağlar. Zayıf bağlar farklı geçmişlerden gelen uzak insanları ifade ederken, köprü kurucu ve birleştirici ağlar ise, insanları kendilerinden farklı bir sosyal ölçekte insanlara bağlar. Örneğin, bir aile güçlü bağlarla bir sosyal ağ oluşturur. Ancak yaş ve cinsiyet açısından köprü kurucu olmaya yönelebilir. Kavramsal olarak farklı olmalarına rağmen, bağların ikisinin de etkisi aynıdır. Güçlü bağların değeri ve bağ kurucu ağlar, duygusal ve araçsal destek sağlarlar. Sosyal sermayenin olumsuz etkisi de bu biçimlerdeki bağlarla ilişkilendirilir. Zayıf bağların ve köprü kurucu ağların değeri de, sağladığı bilgi desteği ile ifade

edilebilir. Bağ kurucu sosyal sermaye “geçinmek” için hayati öneme sahip iken, köprü kurucu sosyal sermaye ise “başarılı olmak” için önemlidir (Ferlander, 2007: 119).

Köprü kurucu sosyal sermaye kavramı Burt tarafından geliştirilmiştir. Ağdaki aktörler üzerinde ağ yoğunluğu ve hiyerarşisi yani kısıtlılık ne kadar az ise, ağın büyüklüğü de ne kadar fazla ise sosyal sermaye o kadar çok artar. Bu da başarıyı artırır. Burt’e göre, bir ağdaki birbirinden kopuk parçaları birleştiren ve bu parçalara aracılık eden aktörler tarafından oluşturulur. Böylece aktör, iki tarafı birbirine bağlarken aynı zamanda rekabet üstünlüğü kazanır (Başak ve Öztaş, 2010: 34; Öztaş, 2007: 87-89).

Bağ kurucu sosyal sermayenin arkasında yatan güçlü bağlar ve yüksek yoğunluklu bağların dezavantajı olduğu, buna karşılık köprü kurucu sosyal sermayenin ardındaki zayıf bağların ve yapısal boşluklara aracılık etmeninde pek çok faydasının olduğu belirtilmiştir. Köprü kurucu sosyal sermaye de sağlanan fayda ağların gücünden ya da yoğunluğundan değil, boşluklar arasında bir aracının köprü olmasından kaynaklanmaktadır (Öztaş, 2007: 89).

Bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye arasındaki farklılık önemlidir. Bağlantıları yönünden hangi sosyal sermaye türünün tercih edildiği sosyal sermayenin tanımlanma şeklini, oluştuğu yeri, sosyal ağ anlayışını, kaynağını ve sosyal sermayenin en önemli boyutlarından olan güvenin nasıl algılandığını belirlemesi açısından önemlidir. Bağ kurucu bakış açısıyla sosyal sermayenin düşük ya da yüksek çıktığı bir grup ya da toplulukta, köprü kurucu sosyal sermaye açısından tam tersi bir sonuç çıkabilir (Uğuz, 2010: 79).

Tablo 5. Sosyal Sermayenin İkilemleri İle Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu Sosyal Sermaye

Köprü Kurucu Ağlar	Anomi (Kuralsızlık)	Sosyal Fırsatlar	Yüksek
	Ahlak Dışı Bireysellik	Ahlak Dışı Ailecilik	Düşük
	Düşük	Yüksek	
	Bağ Kurucu Ağlar		

Kaynak: Woolcock, 1998: 172.

Anomi adı verilen kuralsızlık durumuna köprü kurucu sosyal sermayenin yüksek olduğu, buna karşılık bağ kurucu sosyal sermayenin düşük olduğu durumlarda rastlanmaktadır. Bu durumda aktörler çok farklı gruplara katılabilirler, ancak taban ve bütünlüğü kaybetme ile karşı karşıya kalırlar. Anomi durumu, insanların kendilerini diğer insanlara bağlayan kural ve normların yokluğundan keskin bir kaygı duymalarıdır (Fukuyama, 2005: 22). Hem köprü kurucu sosyal sermayenin hem de bağ kurucu sosyal sermayenin yüksek olduğu durumlar, en ideal durumdur. Böylelikle aktörler, hem homojen gruplarla güçlü bağlara sahip olurken aynı zamanda köprü kurucu bağlarla da heterojen gruplara dâhil olarak yüksek düzeyde sosyal fırsatlara sahip olurlar (Öğüt ve Erbil, 2009: 55). Hem bağ kurucu sosyal sermayenin hem de köprü kurucu sosyal sermayenin düşüklüğü durumunda “ahlak dışı bireysellik” adı verilen durum ortaya çıkar. Ahlak dışı bireysellik, ne ailesel ne de genelleştirilmiş güvenin olduğu yerde vardır. Ahlak dışı bireyselliğe sahip üyeler, ayrımcılık ya da başka şartlardan dolayı toplumdan izole edilmişlerdir. Hem bağ kurucu hem de köprü kurucu sosyal sermayenin yokluğu durumu ile karakterize edilir. Yüksek bağ kurucu sosyal sermayenin ve düşük köprü kurucu sermayenin olması durumunda ise, “ahlak dışı ailecilik” ortaya çıkar. Ahlak dışı ailecilik, sosyal çevrelerde gelişim zorluğu olarak karakterize edilir (Woolcock, 1998: 172) ve yabancılara duyulan güven eksikliğinden kendinden olanı kayırma durumu söz konusudur (Öğüt ve Erbil, 2009: 56).

2.1.4.3.3. Birleştirici sosyal sermaye

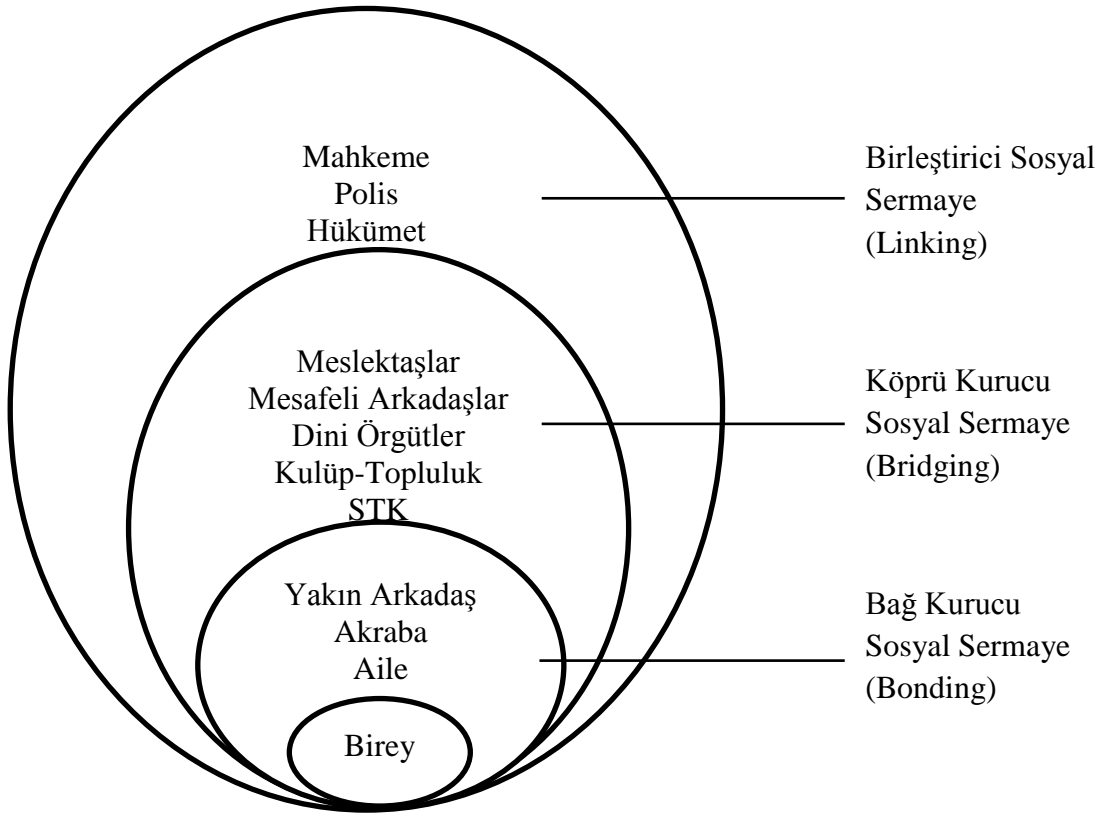
Bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermayeye ek olarak Woolcock (2001: 13), sosyal ve ekonomik ölçeğin altında ve üstündeki ilişkileri kapsayan birleştirici sosyal sermayeyi ilave etmiştir. Birleştirici sosyal sermayenin bu türü, köprü kurucu sosyal sermayenin bir alt boyutu olarak görülebilir. Çünkü bağları ifade eden formların ikisi de farklı gruplara karşılık gelir. Bununla birlikte bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye yatay bağları ifade ederken, birleştirici sosyal sermaye dikey bağları ifade eder.

Tablo 6. Ağbağların Farklı Biçimleri: Bağ Kurucu, Köprü Kurucu ve Birleştirici, Güçlü ve Zayıf

Gücün ve Çeşitliliğin Seviyesi	Güçlü Bağlar	Zayıf Bağlar
Bağ Kurucu (Yatay)	Sosyal sınıf ya da din gibi aynı sosyal özelliklere sahip yakın arkadaşlar ya da aile	Gönüllü birliklerdeki aynı ilgi alanlarına ya da ya da sosyal özelliklere sahip üyeler
Köprü Kurucu (Yatay)	Yaş, cinsiyet ya da etnik özellikler gibi farklı sosyal özelliklere sahip yakın arkadaşlar ya da aile	Gönüllü birliklerdeki farklı sosyal özelliklere sahip tanıdık ve üyeler
Birleştirici (Dikey)	Farklı hiyerarşik pozisyonlardaki yakın iş arkadaşları	Farklı hiyerarşik pozisyonlardaki mesafeli arkadaşlıklar ve kamu memurları ile vatandaşlar arasındaki bağlar

Kaynak: Ferlander, 2007: 118.

Birleştirici sosyal sermaye, insanların kendi sosyal çevrelerinin dışındaki bağlantılardan kaynak, fikir ve bilgi edinmelerini sağlar (Field, 2006: 92). Makro düzeyde ele alınan bir sosyal sermaye türü olan birleştirici sosyal sermaye, toplumda daha zayıf olanları yetkisi olan birey ve kurumlara bağlayarak toplumsal refahı artırır. Örgütsel olarak da, örgütlerin çeşitli güç kaynaklarına erişimini sağlayarak faaliyetlerini etkin şekilde yürütmesini sağlar (Öğüt ve Erbil, 2009: 57).



Şekil 3. Bağlantılarına Göre Sosyal Sermaye Türleri

Kaynak: Grafton'dan aktaran Uğuz, 2010: 78.

2.1.4.4. Yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye

Sosyal sermayenin boyutlarına göre yapılan ayrımında yapısal ve bilişsel olarak ele alan çalışmalarda olmakla birlikte (Bhandari ve Yasunobu, 2009; Baum ve Ziersch, 2003; Krishna ve Shrader, 1999), sosyal sermaye birçok çalışma da üç boyutta tanımlanmıştır. Bunlar; yapısal sosyal sermaye, ilişkisel sosyal sermaye ve bilişsel sosyal sermayedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998: 465; Hazleton ve Kennan, 2000; Mele, 2003; Ferlander, 2007; Kapu, 2008).

2.1.4.4.1. Yapısal sosyal sermaye

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal ağlar ve birlikler gibi sosyal yapılarla ilgilidir (Baum ve Ziersch, 2003: 320). Bu boyut sosyal sermayenin kullanımı ve gelişimi için gerekli olmakla birlikte, diğer aktörlere, bireylere ve gruplara erişimi sağlamaktadır (Widen Wuulf ve Ginman, 2004: 450). Aktörler arasındaki kime ve nasıl ulaştıklarını içeren bağlantılardır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 244). Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal etkileşimi içerir. Aktörün konumu, aktör için avantajlı olabilecek yapıdaki etkileşimi ile ilişkilidir (Tsai ve Ghoshal, 1998: 465). İnsanlar kişisel ilişkilerini iş bulmak için, bilgiye sahip olmak için ve özel kaynaklara erişmek için kullanırlar (Bhandari ve Yasunobi, 2009: 497).

Hazleton ve Kennan'a göre sosyal sermayenin yapısal boyutu dört önemli yön içermektedir. Bunlar; etkili iletişim yoluyla ağ kanallarındaki bilgiye sahip olmak, ulaşılabilirlik, hem ağ yapısı hem de sahip olunan bilginin bir sonucu olarak zamanlama, son olarak da diğer amaçlar için kendine uygun hale getirmedir. Etkili iletişim için ağ kanalları oluşturmak ve ulaşılabilirliği sağlamak önemlidir. Ağlara erişildikten sonra elde edilen bilginin zamanlaması önemli hale gelir. Hem ağ yapısı hem de bilginin zamanlaması, örgütlerdeki avantajları daha hızlı bilebilmek adına anlamlıdır (Widen Wuulf ve Ginman, 2004: 450; Hazleton ve Kennan, 2000: 82). Bilgi akışının hızlandığı bu dönemde elde edilen bilgileri, bireylerin kendi lehlerine kullanabilmesi hem birey hem de örgütler için avantajlar sağlar.

Nahapiet ve Ghoshal'a göre ise yapısal sermayenin yönleri olarak; ağbağlarını, ağ biçimini ve uygunlaştırılan organizasyonları görmektedir. Sosyal sermayenin temeli, kaynaklara erişim sağlayan ağbağlarıdır. Ağ bağlarında, kimi bildiğin neyi bildiğinden daha önemlidir. Oluşturulan ağbağlar sayesinde bilgi sağlamak için önemli bir temel elde edilir ve kurulan sosyal ilişkilerle bilgi edinmek daha kısa bir zaman alır. Ağ biçimleri de yapısal sermayenin önemli yönlerinden bir diğeridir. Örneğin zengin bir ağa dâhil olan aktör, faydalı bilgi akışı sağlayacak kişi ya da yer ile ilişki kurabilir. Özellikle daha az ilişkinin olduğu seyrek ağlarda, daha faydalı bilgiler sağlanabilir. Ayrıca yapısal sosyal sermayenin diğer bir yönü olan uygunlaştırılan organizasyonlarda,

insanlara potansiyel bir ağa erişim olanağı sağlar. (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 252-253).

2.1.4.4.2. İlişkisel sosyal sermaye

İlişkisel boyut sosyal sermayenin çatısını ifade eder. Özellikle sosyal sermayenin temel unsuru olan güven ve güvenilirlik ile ilişkilidir. Güven, gömülü ilişkilerde bir kontrol görevi görmektedir. Güven ilişkideki bir tutumu ifade ederken, güvenilirlik bireysel olarak bir aktörün tutumunu ifade eder (Tsai ve Ghoshal, 1998: 465). Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, daha fazla subjektiftir ve güven, karşılıklılık normları gibi soyut kavramlarla ilgilidir (Baum ve Ziersch, 2003: 320).

Hazleton ve Kennan (2000: 84) ilişkisel boyutta üç yönden bahsetmektedir. Bunlardan ilki Coleman (1988)'ın sosyal sermaye modelinde ve sosyal sermaye kavramının en fazla çalışıldığı “güven” dir (Nahapiet ve Ghoshal: 1998: 254). Bir diğeri ise, aktörlerle olan “etkileşim”dir. Son olarak ise, ilişkisel sosyal sermayenin “yükümlülük” yönü bulunmaktadır (Widen Wuulf ve Ginman, 2004: 451). Nahapiet ve Ghoshal (1998: 254-256) sosyal sermayenin ilişkisel boyutunu; güven, normlar, yükümlülük ve beklentiler ile tanımlama olmak üzere dört yönü ile incelemiştir.

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu olarak ortak yönler olan güven, normlar, yükümlülük ve beklentiler ile etkileşim ve tanımlama üzerinde durabiliriz. Güven en geniş gruptan en küçük yapı olan aileye kadar sosyal yapıların içine gömülmüştür (Fukuyama, 2005: 42). Sosyal sermayeyi karakterize eden ilişkiler, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar makul bir güven düzeyi olmadan var olamazlar. Dolayısıyla güven sosyal sermayenin bir önkoşulu olarak yarar sağlanan bir unsur olmasının yanında, aynı zamanda diğer yararların da elde edilmesini sağlayan bir unsurdur (Cohen ve Prusak, 2001: 51).

Normlar ve güven unsuru birbiri ile yakından ilişkilidir. Normlar, bir toplulukta ortak değerlerin alışkanlık haline gelmesini ve bireylerin birbirine bağımlılığını gerektirir. Güven ağ yapısındaki aktörler arasında kazanılmadan önce ortak normların benimsenmesi gerekir (Fukuyama, 2005: 42). Sosyal sermayenin ilişkisel boyutunun bir

diğer önemli unsuru yükümlülük ve beklentilerdir. Yükümlülükler gelecekte oluşan beklentiler için sahip olunan sorumlulukları içerir.

İlişkisel sosyal sermayenin önemle üzerinde durulan bir başka yönü de, etkileşimdir. Bireyler diğer bireylere faydalı olabilecek karşılıksız hizmetler sunar ya da davranışlarda bulunurlar. Bunu karşılık beklemeden yapmalarına rağmen genel olarak umulan, ihtiyaç olması durumunda gelecekte herhangi bir zamanda geri dönüşünün olacaktır. Böyle karşılıklılığın olduğu bir toplumda insanlar birbirleri ile ilgilidirler ve birbirlerinin faydalarını gözetirler (Onyx ve Bullen, 2000: 24). Bir diğer yön olan tanımlama ise, kişinin bir diğer kişi ya da grubun üyesinden biri olarak kendini gördüğü süreci ifade etmektedir. Bu durum diğer bireyin ya da grubun değer normlarını almak şeklinde sonuçlanabilir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 256).

2.1.4.4.3. Bilişsel sosyal sermaye

Sosyal sermayenin üçüncü bir boyutu bilişsel boyutudur. Sosyal sermayenin bu boyutu da paylaşılan ortak dil, ortak kodlara ve paylaşılan hikâyeleri (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 253-254) kapsayan entelektüel sermaye düşüncesinin yapısındaki önemli özellikleri kapsar (Kapu, 2008: 273). Bu anlamda sosyal sermayeyi oluşturma ve sürdürme bakımından yapılan bu paylaşımlar Cohen ve Prusak (2001: 142-143) tarafından “sosyal konuşma” olarak ifade edilmektedir. Sosyal konuşma örgütlerdeki aktörlerin birbirlerine güvenmeleri ve birbirlerini anlamalarının temel yolu olarak görülmüş ve bu arada gerçekleşen bilgi paylaşımı ve kurulan sosyal bağların önemli olduğuna değinilmiştir (Cohen ve Prusak, 2001: 143). Bilişsel sosyal sermayenin bu anlamda, sosyal yapı içerisinde kolektif amaçlara ulaşmayı kolaylaştırıcı yönü bulunmaktadır (Tsai ve Ghoshal, 1998: 465).

Sosyal sermayenin boyutları birbirleri ile ilişkili olduklarından dolayı, birbirlerini etkilemektedir (Tsai ve Ghoshal, 1998; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Leana ve Van Buren, 1999). Ortak değerler ve paylaşılan ortak amaç, güvenilir ilişkilerin geliştirilmesine yardımcı olur. Aktörler arasında güvenilir ilişkilerin oluşturulması da, ortak amaç ve değerleri bir araya getirir. Ortak amaç ve değerler aktörler arasında uyumun sağlanmasına yararken fırsatçı davranışları da engeller. Bir örgütün üyeleri

arasında paylaşılan amaç ve değerler, sosyal ilişkilerde önemli bir rol oynar. Üyelerin sosyal etkileşiminin olduğu örgütün yapısı, örgütte paylaşılan amacı da etkiler. Sosyal ilişkiler sürecinde aktörler, örgütteki dili, kodu ve değerleri fark eder ve benimserler. Aynı zamanda sosyalleşen aktörler, ortak anlayış ve ilgi alanları sayesinde yeni amaç ve değerler de yaratabilirler (Tsai ve Ghoshal, 1998: 465-467).

Sosyal sermayenin boyutlarını oluşturan yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye örgüt üyelerinin fırsatlarını, motivasyonlarını ve yeteneklerini etkileyerek örgütsel performansı olumlu etkilemektedir (Adler ve Kwon, 2002: 23-24). Aşağıdaki tabloda Nahapiet ve Ghoshal'ın (1998) sosyal sermaye boyutlarına göre yapılmış ilgili çalışmaları Turgut (2013: 39-40) derlemiştir.

Tablo 7. Sosyal Sermayenin Boyutları Üzerine Yapılmış Çalışmalar

MAKALE	YAPISAL BOYUT	İLİŞKİSEL BOYUT	BİLİŞSEL BOYUT
Nahapiet ve Ghoshal (1998)	Ağ bağları, ağ şekli, uygun çalışan örgüt	Güven, normlar, zorunluluk ve beklenti, kimlik	Paylaşılan kodlar ve dil, paylaşılan hikâye
Tsai ve Ghoshal (1998)	Sosyal etkileşim	Güven ve güvenilirlik	Paylaşılan vizyon
Yli-Renko, Autio ve Sapienza (2001)	Müşteri ağ bağları	İlişki kalitesi	Sosyal etkileşim
Chua (2002)	Sosyal bağ kurma, etkileşimin sıklığı	Güven, empati, yardıma gönüllülük, paylaşım ve eleştiriye açıklık, grup özdeşliği	Paylaşılan dil ve hikâye
Huysman ve De Wit (2004)	Ağ bağları, ağ şekli, uygun çalışan örgüt	Karşılıklı güven, normlar, yükümlülükler ve kimlik	Paylaşılan kodlar ve dil, paylaşılan hikayeler
Lang (2004)	Sınırlı dayanışma	Genelleştirilmiş güven ve karşılıklılık	Değer biçme
Inkpen ve Tsang (2005)	Ağ bağları, ağ şekli, ağ kararlılığı	Güven	Paylaşılan amaç, paylaşılan kültür
Wasko ve Farj (2005)	Merkezilik	Bağlılık, karşılıklılık	Uzmanlık oranı, işte kalma süresi
Bakker, vd. (2006)	-	Güven	-
Chen ve Huang (2007)	İlişki sıklığı ve gönüllü iletişim derinliği	Güven	-
Presutti, Boari ve Fratocchi (2007)	Ağ bağları (Müşteriler ile işletmeler arasındaki)	İlişki kalitesi	Sosyal etkileşim
Chow ve Chan (2008)	Ağ şekli (sosyal network olarak etiketlenmiştir)	Güven (sosyal güven olarak etiketlenmiştir)	Paylaşılan amaçlar
Yang ve Farn (2009)	-	Etki temelli güven, paylaşılan değerler	-
He, vd. (2009)	Ağ gücü	Güven	Paylaşılan normlar

Göksel, vd. (2010)	İletişim ağları, iletişim ağ yapıları, uygun örgüt anlayışı	Duygusalığa dayalı güven, normlar ve özdeşleşme	Ortak dil, ortak hikayeler
Chang ve Chuang (2011)	Sosyal etkileşim	Güven, kimlik ve karşılıklılık	Paylaşılan dil

Kaynak: Turgut, 2013: 39-40.

2.1.5. Sosyal sermaye yaklaşımları ve diğer sermaye biçimleri

Sosyal sermaye temelde ağ yaklaşımı çerçevesinde incelenirken, toplumcu, kuramsal ve sinerji yaklaşım olmak üzere farklı açılardan da incelenmiştir. Bu başlık altında bütün bu yaklaşımlara kısaca değinilecektir. Ayrıca, aynı yaklaşımlarda olduğu gibi sosyal sermaye kavramının yaygınlaşmasından önce de farklı sermaye türleri çeşitli araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Sosyal sermaye dışındaki, diğer sermaye biçimlerine de değinilecek, ayrımlar ve ortak noktalar ortaya konacaktır.

2.1.5.1. Sosyal sermaye yaklaşımları

Sosyal sermayenin yaklaşımlarına göre sınıflandırılmasındaki amaç; sosyal sermayenin ele alınışının hangi açılardan ve ne şekilde olduğunu ortaya koymaktır (Öğüt ve Erbil, 2009: 65). Bu yaklaşımlar temelde Woolcock ve Narayan (2000) tarafından; toplumcu yaklaşım, ağ yaklaşımı, kurumsal yaklaşım ve sinerji yaklaşımı olmak üzere dört başlıkta incelenmiştir. Burada da bu başlıklar altında incelenecektir.

Toplumcu Yaklaşım: Bu ilk yaklaşım sosyal sermayeyi, sivil guruplar, kulüpler ve birlikler olarak adlandırılan yerel düzeydeki organizasyonlarla eşit tutar. Bu yaklaşım çoğunlukla gurupların sayısı ve yoğunluğu kullanılarak ölçülen sosyal sermayenin, iyi olduğunu ve daha fazlasının daha iyi olduğunu toplumun refahını olumlu etkilediğini vurgular. Bu yaklaşım zayıf yönetim riski ve savunmasızlığı aşılmasına yardımcı olacak bağları vurgulayarak, yoksulluk çalışmalarına katkı yapması açısından önemlidir.

Toplumcu yaklaşım, toplumun bütün üyelerini homojen olarak görür ve farklılıkları göz ardı eder. Bu nedenle toplumsal dayanışma daima bir toplumsal refah ortaya koymaz. Sosyal sermaye de bu yaklaşımı destekleyenler toplulukların ve sivil toplumun önemli

bir dezavantajını görmezler. Mesela topluluklar ve sosyal ağların soyutlanmış ve toplumun aleyhine olan çeteler ve uyuşturucu kartelleri gibi kalkınmayı engelleyen sosyal sermaye alabilir (Woolcock ve Narayan, 2002: 6-7; Woolcock ve Narayan, 2006: 36-37).

Ağ Yaklaşımı: Ağ yaklaşımı, insanlar arasındaki yatay ve dikey ilişkilerin önemini ve toplumsal gruplar ve örgütler gibi yapıların içindeki ve yapılar arasındaki ilişkileri ortaya koyar. Granovetter'in (1973) "Zayıf Bağların Gücü" çalışması üzerine inşa edilen bu yaklaşım, güçlü bağların aile ve topluluklara bir kimlik ve ortak amaç vermek için gereklidir. Sosyal ağ görüşü iki önerme ile açıklanmaktadır. Bunlardan ilki sosyal sermayenin çift taraflı bir güç olduğudur. Yani topluluk üyelerine bebek ve ev bakıcılığından meslek edinme ve acil durumda nakit bulmaya kadar değerli hizmetler sağlayabilir. Ancak maliyeti vardır. Diğer yandan aynı bağlar, olumsuz ekonomik sonuçlara sahip topluluğun üyelerini, ekonomik olmayan zorunluluklar ve yükümlülükler getirerek olumsuz etkileyebilir. Örneğin, aynı etnik gruptan yeni göçmenleri desteklemek gibi.

Özellikle yoksullukla mücadele ile ilgili olarak sosyal ağların çeşitlendikçe, refahın artacağı ileri sürülmektedir. Belirli bir sosyal ağda sosyal sermaye etkin bir şekilde kullanılabilir. Örneğin Bangladeş'teki Grameen Bank gibi. Belli bir sosyal ağdan elde edilen ekonomik kazanç bir müddet sonra sınıra ulaşır. Ağ genişlemeye devam ederse, kaynaklar paylaşılmaya devam ettiği için uzun süreli üyelerin refahı azalabilir. Grup temelli programlardaki uzun dönemli üyelerin refahını azaltmaktadır. Aynı şekilde grup temelli kredi programlarının uzun dönemli üyeleri, zorunluluklar ve özellikle daha hırslı olan üyeler tarafından bir engel olarak görebilir. Potansiyel olarak ağların daha çeşitli ve ekonomik olanakların daha parlak olduğu yerlere taşınabilirler (Woolcock ve Narayan, 2000: 7-10; Woolcock ve Narayan, 2006: 37-38).

Ağ yaklaşımı, bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye ile yakından ilişkilidir. Bu ayrımlar üzerinden yapılan sosyal sermaye tanımlamalarının ağ yaklaşımının bir sonucu olduğu söylenebilir (Öğüt ve Erbil, 2009: 66).

Kurumsal Yaklaşım: Sosyal sermayeye üçüncü bir yaklaşım, kurumsal yaklaşım tartışmalarıdır. Topluluk ağlarının ve sivil toplumun gücü, geniş şekilde siyasal, yasal ve kurumsal çevredendir. Toplumsal ve ağ yaklaşımı sosyal sermayeyi, bağımsız bir değişken olarak iyi ve kötü sonuçlara yol açacağını belirtir, ancak kurumsal yaklaşım sosyal sermayeyi bağımlı bir değişken olarak ele alır. Bu görüş, topluluk yararına çalışan grupların altında oldukları kurumların niteliğine bağlıdır. Çünkü “toplumsal güvenin” fazla olması gibi niteliklerin yüksek ekonomik kalkınma sağlayacağı savunulur (Woolcock ve Narayan, 2006: 41). Kişiler arası güveni arttırmak ekonomik büyümeyi hızlandırmaktadır. Bu yüzden etkin kamu kurumlarına sahip ülkelerde, sosyal sermaye düzeyi daha yüksektir (Kirmanoğlu, 2004: 30).

Sinerji Yaklaşımı: Sinerji yaklaşımı, kendinden önce gelen sosyal ağ yaklaşımı ve kurumsal yaklaşımı bütünleyen bir yaklaşımdır (Öğüt ve Erbil, 2009: 68). Bu görüşe göre, hükümet ve vatandaşların eylemleri arasındaki sinerji tamamlayıcılık temelindedir. Tamamlayıcılık, kamu ve özel aktörler arasındaki destekleyici eşit şekildeki ilişkileri ifade eder. Kuralların ve kanunların çerçevesi, topluluk arasındaki karşılıklı değişimleri kolaylaştırmak için devlet tarafından ulaşımın sağlanması örnek gösterilebilir.

Woolcock ve Narayan, bir grupta, toplumda ya da topluluktaki köprü kurucu sosyal sermaye ile devlet ve toplum ilişkisini bütünleştirmeye ihtiyaç duymuştur. Bu bütünleştirmede, topluluk, bölge ve ulus seviyesinde olup olmadığına göre farklı getiri sonuçları oluşmaktadır (Woolcock ve Narayan, 2000: 13; Woolcock ve Narayan, 2006: 44).

Bu açıklanan dört sermaye yaklaşımı da, daha iyi bir karşılaştırma yapabilmek için bir tablo halinde aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 8. Sosyal Sermayenin Dört Yaklaşımı: Anahtar Aktörler ve Politika Önerileri

Yaklaşım	Anahtar Aktörler	Politika Önerileri
1. Toplumcu Yaklaşım Zayıf Yerel Birlikler	Toplumsal Gruplar Gönüllü Sektör	“Küçük güzeldir” Sosyal değerleri farketmek
2. Ağ Yaklaşımı Topluluk İçi (Bağ Kurucu) ve Topluluk Arası (Köprü Kurucu) Bağlar	Girişimciler İş Gurupları Bilgi Brokirları	Ademi Merkezietçilik Girişim bölgelerinin yaratılması Sosyal ayrımlar arasında köprü kurmak
3. Kurumsal Yaklaşım Politik ve Yasal Kurumlar	Özel Sektör ve Kamu Sektörü	Temel haklar ve siyasi özgürlükler Şeffaflık Hesap verilebilirlik
4. Sinerji Yaklaşımı Toplumsal Ağlar ve Devlet- Toplum İlişkileri	Toplumsal Gruplar, Sivil Toplum, Firmalar ve Devler	Ortak üretim, tamamlayıcılık Katılım, bağlantılar Yerel organizasyonları büyütmek

Kaynak: Woolcock ve Narayan, 2000: 14-15, Woolcock ve Narayan, 2006: 47.

Bu tablo sosyal sermayenin dört yaklaşımının anahtar elementlerini göstermektedir. Onlar arasındaki farklar; odaklandıkları analiz birimi, bağımlı, bağımsız ya da aracılık gibi değişkenlerin kullanılarak sosyal sermayenin ele alınması ve devletin bu yaklaşımlara ne ölçüde katıldığıdır (Woolcock ve Narayan, 2000: 15).

Klasik sermaye ve sosyal sermaye biçimleri dışında kalan ve farklı sınıflandırılan diğer sermaye biçimleri de bulunmaktadır.

2.1.5.2. Diğer sermaye biçimleri

Sermaye biçimleri ayrımı farklı yazarlara göre, farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Lin (2001: 14-24), sermayeyi ikiye ayırır. Birincisi burjuva ve işçi sınıfı arasındaki ilişkilerden ortaya çıkan Marx'ın klasik sermaye teorisidir. Marx bu teorisinde sermayeyi, kapitalistler veya üretim araçlarını kontrol eden burjuva kesimi tarafından üretim ve tüketim süreçleri arasında para ve ticari mallar sirkülasyonunda el konulan artı değer bir parçası olarak tanımlar. Burada sermaye, kapitalistlerin artı değer beklentisi ile yapmış olduğu bir yatırım sürecini ifade eder. Burada yatırım yapan ve değer elde eden kapitalist yani egemen sınıftır. Bu yüzden Marx'ın teorisinin, iki sınıf arasındaki ilişkilere dayandığı ifade edilir (Lin, 1999: 4; Lin, 2001: 4-5). Klasik

sermaye teorisi yerini, sınıf farklılığına dayanmayan yeni sermaye teorilerine bırakmıştır. Bunlar, beşeri sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye olarak ifade edilmektedir (Kapu, 2008: 261). Lin sosyal sermayeyi ise, Neo Klasik sermaye teorisi ile ilişkilendirilmiştir. Sosyal sermaye, sosyal ilişkilere geri dönüşüm beklentisiyle yapılan yatırımdır. Bireylerin kendilerine fayda sağlayacak bu ağlara yatırım yapması ve korunmasını sağlaması, sosyal sermayeye neo-klasik sermaye teorisi özelliği kazandırmaktadır.

Lin (2001) diğer sermaye biçimleri olarak, beşeri sermayesi ve kültürel sermaye ayrımı yapmıştır. Uğuz (2010: 86-90) beşeri sermaye ve kültürel sermayeye, entelektüel sermayeyi ilave etmiştir. Gerni (2013: 66) ise Uğuz'un (2010: 86-90) yaptığı bu sınıflandırmaya olumlu psikolojik sermayeyi de ilave etmiştir. Luthans ve ark. (2004: 46) ise klasik ekonomik sermaye ve sosyal sermaye dışında, beşeri sermaye ve olumlu psikolojik sermaye olarak sınıflandırmaya gitmişlerdir.

Beşeri Sermaye: Beşeri sermaye kavramından ilk bahsedenler, Adam Smith, J.Stuart Mill ve Alfred Marshall gibi klasik iktisatçılardır. İlk olarak beşeri sermaye kavramının kullanımı Smith'in çalışmalarında görülür. Smith, beşeri sermayeyi bir ülkedeki nüfusun kullanabilir kabiliyet ve yetenekleri olarak ifade etmiştir. Beşeri sermayenin bugünkü anlamıyla kullanılması Johnson, Schultz ve Becker'in çalışmalarının katkısı olmuştur. Johnson'a göre, işçiler kendi şirketlerine sahip olmalarından dolayı değil, ama ekonomik değeri olan sahip oldukları bilgi ve yeteneklerinden dolayı kendi emekleri için olan değişim değerinin ötesinde bir ödeme talep edebilirler. Muhtemelen onlar bilgi ve yetenekleri ile onlara sahip olmayan diğerlerinde göre, emekleri için daha fazla değer sağlayabilirler (Lin, 2001: 8).

Beşeri sermaye emeğin sahip olduğu bilgi, beceri ve deneyimler gibi niteliklerini ifade eden bir kavramdır (Tiryakioğlu, 2008: 320; Paksoy ve Özbezek, 2013: 312). Beşeri sermaye özü itibariyle emeğin niteliği, verimliliği ve etkinliğini arttıran eğitim ve sağlık gibi iki temel unsurun bileşimidir. Bu iki unsur dışında sosyal sermaye, etkinliğin ve verimliliğin sağlanması konusunda önemli bir rol oynar (Tiryakioğlu, 2008: 322).

Beşeri sermaye birey tarafından elde edilen yetenek ve bilgide bulunduğundan daha az elle tutulur bir sermaye biçimidir. Sosyal sermaye ise kişiler arasındaki ilişkilerde var olduğundan daha da az elle tutulur bir sermaye biçimidir (Coleman, 1988: 100).

Kültürel Sermaye: Bourdieu kültürü bir anlam sistemi olarak tanımlar. Bourdieu'nun kültürel sermayesi bir anlamda Marx'ın sermaye kavramının kültürel alana uygulanmış halidir (Gerni, 2013: 54)

Toplumdaki baskın sınıf, çeşitli sembol ve anlamları bedenselleştirerek eylemlere (eğitim gibi) döker ve bu eylemlerle kendi kültürünü dayatarak baskın kültürün belirginliğini yeniden üretmiş olur. Sosyal yeniden üretim, sembolik şiddetin uygulanmasıdır. Toplum dayatılan kültürü kendininmiş gibi benimsediği için, dayatmaların farkında değildir. Farkında olunmayan sembolik şiddet ve sosyal yeniden üretim, işgücü piyasalarına taşınır. Baskın sınıfların kontrolündeki örgütler tarafından işgücü piyasasında istihdam edilenler farkında olmaksızın bu kültürü edinir. Ancak kimi zaman ekonomik sermayeye sahip olanlar kültürel sermayeye sahip değildir ya da kültürel sermayeye sahip baskın sınıf ekonomik sermayeye sahip olmayabilir (Lin, 2001: 14-16). Ancak ekonomik sermayenin, eğitim alanında başarıya dönüştürülmesi ile kültürel sermaye yaratılabilir (Gerni, 2013: 54).

Kültürel sermayenin, resmi eğitim ve habitus olmak üzere iki önemli bileşeni vardır. Hem kurumsal bir yapı olarak okulda hem de aile içerisinde sağlanan eğitim potansiyel düzeyde kültürel sermayenin kendisidir. Habitus ise, sosyal saygı ve itibarın kaynağıdır. Kültürel sermaye hem resmi eğitimle kazanılan değerler hem de prestij ve toplumsal saygının kaynağı olan habitusların bir arada bulunmasıdır (Bourdieu, 1986: 248; Arun, 2009: 81).

Bourdieu kültürel sermayeyi, bedenselleşmiş kültürel sermaye, nesnelleşmiş kültürel sermaye ve kurumsallaşmış kültürel sermaye olarak üç kısımda inceler. Bedenselleşmiş kültürel sermaye, bedenlenmiş halde vücuda bağlantılıdır. Bedenselleşmiş kültürel sermayenin birikimi vücut ve aklın uzun süre biriktirdikleri ile ilgilidir. Nesnelleşmiş kültürel sermaye, kitap, resim, heykel, çeşitli araçlar ve makineler gibi kültürel

ürünlerdir. Nesnelleşmiş kültürel sermaye, bedenselleşmiş kültürel sermaye ile yakından ilişkilidir. Çünkü nesnelleşmiş kültürel sermayenin kullanımı ancak bedenselleşmiş kültürel sermayenin kullanımı ile gerçekleşir. Örneğin, sınıf göstergesi olarak kullanılmayan bir piyanonun satın alınması ya da sanat eserlerine sahip olma, ekonomik durumla ilgilidir. Ancak bu ürünlere ilişkin zevkin kazanılması, bilgi, beceri, alışkanlık gibi bedenselleşmiş unsurlara dayanır. Kurumsallaşmış kültürel sermaye, kişinin sahip olduğu kültürel sermayeye diploma ve sertifikalar gibi kurumsal bir tanınma verilmesidir. Kurumsallaşmış durum, kültürel sermayenin kullanılabilir parasal değerini oluşturur (Bourdieu, 1986: 248-250; Gerni, 2013: 57-60).

Entelektüel Sermaye: Son dönemlerde örgütlerin fiziksel yatırımlardan çok rekabet avantajı sağlamak için soyut yatırımlara ağırlık verildiği görülmüştür. Bu soyut yatırımlardan biri de henüz üzerinde net bir tanım birliğine varılmamış olan entelektüel sermayedir (Görmüş, 2009: 61). Entelektüel sermaye kavramına ilişkin OECD (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Organizasyonu) “entelektüel sermaye, bir şirketin maddi olmayan varlıklarının örgütsel sosyal sermaye ve beşeri sermaye gibi iki farklı bileşenin ortaya çıkardığı ekonomik değerdir” tanımını yapmaktadır (Petty ve Guthrie, 2000: 158). Nahapiet ve Ghoshal (1998: 245) ise, “entelektüel sermaye organizasyon, entelektüel topluluk ya da profesyonel işletmeler gibi sosyal grupların sahip olduğu bilgi ve öğrenme yeteneğini ifade eder” şeklinde tanımlamışlardır.

Entellektüel sermayedeki tanımlama zorluğundan dolayı bu kavram örneğin Ross ve Ross’a (Ross ve Ross, 1997: 415; Uğuz, 2010: 91; Karacan, 2004: 184) tarafından özellikleri aracılığıyla açıklanmaya çalışılmıştır. Entelektüel sermaye şu özelliklere sahiptir;

- Şirket bilançosunda tam olarak listelenmeyen saklı kaynakların bir özetidir.
- Şirketlerdeki sürdürülebilir rekabet açısından en önemli kaynaktır.
- Şirketin entelektüel sermayesinin yönetimi önemli bir yönetim sorumluluğudur.
- Görülebilir ya da ölçülebilir entelektüel sermayeye sistematik bir yaklaşım sağlamak, şirketler işletmenin boyutu, yaşı, sahipliği ve coğrafi

açından bulunduğu yer dikkate alındığında için gittikçe daha değerli hale gelmektedir.

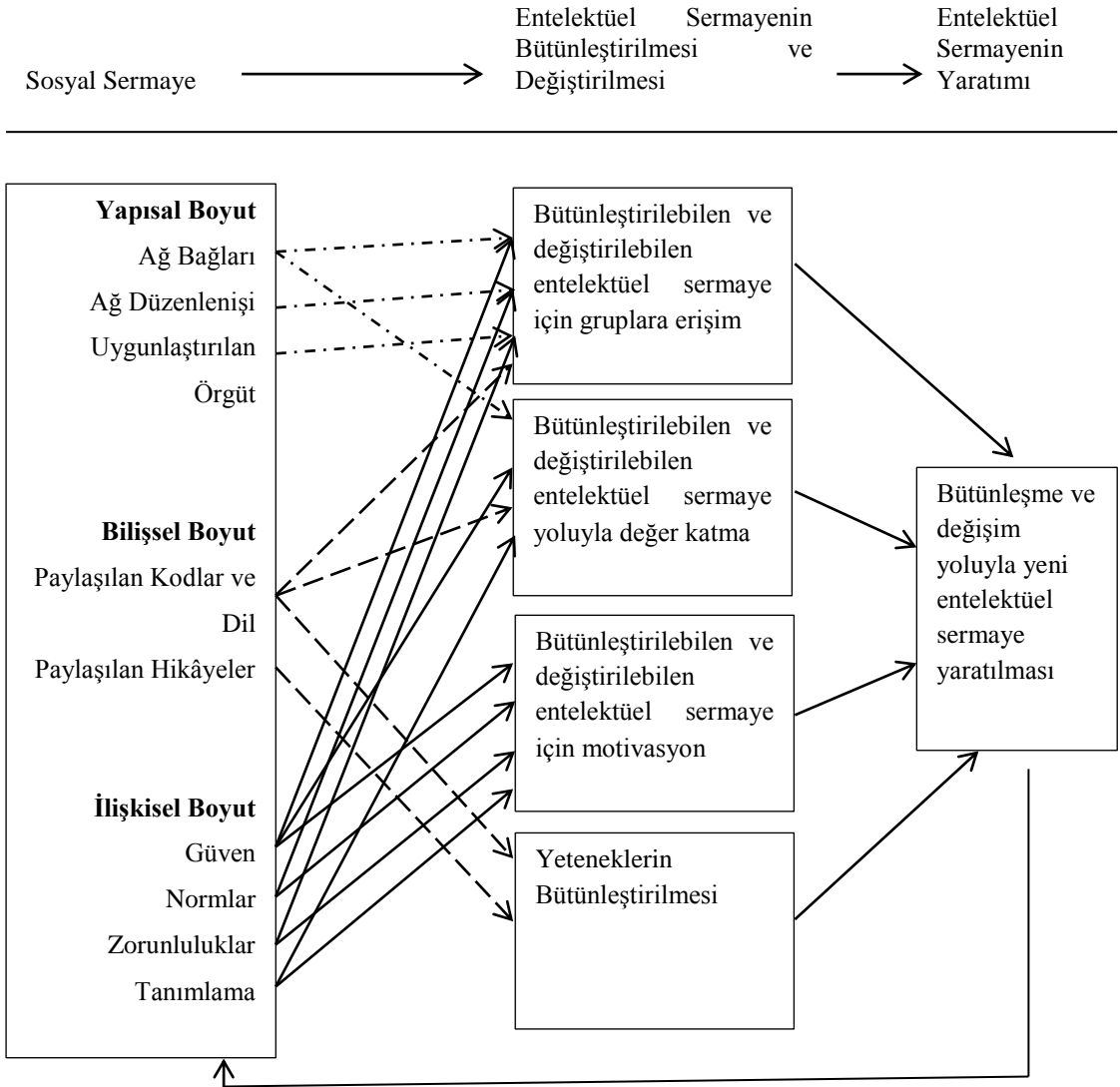
Entelektüel sermayenin insan sermayesi ve yapısal sermaye olmak üzere iki unsuru olduğu belirtilmiş ardından bu iki unsura (Edvinsson, 1997: 368) ilişkisel sermaye de ilave edilmiştir (Rudez ve Mihalic, 2007: 189; Dzinkowski, 2000: 32; McElroy, 2001: 32). Keenan ve Aggestam (2001: 272) entelektüel sermaye unsurlarını, beşeri sermaye, yapısal sermaye, yenilik sermayesi, müşteri sermayesi ve sosyal sermaye olarak incelemektedir. Sullivan (Sullivan'dan aktaran Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 400) ise entelektüel sermayenin unsurları olarak; insan sermayesi, müşteri sermayesi, ilişki sermayesi, entelektüel varlıklar, yenilik, bilgi, entelektüel mülkiyet, yapısal sermaye, araştırma geliştirme ve bilgi teknolojileri ayrımını yapmıştır. Burada ise, entelektüel sermayenin en fazla üzerinde durulan unsurları olan insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye olmak üzere üç temel unsuru üzerinde kısaca durulacaktır.

İnsan sermayesi, entelektüel sermayenin temel unsuru olmakla beraber, ölçülmesi ve hesaplanması en sorunlu kısımdır. Çalışanların kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmeleri için sahip oldukları ve kullandıkları bilgi, yetenek, beceri ve yaratıcılıklarıdır (Lynn, 1998: 119; Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 402; Kurgun ve Akdağ, 2013: 158). İnsan sermayesinin temel bileşenleri; teknik bilgi (know-how), eğitim, mesleki yeterlilik, işle ilgili bilgi, mesleki değerlendirmeler, mesleki rekabet, ruhsal değerlendirmeler, girişimcilik gücü, yenilikçilik, kavrama yeteneği ve değişebilirlik olarak sıralanmaktadır (Guthrie, 2001: 35; Guthrie, Cuganesan ve Ward, 2007: 6; Marr, 2008: 6; Sundac, Dragomir ve Krmpotic, 2009: 281).

Yapısal sermaye, işletmedeki insan sermayesi dışında bulunan ve şirketten ayrılan personele bağlı olarak değişmeyen bilgi olarak tanımlanmaktadır (Büyüközkan, 2002: 37; Pablos, 2002: 289; Uzay ve Savaş, 2003: 166; Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 402; Kurgun ve Akdağ, 2013: 158). Yapısal sermaye, işletme stratejilerini, donanım, yazılım ve veri tabanlarını, üretim sistemlerini, patentleri ve markaları, iş programlarını, iş süreçlerini ve bu çerçevede kullanılacak bütün bilgiyi kapsamaktadır (Büyüközkan, 2002: 37; Öztürk ve Demirgüneş, 2008: 402; Kurgun ve Akdağ, 2013: 158).

İlişkisel sermaye ise, işletmenin müşterileri ve tedarikçileri arasındaki bağlantılarıdır. Müşterilerin sadakat ve vefa göstermelerinden kaynaklanan satışların artması maliyetleri düşürür. Tedarikçilerle de sürekli bağlantı halinde bulunmak tam zamanında üretim ve kaliteye ulaşmaya yardımcı olurken, pazar hedeflerine ulaşmak için gerekli artışı da sağlayacaktır. Hem tedarikçiler hem de müşteriler ile ilişkilerin gerekli düzeyde olmasının sağlanması, entelektüel sermayenin ilişkisel unsurunu oluşturmaktadır (Erdem, 2007: 288)

Örgütsel sosyal sermaye, unsurları (güven ve bağlantılılık) aracılığıyla, örgüte avantaj kazandıracak entelektüel sermayeye dönüşür (Öğüt ve Erbil, 2009: 135). Nahapiet ve Ghoshal sosyal sermayenin üç boyutu olan yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutunun entelektüel sermaye yaratımındaki yerini bir şekil ile göstermiştir.



Şekil 5. Entelektüel Sermayenin Yaratımında Sosyal Sermaye

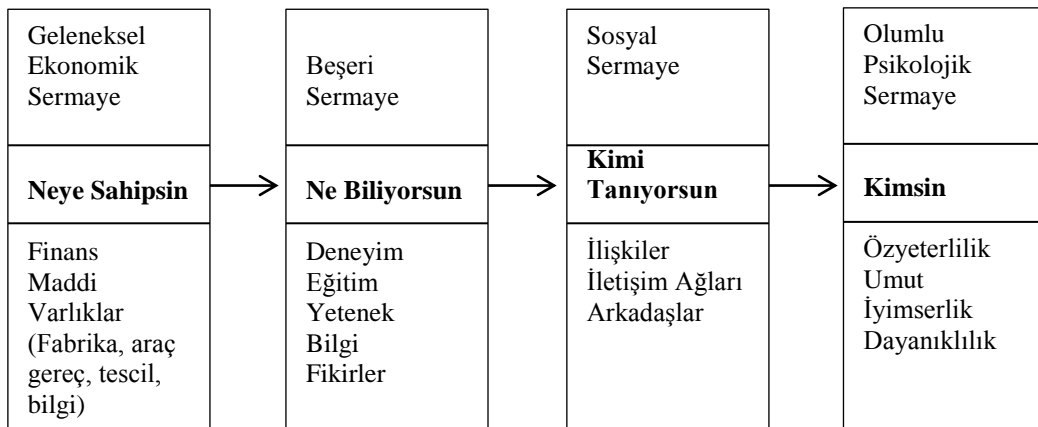
Kaynak: Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 251.

Bilgi, beceri ve deneyimlerle donanan bireylerin karşı karşıya gelerek iletişime geçmeleri gereklidir. Örgütün insan sermayesini temsil eden bu bireylerin, sahip oldukları bilgileri kendilerine fayda sağlayacaklarına inandıkları örgüte sunarlar. Bireylerin bu bilgilerini örgüte sunmaları için, sürece dâhil olmaları konusunda istekli olmaları için onları motive edecek güdüleyiciler önemlidir. Eğer bireyler bilgi beceri ve deneyimlerini aktarmak için kendilerine fayda sağlayacak imkânları bulmaları ve bu

imkânları sağlamak istekli olmaları halinde entelektüel sermayenin üretilmesinden söz edilebilir (Öğüt ve Erbil, 2009: 137-138).

Pozitif Psikolojik Sermaye: Pozitif psikolojik sermaye tanımlaması son dönemlerde literatüre giren ve örgütleri yakından ilgilendiren bir kavram olarak farklı sermaye biçimlerine ilave edilmiştir (Gerni, 2013: 66).

Pozitif psikolojik sermaye araştırmalarının başlangıcı, psikolog Martin Seligman'ın işlevsiz amaçları olan insanlarla ve yanlış bir meşguliyetten iyi ve doğru şeyler için insanları uzaklaştıracak bir alan yaratılması gerektiği fikridir. Pozitif psikoloji kavramını Seligman tanıtmıştır, Luthans ise bu kavramı tanımlamıştır. Özellikle zayıflıktan ziyade güçlü olmaya odaklanılması gerektiğini belirtir. Seligman (2002) ın ilk sorusu psikolojik sermayenin ne olduğu ve ona nasıl sahip olacağımızdır. Soruya verdiği cevap ise, “meşgul edildiğimiz zaman (akışa dikkatimizi vererek), muhtemelen geleceğimiz için psikolojik sermayeyi inşa etmek için yatırım yapıyor olunuz.” Bu akış terimi çalışılan yerde, kişisel ve örgütsel amaçların uygun olması ve işe uyum açısından yeniden şekillendirilebilir. Psikolojik sermaye, beşeri sermaye ve sosyal sermayenin de ötesindedir. Temel olarak önemli olan şey, ne bildiğin ya da kimi bildiğinden ziyade, kim olduğundur (Luthans ve ark., 2004: 46). Luthans ve ark. (2004: 46) rekabetçi avantajlar açısından sermayenin gelişim ve değişim sürecini bir şekilde ifade etmişlerdir.



Şekil 6. Sermayenin Gelişiminin Sınıflandırılması

Kaynak: Luthans ve ark., 2004: 46.

Bu bölümde, birinci bölümde geniş şekilde yer verilen sosyal sermaye kavramının örgütsel boyutu ele alınacaktır. Sosyal sermaye birinci bölümde değinildiği gibi mikro (birey, aile) düzeyden mezo düzeye (örgütsel) ve makro düzeye (hükümet, siyasi kurumlar) kadar çok geniş bir alanı kapsamaktadır. Özellikle mikro ve makro düzeyde sosyal sermaye incelemelerinden sonra, son zamanlarda mezo düzeyde (örgütsel anlamda) sosyal sermaye araştırmaları artmaya başlamıştır. Bu çalışmada da, öncelikle örgütsel sosyal sermayenin tanımı ve önemine değindikten sonra, türleri ve boyutları incelenecektir. Sonrasında ise örgütsel sosyal sermayenin bireyler ve örgütler açısından sonuçları değeriendirilecektir.

2.2. Örgütsel Sosyal Sermaye ve Türleri

Sosyal sermaye kavramının temeli topluluk içerisinde aktörlerin istedikleri sonuçlara ulaşmak için var olan kaynakları kullanabileceği düşüncesidir. Örgütler, bireysel ya da toplumsal uzmanlığın ekonomik ürünlere dönüştürülerek (Zander ve Kogut, 1995: 76), faydalı ürün ya da hizmet sunan sosyal topluluklardır (Andrews, 2010: 585). Bu topluluklar içindeki ilişkilerde, potansiyel olarak sosyal ilişkilerin yürütülmesi için değerli kaynaklardır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 2443). Birinci bölümde yer verilen sosyal araştırmacılarının görüşlerinden anlaşılabilirceği gibi, sosyal sermaye tanımlamalarında örgütsel boyuta da vurgu yapılmaktadır. Örneğın Coleman (1988) karşılıklı yükümlülükler ve beklentilerin yapıların güvenilirliğini arttırdığını, bu sayede bilgi akışının kolaylaştığını, yüksek güven düzeyinin ortak normlar oluşturduğunu ve fiili yaptırımlarında bu yapıyı desteklediğini belirtmiştir. Bu yapının kolayca işlemedi için ağların kapalı olması gerektiğini vurgulamaktadır. Diğeri yandan Putnam (1995)'da sosyal sermayenin, sosyal ağlar, normlar ve güven gibi sosyal örgütlerin özellikleri olarak tanımlamıştır. Fukuyama (2005) ise, örgütlerde ortak amaç için çalışma yeteneği olarak sosyal sermayenin örgütsel boyutuna değinmektedir (Kostova ve Roth, 2003: 300).

2.2.1. Örgütsel sosyal sermaye tanımı ve önemi

Örgütsel sosyal sermaye birey ve örgüt arasındaki ilişkiyi somut olarak gösteren iş sözleşmeleri, bordrolar ve performans raporları dışında ama örgüt içindeki insanlar arası ilişki ağları ve somut olmayan unsurları (insanın kimlik ihtiyacı, emsalleri tarafından kabul görme, başkalarına yardım etme) görmezden gelen örgüt teorisinden farklıdır (Cohen ve Prusak, 2001: 25). Örgütsel sosyal sermaye, örgütteki sosyal ilişkilerin karakterini yansıtan bir kaynaktır (Leana ve Van Buren, 1999: 538). Fukuyama'ya göre uzun ömürlü örgüt oluşturmanın anahtarı, örgütlerin sosyal sermayeye gereken önemi vermeleri ile sağlanabilir (Fukuyama, 2005: 373).

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal ilişkilerde bireylerden ziyade topluluğun tutumu olarak da tanımlanabilir. Örgütsel sosyal sermaye, örgütsel aktivitelerden ortaya çıkan bir üretilerdir. Örgütsel sosyal sermayenin unsurları, bağlantılılık ve güvendir. Bağlantılılık, bir örgütte kişisel amaçlarını destekleme, topluluğun amaçları ve eylemleri için ortak hareket etmeye istekli olma ve katılım yeteneğini kapsar. Bağlantılılık, örgütsel sosyal sermayenin iki temel yönünü vurgular. Biri istekli olmak, diğeri ise katılım yeteneğidir. İstekli olmak örgütü oluşturan bireylerin, bireysel arzuları için örgütün faaliyetlerini desteklemesidir. Bireyin örgütün amaçları için katılmaya istekli olması, bireysel çabalarının sonucu, dolaylı olarak bireysel faydalar da sağlayacağına olan inancına bağlıdır (Leana ve Van Buren, 1999: 542). Bağlantılılığın diğeri temel yönü ise katılım yeteneğidir. Katılım yeteneği, bireyin ortak amaçlar için örgütün bir parçası olma isteğinin içselleştirilerek eyleme dönüştürülmesidir. Bu durum bireyin “bireysel enerjisinin” eyleme dönüşme niteliğini ifade ederken, örgütünde amaçları için bireylerin potansiyellerini gerçeğe dönüştürme yoğunluğu ve oranı da örgütün örgütleyebilme yeteneğini ifade eder (Doralt'dan akt. Öğüt ve Erbil, 2009: 91).

Örgütsel sosyal sermayenin diğeri bir unsuru ise güvendir. Güven kavramı birinci bölümde, örgütsel güven ise ilerleyen bölümlerde daha ayrıntılı açıklandığı için burada sadece değinilecektir. Leana ve Van Buren (1999: 542-543)'e göre örgütsel sosyal sermayenin bağlantılılıktan sonraki diğeri önemli unsuru örgütsel güvendir. Güven örgütsel sosyal sermayenin anahtar ögesidir. Güven, bireylerin örgütlerde ortak

projelerde birlikte çalışmasını sağlayan zamanla gelişen ve topluluk amaçları için üretilen bir kavramdır.

İnsanların hedeflenen ortak amaçlar için bir araya gelmeleri, konuşmaları, grup oluşturmaları ve bir amaç belirlemeleri gerekir. Bunun içinde bağlantılara, işbirliğine, güvene, özdeşleşmeye, adalete ve kabul görmeye ihtiyaç vardır. Örgütsel sosyal sermaye, ağ ve topluluklarla insanları birbirine bağlayan ve işbirliğini kolaylaştıran güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan oluşur. Sosyal sermaye miktar olarak değişmekle birlikte her örgütte bulunmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001: 20). Örgütsel sosyal sermayenin dayandığı unsurlar: bir sosyal grubun üyelerinin karşılıklı beklenti ve sorumlulukları, sosyal ilişkilerde zorunlu olan iletişim potansiyeli, davranışları pekiştirecek normlar ve fiili yaptırımlar ile örgütteki ilişkilerin düzenidir (Töremen ve Sönmez, 2003: 110-111; Gerni, 2013: 95).

Sosyal sermaye farklı analiz düzeylerinde incelendiği gibi, örgütsel sosyal sermaye de içsel ve dışsal sosyal sermaye olarak incelenmektedir. Ancak içsel ve dışsal sosyal sermaye, sırasıyla bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye olarak da tanımlanmaktadır. Burada ise, içsel sosyal sermaye kavramı ile bireyin örgüt içi kurduğu ilişkiler, dışsal sosyal sermaye de ise örgütün paydaşları ile kurduğu ilişkiler kastedilmektedir.

2.2.2. Örgütsel sosyal sermayenin türleri

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal sermayenin örgütlerde hem dışsal kaynaklara ulaşmasını kolaylaştırması hem de içsel kaynakların etkinliğinin artırılabilmesi ile örgüte içsel ve dışsal olmak üzere iki tür katkı sağlamaktadır. Bu nedenle örgütsel sosyal sermaye içsel sosyal sermaye ve dışsal sosyal sermaye olmak üzere iki türdür (Adler ve Kwon, 2002; Westlund ve Nilsson, 2003; Özen ve Aslan, 2006; Ming, Tin ve Liang, 2007; Yechun ve ark., 2007). Örgüt içi sosyal sermaye, örgütlerdeki bireyler ya da departmanlar arası ilişkilerden oluşurken; örgüt dışı sosyal sermaye örgütün dışındaki paydaşlarla kurduğu ilişkilerden oluşmaktadır (Özdemir, 2008: 84). Bu

çalışma da örgüt içindeki bireylerin sosyal sermayelerinin, örgütün performans yönetimi üzerindeki etkisi inceleneceğinden; odak noktası örgüt içi sosyal sermaye olacaktır.

Aşağıda örgütsel sosyal sermaye çalışmalarında ele alınan iki tablo yer almaktadır. İçsel ve dışsal sosyal sermayeyi daha iyi anlamak için öncelikle Adler ve Kwon (2002: 19-20) tarafından içsel ve dışsal sosyal sermayenin açıklandığı tabloya yer verilecektir. Sonrasında ise, Westlund ve Nilsson (2003:4) tarafından örgütsel içsel ve dışsal sosyal sermayenin gösterildiği tablo verilecektir.

Tablo 9. İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Kavramları

Farklılık Boyutları	İçsel	Dışsal
Öncüleri	Putnam (1992), Coleman (1990) ve Fukuyama (1995)	Burt (1992), Bakker (1990), Bourdieu ve Wacquant (1992)
Tanımlardaki Vurgu	Bir topluluğun içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı özellikleri	Bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar, fırsatlar bütünü
Sosyal Sermayenin Sahipliği	Topluluğun ortak malı	Aktörün özel malı
Sosyal Sermayenin Oluştugu Yer	Topluluğun içinde	Sosyal aktörün diğer sosyal aktörlerle arasındaki yapısal boşluklarda
Sosyal Ağ Anlayışı	Topluluk içinde yer alan diğer aktörlerle biçimsel olmayan ilişkiler	Aktörün, topluluğun içindeki ve dışındakilerle oluşturduğu bağlar
Sosyal Sermayenin Kaynağı	Toplulukta sosyal ilişkileri biçimleyen egemen değerler, inançlar ve normlar	Sosyal ilişkilerin yapısı (doğrudan, dolaylı, frekans, yoğunluk vb.)
Sosyal Sermayenin Oluşumu	Verili bir varlık	Sonradan edinilebilir, geliştirilebilir
Güven Kavramının Statüsü	Güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bir türüdür	Güven, sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmendir

Kaynak: Özen ve Arslan, 2006: 134.

Westlund ve Nilsson (2003:4) tarafından örgütsel sosyal sermayenin türlerini bir tablo ile açıklanmıştır. Bu tablo ile Adler ve Kwon (2002: 19-21)'un yaptığı içsel ve dışsal sosyal sermaye ayrımını biraz daha ayrıntılandırmıştır. Özellikle içsel ve dışsal sosyal sermayenin örgütsel boyutunu ele almasıyla Adler ve Kwon (2002) 'dan ayrılmaktadır.

Tablo 10. Örgütsel Sosyal Sermayenin Türleri

İçsel Sosyal Sermaye	Dışsal Sosyal Sermaye		
Bağlantıların ya da ilişkileri aşağıda belirtilenlerle tutumlar, normlar ve gelenekler ile doldurulması -Örgüt ruhu -İşbirliği iklimi -Bilgi kodlamaya, üretim geliştirmeye ve karışıklıkları çözmeye yönelik yöntemler	Üretim ile İlişkili	Çevre İle İlişkili	Pazar İle İlişkili
	Tedarikçilerle, ürün kullanıcıları ile ve işbirliği ve gelişim içerisinde bulunan ortaklar ile kurulan ilişkiler ya da bağlantılardır	Yerel ya da bölgesel çevre ve siyasi karar vericilerle kurulan ilişkiler ya da bağlantılardır (Lobi kapasitesi gibi)	Ticari markalar ve diğer müşteri ilişkileri

Kaynak: Westlund ve Nilsson (2003: 4).

İçsel sosyal sermaye bilgi akışı ve elde edilen bilginin kalitesini belirlerken, dış çevreye karşı örgüt üyeleri arasındaki uyumu güçlendirir. Dışsal sosyal sermayede sadece piyasa bilgisi sağlamaz, aynı zamanda kontrol ve gücün sağlanmasına da yardım eder. Neticede içsel ve dışsal sosyal sermaye insan davranışlarına dayanmaktadır (Yechun ve ark, 2007: 5447) ve bağlarına göre örgütsel ilişkilerin değerlendirilmesidir. İçsel sosyal sermayeye bu anlamda birinci bölümde belirtildiği gibi Bağ kurucu sosyal sermaye olarak adlandırılabilir (Ming, Tin ve Liang, 2007: 6047). Dışsal sosyal sermaye içinde köprü kurucu sosyal sermaye tanımlaması yapmak mümkün olacaktır (Öğüt ve Erbil, 2009: 94; Gerni, 2013: 96).

2.2.2.1. İçsel sosyal sermaye

Adler ve Known (2002: 19-21), sosyal sermayenin düzeyine ve kaynağına bağlı olarak içsel ve dışsal olmak üzere iki farklı yaklaşımla ele alınabileceğini belirtmiştir. Birey ya da grupların faaliyetlerinin bir sosyal ağa üye olarak bu ağlarda yer alan diğer aktörlerle doğrudan ya da dolaylı bağlantılar yardımıyla kolaylaşabileceğini belirtmektedir. İçsel (dayanımcı) sosyal sermayenin öncüleri; Putnam, Coleman ve Fukuyama'dır. İçsel sosyal sermaye, bir topluluğun işbirliği içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı özellikleri olarak tanımlanır. Sosyal sermaye topluluğun ortak malıdır. Topluluğun içinde ve topluluk içinde yer alan diğer aktörlerle ilişkilerde oluşur. Topluluktaki sosyal ilişkileri biçimlendiren egemen değerler, inançlar ve normlar içsel

sosyal sermayenin kaynağını oluşturur. İçsel sosyal sermayeye göre güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bir türüdür.

Yapılan içsel ve dışsal sosyal sermaye ayrımında Westlun ve Nilsson'dan farkı, içsel sosyal sermaye yaklaşımının ulus veya bölge gibi bir toplulukta ortak amaçlara (kalkınma gibi) ulaşabilmek için oluşturulan bir sosyal yapı olarak görülmesidir. Dışsal sosyal sermaye ise, aktörün birey ya da örgütün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar (örneğin, iş bulma, yükselme, yenilik yapma vb.) sağlayan kaynaklar ya da fırsatlar bütünü olarak değerlendirmektedir (Özen ve Aslan, 2006: 133). Ancak çoğunlukla kabul gören örgütsel sosyal sermaye de kişiler ve kişilerin örgüt ile olan sosyal sermayesinin içsel sosyal sermaye olarak değerlendirileceğidir. Bu çalışmada da, genel kabul görmüş ayırım olan örgütsel içsel sosyal sermaye örgüt anlamında incelenecektir.

Örgütsel sosyal sermayeye ilişkin çalışmalar kişiler ve departmanlar arasındaki ilişkileri içeren içsel sosyal sermaye araştırmalarıdır. Örgütlerdeki kişiler ya da departmanlar arasındaki bilgi paylaşımının, örgütlerde verimliliği ve yenilikçilik iklimini arttırdığı dair araştırmalar yapılmıştır (Tsai ve Ghoshal, 1998: 464; Yechun ve ark., 2007: 5447; Arregle ve ark., 2007: 77; Ming, Tin ve Liang, 2007: 6047-6048). İçsel sosyal sermaye yönetim ve çalışanlar olmak üzere örgütteki bütün aktörlerin birbirleri ile ilişkilerine dayanmaktadır. İşçi işveren ilişkileri nasıl ekonomik büyüme üzerinde etkili oluyorsa, yönetim ve çalışanlar arasındaki ilişkilerde örgüt için olumlu ya da olumsuz bir etkiye sahiptir. Bu yüzden sosyal sermaye örgütlerin içsel yönetimlerinde önemli bir faktördür (Westlund ve Nilsson, 2003: 5-6).

Örgüt içerisinde sosyal sermaye ilişkilerinin üç analiz düzeyi bulunur. İlki örgütün temelini oluşturan bireydir. Sonrasında bireylerin ortak görevler için bir arada oldukları departmanlar ve departmanların tamamının da örgütün kendisini oluşturduğunu söyleyebiliriz. Bütün bu birey, departman ve örgütün tamamı birbiri ile iletişime sahiptir. Bu yüzden her biri arasında etkileşim olduğu unutulmamalıdır (Özdemir, 2008b: 83). Örgütteki içsel sosyal sermayenin homojen bir yapıya sahip olmasına gerek yoktur. Örgütteki farklı sosyal gruplar, departmanlar, bölümler gibi resmi gruplar ile

kurucularla, pratikte iletişim kurulanlarla hatta aile şirketi ise aile üyeleri gibi resmi olmayan grupları içermektedir. Örgütteki heterojen gruplar örgütsel sosyal sermaye yaratımını etkiler. Örgütsel sosyal sermaye bu gruplar arasındaki ve içindeki dinamiklerden etkilenir. Örgütlerdeki içsel sosyal sermaye dışsal sosyal sermayeden ziyade, yüksek oranda örgütün sosyal sermayesini (Arregle ve ark., 2007: 74) ve örgüt performansını (Yechun ve ark., 2007: 5450) etkilemektedir. Örgütün sosyal sermayesi, yaptıkları katkı derecelerine göre üç gruba ayrılan örgüt üyeleri tarafından oluşturulmaktadır (Penning ve Lee'den akt. Özdemir, 2008a :85; Özdemir, 2008b: 83). Bunlar; uzun dönemden beri örgütte çalışan ve örgüt bağlılığı yüksek olan temel grup çalışanlar, örgütün bir parçası olma eğilimi gösteren bir süredir örgütte çalışan düzenli grup ve nitelik gerektirmeyen işlerde çalışan örgüt değiştirme eğilimi fazla olan geçici kişilerdir (Penning ve Lee'den akt. Özdemir, 2007: 100-101).

Örgüt sadece örgüt ve birey arasındaki ilişkiden ibaret değildir. Örgütün piyasada rekabet edilebilirliğini artırması için örgüt dışında da ilişkiler kurmaya ihtiyacı vardır.

2.2.2.2. Dışsal sosyal sermaye

Dışsal (aracı) sosyal sermayenin öncüleri, Burt, Baker ve Bourdieu'dur. Dışsal sosyal sermaye bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar ve fırsatlar bütünüdür. Dışsal sosyal sermaye aktörün özel malıdır ve aktörün diğer aktörlerle arasındaki yapısal boşluklarda oluşur. Dışsal sosyal sermaye, aktörün topluluk içinde ve dışındakilerle farklı nitelikteki bağlarıdır. Dışsal sosyal sermayenin kaynağı, sosyal ilişkilerin yapısıdır. Güven kavramı dışsal sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmen olarak değerlendirilir (Özen ve Aslan, 2002: 134).

Adler ve Known (2002: 20) yaptığı içsel ve dışsal sosyal sermaye ayırımına göre, içsel sosyal sermayenin analiz düzeyi ulus ya da bölgeler iken, dışsal sosyal sermayenin analiz düzeyi birey ya da örgüttür. Örgütsel sosyal sermaye için analiz düzeyinde, Adler ve Known'un dışsal sosyal sermaye türünün Westlund ve Nilsson'un içsel sosyal sermaye türüne eşit olduğunu söyleyebiliriz.

Örgütler rekabet edilebilirliklerini geliştirmek için sadece içsel sosyal sermayeye değil, aynı zamanda dışsal sosyal sermayelerini de geliştirmeye ihtiyaç duyarlar (Arregle ve ark., 2007: 77). Westlund ve Nilsson (2003: 4) dışsal sosyal sermayeyi, üretim, çevre ve pazarla ilişkili olmak üzere üçe ayırmıştır. Bu yaklaşıma göre üretim ile ilişkili dışsal sosyal sermaye teknik ve ekonomiktir. Aynı zamanda girdi ve çıktı hizmetlerinin varlığı ile ifade edilmektedir. Örgüte girdi sağlayan tedarikçiler ve çıktı sağlayan müşteriler ile kurulan bağlantılardır. Tedarikçiler ve müşterilerden alınan geri bildirim ile de yeni üretim metodlarının geliştirilmesini sağlaması açısından örgüt için önemlidir (Westlund ve Nilsson, 2003: 7).

Çevre ile ilişkili sosyal sermayede, üç bağlantı türüne değinilmektedir. Bunlardan ilki, örneğin Silikon Vadisi'ndeki bilişim endüstrisi gibi aynı lokasyonda bulunan potansiyel partnerler ve işbirliği yapabileceği örgütlerle olan ilişkileridir. Aynı lokasyonda olmak açık bilginin "hava" da olması anlamına gelir. Örgütün işbirliği yaptığı partnerler, birlikte çalıştıkları, rekabetçileri aynı yerdedir. Bu şekilde örgüt onlara yakın olmakla, onlardan daha fazla bilgi öğrenebilir, onları izleyebilir. Çevre ile ilişkili sosyal sermayenin ikinci bağlantı türü resmi ve siyasi kurumlarla olan bağlantısıdır. Örgüt orta ya da kısa vade de bazı politik kararlara ihtiyaç duyar. Bu anlamda da resmi kurumlarla ya da siyasi karar yapıcılarla doğrudan ya da dolaylı sosyal ilişkiler kurarak, kayıt dışı ya da resmi olmayan bilgiler alabilir. Çevre ile ilişkili sosyal sermayenin son bağlantı türü ise, yerel bir sosyal bağda gömülü olan ihtiyacı vurgular. Bu gömülülük, örgütün büyüklüğüne, alternatif lokasyonlara, üretim tipine, tüketici tipine, çalışan çeşidine bağlıdır. Örneğin yerel piyasa için üretim yapan küçük bir örgüt güçlü bir çevre ile ilişkili sosyal sermaye oluşturabilir. Bu sayede küresel bir örgüt haline gelebilir. Bir diğer dışsal sosyal sermaye türü de pazar ile ilişkili sosyal sermayedir. Pazar ile ilişkili sosyal sermaye, markalaşma ile ilişkilidir. Burada da yine tüketicilerle kurulan bir ilişki söz konusu olmasına rağmen üretim ile ilişkili olan sosyal sermayeden farkı, örgüt ve müşteriler arasında kişisel ilişkinin olmamasıdır. Yani, doğrudan ürün ya da hizmetten faydalanan müşteriler ile ilişkileri kapsamaz. Burada tüketicilerle yaratılan ilişkiler, tüketicilere reklam gibi ya da güçlü tüketicilerle iletişim kurmak gibi örgütün markalaşmasını sağlamak içindir (Westlund ve Nilsson, 2003: 7-9).

2.2.3. Örgütsel sosyal sermayenin boyutları

Bu çalışmada sosyal sermaye, örgütsel düzeyde incelenecektir. Örgütsel sosyal sermaye, içsel ve dışsal sosyal sermaye olmak üzere belirtildiği gibi ikiye ayrılmaktadır. Çalışmada örgütün içsel sosyal sermayesi inceleneceği için, aşağıda örgütün içsel sosyal sermayesinin boyutları açıklanacaktır. Aşağıdaki içsel sermaye boyutları, sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutu olarak ele alınmıştır. Yapısal boyut; iletişim ağları, ağ yapıları ve uygun örgüt anlayışından oluşmaktadır. İlişkisel boyut örgütsel güven, normlar ve özdeşleşmeyi oluştururken; bilişsel boyut, örgütte paylaşılan ortak dil ve ortak hikâyeleri oluşturmaktadır.

2.2.3.1. Yapısal boyut

Bireylerin ağ kurma davranışları sosyal sermayenin yapısal boyutunu oluşturur. Yapısal boyutta önemli olanlar; ağın varlığı ya da yokluğu, ağın yapısı ve uygun örgüt anlayışıdır. Sosyal ağın boyutu, bilgilere erişim ve bilginin akış süresini kısaltır (Coleman, 1988). Bilgilerden uygun zamanda haberdar olunmasını, paylaşılma ve dağıtımından haberdar olunmasını sağlar (Burt, 1992; Granovetter, 1973). İletişim ağının yapısı ağın yoğunluğu ve hiyerarşisini tanımlarken; uygun örgüt anlayışı da farklı bireysel ve kültürel değerlere sahip ve iletişime olanak sağlayan, bilgi üretiminde destek veren örgütsel anlayışı tanımlanmaktadır (Göksel, Aydınlan ve Bingöl, 2010: 90). Bu bölümde ise, yapısal boyut olarak, iletişim ağları, iletişim ağ yapısı ve uygun örgüt anlayışı ele alınacaktır.

2.2.3.1.1. İletişim Ağları

Sosyal sermaye, sosyal ağlar ve yüksek düzeyde kurumsal bağlantılarla (kulüp üyelikleri gibi) kişilerin bireysel olarak buldukları pozisyonu geliştirmelerini ifade eder (Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996: 1568). Useem ve Karabel (1986: 185)'de sosyal sermayenin sınıf bazlı kişisel ilişkiler ya da ağlara sahip olmanın profesyonel yaşamında hem bireye hem de örgüte önemli olumlu katkıları olduğunu belirtmiştir. Örgütsel sosyal sermaye değerli bir kaynaktır. Bireyin yaptığı işte en iyi performansı

nasıl gösterebileceğini anlamasını sağlar ve bu performansının sosyal ilişkileri yoluyla meşrulaştırılmasına olanak sağlar (Burt, 1997: 339).

Örgütsel sosyal sermaye iki anlamda kaynak olarak görülebilir. Birincisi, sosyal aynılıklar tabanında görülmesidir. Birinin diğerini nasıl bildiğini gösteren paylaşılan bağlantılar ya da aktivitelerdir. İkincisi ise, bireyin bulunduğu kişisel ağ ve elit kurumsal bağlantılardır. İlk çizgi yani aynılıklar temelindeki bağlantılar, ağları bir iletim hattı olarak görmektedir. İkinci çizgi ise ağları, sosyal sermayenin önemli bir kısmı olarak tanımlar. Bu yüzden örgütsel sosyal sermaye de, iletişimde olunan diğer insanları nasıl olduklarını bilmekten ziyade, bir birey olarak onları tanımanın önemiyle ilgilidir. Bu açıdan sosyal ağlar sadece bilgi erişimi sağlamaz. Aynı zamanda daha iyi bir kariyer çıktısı elde edebilmek için gerekli olan fırsatları ve bağlantıları içerir (Burt, 1992: 11-12; Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996: 1572).

İlk çizgi için bakılacak olursa yani sosyal ağlar iletim hattı görevi görmektedir. Yapılan araştırmalarda, örgütlerdeki bilgi akışı için örgütsel sosyal sermaye büyük önem taşımaktadır. Bu araştırmaların ortak noktası örgütsel güvenin artırılması ile örtülü bilgi paylaşımı davranışlarının artacağıdır.

İkinci çizgi için bakılacak olursa yani sosyal sermayenin iyi bir kariyer çıktısı için en iyi fırsat ve bağlantılara ulaşmayı sağlamaktadır. Bu anlamda yapılan çalışmalar sosyal sermayenin iş arama açısından, kariyer açısından ve bağımsız çalışma açısından yapılan araştırmaları kapsamaktadır (Seçer, 2009). İş arama açısından değerlendirilen sosyal sermaye araştırmalarının (Granovetter, 1973; Korpi, 2001; Torres ve Huffman, 2002; Mouv, 2003; Ooka ve Wellman, 2003; Livingstone, 2006; Hoye, Hoofst ve Lievens, 2009; Caliendo, Schmidl ve Uhlendorff, 2010; Behtoui, 2013) ortak noktası, sosyal ağların iş arayanlar ile işverenlerin birbirine ulaşmasını kolaylaştırması, iş bulma faaliyetleri açısından bireylere zaman tasarrufu sağlayarak işsiz kalma süresini azaltması ve daha yüksek ücretli ve prestijli işlerin bulunmasını kolaylaştırmasıdır (Özgüler, 2007: 51).

Sosyal sermaye bağımsız çalışma üzerinde de bir etkiye sahiptir. Bağımsız çalışma konusunda yapılan çalışmalarda (Allen, 2000; Blumberg ve Pfann, 2001; Verheul ve Thurik, 2001; Gomez ve Santor, 2001; Barbieri, 2003) ortak nokta ise; bağımsız çalışanlar için sosyal ağlara dâhil olma elde edilen kazanç açısından öncelikli öneme sahiptir. Bunun dışında ucuz işgücü sağlamak, müşteriler, rakipler ve tedarikçiler hakkında da bilgi sahibi olmak açısından önemlidir.

İletişim ağlarının diğer bir önemli etkisi ise kariyer alanında örgütlerde kendini göstermektedir. Ancak kariyer anlamında sadece iletişim ağlarına erişimin olup olmaması değil, aynı zamanda iletişim ağ yapıları ön plana çıkmaktadır. Bu yüzden kariyer alanındaki örgütsel sosyal sermaye çalışmaları, iletişim ağ yapıları içinde incelenecektir.

2.2.3.1.2. İletişim ağ yapıları

Örgütlerdeki sosyal sermaye, çalışanların paylaştıkları güven ve ortak amaçlar yoluyla üyelerin sosyal ilişkilerini yansıtan bir kaynaktır (Leana ve Van Buren, 1999: 540). Sosyal ilişkiler için bazı yazarlar, gelecek bağlantılarını belirleyen önceki bağlantıların içindeki “bağımlı yol” tanımlaması yapmaktadır (Tsai, 2000: 926; Walker, Kogut ve Shan, 1997:110). Yani örgütsel sosyal sermaye şu anda üretilebilecek bir değer değildir. Geçmişten bugüne birikimli olarak gelir ve geleceğe ilişkin beklenti ve yaklaşımları içeren bir kavrama dönüşür (Öğüt ve Erbil, 2009: 103). Yeni aktörlerle ilişki kurmaktan ziyade varolan aktörlerle ilişkileri geliştirmek, örgütler için maliyetlerin azaldığı kazanımlar anlamına gelmektedir (Tsai, 2000: 927). Sosyal ağları belirleyen iki güç vardır. Bunlardan ilki, ağ üyeleri için genel bir kaynak olarak ağın yapısıdır. İkincisi ise kendilerine fayda sağlayan araçlar tarafından ağ yapısının değiştirilmesidir (Walker, Kogut ve Shan, 1997: 109).

Granovetter (1973: 1361) sosyal ilişkiler ağı ile, aktörlerin diğer aktörler ile arasındaki ilişkilerin sıklığını, duygusal yoğunluğunu, ilişkilerin içtenliğini ve karşılıklı yapılan iyiliklerin bileşenini kastetmektedir. Aynı sosyal yapı içerisinde bulunan bireylerin sahip olduğu bilgiler zamanla birbirine benzemeye başlar. Farklı bilgilere ulaşmak için

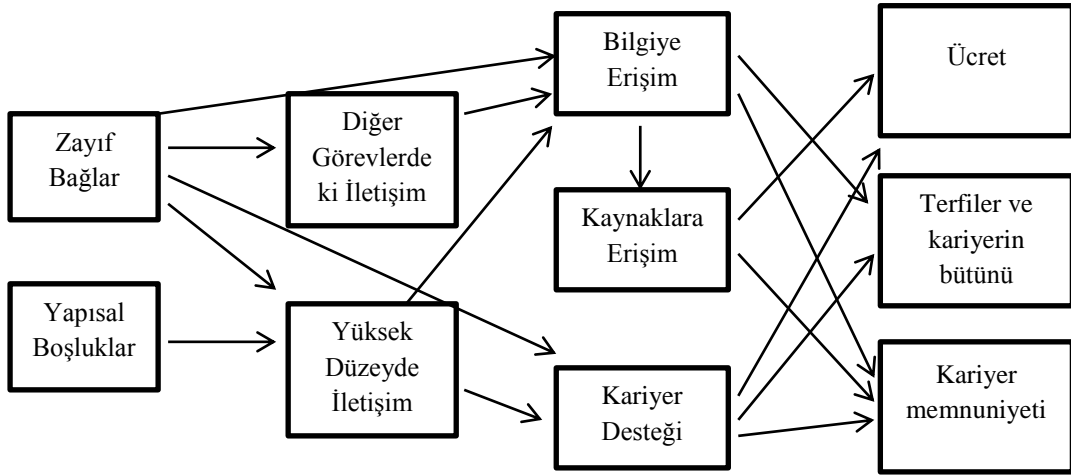
farklı bağlantılar gereklidir. Bu noktada farklı bağlantıların köprü kurucu sosyal sermaye aracılığıyla kurulan, zayıf bağlarla sağlanabileceği belirtilmektedir. Zayıf bağlar aynı kişilere ya da aynı bilgilere erişim sağlamaz. Bu bağlar bir tanıdıklık bir aşinalık sağlar, uzak bir iş arkadaşı ya da eski bir arkadaş ile bağlantı sağlamak gibi. Yeni iş fırsatlarına sahip olmak zayıf bağlarla çok daha fazladır (Parks-Yancy, DiTomaso ve Post, 2006: 87). Diğer yandan da güçlü bağlantılar, güçlü güven ve işbirliği oluşturması açısından faydalıdır. Güven ilişkiler için gömülü bir yönetim mekanizmasıdır (Tsai ve Ghoshal, 1998: 465). Ancak güçlü bağlar aynı zamanda bir başka ağ üyelerinin bilmediği, bireyin bulunduğu ağ tarafından bilinen kısıtlı bilgiler sağlar (Parks-Yancy, DiTomaso ve Post, 2006: 88).

Sosyal ağları belirleyen ikinci güç ise araçlar tarafından ağ yapısının değiştirilmesidir. Ağ yapısının değiştirilmesi, Burt'un (1992) ağ konumları ile incelediği yapısal boşluk kavramıdır. Burt (1992) yapısal boşlukları ölçerken, ağın büyüklüğünü, ağın yoğunluğunu ve hiyerarşisini dikkate almaktadır. Burt (1992: 30-31) yapısal boşluğu, sosyal yapıda birbirini tanımayanlar arasında aracılık yapan kişinin bu sayede bilgi ve kontrole sahip olması olarak açıklamaktadır. Bu şekilde ağlar bireylerin kendilerinin sahip olabilecekleri bilgilerden daha fazla bilgiye ulaşmalarını sağlamaktadır. Aracılıkta köprü kurma yoluyla bir rekabet avantajı sağlanır. Kaynaklar, iletişimde olmayan gruplar arasından dolaylı bağlantı sağlayan kişiye fazlasıyla gelir (Burt, Hogarth ve Michaud, 2000: 123). Bilgiler önce ağın süzgecinden geçer ve araçlar tarafından da diğer tarafa ulaşacak bilgiler, araçlar tarafından düzenlenerek karşı tarafa ulaştırılır. Bu durum faydası birbiri ile bağlantısı olmayan ya da çok az olan ağlar tarafından farklı bilgilere ulaşmak için kullanılmasıdır. Aracılarda bilgiye sahip olma ve kontrol avantajlarını elde ederler (Özdemir, 2008b: 85).

Sosyal ağların özellikleri ve yapıları, bireyin hangi amaca ulaşmak istediği ile ilgilidir. Örneğin farklı bilgilere ulaşım isteniyorsa zayıf bağlar ve yapısal boşluklar kullanılır. İstenilen daha yakın, sıkı ve kapalı bir iletişim, karşılıklı güven ve işbirliği dayalı güçlü ilişkiler ise oluşturulan kapalı ağlar daha faydalı olacaktır (Lin, 2001: 90; Özdemir, 2008a: 84).

Bireyler sosyal ağ kurma davranışını gerçekleştirirken, kendi iş ya da kariyerlerini değerlendirebilecekleri potansiyel kişilerle ilişkilerini devam ettirmek ya da geliştirmek için çaba gösterirler (Forret ve Dougherty, 2004: 420). Farklı özellikler taşıyan kişilere ulaşmak için Özdemir (2007: 119-122); ağ büyüklüğü, ağ farklılığı, ağ yoğunluğu, ağ merkezियeti olmak üzere dört farklı ağ kurma davranışı incelemiştir. Ağın büyük olması kişi sayısının fazla olmasını, böylece daha fazla bilginin paylaşılmasını sağlayacaktır. Ağ farklılığı, kişinin bulunduğu ağdaki kişiler cinsiyet, eğitim düzeyi, örgütteki pozisyonu, çalıştıkları sektörler ne kadar farklı olursa, kişinin elde edeceği bilgide o kadar farklı ve çok olacaktır. Ağ yoğunluğu, kişilerin ağ içerisindeki zayıf ya da güçlü bağlarını ifade eder. Yoğunluk azaldıkça daha fazla ve çeşitli bilgiye erişilirken, yoğunluk arttıkça aynı özellikleri taşıyan kişilerle iletişim olacağından birbirine benzeyen bilgilere ulaşılabilecektir. Ağ merkeziyeti ise, bireyin ağdaki konumunu göstermektedir. Birey bulunduğu ağda ne kadar merkezi konumda olursa, elde edeceği sosyal güç, itibar, bilgi gibi faydalar artacaktır. Ayrıca bireyin merkezi konumda olması ona yapısal boşluk doldurma yani aracılık yapma fırsatı da sağlayacaktır. Bu sayede bireyin örgüt içerisindeki etki alanı genişler ve görünürlüğü artar (Özdemir, 2008a: 85).

Araştırmalar, örgütlerdeki bireylerin mesleki başarılarına, ağların etkisi üzerine odaklanmaktadır. Sosyal sermaye düzeyi ve kariyer başarısına ilişkin araştırmalar bulunmaktadır (Podolny ve Baron, 1997; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001; Sparrowe ve ark, 2001; Bozionelos, 2003; Burton, Wu ve Prybutok, 2010).



Şekil 7. Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutunun Kariyer Başarısı Üzerine Etkisi

Kaynak: Seibert, Kraimer ve Liden, 2001: 231.

Sosyal sermaye kariyer başarısı üzerinde olumlu bir etkiye sahiptir. Özellikle ağ yapısında zayıf bağlar ve yapısal boşluklar, ağlarda gömülü olan sosyal kaynakların düzeyi ile olumlu bir ilişkiye sahiptir. Zayıf bağlar için hem diğer görevlerdeki ile ilişkiler hem de yüksek düzeydekiler ile ilişkiler sağlanırken, yapısal boşluklar yüksek düzeydekiler ile iletişim için olumlu bir etkiye sahiptir. Zayıf bağlar ile diğer görevlerdeki kişilerle iletişim, kişiye bilgiye erişim açısından fayda sağlarken, bilgiye erişim özellikle terfiler ve kariyerin bütünü, kariyer memnuniyeti anlamında olumlu bir etki yapmaktadır. Erişilen bilgi yoluyla kaynaklara erişimin sağlanması da, ücret üzerinde de olumlu etki yaratacaktır. Zayıf bağlarla oluşturulan yüksek düzeydekilerle iletişimde ise, kısa yoldan bilgiye erişimin yanı sıra kariyer desteği de oluşturulmaktadır. Böylece hem bilgiye erişim hem de yüksek düzeyde iletişimin sağladığı kariyer desteği ile maaş, terfiler ve kariyerin bütünü ile kariyer memnuniyeti açısından avantaj sağlamaktadır.

Yapısal boşluklarla kurulan yüksek düzeyde iletişimde ise, hem bilgiye erişim hem de kariyer desteği sağlanacağından ücret, terfiler ve kariyerin bütünü ile kariyer memnuniyeti olarak olumlu bir geri dönüş yapacaktır.

Sosyal yapı ile ilgili yapılan başka araştırmalarda, kişilerin örgütsel başarıları arasında terfiler açısından (Burt, 1992, 1997), kişinin bulunduğu örgütteki konumunun gücü açısından (Brass ve Burkhardt, 1993) ve iş devri açısından (Krackhardt ve Porter, 1986) direk bir bağlantı bulunduğu görülmüştür.

Sosyal yapılar toplumsal cinsiyet çalışmaları açısından da önem göstermektedir. Çalışmalar aynı beşeri özelliklere sahip kadın ve erkeklerde, kadınların hem örgüt hem de meslek hiyerarşilerinde alt tabakalarda buldukları ve erkeklerle karşılaştırıldıklarında daha az kazanç, otorite ve meslekte ilerleme olanaklarına sahip oldukları bilinmektedir (Başak ve Öztaş, 2010: 31). Bu anlamda kadınlar için sosyal ağ çalışmalarında girişimcilik anlamında sosyal ağ yapıları önemli olumlu etkiler (Yetim, 2002) sağlasa bile, örgütsel anlamda kadınlar daha az sosyal sermayeye (Metz ve Tharenou, 2001) sahiptirler. Ayrıca cinsiyet farketmeksizin üst sosyo-ekonomik sınıflarda sosyal ağlar daha güçlü hale gelmektedir (Başak ve Öztaş, 2010: 52).

Diğer yandan çalışanlar dışında, üst düzey yöneticilerin kariyerlerinin devamı ve geliştirilmesi için sosyal yapının çok fazla öneme sahip olduğunu görülmüştür. Üst yönetimlerde alınması gereken kararlar daha fazla sosyal bilgi kullanımını gerektirmektedir. Bu anlamda da üst düzey yöneticiler içinde sosyal sermaye büyük bir kaynak haline gelmektedir. Bu anlamda da üst düzey yöneticilerin sosyal sermayelerini araştıran çalışmalarda bulunmaktadır. Araştırmalar özellikle sosyal sermayenin, üst düzey yöneticiler için araçsal getirileri (Lin, 2001: 246) üzerindedir (Useem ve Karabel, 1986; Meyerson, 1994; Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996; Burt, 1997; Forret ve Dougherty, 2004; Moran, 2005). Sonuç olarak, üst düzey yöneticilerin sosyal ağ yapısı, sosyal sermayenin servet, güç, itibar gibi araçsal getirileri ile doğrudan ilişkidir.

2.2.3.1.3. Uygun örgüt anlayışı

Örgütsel yapıların sosyal sermaye ve performans ilişkisi üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Özellikle merkezileşme düzeyi düşük, resmileşme düzeyi düşük ve uzmanlaşma düzeyi yüksek örgüt yapıları üyeleri arasında ilişkilerin doğasında olan sosyal sermayeden daha fazla faydalanırlar. Çünkü erişilen ve transfer edilen kaynakları

arayan örgüt üyeleri daha az kısıtlama ile karşılaşır. Aksine merkezileşmiş, resmi ya da örgüt yapısı daha az özelleşmiş örgütlerde, özgürce gelişimin engellenmesi, sosyal sermayenin varlığını engeller (Taylor, 2007: 340-341; Andrews, 2010: 588).

Uygun örgüt yapısının oluşturulması, arzu edilen uzun süreli işbirliğini gösterir. Beklenen kurallar, roller ve ilişkileri oluşturmak gibi yapısal hareketlilikler örgüt liderlerine, örgüt üyelerinin bağlılığını olumlu etkilemesi için imkân verir. Yöneticilerin örgüt yapısına ilişkin çabaları örgütün merkezileşme, resmileşme ve uzmanlaşma düzeylerine bağlı olarak değişir (Sappington, 1991: 63). Daha az hiyerarşik yapılar, değerli bilgi transferi için ve resmi kontrol mekanizmaları olmaksızın topluluk problemlerinin çözümü için daha fazla fırsatlar sunar. Bu özellikle merkezileşmeden yoksun karar yapıcı süreçte yöneticilerin beklentilerini arttırır. Ayrıca örgüttekilerin farklı işlevsel gruplara karşı, çalışma gruplarının iletişim kurması örgütün avantajını maksimize etmesini sağlar. Aynı şekilde adem-i merkeziyet, üst yöneticilerin anahtar kararlarda söz sahibi olması anlamına gelir. Böylece örgütsel performans anlamında olumlu güvenilir ilişkilerin etkisi artar. Yöneticilerin örgütün amaçlarını gerçekleştirirken daha az direk kontrole sahip olması, örgütler için adem-i merkeziyet yapısına sahip olmasının, örgütlere daha güçlü bir misyon kazandırmasına olanak sağlar (Arrow, 1991: 40). Diğer yandan yetkinin merkezileşmesi, verimlilik açısından örgütü olumlu anlamda etkilerken aynı zamanda, örgütsel verimliliğin yanında bireysel iş performansını da güçlendirmektedir. Örgütün performansının değerlendirilmesi, yönetime güven, iş devrinin azalması, hizmet kalitesi ve örgütsel etkililik gibi kavramların tatmin düzeyleri ile işçiler arasındaki eşitlik algısı arasında önemli olumlu bir ilişki vardır (Schmid, H., 2002: 379). Merkezileşme örgütün hedef bütünlüğü açısından önem taşır. Çalışanların örgütün ortak amaçları için bir araya geldikleri ve eşit davranıldığı algısı, işçilerin örgüte güven duymaları sağlar ve bu durum örgütün sosyal sermayesinin ilişkisel ve bilişsel boyutlarının arttırılmasına olumlu katkı yapar.

Örgütün resmileşme düzeyi daha geniş müşteri kitlesi ve daha fazla gelir anlamına gelir (Schmid, H., 2002: 380). Örgütlerin resmileşme düzeylerinin artması personel arasındaki rol belirsizliğinin zararlı etkilerini azaltır ve sosyal ilişkilerin içindeki kaynaklardan daha iyi faydalanmalarını sağlar. Bununla beraber, çalışanların yeni

görevler almaları için ve problemlere yenilikçi çözümler bulmak için gerekli motivasyonunu, resmi kurallar ve prosedürlerin yokluğunu arttırabilir (Parker, 1998: 851). Resmileşme düzeyinin düşük olması, örgütsel sosyal sermayenin gelişiminin önüne daha az engel koyarak örgütsel sosyal sermayenin gelişimine potansiyel olarak olumlu etki sağlar. Hem resmileşmenin hem de gayri resmi olması açısından doğrulayıcı kanıtların bulunmaması tutarsızlık, çelişki hatta örgütsel sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi etkileyen anlamsızlık yaratır (Schmid,H., 2002: 379).

Örgütsel yapıların yöneticilerin davranışları üzerinde de etkileri vardır. Resmi örgütler yöneticiler için daha katı bir sosyal ağ sağlarken, resmileşme düzeyinin daha az olduğu örgütler yöneticilerinin sosyal sermayelerini arttırmaları açısından da avantaj sağlamaktadır. Resmileşme düzeyinin daha az olduğu örgütlerde, zayıf bağlantılar arasında köprü kurarak yani yapısal boşlukları (zayıf bağlar yapısal boşluklar olarak genelleştirilir) kullanarak aracı olur. Böylece kendi örgütünün dışından diğer örgütlerden de bilgi akışı ve bilgiyi kontrol fırsatına sahip olabilir (Burt, 1997: 341; Burt, 2004: 353).

Burt (1997) sosyal sermayenin olası değeri üzerine çalışmasında, mesleki uzmanlaşmanın sosyal sermayenin faydalarını almak için çalışanlara fayda sağladığını belirtmiştir. Yöneticilere duyulan güven düzeyi işçilerin örgüte karşı tutumlarını etkiler. Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki yüksek güven düzeyi, güvene bağlı olarak ortak amaçlar için bütünlüğün oluşturulması mesleki uzmanlığın faydalarındandır. Aynı zamanda çalışanların yöneticilerine duyduğu güven, örgütsel bağlılığı arttırırken işgücü devrini azaltmaktadır (Albrecht ve Travagliona, 2003: 89).

Kitchener (2000: 132) mesleki uzmanlaşmanın mesleki bağımsızlık ve kapalılık anlamına geldiğini belirtmiştir. Mesleki uzmanlaşma, kişisel performansın “temsil alanı” nı koruması bakımından önemlidir. Ancak mesleki uzmanlaşma mesleki kapalılık anlamına geldiği için, rekabetçiliğin amaçlandığı çok amaçlı örgütlerde olumsuz etkileri olabilir. Diğer yandan, departmanlar arasındaki ilişkilerin azalmasına ya da kopmasına sebep olarak, performansa olumsuz etki yapabilir.

Görüldüğü gibi, oluşturulan sosyal ilişkiler için gerekli uygun bir örgüt anlayışının bulunması, örgütsel sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutunun oluşturulması için de büyük önem taşımaktadır.

2.2.3.2. İlişkisel boyut

Sosyal aktörlerin birbirine karşı sürdürmek zorunda oldukları inanç ve tutumlarını gösteren sosyal bağlarından kaynaklanan potansiyel faydayı ifade eder. Bu inanç ve tutumlar; güven ve güvenilirliği, normları ve yaptırımları, zorunlulukları ve beklentileri, özdeşleşmeyi ifade eder (Kostova ve Roth, 2003: 301). Andrews (2010: 586)'e göre, ilişkisel sosyal sermaye örgüt üyeleri arasında karşılıklılık normlarını ve güveni ifade eder ve özellikle son dönemdeki örgütsel sosyal sermaye çalışmalarının sosyal ağ yapılarından ziyade, güven üzerinde odaklandığını (Gerşil ve Aracı, 2011; Ören, 2007) belirtir.

Örgütsel sosyal sermayenin ilişkisel boyutu olarak; örgütsel güven, örgütsel normlar ve özdeşleşme boyutları ele alınacaktır.

2.2.3.2.1. Örgütsel güven

Güven, ağdaki aktörler arasında bilgi paylaşma isteğinde anahtar bir rol oynar. Güven bilgi değişimine katkı sağlar. Çünkü örneğin yöneticiler ya da diğer çalışanlar, kendilerini karşılarındakilerin fırsatçı davranışlarından korumak zorunda hissetmemelilerdir. Sadece örgüt içinde değil, örgüt dışında da firmaya duyulan güvenilirlik, firmanın geleceği açısından kritik bir rol oynar (Inkpen ve Tsang, 2005: 154).

Örgütsel güven genelde kişisel ilişkilerle oluşmaktadır (Korczynski, 2000: 5). Güven örgütsel sosyal sermayenin ilişkisel boyutunun alt boyutlarından biridir (Rousseau, vd., 1998: 399). Bazı çalışmalara göre de örgütsel sosyal sermayenin kendisidir. Güven süreç temelli bir eylemdir (Inkpen ve Tsang, 2005: 154). Güven kavramı zaman içinde oluşur ve aktörlerin birbirlerini istismar etmedikleri sürece devam eder. Bu her iki

tarafında yararına olan (Hazleton ve Kennan, 2000: 81) eylem, ilişkilerin bozulmaması için özenle sürdürülür (Granovetter, 1985: 490; Korczynski, 2000: 5; Inkpen ve Tsang, 2005: 154). Örgütsel güven, örgüt içinde oluşan, kişilerin deneyimlerine ve ilişkilerine dayanarak birbirine ve örgüte duydukları olumlu beklentilerdir. Örgütsel güven, çalışanların memnuniyeti ile örgütün nasıl algılandığına bağlıdır (Huff ve Kelley, 2003: 82). Örgütsel güvene dayalı ilişkilerin kurulması, çalışanların birbirlerine ve çalıştıkları örgüte bağlarının artması, işlerinden tatmin olması ve işten ayrılmayı istemeyen çalışanlar yaratmaktadır (Dirks ve Ferrin, 2002: 612; Chen, Hwang ve Liu, 2013: 409). Böylece örgütlerde daha verimli çalışanlara sahip olabilmektedir.

Örgütsel sosyal sermayenin unsuru olarak örgütsel güven, bu ilişkiler ağındaki değişimlere bağlı olarak daha az ya da daha fazla örgütteki bilgi akışını kolaylaştırır. Ayrıca aktörlerin amaçlarına ulaşmak için, örgüte katkı sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Adler ve Kwon, 2002: 29). Örgütlerde insanlar, örgütün ekonomik faaliyetini biçimlendiren dayanışma, sadakat, güven, işbirliği, ortak amaç gibi duygular geliştirirler. Sosyal dolayısıyla ahlaki davranışlar, örgüte yarar sağlayacak davranış biçimleridir (Fukuyama, 2005: 37).

2.2.3.2.2. Örgütsel normlar

Örgütsel normlar, örgütün bir parçası haline gelmek için değerlerini ve amaçlarını anlayıp benimsemektir (Cohen ve Prusak, 2001: 93). Sosyal sermaye yaratımında ideoloji ve normlar önemlidir. Yaratılan faktörler bireyler arası ilişkilerden farklı değildir. Terfiler özellikle sosyal normlar üzerinde iki şekilde etkilidir. Bunlardan ilki terfi kararlarıdır. Terfi kararları, örgüt tarafından değerlendirilen alışkanlıklar ve aktivite çeşitleri hakkında örgüt üyeleri için bir sinyaldir. Diğeri ise terfi ettirilen çalışanın yeteneğine direk etkisi, emrindekilerin gelecek hareketlerini etkiler (Leana ve Van Buren, 1999: 545).

Paylaşılan normlar, ağların ötesinde istenmeyen deneyimleri engelleyip, problemlerin çözümünü mümkün kılarken, umulan zorunlu davranışları fazlasıyla yaratır. Örneğin Johnson&Johnson dünya çapında güçlü bir etnik kültüre sahiptir. Firmanın partnerleri

farklı kùltùrlere sahiptir. Onlar eğer kendi yaptıkları şekilde politikalar izlemeye devam ederlerse, kùltürel karmaşıya yükselir. Farklı sektörlerdeki firmalar farklı kùltùrlere sahip olabilir. Ancak onlar bir sektör reçetesini paylaşmaya yönelir. İş deneyiminde aynı çizgideki firmalar, aynı politikaları benimsemeye yönelirler (Inkpen ve Tsang, 2005: 153).

2.2.3.2.3. Özdeşleşme

Özdeşleşme insanların kendilerini, gruptan bir insan ya da bir diğer insanla bir olarak görmesi sürecidir. Bu grup üyeliğinden kaynaklanan bir süreçtir. Kişi zamanla bulunduğu gruptaki standart ve değerleri bireysel olarak alır. Bir grup ya da toplulukla özdeşleşme, topluluk sürecine ve amaçlarına ilgiyi arttırır. Böylece değişim fırsatları tanınarak değişimler arttırılabilir. Özdeşleşme hem birleşme ve değişimler yoluyla katılımın arttırılması hem de bilgi birleşimini ve değişimi için motivasyon sağlayan bir kaynak görevi görür (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 256). Lewicki ve Bunker (1996: 122) için belirgin bir özdeşleşme sadece değişim fırsatlarına sahip olmayı arttırmak değildir, aynı zamanda işbirliği yapmayı arttırmaktadır. Gruplar farklı ve çelişkili özelliklere sahiptir. Bu durumda bilginin paylaşımı, öğrenilmesi ve bilgi yaratımı için önemli bariyerler oluşturur (Simon ve Davies, 1996: 270).

2.2.3.3. Bilişsel boyut

Bilişsel sosyal sermayenin ilişkişel sosyal sermayeden farkı bir örgütün içindeki aktörler tarafından paylaşılan güven gibi hislerden ziyade, organizasyonun değer ve amaçları ile ilişkilidir (Andrews, 2010: 587). Bu topluluk amaçları için istek ve katılım yeteneğine sahip olmakta, örgütsel performansı olumlu etkiler (Leana ve Van Buren, 1999: 542).

2.2.3.3.1. Ortak dil

Bir dili paylaşmanın çeşitli etkileri vardır. Bunlardan ilki, dil sosyal ilişkişelerde önemli bir işlev sağlar ve insanlarla bilgi alışverişi, soru sorma, iş yönetme anlamında direk bir

etkisi vardır. İnsanların ortak bir dile sahip olması, onların diğer insanlara erişimini ve o insanların sahip olduğu bilgilere erişimini kolaylaştırır. İkinci olarak dil algımızı etkilemektedir. Kodlar, algı kategorisindeki duyuşsal bilgileri düzenler ve çevreyi gözlemek ve değerlendirmek amacıyla kaynak sağlar. Böylece dil, hareketlerde var olan, dilde var olmayan olayların farkındalığını sağlar. Paylaşılan dil, böylece birleşim ve karşılıklı değişimin faydalarını değerlendirmek için ortak bir sistem sağlar. Üçüncü olarak, paylaşılan ortak bir dil birlik kapasitesini arttırır. Yeni kavramlar ve ortak hikâyelerin gelişimi ile bilgi ilerler. Bununla birlikte böyle kavramları geliştirmek ve sosyal değişim yoluyla kazanılan bilgileri birleştirmek için bilgide bazı örtüşmeler olması gerekmektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 253-254). Boland ve Tenkasi (1995: 351), bilgiyi hem yaratmanın hem de bilginin akışını sağlamanın önemli olduğunu belirtmiştir. Bilgi örgütlere yeni teknolojilere, üretimlere ya da süreçlere erişme imkânı sağlar.

2.2.3.3.2. Ortak hikâyeler

Örgütsel sosyal sermayenin bilişsel boyutunun iki alt unsuru vardır. Bunlar, bilgi elde edilmesini ve bilgi alışverişini sağlayan ortak dil, diğeri ise ortak dilin ötesinde, araştırmacılar mitlerin, hikâyelerin ve metaforlarında iletişimde güç sağladığını belirtir. Ortak hikâyeler görünürde önemsiz detaylar gibi olmasına karşılık, uygulayıcılar arasında açık bilgi alışverişini ve teknisyenler arasında örtülü bilgi deneyimini kolaylaştırır. Böylece keşfetmek ve pratiği geliştirmek sağlanabilir. Bir topluluk içinde paylaşılan hikâyelerin önemi, olayları yorumlamaya olanak sağlaması ve büyük anlamda örtülü bilgiyi de içeren farklı bilgi çeşitlerini birleştirmeyi kolaylaştırmasıdır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 254). Hikâyeler sahip oldukları olaylarda gerçeklik duygusunu yaşatma yetenekleri ile insanları harekete geçiren norm ve duyguları dayatmadan göstermeleri açısından örgütlerin sosyal sermayeleri için önemlidir. Örgütsel kimliklere ilişkin hikâyeler, örgütsel sosyal sermayede önemli bir yere sahip olan özdeşleşme duygusunun yaratılmasından daha fazla katkı yapar (Cohen ve Prusak, 2001: 158-159). Cohen ve Prusak (2001) örgüt hikâyelerini; örgüt mitleri, kahramanlık hikâyeleri, başarısızlık hikâyeleri, savaş hikâyeleri ve gelecek hikâyeleri olmak üzere beş kategoriye ayırmıştır. Hikâyeler örgüt açısından bir özdeşleşme duygusu

yaratmaktadır. Çalışanları niçin birlikte çalıştıkları ve gelecekte ne olabileceklerine ilişkin işbirliğine yönelterek onları bir araya getirir (Cohen ve Prusak, 2001: 170).

2.2.4. Örgütsel sosyal sermaye boyutlarının birbiri ile ilişkisi

Örgütsel sosyal sermaye üç anahtar boyuttan oluşur. Bütün boyutlar, örgütlerde yenilikçi düşüncelerin oluşması ve bilginin yaratımı ve akışı anlamında örgütsel çıktıları etkilemektedir. Yapısal boyut aktörler arasındaki ilişkileri gösterirken, ilişkisel boyut aktörler arasında güven ve normlar gibi değerleri, bilişsel boyut ise aktörler arasındaki paylaşılan amaç ve değerleri ifade eder (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 245). Yapısal sosyal sermaye kişi ve kaynaklara erişim ağının varlığını gösterirken, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye de kaynakların değişebilirliğini yansıtır. Örgüt üyeleri arasında güçlü bağlantıların oluşabilmesi, yüksek güven seviyesi ile örgüt üyeleri arasındaki ortak amaç birliğine bağlıdır. Bu durum karar verici konumdaki örgüt liderleri tarafından oluşturulabilen değerlerdir. Aktörler arasındaki bağlantılar, arzu edilen bilgiye ya da uzmanlığa ulaşmaları için gerekli olan fırsatları sağlar. Farklı departmanlar arasındaki iletişim, örgütsel öğrenme hızını da olumlu şekilde etkiler. Bu durumda çift taraflı etkileşimde sağlanan başarı örgüt performansına faydalı bir etki sağlar (Andrews, 2010: 586; Sparrowe ve ark, 2001: 323).

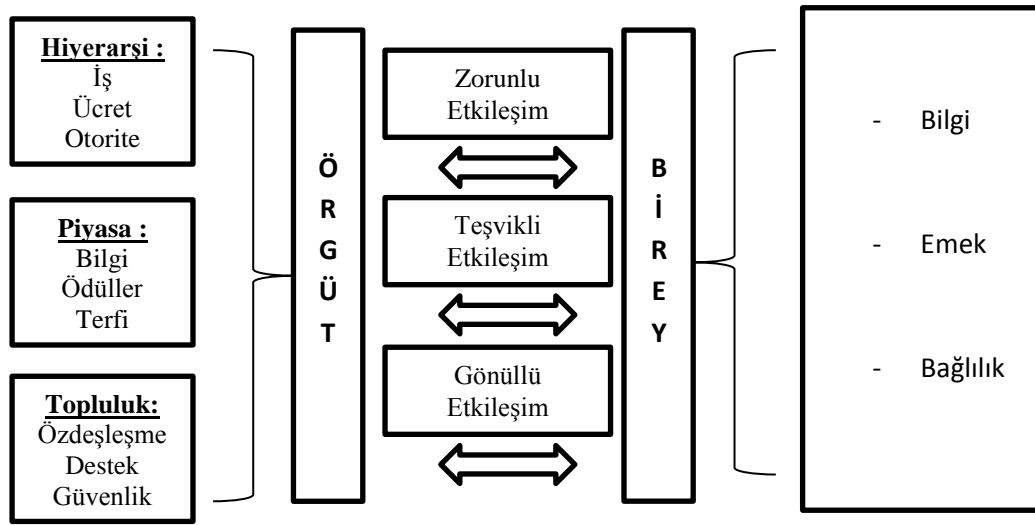
Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu içerisinde yer alan güven, normlar ve özdeşleşme örgütlerin sosyal sermayelerinin yaratılmasında önemli yer tutarlar. Hem çalışanların birbirine duydukları güven hem de örgüte duyulan güven, paylaşma isteğini arttırarak bilgi değişimini sağlar ve yeni bilgilerin bir araya gelmesiyle yenilikçi projelerin gerçekleştirilmesi sağlanır. Özellikle açık bilgidен ziyade örtülü bilgi, kişilerin sadece zihinlerinde değil, beceri ve tutumlarında da gizli olduğu için aktarımı uzun süreli birlikte çalışmaya bağlıdır. Uzun süre birlikte çalışmada güven ve bağlılıkla gerçekleşir (Özler, Özler ve Gümüştekin, 2006: 144).

Paylaşılan ortak değerleri içeren bilişsel boyutun varlığı, ilişkisel boyutun güçlenmesini sağlar. Paylaşılan ortak değerlerin fazla olduğu topluluklarda sosyal ve ekonomik düzeylerin artması örgütün rekabetçiliğini arttıracaktır. Paylaşılan ortak değerlerin

oluşturulması örgütlere de yeni üretimler ortaya çıkarma, değer zinciri içinde verimliliği yeniden tanımlama ve yerel işbirliğini sağlama olarak üç açıdan fayda sağlayabilir (Crane ve ark., 2014: 132). Örneğin, Olcott ve Oliver (2014: 20), Japonya’da 2011 yılında meydana gelen depremden sonra Japon şirketlerinin hızlı bir şekilde iyileşmelerinde örgütsel sosyal sermayenin önemli bir faydası olduğunu ortaya koymuşlardır. 2011 depreminden sonra, firma içindeki yüksek orandaki işbirliği firmaların daha çabuk ve kolay şekilde toparlanmalarını sağlamıştır. Bundan dolayı sosyal sermayenin bilişsel boyutunun da örgütlerin sosyal sermayeleri için önemli bir güç olduğunu söyleyebiliriz.

2.2.5. Örgütsel sosyal sermayenin olumlu ve olumsuz sonuçları

Örgütsel sosyal sermayenin hem çalışanlara hem de örgüte fayda sağlaması örgütün ilişkisel ve bilişsel boyutuna bağlı olarak tarafların çift taraflı etkileşimde bulunma düzeyi ile mümkündür. Bireyin sahip olduğu bilgi, emek ve bağlılık, çeşitli etkileşim (zorunlu, teşvikli ya da gönüllü) yolu ile örgüte aktarılır. Bireyin örgüte sağladığı bu faydalar, etkileşim türlerine göre, örgütün sosyal sermaye düzeylerini etkiler. Örneğin, birey sahip olduğu bu değerleri ancak teşvik ya da gönüllülük esasına dayalı bir etkileşimle aktardığı takdirde, kendisini ilişkisel ve bilişsel anlamda örgütle bütünleştirmesi mümkün olacaktır. Diğer yandan zorunlu etkileşim sonucunda, bireyin değerleri örgüte geçerse, bu durumda birey ilişkisel ve bilişsel boyutlar açısından kendisini örgüte ait hissetmeyecektir. Kurduğu zorunlu ilişkilerle paylaştığı bilgilerde sınırlı olacağı için, özellikle örtük bilginin ortaya çıkması için gerekli zemin oluşturulamayacaktır. Bu da örgütün sosyal sermayesinin azalması anlamına gelir.



Şekil 8. Birey ve Örgüt Arasındaki Etkileşim

Kaynak: Özler, Özler ve Gümüştakin, 2006: 141.

Örgütsel sosyal sermayenin örgüt ve birey etkileşimi sonucu hem bireye hem de örgüte etkileşim türüne göre olumlu ve olumsuz bir takım sonuçları olmaktadır.

Sosyal sermayenin bireyler üzerinde iş bulmak, yüksek gelir, terfi olanakları, çalışma süresi, iş performansı, güç ve etki gibi olumlu sonuçları bulunmaktadır (Özdemir, 2007).

Lin (2001) sosyal sermayeye erişim konusunda cinsiyet farklılıklarını da değerlendirmiştir. Buna göre erkekler, bireysel olarak daha üst mesleki pozisyonda insanlarla ilişki kurarlar. Kadınlar ise kariyerlerinde onlara yardımcı olabilecek fırsat, etki ve bilgiye veren bireylere erişim konusunda daha fazla sıkıntı çekerler. Kadınlar bireysel olarak, mesleki anlamda daha düşük kişileri bilmeye yönelirler ve onların sosyal bağları bu yüzden daha az fayda sağlayacak bağlardır (Seibert, Kraimer ve Liden, 2001).

Peterson, Saporta ve Seidel (2000), cinsiyet, ırk ve sosyal ağların bir ileri teknoloji örgütünün işe alım sürecindeki etkisini değerlendirmiştir. Kişisel ya da profesyonel ağlar yoluyla iş bulmak beyazlar açısından daha muhtemeldir. Azınlıklar resmi kanallar

yoluyla daha fazla iş bulmaktadır ve buldukları işler ücret açısından daha azdır. Azınlıkların bireysel ya da profesyonel ağlardan yoksun olmaları dezavantajlarıdır.

Literatürde erkeklerin ve beyazların sosyal sermaye avantajlarının kadın ve siyahlardan fazla olduğu görülmüştür (Ibarra, 1992; Peterson, Saporta ve Seidel, 2000; Rosenbaum ve ark., 1999). Parks-Yancy (2006), cinsiyet, ırk ve sosyal ağların kazanç ve terfiler üzerindeki etkisini araştırdığı çalışmasında da, ırk, cinsiyet ve sosyal sermaye kaynaklarının eşitsiz kariyer ilişkileri olduğunu ortaya koymuştur.

Sosyal sermaye örgütler açısından kaliteli iş gücüne ulaşmak, örgütsel bağlılık, çatışmanın azaltılması, değişim, yaratıcılık, bilgi paylaşımı-öğrenme-yenilik gibi faydalar sağlamaktadır (Özdemir, 2007). Leana ve Van Buren'e (1999: 547) göre, örgütsel sosyal sermaye, örgütsel bağlılığı sağlar, örgütte esnek çalışmayı kolaylaştırır ve bir denetim mekanizması görevi görür, örgütlerdeki entelektüel sermayenin gelişimini kolaylaştırır. Örgütsel sosyal sermaye, üyelerine iyi bir üretim yapabilmeleri için bir gerekçe sağlar. Eğer bireyler gösterdikleri çaba ile topluluğun bir üyesi olduklarına inanırlarsa, örgüte faydalı şeyler yapabilmek için daha fazla zaman harcarlar. Birbirlerine duydukları güvenin artması ile ve ortak bir amaç için çalıştıklarını bilmeleri ile örgüte karşı bireysel olarak bağlılıkları artacaktır. Sosyal sermaye örgütte katılıktan ziyade esnek çalışmayı kolaylaştırır. Resmi izlemeden ziyade, genelleştirilmiş güvene dayalı topluluk tanımlamaları ve hareketleri örgütü benimsemeyi kolaylaştırır. Bu durumda yüksek performansın oluşumunu destekler. Sosyal sermaye örgütlerde entelektüel sermayenin gelişimini de kolaylaştırmaktadır (Leana ve Van Buren, 1999: 549).

Cohen ve Prusak (2001: 28) ise örgütsel sosyal sermayenin örgütlere sağladığı faydaları şu şekilde sıralamışlardır.

- Örgütsel istikrar ve anlayış birliği sayesinde büyük bir kenetlenme oluşturur.
- Örgüt içerisinde aktörler arasındaki yerleşik güven ortak referans çerçeveleri ve ortak hedefler sayesinde daha iyi bir bilgi paylaşımı sağlar ve bilginin kolay ve hızlı yayılmasına imkân verir.

- Yüksek düzeyli güven gerek içsel sosyal sermaye anlamında gerekse dışsal sosyal sermaye anlamında işbirliğini arttırarak işlem maliyetlerinin düşmesini sağlar.
- İşten çıkarma, işe alma ve eğitim giderlerini azaltan sık personel değişikliklerinin neden olduğu olumsuzluklara ortadan kaldırır ve örgütsel bilgiyi koruyan düşük işgücü devir oranları sağlar.

Örgütsel sosyal sermayenin temelde örgütler için iki önemli faydasının olduğunu söyleyebiliriz. Bunlardan ilki, yenilikçi üretim için gerekli olan bilgiye yaratma ve bilgi paylaşımıdır. Bilgi yaratma ve bilgi paylaşımı üzerine yapılan çalışmalar, örgütün sosyal sermayesinin yapısal boyutu (iletişim ağları, iletişim ağlarının yapısı) üzerinde odaklanmıştır.

Diğeri ise, çalışanların performansını arttırmak için gerekli ortamı sağlamak ve örgüt performansını arttırmaktır. Bunun için ise sadece yapısal boyut yeterli olmamaktadır. Örgütsel sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutunun da incelenmesi gereklidir.

2.3. Örgütsel Sosyal Sermaye ve Performans Yönetimi İlişkisi

2.3.1. Performans kavramı

Kökeni İngilizce “performance” sözcüğüne dayanan performans kavramının sözlük anlamı Türk Dil Kurumu sözlüğünde ise, “başarım” olarak karşılık bulmuştur. Başarım ise; “elde edilen bir başarı”, “herhangi bir olayı veya durumu başarma isteği ve gücü”, “kişinin yapabileceği en iyi derece, takat sınırı” olarak açıklanır.

Performans mükemmeli arayış olarak değerlendirilebilir (Akşit, 2006: 82). Performans, çalışan, takım ya da organizasyonların elde ettiği başarıları konu alan geniş bir kavramdır. Performans başarıdan farklıdır. Performans bireyden beklenen ile bireyin ulaştığı sonucun değerlendirilmesidir. Diğer yandan performans ve davranış kavramları da birbirine karıştırılmaktadır. Bu iki kavramı birbirinden ayırmanın en basit yolu ise,

elde edilen nihai sonuç performans iken, bu sonuca ulaştıran eylemler de davranış olarak nitelendirilmesidir (Rothwell, Hohne ve King, 2007: 1).

Performans, alışanların belirli zaman dilimi içerisinde görevini yerine getirerek elde ettiği sonuçlardır. Bu sonuçlar olumlu ise, iyi bir performansa sahip olduğu, sonuçlar olumsuz ise performansın dşuk olduğu kabul edilir (zgen, ztrk ve Yalçın 2005: 227; Erdoğan, 1991: 155).

Belirli bir amaç doğrultusunda ulaşılan nokta (Songur, 1995: 1), elde edilen ıktı (Akal, 2000: 1; Burke ve Nelson, 2001: 325), sonucu belirleyen kavram (şimşek, 2002: 43) ya da görevin ne lde gerçekleştiğinin belirlenmesidir (Bingöl, 1990: 170). Aynı zamanda belirli bir süre içerisinde görevlerini yerine getirme derecesi (Pakdil, 2001: 23), görev ve sorumluluklarını yerine getirme düzeyi (Aldemir, Ataol ve Budak, 1996: 209), işin yerine getirilebilme düzeyi ve çalışan davranışı (Ertuğrul, 2004: 150) olarak da tanımlanmaktadır.

Kutal ve Büyükuslu (1996: 125) ise, performansı çalışanın işe başlama ve bitişi arasındaki süreç olarak tanımlamaktadır. Benliğiray (2004: 141) performans kavramını, örgütlerin amaçlarına ulaşabilmeleri için çalışanların ortaya koyduğu performans olarak tanımlamaktadır. Örgütlerin performansları çalışanların göstermiş olduğu performans ile doğru orantılıdır. Performansı yüksek çalışanlar örgütsel performansı arttırır ve bu artışta örgütlerin rekabet gücünü yükseltmektedir (Turunç, 2010: 253-254; Yılmaz ve Karahan, 2010: 147).

Performansa ilişkin çok farklı tanımlamalar olmasına rağmen, net bir tanımlı bulunmamakta ve genelde llmesi ya da değerlendirilmesi üzerinden tanımlanmaktadır. Ayrıca performans üzerinde etkisi olduğu düşünülen birçok lt ele alınarak da performans tanımlamaları yapılmıştır.

Tanımlamalardan yola çıkarak performansı, belirli hedefler doğrultusunda, belirli bir dönem içerisinde belirli kriter ve değerlendirmeler neticesinde ulaşılan sonuç olarak tanımlayabiliriz.

Performans için çalışan tarafından başarılı şekilde yerine getirilme derecesi ve çalışanın örgüt içerisinde diğer insanlarla uyumlu çalışmasından kaynaklanan davranışlarının değerlendirilmesi olarak iki boyutludur (Telman ve Ünsal, 2004: 22). Performans kişinin gayret ve çalışma düzeyiyle ilgili iken, çevre ve ortamla kurulan ilişkiler de performansı etkilemektedir. Bu anlamda performansı etkileyen unsurları, kişisel, örgütsel ve çevresel olarak üçe ayırabiliriz. Akdemir (2004: 16) performansı etkileyen kişisel faktörleri; sosyo-demografik özellikler (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi), bireyin kültürel yapısı, uzmanlık alanı ve ücret düzeyi algısı olmak üzere dörde ayırmıştır. Performansı etkileyen örgütsel faktörleri de Dicle (1982: 11-14), yönetim politikaları, iş tasarımı ve örgüt yapısı, çalışma koşulları, örgüt içi insan ilişkileri olarak belirlemiştir. Çevresel anlamda ise, örgüt ve örgütü oluşturan çalışanların performansları çevreleri ile kurdukları ilişkilerin niteliğine bağlı olarak da değişmektedir.

2.3.2. Performans yönetimi kavramı

Performans yönetimi kavramı ilk defa 1976 yılında Beer ve Ruth tarafından kullanılmıştır. Beer ve Ruth performans yönetimini, yöneticilerin gelişmenin sağlanması için yaratıcı fikirleri desteklemek adına yapıcı geri bildirimlerini ilettikleri bir sistem olarak tanımlamışlardır (Öztürk, 2006: 39).

Bireylerin kendi potansiyellerinin farkına varmalarını sağlayacak şekilde onları motive ederek daha etkin sonuçlara ulaşmak için, performans standartları, hedefler, ölçüm, geri bildirim ve ödüllendirme aşamalarından oluşan sistematik bir yönetim aracıdır (Armstrong, 1992).

Performans yönetimi, örgütün beklenen amaçlarına ulaşması için, çalışanların ortaya koyması gereken performansa ilişkin ortak anlayışın örgütte bulunması ve bu anlayış doğrultusunda çalışanların çabalarını arttırıcı biçimde yönetilmeleri, değerlendirilmeleri, ücretlendirilmeleri ya da ödüllendirilmeleri sürecidir (Barutçugil, 2002: 125).

Performans yönetiminin yöneticiler, çalışanlar ve örgütler için birçok yararı bulunmaktadır (Uyargil, 2008: 246-247; Mercanlıoğlu, 2012: 47-48).

Yöneticiler için yararları:

- Planlama ve kontrol işlevlerinde daha etkili olur, böylece çalışanlarının ve birimlerinin performansı gelişir.
- Çalışanları ile aralarında ki iletişim gelişir.
- Çalışanlarını değerlendirirken kendi güçlü/güçsüz yönlerini de tanırırlar.
- Yönetimsel becerilerini geliştirirler.

Çalışanlar için yararları:

- Üstlerinin kendilerinden neler beklediğini ve performanslarının nasıl değerlendirildiğini öğrenirler.
- Güçlü / zayıf yanlarını tanırırlar.
- İşletme içindeki rol ve sorumluluklarını daha iyi anlarlar.
- Performanslarına ilişkin elde ettikleri geri besleme yolu ile iş tatmini ve kendine güven duygularını artırır.

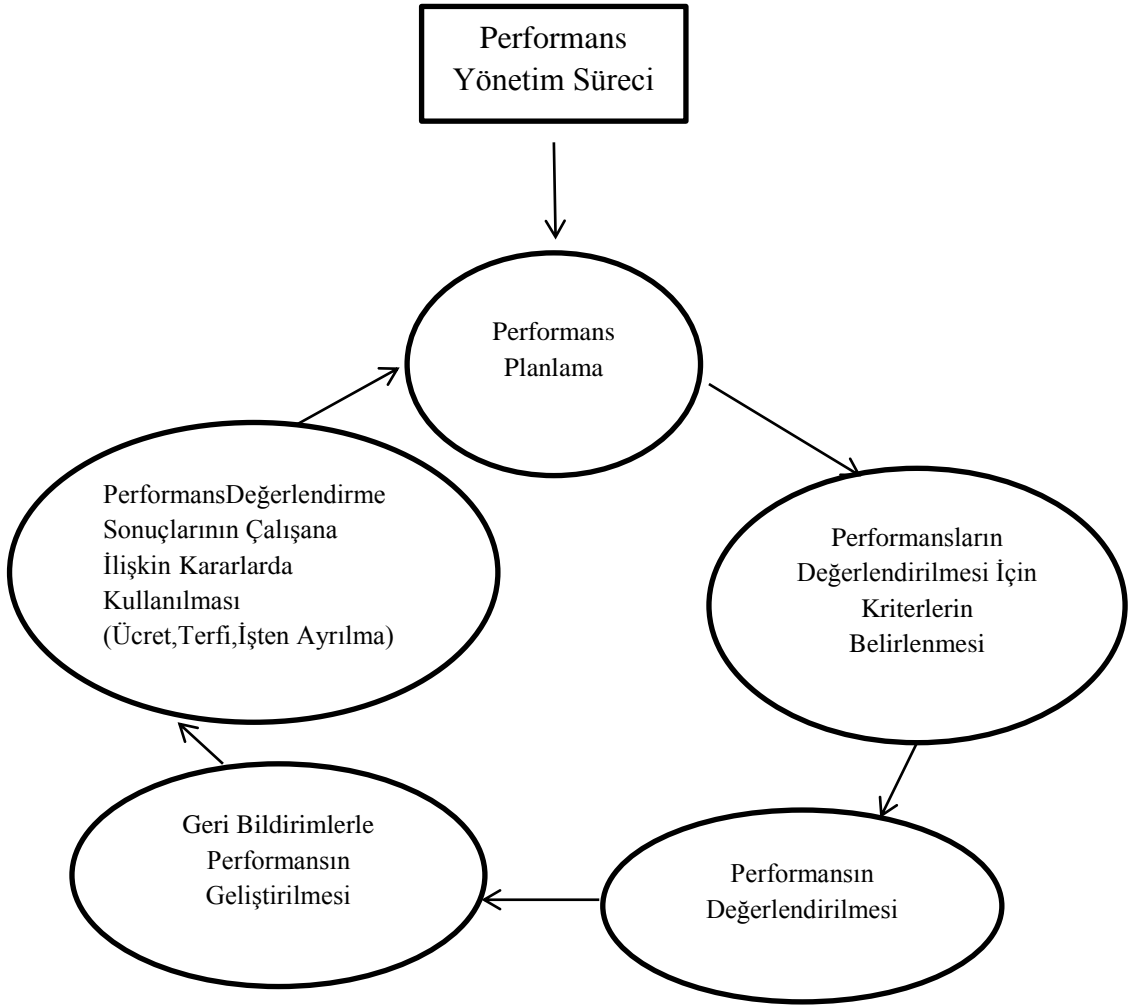
Örgütler için yararları:

- Organizasyonun etkinliği ve karlılığı artar.
- Hizmet ve üretim kalitesi gelişir.
- Eğitim, ihtiyacı ve bütçesi belirlenir.
- İnsan Kaynakları planlaması için gerekli bilgiler daha güvenilir bir biçimde elde edilir.
- Bireylerin gelişme potansiyelleri daha doğru belirlenir
- Kısa dönemli beşeri ihtiyaçların giderilmesinde esneklik sağlanır (devamsızlık, işgücü devri v.b. nedenler ortaya çıkar).

Tablo 11. Performans Yönetimi Tanımları

Çalışma	Tanım
Aguinis (2011: 2)	Örgütün amaç ve hedefleri ile bireysel performanslar arasında bağlantı kurarak, örgütlerdeki devam eden tanımlama, ölçme ve performans geliştirme sürecidir.
Abdel-Kader ve Wadongo (2011)	Performans yönetimi performans planlaması, performans ölçümü ve performansın durumuna bağlı şartlar olarak birbiriyle ilişkili üç aşamayı içeren bir süreçtir.
Armstrong (2006: 142)	Bireysel katkıların ve takım katkılarının geliştirilebilmesi amacıyla çalışanların performanslarının artırılmasını amaçlayan örgütün sürdürülebilir başarısı için gerekli stratejik bir yaklaşımdır.
Hartog, Boseli ve Paauwe (2004: 2)	Örgüt performansını geliştirmek için, amaçlara ulaştıracak çalışan performansının tanımlanması, ölçülmesi ve teşvik edilmesiyle ilgilidir.

Performans yönetimi, performans değerlendirme ve istihdamı geliştirmeyi de içeren insan kaynaklarının yumuşak karnı olarak ifade edilen “Aşıl Topuğu” olarak tanımlanmaktadır. Performans yönetimi, örgütlerde karar mekanizması olarak da kullanılır. Performans yönetiminin en önemli kısmı performans değerlendirmedir. Performans değerlendirme uygulamaları sonucunda bilgiler ücret artırımını, terfiler, transferler ve işten ayrılımlar için kullanılır (Pulakos, 2004: 3).



Şekil 9. Tipik Performans Yönetim Süreci

Kaynak: Pulakos, 2004: 4.

Performans planlama süreci, performans yönetiminin başlangıcı olarak çalışanlardan beklenen performansların gözden geçirilmesi sürecidir. Performans planlama süreci hem davranışsal beklentiler ve sonuçsal beklentiler açısından önemlidir. Performans yönetimi davranışsal standartlar sağlar. Performans planlama sürecinde, yöneticiler çalışanların davranışsal standartlarını gözden geçirir ve tartışır. Özellikler spesifik işlerle ilgili davranış standartları yöneticiler için önemlidir. Sonuçsal beklentilerde ise, çalışanın başardığı amaç ya da sonuçlar, örgütün amaçları ile yakından bağlantılıdır. Çalışanın kariyerin ilerlemesinin sağlanması için, iş performansının

geliştirilmesi hedeflenir. Örneğin y zamanda x projesinin tamamlanması, yüzde onluk satış hedefi gibi (Pulakos, 2004: 4-6). Performans planlama, iş sorumlulukları tanımlarını, performans beklentilerini ve amaçlarını kurmayı içerir (Chan, 2005: 145).

Performans Değerlendirilmesi İçin Kriterlerin Belirlenmesi, çalışanların performans değerlendirmelerinin hangi objektif kriterler doğrultusunda yapılacağıın belirlenmesidir. Çalışanların gösterdikleri performanslar hakkında yöneticilerin bilgi sahibi olmaları sağlar. Çalışan başarıları resmi olarak değerlendirilir. Belirlenen kriterler yöneticilerin karar vermesi için gerekli olan iletişim ve anlayışlılık ortamını artırır. Yöneticiler ve çalışanlar genellikle çalışanların ve yöneticilerin bakış açılarından performansları gözden geçirir ve tartışır. Eğer çalışanlar başarılı performanslarını sürdürürlerse, sonuçlar ücret ve terfi kararları için kullanılır (Pulakos, 2004: 8).

Performans değerlendirme, performansın değerlendirilme süreci performans yönetimindeki en önemli aşamadır. Performans değerlendirme süreci örgütlerin performansı nasıl değerlendirdikleri, hedefler için oluşturulan süreç, birey, grup ya da örgüt performansının resmi ya da resmi olmayan şekilde değerlendirilmesi ve sonuçlarını içerir. Bunun dışında hedeflerin başarılması durumunda sonuçların ödüllendirilmesi ya da kayıplar durumunda cezalandırmalar için de performans değerlendirme sonuçları kullanılmaktadır (Pulakos, 2004: 9-15).

Geri Bildirimlerle Performansın Geliştirilmesi, performans planlama süreci sırasında hem davranışsal hem de sonuçsal beklentiler kurulur. Bu süreçte de performanslar hem tartışılır hem de geribildirimler sağlanır. Geribildirim süreci hem yöneticilere hem de çalışanlara, geribildirim sürecinde performansları ve rolleri hakkında çift taraflı bir iletişim süreci oluşturulmasını sağlar (Pulakos, 2004: 7). Çalışanlar yaptıkları işi biliyor fakat performans standartlarına ne kadar yakın olduklarını bilmiyorlarsa performans problemleri ortaya çıkabilir. Bu yüzden performansa ilişkin ayrıntılı geribildirim verilmesi gereklidir (Raymond, 1999: 73). Performans yönetiminde yapılacak geribildirimler şu yararları sağlamaktadır (Koçel, 2001: 425);

- İletişim sürecinin etkinliğini arttırmaktadır.
- İletişim sürecinin devam etmesi düzenli ve sürekli bir otokontrol mekanizmasıdır.
- Geribildirimler önemli bir motivasyon ve ödül aracıdır.
- Takım çalışması için önemlidir ve davranışları güçlendirir.
- Verimliliğin artmasına yardımcı olur.
- Elde edilen sonuçlar ile hedeflenen sonuçları kontrol etmeyi sağlar.

Performans Değerlendirme Sonuçlarının Çalışana İlişkin Kararlarda Kullanılması (Ücret, Terfi, İşten Ayrılma), geribildirimler devam eden bir temel sağlarken sürprizler olmasının da önüne geçilir. Yapılan performans gözden geçirme toplantılarında yöneticiler, performans sonuçlarına göre çalışanların performanslarını tartışır. Tanımlanan performans standartlarına göre değerlendirilen performanslar neticesinde, çoğu örgütte ücret, terfi kararları, idari görevler verilmesi konuları tartışılır (Pulakos, 2004: 19-20).

Abdel-Kader ve Wadongo (2011: 8) ise performans yönetim sürecinin planlama, değerlendirme ve performansın durumuna bağlı şartlardan oluştuğunu belirtmektedir. Performans planlama, örgütün misyonu hakkındaki iletişim ve tanımlamaların nasıl olması gerektiğini, vizyonunu, amaçlarını, anahtar başarı faktörlerini, stratejilerini ve planlarını içerir. Performans ölçümü olması gereken performansın tanımlanmasını, göstergelerini, performans hedeflerini, ölçüm yöntemlerini ve performans arttırmak için gereken ödül ve teşvikleri içermektedir. Performansın durumuna bağlı şartlar ise, geri bildirim sistemi ve performans bilgilerinin kullanımı gibi durumsal faktörlerle ilişkilidir.

2.3.3. Performans yönetiminin amaçları

Performans yönetimi örgütsel performansı arttırmak için çalışanların performanslarının artırılmasını amaçlamaktadır. Performans yönetiminin amacı, örgütün kendi amaçlarına ulaşmak için çalışanların sorumluluk üstlenmelerine uygun bir örgüt kültürü (verim, kalite, insan ilişkileri ağırlıklı) oluşturmaktır (Canman, 1995: 120; Bolton, 1997: 248).

Performans yönetiminin amaçlarını aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Barutçugil, 2002: 126-127)

- Örgütsel hedeflerin açık tanımlanmış bireysel hedeflere dönüştürülmesi,
- Hedeflerin gerçekleştirilmesi için gerekli olan performans ölçütlerinin belirlenmesi
- Belirlenen performans ölçütlerinin çalışanlara zamanında ve adaletle uygulanması,
- Çalışanlardan beklenen performans sonuçlarıyla, gerçekleşen başarının karşılaştırılması ve değerlendirilmesi,
- Yönetici ve çalışanlar arasında etkin bir iletişim ve anlayış ortamının yaratılması,
- Performansın geliştirilmesi için yönetici ve çalışanın ortak çaba harcaması,
- Çalışanların başarılarının tanınması ve ödüllendirilmesi,
- Örgütün ve çalışanın güçlü ve zayıf yönlerinin tanımlanması,
- Geri bildirimle çalışanların desteklenmesi ve motivasyonlarının artırılması
- Eğitim-geliştirme ve kariyer planlama için yönetime gerekli bilginin sağlanması

Armstrong'a (1992: 43) göre performans yönetiminin amacı örgütün performansını geliştirmek adına çalışanlar ile sürekli iletişim halinde olmak ve örgütün ortak amaçları doğrultusunda herkesin üzerine düşeni yapması için çalışanların farkındalığını sağlamaktır. Performans yönetimi geçmişe yönelik performans değerlendirmekten ziyade, geleceğe yönelik performansın planlanması ve geliştirilmesine odaklanır. Bu da ihtiyaç duyulan performansın geliştirilmesi için takımlar ya da bireyler ve yöneticiler arasındaki düzenli ve sık diyaloglar temeline dayanır (Grigore, Bagu ve Radu, 2009: 227-228).

Performans yönetiminin amacı hedeflere ulaşmak ile sınırlı değildir. Çalışanların ihtiyaçlarını da göz önünde bulundurarak potansiyellerini ortaya çıkartmayı mümkün kılar. Performans yönetimi; ücret yönetimi ve terfi kararlarını verme gibi amaçların yanı sıra eğitim ihtiyaçlarının tespiti, iletişimin güçlendirilmesi ve motivasyonun artırılması şeklinde amaçları da içerir (Akyol, 2011: 78).

2.3.4. Performans yönetimi boyutları

Performans yönetimi her örgütün kendisine göre belirlediği performans boyutlarına göre geliştirme sürecidir. Amaç şimdiki durumun tespit edilmesi ve gelinmesi gereken nokta için yapılması gerekenlerin tespit edilmesi ve uygulanmasının sağlanmasıdır. Bunun için de örgütün çalışanlarının objektif olarak değerlendirilmesi, eğitim, ücret, ödüllendirme, terfi gibi uygulamalarla iş memnuniyetlerinin ve motivasyonlarının artırılarak bireysel ve kurumsal performans artışının sağlanması gerekmektedir. Genel olarak performans yönetimi bireylerle ilgili olarak düşünülür. Ancak bireylerin performanslarının artırılması sonucunda örgütün performansı da artacağı için, örgütlerin nasıl çalıştığını da tanımlayan bir kavramdır.

Bu çalışmada performans yönetimi için, literatürde sosyal sermaye ile ilişkilendirilen çalışmalar dikkate alındığında kullanılacak boyutlar performans değerlendirme, ücret, terfi ve işten ayrılma olacaktır.

2.3.4.1. Performans değerlendirme

Bireylerin dolayısıyla örgütlerin performansını ölçen, bu şekilde örgütte çalışanların iş memnuniyetini ön plana çıkarmaya çalışan değerlendirme şekilleridir.

Performans değerlendirme kişisel amaçlara ulaşmanın dışında örgüt amaçlarına ulaşılmasının sağlanması için oldukça önemlidir (Ludeman, 2000: 46). Yapılan değerlendirmelerle örgütte çok yönlü etkileşim sağlanarak kişisel gelişim ve örgüt gelişime katkıda bulunulur (Bayram, 2006: 48).

Performans değerlendirme için farklı tanımlar yapılmaktadır. Aldakhilallah ve Parante (2002: 40)'ye göre performans değerlendirme, çalışanın yapmakla yükümlü olduğu görevindeki etkinliği ve yeterliliği hakkında bilgi veren ve bu doğrultuda gösterdiği performansını ölçmeyi sağlayan bir süreç; Cascio (1992: 267) göre birey ya da grubun iş ile ilgili güçlü ve zayıf yönlerini analiz etmek ve işletmenin belirlediği amaçlar doğrultusunda çalışanı yönlendirmektir. Daft (1991: 353) çalışanların performanslarını

değerlendirerek ve gözlem yaparak sonuçları kaydeden, kaydedilen bu sonuçlardan hareket ederek geri besleme sağlayan bir süreç olarak tanımlarken, Palmer (1993: 9)'da bir yöneticinin, önceden saptanmış standartlarla karşılaştırma ve ölçme yoluyla, çalışanların işteki performansını değerlendirmesi süreci şeklinde tanımlamıştır.

Barutçugil (2002: 182)'e göre performans değerlendirmenin amaçları şunlardır:

- Çalışan ve işi hakkında doğru bilgi elde etmek
- İyileştirmek için fikir ve fırsatlar yaratmak
- Çalışanların verimlilik ve iş tatminlerini arttırmak
- Beklentiler konusundaki belirsizlik ve endişeleri azaltmak
- İyi performansı pekiştirmek ve daha da geliştirmek
- Ücretlendirme ve ödül standartlarını saptamak ve başarıyı özendirme
- Başarısız çalışanların durumunun gözden geçirilmesini sağlamak
- Çalışanların odaklanmasını sağlamak
- Çalışanların eğitim gereksinimlerini belirleyerek, bunların nasıl karşılanacağını araştırmak
- Yönetim becerilerini geliştirmek
- Çalışanlar arasındaki ilişkileri gözden geçirmek ve grup çalışmasını arttırmak
- Yönetici ile çalışan arasındaki iletişimi arttırmak ve işin amacı bakımından belli bir düzeye ulaşmasını sağlamak
- Çalışanın iş hakkında ilgi duyduğu konuları saptamak ve örgütün amaçları ile arasında bir uyum sağlamak.

2.3.4.2. Ücret

Ücret çalışanın emeğinin karşılığı ve hayat standardını belirleyen önemli bir unsurdur. Ücretin sadece yüksek olması değil aynı zamanda adaletli olduğu algısının oluşması önemlidir. Ücretin adil dağılmadığı algısı iş tatminini olumsuz etkiler ve performansı düşürerek, işten ayrılma eğilimini artırır. Ücret ve işten ayrılma eğilimi arasında anlamlı bir ilişki olduğuna ilişkin çeşitli çalışmalar da bulunmaktadır (Manlove ve Guzell, 1997: 146; Coomber ve Barriball, 2007: 297). Performans ve verimliliklerin

arttırılmasında da büyük öneme sahip olan ücret, kişilerin işe devamlarının sağlanmasında ve iş başarılarında da önemli yer tutmaktadır.

2.3.4.3. Terfi

Terfiler performans yönetimi içinde çok önemli bir yere sahiptir. Kişinin uzun yıllar çalıştığı işte, yaptığı işin artık yetenek ve deneyimlerine sahip olduğunu düşündüğünde daha fazla yeni yetki ve sorumluluk üstlenmek isteyecektir. Bu yüzden çalışanlar açısından örgütün terfi politikası önemlidir. Örgüt içindeki terfiler motivasyonu arttırırken performansı da olumlu etkileyecektir. Ancak örgüt dışından yapılan terfiler ya da adaletsiz olduğu düşünülen terfiler, çalışanların motivasyonunu azaltacak ve bu durum performanslarını da olumsuz etkileyecektir (Avcı, 2008: 111).

Terfi konusundaki sosyal sermaye çalışmalarının ücret çalışmaları gibi azınlık ve cinsiyet araştırmaları odaklı olarak yapıldığı söylenebilir.

2.3.4.4. İşten ayrılma

Çalışanın işi için hazır olmaması anlamına gelen işe devamsızlık (Johns, 2002: 437; Kristensen ve ark. 2006: 1646; Mathis ve Jackson, 2007: 81), mazeretli ve mazeretsiz devamsızlık olarak ayrılmaktadır (Jex, 2002: 155; Nielsen, 2008: 1331; Ramsey, Punnett ve Greenidge 2008: 98). Sağlık sorunları gibi mazeretli ve kişinin kendi kontrolü dışındaki nedenlerden dolayı devamsızlık yapılmasının yanı sıra (Ramsey, Punnett ve Greenidge 2008: 98), motivasyon ve iş tatmini gibi iş ile bağlantılı nedenlerden dolayı da mazeretsiz olarak işe devamsızlık yapılmaktadır (Kristensen ve ark. 2006: 1646). Kişinin yaş ve cinsiyet gibi demografik özellikleri, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve motivasyon gibi psikolojik unsurlar ve örgütlerdeki eğitim, ödüllendirme, terfi, ücret gibi örgüt politikaları iş devamsızlığına neden olan unsurlardır (Jex, 2002: 158). İşe devamsızlık örgütleri hem kısa hem de uzun vadede etkileyen olumsuz bir sorundur (Örücü ve Kaplan, 2001: 94; Bacak ve Yiğit, 2010: 36). İşe devamsızlığın artması beraberinde işten ayrılma eğilimini ve işgücü devri artışını getirir. İşe devamsızlık çalışanın yerine geçici çalışan istihdamı, mevcut çalışanlara fazla mesai

ödenmesi, nitelik ve nicelik yönünden düşük standartlarda üretim yapılması ya da hizmet verilmesi, işgücü devri sebebiyle yeni çalışacaklara eğitim verilmesi gibi maliyetlerle örgütleri karşı karşıya bırakmaktadır (Bacak ve Yiğit, 2010: 36; Şahin, 2011: 31).

İşe devamsızlığın neticesinde ortaya çıkan işten ayrılma eğilimine ilişkin birçok yaklaşım, model ve kuram bulunmaktadır. Mobley'e göre işten ayrılma eğilimi, işten ayrılmayı düşünme, başka iş arama eğilimi, işten ayrılma eğilimi ve işgücü devri olarak sıralı bir modeli içerir (Bannister ve Griffeth, 1986: 433; Sager, Griffeth ve Hom, 1998: 256). Sager, Griffeth ve Hom (1998: 255) işgücü devrinin ilk adımı olarak, çalışanın örgütten ayrılmayı düşünmesinin ve arkadaşlarına "bu işletmeden önümüzdeki günlerde ayrılmayı düşünüyorum" demesidir. Sonra örgüt dışında başka bir iş arama eğilimi gelir, iş arkadaşlarına "ben başka bir iş arama niyetindeyim" demesi gelir. En son ise çalışan işten ayrılmaya karar verir ve işten ayrılma eğilimi gelir. Bu da kişinin iş arkadaşlarına "bu işten ayrılma niyetindeyim" demesidir.

Price ve Mualler işgücü devrine ilişkin modelinde on bir değişken belirlemiştir. Bu modelde olası iş fırsatları işgücü devrini doğrudan etkilerken, profesyonellik, eğitim ve aile sorumlulukları işte kalma eğilimi üzerinden dolaylı olarak işgücü devrini etkiler; rutinlik, özdeşleşme, etkin iletişim, katılım, ücret, adalet ve terfi iş tatminini etkileyerek işte kalma eğilimi üzerinden dolaylı olarak işgücü devrini etkiler (Price ve Mualler, 1981: 546-547).

Steers ve Mowday işgücü devri modellerinde çalışanın işten ayrılma ya da işe devam etme eğilimlerini bazı değişkenlerin yönlendirdiğini belirtmişlerdir. Bunlar; İş beklentileri, beklentilerin karşılanması ve bireyin değerlerin etkisi ile işine duygusal tepkisi olarak açıklanabilir. Duygusal tepkiler istekleri ve işten ayrılma ya da kalma eğilimini etkiler bu seçimler işle ilgili olmayan örneğin, eşin işinin etkisi ve aileye zaman ayırmak gibi olabilir. İşten ayrılma eğilimi gerçek ayrılmaya yol açar. Bu modele göre bu aşamalar bireyden bireye değişiklik gösterebilir. Duygusal tepkilerdeki doğrudan etkisi olan etkenler; iş beklentileri ve değerler, örgütsel özellik ve deneyimler (çalışanın yaşadığı gerçek deneyimler), iş performansı olarak sınıflanmıştır. Bunun

yanında, bireysel özellikler, işle ilgili bilgiler, olası iş fırsatları, iş gücü pazarı, genel ekonomik durum işgücü devrinde etkili olmaktadır (Lee ve Mowday, 1987: 721-722).

2.3.5. Örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi ilişkisi

Sosyal sermayenin örgüt bağlamında ilişkilerin incelendiği bir kavram haline gelmesiyle, örgütsel sosyal sermaye önemli bir değişken olarak incelenmeye başlanmıştır. Örgütsel sosyal sermayeyi inceleyen araştırmaların ortak noktası ise, örgütsel sosyal sermayenin örgüt performansı üzerinde olumlu etkisi olduğudur. Beşeri ve sosyal sermaye birbirini destekler niteliktedir. Kişilerin beşeri sermayesinin sosyal sermaye ile pekiştirilmesi hem kişiler hem de örgütler açısından önemli faydalar sağlamaktadır (Özdemir, 2008b: 81; Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998).

Uzzi (1997), örgütlerin içinde bulunduğu sosyal ilişkiler ağının, örgütlerin ekonomik performanslarına olumlu ve olumsuz etkileri incelenirken, ilişkilerin sıklık ve nitelik olarak “yerleşik” ve “mesafeli” ilişkiler şeklinde ayrıştırılabileceğini belirtmektedir. Bu durum kendine özgü avantaj ve dezavantajlarla birlikte uygun bileşimlerin ortaya çıkmasıyla örgüt performansını olumlu etkilemektedir. Kilduff ve Krackhardt (1994: 89) örgütsel sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklamaktadır. Bireyin performansını değerlendirmek zordur. Bu yüzden örgüt içerisinde insanlar bireyin örgüt içindeki sosyal ilişkilerine bakarlar. Birey örgütte yüksek pozisyonda birini tanıyor mu? Bireyin üst düzeylerden kişilerle bir arkadaşlığı var mı? Örgüt içerisindeki bu değerlendirme süreçleri, hem örgütteki diğer kişilerin tutumlarını hem de sahip olunan bu sosyal bağların performansı belirlemeye katkısı açısından önemlidir.

Adler ve Kwon (2002: 17), sosyal sermayenin örgütlerde nasıl değer üreterek maddi gelire dönüştüğünü belirterek buna ilişkin yapılan çalışmaları vermiştir. Ayrıca sosyal sermayenin kavramsal bir modelini de göstermiştir (Yılmaz, 2012: 231). Model incelendiğinde (Adler ve Kwon, 2002: 23), sosyal ilişkilerin fırsat, motivasyon ve yetenek ile birlikte sosyal sermayenin kaynağını oluşturduğu ve sosyal sermayenin geliştirilmesinin de örgüt için bir değer anlamına geldiği görülmektedir. Diğer yandan

Blumberg ve Pringle (1982: 565) de, çalışan performansının ana unsuru olarak fırsatı görür. Fırsat, motivasyon ve etkinliğin artırılması ile performansın artırılması mümkündür (Yılmaz, 2012: 233). Buradan hareketle “fırsat”ın hem sosyal sermayenin hem de performans yönetiminin kaynağı olduğunu söyleyebiliriz.

Çalışmamızda; performans yönetiminin unsurları olarak performans değerlendirme, ücret, terfi ve işten ayrılma ele alınmıştır. Bu boyutlar sosyal sermaye ile ilgili yapılan çalışmalar dikkate alınarak seçilmiştir.

Sosyal sermaye ve performans değerlendirme: Performans değerlendirme uygulamaları örgütlerde formel ve informal şekilde gerçekleştirilir. Formel değerlendirmeler yılda bir ya da birkaç kez yapılırken, informal değerlendirmeler yöneticilerin istediği zamanlarda yapılmaktadır (Bakan ve ark., 2012: 3). Bu yüzden çalışanların örgüt içindeki bağları ve dahil oldukları ağlar, performans değerlendirmeyi etkileyebilmektedir.

Araştırmalar göstermiştir ki, sosyal bağlantılar yoluyla örgütte çalışanlar, performans değerlendirme de daha iyi sonuçlara sahiptir (Breugh 1981; Breugh ve Mann 1984; Caldwell ve Spivey 1983; Medoff ve Abraham 1980 ve 1981; Swaroff, Barclay, ve Bass 1985; Castilla, 2001).

Sosyal sermaye ve ücret: Sosyal sermayenin ücretlerle ilişkisi üzerine yapılan önceki çalışmalarda, yöneticiler ve cinsiyet, etnik köken ve ırk üzerinden araştırmalar gerçekleştirilmiştir. Özellikle orta ve üst düzey yöneticilerde sosyal ilişkiler, yöneticilerin prestijlerini arttırarak ücretleri önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür (Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996; Podolyn ve Baron, 1997, Burt, 1997). Özellikle yönetimsel pozisyonlar için sosyal sermayenin önemli olduğu görülmektedir. Daha yüksek pozisyonlar daha fazla ücret anlamına gelmektedir. Sosyal sermayenin örgüt içinde dolaylı olarak ücretleri olumlu etkileyebileceği söylenebilir.

Kadın ve göçmenler gibi dezavantajlı gruplar ile yapılan sosyal sermaye çalışmalarında ise, daha düşük pozisyonlarda bulunmaları ve daha az sosyal sermayeye

sahip olmalarından dolayı, örgütlerde daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler (Behtoui ve Neergaard, 2012).

Sosyal sermaye ve terfi: Ağlar ve profesyonel bağlantılar çalışanların terfi etmesini kolaylaştırmaktadır (Campbell, Marsden ve Hurlbert, 1986; Granovetter, 1973; Ibarra, 1995; Seibert, Kraimer ve Liden, 2001; Ganiron Jr, 2013; Shipilov ve ark., 2014). Özellikle sosyal ilişkilerin yönetsel pozisyonlara gelebilmede olumlu etkileri olduğu görülmüştür (Lin ve Huang, 2005).

Sosyal sermaye ve işten ayrılma : İşten ayrılma eğilimi ile ilişkili yapılan çalışmalarda ortak nokta, çalışanın daha iyi iş olanaklarına sahip olacağını ve elde edebileceğini bildiği işlerin varlığıdır (Yin ve Yang, 2002: 573; Manlove ve Guzell, 1997: 145; Lambert, Hogan ve Barton, 2001: 233; Kim, Leong ve Lee, 2005: 171).

Son dönemlerde araştırmalar işten ayrılmanın örgütte çalışanların sosyal ilişkileri üzerindeki etkisini kapsamaktadır (Dess ve Shaw, 2001; Shaw ve ark, 2005). İşten ayrılma eğilimi yalnızca örgütlerdeki performansı azaltmaz, aynı zamanda örgütün sosyal yapısını değiştirir. Örgütsel sosyal sermayenin azalması, hizmet ve bilgi temelli örgütlerde, iletişim ve kaynakların azalması anlamına geldiği için önemlidir. Shaw ve ark. (2005) bir restoran zincirinin otuz sekiz şubesinde yaptıkları araştırmada, sosyal sermaye kaybının performans ve işten ayrılma üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Sosyal sermayenin azalması performans düzeyi üzerinde bir değişim yaratmaktadır. İşten ayrılma oranları ile sosyal sermaye azalmaktadır. İşgücü devir oranlarının artması ile birlikte sosyal sermayeyi zayıflatmasından dolayı, performans da olumsuz etkilenmektedir.

Üst düzey yöneticilerin işten ayrılmaları, sosyal ağ etkisi ve performans üzerine çalışmalar yapılmıştır. Sosyal ağların gücü üst düzey yöneticilerin işten ayrılma kararları üzerinde etkili olurken, örgüt performansını da olumsuz etkilemektedir. Yöneticilerin sosyal bağlantıları, başka örgütlerde kendilerine katkı sağlayacak kişilerle iletişim kurmalarına olanak sağlar. Bir yönetici dışarı ile ne kadar fazla irtibatla ise, örgüt içi ağlarda daha fazla etkili hale gelir. Yönetici güçlü bağlantılar yolu ile yapısal

ve ilişkisel olarak etkinliğini örgütte arttırmaktadır. Araştırmada üst düzey yöneticilerin başarılarının, yöneticilerin işten ayrılma etkisini azaltacağı görülmüştür. Bu durum, örgüt performansını ve verimliliğini de arttırmaktadır (Cao, Maruping ve Takeuchi, 2006: 573-574).

Kmec (2007: 483), işten ayrılmada etnik kökene dayalı ağlar ve sosyal ağlar arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kurduğu modelde, ilk olarak cinsiyet, yaş gibi demografik değişkenlerin, sonrasında ise çalışanların örgüt içi ve örgüt dışı bağlantılarının işten ayrılma üzerindeki etkisini değerlendirmiştir. Buna göre etnik kökene dayalı ağlar, sosyal ağlar ve işten ayrılma ilişkisinde önemli bir rol oynamaktadır. Çalışanlar arasındaki güçlü ilişkiler işten ayrılma oranlarını azaltmaktadır. Kadınların ve azınlıkların hem örgüt içi hem de örgüt dışı sosyal bağlarının güçlü olması, işten ayrılma düzeylerini azaltmaktadır.

Flap ve De Graaf, 1986, Cohen ve Prusak, 2001; Lin ve Huang, 2005 çalışmalarında sosyal sermayenin işten ayrılmayı azalttığı sonucunu bulmuşlardır. Bu sonuçlar sosyal sermayesi yüksek olan çalışanların genellikle daha yüksek ücretlerle devam ettikleri için işten ayrılma eğilimleri yüksek olduğu görüşünü (Borjas, 1996: 303) desteklemez.

Diğer yandan farklı araştırmalar kadınlar ve göçmenler gibi dezavantajlı grupların daha az sosyal sermayeye sahip olduğu için çalıştıkları örgütte işten ayrılma eğilimlerinin düşük olduğunu göstermektedir (Behtoui ve Neergaard, 2012).

İşten ayrılma ve sosyal sermaye ilişkisi arasındaki ilişkiyi konu alan çalışmalarda çıkan sonuçları şöyle sınıflandırabiliriz:

- Sosyal sermayenin yüksek olması, işten ayrılma eğilimini artırır. Yüksek sosyal sermaye, daha iyi şartlar ve daha yüksek ücret anlamına gelir. Bu durum da işten ayrılma eğilimini olumlu etkiler.
- Sosyal sermayenin düşük olması, işten ayrılma eğilimini azaltır. Düşük sosyal sermayeye sahip çalışanlar, daha iyi işler bulma ihtimalleri de düşük olduğundan işten ayrılma eğilimleri de azdır.

- Sosyal sermayenin yüksek olması, işten ayrılma eğilimini azaltır. Çalışanların birbirine ve yöneticilerine duyduğu yüksek güven, örgüt içi oluşturulan ortak normlar, çalışanların kendileri ile örgütte özdeşleşme sağlaması gibi olumlu etkiler, çalışanların işten ayrılma eğilimini azaltır.

2.3.6. Sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi ilişkisi

Motivasyon insanları belirli durumlarda belirli davranışlara yönelten etkenlerdir (Fındıkçı, 2009: 371). Örgütsel anlamda çalışanların belirli örgütsel amaçlar için kendi istek ve arzuları ile bütün yetenek, bilgi ve enerjilerini harcamaları olarak tanımlanabilir (Uygur ve Göral, 2005: 121). Çalışanın gösterdiği motivasyonun devam edebilmesi için de, performansının değerlendirilmesi ve örgütsel düzeyde de bunun kullanılması gerekir. Örgütlerin amaçları gibi çalışanların da amaçları vardır. Dolayısıyla örgütler amaçlarına ulaşmak için çalışanlarını da amaçları doğrultusunda motive etmeleri gerekir (Aşan, 2001: 225; Tunçer, 2013: 91).

Örgütlerde motivasyonu özendirici çeşitli faktörler kullanılmaktadır. Motivasyonu özendirici faktörler genel olarak ekonomik, psiko-sosyal ve örgütsel-yönetimsel olmak üzere üçe ayrılmaktadır (Kuşlivan, 1999: 57). Motivasyonu sağlayan en önemli faktörler ücret artışı gibi ekonomik faktörlerdir (Örücü ve Kanbur, : 87). Bağımsızlık, sosyal katılma, değer ve statü, gelişme ve başarı, çevreye uyum, psikolojik güvence gibi psiko-sosyal faktörler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003: 156-164), örgüte bağlılığı arttırmaktadır (Batmaz, 2002: 48). Amaç birliği, eğitim ve yükselme, iletişim ve iş genişletilmesi gibi örgütsel-yönetimsel faktörler de çalışanların motivasyonlarını arttırmak için önemlidir (Kuşlivan, 1999: 61).

Performansın adil ve standart kriterler doğrultusunda ölçülmesi ve sonuçların paylaşılması, çalışanları motive eder. 2000'li yılların başından bu yana yapılan birçok çalışma incelendiğinde; performans yönetimi ile motivasyon arasında ilişkiye vurgu yapıldığı görülmektedir (Zazanis ve ark., 2001; Bartol, Durham ve Poon, 2001; Soltani ve ark., 2003; Argon, 2010; Najafi ve ark., 2011; Selvarajan ve Cloninger, 2011; Onay ve Ergüden, 2011; Mercanlioğlu, 2012).

Performans yönetimi bir iletişim sürecidir. Bu süreç içerisinde ihtiyaçları karşılanmayan bireyin motivasyonu düşük olacaktır. Motivasyon düşüklüğü performansına da olumsuz yansıtacaktır. Bu durumda performansı düşük çalışanlardan oluşan örgütler de başarısız olacaktır (Mercanlıoğlu, 2012: 51).

Chang ve Chuang (2011) sosyal sermaye ve motivasyonun bilgi paylaşımı üzerine etkilerini araştırdığı çalışmalarında, özdeşleme, karşılıklılık beklentisi ve paylaşılan dilin bilgi paylaşımında kişilerin motivasyonlarını arttırdığını bulmuşlardır. Aynı zamanda güven unsurunda ilişkilerin kalitesi üzerinde önemli etkileri bulunmaktadır.

Sosyal sermaye ve motivasyonun kişilerin bilgi paylaşım davranışı üzerine yaptıkları bir başka çalışmada, Hau ve ark. (2013) örgütsel ödüllendirmenin çalışanların örtük bilgi paylaşımı üzerinde olumsuz bir etkisinin olduğunu belirtmişlerdir. Ancak açık bilgi paylaşımı üzerinde olumlu bir etkisi bulunmaktadır. Özellikle karşılıklılık beklentisi çalışanların, hem açık bilgi hem de örtük bilgi paylaşma motivasyonlarını arttırmaktadır.

Çalışanların içsel ve dışsal motivasyonu, örgütte bilgi paylaşma davranışı arttırmaktadır (Hung, Durcikova, Lai, ve Lin, 2011; Hung, Lai, ve Chang, 2011). Örgütsel ödüllendirme ve karşılıklılık beklentisi, çalışanların dışsal motivasyonlarının artırılabilmesi için önemli etkenlerdir (Chennamaneni, Teng, ve Raja, 2012). Çalışanlar arasındaki ilişkiler bilgi paylaşımı davranışını etkiler. Bu nedenle çalışanların sosyal sermayelerinin bilgi paylaşımı davranışı üzerinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir. Ücret artışı ve terfiler gibi örgütsel ödüllendirmeler, çalışanların bilgi paylaşımında daha fazla motive etmektedir (Cabrera ve ark., 2006).

Nielson ve Razmerita (2014) çalışma çevresinde sosyal medya yoluyla bilgi paylaşma davranışını incelemişlerdir. Örgüt içi çalışanların iletişim için kurulan internet ağları, çalışanların içsel iletişimini ve dolayısıyla bilgi paylaşımını kolaylaştırmaktadır. Ancak bu teknolojik faktörler çalışanları, bilgi paylaşımı yönünde motive etmemektedir.

Çalışanların bilgi paylaşımını yapabilmesi için, örgüt içindeki sosyal sermayeleri önemlidir.

Sosyal sermayenin güven unsurunun çalışanların performansına etkisine ilişkin çalışmalarda bulunmaktadır. Güven ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır (Gerşil ve Aracı, 2011). Güven çalışanların motivasyonunu arttırdığından, doğal olarak çalışan performansını da olumlu etkilemektedir (Ören, 2007: 71).

Ardichvili, Page ve Wentling (2003) yaptıkları araştırmada, çalışanların bilgiyi bir kamu malı gibi gördüğünü belirlemişlerdir. Ancak bilgiyi paylaşma sürecinde, eleştirilmek ya da örgüt üyeleri tarafından yanlış anlaşılmak gibi nedenlerle, paylaşım yönünde tereddüt yaşamaktadırlar. Bilgi paylaşımı için motivasyonlarının artırılabilmesi amacıyla hem bireysel hem de kurumsal güvenin geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Lam ve Lambermont-Ford (2008) bilgi paylaşım davranışını motivasyon temelinde ele almışlardır. Örgütlerde bilginin yaratımı ve paylaşımı için çalışanların bu konuda motive olması gereklidir. Özellikle örgüt içinde oluşturulan normlar ve çalışanın örgütle özdeşleşmesi, içsel motivasyonunu arttıran önemli bir etkendir.

Lai, Lin ve Liu (1999) hem bireysel motivasyonun hem de grup motivasyonunun, bilgi paylaşımı davranışı üzerindeki etkisini araştırmışlardır. Tayvan üniversitesi'nde bir proje araştırmasında yer alan öğrencilerle yaptıkları araştırmada, prestij ve karşılıklılık beklentisinin açık ve örtük bilgi paylaşımı üzerinde önemli bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Özdeşleme ise bilgi paylaşımında önemli bir etkiye sahiptir. Örgüt içinde oluşturulan grup normları da, bilgi paylaşım davranışını etkilemektedir.

Bakan, Erşahan ve Büyükbeşe (2011) yaptıkları araştırmada, iş tatmini ve dışsal motivasyonun çalışanların bilgi paylaşım davranışlarında olumlu etkileri olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmanın yönteminin ele alındığı bölümde, literatürden elde edilen bilgilerle yapılan bir alan araştırmasının yöntemi ve bulguları yer almaktadır.

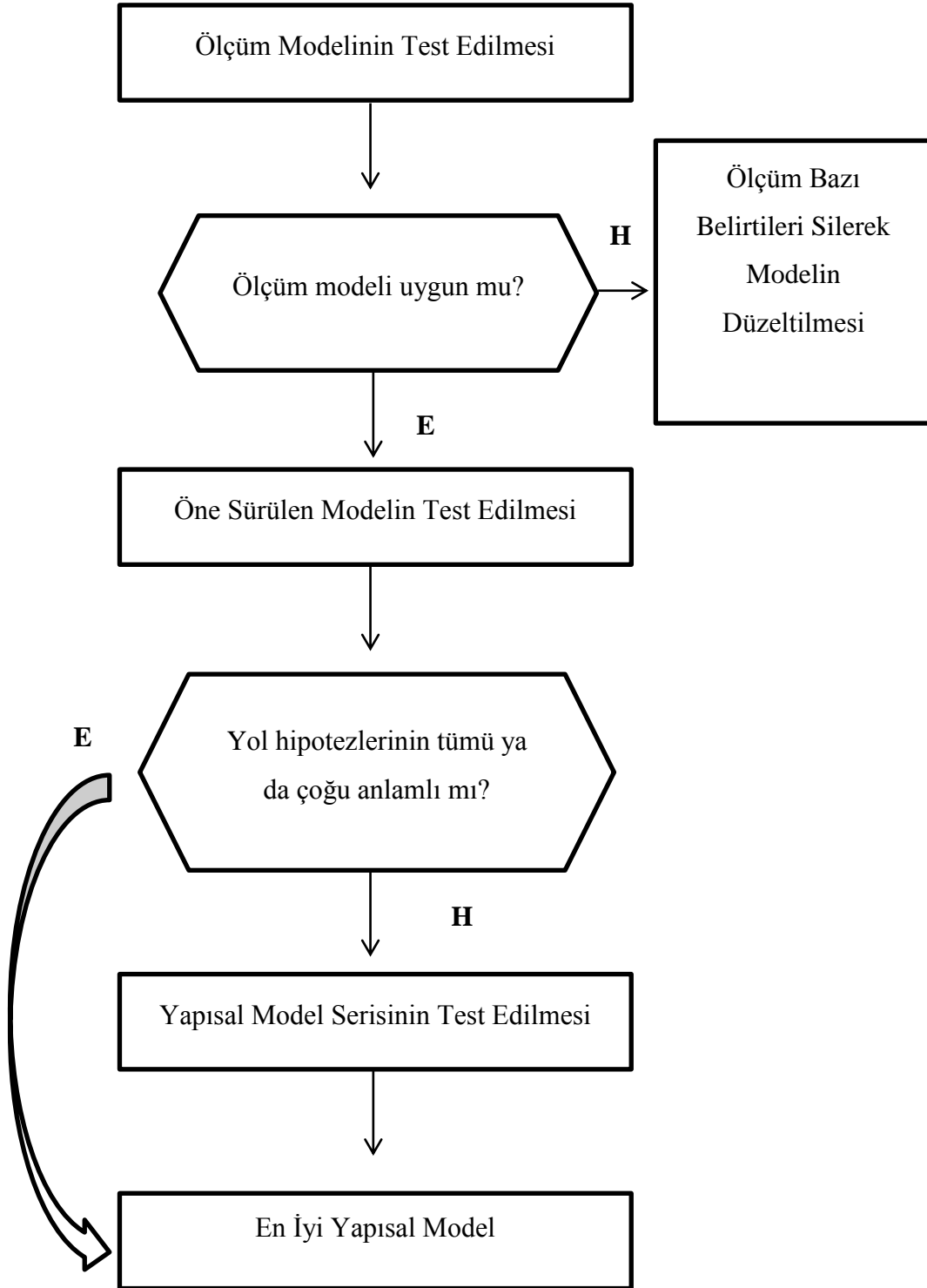
3. Yöntem

Araştırma için literatür taraması yapılmış ve elde edilen ikincil veriler analiz edilmiştir. Yapılan alan araştırmasında literatürden elde edilen verilerle oluşturulan anket tekniği kullanılmıştır. Alan araştırması olarak Eskişehir ilinde kamu ve özel banka çalışanları seçilmiştir. Araştırma nicel yöntemle gerçekleştirilmiştir.

Geçerliliği ve güvenilirliği önceden test edilmiş olan ölçekler kullanılmıştır. Veriler toplanmış, ölçekler test edilmiş ve hipotez testleri yapılmıştır. Veriler, çok değişkenli istatistik yöntemlerinden Yapısal Eşitlik Modeli (Structural Equation Modelling) kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapısal eşitlik modeli, sosyal bilimlerde son dönemlerde sıkça kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modeli faktör analizleri ve yol analizlerini içeren çoklu istatistik yöntemidir (Cheng, 2001: 650).

Yapısal eşitlik modelinin amacı, araştırmacının temel çerçevesini belirlediği değişkenler arasındaki ilişkilerin verilerle doğrulanıp doğrulanmadığını ortaya koymaktır.



Şekil 10. Yapısal Eşitlik Modeli Akış Çizelgesi

Kaynak: Cheng, 2001: 652; Avcı, 2008: 125.

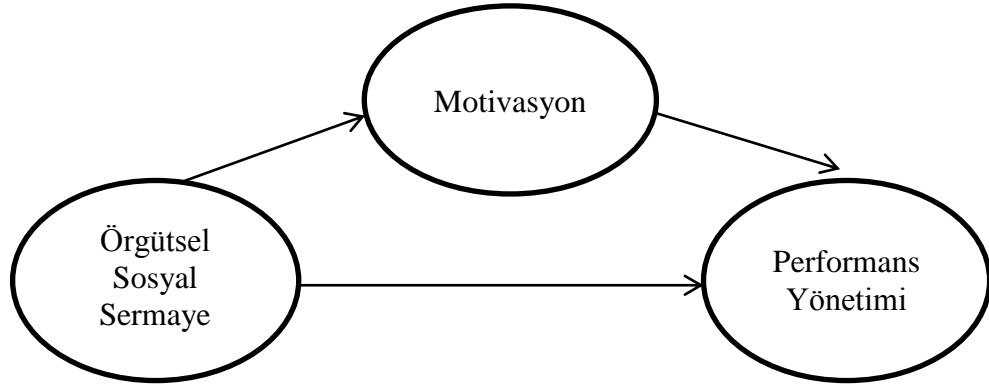
Şekilde gösterilen yapısal eşitlik modeli akış çizelgesine göre, öncelikle ölçüm modeli için kullanılan ölçeklerin test edilmesi gerekmektedir. Test edilen ölçekler geçerli ve güvenilir düzeylerde değil ise, ölçüm için bazı belirtiler düzeltilerek kabul edilebilir sınırlara geliştirilmektedir. Eğer ölçekler geçerli ve güvenilir ise, öne sürülen modelin test edilmesi aşamasına geçilmektedir. Hipotezlerin tümü ya da çoğu anlamlı olması durumunda, en iyi yapısal modele ulaşılmış olacaktır. Örtük değişkenlerin yol analizlerinde hipotezlerin tümü ya da çoğunun anlamlı olmaması durumunda ise, yeni yapısal modeller geliştirilir. Geliştirilen yeni modelde literatüre dayanmalıdır. Bu şekilde kurulan yapısal eşitlik modeliyle en uygun modele ulaşılabilecektir (Avcı, 2008: 126).

Yapısal eşitlik modeli birçok değişken üzerinde gözlenen süreçlerin gösterildiği çok değişkenli analiz için hipotez testi yaklaşımı getiren bir yöntemdir (Küçükusta, 2007: 138). Diğer yöntemlerde bağımlı ve bağımsız değişkenlerin tekli ilişkileri analiz edilirken, yapısal eşitlik modelinde birçok değişken arasındaki ilişki birlikte gösterilmektedir (Cheng, 2001: 650). Ayrıca yapısal eşitlik modeli birçok değişken arasındaki ilişkiyi gösterebildiği için, bir kerede bir ilişkiyi sınavan çoklu regresyondan daha etkindir (Avcı, 2008: 126).

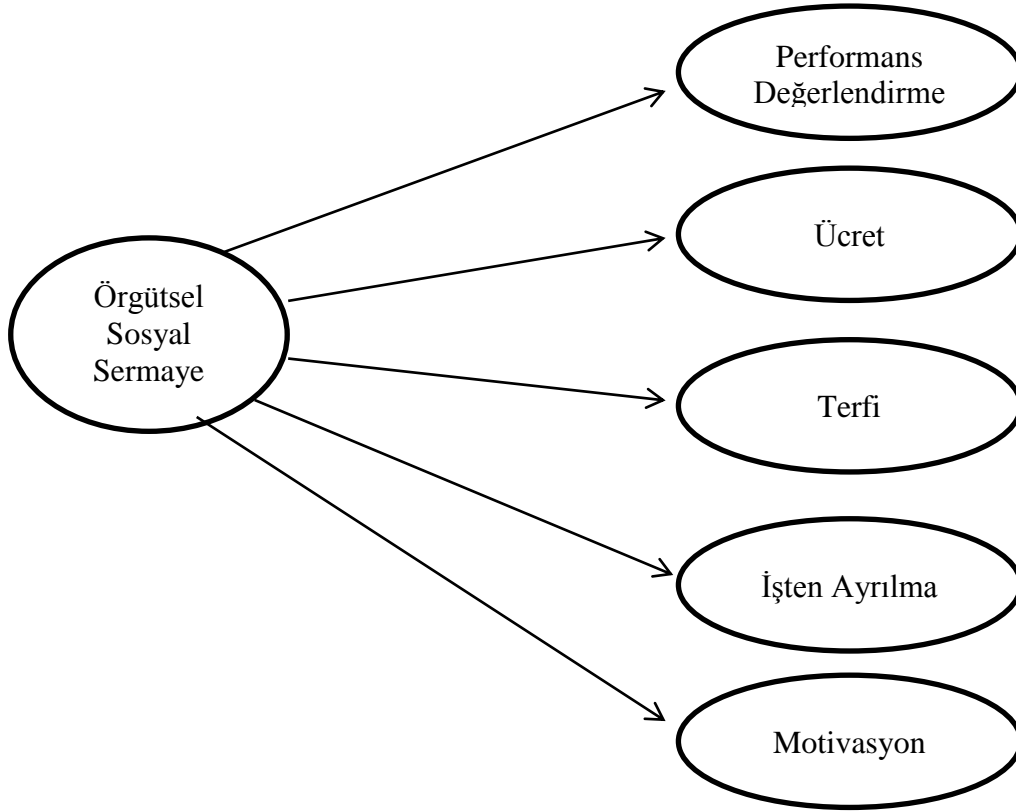
Yapısal eşitlik modeli birden fazla bağımlı, bağımsız ve ara değişkenin tek bir modelle test edilebilmesinden dolayı bu çalışmada kullanılmıştır. Analiz için LISREL 8.8 ve SPSS 15.0 istatistik programları kullanılmıştır.

3.1. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Çalışmamızda öncelikle araştırmanın modelleri ve modeller çerçevesinde oluşturulan hipotezler yer almaktadır. Buna göre;



Şekil 11. Araştırma Model 1



Şekil 12. Araştırma Model 2

Şekildeki iki model bağlamında hazırlanan hipotezler şu şekildedir:

H₁: Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1a}: Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki cinsiyete göre değişmemektedir.

H_{1b}: Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki banka türüne göre değişmemektedir.

H₂: Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi vardır.

H_{2a}: Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.

H_{2b}: Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi banka türüne göre farklılık göstermez.

H₃: Örgütsel sosyal sermaye ile performans değerlendirme algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₄: Örgütsel sosyal sermaye ile ücret algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Örgütsel sosyal sermaye ile terfi algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₆: Örgütsel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

H₇: Örgütsel sosyal sermaye ile motivasyon arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Eskişehir’de faaliyet gösteren banka çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrende Türkiye Bankalar Birliği (TBB) verilerine göre toplam 1.611 çalışan bulunmaktadır. Ana kütlede %95 güvenilirlik sınırları içerisinde % 5’lik hata payı dikkate alınarak temsil edilebilecek evren büyüklükleri aşağıdaki tabloda belirtilmiştir.

Tablo 12. Çeşitli Evren Büyüklükleri İçin Örneklem Sayıları

Evren Büyüklüğü	Örneklem Sayısı
100	80
500	217
750	254
1000	278
2500	333
5000	357
10000	370
25000	378
50000	381
100000	383
1000000	384

Kaynak: Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2004: 49-50; Turgut, 2013: 92.

Bu evren içerisinde tesadüfi örneklem ile dağıtılan anketler sonucunda toplamda 312 katılımcının doldurduğu veri seti incelenmiş, boş madde bırakan veya birden fazla cevap veren 13 katılımcı çalışma grubundan çıkarılmıştır. 299 kişinin veri seti araştırmaya dâhil edilmiştir.

Geri dönen ve araştırmaya dâhil edilebilecek olan anket sayısı 299'dur. Bu sayı örnekleme temsil etmesi bakımından kabul edilebilir sınırlar içerisinde (Sekaran, 2000: 252). Kline'ye göre (2005: 110) yapısal eşitlik modeli için önerilen büyüklük 200-300 arası katılımcıdır. Bu anlamda da ulaşılan anket sayısı yapısal eşitlik modellemesi olarak kullanılan yöntem açısından da önerilen büyüklüktür (Hair ve ark., 2006: 605).

3.3. Verilerin Toplanması

3.3.1. Veri toplama araçları

Araştırma kapsamında katılımcıların performans yönetimi algıları, motivasyon, örgütsel sosyal sermayeyi belirlemek amacıyla anket yardımıyla veriler toplanmıştır. Verilerin toplanması amacıyla tüm ölçme araçlarını içeren bir anket formu hazırlanmıştır.

Araştırmada anket tekniğinden yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan ankette çalışmanın amacı ve verilecek olan cevapların bilimsel amaçla kullanılacağı belirtilmiştir. Birinci bölümde örgütsel sosyal sermaye değişkeninin ölçülmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır. İkinci bölümde ise, çalışanların performans yönetimi algısını ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Çalışmada kullanılan ölçüm araçlarına aşağıda yer verilmektedir.

3.3.1.1. Performans yönetimi algısı ölçeği

Performans yönetimi algısı ölçeği, araştırmacı tarafından banka çalışanlarının performans yönetimi algısını ölçmek amacıyla derlenmiştir. Ölçek 51 ifadeden oluşmaktadır. Performans yönetimi algı ölçeği, performans değerlendirme, ücret, terfi, işten ayrılma olmak üzere dört alt boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sosyal sermaye ölçeğindeki gibi 5’li likert tipi (5=Her Zaman, Çok Fazla; 4=Genellikle, Çokça; 3=Ara Sıra, Ortalama; 2=Çok Nadir, Çok Az; 1=Hiçbir Zaman, Hiç) kullanılmıştır.

Performans değerlendirme ve ücret algısını ölçmek amacıyla kullanılan ölçek Bakan ve ark. (2012) tarafından oluşturulmuştur. 1 ve 14 arasındaki maddeler performans değerlendirme algısını ölçerken, 15 ve 23 arasındaki maddeler ise ücret algısını ölçmektedir. Performans değerlendirme algısı için Cronbach Alfa .91, ücret algısı içinde .89 çıkmıştır.

Terfi algısı ölçeği Sayar (2008) tarafından geliştirilmiş ve kullanılmıştır. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. 24 ve 28 arasındaki maddelerle ölçülmektedir. ölçeğinin KMO değeri 0,509, Barlett’s Testi değeri 45,947 ($p=0,00<0,05$) olarak bulunmuştur.

İşten ayrılma niyeti ölçeği Wayne, Shore ve Linden (1997) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek 5 maddeden oluşmaktadır. Küçükusta (2007) tarafından konaklama

işletmelerinde uygulanmıştır. Oluşturulan performans yönetimi algı ölçeğinde 29 ve 33 arasındaki maddelerle ölçülmektedir.

3.3.1.2. Motivasyon ölçeği

Motivasyon ölçeği Köroğlu (2011) tarafından Simonz ve Enz (1995), Linz (2004), Gagne ve Deci (2005), Garg ve Rastogi (2006) ve Dündar ve ark. (2007) çalışmalarından derlenerek hazırlanan ölçektir. Turist rehberlerinin motivasyon düzeylerini ölçmek için kullanılmıştır. Motivasyon ölçeğinin üç boyutu bulunmaktadır. Bunlar;

- Ekonomik araçlar
- Psiko-sosyal araçlar
- Örgütsel-yönetimsel araçlar

Ekonomik araçlar için 4 ifade, psiko-sosyal araçlar için 9 ifade ve örgütsel-yönetimsel araçlar için ise 5 ifade olmak üzere motivasyon ölçeğinde 18 madde bulunmaktadır. Bu maddeler performans yönetimi ölçeğinin 34 ve 51 arasındaki maddelerini oluşturmaktadır. motivasyon araçları ile ilgili ölçeğin güvenilirlik analizi sonucunda motivasyon ölçeğinin genel güvenilirlik değeri (Cronbach Alpha Katsayısı) .93 olarak tespit edilmiştir

3.3.1.3. Örgütsel sosyal sermaye ölçeği

Sosyal sermaye ölçeği olarak Göksel, Aydın ve Bingöl (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moran ve Ghoshal (1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998) çalışmalarından derlenerek hazırlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 26 maddeden oluşmaktadır. Örgütsel sosyal sermayeyi ölçmeyi amaçlayan ölçek üç boyutta incelenmektedir. Bu boyutlar şunlardır:

- Yapısal boyut iletişim ağları, iletişim ağ yapıları ve uygun örgüt anlayışı alt boyutlarını;
- İlişkisel boyut güven, normlar ve özdeşleme alt boyutlarını;

- Bilişsel boyut ise ortak dil ve ortak hikâyeler alt boyutlarını içermektedir (Göksel, Aydınlan ve Bingöl, 2010: 94).

Örgütsel sosyal sermaye ölçeği olarak 5’li likert tipi (5=Her Zaman, Çok Fazla; 4=Genellikle, Çokça; 3=Ara Sıra, Ortalama; 2=Çok Nadir, Çok Az; 1=Hiçbir Zaman, Hiç) kullanılmıştır.

Ölçekteki 1 ve 9 arasındaki maddeler yapısal sosyal sermayeyi, 10 ve 13 arasındaki maddeler bilişsel sosyal sermayeyi ve 14 ve 26 arasındaki maddeler ise ilişkisel sosyal sermayeyi ölçmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları bankayı düşünerek en uygun tek bir cevabı işaretlemeleri istenmiştir. Katılımcıların ifadelerle karşılaşma sıklıklarına göre karşılaştırma yapılmıştır.

3.3.2. Veri toplama süreci

Bu araştırmada katılımcıların performans yönetimi algılarını belirlemek amacıyla “Performans Yönetimi Ölçeği”, sosyal sermaye değişkeninin ölçülmesi için “Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin toplanması amacıyla tüm ölçme araçlarını ve demografik bilgi formunu içeren bir anket hazırlanmıştır. Anketin banka çalışanlarına uygulanabilmesi için şube sorumlularından izin alınmıştır. Uygulama 2014 yılı içinde Mart, Nisan, Mayıs aylarında Eskişehir ilinde gerçekleştirilmiştir. Veriler araştırmacının kendisi tarafından toplanmıştır.

Uygulama sırasında araştırmacı bankalarda bulunan katılımcılara kendisini tanıtmış, araştırmanın amacını, önemini ve katılımcıların samimi yanıtlarının çalışma açısından değerini açıklamıştır. Ayrıca katılımcılara yapılan açıklamalarda, herhangi bir kimlik bilgisi istenmediği de vurgulanmıştır. Katılımcıların anketi yanıtlamalarının ortalama 15 dakika sürdüğü gözlenmiştir.

3.4. Verilerin Analizi

Toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılarak güvenilirlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır.

3.4.1. Güvenilirlik

Güvenilirlik kullanılan ölçeklerin bütün sorularının birbiri ile tutarlı olması, yer ve zamana göre değişiklik göstermemesidir (Kumar, 2005: 138, Tütüncü, 2001: 80, Küçükusta, 2007: 146). Güvenilirliğin sınanması için iç uyum testleri adı verilen sınama prosedürü bulunmaktadır. İç uyum güvenilirliğinin sınanması için en yaygın kullanılan yöntem “Cronbach’ın Alfa Katsayısı (α)”dır. Cronbach’ın Alfa Katsayısı bütün sorular dikkate alınarak hesaplandığından genel güvenilirlik yapısını en iyi yansıtan katsayı özelliğini taşımaktadır. Cronbach’ın Alfa Katsayısı (α) ölçeğin homojen bir yapı olup olmadığını araştırmaktadır.

Alfa (α) katsayısına göre ölçek güvenilirlikleri şu şekildedir (Nunnally, 1967: 248, Özdamar, 1997: 492, Tütüncü, 2001: 80, Küçükusta, 2007: 146, Avcı, 2008: 134):

- $.00 \leq \alpha < .40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $.40 \leq \alpha < .60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşüktür,
- $.60 \leq \alpha < .80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $.80 \leq \alpha < 1.00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach’ın Alfa (α) değerleri aşağıdaki tabloda gösterilmektedir.

Tablo 13. Güvenilirlik Tablosu

ÖLÇEK	CRONBACH’IN ALFA KATSAYISI (α)
Performans Değerlendirme Algısı	.91
Ücret Algısı	.90
Terfi Algısı	.62

İşten Ayrılma Algısı	.65
Motivasyon	.95
Örgütsel Sosyal Sermaye	.95

Tablo 13.'de gösterilen değerler incelendiğinde kullanılan ölçeklerin oldukça güvenilir değerlerde olduğu görülmektedir. Performans değerlendirme, ücret, motivasyon ve örgütsel sosyal sermaye ölçekleri yüksek derecede güvenilir bulunmuşlardır. Cronbach'ın Alfa Katsayısı (α) performans değerlendirme, ücret, terfi, işten ayrılma ve motivasyon ölçeklerinin oluşturduğu performans yönetimi algısı ölçeği için .90 olarak belirlenmiştir. Buna göre araştırmada kullanılan iki ölçek olan performans yönetimi algısı ölçeği için .90 ve örgütsel sosyal sermaye ölçeği için .95 cronbach'ın alfa katsayısı (α) değerleri yüksek derecede güvenilir ölçekler olduklarını göstermektedir. Sosyal bilimler araştırmaları için kabul edilen değerler .80 düzeyinin üzerindedir.

3.4.2. Geçerlilik

Bir soru ya da araştırma beklenen konuyu ölçtüğü ölçüde geçerli kabul edilmektedir. Ölçeğin geçerli olabilmesi için cevapların başka tarafa götürülebiyecek, taraflılık, yetersiz örneklem, yanlış sözcük kullanımı, verileri yanlış okunması, görüşmenin iyi yönetilememesi ya da sonuçların doğru yorumlanamaması gibi etkilerden uzak olması gereklidir (Tütüncü, 2001: 78).

Geçerlilik araştırma sonuçlarının doğruluğu ile ilgilidir. Benzer gruplarda benzer sonuçlar üretmesi durumunda dış geçerlilik, ölçmek istenilen verinin ölçekle ölçülebildiğini göstermesi iç geçerlilik anlamına gelmektedir (Yüksel ve Yüksel, 2004: 15).

Bu çalışmada kullanılan ölçekler önceki kısımlarda değinildiği gibi geçerliği ve güvenilirliği kanıtlanmış ölçeklerdir. Bu nedenle uzman ve teorisyenler tarafından oluşturulduklarından içerik geçerliliği kanıtlanmış ölçekler olduğu kabul edilebilir. Bu çalışmada içerik geçerliliğinden çok yapı geçerliliği kapsamında Doğrulayıcı (DFA) faktör analizleri ile gerçekleştirilmiştir.

3.5. Yapısal Eşitlik Modeli

Yapısal eşitlik modeli birbirinden farklı ama birbiri ile ilişkili bir dizi regresyon eşitliğinin yapısal bir model üzerinden test edilmesine olanak sağlar.

Yapısal eşitlik modelinin, ölçüm modeli ve yapısal modeli olmak üzere iki temel ögesi bulunur. Bunlardan ilki olan ölçüm modelinde, bağımlı ve bağımsız değişkenlerin her birine ait faktör yapısını gösteren doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yer alır. Bir diğer öge ise yapısal modeldir. Yapısal eşitlik modelinde önce toplanan verilerden kuramsal yapıya karar verilip, daha sonra bu verilerin ne kadar doğrulandığı test edilir (Şimşek, 2007: 2).

Yapısal eşitlik modelinde değişkenler gözlenen (observed) ve örtük (latent) olarak ikiye ayrılmaktadır. Gözlenen değişkenler doğrudan ölçülebilirken; örtük değişkenler birden fazla bileşenden oluştuğu için doğrudan ölçülemez. Örtük değişkenler gizil ya da ölçülemeyen değişken olarak da bilinir. Örtük değişkenler doğrudan ölçülemediklerinden dolayı, gözlenen değişkenlerle ilişkilendirilmeleri gerekmektedir.

Analiz sonuçlarına göre her yol katsayısının anlamlı olup olmadığına bakılır. Bu örtük değişkenlerin her birinin kendi gözlenen değişkenlerini anlamlı bir şekilde yordayıp yordamadığına bakılmaktadır. Bu değerler t değerinin hesaplanmasıyla belirlenir. Yapısal eşitlik modelinde örtük değişkenler ve bunların arasındaki ilişkiler “ölçme modeli” olarak ifade edilir. Hangi örtük değişkenin hangi gösterge değişkeni temsil ettiğinin belirlenmesini ölçme modeli ortaya çıkarır. Her gösterge temsil ettiği örtük değişkenin ve hata teriminin (ölçüm hatası) fonksiyonudur ve bağımlı değişken olarak ifade edilir (Gök, 2004: 86). Her bir örtük değişkenden gözlenen değişkenlere yol çizilir. Yollar üzerinde değişkenleri açıklayan faktör yükleri bulunur. Faktör yükleri, ölçme modelini standardize değerleridir. Standardize değerlerin 1'in üzerinde olmaması gerekmektedir. Ölçme modelinde standardize değerlerin yanında, t değerleri ve açıklanan varyans (R^2) değerleri bulunmaktadır. t değerinin de en az 1,96 olması gerekmektedir.

Ölçme modelindeki bir başka unsur “hata unsuru”dur. Her gözlenen değişkende, örtük değişkenin açıklamadığı varyanstır. Bu değişkenlerdeki ölçme modeliyle ilgili, açıklanamayan bir özelliği gösterir. Yapısal eşitlik modelinin avantajlarından biri yapıdaki hataları ortadan kaldırmaya olanak vermesidir (Şimşek, 2007: 7). Yapıdaki hatalar ortadan kaldırılarak, ölçüm modeli uyumlu hale getirilebilir.

Ölçme modelindeki tüm t değerlerinin anlamlı olması modelin doğru ya da kabul edilebilmesi için tek başına yeterli değildir. Ölçme modelinin bir bütün olarak kabul edilebilmesi için uyum iyiliği istatistiklerinin (Googness-of-fit statistic) de istenen düzeyde olması gerekmektedir (Şimşek, 2007: 7, Meydan ve Şeşen, 2011: 31).

Yapısal eşitlik modelinde örtük değişkenler arasındaki ilişkiler yapısal model olarak ifade edilir. Önerilen bu yapısal modelin verilere uygunluğu ise, yapısal eşitlik modeli için geliştirilmiş bir dizi uyum indeksi kullanılarak değerlendirilir (Gök, 2004: 86).

Doğrulayıcı Faktör Analizi (Ölçme Modeli) çalışmaları sonucunda anlamsız yollar ve uyum iyiliği değerlerini olumsuz yönde etkileyen ifadeler çıkarılarak, ölçüm modeli kabul edilebilir düzeye getirilebilir.

Yapısal eşitlik modelleri sınanırken verilerin uygunluğunu değerlendirmek ve model ile verinin uyumunu değerlendirmek için uyum indeksler kullanılır.

Araştırmanın analizinde “Lisrel 8.80” ve “SPSS 15.0” paket programları kullanılmıştır. Verilerin analizi sürecinde öncelikle performans yönetimi, motivasyon ve örgütsel sosyal sermaye değişkenlerine ait ölçüm modelleri doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile test edilmiştir. Bu işlemlerin ardından hipotetik yapısal modeller üzerinde analizler gerçekleştirilmiştir. Ölçme modellerinin ve yapısal modelin test edilmesi sürecinde kovaryans matrisi ile en çok olabilirlik (EO) tahminleme yöntemi kullanılmıştır. İstatistiksel işlemlerde anlamlılık düzeyi .05 olarak belirlenmiştir. Bu çalışmada ölçme modelleri ve hipotetik modelin doğrulanıp doğrulanmadığı test edilirken uyum iyiliği indekslerinden ki kare testi, RMSEA, NNFI, CFI ve SRMR dikkate alınmıştır. Çünkü uyum iyiliği indekslerinden GFI ve AGFI'nın modeldeki parametre değerlerine ve

örneklem büyüklüğüne duyarlı oldukları ifade edilmektedir (Hu ve Bentler, 1999; Kline, 2005). Bu araştırmada kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve kabul edilebilirlik sınırları Tablo 14’ de sunulmuştur.

Tablo 14. Araştırmada Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Kabul Edilebilirlik Sınırları

Uyum Ölçüsü	Kriter	Kabul için Kesme Noktaları
X^2	$p > 0.05$	-
X^2 / sd		≤ 2 = mükemmel uyum
		$\leq 2,5$ = mükemmel uyum (küçük örneklerde)
		≤ 3 = mükemmel uyum (büyük örneklerde)
		≤ 5 = orta düzeyde uyum
RMSEA	0 (mükemmel uyum) 1 (uyum yok)	≤ 0.05 = mükemmel uyum
		≤ 0.06 = iyi uyum
		≤ 0.07 = iyi uyum
		≤ 0.08 = iyi uyum
		≤ 0.10 = zayıf uyum
RMR / SRMR	0 (mükemmel uyum) 1 (uyum yok)	≤ 0.05 = mükemmel uyum
		≤ 0.08 = iyi uyum
		≤ 0.10 = vasat uyum
CFI	0 (uyum yok)	≥ 0.90 = iyi uyum
	1 (mükemmel uyum)	≥ 0.95 = mükemmel uyum
NFI/NNFI	0 (uyum yok)	≥ 0.90 = iyi uyum
	1 (mükemmel uyum)	≥ 0.95 = mükemmel uyum

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012.

Araştırma kapsamında geliştirilen hipotetik model test edilmeden önce yapısal eşitlik modelinin ön koşullarından biri olan değişkenler arasındaki çoklu doğrusallık ilişkisi

incelenmiştir. Bu amaçla değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisi ile birlikte bağımsız değişkenlerin VIF ve tolerans değerleri hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon değerlerinin değişkenler arasındaki çoklu doğrusallığa işaret eden .80 değerinin altında (Field, 2005) olduğu ortaya konmuştur Tablo 4). Bağımsız değişkenlerin VIF değerleri, Performans Değerlendirme Algısı için 1.91, Ücret Algısı için 1.84, Terfi Algısı için 1.25, İşten Ayrılma Niyeti için 1.12, Motivasyon için 1.19, Bilişsel Sosyal Sermaye için 1.83, İlişkisel Sosyal Sermaye için 1.80 ve Yapısal Sosyal Sermaye için 1.72 olarak hesaplanmıştır. Bu değerler 10'dan küçük olduğu için doğrusallık probleminin olmadığı gözlenmiştir. Bağımsız değişkenlerin tolerans değerleri ise Performans Değerleme Uygulamalarına bakış için .53, Ücretleme Uygulamalarına bakış açıları için .50, Terfi için .80, İşten Ayrılma için .89, Motivasyon için .85, Yapısal Sosyal Sermaye için .71, İlişkisel sosyal Sermaye için .59 ve Bilişsel Sosyal Sermaye için de .55 olarak hesaplanmıştır. Bağımsız değişkenlerin tolerans değerlerinin .20'nin üzerinde olduğu ve doğrusallık sorunu yaratmadıkları belirlenmiştir.

3.6. Ölçüm Modellerinin Test Edilmesi

Araştırma kapsamında incelenen değişkenler üzerinde analiz gerçekleştirilmeden önce araştırmanın örtük değişkenlerini ölçen araçların faktör yapılarının doğrulanması amaçlanmıştır. Bu amaçla öncelikle, Performans değerlendirme, Ücret, Terfi, İşten Ayrılma, Motivasyon ve Örgütsel Sosyal Sermaye değişkenlerinin ölçme modelleri test edilmiştir.

3.6.1. Performans değerlendirme algısı ölçeği

Bu çalışmada katılımcıların performans değerlendirme algılarını belirlemek amacıyla kullanılan Performans Değerlendirme Algısı Ölçeğinin, yapısal eşitlik modeli için uygun bir yapıda olup olmadığını test etmek amacıyla birinci düzey DFA uygulanmıştır.

Yapısal eşitlik modeli için uygun yapıda olup olmadığını test edilebilmesi için birinci düzey DFA uygulanacak performans değerlendirme algısı ölçeğinin maddeleri tabloda verilmiştir.

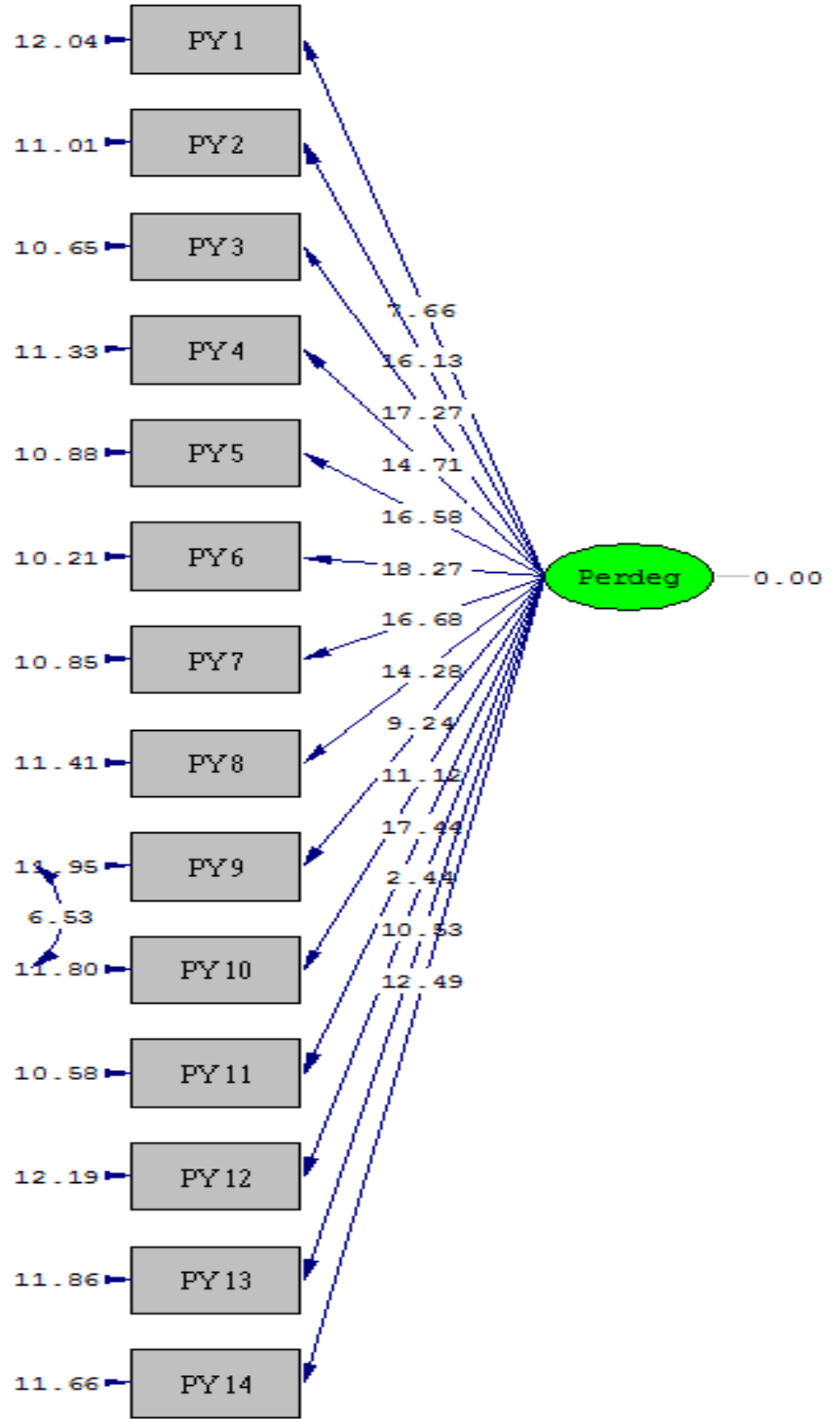
Tablo 15. Performans Değerlendirme Algısı Ölçeği Maddeleri

Madde Numarası	Madde
1	Personel sorunları ile ilgili danışmanlık şirketinden yararlanmaktadırlar.
2	Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler.
3	Performans değerlendirme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır.
4	Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler.
5	Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler.
6	Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar.
7	Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler.
8	Personelin kendisi değil yaptığı işi değerlendirmektedirler.
9	Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etmektedirler.
10	Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.
11	Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar.
12	Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleri ile olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir.
13	Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler.
14	Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar.

Analiz sonucunda, uyum değerlerinin X^2 (77, N = 299) = 399.21, $p < .01$; $X^2/sd = 5.18$; RMSEA = .12 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,11-0,13); SRMR = .060; CFI=.95; GFI = .84; NFI = .94; NNFI= .95 şeklinde olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar incelendiğinde, Performans Değerlendirme Algısı Ölçeğinin model uyum indekslerinin bazılarının (X^2/sd ve RMSEA) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı gözlenmiştir. Bu nedenle analiz sonucunda ortaya çıkan modifikasyon önerileri incelenmiş ve model üzerinde gerçekleştirilecek bir modifikasyon ile ölçme modeline ait uyum değerlerinin iyileştirilebileceği belirlenmiştir.

Modifikasyon önerilerine göre Madde 9 (Performans değerlendirmelerde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etmektedirler.) ile Madde 10 (Değerlendirilecek

kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 52.9'luk azalmaya yol açacağı gözlenmiştir. Bu maddeler incelendiğinde içerik bakımından da benzer oldukları, benzer ifadelere sahip oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu maddeler arasına hata kovaryansları eklenerek ölçme modeli yeniden test edilmiştir. Performans Değerlendirme Algısı Ölçeği ölçme modeli üzerinde modifikasyon önerilerine bağlı düzenlemeler yapıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri, $X^2 (76, N = 299) = 330.96$, $p < .01$; $X^2/sd = 4,35$; RMSEA = .10 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,095-0,12); SRMR = .054; CFI=.96; GFI = .86; NFI = .95; NNFI= .96 şeklindedir. Bu değerler incelendiğinde modelin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modelin hata kovaryanslarının eklenmesi ile ortaya çıkan son hali Şekil 12'de sunulmuştur.



Chi-Square=330.96, df=76, P-value=0.00000, RMSEA=0.104

Şekil 14. Performans Değerlendirme Algısı Ölçeği Ölçme Modeli

Ölçme modeli üzerinde hata kovaryansları eklendikten sonra modelin uyum değerlerinin anlamlı ölçüde iyileştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak bir hata kovaryansının

eklendiği model doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri de .91 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının modelde kullanılabilen güvenilir bir test olduğu ifade edilebilir.

3.6.2. Ücret algısı ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların ücret algılarını ölçmek amacıyla kullanılan Ücret Algısı Ölçeği'nin ölçme modelini test etmek amacıyla ölçeğe birinci düzey DFA uygulanmıştır.

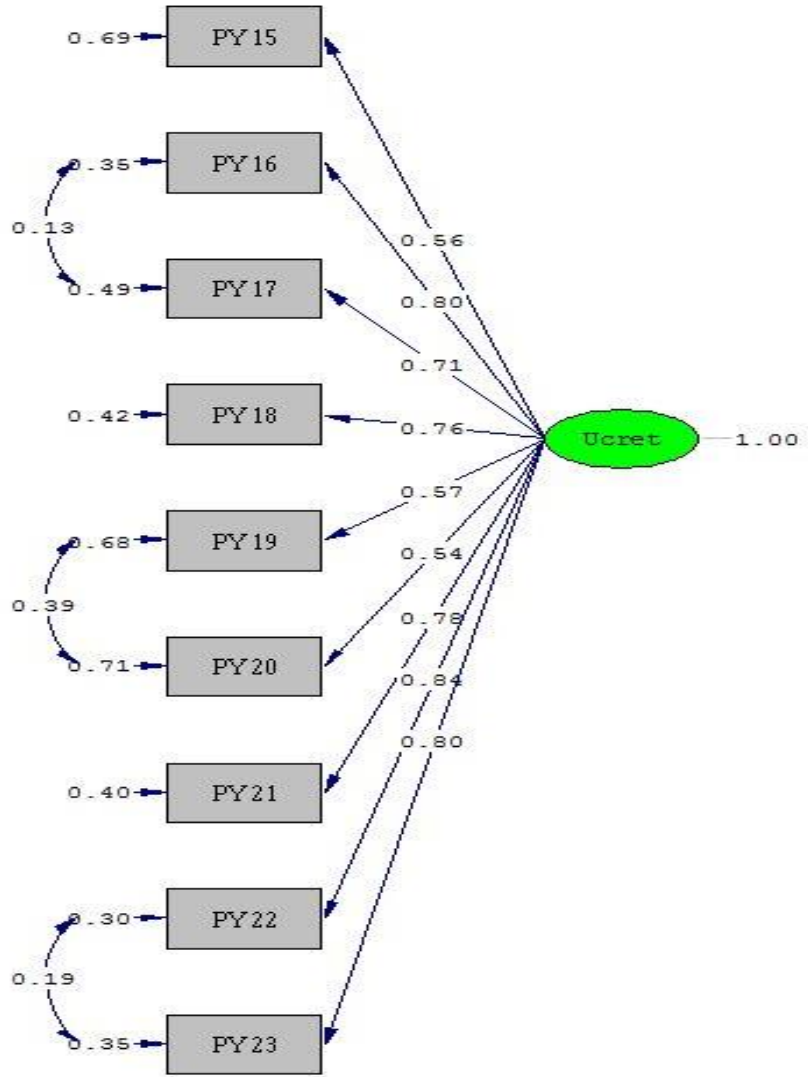
Tablo 16. Ücret Algısı Ölçeği Maddeleri

Madde Numarası	Madde
15	Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar.
16	Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.
17	Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.
18	Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.
19	Ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.
20	Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.
21	Finans sektöründe en yüksek ücreti ödemektedirler.
22	Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.
23	Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.

Analiz sonuçları incelendiğinde, bu ölçme modeline ait uyum indekslerinin, X^2 (27, N = 299) = 318,07, $p < .01$; $X^2/sd = 11,78$; RMSEA = .19 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,17-0,21); SRMR = .081; CFI=.91; GFI = .81; NFI = .90; NNFI= .88 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, Ücret Algısı Ölçeğinin ölçüm modeline ait uyum indekslerinin bazılarının (X^2/sd , RMSEA, NNFI ve GFI) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı gözlenmiştir. Bu nedenle analiz sonucunda ortaya çıkan modifikasyon önerileri incelenmiş ve model üzerinde

gerçekleştirilecek üç modifikasyon ile ölçme modeline ait uyum değerlerinin iyileştirilebileceği belirlenmiştir.

Modifikasyon önerilerine göre Madde 17 (Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.) ile Madde 16 (Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 45,6'lık, Madde 19 (Ücret ödemelerinde “kıdem”i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler) ile Madde 20 (Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 97,2'lik, Madde 22 (Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.) ile Madde 23 (Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.) arasına eklenecek hata kovaryansının da Ki-Kare üzerinde 106.4'lük bir azalmaya yol açacağı gözlenmiştir. Bu maddeler incelendiğinde içerik bakımından da benzer oldukları, benzer ifadelerle sahip oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu maddeler arasına hata kovaryansları eklenerek ölçme modeli yeniden test edilmiştir. Ücret Algısı Ölçeği ölçme modeli üzerinde modifikasyon önerilerine bağlı düzenlemeler yapıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri, X^2 (24, N = 299) = 80.17, $p < .01$; $X^2/sd = 3,34$; RMSEA = .089 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,068-0,11); SRMR = .043; CFI=.98; GFI = .94; NFI = .97; NNFI= .97 şeklindedir. Bu değerler incelendiğinde modelin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modelin hata kovaryanslarının eklenmesi ile ortaya çıkan son hali Şekil 2'de sunulmuştur.



Chi-Square=80.17, df=24, P-value=0.00000, RMSEA=0.089

Şekil 15. Ücret Algısı Ölçeği Ölçme Modeli

Ücret Algısı Ölçeği Ölçme modeli üzerinde hata kovaryansları eklendikten sonra modelin uyum değerlerinin anlamlı ölçüde iyileştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak üç hata kovaryansının eklendiği model doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri de .90 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının modelde kullanılabilir bir test olduğu ifade edilebilir.

3.6.3. Terfi algısı ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların terfi algılarını ölçmek amacıyla kullanılan Terfi Algısı Ölçeği'nin ölçme modelini test etmek amacıyla ölçeğe birinci düzey DFA uygulanmıştır.

DFA uygulanacak terfi algısı ölçeğinin maddeleri Tablo 17'de verilmiştir.

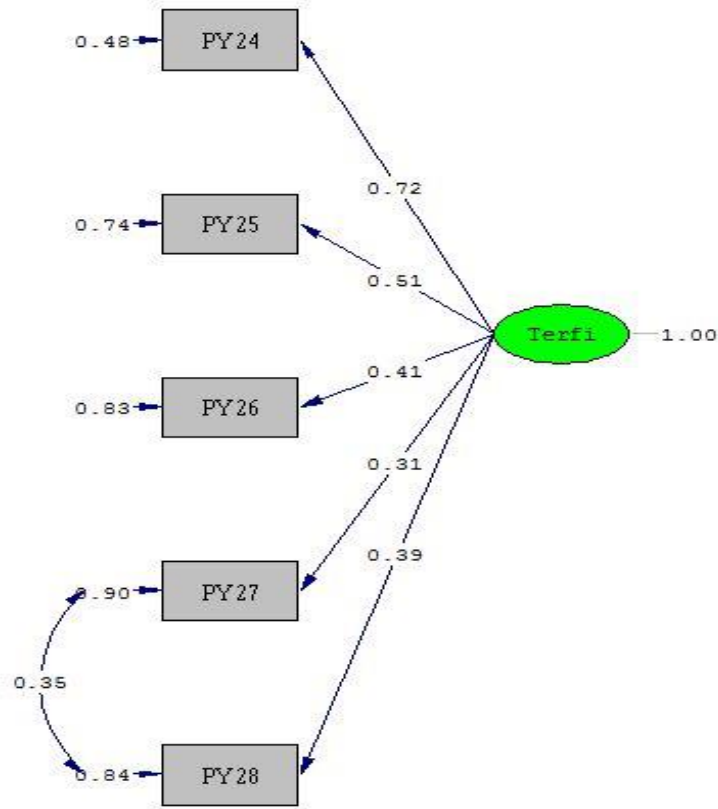
Tablo 17. Terfi Algısı Ölçeği Maddeleri

Madde Numarası	Madde
24	Terfideki en önemli sorun kıdemdir.
25	Terfideki en önemli sorun sınavdır.
26	Terfideki en önemli sorun kişisel yetenektir.
27	Terfideki en önemli sorun işverene yakınlıktır.
28	Terfideki en önemli sorun cinsiyettir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, bu ölçme modeline ait uyum indekslerinin, X^2 (5, N = 299) = 61,13, $p < .01$; $X^2/sd = 12,26$; RMSEA = .19 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,15-0,24); SRMR = .088; CFI=.78; GFI = .92; NFI = .76; NNFI= .55 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, Terfi Algısı Ölçeğinin ölçüm modeline ait uyum indekslerinin bazılarının (X^2/sd , RMSEA, NNFI, CFI ve NFI) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı gözlenmiştir. Bu nedenle analiz sonucunda ortaya çıkan modifikasyon önerileri incelenmiş ve model üzerinde gerçekleştirilecek bir modifikasyon ile ölçme modeline ait uyum değerlerinin iyileştirilebileceği belirlenmiştir.

Modifikasyon önerilerine göre Madde 27 (Terfideki en önemli faktör işverene yakınlıktır.) ile Madde 28 (Terfideki en önemli faktör cinsiyettir.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 50.5'lik bir azalmaya yol açacağı gözlenmiştir. Bu maddeler incelendiğinde içerik bakımından da benzer oldukları, benzer ifadelere sahip

oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu maddeler arasına hata kovaryansları eklenerek ölçme modeli yeniden test edilmiştir. Terfi Algısı Ölçeği ölçme modeli üzerinde modifikasyon önerilerine bağlı düzenlemeler yapıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri, $X^2(4, N = 299) = 12.17, p < .01; X^2/sd = 3,04; RMSEA = .083$ (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,032-0,14); SRMR = .042; CFI=.96; GFI = .98; NFI = .95; NNFI= .91 şeklindedir. Bu değerler incelendiğinde modelin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modelin hata kovaryanslarının eklenmesi ile ortaya çıkan son hali Şekil 3’de sunulmuştur.



Chi-Square=12.17, df=4, P-value=0.01612, RMSEA=0.083

Şekil 16. Terfi Algısı Ölçeği Ölçme Modeli

Terfi Algısı Ölçeği Ölçme modeli üzerinde hata kovaryansı eklendikten sonra modelin uyum değerlerinin anlamlı ölçüde iyileştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak bir hata kovaryansının eklendiği model doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için

Cronbach Alpha değeri de .62 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının modelde kullanılabilir bir test olduğu ifade edilebilir.

3.6.4. İşten ayrılma niyeti ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların işten ayrılma algılarını ölçmek amacıyla kullanılan İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği'nin ölçme modelini test etmek amacıyla ölçeğe birinci düzey DFA uygulanmıştır.

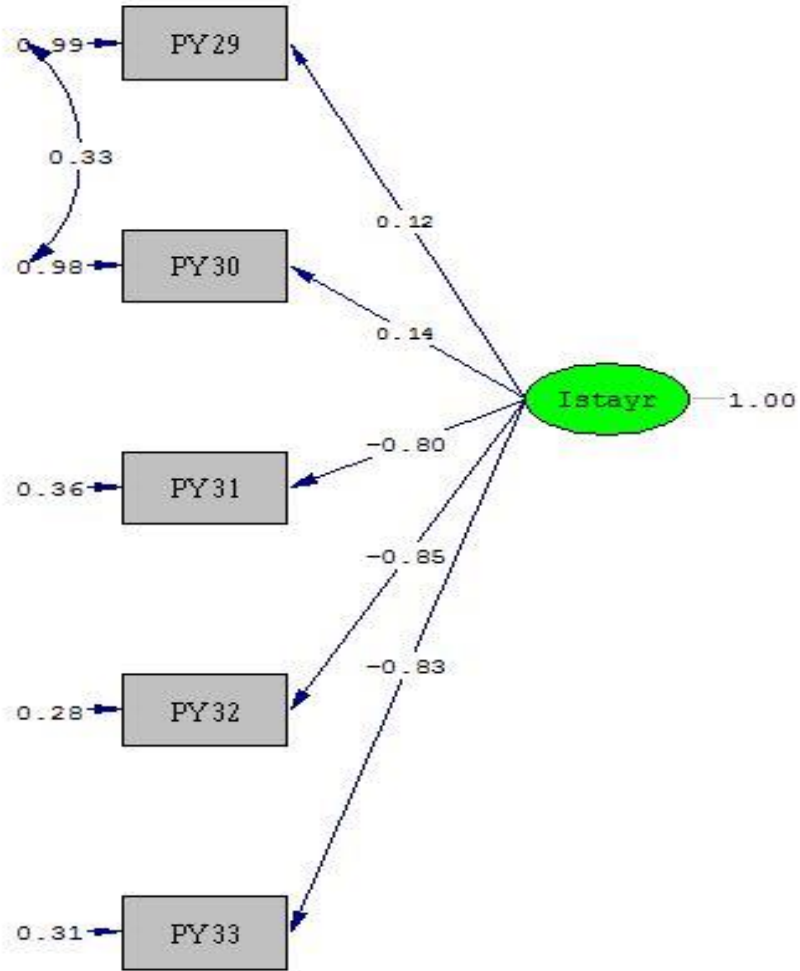
Tablo 18. İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği Maddeleri

Madde Numarası	Madde
29	İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.
30	Gelecekte de bu işte çalışacağıma inanıyorum.
31	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.
32	Dışarıda sürekli olarak başka bir iş arıyorum.
33	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.

Analiz sonuçları incelendiğinde, bu ölçme modeline ait uyum indekslerinin, X^2 (6, N = 299) = 44,91 $p < .01$; $X^2/sd = 7,48$; RMSEA = .15 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,11-0,19); SRMR = .11; CFI=.90; GFI = .94; NFI = .89; NNFI= .84 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, İşten Ayrılma Algısı Ölçeğinin ölçüm modeline ait uyum indekslerinin bazılarının (X^2/sd , RMSEA, SRMR, NFI ve NNFI) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı gözlenmiştir. Bu nedenle analiz sonucunda ortaya çıkan modifikasyon önerileri incelenmiş ve model üzerinde gerçekleştirilecek bir modifikasyon ile ölçme modeline ait uyum değerlerinin iyileştirilebileceği belirlenmiştir.

Modifikasyon önerilerine göre Madde 29 (İşten ayrılmayı düşünüyorum.) ile Madde 30 (Gelecekte bu işte çalışacağıma inanıyorum.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 34.1'lik bir azalmaya yol açacağı gözlenmiştir. Bu maddeler

incelendiğinde içerik bakımından da benzer oldukları, benzer ifadelere sahip oldukları görülmektedir. Bu doğrultuda söz konusu maddeler arasında hata kovaryansları eklenerek ölçme modeli yeniden test edilmiştir. İşten Ayrılma Algısı Ölçeği ölçme modeli üzerinde modifikasyon önerilerine bağlı düzenlemeler yapıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri, $X^2(4, N = 299) = 15.25, p < .01; X^2/sd = 3,05; RMSEA = .083$ (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,037-0,13); SRMR = .064; CFI=.98; GFI = .98; NFI = .97; NNFI= .96 şeklindedir. Bu değerler incelendiğinde modelin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modelin hata kovaryansının eklenmesi ile ortaya çıkan son hali Şekil 4’de sunulmuştur.



Chi-Square=15.25, df=5, P-value=0.00936, RMSEA=0.083

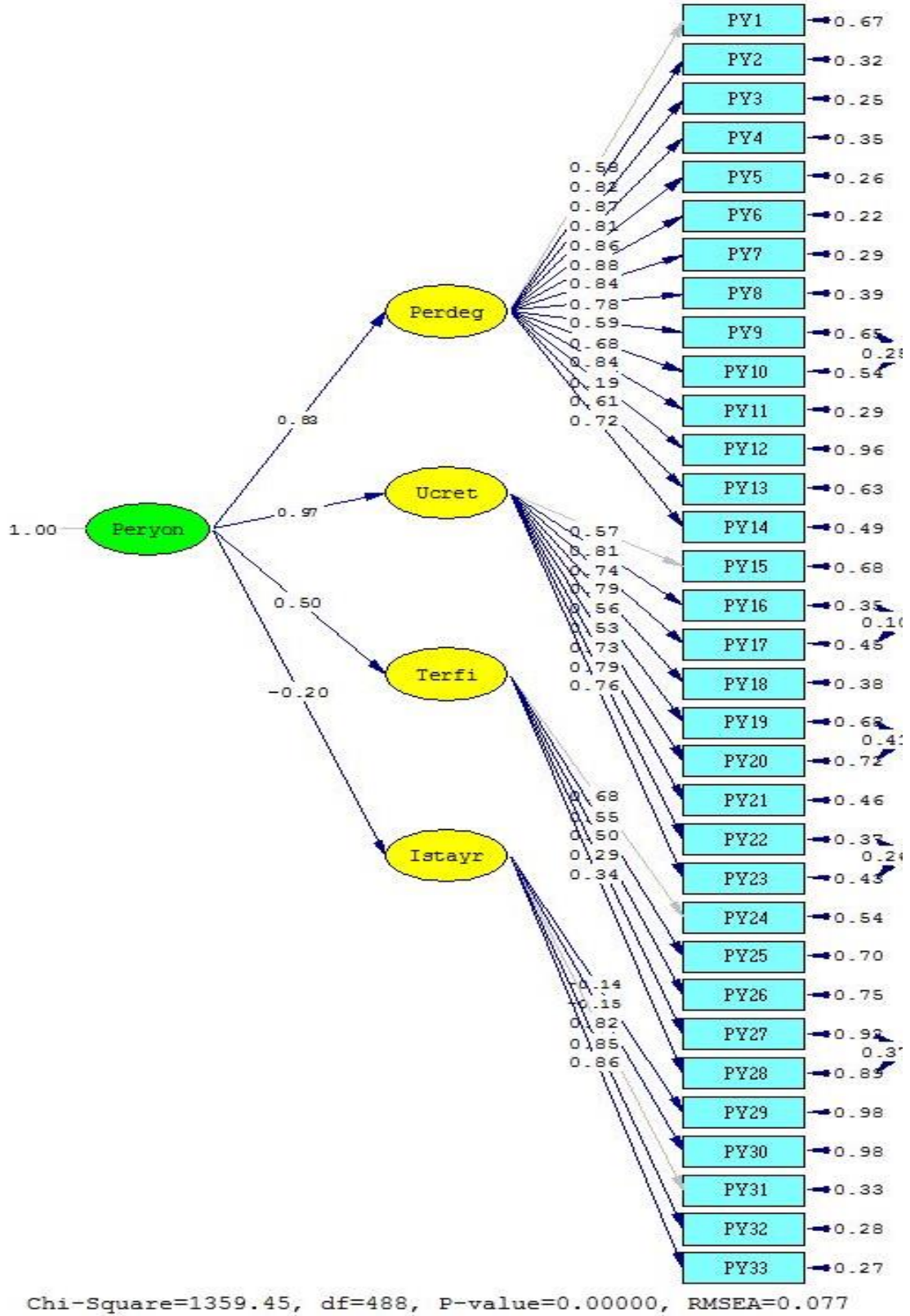
Şekil 17. İşten Ayrılma Ölçeği Ölçme Modeli

İşten Ayrılma Ölçeği Ölçme modeli üzerinde hata kovaryansı eklendikten sonra modelin uyum değerlerinin anlamlı ölçüde iyileştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak bir hata kovaryansının eklendiği model doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri de .65 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının modelde kullanılabilecek güvenilir bir test olduğu ifade edilebilir.

3.6.5. Performans yönetimi ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların Performans Yönetimi örtük değişkenini ölçmek amacıyla, “Performans Değerlendirme” ve “Ücret” algıları ile “Terfi” ve “İşten Ayrılma” ölçeklerinden elde edilen puanlar kullanılmıştır. Hipotetik olarak, bireylerin performans değerlendirme, ücret, terfi algılarının ve işten ayrılma niyetlerinin “Performans Yönetimi” ni oluşturduğu varsayılmıştır. Bu amaç doğrultusunda Performans Yönetimi örtük değişkeni için belirtilen ölçekler için ikinci düzey DFA yapılmıştır. Teorik olarak bu ölçeklerin Performans Yönetimi üst boyutunda ele alınıp alınamayacağı değerlendirilmiştir.

Analiz sonuçları incelendiğinde, modele ait uyum indekslerinin, X^2 (488, N = 299) = 1267.65, $p < .01$; $X^2/sd = 2,60$; RMSEA = .077 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,073-0,082); CFI=.95; NFI = .93; NNFI= .95 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Performans Yönetimi değişkenine ait ölçüm modelinin kabul edilebilir değerlere sahip olduğu görülmektedir. Analiz sonucunda oluşan diyagram Şekil 18’de verilmiştir.



Şekil 18. Performans Yönetimi DFA Sonuçları

Sonuç olarak, Performans Yönetimi genel başlığı için tüm maddelerden oluşan ölçüm sisteminin, bu araştırma örneğinde Cronbach Alpha değeri .90 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu yapının modelde kullanılabilir bir ölçüm sistemi olduğu ifade edilebilir. Performans Yönetimi Değişkeni için bu ölçüm modelinde yer alan alt boyutların her biri birer gözlenen değişken olarak yapısal modelde yer alacaktır.

3.6.6. Motivasyon ölçeği

Araştırma kapsamında katılımcıların motivasyon düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan Motivasyon Ölçeği'nin ölçme modelini test etmek amacıyla ölçeğe birinci düzey DFA uygulanmıştır.

DFA uygulanacak motivasyon ölçeğinin maddeleri tabloda verilmiştir.

Tablo 19. Motivasyon Ölçeği Maddeleri

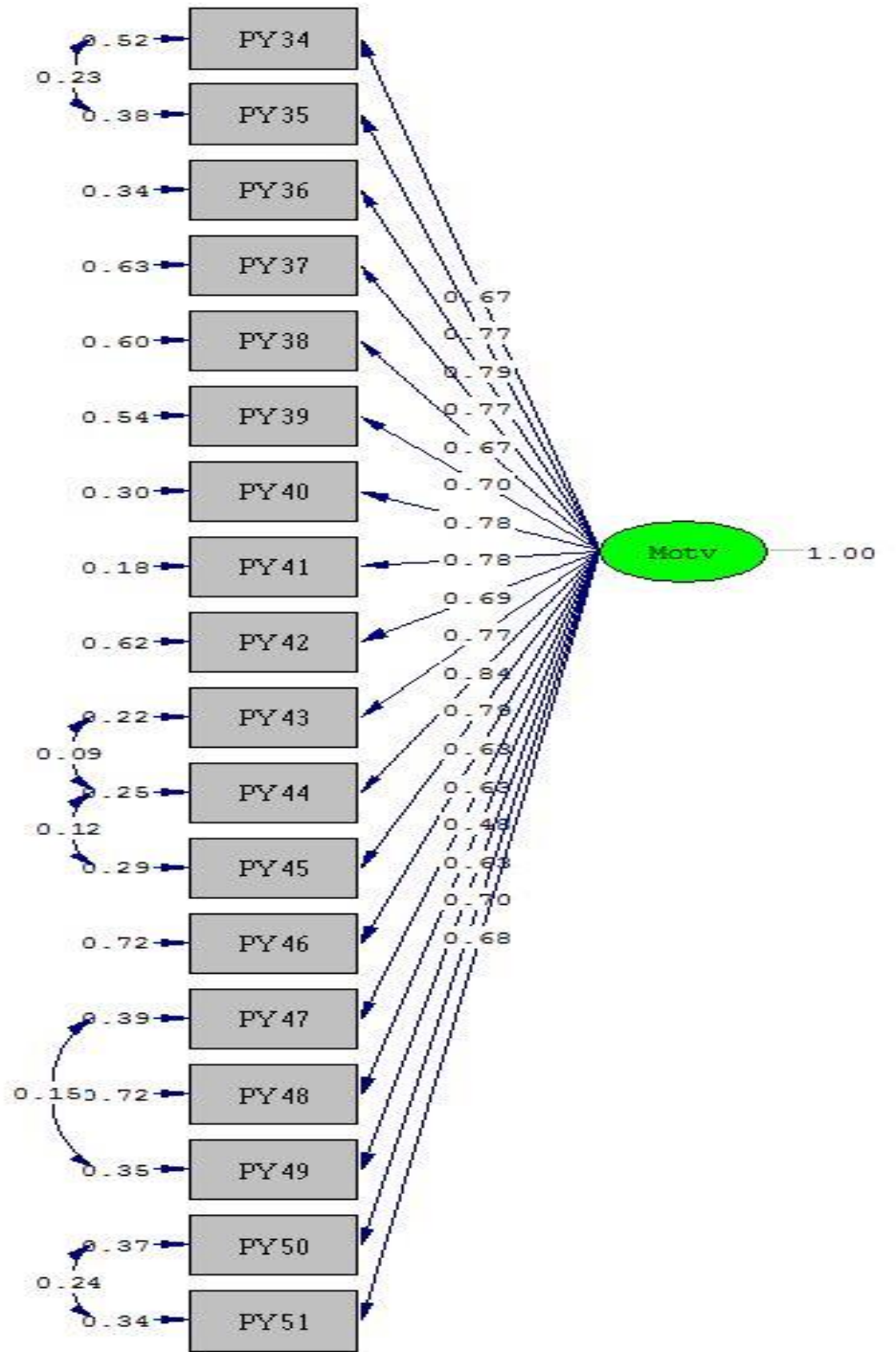
Madde Numarası	Madde
34	Ücretimin düzenli olarak artması beni motive eder.
35	İş güvencemin olması beni motive eder.
36	Başarımdan dolayı ödüllendirilmem (primler vb.) beni motive eder.
37	Bankamın sunduğu ücretsiz servis, öğlen yemeği, çay, kahve gibi olanaklar beni motive eder.
38	İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız olmam beni motive eder.
39	Çalışma arkadaşlarımla iş dışında (yemek, piknik vb.) da birlikte olmak beni motive eder.
40	İşimin kendimi geliştirmeye fırsat vermesi, beni motive eder.
41	Yaptığım işte başarılı olmam beni motive eder.
42	Rekabet, beni motive eder.
43	Yaptığım işin bana çekici gelmesi ve işimi sevmem, beni motive eder.
44	Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması beni motive eder.
45	İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder.

46	Pek çok kişinin sorumluluğunu taşıyor olmak, beni motive eder.
47	İyi organize edilmiş bir işi gerçekleştirmek beni motive eder.
48	Farklı bölümlerdeki işleri yapmak, beni motive eder.
49	İşimde kariyer imkânının olması, beni motive eder.
50	Bankamın sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder.
51	Çalışma ortamının fiziksel şartlarının uygun olması (klima vb.), beni motive eder.

Analiz sonuçları incelendiğinde, bu ölçme modeline ait uyum indekslerinin, X^2 (135, N = 299) = 1198,00 $p < .01$; $X^2/sd = 8,87$; RMSEA = .16 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,15-0,17); SRMR = .067; CFI=.94; GFI = .69; NFI = .93; NNFI= .93 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, Motivasyon Ölçeğinin ölçüm modeline ait uyum indekslerinin bazılarının (X^2/sd , RMSEA ve GFI) kabul edilebilir sınırlar içinde yer almadığı gözlenmiştir. Bu nedenle analiz sonucunda ortaya çıkan modifikasyon önerileri incelenmiş ve model üzerinde gerçekleştirilecek altı modifikasyon ile ölçme modeline ait uyum değerlerinin iyileştirilebileceği belirlenmiştir.

Modifikasyon önerilerine göre Madde 50 (Bankamın sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder.) ile Madde 51 (Çalışma ortamının fiziksel şartlarının uygun olması (klima vb.), beni motive eder.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 138.4'lük, Madde 44 (Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması beni motive eder.) ile Madde 45 (İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 51.9'lık, Madde 34 (Ücretimin düzenli olarak artması beni motive eder.) ile Madde 35 (İş güvencemin olması beni motive eder.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 81.1'lik, Madde 44 (Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması beni motive eder.) ile Madde 43 (Yaptığım işin bana çekici gelmesi ve işimi sevmem, beni motive eder.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 52.5'lik, Madde 47 (İyi organize edilmiş bir işi gerçekleştirmek beni motive eder.) ile Madde 49 (İşimde kariyer imkânının olması, beni motive eder.) arasında eklenecek hata kovaryansının Ki-Kare üzerinde 42.4'lük bir azalmaya yol açacağı gözlenmiştir. Bu maddeler incelendiğinde içerik bakımından da benzer oldukları, benzer ifadelere sahip oldukları görülmektedir.

Bu doğrultuda söz konusu maddeler arasına hata kovaryansları eklenerek lme modeli yeniden test edilmiştir. Motivasyon leği lme modeli üzerinde modifikasyon önerilerine bağlı düzenlemeler yapıldıktan sonra elde edilen uyum değerleri, X^2 (130, N = 299) = 616.91, $p < .01$; $X^2/sd = 4,74$; RMSEA = .10 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,09-0,12; SRMR = .059; CFI=.97; NFI = .96; NNFI= .96 şeklindedir. Bu değerler incelendiğinde modelin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modelin hata kovaryansının eklenmesi ile ortaya çıkan son hali şekil 19'de sunulmuştur.



Şekil 19. Motivasyon Ölçeği Ölçme Modeli

Motivasyon Ölçeği Ölçme modeli üzerinde hata kovaryansı eklendikten sonra modelin uyum değerlerinin anlamlı ölçüde iyileştiği belirlenmiştir. Sonuç olarak beş hata kovaryansının eklendiği model doğrulanmıştır. Ayrıca ölçeğin bu araştırma için Cronbach Alpha değeri de .95 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının da modelde kullanılabilir bir test olduğu ifade edilebilir.

3.6.7. Örgütsel sosyal sermaye ölçeği

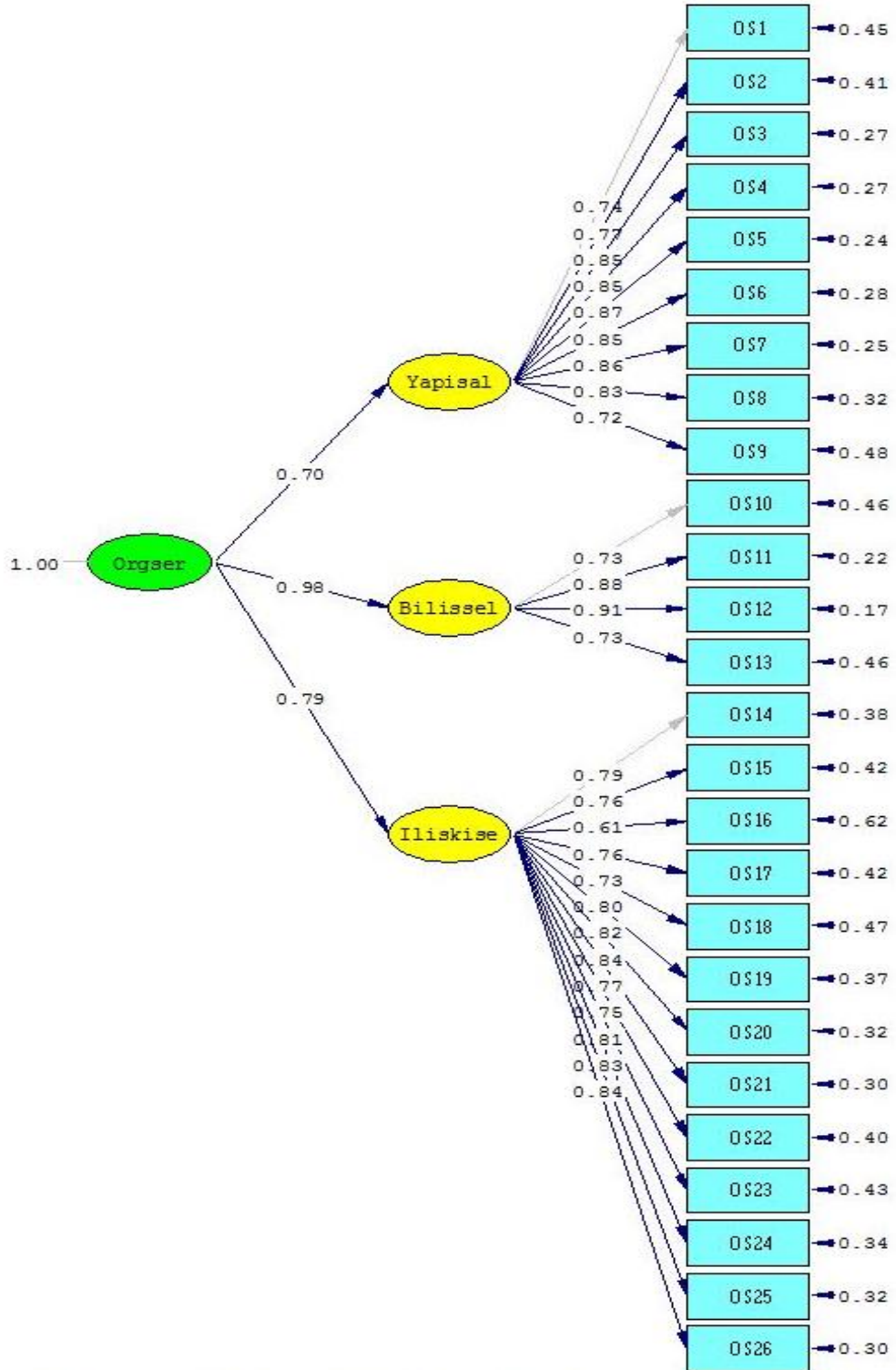
Araştırma kapsamında katılımcıların sosyal sermaye algılarını ölçmek amacıyla kullanılan Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği'nin ölçme modelini test etmek amacıyla ölçeğe ikinci düzey DFA uygulanmıştır.

Tablo 20. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Maddeleri

Madde Numarası	Madde
1	Bilgilerimizi diğerleriyle paylaşabileceğimiz iletişim kanalları mevcuttur.
2	İletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır.
3	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır.
4	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır.
5	İletişim sistemi farklı birim ve kişilerden gelen bilgilerin diğer kişilere zamanında iletilmesine olanak sağlar.
6	İletişim ağı, iletişim ağı içinde bulunan kişilere bilgilerini paylaşma ve dağıtma olanaklarından haberdar olma fırsatı sağlar.
7	İletişim kanalı yoğun miktarda bilgi ve çok sayıda bilgi paylaşımını gerçekleştirecek kişi ve birime sahiptir.
8	İletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişim ağına katılmasına olanak sağlar.
9	Örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.
10	Birbirimizi anlamamızı ve iletişime geçmemizi kolaylaştıracak ortak terimler, ifadeler ve sözlerden oluşan bir dil kullanırız.
11	Kullandığımız ortak dil sahip olunan ve paylaşılan bilgileri elde etmede, yorumlamada ve anlamada etkinlik sağlar.
12	Kullandığımız ortak dil, mevcut bilgilerden yeni bilgiler elde

	edinilmesinde kolaylık sağlar.
13	Anlatılan başarı hikâyeleri; birey ve birimler için bilgi ve değerlerin yaratılmasında, paylaşılmasında ve saklanmasında yol gösterici olur.
14	Buradakilerle paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı ve ümitlerimizi serbestçe paylaşabiliriz.
15	İşyerinde çektiğim zorlukları buradakilerle özgürce konuşabilirim ve onlarda beni dinlemek ister.
16	Eğer buradakilerden birileri bir yere transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.
17	Eğer buradakilerle sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.
18	Buradakilerle birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yapıyoruz.
19	Takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.
20	İletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık, paylaşılan bir değerdir.
21	Eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.
22	Yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.
23	İletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.
24	Buradaki paylaşılan değerleri kendi değerlerimle uyumlu buluyorum.
25	Buradakilerle kendimi bir bütün olarak görebiliyorum.
26	Buradaki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.

Analiz sonuçları incelendiğinde, bu ölçme modeline ait uyum indekslerinin, X^2 (296, N = 299) = 1082,99 $p < .01$; $X^2/sd = 3,65$; RMSEA = .094 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,088-0,10); SRMR = .066; CFI=.97; NFI = .96; NNFI= .97 şeklinde olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarında elde edilen uyum değerleri incelendiğinde, Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Ölçüm modelinin bu hali ile kabul edilebilir bir uyuma sahip olduğu görülmektedir. Modele ait diyagram Şekil 20’de verilmiştir.



Şekil 20. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Ölçme Modeli

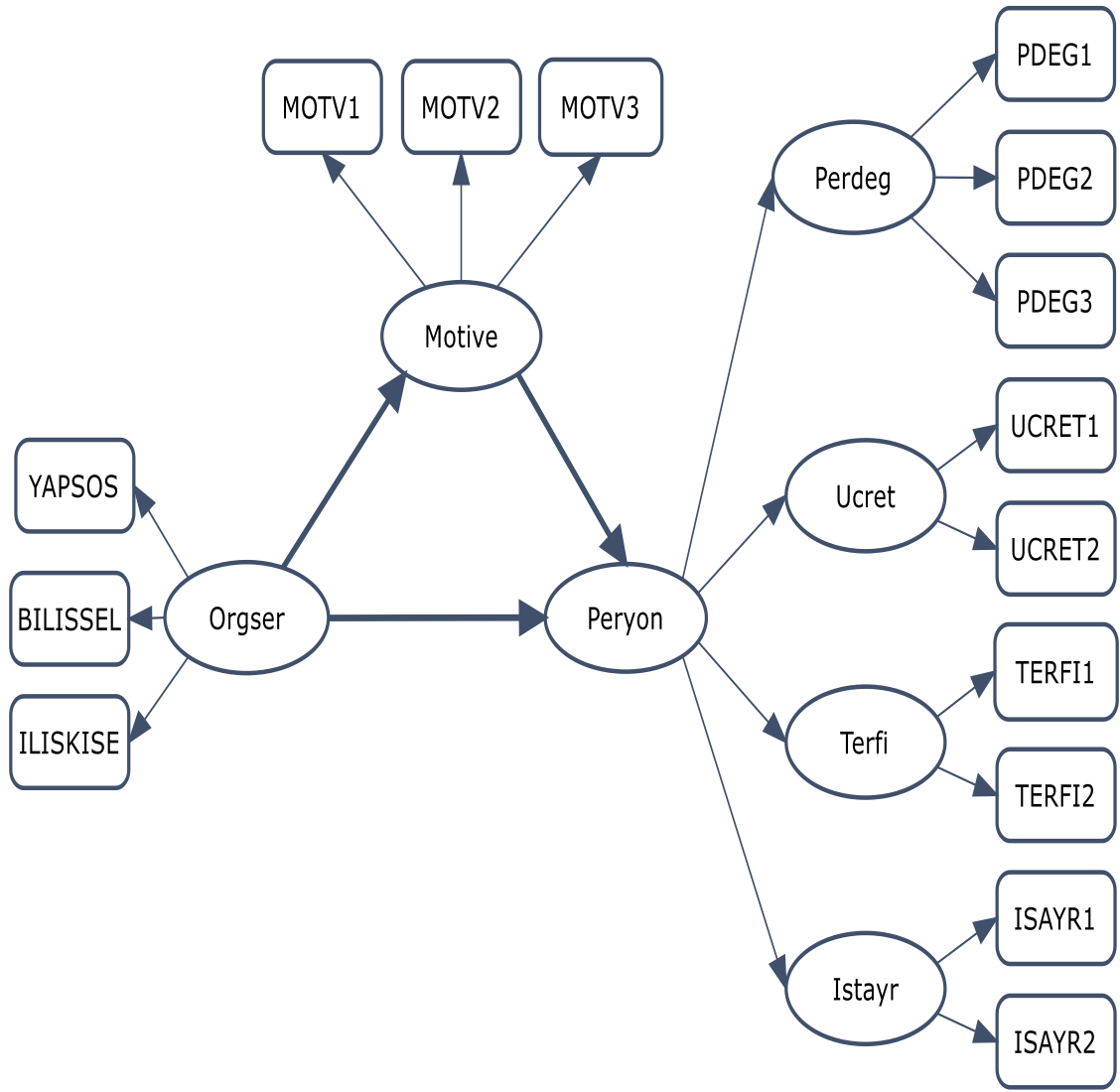
Sonuç olarak Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Ölçme modeli üzerinde yapılan ikinci düzey DFA analizi ile model doğrulanmıştır. Ayrıca bu araştırma örneğinde, Cronbach Alpha değeri ölçeğin geneli için .96, İlişkisel sosyal Sermaye alt boyutu için, .95, Bilişsel Sosyal Sermaye alt boyutu için, .88 ve Yapısal Sosyal Sermaye alt boyutu için ise .95 olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda bu ölçme aracının modelde kullanılabilir güvenilir bir test olduğu ifade edilebilir.

4. Bulgular ve Yorum

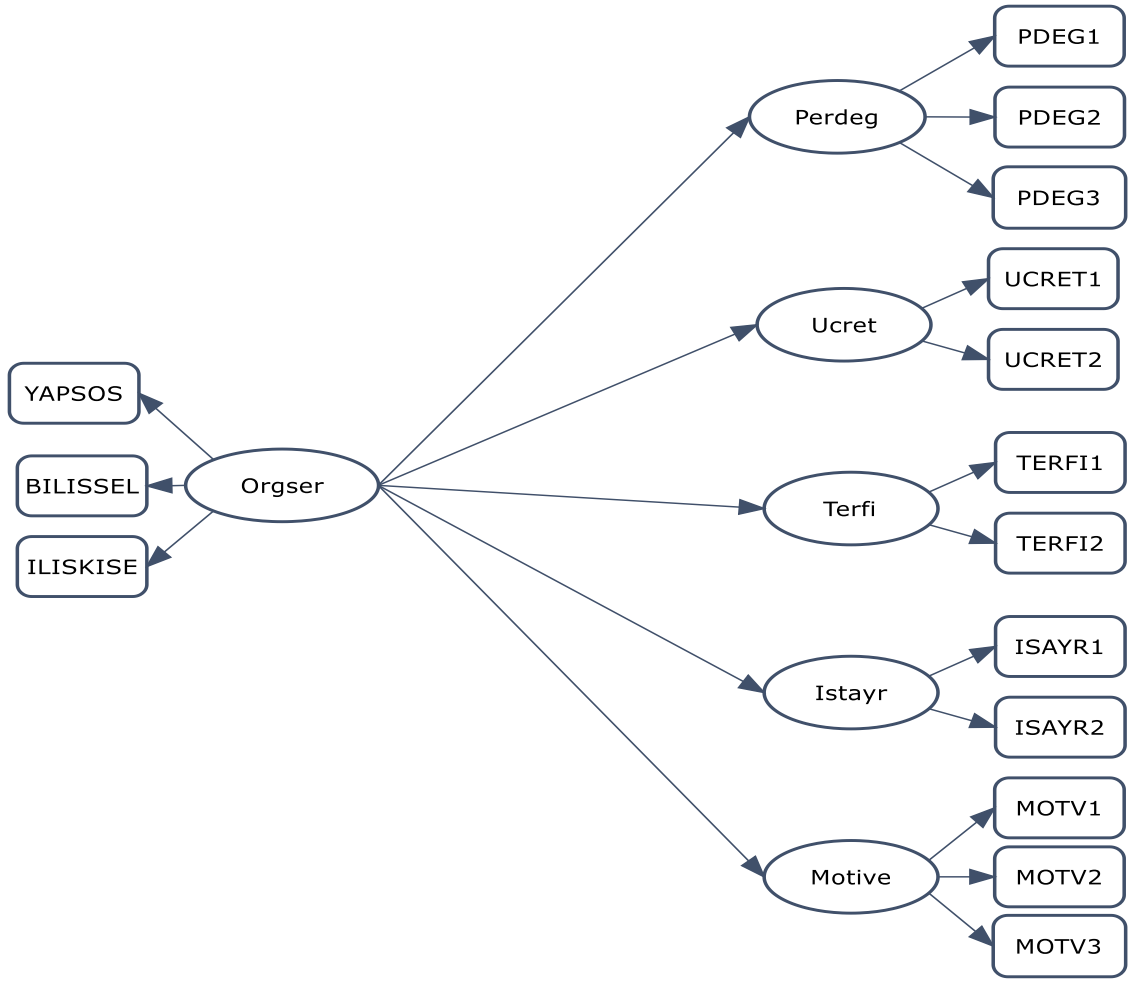
Bu bölümde örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi değişkenleri arasındaki ilişkileri içeren iki hipotetik modelin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analizlerin sonuçları yer alacaktır.

4.1. Hipotetik modellere ilişkin bulgular

Bu araştırma kapsamında iki ayrı model test edilmiştir. İlk modelde (Şekil 21), Performans Yönetimi, Motivasyon ve Örgütsel Sosyal Sermaye arasındaki ilişkiler, ikinci modelde (Şekil 22) ise, Performans Değerlendirme, Ücret, Terfi, İşten Ayrılma, Motivasyon ve Örgütsel Sosyal Sermaye arasındaki ilişkiler incelenmiştir.



Şekil 21. Yapısal Model 1



Şekil 22. Yapısal Model 2

Modeller çerçevesinde ele alınan değişkenlerin her biri için madde parselleme yaklaşımı doğrultusunda parseller oluşturulmuştur. Her bir değişkenden elde edilen puanlardan gözlenen değişkenleri belirlemek amacıyla parselleme yöntemi kullanılmıştır. Her bir örtük değişkeninin yapısal modellerde yer almasından dolayı alt boyutların toplamı alınarak gözlenen değişken olarak gösterme tercih edilmemiş, parselleme yöntemi tercih edilmiştir. Parselleme yöntemi, her bir maddenin madde-toplam korelasyonlarının dikkate alınmasıyla gruplandırılmasını ve bu gruplardan elde edilen toplam puanın gözlenen değişken olarak modele konulmasını ifade etmektedir. Yapılan parselleme işleminden sonra, Performans Değerlendirme ve Motivasyon örtük değişkenleri için

üçer, Ücret Algısı, İşten Ayrılma ve Terfi değişkenleri için de ikişer parsel oluşturulmuştur. Örgütsel Sosyal Sermaye Değişkeni için ise her bir alt boyutu birer gözlenen değişken olarak modele dâhil edilmiştir.

4.1.1. Yapısal modellere ait ölçme modeli ve modellerde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler

Her iki modelde de yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler Tablo 22’de sunulmuştur.

Tablo 22. Hipotetik Modellerde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere İlişkin Betimleyici İstatistikler

	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Performans Değerleme				
PDEG1	16,63	4,23	-0,22	-0,14
PDEG2	14,13	3,57	-0,34	-0,23
PDEG3	16,94	3,64	-0,24	0,53
Ücret Algısı				
UCRET1	12,06	3,83	0,02	-0,52
UCRET2	14,80	4,18	0,13	-0,21
Terfi				
TERFI1	3,09	1,10	-0,08	-0,48
TERFI2	3,03	1,13	0,07	-0,61
İşten ayrılma				
ISAYR1	2,93	1,42	0,15	-1,22
ISAYR2	2,81	1,30	0,21	-0,94
Motivasyon				
MOTV1	24,98	4,62	-1,19	1,56
MOTV2	25,08	4,42	-1,13	1,64
MOTV3	24,59	4,47	-1,05	1,55

Örgütsel Sosyal Sermaye				
YAPS	33,82	7,05	-0,31	-0,12
BILIS	15,17	3,02	-0,22	-0,30
ILISK	45,46	9,97	-0,02	-0,45

Tablo 22 incelendiğinde, modelde yer alan tüm göstergelere ait basıklık ve çarpıklık değerlerinin kabul edilebilir sınırlar (+2 ve -2) içinde olduğu görülmektedir. Örtük değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiş ve örtük değişkenler arasındaki korelasyonlar hesaplanmıştır. Hesaplanan değerler Tablo 23’de sunulmuştur.

Tablo 23. Modellerde Yer Alan Örtük Değişkenler Arası İlişkiler

	1.	2.	3.	4.	5.
1. Performans Değerleme	-				
2. Ücret Algısı	.70**	-			
3. Terfi	.62**	.74**	-		
4. İşten ayrılma	-.49**	-.47**	-.45**	-	
5. Motivasyon	.33**	.20**	.30**	-.37**	-
6. Örgütsel Sosyal Sermaye	.47**	.30**	.31**	-.35**	.50**

**p<.01

Tablo 23’e göre örtük değişkenler arası korelasyonların hepsinin .01 düzeyinde anlamlıdır. Değişkenler arasındaki en düşük ilişki ücret ile motivasyon arasında ($r=-.20$, $p<.01$) gözlenirken, en yüksek ilişki ise ücret ile terfi arasında gözlenmiştir ($r=.74$, $p<.01$). Modelde yer alan örtük değişkenler arası korelasyonlar hesaplandıktan sonra, modelde yer alan gözlenen değişkenlere ilişkin korelasyonlar da hesaplanmış ve Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24 incelendiğinde, Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği alt boyutlarının, Performans Yönetimi örtük değişkeni altında ele alınan, İşten Ayrılma ve Terfi dışındaki tüm değişkenlere ait parsellerle anlamlı ilişkiler gösterdiği görülmektedir.

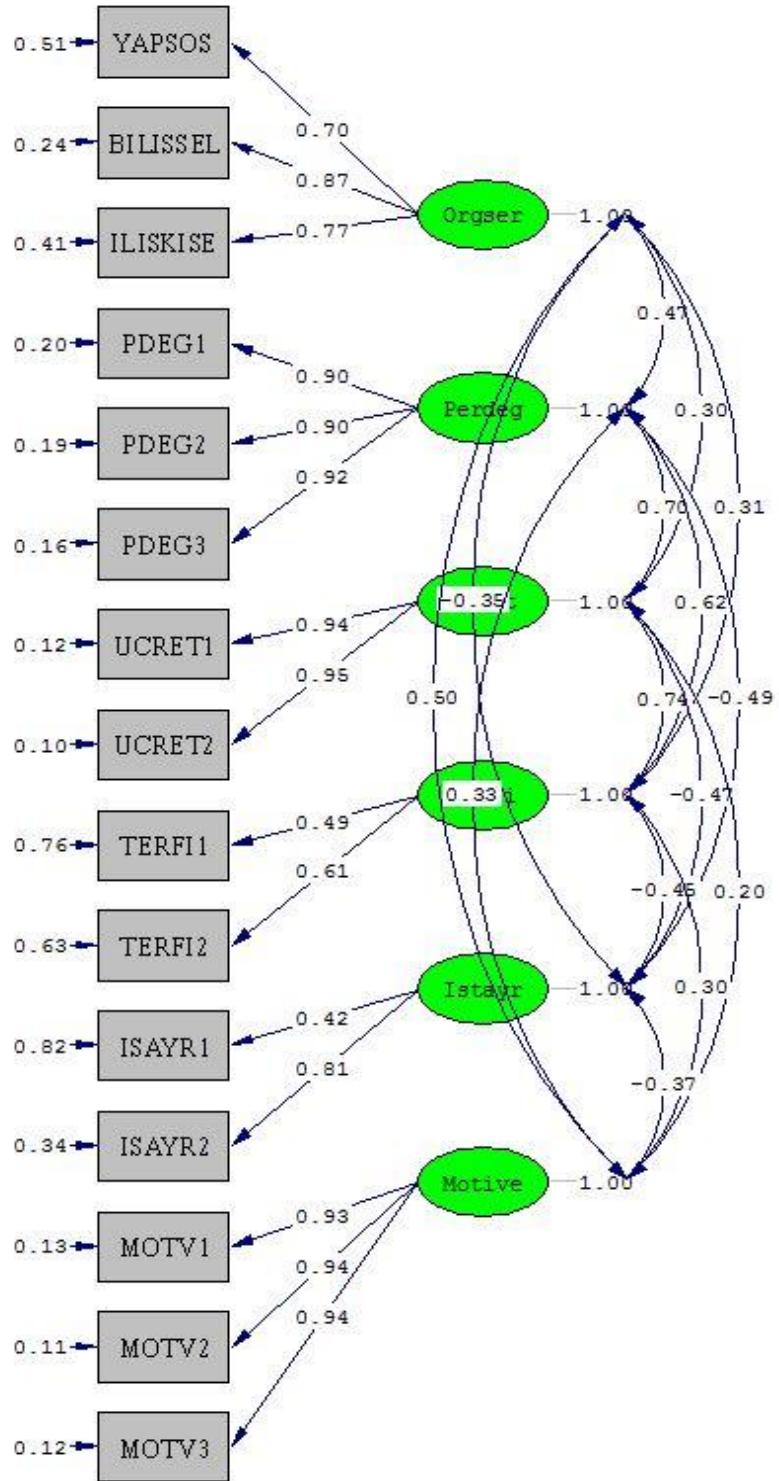
Tablo 24. Hipotetik Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlere Ait Korelasyonlar

	PDEG2	PDEG3	UCRET1	UCRET2	TERFI1	TERFI2	ISAYR1	ISAYR2	MOTV1	MOTV2	MOTV3	YAPS	BILIS	ILISK
PDEG1	.79**	.82**	-.64**	-.63**	-.17**	-.44**	-.13*	-.36**	.23**	.26**	.23**	.28**	.31**	.42**
PDEG2	-	.84**	-.57**	-.57**	-.14*	-.39**	-.16**	-.38**	.36**	.37**	.34**	.30**	.33**	.44**
PDEG3		-	-.59**	-.59**	-.21**	-.39**	-.23**	-.36**	.31**	.32**	.29**	.28**	.30**	.45**
UCRET1			-	.88**	.35**	.37**	.16**	.40**	-.14*	-.18**	-.16**	-.12*	-.14*	-.42**
UCRET2				-	.38**	.44**	.17**	.35**	-.20**	-.23**	-.23**	-.15**	-.15**	-.43**
TERFI1					-	.30**	.10	.20**	-.13*	-.12*	-.12*	.03	-.03	-.11
TERFI2						-	.06	.22**	-.21**	-.19**	-.20**	-.20**	-.19**	-.26**
ISAYR1							-	.34**	-.16**	-.18**	-.15**	.02	-.10	-.17**
ISAYR2								-	-.27**	-.30**	-.30**	-.13*	-.22**	-.35**
MOTV1									-	.90**	.89**	.32**	.36**	.36**
MOTV2										-	.91**	.36**	.40**	.39**
MOTV3											-	.33**	.40**	.39**
YAPS												-	.63**	.49**
BILIS													-	.67**
ILISK														-

*p<.05, **p<.01, PDEG (Performans Değerleme), UCRET (Ücret Algısı), TERFI (Terfi Algısı), ISAYR (İşten Ayrılma), MOTV (Motivasyon), YAPS (Yapısal Sosyal Sermaye), BILIS (Bilişsel Sosyal Sermaye) ve ILISK (İlişkisel Sosyal Sermaye).

4.2.2. Hipotetik Model 1'in Test Edilmesine İlişkin Bulgular

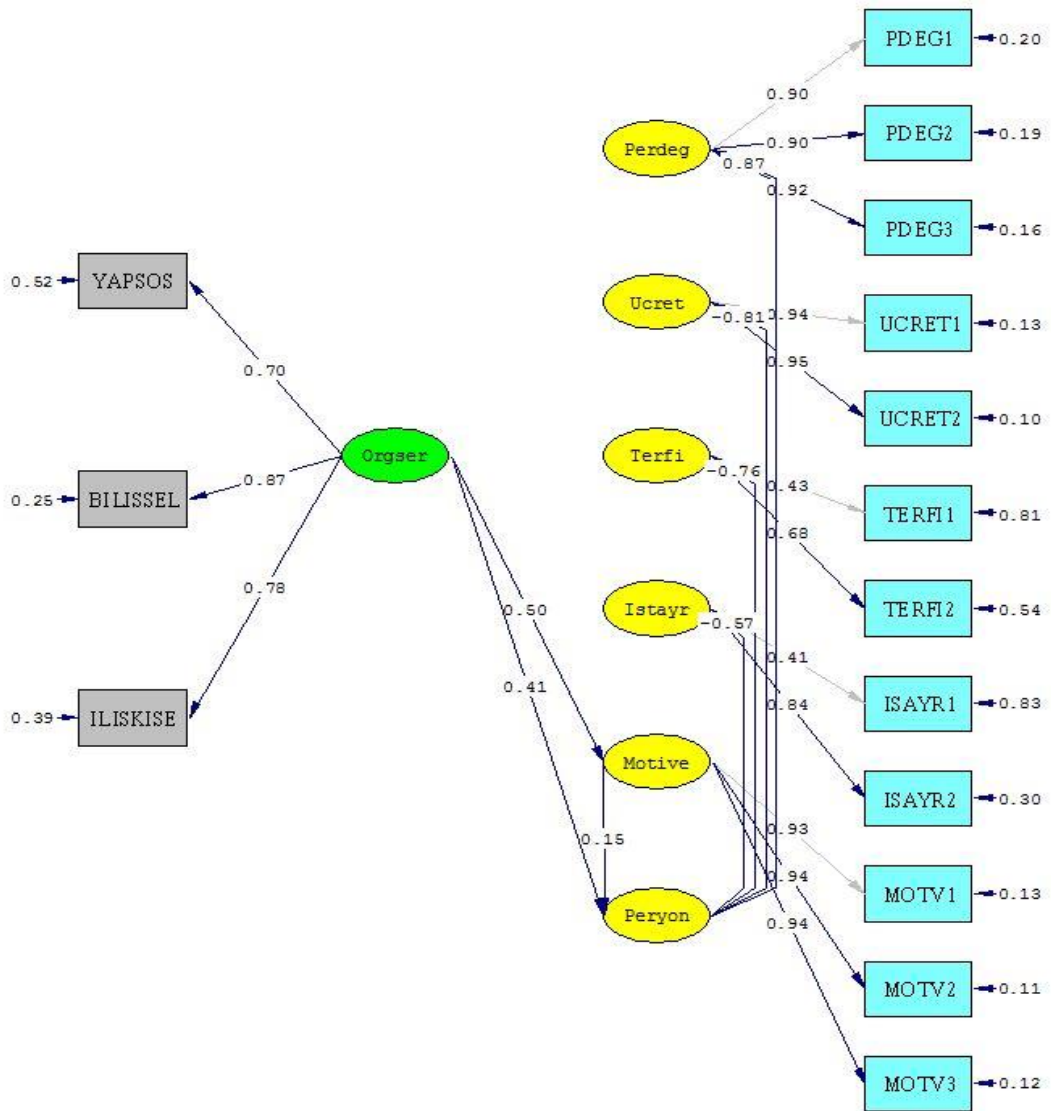
Modeller En Çok Olabilirlik (EO) Tahminleme yöntemi ile test edilmiştir. Analiz sürecinde öncelikle, yolların istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığı t-testi ile incelenmiş, daha sonra tüm modelin veriyle uyumu, modele ilişkin uyum iyiliği indeksleri ile değerlendirilmiştir. Modellerin test edilmesinde iki tür yaklaşım bulunmaktadır; birincisi tek aşamalı, ikincisi ise iki aşamalı model testidir. Bu araştırmada iki aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. İki aşamalı yaklaşımda modeller test edilmeden önce modele ait ölçüm modellerinin test edilmesi öngörülmektedir (Şimşek, 2007). Bu doğrultuda hipotetik modellerin test edilmesi aşamasında geçilmeden önce modellere ait ortak ölçme modeli test edilmiştir. Yapılan analiz sonucunda ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri, $\chi^2 (75, N = 299) = 179.90, p < .01; \chi^2/sd = 2,40; RMSEA = .069$ (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,056 - 0,081); CFI=.97; GFI = .93; NFI = .96; NNFI= .96 ve SRMR= .053 olarak hesaplanmıştır. Ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerleri incelendiğinde, değerlerin kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı belirlenmiştir. Ölçüm modeline ait analiz sonucu da Şekil 23'da verilmiştir.



Chi-Square=179.90, df=75, P-value=0.00000, RMSEA=0.069

Şekil 23. Yapısal Modellere Ait Ölçüm Modeli

Ölçüm modelinin test edilmesi aşamasından sonra, ikinci aşama olarak model testi aşamasına geçilmiştir. Model 1 olarak belirlenen hipotetik modelin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, modele ait uyum iyiliği değerleri, X^2 (83, N = 299) = 214.03, $p < .01$; $X^2/sd = 2,58$; RMSEA = .073 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,061 - 0,085); CFI=.97; GFI = .91; NFI = .95; NNFI= .96 ve SRMR= .062 olarak hesaplanmıştır. Modele ait bu uyum indeksleri incelendiğinde, modelin doğrulandığı görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan model Şekil 24’de verilmiştir.



Chi-Square=214.03, df=83, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 24. Model 1 Analiz Sonuçları

Şekil 24’de sunulan modelde yer alan Örgütsel Sosyal Sermaye, Motivasyon ve Performans Yönetimi arasındaki yol katsayısının istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Örgütsel Sosyal Sermaye ile Performans Yönetimi arasındaki ilişkiye Motivasyonun aracılık edip etmediğini belirlemek için model üzerinde aracılık testi gerçekleştirilmiştir.

4.2.3. Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkide motivasyonun aracılık etkisinin değerlendirilmesi

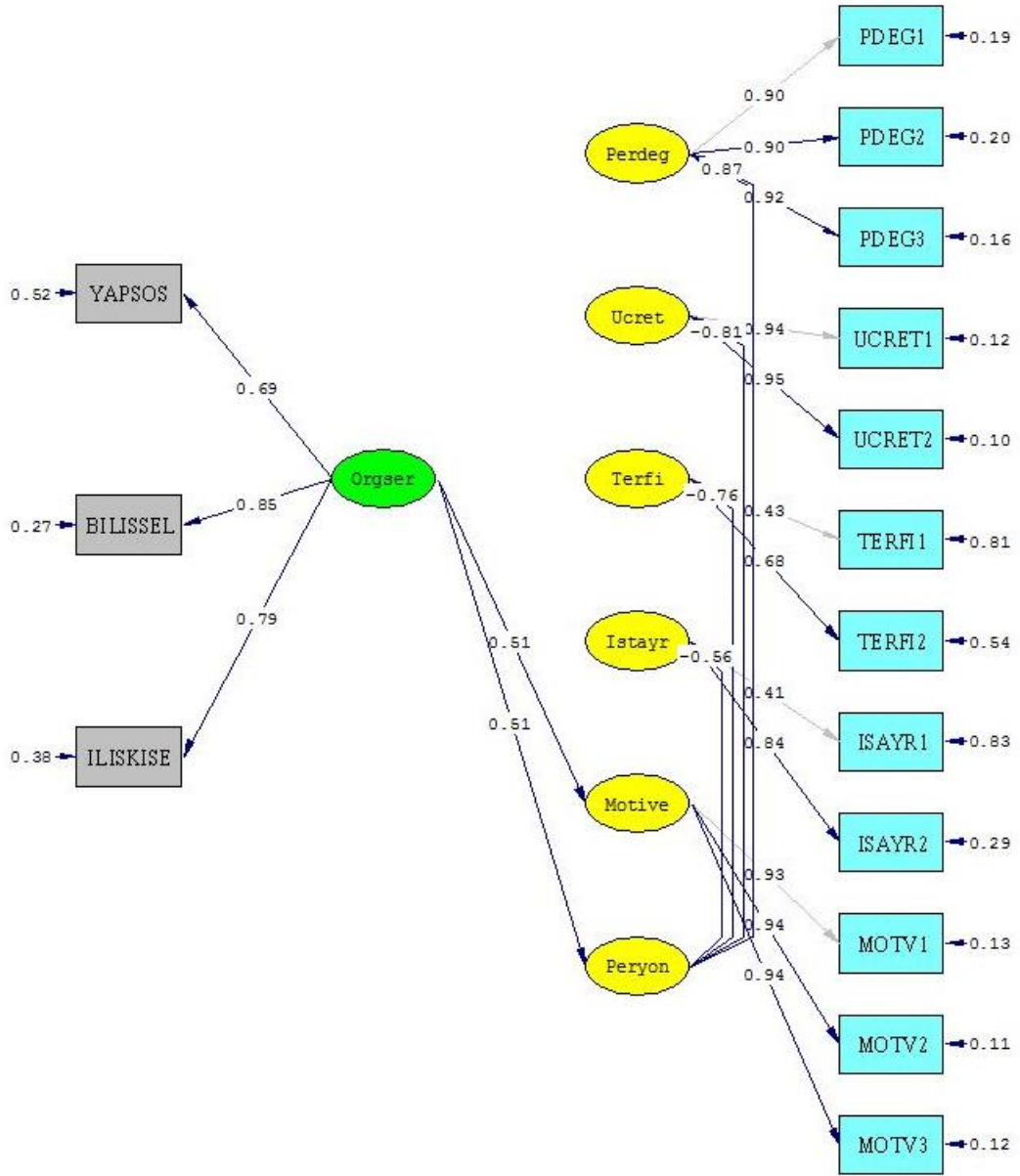
Aracılık etkisinin değerlendirilmesiyle amaç, iki değişken arasındaki ilişkide başka bir değişkeninde varlığının tamamen ya da kısmen bulunmasıdır. Diğer bir deyişle, bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisinin bir başka aracı değişken tarafından nasıl sağlandığının görülmesidir. Aracılık testi değişkenler arasındaki ilişkileri nasıl ortaya çıktığını göstermede etkili bir yöntemdir (Şimşek, 2007: 24).

Aracılık etkisi incelenirken bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi tamamen aracı üzerinden gerçekleşebilir. Bu etkide bağımsız değişkenin bağımlı etkisi üzerinde etkisi varken, aracı değişkenin analize dahil edilmesiyle etki anlamsızlaşıyorsa “tam aracılık”; etki anlamlı ancak daha azalmış ise “kısmi aracılık” etkisinden söz edilebilir (Beğenirbaş, 2013: 193). Tam aracılıkta bağımlı değişken bağımsız değişkeni tamamen aracı üzerinden etkilemektedir. Kısmi aracılık da ise, bağımsız değişken bağımlı değişkeni hem direkt hem de aracı değişken üzerinden etkilemektedir (Turgut, 2013: 136).

Modeldeki aracılık etkisini belirlemek için Baron ve Kinney (1986) metodu kullanılmıştır. Bu yöntemin belirli kriterleri vardır ve modeldeki ilişkiler bu kriterlere göre değerlendirilir. Bu yöntemle ilişkin kriterler; (1) bağımlı (performans yönetimi) ve bağımsız değişken (örgütsel sosyal sermaye) arasında manidar bir ilişkinin olması, (2) bağımsız değişken (örgütsel sosyal sermaye) ile aracı değişken (motivasyon) arasında manidar ilişkinin olması, (3) aracı değişken (motivasyon) ile bağımlı değişken (performans yönetimi) arasında manidar bir ilişki olması ve bu ilişkinin bağımsız değişkenin (örgütsel sosyal sermaye) etkisinin kontrol edilmesi durumunda da devam

etmesi ve (4) aracı değişkenin (motivasyon) bağımlı değişken (performans yönetimi) üzerindeki etkisi kontrol edildiğinde, bağımsız değişken (örgütsel sosyal sermaye) ile bağımlı değişken (performans yönetimi) arasındaki ilişkinin miktarında manidar bir düşüş olması (kısmı aracılık) veya manidar olan ilişkinin artık istatistiksel olarak manidar olmayan (tam aracılık) bir hale gelmesidir (Meydan ve Şeşen, 2011: 129-130).

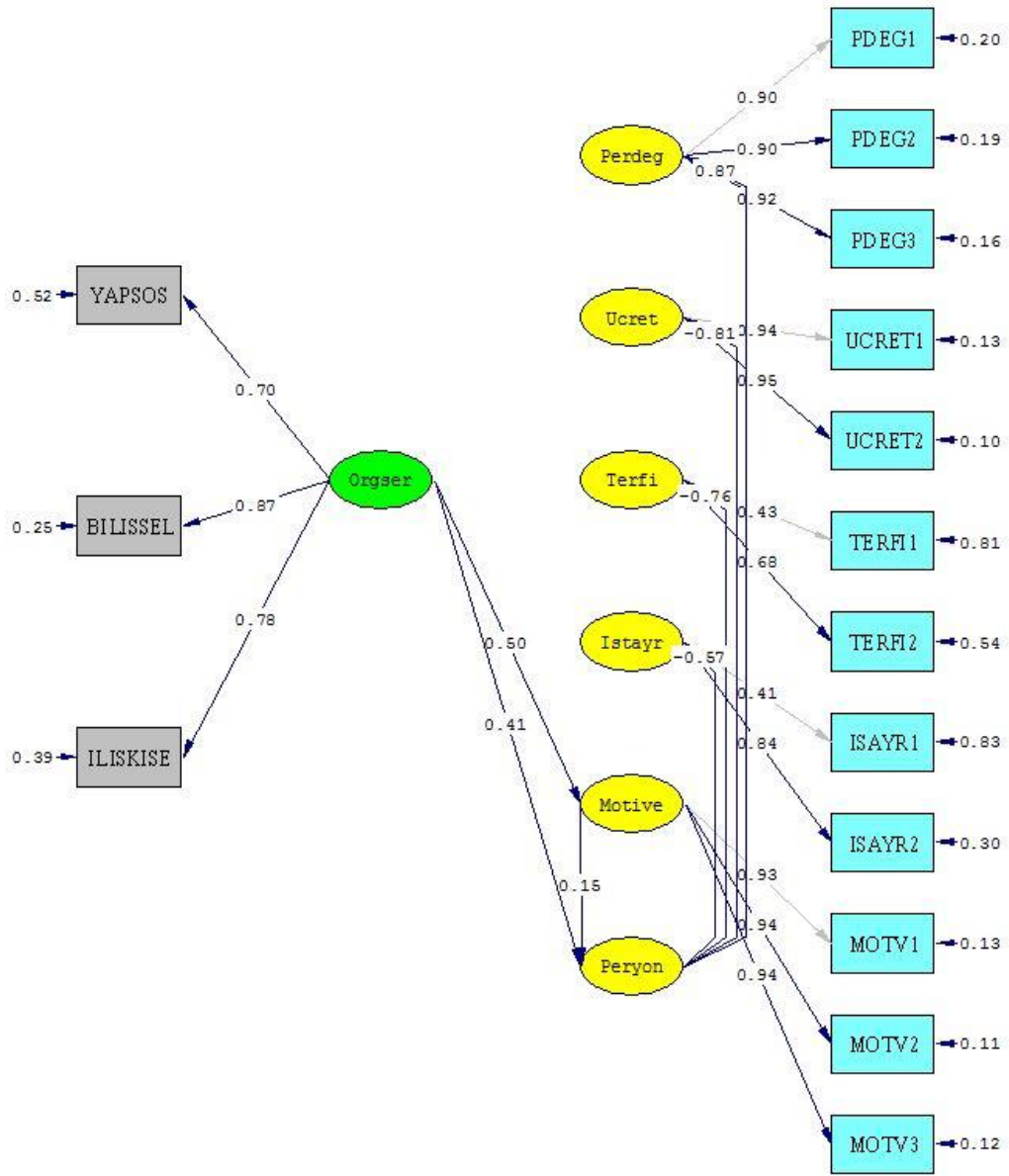
Aracılık yönteminin koşulları ele alındığında, ilk iki koşulun sağlandığı görülmektedir (Şekil 25). Şekil 25 incelendiğinde örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi ($r=.51, p<.01$) ve motivasyon arasında ($r=.51, p<.01$) anlamlı ilişkiler olduğu gözlenmektedir.



Chi-Square=217.22, df=84, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 25. Örgütsel Sosyal Sermaye ile Motivasyon ve Performans Yönetimi Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi

Baron ve Kinney (1986) yönteminin üçüncü ve dördüncü koşullarının değerlendirilmesi için ise yapısal model genel olarak test edilmiştir. Analiz sonucu oluşan sonuçlar Şekil 26'da sunulmuştur.



Chi-Square=214.03, df=83, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

Şekil 26. Aracılık Etkisinin Değerlendirilmesi

Şekil 26'da verilen değerler incelendiğinde, Motivasyon ile Performans Yönetimi arasındaki ilişkinin Örgütsel Sosyal Sermaye değişkeninin etkisi kontrol edildiğinde de devam ettiği görülmektedir ($r=.15, p<.01$). Ayrıca Motivasyon değişkeninin Performans Yönetimi ile ilişkisi modele eklendiğinde, Örgütsel Sosyal Sermaye ile Performans Yönetimi arasındaki ilişkinin azaldığı gözlenmiştir ($r=.41, p<.01$). Modele ilişkin uyum

iyiliği değerleri incelendiğinde de [χ^2 (83, N = 299) = 214.03, $p < .01$; $\chi^2/sd = 2,58$; RMSEA = .073 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,061 - 0,085); CFI=.97; GFI = .91; NFI = .95; NNFI= .96 ve SRMR= .062] modelin kabul edilebilir olduğu görülmektedir. Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkinin, motivasyonun aracı değişken olarak modele dahil edilmesinden sonra da istatistiksel olarak hala anlamlı olduğu görülmektedir ($r=.15, p<.01$). Bu doğrultuda, aracılık kriterleri dikkate alındığında, örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkide, motivasyonun kısmi aracılık etkisine sahip olduğu ifade edilebilir. Çünkü rgtsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında hala istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Modelde yer alan göstergelere ait standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t-değerleri ve açıklayıcılık varyansları aşağıda sunulmuştur (Tablo 25). Tablo 25'de yer alan tüm yol katsayılarının .01 düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 25. Hipotetik Modelin (Model 1) Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları, t-Değerleri ve Açıklayıcılık Varyansları

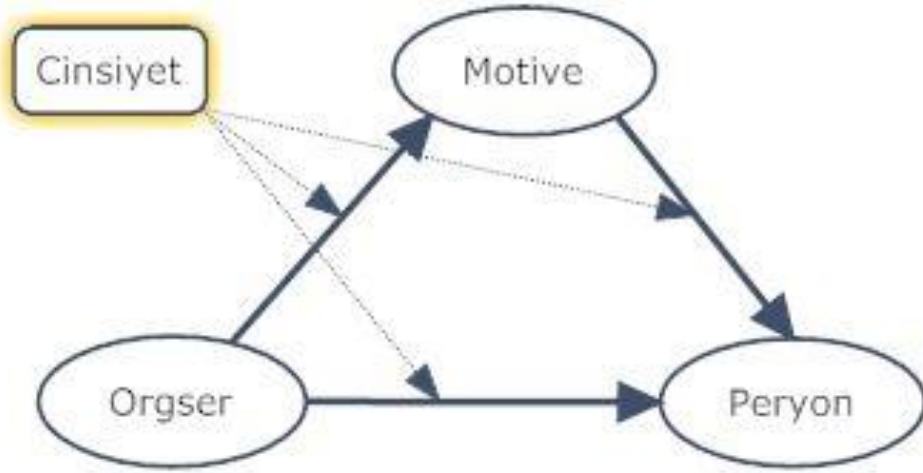
	λ	t	R ²
PDEG1	.90		.80
PDEG2	.90	23,11	.81
PDEG3	.92	24,18	.84
UCRET1	.94		.87
UCRET2	.95	24,46	.91
TERFI1	.43		.18
TERFI2	.69	5,04	.48
ISAYR1	.41		.17
ISAYR2	.84	3,86	.70
MOTV1	.93		.87
MOTV2	.94	31,07	.89
MOTV3	.94	30,53	.88
YAPSOS	.70	12,77	.48
BILISSEL	.87	16,88	.73
ILISKISE	.78	14,71	.62

Tablo 25 incelendiğinde Performans Yönetimi örtük değişkenine ait göstergelerin açıkladıkları varyansların .17 ile .91 arasında, Örgütsel Sosyal Sermaye örtük değişkenine ait göstergelerin açıkladıkları varyans değerlerinin .48 ile .73 arasında, Motivasyon örtük değişkenine ait göstergelerin açıkladıkları varyans değerlerinin ise .87 ile .89 arasında değiştiği gözlenmektedir.

Genel olarak aracılık testi değerlendirildiğinde, örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişki motivasyon üzerinden sağlanmaktadır, ancak örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında doğrudan bir ilişki de hala mevcuttur. Bu durum da örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişki başka aracı değişkenlerin de olabileceğini göstermektedir.

4.3. Cinsiyetin modele (Model 1) etkisinin değerlendirilmesi

Cinsiyetin Model 1 açısından düzenleyici rolünün olup olmadığının incelenmesi açısından kurulan model aşağıdadır. Yapılan çalışmada araştırmaya katılanların yüzde 46,8'i kadın (N=140), yüzde 53,2'si erkek (N=159)tir.



Şekil 27. Cinsiyetin Model 1 İçin Etkisi

Araştırma kapsamında belirlenen Model 1 açısından cinsiyet farklılıklarını belirlemek için öncelikle yapısal modelde yer alan gözlenen değişkenlerle, ilişkisiz örneklem için t-testi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26. Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlerin Cinsiyete Göre t-Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N	Ort.	Ss.	t	p																																																																																																																																								
YAPS	Kadın	140	34,22	6,89	,914	,362																																																																																																																																								
	Erkek	159	33,47	7,20			BILIS	Kadın	140	15,32	2,98	,810	,419	Erkek	159	15,04	3,06	ILISK	Kadın	140	46,14	9,79	1,099	,273	Erkek	159	44,87	10,12	PDEG1	Kadın	140	16,16	4,24	-1,776	,077	Erkek	159	17,03	4,19	PDEG2	Kadın	140	13,58	3,49	-2,548	,011	Erkek	159	14,62	3,58	PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252	Erkek	159	17,16	3,58	UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27
BILIS	Kadın	140	15,32	2,98	,810	,419																																																																																																																																								
	Erkek	159	15,04	3,06			ILISK	Kadın	140	46,14	9,79	1,099	,273	Erkek	159	44,87	10,12	PDEG1	Kadın	140	16,16	4,24	-1,776	,077	Erkek	159	17,03	4,19	PDEG2	Kadın	140	13,58	3,49	-2,548	,011	Erkek	159	14,62	3,58	PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252	Erkek	159	17,16	3,58	UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484								
ILISK	Kadın	140	46,14	9,79	1,099	,273																																																																																																																																								
	Erkek	159	44,87	10,12			PDEG1	Kadın	140	16,16	4,24	-1,776	,077	Erkek	159	17,03	4,19	PDEG2	Kadın	140	13,58	3,49	-2,548	,011	Erkek	159	14,62	3,58	PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252	Erkek	159	17,16	3,58	UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																			
PDEG1	Kadın	140	16,16	4,24	-1,776	,077																																																																																																																																								
	Erkek	159	17,03	4,19			PDEG2	Kadın	140	13,58	3,49	-2,548	,011	Erkek	159	14,62	3,58	PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252	Erkek	159	17,16	3,58	UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																														
PDEG2	Kadın	140	13,58	3,49	-2,548	,011																																																																																																																																								
	Erkek	159	14,62	3,58			PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252	Erkek	159	17,16	3,58	UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																									
PDEG3	Kadın	140	16,68	3,72	-1,149	,252																																																																																																																																								
	Erkek	159	17,16	3,58			UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188	Erkek	159	12,21	3,64	UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																				
UCRET1	Kadın	140	11,63	4,03	-1,319	,188																																																																																																																																								
	Erkek	159	12,21	3,64			UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480	Erkek	159	15,36	3,93	TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																															
UCRET2	Kadın	140	15,02	4,46	-,708	,480																																																																																																																																								
	Erkek	159	15,36	3,93			TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144	Erkek	159	3,00	1,06	TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																										
TERFI1	Kadın	140	2,81	1,14	-1,465	,144																																																																																																																																								
	Erkek	159	3,00	1,06			TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369	Erkek	159	3,03	1,08	ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																					
TERFI2	Kadın	140	2,91	1,18	-,901	,369																																																																																																																																								
	Erkek	159	3,03	1,08			ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818	Erkek	159	2,91	1,43	ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																																
ISAYR1	Kadın	140	2,95	1,41	,231	,818																																																																																																																																								
	Erkek	159	2,91	1,43			ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034	Erkek	159	2,66	1,34	MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																																											
ISAYR2	Kadın	140	2,98	1,23	2,128	,034																																																																																																																																								
	Erkek	159	2,66	1,34			MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964	Erkek	159	24,97	4,52	MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																																																						
MOTV1	Kadın	140	24,99	4,75	,045	,964																																																																																																																																								
	Erkek	159	24,97	4,52			MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																																																																	
MOTV2	Kadın	140	25,27	4,33	,701	,484																																																																																																																																								

	Erkek	159	24,91	4,51		
MOTV3	Kadın	140	24,95	4,40	1,326	,186
	Erkek	159	24,26	4,51		

Tablo 26 incelendiğinde, performans değerlendirme örtük değişkeni için belirlenen ikinci parselin (PDEG2) ve işten ayrılma örtük değişkeni için belirlenen ikinci parselin (ISAYR2) cinsiyetlere göre farklılaştığı ifade edilebilir. Yapısal modelde gözlenen değişkenlerin birbirleri ile ilişkileri bakımından cinsiyet farklılıklarının olup olmadığının belirlenmesi için, kadın ve erkek örnekleminde korelasyonlar hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon tablosu Tablo 27’de sunulmuştur.

Tablo 27. Kadın ve Erkek Örnekleminde Gözlenen Değişkenlerin Korelasyonları

	PDEG1	PDEG2	PDEG3	UCRET1	UCRET2	TERFI1	TERFI2	ISAYR1	ISAYR2	MOTV1	MOTV2	MOTV3	YAPS	BILIS	ILISK
PDEG1	1	.84**	.85**	.67**	.66**	.09	.40**	-.18*	-.36**	.22**	.29**	.25**	.22*	.25**	.32**
PDEG2	.75**	1	.87**	.59**	.57**	.07	.40**	-.21*	-.35**	.32**	.36**	.34**	.20*	.32**	.31**
PDEG3	.79**	.81**	1	.64**	.63**	.16	.34**	-.23**	-.31**	.28**	.32**	.29**	.17*	.23**	.31**
UCRET1	.62**	.55**	.54**	1	.88**	.29**	.37**	-.15	-.39**	.08	.13	.14	.11	.16	.38**
UCRET2	.61**	.57**	.55**	.89**	1	.36**	.50**	-.19*	-.36**	.13	.18*	.18*	.12	.23**	.40**
TERFI1	.23**	.19*	.26**	.41**	.41**	1	.33**	-.05	-.11	.11	.11	.12	-.03	-.01	.02
TERFI2	.47**	.38**	.43**	.35**	.36**	.26**	1	-.09	-.18*	.22**	.21*	.20*	.19*	.19*	.14
ISAYR1	-.07	-.12	-.22**	-.17*	-.16*	-.15	-.04	1	.40**	-.21*	-.26**	-.26**	.12	-.07	-.13
ISAYR2	-.34**	-.38**	-.38**	-.41**	-.34**	-.26**	-.25**	.29**	1	-.21*	-.26**	-.26**	-.07	-.10	-.24**
MOTV1	.24**	.41**	.34**	.19*	.26**	.15	.21**	-.12	-.33**	1	.93**	.91**	.27**	.36**	.31**
MOTV2	.25**	.40**	.33**	.24**	.28**	.14	.17*	-.12	-.34**	.87**	1	.94**	.30**	.40**	.34**
MOTV3	.24**	.37**	.30**	.19*	.28**	.13	.21**	-.07	-.35**	.88**	.89**	1	.33**	.42**	.35**
YAPS	.35**	.40**	.39**	.14	.18*	-.01	.21**	-.06	-.20*	.36**	.40**	.33**	1	.66**	.45**
BILIS	.37**	.37**	.37**	.13	.09	.06	.20*	-.12	-.33**	.35**	.40**	.38**	.61**	1	.71**
ILISK	.53**	.58**	.59**	.48**	.48**	.20*	.38**	-.19*	-.45**	.40**	.42**	.41**	.51**	.63**	1

*p<.05, **p<.01, Tablonun üst yarısında kadın, alt yarısında ise erkek örneklemindeki korelasyonlar yer almaktadır. PDEG (Performans Değerleme), UCRET (Ücret Algısı), TERFI (Terfi Algısı), ISAYR (İşten Ayrılma), MOTV (Motivasyon), YAPS (Yapısal Sosyal Sermaye), BILIS (Bilişsel Sosyal Sermaye) ve ILISK (İlişkisel Sosyal Sermaye).

Tablo 27’de verilen korelasyon değerleri incelendiğinde, Performans Değerleme rtk değişkenine ait üç parselin (PDEG1, PDEG2 ve PDEG3), Terfi Algısı değişkenine ait birinci parselle (TERFI1) erkek örnekleminde istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterdikleri ancak bu ilişkilerin kadın örnekleminde anlamsız olduğu görülmektedir. cret Algısı rtk değişkenine ait birinci parselin (UCRET1), Motivasyon rtk değişkenine ait tüm parsellerle (MOTV1, MOTV2 ve MOTV3) erkek örnekleminde anlamlı ilişkiler gösterdiği ancak bu ilişkilerin kadın örnekleminde anlamsız olduğu da görülmektedir. Ayrıca İşten Ayrılma rtk değişkenine ait birinci parselin (ISAYR1), Motivasyon rtk değişkenine ait tüm parsellerle (MOTV1, MOTV2 ve MOTV3) kadın örnekleminde anlamlı ilişkiler gösterdiği ancak bu ilişkilerin erkek örnekleminde anlamsız olduğu da görülmektedir.

Cinsiyet farklılıklarının belirlenmesine yönelik analizler sonucunda, yapısal modelde cinsiyet açısından farklılıklarına olabileceğini destekleyen veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda, yapısal model de genel olarak cinsiyetler arası farklılaşma bağlamında değerlendirilmiştir.

4.3.1. Yapısal modele ait ölçüm modelinin cinsiyetler arası eşdeğerliğinin test edilmesi

Çoklu grup analizlerinde, yapısal modellerin karşılaştırılması için ön şart, modele ait ölçüm modelinin her bir örnekleme için de eşdeğer olmasıdır. Bir lm modelinin gruplar arası eşdeğer olması; ölçüm modeline ait faktör yüklerinin, faktörler arası korelasyonların ve hata varyanslarının her bir grup için de farklılaşmaması anlamına gelmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013: 735). Çoklu grup analizine geçilmeden ölçüm modelinin her bir örnekleme için de geçerliliği değerlendirilmiştir. Her bir örnekleme için ölçüm modelinin uyum değerleri Tablo 28’de sunulmuştur.

Tablo 28. Kadın ve Erkek Örneklemi Ölçüm Modelleri Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Aralık	Kadın Örneklemi	Erkek Örneklemi
χ^2	χ^2	122,65	136,33
df	-	75	75
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$	1,63	1,81
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq .10$.068	.072
RMSEA (%95)	-	.055; .089	.052; .091
SRMR	$0 \leq SRMR \leq .10$.057	.059
NFI	$.90 \leq NFI \leq 1.00$.94	.94
NNFI	$.90 \leq NNFI \leq 1.00$.96	.96
GFI	$.90 \leq NNFI \leq 1.00$.89	.90
CFI	$.90 \leq CFI \leq 1.00$.97	.97

Tablo 28 incelendiğinde yapısal modele ait ölçüm modelinin her iki örneklem için de kabul edilebilir uyuma sahip olduğu görülmektedir.

Farklılaşma olup olmadığı Ki-Kare farklılık testi ile yapılmaktadır. Ölçüm eşdeğerliği ile ilgili yapılan analizlerin sonuçları Tablo 29’da sunulmuştur.

Tablo 29. Ölçüm Eşdeğerliğinin Test Edilmesi

	χ^2	sd	χ^2/s d	CF I	RMSE A	RMSEA ¹	AIC	$\Delta\chi^2$	Δsd
Model A	330,7 6	19 5	1,70	.96	.068	.056 - .081	420.7 6		
Model B	325,9 9	18 6	1,75	.96	.071	.058 - .084	433.9 9	4,77	9 (21.666)
Model C	298,9 9	17 1	1,75	.96	.071	.057- .084	436.9 9	31,77	24 (42.980)
Model D	261,4 1	15 6	1,68	.97	.067	.053 - .082	429.4 1	69,35* *	39 (62,428)
Model E	297,2 3	18 0	1,65	.97	.066	.053 - .079	417.2 3	33,53* *	15 (30.578)
Model F	284,8 8	16 2	1,76	.97	.071	.058 - .085	440.8 8	45,88	32 (58.486)
Model G	313,5 5	18 9	1,66	.97	.067	.053 - .079	415.5 5	17,21* *	6 (16.812)

**p<.01, ¹RMSEA için %90 Güven aralığı.

Model A: Faktör yükleri, korelasyonları ve hata varyansları sabit.

Model B: Faktör yükleri serbest

Model C: Faktörler yükleri ve faktörler arası korelasyonlar serbest

Model D: Faktör yükleri, faktör korelasyonları ve hata varyansları serbest.

Model E: Sadece gözlenen değişkenlere ilişkin hata varyansları serbest.

Model F: Faktör yükleri, faktörler arası korelasyonlar ve belli hata varyansları (PDEG1-ISAYR2) serbest.

Model G: Sadece gözlenen değişkenlere ait hata belirli hata varyansları (MOTV1, MOTV2, MOTV3, YAPSOS, BILISSEL ve ILISKISEL) serbest.

Tablo 29'a göre, ölçüm modeline ait faktör yüklerinin, faktörler arası korelasyonların ve hata varyanslarının her iki cinsiyet içinde eşdeğer olduğunun kabul edildiği model (Model A) ile bu değerlerin her iki cinsiyet için de farklı hesaplanan diğer modellerle (Model D) karşılaştırıldığında modelde anlamlı bir iyileşme olduğu Ki-Kare farklılık testi sonucu ile belirlenmiştir [$\Delta\chi^2 (39) = 69.35, p < .01$]. Ölçüm modeline ait bu iyileşmenin sadece hata varyanslarından kaynaklanabileceği göz önünde bulundurularak analize devam edilmiştir çünkü, faktör yükleri ve faktör korelasyonlarının serbest bırakıldığı modelde (Model C) manidar bir iyileşme gözlenememiştir [$\Delta\chi^2 (24) = 31.77, p > .01$]. Bu doğrultuda sadece hata varyanslarının her iki modelde de değişebileceği hipotezinin test edildiği modellerle (Model E) karşılaştırma yapılmış, analiz sonucunda bu modeldeki değişimin manidar olduğu görülmüştür [$\Delta\chi^2 (15) = 33.53, p < .01$]. Hata varyanslarının her iki grubun ölçüm modelinde farklılaştığına yönelik hipotezin doğrulanmasından sonra hangi hata varyanslarının değiştiğine yönelik spesifik modeller test edilmiş ve analiz sonucunda, MOTV1 (Motivasyon değişkenine ait birinci parsel), MOTV2 (Motivasyon değişkenine ait ikinci parsel), MOTV3 (Motivasyon değişkenine ait üçüncü parsel), YAPSOS (Örgütsel sosyal sermaye ölçeğinin yapısal sosyal sermaye alt boyutu toplam puanı), ILISKISEL (Örgütsel sosyal sermaye ölçeğinin ilişkisel sosyal sermaye alt boyutu toplam puanı) ve BILISSEL (Örgütsel sosyal sermaye ölçeğinin bilişsel sosyal sermaye alt boyutu toplam puanı) gözlenen değişkenlerine ait hata varyanslarının ölçüm modelleri açısından farklılaştığı görülmüştür.

Analiz sonuçlarına göre, cinsiyetler arası ölçüm eşdeğerliğinin kısmi olarak sağlandığı ve yapılacak olan model karşılaştırmalarında bu hata varyanslarının da serbest bırakılması gerektiği belirlenmiştir. Kısmi ölçme eşdeğerliği sağlandığı için yapısal modelin cinsiyetler arası karşılaştırılması kısmına geçilebilir.

4.3.2. Cinsiyetin modele etkisinin test edilmesi

Yapısal modelde örgütsel sosyal sermayenin performans yönetimi ile ilişkisine motivasyonun kısmi aracılık etkisinin belirlendiği modele cinsiyetin etkisinin olup olmadığı bu aşama değerlendirilmiştir. Bu farklılaşma Ki-Kare farklılık testi ile analiz edilmiştir. Yapısal modelin cinsiyetler arası farklılaşmasına ilişkin analiz sonuçları Tablo 30’da sunulmuştur.

Tablo 30. Yapısal Modele Cinsiyetin Etkisinin Test Edilmesi

	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	RMSEA	RMSEA ¹	AIC	$\Delta\chi^2$	Δsd
Model A	347,14	197	1,76	.96	.072	.059 - .084	433.14		
Model B	343,98	194	1,77	.96	.072	.060 - .084	435.98	3,16	3 (11.345)

¹RMSEA için %90 güven aralığı

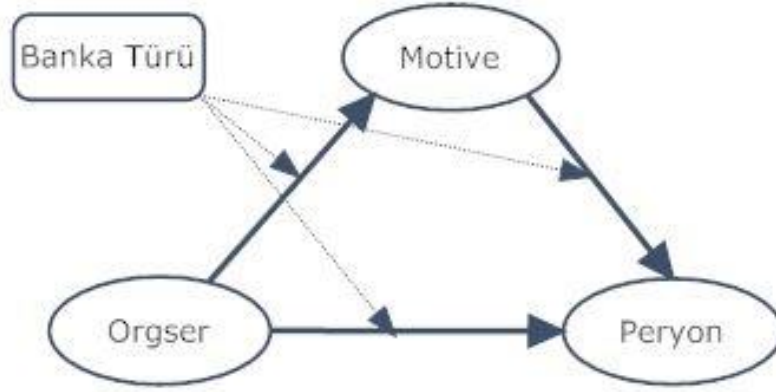
Model A: Parametrelerin, her iki cinsiyet açısından değişmez kabul edildiği model

Model B: Parametrelerin, her iki cinsiyet açısından farklı hesaplandığı model.

Tablo 30 incelendiğinde, yapısal modelde yer alan örgütsel sosyal sermaye, performans yönetimi ve motivasyon arasındaki ilişkilerin her iki cinsiyet için de aynı kabul edildiği model (Model A) ile her iki cinsiyet için de farklı hesaplandığı model (Model B) arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir [$\Delta\chi^2 (3) = 3.16, p>.01$]. Yapılan analizler sonucunda cinsiyetin, modelde düzenleyici etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

4.4. Banka türünün modele (Model 1) etkisinin değerlendirilmesi

Banka türünün Model 1 çerçevesinde düzenleyici rolünün olup olmadığının belirlenmesi için kurulan model aşağıdadır. Araştırmaya katılan banka çalışanlarının yüzde 22,4’ü kamu bankasında (N=67) çalışırken, yüzde 77,6’sı özel bir bankada (N=232) çalışmaktadır.



Şekil 28. Banka Türünün Model 1 İçin Etkisi

Araştırma kapsamında belirlenen modelin banka türü açısından farklılıklarını belirlemek için öncelikle yapısal modelde yer alan gözlenen değişkenlerle, ilişkisiz örneklemeler için t-testi yapılmıştır. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31. Yapısal Modelde Yer Alan Gözlenen Değişkenlerin Banka Türüne Göre t-Testi Sonuçları

	Banka Türü	N	Ort.	Ss.	t	p
YAPS	Kamu	67	33,80	6,67	-0,034	0,973
	Özel	232	33,83	7,17		
BILIS	Kamu	67	15,07	3,19	-0,294	0,769
	Özel	232	15,20	2,98		
ILISK	Kamu	67	44,09	9,62	-1,277	0,202
	Özel	232	45,86	10,05		
PDEG1	Kamu	67	15,10	4,48	-3,401	0,001
	Özel	232	17,06	4,06		
PDEG2	Kamu	67	12,90	3,73	-3,278	0,001
	Özel	232	14,49	3,45		

PDEG3	Kamu	67	15,91	4,09	-2,642	0,009
	Özel	232	17,23	3,46		
UCRET1	Kamu	67	13,03	3,83	2,369	0,018
	Özel	232	11,78	3,80		
UCRET2	Kamu	67	15,57	4,26	1,719	0,087
	Özel	232	14,57	4,14		
TERFI1	Kamu	67	3,01	1,26	-0,610	0,542
	Özel	232	3,11	1,05		
TERFI2	Kamu	67	3,39	1,27	2,982	0,003
	Özel	232	2,93	1,07		
ISAYR1	Kamu	67	3,21	1,33	1,833	0,068
	Özel	232	2,85	1,44		
ISAYR2	Kamu	67	3,01	1,34	1,474	0,141
	Özel	232	2,75	1,28		
MOTV1	Kamu	67	24,57	4,90	-0,829	0,408
	Özel	232	25,10	4,55		
MOTV2	Kamu	67	24,61	4,29	-0,984	0,326
	Özel	232	25,22	4,46		
MOTV3	Kamu	67	24,37	4,81	-0,441	0,660
	Özel	232	24,65	4,37		

Tablo 31 incelendiğinde, Performans Değerleme değişkenine ait tüm parsellerin, Ücret ve Terfi değişkenlerine ait birer parselin banka türüne göre farklılaştığı görülmektedir.

Yapısal modelde gözlenen değişkenlerin birbirleri ile ilişkilerinin banka türü açısından farklılıklarının olup olmadığının belirlenmesi için, kamu ve özel banka personeli örnekleminde korelasyonlar hesaplanmıştır. Elde edilen korelasyon tablosu Tablo 32’de sunulmuştur.

Tablo 32. Kamu ve Özel Banka Çalışanı Örnekleminde Gözlenen Değişkenlerin Korelasyonları

	PDEG1	PDEG2	PDEG3	UCRET1	UCRET2	TERFI1	TERFI2	ISAYR1	ISAYR2	MOTV1	MOTV2	MOTV3	YAPS	BILIS	ILISK
PDEG1	1	.84**	.85**	-.66**	-.65**	-.05	-.61**	-.01	-.44**	.10	.10	.08	.27*	.29*	.39**
PDEG2	.77**	1	.84**	-.55**	-.61**	-.12	-.51**	-.01	-.34**	.23	.18	.18	.33**	.35**	.33**
PDEG3	.80**	.83**	1	-.69**	-.70**	-.19	-.47**	-.13	-.34**	.14	.13	.13	.20	.17	.34**
UCRET1	-.63**	-.57**	-.55**	1	.90**	.29*	.47**	.10	.53**	.04	-.03	-.06	-.19	-.09	-.33**
UCRET2	-.62**	-.54**	-.55**	.88**	1	.33**	.56**	.08	.45**	-.01	-.03	-.08	-.21	-.07	-.35**
TERFI1	-.23**	-.16*	-.23**	.39**	.41**	1	.14	.17	.18	-.17	-.16	-.17	.11	.06	-.09
TERFI2	-.35**	-.32**	-.33**	.31**	.38**	.38**	1	.12	.40**	-.21	-.14	-.18	-.14	-.17	-.24
ISAYR1	-.14*	-.19**	-.24**	.16*	.19**	.09	.02	1	.14	-.23	-.22	-.19	.17	.08	.13
ISAYR2	-.32**	-.38**	-.35**	.36**	.31**	.21**	.15*	.39**	1	-.26*	-.30*	-.30*	-.07	-.10	-.27*
MOTV1	.27**	.41**	.37**	-.18**	-.25**	-.11	-.21**	-.14*	-.27**	1	.87**	.87**	.30*	.38**	.27*
MOTV2	.31**	.42**	.38**	-.22**	-.28**	-.11	-.20**	-.17*	-.30**	.91**	1	.91**	.37**	.35**	.22
MOTV3	.29**	.40**	.35**	-.19**	-.27**	-.10	-.20**	-.14*	-.29**	.89**	.92**	1	.41**	.32**	.22
YAPS	.29**	.30**	.31**	-.11	-.13*	.01	-.22**	-.01	-.15*	.33**	.36**	.31**	1	.62**	.47**
BILIS	.32**	.33**	.35**	-.15*	-.18**	-.06	-.20**	-.15*	-.26**	.35**	.42**	.42**	.64**	1	.65**
ILISK	.42**	.47**	.48**	-.44**	-.45**	-.12	-.26**	-.23**	-.36**	.38**	.43**	.43**	.49**	.67**	1

*p<.05, **p<.01, Tablonun üst yarısında kamu, alt yarısında ise özel banka personeli örneklemindeki korelasyonlar yer almaktadır. PDEG (Performans Değerleme), UCRET (Ücret Algısı), TERFI (Terfi Algısı), ISAYR (İşten Ayrılma), MOTV (Motivasyon), YAPSOS (Yapısal Sosyal Sermaye), BILISSEL (Bilişsel Sosyal Sermaye) ve ILISKISEL (İlişkisel Sosyal Sermaye).

Tablo 32’de verilen korelasyon değerleri incelendiğinde, yapısal modelde yer alan gözlenen değişkenler arası ilişkilerin banka türüne göre farklılaştıkları görülmektedir.

Tabloda yer alan korelasyonlardan bazılarının özel banka personeli örnekleminde istatistiksel olarak anlamlı iken, kamu bankası personeli örnekleminde anlamlı olmadıkları görülmektedir. Bu korelasyonlar tabloda kalın italik olarak belirtilmiştir.

Banka türü açısından farklılıkların belirlenmesine yönelik analizler sonucunda, yapısal modelde farklılıkların olabileceğini destekleyen veriler elde edilmiştir. Bu doğrultuda, yapısal model de genel olarak banka türleri arası farklılaşma bağlamında değerlendirilmiştir.

4.4.1. Yapısal modele ait ölçüm modelinin banka türleri arası eşdeğerliğinin test edilmesi

Çoklu grup analizi, cinsiyetler açısından farklılaşmanın test edildiği gibi Ki-Kare farklılık testi ile yapılmaktadır. Öncelikle ölçüm modelinin her iki örneklem için de geçerli olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan analize ilişkin uyum değerleri Tablo 33’de sunulmuştur.

Tablo 33. Kamu Bankası ve Özel Banka Personeli Örneklemeleri Ölçüm Modeli Uyum Değerleri

Uyum İndeksi	Kabul Edilebilir Aralık	Kamu Bankası Örneklemi	Özel Banka Örneklemi
χ^2	χ^2	113,51	167,07
df	-	75	75
χ^2/df	$0 \leq \chi^2/df \leq 5$	1,51	2,23
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.08$	0,088	0,073
RMSEA (%95)	-	0,053; 0,12	0,058; 0,088
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.08$	0,075	0,054
NFI	$0.90 \leq NFI \leq 1.00$	0,87	0,95
NNFI	$0.90 \leq NNFI \leq 1.00$	0,92	0,96
CFI	$0.90 \leq CFI \leq 1.00$	0,95	0,97

Tablo 33 incelendiğinde, yapısal modele ait ölçüm modelinin her iki örneklem için de kabul edilebilir sınırlar içinde yer aldığı görülmektedir. Banka türleri açısından ölçüm eşdeğerliği ile ilgili yapılan analizlerin sonuçları Tablo 34’de sunulmuştur.

Tablo 34. Ölçüm Eşdeğerliğinin Test Edilmesi

	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	RMSEA	RMSEA ¹	AIC	$\Delta\chi^2$	Δsd
Model A	277,54	195	1,42	.97	.066	.047 - .083	367.54		
Model B	260,12	186	1,40	.97	.064	.044 - .081	368.12	17,42	9 (21,666)
Model C	254,48	171	1,49	.97	.070	.051- .088	392.48	23,06	24 (42.980)
Model D	219,13	156	1,40	.97	.064	.043 - .083	387.13	58,41	39 (38,885)

¹RMSEA için %90 Güven aralığı.

Model A: Faktör yükleri, korelasyonları ve hata varyansları sabit.

Model B: Faktör yükleri serbest

Model C: Faktörler yükleri ve faktörler arası korelasyonlar serbest

Model D: Faktör yükleri, faktör korelasyonları ve hata varyansları serbest.

Tablo 34 incelendiğinde, ölçüm modeline ait faktör yüklerinin, faktörler arası korelasyonların ve hata varyanslarının her iki banka türü örnekleme için de eşdeğer olduğunun kabul edildiği model (Model A) ile bu değerlerin her iki örnekleme için de farklı hesaplandığı model (Model D) karşılaştırıldığında modelde anlamlı bir iyileşme olmadığı Ki-Kare farklılık testi sonucu ile belirlenmiştir [$\Delta\chi^2 (39) = 58.41, p>.01$]. Bu durumda yapısal modele ait ölçüm modelinin her iki banka türü örnekleme içinde eşdeğer olduğu ifade edilebilir. Ölçüm eşdeğerliği sağlandığı için banka türünün yapısal modele (Model 1) etkisi değerlendirilebilir. Bu durumda bir sonraki aşamaya geçilmiştir.

4.4.2. Banka türünün modele etkisinin test edilmesi

Yapısal modelde örgütsel sosyal sermayenin performans yönetimi ile ilişkisine motivasyonun kısmi aracılık etkisinin belirlendiği modele banka türünün etkisinin olup olmadığı da bu aşama değerlendirilmiştir. Bu farklılaşma yine Ki-Kare farklılık testi ile analiz edilmiştir. Yapısal modelin cinsiyetler arası farklılaşmasına ilişkin analiz sonuçları Tablo 35’de sunulmuştur.

Tablo 35. Yapısal Modele Banka Türünün Etkisinin Test Edilmesi

	χ^2	sd	χ^2/sd	CFI	RMSEA	RMSEA ¹	AIC	$\Delta\chi^2$	Δsd
Model A	298,23	203	1,47	.96	.069	.052 - .085	372.23		
Model B	294,28	200	1,47	.96	.069	.052 - .086	374.28	3,95	3 (11,345)

¹RMSEA için %90 güven aralığı

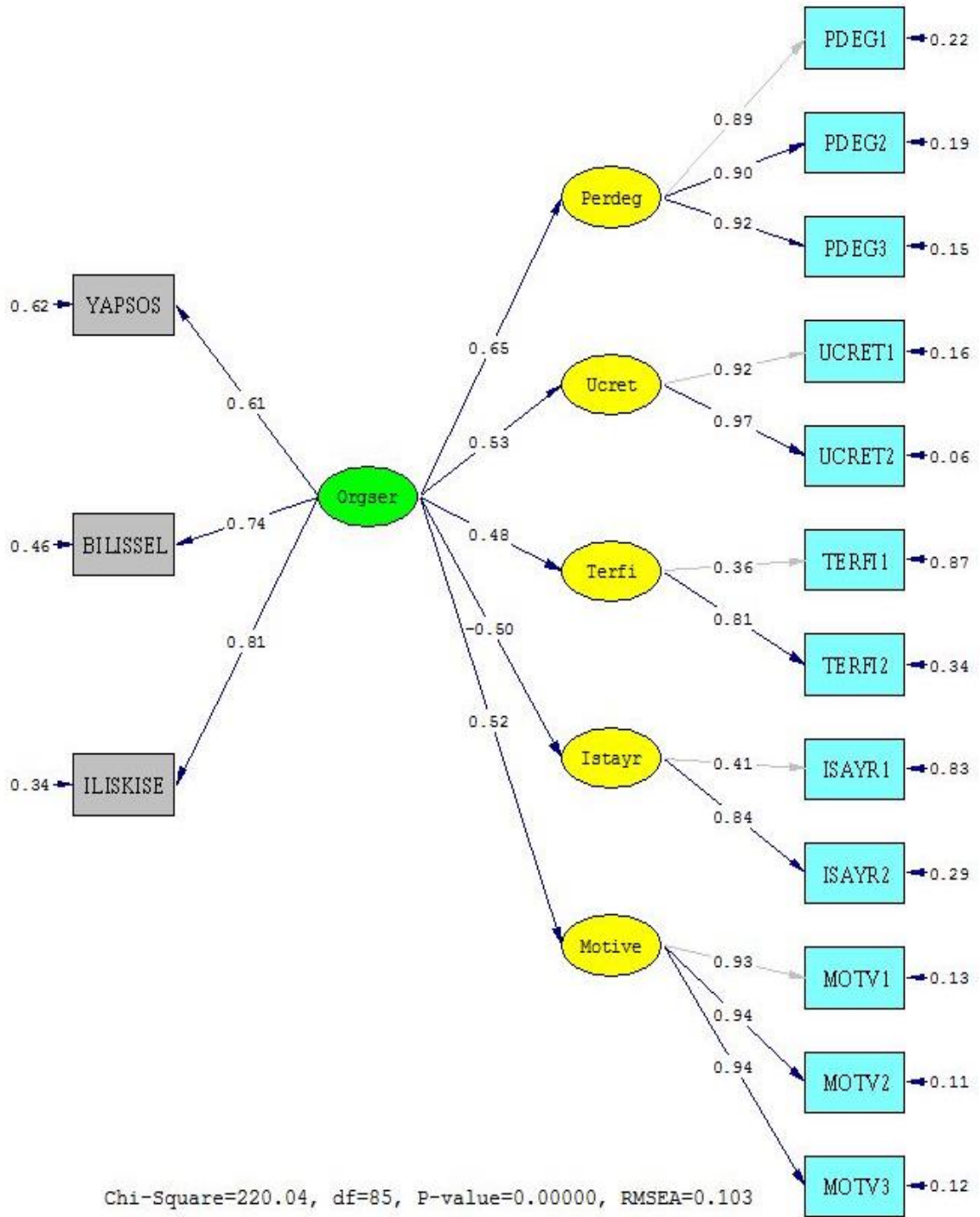
Model A: Parametrelerin, her iki cinsiyet açısından değişmez kabul edildiği model

Model B: Parametrelerin, her iki cinsiyet açısından farklı hesaplandığı model.

Tablo 35 incelendiğinde, yapısal modelde yer alan örgütsel sosyal sermaye, performans yönetimi ve motivasyon arasındaki ilişkilerin her iki banka türü için de aynı kabul edildiği model (Model A) ile her iki örnekleme için de farklı hesaplandığı model (Model B) arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı görülmektedir [$\Delta\chi^2 (3) = 3.95, p>.01$]. Yapılan analizler sonucunda banka türünün, modelde düzenleyici etkisinin olmadığı ifade edilebilir.

4.5. Hipotetik Model 2'nin test edilmesi

Model 2 (Şekil 22) olarak belirlenen hipotetik modelin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen analiz sonucunda, modele ait uyum iyiliği değerleri, X^2 (85, N = 299) = 220.04, $p < .01$; $X^2/sd = 2,59$; RMSEA = .10 (RMSEA için %90 güven aralığı = 0,087 - 0,12); CFI=.95; GFI = .85; NFI = .91; NNFI= .93 ve SRMR= .10 olarak hesaplanmıştır. Modele ait bu uyum indeksleri incelendiğinde, modelin doğrulandığı görülmektedir. Yapılan analiz sonucunda ulaşılan model Şekil 29'da verilmiştir.



Şekil 29. Model 2 Analiz Sonuçları

Şekil 29’da sunulan modelde yer alan yol katsayıları değerlendirildiğinde, modelde yer alan tüm yolların istatistiksel olarak .05 düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, örgütsel sosyal sermaye ile performans değerlendirme arasındaki regresyon katsayısı .65, örgütsel sosyal sermaye ile ücret algısı arasındaki regresyon katsayısı .53, örgütsel sosyal sermaye ile terfi algısı arasındaki regresyon katsayısı .48, örgütsel sosyal sermaye ile işten ayrılma arasındaki regresyon katsayısı -.50 ve örgütsel sosyal sermaye ile motivasyon arasındaki regresyon katsayısı da .52’dir.

Modelde yer alan göstergelere ait standartlaştırılmış regresyon katsayıları, t-değerleri ve açıklayıcılık varyansları aşağıda sunulmuştur (Tablo 36). Tablo 36’da yer alan tüm yol katsayılarının .01 düzeyinde anlamlı olduğu belirlenmiştir.

Tablo 36. Hipotetik Modelin (Model 2) Standartlaştırılmış Regresyon Katsayıları, t-değerleri ve Açıklayıcılık Varyansları

	λ	t	R ²
PDEG1	.89		.78
PDEG2	.90	16,02	.81
PDEG3	.92	16,66	.85
UCRET1	.92		.84
UCRET2	.97	11,84	.94
TERFI1	.36		.13
TERFI2	.81	2,01	.66
ISAYR1	.41		.17
ISAYR2	.84	2,42	.71
MOTV1	.93		.87
MOTV2	.94	21,98	.89
MOTV3	.94	21,60	.88
YAPSOS	.61	7,71	.38
BILISSEL	.74	9,74	.54
ILISKISE	.81	11,15	.66

Tablo 36 incelendiğinde örtük değişkenlere ait göstergelerin açıkladıkları varyansların .13 ile .94 arasında değiştii gözlenmektedir.

Yapısal modelde açıklanan varyanslar değerlendirildiğinde, örgütsel sosyal sermayenin; performans değerlemede açıkladığı varyansın .42, ücret algısında açıkladığı varyansın .28, terfide açıkladığı varyansın .23, işten ayrılmada açıkladığı varyansın .25 ve motivasyonda açıkladığı varyansın da .27 olduğu görülmektedir.

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde araştırmanın amacı çerçevesinde elde edilen bulgulara dayalı sonuçlara, sonuçlar ile ilgili tartışmalara ve gelecekte yapılacak araştırmalar için önerilere yer verilecektir.

5.1. Sonuç ve tartışma

Bu araştırma bankacılık sektöründe sosyal sermaye ve performans yönetimi arasındaki ilişkiyi ortaya koymayı amaçlamaktadır. Yapılan literatür çalışmalarının az ve konunun güncel olması araştırmamızı bu doğrultuda yapmaya bizi yöneltmiştir. Araştırma hem bu alandaki boşluğu kapatmayı hem de sınırlı sayıdaki örgütsel sosyal sermaye yazınına katkıda bulunmayı amaçlar.

Örgütlerin en önemli kaynağı insan kaynağıdır. İnsan kaynağının en iyi şekilde değerlendirilmesi örgütlerin diğer örgütlerden daha avantajlı konuma gelmelerini sağlar. Sosyal sermaye sosyal ilişkilerin yapısını ve kalitesini vurgulayan çok boyutlu bir kavramdır. Sosyal ilişkilerin yapısı ve kalitesi açısından, insanlara çalıştıkları örgütte de önemli avantajlar elde etmesine olanak sağlar. Sosyal sermaye örgütte çalışanın performans değerlendirmeden başlayarak, performans değerlendirme sonuçlarının kullanıldığı ücret ve terfi ile işten ayrılmaya kadar performans yönetimi uygulamalarını da etkileyebilmektedir. Özellikle sektörler açısından değerlendirildiğinde de, sürekli gelişen ve değişen bankacılık sektöründe performans yönetimine ayrı bir özen göstermesi beklenmektedir. Performans yönetiminin boyutu olarak ele alınan performans değerlendirme ücreti belirleyici unsurlardan biridir. Performans değerlendirme, performans yönetiminin temelini oluşturur ve örgütün performansı açısından da önemli bir yeri vardır. Aynı şekilde ücret ve terfi de çalışanların motivasyonlarını arttırarak örgüte olumlu katkılar sağlar. Bütün bunların neticesinde çalışanların işten ayrılma niyetlerinin azalması, örgütteki işgücü devrini azaltarak, örgütün daha verimli ve etkin çalışmasını sağlar.

Performans yönetimini etkileyen önemli etkenlerden biri ise sosyal sermayedir. Çalışanların, örgütte birbirleriyle ve yöneticileriyle olan iletişimi, performans yönetimi süreçlerini etkilemektedir. Örgütteki iletişim ağı, örgütün görünmeyen kaynaklarını oluşturur. Örgütlerde çalışanlar sosyal sermayelerini arttırmak amacıyla ilişkiler kurarken, kendi kariyerlerini değerlendirebilecekleri potansiyel kişilerle ilişkiler kurmak, devam ettirmek ya da geliştirmek için çaba gösterirler. Bu çalışmada da banka çalışanlarının sosyal sermayeleri ve performans yönetimi uygulamalarına bakış açıları arasındaki ilişkiler, gerçekleştirilen anket çalışması ile ortaya konulmuştur. Araştırma kapsamında Eskişehir’de faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda anket çalışması yapılmıştır. Toplam 312 katılımcının veri seti incelenmiş ve 299 anket araştırmaya dâhil edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda oluşturduğumuz her iki modelin de, veriyle uyum gösterdiği, modellere ait uyum değerleri ile belirlenmiştir. Değişkenlerin etki büyüklükleri değerlendirilirken, .10’dan küçük yol katsayılarının küçük etkilere, .30 civarındaki yol katsayılarının orta büyüklükteki etkilere ve .50 ve üzerindeki yol katsayılarının da yüksek düzeydeki etkilere işaret ettiği belirtilmektedir (Kline, 2005). Bu doğrultuda araştırma kapsamında yer alan yol katsayıları değerlendirilmiştir. Model 1’de açıklanan varyanslar dikkate alındığında, örgütsel sosyal sermayenin motivasyonda açıkladığı varyansın .25, örgütsel sosyal sermaye ve motivasyonun birlikte performans yönetiminde açıkladıkları varyansın da .25 olduğu belirlenmiştir. Önerdiğimiz yapısal modelde aracılık ilişkisi olabileceği de görülmektedir. Yapılan analizlerde bağımsız değişken olan sosyal sermayenin, bağımlı değişken olan performans yönetimi ile arasına aracı değişken olan motivasyon girmiştir. Buna rağmen hem direk hem de aracı değişken üzerinden örgütsel sosyal sermayenin ilişkisi devam etmektedir. Bu bağlamda, motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğunu ifade edebiliriz. Sosyal sermaye performans yönetimini doğrudan etkilediği gibi, motivasyonu arttırarak dolaylı yünden de etkilediğini göstermektedir. Bankacılık sektöründe çalışanların iletişim ağları, güven ve normlar çerçevesinde sosyal sermayelerini arttırmaları ile elde ettikleri motivasyonla, dolaylı olarak da performans yönetimini etkileyeceği söylenebilir.

Cinsiyetin modele (Model 1) etkisi değerlendirildiğinde, yapısal modelde yer alan değişkenler arası ilişkilerin cinsiyetler açısından farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu durumda bu modelin her iki cinsiyet örneklemini için de geçerli bir model olduğu ifade edilebilir. Yani hem kadın örnekleminde, hem de erkek örnekleminde, örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkide motivasyonun kısmi aracılık etkisi vardır. Bu sonuç örgüt düzeyinde sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet çalışmalarında ortaya çıkan sonuca paralellik gösterir. Kadınlar toplumsal cinsiyet farklılıklarından dolayı çalışma yaşamında, sosyal sermayelerine daha az yatırım yapmaktadırlar. Özellikle kadınların sosyal sermaye yatırımları onların örgüt içinde mesleki gelişimlerini sağlayacak ilişkileri içermek yerine, iyi bir çalışma ortamı için iş arkadaşları ile ilişkilerine yatırım yapmaları şeklindedir. Erkekler ise farklı şekilde, mesleki olarak gelişimlerine katkı sağlayacak kişilerle ilişkiler kurar ve çeşitli mesleki üyelikler sayesinde de profesyonel ağlara dâhil olurlar. Sonuç olarak, kadınların ve erkeklerin sosyal sermaye oluşturma eğilimleri farklı da olsa, kurdukları ilişkiler motivasyonlarını arttırmaktadır. Motivasyonlarının artmasıyla beraber, performanslarının da artması beklenmektedir. Performans değerlendirmelerine olumlu yansıyan bu durum, ücret ve terfi gibi kariyer başarılarını olumlu etkilerken, işten ayrılma eğilimlerini de azaltacaktır. Bu nedenle, örgütsel sosyal sermaye ve performans yönetimi ilişkisinde, motivasyonun etkisi, cinsiyete göre farklılık göstermemektedir.

Araştırmalarda, sosyal sermayenin oluşumunda toplumsal cinsiyetten ziyade, sınıfın belirleyici olduğu ortaya konmuştur. Sosyal sermayenin kadın ya da erkek olarak cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilmiştir. Meslek guruplarına göre yapılan araştırmada, her bir meslek grubunda yer alan kadınlar kendi gurubundaki erkeklerden daha az sosyal sermayeye sahiptir. Alt ve orta meslek guruplarında yer alan erkeklerde, üst sınıflarda yer alan kadınlardan daha az sosyal sermayeye sahiptirler. Farklı çalışmalarda ise, kadınların sosyal sermayelerinin erkeklere oranla daha az olduğu görülmüştür.

Banka türünün modele etkisi değerlendirildiğinde, yapısal modelde (Model 1) yer alan değişkenler arası ilişkilerin banka türü açısından da farklılaşmadığı belirlenmiştir. Bu durumda bu modelin her iki örneklem için de geçerli bir model olduğu ifade edilebilir.

Yani hem kamu bankası personeli örnekleminde, hem de özel banka personeli örnekleminde, örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki ilişkide motivasyonun kısmi aracılık etkisi vardır. Rastgele örneklem yöntemiyle toplanan anketlerden yüzde 77,6'sının özel banka çalışanı olması dolayısıyla sonucun bu şekilde olabileceği de tahmin edilmektedir.

Model 2 analizin de ise, örgütsel sosyal sermaye; performans değerlendirme .66, ücret algısını .53, terfi algısını .48, işten ayrılma niyetini -.50 ve motivasyonu da .52 düzeyinde yordamakta, örgütsel sosyal sermaye arttıkça performans değerlendirme, ücret, terfi ve motivasyon düzeyi de artmakta, işten ayrılma düzeyi de düşmektedir. Yordayıcılık katsayıları incelendiğinde ise, örgütsel sosyal sermayenin; performans değerlendirme, ücret, işten ayrılma ve motivasyon üzerinde yüksek düzeyde; terfi de ise orta düzeyde bir etki büyüklüğüne sahip olduğu ifade edilebilir.

Araştırmanın sonucunda sosyal sermaye performans değerlendirme üzerinde yüksek düzeyde bir etkiye sahiptir. Bunun anlamı çalışanların birbirleri ve yöneticileri ile olan ilişkilerinin, çalışanların işe yönelik tutumlarını olumlu etkilemesi olarak açıklanabilir. Araştırmalar çalışanların performanslarının artmasının, performans değerlendirmelerine de olumlu etkide bulunduğunu göstermektedir.

Sosyal sermayenin ücreti yüksek düzeyde etkilediği bulgusu, sosyal sermayenin ücreti etkilediğini belirten çalışmalarla da örtüşmektedir. Sosyal sermayenin ücretlerle ilişkisi üzerine yapılan çalışmaların bazıları, iş arama ve sosyal sermaye ilişkisini ele almaktadır. Bu çalışmalarda iş aramada sosyal bağların önemi incelenmiştir. Bu bağların, bulunulan iş ve ücretle ilişkisi üzerinde durulmuştur. Örgütsel anlamda ise, orta ve üst düzey yöneticilerde sosyal ilişkilerin, yöneticilerin prestijlerini arttırarak ücretlerini de dolaylı yönden önemli ölçüde arttırdığı görülmüştür. Daha yüksek bir sosyal statüye sahip olan yöneticiler, daha fazla ücret elde etmektedir. Diğer çalışmalarda ise, kadın ve göçmenler gibi dezavantajlı grupların örgüt içindeki sosyal sermaye ve ücret ilişkisini ele alır. Bu çalışmalarda da, kadınların ve göçmenlerin düşük eğitim düzeylerinden dolayı daha az sosyal sermaye sahip oldukları belirtilmektedir.

Kadınlar daha az sosyal sermayeye sahip olmalarından dolayı da, örgütlerde daha düşük ücretlerle istihdam edilmektedirler.

Sosyal sermaye aynı zamanda diğer değişkenlere oranla daha az olmakla birlikte, terfileri de olumlu etkilediği bulgusu önceki çalışmalarla uyumludur. Çalıştıkları örgütte sosyal sermayelerini daha etkili kullanan çalışanlar, örgüt içerisindeki fırsatlardan da daha fazla yararlanabilirler. Çalışanlar sosyal bağları sayesinde kurdukları güvene dayalı ilişkilerle, daha fazla bilgi elde edebilir ve kendileri için uygun pozisyonlardan, daha çabuk haberdar olabilirler. Etkili kullandıkları sosyal sermaye sayesinde de, daha çabuk terfi edebilecekleri söylenebilir. Diğer yandan çalışanların örgüt dışında dahil oldukları mesleki ağlarla prestijlerini arttırmaları, ücret unsurunda olduğu gibi terfileri de olumlu etkileyebilmektedir. Terfiler ve sosyal sermaye odaklı diğer araştırmalarda, kadınlar ve göçmenler üzerine yapılmıştır. Dezavantajlı gruplar içerisinde yer alan kadınların ve göçmenlerin, örgüt içinde ve dışında etkili sosyal sermayeye sahip olmamalarının, terfilerini de olumsuz etkilediği görülmüştür.

Sosyal sermaye işten ayrılma niyetini azalttığı bulgusu bazı çalışma sonuçları ile paralellik gösterir. Araştırmamızın sonucuna göre örgütsel sosyal sermaye, işten ayrılma üzerinde yüksek düzeyde bir etkiye sahiptir. Örgütsel sosyal sermaye ve işten ayrılma arasında negatif yönlü ve doğrudan bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların örgütte sosyal sermayelerinin artması, onların işten ayrılma niyetini azaltmaktadır. Örgüt içindeki sosyal ilişkilerin gücü, güven unsurunun varlığı, çalışanların kendilerini örgütle ne kadar özdeşleştirdiği ve çalışanın örgütle ortak dile ve ortak hikayelere sahip olduğu bilinci örgütsel bağlılığını arttırdığını ifade edebiliriz. Örgütsel bağlılığın artması da işten ayrılma niyetini azaltırken, örgüt için işgücü devir oranlarını da azalttığını belirtebiliriz. Ancak sosyal sermaye ve işten ayrılma niyeti üzerinde yapılan çalışmalarda farklı sonuçlara da ulaşılmıştır. Çalışanlar örgütten sadece, iş tatmini, fiziksel ve ruhsal sağlık gibi ifadesel beklentilerde bulunmazlar. Aynı zamanda terfi, ücret artışı, güç, itibar gibi araçsal beklentilerde de bulunurlar. Bu yüzden bazı çalışmalarda artan sosyal sermayenin, işten ayrılma niyetini de arttırdığına dair bulgular bulunmaktadır. Bir diğer farklı sonuç ise, kadınlar ve göçmenler gibi dezavantajlı

gurupların düşük sosyal sermayeye sahip olduklarından, işten ayrılma niyetlerinin de düşük olduğu sonucudur.

Örgütsel sosyal sermayenin motivasyon üzerinde yüksek düzeyde bir etkisinin olduğu, araştırmamızın bir diğer sonucudur. Örgütsel sosyal sermaye ve motivasyon arasında pozitif yönde ve doğrudan bir ilişki bulunmaktadır.

Çalışmada ortaya konan hipotezlere ilişkin değerlendirmeler tabloda sunulmuştur.

Tablo 37. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Değerlendirmeler

Hipotez Numarası	Hipotez	Sonuç
H1	Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H1a	Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki cinsiyete göre değişmemektedir.	Desteklenmiştir
H1b	Örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasındaki pozitif yönlü ve anlamlı ilişki banka türüne göre değişmemektedir.	Desteklenmiştir
H2	Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi vardır.	Desteklenmiştir
H2a	Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi cinsiyete göre farklılık göstermez.	Desteklenmiştir
H2b	Motivasyon örgütsel sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında aracılık ilişkisi banka türüne göre farklılık göstermez.	Desteklenmiştir
H3	Örgütsel sosyal sermaye ile performans değerlendirme algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H4	Örgütsel sosyal sermaye ile ücret algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir

H5	Örgütsel sosyal sermaye ile terfi algısı arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H6	Örgütsel sosyal sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir
H7	Örgütsel sosyal sermaye ile motivasyon arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.	Desteklenmiştir

Son olarak bizim araştırmamızı diğer araştırmalardan ayıran ve de akademik anlamda katkı sağlayabileceğini düşündüğümüz sonuçlar, kısaca şöyle vurgulanabilir:

- Örgüt düzeyindeki sosyal sermaye çalışmaları, kariyer başarıları olarak adlandırılan ücret ve terfi ile sosyal sermaye ilişkisini, işten ayrılma niyeti ve sosyal sermaye ilişkisini, performans ve sosyal sermaye ilişkisini içermektedir. Teorik kısımlardaki tanımlardan anlaşılacağı gibi bu unsurların hepsi performans yönetimi kavramını ifade etmektedir. Performans yönetimi ve sosyal sermaye çalışmalarını bir bütün olarak incelemektedir. Bu araştırmada bütün bu unsurlar bir bütün olarak ele alınması açısından önemlidir. Bu anlamda çalışmanın örgütsel sosyal sermaye yazınına katkı sağlaması beklenmektedir.
- Sosyal sermaye sadece ilişki ağlarından ve ağ yapılarından ibaret değildir. Çok boyutlu bir kavramdır. Dolayısıyla özellikle yapısal boyutu ya da ilişkisel boyutu ele alan çalışmalardan farklılaşarak bütün boyutlarının değerlendirildiği bir çalışma olmuştur.
- Bir başka önemli nokta ise, örgütsel sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi ilişkisine yönelik oluşturulan modelin cinsiyet bağlamında da test edilmesidir. Bilindiği gibi toplumsal cinsiyet ve sosyal sermaye çalışmaları da çok kısıtlı bir alandır. Bu anlamda çalışmamızın bulgularının, bu alana da katkı yapması beklenmektedir.
- Örgütsel sosyal sermaye ve performans değerlendirme ilişkisini ele alması açısından da çalışmamız önem taşıdığı söylenebilir. Yapılan araştırmalar çalışanların sosyal sermayelerinin performanslarına etkilerini ele almaktadır. Çalışanların performansı, performans değerlendirmeleri de etkilemektedir.

Araştırmamızda, çalışanların sosyal sermayelerinin performans değerlendirme algılarını nasıl etkilediği araştırılmıştır. Çalışanların örgüt içi ilişkileri, onların performans değerlendirmelerini nasıl etkilediği incelenmiştir.

5.2. Öneriler

Bu çalışma neticesinde ulaşılan bulgulara ve sonuçlara göre, bundan sonraki yapılacak araştırmalarda, araştırmacılar için bazı önerilerde bulunulabilir.

- Bu çalışmada sosyal sermaye ve performans yönetimi arasında, motivasyonun kısmi aracılık rolü olduğu görülmüştür. Bu durum sosyal sermaye ve performans yönetimi arasında başka aracı değişkenlerinde olabileceğini göstermektedir. Farklı aracı değişkenler konularak farklı modeller oluşturulabilir.
- Ayrıca sosyal sermayenin, performans yönetiminin ele aldığımız boyutları üzerinden tek tek ve ayrıntılı olarak incelenebilir. Sosyal sermayenin tek bir boyutu üzerinden de performans yönetimi boyutları değerlendirilebilir.
- Bankacılık sektöründe uygulanan bu çalışmanın dışında, farklı meslek ve sektörlerde benzer çalışmalar gerçekleştirilerek bu tarz çalışmaların sayıları artırılabilir.
- Araştırma sosyal sermayenin boyutsal ayrımı üzerinden gerçekleştirilmiştir. Bundan sonraki çalışmalarda sosyal sermayenin performans yönetimi üzerindeki etkisi, boyutlardan ziyade bağlar üzerinden de çalışılabilir. Güçlü ve zayıf bağların, aracılık ilişkisi olarak adlandırılacak yapısal boşluklarla ilişkisinin performans yönetimi üzerindeki etkileri değerlendirilebilir.
- Sosyal ağların performans değerlendirmeyi nasıl etkilediğine ilişkin çalışma çok azdır. Performans değerlendirme sürecinde yer alanlar üzerinden ilişkilerin etkisi ağ analizi ile incelenebilir.
- Araştırmada kullanılan ölçekler Türkiye’de kullanılan ve yazarları tarafından oluşturulmuş ve kullanılmış ölçeklerdir. Farklı ölçekler kullanılarak benzer araştırmalar yapılabilir.
- Bankacılık sektöründe sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi arasında doğrudan ve olumlu bir ilişkinin olduğuna ilişkin bu çalışmanın ileride

yapılacak çalışmalara yol gösterici olması beklenmektedir. Özellikle sosyal sermaye ve performans yönetimi ve boyutları arasındaki ilişki ortaya konmaya çalışılmıştır. Araştırmanın en önemli kısıtı tek bir ilde ve tek bir sektörde yapılmış olmasıdır. Bu sonuçları desteklemek için çok daha büyük bir örneklem grubuyla çok daha geniş alanda araştırma yapılabilir. Diğer illerde ve farklı sektörlerde yapılan araştırmalarda elde edilecek sonuçlar, bu araştırmadan elde edilen sonuçların açıklayıcılığı açısından da önem taşımaktadır.

Araştırmacıların dışında, örgütler içinde önemli olan sosyal sermayenin artırılabilmesi için, örgütlere de bazı öneriler getirilebilir.

- Örgütler içinde sosyal ağ yapısını güçlendirmeye yönelik olarak ortak alanlar oluşturulabilir. Çalışanların katılacağı çeşitli sosyal aktivitelerle kişiler arası güven sağlanarak, çalışanlar motive edilebilir.
- Örgütlerin etkili ve adil performans yönetimi uygulamalarıyla, çalışanların dışsal motivasyonlarının artırılarak, bilgi paylaşım davranışı teşvik edilebilir.
- Çalışanların yaptıkları işe yabancılaşmaması amacıyla, güven ortamının geliştirilerek, iletişimlerinin artırılması sağlanabilir.
- Çalışanların sosyal ağlarını genişletmesi, kendi performansını artırırken aynı zamanda örgütsel performansına da olumlu yansıtacaktır. Bunun için örgütlerin teknolojik yatırımlarla da, çalışanlar arasında iletişimi sağlayacak sistemler oluşturulabilir.
- Çalışanın kendini örgütün bir parçası olarak görmesi ve örgütle kendisinin özdeşleşmesini sağlamak için bazı uygulamalar geliştirilebilir. Çalışanın kendini çalıştığı örgüte ait hissetmesi, ürettiği yenilikçi fikirleri rahatlıkla paylaşabilmesi ve tartışabilmesi amacıyla, kendisine imkanlar verilmesi de önemlidir. Bu anlamda çalışanların örgüt içi kararlara katılımlarına yönelik uygulamalar da yapılabilir.

Bundan sonraki çalışmalarda da, yapılan bu çalışmanın ağ analizi ile yapılması ve örgüt içi sosyal sermayenin, performans yönetimi üzerindeki etkisinin daha farklı modellerle incelenmesi önerilebilir.

Ekler

Anket Formu

Değerli Katılımcı;

Anadolu Üniversitesi'nde doktora tez çalışmam kapsamında yapılan bu araştırma, banka çalışanlarının sosyal sermaye ve performans yönetimi algısı arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamaktadır. Sosyal sermaye bireylerin amaçları doğrultusunda, ilişkilerine yaptığı bir yatırımdır. Bu anket çalışması ile bu yatırımın performans yönetimi algısı üzerindeki etkisi değerlendirilecektir. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Eksiksiz yanıtlayacağınız sorular, çalışmanın kalitesi açısından önemlidir. Ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür ederim.

Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

Banka Türünüz: () Kamu Bankası () Özel Banka

Seda TOPGÜL

Performans Yönetimi Ölçeği						
	Çalıştığınız bankayı düşünerek aşağıdaki soruları size en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplayınız. Soruların herhangi bir doğru cevabı yoktur sadece bir seçeneği işaretleyiniz.	Her Zaman (Çok Fazla)	Genellikle (Çokça)	Ara Sıra (Ortalama)	Çok Nadir (Çok Az)	Hiçbir Zaman (Hiç)
1.	Personel sorunları ile ilgili danışmanlık şirketinden yararlanmaktadırlar.					
2.	Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler.					
3.	Performans değerlendirme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır.					
4.	Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler.					

5.	Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler.					
6.	Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar.					
7.	Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler.					
8.	Personelin kendisi değil yaptığı işi değerlendirmektedirler.					
9.	Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etmektedirler.					
10.	Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.					
11.	Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar.					
12.	Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleri ile olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir.					
13.	Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler.					
14.	Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar.					
15.	Benzer iş yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar.					
16.	Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.					
17.	Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.					
18.	Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.					
19.	Ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.					
20.	Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.					
21.	Finans sektöründe en yüksek ücreti ödemektedirler.					
22.	Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.					
23.	Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.					
24.	Terfideki en önemli sorun kıdemdir.					
25.	Terfideki en önemli sorun sınavdır.					

26.	Terfideki en önemli sorun kişisel yetenektir.					
27.	Terfideki en önemli sorun işverene yakınlıktır.					
28.	Terfideki en önemli sorun cinsiyettir.					
29.	İşimden ayrılmayı düşünmüyorum.					
30.	Gelecekte de bu işte çalışacağıma inanıyorum.					
31.	Sıklıkla bu işten ayrılmayı düşünüyorum.					
32.	Dışarıda sürekli olarak başka bir iş arıyorum.					
33.	Ciddi olarak işimi bırakmayı düşünüyorum.					
34.	Ücretimin düzenli olarak artması beni motive eder.					
35.	İş güvencemin olması beni motive eder.					
36.	Başarımdan dolayı ödüllendirilmem (primler vb.) beni motive eder.					
37.	Bankamın sunduğu ücretsiz servis, öğlen yemeği, çay, kahve gibi olanaklar beni motive eder.					
38.	İşimi nasıl yapacağım konusunda bağımsız olmam beni motive eder.					
39.	Çalışma arkadaşlarımla iş dışında (yemek, piknik vb.) da birlikte olmak beni motive eder.					
40.	İşimin kendimi geliştirmeye fırsat vermesi, beni motive eder.					
41.	Yaptığım işte başarılı olmam beni motive eder.					
42.	Rekabet, beni motive eder.					
43.	Yaptığım işin bana çekici gelmesi ve işimi sevmem, beni motive eder.					
44.	Bana ve özel yaşamıma saygı duyulması beni motive eder.					
45.	İşimi adil ve adaletli bir ortam içerisinde yapabilmek, beni motive eder.					
46.	Pek çok kişinin sorumluluğunu taşıyor olmak, beni motive eder.					
47.	İyi organize edilmiş bir işi gerçekleştirmek beni motive eder.					
48.	Farklı bölümlerdeki işleri yapmak, beni motive eder.					
49.	İşimde kariyer imkânının olması, beni motive eder.					
50.	Bankamın sağlık ve çalışma güvenliğine önem vermesi, beni motive eder.					
51.	Çalışma ortamının fiziksel şartlarının uygun olması (klima vb.), beni motive eder.					

Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği						
	Çalıştığınız bankayı düşünerek aşağıdaki soruları size en uygun seçeneği işaretleyerek cevaplayınız. Soruların herhangi bir doğru cevabı yoktur sadece bir seçeneği işaretleyiniz.	Her Zaman (Çok Fazla)	Genellikle (Çokça)	Ara Sıra (Ortalama)	Çok Nadir (Çok Az)	Hiçbir Zaman (Hiç)
	Bankamızda;					
1.	Bilgilerimizi diğerleriyle paylaşabileceğimiz iletişim kanalları mevcuttur.					
2.	İletişim kanalları başkalarının sahip olduğu bilgilere erişimime olanak sağlamaktadır.					
3.	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin paylaşılmasına olanak sağlamaktadır.					
4.	İletişim kanalları farklı birim ve kişilerde mevcut olan bilgilerin dağıtılmasına olanak sağlamaktadır.					
5.	İletişim sistemi farklı birim ve kişilerden gelen bilgilerin diğer kişilere zamanında iletilmesine olanak sağlar.					
6.	İletişim ağı, iletişim ağı içinde bulunan kişilere bilgilerini paylaşma ve dağıtma olanaklarından haberdar olma fırsatı sağlar.					
7.	İletişim kanalı yoğun miktarda bilgi ve çok sayıda bilgi paylaşımını gerçekleştirecek kişi ve birime sahiptir.					
8.	İletişim kanalı, bilgisini paylaşmak isteyen kişi ve birimlerin kolayca iletişim ağına katılmasına olanak sağlar.					
9.	Örgütsel anlayış, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlamaktadır.					
10.	Birbirimizi anlamamızı ve iletişime geçmemizi kolaylaştıracak ortak terimler, ifadeler ve sözlerden oluşan bir dil kullanırız.					
11.	Kullandığımız ortak dil sahip olunan ve paylaşılan bilgileri elde etmede, yorumlamada ve anlamada etkinlik sağlar.					
12.	Kullandığımız ortak dil, mevcut bilgilerden yeni bilgiler elde edinilmesinde kolaylık sağlar.					
13.	Anlatılan başarı hikâyeleri; birey ve birimler için bilgi ve değerlerin yaratılmasında, paylaşılmasında ve saklanmasında yol gösterici					

	olur.					
14.	Buradakilerle paylaşımcı bir ilişkimiz vardır. Fikirlerimizi, duygularımızı ve ümitlerimizi serbestçe paylaşabiliriz.					
15.	İşyerinde çektiğim zorlukları buradakilerle özgürce konuşabilirim ve onlarda beni dinlemek ister.					
16.	Eğer buradakilerden birileri bir yere transfer edilirse hem onlar hem biz yalnızlık hissederiz.					
17.	Eğer buradakilerle sorunlarımı paylaşırsam, yapıcı ve ilgili bir şekilde tepki vereceklerdir.					
18.	Buradakilerle birbirimize, kişisel ilişkilerimizde belirgin ölçüde duygusal yatırımlar yapıyoruz.					
19.	Takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış vardır.					
20.	İletişime ve bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık, paylaşılan bir değerdir.					
21.	Eleştirilere ve farklı fikirlere açıklık, paylaşılan bir değerdir.					
22.	Yazılı olmayan kurallar bilgi paylaşımını desteklemektedir.					
23.	İletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık beni benzer şekilde davranmaya zorunlu kılar.					
24.	Buradaki paylaşılan değerleri kendi değerlerimle uyumlu buluyorum.					
25.	Buradakilerle kendimi bir bütün olarak görebiliyorum.					
26.	Buradaki iletişime, bilgi paylaşımına isteklilik ve açıklık değerleri beni de bu yönde davranmaya sevk ediyor.					

Kaynakça

- Abdel-Kader, M. ve Wadongo, B. (2011). 'Performance management in non profit organisations. Ed: Abdel-Kader M. *Review of Management Accounting Research*. Palgrave Macmillan Publishers Limited, Hampshire, England
- Adler, P. S. ve Kwon, S. (2002). Social capital: prospects for a new concept. *Academy of Management Review*, 27 (1), 17-40.
- Aguinis, H. (2011). *Performance management*. Edinburgh Business School. United Kingdom: Heriot-Watt University.
- Akal, Z. (2000). *İşletmelerde performans ölçüm ve denetimi: çok yönlü performans göstergeleri*. Ankara: Mert Matbaası, Milli Prodüktivite Merkezi, Yayın No: 473.
- Akdemir, A. (2004). *İşletmeciliğin temel bilgileri*. Biga İ.İ.B.F. Yay. Çanakkale.
- Akdoğan, A. A. (2006). Siyasal kültür ve sosyal sermayenin karşılaştırılması: Türkiye için bazı çıkarımlar. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12, 162-187.
- Akyol, E. M. (2011). *Türkiye'de performans yönetiminde yetkinliklerin rolü*. Basılmış Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Albrecht, S. ve Travagliona, A. (2003). Trust in public sector senior management. *The International Journal of Human Resource Management*, 14(1), 76-92.
- Aldakhilallah, A. K. ve Parante, D. H. (2002). Redesigning a square peg: total quality management performance appraisals. *Total Quality Management*, 13 (1), 39-51.
- Aldemir, C. M.; Ataol, A. ve Budak, G. (1996). *Personel yönetimi*. İzmir: Barış Yayınları. 2. Baskı.
- Allen, W. D. (2000). Social networks and self-employment. *Journal of Socio-Economics*, 29, 481-501.
- Altay, A. (2007). Bir kamu malı olarak sosyal sermaye ve yoksulluk ilişkisi. *Ege Akademik Bakış*, 7(1), 337-362.
- Altun, N. ve Hira, İ. (2011). Suçu önlemede sosyal sermaye olarak sosyal kontrolden yararlanmak. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 111-124.
- Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations*, 63(5), 583-608.

- Ardichvili, A.; Page, V. ve Wentling, T. (2003). Motivation and barriers to participation in virtual knowledge-sharing communities of practice. *Journal of Knowledge Management*, 7(1), 64-77.
- Argon, T. (2010). Qualitative study of academicians' views on performance evaluation, motivation and organizational justice. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2 (1), 133-180.
- Armstrong, M. (1992). *Human resource management strategy and action*. Kogan Page Limited, London.
- Armstrong, M. (2006). *Strategic human resource management*. 3.rd Edition. Ed: Kogan Page. London.
- Arun, Ö. (2009). Yaşlı bireyin Türkiye serüveni: Türkiye'de yaşlı bireyler arasında kültürel sermaye dağılımı. *Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (1), 77-100.
- Arregle, J.; Hitt, Michael A.; Sirmon, D. G. ve Very, P. (2007). The development of organizational social capital: attributes of family firms. *Journal of Management Studies*, 44(1), 73-95.
- Arrow KJ (1991). The economics of agency. *Principals and Agents: The Structure of Business*. Ed: Pratt JW, Zeckhauser RJ Boston, MA: Harvard Business School, 37-55.
- Aşan, Ö. (2001). Motivasyon. Yönetim ve Organizasyon. Ed: Salih Güney. Ankara: Nobel Yayınları.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama işletmelerinde örgütsel öğrenme, iş tutumları ve örgütsel sapma arasındaki ilişkinin analizi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bacak, B. ve Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Bakan, İ.; Doğan, İ. F.; Erşahan, B. ve Eyitmiş, M. A. (2012). Bankalarda performans değerlendirme ve ücretleme ilişkisine dair çalışanların algılamaları: yerli ve yabancı menşeli banka uygulamalarının karşılaştırılmasına yönelik bir alan araştırması. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 1-26.

- Bakan, İ, Erşahan, B. ve Büyükbeşe, T. (2011). A Research Model on the Effects of Job Satisfaction, Extrinsic Motivation and Knowledge Sharing Intention on Knowledge Sharing. *China-USA Business Review*, 10 (10), 1047-1060.
- Bannister, B. ve Griffeth, R. W. (1986). Applying a causal analytic framework to the mobility, hornor and hollingsworth (1978) turnover model: a useful reexamination. *Journal of Management*, 12 (3), 433-443.
- Barbieri, P. (2003). Social capital and self-employment. *International Sociology*, 18 (4), 681-701.
- Bartol, K. M.; Durham, C. C. ve Poon, J. M. L. (2001). Influence of performance evaluation rating segmentation on motivation and fairness perceptions. *Journal of Applied Psychology*, 86 (6), 1106-1119.
- Barutçugil, İ. (2002). *Performans yönetimi*. Kariyer Yayıncılık, İstanbul.
- Başak, S. (2010). Genelleşmiş güven ve toplumsal cinsiyet. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), 53-71.
- Başak, S. ve Öztaş, N. (2010). Güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 27-56.
- Başkak, B. ve Öneş, U. (2010). Sosyal sermaye ve psikiyatrik bozukluklar: güven ve karşılıklılık üzerine. *Nöropsikiyatri Arşivi Dergisi*, 47(3), 252-259.
- Batmaz, Ş. (2002). Örgütlerde Motivasyon ve Başarıya Etkisi. *Standart*, 41 (491), 45-48.
- Baum, F. ve Ziersch, A. (2003). Social capital: a glossary. *Journal of Epidemiology Community Health*, 57 (5), 320-323.
- Bayram, L. (2006). Geleneksel performans değerlendirme yöntemlerine yeni bir alternatif: 360 derece performans değerlendirme. *Sayıştay Dergisi* (62), 47-65.
- Beğenirbaş, M. (2013). *Kişiliğin öğrenme stillerine etkisinde duygusal emek ve tükenmişliğin aracılık rolü: öğretmenler üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Kara Harp Okulu Savunma Bilimleri Enstitüsü Savunma Yönetimi Anabilim Dalı.
- Behtoui, A. (2013). Social capital and stratification of young people. *Social Inclusion*, 1(1), 46-58.

- Belliveau, M. A., O'Reilly, C. III ve Wade, J. B. (1996). Social capital at the top: effects of social similarity and status on CEO compensation. *The Academy of Management Journal*, 39 (6), 1568-1593.
- Benligiray, S. (2004). *İnsan kaynakları yönetimi*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Bhandari, H. ve Yasunobu, K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510.
- Bingöl, D. (1990). *Personel yönetimi ve beşeri ilişkiler*. Erzurum: Atatürk Üniversitesi Yayınları. No.676.
- Bian, Y. (1997). Bringing strong ties back in: indirect ties, network bridges and job searches in China. *American Sociological Review*, 62 (3), 366-385.
- Blumberg, M. ve Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560-569.
- Boland, R. J. ve Tenkasi, R. V. (1995). Perspective making and perspective taking in communities of knowing. *Organization Science*, 6(4), 350-372
- Bolton, T. (1997). *Human resource management: an introduction*. Massachusetts: Blackwell Publishers.
- Borjas, G.J. (1996). *Labor Economics*, McGraw-Hill, New York, NY.
- Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital, handbook of theory and research for the sociology of education*. Ed. John Richardson. Newyork: Greenwood. pp. 246-258.
- Brass, D. J. ve Burkhardt, M. E. (1993). Potential power and power use: an investigation of structure and behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 441-470.
- Breaugh, J. A. (1981). Relationships between recruiting sources and employee performance, absenteeism, and work attitudes." *Academy of Management Journal* 24, 142-147.
- Breaugh, J. A. & Mann, R. B. (1984). Recruiting source effects: a test of two alternative explanations. *Journal of Occupational Psychology* 57, 261-267.
- Bridges, W. P. ve Villemez, W. J. (1986). Informal hiring and income in the labor market. *American Sociological Review*, 51, 574-582.

- Buğra, A. (2001). Ekonomik kriz karşısında Türkiye'nin geleneksel refah rejimi. *Toplum ve Bilim*, 89, 22-30.
- Blumberg, M. ve Pringle, C. D. (1982). The missing opportunity in organizational research: some implications for a theory of work performance. *Academy of Management*, 7 (4), 560-569.
- Blumberg, B. F. ve Pfann G. A. (2001). *Social capital and the uncertainty of self-employment*. IZA DP No. 303.
- Bozioneses, N. (2003). Intra-Organizational Network Resources: Relation to Career Success and Personality. *The International Journal of Organizational Analysis*, 11(1), 41-66.
- Burke, R. J. ve Nelson, D. L. (2001). Downsizing and restructuring: lessons from the firing line for revitalizing organizations. *Leadership & Organization Development Journal*, V.18.
- Burt, R. S. (1992). *Structural holes: social structural of competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (1997). The contingent value of social capital. *Administrative Science Quarterly*, 42 (2), 339-365.
- Burt, R. S. (2001). Structural holes versus network closure as social capital. *Social Capital Theory and Research* (Ed: Nan Lin, Karen Cook ve Ronald S. Burt). London: Aldine Transaction, pp. 31-56.
- Burt, R. S. (2004). Structural holes and good ideas. *American Journal of Psychology*, 110 (2), 349-399.
- Burt, R. S. (2005). *Brokerage and closure*. New York: Oxford University Press.
- Burton, P.; Wu, Y. A. ve Prybutok, V. R. (2010). Social network position and Its relationship to performance of IT professionals. *Informing Science: the International Journal of an Emerging Transdiscipline*, 13, 121-137.
- Büyükoçkan, G. (2002). Entelektüel sermaye yönetimi. *KalDer Forum*, 5 (2), 35-44.
- Cabrera, A., Collins, W. C., ve Salgado, J. F. (2006). Determinants of individual engagement in knowledge sharing. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 245-264.
- Caldwell, D. F. ve Spivey, W. A. (1983). The relationship between recruiting source and employee success: an analysis by race. *Personnel Psychology* 36, 67-72.

- Campbell, K. E.; Marsden, P. & Hurlbert, J. (1986). Social resources and socioeconomic status. *Social Network*, 8, 97–117.
- Castilla, E. J (2001). Working hard and hardly working? The impact of social networks on employees' performance. *Prepared for the may 2001 Workshop of the program on the Corporation as a social institution, SSRC.*
- Caliendo, M.; Schmidl, R. ve Uhendorff, A. (2010). Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany. *Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit Institute for the Study of Labor, Discussion Paper Series, IZA DP No. 5165.*
- Canman, D. (1995). *Çağdaş personel yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları, Yayın No: 260.
- Cascio, F. W. (1992). *Managing human resources productivity, quality of work life, profits*. 2. Baskı. New York: McGraw-Hill.
- Cao, Q.; Maruping, L. ve Takeuchi, R. (2006). Disentangling the effects of Ceo turnover and succession on organizational capabilities: a social network perspective. *Organization Science*, 17(5), 563-576.
- Chang, H. H., & Chuang, S. S. (2011). Social capital and individual motivations on knowledge sharing: Participant involvement as a moderator. *Information and Management*, 48, 9–18.
- Chen, T. Y.; Hwang, S. N. ve Liu, Y. (2012). Antecedents of the voluntary performance of employees: clarifying the roles of employee satisfaction and trust. *Public Personnel Management*, 41(3), 407-420.
- Cheng, E. W. L. (2001). SEM being more effective than multiple regression in parsimonious model testing for management development research. *Journal of Management*, 20 (7), 650-667.
- Chennamaneni, A., Teng, J. T. C., & Raja, M. K. (2012). A unified model of knowledge sharing behaviours: Theoretical development and empirical test. *Behaviour & Information Technology*, 31(11), 1097–1115.
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik kuruluşların sosyal sermayesi*. Çev. Ahmet Kardam. İstanbul: MESS Yayınları.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, S95-S120.

- Coleman, J. S. (1990). *Foundations of theory*. Cambridge, MA: Belknap Press.
- Coomber, B. ve Barriball, K. L. (2007). Impact of job satisfaction componentson intent to leave and turnover for hospital-based nurses: a review of the research literature. *International Journal of Nursing Studies*, 44 (2), 297-314.
- Crane, A.; Palazzo, G.; Spence, L. J. ve Matten D. (2014). Contesting the value of creating shared value. *California Management Review*, 56(2), 130-153.
- Çetin, M. (2006). Bölgesel kalkınmada sosyal ağların rolü: silikon vadisi örneği. *D.E.Ü.İ.İ.B.F Dergisi*, 21 (1), 1-25.
- Daft, L. R. (1991). *Management*. 2. Baskı. Chicago: The Dreyden Press.
- Dess, G. G. ve Shaw, J. D. (2001). Voluntary turnover, social capital and organizational performance. *Academy of Management Review*, 26 (3) 446-456.
- Dicle, Ü. (1982). *Yönetmel başarılarının değerdendirilmesi ve Türkiye uygulaması*. Ankara: ODTÜ İdari İlimler Fakültesi Yayını, No:47.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2002). Trust in leadership : meta-analytic findings and implications for research and practice. *Journal of Applied Psychology*, 87, 611-628.
- Döğeriioğlu, Ö. (2005). Sosyal ağlar ve örgütsel başarı: yerleşiklik teorisi. *İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, 20 (235), 36-41.
- Dündar, S., Öztutku, H. ve Fatih Taşpınar. (2007). İçsel ve Dışsal Motivasyon Araçlarının İşgörenlerin Motivasyonu Üzerindeki Etkisi: Ampirik Bir İnceleme. *Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2007 (2), 105-119.
- Dzinkowski, R. (2000). The Measurement and management of intellectual capital: an introduction. *Management Accounting*, 78(2), 32-36.
- Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Scandia. *Long Range Planning*, 30 (3), 366-373.
- Ehrenberg, J. (2002). Equality, democracy and community from Tocqueville to Putnam. *Social Capital: Critical Perspectives on Community and Bowling Alone*. Ed: Scott L. McLean, David A. Schultz ve Manfred B. Steger. United States of America: NewYork University Press.
- Erdem, Z. (2007). Entelektüel sermayenin küresel ekonomi içerisindeki yeri ve önemi. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, Prof. Dr. Haşmet Armağan Özel Sayısı*, Sayı 53, 275-294.

- Erdoğan, İ. (1991). *İşletmelerde personel seçimi ve başarı değerlendirme teknikleri*. İstanbul: Küre Ajans Matbaası.
- Erselcan, F. (2009). Disiplinlerarası ortak bir çalışma alanı olarak sosyal sermaye. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 248-256.
- Ertuğrul, İ. (2004). Akademik performans değerlendirmede bulanık mantık yaklaşımı. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, No:1, 155-159.
- Ferlander, S. (2007). The Importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50 (2), 115-128.
- Flap, H. D. & De Graaf, N. D. (1986). Social capital and attained occupational status. *The Netherlands Journal of Sociology*, 22, 145-161.
- Fındıkçı, İ. (2009). İnsan Kaynakları Yönetimi. 7. Baskı. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. Çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Forret, M. L. ve Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: Differences for Men and Women?. *Journal Organizational Behavior*, 25, 419-437.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and civil society*. IMF Working Paper, WP/00/74.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven [Sosyal erdemler ve refahın yaratılması]*. Çev: Ahmet Buğdaycı. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gagne, M. ve Deci, E. L. (2005). Self-Determination Theory and Work Motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26 (4), 331- 362.
- Ganiron Jr, T. U. (2013). Social capital and career success of civil engineers towards designing career paths. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 102, 611-621.
- Garg, P. ve Rastogi, R. (2006). New Model of Job Design: Motivating Employees' Performance. *Journal of Management Development*, 25 (6), 572-587.
- Gerni, M. (2013). *İlişkilerin maddi yönü sosyal sermaye ve örgütsel boyutu*. İstanbul: Beta.
- Gerşil, G. S. ve Aracı, M. (2011). Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri. *Çalışma ve Toplum*, Cilt 28, Sayı 1, 39-74.
- Gomez, R. ve Santor, E. (2001). Membership has its privileges: the effect of social capital and neighbourhood characteristic on the earnings of microfinance borrowers. *The Canadian Journal of Economics*, 34(4), 943-966.

- Gök, O. (2004). *Endüstriyel pazarlarda müşteri tatmini: otomotiv sektöründe. OEM müşterilerinin tatmin ölçümüne yönelik bir çalışma*. Doktora Tezi. Manisa: Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Göksel, A.; Aydınlan, B. ve Bingöl, D. (2010). Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı : sosyal sermaye boyutundan bir bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 87-109.
- Görmüş, A. Ş. (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynaklarının artan önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, XI (I), 57-75.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Grigore, A.; Bagu, C. ve Radu, C. (2009). The Strategic performance management process. *Annals of Faculty of Economics*, 4, 276-279.
- Grootaert, C. (1998). Social capital: the missing link?. *Social Capital Initiative Working Paper No. 3*. The World Bank.
- Grootaert, C. ve Bastelaer, T. V. (2001). *Understanding and measuring social capital: a synthesis of findings and recommendations from the social capital initiative*. The World Bank Social Development Publications.
- Guthrie, J. (2001). The Management, measurement and the reporting of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2 (1), 27-41.
- Guthrie, J.; Cuganesan, S. ve Ward, L. (2007). Extended performance reporting: evaluating corporate social responsibility and intellectual capital management. *Issues in Social and Environmental Accounting*, 1(1), 1-25.
- Hair, J.; Black, W. C.; Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2006). *Multivariate data analysis*. 6 th.Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Halpern, D. (2005). *Social capital*. Cambridge: Polity Press.
- Hartog, D. N. Den; B., P. ve Paauwe, J. (2004). Performance management: a model and research agenda. *Applied Psychology*, 53 (4), 556-569.
- Hau, Y. S.; Kim, B.; Lee, H. ve Kim, Y. (2013). The effects of individual motivations and social capital on employees' tacit and explicit knowledge sharing intentions. *International Journal of Information Management*, 33, 356– 366.
- Hazleton, V. ve Kennan, W. (2000). Social capital: Reconceptualizing the botttom line. *Corporate Communication. An International Journal*, 5 (2), 81-86.

- Helliwell, J. F. ve Putnam, R. D. (1995). Economic growth and social in Italy. *Eastern Economic Journal*, 21(3), 295-307.
- Hoye, G. V.; Hooft, E. A. J. V. ve Lievens, F. (2009). Networking as a job search behaviour: a social network perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 661-682.
- Huff, L. ve Kelly, L. (2003). Levels of organizational trust in individualist versus collectivist societies: A Seven Nation Study. *Organization Science*, 14 (1), 81-90.
- Hung, S. Y., Durcikova, A., Lai, H. N., ve Lin, W. M. (2011). The influence of intrinsic and extrinsic motivation on individuals' knowledge sharing behavior. *International Journal of Human-Computer Studies*, 69, 415-427.
- Hung, S. Y., Lai, H. M., ve Chang, W. W. (2011). Knowledge-sharing motivations affecting R&D employees' acceptance of electronic knowledge repository. *Behaviour and Information Technology*, 30, 213-230.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: sex differences in network structures and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37, 422-438.
- Ihlen, Ø. (2005). The power of social capital: adapting Bourdieu to the study of public study of public relations. *Public Relations Review*, Volume 31, 492-496.
- Inkpen, A. C.; Tsang, E. W. K. (2005). Social capital, networks, and knowledge transfer. *Academy of Management Review*, 30(1), 146-165.
- Jex, S. M. (2002). *Organizational psychology: a scientist – practitioner approach*. NewYork: John Wiley & Sons.
- Johns, G. (2002). Absenteeism and mental health. *Handbook of Mental In The Workplace*. Ed: Jay C. Thomas and Michel Hersen. CA.: Sage, Thousand Oaks, 437-455.
- Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(19), 259-288.
- Karacan, S. (2004). Entelektüel sermaye ve yönetimi. *Mali Çözüm Dergisi*, Sayı 69, 177-199.

- Kawachi, I.; Kim, D.; Coutts, A. ve Subramanian, S. V. (2004). Commentary: reconciling the three accounts of social capital. *International Journal of Epidemiology*, 33 (4), 682-690.
- Keenan, J. ve Aggestam, M. (2001). Corporate governance and intellectual capital: some conceptualisations. *Corporate Governance*, 9 (4), 259-275.
- Kilduff, M. ve Krackhardt, D. (1994). Bringing the individual back in: a structural analysis of the internal market for reputation in organizations. *Academy of Management Journal*, 37(1), 87-108.
- Kim, W. G.; Leong, J. K. ve Lee, Y. (2005). Effect of service orientation on job satisfaction, organizational commitment and intention of leaving in a casual Chain restaurant. *International Journal of Hospitality Management*, 24 (2), 171-193.
- Kirmanoglu, H. (2004). Sosyal sermaye ve gelecegi sekillendirmek. *Önce Kalite Dergisi*, Sayı 83, 28-30.
- Kitchener, M. (2000). The Bureaucratization' of professional roles: The case of clinical directors in UK hospitals. *Organization*, 7(1), 129-154.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. New York: Guilford Press.
- Kmec, J. A. (2007). Ties That Blind? Race and Networks In Job Turnover. *Social Problems*, 54(4), 483-503.
- Koçel, T. (2001). *İşletme Yönetimi*. 8. Baskı. İstanbul: Beta Yayınları.
- Korczynski, M. (2000). The Political Economy of Trust. *Journal of Management Studies*, 37 (1), 1-21.
- Korpi, T. (2001). Good Friends In Bad Times? Social Networks and Job Search Among The Unemployed In Sweden. *Acta Sociologica*, 44 (2), 157-170.
- Köroğlu, Ö. (2011). *İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma*. Doktora Tezi. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Krackhardt, D. ve Porter, L. W. (1986). The snowball effect: Turnover embedded in communication networks. *Journal of Applied Psychology*, 71, 50-55.
- Krishna, A. ve Shrader, E. (1999). The Social Capital Assessment Tool. *Conference on Social Capital and Poverty Reduction*. The World Bank. Washington.

- Kristensen, K.; Juhl, H. J.; Eskildsen, J.; Nielsen, J.; Frederiksen, N. ve Bisgaard, C. (2006). Determinants of Absenteeism In A Large Danish Bank. *International Journal of Human Resource Management*, 17 (9), 1645-1658.
- Kumar, A. (2005). *Research Methodology*. London: Sage Publications.
- Kurgun, O. A. ve Akdağ, G. (2013). Entellektül Sermaye ve Örgüt Performansı İlişkisi: Akdeniz Bölgesindeki Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *NEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı: 2, 155-176.
- Kuşlivan, Z. (1999). Örgütlerde Motivasyonun Önemi ve Kullanılan Motivasyon Araçları. *İnsan Kaynakları ve Yönetim Dergisi*, 3 (3), 55-64.
- Kutal, G. ve Büyükuslu, A. R. (1996). *Endüstri İlişkileri Boyutunda Çok Uluslu Şirketler ve İnsan Kaynağı Yönetimi Teori ve Uygulama*. İstanbul: Der Yayınları.
- Küçükusta, D. (2007). *Konaklama İşletmelerinde İş-Yaşam Dengesinin Çalışma Yaşamı Kalitesine Etkisi*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lai, H.; Lin, C. ve Liu, T. (1999). The Influence of Individual and Group Motivation on Individual's Knowledge Contribution Intention. *朝陽商管評論 中華民國99 年6 月, 第九卷, 第一期*, 1-22.
- Lam, A. ve Lambermont-Ford, J. (2008). Knowledge creation and sharing in organizational context: a motivation-based perspective. *School of management, Royal Holloway University of London Working Paper Series*.
- Lambert, E. G.; Hogan, N. L. ve Barton, S. M. (2001). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intent: A Test of a Structural Measurement Model Using a National Sample of Workers. *The Social Science Journal*, 38 (2), 233-250.
- Leana, C. R. ve Van Buren, H. J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. *The Academy of Management Review*, 24 (3), 538-555.
- Lee, T. W. ve Mowday, R. T. (1987). Voluntarily Leaving an Organization: An Empirical Investigation of Steers and Mowday's Model of Turnover. *Academy of Management Journal*, 30 (3), 721-743.

- Lewicki, R. J. ve Bunker, B. B. (1996). Developing and Maintaining Trust In Work Relationships. Ed: R. M. Kramer ve T. M. Tyler. *Trust In Organizations: Frontiers of Theory and Research*. Thousand Oaks, CA: Sage. 114-139.
- Lin, N. (1999a). Building A Network Theory of Social Capital. *Connections*, 22(1), 28-51.
- Lin, N. (2001). *Social Capital A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge University Press.
- Linz, S. J. (2004). Motivating Russian Workers: Analysis of Age And Gender Differences. *Journal of Socio-Economics*, 33 (3), 261-289.
- Livingstone, G. (2006). Gender, Job Searching, and Employment Outcomes among Mexican Immigrants. *Population Research and Policy Review*, 25(1), 43-66.
- Ludeman, K. (2000). How to Conduct a Self-Directed 360. *Training and Development*, 54(7), 44-47.
- Lynn, B. E. (1998). Intellectual Capital. *The Management Accounting Magazine*, 72 (1), 9-22.
- Manlove, E. E. ve Guzell, J. R. (1997). Intention to Leave, Anticipated Reasons for Leaving and 12-Month Turnover of Child Care Staff. *Early Childhood Research Quarterly*, 12 (2), 145-167.
- Marr, B. (2008). *Impacting Future Value: How to Manage Your Intellectual Capital*. The Society of Management Accountants of Canada.
- Mathis, R. L. ve Jackson, J. H. (2007). *Human Resource Management*. South Western College Publication.
- McElroy, M. (2001). Social Innovation Capital. *Journal of Intectual Capital*, Vol. 3, 30-39.
- McPherson, J. M., Popielarz, P.. A. ve Drobnic, S. (1992). Social networks and organizational Dynamics. *American Sociological Review*, 57, 153-170.
- Medoff, J. L. & Abraham, K. G. (1980). Experience, performance, and earnings. *The Quarterly Review of Economics* , 703-736.
- Medoff, J. L. & Abraham, K. G. (1981). Are those paid more really more productive? The case of experience. *The Journal of Human Resources* 16, 186-216.

- Melé, D. (2003). Organizational Humanizing Cultures: Do They Generate Social Capital?. *Journal of Business Ethics*, Volume 45, No. ½, Annual Eben Conference: “Sustainnig Humanity Beyond Humanism” (Jun., 2003), 3-14.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2012). Örgütlerde Performans Yönetimi ile İşgörenlerin Motivasyoun Arasındaki İlişki. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), 41-52.
- Meyerson, E. M. (1994). Human Capital, Social Capital and Compensation: The Relative Contribution of Social Contactsto Managers' Incomes. *Acta Sociologica*, 37 (4), 383-399.
- Metz, I. ve Tharenou, P. (2001). Women's Career Advancement: The Relative Contribution of Human and Social Capital. *Group & Organization Management*, 26 (3), 312-342.
- Meydan, C. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Ming, X. H.; Tin, H. C. ve Liang, G. Z. (2007). Firm-Internal Social Capital, Learning Orientation, Knowledge Energy and Tecnical Innovation: Emprical Evidences from South China. *International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, Wicom, Shanghai.
- Moran, P. ve Ghoshal, S. (1996). Value Creation By Firms. *Academy of Management Proceedings*, edited by J. B. Keys and L. N. Dosier, 41-45.
- Moran, P. (2005). Structural vs. Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance. *Strategic Management Journal*, 26, 1129-1151.
- Mouv, T. (2003). Social Capital and Finding a Job: Do Contacts Matter?. *American Sociological Review*, 68(6), 868-898.
- Murray, S. O., Rankin, J. H. ve Magill, D. W. (1981). Strong Ties and Job Information. *Sociology of Work and Occupations*, 8, 119-136.
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Najafi, L.; Hamidi, Y.; Ghiasi, M.; Shahhoseini, R. ve Emami, H. (2011). Performance Evaluation and its Effects on Employees' Job Motivation in Hamedan City Health Centers. *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12), 1761-1765.

- Narayan, D. and Pritchett, L. (1999). Cents and Sociability: Household Income and Social Capital in Rural Tanzania. *Economic Development and Cultural Change*, 47, 871-897.
- Newton, K. (2001). Trust, Social Capital, Civil Society and Democracy. *International Political Science Review*, 22 (2), 201-214.
- Nielsen, A. K. L. (2008). Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A Unit Level Analysis of Work Absence In A Large Danish Municipality. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(7), 1330-1348.
- Nielsen, P. ve Razmerita, L. (2014). Motivation and knowledge sharing through social media within Danish organizations. *Creating Value For All Information and Communication Technology*, 429, 197-213.
- Nunnally, J. C. (1967). *Psychometric Theory*. New York: McGraw Hill.
- Olcott, G. ve Oliver, N. (2014). Social Capital, Sensemaking, and Recovery: Japanese Companies and the 2011 Earthquake. *California Management Review*, 56(2), 5-22.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2011). Örgütsel-Yönetimsel Motivasyon Faktörlerinin Çalışanların Performans Ve Verimliliğine Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma: Manisa -Sosyal Güvenlik Kurumu. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 221-230.
- Onyx, J. ve Bullen, P. (2000). Measuring Social Capital In Five Communities. *Journal of Applied Behavioral Science*, 36 (1), 23-41.
- Ooka, E. ve Wellman, B. (2003). Does Social Capital Pay Off More Within or Between Ethnic Groups? Analyzing Job Searches in Five Toronto Ethnic Groups. *Forthcoming in Inside the Mosaic*. edited by Eric Fong Toronto: University of Toronto Press.
- Ostrom, E. (2000). Social Capital: A Fad or A Fundamental Concept?. *Social Capital A Multifaceted Perspective*. Ed. Partha Dasgupta ve İsmail Serageldin, The World Bank, Washington D.C., 172-214.
- Ostrom, E. ve Ahn, T. K. (2007). *The meaning of social capital and its link to collective action*. Available at SSRN 1304823.
- Ozuğurlu, A. (2006). Sosyal Sermaye: Kamunun Trajedisi ya da Emegin Sömürgeleştirilmesinde Yeni Bir Eşik. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 188-213.

- Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal Sermaye Yönetimi*. 2. Baskı. Konya: Çizgi Kitabevi.
- Ören, K. (2007). Sosyal Sermayede “Güven” Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(1), 71-90.
- Örücü, E. ve Kaplan, E. (2001). Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 7(1), 93-111.
- Özdamar, K. (1997). *Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi I*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özdemir, A. A. (2007). *Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Yapılan Bir alan Araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, A. A. (2008a). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Yapılan Bir alan Araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81-102.
- Özdemir, A. A. (2008b). Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi?. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 77-89.
- Özgen, H.; Öztürk, A. ve Yalçın, A. (2005). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Adana: Nobel Kitabevi.
- Özen, Ş. ve Aslan, Z. (2006). İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, Sayı 12, 130-161.
- Özgüler, V. C. (2007). *İş Arama Teorisi, Sosyal Ağlar ve İnternet*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları No. 1728.
- Özler, H.; Özler, D. E. ve Gümüştökin, G. E. (2006). Örgütlerde Etkileşim Mekanizmaları Kapsamında Bilgi Paylaşımı ve Ödüllendirme İlişkisi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(2), 137-151.
- Özsöz, C. (2007). Pierre Bourdieu'nun Temel Kavramlarına Giriş. *Sosyoloji Notları Dergisi*, Sayı 1, 15-21.

- Öztaş, N. (2007). Sosyal Sermayenin Ağbağ Kuram (lar): Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye. *Amme İdaresi Dergisi*, 40(3), 83-85.
- Öztürk, M. B. ve Demirgüneş, K. (2008). Kurumsal Yönetim Bakış Açışıyla Entelektüel Sermaye. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 19, 395-411.
- Öztürk, Ü. (2006). *Organizasyonlarda Performans Yönetimi*. 1. Baskı. İstanbul.
- Pablos, P. O. (2002). Evidence of Intellectual Capital Measurement From Asia Europe an the Middle East. *Journal of Intellectual Capital*, 3 (3), 287-302.
- Pakdil, F. (2001). Performans değerleme. *Kalder Forum Dergisi*, 1 (2), 23-28.
- Paksoy, H. M. ve Özbezek, B. D. (2013). Örgütsel Değişimde Beşeri Sermayenin Rolü. *Gazi Akademik Bakış Dergisi*, 6 (12), 293-331.
- Palmer, M. J. (1993). *Performans Değerlendirmeleri*. İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Parks-Yancy, R. (2006). The Effects of Social Group Membership and Social Capital Resources on Careers. *Journal of Black Studies*, 36(4), 515-545.
- Parks-Yancy, R.; DiTomaso N. ve Post, C. (2006). The Social Capital Resources of Gender and Class Groups. *Sociological Spectrum*, Volume 26, 85-113.
- Parker S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: The role of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of Applied Psychology*, 83(6), 835-852.
- Paxton, P. (1999). Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment. *American Journal of Sociology*, 105 (1), 88-127.
- Pennings, J. M. ; Lee, K. ve Witteloostuijn, A. V. (1998). Human Capital, Social Capital and Firm Dissolution. *The Academy of Management Journal*, 41(4), 425-440.
- Petty, R. ve Guthrie, J. (2000). Intellectual Capital Literature Review: Measurement, Reporting and Management. *Journal of Intellectual Capital*, 1 (2), 155-176.
- Pichler, F. ve Wallace, C. (2007). Patterns of Formal and Informal Social Capital In Europe. *European Sociological Review*, 23 (4), 423-435.
- Podolny, J. M. ve Baron, J. N. (1997). Resources and Relationships: Social Networks and Mobility In The Workplace. *American Sociological Review*, 62(5), 673-693.
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications In Modern Sociology. *Annual Review Sociology*, Volume 24, 1-24.

- Pulakos, E. D. (2004). *Performance Management: A Roadmap for Developing, Implementing and Evaluating Performance Management Systems*. USA: The Society for Human Resource Management.
- Putnam, R. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy*. New Jersey: Princeton University Press.
- Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65-78.
- Putnam, R. (2000). *Bowling Alone*. The Collapse and Revival of American Community, Simon & Schuster, New York.
- Ramsey, J.; Punnett, B. J. ve Greenidge, D. (2008). A Social Psychological Account of Absenteeism In Barbados. *Human Resource Management Journal*, 18(2), 97-117.
- Raymond, A. N. (1999). *İnsan Kaynakları Eğitim ve Gelişimi*. Der. Canan Çetin. İstanbul: Beta Yayınları.
- Rosenbaum, J. E.; DeLuca, S.; Miller, S. R. ve Roy, K. (1999). Pathways Into Work: Short and Long-Term Effects of Personal and Institutional Ties. *Sociology of Education*, 72, 179-195.
- Ross, G. ve Ross, J. (1997). Measuring Your Company's Intellectual Performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Rotwell, W. J.; Hohne, C. K. ve King, S. B. (2007). *Human Performance Improvement*. United States: Elsevier.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. 4. Baskı. Bursa: Furkan Ofset
- Sager, J. K.; Griffeth, R. W. ve Hom, P. W. (1998) A Comparison of Structural Models Representing Turnover Cognitions. *Journal of Vocational Behavior*, 53 (2), 254-273.
- Sappington, D. E. M. (1991). Incentives In Principal –Agent Relationships. *The Journal of Economic Perspectives*, 5(2), 45-66.
- Sargut, S. (2006). Sosyal Sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak Mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi Mi? *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 1-13.
- Sayar, G. (2008). *İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma): Gaziantep İli Örneği*. Doktora Tez. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Schmid, A. A. (2002). Using Motives to Distinguish Social Capital from Its Outputs, *Journal of Economic Issues*, 36(3), 747-768.
- Schmid, H. (2002). Relationships between Organizational Properties and Organizational Effectiveness in Three Types of Nonprofit Human Service Organizations. *Public Personnel Management*, 31(3), 377-395.
- Schneider, J. A. (2009). Organizational Social Capital and Nonprofits. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 38(4), 643-662.
- Seçer, B. (2009). İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye. *Kamu-İş Dergisi*, 10(3), 103-130.
- Seibert, S. E.; Kraimer, M. L. ve Liden, R. C. (2001). A Social Capital Theory of Career Success. *The Academy of Management Journal*, 44 (2), 219-237.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 3rd Edition. USA: Wiley and Sons.
- Selvarajan, T. T. ve Cloninger, P. A. (2011). Can performance appraisals motivate employees to improve performance? A Mexican study. *The International Journal of Human Resource Management*, 23 (15), 3063-3084.
- Shaw, J. D.; Duffy, M. K.; Johnson, J. L. ve Lockhart, D. E. (2005). Turnover, Social Capital Losses and Performance. *The Academy of Management Journal*, 48 (4), 594-606.
- Shipilov, A.; Labianca, A.; Kalnysh, V. & Kalnysh, Y. (2014). Network-building behavioral tendencies, range, and promotion speed. *Social Networks*, 39, 71-83.
- Simon, L. ve Davies, G. (1996). A Contextual Approach to Management Learning: The Hungarian Case. *Organization Studies*, 17(2), 269-289.
- Sombart, W. (2005). *Kapitalizm ve Yahudiler*. Çev. Sabri Gürses. İstanbul: İleri Yayınları.
- Songur, M. (1995). *Mahalli İdarelerde Performans Ölçümü*. Mahalli İdareler Genel Müdürlüğü Yayını: No:6, Ankara.
- Sparrowe, R. T., Liden, R. C., Wayne S. J. ve Kraimer, M. L. (2001). Social Networks and the Performance of Individuals and Groups. *The Academy of Management Journal*, 44(2), 316-325.
- Sundac, D. ve Krmpotic, I. F. (2009). Measurement and Management Of Intellectual Capital. *Tourism and Hospitality Management*, 15(2), 279-290.

- Swaroff, P.; Barclay, L. & Bass, A. (1985). Recruiting sources: another look. *Journal of Applied Psychology* 70 (4), 720-728.
- Szreter, S. (2002). The State of Social Capital: Bringing Back In Power, Politics and History. *Theory and Society*, 31(5), 573-621.
- Şahin, F. (2011). İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi. *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4(1), 24-39.
- Şan, M. K. ve Şimşek, R. (2011). Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel-Sosyolojik Arka Planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 88-110.
- Şimşek, M. (2002). *Toplam Kalite Yönetiminde Performans Ölçme*. İstanbul: Hayat Yayıncılık.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Taylor, S. (2007). Creating social capital in MNCs: the international human resource management challenge. *Human Resource Management Journal*, 17(4), 336-354.
- Telman, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı.
- Tiryakian, E. A. (1990). Emile Durkheim. Çev. Ceylan Tokluoğlu, Tom Bottomore ve Robert Nisbet (ed.). *Sosyolojik Çözümlemenin Tarihi*, çev. Mete Tunçay, Aydın Uğur vd, 1. Basım, Ankara: Verso Yayınları.
- Tiryakioğlu, M. (2008). Gelişmekte Olan Ülkelerin Çıkmazı: Beşeri Sermaye Yoksulluğu. *Ege Akademik Bakış*, 8(1), 319-337.
- Tocqueville, A. D. (1994). *Amerika'da Demokrasi*. Çev. İhsan Sezal ve Fatoş Dilber. Ankara: Yetkin Basım ve Yayıncılık.
- Torres, L. ve Huffman, M. L. (2002). Social Networks and Job Search Outcomes among Male and Female Professional, Technical and Managerial Workers. *Sociological Focus*, 35 (1), 25-42.
- Töremen, F. ve Sönmez, N. (2003). Sosyal Sermayeyi Arttırma Rolü ve Katkısı Bağlamında Polis Davranışları. *Polis Bilimleri Dergisi*, 5(3-4), 109-130.
- Tsai, W. ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. *Academy of Management*, 41, 464-476.
- Tsai, W. (2000). Social Capital, Strategic Relatedness and The Formation of Intraorganizational Linkages. *Strategic Management*, 21, 925-939.

- Tunçer, P. (2013). Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon. *Sayıştay Dergisi*, 88, 87-108.
- Turgut, E. (2013). *Sosyal Sermaye ve Bilgi Paylaşımı Davranışının Yenilikçilik İklimine Etkisi*. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda Kontrol Algılamalarının Örgütsel Özdeşleşme Ve İş Performansına Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11 (1), 251-269.
- Tütüncü, Ö. (2001). *Yiyecek İçecek İşletmelerinde Müşteri Tatmininin Ölçülmesi*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 14-60.
- Uğuz, H. E. (2010). *Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım Sosyal Sermaye*. Ankara: Orion Kitabevi.
- Useem, M. ve Karabel, J. (1986). Pathways to Top Corporate Management. *American Sociological Review*, 51 (2), 184-200.
- Uslaner, E. M. (2003). The Moral Foundations of Trust. *Prepared for the Symposium, Trust in the Knowledge Society*. University of Jyväskylä, Jyväskylä, Finland, 20 September, 2002 and for presentation at Nuffield College, Oxford University, February 14, 2003.
- Uyargil, C. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.
- Uzay, Ş. ve Savaş, O. (2003). Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi: Mobilya Sektöründe Karşılaştırmalı Bir Uygulama Örneği. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Sayı 20, 163-181.
- Van Emmerik, I. J. H. (2006). Gender Differences In The Creation of Different Types of Social Capital: A Multilevel Study. *Social Networks*, 28 (1), 24-37.
- Verheul, I. ve Thurik, A. R. (2001). Start-up Capital: Does Gender Matter?. *Small Business Economics*, 16(4), 329-345.
- Walker, G.; Kogut, B. ve Shan W. (1997). Social Capital, Structural Holes and The Formation of An Industry Network. *Organization Science*, 8(2), 109-125.

- Wayne, S. J.; Shore, L. M. ve Linden, R. C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40 (1), 82-111.
- Wellman, B. ve Berkowitz, S. D. (1988). *Social Structures: A Network Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Westlund, H. ve Nilsson, E. (2003). Measuring Enterprises' Investment In Social Capital: A Pilot Study. *Paper prepared for presentation at the 43rd Congress of the European Regional Science Association*, Jyväskylä, Finland, 27-30 August 2003.
- Widen Wulff, G. ve Ginman, M. (2004). Explaining Knowledge Sharing In Organizations Through the Dimensions of Social Capital. *Journal of Information Science*, 30(5), 448-458.
- Woolcock, M. (1998). Social Capital and Economic Development: Toward A Theoretical Synthesis and Policy Framework. *Theory and Society*, 27(2), 151-208.
- Woolcock, M. ve Narayan, D. (2000). Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2).
- Woolcock, M. (2000). Social Capital and Its Meanings. *Cancerra Bulletin of Public Administration*, 98, 17-19.
- Woolcock, M. (2001). The Place of Social Capital In Understanding Social and Economic Outcomes. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 1-27.
- Woolcock, M. ve Narayan, D. (2006). Social Capital: Implications For Development Theory, Research and Policy Revisited. *The Search For Empowerment: Social Capital as Idea and Practice at the World Bank*. Ed. Anthony J. Bebbington, Michael Woolcock, Scott Guggenheim ve Elizabeth A. Olson. United States of America: Kumarian Press.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2004). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yechun, W.; Hongming, W.; Zhiliang, G. ve Chunke, W. (2007). Social Capital and Organizational Performance: Is Learning Orientation A Missing Link?. *International Conference on Wireless Communication, Networking and Mobile Computing, WiCom International Conference*, 21-25 September, pp. 5447-5450.

- Yetim, N. (2002). Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği. *Ege Akademik Bakış*, cilt 2, sayı 2, 79-92.
- Yılmaz, H. ve Karahan, A. (2010). Liderlik Davranışı, Örgütsel Yaratıcılık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: Uşak'ta Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17 (2), 145-158.
- Yılmazer, A. (2012). .Yerel Yönetimlerde Kurumsal Bağlılığın Bireysel Performansa Etkisine İlişkin Bir Araştırma: Sakarya Büyükşehir Belediyesi Örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.
- Yin, J. T. ve Yang, K. A. (2002). Nursing Turnover in Taiwan: A Meta-Analysis of Related Factors. *International Journal of Nursing Studies*, 39 (6), 573-581.
- Yüksel, A. ve Yüksel, F. (2004). *Turizmde Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- Zander, U. ve Kogut, B. (1995). Knowledge and the Speed of the Transfer and Imitation of Organizational Capabilities: An Empirical Test. *Organization Science*, 6 (1), 76-92.
- Zazanis, B. M. M.; Zaccaro, S. J. ve Kilcullen, R. N. (2001). Identifying Motivation and Interpersonal Performance Using Peer Evaluations. *Military Psychology*, vol: 13(2), 73–88.