

T.C  
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI  
**EĞİTİM YÖNETİMİ TEFTİŞİ PLANLAMASI VE EKONOMİSİ  
BİLİM DALI**

SOSYAL VE ENTELLEKTÜEL SERMAYENİN İLKÖĞRETİM İLE  
ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA KULLANILMA DÜZEYLERİNİN  
OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA  
İNCELENMESİ

(Social and Intellectual Capitals Useing Levels In Elementary and Secondary  
Schools Examination of According to the views of School Principals)

DOKTORA TEZİ

**Cemil ŞAHİN**

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Şükrü ADA

**ERZURUM  
Mart, 2011**

## TEZ KABUL ve ONAY TUTANAĞI

Yrd. Doç.Dr. Şükrü ADA danışmanlığında, Cemil ŞAHİN tarafından hazırlanan “Sosyal ve Entellektüel Sermayenin İlköğretim İle Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi” başlıklı çalışma, 24.03.2011 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalının Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Doç. Dr. Fatih TÖREMEN

İmza:

Danışman : Yrd.Doç.Dr.Şükrü ADA

İmza:

Jüri Üyesi : Prof. Dr. Osman GÜNDÜZ

İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Selami SÖNMEZ


İmza:

Jüri Üyesi : Yrd.Doç.Dr.Durdağı AKAN

İmza:

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.

24.04/2011

  
Prof.Dr.H. Ahmet KIRKILIC  
Enstitü Müdürü

## TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI

Doktora Tezi olarak sunduğum ‘‘Sosyal ve Entellektüel Sermayenin İlköğretim İle Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi’’ başlıklı çalışmanın, tarafımdan, bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden olduğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla doğrularım.

Tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Lisansüstü Eğitim-Öğretim yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Atatürk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin iki yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

24 / 03/ 2011

Cemil Şahin

## ÖZET

### DOKTORA TEZİ

#### SOSYAL VE ENTELLEKTÜEL SERMAYENİN İLKÖĞRETİM İLE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA KULLANILMA DÜZEYLERİNİN OKUL YÖNETİCİLERİNİN GÖRÜŞLERİ DOĞRULTUSUNDA İNCELENMESİ

Cemil ŞAHİN

2011, XIII+246 sayfa

Bu araştırmanın amacı, sosyal ve entellektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesidir. Bu amaçla, araştırmacı tarafından sosyal sermaye için 45 ve entellektüel sermaye için 51 maddelik veri toplama aracı geliştirilmiştir. Bayburt, Gümüşhane, Trabzon illerindeki 305 okul yöneticisinin görüşleri alınmıştır. Veriler t testi ve tek yönlü varyans analizi yöntemleriyle analiz edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; okullardaki sosyal sermayenin bir unsuru ile entellektüel sermayenin iki unsuru “katılıyorum” düzeyinde, diğer unsurlar ise “kısmen katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Okullardaki sosyal ve entellektüel sermaye düzeyleriyle ilgili olarak “okul türü”, “cinsiyet”, “eğitim düzeyi” ve “yönetici şekli” değişkenlerinde anlamlı fark gözlenirken; “okul büyüklüğü” ve “çalışma yılı-kıdemi” değişkenlerinde anlamlı fark tespit edilememiştir. Sosyal ve entellektüel sermayelerin okullardaki düzeylerinin, "okul türü" değişkeni bazında ilköğretim okul yöneticilerine göre “iyi düzeyde”, ortaöğretim yöneticilerine göre ise “orta düzeyde” dir. “Cinsiyet” değişkenine göre, erkek yöneticiler iyi , bayan yöneticiler ise orta ve daha alt seviyede olduğunu beyan etmektedirler. “Eğitim düzeyi” değişkeni açısından, lisans mezunları iyi, yüksek lisans mezunlarının orta ve doktoralı yöneticiler ise düşük düzeyde olduğunu düşünmektedirler. Okullardaki sosyal ve entellektüel sermaye düzeyini okul müdürleri iyi, müdür yardımcıları orta seviyede görmekteydiler.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, güven, sosyal ağlar, norm ve değerler; Entellektüel sermaye, insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişki sermaye.

## ABSTRACT

Ph. D. THESIS

### SOCIAL AND INTELLECTUAL CAPITALS USING LEVELS IN ELEMENTARY AND SECONDARY SCHOOLS EXAMINATION OF ACCORDING TO THE VIEWS OF SCHOOL PRINCIPALS

CEMİL ŞAHİN

2011- XIII+246 page

The purpose of this research is to be able to social and intellectual capitals using levels in elementary and secondary schools examination of according to the views of school principals. For this purpose, data gathering tools were developed – 45 items for social capital and 51 items for intellectual capital – by the researcher. The data was analyzed t test and one-way variance methods. According to the results of the research; it is seen that one element of social capital and two elements of intellectual capital are in “I agree” level, other elements are in “I partially agree” level. Regarding social and intellectual capital levels of schools, it is seen that there is a significant difference in the variables of “school type”, “gender”, “educational level” and “administrator mode”, yet, no considerable difference is defined in the variables of “school size” and “working year(s) - seniority”. As for the levels of social and intellectual capitals in schools, they are in “good level” according to primary school administrators in terms of “school type” variable and in “medium level” according to secondary school administrators. It is stated in terms of “gender” variable that male administrators are “good” and female administrators are “medium” and “lower” levels. They think that bachelors have “good”, master’s degree graduates have “medium” and Ph. D. graduates have “low” levels in terms of “educational level” variable. Social and intellectual capital levels are considered “good” by school managers and “medium” by assistant school managers.

**Key words:** Social capital, trust, social networks, norms and values, intellectual capital, human capital, structural capital, relational capital

## ÖNSÖZ

Günümüzde örgütlerin etkililiği, verimliliği ve amaçlara ulaşma derecesi, değişim ve gelişmelerden haberdar olup, yeni süreçlere uyum sağlamasına bağlıdır. Bilgi ve bilgi teknolojilerindeki hızlı değişimin etkilediği yapı gereği, standart karar verme mekanizmaları etkisiz hale gelmiştir. Bu nedenle, değişen çevreye ve değişime uyum sağlayan, yeniliklere uyum sağlayıp kendini sürekli yenileyebilen, geleceğe yönelik kestirimler yapıp geleceği yönetebilme yeteneğini gösterebilen örgütler, ayakta kalabileceklerdir. Geçmişte işletme örgütlerinin önemli zenginlik kaynağı olarak gördükleri klasik sermaye, artık değerini yitirmiştir. Bu gün örgütlerin en önemli zenginlik kaynağı, insan temelli sermayelerdir. Çoğu zaman görünmeyen zenginlik varlıkları olarak işletmelere büyük katma değer katan sermayeler, sosyal ve entellektüel sermayelerdir. Hizmet üreten işletme konumundaki okul örgütlerinde insan temelli sosyal ve entellektüel sermaye büyük önem arz etmektedir. Güvenin, norm ve değerlerin ve sosyal ağların örgüte kazandırdığı sosyal sermaye ile bilginin değere dönüşmüş hali olarak görülen entellektüel sermaye, okul örgütlerine büyük avantajlar kazandıracak, çevreye uyumlarına katkı yapacak ve başarıya ulaşmalarına yol açacaktır. Bu çalışmanın genel amacı, sosyal ve entellektüel sermayelerin okul örgütlerine sağlayacağı faydalara katkıda bulunmaktır. Bu araştırma, sosyal ve entellektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi amacıyla yapılmıştır.

Bu araştırmanın yapılması sürecinde motivasyon sağlayan, yardım ve rehberlik eden tez danışmanım Sayın Yrd. Doç. Dr. Şükrü ADA' ya, verdiği destekten dolayı Sayın Doç.Dr. Orhan KÜÇÜK' e, katkıları için Yrd. Doç. Dr. Durdağı AKAN' a, Yrd. Doç. Dr. Ali KAYA'ya ve Öğr. Gör. Faruk DEMİR'e; yardımlarından dolayı Bayburt Milli Eğitim Müdürü Süleyman HARMANCI' ya, Trabzon Milli Eğitim Müdürü Selim Yavuz SANDIKÇI' ya, Gümüşhane Milli Eğitim Müdür Yardımcısı Mesut OLGUN' a, İlköğretim Müfettişi Servet KUMAŞ' a, öğretmen Ali ATABAŞ'a ve ismini burada anamadığım katkı veren tüm dostlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

## İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL ve ONAY TUTANAĞI.....	ii
TEZ ETİK VE BİLDİRİM SAYFASI.....	iii
ÖZET .....	iv
ABSTRACT .....	v
ÖNSÖZ .....	vi
İÇİNDEKİLER .....	vii
TABLolar DİZİNİ .....	x
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xii

## BİRİNCİ BÖLÜM

<b>1. GİRİŞ .....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem Durumu .....	4
1.2. Araştırmanın Amacı .....	6
1.3. Araştırmanın Önemi .....	8
1.4. Sayıtlar.....	9
1.5. Sınırlılıklar .....	9
1.6. Tanımlar.....	9

## İKİNCİ BÖLÜM

<b>2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1. SOSYAL SERMAYE.....</b>	<b>11</b>
2.1.1. Sermaye Kavramı ve Çeşitleri.....	11
2.1.1.1. Klasik Sermaye.....	15
2.1.1.2. İnsan Sermayesi.....	15
2.1.1.3. Kültürel Sermaye.....	18
2.1.1.4. Entellektüel Sermaye .....	18
2.1.1.5. Sosyal Sermaye .....	19
2.1.2. Sosyal Sermaye Kavramı.....	19
2.1.2.1. Sosyal Sermayenin Kavramsal Gelişimi.....	23
2.1.2.2. Sosyal Sermaye Yaklaşımları .....	26
2.1.3. Sosyal Sermayeye Büyük Katkılar Sağlamış Araştırmacılar.....	35
2.1.3.1. Lyda J. Hanifan .....	35
2.1.3.2. Pierre Bourdieu.....	35
2.1.3.3. James Coleman.....	37
2.1.3.4. Robert Putnam.....	39
2.1.3.5. Francis Fukuyama .....	41
2.1.4. Sosyal Sermayenin Unsurları.....	43
2.1.4.1. Sosyal Sermaye ve Ağlar .....	45
2.1.4.2. Sosyal Sermaye ve Güven .....	46
2.1.4.3. Sosyal Sermaye ve Normlar.....	48
2.1.4.4. İlgi ve Katılım .....	49
2.1.5. Sosyal Sermayenin Yakın İlişki İçinde olduğu Alanlar.....	50
2.1.5.1. Sosyal Sermaye ve Aile .....	50
2.1.5.2. Sosyal Sermaye ve Toplum.....	51

2.1.5.3. Sosyal Sermaye ve Ekonomi.....	52
2.1.5.4. Sosyal Sermaye ve Demokrasi.....	54
2.1.5.5. Sosyal Sermaye ve Eğitim.....	56
2.1.6. Sosyal Sermayenin Olumsuzlukları.....	57
2.1.7. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi.....	58
2.1.8. Örgütlerde Sosyal Sermaye ve Okul Örgütü.....	60
<b>2.2. ENTELLEKTÜEL SERMAYE.....</b>	<b>75</b>
2.2.1. Bilgi Çağı ve Entellektüel Sermaye.....	75
2.2.2. Entellektüel Sermaye Kavramının Gelişimi.....	83
2.2.3. Entellektüel Sermaye Kavramının Tanımlanmasında Karşılaşılan Güçlükler.....	86
2.2.4. Entellektüel Sermayenin Tanımı ve Önemi.....	89
2.2.5. Maddi Olmayan Varlık, Entellektüel Varlık ve Entellektüel Varlıkların Sınıflandırılması.....	94
2.2.6. Entellektüel Varlıkların Sınıflandırılması.....	96
2.2.6.1. Pazar Varlıkları.....	97
2.2.6.2. Entellektüel Mülkiyet Varlıkları.....	97
2.2.6.3. İnsan Merkezli Varlıklar.....	99
2.2.6.4. Altyapı Varlıkları.....	100
2.2.7. Entellektüel Sermayenin Unsurları.....	102
2.2.7.1. İnsan Sermayesi.....	104
2.2.7.2. Yapısal Sermaye.....	110
2.2.7.3. İlişkisel Sermaye.....	112
2.2.7.4. Müşteri Sermayesi.....	113
2.2.8. Entellektüel Sermaye ve Değer Yaratımı.....	115
2.2.9. Entellektüel Sermayenin Ölçülmesinin Önemi.....	120
2.2.9.1. Entellektüel Sermayenin Ölçülmesi İhtiyacı ve Yararları.....	120
2.2.9.2. Entellektüel Sermayeyi Ölçme Yaklaşımları.....	123
2.2.10. Entellektüel Sermayenin Yönetimi.....	124
2.2.10.1. Entellektüel Sermaye Yönetim Modelleri.....	127
2.2.10.2. Entellektüel Sermaye Yönetiminde İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Önemi.....	134
2.2.11. Çalışılan Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	138
2.2.11.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Araştırmalar.....	139
2.2.11.2. Entellektüel Sermaye İle İlgili Araştırmalar.....	147

### ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

<b>3.YÖNTEM.....</b>	<b>157</b>
3.1.Araştırma Modeli.....	157
3.2. Evren ve Örneklem.....	158
3.3. Verilerin Toplanması.....	159
3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi.....	159
3.3.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	168
3.4. Verilerin Analizi.....	168

### DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

<b>4. BULGULAR VE YORUM.....</b>	<b>169</b>
4.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Bulgular ve Yorumları.....	169



4.2. Entellektüel Sermaye İle İlgili Bulgular ve Yorumları .....	181
--	-----

## **BEŞİNCİ BÖLÜM**

<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>193</b>
5.1. Sonuçlar .....	193
5.1.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Sonuçlar .....	194
5.1.2. Entellektüel Sermaye İle İlgili Sonuçlar .....	197
5.2. Öneriler .....	201
5.3. Araştırmacılara Öneriler .....	204
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>205</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>228</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>246</b>

## TABLOLAR DİZİNİ

<b><u>Tablo Adı</u></b>	<b><u>S.No</u></b>
Tablo 2.1. Sermaye Kavramının Genişlemesi	14
Tablo 2.2. Sosyal Sermaye Yaklaşımları ve Önerilen Politikalar	34
Tablo 2.3. Ekonomik Dönemlerle ilgili Zorunlu Kaynak Üretmek İçin Ölçüm/ Bilgi Sistemleri	82
Tablo 2.4. Brooking' e Göre Entellektüel Varlıkları	101
Tablo 2.5. Marr ' a Göre Entellektüel Sermayenin Bileşenleri	104
Tablo 2.6. Entellektüel Sermaye Ölçüm Yaklaşımları	124
Tablo 3.1. Araştırmanın Uygulandığı İllere Göre Dağıtılan ve Toplanan Veri Toplama Aracı Sayıları	158
Tablo 4.1. İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Okullardaki Sosyal Sermaye Düzeyini Çeşitli Değişkenler Açısından Gösteren Dağılımlar	169
Tablo 4.2. <i>Okullardaki Sosyal Sermaye Düzeyini, Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında Gösteren İstatistikler</i>	172
Tablo 4.3. Sosyal Sermaye İçin Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi	173
Tablo 4.4. Sosyal Sermaye İçin Faktörlerin Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	173
Tablo 4.5. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında "Okul Türü"Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	174
Tablo 4.6. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında "Okul Büyüklüğü" Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	175
Tablo 4.7. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında "Cinsiyet" Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	176

Tablo 4.8. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre t-Testi sonuçları	177
Tablo 4.9. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Yönetici Şekli” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	178
Tablo 4.10. Araştırmaya Katılan İlköğretim Ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları	179
Tablo 4.11. İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyini Çeşitli Değişkenler Açısından Gösteren Dağılımlar	181
Tablo 4.12. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyini, Entellektüel Sermayenin Unsurları Bazında Gösteren İstatistikler	184
Tablo 4.13. Entellektüel Sermaye İçin Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi	185
Tablo 4.14. Entellektüel Sermaye İçin Faktörlerin Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)	185
Tablo 4.15. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Okul Türü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	186
Tablo 4.16. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Okul Büyüklüğü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	187
Tablo 4.17. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Cinsiyet” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	188
Tablo 4.18. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre t-Testi sonuçları	189
Tablo 4.19. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Yönetici Şekli” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları	190
Tablo 4.20. Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları	191

## ŞEKİLLER DİZİNİ

<b><u>Şekil Adı</u></b>	<b><u>S.No</u></b>
Şekil 2.1. Sosyal Sermaye Düzeyleri	30
Şekil 2.2. Sosyal Sermayeyi Oluşturan Bileşenler ve Alt Bileşenler	44
Şekil 2.3. Entellektüel Sermayenin Bilançoda Gösterimi	85
Şekil 2.4. Entellektüel Sermayenin Bileşenleri	86
Şekil 2.5. Entellektüel Sermaye, Entellektüel Varlık, Entellektüel Mülkiyet Varlıkları ve Maddi Olmayan Varlıkların Sahiplik Dereceleri ve Stratejik Dizilimleri	96
Şekil 2.6. Entellektüel Sermayenin Ayrıntılı Bileşenleri	103
Şekil 2.7. İnsan Sermayesinin Bileşenleri	106
Şekil 2.8. Yapısal Sermayenin Bileşeni olarak Örgütsel Yetenek	112
Şekil 2.9. Müşteri İle İlişkilerin Değişik Boyutları	114
Şekil 2.10. İşletme Değerini Etkileyen Unsurlardaki Değişim	117
Şekil 2.11. Kılavuz Model'in Yapısı	129
Şekil 2.12. Amerikan Eğitim ve Gelişim Derneği Modeli	130
Şekil 2.13. Entellektüel Sermaye Yönetim Matrisi	131

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1. GİRİŞ

Küreselleşmenin de etkisiyle, günümüzde bilginin ne denli önem kazandığı ve zorlu piyasa şartlarında ne denli bir ayrıcalık ve üstünlük sağladığı, tartışma üstü bir konumda, kabul görmektedir. Bugün için gelişmişliği en yüksek belli başlı ülkelere bakıldığında, bu ülkelerin aynı zamanda bilgi toplumu olma özelliklerini de taşıdıkları görülmektedir. Bu öneminden dolayı, bilgi çağı da denilen bu çağda, örgütlerde fiziksel varlıklar önemini yitirip, fiziksel olmayan varlıklar önemini arttırmaktadır. Bu nedenle günümüzde bilgi, yönetim alanında, örgütsel başarının sağlanması açısından elde edilmesi gereken en önemli değer olarak kabul edilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Bilginin, çağdaş işletme yönetimi anlayışında sermayenin önemli bir unsuru haline gelmesi, sermaye ile ifade edilen çok çeşitli maddi olmayan varlıklara sahip olma, onları kullanma ve yönetme gibi konuları gündeme getirmiştir (Yıldız ve Tenekecioğlu, 2004).

Geçmişten günümüze, ihtiyaçlar ve kaynaklar arasında tam bir denge sağlanarak ihtiyaçların giderilmesi, insanların temel amacı olmuştur (Küçük, 2010). İnsanın doğasına aykırı görünse bile, insanları bir işletmede çalışmaya yönelten etken, yaşamak için gereken bazı ihtiyaçlarını örgütten karşılama beklentisidir (Ada ve Küçükali, 2009). İhtiyaçları karşılamaya dönük olarak her işletme, rakiplerinden üstün olabilmek için değer yaratabilme çabası içindedir. Değer yaratma gayretinde, kurumu etkileyen ve beklentisi bulunan tüm unsurlar iç içe bulunmaktadır. Bu unsurlar arasındaki ilişki bilgi birikimine bağlıdır. Günümüzde bu şiddetli rekabet ortamında, fazla bilgi üreten ve

beceriyle kullanan, yani bilgiyi yöneten kuruluşların pazar değerlerini artırdıkları gözlemlenmektedir (Tunçelli, 2007).

“Fiziki sermaye” yi oluşturan ve klasik iktisat yaklaşımında yer alan emek, sermaye, girişim ve doğal kaynaklardan oluşan dört temel üretim faktörü ile çağdaş dünyanın ekonomik olgularını açıklayabilmek, çoğu zaman mümkün olmamaktadır. Günümüzde gelişmiş ülkelerin gelişmişliğini sadece fiziki sermaye birikimine, gelişmemiş ülkeleri ise sadece fiziki sermaye yetersizliğine bağlayarak açıklamak mümkün değildir. Bu nedenle ekonomik gelişmeye ve büyümeye doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan, her türlü maddi ve maddi olmayan; örgütsel , politik, çevresel, entellektüel, kültürel, beseri, bilimsel, teknolojik ve sosyal unsurlar sermaye olarak kabul edilmektedir (Berber, 2006). İşletme örgütleri için en önemli sermaye çalışanlarından dolayı, sahip olduğu sosyal ve entellektüel sermayeleridir. Sosyal ve entellektüel sermaye kavramları, her geçen gün örgütler tarafından daha çok dikkat çekilen kavramlardır.

Bilgi toplumu ile birlikte ortaya çıkan sosyal ve entellektüel sermaye kavramları bu gün, örgütlerin vazgeçilmez bir unsuru haline almıştır. Bir örgüt ne kadar yüksek kalitede sosyal ve entellektüel sermayeye sahipse o kadar iyi rekabet edebilmekte, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmekte ve hizmet sunumunda fark yaratabilmektedir. Ulusal ve uluslararası şirketlerin sayılarının ve pazarlarının artmasıyla birlikte rekabet daha da zorlu hale gelmiştir. Bu noktada sosyal ve entellektüel sermayeye yapılan yatırım çok daha önemli bir hal almıştır. Sosyal ve entellektüel sermaye bakımından üstün olan örgütler, zamanla diğerlerinin önüne geçmeye başlamışlardır. Gelecekte en başarılı ve zengin işletme örgütleri, sosyal ve entellektüel sermayesini değerlendirip, buna yatırım yapan işletmeler olacaktır.

Eğitim örgütleri, insan yoğun örgütlerdir. İşletme örgütlerinden farklı olarak eğitim örgütlerinde ağırlıklı olarak bilişsel (cognitive) faaliyetler yürütülmektedir. Bu durum insan faktörüne vurgu yapmakta, sosyal ve entellektüel sermayenin önemini daha fazla artırmaktadır. Öğrenci özellikleri, çevre koşulları, öğrencilerin sosyo-ekonomik

durumları, ailedeki birey sayısı gibi çok sayıda değişken göz önünde tutulsa bile bunlar, okullar arasındaki başarı farklılıklarını yeterince açıklayamaz. Örneğin bir okul yöneticisinin yönetim bilgi, becerileri ve yeterlikleri, o okulu diğerlerinin önüne geçirebilmektedir. Yine öğretmenlerin bilgi, becerileri ve yeterlikleri de aynı şekilde, çalıştıkları okul örgütünü farklı kılabilmekte ve eğitim kalitesini artırabilmektedir. Okul örgütündeki eğitici olmayan personel ve yardımcı hizmetlilerin de o okulun ürünleri üzerinde,-bazen doğrudan bazen de dolaylı - etkisi vardır. Günümüzde bir çok eğitimci, yeni gelişmelerinde etkisiyle, hızla gelişen ülkelerin ihtiyaç duyduğu insan gücünü karşılamak için, eğitim sistemlerinde değişimi vurgulamaktadır (Ada ve Şahin, 2009).

Sosyal ve entellektüel sermayenin farkına varılmasıyla birlikte, işletmelerdeki daha nitelikli işgörenler, örgütün vazgeçilmezleri olmuş; hatta ilgili çalışana göre düzenlemeler dahi yapılmaya başlanmıştır. Bu çalışanların sahip oldukları bilgi ve yetenekler örgütün gücünü artırmaktadır. Bunu kaybetmek istemeyen örgütler çalışana her tür imkânı sunmaktan geri durmamaktadır. Çalışanların sahip oldukları örtük bilgiler de yine örgüt yöneticilerinin dikkatlerini oldukça fazla çeken bir unsurdur (Güler, 2007).

Araştırmanın kavramsal analiz bölümünde; ilkönce, sermaye ve sosyal sermaye kavramları, sermaye türleri ve sosyal sermayenin diğer sermaye türleri ile ilişkisi açıklanmıştır. Daha sonra sosyal sermayenin önemi, ekonomik kalkınma üzerindeki etkileri, işletmelerde sosyal sermaye ve işgücü verimliliği incelenmiş ve değerlendirilmiştir. İkinci olarak, entellektüel sermayenin kavramsal çerçevesi çizilmeye çalışıldı. Entellektüel sermayenin tanımlama ve sınıflandırmaları, işletmelerde maddi olmayan varlıklar ve entellektüel sermayenin ana unsurları; entellektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri, maddi olmayan varlıkları izleme modelleri özetlenmiştir. Son olarak ta, sosyal ve entellektüel sermayenin yönetim açısından ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerini ve aralarındaki farkları belirleme amacına yönelik olarak, yöntem, veri toplama, toplanan verilerin değerlendirilmesi, bulgular ve tartışma, sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı ve alt amaçları, araştırmanın önemi, sınırlılıklar, sayıtlar, tanımlar ve kısaltmalar; araştırma yöntemi, verilerin toplanması, verilerin analizi, bulgular ve değerlendirme ile sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

### **1.1. Problem Durumu**

Çağımızda her alanda olduğu gibi örgütsel yapı ve yönetiminde de hızlı ve köklü değişiklikler meydana gelmektedir. Yaşanan küreselleşme, bilgi ve bilgi teknolojilerindeki gelişmeler, geleneksel örgüt yapı ve yönetiminin yeniden gözden geçirilmesini zorunlu kılmaktadır. Bu gün içinde yaşadığımız çağ, bilgi çağı olarak adlandırılmakta; bilgi ve bilgi teknolojilerinin artan önemi, örgütsel yapı ve yönetiminde de değişikliklere sebep olmaktadır. Örgütlerin hayatta kalıp yaşamını sürdürebilmeleri, günün şartlarına gösterebilecekleri uyuma bağlıdır. Örgütlerin (özellikle işletme örgütlerinin) işleyiş, yapı ve yönetiminin genel özelliklerini kendi yapısında barındıran “okul örgütleri” de bu hızlı ve köklü değişimden oldukça etkilenmektedir. Okul örgütlerinin verimliliği, geleneksel yönetim politikalarını gözden geçirmeyi ve çağın yeni kurallarına göre yeniden yapılandırmayı gerektirmektedir.

Örgütler, mal ve hizmet üreten örgütler olarak ikiye ayrıldığında, okullar hizmet üreten insan yoğun örgütlerdir. Örgütler kuruluş amaçları doğrultusunda çaba gösterirler. Günümüzün başarılı işletmeleri, mal ve hizmet üretmek için klasik girdilerinin (fiziksel unsurlar, finansman, işgücü,) yanı sıra, sosyal ve entellektüel sermayelerini de etkin olarak kullanmaktadırlar. Örgütsel yetersizliklerini ve verim problemlerini, sosyal ve entellektüel sermayeler ile çözen işletmeler gibi okul örgütleri de başarı için bu sermayeleri kullanmak zorundadır.

Her işletme yöneticisi gibi okul yöneticileri de örgütlerinin verimini artırarak başarıya ulaşması için çaba gösterirler. Yöneticiler, başarı için mevcut her enstrümanı kullanmak mecburiyetindedirler. Günümüz şartlarında okul örgütünün başarısı, geleneksel unsurların ötesinde, sosyal ve entellektüel sermayelerin etkin kullanımına bağlıdır.



Sosyal ve entellektüel sermayelerin okul örgütlerinde etkin kullanımı, onların bilinmesi ve ölçülmesiyle mümkün olacaktır. Günümüzde sosyal ve entellektüel sermayelerin önem kazanması, ölçülmesini örgütler açısından stratejik bir konuma getirmiş bulunmaktadır. Bu konuda yapılan araştırmalar değerlendirildiğinde, sosyal ve entellektüel sermayelerin örgüte yaptığı katkıların özellikle sosyal ve entellektüel sermayelerin unsurlar bazında ölçülmesiyle daha gerçekçi olarak belirlenebileceği söylenebilir. Bu yaklaşımla örgüt içerisindeki sosyal ve entellektüel sermaye unsurlarına ve alt faktörlerine ilişkin performansın da tespiti mümkün olabilmektedir.

Bununla beraber, sosyal ve entellektüel sermaye kavramları geniş bir içeriğe sahiptir; unsurlarına ait değişkenler, değişkenler arasındaki ilişkiler ve değişkenlerin örgüt performansına olan etkileri, örgütten örgüte değişebildiği gibi okuldan okula da farklılık gösterebilir. Bu nedenle okullar bazında sosyal ve entellektüel sermaye durumunun belirlenmesi ve ortaya konulması sonraki uygulamalar için önem arz etmektedir.

Sosyal sermaye, toplumsal hayatın içindedir. Sosyal sermaye toplumsal yapıda, kurumsal ilişkilerde, aile ilişkilerinde ve örgütsel yapıda kritik bir öneme sahip olduğu gibi, entellektüel sermayede örgütlerde benzer kritik öneme sahiptir. Bu her iki kritik önemin ise örgütlerdeki insan ögesinden kaynaklandığı bilinmektedir.

Sosyal ve entellektüel sermayenin özünü oluşturan bilgi ve insani ilişkilerin niteliği, diğer örgütlere nazaran , özellikle okul örgütlerinde daha büyük bir öneme sahiptir. Bir bakıma okullar, sosyal etkileşim, karşılıklılık ve ilişkilerin; insani öğelerin, bilgi ve bilgi teknolojilerinin aktif bir bileşkesidir. Bu yönüyle sosyal ve entellektüel sermayelere sahip okulların kurumsal amaçlara ulaşma dereceleri daha yüksek olacaktır.

Okullar, kültürün şekillendirdiği bir örgüt yapısına sahiptir. Kültürü oluşturan öğelere bakıldığında güven, aidiyet, katılım, bağlılık, işbirliği, norm ve değerler sosyal sermayeyi oluştururken; insan sermayesi, yapısal değerler, hedef kitleyle ilişkiler, yenileşme, bilgi ve bilgi teknolojileri entellektüel sermayeyi oluşturmaktadır.

Yöneticilerin, öğretmenlerin, öğrencilerin, eğitici olmayan personelin, veli ve diğer çevre unsurlarının etkileşimi ve işbirliği bu değerlerin okul kültürünü şekillendirmesinde etkin bir rol oynamaktadır. Bu değerlerin farkında olması beklenen okul yöneticilerinin, okullarında sosyal ve entellektüel sermayenin yerleşmesi ve gelişmesi için çaba harcaması gerekmektedir. Sosyal ve entellektüel sermayenin yüksek olduğu okul örgütlerinin başarıya ulaşmada ve diğer okullara göre fark oluşturup rekabet edebilmede üstünlük sağlayacağı açıktır. Aynı zamanda sosyal ve entellektüel sermayenin örgüte sağladığı birikim, yenileşme, güven, aidiyet ve işbirliği okulun daha insancıl ve yaşanabilir bir ortam olmasına imkan sunar. Bu ortam okul örgütünün nitelik ve etkililiğini artırmasına büyük katkı yaparak, işgörenlerin iş doyumuna ve okulun amaçlarına ulaşmasına yardım eder.

Okullar, sosyal ve entellektüel sermayelerin geliştirilmesi, yaygınlaştırılması ve işlevsel hale getirilmesinde oldukça önemli bir role sahiptirler. Sahip olunan bu rol sayesinde okullar, insani ilişkilerin gelişmesine, iletişimin kolaylaşmasına, nitelikli etkileşimin oluşmasına imkan sunarken; nitelikli bilginin üretimine, birikimine, yayılmasına; ar-ge faaliyetlerinin artırılmasına ve bireysel ve örgütsel yenileşmeye en büyük katkıyı sağlarlar.

Sosyal ve entellektüel sermayeyi okul örgütünde geliştirme, yayma ve etkili kılmada en önemli ve kritik görev, yöneticilere düşmektedir. Sosyal ve entellektüel sermaye ve bunların unsurlarının farkında olan okul yöneticileri, bu bilinçle hareket ettikleri taktirde, örgütlerinin amacına ulaşmasına en büyük katkıyı yapmış olacaktırlar. Okul yöneticilerinden bu konuda beklenen görev, okul personeli (yöneticiler, öğretmenler, ve eğitici olmayan personel) ve okul toplumuyla (öğrenci, veli ve diğer çevre unsurları) okul içi ve okul dışında ilişki, iletişim ve etkileşimi artırarak, sosyal ve entellektüel sermaye süreçlerini okullarında etkin kılmak olacaktır.

## **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın genel amacı; sosyal ve entellektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri

doğrultusunda incelenmesidir. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki alt amaçlar belirlenmiştir:

1. İlköğretim ve ortaöğretim okulları yöneticilerinin görüşlerine göre okullardaki sosyal sermaye düzeyi nasıldır?
2. İlköğretim ve ortaöğretim okulları yöneticilerinin okullarındaki sosyal sermaye unsur ve değerlerine katılma düzeyi nasıldır?
3. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında sosyal sermaye düzeylerine ilişkin yöneticilerin görüşleri arasında;
  - a) Okul türü,
  - b) Okul büyüklüğü (öğrenci sayısı olarak),
  - c) Cinsiyet,
  - d) Eğitim düzeyi,
  - e) Yöneticilik şekli,
  - f) Mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark var mıdır?
4. İlköğretim ve ortaöğretim okulları yöneticilerinin görüşlerine göre okullardaki entellektüel sermaye düzeyi nasıldır?
5. İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin, okullarındaki entellektüel sermaye unsur ve değerlerine katılma düzeyi nasıldır?
6. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında entellektüel sermaye düzeylerine ilişkin yöneticilerin görüşleri arasında;
  - a) Okul türü,
  - b) Okul büyüklüğü (öğrenci sayısı olarak),
  - c) Cinsiyet,
  - d) Eğitim düzeyi,
  - e) Yöneticilik şekli,
  - f) Mesleki kıdem bakımından anlamlı bir fark var mıdır?

### 1.3. Araştırmanın Önemi

Sosyal ve entellektüel sermayeler gerek kavramsal yapısı ve gerekse disiplinler arası bir konu olması nedeniyle okul örgütlerinde de önemli bir yere sahiptir.

Bilgi toplumu ile birlikte ortaya çıkan sosyal ve entellektüel sermaye kavramları bu gün, örgütlerin vazgeçilmez bir unsuru halini almıştır. Bir örgüt ne kadar yüksek kalitede sosyal ve entellektüel sermayeye sahipse o kadar iyi rekabet edebilmekte, rakiplerine karşı üstünlük sağlayabilmekte ve hizmet sunumunda fark yaratabilmektedir.

Sosyal ve entellektüel sermaye bakımından üstün olan örgütler, zamanla diğerlerinin önüne geçmeye başlamışlardır. Gelecekte en başarılı ve zengin işletme örgütleri, sosyal ve entellektüel sermayesini değerlendirip, buna yatırım yapan işletmeler olacaktır.

Eğitim örgütleri, insan yoğun örgütlerdir. İşletme örgütlerinden farklı olarak eğitim örgütlerinde ağırlıklı olarak bilişsel (cognitive) faaliyetler yürütülmektedir. Bu durum insan faktörüne vurgu yapmakta, sosyal ve entellektüel sermayenin önemini daha fazla artırmaktadır. Öğrenci özellikleri, çevre koşulları, öğrencilerin sosyo-ekonomik durumları, ailedeki birey sayısı gibi çok sayıda değişken göz önünde tutulsa bile bunlar, okullar arasındaki başarı farklılıklarını yeterince açıklayamaz. Örneğin bir okul yöneticisinin yönetim bilgi, becerileri ve yeterlikleri, o okulu diğerlerinin önüne geçirebilmektedir. Yine öğretmenlerin bilgi, becerileri ve yeterlikleri de aynı şekilde, çalıştıkları okul örgütünü farklı kılabilmekte ve eğitim kalitesini artırabilmektedir. Okul örgütündeki eğitici olmayan personel ve yardımcı hizmetlilerin de o okulun ürünleri üzerinde,-bazen doğrudan bazen de dolaylı - etkisi vardır.

Bu gün okul örgütlerindeki insan unsuruna ve ondan kaynaklanan değerlere yüklenen önem, sosyal ve entellektüel sermayelerin, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesinde yaşamsal bir gerçeklik olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. Karmaşık ilişkilerin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz toplumlarında, sosyal ve

entellektüel sermayeler artı değer ve zenginlik olarak okul örgütüne ve okul yöneticilerine önemli avantajlar sağlayacaktır.

Okullarda sosyal ilişkilerin belirleyici olmasından dolayı sosyal sermaye düzeyinin; okullardaki eğitim faaliyetinin bilgi ve bilgi teknolojileri temelli olmasından dolayı da entellektüel sermaye düzeyinin belirlenmesi ve bu sermayelerin okul örgütünün amaçlarını gerçekleştirmesine yapabileceği katkılar ile ilgili bilimsel çalışmalara ihtiyaç olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda sosyal ve entellektüel sermayelerin ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki düzeyi ve aralarındaki farkların belirlenmesi, yöneticiler açısından önemli görülmektedir.

#### 1.4. Sayıtlar

Araştırmaya ilişkin sayıtlar şunlardır:

1. Veri toplama aracına cevap veren okul yöneticiler, görüşlerini içtenlikle ortaya koymuşlardır.
2. Seçilen örneklem grubu evreni temsil etmektedir.

#### 1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma;

1. Evren olarak seçilen illerdeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarıyla sınırlıdır.
2. 2010-2011 öğretim yılında Bayburt, Gümüşhane ve Trabzon illerinden örneklem olarak alınan ilköğretim ve ortaöğretim okullarıyla sınırlıdır.
3. Örneklemdeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki yönetici görüşleriyle sınırlıdır.

#### 1.6. Tanımlar

**Yönetici:** İlköğretim ve ortaöğretim okullarındaki müdür ve müdür yardımcılarını ifade etmektedir.

**İlköğretim:** Milli Eğitim Bakanlığına bağlı 6-14 yaş dönemini kapsayan, sekiz yıl süreyle eğitim veren okullardır.

**Ortaöğretim:** Milli Eğitim Bakanlığına bağlı, dört yıl süreyle eğitim veren bütün liseleri kapsamaktadır.

**Sosyal sermaye:** Fukuyama (1999) sosyal sermayeyi, “insanlar arasındaki eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden ve içtenliğin hakim olduğu normlar ve değerler bütünlüğü” olarak tanımlamaktadır (Ören, 2007:73).

**Entellektüel sermaye:** Zenginlik yaratmak üzere kullanılabilen bilgi, entellektüel malzeme, veri, tecrübe vb. gibi gayri maddi varlıklar entellektüel sermaye olarak tanımlanabilmektedir (Stewart, 1997).

**Küçük okul:** Öğrenci mevcudu 400’e kadar olan okulları ifade etmektedir.

**Büyük okul:** Öğrenci mevcudu 400’den yukarı olan okulları ifade etmektedir.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

#### 2.1. SOSYAL SERMAYE

##### 2.1.1. Sermaye Kavramı ve Çeşitleri

Üzerinde tam olarak uzlaşılan bir sermaye tanımı bulunmamaktadır. Makine, araç-gereç gibi üretimde kullanılan malları sermaye olarak belirtenler olduğu gibi; bazı yazarlar sermayeyi bundan daha geniş düşünerek, sermaye mallarının yanı sıra üretim tesislerini ve araziye de sermaye kapsamına dahil ederler. Başka bir bakış açısına göre de sermaye, harcanmamış ve biriktirilmiş paradır. Ve bir başka görüşe göre de mal ve hizmet üretmek amacıyla ücret dahil üretimde kullanılan tüm girdiler için harcanan kaynaklar sermaye olarak tanımlanır. Ekonomik düşüncede sermaye, gelecekte karlı bir kazanç elde etme düşüncesiyle yatırım yapılabilecek birikmiş para anlamına gelir( Field, 2008).

Krishna ve Uphoff (2002) sermayeyi, esas olarak, gelir ve kazanç akışı gibi, yarar akışı sağlayan varlık birikimi olarak ifade etmektedirler. Burada vurgulanan varlık sahip olunan, değerli ve fiziki varlıkları karşılar niteliktedir. Sermaye olarak ifade edilen her türlü varlığın fizikileştirilmesine yönelik algılamaların dayanağı da, sermaye kavramının içeriğinden ve tarihinden gelir (Öğüt ve Erbil, 2009). Sermaye kavramını ekonomiye kazandıran Marx, sermaye olarak doğrudan ekonomik değer ifade eden unsurları kastetmektedir. Marx' a göre sermaye, üretim sürecinde arta kalan değeri ifade eder. Lin (1999), bu yaklaşımı “klasik sermaye kuramı” olarak görmekte ve sermayenin temelde, artı değer ve geri dönüşümü mümkün olan bir yatırım olduğunu ileri sürmektedir.

Doğan (2007) sermayeyi, arsa, bina, makine, araç- gereç, donatım ve diğer demirbaşlar gibi işletmeye uzun süreli hizmet eden “maddi duran varlıkla” rı, **sabit sermaye**; para ve fonlar gibi “dönen varlıklar” ı da **işletme sermayesi** diye ikiye ayırarak, tanımlamaktadır.

Sermaye kavramı günümüzde ekonomi, muhasebe ve işletme bilimlerinde değişik anlamları ifade etmek için kullanılmaktadır. Ekonomistler, “üretimde kullanılmak üzere üretilmiş tüm üretim araçlarını” sermaye olarak kabul ederler. Bu tanıma göre üretimde kullanılan her türlü makine, teçhizat, bina ve benzeri gibi başlıca fiziksel üretim araçları, sermaye olarak değerlendirilir. Muhasebede sermaye, varsa ödenmemiş sermaye düşüldükten sonra, işletme sahiplerinin işletmeye tahsis ettikleri para ve diğer varlıklardır. İşletme bilimi açısından sermaye, “işletmenin işleyişini sürdürebilmesi için gerekli tüm maddi ve maddi olmayan varlıkların toplamı” olarak tanımlanır. Böylece, fiziksel üretim araçlarının (maddi varlıklar) yanı sıra, işletmenin sahip bulunduğu imtiyazlar, patent hakları, aksiyon ve obligasyonlar (borç ve senetler) ve alacaklar gibi (maddi olmayan) değerler de sermaye kavramı içinde düşünülür (Alpugan ve diğerleri, 1995; Tuncer ve diğerleri, 2009).

Sermaye kavramı, son yıllara kadar hep fiziki sermayeyi nitelemiştir. Ancak, bireysel ve toplumsal özelliklerin üretime olan etkilerinin giderek önem kazanması, söz konusu pozitif değerlerin de sermaye olarak kabul edilmesine yol açmıştır. Klasik iktisat teorisinde sermaye, üretime katılan makine ve teçhizat gibi fiziksel değerleri temsil ederken, beşeri sermaye ile birlikte sosyal sermayenin de iktisat literatüründe yerini alması, sermaye tanımlamasına yeni bir boyut getirmiştir. (Ergin, 2007). Bu gün sermaye, üretime pozitif katkı sağlayan her türlü maddi ve maddi olmayan faktörler olarak tanımlanmaktadır (Karagül, 2009). Yani, maddi olan veya olmayan, her bir sermaye biçiminin fayda akışı sağladığı varlıklar bütününe ifade etmektedir. Bu bütünlüğü üretime giren, değerli, süreç sonunda katma değer oluşturan, değeri objektif ölçütlerle ortaya konulabilen maddi varlıkların yanında; elde edilmesi güç, sürece girdiğinde fark yaratan, pazarda rekabet üstünlüğü sağlayan; ancak, objektif ölçütlerle



de değer biçilmesinin zor olduğu, maddi olmayan varlıklar oluşturmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Taylor (2000), özellikle 1980' lerin başında sosyologlar, siyaset bilimciler ve eğitimciler tarafından yapılan araştırmalar ve farklı bakış açılarının, salt fiziki sermayenin bir çok ekonomik ve sosyal aktiviteyi açıklamada yetersiz kalacağını ortaya koymuştur. Bu tartışmalar, toplumsal ve ekonomik süreçlerde değer yaratma, finansal sermaye gibi sosyal, kültürel, beşeri ve entellektüel sermayenin de önemini ortaya koymuş ve kapsayıcı bakış açısıyla birbirlerini çoğu zaman tamamlayan kaynaklar olarak görülmüşlerdir. Bireyler, gruplar ve toplumların farklı sermaye birikimlerine ulaşma ve bunları değer yaratmada kullanma imkanları; temelde oluşturdukları iletişim, güvene dayalı ilişki biçimi ve nitelikleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bundan dolayı bir ilişki ve toplumsal nitelik taşıyan sosyal sermaye, diğer sermaye biçimlerinin de tamamlayıcısı olarak söz konusu alanların işlevsel hale getirilmesinde önemli bir imkan sunmaktadır. Bu yönüyle sermaye kavramına iktisadi bakış açısıyla atfedilen salt ve doğrudan iktisadi anlam yerini, sosyal ve kurumsal süreçlerin tüm aşamalarında her türlü girişime artı değer katan maddi ve maddi olmayan imkanlar bütünü olarak görülmelidir (Ekinci, 2008)

Üretime pozitif katkı sağlayan her türlü maddi ve maddi olmayan faktörler; finansal, beşeri ve sosyal sermaye olarak sınıflandırılabilir. Finansal sermaye; daha çok maddi unsurları içerirken, entellektüel sermaye; beşeri kaliteyi ve eğitim düzeyini, sosyal sermaye ise toplumsal değerleri, normları, ilişki ağlarını ve güven düzeyini yansıtmaktadır (Karagül, 2009).

Putnam'a göre sosyal sermaye 20.yy boyunca en azından altı kez keşfedilmiş ve her bir seferinde insanların yaşamlarını iyileştirmelerine yardım etmek için bağlantıların kullanılması önerilmiştir (Field, 2008). Bu konuda hızla çoğalan ve genişleyen bir alan yazın bulunmaktadır. Buradan hareketle sosyal sermaye kavramı, ekonomik ve sosyal olayları açıklamada yeni ve farklı kavramlar geliştirilmesinin de önünü açmaktadır.

Tablo 2.1’de geleneksel ekonomik sermayeden pozitif psikolojik sermayeye uzanan sermaye tanımları özetlenmektedir.

Tablo 2.1.

*Sermaye Kavramının Genişlemesi*

<b>Geleneksel Ekonomik Sermaye</b>	<b>Beşeri Sermaye</b>	<b>Sosyal Sermaye</b>	<b>Pozitif Psikolojik Sermaye</b>
<i>Sahip olduğunuz</i>	<i>Bildikleriniz</i>	<i>Kimi tanıdığınız</i>	<i>Kim olduğunuz</i>
- Finans -Somut Varlıklar (fabrika, makine)	- deneyim - eğitim - beceri - bilgi - fikir	- ilişkiler -ağlar (network) - arkadaşlar	-güven -umut -iyimserlik -zorlukları yenme gücü

**Kaynak:** Luthans ve Luthans, 2004:46 akt. Pawar,2006:4.

Bourdieu (1986) ekonomik, kültürel, sosyal ve sembolik olmak üzere dört temel sermaye üzerinde durmuştur. Bunların ilki olan ekonomik sermaye, paraya doğrudan dönüştürülebilme ve mülkiyet haklarının oluşumunda kurumsallaştırılabilme özelliği taşıyan sermayedir. Kültürel sermaye, eğitim kalitesinin oluşumunda rol oynadığı ve eğitimin kurumsallaştırılabilme niteliğine katkıda bulunduğu için ekonomik sermayeye dönüştürülebilme özelliği taşıyan sermayedir. Sosyal sermaye, ekonomik sermayeye dönüştürülebilme, işbirliği imkanlarını mümkün kılarak temel yeteneklerin oluşumunda kurumsallaştırılabilme özelliği sergileyen sosyal yükümlülükleri ve bağlantıları içeren sermayedir. Sembolik sermaye ise, bilişsel algılamaya dair toplumsal rol, statü ve ritüellerin bütününe karşılık gelen sermayedir. Ekinci (2008)’ nin ifade ettiği gibi, eğitim bilimciler, örgütsel kapasiteyi geliştirerek, eğitimsel reformları okullarda daha etkili bir şekilde uygulama imkanları üzerinde yoğunlaşmaktadırlar. Bu bağlamda araştırmacılar, yeni paradigmlar ışığında eğitimsel dönüşüm ve yenileşmede, genel anlamda sosyolojik bakış açısından ekonomik bakış açısına kadar farklı kaynakların söz konusu etkililiği sağlamada ve yenileşmeyi sürekli kılmada sağlayacağı imkanlar üzerinde çok sayıda çalışma sürdürmektedirler. Yapılan bu çalışmalarda, genel anlamda

üzerinde uzlaşmış düşüncelerden biri, değişim ve yenileşmeyle okul performansının artırılarak eğitimsel etkililiği sağlamada kaynakların geliştirilmesi ve etkin kullanılmasının oldukça önemli olduğu yönündedir. Yönetim açısından bu yeni paradigmalarda okul performansının artırılarak etkililiği sağlamada beş temel kaynak olarak klasik sermaye (ekonomik sermaye), insan sermayesi (beşeri sermaye), kültürel sermaye, entelektüel sermaye ve sosyal sermaye kavramları üzerinde durmak gerekmektedir.

#### **2.1.1.1. Klasik Sermaye**

Finansal ya da ekonomik sermaye de denilen bu sermaye türü Marx tarafından tanımlanmış ve ekonomik sermayeye sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde sosyal sınıfların belirlenmesinde işe koşulmuştur. Bourdieu (1986)'ya göre klasik ekonomik sermaye, ilk elden ve doğrudan doğruya nakit olarak dönüştürülebilir ve mülkiyet haklarının oluşumunda kurumsallaştırılma olanağı olan tüm değerleri ifade eder. Bir başka bakış açısıyla ekonomik sermaye, geçmişteki üretimin sonucu olan artı değer niteliğinde maddi varlıkların bir birikimidir. Ekonomik faaliyetlerin en temel unsuru olan üretimin gerçekleştirilmesi, üretim faktörü olarak adlandırılan bir dizi ekonomik değer belirlenmiş ve oranlarda bir araya getirilmesine bağlıdır. Söz konusu üretim faktörleri, niteliği ve niceliği zaman içinde değişen şartlara bağlı olarak farklılaşabilmektedir. O halde ekonomik sermaye, fiziki sermaye ile de ilişkilidir. Çünkü, ekonomik sermayeye sahip olmak, fiziki sermayeye de sahip olma imkanı sunmaktadır.

#### **2.1.1.2. İnsan Sermayesi**

Beşeri sermaye olarak kabul edilen insani kalitenin, işletmelerin kârlılığında ve ülkelerin gelişmesindeki payı, oldukça yüksektir. Klasik iktisat teorisi için sermaye kavramı üretimde kullanılan makine, teçhizat ve diğer ekipmanlardan ibaretti. O yıllarda yapılan üretim faaliyetlerinde yoğun bilgi birikimine ihtiyaç duyulmaması ve insani sermaye olarak ele alınmanın, insanı aşağılayıcı bir tavır olacağı düşüncesi, insani değerlerin sermaye olarak değerlendirilmesini engellemiştir (OECD, 1998). Ancak

gelenen noktada, üretime katılan kişinin sahip olduğu ve genel anlamda insanın niteliğini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler, beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir. Bir başka tanımlamayla beşeri sermaye, insanların sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, yeterlik ve niteliklerinin bireysel, sosyal, kültürel ve ekonomik değerlerin meydana getirilmesine yaptığı katkıyı ifade etmektedir (OECD, 2001; Tansel ve Güngör, 1997). Çünkü, söz konusu değerler, üretimde kullanılan diğer faktörlerin daha verimli değerlendirilmesine imkan vermekte; ayrıca yeni teknolojilerin icadı ve rasyonel bir şekilde kullanılmasına da yol açmaktadır (Karagül, 2003).

Beşeri sermayenin tek başına bir anlamı olsa da asıl anlamını, sosyal ağlara ve değerlere sahip olan örgütlerde bulmaktadır. Çünkü insan sermayesi, örgütteki bireylerin sahip oldukları güçlerinden daha fazlasını ifade etmektedir. Bireylerin örgütlere aynı zamanda ve aynı düzeyde beşeri sermayeye sahip olarak girmelerine rağmen, birbirlerinden farklı düzeyde performans göstermeleri, çalışma ortamında gösterilen performansın sadece beşeri sermaye birikimi ile değil, sahip olunan beşeri sermayenin diğer sermayelerle -özellikle- sosyal sermaye ile ilişkisi (iş yerinde kurulan sosyal bağlar, ilişki biçimleri ve güven oluşturmak) çerçevesinde anlam bulduğu vurgulanmaktadır. Bu bağlamda bazı düşünürler, beşeri sermayenin yüksek derecede eğitim ve deneyimin bir sonucu olduğu ve yüksek bir niteliğe sahip olduğu; sosyal sermayenin gelişimine katkıda bulunduğu görüşündedir. Ancak, yaygın olan ve ağırlıklı görüş, sosyal sermaye bakımından sahip olunan zenginliğin, beşeri sermayenin gelişmesinde daha önemli ve belirleyici olduğu yönündedir (Timberlake, 2005 akt. Ekinci, 2008).

Beşeri sermaye, örgütsel ortamda çalışan bireylerin sahip olduğu ve örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanabilecekleri bilgi ve beceriyi ifade eder. Eğitim örgütlerinde bu daha çok öğretmenden beklenen ve onun yüksek performans göstererek öğrencilerini eğitmesine katkı sağlayan yeterliklerinin bir sonucudur. Araştırmalar okul yöneticilerinin yönetim performanslarının, okulda çalışan öğretmenlerin vasıflarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle okuldaki beşeri sermaye, hem yönetici

hem de öğretmen özelliklerinin bir fonksiyonudur ( Rice ve Croninger, 2005 akt. Ekinci, 2008).

Beşeri sermayeyi sadece eğitimle özdeşleştirmek mümkün değildir. Çünkü konu insanın niteliğini vurguladığı için, eğitimin yanında sağlık, dinamik nüfus miktarı ve beyin göçü gibi diğer faktörleri de beşeri sermaye birikimine etki eden unsurlar arasında değerlendirmek gerekmektedir. Giderek önemi artan beşeri sermaye olgusu, dikkatlerin eğitim ve sağlık üzerine çekilmesine neden olmuştur (Lucas, 1988). Dolayısıyla bu doğrultuda yapılan çok sayıdaki ampirik çalışmalarda eğitimin büyüme üzerinde pozitif etkisinin olduğu ispatlanmıştır. Eğitim ve sağlığa yapılan yatırımın ekonomik gelişme bağlamında vazgeçilmez bir şart olduğu Sab ve Smith'in yaptığı geniş kapsamlı çalışmada ortaya konmuştur. Ayrıca söz konusu çalışmada gelişmekte olan ülkelerin bir çoğunun eğitilebilir genç nüfusa sahip olduğu, dolayısıyla bu nüfusun eğitilmesi halinde söz konusu ülkelerin gelişmiş ülkeleri kolaylıkla yakalayabilecekleri de vurgulanmaktadır (Sab ve Smith, 2001). Mushkin yaptığı ampirik çalışmada, ekonomik gelişme sürecinde eğitim ve sağlığa eş zamanlı yapılan yatırımların olumlu etkilerini saptamıştır. Bu çerçevede sağlıklı ve eğitilmiş fertlerin, toplumda tüketici ve üretici olarak daha etkin davrandıkları tespit edilmiştir. Ayrıca, sağlıklı fertlerin daha iyi eğitilebilir olması gerçeği diğer bir husustur. Bir başka önemli nokta ise, sağlıklı insanların eğitilmesi halinde eğitim yatırımından daha uzun süreli yararlanma imkanı doğmasıdır (Mushkin, 1962). Dolayısıyla, bu bağlamda eğitim ve sağlığın birbirini tamamladığını açıkça söyleyebiliriz. Geline noktada sermaye, üretime pozitif katkısı olan her türlü maddi ve maddi olmayan iktisadi değerler olarak kabul edildiğinden, fiziki sermayede olduğu gibi beşeri sermaye de varlığı nispetinde ekonomik büyümeye katkı sağlamaktadır ( Karagül, 2003).

İnsanlar arasındaki güvene dayalı iletişimin ekonomik getirilerini analiz eden sosyal sermaye kişinin sosyal, eğitim, sağlık, aile, çalışma hayatı ve kamu idaresindeki faaliyetlerini önemli ölçüde etkilemektedir (OECD, 2001). Bu nedenle sosyal sermaye, beşeri sermaye verimliliğine de önemli ölçüde katkı yapan unsurlar arasında yer almaktadır. Beşeri sermayenin rasyonel biçimde kullanılabilmesi, büyük ölçüde sosyal

sermayenin varlığına bağlı olduğu için, son yıllarda özellikle gelişmiş ülkelerde, sosyal sermayeye verilen önem artmıştır. Bu bakımdan sosyal sermaye ile beşeri sermayenin birbirini tamamlayan iki ayrı ekonomik değer olarak ele alınması gerekmektedir (Glaeser, Laibson ve Sacerdote, 2000).

### **2.1.1.3. Kültürel Sermaye**

Kültürel sermaye örgüt kültürünün bir yansımasıdır. Her örgütte olduğu gibi işletmelerde ve özellikle eğitim örgütlerinde kendine özgü bir örgüt kültürü vardır. Bu kültür örgütün kendisi olmasını sağlar ve diğer örgütlerden farkını ortaya koyar. Okul örgütünün değerleri, ilişki biçimleri, iletişim ve etkileşim yapısı, örgüt iklimi ve örgütsel hikayeler, örgütün kültürel sermayesini oluşturur. Bourdieu, örf, adet, gelenek ve sosyal gruplar hakkındaki bilginin, okullarda üretken faaliyetleri nasıl kolaylaştıracağı üzerinde durarak; kültürel sermayeyi, aile ve okuldan kazanılanlar olarak üzere ikiye ayırmaktadır. Kültürel sermayeyi, ister aileden etkileşim ve miras yoluyla alınmış olsun, isterse okul sistemi yoluyla elde edilmiş olsun, entellektüel niteliklerin toplamına karşılık geldiğini belirtmektedir (Bourdieu, 1986). Kültürel sermayenin örgütün başarısı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, kültürel sermayesi yüksek olan işletmelerin daha başarılı oldukları ve yetişmiş (kalifiye) personelin örgüte bağlılıklarının yüksek olduğu, yapılan araştırmalardan anlaşılmaktadır. Okul örgütünün kültürel sermayesi ile öğrencilerin eğitimsel başarıları arasında da doğrudan ilişki olduğu gözlemlenebilir. Okulu etkileyen iç ve dış öğeleri oluşturan gruplar, entellektüel ve kültürel birikim açısından ne kadar zengin olurlarsa, okul örgütünün sahip olacağı kültürel sermaye birikimi de o ölçüde gelişmiş olacaktır.

### **2.1.1.4. Entellektüel Sermaye**

Entellektüel sermaye konusu bu çalışmanın ikinci bölümünde-geniş bir şekilde ele alınacağından, burada kısa bir tanımlamaya yer verilecektir.

Entellektüel sermaye, literatürde sıkça kullanılan beşeri sermayeyi de içine alacak şekilde fakat ondan daha geniş bir kavram olarak kullanılmaktadır (Çıkrıkcı ve

Daştan, 2002). Özellikle bilgiye dayalı sektörler ve hizmet sektöründe faaliyet gösteren firmalarda, firmaların piyasa değerlerinin (market value) defter değerlerinden (book value) daha fazla olduğu görülmektedir. Firmanın defter değeri ile piyasa değeri arasındaki farkı, entellektüel sermaye olarak tanımlamak mümkündür (Edvinson ve Malone, 1997). Bir firmanın piyasa değeri, maddi ve gayri maddi varlıklarının toplamından oluşur. Maddi varlıklar finansal sermaye kapsamında değerlendirilirken, gayri maddi varlıklar entellektüel sermaye kapsamında değerlendirilmektedir. Örneğin Stewart, “zenginlik yaratmak üzere kullanılabilen bilgi, entellektüel malzeme, veri, tecrübe vb. gibi gayri maddi varlıkları entellektüel sermaye olarak tanımlanabileceğini belirtmektedir (Stewart, 1997). Entellektüel sermaye, bir işletmenin gayri maddi varlıklarının değeri olarak ta tanımlanmaktadır.

Kısa bir tanımlamayla entellektüel sermaye, bir şirketteki insanlar tarafından bilinen ve ona rekabet üstünlüğü sağlayan şeylerin bir toplamıdır (Stewart, 1997). Bu tanımla biraz daha açmak gerekirse; entellektüel sermaye, zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entellektüel varlıklardır; yani, bilgi, enformasyon, entellektüel mülkiyet ve deneyimdir (Stewart, 1997). Edvinson ve Malone’ye göre entellektüel sermaye; bir örgüt için değerli olan ve insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri sermayesi şeklinde sınıflandırılabilen bilgidir (Edvinson ve Malone, 1997).

#### **2.1.1.5. Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye konusunda son yıllarda çok yoğun bir şekilde çalışmalar olmasına rağmen ortak bir tanım üzerinde uzlaşamamıştır. Buna rağmen farklı tanımları içerecek genel bir tanım yapılacak olursa, sosyal sermaye; kişiler arası ilişkileri düzenleyen ve yöneten, ekonomik ve sosyal gelişmeye katkı yapan kurumlar, değerler, davranışlar ve ilişki ağlarıdır (Grootaert ve Bastelaert, 2002).

#### **2.1.2. Sosyal Sermaye Kavramı**

Birey olarak sahip olunan iyi yada kötü özellikler, parçası olduğumuz toplumun karakterini de oluşturmaktadır. Toplum, kendisini oluşturan bireylerin nitelikleri ile

anılır. Yaşadığımız toplumun pozitif özelliklerle anılması ve bunun getirileri olarak sosyal ve ekonomik yönden kalkınabilmesi, özünde insana bağlıdır. Modern toplum ve ekonomi anlayışı bireyi yalnızlaştırdığı, bazı açmaz ve sorunlar içerdiği, yabancılaşmaya yol açtığı için sürekli eleştiri konusu olmuştur.

Son yıllarda topluluk olmanın, bir arada eylemde bulunmanın ve karşılıklı ilişkilerin, yalnızlaştıran modern toplumun, sağaltıcısı ve tamamlayıcısı olacağı gerçeğinden hareketle yeni bir kavramsallaştırmaya gidildi. Bu süreçte kavramsallaştırılan sosyal sermayenin özü, sosyal iletişim ağlarının toplumun sağlıklı bir şekilde devam etmesinde hayati bir önemde olduğudur. Sosyal bağlar, bireylerin ve grupların verimliliğine doğrudan etki eden önemli mekanizmalardır. Modern toplumun önemsemediği, çoklukla küçümsediği ilişkiler ve ağlar, bir bakıma toplumları tekrar geleneksel dönemin değerlerini yeniden keşfetmeye götürdü. İşte bu gerçekler ışığında sosyal sermaye kavramı iktisadi sermaye kavramı kadar önemli bir kaynak olarak son yıllarda etkin bir kullanım alanı edinmiş, sosyal bilimlerin her alanında sıklıkla bahsedilen anahtar bir kavram olmuştur (Şan, 2007).

Toplumsal yapılar, “birliktelikler” olarak tanımlanır. Birliktelik, aynı amaç ve kültürel yapı altında bir araya gelmiş, iki ya da daha fazla bireyden meydana gelen, bir grup insandan oluşur (Açıkalin,1999). Toplumlar, bir arada ve uzun süreli yaşamayı amaçlarlar. Bu nedenle, sürdürülebilir uzun vadeli ekonomik kalkınma modellerini yeğlemektedirler. Bu çabalarla kalkınmanın olumsuz etkilerini en aza indirmek ve insan faktörünün önemini ortaya çıkarabilmek (Karagül ve Masca, 2005) için sermaye kavramına yeni tanımlar getirilmekte ve yeni sermaye çeşitleri ortaya konmaktadır. Bunlardan biri olan ve insan merkezli kalkınma politikalarından birisi olarak tanımlan sosyal sermayenin kökeni; çağdaş düşünürlerin daha da ötesine geçip, Adam Smith, Emile Durkheim, Thornstein Veblen, Max Weber ve Montesquieu gibi klasik yazarlara kadar gitmektedir. Bu kavram yakın geçmişte, siyaset araştırmacısı Robert D. Putnam 1970 yılında yaptığı bir araştırmada ve sosyolog James Coleman tarafından 1988 yılında yazılmış olan makalede tanımlanmıştır. Sosyal sermayeyi etraflıca irdeleyen ve bu konuda en etkin isim olan Francis Fukuyama, 1995 yılında yayımladığı “Trust: The



Social Virtues and the Creation of Prosperity (Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın yaratılması)” yapıtıyla bütün dikkatleri üstüne çekmiştir.

Fukuyama sosyal sermayeyi, “insanların ortak amaçları için gruplar veya organizasyonlar halinde bir arada çalışabilme yeteneği” ya da “bir grubun üyeleri arasında paylaşılan ve onların birbirleriyle işbirliği yapmasını sağlayan, kendiliğinden oluşmuş ortak, gayri resmi değerler ve normlar bütünü” olarak tanımlar. Bu bir araya gelme yeteneği, aynı zamanda grupların değerleri ve normları ne ölçüde birlikte paylaşabildiklerini ve bireysel çıkarlarını gruplara tabi kılabildiklerini göstermektedir. Fukuyama’ ya göre bir toplumun sosyal sermaye varlığı ve güven düzeyi, o toplumun endüstriyel yapısı ile küresel işbölümündeki yerini anlamada kritik önem taşır. Çünkü sosyal sermaye, ekonomik örgütlenmenin şekillendirilmesinden çok daha öte bir etkiye sahiptir. Özellikle eğitimsel, politik ve ekonomik kurumların işlerlik kazanmasında vazgeçilmez bir konumdadır.

Sosyal sermayenin önemi ve ana fikri, “güvene dayalı sosyal ağların değerli bir servet olduğu” sözünde ifadesini bulur. Sosyal iletişim ağları sosyal bağlılık için bir temel oluşturur. Çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için insanların sadece tanıdıklarıyla değil, diğerleriyle de ortaklaşa çalışmasını sağlar (Field, 2008). Birlikte yaşamının gerektirdiği bazı durumlar vardır. Karşılıklı itimat ve saygı, güven, birlikte hareket etme, ortak amaçlar doğrultusunda yaşama ve çalışma bunlardan bazılarıdır. Toplumun bir arada tutan, birlik duygusunu dolayısıyla toplumun sürekliliğini sağlayan güç ise sosyal sermaye olarak değerlendirilebilir. Coleman (1990)’ a göre sosyal sermaye üretken faaliyeti kolaylaştırıcı bir etkiye ve fonksiyona sahiptir. Örneğin, içinde itimat ve güvenin yaygın olduğu bir topluluk, buna sahip olmayan benzer bir topluluktan çok daha fazla şey başaracak bir kapasiteye sahip olacaktır (Şan, 2007).

Toplumun oluşturan bireyler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurum ve kuruluşları arasındaki koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştırarak, toplumun üretkenliğini artıran güven, değer, norm ve iletişim ağı özellikleri (Temple, 2000), sosyal sermayenin yapısını da ortaya koymaktadır. Sosyal sermaye, bireylerin, toplumun resmi ve sivil

kurumları arasında üyelik yoluyla fayda ve avantaj sağlama kapasitesi ve yeteneğidir. Sosyal sermaye bir yandan bireyler, aileler, komşular, sivil sosyal gruplar (sivil toplum örgütleri) arasında, diğer yandan da toplumdaki diğer kurumlar arasında bağlar oluşturan bir sermayedir. Toplumdaki resmi ve sivil tüm örgütlerin, mevcut kaynakların daha etkin kullanımını koordine etmek üzere birlikte çalışabilmek için sosyal sermayeye ihtiyaçları vardır. Sosyal sermaye, sosyal yapıların ve kurumların normlar, değerler, güven, ilişki ağları ve koordineli davranışları kolaylaştırıcı yapı gibi özellikleriyle ortaya çıkar. Sosyal sermayenin merkezindeki ilişki, karşılıklı güven ve itimat olup, bu beklentiler ve yükümlülükleri içeren bir sistem üretir.

Üretilen bu sistem sayesinde toplumlar, gelişmiş ve çağdaş toplumlar seviyesine ulaşabilirler. Toplumlar sahip oldukları insan ve doğal kaynaklar, teknoloji ve buldukları jeopolitik konumun yanı sıra, sosyal sermayeleri sayesinde kalkınabilir. Sosyal sermaye ile bireylerin, sivil toplum kurumlarının ve kamu kurumlarının birbirlerine ve aynı zamanda çevrelerine olan sorumluluğu bir ülkenin kalkınma düzeyini etkileyen en önemli unsurlardandır.

Bir toplumda insanlar ve kurumlar arası güvene dayalı ilişkiler ne denli yoğun ise ilgili toplumda sosyal sermayenin varlığından da aynı ölçüde söz edilebilir. Bu yapıdaki bir toplumu oluşturan fertler, kendileriyle ve toplumuyla barışık bir yapı içindedirler. Dolayısıyla kendine ve çevresine güvenen, ayrıca kendisi ve toplumu ile barışık olan kişilerin, iş hayatında çok daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir. Çevresiyle yeterli ölçüde iletişim kurabildiği için kendisine güvenen ve içinde bulunduğu toplumla barışık olan bir kişinin kendisine olan güvenin artması, doğal olarak verimliliğine yansımaktadır. Öte yandan, beşeri sermayenin nasıl ve ne ölçüde kullanılacağı tamamen onun sahibi olan kişinin iradesine bağlı olduğundan, ilgili kişinin içinde bulunduğu toplumla barışık olması çok daha özverili çalışmasına neden olmaktadır (Temple, 2000). Bu bağlamda fertler de olduğu gibi toplumlarda da üretkenliğin temel şartı, sağlıklı bir yapıya sahip olmaktır. Sağlıklı toplumlardaki başarı sadece ekonomik alanda değil, bütün diğer bilimsel ve sosyal faaliyetlerde de görülmektedir (Woolcock, 2001).

### 2.1.2.1. Sosyal Sermayenin Kavramsal Gelişimi

Önceleri sermaye, gelecekte karlı bir kazanç umuduyla yatırım yapılabilecek birikmiş bir miktar para anlamına gelirken, daha sonraları, iktisadi faaliyetlerin verimliliğini artırmada makinelerin ve yapıların rollerinin tanımak için fiziksel sermaye kavramı ortaya atılmıştır. Fakat, 1960' larda sermaye fikri, insanları ve onların kapasitelerini kapsayacak şekilde kullanılmaya başlandı. İlk önce Theodore Schultz (1961) ve sonra Becker (1964) tarafından geliştirilen beşeri sermaye kavramının arkasındaki düşünce, iktisatçılara iş görenlerin vasıflarını ölçmek için yardım sağlayan bir araç sağlamaktı. Bu yazarlara göre emek, üretime giren diğer faktörlerden herhangi biri gibidir ve az ya da çok verimliliğe katkı sağlayabilir. Fakat, eğitim ve sağlık gibi dikkatli yatırımlar sonucu verimlilik daha da artış sağladı (Field, 2008).

Önceleri “endüstride beşeri münasebetler” adıyla anılan bu eğilim, 1960' lı yıllarda yerini “beşeri sermaye” ye bıraktı. Bu kavram, emeğin işletme performansına olan katkısına dikkatleri çekmek için gündeme gelmişti. Beşeri sermaye kavramının öne çıkmasında sanayi sonrası toplum modeli olan “bilgi toplumu” kavramının da önemli bir rolü bulunmaktadır. Beşeri sermaye kavramının öne çıkması, 1970'lerden sonra ortaya çıkan bilgi toplumu kavramı ile yakından ilişkilidir. Bu açıdan bakıldığında eğitim oldukça önemli hale gelmektedir. Çünkü, insanın sahip olduğu bütün beceri ve yetenekler, eğitim sayesinde geliştirilerek, örgütlerin amaçlarına yönlendirilebilir. Beşeri sermaye kavramı, kendilik teknolojilerinin artışının bir ifadesi olarak da okunabilir (Şan, 2007). Liberal yönetim zihniyetine uygun olarak bireyin kendi bedensel ve bilişsel varlığını dönüştürülebilir bir “şey” halinde görme eğilimi arttırılmaktadır. Bu tür bir dönüştürmenin bilgi formu çerçevesi ise “girişimci kültür” tarafından sağlanmaktadır. Birey kendisini ve becerilerini giderek ekonomik alanın hakim değerleri üzerinden biçimlendirmekte ve yeniden oluşturmaktadır.

Sosyal sermaye kavramı ilk olarak 1916' da West Virginia Okulunun yöneticisi Lyda J. Hanifan tarafından Batı Virginia' daki okul sistemini değerlendirdiği yazısında

kullanılmıştır. Hanifan, toplumun eğitim kurumlarına olan destekleri ve ailelerin okula ilgileri ile okulların gösterecekleri performans arasında bir ilişki olup olmadığı konusunda çalışmıştır. Bu değerlendirmede Hanifan, okul toplumunu oluşturan aileler arasındaki nitelikli bir iletişim ve karşılıklılığın, okula ve topluma, sosyal sermayenin zenginleşmesi olarak yansiyacak ve bu durum da toplumu daha yaşanılır kılarak, bireylerdeki yaşam memnuniyetini artıracaktır (Olate, 2003 akt. Ekinci, 2008; Woolcock ve Narayan, 2000). Sosyal sermaye adını kullanmasa da Tocqueville, 1830'larda kaleme aldığı "Amerika'da Demokrasi" kitabında, fırsat eşitliği ve işbirliğinden bahsederken, iktidarın paylaşıldığına ve devletin demokratikleştiğine vurgu yapmaktadır. Toplum yapısının sivilleşmesi ve bireyler arası işbirliğinin kurumların başarısı üzerinde önemli bir role sahip olduğuna dikkati çekmektedir (Dursun, 2007; Field, 2008).

Max Weber' in 1905 yılında ilk kez basılan "Protestan Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhü" adlı eserinde ekonomik faaliyetlerde kültürel ve dini değerlerin ne denli önemli olduğuna vurgu yapmakta ve sosyal yapının önemi üzerinde durmaktadır (Sert, 2010). Belli bir zaman kaybolan sosyal sermaye kavramı, bu günkü anlamında tam olarak olmasa da, 1950 ve 1960 larda sosyologlar ve değişim kuramcıları; 1970 lerde ise ekonomistler tarafından yeniden keşfedilmiştir (Woolcock ve Narayan, 2000).

Sosyal sermayenin en önemli kuramcıları sayılan Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam 1970' lerden sonra ön plana çıkan ve sosyal sermayenin bu günkü anlamda kavramsallaşmasına en büyük katkıyı yapan düşünürlerdir.

Bourdieu 1970' li ve 1980'li yıllar boyunca sosyal sermaye kavramını geliştirmiştir. Ancak bu kavram, onun sosyal teorisinin diğer alanlarından daha az ilgi çekmiştir. Bir sonraki tartışma geniş ölçüde, Coleman'ın sosyal bilimcileri ve siyasetçileri etkileyen, rasyonel davranış teorisi ile sosyoloji ve ekonomiyi birleştirme girişiminde bulunduğu Amerika Birleşik Devletlerinde yürütülmüştür (Field, 2008). Ancak, sosyal sermaye kavramı günümüzdeki önemine 1990' ların ünlü sosyal bilimcisi Putnam 'ın halkın büyük ilgisini çeken çalışmalarıyla kavuşmuştur. Özellikle 1993' te

yazdığı “Making Democracy Work” ve 1995 ile 2000 yıllarında yazdığı “Bowling Alone” adlı eserleriyle dikkatleri üzerine çekmiştir. Putnam, sosyal sermayeyi üç temel öge üzerinden tanımlamıştır ve bu temel öğeleri; a) güven, b) karşılıklılığa dayalı norm ve yükümlülükler ile c) vatandaşların dahil oldukları sosyal ağlar olarak ortaya koymuştur (Erdoğan, 2005).

Sosyal sermaye kavramına ilginin artmasına katkı yapanlardan biride Francis Fukuyama’ dır. Fukuyama (2005), “Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması” adlı eseriyle, sosyal sermayenin önemli bir unsuru olan ve sosyal ilişkiler içerisindeki güvene vurgu yaparak, sosyal sermaye kavramın günümüze taşınmasına katkıda bulunmuştur. 1990’ ların ikinci yarısından itibaren bu kavram, OECD, Dünya Bankası, IMF ve benzeri uluslar arası örgütlerin başlıca ilgi ve çalışma alanlarından biri olmuş ve kalkınmada, öncelikli olarak dikkate alınması gereken bir unsur olarak değerlendirilmeye başlanmıştır (Akdoğan, 2002).

Kavramla ilgili son çalışmalara bakıldığında, konunun, daha sistematik olarak ele alındığı görülmekte ve toplumsal yaşamın her alanına yönelik çalışmalar yapılmaktadır (Kapu, 2008 ). Zamanla toplum ve toplumu oluşturan bireyler arasındaki ilişkilerin irdelenmesi hedeflenmiş ve toplumda yer alan, birbirinden farklı amaçlar (eğitim örgütleri, ekonomik örgütler, siyasal ve sosyal örgütler vb.) için faaliyet gösteren örgütler düzeyinde de ele alındığı görülmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyoloji, eğitim sosyolojisi, ekonomi tarihi, işletme ve siyaset bilimi alanlarında sosyal sermaye kavramı sürekli tartışılmakta olan bir konudur (Adler, 1999). Ancak bu kavramı Narayan’ sosyal sermayeyi, insanların kendi bireysel ve topluluk hedeflerini gerçekleştirmeyi sağlayan ve toplumsal ilişkilere, yapılara ve kurumsal düzenlemelere ilişkin kural, norm, görev, karşılıklık ve güven olarak tanımlamaktadır (Akdoğan, 2002). Genel olarak sosyal sermayenin sosyolojinin temel kavramlarından olan örgüt, dernek, grup gibi kavramlardan farklı olarak çok daha esnek, sınırları belirsiz, kişiselleştirilmiş sorumluluk anlayışına dayanan “ağ” bağlantıları içerisinde ortaya çıkacağı; bu ağ ilişkilerinin genel olarak “karşılıklı faydaya dayalı” ussal

seçimler dolayısıyla oluşacağı önemli bir özellik olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak sosyal sermayenin yalnızca değerler (güven, dayanışma, karşılıklılık) ve davranışlar, tutumlar gibi sosyal normlar çerçevesinde belireceğini söylemek eksik olmaktadır. Bu açıdan bakıldığında sosyal sermaye kavramının aslında bütüncül bir dönüşüm sonucu ortaya çıkması beklenen; verimliliğe, güvene ve dayanışmaya giden toplumsal ilişkiler bütünü olarak görülebilir (Köse, 2004).

### **2.1.2.2. Sosyal Sermaye Yaklaşımları**

Sosyal sermaye yaklaşımlarını başlıca dört ana başlık altında inceleyebiliriz. Bunlar; bağlantılarına göre sosyal sermaye, düzeylerine göre sosyal sermaye, yaklaşımlarına göre sosyal sermaye ve boyutlarına göre sosyal sermayedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

#### **2.1.2.2.1. Bağlantılarına Ggöre Sosyal Sermaye**

Bu yaklaşıma göre sosyal sermaye kavramı, toplumsal yaşamda aktörlerin diğer aktörlerle kurdukları bağlar sonucunda üretilen sosyal sermaye olarak ele alınmaktadır. Çünkü söz konusu bağlar, aktörlerin sağladığı ve sahip olunan bağlantıların değeri olarak ifade edilen sosyal sermayenin niteliğini ve dolayısıyla içinde buldukları toplumların ve ya toplulukların etkinliğini, işlerliğini ve geleceğini etkileyebilmektedir. Bağlantılarına göre sosyal sermaye; bağlayan sosyal sermaye, köprülendiren sosyal sermaye ve birleştirici sosyal sermaye olmak üzere üçe ayrılabilir (Döğerlioğlu, 2005; Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermayenin açıklanmasına yararlı bir katkı sağlayan bu ayrımı ilk yapan Michael Woolcock'tur. Bu ayrımla sosyal sermaye: Aile, yakın arkadaş veya komşu gibi benzer durumlardaki insanlar arasındaki bağları gösteren "bağlayıcı sosyal sermaye"; uzaklaşmış arkadaşlıklar veya iş arkadaşlıkları gibi insanların daha uzak bağlarını çevreleyen, "köprü kuran sosyal sermaye"; topluluğun tamamıyla dışında olanlar gibi, benzer olan durumlardaki insanlardan farklı, bu yüzden üyelerini yakın

topluluk içinden ziyade, uzak ve geniş alanlardaki kaynaklara yönlendiren “bağlantılı (birleştirici) sosyal sermaye” biçiminde tanımlanabilir (Woolcock, 2001).

**Bağlayan sosyal sermaye:** Ortak amaçları, geçmişi, deneyimleri ve yaşantıları olan; aile üyeleri ve yakın arkadaşlar gibi benzer kişilerin katılımıyla oluşan küçük topluluklar, etnik ya da bölgesel topluluklar içerisindeki sıkı ve yoğun bağları ifade etmektedir. Coleman, bir sosyal grubu oluşturan içsel bağların yoğun olmasının, diğer bir deyişle, sosyal ağın içine kapanmasının o grubun sosyal sermayesini artıracaklarını iddia etmektedir (Özen ve Aslan, 2006). Bağlayan sosyal sermaye, içine kapalıktan dolayı, herkese açık değildir.

**Köprülendiren sosyal sermaye:** Doğal yakınlıkların temel olduğu bağlayan sosyal sermayenin aksine, köprülendiren sosyal sermaye homojen ağlardan uzak, amaca yönelik olarak oluşturulmaktadır (Nelson ve diğerleri., 2003 akt. Ögüt ve Erbil, 2009). Birleştiren Sosyal Sermayedeki örgüt ağlarında ise belirli bir toplumsal kimlik paylaşılmaz. Benzer toplumsal köken ya da statü bireyin üyeliği için bir ölçüt değildir. Ağdaki katılımcılar farklı çevrelerden gelmişlerdir. Bireyler, değer verdikleri ve yararlandıkları şeyleri kendi başlarına gerçekleştiremeyeceklerini düşünerek daha önceden herhangi bir ilişkilerinin olmadığı ağlara girerek ortak eylemde bulunurlar Bu tür ortak eylemler şarkı söylemek ya da spor yapmak gibi boş zaman etkinlikleri olabileceği gibi, bir kamu kuruluşunda ya da özel sektörde çalışmak da olabilir (Szreter, 2002 akt. Akdoğan, 2006). Köprülendiren sosyal sermaye, sahip olunan ağların niteliğinden dolayı, uzak arkadaşlık ilişkileri, sosyal ortaklıklar ve formal iş arkadaşlıklar gibi ikincil bağları çevreleyen bir yapı arz eder (Ekinci, 2008). İşte farklılıklar arasında ilişki kuran ve bu sayede kazanımların artmasını sağlayan sosyal sermaye, köprülendiren sosyal sermaye olarak tanımlanır (Ögüt ve Erbil, 2009).

Alan yazında bağlayan sosyal sermaye için “içsel (internal)” sosyal sermaye, köprülendiren sosyal sermaye için ise “dışsal (external)” sosyal sermaye kavramları da kullanılmaktadır. Bu bakımdan “içsel bağlar”, bağlayan sosyal sermayeye sahip

topluluk üyeleri arasındaki bağları; “dışsal bağlar” da, köprülendiren sosyal sermayeye sahip aktörleri birbirine bağlayan bağları ifade eder (Öğüt ve Erbil, 2009).

**Birleştirici (bağlantı kuran) sosyal sermaye:** Hiyerarşik yapı içinde ve daha çok makro düzeyde, kapsamlı ve uzak alanlardan farklı sosyal statü ve gruplar arasındaki ilişkilere dayalı sosyal sermayeyi ifade eder. Bağlayıcı sosyal sermaye, dikey bir ağ yapılanmasına sahiptir. Genel anlamda, güce ve etkiye sahip kişiler ile bunlara sahip olmayanları, bir araya getiren dikey bağlantılar olarak tanımlanır ve farklı toplulukların güce, sosyal statüye ve refaha erişmelerinin mümkün olduğu bir hiyerarşi içerisindeki değişik sosyal tabakalarda yer alan bireyler ve topluluklar arasındaki ilişkiyi ortaya koyan bir yapıdır.

#### 2.1.2.2.2. Boyutlarına Göre Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye; yapısal boyut, ilişkisel boyut ve bilişsel boyut olmak üzere üç boyutta İncelenebilir (Kapu, 2008; King, 2004; Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

**Yapısal boyut:** Aktörlerin etkileşim içinde oldukları ağlardan oluşur. Bir bütün olarak ağların özellikleriyle ilgilenir (Kapu, 2008). Ağları oluşturan tüm bağlantı biçimlerini, ağ yapılarını, ağların düzenlenişlerini ve yapı biçimlerini kapsar (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Ağlar aktörlerin psikolojik, sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşmak için birbirleri ile kurdukları ilişkiler ve bu hedeflerin gerçekleşmesine katkı sağlayan unsurlardır. Bu unsurlar, iletişim, ağ bağlantıları, kurallar ve prosedürler, roller ve statülerdir. Bu yapıyı oluşturan bağlantılar, güçlü ve zayıf olabilirler. Güçlü sosyal ağlar, bütünlük ve güveni sağlamada etkilidir.

**İlişkisel boyut:** Saygı, dostluk gibi belli ilişkiler üzerine odaklanan ve güvene dayanan bir boyuttur. Güven bireylerin karşılıklı ilişkilerinin devamlılığının da belirleyicisidir. Bu güvene dayalı ilişkilerle insanlar sosyalleşme, ait olma, kabul görme



ve tanınma ihtiyaçlarını karşılarlar. King' e göre (2004), bu ilişkilere bağlı olarak oluşan normlarda karşılıklılık duygusu en etkin olanıdır.

**Bilişsel boyut:** Ortak anlamlar ve genel değerleri oluşturur ve aynı zamanda, birleştirici hedef ve vizyon oluşturmada önemli bir imkan sunar (Ekinci, 2008). Bu boyut, iletişim ve etkileşim içinde olan ağ aktörleri arasında gelişen, paylaşılan anlam ve anlayışa dayanır; insanların nasıl düşündükleri ve hissettikleriyle ilgilidir. Ortak dil ve kurallar ile paylaşılan anlatıları kapsayan entellektüel sermaye düşüncesinin yapısındaki önemli özellikleri kapsar (Kapu, 2008). Bilişsel sosyal sermaye normlar, değerler, yaklaşımlar ve inanışlar olarak ta somutlaştırılabilir (Krishna ve Uphoff, 2002).

#### 2.1.2.2.3. Düzeylerine Göre Sosyal Sermaye

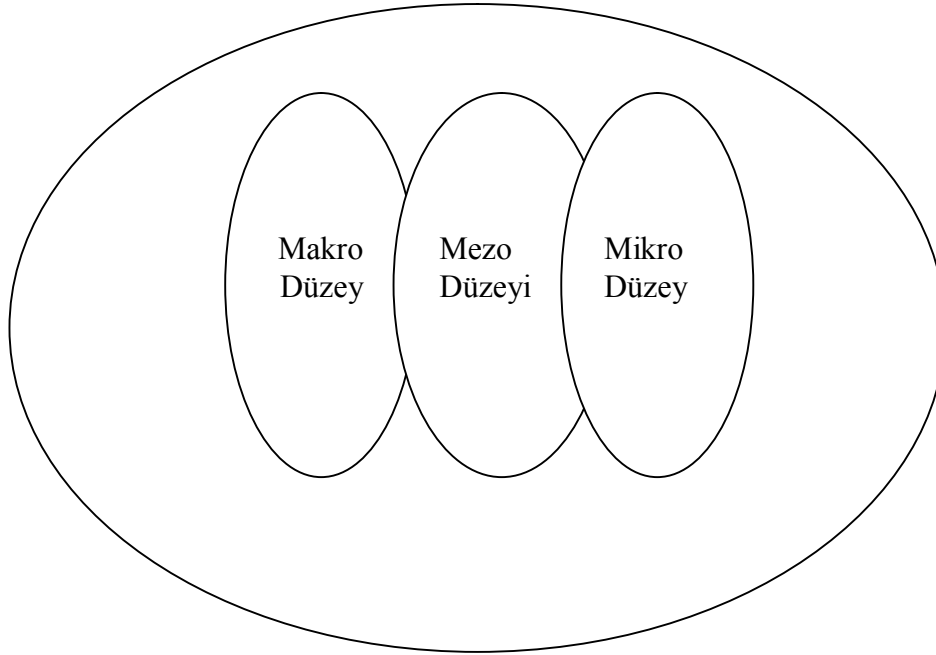
Toplumunu oluşturan her bir unsurun ve sosyal hayatın işleyişini düzenleyen ve yöneten her bir aktörün sosyal sermayenin oluşturulmasında, geliştirilmesinde ve sürdürülmesinde katkısı olduğunu, sosyal sermaye konusu ele alınırken düzeyler ile sosyal sermayenin ilişkilerinin ortaya konulması gerekmektedir. Ancak, bu düzeyleri ele almadan önce, makro, mezo ve mikro düzeydeki yaklaşımlar arasında, birbirini tamamlama ve birbirinin yerine geçebilme özelliğini kayda geçirmek gerekir. Farklı düzeylerde vücut bulan toplumsal unsurların birbirlerinin yerine geçebilmesiyle, gelişmekte olan ülkelerdeki bireyler, gruplar ve topluluklar arasındaki anlaşmaların uygulanabilmesi için sosyal baskı uygulayabilirler. Bu baskıdan dolayı sosyal unsurlardan biri diğerinin etkinliğinin azaltabilir ve uzun dönemde sosyal sermayenin düzeyine ilişkin olumsuz değişiklikler gözlemlenebilmektedir (Grootaert, 2002 akt. Ögüt ve Erbil, 2009).

Akdere (2005), sosyal sermaye düzeylerini makro, mezo ve mikro olmak üzere üçe ayırarak, aşağıdaki gibi şekillendirmektedir (Şekil 2.1).

**Makro düzey:** Sosyal sermayenin bu düzeyi, toplum içerisinde insanlar, toplum grupları yada firmalar gibi çeşitli organizasyonlar ve aktörler arasındaki dikey işbirliği

ve ilişkiler üzerinde durur (Cassi, 2003). Makro düzey, sosyal ve ekonomik faaliyetlerin tümünün arka planına hizmet eden kurumsal ve politik çevre ile yönetsel düzenlemelerin kalitesi biçiminde düzenlendiği seviyedir.

### Sosyal Sermaye Teorisi



Şekil 2.1. Sosyal sermaye düzeyleri

Sosyal sermayenin hukukun üstünlüğü, yargı sistemi ve ya anlaşmaların yürürlüğe koyulma niteliği gibi teşvik edicilerin ve kurumların niteliğinin, ekonomik büyümenin ana belirleyicisi olduğunu varsaydığı, bu nedenle makro düzey, kurumsal ekonomi alanına yerleştirilmiştir (Grootaert, 2002 akt. Öğüt ve Erbil, 2009). Sosyal sermayenin makro düzeyi, yönetimin nasıl işlediği ve var olan ekonomik yapıda ne tür özel sektörlerin geliştiğini ortaya koymak açısından kritik konumdadır. Bu düzey, makro yönetimin etkililiği, hesap verebilirliği ve kuralları adil bir şekilde işletebildiği ve yerel şirketlerin ve pazarların ekonomik büyümesiyle ilgilidir (Akdere, 2005).

**Mezo düzey:** Bu düzey makro ve mikro düzeylerin (teorik olarak) birleşimi olan bölgeyi ifade eder ve bu da sosyal sermayedeki topluluklar arasındaki ilişkileri yöneten ağlara ve normlara karşılık gelmektedir. Sosyal sermayenin bu düzeyine ilişkin

çözümlemeler, ağ yapılarının oluşturulması ve geliştirilmesine odaklanır. Mezo düzeydeki sosyal sermaye, sosyal kimlik ve aidiyete, örgütlere ve genel bir sosyal döngü ile içerdekilerin içselleştirilmesini ve dışarıdakilerin dışlanmasını gösterir. Sosyal sermayenin bu düzeyi örgütler açısından incelendiğinde, çalışma gruplarının homojen olup olmadıklarını, doğasını ve sürekliliğini içerir (Akdere, 2005).

**Mikro düzey:** Örgüt, topluluk ve toplumlarda yatan biçimde oluşan ağlarda kendini gösteren bir düzeydir. Aile, yakın arkadaşlık, kendiliğinden oluşan informal örgütler gibi topluluklarda oluşan ağların temelinde yatan normlar ve değerlerde, sosyal sermayenin mikro düzeyi görülebilir (Grootaert ve Bastelaer, 2002). Örgütler açısından mikro düzeydeki sosyal sermaye tanınmayı, kişisel güveni ve işbirliğini, dayanışmayı, sadakati, itibarı ve uygun bilgiye erişimi temsil eder (Akdere, 2005).

Sosyal sermayeyi makro ve mikro düzeyler açısından karşılaştırmak gerekirse, makro düzey; rejim tipi, yasalar, devletin yetkilerini yerele dağıtması anlamında merkezlesizleşme ve politik sürece katılma düzeyini içeren siyasi bir düzenleme çerçevesini içermektedir. Mikro düzey ise aynı zamanda makro düzey tarafından içerilen unsurları kapsar: değerler, normlar, liderlerin hesap verebilirliği, kolektif eylem ve sorumluluk pratikleri gibi. Bu açıdan bakıldığında sosyal sermaye kavramının aslında politik rasyonelitede meydana gelen ve siyaset düzeyini hedefleyen bütüncül bir dönüşüm sonucu ortaya çıkması beklenen; verimliliğe, güvene ve dayanışmaya giden toplumsal ilişkiler bütünü olarak görülebilir (Köse, 2004).

#### **2.1.2.2.4. Yaklaşımlarına Göre Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye olgusunu ve etkilerini açıklayabilmek için önemli yaklaşımlar geliştirilmiştir. Yaklaşımlarına göre sosyal sermaye konusunda dört temel yaklaşım öne çıkmıştır. Bunlar; toplumcu yaklaşım, kurumsalcı yaklaşım, sinerji yaklaşımı ve ağlar yaklaşımıdır (Çetin, 2006).

**Toplumcu yaklaşım:** Grootaert ve Bastelaer (2002) Sosyal sermayenin üretkenliğini nazara verir ve sosyal sermayeyi, yerel örgütler ve gruplar açısından tanımlayarak, toplumcu yaklaşımı ifade eder. Bir toplumda kulüpler, işbirlikleri ve sivil gruplar gibi yerel grupların yoğunluğuna dikkat eden toplumcu görüşe göre sosyal sermaye; doğasında pek çok faydanın yer aldığı, toplum refahı üzerinde her zaman pozitif etkiye sahip bir olgu olarak algılanmaktadır. Bu perspektif yoksulluk analizlerine büyük destekler vermiş, zayıf yönetsel riskler ve duyarlılığa yardımcı olmada sosyal bağlar üzerine vurgu yapmıştır. Bu bakış açısı toplumları otomatik olarak üyelerini içine alabilen ve onlara fayda sağlayan homojen varlıklar olarak kabul eder (Woolcock ve Narayan, 2000).

**Kurumsalcı yaklaşım:** North, Skocpol, Knack ve Keefer'in öncülüğünü yaptığı kurumsalcı yaklaşıma göre toplum ağları ve sivil toplum dinamizmini büyük ölçüde politik, resmi ve kurumsal çevreden alır. Bu görüş sosyal grupların ortak hedefler doğrultusunda faaliyet gösterme kapasitesinin formal ve resmi kurumların kalitesine bağlı olduğunu ortaya koyar. Ayrıca kişi yada devletin performansının kendi içsel uyum, kredibilite ve yeteneklerine, sivil topluma hesap verebilme düzeyine bağlı olduğunu vurgular. Her tarafa yayılmış korumacılık, sinir bozucu bürokratik gecikmeler, bastırılmış sivil özgürlükler, yaygın eşitsizlikler, bölücü etnik tansiyon, mülkiyet haklarını korumadaki başarısızlıklar ekonomik gelişme ve refahın önündeki en önemli engeller olarak görülür (Woolcock ve Narayan, 2000).

**Sinerji yaklaşımı:** Sinerji yaklaşımının en önemli savunucularından birisi olan Evans; hükümet ve sivil faaliyetler arasındaki sinerjinin “tamamlayıcılık” ve “iç içe girme” olgularıyla yakından ilişkili olduğu sonucuna varmıştır. Tamamlayıcılık, kamu ve özel sektör aktörleri arasındaki karşılıklı destekleyici ilişkileri niteler, işbirliği haklarını koruyan yasal çerçeve, toplum işbirlikleri ve iş grupları arasındaki ilişkileri kolaylaştıran ticaret merkezleri gibi mütevazı tedbirler örnek olarak gösterilebilir. Diğer taraftan iç içe girmiş olma ise bireyler ve kamu kesimini birbirine bağlayan ilişkilerin doğasını ve boyutunu ifade eder. Bu yaklaşım çerçevesinde devlet, özel sektör ve sivil

toplum temsilcileri, genel hedefler belirleyerek çeşitli forumlar düzenleyebilirler, böylece kalkınma sağlanabilir (Adam ve Roncevic, 2003).

**Ağlar yaklaşımı:** Ağlar yaklaşımı, son günlerde kalkınma araştırmalarında özellikle de bölgesel kalkınmada önemli bir etki yaratmıştır. Bölgesel kalkınma, aktörleri sosyal sermaye düzeyi ile doğrudan ilintilidir. Aktörler arasındaki güvenilir ilişkiler, bir sosyal ağ içerisinde hareket etmeyi kolaylaştırır. Sosyal sermaye, aktörler arasında kaynak ve bilgi akışını kolaylaştıran bir bağlantı köprüsü gibidir (Fürst ve diğerleri, 2001 akt. Çetin, 2006). Diğer taraftan sosyal sermaye; bireyler, işletmeler, yönetimler, araştırma merkezleri gibi bölgede faaliyet gösteren anahtar konumdaki sosyo-ekonomik aktörlerin ortak kapasitesi olarak değerlendirilebilir. Bu kapasite; bölgesel öğrenme sürecini gerçekleştirme ve hızlandırabilmek için ortak değerler sistemi, normlar ve kurumlar (güven ve karşılıklı münasebetler) temelinde ağlar ve diğer işbirliği türlerini oluşturma ve bunların etkin kullanımına yöneliktir. Yenilik politikaları kapsamında sosyal sermaye; bir bölgedeki ürünler, süreçler ve hizmetler gibi yeni yada gelişmiş ekonomik aktivitelerin oluşumunda bilginin üretimi, dağılımı ve ekonomik kullanımını kolaylaştıran etkin bölgesel yenilik sistemi yaratılmasını sağlar. Sosyal sermaye firmalar yada bölge için iki önemli pozitif sonuç doğurur. Birincisi; bilgi üretimi ve bilgi akış sürecini, yenilikleri geliştirir ve hızlandırır. Böylece sosyal sermaye bölgesel yenilik sistemlerinin önemli bir parçasıdır İkinci olarak; sosyal sermaye araştırma ve enformasyon maliyetleri, pazarlık ve karar verme maliyetleri, iletişim ve kontrol maliyetleri gibi firma içi iş/işlem maliyetlerini azaltır. Bu nedenle sosyal sermaye, firmalar ve yöre/bölgelerin rekabet gücü kazanmalarında hayati faktörlerden birisi olarak görülebilir (Landabaso ve diğerleri, 2003 akt. Çetin, 2006).

Bu yaklaşıma göre sosyal ağlar, sosyal ilişkilerle bir birine bağlı aktörler grubu yada buna benzer şekilde aktörler arasındaki sosyal ilişkiler grubu olarak tanımlanabilir. İki aktör arasındaki bir ilişki yada sosyal bağ, hem güçlü hem de içeriksel olabilir. Yani bir ilişki; enformasyon, tavsiye yada bir dostluğu içerebilir, özel bir nitelik taşıyabilir ve belli bir güven düzeyini ihtiva eder. Bir ilişki için güven hayati öneme sahiptir, yapısal ve bağlantısal bazı unsurlara dayanır. Birincisi daha çok ilişkinin tarihi boyutunu içerirken, diğeri bir ağ niteliğini yansıtır. Bireysel davranışları inceleme ve kontrol etmede oldukça uygun ağ türleri söz konusudur. İlişkinin gücü ise ilişkinin derecesini yansıtır ve birlikte geçirilen zaman süresine bağlıdır (Cassi, 2003; Kenmore, 2001).

Bu yaklaşım, yatay ve dikey ilişkilerle birlikte; toplumsal gruplar ve işletmeler gibi örgütsel yapılar arasındaki ve içersindeki ilişkiler üzerinde yoğunlaşır (Woolcock ve Narayan, 2000). Yaklaşımlarına göre sosyal sermayenin bu dört yaklaşımını ve bu yaklaşımlarla ilgili politika önerilerini özet olarak yukarıdaki Tablo 2.2’de görebiliriz.

Tablo 2.2.

*Sosyal Sermaye Yaklaşımları ve Önerilen Politikalar*

Perspektif	Anahtar Aktörler	Politika önerileri
<b>Toplumcu yaklaşım</b>	Toplum grupları	“Küçük, güzeldir”
Yerel dernekler	Gönüllü sektörler	Fakirlerin sosyal varlıklarını tanımak
<b>Ağlar Yaklaşımı</b>	Girişimciler	Desantralizasyon (Adem-i merkezîyetçi yapı)
Bağlayan (iç) ve köprülendiren (dış) toplum bağları	İş grupları Enformasyon acenteleri	Kurumsal bölgeleri oluşturulması Sosyal bölünmüşlüğün giderilmesi
<b>Kurumsal Yaklaşım</b>	Özel ve kamu sektörleri	Sivil ve siyasi özgürlükler vermek
Politik ve yasal kurumlar		Şeffaflık, hesap verilebilirlik
<b>Sinerji Yaklaşımı</b>	Toplum grupları, sivil toplum, firmalar ve devletler	Ortak üretim, tamamlayıcı katılım, bağlantılar Yerel örgütlerin ölçeğini geliştirmek

**Kaynak:** (Woolcock ve Narayan, 2000:239).

### 2.1.3. Sosyal Sermayeye Büyük Katkılar Sağlamış Araştırmacılar

Sosyal sermayenin daha iyi anlaşılabilmesi için, sosyal sermaye ile ilgili ilk ve en önemli çalışmaları yapan ve günümüze ulaşmasına büyük katkıları olan araştırmacıları ve yaklaşımlarını tanımak, yararlı olacaktır. Bu araştırmacılar, Hanifan, Bourdieu, Coleman, Putnam ve Fukuyama' dır.

#### 2.1.3.1. Lyda J. Hanifan

Sosyal sermaye kavramı ilk olarak 1916' da West Virginia Okulunun yöneticisi Lyda J. Hanifan tarafından Batı Virginia' daki okul sistemini değerlendirdiği yazısında kullanılmıştır. Hanifan, toplumun eğitim kurumlarına olan destekleri ve ailelerin okula ilgileri ile okulların gösterecekleri performans arasında bir ilişki olup olmadığı konusunda çalışmıştır. Bu değerlendirmede Hanifan, okul toplumunu oluşturan aileler arasındaki nitelikli bir iletişim ve karşılıklılığın, okula ve topluma, sosyal sermayenin zenginleşmesi olarak yansiyacak ve bu durum da toplumu daha yaşanılır kılarak, bireylerdeki yaşam memnuniyetini artıracaktır (Woolcock ve Narayan, 2000).

#### 2.1.3.2. Pierre Bourdieu

Bourdieu, sosyal sermayenin etraflıca ve çağdaş ilk analizinin yaparak, tanımlayan araştırmacıdır. O, sermayenin yalnızca “ekonomik teori” tarafından kabul edilen şekliyle değil, bütün biçimleriyle etkisini kabul etmeden, sosyal dünyayı anlamının imkansız olduğunu belirtmiştir (Bourdieu, 1986). Bourdieu, sermaye kavramını ilişkisel olarak üçe ayırarak, ekonomik, kültürel ve sosyal sermaye olarak nitelendirmiştir. İlk olarak kültürel sermaye kavramını farklı sosyal sınıflardan ve sosyal sınıflar içindeki farklı gruplardan gelen çocukların eşit olmayan akademik başarılarını açıklamak için kullanmıştır. Bazı sosyal gruplar aile içindeki uygun kültürel yatırım stratejilerini sürdürerek, çocuklarının eğitimden etkili bir biçimde faydalanmasını garanti altına alabilmişlerdir. Bazı açılardan Bourdieu kültürel sermayenin iletiminin sermayenin kalıtsal iletiminin en etkili biçimini temsil ettiğini belirtmiştir. Çünkü kültürel sermaye iletimi büyük ölçüde göz önünde sürmekte ve bu yüzden kontrole daha az tabi olmaktadır. Oysa ekonomik varlığın mirası vergiyle dizginlenmektedir ( Field, 2008).

Pierre Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, kişilerin tanışıklık ilişkilerine dayanan ve bir grubun üyesi olarak, bireysel veya toplumsal kaynakların toplamıdır. Daha açık bir ifadeyle sosyal sermaye, toplumsal hayatta ve uygulamada karşılıklı tanışıklık ve tanınmaya dayalı olarak az veya çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına sahip olması nedeniyle, bir bireyin veya bir grubun haklı olarak hissesine düşen kaynakların bir toplamıdır (Bourdieu and Wacquant,1992 akt. Field, 2008). Kısaca sosyal sermaye, içindekilere güven sağlayan bir grubun üyesi olmaktır. Bu gruplar; aile, sınıf, dernek, kulüp gibi genel isimlerle de ifade edilmiş olabilir (Bourdieu, 1986).

Bourdieu'a göre bağların yoğunluğu ve dayanıklılığı çok önemlidir. Sosyal sermaye uzun süre iletişim ağlarına sahip olmaya bağlı gerçek ve potansiyel kaynakların bütünü temsil etmektedir. Buna ek olarak bireyin bağlarının değerinin, (yada belirli bir özne tarafından sahiplenen sosyal sermayenin büyüklüğünün), bireyin harekete geçirebildiği bağlantı sayısına ve her bir bağlantıyla sahip olunan (kültürel, sosyal ve ekonomik) sermaye büyüklüklerine bağlı olduğunu doğrulamıştır (Bourdieu, 1980/1986 akt. Field, 2008).

Bourdieu' nun sosyal sermaye yaklaşımındaki temel boyut, toplumsal bağı oluşturan grup üyeliği ve sosyal ağlardır. Bu açıdan bakıldığında sosyal sermayenin gücü, toplumdaki sosyal ağlar, bağlantıların derecesi ve bunların toplumu bu çerçevede harekete geçirebilmesi ile ifade edilmektedir. Bu bağlantıların, sadece grubun yaygın kalitesinden daha fazla aktörlerin kendi aralarında ürettikleri toplam ilişkilerin kalitesi ile ilgili olduğunu söylemek mümkündür. Grup üyeliği ve sosyal ağlarda anlam bulan ilişkinin gelişmesi, farklı alanlarda sosyal unsurların gelişmesini, toplum adına yönlendirme işlevini görür. Bu çerçevede gönüllü oluşumlar, ticari kuruluşlar, siyasi partiler, saklı topluluklar ve cemaatsel yapılar sosyal sermayenin modern toplumdaki somut göstergeleridir. Sosyal sermaye düzeyleri aynı düzeydeki ekonomik ve kültürel sermaye miktarlarının neden oldukça farklı getirilerinin görüldüğü ve farklı aktörlerin farklı güç ve etkilere sahip oldukları konusunda, bizlere yeterince açıklayıcı bir bilgi vermektedir. Temelde grup üyeliğinin meydana getirdiği sosyal sermaye, sahip olduğu



“çoğalan etki” ile, diğer sermaye biçimlerini önemli ölçüde etkileyecek bir sinerji oluşturur (Siisiainen, 2000 akt. Ekinci, 2008).

Bourdieu’ nun sosyal sermayeye katkısı çok önemli olmakla beraber, kusursuz da değildir. Çünkü Bourdieu sosyal sermayeyi büyük ölçüde sahiplenilenler için, büyük ölçüde tehlikesiz olarak göstermektedir ve sosyal sermayenin “karanlık yönüne” çok az değinir. Onun yaklaşımı tam olarak, bazı grupların kendi çıkarları için bağlantılarını kullanmasıyla ilgilidir. Sosyal sermaye kavramını kullanmasındaki gayesi, bu sosyal bağlantıların insancıl yönlerini anlaşılır hale getirmektir. Ancak, kurumsallaşmış sosyal sermayeyi temsil etmelerine izin verilmiş insanların onu “suiistimal etme” ihtimalini de göz ardı etmemektedir. Bununla beraber, ekonomik sermaye bakımından dolandırıcılar neyse, sosyal sermaye içinde bu suiistimal ediciler öyledir. Bourdieu’ nun eşitsizlik ve güç-güç hakkındaki kaygıları, daha sonra gelecek olan Putnam ve Coleman için çok değerli birer düzeltici iken, sosyal sermayenin değerleri üzerine yaptığı tek taraflı vurgu, bir zayıflıktır. Ayrıca, biraz modası geçmiş ve bireyci gözükken sosyal sermaye görüşüne eğilimli olmasından da eleştiri alır (Field, 2008).

### **2.1.3.3. James Coleman**

Sosyal sermaye konusunda Bourdieu’ dan daha büyük bir etki oluşturan Coleman, eğitim üzerine önemli çalışmalar yapmış bir sosyologdur. Amerikan varoşlarındaki eğitim düzeyi üzerine yaptığı bir dizi araştırmada, sosyal sermayenin sadece elitlerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda yoksullara ve kenarda kalmış gruplara da ciddi yararlar sağladığını ortaya koymuştur (Field, 2008). Coleman 1988 yılında yazmış olduğu makalesinde, öğrencilerin okuldan ayrılma sorunlarının sebepleri üzerinde durmuştur. Okuldan ayrılma nedenlerini değerlendirirken aile geçmişiyle ilgili üç bileşenin varlığını ortaya koymuştur ve bunları; ekonomik sermaye, insan sermayesi ve sosyal sermaye olarak belirtmiştir. Ekonomik sermaye çocuğun eğitimi için gerekli olan finansal imkanları gösterir, insan sermayesi ailenin eğitim düzeyinin niteliğinin, sosyal sermaye ise, aile üyeleri arasındaki yakın ilişki yanında, evin ve okulun ait olduğu toplumun sürekliliğini ve bağların sağlamlığını gösterir. Coleman’ ın ampirik

araştırmasına göre, ekonomik ve insan sermayesiyle beraber, sosyal sermaye de okuldan ayrılma üzerine etkilidir. Bunun tersine sosyal uyum, okuldan ayrılma oranının düşmesinde olumlu bir etkiye sahiptir (Anonaymous, 2005 akt. Ergin, 2007).

Coleman, insanlar arasındaki ilişkilerin, aktörler arasındaki yükümlülük ve beklentilerin kurulmasına yardım ederek, sosyal çevrede dürüstlüğü ve sadakati kurarak, bilgi kanallarını açarak, başıboş davranışlara yaptırımlar uygulayarak ve belirli davranış şekillerinin onaylayarak sermaye kaynaklarını oluşturduğu ortaya koymaktadır (Field, 2008). Ona göre, fiziki ve beşeri sermaye kasıtlı, bilinçli ve amaçlı olarak ortaya çıkmıştır. Sosyal sermaye bu yönüyle onlardan ayrılır. Çünkü sosyal sermaye, aktörlerin sonucu hesaplayarak bilinçli bir tercih yapıp, buna yatırım yapmaları sonucu elde edilmiş değil, sürecin asıl hedefleriyle uğraşırken beklenmeyen bir sonuç olarak ortaya çıkmıştır (Coleman, 1990). Onun tanımlamasında, sosyal sermayenin çift yönlü bir olgu olduğunu, sosyal yapının bazı öğelerinden oluştuğunu ve sosyal yapı içerisinde aktörlerin belirli hareketlerini kolaylaştırdığını; birey ile topluluk arasında köprü kurduğu görülür (Coleman, 1988/1990).

Coleman'a göre sosyal sermaye kavramı; insanların nasıl bir arada çalışmayı başarabildiğini açıklayan bir kavramdır. James Coleman'a göre sosyal sermaye bir kaynağı temsil eder. Çünkü sosyal sermaye karşılıklılık beklentilerini de içerir ve ilişkilerin yüksek derecede güvenle ortak değerlerle yönetildiği, daha geniş iletişim ağlarını kapsamak için herhangi bir bireyin ötesine geçer. Genellikle mülkiyetin ve kazancı bireylere ait olan insani ve fiziksel sermayeden farklı olarak; Coleman; sosyal sermayeyi yalnızca onu gerçekleştirmek için çaba gösterenlerin yarattığı ve onların faydalanabileceği değil, yapının bütün parçaları tarafından kullanılacak mükemmel bir kamusal mal olarak betimlemiştir (Field, 2008).

Sosyal sermaye, eğitim süreci içerisinde, eğitimin değer yaratma ve kültür aktarımı işlevleri vasıtasıyla da güçlenerek, sosyal yapılara ve örgütsel yaşama önemli katkılar sağlamaktadır. Bu bağlamda sosyal sermaye çift yönlü bir nitelik taşımaktadır. Toplumsal yaşama yaptığı katkının tekrar kendisini beslediği bir nitelik arz eden sosyal

sermaye, bu yönüyle sürekli aktif ve döngüsel bir hal alarak, bir anlamda toplumu ve bu vesileyle kendisini besleyen bir dinamo özelliği gösterir. Coleman' a göre sosyal sermaye, sosyal yapıya kaynaklık eden, birey için aktif bir sermaye görevi gören ve sosyal yapının arzu edilen hareket ve eylemlerini mümkün kılan bir değerdir. Ona göre sosyal sermaye, diğer sermaye formlarından farklı olarak, bireyler tarafından tek başına sahip olunması mümkün olmayan fakat, bireyler arası ilişkiler sonucu vücut bulan, karşılıklılık beklentisi ve karşılıklı güvenin belirleyicisi olduğu, kendine özgü bir nitelik arz eder. Güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, bilgi paylaşımı ve otoriteyle ilişkiler gibi unsurların tümü sosyal sermayenin belirleyicileridir. Çünkü sosyal sermaye, tüm bu unsurlarla birlikte sosyal yapıya yaygın katılım, ait olma duygusu ve bireylerin sosyal ilişkilerinden doğan bir zenginliktir (Ekinci, 2008).

Coleman, ekonomik ve sosyal yapının özelliklerinin birleştirerek “rasyonel tercih” kuramını geliştirmiş, bireysel yada kolektif, ayrıcalıklı ya da dezavantajlı bütün aktörler için bağlantıların değerini ortaya koymuştur.

#### **2.1.3.4. Robert Putnam**

Putnam sosyal sermayeyi, karşılıklı fayda için işbirliğini ve koordinasyonu kolaylaştıran sosyal ağlar, normlar ve güven gibi sosyal örgütlerin özellikleri olarak tanımlamıştır. Ona göre bu özellikler karşılıklılık, güven ve işbirliği ruhunu canlı tutar. (Putnam,1993a/1995/1996). Toplumda bahsedilen bu norm, güven ve sosyal ağlar geliştiği takdirde bireyler, gruplar, şirketler ve bütün toplum başarılı olacak ve gelişecektir.

Putnam' ın, sosyal sermaye kavramının gelişmesine ve daha yoğun tartışılmasına ilk katkısı, İtalya'daki bölgesel yönetimler üzerine yaptığı çalışmalarıyla olmuştur (Putnam, 1993a). Bu çalışmalarıyla O, İtalya'nın kuzey ve güney bölgesel yönetimleri arasındaki ekonomik, kültürel ve demokratik farklılıkları açıklamaya dönük faaliyetlerde bulunmuş; kuzeyin başarısının temelinde, yönetim ve sivil toplum arasındaki karşılıklı ilişkinin yattığı kararına varmıştır. Kuzeydeki dini örgütlenmelerin,

derneklerin ve siyasi oluşumların bölgesel yönetimle ilişkileri, yurttaşlık bilincinin oluşmasına katkı sağlarken; güneydeki karşılıklı korku ve şüphe kültürünü yaratan ve bölgesel yönetim ile sivil toplum arasındaki ilişkilerin bozulmasını sağlayan otokratik yönetim anlayışıdır.

Putnam'ın sosyal sermayeye ilişkin yaklaşımının özünde, bir toplum eğer ekonomik ve sosyal yönden gelişmiş ise, bu gelişimin temel dayanağının sosyal ve siyasi bütünleşme sonucu oluşan sosyal sermaye birikimi olduğu görüşüdür. Bu sosyal sermaye birikimi güven, normlar ve iletişim ağları gibi toplumun etkinliğini, eşgüdümlemiş eylemleriyle kolaylaştıran örgütlerin özelliklerinden kaynaklanmaktadır (Putnam,1993a/1995).

Putnam, İtalya' daki çalışmalarından sonra Amerika Birleşik Devletlerine (ABD) gitmiş ve çalışmalarına Amerikan toplumunu inceleyerek devam etmiştir. Bu çalışmalarındaki başarısını, ampirik araştırmalarındaki detaylara çok önem vermesiyle elde etmiştir. Putnam, özellikle 20. yüzyılın ikinci yarısındaki sosyal eğilimler üzerine, sistematik bir şekilde, bir takım istatistik bilgiyi analiz ettiği “Bowling Alone” adlı kitabında, Amerikan toplumundaki sosyal sermaye düşüşünün kanıtlarını detaylı bir biçimde sunmuştur. 1960' lardan itibaren Amerikalılar, ilk başta yavaşça, daha sonra “tehlikeli anaför hali” nin etkisiyle birbirlerinden ve Avrupa toplumundan uzaklaşmışlardır. O çalışmalarında, Amerikalıların bundan 20-30 yıl öncesine göre bugün, topluma daha az bağlı olduğu sonucuna varmıştır. Putnam, politik katılım, örgütsel üyelik, dini katılım, gönüllülük, yardım severlik, iş temelli sosyalleşme ve resmi olmayan sosyal iletişim ağlarında sosyal sermaye düşüşünün olduğunu ortaya koymaktadır. Bu öğelerin hepsi tüm detaylarıyla düşünülmüş ve her bir öğenin diğeriyle az veya çok uyumlu olanların da gerilemiş olduğunu göstermiştir. Putnam bu bilgileri, 1960' ların ortalarından itibaren Amerikalıların dürüstlük ve güvenilirlik yaklaşımlarının gerilemekte olduğunu gösteren anket bilgileriyle ilişkilendirmektedir (Putnam, 2000).

Sosyal sermayenin düşüşünde Putnam, belli başlı dört suçluyu ele almıştır. Bunların birincisi, meşguliyetlerin çokluğu ve annelerinde çalıştığı ailelerle ilgili

baskılar, özellikle kadınların topluma dahil olmak için sarf edebilecekleri zamanı ve diğer kaynakların miktarını azaltmıştır. Ancak, düşüşte bunların bir ölçüde payı vardır çünkü, ilgililik ve katılım, (çalışın- çalışmasın) kadın ve erkeklerde hemen hemen eşit oranda düşmektedir. İkincisi, büyük metropollerin toplumsal iletişim ve işbirliğini azaltan etkileridir. Bir araya gelmek için daha fazla para, zamana ve imkana ihtiyaç olduğundan, sahip olunan bağlar zayıflama eğilimindedir. Bununla beraber, yurttaşlık katılımı küçük kasabalarda ve kırsal alanlarda da gerilemektedir. Üçüncüsü, ev ortamındaki elektronik eğlenceler ve en önemlisi de televizyondur. Televizyon bağımlısı haline gelen insanların sivil yaşamı nerdeyse terk ettikleri ve arkadaşlarına, hatta ailelerine dahi çok az zaman ayırdıkları görülmektedir. Dördüncü suçlu, kuşak değişimidir. Eğitimle elde edilmiş vasıflardaki değişimleri kontrol ederken, 1920' lerde doğan insanların 1960' larda doğan torunlarına göre, hemen hemen iki kat daha fazla katılım gösterdiklerini, oy kullanma oranlarının hemen hemen iki kat olduğunu ve gazete okuma oranlarının da yaklaşık olarak üç kat olduğunu bulmuştur (Field, 2008).

Putnam' a göre sosyal sermaye, güvene dayalı ilişkilerin artımını, yurttaşlık erdeminin değer olarak yükselmesini, etkileşim ve işbirliğini kolaylaştırır; insanlar arasındaki bağları artırır, bilgi akışını sağlar, yardımlaşma ve dayanışmayı sağlar ve giderek ülkenin zenginleşmesine katkıda bulunur.

### **2.1.3.5. Francis Fukuyama**

Bir siyaset bilimci olan Fukuyama, "Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması" adlı eserinde; toplumlar arasındaki ekonomik performans farklılıklarını açıklamak için ilginç tezler ortaya koymuştur. Batıda büyük ilgi uyandıran kitabın ana teması, bir toplumdaki insanların birbirlerine duydukları güven düzeyidir. O, ekonomik refahın yaratılmasını ağırlıklı olarak sosyal sermayeye ve bir toplumun bireyleri arasındaki güven duygusunun yaygınlığına bağlıyor. Buna göre toplumları "yüksek güvenli" ve "düşük güvenli" olarak ikiye ayırıyor. Güvene bağlı olarak ta, sosyal sermayenin ve bunun alt kümesi olarak kendiliğinden sosyalleşmenin, toplumların siyasi ve ekonomik hayattaki hayati önemini altını çiziyor.

Fukuyama' nın üzerinde durduğu konulardan biride, aile ile devlet arasındaki gönüllü sivil kuruluşların varlığıdır. Güven düzeyi düşük ülkelerde, devlet ile aile arasında gönüllü birleşmeler çok zayıftır. Bu da bir toplumda insanların ortak amaçlar doğrultusunda işbirliği yapabilme ve organizasyonel yeteneklerini kısıtlamaktadır (Fukuyama, 2005).

Ciddi gözlemciler, liberal ve ekonomik kuruluşların canlılığının, sağlıklı ve dinamik bir sivil topluma dayandığını idrak etmektedir. Sivil toplum; gönüllü birlikler, eğitim kuruluşları, şirketler, medya , sendikalar, çeşitli yardım kuruluşları, kulüpler ve dini örgütlenmeleri içeren, birey ve devlet arasındaki kurum ve kuruluşların karmaşık bir bileşenidir. Sivil toplumun kendisi de, kendine özgü değerleri ve bilgileri kuşaklar boyu birbirine aktaran, bireyin kendi kültürel ortamında sosyalleştiği, daha geniş boyutlu bir toplumda yaşaması için gerekli nitelikleri sağlayan, aile kurumu üzerine inşa edilir. Fakat, istikrarlı ve güçlü bir aile yapısı gibi sürekliliği olan sosyal kurumlar, hükümetlerin merkez bankalarını veya silahlı kuvvetlerini oluşturduğu gibi yasama yoluyla ortaya çıkmaz. Başarılı bir sivil toplum, bireylerin alışkanlıkları, âdetleri ve ahlaki değerlerine dayanır. Siyasi politikalar, bu özellikleri ancak dolaylı yönden biçimlendirebilirler. Fakat, bu niteliklerin geliştirilmesi -esas olarak- kültürel değerlerin farkına varıp, saygı göstermekle mümkündür (Fukuyama, 2005).

Fukuyama'ya göre, insanların kimlik, statü ve onurun kaynakları olarak gördükleri iş ve para, tek başına bireyler tarafından oluşturulamaz. Bu sadece sosyal bir bağlamda gerçekleşebilir. Bununla beraber, sosyal yaşamın çok önemli bir kısmını temsil eden ekonomik faaliyetler, -sosyal sermayenin unsurları da olan- çok çeşitli normlar, kurallar, ahlaki yükümlülükler ve hep birlikte toplumu biçimlendiren diğer alışkanlıklarla sıkı sıkıya örtülmüştür (Fukuyama, 2005).

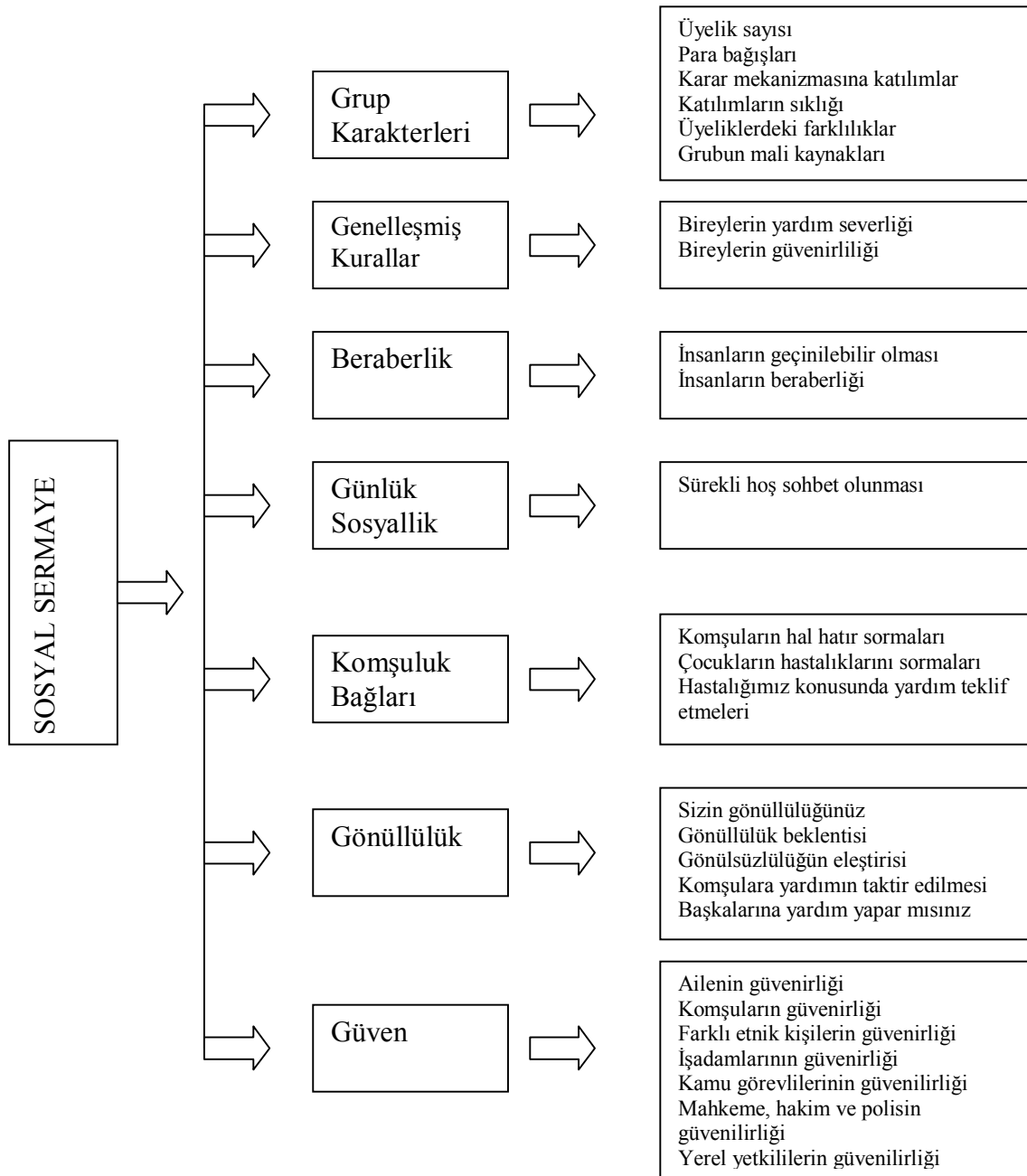
Fukuyama, yasa, sözleşme ve ekonomik rasyonaliteyi; sanayi sonrası topluluklar için gerekli ancak, tek başına yeterli olmayan modern unsurlar olduğunu değerlendirmektedir. Bununla beraber modern toplumlar, rasyonel çıkarılardan ziyade alışkanlıklara dayalı, karşılıklı ilişkiler, ahlaki yükümlülükler, topluma karşı görev ve

güven gibi değerlerle de donanmış olmalıdır. Ona göre bunlar, hiçte modası geçmiş unsurlar değildir. Tam aksine, modern toplumun başarısı için vazgeçilmez nitelikte öneme sahiptir (Fukuyama, 2000). Nihayetinde sosyal sermayenin inşasında çok önemli bir yer tutan güven, ortak ahlaki değerlere ve normlara dayalı, kökü çok eskilere giden toplumların ürünüdür. Bir toplum bu anlamda eğer, güven düzeyi yüksek bir aşama oluşturabiliyorsa, ekonomik anlamda da son derece yüksek bir performans sergileyebilecektir. Ona göre sosyal sermaye, kişiler arasındaki işbirliği imkanını artıran biçimsel olmayan norm ve değerlerle oluşma ve gelişme imkanı bulmaktadır

#### **2.1.4. Sosyal Sermayenin Unsurları**

Sosyal sermaye, bireyler ve toplum arasında işbirliğini ve dayanışmayı artıran, çok önemli, informal bir değerdir. Ekonomik alanda, işlem maliyetlerini düşürürken, siyasi alanda hükümetlerin ve modern demokrasinin başarısı için gerekli olan birlikte yaşamın çeşitliliğini ve kalitesini yükseltmektedir (Fukuyama, 2000). Grootaer ve Bastelaer (2002), sosyal sermayenin göstergeleri üzerinden şu temel bileşenlere vurgu yapmaktadır: Yerel birlikler ve ağlar, güven ve normlar, birlikte hareket edebilme. Dale (2005) de sosyal sermayeyi oluşturan bileşenleri sözleşme, güven, ortaklaşa hareket, ortak normlar, bilginin yayılması ve paylaşılan gelecek anlayışı olduğunu belirtir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Alan yazında genel olarak sosyal sermayenin güven (trust), karşılıklılık (reciprocity), ağlar (networks), birlikler (associations), birlik veya grup üyeliği, normlar ve ortak (collective) faaliyet kavramlarına dayalı olarak tanımlandığı (Tüylüoğlu, 2006) ve bunlarında sosyal sermayenin bileşenlerine kaynaklık ettiği görülmektedir. Sosyal sermayenin bileşenlerini ve kriterlerini, Şekil 2.2'de ayrıntılı bir biçimde görmek mümkündür.



Şekil 2. 2. Sosyal sermayeyi oluşturan bileşen ve alt bileşenler

**Kaynak:** Narayan ve Cassidy, 2001:67.

Kalkınma ve ekonomik gelişme sürecinde önemli bir rol alan sosyal sermayenin artırılması ve geliştirilmesi, fiziki sermaye gibi, her ülke için vazgeçilmez ihtiyaçlardır. Bu nedenle, sosyal sermayenin unsurlarına dayanak teşkil eden kaynaklarının neler olduğunu ortaya koymak gerekmektedir. Karagül ve Masca (2005:43), sosyal sermayenin kaynaklarını; aile, sivil toplum örgütleri, firmalar, kamu sektörü, etnik ve diğer sosyal grupların oluşturduğunu belirtmektedirler. Diğer bir



açılımla, sosyal sermaye kavramının kaynakları; sosyal kaynaklar (komşular veya güven toplumları arasındaki resmi olmayan düzenlemeler), ortak kaynaklar (yardım grupları, kredi ve burs toplulukları, halk sağlığı projeleri), ekonomik kaynaklar (istihdam oranı gibi), kültürel kaynaklar (kütüphaneler, yerel okullar, sanat merkezleri ) (Ergin, 2007) olmak üzere sıralanmaktadır .Görüldüğü üzere söz konusu gruplar, toplumun en küçük temel taşı olan aileden en geniş hali olan millete kadar uzanmaktadır.

Bu çalışmada ağlar, güven, normlar ve ilgi ve katılım (Öğüt ve Erbil, 2009), sosyal sermayenin bileşenleri olarak üzerinde durulacaktır.

#### **2.1.4.1. Sosyal Sermaye ve Ağlar**

Sosyal yaşam içerisinde bireyler-bireylerle, bireyler-gruplarla ve kurumlarla, kurum ve gruplar birbirleriyle ilişki ve iletişim içindedir. Bu ilişki ve iletişim toplumsal yaşamı kolaylaştırarak kalitesini artırmaktadır. Toplumsal yaşamdaki bu iletişim ve ilişkiler, sosyal sermayenin unsurlarından biri olarak ifade edilen sosyal ağları meydana getirmektedir.

Sosyal sermayenin ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli bir servet olduğudur. İletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturur. Çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için bir kişinin diğeriyle - sadece insanların doğrudan tanıdıklarıyla değil- ortaklaşa çalışmasını ve birlikte başarıya ulaşmasını sağlamaktadır (Field, 2008). Bilgi çağında baskın olan işlevlerin ve süreçlerin giderek ağlar etrafında örgütlendiğini; bu ağların toplumların yeni sosyal şekilbilimini (morphology) oluşturduğunu; ağ oluşturma mantığının da üretim, deneyim, iktidar ve kültür süreçlerinde işleyişi ve sonuçları ciddi bir biçimde değiştirdiği gözlenmektedir (Castells, 2005a). Ayrıca, sosyal ağlar ve buna dayalı olarak biçimlenen gruplar, örgütsel yapılarda aidiyet ve bağlılık duygusunun da kaynağını oluşturur (Cohen ve Prusak, 2001). Putnam, sosyal sermayenin özünde sosyal ağların yattığını; bu ağların da bireyler ve grupların verimliliğini etkileyen değerler ve sosyal bağlantılara sahip olduğunu belirtir. Ona göre sosyal sermaye, bireyler ve sosyal ağlar arasındaki ilişkiler, norm davranışlar ve güvenilirlik olarak ifade edilebilir (Putnam, 2000). Sosyal ağlar; sosyal ilişkilerin şekillendirdiği örümcek ağlarına benzetilebilir ve bireyleri, grupları ve örgütleri

çevreleyen özellikli bağlantı kaynakları olarak tanımlanabilir. Woolcock (1998), da sosyal sermayeyi ağlar içinde yer alan enformasyon, güven ve norm davranışlar olarak tanımlar.

Putnam (1993), yatay ve dikey olmak üzere iki farklı sosyal ağ yapılanmasından bahsetmektedir. Yatay ağlar sağlam, yakın ve dayanışmaya dayalı sosyal bağları ifade ederken, dikey ağ yapılanmaları farklı statüdeki gruplar arasında köprüler kurarak, zayıf bağlarla toplum yararına gruplar arası işbirliği davranışlarını besleyici bir niteliğe sahip olduğunu ortaya koymaktadır (King, 2004 akt. Ekinci, 2008). Öztaş ve Acar ise (2004), bir ağı meydana getiren üç ana bileşenin olduğunu ve bunların; aktörler , aktörlerin birbiriyle olan ilişkileri ve bu ilişkiler yumağının farklı unsurlarının ortaya çıkardığı yapı olarak gördüklerini ifade etmektedirler. Ancak, aktörlerin kimler olduğunun da bilinmesi gerekmektedir. Aktörler; bireyler, bireylerin oluşturduğu gruplar, yerel veya genel birliktelikler, örgütler ya da örgüt gruplarını ifade etmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

#### **2.1.4.2. Sosyal Sermaye ve Güven**

Güven, normlar ve ağlarla birlikte sosyal sermaye kavramı içerisinde kabul edilmiştir (Rothe ve Schüler, 2006). Çekinme, korku ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu; itimat (Türk Dil Kurumu [TDK] Büyük Türkçe Sözlük, 2010) anlamlarına gelen “güven”, sosyal sermayenin temel unsurlarından biridir. Sosyal sermaye açısından güvenin önemi, sosyal sermayenin zorunlu koşulu ve başlangıç noktası olduğunun vurgulanmasıdır. Çünkü, sosyal sermayenin ölçülmesi ele alındığında, belli bir sosyal grubun veya toplumun sahip olduğu sosyal sermayeye ilişkin ölçümler, ancak diğer unsurlarla beraber, güvenin de ölçülmesiyle doğru biçimde ortaya konulabilir (Field, 2008).

Sosyal birliktelikler, karşılıklı güvene ve güven duygunun altında yatan ahlaki bir takım normlara dayanır ve bu duygu olmadan kendiliğinden ortaya çıkamazlar. Güvenin, üyelerinin ortaklaşa paylaştığı normlara dayalı, düzenli, dürüst ve işbirliği yönünde davranan bir toplumda ortaya çıkması beklenir. Bu normlar, din, adalet gibi

derin 'değerler' hakkında olabileceği gibi, davranış kodları ve çalışma hayatına yönelik standartlar gibi dünyevi konuları da ele alır (Fukuyama, 2005). Bu noktada güven ile işbirliği içinde davranan bir toplum arasında karşılıklı bir ilişki söz konusudur. Bireyler arasında güven düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda bir yandan işbirliği içinde hareket etme isteği artarken, işbirliği yönünde davranan bu toplumlarda güven düzeyinin artması söz konusu olmaktadır. Birey, karşısındakine duyduğu güven doğrultusunda tercih yapar. Coleman'a göre güven, toplumsal etkileşim biçimleri içinde risk taşıyan bir faktördür. Zaten güven, bir kişinin aldığı riskin değerinin davranışına bağlı olduğu durumlarda ortaya çıkar. (Coleman, 1994).

Son yıllarda yapılan çalışmalarda üç farklı güvenden söz edilmiştir. Bunlar, genelleştirilmiş veya kişiler arası güven, yoğun güven ve sistemik veya kurumsal güvendir. Yoğun güven ile kastedilen kişilerin kendi aile üyeleri arasındaki güvendir. Genelleştirilmiş güven ise modern toplumunda kişilerin güncel hayatta aile üyeleri dışındaki kişilerle ilişkilerindeki güveni anlatmaktadır. Kurumsal güven ise bireylerin kurumlara güvenlerini ifade etmektedir. Bir çok çalışmada ekonomik büyüme ile güven arasındaki ilişki araştırılırken genelleştirilmiş güven esas alınmıştır. Çünkü, genelleştirilmiş güven ekonomik faaliyetlerde işbirliğini kolaylaştırmakta ve işlem maliyetlerini düşürmektedir (Rothe ve Schüler, 2006 akt.Öksüzler, 2006).

Cohen ve Prusak (2001), sosyal sermayenin; sosyal gruplar, karşılıklı ilişkiler, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar, optimum bir güven düzeyi olmadan var olamayacağı görüşünü savunarak, güveni, kavramın merkezine yerleştirmektedir. Çünkü sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir yetidir (Fukuyama, 2005). Güven insanlar arasında, birlikte iş yapma ve birlikte yaşama imkanı sağlayan, her türlü sosyal faaliyetin en temel kolaylaştırıcısıdır (Cohen ve Prusak, 2001).

Güven duygusunun geliştiği bir toplumda örgütsel etkinlikler daha sağlıklı ve buna bağlı olarak örgütsel yenilikler de daha başarılı olabilecektir. Çünkü yüksek güven duygusu her türden sosyal ilişkide kendini gösterecektir. Bunun tersine birbirine güvenmeyen insanların oluşturduğu örgütler resmi kurallar ve düzenlemeler sistemi şeklinde olacaktır. Hatta bazı durumlarda, sistem onları baskıcı yöntemler kullanarak

kendi kurallarına uygun davranmaya zorlayacaktır (Ergin, 2007). Güvene dayalı ilişkiler ve işbirliği eğitim örgütleri için hayati önemdedir. Çünkü, resmi kural ve düzenlemelerin hakim olduğu ve güvenin olmadığı eğitim örgütlerinde motivasyon yetersizliğine bağlı performans düşüklüğü, kaçınılmaz olarak vuku bulacaktır.

#### **2.1.4.3. Sosyal Sermaye ve Normlar**

Normlar, bir topluma dahil olan insanların , ait oldukları toplum açısından ne tür tutum ve davranışların kabul edilir veya kabul edilmez olduğunu ortaya koyan, yazılı olmayan değerler bütünüdür. Sosyal sermayenin kavram olarak ortaya konulabilmesi; bir yöntem, bir sistem veya bir araç olarak kullanılabilmesi açısından normlar, ağlarla birlikte, kilit konumdadır. Ayrıca, sosyal sermayenin anlamsal bakımından merkezine oturtulan güven kavramı açısından da normlar irdelenmekte ve sosyal sermaye açısından normların önemi ortaya konulmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009). Güvenin bir sosyal birlikteliğin bütün üyeleri arasında genelleşmiş bir nitelik kazanmadan önce, birlikteliğin bir bütün olarak normları içselleştirmesinin vazgeçilmez olduğu belirtilebilir.

Her kültürde toplumsal düzeni sağlayan, bireylere yol gösteren, doğruyu ve yanlışını, iyiyi ve kötüyü belirleyen kurallar, standartlar ve fikirler bulunmaktadır. Bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen bu kural, standart ve fikirlere norm denilmektedir. Bir başka ifade ile normlar, davranışı doğrudan etkileyen genellikle yazılmamış ve resmi olmayan beklentilerdir. Normlar, temel varsayımlar ve değerlerden çok daha fazla belirgin olduklarından, örgütsel yaşamın kültürel görünümünün anlaşılmasında daha somut araçlar olarak ortaya çıkmaktadırlar. İşgörenin tutum ve davranış şeklini belirleyerek, işgörene örgüt içerisinde neyi hangi nicelikte ve hangi nitelikte yapması gerektiğini göstermektedirler. Böylelikle normlar, bireylere ve yöneticilere yol gösterici bir özellik taşımaktadırlar (Mısırdalı, 2006).

Normlar, toplumsal yapılarda yazılı olmayan ve kabul edilmiş fikirler, standartlar ve kurallar bütünü olduğundan, sahip olunan ve amaçlarla örtüşen normların, toplumun (ya da toplulukların) yönetiminde önemli ve kolaylaştırıcı imkanlar sunar.

Toplumdaki ortak sorunların çözümünde kılavuzluk işlevi görür (Putnam,1993). Ancak, normların benimsenmiş olması, toplumun sosyal sermayesinin olumlu sonuçlar üreteceği anlamına gelmemelidir. Çünkü normlar, çoğu üyelerce kabul edildikten ve benimsendikten sonra, dinamik bir baskı unsuruna dönüşür. Üyeler, toplumca benimsenmeyecek davranışlarını, kişisel amaçlarına aykırı olsa bile, toplum ya da grup normlarına uygun biçimde sergilemek durumunda kalırlar. Yani, normlar, sosyal baskı unsuru niteliğini taşımaktadır (Eren, 2006 akt. Öğüt ve Erbil, 2009).

#### **2.1.4.4. İlgı ve Katılım**

Sosyal ve siyasal yaşama ilişkin düşüncelerin toplamına karşılık gelen ilgi, sivil sorumluluğun bilişsel önkoşulu olarak görülmekte; ilginin zıttının ise ilgisizlik, ihmal ve fırsatçı düşünce olduğu ifade edilmektedir. İlgisizlik aynı zamanda, toplumsal yabancılaşmanın bir sonucu olabilmektedir. Toplumla özdeşim kurulmadığı durumlarda sosyalleşmeden ve buna bağlı olarak ta sosyal sermayeden söz edilemez. Bu nedenle, ilgi ile sosyal sermaye arasında doğrudan bir ilişki olduğu yargısını ifade etmek gerekmektedir. İlgı ile katılım arasındaki ilişki bu noktada gündeme gelir. Bireylerin katılımının sağlanması, sosyal sermayenin üretilmesi ve sürdürülmesi açısından önem taşır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal birlikler düzeyinde ifade edilen katılım, toplumsal düzeyde ele alındığında, güvenin, siyasal katılım üzerindeki etkisinden daha çok, sivil katılım üzerin de etkisi olduğu kabul edilmektedir. Sivil katılımı ilgili çıkarsamaları, sosyal birlikler açısından yorumlamak da mümkündür. Sivil katılımı, sosyal sermayenin temel unsurlarından biri olarak tanımlayan Putnam, sivil katılım ağlarının yoğun olmasının, bireylerin (yurttaşların) karşılıklı fayda için birlikte hareket etmelerini –büyük ölçüde- mümkün kılacağını belirtir ( Putnam,1993 akt. Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermaye alan yazınında, önemli ölçüde dikkat çekilen nokta, katılımın kişiler arası güveni arttırdığı hususudur. Çeşitli insan grupları arasında sıklıkla tekrarlanan etkileşim, genellenmiş karşılıklılık normunun üretilmesinde etkilidir (Putnam, 2000). Bu karşılıklılık normunun katılımı tetikleyeceği varsayılır.Toplum

içinde bireyler herhangi bir eylem ve etkileşim de bulunurken, o eylemin ve etkileşimin başkaları tarafında da benzer biçimde gerçekleştirileceği varsayımıyla hareket ederek, aktif katılıma yönelirler. Sosyal etkileşim, aktif katılımı sağlamada önemli bir katkı sunarken, özünde sosyal etkileşim ve katılım imkanın bulunmadığı sosyal oluşumlarda, sosyal sermayenin de gelişim imkanı bulamayacağı öngörülür. Ortak amaçları olmayan ve birbirleriyle etkileşime giremeyen bireylerin oluşturduğu örgütler, ne üyeleri arasında bir bağlantı ve ne de onların toplumsal özveri konusunda doğrudan bir katkıda bulunmalarını sağlayabilmektedir. Bu tür örgütler, sosyal sermaye oluşturmaktan çok, toplumsal katılım ile toplumsal etkileşim arasındaki dolaysız bağı kopararak, sosyal sermayeyi tüketebilmektedirler (Field, 2008).

İlgi ve katılımın yüksek olduğu toplumlar diğerlerine oranla, daha yatay ilişki ağlarının yer aldığı toplumlardır. Kamuya ilişkin sorunların çözümünde vatandaşların etkin biçimde yer aldığı bu toplumlarda siyasal alanda daha uzlaşmacı ve eşitlik yanlısı bir tutum söz konusudur. Bu toplumlarda, toplumsal güvenin, yasalara inancın daha yüksek ve bireylerin kendi hayatları konusunda daha tatminkâr olduğu gözlenmiştir (Putnam, 1993).

### **2.1.5. Sosyal Sermayenin Yakın İlişki İçinde olduğu Alanlar**

#### **2.1.5.1. Sosyal Sermaye ve Aile**

İnsan, toplum içinde doğan, büyüyen ve yaşamak zorunda olan sosyal bir varlıktır. Karşılama zorunda olduğu ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanlarla sosyal etkileşime girmek zorundadır. Çünkü bu ihtiyaçlarını, diğer insanların yardımıyla daha kolay giderebilir. Bu nedenle de insanlar sosyal bir topluluk olan ailede dünyaya gelmektedirler (Öztürk,1987).

Aile toplumun en küçük yapı taşı, toplumun çekirdeği ve özüdür. Aile, bireyin etkileşimde bulunduğu; gözleyerek, yaparak-yaşayarak ve taklit ederek öğrendiği; kişiliğinin olduğu temel sosyal kurumdur (Çiçek Sağlam ve diğerleri, 2008). Başka bir deyimle aile, kişinin tanıştığı ve ait olduğu ilk ve en etkili sosyal birimdir. Bu nedenle

ailenin gerek fiziki, gerekse psikolojik alandaki kişilik gelişiminde üstlendiği rol oldukça önemlidir. Dolayısıyla kişilerin çevreleriyle düzenli bir iletişim kurabilmelerinde ve kendilerine ve çevrelerine olan güvenlerinin düzeyinde ait oldukları aile yapısının etkisi azımsanmayacak düzeydedir. Çünkü aile kurumu, bir taraftan sosyal bağlar ile kuralların oluşturulmasında, diğer yandan da üyelerin yaşantılarında ihtiyaç duydukları sosyal iletişim ağlarını kurabilmelerine katkıda bulunmaktadır. Ayrıca, aile kurumu kişilerin eğitim aldıkları ilk sosyal örgüttür. Dolayısıyla ailede alınan ilk eğitimin, hem formal eğitimdeki başarıda hem de sosyal sermayenin geliştirilmesinde pozitif anlamda etkili olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2001).

### **2.1.5.2. Sosyal Sermaye ve Toplum**

Sosyal sermaye, sosyal birliktelikler, gruplar, topluluklar ya da genel bir anlatımla toplumla kurduğu ağlarla, yoğun bir ilişki içindedir. Bu nedenle, sosyal sermaye ekonomik, sosyal ve politik olaylar üzerinde etkilidir. Toplumun bir arada tutan bütün değerleri sosyal sermayenin unsurları olarak değerlendirmek mümkündür. Bunların içinde “milli birlik ve bütünlük” düşüncesinin önemli bir yeri vardır. Toplumdaki komşuluk ve arkadaşlık ilişkileri de sosyal sermayeyi olumlu etkileyen unsurlardandır. Çünkü sosyal münasebetlerde karşılıklı çıkar ilişkisi gözetmeyen ve ekonomik amaç taşımayan beşeri ilişkilerin yoğunluğu, ilgili toplumda güven ortamının yüksekliğinin ve sosyal ilişkilerin kolaylıkla kurulabildiğinin açık göstergeleridir. Buna karşılık toplumdaki her türlü etnik ayrışmalar ise, “negatif sosyal sermaye” olarak karşımıza çıkmaktadır (Karagül ve Masca, 2005).

Sosyal sermayenin, toplumun merkezi ve taşra hizmetlerinin yerine getirilmesinde etkili olduğu, kamu kurum ve kuruluşlarını ve yönetimlerini geliştirdiği, eğitimin gelişimine ve kalitesinin artmasına büyük oranda katkı sağladığı, nitelikli sağlık hizmetlerinin üretilmesine katkı sağladığı, ekonomik büyümenin yükselmesine imkan sunduğu, çatışmaları önleyici ve idari yetersizlik ve ihmalleri giderici bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009). Ayrıca, sosyal barışın sağlanması için ülkedeki adalet sisteminin “adaletinden” hiç kimsenin en ufak bir kuskusunun bulunmaması, vazgeçilmez bir zorunluluktur. Çünkü toplumda haksızlığa uğrayan

mağdur kişilerin en son güvenebilecekleri otorite adli makamlardır. Dolayısıyla ilgili kişilerin haklarını alabilmeleri, kendilerini ait oldukları topluma ve siyasi sisteme daha fazla bağlamaktadır. Aksi takdirde, sosyal alanda bir dizi çözümlerle karşılaşmak kaçınılmaz olmaktadır. Bu da toplumda sosyal sermaye için gerekli olan güven ortamının kaybolmasına yol açmaktadır (Karagül ve Masca, 2005).

Sosyal sermayenin gelişimine ve işlerlik kazanmasına önemli ölçüde engel olan iki ayrı faktör ise politik ve ekonomik alanda yaşanan bozulmalardır (Fukuyama, 2000). Bahsedilen bozulmalardan kasıt, ilgili alanlarda toplum adına var olan kuralların işlevselliğini kaybetmesidir. Çünkü ekonomi ve politika yönetiminde görev alan bürokrat ve siyasetçilerin, toplum adına üstlendikleri yetkileri çoğu zaman kişisel menfaatleri doğrultusunda kullanabilmektedirler Böylelikle toplumda -özellikle yönetici kesime- olan güven ciddi manada erozyona uğramaktadır (Karagül ve Masca, 2005).

### **2.1.5.3. Sosyal Sermaye ve Ekonomi**

Sosyal sermaye düşünürleri arasında Putnam, bağlantıları iyi olan toplumlarda, bir bütün olarak ekonomik performansın, bağlantıları iyi olmayanlara nazaran daha iyi olduğunu belirtmektedir (Putnam, 1993). Nitekim, çağımızda değişen iş süreçleri ve yaklaşımlarında , sosyal sermayenin unsurlarından biri olan ve bu günün ekonomisinde yer alan aktörlerin çalışmalarını etkili olarak yürütebilmesi için, ihtiyaç duydukları bilginin aktarılmasında önem arz eden ağların ve bu bilgi aktarımı için tarafların karşılıklı olarak gözettikleri ve sosyal sermayenin bileşenlerinden biri olan güven olgusunun ön plana çıktığı görülür. Bu nedenle, günümüzün ekonomisinde, yeni verimlilik kaynaklarının ekonomiye dinamiklik kazandırmaları için, ağlar oluşturarak örgütlenmenin ve yönetim biçimlerinin ekonominin tamamına yayılması gerekmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermayenin önemli bir özelliği beşeri sermayeye dönüşebilme yeteneğidir. sosyal sermayenin finansal kaynakların yetersizliğinde bir ikame aracı olarak kullanılabilmesi, kredibilitesi olan bireylerin krediye ulaşmasında alternatif bir yol olabilir. Bu tür kredi yada finansal destekler eğitim için kullanıldığında bazı bireylerin eğitim düzeyini geliştirmek mümkündür. Böylece sosyal sermaye beşeri sermayeye



dönüşmüş olur (Callois ve Angeon, 2004). Sosyal sermayenin bu ve benzeri özellikleri ekonomik olarak kayda değer çıktılar üretme eğilimini gösterir. Bu, sosyal sermayenin çeşitli faydalar sağlayan bir varlık olarak değerlendirilmesi düşüncesini doğrulamaktadır.(Çetin, 2006).

Sosyal sermayenin etkin, doğru olmayan ve yetersiz bilgi nedeniyle aktörlerin, durum belirsizliğindeki yaklaşımlarının kestirilmezliği sonucu ortaya çıkabilecek başarısızlıkların azaltılmasına, karşılıklı bilgi aktarımı ile katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir. Sosyal sermayenin bileşenlerini bünyesinde barındıran ve bu bileşenlere işlevsellik kazandıran iktisadi ortama sahip ülkelerin performanslarının, sosyal sermayelerinin niteliği ile doğru orantılıdır (Grootaert, 1998).

Bireysel bağlantılar ile emek piyasası arasındaki tartışma eski olmasına rağmen, sosyal sermayenin rekabetçiliği etkilediği fikri yenidir. 1980'lerde kısmen Japonya'daki bölgelerin ve dinamik endüstriyel şirketlerin ortaya çıkmasıyla hem ekonomik politika hem de araştırma canlanmıştır. Japonya'nın endüstri alanındaki başarısının nedenlerinden biri de iyi düzenlenmiş tedarik zinciri tarafından desteklenen dış kaynak kullanımının önemidir. Sonuç olarak tedarik zincirleri ve yöresel ağlar, firmaların ve diğer iş ortaklarının birlikte çalışmasının yeni ve etkili bir yolu olarak görülmüştür (Field, 2008). OECD (2001)'ye göre ekonomik davranışlar sadece fiziksel teşvikler yada girdiler tarafından değil, belirli bireysel ilişkiler ve ilişki ağlarının güven tesis etmesi, beklentiler oluşturması, karşılıklı müeyyideler ve davranış normları yaratması ile de yönlendirilebilmektedir.

Sosyal sermaye ile ekonomik performans arasındaki ilişkilere yönelik olarak Whiteley, 34 ülkeye ilişkin sosyal sermaye ve ekonomik büyüme göstergelerini incelemiştir; elde ettiği çikarsamada sosyal sermaye olgusunu, bireylerin diğerlerine ortalama olarak güven duyma derecesi ve isteği olarak tanımlamıştır. Yaklaşık 20 yıllık periyot içerisinde sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerinde -büyük ölçüde- anlamlı etkisinin olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek derecede sosyal sermayeye sahip bireylerin teknolojik yenilikleri daha iyi kavradığı ve kabul ettiği ortaya çıkmıştır (Whiteley, 1998).

Sonuçta, sosyal sermaye ile ekonomi arasındaki ilişkilerle ilgili olarak toplumsal ve politik istikrarın sağlanması, kamu sektöründe verimlilik artışı, gelir adaletinin sağlanması gibi çeşitli makro ekonomik konularla birlikte, özellikleri ve niteliği itibariyle toplumsal etkileşim kapsamında ele alınabilecek olan, yoksulluğun önlenmesi ve azaltılması konusu üzerinde yoğunlukla durulduğu; bu bağlamda ekonomi üzerinde önemli düzenleyici yetkileri olan, Dünya Bankası gibi, dünya çapındaki kurumların, sosyal sermayeye önem verdikleri; yaptıkları araştırmalar sonucu elde edilen bulgulara dayalı raporlarda gözlenmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009). Yoksulluk, gelir dağılımı sorunu ve sosyal bütünlük ile ilgilidir. Piyasalara erişimin sağlanması, yoksullar için uzun dönemli ekonomik gelişme açısından oldukça önemlidir. Sosyal sermayenin bu insanları sisteme eklemlenebileceğine ve ihtiyaç duyulan kaynakların etkili bir şekilde dağıtımının sağlanabileceğine kanaat getirmek gerekir (Parts, 2004 akt. Öğüt ve Erbil, 2009).

Putnam' a göre, kişiler arası güven, yaygın bir gönüllü örgütler ağı ve uzlaşmacı- işbirlikçi değerler, ekonomik refah düzeyinin yükselmesinde büyük rol oynamıştır. Bu rol o kadar büyük boyutlarda gerçekleşmiştir ki, salt ekonomik faaliyetleri ve faktörleri bile geride bırakmaktadır (Esmer, 1999). Sosyal sermayenin yatırımların kalitesinin artmasında ve yeni teknolojilerin kolaylıkla özümsemesinde önemli ölçüde pozitif etki yaptığını tespit edilmiştir (Temple ve Jonson, 1998).

#### **2.1.5.4. Sosyal Sermaye ve Demokrasi**

Toplumsal bir yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, sosyal sermayeyi daha çok, demokrasinin etkinleştirilmesinde önemli bir unsur olarak görmektedirler. Bu konuda görüşleri öne çıkan Putnam, "Making Democracy Work" adlı eserinde, demokrasinin vazgeçilmezi olan, özellikle sivil katılım üzerinde durmaktadır. O, sivil katılımın yüksek olduğu toplumlarda, sosyal sermayenin artacağını ve buna bağlı olarak da demokrasinin işlevsel hale geleceğini vurgulamaktadır (Putnam,1993).

Sosyal sermayenin tanımında işaret edildiği gibi bir toplumun örgütlenme derecesindeki karmaşıklık, yada başka ifade ile söylenirse bir toplumun devlet alanının dışına taşan boyutlarında da geniş bir ağ sistemine sahip olması o toplumun sosyal sermaye rezervlerine daha fazla sahip olduğu anlamına gelmektedir. Bu konuda en fazla da üzerinde durulan unsur da sivil toplum olgusu olmuştur. Bu anlamda bir çok yazar güçlü bir sivil toplum ile sosyal sermaye arasında önemli bağlar olduğuna vurgu yapmışlardır. Başta Putnam olmak üzere bir çok kuramcının sivil toplumun varlığı ile sosyal sermaye arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadırlar. Putnam özellikle Amerika Birleşik Devletleri özelinde yaptığı çalışmalarında Alexis de Tocqueville'in *Amerika'da Demokrasi* adlı eserinde resmetmiş olduğu canlı sivil toplum geleneğinin bir sonucu olarak neden Amerika'nın sosyal sermaye konusunda bir çok topluma göre iyi bir yerde olduğunu resmetmişti (Şan, 2007).

Son yıllardaki eserlerinde ise Putnam (1995), sosyal sermayesi eriyen Amerika'dan söz açmaktadır. Ona göre sosyal sermayenin erimesine sebep olan en önemli etmen de sivil toplumun Amerika'da gerileme içerisinde bulunduğu gerçeğidir. Özellikle *Bowling Alone*'da ( Tek Başına Bowling) konu derinlemesine analiz edilmektedir. Bu çalışmasında Putnam Amerika genelinde sivil katılım alanında önemli düşüşlerin yaşanmakta olduğunu geniş toplum kesimleri üzerine yürütmüş olduğu çalışmalar sonucunda ortaya koymuştur (Şan, 2007). Bu durumda, demokrasi pratiğinde yozlaşmalara ve işlevselliğin yitimine sebep olmaktadır. Çünkü, sivil katılımın olmadığı yerlerde güvenden söz edilemez. Sosyal sermayenin merkezinde yer alan ve en önemli unsurlarından biri olan güvenin olmadığı toplumlarda, sosyal ağlarda sağlıklı olarak gelişemez. Ayrıca, toplumsal normların oluşabilmesi ve yaptırım gücü kazanabilmesi de sosyal sermayenin bahsedilen unsurlarına bağlıdır. Sosyal sermayenin bütün unsurlarının belli bir ölçüde oluşmadığı, diğer bir deyişle zayıf kaldığı toplumlarda, demokrasi ve demokratik yönetimden bahsedilemez.

### 2.1.5.5. Sosyal Sermaye ve Eğitim

Sosyal sermaye ile ilgili literatür tarandığında, sosyal sermaye kavramının ilk defa Lyda J. Hanifan tarafından, eğitim çalışmalarında kullanıldığı görülmektedir. Daha sonraki sosyal sermaye çalışmaları da eğitim üzerinden yürütülmüştür. Sosyal sermayenin Ekonomik, toplumsal ve siyasal alanlarla ilişkisi, eğitim çalışmalarından keşfedilmiştir. Bir bakıma sosyal sermaye, varlığını ve gelişimini eğitime borçludur denilebilir.

Sosyal sermayenin önde gelenlerinden Bourdieu ve Coleman eğitim sosyolojisini etkilemişler ve sosyal sermayenin eğitime etkisini gözden geçirmişlerdir. Özellikle Coleman' ın çalışmaları dikkate değerdir. Coleman, Amerika' da ortaokullardaki siyah öğrencilerin performansını incelediği çalışmalarından daha fazla dikkat çeken bu araştırmasında, geleneksel olarak, sosyologlara göre ekonomik ve sosyal açıdan iyi konumlanmış ailelerin çocuklarının, kendilerine göre daha elverişsiz ortamlardan gelen çocuklardan daha başarılı oldukları görülmektedir. Ailelerin kültürel ve ekonomik sermayeleri, çoğunlukla çocuklarının beşeri sermayelerine – ki bunlar, bilgi yetenek ve vasıflardır- yansımaktadır. Coleman Katolik okullarında benzer geçmişleri ve birbirine yakın yetenekleri olan çocuklar arasında, okuldan ayrılma oranının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Çocuğun başarısında dine dayalı okulların etkisinin olduğunu doğrulayan bu çalışmasını, özel ve devlet okullarındaki azınlıkların performansı üzerine yapmıştır (Field, 2008).

Son yıllardaki çalışmalar, sosyal sermayenin eğitime dayalı sonuçlarla yakından ilgili olduğunu göstermiştir. Sosyal sermaye ve eğitime dayalı başarı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalardan on dört tanesinde, çoğunlukla olumlu bir ilişki bulunmuştur (Dika ve Singh, 202 akt. Field, 2008). Eğitim insan sermayesini artırdığı gibi, sosyal bütünlüğü artıracak ortak normları ve düzenlemeleri aşılmasıyla, ekonomik kalkınmaya da etki edebilmektedir. Bu bağlamda araştırmacı Dinda (2008), Türkiye de dahil, altmış üç ülkeyi kapsayan araştırmasında, eğitim sürecinden geçmiş insanların sosyal birliktelikler oluşturmasını, kendilerini diğerleri için adanmasını ve böylelikle sosyal dokunun örülmesini olanaklı kılan diyalog ve görüşme ile ilgili oldukları

sonucunu ortaya koyarak; sosyal sermayenin hem oluşturulmasına, hem de sosyal sermayenin toplum üzerindeki olumlu etkilerine işaret etmektedir (Dinda, 2008 akt. Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermayenin unsurlarından biri olan ağlar ve ağ içerisinde aktarılan bilginin süreçlere dahil edilmesiyle sosyal sermayenin, öğrenmenin kolektif süreçlerini iyileştirmesiyle birlikte, yenilik yapabilme gücü üzerinde de bir etkiye sahiptir (Altan, 2007; Canbey Özgüler, 2006). Eğitimli insanların ve onların oluşturduğu toplumların gönüllü sosyal etkinliklere daha etkin katıldıklarını, daha sosyal olduklarını; iletişime, değişime ve çevresiyle uyuma dönük bir davranış tarzına sahip; kurumsal ve toplumsal güven düzeyleri daha yüksek; grup içindeki bağları ile işbirliğine daha eğilimli oldukları, yapılan araştırmalarla ortaya konulmuştur (Putnam, 2004). Sonuç olarak, eğitimin sağladığı ortamlarda birlikte büyüyen ve arkadaşlık ilişkileri kuran bireyler, aralarındaki bağı uzun zaman koparmayarak, farklı sosyal topluluklarda olsalar bile, sosyal sermayenin unsurlarına katkı yaparak, sosyal sermayenin oluşmasına imkan sunarlar. Bundan hareketle, bireylerin sosyal iletişim ağları, güven ve sosyal normlar ile eğitime dayalı performansları arasında yakın bir ilişki olduğu kanısına varılabilir.

#### **2.1.6. Sosyal Sermayenin Olumsuzlukları**

Sosyal sermaye ile ilgili çalışmalarda ve alan yazında genellikle sosyal sermayenin olumlu katkılarına yer verilmektedir. Sosyal sermayeyi oluşturan unsurların, birey ve toplum bazındaki ilişki ve etkileşim sonucu geliştiği; bunun da ekonomik, beşeri ve kültürel sermayeyi artırarak, toplumdaki eğitime, adaletin gelişmesine ve demokratik bir toplum oluşmasına katkı sağladığı; giderek refahın artmasına ve adil paylaşımına imkan sunduğu vurgulanmaktadır.

Sosyal sermayenin tamamen pozitif katkılarının olacağı eğilimi, sosyal ağların ve normların, daima olumlu katkı yapan bir kaynak olarak algılanmasına yol açabilir. Sosyal sermayenin bireyler ve grupların oluşturduğu organize suç örgütleri veya yasal olmayan kuralların ve iletişim ağlarının, kurumsal ayrımcılığın temellerinin oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır (Field, 2008).Yapılan bir araştırmada,

toplumun küçük bir örneğinde, yüksek sosyal katılım / düşük güvenin ile birlikte erkeklerin yüksek alkol tüketimi riski arasında olumlu bir ilişki olduğunu sonucuna ulaşmıştır (Lindström, 2005). Bu çalışmayla da, sosyal sermayenin negatif etkilerinin olabileceği vurgulanmaktadır.

Sosyal sermayenin olumsuz sonuçlar doğurma kapasitesi her zaman mevcuttur. Nasıl ki topluluk üyelerinin çıkarları için karşılıklı işbirliğinin ortaya çıkmasına yardımcı oluyorsa, aynı zamanda, olumsuz amaçlar için de işbirliğini destekleyebilir (Field, 2008). Sosyal sermaye, dışındaki herhangi bir sermaye şekli gibi kötü amaçlara yönelik kullanılabilir. Dayanışmanın faydaları grup dışındakiler için zararlı da olsa, yasadışı oluşumlarında bir sosyal sermaye biçimini temsil etmektedir (Putnam, 2000).

Sosyalleşmeyi, iki tarafı da keskin bıçağa benzeten Portes (1998), sosyal sermayenin daha çok olumlu sonuçlarının olmasına rağmen, bazı sosyal oluşumlarda olumsuz sonuçlara da kaynaklık edebileceğini vurgulamaktadır. O, son zamanlarda bu alanda yapılan araştırmaların; grup dışı olanları dışlama ya da mahrum bırakma, üyeler üzerinde aşırı baskı, sosyal birliklerde kişisel özgürlük ve inisiyatifleri kısıtlama, normlarda nitelik kaybı gibi dört başlıkta toplanabileceğini vurgulamaktadır.

### **2.1.7. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi**

Sosyal bilimlerde ölçülebilirlik, her zaman önemli bir tartışma konusu ve başlı başına bir sorun olagelmiştir. Buna bağlı olarak sosyal sermayenin ölçümü ve değerlendirilmesi de önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Çünkü sosyal bilimlerin bir çok alanında olduğu gibi sosyal sermayenin ölçümü ve değerlendirilmesinde de genel geçer ve güvenilir, tek bir metod bulunmamaktadır (Woolcok ve Narayan, 2000). Bu nedenle sosyal sermayeyi doğrudan ve net olarak ölçmek de pek mümkün değildir. Ancak sosyal sermayenin varlığının bir dizi yansımalarını sosyal ve ekonomik alanda gözlemlemek mümkündür. Bu durumda dolaylı da olsa sosyal sermayenin eşitli biçimlerde ölçülebileceği anlaşılmaktadır. Bununla beraber, iki tür anlayışın diğerlerine göre daha fazla kabul gördüğüne vurgu

yapan Fukuyama (2000), bunlardan birincisini, toplumda grup sayısına odaklanan niceliksel araştırmalar ile grup üyeliklerinin niteliğine yönelik araştırmalar olduğunu belirtmektedir. İkincisi ise geliştirilen bir takım ölçekler vasıtasıyla, güven ve yurttaşlık sorumluluklarını betimleyen araştırmalar olarak açıklamaktadır.

Sosyal sermayenin ölçülmesine yönelik makro ve mikro düzeyde bir çok kriteri değerlendirmeye katmak gerekmektedir. Bu kriterlerden mikro düzeyde sayılabileceklerden bazıları, ilgili toplumdaki kişiler arası alacak-borç ilişkilerinde senet kullanma oranı, bireyler arasındaki güven ve ilişkilerin niteliği, mala ve cana yönelik suçların oranı, , sivil toplum örgütlerine ve gönüllülük aktivitelerine katılma oranı ve boşanmaların yoğunluğu konularıdır. Makro düzeyde ise, ticari işletmelerin ne ölçüde kişi ve aile boyutunu aşıp ticari ortaklıklara dönüştüğu, genel politik örgütlerin yapısı ve niteliği, genel ticari örgütlerin aralarındaki ilişkilerin düzeyi, kamudaki bürokratik işlemler ve yolsuzlukların düzeyi gibi (OECD, 2001). Bu kriterlerin ölçülmesinde sosyal sermayenin unsurları olan sosyal ağlar ve iletişim, güven, normlar, ilgi ve katılım düzeyleri belirlenmeye çalışılmakta ve belirlenen bu sonuçları değerlendirilerek bir yargıya varılmaktadır.

Sosyal sermayenin herhangi bir toplumda veya toplulukta, hangi boyutta olduğunun anlaşılabilmesi için ilgili toplum üzerinde anket, görüşme, gözlem ve vak'a incelemesi (Kaya, 2004) gibi bir dizi bilgi toplama aracı kullanarak değerlendirme yapmak gerekmektedir. Görüldüğu gibi, sosyal sermayeyi ortaya çıkarabilmek amacıyla değişik türlerde araştırmalar yapılmaktadır. Anket türü çalışmalar da, sosyal sermayenin ölçülebilmesi için başvurulacak tekniklerden biridir. Bu konuda 1981, 1990/1991 ve 1995/1996 yıllarında yapılan Dünya Değerler Araştırmaları'nın önemli bir yeri bulunmaktadır. Bu anketlerde deneklere "Genel olarak, insanların güvenilebilir olduğunu, diğer bir ifade ile insanlarla ilişkilerde aşırı dikkat gösterilmemesi gerektiğini söyleyebilir misiniz?" şeklinde bir soru yöneltiľmiş ve değişik ülkelerden çok farklı cevaplar alınmıştır. Çoğunluğu gelişmiş OECD ülkelerine ait güven oranları ile büyüme ve kişi başına düşen milli gelir (FBDMG) rakamları yer almaktadır. Söz konusu güvenilirlik rakamları ile ülkelerin ekonomik gelişmişliği arasında doğrusal bir ilişki görülmektedir. Bu kapsamda sanayileşmiş OECD ülkelerindeki güven oranı ile

toplumların büyük ölçüde gelişmişlik düzeyini yansıtan FBDMG rakamları karşılaştırıldığında yaklaşık birebirlik olumlu ilişki gözlenmektedir. Örneğin Norveç'te %65,3 ve Almanya'da % 41 olan güven oranları yansira aynı ülkelerdeki FBDMG rakamları sırasıyla 33470 ve 25620 dolardır. Ancak, Türkiye ve Brezilya'da güven oranları sırasıyla %6,5; 2,8 ve FBDMG rakamları ise sırasıyla 2900 ve 4350 dolar olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu rakamlarla ekonomik gelişmişlik ve güven düzeyi arasında olumlu bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Bütün bunlara rağmen, ekonomik gelişme için sosyal sermayenin tek basına yeterli olduğunu iddia etmek mümkün olmadığı gibi o olmadan da ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek olası görülmemektedir (Karagül ve Masca, 2005).

### **2.1.8. Örgütlerde Sosyal Sermaye ve Okul Örgütü**

İki ya da daha fazla bireyin bir amaca yönelik olarak güçlerini eşgüdümlemeleri olarak tanımlanan örgütün, sosyal sermayeyi oluşturan yapılarla yoğun bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sosyal sermaye toplumsal ortam ve örgütlerin, yapısında ve özünde yer alan bir değerdir. Bu değeri ortaya çıkararak işlerlik kazandırmak ve örgütsel amaçlara ulaşmada zengin bir kaynağa kavuşmak için, örgütteki sosyal ilişkileri pekiştirmek, güvene dayalı ilişkiler düzenlemek, müşterek bir ilişki ve etkileşimle örgütsel yapıyı kurgulamakla mümkün olabilmektedir (Boström, 2002).

Sosyal sermaye örgütsel yapılanmaların ve bu yapılardaki grupların temelini oluşturmakla kalmaz, aynı zamanda bu grubu meydana getiren birey ve toplulukları örgütleyici, bir hedef etrafında birleştirici, içselleştirilmiş normlara da temel oluşturur (World Bank, 1999). Ayrıca sosyal sermaye, iki veya daha fazla kişi arasında işbirliğini ilerleten bir unsurdur. Sosyal sermayeyi oluşturmada belirlenen yapısal normlarla yetinmek beklenen katkıyı sağlamayacaktır. Sosyal sermayenin unsurları ve buna ilişkin normlar gruplarda işbirliğine yol açmak ve bu yüzden de geleneksel ve evrensel değerler olan dürüstlük, sözünde durma, güvenilir olma ve sorumluluk sahibi bir kişi olarak üzerine düşeni sosyal ortamda yerine getirmeyle ilgili olduğu oranda arzu edilen katkıyı sağlayacaktır (Fukuyama, 1999 akt. Yetkin, 2009).



Örgütlerin cansız bir yapı konumundan çıkarılıp, insan ögesinin ön planda tutulması –özellikle insan yoğun yapısıyla eğitim örgütlerinde- önem arz etmektedir. Ulaşılan teknolojik birikim ve nitelikli insan gücünün çözemediği örgütsel yetersizliklerin, sosyal sermaye ile karşılanabileceği düşünülmektedir. Özünde, farklı düzeylerde de olsa her örgütte var olan sosyal sermayenin güven, ilişki ve iletişim ağları, normlar, karşılıklık , ilgi ve katılım esasıyla olgunlaşması, bu sermayenin düzeyinin yükseltilip, biriktirilmesine sebep olacaktır. Buna bağlı olarak, yüksek sosyal sermayeye sahip örgütlerde, örgütü oluşturan bireylerin güven temelinde birleşerek meydana getirdikleri sinerji, ilişki ağlarının değerlendirilmesi ve normlar üretmesi bağlamında dinamik bir süreç oluşturacaktır (Ersöz, 2008).

Sosyal sermayeye sahip olmadan örgütlerin, belirlenmiş amaçlarına ulaşamayacakları öngörülmektedir (Cohen ve Prusak, 2001). Bu nedenle her örgütte örgütsel sosyal sermaye oluşturulması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Örgütü bütüncül bir sistem olarak ele alan örgütsel sosyal sermaye, örgüt içerisinde sosyal ilişkileri ortaya koyan, üyelerin ortak amaç yönelimlerini ve paylaşılan güveni gerçekleştiren, çalışanları hem işverenlere ve hem de birbirlerine tutturarak bir tutkal olarak ifade edilmekte ve böylece, ortak amaçları başarmada yardımcı kaynak olarak düşünülmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Örgüte bu tür yaklaşımlar, onu bir grup, bir topluluk olarak görme eğiliminden kaynaklanır. Bir grup veya topluluk oluşturan insanların belli bir değer, inanç ve amaç çerçevesinde bir araya gelmiş oldukları varsayılır (Şişman,2004). Buradan hareketle her örgütün oluşum safasında, belli bir düzeyde sosyal sermayeye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

Sonuç olarak, örgütsel sosyal sermaye, sahip olunan maddi ve manevi kaynakları örgütün amaçları doğrultusunda, en verimli biçimde kullanılması için, örgüt içerisindeki işgörenler ile mevcut birimler ve örgüt dışındaki diğer aktörlerle işbirliğini ve eşgüdümü artırır. Yeni kaynakların üretilmesini, yeni kaynaklara ulaşmasını, yeni fırsatların yakalanarak değerlendirilmesini mümkün kılacak etkileşimlerin sağlanması

ve sürdürülmesi sonucunda bir takım kazanım elde edilmesini sağlar (Öğüt ve Erbil, 2009).

Okul örgütlerinin insan yoğun örgütler olması, toplumun hemen her kesimiyle bir yönüyle ilişki içinde olması, sosyal sermayeyi oluşturan güven, ilişki ağları, normlar, ilgi ve katılım ile karşılıklılık unsurları, okul örgütlerin de zorunlu olarak olması gereken durumdur. Bu nedenle okul örgütleri, hem sosyal sermayenin unsurlarını öğrenmekle hem de sosyal sermayenin ilgili aktivite öğelerini anlamakla büyük bir fırsat yakalayabilirler. Okul örgütlerinde yönetici, öğretmen, eğitici olmayan personel, öğrenciler, veliler ve çevre örgütlerindeki aktörlerin geliştirdiği ilişki ve iletişim ağlarının niteliği, bu aktörlerin temel değerlerine ve algılama biçimlerine bağlıdır. Okul örgütlerindeki bu aktörlerin kendi aralarındaki ilişkileri, okul örgütündeki sosyal sermaye düzeyine ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Okulların etkili veya etkisiz bir örgütsel ilişkiye sahip olmasında bu ilişkiler önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenleri üzerinde durulmasını ve yüksek düzeyde sosyal sermaye oluşumunun sağlanması gerekmektedir.

Sosyal sermayenin okul örgütüne sağladığı yararları şu şekilde sıralamak mümkündür (Cohen ve Prusak, 2001):

- Ortak hedefler, referans çerçeveleri ve yerleşik güven ilişkileri sayesinde bilginin etkin paylaşımını sağlar,
- Çok kıymetli örgütsel bilginin korunmasına imkan verir,
- Örgütsel istikrar ve anlayış birliğini sağlama sürecinde sıkı bir kenetlenme oluşturur,
- Güven ve işbirliği ruhuna bağlı olarak her türlü maliyetin düşürülmesinin sağlar.

#### **2.1.8.1. Sosyal Sermaye ve Okul Yönetimi**

Sosyal sermayenin, okullardaki sorunların çözümüne ve okulun geliştirilmesi katkı yönünde etkili kullanılmasında, okul yöneticilerinin görev ve sorumluluğu büyük önem arz etmektedir. Sosyal sermayenin okulun yönetim, eğitim ve ortama ilişkin süreçlerinde bir katma değer olarak örgütün amaçlarına katkı yapması beklenir. Ancak,

okul örgütünde sosyal sermaye ve onun bileşenlerinin varlığının farkında olan ve bu sermayeyi okulun amaçlarının gerçekleşmesinde kullanabilecek okul yöneticilerine ihtiyaç olduğu da açıktır.

Aile, okul ve toplum, bireylerin sosyal sermayeyi oluşturup depoladıkları yerlerdir. Sosyal sermayenin depolandığı bu yerlerde sermayenin büyümesi, yapılacak yatırım durumuna bağlıdır. Bu yatırımlar işgörenlerin motivasyonuna ve öğrencilerin akademik başarılarına önemli katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, ürünün uzun vadede elde edildiği okul örgütlerinde, sosyal sermaye yatırımlarına hız kesmeden devam edilmelidir. Okul örgütleri sosyal sermayelerini okulda güveni tesis etmek, örgüt üyelerinin karşılıklı olarak iletişimde bulunmalarına zemin hazırlamak, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamları ve zamanları tesis etmek, örgütsel kültürün bir unsuru olan örgütsel hikayeleri yaygınlaştırmak ve işbirliğini özendirmek suretiyle artırılabilir (Töremen, 2004). Okul yöneticilerince sosyal sermayeye yatırım yapılması ve bir mesleğin kurumsallaşmasına destek olması, okuldaki yönetici, öğretmen, eğitici olmayan personel ve öğrenciler gibi farklı öğelerin başarılı etkileşimine, öncelikli olarak ta okulun örgütsel yapısına bağlıdır (Ortiz, 2001 akt. Töremen, 2004).

Okul örgütleri sahip oldukları sosyal sermaye birikimi ile orantılı olarak, güçlü kurumsal ve toplumsal değer sistemleri, personelde gönüllü yükümlülükler ve aktif sosyal bağlar oluşturarak örgütsel amaçlara ulaşmada önemli kazanımlar elde edilebilir. Ancak okul örgütleri amaçlarına ulaşmanın yanında, topluma yönelik ürettikleri sosyal sermaye ile önemli bir toplumsal görevi yerine getirmiş olurlar.

Töremen' e göre, okul örgütünde sosyal sermayeyi geliştirmede okul yöneticisinin üç önemli görevi yerine getirmesi gerekmektedir (Töremen, 2002 akt. Ekinci, 2008). Bu görevler;

- Sosyal sermayeyi canlandırarak davranışlarda bulunmak. Yani, güven telkin etmek, yoğun ve derin ilişkiler kurmak, işgörelere destek olmak adaletli davranmak.
- Okulda ortak etkinlikler düzenleyerek, zaman ve mekan unsurlarının olabildiğince paylaşılmasıyla nitelikli ilişkiler geliştirmek.

- Okuldaki faaliyetlerde herkesin sorumluluk almasını sağlayarak, aidiyet duygusunu geliştirmektir.

### **2.1.8.2. Sosyal Sermaye ve Okul Çalışanları**

Okul örgütünün amacına ulaşmasında okul yöneticisinin yanında, okul çalışanlarının (idareciler, öğretmenler, memurlar ve yardımcı hizmetliler) da büyük ölçüde katkısı mevcuttur. Toplumsal açık bir sistem özelliği gösteren okullarda, okul çalışanlarının katkısı olmadan, okulun başarısından söz edilemez. Bu nedenle, okul çalışanlarının amaca ulaştıran sürece odaklanması, okulun örgütsel sosyal sermayesinin düzeyine bağlıdır. Sosyal sermaye yöneticilerle beraber, okulun örgütsel sosyal sermayesinin diğer aktörleri olan okul çalışanları arasında karşılıklılık, güven, iletişim ve etkileşim, güçlü ve yoğun ağlar, ilgi ve katılım, gruba ve okul kültürünü oluşturan değerlere bağlılık düzeyi; örgütsel amaçlara ve eğitsel başarılarla ulaşma derecesinde belirleyici rol oynar.

Aileden sonra bireyi sosyalleştirici en önemli kültür ortamı okul örgütüdür. Okulun örgütsel sosyal sermayesi ve okul kültürü vasıtasıyla okul çalışanları da bu sosyalleşmede, aktif veya pasif rol alırlar. Sosyal sermaye ve onun bileşenleri yoluyla okul çalışanları formal veya informal ilişkilerle, hem okul ortamından ve hem de birbirlerinden etkilenmekte; var olan güven, ilişki, norm, değerler ve sosyal ağlar vasıtasıyla sosyalleşmektedirler. Ürettikleri sosyal sermaye birikimiyle hem kendilerinin gelişmesine, hem de örgütsel sosyal sermaye düzeyinin artırılmasını sağlayarak, okulun amaçlarına ulaşmasına en büyük katkıyı yaptıkları düşünülmektedir.

### **2.1.8.3. Sosyal Sermaye ve Okul-Aile ve Çevre İlişkileri**

Sosyal sermaye “aile bağlarında ve toplumun sosyal kurumlarında var olan, bir çocuğun veya gencin, toplumsal ve bilişsel gelişimine faydalı bir takım kaynaklardır. Bu kaynaklar farklı insanlara göre farklılık göstermekle beraber, çocukların ve gençlerin insani sermaye gelişimleri için de önemli bir avantaj oluşturur (Coleman, 1994).

Normlar, sosyal iletişim ağıları ve yetişkinler ile çocuklar arasındaki ilişkiler, çocukların gelişiminde önemli bir yer tutar. Sosyal sermaye, sadece güvenin kazanılmasında değil, aynı zamanda bilişsel gelişimde ve güvenli öz- benliğin oluşumunda da önemli bir etkidir. Sosyal sermaye aile içerisinde olduğu gibi aile dışında, ancak, topluluk içinde de varolabilir. (Coleman,1990).

Sosyal sermaye, insanların belirli bir amaçla bir araya geldikleri sosyal gruplar ve bir arada yaşamak zorunluluğundan dolayı bir parçası oldukları; aile, okul, iş ve komşuluk gibi topluluklarda işbirliğinin sağlanabilmesi açısından kritik bir önem taşımaktadır (Toremén, 2004). Bu tür grup ve toplulukların sosyal sermayesi yükseldikçe, karşılıklı ilişkiler daha sorunsuz ve güvene dayalı olarak sürdürülebilmektedir. Ayrıca ortaya çıkabilecek sorunlar, karşılıklı işbirliği içinde daha kolay çözülebilecek, dolayısıyla sosyal sermayenin yükselmesi yaşam kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır (Çalışkan ve Meçik, 2009).

Sosyal sermaye, başta eğitim olmak üzere sosyal kurumlar üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Çocuk gelişimini çok güçlü bir şekilde etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Sosyal sermayesi yüksek olan toplumların eğitim kalitesi de yüksektir. Bu toplumlardaki benzerlik, toplum ve ailelerin bireylerin eğitimiyle ilgilerinin diğerlerine oranla çok daha fazla olmasıdır. Ailelerin sosyal bağlar vasıtasıyla bireyin okuldaki eğitim süreçlerine katkısının yüksek olduğu durumlarda, öğrencilerin – şiddet olaylarına katılma ve eğitim sürecinde isteksiz olma gibi- olumsuz davranışlarda bulunma oranlarında bir düşme olduğu, öğretmenler tarafından rapor edilmiştir (Putnam, 2000). Aile ve diğer çevresel sosyal kurumlar, okul gibi sosyal sermayenin üretilip, kullanıldığı önemli kaynaklardır. Aile, bireylerin kendi toplumuna ve kültürüne adapte olmalarını sağlama yeteneğine sahip etkili bir kurumdur. Aile ve okul sosyal sermaye ve unsurlarının, kültürel bilgi ve adaptasyon yeteneğinin nesilden nesile eğitim yoluyla aktarıldığı kurumlardır (Fukuyama, 2005).

Toplum içinde çok başarılı bir eğitim yaşamına sahip olduktan sonra toplumda istediği noktaya gelememiş insanların temel eksikliği sosyal sermayeye yeteri kadar önem

vermemektir. Sosyal sermaye, bireysel acıdan, bireyin kendisine koyduğu hedeflere ulaşmak için gerekli olan vizyon, bilgi, görgü, referans ve tecrübeyi edinmesine katkı sağlayacak çevre faktörlerine ve çevresi ile karşılıklı güven ilişkisine sahip olmasıdır. Toplumlar sosyal sermayeleri yüksek bireylerle hedeflerine ulaşırlar. Bu tip bireylerin çoğunlukta olması; toplumun, değişik kesimleri arasında karşılıklı ilişkiye-işbirliğine ve farklı konularda duyarlılık gösteren bir altyapıya sahip olduğunu gösterir, toplumda dayanışma ve güven duygusunun gelişmesine büyük katkı sağlar (Önen, 2010).

Beşeri sermayesi, insanların eğitim, sağlık ve tecrübe açısından kalitesine vurgu yaparken, sosyal sermaye "kişiler arası güvene" vurgu yapar. Bir toplumda insanların eğitim ve sağlık açısından kalitelerinin artması ve birbirlerine duydukları güvenin gelişmesi, başlı başına arzu edilir bir durum olmanın ötesinde, toplumsal açıdan da olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu etkilerin başında ekonomik büyüme ve demokrasinin güçlendirilmesi gelir. Diğer bir anlatımla, fiziki ve mali sermayelerinin yanında, beşeri ve sosyal sermayesi de yüksek olan toplumlar daha hızlı ve istikrarlı büyürler. Üstelik bu özelliklere sahip toplumlarda, demokrasiler daha sağlıklı işlemektedir. Sosyal sermayenin ekonomi ve demokrasi üzerindeki olumlu etkileri sosyal sermayenin güven unsuru aracılığıyla ortaya çıkmaktadır. Genel güvenin yüksek olduğu toplumlarda insanlar belli konularda farklı düşünceler ve hatta farklı inançlara sahip olsalar bile, birbirleriyle daha kolay uzlaşabilmektedirler (Kirmanoğlu, 2004 akt. Çalışkan ve Meçik, 2009).

Neticede, aile, okul ve çevreyi içine alan sivil toplum, katılım araçları ve platformları yaratmanın yanı sıra, sosyal sermayenin artırılması ve tabana yayılması için eğitim, gerektiğinde de öğrenim rolü üstlenmelidir. İkinci olarak da sivil toplum mevcut sosyal sermayenin toplumsal yaşama katılmasını sağlamak amacıyla farklı kanallar oluşturmalı, araçlar yaratmalıdır (Önen, 2010).

#### 2.1.8.4. Okul Örgütlerinde Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermayenin unsurları hususunda yazarlar arasında tam bir birliktelik görülmemektedir. Kimileri, sosyal sermayenin bazı unsurlarıyla beraber alt unsurlarından bahsederken, kimileri de bazı unsurları önplana çıkarmaktadır. Fukuyama (1999), daha çok güvene vurgu yaparken; işbirliği, karşılıklılık ve normlar üzerinde durmaktadır. King (2004), güven, işbirliği ve vizyon paylaşımında bahsederken; Coleman (1990/1994) normlar, sosyal iletişim ağları, bireyler arası ilişkiler ve güveni önplana çıkarmaktadır. Putnam (2000), sosyal ağlar, güven, normlar ve işbirliğini ele almaktadır. Cohen ve Prusak (2001) ise, işbirliği, güven, ilişki ağları ve aidiyeti vurgulamaktadır. Bu çalışmada sosyal sermayenin okul örgütünü ilgilendiren bağlantılılık, güven, normlar, sosyal ağlar, aidiyet ve katılım başlıkları irdelenecektir.

##### 2.1.8.4.1. Bağlantılılık

Bağlantılılık, okul örgütündeki bireylerin (işgören), kendi amaçlarıyla örgütün amaçlarını birleştirerek, ortak amaçlara yönelik faaliyetlerde bulunma olarak ifade edilebilir. Bu ifade ile örgütsel adanmışlık, örgütle özdeşleşme, örgüt kültürünü ve değerlerini içselleştirme, işbirliği yapma, gönüllü olma ve aktif katılım gibi sosyal sermaye unsurlarına gönderme yapılmaktadır.

Bağlantılılık, “bireylerin sosyal ağa katılımlarını ve örgütsel amaçlara ulaşılmasında, söz konusu ağın kullanımına ilişkin güdülenme derecesi” olarak ifade edilmektedir (Arenius, 2002). Bağlantılılık bir örgütteki işgörenlerin ikincil derecedeki bireysel amaçlarına, ortak hedefler doğrultusundaki ortak amaçlara ve faaliyetlere olan isteklilikleri ve bunlara ilişkin yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda ortak amaçlara karşı isteklilik ve yetenek vurgusu yapılarak, sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutları olmak üzere, iki temel yönü önplana çıkarılmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009). İsteklilik, işgörenlerin örgütsel amaçlara katkı sağlama ve buna yönelik diğer işgörenlerle birlikte faaliyette bulunma çabasına işaret eder. Bağlantılılığın yetenek yönü ise, örgütsel amaçları içselleştirme ve bu amaçlar doğrultusunda faaliyette bulunmaya istekli olmanın yanı sıra, bireysel enerjileri ve oluşan sinerjiyi eyleme dönüştürebilme becerisine sahip olmanın gerekliliğini vurgular (Öğüt ve Erbil, 2009).

Cohen ve Prusak (2001), bağlantılılığı sadece bir işten ve işbirliğinden ibaret olmayan, ancak, o iş için daha fazlasını yapma arzusunu, bağlantılılık olarak ifade etmektedir. Örgütsel ortamda bu avantajı kullanabilen okul örgütleri, işgörenlerden normal performanslarının üzerinde bir çaba, gönüllülük, isteklilik ve aktif katılım elde edebilirler. Çünkü bağlantılılık, görev algısından öte, ortak amaçlara ve örgütsel vizyona kilitlenip, okul örgütüyle özdeşleşmeyi beraberinde getirecektir. Mowday ve diğerleri (1982 akt. Ekinci, 2008), örgütsel bağlantılılığın üç temel belirleyicisini şöyle sıralamaktadır;

- Örgütsel amaçları ve değerleri benimseme ve içselleştirme,
- Örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde üst düzeyde çaba gösterme,
- Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Örgüte bağlantılılık, bireyin bulunduğu örgüte ve çevreye karşı kendisini duygusal, normatif ve bireysel çıkarlar açısından ait hissetmesi veya bağlı olmasıdır. Özellikle duygusal olarak kişinin çevresine ve örgütüne karşı bağlılık hissetmesi, kişinin performansı ve duygusal bütünlüğün oluşmasını olumlu etkilemektedir (Töremen ve Çankaya, 2008). Diğer bir anlatımla okulda örgütsel bağlantılılık, okulun vizyon, misyon, amaç ve değerlerine inanma, bunları kabullenme; okul adına çaba göstermeye isteklilik, işgörenlerin karşılıklı çekim gücü ve onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve o okul örgütünde olmaktan gurur duymak olarak kendini gösterir (Töremen, 2002).

#### **2.1.8.4.2. Güven**

Örgütsel güven, örgütün genelini ilgilendiren bir olgu olduğundan dolayı, bir kişinin iradesiyle inşa edilemeyeceğinden, ortaya çıkışının kişisel güvenden daha geniş bir süreci kapsadığına işaret edilen örgütsel güvenin, örgütsel sosyal sermayenin bir unsuru olarak, bireyler arası olmaktan ziyade, örgütselliğe dikkat çekmek gerekir. Çünkü örgütsel güven, örgütün var oluş nedenini, kültürünü, içinde bulunduğu çevre ve koşullara göre sergilediği duruşunu yansıtacak biçimde şekillenmekte ve örgütsel bir doku haline gelerek, bireyler üstü bir hal almaktadır (Jalava, 2006 akt. Öğüt ve Erbil, 2009).



Sosyal sermaye bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde, güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir yetidir. Bu nedenle, eğer bir örgütte birlikte iş yapmak zorunda olan bireyler, ortak ahlaki kurallara uygun hareket ettiklerinden dolayı birbirlerine güveniyorlarsa, o işi yürütmenin maliyeti daha düşük olacaktır. Yüksek güven duygusu çok çeşitli kapsamdaki sosyal ilişki türlerinin ortaya çıkmasına müsaade edeceğinden, böyle örgütler, örgütsel yenilikler getirmede daha başarılı olacaktırlar. Bunun aksine karşılıklı güvenin olmadığı örgütlerde, biçimsel kurallar ve düzenlemeler sistemi altında bireyler, zorunlu olarak bir araya geleceklerdir. Hatta bazı durumlarda, sistem onları baskıcı yöntemler kullanarak kendi kurallarına uygun davranmaya zorlayacaktır. Bazen de yaptırımlar uygulamak zorunda kalacaktır. Örgütte güvenin yerini alacak olan bu biçimsel aygıt, “işlem maliyeti” denilen bir gidere sebebiyet verecektir (Fukuyama, 2005).

Güvenle ilgili yapılan çalışmalarda, güvenin yüksek olduğu örgütsel ilişkilerde, bireylerin genel olarak sosyal değişim ve yeniliklere daha istekli olduğu gözlenmiştir. Bu ilişkilerde özveri ve dayanışmayı içeren karşılıklı etkileşime, daha samimi ve daha etkin şekilde katıldıkları vurgulanmaktadır. Biçimsel kural ve düzenlemelerin hakim olduğu ve güven düzeyinin düşük olduğu örgütlerde, aşağıdaki özelliklerin gözlenebileceğini belirtmektedirler (Şamiloğlu, 2002). Bu özellikler;

- Örgütsel yabancılaşma,
- Karar alma süreçlerine katılmama ve alınan kararları uyutma,
- Risk üstlenmekten kaçınma,
- Örgüt üyelerinin kendilerini koruma ve meşrulaştırma çabalarının zaman alması ve buna bağlı olarak üyelerin performanslarının olumsuz etkilenmesi,
- Yenilik ve değişime karşı kuşkucu yaklaşım ve direnç gösterme; verim düşüklüğü ve düşük örgütsel bağlılık, olarak sıralanmaktadır.

Okulda örgütsel güven, okuldaki işgörenlerin birbirlerine olan güvenlerinin yanı sıra, kendilerinin okulda emniyette olduklarını ve okul yöneticisi tarafından destekleniyor olduklarını hissetmelerini ifade etmektedir. Ancak, örgütsel güven, işgörenlerin kişisel güvenleri toplamından ibaret değildir (Cohen ve Prusak, 2001).

Çünkü güven, örgütlerin uzun soluklu başarısında büyük rol oynar; işbirliği ve sosyal ilişkiler de buna bağlıdır.

Okul örgütlerinde yüksek güvenin şu faydaları sağlaması beklenir (Ekinci, 2008) :

- Güven, okulda işbirliğine yönelik davranışları teşvik edici rol oynayarak, ortak bir vizyonun oluşmasına katkıda bulunur.
- Güvenin hakim olduğu okullarda işgörenler için bireysel çıkarlardan çok, okul çıkarları ön planda tutulur,
- İşgörenler arasında oluşan dayanışma ve aidiyet duygusunun gelişmesine katkıda bulunur,
- Güvene dayalı ilişkilerin hakim olduğu okullarda, işgörenler arasındaki enformasyon paylaşımı, bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlayacaktır,
- Güven ortamının hakim olduğu okullarda, değişim ve yenileşmeye açıklık ve isteklilik artar, kuşku ve korkular ortadan kalkar,
- Okulda güven dayanışma, sorumluluk ve okulun amaçlarına odaklanmayı sağlayarak, okul etkililiğine önemli katkılar sunar.

#### **2.1.8.4.3. Değerler ve Normlar**

Okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenlerinden biri de, örgütsel norm ve değerlerdir. Bireylerin örgüt ya da topluluk içerisinde nasıl yaşamaları, neleri yapip neleri yapmamaları gerektiğini, norm ve değerler belirler. Norm ve değerler, okul örgütünde adeta düzen ve asayiş sağlayan enstrümanlardır. Değerler, örgütteki her bir çalışan için bir anlam ifade eden ve arzu edilen, tavır, tutum, anlayış ve davranışlardır. Diğer bir anlatımla, bir örgütün sahip olduğu bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel değerleri kapsayan, maddi ve manevi öğelerin bütünüdür. Normlara gelince, örgüt ya da topluluk içerisinde, yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, önceden belirlenmiş kalıp olarak tanımlanabilir. Normlar, önceden üzerinde konsensüs sağlanmış yazılı metinler olabileceği gibi, yazılı normlar gibi işlev gören, ancak yazılı metinler olmayabilirler.

Norm ve değerlere dayalı ilişkilerin mevcut olduğu ve bu anlayış ve tavırlara göre yönetilen okul örgütlerinin içinde ve çevresinde sosyal sermaye unsurları arasında güçlü bir sosyal bağ oluşur. Bu bağ ve ilişkiler okul örgütünün topluluk yapısının oluşmasında etkili bir rol oynar. Okulun örgütsel sermayesini oluşmasında güven, sosyal ağlar, aidiyet ve katılım gibi, norm ve değerlerin de okulda ortak vizyonun oluşmasına ve amaçların gerçekleştirme düzeyine pozitif katkı sağlar.

Okul örgütlerinde norm ve değerlerin oluşmasında, diğer unsurların yanında işbirliği de önemlidir. İşbirliğinin gücü, okuldaki her bir işgörenin yeteneklerinin kolektif olarak daha etkin yapmak için, bir araya getirmesine dayanan kabiliyet birleşiminden kaynaklanmaktadır. Bunun gibi işbirliğinin dinamikleri insan ilişkilerinde ve bu ilişkilerin okulla nasıl etkileşime girdiği konusunda yoğunlaşmaktadır. Bireylerin yetenekleri işbirliği sonucunda değerler seti olarak ortaya çıkar. Bu değerler, bireyler hakkındaki normları ve işbirliği süreci içinde bireylerin bireylerle nasıl ilişki kurduklarını tanımlar (Töremen, 2002).

Norm ve değerlerin okul örgütünün amaçlarına hizmet ediyor olmasının yanı sıra, çalışanlar tarafından da paylaşılması gerekir. Paylaşılmayan düşünce, tavır, davranış ve işbirliği, norm ve değerleri oluşturmada anlamsız olmakla kalmayacak, okul örgütleri açısından da oldukça olumsuz bir nitelik oluşacaktır. Ortak bir vizyon ve hedef ortaya koyamamak, bağlılık ve aidiyet bileşenlerinin zayıflaması, bu durumun en önemli ve okul örgütüne maliyeti yüksek sonuçlardan bir kaçıdır. Bu durum da gösteriyor ki, norm ve değerlerin, okul çalışanları tarafından hem üretilmesi, hem paylaşılması ve hem de örgütün amaçlarıyla örtüşüyor olması gerekir. Bu özelliklere sahip norm ve değerler, sosyal sermayenin diğer unsurlarının da gelişmesine (Ekinci, 2008) ve yüksek sosyal sermayenin oluşmasına önemli katkı sağlar.

#### **2.1.8.4.4. Sosyal Ağlar**

İletişim ağlarına üyelik ve ortak değerler sosyal sermaye kavramının merkezindedir (Field, 2008). Putnam (1993) sosyal sermayeyi, bir sosyal örgütün eşgüdümlemiş eylemleri kolaylaştırarak, etkinliği artıran güven, normlar ve iletişim

ağları gibi özellikleri şeklinde tanımlamaktadır. Bu tanımlamalarda belirtilen sosyal sermaye ve unsurlarını okul örgütlerinde daha açık bir şekilde görmek mümkündür.

Okul örgütleri insan yoğun örgütler olduğu için, iletişim ağları da diğer örgüt türlerinden daha yoğun olarak varlığını sürdürür. İletişim ağları olamadan ve etkin olarak işletilmeden okulda güven, norm ve değerler, bağlılık, aidiyet ve katılım unsurları, tam manasıyla oluşamaz. Bu nedenle iletişim ağları, okul çalışanlarının hedeflerini sürdürmelerine ve aynı zamanda okul toplumunu bir arada tutmaya yardımcı olan daha geniş ilişkiler ve normlar kümesinin bir parçası olarak görülmelidir.

Sosyal ağlar, yapıları gereği bilginin akış halinde olduğu ve ilişkileri inşa edici bir nitelik taşır (King, 2004). Okul örgütlerinde enformasyonun akışını ve yayılmasını kolaylaştıracak bir ağ yapısı, aynı zamanda, okul çalışanları ve okul toplumu arasında sağlam ve sağlıklı ilişkilerinde yerleşmesine imkan sunar. Ağ yapılanmalarında ağlara dahil olan topluluk üyelerinden bazıları, merkezi rol oynayarak ağlarda bilginin akışı ve ilişkilerin şekillenmesine önemli katkıda bulunurlar. Bu açıdan okullarda, lider yöneticilerin grupları biçimlendiren ağlarda aktif rol oynaması, ağ yapılarının, öğrenen grupların oluşması ve aktif bir ilişki içerisinde okul yararına çalışmasında önemli bir işlev görecektir. Bu niteliğe sahip gruplar, aktif bağlantılar, güvene dayalı ilişkiler ve paylaşılan vizyonla işbirliğine hazır bir niteliğe kavuşurlar. Ayrıca sosyal ağların okullarda, öğretmen ve öğrencilerin statü ve kimliklerinin yol açtığı iletişim engellerini aşmada imkan sağladığı gibi işbirliğini geliştirmede önemli rol oynar (Ekinci, 2008). Yoğun ve güçlü sosyal ağlara sahip okul örgütlerinin yüksek sosyal sermayelerinin ve buna bağlı olarak da eğitsel başarılarının daha yüksek olmasının önemli bir nedeni, okul toplumunun ulaşabildiği eğitsel, ekonomik, kültürel, beşeri sosyal kaynaklara sahip olma imkanlarıdır.

#### **2.1.8.4.5. Aidiyet**

Bir aileye, bir gruba, bir topluluğa, bir örgüte ve giderek bir millete ait olma duygusu, bütün insanlar için bir ihtiyaçtır. Demirel (2004), bu ihtiyacın Abraham Maslow' un ihtiyaçlar hiyerarşisine göre, hem psikolojik ve hem de sosyolojik temelleri

olduğunu belirtmektedir. Örgütte insan ilişkileri, güven duygusu ve iş çevresi yoluyla örgüte ait olma duygusunu ortaya çıkarabilir (Töremen, 2002). Örgütsel aidiyet duygusu özdeşleşmeyi, bağlanmayı, benimsemeyi, işbirliğini ve amaçların gerçekleşmesi için yoğun çabayı ifade eder. Adanmışlık, güven ve anlayış birliği bu aidiyet duygusunun somut göstergeleridir.

Örgüte aidiyet duygusunu Cohen ve Prusak (2001), örgüte, gruba ve işe bağlılık ve işbirliği; sadece bir işten ibaret olmayan o iş için daha fazlasını yapma arzusu olarak tanımlamaktadır. Ayrıca aidiyet, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemleri olarak da ifade edilebilir. Diğer bir deyişle örgütsel aidiyet, bireyin belli bir örgüte dahil olma ve örgütle özdeşleşme derecesidir. Neale ve Northcraft'a göre (1991 akt. Töremen, 2002), örgütsel aidiyet genel olarak üç etken içerir. Bunlar;

- Örgütün amaç ve değerlerine olan güçlü inanç,
- Örgüt adına önemli ölçüde çaba sarf etme isteği,
- Örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir.

Okul örgütüne bağlılık, okulun amaçlarına ve değerlerine inanma, kabullenme, okul adına çaba göstermeye isteklilik, okul çalışanlarının birbiri arasındaki çekim gücünü ve onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve o okulun çalışanı olmaktan gurur duyma olarak kendini gösterir (Töremen, 2002).

#### **2.1.8.4.6. Katılım**

Örgütsel katılım, diğer örgütlerde olduğu gibi, okul örgütlerinde de işgörenlerin örgütsel süreçlere, sosyal aktivitelere, iş ve eylemlere gönüllü ve etkin katılımını ifade etmektedir. Putnam' a göre (2000) örgütler, toplumsal katılım ile toplumsal etkileşim arasındaki bağı güçlendirerek, örgütsel sosyal sermayeyi oluşturabilirler. Bundan hareketle, bir örgütte katılım olmadan etkileşiminde olmayacağı veya zayıf kalacağı anlaşılmaktadır.

Katılım, iletişim ve işbirliğini kolaylaştırmasına, belirsizlikleri azaltmasına ve güvenliği yükseltmesine karşın; sosyal mesafe koyuş, yerinden edilme, güvensizliğe karşı insanca bir paratoner niteliği taşır. Öğüt ve Erbil (2009) tarafından, katılımın sağlanması, gönüllü kuruluşlara ve birliklere üyeliklerin artması, sosyal sermayenin varlığının göstergeleri olarak ele alınır. Bu konuda Sabatini de (2006) gönüllülük birliklerine üyeliklerin, buraların ortak değerlerin ve güvenin kolaylıkla içselleştirildiği “demokrasi okulları” ymişçasına faaliyet gösterdikleri varsayımıyla, sosyal sermayenin göstergesi olduğunu belirtmektedir.

Katılımın düşük olduğu topluluklarda ve tabii ki okul örgütlerinde, etkili ve doğru kararların alınması mümkün olmayacağından, amaçlara ulaşma derecesi düşük olacaktır. Bu durum örgüt üyeleri arasında bölünmelere ve alt grupların oluşmasına neden olabilecektir. Print ve Coleman (2003 akt. Ekinci, 2008), sosyal etkileşim ve katılımın düşük olduğu durumlarda, belirecek olan olumsuzlukları şu şekilde sıralamaktadır. Sosyal etkileşim ve katılımın düşük olması;

- Düşük güven ve dolayısıyla düşük sosyal sermaye, işbirliğine dair davranışlar ve pozitif sosyal ağların zayıflamasına,
- Sosyal ağların niteliksiz ve işlevsiz kaldığı daha zayıf sosyal sermayeye,
- Topluluk üyelerinin daha düşük düzeyde yaşam memnuniyetine sahip olmaları ve bireyselliğin hakim olmasına neden olacaktır.

Nihayetinde bireyler arasında, ailede, okulda, işletmelerde, sosyal kurum ve kuruluşlarda, toplumda ve milletin oluşturduğu devlet mekanizmasında, sosyal sermaye ve güven, norm ve değerler, iletişim ve etkileşim ağları, ilgi ve katılım, bağlantılılık gibi sosyal sermayenin unsurları, etkin bir şekilde mevcut olmalı; örgütlere önemli kazançlar sağlayacak işlevsel bir değer olarak görülmelidir.

## 2.2. ENTELLEKTÜEL SERMAYE

### 2.2.1. Bilgi Çağı ve Entellektüel Sermaye

İnsanlık tarihi boyunca bir çok değişimler ve gelişmeler olmakla beraber, insanlığı en çok etkileyen üç devrim yaşanmıştır. Bunlardan birincisi tarım toplumuna geçiş, ikincisi sanayi devrimi ve üçüncüsü ise insan emeğinin yerine bilginin, makine gücünün yerine bilgi teknolojilerinin itici güç olarak ortaya çıktığı dönemdir. Bu dönem, sanayi dönemi sonrasını oluşturan ve literatürde “sanayi sonrası toplum”, “bilgi çağı”, “bilgi ekonomisi” ve “bilgi toplumu” gibi kavramlarla da ifade edilen ve yaşadığımız süreçte kapsayan bir dönemdir (Aşkoğlu, Kurt ve Özcan, 2008). Bu gün toplumsal, siyasal ve ekonomik etkileri açısından sanayi devrimiyle eş tutulan yeni bir çağa, iletişim çağı ya da sanayi ötesi topluma –bilgi toplumuna- geçiş süreci olarak nitelenen tarihsel bir olguya tanık olunuyor. İletişim teknolojisi alanındaki olağanüstü gelişmeler, bu değişimde belirleyici bir rol oynamaktadır (Özsoy, 2009).

Bilgi, haklılığı ve gerçekliği kanıtlanmış inançtır (Nonaka-Takeuchi, 1997 akt. Barutcugil, 2002). Gerçekler, enformasyon ve ilkelerin oluşturduğu bir bütündür, bilinenlerin toplamıdır. Bilgi kelime anlamı itibariyle; bir iş veya konuya ilişkin bilinen olgu, malumat, ilim, marifet, anlayış, idrak biçiminde tanımlanmaktadır (TDK, 2010). Örgütler açısından bilgi; örgüte (işletmeye) değer yaratacak bir biçimde organize edilebilen, gruplandırılabilen ve eyleme geçirilebilen veri olarak tanımlanmaktadır (Şanal, 2006).

20.Yüzyılın en büyük zenginlik kaynağı petrol olduğu gibi, 21.Yüzyılın en büyük zenginlik kaynağı ise bilgidir. 21. Yüzyılda bilgi kaynaklarına sahip olan, bilgi üreten ve bilginin ticaretini yapan şirketler ya da devletler, en büyük servetlere kavuşacaklardır. Bilgiyi diğer kaynaklardan ayıran dört özelliği Barutcugil (2002) şöyle sıralamaktadır.

- Bilginin sonsuzdur, kaynağından çıkarıldıkça çoğalır; tükenmez, sonu, sınırı yoktur.
- Bilgi paylaşıldıkça çoğalır, kullandıkça adeta katlanarak artar.
- Bilgi dinamiktir, kullanıldığı sürece vardır.

- Bilginin değeri görecelidir. Her yerde herkes için aynı değeri taşımaz. Ona ihtiyaç duyan ve onun işlevini bilenler için bilgi çok değerlidir.

Bir toplumun sanayi toplumundan bilgi toplumu aşamasını geçmeye başlamasını tespit etmede iki temel ölçüt vardır. Bunlardan birincisi ekonomide bilgi kesiminde çalışanların GSMH' daki payının boyutu ve bunun gelişim eğilimidir. İkinci ölçüt ise bilgi kesiminde çalışan işgücünün toplam nüfusa oranıdır. Bunların yanı sıra, toplumun bilgi toplumuna geçişte üçüncü gösterge olarak bilgisayar kullanımı ile toplam nüfus oranı bir ölçüt olarak kabul edilebilir. Dördüncü unsur ise internet ekonomisinin de seviyesini gösterme boyutuyla internet kullanım düzeyi de bir gösterge olarak alınabilir. Bu ölçütler, göstergeler daha da artırılabilir. Örneğin, haberleşme araçlarının kullanım düzeylerinin karşılaştırılması da bir diğer gösterge olarak düşünülebilir. Bir toplumun bilgi toplumuna ve yeni ekonomi koşullarına geçişi, -ki, buna e-dönüşüm de diyebiliriz- bu oranların zaman içerisinde sergiledikleri değişme düzeyi ile görülür.

Bilgi, günümüzün iş koşulları altında, şirketlerin pazar değerini belirleyen temel unsur haline gelmiştir. Bugünün dünyasında rekabet gücü, yaratmanın temel koşulu, bilgiyi üretmek, üretilen bilgiye erişmek, erişilen bilgiyi tasnif ederek saklamak, gerekli bilgiyi analiz ederek rakibin önüne geçmek ile kazanılmaktadır. Bilginin ilk üretim maliyeti yüksek olmasına karşın yeniden kullanılmasının maliyeti düşüktür. Bu nedenle bilgi işgücünden de, mal ve hizmetlerden de, paradan da hızlı yayılmaktadır. Bilginin yayılma hızı sınırsız bir toplum yaratmakta, ayrıca bilgiye erişmedeki “fırsat eşitliği” nedeniyle herkesin rekabet sistemine girmesinin önü açılmaktadır (Bayraktar, 2007).

Bazen birbirlerinin yerine kullanılan veri, enformasyon ve bilgi kavramları arasındaki farkın çok iyi anlaşılması gerekir. Veri kavramı, çeşitli ölçümlerin, durumların, gözlemlerin veya oluşumların çeşitli gösterimidir. Bu gösterimler, sayı veya semboller olabileceği gibi çeşitli biçimlerdeki grafik ve çizimler de olabilir (Atılğan, 2006; Kaleli, 2002). Veriler (data) genellikle tanımlanmamış kullanım ve başvuruları içeren ham gerçekleri göz önünde tutarlar (<http://www.genbilim.com>, 2010) . Enformasyonun veriden farkı; ilişkilere ve amaca yönelik olarak organize edilmiş olmasıdır. Enformasyon, belge biçiminde veya görsel ve işitsel bir mesaj olarak



tanımlanmaktadır (Ergun, 2002). Verilerden farklı olarak enformasyonun bir anlamı vardır ve enformasyon fark yaratan veri olarak kabul edilmektedir. (Davenport ve Prusak, 2000). Bilgi ise; genel anlamda “düşünme, yargılama, akıl yürütme, okuma, araştırma, gözlem ve deney sonucunda elde edilen düşünsel ürün ya da öğrenilen şey” olarak tanımlanabilir (Bedük, 2002). Bilgi yeni çıkmış durumlara adapte olabilme yeteneği sağlar, öğrenmenin bir sonucudur ve rekabet avantajını artırır. Burada önemli olan husus tanımdan da anlaşılacağı üzere “bilginin kaydedilebilir, görülebilir, tekrar tekrar elde edilebilir, gözlenebilir ve yorumlanabilir bir şekilde olmasıdır. Bir bilginin değerli olması için odaklanmış, test edilmiş, gerçekleşmiş ve paylaşılmış olması gereklidir. Ayrıca bilginin girdi ve çıktılarının basit olması, güncellenebilmesi, dilinin basit ve uygun olması gereklidir (<http://www.genbilim.com>, 2010).

Bilgi Toplumu yaklaşımı birbirine bağlı iki farklı gelişmeden yola çıkmaktadır. Birincisi, özellikle sanayileşmiş ülkelerde bilgi üretmeye ayrılan kaynakların giderek artması, bilgi meslekleri olarak tanımlanan meslek guruplarının toplam istihdam içinde önemli bir yere sahip olması, çalışma anlayışının işyerinin dışına taşınması, bilginin, pazarda alınıp satılabilen bir mal olarak değerlendirilmeye başlanması ile emek ve sermaye gibi temel bir üretim faktörü haline gelmesidir. İkincisi, bilgi teknolojileri olarak tanımlanan bilgisayar, iletişim ve telekomünikasyon teknolojilerinde eşanlı olarak ortaya çıkan teknolojik yeniliklerin bilgiye, yaratılması, saklanması, iletilmesi ve yeniden kullanılması bağlamında mekan ve zamandan kaynaklanan sınırlamalardan bağımsız, dünya üzerinde serbestçe hareket edebilme olanağı kazandırmasıdır (Akay, 2004).

Bilginin, insanın zihinsel süreçleri, öğrenmesi ve öğrenme ürünleriyle ilgili olduğu; gerek kendisini ve gerekse çevresini anlamayı kolaylaştırdığı söylenebilir. Sadece kuramsal önermeler dışında insanların gelişmesini sağlayan teknolojik araç gereçler de bilgi olarak görülmektedir. Teknolojik bilgilerin özellikle toplumsal gelişmenin sağlanmasında büyük role sahiptir (Ögüt, 2000). Örneğin, mikro elektronik ve mikro biyolojideki teknolojik yenilenme; ekonomik ve sosyal alanların sistem, yapı ve işleyişini tümüyle değiştirdiği gibi, politik ve kültürel sistemleri de yeniden yapılandırıyor (Erkan ve Erkan, 2006). Bu nedenle, hızlı bir şekilde girdiğimiz 21.

yüzyıl bilgi çağı ve bilgi toplumunda eğitim büyük önem kazanmaktadır. Bu çağda toplumların ayakta kalabilmek için eğitime büyük yatırımlar yapması gerekmektedir. Çünkü, bilgi çağında bilgi üretimi, kullanımı ve teknolojiye dönüştürülmesi, verilecek olan kaliteli eğitimle sağlanabilir. Dolayısıyla, eğitim-öğretimde yapılacak her türlü faaliyet, bu çağın gereklerine uygun olmalıdır.

Yirminci yüzyılın son çeyreğinden başlayan ve hala devam eden paradigmatik değişimler, eğitim sistemini değiştirmeye zorlamaya devam etmektedir. Eğitimin amacına, öğrenmenin doğasına, bilimsel bilginin değerine, okulların yapı ve işleyişine ilişkin bu değişimlerin eğitimciler tarafından anlamlandırılarak, eğitimin çağdaş bir yorumunun yapılması gerekmektedir. Çünkü, bilgi toplumunda egemen olan “üretim paradigması” bilgi tabanını değiştirdiği gibi, eğitilmiş insanın tanımını ve öğrenme-öğretmeye ilişkin anlayışları da etkilemiştir (Özden, 2008). Dünyadaki sanayileşmiş toplumların tüm sektörlerinin beklentileri, yüksek yaşam standartlarını sağlamak ve küresel ekonomideki rekabeti sürdürmek için artan eğitim ihtiyaçlarının ne olduğunu belirlemektir. Bu eğitim ihtiyacının artışı, bilgi çağı ya da yeni bilgi toplumunun getirdiği değişikliklerden dolayı hız kazanmıştır. İş dünyası, içerdikleri iletişim ve bilgi teknolojileri sayesinde, bilgi ağlarına erişen topluluklar vasıtasıyla hızla dönüşmektedir (Dawes, 2007).

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında da bilgi, yöneticinin karar almasına yardımcı olan başlıca öğelerden birisidir. Hedeflenen amaçlara ulaşmak veya belirli bir anlayışı geliştirmek için veriler ya da ham bilgiler bir işlem sonucunda yöneticiler için yararlı biçime getirilir. Bundan da anlaşılacağı gibi verinin bilgiye uzanan bir dönüşüm sürecine tabi olduğu görülmektedir. Örgütlerin yönetimi için karar, karar için de bilgi en önemli öğedir. Eğitim örgütleri bilgi işleyen birimler ve iletişim sistemleri olarak kabul edilebilirler. Çünkü Eğitim örgütleri çevreye uyumu, bilginin toplanması, işlenmesi ve karara dönüştürülmesi sayesinde başarılmaktadır. Çevreye uyum sağlayarak yaşamlarını sürdüren okullar, değişiklik yapabilen, değişen şartlara ilişkin bilgileri toplayıp değerlendirebilen kurumlardır. Çevresinden bilgi toplayamayan, bilgi yaratamayan ve bunları işleyip kararlara dönüştüremeyen işletmelerin çevreleri ile bağları kopmakta ve

uyumları kaybolmaktadır (Şanal, 2006). Bununla beraber, ne kadar veri toplanırsa o kadar fazla bilgi elde edileceği, buna bağlı olarak ta yerinde ve etkili kararlar alınacağı fikri tamamen doğru sayılmaz. Çünkü, gereğinden fazla veri toplamak aralarında işe yarar olanların bulunmasını zorlaştıracacağı gibi, verilerin kendi başlarına herhangi bir anlam taşıyamaları nedeniyle karar vermede güvenilecek bir temelde oluşturamayacaktır (Davenport ve Prusak, 2000).

Günümüzde bilgi, akılcı yöntem ve tekniklerle üretime sokularak stratejik bir rekabet faktörü olarak kullanılabilir. Peter Drucker'a göre, 'bilgi işleme ve bilgi analizinin tek bir cihazda (kişisel bilgisayar) birleşmesi, bir ölçüde, on dokuzuncu yüzyılın sonu ve yirminci yüzyılın başında yaşanan asıl enerji kaynağının ve makinenin bir yapıda toplanması kadar köklü bir değişimdir.' 20. yüzyılın ortalarına kadar üretim faktörleri olarak büyük önem taşıyan, emek, sermaye ve doğal kaynakların artık kolay ulaşılabilir olmaları nedeniyle ikinci planda kaldıklarını ifade eden Drucker, günümüzde tek anlamlı kaynağın bilgi olduğunu ifade etmektedir. "Bilgi toplumu" ya da "bilgi çağı" kavramlarını, "bilgi devrimi" olarak adlandıran Drucker, "Geleceğin Toplumunda Yönetim" isimli kitabında bilgi devriminin ötesine geçerek, bu dönemin bilişim dünyasını, ekonomik yapısını ve geleceğin toplumunun nasıl yönetilmesi gerektiği konularına vurgu yapmaktadır. Bu durumda eğitimin ve eğitim örgütlerinin de bilgi toplumunun ötesine geçecek şekilde yeniden dizayn edilmesi gerekliliği ortaya çıkmaktadır.

Bilgi toplumunun oluşması, bilginin nasıl, nerede, ne zaman ve ne ile birlikte kullanılacağı sorunsalını da beraberinde getirmektedir. Yani, bilginin yönetiminin nasıl olacağı önem kazanmaktadır. Bilginin yönetilmesi durağan ve sınırlı bir faaliyet değil, tam tersi olarak devam eden ve dinamik bir süreçtir (Spinello, 1998). Bilgi çağında, bilginin yönetiminde önemli olan bilgiye sahip olmak değil, bilgiyi nasıl ve en verimli olarak nerede kullanacağını bilmektir. Var olan bilgi birikimi, bireysel açıdan, kurumsal açıdan ve toplumsal açıdan en pragmatik bir şekilde kullanılıp, var olan sorunların çözümüne katkı sağlamak ve en kaliteli çıktıyı elde etmek önem kazanmaktadır.

Bilgi birikimi, entellektüel sermaye, bilgi yönetimi gibi kavramlar giderek yaygınlaşırken, sürekli değişim içinde olan dijital çağa ve iş hayatındaki rekabet ortamına ayak uydurmak için artık bilgiyi en pragmatik yollarla, en verimli şekilde kullanmak bir zorunluluk haline gelmiştir. İnternet teknolojileri ile beraber hızla değişen iş dünyası ve ekonomi bir çok farklı terim ve uygulamaları da beraberinde getirmiştir. Girişimciler hem bilgilerin değerini, hem de bu bilgilerden en yüksek geri dönüşü alabilmek için bilgiyi nasıl yönetmeleri gerektiğini bilmenin artık bir zorunluluk olduğunun farkına varmışlardır. Bilgi'nin kaybolmaması, boşa harcanmaması, doğru yönlendirilmesi ve üretken olabilmesi için 'bilgi yönetimi' kavramı ortaya çıkmıştır (Demirkol, 2006).

Bilgi yönetimi için tek bir tanım yapmak oldukça güçtür. Ancak, dikkat çekilen bir nokta, bilgi yönetiminin teknoloji ile eşanlamlı olmadığıdır. Bilişim teknolojileri bilgi yönetimi için en elverişli araçları sağlıyor olsa da, unutulmaması gerekir ki; bilgi yönetimi salt bilişim teknoloji demek değildir. Günümüzde bir işletmeyi değerlendirirken sadece fiziksel ve finansal sermayelerini dikkate alan yöneticiler, yatırımcılar ya da konuyla ilgilenenler bu işletmeyi sadece görünür kısmıyla değerlendirmekte ve asıl gücü oluşturan ve görünmez varlıkları temsil eden entellektüel sermayeyi göz ardı etmektedirler. Bir işletmeyi geleceğe taşıyacak olan unsur, bünyesinde çalışan insanların yarattığı değerlerin, işletme stratejilerinin, yapısının, sistem ve süreçleri ile işletmenin müşterileri ve toplumla kurduğu ilişkilerin toplamından oluşan entellektüel sermaye olacaktır. Bu nedenle entellektüel sermaye, işletmelerde kurumsal zenginliğin gittikçe artan bir unsuru haline gelmiştir. İktisadi büyümedeki itici güç olan bilgi birikimi, yeni bir şey değildir ama bir çok faktörün birleşmesi sonucu modern ekonomilerin rekabet edebilirliği yakalaması için kritik bir unsurdur (Edvinsson ve Stenfelt, 2000). Günümüzde en güçlü işletmeler, en büyük fiziksel ve finansal varlıklara sahip olan işletmeler değil, entellektüel sermayeye sahip olan, entellektüel sermayesini sürekli geliştiren ve güçlendiren, entellektüel sermayesini etkili ve verimli olacak bir şekilde yönetebilen işletmeler olacaktır.

Entellektüel sermaye şirket ağacını besleyen, onu yetiştirdiği toprak olan sektör ortamına sıkıca bağlayan, ama görünür olmaktan uzak olan köklerdir. Entellektüel sermayeyi oluşturan insan sermayesi, müşteri sermayesi ve yapısal sermaye çevreyle olan etkileşimlerini kendi bünyelerinden süzerek şirkete akıtmakta, küreselleşen dünya pazarlarında şirketlere rekabetçi avantajlar kazandırmaktadır. Kullanıldıkça değeri artan bir varlık olan entellektüel sermaye, bilgiye dayalı rekabetin yaşandığı günümüz dünyasında uyandırılması gereken bir devdir. Bunun farkına varamayan şirketler gün geçtikçe entellektüel erozyona uğramakta ve bir noktada verimsiz, katma değer üretemeyen bir şirket haline dönüşmektedir. Bu durumu engellemek için önce entellektüel sermaye tanımlanmalı ve ortaya çıkarılmalı, sonrasında ise sürekli gelişimi sağlanmalıdır (Demirkol, 2006).

Bugün bilgiyi elde etmek ve kullanmak her zamankinden daha önemli, ancak bilgiyi kullanma şekli bilginin kendisinden daha da önemlidir. Bu gerçekleştirilmezse toplanan bilgi ne yapılacağı bilinmeyen bir yığın haline gelir ki, bu da etkin çalışmayı önleyen bir faktördür. İşletme yönetimindeki yeni yaklaşımlar, öncelikli olarak bilginin toplanması, bunların etkin olarak işlenmesi ve sonra ise işletmede yaratıcılığın ortaya çıkması ve devam ettirilmesini sağlayacak unsurlar taşımaktadır. İnsan ögesi artık işletmelerin çalışmalarında odak noktasını oluşturmaktadır (Arıkboğa, 2003).

Gelişimi sağlayacak pek çok unsur içinde en önemlisi insan kaynağıdır. Çünkü insan işletme içinde bilgi toplama ve işleme kapasitesine sahip, yaratıcılığı ortaya çıkartabilecek olan yegane unsurdur. Geçmişten bu güne, çeşitli ekonomik dönemlere ait zorunlu kaynak ve kritik varlıklar incelendiğinde, kritik varlığın “insan”, zorunlu kaynağında “entellektüel sermaye” olduğu görülecektir. Bu durumu Tablo 2.3’ te daha açık bir şekilde görmek mümkündür.

Tablo 2.3.

*Ekonomik Dönemlerle İlgili Zorunlu Kaynak Üretmek İçin Ölçüm/ Bilgi Sistemleri*

<b>Ekonomik Dönemler</b>	<b>Zorunlu Kaynak</b>	<b>Kritik Varlık</b>	<b>Ölçüm/Bilgi Sistemleri</b>
Tarım Ekonomisi	Gıda	Toprak	Hava raporları, toprak tahlilleri, tarım şehirleri
Ticaret Ekonomisi	Dağıtım	Taşımacılık Sistemleri	Yol haritaları, demiryolu zaman tabloları, zaman bölgeleri
Sermaye Ekonomisi	Maddi (Somut) Varlıklar	Sermaye	Menkul Kıymet ve Borsa Kurumları, Finansal Muhasebe Standartları Kurulu, Moodys/ Standart & Poors, Borsalar
Bilgi/ Hizmetler/ Soyut Varlıklar Ekonomisi	Entellektüel Sermaye	İnsan	Yönetim Bilgi Sistemlerinin Gelecekteki Kuşağı bu İhtiyacı karşılayacaktır

**Kaynak:** Boudreau, J.W. and Ramstad, P.M. (1997). Measuring intellectual capital: learning from financial history. *Human Resource Management*, 36(3), 500-510.

Yirminci yüzyılın son çeyreğine kadar işletmelerin en önemli kaynağı olan klasik varlıklar, günümüzde bilgi kullanımının yaygın olduğu işletmelerde, hizmet sektöründe ve insan yoğun örgütler olan okul işletmelerinde yerini entellektüel varlıklara bırakmaktadır. Entellektüel sermayeye sahip olmayan işletmeler, yoğun rekabet ortamında tutunamayacaklardır. Çünkü, bilgi güçtür, değiştirir ve diğer üretim faktörlerinin niteliğini de yükseltir. Entellektüel sermaye, geleceğin en değerli aktif varlığı haline gelecek, çok etkili bir rekabet silahı olacak ve bilişsel güç, her zaman

önemli ve çok yararlı bir değer olacaktır (Stewart, 1991). Bu nedenle eğitim örgütlerinde entellektüel sermaye yönetimi, okul yönetiminin başarısında ve amaçlara ulaşma derecesinde kilit bir rol üsleneciktir.

İşletme yönetimi alanında çalışmaları büyük ilgi toplayan Peter Drucker'a göre, "bütün işletmelerde müşteri ilişkileri yaratan iki fonksiyon, evet sadece iki temel fonksiyon vardır: pazarlama ve yaratıcılık" (Drucker, 1995).

### **2.2.2. Entellektüel Sermaye Kavramının Gelişimi**

İşletmelerde devrimsel nitelikteki değişmelerin ve yaratıcılığın beslenmesinde bilginin önemi yadsınmaz. Başarılı işletmelerin ekonomideki ağırlıkları incelendiğinde tarihsel olarak geçmişte tarım toplumları, sonraları endüstri toplumları, bu gün ise bilgi toplumları önem kazanmıştır. Geçmişte ülkelerin gelişmişlik düzeyleri belirlenirken, ekonomi içinde tarım ve sanayi sektörlerinin ağırlıkları göz önünde tutulurken, bu gün Dünya Bankası tarafından yeni bir kriter olarak Gayri Safi Milli Bilgi kullanılmaktadır. İşletmecilik de geçmişte dört üretim faktörü olarak emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimci anlatılırken, günümüzdeki yeni yayınlarda bunlara bilgi de eklenerek, beş faktörden bahsedilmektedir. Geleneksel üretim faktörlerinde azalan verim kanunu geçerliliğini korurken, bilgi daha yoğun olarak kullanıldığında üretim artışına etkisi azalan değil, artan verim yaratmaktadır. Bu nedenle bilginin etkin kullanımının ekonomi üzerindeki etkileri hızla artmaktadır (Arıkboğa, 2003).

Kavram olarak bakıldığında, 1960'lı yıllarda gündeme gelen entellektüel sermaye kavramı, ancak 1990'lı yıllarda önem kazanmaya başlamıştır. Bu gecikmenin sebebi olarak bu günkü anlayış ve değerlerin, geçmişteki iş ortamı, işveren-işgören-işyeri-müşteri ilişkilerinde bulunmayışı ve bugüne oranla daha katı kurallara bağlanmış olmasıdır. Bu katılık yeni fikir ve buluşlara dayalı yeni iş alanlarının gelişmesini sınırlandırmıştır.

Entellektüel sermaye kavramı bilim adamları ve araştırmacılar tarafından üç farklı aşamada incelenmiştir. Entellektüel sermaye ile ilgili ilk çalışma, Hiroyuki İtami

adlı bir Japon tarafından, sanal varlıkların Japon firmaları üzerinde yaptığı etki ve bunların yönetimi üzerine yapılan bir araştırmadır. İtami' nin Japonya'da “görünmeyen varlıklar” üzerine 1980 yılında yazdığı kitap önceleri pek ilgi görmemiş, ancak 1987 yılında İngilizce' ye tercümesi yapılarak entellektüel sermaye ile ilgili yapılan çalışmalarda kullanılmaya başlanmıştır (Itami, 1987). Bir grup ekonomistin örgüt teorisine farklı bir bakış açısı arama çabaları ikinci aşama olarak kabul edilebilir. Bu çabaların sonunda Penrose, Rumelt, Wernerfelt ve David Teece gibi ekonomistler 1986 yılında Berkeley'de “teknoloji ticareti” konulu bir seminer düzenlemişlerdir. Teece'nin 1986'da yayınlanan “Profiting from Technological Innovation” (Teknolojik Buluşçuluktan Kâr Sağlama) adlı makalesiyle akademisyenlerin ve başlıca ekonomistlerin o güne kadar yaptıkları çalışmaları bir araya getirilmiştir. Yaptığı çalışmada, teknolojik yaratıcılığın değerini, yaratılan değeri kâra dönüştürme mekanizmasını ve yaratıcılığın ticaretini yapabilmek için atılması gereken adımları açıklamaya çalışmıştır (Teece, 2002).

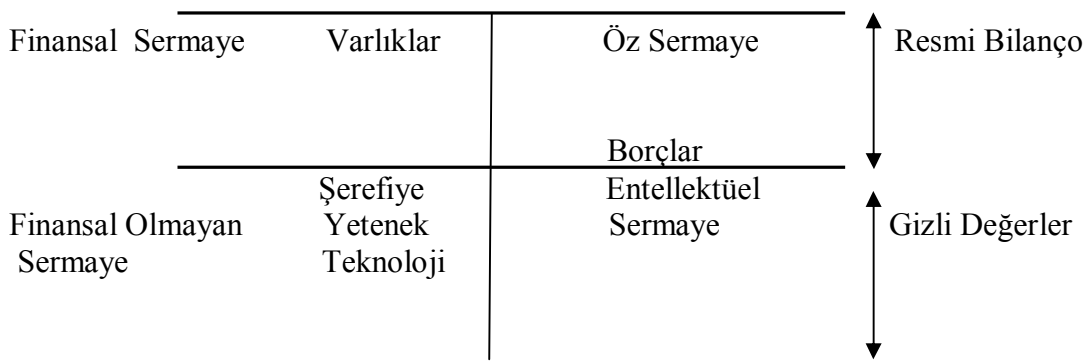
Son olarak İsviçreli Karl Erik Sveiby'nin entellektüel sermayeye insan sermayesi boyutundan yaklaşması ve firma değerlendirmesi yaparken, çalışanların yeteneklerinin ve “know-how”ının da etkili olduğunu ortaya çıkarmasıyla konu farklı bir boyut kazanmıştır. Sveiby (1989), ayrıca insan sermayesini değerlendirmenin gerekliliğini ortaya atan ve fiziksel olmayan varlıklara uygun muhasebe metotları geliştirmeye öncülük etmiştir. Yaptığı tüm çalışmaları 1989 yılında “Görünmeyen Bilânço” adlı kitabında toplamış ve bilgi sermayesinin ölçülmesi açısından bir teori ileri sürmüştür. Bu teori birçok İsveç firması tarafından uygulanmaya başlanmıştır. İsveç Hizmet Sektörü Konseyi 1993'te bu teoriyi yıllık raporlarda bir standart haline getirerek, bu konuda ilk standardı uygulamaya koymuştur (Sveiby, 1989 akt. Yıldız ve Tenekecioğlu, 2004).

Sveiby'nin fikirlerinden oldukça etkilenen, entellektüel sermayenin bir başka düşünürü Leif Edvinsson, fiziki olmayan varlıkları entellektüel sermaye olarak yeniden adlandırmıştır. İsviçreli bir sigorta firması olan Skandia AFS'nin kurumsal entellektüel sermaye direktörü olan Edvinsson, firmadaki “saklı değerleri” bulma, çıkarma,



tanımlama ve çalıştığı firma için entellektüel sermaye modelleri geliştirmekle sorumlu dünyaca ünlü bir yönetici ve araştırmacıdır (Sullivan, 2000).

Thomas Stewart, 1991 de editörü olduğu Fortune Dergisinde yazdığı “Sermaye Birliği” adındaki ilk makalesinde entellektüel sermayeye değindi. Gelişen bilgi ekonomisi trendine paralel olarak, örgütsel anlamda entellektüel sermaye ilk olarak Stewart tarafından Haziran 1992 de kaleme alınan “Brain Power” (Beyin Gücü) makalesi ile gündeme geldi ve uzun süre tartışıldı. 1994 yılında ise Stewart “Entellektüel Sermaye” isimli makalesini yayımlayarak, bu konudaki çalışmalarına devam etti (Sullivan, 2000). Entellektüel sermayenin bilançoda gösterimi Şekil 2.3’ deki gibidir.



Şekil 2.3. Entellektüel sermayenin bilançoda gösterimi

**Kaynak:**Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at skandia. *Long Range Planning*, 30(3), 366-367.

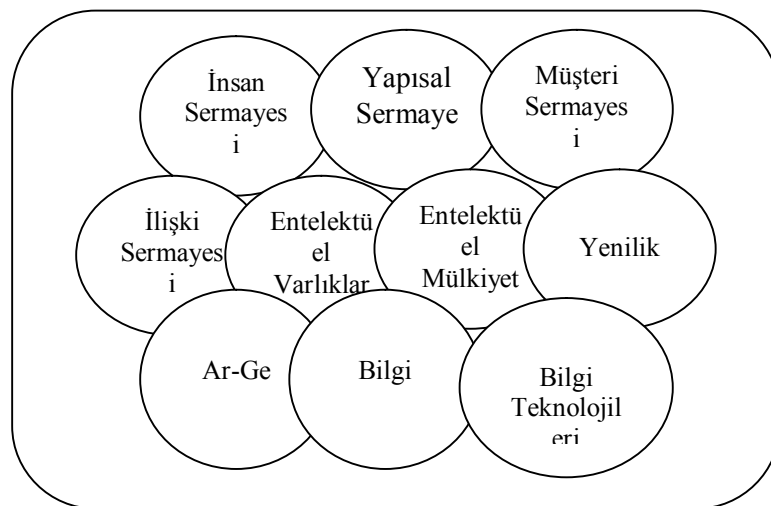
Bu güne kadar yapılan çalışmalar ve araştırmalar sonucunda entellektüel sermayeyle ilgili yeni kavramlar, modeller, yaklaşımlar ortaya çıkmıştır. Bunlar arasında henüz tam bir uyum olmadığı görüşü birçok araştırmacı ve akademisyen tarafından kabul görmektedir. Bununla birlikte entellektüel sermaye konusunda ileri sürülen bazı kavramlar yanlış anlaşılakta, kavramların aynı oldukları veya aralarında benzerlik hatta bazen özdeşlik bulunduğu kanaati fark edilmektedir. Örneğin, entellektüel sermaye ve entellektüel varlık kavramları farklı olmalarına rağmen aynı anlamı taşıdıkları kanaati en yaygın yanlış anlaşılmalardan biridir (Akmeşe, 2006). Yine

yeni bilginin karar verme kalitesini yükseltmesine rağmen, bazı problemleri de beraberinde getirmektedir. Önceleri darboğaz oluşturan bilgi eksikliği aşılmış, ancak yeterli bilgi olduğunda bununla ne yapılacağına karar verilememesi, yeni bir darboğaz olarak ortaya çıkmaktadır. Bilgiyi elde etmek ve kullanmak önemli olmakla beraber, bilginin nasıl ve ne şekilde kullanılacağı da çok daha önemlidir. Bu nedenle entellektüel sermaye ve bu sermaye ile ilgili kavram, ilke ve yöntemleri yerli yerinde bilmek ve kullanmak gerekmektedir.

### 2.2.3. Entellektüel Sermaye Kavramının Tanımlanmasında Karşılaşılan

#### Güçlükler

Günümüzde, entellektüel sermaye ve entellektüel sermaye bileşenleri hukuk, danışmanlık, yazılım, iletişim ve bilişim firmaları basta olmak üzere bir çok bilgi firmasının yapısı içerisinde önemli yer tutmaktadır. Ancak, bu firmaların çalışanlarına entellektüel sermayenin ne olduğu hakkında bir soru yöneltildiğinde, alınan cevaplar oldukça çeşitli ve karmaşık olmaktadır. Entellektüel sermayenin tek bir tanımlama altında toplanabilmesi ve bu tanımlamanın kapsamlı olabilmesi için gerekli olan bütün koşulların sağlanması oldukça zordur. Tanımlamaların bir çoğunda yer alan ve aynı ada sahip kavramların, birbirinden bağımsız olarak ele alınmaları durumunda farklı anlamlar ifade ettikleri görülmektedir.



Şekil 2.4. Entellektüel sermayenin bileşenleri

**Kaynak:** Sullivan, P.H. (2002). Value-Driven Intellectual Capital: How to Convert Intangible Corporate Assets into Market Value. *John Wiley & Sons, Inc.*, New York, p.5.

Örneğin; insan sermayesi, müşteri sermayesi, ilişkisel sermaye, organizasyonel sermaye, yapısal sermaye ve süreç sermayesi gibi entellektüel sermaye unsurları, tanımlamalarda sıklıkla ve farklı anlamlarda kullanılmaktadır. Yukarıda belirtilen entellektüel sermaye unsurları oldukça karmaşık ve birbirlerinden farklıymış gibi görünseler de, bu unsurların tamamı entellektüel sermaye kümesi içerisinde yer almaktadır (Ercan, Öztürk ve Demirgüneş, 2003). Entellektüel sermayeyi oluşturan bileşenleri (unsurları) Şekil 2.4.' te görmek mümkündür.

Literatürde entellektüel sermaye unsurları farklı şekillerde tanımlandığı görülmektedir. Entellektüel sermaye unsurlarına yönelik bu tanımlamaların birbirinden farklı olması, tanımlamayı yapan yazarların eğilim ve yönelimlerinin bir neticesi olarak ortaya çıkmakta ve her bir tanımlama diğerlerinden bağımsız olarak, yazarın entellektüel sermaye ve onun unsurlarına yönelik bakış açısını yansıtmaktadır. Entellektüel sermaye unsurlarına yönelik bakış açılarıyla ilgili yazarları, ilgilerine göre aşağıdaki şekilde sınıflandırmak mümkündür (Sullivan, 2002 akt. Ercan ve diğerleri, 2003).

**Bilgi ve Eğitim:** Bu konulara ilgi duyan yazarlar, öncelikle entellektüel sermayenin insan sermayesi unsuruna odaklanmaktadır. Eğilimleri yeni veya daha fazla bilginin elde edilmesi ve bu bilgilerin kullanıma hazır hale getirilmesidir. Bilginin elde edilmesi ve kullanımında yaratıcılık ön plana çıkmaktadır.

**Bilgi Yönetimi:** Bilgi yönetimi ile ilgilenen yazarlar, bu kavramı bilgisayar destekli bilgi sistemleri yönetimi ile eş anlamlı olarak algılanmakta; veri enformasyon ve bilginin tanımlanması, elde edilmesi, kullanım alanlarının yaygınlaştırılması ve etkin biçimde yönetilmesi konularıyla ilgilenmektedirler.

**Yenilik Yönetimi:** Genellikle araştırma- geliştirme yönetimi ile ilgili olan bu kavram; yeni fikir ve düşüncelerin yeterlik ve etkinlik derecelerinin artırılması ve değer yaratılması konularına odaklanmaktadır.

**Sermaye Piyasaları:** Sermaye piyasaları ile ilgilenen yazarlar, entellektüel sermayeyi işletmenin bir varlığı olarak görmektedirler. Bu yazarların asıl amacı,

işletmenin entellektüel sermayesini artırmak, entellektüel sermayenin değerlemesini yapmak, mali tablolar üzerindeki etkilerini tespit etmek, bu çerçevede mevcut ve potansiyel yatırımcıları etkilemektir.

**Hissedarlar:** Hissedarlar, entellektüel sermayeyi işletme varlığı olarak ele almakta, entellektüel sermayenin tutarı ve bu sermayenin etkin olarak kullanımı konularını ön plana çıkarmaktadırlar.

**Yöneticiler:** Bunlar işletmenin entellektüel sermayesinin yöneten bireylerdir. Yöneticilerin amacı, entellektüel sermayenin nakit akımı yaratma gücünü artırmaktır. Entellektüel sermaye ile ilgilenen yöneticiler, işletmenin gelecekte yaratacağı nakit akımlarına, ekonomik kârlılığa ve sürdürülebilir rekabet avantajlarının yaratılmasıyla ilgilenmektedirler.

Benzer biçimde, araştırma-geliştirme, yenilik, bilgi teknolojileri ve ilişki sermayesi gibi unsurlarla ilgilenen bireyler, entellektüel sermayeyi kendi bakış açlarına göre değerlendirmekte, entellektüel sermaye ve unsurlarına yönelik tanımlamaların farklılık kazanmasına da yol açmaktadırlar. Buna bağlı olarak, entellektüel sermaye ve unsurlarına yönelik bireyin eğilim ve yönelimleri ön plana çıkararak, etkililiğini göstermektedir.

Kanada’ da 1999 yılında gerçekleştirilen III. Uluslar Arası Entellektüel Sermaye Konferansına 80 araştırmacı ve uzmanın tamamı, entellektüel sermaye içerisinde bulunan bir çok unsurun henüz bilinmediğini ve bilinen unsurlarında tam olarak bilinemediği ve açık ifadeler şeklinde tanımlanamadığını ileri sürmektedirler. Entellektüel sermayenin en önemli unsurlarından biri olan ve ilk olarak 1994 yılında Forbes Magazine’ de yayınlanan bir makalede açıklanmaya çalışılan entellektüel varlıkların bile kesin bir tanımı hâla yapılamamıştır. Bundan dolayı entellektüel sermayenin tam olarak tanımlanabilmesi için henüz erken olduğu düşünülmektedir (Seetharaman, Sooria and Saravan, 2002). Entellektüel sermayeyi tüm beklentilere cevap verebilecek şekilde tanımlamak oldukça güçtür. Karşılaşılan bütün bu güçlüklerle rağmen, entellektüel sermaye ve unsurlarına yönelik araştırma ve çalışmalar devam etmektedir. Buna bağlı olarak entellektüel sermaye ve unsurlarına yönelik tanımlama

gayretleri de devam etmektedir. Ayrıca, günümüzde bu konudaki bilgilerde azınmayacak derecede artmaktadır.

#### **2.2.4. Entellektüel Sermayenin Tanımı ve Önemi**

Günümüzde, özellikle hizmet sektöründeki işletmelere bakıldığında bilançolarındaki varlıkları ile piyasadaki değerleri arasında pozitif yönde, önemli bir fark görülmektedir. Bundan hareketle “entellektüel sermaye maddi olmayan varlıklardır” veya “entellektüel sermaye, işletmenin defter değeri ile piyasa değeri arasındaki farktır” gibi genel tanımlamalar yapılmıştır (Arıkboğa, 2003).

Genel olarak, “bütün ilişki ağlarının yönetimiyle elde edilen bilgi birikimi” (Argüden, 2005) olarak tanımlanan entellektüel sermaye kavramı, ilk önce John K. Galbraith tarafından kullanılmıştır. Ünlü ekonomist Galbraith 1969 yılında, entellektüel sermayenin yalnızca insan zekasından kaynaklanan bir unsur değil, bununla beraber, entellektüel faaliyetlerin bütünü olduğunu ileri sürmüştür (Pena, 2002).

Stewart (1991), bilgiyi temele alan makalesinde (Brainpower) entellektüel sermayeyi, “işletmeye piyasada rekabet avantajı sağlayan, işletme çalışanlarının bildiği her şeyin toplamı” olarak tanımlamıştır. Ancak, daha sonra 1997 de yazdığı “Entellektüel Sermaye: Örgütlerin Yeni Zenginliği” adlı kitabında ise “zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entellektüel malzeme” olarak tanımlamış ve entellektüel malzemenin de; bilgi, enformasyon, entellektüel mülkiyet ve tecrübe bileşenlerinden oluştuğunu ortaya koymuştur (Stewart, 1997). OECD adına yapılan bir çalışmada entellektüel sermaye, işletmenin maddi olmayan varlıklarının; yani, örgüt ve insan sermayesinin ekonomik değeri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamada örgütsel sermaye işletmenin yazılım sistemlerini, tedarik zincirlerini ve dağıtım kanallarını içine alırken; insan sermayesi tüm çalışanları kapsamaktadır (Nerdrum and Erikson, 2001). Buradan hareketle entellektüel sermaye, kara dönüştürülebilir bilgidir ve bu bilgi, işletmenin fikirlerinin, yeniliklerinin, teknolojilerinin, genel bilgilerinin, bilgisayar programlarının, dizaynlarının, veri kullanma yeteneklerinin, ilişkilerinin, süreçlerinin, yaratıcılıklarının ve yayınlarının bir bütünü olarak tanımlanabilir (Büyüközkan, 2002).

Bir başka tanıma göre entellektüel sermaye, bir işletmenin piyasa değeri ile varlıklarının tekrar yenileme değeri arasındaki farktır (Bontis, 1996). Bu uzmanlık, bilgi ve işletmenin örgütsel öğrenme yeteneği olarak normalde fiyata yansıtılmayan unsurlardır. Entellektüel sermaye, kazanca dönüştürülebilen bilgidir. Entellektüel sermaye, kurumu yenileştiren ve geliştiren güçtür. Entellektüel sermayenin arazi, fabrika, donanım, nakit gibi varlıkların tersine, maddi olmayan soyut bir niteliği bulunmaktadır. Bu soyut nitelik, örgütün en değerli varlığını oluşturmaktadır (Demirkol, 2006).

Brooking (1998) entellektüel sermayeyi farklı bir bakış açısıyla “işletmeye fonksiyonellik kazandıran ve birbirleri ile iç içe geçmiş durumda olan maddi olmayan varlıkların tanımlanmasında kullanılan kavram” olarak tanımlamaktadır. Ruth and Bukowitz (2001), bu bakış açısıyla bütün bilgi türlerini içine alan entellektüel sermayenin, işletmenin norm ve değerlerini, kültürünü, grup dinamiklerini, bireysel yetenek ve yeterlikleri, kullanılan yazılımları ve programları, süreç şemalarını da içine aldığı belirtmektedirler. Yine Brooking (1998) entellektüel sermayeyi, “işletmenin fonksiyonlarını sürdürmesine imkan sağlayan ve görünmeyen varlıkların bütünü, bir başka deyişle işletmenin sahip olduğu maddi olmayan varlıkların tümü” olarak ifade etmiştir. Brooking’ e göre işletme, maddi varlıklar ve entellektüel sermayeden meydana gelen bir bütün olup, işletmenin sahip olduğu entellektüel sermaye; alt yapı varlıkları, piyasa varlıkları, entellektüel mülkiyet varlıkları ve insan merkezli varlıklar olmak üzere dört grupta ele alınabilmektedir.

Profesyonel olarak ilk entellektüel sermaye yöneticisi olarak bilinen Edvinsson (1997) entellektüel sermayeyi, “bilançoda görünmeyen varlıkları başka bir biçimde ölçmeyi ölçen ve değere dönüştürebilen bilgi” olarak tanımlamıştır. Drucker’a göre (1995) entellektüel sermaye, “pazar içerisinde rekabet avantajı sağlayarak, işletmeye değer katan bir kaynak” olarak ifade edilmektedir. Başka bir ifadeyle entellektüel sermaye “örgüt, entellektüel topluluk veya ekonomik işletmeler gibi sosyal grupların sahip olduğu bilgiler ve bu grupların öğrenme yeteneklerinden meydana gelen” bir değer olarak tanımlanmaktadır.

Bilgi teknolojileri alanında çalışan Davenport ve Prusck ile insan kaynakları yönetimiyle ilgilenen Boudreau ve Ramstad entellektüel sermaye kavramını, yönetim faaliyetlerinin geneli ile ilişkilendirmektedirler. Bu bağlamda entellektüel sermaye, hem insan kaynakları yönetimi ve hem de bilgi teknolojileri konularını içine alan işlevsel bir kavram olarak önplana çıkmaktadır. Buna bağlı olarak ta insan kaynakları ile bilgi teknolojileri departmanlarının yönetimsel problemlerine ışık tutmaktadır. Bu bakış açısıyla entellektüel sermaye, işbirliği sonucu oluşan bir olgu değil, sadece işletmenin bu iki departmanının karşılıklı etkileşimi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur.

Bütün bu çalışmalara ve yapılan birçok tanıma rağmen henüz entellektüel sermaye için genel geçer bir tanım yapılamamıştır. 1999'da dünyanın birçok yerinden uzmanların bir araya geldiği Kanada'nın Hamilton şehrindeki 3.Uluslararası Entellektüel Sermaye Yönetimi Konferansı'nda katılımcılar, evrensel bir entellektüel sermaye tanımı için henüz çok erken olduğu konusunda görüş birliğine varmışlardır. Onlara göre, entellektüel sermayenin doğasının bir çok yönü hala bilinmemektedir ve açık bir şekilde ifadesi çok zor bir kavramdır (Şamiloglu, 2002).

Entellektüel sermaye son yıllarda büyük zenginlikler yaratan pek çok iş değerinin özünü oluşturmuş ve özellikle bilgi temelli şirketler entellektüel sermayeden önemli değerler elde etmişlerdir. Günümüz koşullarında entellektüel sermayesi olmayan veya zayıf olan şirketlerin başarılı olmaları oldukça güçtür. Artık en güçlü şirketler, en büyük maddi ve finansal varlıklara sahip şirketler değil, entellektüel sermayelerini güçlendirebilen ve bu sermayeyi en etkin şekilde yönetebilen ve kullanabilen şirketlerdir (Büyüközkan, 2002). Buna bağlı olarak, mal ve hizmet üretiminde entellektüel sermayenin önemi gittikçe artmaktadır. Guthrie'ye göre, entellektüel sermayenin önemini ortaya çıkaran noktalar şunlardır (Şamiloğlu, 2002):

- Enformasyon teknolojisindeki devrim ve enformasyon toplumu,
- Bilginin öneminin artması ve bilgi temelli ekonomi,
- İşgören aktiviteleri modellerindeki değişim ve bilgi ağı toplumu,
- Yaratıcılık ve yeniliğin rekabetin başlıca belirleyicisi olarak ortaya çıkmasıdır.

Görüldüğü gibi entellektüel sermaye statik bir varlıktan çok, işletmenin ihtiyaçlarına uygulandığında katma değer yaratan dinamik bir unsurdur. Bu, örgütün süreçlerini, teknolojilerini, patentlerini, çalışanlarının yeteneklerini, müşterileri, satıcıları ve işletmenin ilgi grupları hakkındaki bilgileri kapsar. Dosyalarda, veri tabanında veya kağıt üzerinde kalan bir veri veya bilgi değildir. Entellektüel sermaye, işletmenin işlevlerini nasıl dizayn etmesi ve faaliyetlerini sürdürebilmesi için neyi korumak zorunda olduğunu belirlemesi için gerekli, uygulamaya geçirilmiş fikirlerden oluşur. İşletmenin daha iyi işlev görmesi, onun performansını veya rekabet avantajını gösterir (Demirkol, 2006).

Entellektüel sermaye ile ilgili çalışmaların kuramsal olarak ulaştığı sonuçlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Roos ve Roos, 1997):

- Entellektüel sermaye, işletme bilançosundan tam olarak elde edilemeyen görünmeyen varlıkların toplamıdır.
- Entellektüel sermaye, işletmelerin rekabet üstünlüğünün kalıcılığının sağlanmasının temel kaynağıdır.
- İşletmenin, entellektüel sermayesinin yönetimi önemli bir yönetsel sorumluluktur.
- Entellektüel sermayedeki artış veya azalış entellektüel performans olarak adlandırılabilir ve ölçülebilir ve görünür hale getirilebilir.
- Entellektüel sermayeyi ölçmek ve görünür hale getirmek için sistematik bir yaklaşım, işletmelerin türüne, büyüklüğüne, yapısına, sahiplerine ve coğrafi yerleşimine bağlı olmaksızın artan bir şekilde değerli hale gelmektedir.

Entellektüel sermayenin günümüz ekonomisi için ne kadar önem taşıdığı şu örnekten kolayca anlaşılabilir: ABD’de şirketler, sadece entellektüel sermayenin bir göstergesi olan eğitim hizmetlerine yılda 66 milyar dolar harcamaktadır ve bu rakamın önümüzdeki beş yılda iki katın üstüne çıkacağı değerlendirilmektedir (Şamiloğlu, 2002). Doğal olarak işletmeler nitelikli insanlara ihtiyaç duymaktadır ve insanlar da yeteneklerini kullanabilmek için eğitime ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle bugün, eğitim kendi kendine büyük bir iş alanı oluşturmaktadır. Çünkü, entellektüel sermaye işletmeler için rekabet avantajının anahtar kaynağıdır. Sullivan bu rekabet avantajının



anahtar kaynağı olarak görülen entellektüel sermayeyi, kâra dönüştürülebilen bilgi olarak tanımlamakta ve bu bilgi, işletmenin fikirlerinin, yeniliklerinin, teknolojilerinin, genel bilgilerinin, bilgisayar programlarının, dizaynlarının, veri kullanma yeteneklerinin, ilişkilerinin, süreçlerinin, yaratıcılıklarının ve yayınlarının bir bütünü olarak ifade etmektedir (Şamiloğlu, 2002).

Eğitim örgütlerinin maddi varlıkları sınırlıdır. Arsa ve bina dışında, sıralar, yazı tahtaları, bilgisayarlar, fotokopi makinesi, ders araç-gereçleri gibi maddi varlıkların okulun değeri üzerinde fazla bir etkisi yoktur. Bir okulun asıl değeri sahip olduğu sosyal ve entellektüel sermayeden kaynaklanır. Maddi olmayan varlıklar olan okulun örgüt kültürü, okulun ismi, okulun geçmişteki başarıları, sınavlarda ve yarışmalarda elde ettiği dereceler, yönetici ve öğretmenleri, mezunlarının bir üst eğitim kurumuna veya bir işe yerleşmesi gibi entellektüel sermaye unsurları okulların gerçek değerlerini belirlemektedir. Son yıllarda bilgi ekonomisinde yaşanan patlama sonucu şirketler artık öğrenmenin hayati olduğunu anlamışlar ve böylece stratejik çabalarını somut varlıkların yönetiminden soyut, genelde gizli, entellektüel varlıklarının yönetilmesine doğru kaydırmışlardır.

Örgütlerde entellektüel sermayenin etkili yönetilmesi de büyük bir önem arz etmektedir. Entellektüel sermayenin yönetilmesinin temeli, bilginin (hammadde) işletme örgütü için değerli bir şeye (bilgi ürünü) dönüştürülmesini yönlendirmek oluşturmaktadır. İşletmelerde bireyin bilgi ve yeteneği, “dönüştürülmeden” ve “güçlendirilmeden” de ruhsal anlamda birey için bir değer yaratabilir; ancak, bu bilgi ve yetenek işe koşulmamış, gizli bir örgütsel kaynak olarak kalmış olur. Bireyin bilgisi kullanılmaya ve örgütsel değeri yaratmak için paylaşılmaya bir kez başladığı zaman, bu katma değer “ürün” artık entellektüel sermayenin bir parçası haline gelir (Lynn, 2000).

Entellektüel sermaye çok kapsamlı bir kavram olup, enformasyon, bilgi, bilim, kültür, inançlar, fikirler ve yenilikler içermesinden dolayı, tanımlanmasında ve ölçülmesinde önemli sorunlarla karşılaşmaktadır. Bu sorunların çözümünde takip edilecek en uygun yaklaşım, büyük ve bilinmeyen bir problemin küçük ve kolay

anlaşılabilir parçalara bölünmesi ve sonrasında da bu parçaların ayrı ayrı tanımlanması ve ölçülmesi; buradan hareketle de büyük ve bilinmeyen problemin tanımlanmasına gidilmesi şeklinde planlanan bir sürecin izlenmesidir. Bu açıklamadan da anlaşılacağı üzere, “tümünden gelim” ve “tümüne varım” yöntemlerinin birlikte kullanılması gerekmektedir. Bu nedenle yapılması gereken, entellektüel sermayeyi oluşturan unsurların tanımlanması ve bu unsurların sınıflandırılmasıdır.

### **2.2.5. Maddi Olmayan Varlık, Entellektüel Varlık ve Entellektüel Varlıkların Sınıflandırılması**

Entellektüel sermayenin tanımlanmasında olduğu gibi, maddi olmayan varlıkların tanımlanmasında da sorun yaşanmakta olup, kesin bir tanımlama yapılamamaktadır. Maddi olmayan varlıklar, belirli bir kimlik altında, yasal olarak transfer edilebilir özel bir sahiplik hakkına konu olabilirler. Bununla beraber, maddi olmayan bir varlığın değerinin tespit edilebilmesi için, o varlığın işletme açısından ölçülebilen ekonomik bir fayda sağlaması gerekmektedir (Caddy, 2000). Bu ekonomik fayda, maliyetlerin azalması veya satışlarda meydana gelen artış biçiminde gözlemlenebilir.

Maddi olmayan varlıklardan kaynaklanan faydalar ve değerler, işletmenin maddi varlıklarının kıymetini de artırmaktadır. Bundan hareketle bu varlıklardan birisinin diğerine kıyasla daha maddi veya daha somut olması gerekmektedir. Belirli amaçlar doğrultusunda bir araya getirilmiş ve eğitilmiş işgücü, insan sermayesi ile ilişkili maddi olmayan bir varlıktır. Çünkü bu işgücü işletmeye ekonomik açıdan fayda sağlamaktadır. Ancak, temel problem sağlanan ekonomik faydanın değerinin belirlenmesi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. İşletmenin belirli bir zaman dilimi içerisinde işgücünün değerini tespit edebilmesi, çoğu kez mümkün olmamaktadır. Bu nedenle işgücü, maddi olmayan bir varlık olarak değil, beşeri sermayenin bir parçası olan entellektüel bir varlık olarak ele alınmalıdır (Demirgüneş, 2004).

Entellektüel varlık ile maddi olmayan varlık kavramlarının farkı, işletme varlığının piyasa değerinin belirlenmesi esnasında ortaya çıkmaktadır. Varlık çoğu kez,

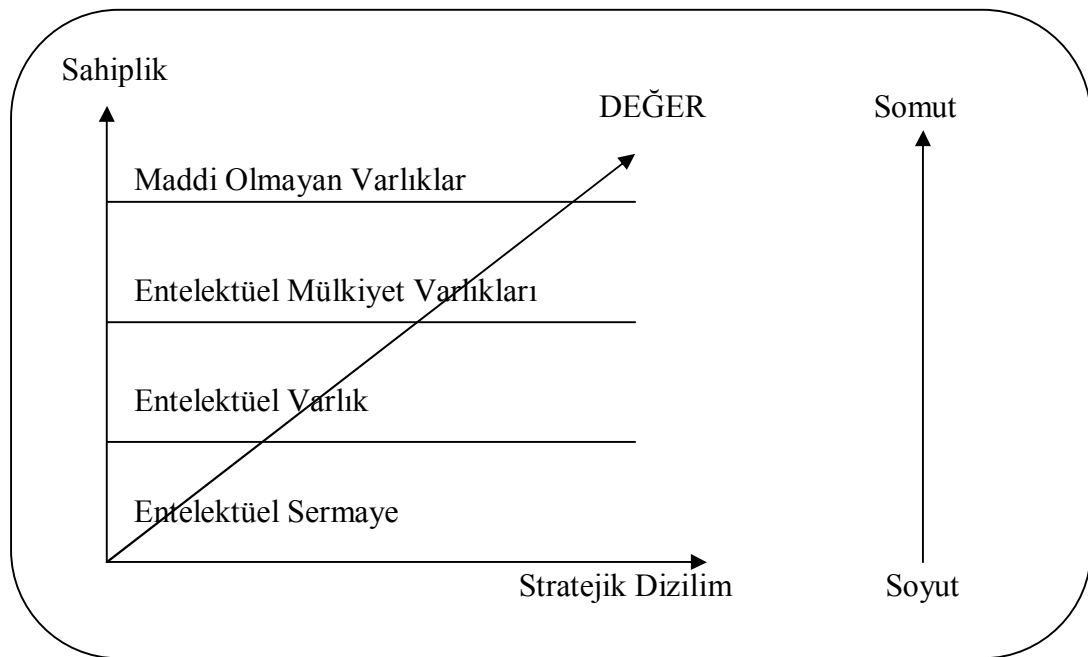
ilk aşamada entellektüel varlık olarak ortaya çıkmakta, daha sora maddi olmayan varlığa dönüşmektedir. Örneğin bir hastalığını tedavi etmek amacıyla üretilmesi düşünülen bir ilaç, geliştirilme aşamasında iken işletme açısından entellektüel bir varlık, üretimi tamamlanıp piyasaya sürüldükten sonra ise, ölçülebilen bir ekonomik fayda sağladığı için, maddi olmayan bir varlık olmaktadır (Caddy, 2000). Bu anlatımdan anlaşılacağı üzere, maddi olmayan varlıklar, entellektüel varlıklardan daha somut varlıkları ifade etmektedirler.

Entellektüel varlık, işletmenin üzerinde sahiplik hakkı iddia edebileceği, kısmen maddi bir kimlik kazandırılmış ya da fiziksel anlamda tanımlanmış işletmeye özgü bilgidir. Entellektüel varlıklar, işletmenin ticarileştirebileceği yeniliklerin kaynağını oluşturabilmekte ve yasal olarak korunma altına alınabilmektedirler. (Brooking, 1998).

Entellektüel varlıklar, entellektüel sermayenin bir alt kümesini meydana getirirler ve entellektüel sermayeden iki şekilde ayrılırlar. Birincisi, entellektüel varlıklar onu oluşturan kişilerden başka kişilerce de kullanılabilen, kimliği belirlenmiş, bir araya getirilmiş ve genellikle de organizasyonel bilgi ile ilişkilendirilmiş bilgileri, kapsamaktadırlar. Yazılımlar, iş süreçleri, müşterilerle ya da tedarik kaynakları ile yapılan anlaşmalar, veri tabanları, raporlar ya da sunumlar bu bağlamda örnek olarak gösterilebilir. Entellektüel varlıklar genellikle açık bilgiler olarak değerlendirilirler. Çünkü, bu varlıklar bir araya getirilmemiş bireysel bilgi seklinden, yazılı, elektronik ya da işlemsel bir süreç çerçevesinde daha somut bir varlığa dönüştürülebilirler (Ercan ve diğerleri, 2003). İkincisi ise, entellektüel varlıklara ilişkin olarak, işletmenin bu varlıklar veya bu varlıkları oluşturan kişiler üzerinde zilyetlik hakkı olmasa da, bunlar işletmenin varlıkları olarak değerlendirilir (Williams and Bukowitz, 2001 akt. Ercan ve diğerleri, 2003)

Burada üzerinde durulması gereken en önemli nokta, entellektüel varlıklar ile entellektüel mülkiyet varlıklarının da birbirinden farklı olmasıdır. Entellektüel mülkiyet varlıkları, entellektüel varlıkların alt grubunu oluşturan ticari sır, ticari marka, patent ve telif hakkı gibi değişik sahiplik şekilleri altında yasal çerçevede koruma altına alınmış varlıklardır. Bu sahiplik biçimleri işletmeye değer oluşturmada kullanabileceği özel kanuni haklar sağlamaktadır. İşletmelerde, entellektüel sermaye bütünü içerisinde soyut

varlıklardan somut varlıklara doğru ilerledikçe, sahiplik ve bu durumdan kaynaklanan faydalar daha kolay anlaşılır hale gelmektedir. Entellektüel mülkiyet varlıkları, entellektüel varlıklara göre daha somut, maddi olmayan varlıklara göre ise daha soyut varlıklardır. Entellektüel sermaye ise en soyut durumdadır (Ruth and Bukowitz, 2001). Bu durum Şekil 2.5’ te görülmektedir.



Şekil 2.5. Entellektüel sermaye, entellektüel varlık, entellektüel mülkiyet varlıkları ve maddi olmayan varlıkların sahiplik dereceleri ve stratejik dizimleri

**Kaynak:** Ruth, L.W. and Bukowitz, W.R. (2001). The Yin and Yang of Intellectual Capital Management: The Impact of Ownership on Realizing Value from Intellectual Capital. *Journal of Intellectual Capital*. 2(2), 98’ den uyarlanmıştır.

### 2.2.6. Entellektüel Varlıkların Sınıflandırılması

Entellektüel varlıklar; pazar varlıkları, entellektüel mülkiyet varlıkları, insan merkezli varlıklar ve altyapı varlıkları olmak üzere dört kategoride incelenebilmektedir (Brooking, 1998).

### **2.2.6.1. Pazar Varlıkları**

Pazar varlıkları, işletmenin etkileşimde bulunduğu pazarda yer alan işletmeler ve müşteriler ile kurmuş olduğu, kendisine fayda sağlayan ilişkiler sonucu ortaya çıkan varlıklardır. Bu varlıklar, işletmenin sahip olduğu markalar, toplum üzerinde bıraktığı olumlu etki, müşteri bağlılığı, ürün ve hizmetlerini pazarlamada kullandığı dağıtım kanalları, tekrarlanan iş ilişkileri, teslim edilmemiş siparişler, lisans anlaşmaları ve isim hakkı (franchasing) sözleşmeleri gibi işletmeye rekabet avantajları sağlayan ticari anlaşmalardır (Ercan ve diğerleri, 2003).

Entellektüel varlıklar içerisinde yer alan pazar varlıklarının önemi, işletmeye faaliyet gösterdiği sektörlerde rekabet avantajı sağlamasından kaynaklanmaktadır. Müşteriler açısından işletmenin ürünlerinin diğer ürünlerden ayırt edilmesinde belirgin bir rol oynayan markalar, pazar varlıkları içerisinde en önemli unsurlardır. İşletmenin toplum üzerinde bıraktığı etki ve müşteri bağlılığı, işletme ile hedef kitle arasındaki ilişkilerin devamlılığının sağlanmasında önemli bir yere sahip olan pazar varlıklarıdır. Lisans ve isim hakkı sözleşmeleri, dağıtım kanalları ve ticari işbirliği anlaşmaları da pazar varlıkları içerisinde yer alan ve işletmeye rekabet imkanı kazandıran diğer varlıklardır.

Eğitim işletmeleri olarak görülebilen okullarda entellektüel varlıklar, ticari işletmelerdeki kadar somut olarak görülmesi de, markalaşma, toplum üzerinde bırakılan etki, okul-toplum, okul-veli ilişkileri ve okula bağlılık, okulun isim hakkı (franchasing) gibi unsurlar, okul işletmesini diğer okullardan ayıran ve rekabet üstünlüğü sağlayan pazar varlıkları olarak değerlendirilebilir.

### **2.2.6.2. Entellektüel Mülkiyet Varlıkları**

İnsan zekasının ürünü olarak ortaya çıkan entellektüel mülkiyet varlıkları, işletmelerin sermaye yapısı içerisinde genellikle telif hakları, patentler, ticari markalar, ticari sırlar, know-how (teknik bilgi) ve yeni teknolojileri içine almaktadır. Bunlar, yasal olarak ta koruma altına alınmış varlıklardır (Ruth and Bukowitz, 2001).

Patent, patent hakkı alınan ürün veya buluş üzerinde, belli bir süre(17-20 yıl arası) sahiplik hakkı sağlayan, ürünlere yön veren buluşları veya bu ürünleri meydana getiren parçaları, kanuni olarak koruma altına alan bir varlıktır. Patent almanın amacı, ar-ge faaliyetleriyle elde edilen yenilikleri ve buluşları koruma altına almaktır. Patentlerin küresel bazda korunabilmesi için, ürüne yönelik patent hakkı, patent sahibinin faaliyetlerini sürdürdüğü ülkelerin tamamında ayı ayrı alınmalıdır.

Telif hakkı eserin veya yazının konusundan çok, bu eserin veya yazının ifade şeklini, yani biçimini korumaktadır. Başka bireylerin bu eseri veya yazıyı kullanmasını engellemekte yetersiz kalmaktadır. Örneğin, bir makinenin tanımı telif hakkı olarak alınabilir, ancak, bu hak yalnızca tanımın kopyalanmasını veya çoğaltılmasını engelleyeceğinden, başka bireylerin kendi tanımlarını yapmalarını veya makineyi kullanmalarını engellemeyecektir. Bundan dolayı telif hakkının koruma gücü, patent hakkına göre daha sınırlı olmaktadır (Ercan ve diğerleri, 2003).

Ticari marka, isimleri benzer olan markaların, müşteri algılamalarında karışıklığa yol açabilecek biçimde kullanılmasını engelleyen bir entellektüel mülkiyet varlığı olmasına rağmen, aynı ürünlerin farklı bir marka adı altında satılmasını önleyememektedir. Ticari sır çerçevesinde sağlanan koruma ise, kamuoyu tarafından bilinmeyen bilgi ve yöntemleri içine almakta ve patentlerde olduğu gibi belirli şartlara bağlı olmamaktadır. Bu bağlamda herkesin bildiği en çarpıcı örnek, Coca-Cola' nın 100 yıllık geçmişi boyunca efsaneleşen sırrıdır. Ancak, ticari sır kanunu, ticari sırrın sahibinin haklarını, aynı bilgiyi bağımsız bir şekilde elde etmeyi başaran başka bir gruptan koruyamaz. Bu nedenle, sırrın deşifre ihtimalinin bulunması sebebiyle, bir çok iş yöntemi ticari sır kapsamında korunamamaktadır. Buna bağlı olarak ta yaygın olarak kullanılmayan bir varlıktır (Brooking, 1998; Ruth ve Bukowitz, 2001).

Yeni teknoloji ve know-how (teknik bilgi), küresel ekonomide adında sıkça söz edilen iki kavram olmaktadır. Ancak, yeni teknoloji ve know-how ile elde edilen buluşlar, çoğu zaman korunamamaktadırlar. Yeni buluşlarla ilgili çalışmaları, teknoloji

transferi yoluyla başka ülkelerde uygulayabilmekte, geliştirilebilmekte; bazen de farklı biçimde elde edilebilmektedirler (Demirkol, 2006).

İşletmeler açısından entellektüel mülkiyet varlıklarının değerini tespit etmek, oldukça önemli bir konudur. Bununla beraber, işletmelerin büyük çoğunluğunda entellektüel mülkiyet bölümü yalnızca koruma amaçlı bir işlev görmekte olup, bu durum entellektüel mülkiyet varlıklarının fonksiyonel olarak kullanımını engellemektedir. Önemli olan entellektüel mülkiyet varlıklarına sahip olmak değil, bu varlıkların sahip olduğu potansiyeli değerlendirmek ve değere dönüştürmektir. Dolayısıyla, entellektüel mülkiyet varlıklarını, sadece yasal koruma sağlamanın ötesinde, işletmeye değer yaratma unsurları olarak da ele almak gerekmektedir (Demirgüneş, 2004).

Bu bağlamda okulları hizmet üreten bir işletme olarak değerlendirdiğimiz de, entellektüel mülkiyet varlıklarını, devlet okullarında mevcut olmakla beraber, daha çok özel okullarda görmek mümkündür. İsim hakkı, patent hakkı, telif hakkı, ticari marka ve ticari sırlar, eğitim kurumlarının da entellektüel mülkiyet varlıklarını oluşturmaktadır. Bunun farkında olan yöneticilerin, bu varlıkları yasal korunmadan çok, bir ekonomik değere dönüştürebilmeleri gerekmektedir.

### **2.2.6.3. İnsan Merkezli Varlıklar**

Sanayi ve üretimde teknolojik gelişmelere bağlı olarak makine kullanımının artmış olması, insan gücüne duyulan ihtiyacın azalmasına sebep olmaktadır. Bu durum her ne kadar istihdamı azaltsa da, insan merkezli varlıklara duyulan ihtiyacı azaltmamaktadır. Bu bağlamda, bilgi ekonomisinde işgücü, işletmenin amaçlarını tam olarak anlayan ve bu amaçlara ulaşılması için yapılması gerekenlerin bilincinde olan çalışanlardan meydana gelen bir yapılanmaya yönelmektedir. İşletme kültürü de bu değişimden oldukça etkilenmekte olup, otoriter yaklaşımlardan katılımcı yaklaşımlara yönelmektedirler. Hiyerarşik, resmi ve yetkilerin üst kademe yöneticilerinde toplandığı bir örgütlenme yapısında olan bu işletmeler, değişim ve gelişimin etkisiyle

paylaşıcılığa açık, yetki göçerimini destekleyen ve çalışanların bireysel katkılarını ön plana çıkaran bir yeniden yapılanma süreci içerisine girmektedirler.

İnsan merkezli varlıklar, işletme çalışanlarının sahip oldukları kolektif deneyim, problem çözme kapasitesi, yaratıcılık, liderlik ile girişimsel ve yönetsel yeteneklerden meydana gelmektedir. Ayrıca çalışanların sahip oldukları mesleki nitelikler, aldıkları temel eğitim, yaptıkları iş hakkındaki bilgileri, kabiliyetleri, yeterlikleri, mesleki değerlendirme ve psikometri çalışmaları da insan merkezli varlıklar altında incelenmektedir (Brooking, 1998).

Bütün örgütler gibi işletmeler de insan ögesi olmaksızın işletilemeyeceğinden, insan merkezli varlıklar, entellektüel varlıklar içerisinde üzerinde en fazla durulması gereken varlıklardır. Ayrıca insan merkezli varlıkların, pazar varlıklarından, entellektüel mülkiyet varlıklarından veya yapısal varlıklardan farklı olarak, işletme tarafından sahiplenilememeleri, bu varlıkların önemini daha da artırmaktadır. Bununla beraber, işletmeler tarafından entellektüel sermaye bileşenleri arasında en az önem verilen unsur, insan merkezli varlıklar olmaktadır (Ercan ve diğerleri, 2003).

#### **2.2.6.4. Altyapı Varlıkları**

Altyapı varlıkları, işletmenin yaşamını ve faaliyetlerini sürdürmesine imkan sağlayan teknolojiler, yöntemler ve süreçlerdir. İşletme kültürü, yönetim felsefesi, yönetim süreçleri, risk tahmin yöntemleri, satış gücü yönetiminde kullanılan metotları, işletmenin finansal yapısını, finansal ilişkilerini, pazar ve müşterilerle ilgili veri tabanlarını, e-mail ve telekonferans gibi iletişim sistemleri, altyapı varlıklarını oluşturmaktadır. Ayrıca bu varlıklar, işletmenin iskeletini oluşturarak, çalışanların belirli bir düzen içerisinde çalışmasına, birbirleri ile iletişim kurmalarına imkan sağlamakta ve çalışanlar ile iş süreçleri arasında iletişimi sağlamaktadırlar. Altyapı varlıkları, esasında, çalışma veya işlerlik sistemleri olarak da adlandırılabilir yapıyı oluşturan varlıklardır. Bununla beraber, işletmenin altyapısını oluşturan bu varlıkların maddi değerlerinden çok daha önemli olan, işletme sistemindeki kullanım potansiyelleridir (Brooking, 1998).



Altyapı varlıklarının önemi işletmeye düzen, islerlik ve kalite ortamı sağlamalarından kaynaklanmaktadır. Ayrıca, bu varlıklar işletme çalışanlarının belirli bir düzen içerisinde çalışmasına ve birbirleri ile iletişim kurmalarına olanak sağlamaktadır. Altyapı varlıklarının değerinin ve öneminin çalışanlara anlatılması ve çalışanların bunları kavramaları ve kendilerine verilen görevleri altyapı varlıklarının yardımı ile yerine getirmelerinden dolayı, bu varlıklar işletme açısından hayati derecede öneme sahip olmaktadır.

Tablo 2.4.  
*Brooking' e Göre Entellektüel Varlıklar*

ENTELLEKTÜEL VARLIKLAR			
Pazar Varlıkları	Entellektüel Mülkiyet Varlıkları	İnsan Merkezli Varlıklar	Altyapı Varlıkları
Markalar	Patentler	Girişimcilik	Yönetim felsefesi
Müşteriler	Telif hakları	Yaratıcılık	Örgüt kültürü
Siparişler	Ticari sırlar	Kollektif uzmanlık	İletişim sistemi
Dağıtım kanalları	Know-how	Problem çözme yeteneği	Üretim yönetimi
Lisanslar	Yetenekler		Piyasa bilgileri
Franchising	Beceriler		Risk belirleme yöntemi

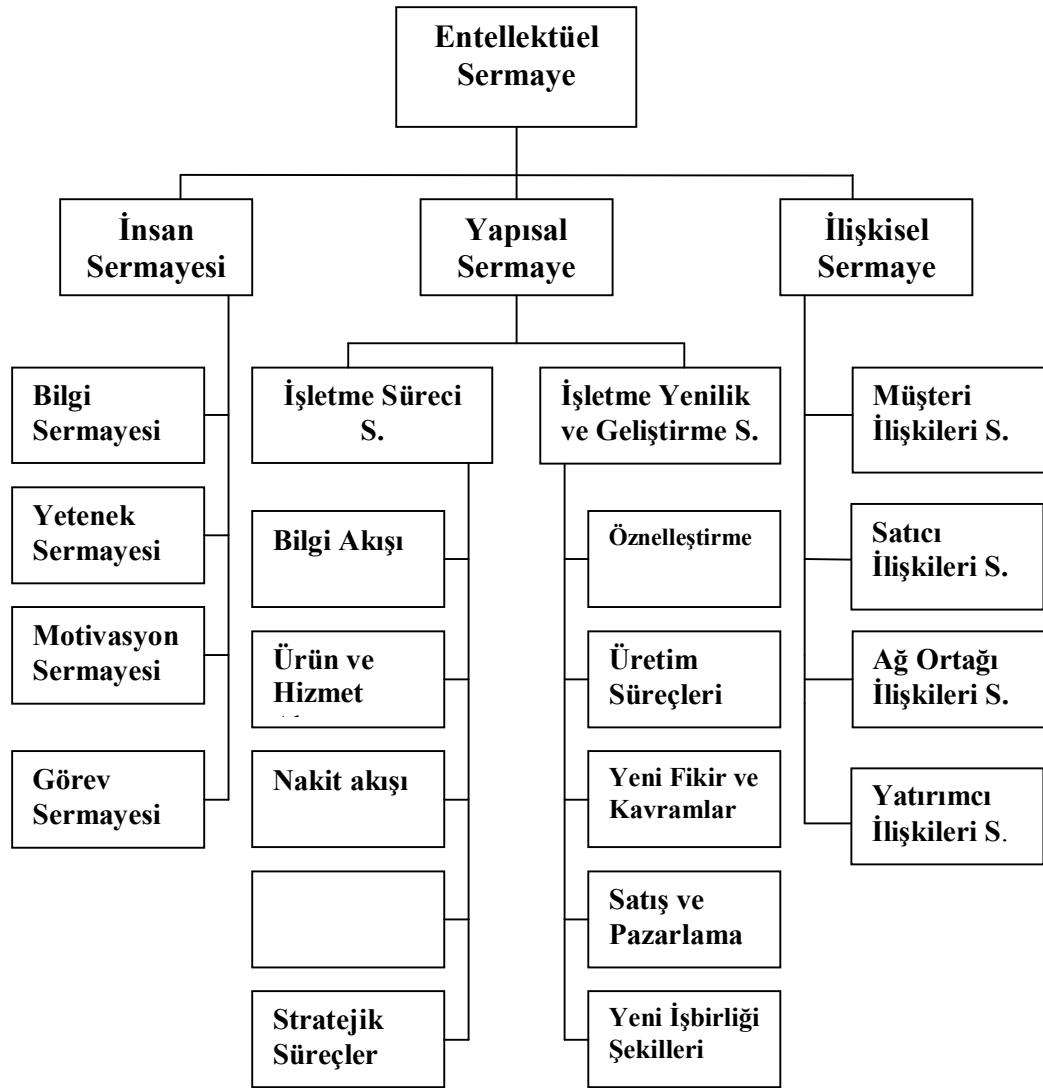
Ancak, bu varlıklar belirli kalıplar içerisinde ele alınmamalı, aksine piyasa ve işletme içerisinde yapılması gereken değişikliklere sürekli olarak adapte edilmelidirler. Sahip oldukları altyapı varlıklarını sürekli olarak gözden geçirip yenileyemeyen işletmeler, piyasada başarısız olmaya mahkumdurlar (Demirkol, 2006; Ercan ve diğerleri, 2003). Entellektüel mülkiyet varlıklarını, Tablo 2.4. deki gibi şemalaştırılabilir.

Kısaca özetlemek gerekirse Brooking, bir işletmenin entellektüel sermayesini oluşturan entellektüel varlıkları, pazar varlıkları, insan merkezli varlıklar, entellektüel mülkiyet varlıkları ve altyapı varlıkları olarak dört gruba ayırmıştır (Brooking, 1998). Pazar varlıkları; markalar, müşteriler, siparişler, dağıtım kanalları, lisanslar ve franchasing'i içine alır. Entellektüel mülkiyet varlıkları; know – how, ticari sırlar, telif hakları, patentleri kapsar. İnsan merkezli varlıklar; kolektif uzmanlık, problem çözme yeteneği, yaratıcılık, girişimcilik, yetenekler ve becerileri içine alır. Altyapı varlıkları; yönetim felsefesini, örgüt kültürünü, üretim yönetimini, piyasa bilgilerini, iletişim sistemini kapsamaktadır.

### **2.2.7. Entellektüel Sermayenin Unsurları**

Entellektüel sermayeyi meydana getiren unsurlar, insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişki sermayesi, müşteri sermayesi, rekabetçi sermaye, tedarik kaynağı sermayesi, topluluk sermayesi, mevzuat sermayesi ve anlaşma sermayesi gibi çok farklı şekillerde ele alınabilmektedir. Bu çeşitliliğin temel nedeni, entellektüel sermayenin tanımlanmasında olduğu gibi, sınıflandırmayı yapan bireylerin bakış açılarının ve yönelimlerinin farklılıklar göstermesidir (Demirkol, 2006). Bir diğeri ise, gelişen ve kendini yenileyen bilgi ekonomisinde sürekli olarak, yeni iş alanlarının ortaya çıkması ve bu alanlara bağlı olarak yeni talep ve beklentilerin oluşmasıdır (Demirgüneş, 2004).

Entellektüel sermayenin ayrıntılı bileşenlerini (unsurlarını) gösteren şeme Şekil 2.6' da, ayrıntılı olarak verilmiştir.



Şekil 2.6. Entellektüel sermayenin ayrıntılı bileşenleri

**Kaynak:** Ross and Ross. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*. 30 (3) 413-26, p.416.

Bir başka açıdan entellektüel sermayenin unsurları ve ayrıntılı bileşenleri Marr (2008) tarafından şöyle ortaya konulmuştur (Tablo 2.5).

Tablo 2.5.

*Marr (2008) ' a Göre Entellektüel Sermayenin Bileşenleri*

ENTELLEKTÜEL SERMAYE		
İNSAN SERMAYESİ	YAPISAL SERMAYE	İLİŞKİSEL SERMAYE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilgi ve yetenek</li> <li>• Eğitim</li> <li>• Deneyim</li> <li>• Yeterlilikler</li> <li>• İş kalitesi</li> <li>• İşgören ilişkileri</li> <li>• Duygusal zeka</li> <li>• Girişimcilik ruhu</li> <li>• Esneklik</li> <li>• İşgören sadakati</li> <li>• İşgören memnuniyeti</li> <li>• Yaratıcılık</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Örgüt kültürü</li> <li>• Örgüt değerleri</li> <li>• Sosyal sermaye</li> <li>• Yönetim felsefesi</li> <li>• Yönetim süreçleri</li> <li>• İş süreçleri</li> <li>• Resmi süreçler</li> <li>• Entellektüel mülkiyet</li> <li>• Marka</li> <li>• Veri ve enformasyon</li> <li>• Kodlanmış bilgi</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formal ilişkiler</li> <li>• Sosyal ağlar</li> <li>• Ortaklıklar</li> <li>• İnfomal ilişkiler</li> <li>• İşbirlikleri</li> <li>• Marka imajı</li> <li>• Güven</li> <li>• İşletme saygınlığı</li> <li>• Müşteri sadakati</li> <li>• Müşteri ilişkileri</li> <li>• Lisans anlaşmaları</li> <li>• Dağıtım</li> </ul>

**Kaynak:** Marr, B. (2008). Impacting future value: how to manage your intellectual capital. *Management Accounting Guideline*, The Society Management Accountants of Canada, The American Institute of Certified Public Accountants and The Chartered Institute of Management Accountants.

### 2.2.7.1. İnsan Sermayesi

Bütün teknolojik gelişmelere rağmen, işletmelerde insan ögesinin değeri gittikçe artmakta ve işletmelerin en önemli sermayesi haline gelmektedir. İşletmenin başarısı maddi kaynaklarının yanı sıra insan ögesinin de değerini anlayıp, etkin olarak işe koşabilmesine bağlıdır. Eğitim işletmelerinde maddi kaynaklardan daha çok insan unsuru önplana çıkmakta ve insan kaynaklarının verimli kullanılması, o örgütü başarıya götürebilmektedir.

Entellektüel sermaye bileşenleri içerisinde tanımlanması en zor sermaye türü olan insan sermayesi, işletmenin çalışanlarının sahip oldukları kolektif bilgilerin, kabiliyetlerin ve deneyimlerinin değeri olup, örgütsel yenilik ve yenilenme sürecinin temel kaynağını oluşturmaktadır (Agor, 1997). Edwinsson entellektüel sermayeyi bir ağaca benzetirken, insan sermayesini de ağacın gelişmesini sağlayan öz su olduğunu

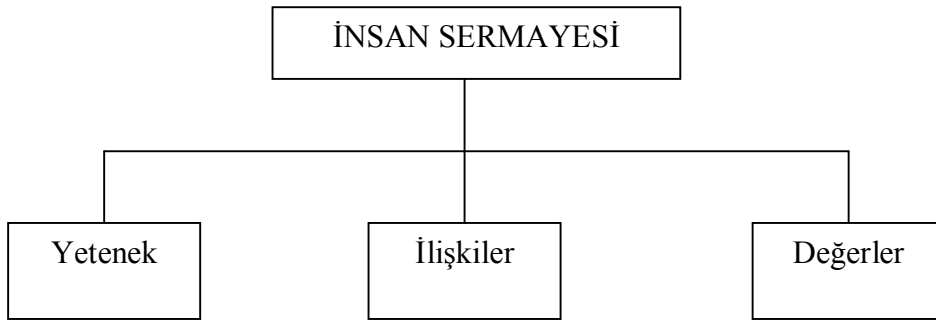
ifade etmektedir. Saint-Onge (1998) insan sermayesini, “müşterilere çözümler üretmek için çalışanların ihtiyaç duyduğu yeteneklerdir” biçiminde tanımlamaktadır. Başka bir tanımlamayla insan sermayesi, işletmenin sorunlarını çözmek için, sahip olduğu insan yetenekleri ya da işgörenlerin bilgilerini ve becerilerini işletme problemlerine uygulayabilme kabiliyetidir (Grantham, 1997). Bontis (1998) ise insan sermayesini, bireysel açıdan “bireyin kalıtsal özellikleri, eğitim durumu, deneyimleri, hayat ve işletme hakkındaki tutumlarının bileşiminden oluşur” şeklinde ifade ederken; işletme açısından “işgörenlerin bilgilerini kullanarak, en iyi olası çözümleri üretmede işletmenin kolektif yeteneğidir” şeklinde tanımlamaktadır. Kapsayıcı ve genel anlamda tanımlamak gerekirse insan sermayesi, müşterilerin ihtiyaçlarını karşılayacak çözümler üretebilme yeteneği, işgörenlerin kabiliyetleri ve fikir yapılarıdır (Bukowitz, 1998).

Yeniliklerin kaynağı ve stratejik yenilenmenin sebebi insan sermayesi olduğu için, son derece önemlidir ve işletmelerin limitsiz yenilenme potansiyelini ifade etmektedir. Stratejik yenilenme ve yenilik, laboratuvar ortamında oluşan beyin fırtınası, eski dosyaların atılması, süreçlerin yeniden yapılandırılması, bireysel yeteneklerin ve yeni liderlik özelliklerinin geliştirilmesi yoluyla oluşacaktır. İnsan sermayesinin özü, işletme üyelerinin zekaları toplamını ifade etmektedir (Bontis ve diğerleri, 2000). Akıllı işletmeler, küresel perspektifte stratejik öğrenme ve yenilikçi değer dönüşümü ile ifade edilirler. Bu dönüşüm, yapısal sermayenin desteğiyle artmaktadır. Entellektüel sermayenin temelini, işgörenlerin yeteneklerinin toplandığı bir havuz olarak görmek mümkündür. Ancak, birbirinden bağımsız, birbiri ile ilişki kurmayan, bilgi ve becerilerini paylaşmayan bireylerin bu kapasiteyi yaratabileceğini söylemek mümkün görünmemektedir (Arıkboğa, 2003).

Bir işletmenin yaratıcılık kaynağı, araştırma-geliştirmeden yüz yüze müşteri ilişkilerine kadar, insan sermayesidir. İnsan sermayesi, entellektüel sermayenin sadece bir bileşeni değil, aynı zamanda onun kapasite kaynağı, deposu ve sınırlayıcı faktörüdür. İnsan sermayesi yetersizliğinin, gelecek yüzyıldaki girişim gelişiminin en büyük sınırlayıcısı olacağı düşünülmektedir (Grantham, 1997). İşletmenin insan ögesi, zaman ve kabiliyetlerini fark yaratan yenilik faaliyetlerine yönelttiğinde insan sermayesi geliştirilmiş ve kullanılmış olmaktadır.

İnsan sermayesi, örgüt çalışanlarının sahip olduğu uzmanlık, yaratıcılık, sorun çözme kapasitesi, liderlik, girişimcilik, ve yönetme yeteneğinin toplamını içermektedir. Ayrıca, stres altında veya takım olarak verilen durumlarda birey olarak çalışanların nasıl performans gösterebileceğinin psikometrik verileri ve göstergelerini de içermektedir. İşletme çalışanları bireysel olarak işletme içinde sadece belirli bir işi yapan biri olarak değil, bununla beraber zaman içerisinde çok çeşitli işlere uyabilen dinamik bir unsur olarak ele alınmalıdır (Brooking, 1998).

İnsan sermayesi üzerine yapılan bazı çalışmalar, bu sermayenin bazı bileşenlerden oluştuğunu göstermektedir. Bu çalışmalar iki nokta üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bunlardan birincisi, kişisel yetenekleri kolektif yeteneklere dönüştürerek, insan sermayesinin değerini artırabilme yeteneği; diğeri ise, bireysel ve kolektif yeteneklerin işletmenin yapısal sermayesinin bir parçası haline getirebilmektir. Bu iki tür rafine etme işlemi, akıllı işletmelere ulaşmada ve işletme ve hissedar değeri yaratmada son derece önemlidir. İnsan sermayesinin bileşenleri Şekil 2.7' deki gibi semalaştırılabilir.



Şekil 2.7. İnsan sermayesinin bileşenleri

**Kaynak:** (1998). Human capital in transformation. *Intellectual Capital*

*Prototype Report*. p.6.' dan uyarlayan Arıkboğa, F.Ş. (2003).

*Entellektüel sermaye*. İstanbul: Derin Yayınları.

İnsan sermayesi Şekil 2.7' deki gibi üç temel parçaya ayrılabilir. Bunlar yetenek, ilişkiler ve değerlerdir.

**Yetenek:** İşletme için çalışanlardan kaynaklanan kapasite, faaliyet ve verimlilik anlamına gelmektedir. Bu bakımdan, insan sermayesinin bileşenlerinden ilki olan yeteneği üç grupta ele almak mümkündür. Bunlar profesyonel, sosyal ve ticari yetenekler olarak değerlendirilebilir (Arıkboğa, 2003). Profesyonel yetenek, işletmenin (okulun) işletme içi ve dışından elde ettiği yapısal sermayeden yararlanabilme yeteneğidir. Sosyal yetenek, okuldaki yaratıcı faaliyetlerde başkaları ile birlikte eşgüdümlü olarak çalışabilmeyi ifade eder. Ticari yetenek ise, değer yaratıcı faaliyetlerde işletme dışı ortaklar ve müşterilerle uyumlu çalışma yeteneğidir. Okul işletmesinin dış ortaklarını paydaş okullar ve üst yönetim oluştururken, müşterilerini ise öğrenciler, veliler, iş çevreleri, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum örgütleri, baskı grupları ve toplumun kendisi oluşturmaktadır.

**İlişkiler:** Örgütsel amaca ulaşmada kişiler arası ilişkiler büyük bir önem arz etmektedir. İnsan ilişkileri bir örgütteki insanları birleştirip ahenkleştirerek, çalışma durumuna sokmayı amaç edinen bir yönetim eylemidir. (Bursalıoğlu, 2000). Böylece, o insanların hem işbirliği ve verimi artar, hem de sosyolojik, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçları karşılanmış olur. İnsan ilişkileri kavram ve eylemi, üretici yararları ile örgüt yararlarını birleştirmeyi hedef tutar ve örgüt amaçlarının en verimli biçimde gerçekleşmesine katkıda bulunur. İnsan davranışının anlaşılmasında, temel ihtiyaçların bilinmesi gerekir. Bu ihtiyaçlar, örgüt amaçlarının gerçekleşmesine yardım edecek biçimde karşılanırsa, örgüt yararları ile çalışanların yararları bütünleşmiş olur.

Bilginin aksiyona dönüşmesi, kişisel çabaların yanında bilginin, birlikte çalışılan iş arkadaşlarıyla veya meslektaşlarla paylaşılması ile ortaya çıkabilir. Çalışanlar arasındaki karşılıklı iletişim öncelikli olarak onların buldukları grubun içinde kabul görmelerini ve daha iyi anlaşılmasını sağlar (Luthans, 1981).

Örgüt çalışanları arasındaki bilgi paylaşımı ve karşılıklı ilişkileri etkileyen pek çok öge bulunmaktadır. Alanda yapılan çalışmalarda çalışanlar arasında bilgi paylaşımında farklılık oluşturan son derece önemli dört durum tespit edilmiştir.

- Birincisi, yardımlaşmaya dayanan arkadaşça ilişkiler,
- İkincisi , denk düzeyde olanlar veya statü farkı olanlar arasındaki ilişkiler,
- Üçüncüsü, sosyal, duygusal ve informal ilişkiler ile formal ve göreve odaklanmış ilişkiler arasındaki farklar,
- Dördüncüsü, yüzeysel veya yoğun ilişkiler arasındaki farklardır (Middlebrook, 1980).

Bu dört farklılık yaratan durum, çalışanların duygusal ve informal ilişkilerle biçimsel ve iş ilişkilerini birbirinden ayırmaktadır.

Örgütlerde çalışanlar arasındaki ilişkileri etkileyen durumları meydana getiren pek çok farklı faktör bulunmaktadır. Çalışanların kendine özgü davranış kuralları, görelilik olarak buldukları pozisyonlar, sahip olunan sosyal roller, empatik iletişim kurabilme yetenekleri gibi durumlar, ilişkileri olumlu ya da olumsuz etkilemektedir.

**Değerler:** Örgüt çalışanları arasındaki ilişkiyi etkileyen en önemli temel faktörlerden ilki değerler, diğeri ise kültürdür. Kişisel değerler çalışanların o faaliyeti anlamlı algılayıp algılamadığını göstermektedir. Buna bağlı olarak da, çalışanların derin veya yüzeysel ilişki kurmasında değerler önemli bir etkiye sahiptir (Arıkboğa, 2003).

Örgüt kültürü, örgütsel davranışın analizinde genel bir çerçeve oluşturmaktadır. Örgütsel kültürün temel öğeleri olarak değerler, normlar, inançlar, gelenekler, törenler ve semboller çalışanların örgüt içindeki davranışları ve ilişkilerini derinden etkilemektedir. Çünkü, hiçbir insan yaşadığı toplumun kültüründen bağımsız olarak davranmadığı gibi, hiçbir işgören de örgütsel kültürden bağımsız olarak davranamaz (Çelik, 2000).



Örgüt kültürü, bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar olarak belirlenebilir. Ayrıca örgüt kültürü, örgüt içinde çalışan grupların keşfettiği, geliştirdiği temel fikirler ve düşünceler olarak tanımlanabilir. Bu tanımlardan hareketle bir işletmede örgütsel değişimde nasıl bir strateji izleneceği, örgütsel kültürden yola çıkılarak belirlenebilir. Örgütsel kültürün özelliklerinin belirlenmesi; öğrenme, ilerleme ve değişmeye dönük nasıl bir dinamik kültürün oluşturulması gerektiği konusunda okul yöneticilerine yardımcı olabilir. Çünkü yenilik ve yenileşme, örgütsel davranışın değiştirilmesiyle gerçekleşebilir. İleriye dönük olarak örgütsel davranışın yönlendirilmesi, özellikle dinamik bir kültürün varlığına ve yönetimine bağlıdır. Örgütsel kültür, hem örgütsel yapıya ve hem de davranışa yönelik olarak yapılacak yeniliklerde dikkat edilmesi gereken kritik bir faktördür (Çelik, 2000).

Bir bireyin kişiliği ne ise örgütler, işletmeler, okullar, gruplar ve toplum için kültür de aynı şeyi ifade eder. Örgütsel kültürün temelini, davranışın derinliklerinde yatan temel sayılılar oluşturur. Temel sayılılar, örgüt üyelerinin algı, düşünce ve duygularına ilişkin kültürel bir bakış açısı oluşturur (Çelik, 2000). Örgütsel kültür, bir örgüt ortamındaki herhangi bir grubun, dış çevreyle uyum ve içsel bütünleşme problemleriyle başa çıkmak için öğrenme süreci içerisinde keşfettiği temel sayılılardan oluşur. Temel sayılılar, dış çevreye uyum ve içsel bütünleşmeye ilişkin problemleri tanımaya yardımcı olduğu gibi, özellikle yeni üyelerin duygu, düşünce ve algılarının doğru öğrenilmesine de yardımcı olmaktadır (Arikboğa, 2003; Schein, 1993 akt. Çelik, 2000).

Kültür dar anlamda bireysel görüşlerin, paylaşılan düşüncelerin, değerlerin ve normların toplamını ifade eder. Kültür daha çok yapısal sermaye unsuru olarak görülmekle birlikte, bireylerin davranışlarını büyük oranda etkilediği için insan sermayesini de belirleyen bir unsurdur. Yardımlaşmayı, paylaşmayı ve empatik ilişkiler kurulmasını destekleyen, bunları ödüllendiren bir örgüt veya işletme kültürü, bireyler arası ilişkilerin ve iletişimin artmasını ve doğal olarak bilgi paylaşımı ve ortak çalışmayı destekleyecektir (Arikboğa, 2003).

### 2.2.7.2. Yapısal Sermaye

Örgüt yöneticilerinin görevlerinden biri, bilgiyi örgüt içine alıp, bilginin örgütün malı haline gelmesini sağlamaktır. Bilginin devamlılığı ve sürekli olarak geliştirilmesi ancak bu şekilde olabilir. İşletmelerde ve okul işletmelerinde bilginin işletmeye ait olması sağlanabilirse, yapısal sermaye de meydana getirilmiş olabilir. Steward (1997), girişimci ve mucidin, saf insan sermayesi olduğunu, işletme adamının ise başka bir şey olduğunu. Bu açıdan bakıldığında Edison, daha sonra General Electric adını alacak olan şirketi kurmakla, kendi insan sermayesini, yapısal bir şekle dönüştürmüş olduğunu, ifade etmektedir.

İşgörenlerin yüksek potansiyele sahip olmaları yeterli değildir. Eğer işgörenler güçlü bir yapı ile desteklenmezlerse, asla potansiyellerinin tamamını ortaya koyamazlar. Bu nedenle bazı araştırmacılar yapısal sermayenin insan sermayesinden daha önemli olduğunu ifade etmektedirler (Arıkboğa, 2003). “Örgüt mü-yönetim mi daha önce gelir?” klasik sorusunun cevabı, her zaman “örgüt” olmuştur. Çünkü, organizasyonel bir yapı olmadan yönetimden söz edilemez. Örneğin, var olmayan bir okulun yönetiminden söz etmek mümkün değildir.

Marr (2008) yapısal sermayeyi örgüt kültürü, rutin faaliyetler ve entellektüel varlıkların oluşturduğu bir yapı olarak tanımlamaktadır. İşletmelerde yapısal sermaye, işletmenin sahip olduğu yöntemlerden, teknolojilerden ve süreçlerden oluşur. Yapısal sermayede işletme kültürü, risk belirle metotları, personelin yönetilme yöntemi, müşteri ve pazara ilişkin bilgi veri tabanı, iletişim sistemleri gibi öğeler yer almaktadır. Bu öğeler temel olarak, işletmenin çalışma biçimini belirleyen unsurlarıdır. Alt yapı unsurları işletme için çok önemlidir. Çünkü, bu varlıklar işletmeye güvenilirlik, doğruluk, kalite ve buna bağlı olarak ta sipariş getirmektedir. Ayrıca, yapısal sermaye varlıkları, işletme çalışanları için çalışma ve birbirleri ile iletişim ortamını ve koşullarını sağlamaktadır (Brooking, 1998).

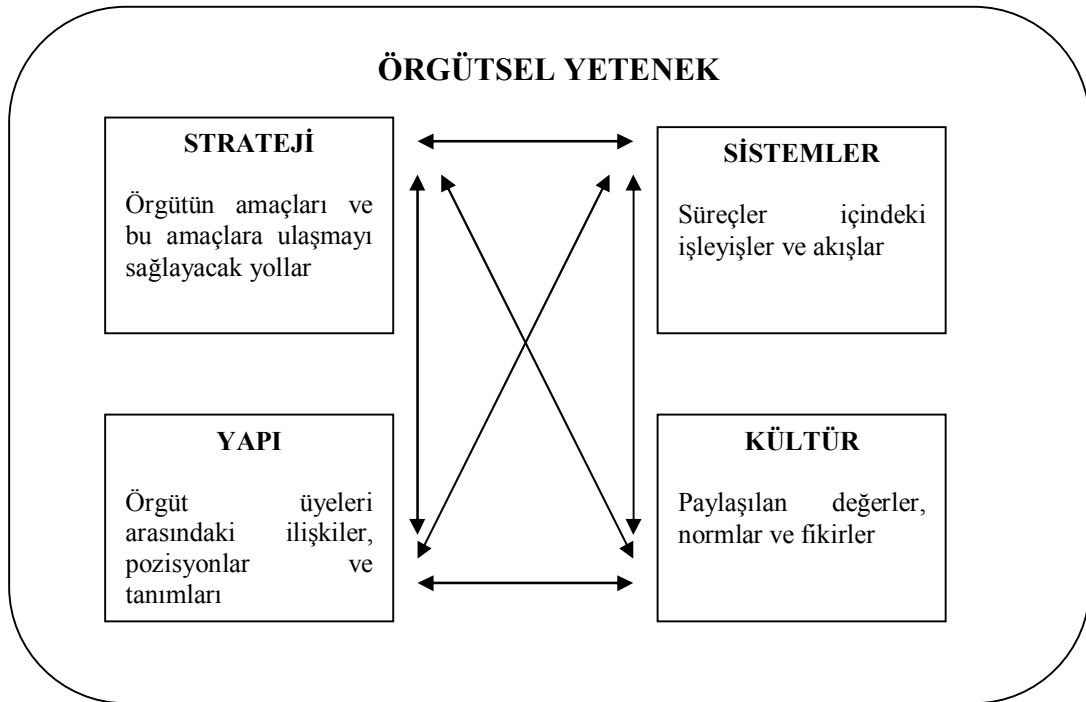
Ayrıca yapısal sermaye, işletme içerisinde insan sermayesini destekleyen bütün bileşenleri içine almaktadır. Bu tür sermaye, örgüt stratejilerini, dahili işletim sistemlerini, veri tabanlarını, işgörenlere yardımcı olabilecek kolektif iş programlarını ve sistemlerini, süreçleri ve bu çerçevede kullanılabilecek her türlü bilgiyi kapsamında bulundurmaktadır (Bontis, 1998).

Yapısal sermaye işletme için oldukça geniş ve hayati öneme sahip unsurları yapısında bulundurmaktadır. Bunlardan bazıları (Türk ve Bengü, 2010);

- İşletmelerin yönetim ve liderlik biçimleri,
- İşletmelerin temel faaliyet süreçleri,
- İşletmelerin politikaları, bilgi akışları ve veri tabanlarının içeriği,
- İşletmelerin kültürleri,
- İşletmelerin teşvik planlarıdır.

Yapısal sermaye, optimum entellektüel performans ve sonuçta genel işletme performansı için uğraşan çalışanları destekleyen örgüt yapıları ve mekanizmalarıdır. Örgütlerde bireyler yüksek seviyede bilgiye sahip olabilirler. Ancak, işgörenlerin faaliyetlerini izlemek için zayıf sistemler ve işlemlere sahip ise, işletme olarak entellektüel sermayesi en yüksek potansiyele ulaşamayabilecektir. Bununla beraber, güçlü yapısal sermayesi olan işletmeler, işgörenlerin bazı şeyleri denemesi, yanılması, öğrenmesi ve tekrar denemesine izin veren destekleyici kültüre sahip olacaktır. bu durum başarıyı maksimize ederken; eğer kültür, hataları cezalandırır bir durumdaysa, başarı minimum olacaktır. (Bontis, 1998).

İşletmenin sahip olduğu yapısal sermaye unsurları bir araya geldiğinde örgütsel yetenekte ortaya çıkmış olur. Örgütsel yetenek işletmenin sahip olduğu kültür, strateji, kurmuş olduğu yapı ve sistemlerden meydana gelmektedir. Şekil 2.8' de örgütsel yetenek ve öğeleri arasındaki ilişkiler görülmektedir.



Şekil 2.8. Yapısal sermayenin bileşeni olarak örgütsel yetenek

**Kaynak:** Yereli, A.N. ve Gerşil, G. (2005). Entellektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri. *Yönetim ve Ekonomi*.12 (2),17-29.

Yapısal sermaye, örgüt seviyesinde entellektüel sermayenin ölçülmesine imkan sunan kritik hattır. Bu sermaye türü, yapısı itibarıyla işletme etkinliğinin bir göstergesi olup, diğer entellektüel sermaye unsurlarına oranla ölçülmesi daha kolaydır (Ercan ve diğerleri, 2003). Bu nedenle, etkinliğin fonksiyonu olarak ölçülebilir. Yapısal sermayenin temeli, işletmenin rutin faaliyetleri içinde yer alan bilgidir. Kapsamı, işletme içi olmakla beraber, aynı zamanda insan sermayesi birimlerine doğru dışsaldır. Yapısal sermaye içinde yer alan örgütsel süreçler, sistemleştirilebilir (Bontis, 1998).

### 2.2.7.3. İlişkisel Sermaye

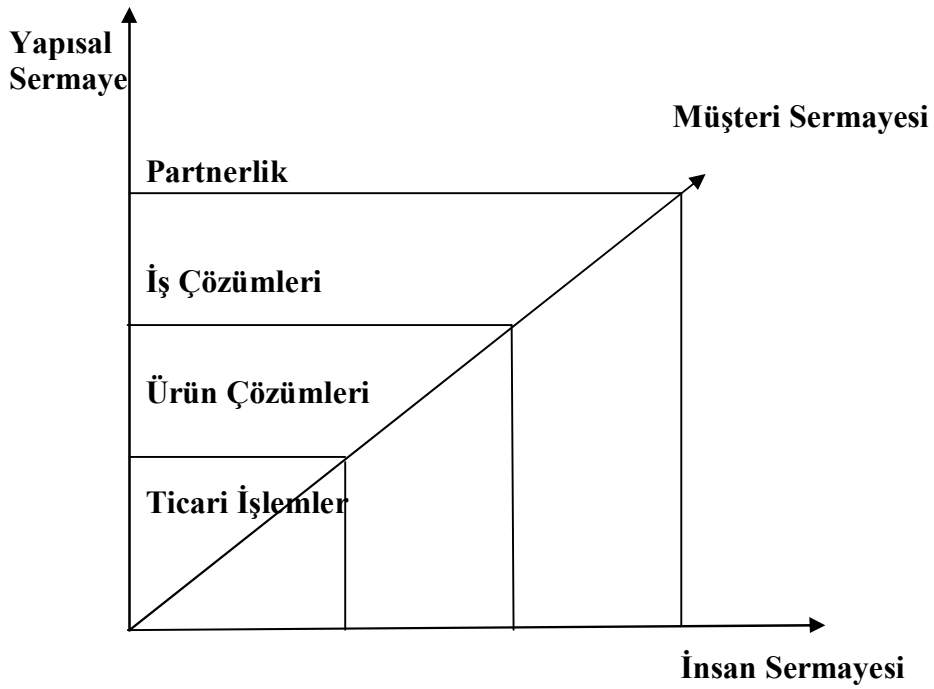
İlişki sermayesi kamu kuruluşları, müşteriler, tedarik kaynakları ve lobiler gibi işletme dışında yer alan, ancak, işletme ile menfaat birliği içerisinde olan çıkar grupları ile kurulan ilişkilerden kaynaklanan sermayedir. Diğer bir deyişle ilişkisel sermaye,

işletmenin çevresindeki farklı araçlar ile devam ettirdiği ilişkilerin değeri olarak tanımlanmaktadır. İlişkisel sermayenin kapsamı, işletme ile işletme dışı her hangi bir örgüt, bir işletme ya da bir kişi arasında oluşan ilişkilerden meydana gelmektedir. İşletme dışı örgüt, işletme ya da kişiler; müşteriler, işgörenler, satıcılar, aracilar, anlaşma ortakları, düzenleyiciler, baskı grupları, kredi verenler, yatırımcılar ve halktan oluşmaktadır. Bu işletme ile işletme dışı ilişkiler ikiye ayrılabilir. Birincisi müşteriler, ortaklar ve satıcılarla yapılan anlaşma yükümlülükleri gibi resmi iken, bazıları gayrı resmidir (Marr, 2008). Geçmişte formal ilişkiler daha baskın olma eğilimindeyken, bu gün informal ilişkiler, işletmenin yönetilmesi noktasında çok daha büyük öneme sahiptir.

#### 2.2.7.4. Müşteri Sermayesi

İlişkisel sermayenin önemli bileşenlerinden biri de müşteri sermayesidir. Müşteri sermayesinin odak noktası pazarlama kanalları ve müşteri ilişkileridir. Müşterilerin beklentilerini, ürün ve hizmet olarak ne istediklerini diğerlerinden daha iyi anlayan işletmeler önde olurken, diğerleri takipçileri olacaktır. Diğer entellektüel sermaye unsurlarına göre müşteri sermayesini geliştirmek çok daha zordur. Çünkü, müşteriler işletme dışı öğelerdir. Müşteri sermayesinin özünü işletme dışı ile olan ilişkiler bağlamındaki bilgiler oluşturur. Müşteri sermayesi aynı zamanda uzun ömürlülüğün bir fonksiyonu olarak ölçülmektedir. Yine bu sermayenin işletme dışı olmasından dolayı, sistemleştirilmesi de oldukça zordur (Bontis, 1998).

Müşteri sermayesi oluşturma, mevcut müşterilerin tatminini ve bağlılığını artırma, yeni müşteri kazanımı ve müşteri başına karlılığı artırma yoluyla sağlanabilir. Buna bağlı olarak veri, enformasyon, bilgi ve bilgi teknolojilerinden azami ölçüde yararlanmak gerekir. Bunların verimli kullanımı işletmelerde, özellikle hizmet sektöründe, müşteri sermayesinin oluşmasına büyük katkı sağlayacaktır (Emrem, 2004 akt. Aşıkoğlu ve diğerleri, 2008). İşletmelerin müşterileriyle olan ilişkileri farklı seviyelerde görülebilir. Şekil 2.9 işletme-müşteri ilişkileri derecelerini göstermektedir.



Şekil 2.9. Müşteri ile ilişkilerin değişik boyutları

**Kaynak:** Saint Onge, H. (1998). Human, structural and customer capital.

*Measuring & Valuing Intellectual Capital Conference*, 16-17 June, London, p.15.

Müşteri ilişkileri açısından bakıldığında, entellektüel sermaye çalışmalarının yapıldığı işletmelerde müşteriye olan yaklaşım, geleneksel işletmelere göre çok farklılık arz etmektedir. Skandia Modeli buna örnek olarak gösterilebilir. Bu modelde müşteri, geçici olarak ilişki kurulan kişi veya kuruluşlar değil, karşılıklı ilişkilerle değer yaratılabilecek bir yatırım olarak kabul edilmektedir. Bu nedenle, müşteri ilişkileri işletmenin potansiyel kazançları, başarısı ve değerlendirilmesinde değer oluşturan bir unsur olarak görülmektedir (Arıkboğa, 2003)

Müşteri sermayesi; müşteriler, müşteri sadakati, işletme adı, markalar, dağıtım kanalları, lisans anlaşmaları, nitelikli sözleşmeler, işbirliği ve franchising (imtiyaz) anlaşmalarından oluşmaktadır. Bu öğelerin tamamı işletmenin müşteri, müşteri grupları veya ilgili gruplarla olan ilişkilerinde değer yaratıcı bir etkiye sahiptir. Bundan hareketle ilişki sermaye, entellektüel sermaye varlıkları için önemli bir kaynağı teşkil etmektedir (Aşkoğlu ve diğerleri, 2008).

Okul örgütleri de hizmet üreten işletmeler oldukları için, ilişkisel sermaye ve buna bağlı olarak müşteriye odaklanan müşteri sermayesi etkin, verimli ve yerli yerinde kullanıldığında, okul işletmesinde değer yaratıcı bir etkiye sahip olacaktır.

### **2.2.8. Entellektüel Sermaye ve Değer Yaratımı**

Entellektüel sermayenin değere dönüştürülmesi için, ilk önce işletmenin entellektüel sermayesinden elde edilmek istenen gelir türünün test edilmesi gerekmektedir. Entellektüel sermayenin kapsamının geniş olmasından dolayı, bu çerçevede elde edilen gelirler, çeşitlilik göstermektedir. Bu gelir türleri;

- Satışlar, lisans hakları, ortak girişimler, stratejik anlaşmalar ve entellektüel mülkiyet varlıklarının kullanımı yoluyla elde edilen gelirler,
- Teknolojik liderlik, pazar payı, firmanın pazarda tanınması ve markalama faaliyetleri çerçevesinde stratejik konumlandırma yoluyla elde edilen gelirler,
- Diğer işletmelerin ortaya çıkardığı yeniliklerin kullanılması yoluyla elde edilen gelirler,
- Maliyetlerin azaltılması yoluyla elde edilen gelirler,
- Verimliliğin artırılması yoluyla elde edilen gelirler,

olarak sıralanmaktadır (Ercan ve diğerleri, 2003).

Bilgi ekonomisi sürecinde, özellikle 1990' larda hız kazandığı kabul edilen yeni ekonomik düzen ile birlikte, işletmeciliğin pek çok alanında olduğu gibi değerlendirme alanında da değişikliklerin ortaya çıkması kaçınılmaz olmuştur. Piyasa değerleri ile defter değerleri arasındaki fark, büyük boyutlara ulaşan yeni ekonomi işletmelerinin değerinin, gelirler, fiyat/kazanç oranları veya pazar payı gibi göstergelerle bulmak, artık mümkün olmamaktadır. Bu işletmelerin değerinin merkezinde, sahip oldukları entellektüel sermaye unsurları yer almaktadır (Ertuğrul, 2000). İşletmelerde entellektüel sermayenin etkin bir şekilde yönetilmesiyle, bir çok gelir türünün tamamı ya da bir kaçını eş zamanlı olarak elde edilebilir (Ercan ve diğerleri, 2003).

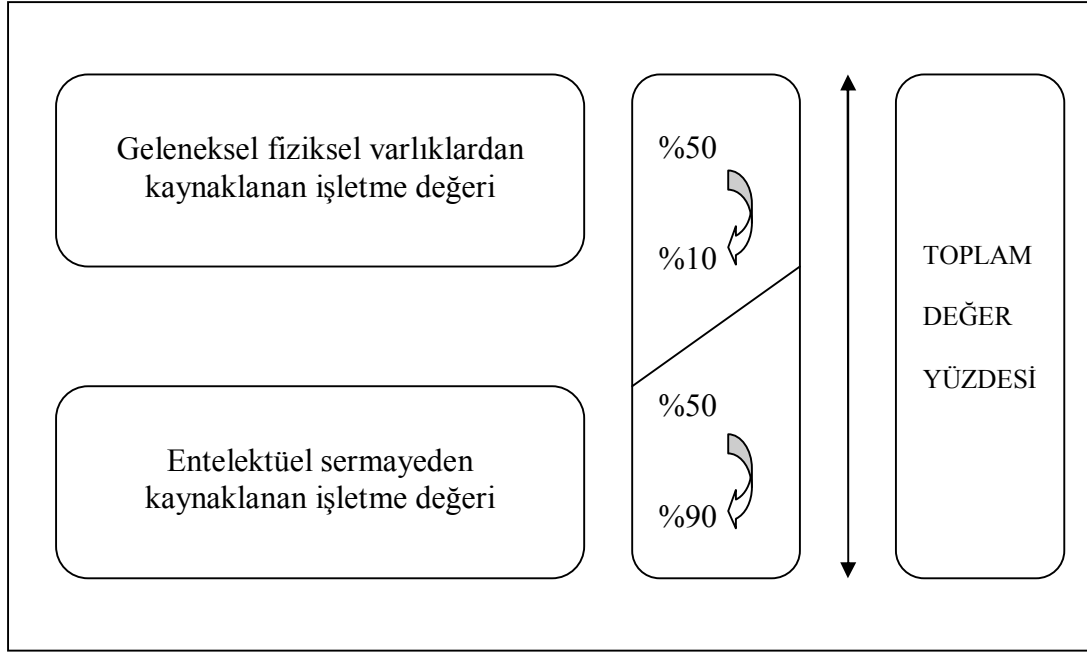
Fortune Dergisinin her yıl, dünyanın en büyük 500 işletmesini çeşitli kriterlere göre sıralamaktadır. Fortune500 listesinin satışlar, defter değeri ve aktif büyüklüğü gibi kriterlere göre hazırlanmış sıralamasında General Electric, General Motors, Exxon Mobil gibi eski ekonominin yüksek miktarda maddi varlıklara sahip işletmeleri, hala en üst sıralarda yer almaktadır. Ancak, günümüz ekonomisinin Microsoft, Intel gibi işletmelerinin bu listelere girdikleri ve her geçen yıl, üst sıralara doğru yükseldikleri görülmektedir. Söz konusu araştırmanın piyasa değeri kriterine göre hazırlanmış listesinde ise yeni ekonomi işletmeleri, hakimiyeti tamamen ele geçirmiş durumdadır. Listenin ilk basamaklarına yazılım, bilgi teknolojileri, internet, farmakoloji gibi yoğun entellektüel sermayeye sahip sektörlerde faaliyet gösteren işletmeler yerleşmiş durumdadır (Ertuğrul, 2000).

Klasik manada işletmelerin temel amacı kar etmektir (Küçük, 2010). Günümüz işletmeciliğinde temel amaç, kâr yüksekliğinden piyasa değerinin yüksekliğine dönüşmüş durumdadır. Yani, daha çok kâr eden veya daha çok satış hasılatı elde eden işletmeler değil, piyasa fiyatını en yükseğe çıkaran işletmeler, bu amaca yaklaşmış olacaktır. Günümüz ekonomisinde piyasa en yüksek primi, entellektüel sermayeye vermektedir. Bu durumda entellektüel sermayeye sahip olmak ve onu ortaya çıkarmak, işletmelere önemli bir rekabet avantajı sağladığı gibi, işletmenin piyasa değerinin oluşmasına da katkı sağlamaktadır (Ertuğrul, 2000).

İşletmenin gerçek piyasa değerinin belirlenmesi ve daha sağlıklı yatırım kararları verilebilmesi için yapılan finansal ve yatırım analizlerinin yanında, bundan böyle entellektüel sermaye analizinin de yapılması gerekecektir (Aşıkoğlu ve Aşıkoğlu, 1998).

Son yıllarda yapılan araştırmalar, bir işletmenin oluşturduğu değer %50 ila %90' ının geleneksel işletme varlıklarından değil, entellektüel sermayenin etkili bir şekilde yönetilmesinden kaynaklanmaktadır.





Şekil 2.10. İşletme değerini etkileyen unsurlardaki değişim

**Kaynak:** Dzinkowski, R. (2000). The Measurement and management of intellectual capital: an introduction. *International Management Accounting*, 78(2), 32-36.

Entellektüel sermaye ile değer oluşturma süreci ve oluşturulan değer, işletmeden işletmeye değişiklik göstermektedir. Bir diğer anlatımla işletmelerin çoğu, çok çeşitli entellektüel sermaye bileşenlerine sahip olmalarına rağmen, diğerlerine kıyasla bazı işletmeler daha fazla değer oluşturabilmektedir. Örneğin;

- Bazı işletmelerde entellektüel sermayeden elde edilen değer, entellektüel sermayenin insan sermayesi unsurundan daha çok etkilenirken; bazılarında ise ilişki sermaye unsurları önplana çıkmaktadır. Çünkü, entellektüel sermayeden elde edilecek değer, işletmenin özel stratejisine bağlıdır.
- İşletmelerde entellektüel sermaye unsurları durağan değil; aksine, varlıklar arasında dinamik bir ilişki vardır. Bu nedenle entellektüel sermaye işletme değerini, diğer unsurlara bağlı olarak, dinamik bir etkileşim içerisinde oluşturmaktadır. Örneğin, "Amazon.com" un itibarı ve marka olarak bilinirliği çok yüksek olmasına rağmen, etkin dağıtım kanalı, iyi tasarlanmış süreçler ve güçlü satıcı ilişkileri olmazsa, olaylıkla yok olabilir. Bir başka deyişle,

işletmenin temel yeteneğini oluşturmak için entellektüel sermaye kaynaklarının, diğer maddi ve maddi olmayan kaynaklarla etkileşim içerisinde olması gerekmektedir. Bu etkileşim işletmelere, kendi temel yeteneklerini kullanarak değer oluşturmaya katkı yapmak için temel faaliyetleri gerçekleştirme imkanı vermektedir (Marr, 2008).

Bilgi ekonomisinde bilgi tabanlı ürün ve hizmetlerin değeri, programlama hatalarının sayısı, laboratuvar deneylerinin sayısı ve yatırılan para miktarı gibi öğeler tarafından şekillenmemektedir. Çünkü burada değer, müşteri algısına bağlıdır. Bu yeni ekonominin temel faaliyeti üretim miktarının artırılması değil, değer oluşturulmasıdır (Türk ve Bengü, 2010). Günümüzde miktarın, yani sayının yerini değer almıştır. Durum böyle olunca, eski ölçütlerin günümüz şartlarına göre düzenlenmeleri ve yenilenmeleri gerekmektedir. Bu bağlamda bilgi ekonomisinde gelir, maliyet ve kar gibi miktar ölçmek için kullanılan ölçütlerin yerini, verimlilik gibi etkinlik ölçütleri almaktadır (Pulic, 2004).

Pulic (2004)' e göre işletmenin piyasa değeri, özellikle entellektüel sermayeden kaynaklanmaktadır. Adı geçen araştırmacı, işletme içerisindeki maddi ve maddi olmayan varlıkların değer yaratma etkinlikleri hakkında bilgi veren VAIC-EKDK (Value Added Intellectual Capital-Entellektüel Katma Değer Katsayısı) metodunu geliştirmiştir. Bu metot, işletmenin üç girdisinin etkinliğini ölçmektedir. Bu üç girdi; yatırılan (klasik) sermaye, insan sermayesi ve yapısal sermayeden oluşmaktadır. Bu üç girdinin etkinlik toplamı VAIC-EKDK değerini vermekte olup; bu değer yüksek olması işletmenin değer oluşturma potansiyelinin yüksek olduğunu göstermektedir. Özünde VAIC-EKDK, her bir kaynağa yapılan bir birimlik parasal yatırım başına, ne kadar yeni değer oluşturulduğunu ölçmektedir. Yüksek etkinlik katsayısı, işletme kaynaklarının kullanımı ile yüksek değer oluşturulduğunu göstermektedir.

1992' den 1998'e kadarki dönemde İngiltere'deki 250 işletmeden randım (tesadüfi) olarak seçilen 30 işletmede yapılan bir araştırmaya göre, ortalama VAIC-EKDK değeri ile işletmenin piyasa değeri arasında çok yüksek derecede ilişki olduğu saptanmıştır (Chen ve diğerleri, 2005 akt. Türk ve Bengü, 2010).

Etkinliğin hesaplanmasında katma değer temele alınmaktadır. Katma değer, girdi ile çıktı arasındaki farktan oluşur.

$$\text{Katma Değer} = \text{Çıktı} - \text{Girdi}$$

Bu formülasyon da çıktı, toplam satışlar iken; girdi, satın alınan madde, malzeme, parçalar ve hizmetin maliyetidir. Katma değer hesaplandıktan sonra, sırasıyla VAIC-EKDK' ı oluşturan unsurlar hesaplanmaktadır. İlk önce yatırılan sermaye etkinliği katsayısı, sonra insan sermayesi etkinlik katsayısı ve son olarak ta yapısal sermaye etkinlik katsayısı hesaplanmaktadır. Bu hesaplamalar aşağıdaki şekilde formülleştirilmiştir:

1.VACA( Yatırılan Sermaye Etkinlik Katsayısı) = Yatırılan Sermaye / Katma Değer
2.VAHU(İnsan Sermayesi Etkinlik Katsayısı) = İnsan Sermayesi / Katma Değer
3.STVA (Yapısal Sermaye Etkinlik Katsayısı) = Yapısal Sermaye / Katma Değer

Bu üç sermaye etkinlik katsayısı toplamı, entellektüel katma değer katsayısını vermektedir (Pulic, 2004).

$$\text{VAIC} = \text{VACA} + \text{VAHU} + \text{STVA}$$

Entellektüel sermayenin işletmelerin piyasa değerinin oluşumuna etkisinin hesaplanmasında kullanılacak formül:

$$\text{İşletmenin Piyasa Değeri} = \text{Maddi Varlıklar} + \text{Entellektüel Sermaye}$$

şeklinde ifade ifade edilebilir (Brooking, 1996).

Bu hesaplamalar okul işletmeleri için aynen geçerli olmasalar da, benzer hesaplamalarla okulların entellektüel katma değer katsayıları bulunabilir. Bu da okulların tercih edilip edilmeme nedenlerinin ortaya çıkarılmasında bir ölçüt olarak kullanılabilir.

### **2.2.9. Entellektüel Sermayenin Ölçülmesinin Önemi**

Entellektüel sermayenin işletmeler açısından oldukça önemli bir rekabet unsuru olması, bununla beraber esnek ve karmaşık bir yapı sergilemesi, bu sermaye türünün ölçülmesini bir zorunluluk haline getirmiştir (Türk ve Bengü, 2010). Çünkü bu sermaye türü sadece bir rekabet unsuru olmakla kalmamakta, aynı zamanda önemli ölçüde piyasa değeri de oluşturmaktadır. Günümüzde entellektüel sermaye değerlemesi, başlı başına bir endüstri haline gelmiştir (Bontis, 1998).

Entellektüel sermaye, işletmelerin en değerli varlığı ve beklide en önemli rekabet gücü haline gelmektedir. Bu durumda işletmelerin ne tür bir entellektüel sermaye unsuruna sahip olduğunu bilmesi ve onu kullanması, son derece önem arz etmektedir. Ancak, bu derece önemli olan bu varlıklar gizlidir; çünkü, bilanço da görünmemektedir (Ross ve Ross, 1997). Dolayısıyla entellektüel sermaye işletmenin piyasa değerine önemli ölçüde etki eden maddi olmayan varlıkların temsil değeri olarak düşünülebilir. Bununla beraber, entellektüel sermayenin tanımlanmasında ve unsurlarının belirlenmesinde olduğu gibi, ölçülmesi konusunda da genel kabul görmüş ortak bir yöntem geliştirilemediği görülmektedir (Aşıkoglu ve diğerleri, 2008).

#### **2.2.9.1. Entellektüel Sermayenin Ölçülmesi İhtiyacı ve Yararları**

Muhasebe temelli, klasik finansal ölçütlere dayalı yaklaşımlar, entellektüel sermayenin değer oluşturma ve performans değerlendirme sistemi içindeki önemini tam

olarak ortaya koyamamaktadır. Yöneticilerin çoğu, örgütün amaçları doğrultusunda kullanabilecekleri entellektüel sermayenin değerini tam olarak ölçemediklerinden, işletmelerin kaynak yapılarını yanlış algılayabilmektedirler. Bu nedenle, entellektüel varlıklar etkin olarak sürece katılamamakta ve değer yaratma süreci bundan zarar görmektedir. Entellektüel sermayeyi ölçmenin başlıca nedenleri aşağıdaki gibi sıralanabilir (Brooking, 1998 akt. Ercan ve diğerleri, 2003):

- Yöneticilerin işletmelerin değer yaratan unsurlarını anlamalarını kolaylaştırmak,
- İşletme performansının değerlendirilmesinde kullanılacak güvenilir bir değerlendirme aracı elde etmek,
- Finansal kaynak bulma süreci içerisinde, işletmelerin ödeme güçlerinin belirlenmesinde kullanılacak, güvenilir bir ölçüt elde etmektir.

Entellektüel sermayenin ölçülmesinin neden ihtiyaç olduğunun çarpıcı bir örneğini ortaya koyan olay şöyledir:

“1987 yılında postayla sipariş isleri yapmak üzere bir risk sermayedarı tarafından kurulan J. Peterman işletmesi, hızla büyümekte olduğu sırada finansör yatırım şirketi ani bir kararla finansman desteğini çekti. Tüm çabalar işletmeyi kurtarmaya yetmedi ve işletme Aralık 1998’de iflas için mahkemeye başvurmak zorunda kaldı. Mart 1999 tarihinde ise işletmenin tüm aktifleri haraç mezat satıldı. Mezatın son kalemi işletmenin entellektüel aktifleriydi. Bunun içinde işletmenin müşteri portföyü, bilgisayar sistemleri, iş görenlerin bilgi, beceri ve tecrübeleri v.s. vardı. Mezat sırasında umutsuzluğa düşen işletme sahibi, mezatın son kalemi satıldığında dolar milyoneri oldu. Çünkü bu kalemlerin tamamı 10 milyon dolara satıldı. Bu görünmez varlıkları satın alan işletmenin tepe yöneticisi, 10 milyon dolara bu ismi, bir katalog ve postayla sipariş işi satın almanın hayatında yaptığı en iyi iş olduğunu söyledi. J. Petersman entellektüel sermaye ölçümü yapmış olsaydı bu rakam büyük olasılıkla çok daha yüksek olacaktı” (Ertugrul, 2000).

Entellektüel sermayenin ölçülmesinin bir ihtiyaç olmasının yanı sıra, bu ölçüm işletmelere bir çok faydalar da sağlayacaktır. Bu faydalar şöyle sıralanabilir ( Kanan and Aulbur, 2004 akt. Aşıkoğlu ve diğerleri, 2008):

- Maddi olmayan varlıkları teşhis etme ve ayrıntılarıyla planlama,
- İşletme içinde bilgi akışı modellerini tanıma,
- Kritik bilgi meselelerini önceliklendirme,
- İşletme içinde öğrenme modellerini hızlandırma,
- En iyi uygulama için güçlü bir olurluk incelemesi sunarak, işletme içinde en iyi uygulamaları teşhis etme ve yayma,
- Aktif değerinin denetlenmesinde ve değer artırma yollarını aramada,
- Bilginin nasıl karşılıklı ilişkiler oluşturduğunu anlamada,
- Kurumsal sosyal ağlar anlayışı ve değişim temsilcilerini teşhis etme,
- Yenilikte (buluşta) artış,
- Ortak faaliyetleri artırmak ve bilgi yönetiminin yararlarını artan farkındalığı sonucu kültürü paylaşan bir bilgi,
- İşgörenin kurum algısının ve motivasyonunun artması,
- Performansa dayalı bir kültür oluşturma.

Entellektüel sermayenin ortaya çıkarılması, ölçülmesi ve raporlanması, işletmelere pek çok açıdan rekabet avantajı sağlayabilir. Entellektüel sermaye ölçümünün işletmelere sağlayacağı belli başlı rekabet avantajları şu şekilde sıralanabilir (Ertuğrul, 2000):

- İşletmenin görünmeyen entellektüel varlıklarının görünür hale getirilmesi, işletmenin fon bulma imkanlarını önemli ölçüde artıracaktır. İşletmeler, kredi kurumlarına sahip oldukları entellektüel varlıkları (örneğin, diğer işletmelere yüksek olan bir “işgörenlerin becerilerini geliştirme hızı”nı) bir teminat olarak gösterebilirler.
- Yüksek piyasa değerine sahip bir işletme, bu yüksek değer kaynağını yatırımcılara entellektüel sermayeyle göstermiş olacaktır.

- Halka açık olan veya açılmayı düşünen bir işletmenin entellektüel sermayesini ve bunun gelecekte oluşturacağı gelir potansiyelini göstermesi, işletmenin hisse senetlerinin fiyat performansını artırıcı etki yapacaktır.
- Halka açık olmayan bir işletme, her hangi bir amaçla değerlendirirken ölçülmüş ve raporlanmış entellektüel sermaye, satıcı işletme için pazarlık unsuru olacak ve satış fiyatını artırıcı bir etki yapacaktır.
- Yeni ekonomi kurallarına uyum sağlamada, işletmenin rakiplerine karşı ne durumda olduğunun analiz edilebilmesini, zayıf yönlerinin bulunarak geliştirici çabalara girişilebilmesini sağlayacaktır.

Entellektüel sermaye alanı, kesin ve net tanımlar yapmaya elvermeyecek kadar yenidir. Bu nedenle, her işletmenin kendi entellektüel sermaye kaynakları ve kullanım alanları üzerinde düşünüp, sonuçlar çıkarması gerekir (Ertuğrul, 2000; Stewart, 1997). Entellektüel sermayenin ölçülmesinde görünür faydalara ulaşmadan önce, işletmelerin takip etmesi gereken bazı adımlar vardır. Bu adımlar (Ertuğrul, 2000);

- Bilginin rolünü ve entellektüel sermayenin doğasını fark etmek ve anlamak,
- İşletmede yerleşmiş ortak bir dil oluşturmak. Sözelimi “insan sermayesi” gibi terimlerin kullanımında tekdüzelik sağlamak,
- İşletme için entellektüel sermaye unsurlarını uygun bir şekilde tanımlamak,
- Bu unsurları tutarlı bir yapı içine yerleştiren bir ölçüm modeli geliştirmek,
- Yöneticilere rehberlik eden ve ödüllendiren, destekleyici yönetim süreçlerini de içeren ölçüm sistemleri sunmak,
- Ölçüm sürecinin anahtar yönlerinin sürekliliğini sağlamak için tarafsız danışmanlar ve araştırmalardan yararlanmaktır.

### **2.2.9.2. Entellektüel Sermayeyi Ölçme Yaklaşımları**

Entellektüel sermayenin ölçülmesinde pek çok yaklaşımdan yararlanıldığı alan yazından anlaşılmaktadır. Genel olarak bu yaklaşımlara bakıldığında, finansal ve finansal olmayan ölçütlerin kullanıldığı görülmektedir. Buna göre entellektüel sermaye ölçüm yaklaşımlarını, finansal temele dayalı ve finansal temele dayalı olmayan yaklaşımlar şeklinde irdelemek mümkündür. Tablo 2.6’ dan anlaşılacağı üzere, finansal

temele dayalı yaklaşımlar genellikle entellektüel sermayeyi işletme bazında ölçerken; finansal temele dayalı olmayan yaklaşımlar, unsur bazında ölçmektedir.

Tablo 2.6.  
*Entellektüel Sermaye Ölçüm Yaklaşımları*

<b>Finansal Temele Dayalı Yaklaşımlar (İşletme Bazında Ölçüm)</b>	<b>Finansal Temele Dayalı Olmayan Yaklaşımlar (Unsur Bazında Ölçüm)</b>
Piyasa Değeri / Defter Değeri Oranı	Kurumsal Karne (Balanced Scorecard)
Tobin' in Q Oranı	Skandia Klavuzu (Skandia Navigator)
Ekonomik Katma Değer (Economic Value Added- EVA) ve Piyasa Katma Değeri (Market Value Added- MVA)	Maddi Olmayan Varlıkları İzleme Yaklaşımı (Intangible Assets Monitor)
Ante Pulic' in Katma Değer Katsayısı (Value Added Intellectual Coefficient- VAIC)	Entellektüel Sermaye Endeksi

**Kaynak:** Türk, Z.ve Bengü, H. (2010). Entellektüel Sermaye-Ölçümü, Muhasebesi, Raporlaması ve Yönetimi. Niğde: Nobel Kitabevi.

### 2.2.10. Entellektüel Sermayenin Yönetimi

Bütün örgütlerde olduğu gibi okul örgütlerinde de gereken bilginin doğru kişide, istenen yerde ve tam zamanında bulunabilmesini sağlayacak olan sistemleri geliştirmek, yöneticilerin ve yönetim bilimcilerinin en önemli sorunu haline gelmiştir. Okullarda bu sorunun çözümünü sağlayacak en önemli etken, entellektüel sermaye olarak görülmektedir.

Entellektüel sermaye ve bilgi, son 10 yılda üzerinde düşünülen ve etkin kullanımı için yöntemler aranılan, yönetim yapıları geliştirilmeye çalışan konuları oluşturmaktadır. Entellektüel sermayenin yönetilmesi için uygun bir yapının kurulması son derece zor ve aynı zamanda farklı işletmeler için farklı özellikler içermektedir (Arikboga, 2003). Bradley'e (1996 akt. Arikboga, 2003) göre, mevcut yönetim teorileri



henüz entelektüel varlıkların oluşturdukları, yeni yapıyı tam olarak açıklamaktan ve bilgilendirmekten uzaktır.

Entelektüel sermaye, organizasyonların rekabet avantajı kazanmalarında önem teşkil eden bir potansiyeldir. Bu gerçek, entelektüel sermayenin etkili yönetilmesini kaçınılmaz kılmaktadır. Entelektüel sermayenin organizasyon performansı üzerindeki etkisini maksimize etmek için kullanılan en etkili unsurlar İnsan Kaynakları fonksiyonlarının alanına giren kültür yönetimi, örgütsel tasarım, seçme ve yerleştirme, gelişim, performans yönetimi ve ödül stratejileridir. Entelektüel sermayeyi etkili bir biçimde kullanmayı sağlayan, ölçen, onaylayan ve ödüllendiren bu stratejiler örgütsel başarının hayati bir bileşeni haline gelmiştir(www.humanresourcesfocus.com, 2010) .

Entelektüel sermayenin başarılı bir şekilde yönetilmesi demek, istenilen sonuçlara ulaşmak için kritik bilgilerin yaratılması, saklanması, organize ve analiz edilmesi, yayılması ve uygulanması demektir. Ayrıca işletmeler, entelektüel sermayeyi yaymak, adaptasyonu ve bütünleşmeyi sağlamak için öğrenme kapasitesine sahip olmalıdırlar(www.humanresourcesfocus.com, 2010).

Entelektüel sermayenin harekete geçirilmesi ve sahip olunan bilginin çok etkin bir şekilde yönetilmesinin sağlanması amacı ile son zamanlarda entelektüel sermaye yönetimi modelleri geliştirilmektedir. Bu modellerin temel amacı işletmenin entelektüel sermayesinin, müşteriler, üretilen ürünler ve sunulan servisler ile ilgili bilgilerin, işletmenin rekabet gücünü artırması ve pazar payını sürekli ve kalıcı üstünlüğe dönüştürmektir. Entelektüel sermayenin yönetilmesi için geliştirilen modeller incelendiğinde her modelin bazı unsurlarını öne çıkardığı ve onlar üzerine odaklandığı görülmektedir. Bazı modeller teknoloji kullanımı ve bilgi üretimi gibi iki ilke üzerine yoğunlaşırken bazıları on ilkeye kadar entelektüel sermaye yönetimini genişletmektedir (Öztemel ve Arslankaya, 2004 akt. Şanal, 2006).

Organizasyonlar, bilginin kendileri için hayati olduğunu fark etmişler ve stratejik odaklarını maddi varlıkların yönetiminden, genellikle gizli olan maddi olmayan entelektüel varlıkların yönetimine çevirmişlerdir Entelektüel sermaye yönetimi süreci su aktiviteleri içermektedir (Ertuğrul, 2003c akt. Şanal, 2006):

1. Entelektüel sermayenin tanımlanması,
2. Entelektüel sermaye politikasının geliştirilmesi,
3. Entelektüel sermayenin denetlenmesi,
4. Entelektüel sermaye bilgi tabanının dosyalanması ve saklanması,
5. Entelektüel sermayenin korunması,
6. Entelektüel sermayenin geliştirilmesi ve yenilenmesi,
7. Entelektüel sermayenin yazılı hale getirilmesidir.

Entelektüel sermaye unsurlarının özelliklerine göre, entelektüel sermayenin yönetiminde bazı ilkeler geliştirilmiştir. Bu ilkeleri aşağıdaki şekilde sıralamak mümkündür (Arıkboğa, 2003; Steward, 1997):

1. İşletmeler insan ve ilişkisel sermayenin sahibi değildir. Bu varlıkların mülkiyetini insan sermayesinde çalışanlarla, ilişkisel sermayede müşteri ve tedarikçileriyle paylaşır. Bu varlıkları yönetebilmek ve kar edebilmek için müşterek mülkiyetin kabul edilmesi gerekir.

2. Bir işletmenin kullanabileceği insan sermayesini yaratabilmesi için ekip çalışmasını ve öğrenmenin sosyal biçimlerini destekleyip geliştirmesi gerekir. İşletmeler disiplinler arası yetenekler sayesinde yetenekleri yakalayıp, formülize eder ve sermayeye katabilirler. Çünkü bilginin paylaşılması bireye daha az bağlı olunmasını sağlar.

3. Tüm zeki ve yetenekli çalışanlar varlık niteliği taşımaz. Kurumsal zenginlik yaratan çalışan başka hiç kimse tarafından daha iyi yapılamama anlamında tescilli ve yapılan işin müşteriler tarafından ödenen değeri ortaya çıkarma anlamında stratejik becerilere sahip kişilerdir. Bu özelliklere sahip insanlara yatırım yapılmalıdır.

4. Yapısal sermaye işletmelerin doğrudan sahip olduğu bir yetenektir ve kolayca kontrol edilebilir. Ancak pek çok müşteri buna çok az değer verir. Bu nedenle, müşterilerin işletmenin elemanları ile kolay işbirliği yapmasını sağlayacak şekilde yönetilmesi gerekir.

5. Yapısal sermaye müşterilerin değer verdiği çalışmalarını destekleyen bilgi stoklarını yığmak ve bu enformasyonun işletme içindeki akısını hızlandırmak amaçlarına hizmet eder. Bu nedenle, ihtiyaç duyulan şeyler kullanıma hazır, ihtiyaç duyulabilecek şeyler ise, kolay ulaşılabilir durumda olmalıdır.

6. Enformasyon ve bilgi pahalı olan fiziksel ve finansal varlıkların yerini tutmalıdır.

7. Bilgi müşteriye göre özelleştirilmelidir. Bu nedenle seri üretim çözümleri yüksek karlar getirmez.

8. Her işletme içinde yer aldığı sektörün değer zincirini hammaddeden son kullanıcıya kadar yeniden analiz etmelidir.

9. Yöneticiler dikkatini mal akısı yerine enformasyon akısına toplamalıdır. Çünkü günümüzde enformasyon isin kendisini oluşturur.

10. İnsanlara, müşterilere ve sistemlere ayrı ayrı yatırım yapmak anlamlı değildir. Çünkü entelektüel sermaye bileşenleri birlikte çalışır. Bu bileşenler birbirini olumlu etkileyebileceği gibi olumsuzda etkileyebilirler. Bu nedenle etkileşimin yönü ve büyüklüğü iyi tanımlanmalıdır.

### **2.2.10.1. Entelektüel Sermaye Yönetim Modelleri**

Entelektüel yönetim modelleri işletmeler için geliştirilmiş olsalar da, bazı düzenlemelerle okul örgütüne uyarlanabilir. Araştırmacılara ve okul yöneticilerine bir fikir verilebilmesi adına, entelektüel yönetim modelleri burada kısaca açıklanmıştır.

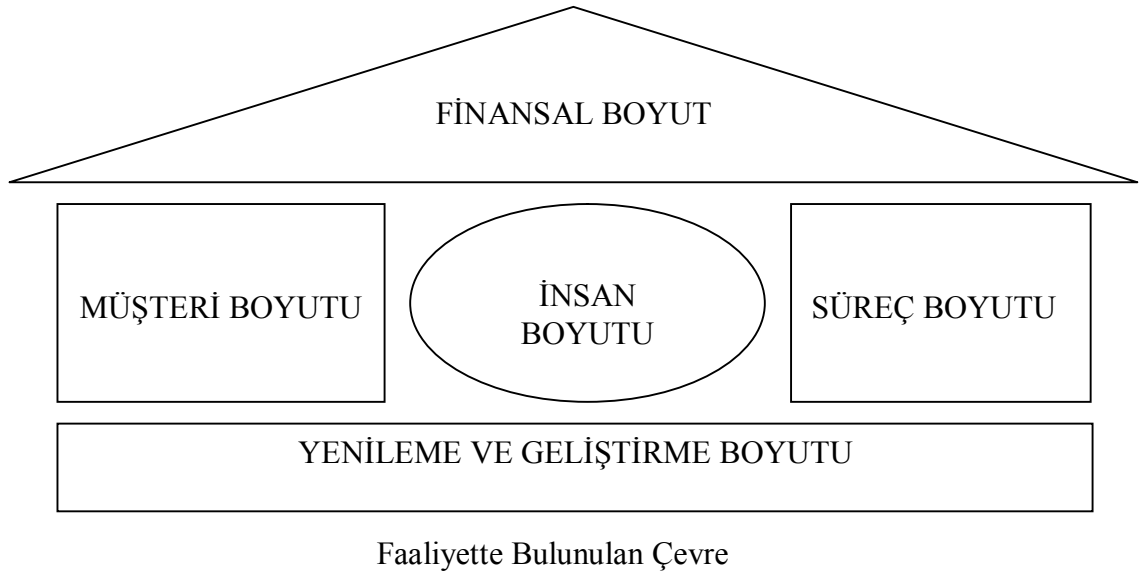
Entelektüel sermaye yönetimi insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayenin birlikte yönetilmesi demektir (Edvinsson ve Malone, 1997). Çünkü entelektüel sermaye bu unsurlar arasındaki karşılıklı ilişki ve etkileşimlerin çarpımıdır

(Edvinsson ve Malone, 1997). Bu bölümde entelektüel sermaye yönetim modelleri, beş başlıkta ele alınacaktır

#### **2.2.10.1.1. Skandia Kılavuz Modeli**

Entelektüel sermayeyi ciddi anlamda ele almış olan ve en yaygın olarak bilinen model, bir İsveç sigorta şirketi olan Skandia AFS tarafından, L. Edvinsson' un başkanlığında geliştirilen ve Skandia Kılavuzu olarak isimlendirilen modeldir (Aşikoğlu ve diğerleri, 2008; Barutcuğil, 2002; Edvinsson ve Malone, 1997). Bu entellektüel sermaye raporlama modeli, geçmişe ait finansal performans, bu güne ait süreçler, müşteriler ve insan kaynaklarına ilişkin bilgiler ile geleceğe yönelik yenilik ve gelişme arasında, çevre şartlarını da hesaba katarak bir denge oluşturmayı hedefleyen “Kılavuz” modelin, bugüne kadar gerçekleştirilen entelektüel sermaye odaklı yönetim uygulamalarındaki ispatlanmış etkinliği ile geleceğin uygulamalarına kılavuzluk yapacağı öne sürülmektedir (Edvinsson ve Malone, 1997; Şanal, 2006).

Sekil 2.9.'da Kılavuz'un ev görünümünde ki yapısı görülmektedir. Burada geçmişten bugüne gelinmekte ve işletmenin bugünkü faaliyetleri incelenmektedir. Finansal boyut evin çatısını oluştururken, müşteri ve süreç boyutları evin duvarlarından her birini oluşturmaktadırlar. Yenilenme ve geliştirme boyutu evin temelini oluşturmakta ve sürdürülebilirlik için kritik noktadır. Evin merkezine bakıldığında evin özü, ruhu ya da beyni konumunda olan insan boyutu görülmektedir. Bu boyut en dinamik güç olarak diğer boyutlarının hepsiyle ilişkisi olan tek aktif kuvvettir. Bu boyut çalışanların becerileri, tecrübeleri ve yetenekleri ile işletmenin eve giden yönünü oluşturmaktadır (Aşikoğlu ve diğerleri, 2008; Şanal, 2006). Sekil 2.11.'de entelektüel sermaye bileşenlerini kapsayan, beş ana boyut görülmektedir (Edvinsson, 1997).



Şekil 2.11. Kılavuz model'in yapısı

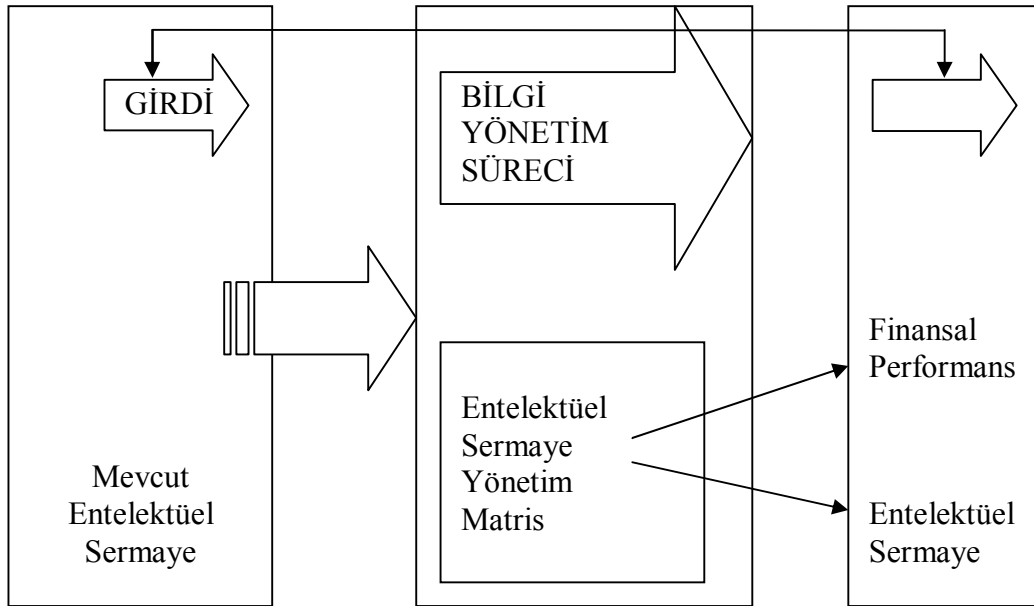
**Kaynak:** (Edvinsson, 1997: 371)

#### 2.2.10.1.2. Dokunulmayan Varlıklar Gözlem Modeli

Eğitim araçları geliştirip üreten İspanyol şirketi Celemi, “Dokunulmayan Varlıklar” olarak adlandırdığı saklı değerleri müşterilerimiz, kurumumuz ve insanlarımız olmak üzere üç kategoriye ayırmıştır. Her bir kategoriye de kendi içinde Gelişim/Yenileme, Verim, Denge olmak üzere üç alt bileşende ele alarak toplam yirmi üç adet gösterge geliştirmiştir (Edvinsson ve Malone, 1997 akt. Şanal, 2006).

#### 2.2.10.1.3. Amerikan Eğitim ve Gelişim Derneği Modeli

Amerikan Eğitim ve Gelişim Derneği (AEGD), nin entelektüel sermaye unsurlarının mevcut envanteri ile bunların etkinliğinin ve ekonomik değer üretimlerinin ölçülmesi konusunda yaptığı çalışmalar sonucunda geliştirdiği model Şekil 2.12.'de görülmektedir.



Şekil 2.12. Amerikan eğitim ve gelişim derneği modeli

**Kaynak:** (Van Buren, 1999:71-73 akt. Şanal, 2006 ).

Amerikan Eğitim ve Gelişim Derneği modelinde entelektüel sermaye, diğer kuruluşlar tarafından daha önce yapılmış çalışmalardan yola çıkılarak insan sermayesi, buluşçuluk sermayesi, süreç sermayesi ve müşteri sermayesi olmak üzere dört bileşenden oluşacak şekilde sınıflandırılmıştır. Model girdi, yönetim süreci ve çıktı birimlerinden oluşmaktadır. Modelin başlangıç birimi, işletmenin mevcut entelektüel sermaye envanterini, ortadaki ana birim, bilgi yönetimi sürecine olan girdileri oluşturmaktadır. Son birim olan ve sürecin tamamlanmasını ifade eden, biri entelektüel sermaye envanterindeki değişim, diğeri finansal performans olmak üzere iki ayrı çıktı elde edilmektedir. Bunların koordinesi işletmenin iş stratejilerini oluşturmaktadır. Bu sistem içerisinde gerçekleşen her şey, işletmenin ana stratejik amaçlarıyla uyumlu olmalıdır (Aşikoğlu ve diğerleri, 2008; Şanal, 2006).

Bu aşamada geliştirilen göstergeler “çekirdek göstergeler” ve “seçmeli göstergeler” olmak üzere iki gruba ayrılmaktadır. Seçmeli denilmesinin nedeni, bu guruptaki göstergelerin farklı sektörler için çok farklı önem derecesine sahip

olmalarından kaynaklanmaktadır. Her bileşen için göstergeler geliştirildikten sonra bunların, işletmenin bilgi yönetimi stratejisiyle ilişkisi, üst düzey yöneticiler ve hissedarlar açısından stratejik önemi, enformasyon ya da verinin kullanılabilirliği ve diğer işletmelerde de faydalanılabilirliği kriterlerine göre değerlendirilmesi yapılmaktadır (Şanal, 2006; Van Buren, 1999).

Amerikan Eğitim ve Gelişim Derneği modelinin kalbi, Entelektüel Sermaye Yönetim Matrisidir. Şekil 2.13’de gösterilen matrisin bir boyutunu aşağıda açıklanan süreçler oluşturmaktadır (Van Buren, 1999 akt. Şanal, 2006):

1. **Tanımlama:** Entelektüel sermaye tipleri ile ihtiyaçları ve gereklerinin belirlenmesidir.
2. **Oluşturma:** Mevcut entelektüel sermayenin ortaya çıkarılması ve yenilerinin yaratılmasıdır.
3. **Düzenleme:** Entelektüel sermayenin toplanması, derlenmesi, kodlanması ve organize edilmesidir.
4. **Paylaşma:** Entelektüel sermayenin transferinin ve dağıtımının sağlanmasıdır.
5. **Kullanma:** Entelektüel sermayenin entegre edilmesi, işletilmesi ve yeniden kullanılmasıdır.

		Gerçekleşme Faktörleri							
		Liderlik	Yapı	Kültür Davranış ve İletişim	Teknoloji ve Süreçleri	Taktir ve Ödüllendirme	Ölçümler	Bilgi, Yetenek ve Yeterlikler	Yönetim
Süreçler	Tanımlama								
	Oluşturma								
	Düzenleme								
	Paylaşma								
	Kullanma								

Şekil 2.13. Entelektüel sermaye yönetim matrisi

**Kaynak:** (Van Buren, 1999:77 akt. Şanal, 2006).

Süreci oluşturan safhalar ardışık sıralanmış olmakla beraber, uygulamada birbirlerini izlemek zorunda kalmayıp, sık sık çakışabilmektedir. Bu süreç genellikle işletmenin pazar araştırmaları, toplam kalite yönetimi, stratejik planlama gibi faaliyetleriyle iç içedir. Sürecin ikinci boyutunu ise aşağıda açıklanan “gerçekleşme faktörleri” oluşturmaktadır (Van Buren, 1999 akt. Şanal, 2006):

1. **Liderlik:** Lider durumundaki kişilerin şirket değerleri ve amaçlarına bağlılık, anlayış ve inanç ifade eden ve çalışanlara bunu aşıl原因an davranışlarıdır.
2. **Yapı:** işletme içindeki bireylerin, çalışma gruplarının, birimlerin ve bölümlerin organizasyonudur.
3. **Kültür, Davranış ve İletişim:** İşlerin yapılması ve genel davranışlar açısından yerleşmiş değerler, inançlar ve normlardır.
4. **Teknoloji ve Süreçleri:** işletme tarafından temel iş faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde kullanılan formal metot ve araçlardır.
5. **Takdir ve Ödüllendirme:** Arzu edilen davranış şekillerini özendirmek amacıyla uygulanan yöntemlerdir.
6. **Ölçümler:** Bireylerin, birimlerin ve bütünsel olarak işletmenin performansının belirlenmesi kaydedilmesi ve takip edilmesi amacıyla kullanılan metot ve araçlardır.
7. **Bilgi, Yetenek ve Yeterlikler:** Şirketin faaliyetlerini gerçekleştirme yolunda çalışanların sahip olduğu maharetlerdir.
8. **Yönetim:** İşletmenin faaliyetlerinin planlandığı şekilde icra edilmesine ilişkin görevlerdir.

Matrisin her bir hücresi, söz konusu hücreye tekamül eden gerçekleşme faktörünün, o safhaya ilişkin faaliyetlerinin düzenlenmesi suretiyle sürecin gerçekleşmesini sağlamaktadır. Örneğin, “paylaşma” yapı hücresinde, işletme içerisindeki her türlü organizasyonun, entelektüel sermayenin dağıtımını maksimize edecek şekilde düzenlenmesi süreci yer almaktadır (Van Buren, 1999).



#### 2.2.10.1.4. Entelektüel Sermaye İndeks Modeli

Entelektüel sermaye yönetim modellerinin entelektüel sermaye bileşenleri arasındaki göreceli önemi belirtmekte yetersiz kaldığı düşüncesinden hareketle, onların tamamlayıcısı olmak üzere “Entelektüel Sermaye İndeks Modeli” (Intellectual Capital Index-IC-index) geliştirilmiştir (Ercan ve diğerleri, 2003; Roos, Roos, Edvinsson, Dragonetti, 1998). Farklı Ölçümleri bir tek indeks değeri oluşturacak şekilde birleştirmeyi öngören bu modelin, bir taraftan entelektüel sermaye bileşenlerinden hangisine eğilimesi gerektiği kararının verilmesini kolaylaştırırken, diğer taraftan da farklı birimler hatta şirketler arasında entelektüel sermaye artış ve azalışlarını karşılaştırma imkanı verdiği, ayrıca yönetimin entelektüel sermayeye ilişkin kararları ile yatırımlarının gelecekteki potansiyel kazanmalara etkisinin gözlemlenmesini kolaylaştırdığı varsayılmaktadır (Aşıkoğlu ve diğerleri, 2008; Roos ve diğerleri, 1998). Entellektüel sermaye indeks modeli, geleceğe yönelik bir ölçüm aracı olup, işletme yöneticilerinin işletmenin entellektüel sermayesinin artırılması için uygulanan stratejilerin etkilerinin daha iyi anlamalarına ve bu stratejiler arasında tercih yapmalarına imkan sağlamaktadır (Ercan ve diğerleri, 2003).

İndeks Modeli entelektüel sermaye ölçümünü dört boyutta ele almaktadır (Aşıkoğlu ve diğerleri, 2008; Emrem, 2004).

1. İlişkisel sermayesi (organizasyonun tüm paydaşlarıyla olan ilişkilerinin değeri) ölçümü, ilişki sayısındaki gelişme, güven düzeyi, müşteri bağlılığı, dağıtım kanallarının kalitesinin ölçülmesini temel alır.
2. İnsan sermayesi indeksi, çalışan başına yaratılan değer, eğitim ve yetiştirme kalitesi, çalışan morali ve motivasyonunun ölçülerek bir endeks haline getirilir.
3. Yenilik sermayesi indeksi, verimliliği artırmaya yönelik ürünlerde değişim ve yeni fikir geliştirme yeteneği ölçülür.
4. Altyapı sermaye indeksi, işletmenin is yapmasını sağlayan maddi ve maddi olmayan varlıkların ölçümüne dayanır.

Bu dört boyutta elde edilen ölçümler sonucu ortaya çıkan toplam endeks değeri işletmenin entelektüel sermaye değerini vermektedir.

### **3.2.10.2. Entelektüel Sermaye Yönetiminde İnsan Kaynakları Fonksiyonlarının Önemi**

İşletmede tüm çalışanlar insan kaynaklarını, bir işletmenin insan kaynaklarının sağlanması ve koordine edilmesine yönelik tüm faaliyetler de, insan kaynakları yönetimini oluşturmaktadır. Diğer bir deyişle insan kaynakları yönetimi, bir organizasyona nitelikli personeli bulmak ve organizasyonda tutmak için yapılan faaliyetlerin toplamıdır. İnsan kaynaklarının, organizasyona kazandırılması ve koordine edilmesine yönelik, insan kaynakları yöneticisinin görev ve sorumlulukları insan kaynakları fonksiyonlarını oluşturmaktadır (Özden, 2000 akt. Şanal, 2006).

Entelektüel sermayenin etkin olarak yönetilmesi için özen gösterilmesi gereken insan kaynakları fonksiyonları şunlardır (www.humanresourcesfocus.com, 2010):

1. Kültürü tanımlama, değerlendirme ve şekillendirme,
2. Örgütsel yapıyı tasarlama ve çalışan rollerini tanımlama,
3. İse alma ve geliştirme stratejilerini belirleme,
4. Performans yönetim stratejilerini belirleme,
5. Ödül stratejilerini belirlemedir.

Etkin bir insan kaynakları stratejisi misyonun ve belirlenen hedeflerin gerçekleştirilmesini kolaylaştırmak ve doğru becerilere ve motivasyona sahip, doğru kişileri çekmeyi, elde tutmayı ve çalıştırmayı işletme için imkanı kılma ile elde edilebilir. İnsan kaynakları stratejileri entelektüel sermayenin en önemli bileşenlerinden biri olan etkili performans yönetimine şekil veren en güçlü araçlardır. (www.humanresourcesfocus.com, 2010). Entelektüel sermayeyi etkili olarak yönetmeye yarayan insan kaynakları fonksiyonları aşağıda açıklanmıştır.

### 2.2.10.2.1. Kültürü Tanımlama, Değerlendirme ve Şekillendirme

Kültür, genel anlamda “maddi ve manevi kazanımların tümü” olarak tanımlanabilir. İnsanın meydana getirdiği bütün araç, gereç ve teknolojiler maddi kültürü, yine insanın oluşturduğu bütün anlamlar, değerler, kurallar ve yaşam biçimi manevi kültürü meydana getirirler (Ada ve Küçükali, 2009).

Kültür, insanın hayatındaki tüm yaşam dinamiklerini kapsamasından, toplumların dünyaya bakışlarına, hayat tarzlarına göre sürekli değişim içinde olmasından dolayı dinamik bir kavram olarak görülmektedir. İşletmelerin amaçları, iş hayatına bakış açıları, değerleri, ilkeleri, yani kendilerine özgü nitelikleri vardır. İşletme kültürü işletmede tüm çalışanlar tarafından paylaşılan duygular, normlar, değerler, etkileşimler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, felsefeler, tutumlar, anlayış ve kurallar bütününden meydana gelmektedir. Kısaca işletme kültürü, işletmeyi oluşturan insanların ortaklaşa paylaştıkları inançları, değerleri normları, sembolleri ve uygulamaları olarak tanımlanmaktadır (Ada ve Küçükali, 2009; Balcı ve diğerleri, 2005; Çelik, 2000).

Bir işletmenin piyasa gücünde işletme kültürü önemli bir yer tutar. Rakip işletmeler; ürünleri, promosyonları, satış stratejilerini kopyalayabilir. Satış mağazaları, kullanılan teknoloji, şirket içi süreçler, ödüllendirme sistemi zamanla taklit edilebilir. Kurumsal kültür ise taklit edilemez. Bu özelliğiyle kültür işletmeye rekabet avantajı yaratan bir entelektüel sermaye bileşenidir (Emrem, 2004; Temiz, 2001).

Entelektüel sermaye açısından işletme kültürü işletmeye değer katmayı destekleyecek bir kültürdür. Değer yaratma kültürü örgüt tarafından yaratılan nihai değere doğru bir yönelime sahip olmak ve değer yaratmayı değişim için zorlayıcı bir gerekçe olarak kullanmak demektir. Bilgi paylaşımına, yeni ürün ve hizmet geliştirmeye imkan veren, bunu destekleyen, sürekli öğrenmeyi ilke edinmiş, örgütsel değişimi rutin bir şey olarak gören, çalışanların kararlara katılımının sağlandığı, liderlik; informal ve formel yapıdan oluşan örgüt kültürü entelektüel bir sermayedir. Bu kültür örgütsel sermayenin temelini oluşturur (Emrem, 2004).

Entelektüel sermaye yönetimi destekleyecek bir kültür gerektirir. (www.humanresourcesfocus.com, 2010). Okul yönetimi okul kültürünün oluşması, gelişmesi ve korunmasında en etkili öğedir. Bu nedenle okul yöneticisinin, yönetim açısından örgüt kültürünün bilgi ve becerisi konusunda yeterli olması beklenir. Okulu hem işletmeci ve hemde eğitimci mantığıyla yönetmesi, kültürel öğeleri etkin kullanması, okul örgütünün gelişmesine ve fark yaratmasına imkan verecektir (Ada ve Küçükali, 2009).

#### **2.2.10.2.2. Örgütsel Yapıyı ve Rollerini Tasarlama**

Örgütsel yapı, teknolojiden en yüksek düzeyde yararlanabilmek için esnek olmalıdır. Bilgi, işletmenin içinde ve dışında mevcuttur. İşletme için içerideki bilgiyi yönetmek ne kadar önemli ise, dışarıdaki bilgiyi yönetmek de o kadar önemlidir. Burada sorun, bilgiyi bulma, ele geçirme, yaratma, organize etme, paylaşma ve transfer etmeye gereksinim duyan insanların onu alıp kullanmasını teşvik etmeyle ilgilidir. Bir işletmenin tevsik sistemleri, çalışanların bilgiye hangi kanallardan ve nasıl ulaşılacağını belirleyerek, kendi bölüm ve fonksiyonları dışındaki kişilerle bilginin paylaşılmasını kolaylaştıracak şekilde tasarlanmalıdır (Özgener, 2003 akt. Şanal, 2006).

Örgüt yapısı, işletmenin ihtiyaçlarına bağlı olarak geçici ve sürekli bir biçimde değişir. Hızla değişen bir ortamdaki etkili bir yapı bilgi sürecinde müşteriye servis sağlayan şebekelere benzetilebilir. Bu şekilde isleyen yapılar işletmeye, tüm işlerini etkili biçimde yapması, araçlarından tamamıyla yararlanması, devamlı olarak kendini organize etmesi, işletme ile çevresi arasında duygu ve bilgi değişimini kolaylaştırması imkanı tanır. Şebeke içinde her seviyedeki araçların amaçları, roller ve ilişkileri tanımlanmıştır ve genel durumdaki değişikliklere göre bu yapı değişime tabi tutulur. Şebeke yaklaşımı, örgütsel tasarıma uygulandığında, hiyerarşik yapı yaklaşımlarının temelini oluşturan “etkinlik” stratejilerinden daha farklı stratejiler üretilir. İşleri başarmak için kullanılan örgütsel yapı ve çeşitli oyuncular için tanımlanmış olan roller işlerin başarıya ulaştırılması üzerinde büyük etkiye sahiptir (www.humanresourcesfocus .com, 2010).

### **2.2.10.2.3. Personel Alma ve Geliştirme Stratejileri**

İşletmenin gereksinim duyduğu nitelik ve nicelikteki personel, bu işe ayrılan finansal kaynak, işletmenin faaliyet konusu, işgücü piyasası koşulları, yasal zorunluluklar gibi etkenler bu stratejilerin uygulama aşamasını biçimlendirmektedir (Taştan, 2003 akt. Şanal, 2006). Entelektüel sermaye yönetimini destekleyen beceriler personel seçmek için belirlenmeli, tanımlanmalı ve seçilmelidir. Entelektüel sermaye havuzunu geliştirme yeteneğine sahip bir işgücü, işletmeye doğru kişileri personel olarak almak ve onları, bilgi yaratmaya, yaymaya ve uygulamaya imkan tanıyan bir şekilde davranmaları için eğitmekle oluşturulabilir (www.humanresourcesfocus .com, 2010).

Her işletmenin bir personel politikası vardır. Bu politikaların oluşmasında örgütün amaçları ve bunların açık seçik olarak belirlenmesi çok önemlidir. Eğer bir örgütün diğer alanlarda izlediği politika başarısız ise personel politikasının başarıya ulaşması da oldukça zordur. Örgütler henüz işgücü piyasasına girmemiş adayları örgüte çekebilmek için kendilerini en iyi şekilde tanıtmalı ve örgüte katılmak için adayları ikna etmeye çalışmalıdır (Buluç, 1998 akt. Şanal, 2006).

### **2.2.10.2.4. Performans Yönetim Stratejileri**

Performans en basit tanımıyla verimliliğin ölçülmesidir. Bu ölçme kurum için yapılırsa kurumsal performans, çalışanlara yönelik yapılırsa personel performans değerlendirilmesi amacı taşımaktadır ve işletmelerin personel politikasının etkinliğini ölçmede yarar sağlamaktadır (Filiz, 2004 akt. Şanal, 2006).

İşletmede etkin performans yönetimi için sadece çalışanların performanslarının değerlendirilmesini yapmanın bir anlamı yoktur. Asıl amaçlardan birisi düşük performans söz konusu ise bunun nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmeye çalışmaktır. Bu konuda öncelikle işletmedeki mevcut performans ile beklenen performans arasındaki açık belirlenmelidir (Aktan, 2000 akt. Şanal, 2006). Etkin performans yönetim sürecinin

sonunda işletme çalışanlarının bilgi birikimlerinden daha verimli bir şekilde yararlanıp işletmenin sahip olduğu entelektüel sermaye geliştirilebilecektir.

#### **2.2.10.2.5. Ödül Stratejileri**

Günümüzde işletmelerde en popüler olan ödül, performansı diğer çalışanlara göre daha etkin olanların ücretlerinin arttırılması yani performansa dayalı ücretlendirmedir. Performans değerlendirmelerdeki performans ölçütleri başkalarının sonuçlarına etki etmeyi kapsıyorsa ve değerlendirmeler ödülleri etkiliyorsa performansa göre ücretlendirme entelektüel sermayenin etkili bir biçimde yönetilmesini teşvik edebilir. Bugün uygulanan diğer bir ücretleme stratejisi birey, grup ve işletme çapında değişen ücret planlarıdır. Değişken ücret için ayrılan fonlar sonuçlara göre esnemeye müsaittir. Bu da demek oluyor ki, ödül fonları büyüdükçe ortak başarı, “biz kazandık” hedefini yaratabilir ve herkes başarıyı paylaşabilir. Kar paylaşımcı, çalışan hissedarlığı ve grup tevsik planlarının temel hedeflerinden biri “paylaşılan akıbeti” desteklemektir. Ayrıca bu çeşit planlar paylaşılmış performans kriteri, standartları ve ölçütleri yoluyla bireyler ve gruplar arasındaki bütünleşmeyi artırmaktadır (www.humanresourcesfocus.com, 2010).

İncelenen araçların tümü insan kaynakları yönetiminin alanına girmektedir. İnsan kaynakları fonksiyonu, entelektüel sermayenin yönetimi üzerinde etkiye sahip olan strateji ve programların birleştirilmesi ve düzenlenmesine liderlik etme fırsatına sahiptir. Kültürü şekillendirme, örgütsel tasarım, eleman alma ve geliştirme stratejileri, performans yönetim stratejileri ve ödül stratejileri insan kaynakları fonksiyonunun alanına giren temel unsurlardır (www.humanresourcesfocus .com, 2010).

#### **2.2.11. Çalışılan Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar**

Ülkemizde sosyal ve entellektüel sermayeler ile eğitim örgütleri arasındaki ilişkileri ele alan çok fazla araştırma olmamakla beraber, son yıllarda bazı çalışmalar yapılmıştır. Bunlar daha çok toplumsal çerçevede, özellikle işletmelerdeki sosyal ve

entellektüel sermaye düzeylerini ve etkililik derecelerini belirlemeye yönelik çalışmalardır. Az sayıda da olsa eğitim ile sosyal ve entellektüel sermayeler arasındaki ilişkileri ve okul başarısını konu alan bazı araştırmalar yapılmıştır.

### **2.2.11.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Araştırmalar**

Ergin (2007) tarafından yapılan “Sosyal Sermayenin Yöneticiler Bağlamında Ölçülmesine Yönelik Konya Sanayisinde Bir Araştırma” adlı araştırmasında genel olarak Konya sanayisinin sosyal sermayeyi ne ölçüde oluşturduğu ve nasıl kullandığı değerlendirilmeye çalışılmıştır. Elde edilen bulgulardan Konya sanayisindeki yöneticilerin sosyalleşme ortamlarının genelde aileleri olduğu, bunun yanında komşuluk ve arkadaşlık ilişkilerine de yüksek önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca uzun süredir Konya’da yaşayan yöneticilerin daha kısa süredir Konya’da yaşayanlara göre, yakın çevrelerine ve Konya halkına olan güven düzeylerinin ve ilişki kalitelerinin daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Kuşçu (2006) tarafından “İş Yaşamında Sosyal Sermayenin Çalışanın Fiziksel ve Ruhsal Sağlığındaki Yeri” konulu bir çalışma yapılmış olup, bu çalışmada çalışanların fiziksel ve ruh sağlığı düzeyleri ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma bulgularına göre çalışanların sosyo-demografik özellikleri ile psiko-sosyal iyilik halleri arasında yakın ilişki tespit edilmiştir. Bu ilişki özellikle, depresyon düzeyleri ile meslek grubu ve çalışma saatleri arasında gözlenmiştir. Komşuluk ilişkisi benzeri informal destek ağı ile sosyal sermaye, sivil toplum katılımı ile sosyal destek arasında ve sosyal sermaye ile hem bedensel sağlık hem de ruhsal sağlık değerlendirmesi arasında yüksek düzeyde ilişki saptanmıştır. Benzer şekilde tüm psiko-sosyal ölçütler ile sosyal sermaye arasındaki bağlantının aynı devamlılığı gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma da sosyal sermayenin çalışanların fiziksel ve psiko-sosyal iyilik hali için önemli bir sağlık değişkeni olabileceği sonucuna ulaşılmıştır.

Devamoğlu (2008) tarafından “Toplumsal Sermaye Kuramı Açısından Türkiye’de Demokrasi Kültürü Üzerine Bir Değerlendirme” konulu bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışma da genel olarak, Türkiye’de sosyal sermaye öğelerinin

gelişmişlik düzeyini tespit ederek, Türkiye’de var olan demokrasi kültürünün, sosyal sermaye teorisi çerçevesinde değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bunun yanı sıra bu çalışma, sosyal sermayenin üretilmesinde gönüllülük temeline dayalı olan sivil toplum kuruluşlarının etkinliğini ölçmeyi de hedeflemiştir. Yapılan araştırmalar sonucunda, Türkiye’de sosyal sermaye stokunun genel olarak düşük olduğu gözlemlenmiştir. Toplumsal normlar, yurttaş katılımı, toplumsal ağlar çerçevesinde sosyal sermaye birikiminin artırılması demokratik değerlerin ve toplumsal işbirliğinin yaratılmasında önem taşımaktadır. Bu noktada, Türkiye’de var olan eksikliğin giderilebilmesi, toplumsal ağların ve sivil toplum kuruluşlarının yaygınlaştırılması ve faaliyet alanlarının geliştirilmesiyle mümkün kılınabilir. Gönüllü işbirliğine dayalı kuruluşların yaygınlık kazanması ile bireylerin bir araya gelerek kolektif eylem sorununu aşmaları sağlanabilir. Bu çerçevede, sosyal sermaye teorisi, Türkiye’de daha geniş çalışmaların önünü açacak bir yaklaşım olarak önem taşıdığı, yargılarına ulaşmıştır.

Çalışkan ve Meçik (2009) “Sosyal Sermayenin Oluşumunda ve Radikalleşmenin Önlenmesinde Eğitimin Rolü” konulu araştırmalarında, eğitimin sosyal sermaye ve işsizlik üzerindeki etkilerinden hareketle radikalizmin önlenmesindeki fonksiyonu tartışılmış ve bu bakış açısından Türk eğitim sisteminin etkinliği değerlendirilmiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, işsiz eğitilmiş gençlerin genel işsizlik oranının iki katı bir seviyeye ulaşmış olduğu, buna bağlı olarak gençlerin bir kısmının, işsiz kalmalarını içinde yaşadıkları toplumsal düzenin bir sonucu olarak kabul etmekte ve işsizliğin oluşturduğu maddi, manevi ve psikolojik baskıyla toplumsal düzeni kökten değiştirmeyi vaad eden bir kısım radikal hareketlerin parçası haline gelebilmektedir. Bir toplumda eğitim seviyesinin yükselmesi sosyal sermayeyi olumlu etkilemektedir. Sosyal sermayenin yükselmesi ise, bireylerin topluma, toplumun değerlerine ve hukuk sistemine uyumlarının artmasına, suç oranlarının azalmasına ve radikal hareketlerin güç kaybetmesine yol açmaktadır. Sosyal sermayenin yol açacağı bu olumlu gelişmeler, radikal eğilimleri törpüleyerek toplumsal barışın sağlanmasına önemli katkılar sağlamaktadır. Araştırmanın bir diğer sonucu ise, Türk eğitim sisteminde sosyal sermayenin oluşumu açısından son yıllarda ortaya çıkan olumsuz gelişme, eğitim sisteminin “sınav maratonu” haline gelmiş olmasıdır. Öğrenciler, bu zorlu sınav maratonunda; arkadaşlarıyla oynama, sinema, tiyatro, piknik, maça gitme, akraba ya da



komşuluk ziyaretlerine katılma gibi sosyal bağlarını güçlendirecek aktivitelerden uzaklaşmak zorunda kalmışlardır. Bu nedenle eğitim sisteminin, toplumsallaştırma ve sosyal sermayenin oluşumundaki katkısı dikkate alınarak yeniden yapılandırılması gerektiği bulgularına ulaşılmıştır..

Özen ve Aslan (2006) tarafından yapılan “İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM)” konulu araştırmada, Türk Toplumunun sosyal sermaye potansiyelinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Ankara OSTİM’ de faaliyet gösteren bir grup işletme üzerinde nitel yöntemlerle bir araştırma yapılmış olup, örgütler arası ilişkiler incelenerek çıkarımlarda bulunulmuştur. Araştırmada ulaşılan sonuçlara göre, sosyal sermaye potansiyelinin içsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımlarına göre farklılaşabileceği; Türk Toplumunun sosyal sermaye potansiyelinin içsel sosyal sermaye yaklaşımına göre düşük, dışsal sosyal sermaye yaklaşımına göre ise yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma, dışsal sosyal sermaye yaklaşımını destekler nitelikte, işletme sahiplerinin karşılıklı ekonomik çıkar temeline dayalı olarak, zaman içinde oluşan arkadaşlık bağları yoluyla güven tesis edebildiğini ve sosyal sermaye meydana getirebildiğini göstermiştir.

Erdoğan (2005) tarafından “Sosyal Sermaye, Güven ve Türk Gençliği” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmada gençlerin sosyal sermaye düzeyleri “güven-güvensizlik” ve “aktif katılım” çerçevesinde tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre Türk gençliğinin sosyal ve özellikle de siyasal katılımlarının oldukça düşük olduğu görülmektedir. Bunun nedeninin ise gençlerin “güven” ağıllarının %5 düzeyinde kalarak çok düşük bir değer gösterdiğidir. Diğer bir çarpıcı sonucun ise, sosyal sermaye eksikliği adı verilen olgunun geçleri siyasi veya sivil herhangi bir katılımdan alıkoyduğu; buna bağlı olarak, Türk gençliğinin katılım sorununu aşabilmek için gençlerin sosyal sermaye düzeylerinin yükseltilmesi gerektiği bulgusuna ulaşılmıştır.

Mısırdalı (2006)’nın hazırladığı “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş’de Bir Uygulama” başlıklı araştırmasında,

bilgi yönetimi çalışmalarının asıl amacının, örgütü diğer örgütlerden ayıracak olan yeni ve stratejik bilgileri yaratmak olduğudur. Ancak örgütün yeni bilgi yaratımı, çalışanlar arasında bilginin paylaşılmasına bağlı bulunmaktadır. Örgüt için özellikle çalışanların beyinlerinde bulunan ve açığa çıkarılmadığı sürece yarar sağlamayacak olan örtülü bilginin, stratejik bir kaynak durumunda yer almaktadır. Örtülü bilginin açığa çıkarılması birtakım faktörlere bağlı olmaktadır. Bu faktörler arasında sosyal sermaye önemli bir yere sahip bulunmaktadır. Buna göre sosyal sermaye unsurları olan güvenin, sebeke ve toplulukların, normlarla paylaşılan dilin örtülü bilginin açığa çıkarılması için bireyleri tetiklediği görülmektedir. Kısacası, sosyal sermayenin tüm bu unsurları, bireyler arasındaki ilişkileri destekleyerek, bireylerin sahip oldukları bilgileri paylaşmaya gönüllü davranmasını sağladığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Töremen (2002) tarafından yapılan “ Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme” adlı bir araştırmada, sosyal sermaye kavramı tanımlanmış olup, okullarda sosyal sermayenin öğelerinin neler olduğu ve sosyal sermayenin nasıl geliştirilebileceği tartışılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre sosyal sermayenin öğeleri ilişki ağları, sadakat, güven ve aidiyet duygusu olarak tespit edilmiştir. Okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesi için okullarda güven ortamının oluşturulması, okul örgütündeki üyeler arasındaki iletişimin geliştirilmesi, üyelerin bir araya gelebileceği sosyal ortamların hazırlanması, okul örgütüne ait kültürün bir unsuru olan örgütsel hikayelerin yaygınlaştırılması ve işbirliğinin özendirilmesi gerektiği kanaatine ulaşılmıştır. Okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesinde okul yöneticilerinin liderlik rollerinin önemli bir yere sahip olduğu da vurgulanmıştır.

Töremen (2004)’ in “İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri” konulu çalışmasında, ilköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye, 47 soruluk likert tipi bir sosyal sermaye betimleme anketiyle ölçülmüştür. Çalışmada okullarda çalışan öğretmenlerle ilgili, okullardaki uygulamalarla ilgili, okul yönetimiyle ilgili ve öğretmenler odasıyla ilgili olmak üzere dört boyut üzerinde durulmuş olup, 30 ilköğretim okulundaki öğretmenlere konuyla ilgili anket uygulaması yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre sosyal sermaye ve unsurlarının öğretmenler arasındaki ilişkilerde, okullardaki uygulamalarda, okulların

yönetimi hususlarında ve öğretmenler odası ile ilgili yaşantılarda istenilen düzeyde olmadığı ve etkin olarak kullanılmadığı, bulgularına ulaşılmıştır.

Ekinci (2008)' nin “Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin Öğrenci Seçme Sınavı (ÖSS) Başarısına Etkisi” konulu araştırmasında, okullarda sosyal sermayeyi belirlemeye ilişkin boyutlarda genel olarak örgütsel bağlılık, iletişim-sosyal etkileşim, işbirliği-sosyal ağlar ve katılım ile güven boyutlarında öğretmen görüşlerinin “ara sıra”, farklılıklara tolerans ve normları paylaşım boyutunda ise “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Okullarda sosyal sermaye düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri arasında ise cinsiyet, kıdem ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı farkın olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın başka bulgularına göre okullarda sosyal sermaye düzeyine ilişkin algılamada erkeklerin “örgütsel bağlılık” düzeyinin daha yüksek olduğu tespit edilirken, kıdem değişkeni bakımından, sosyal sermayenin tüm boyutlarında kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin, kıdemi daha az olan gruplara oranla, okullarda sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Benzer bir sonucun ise, bulunduğu okulda çalışma süresi daha fazla olan öğretmen algılamalarında da ortaya çıkmış ve okulda çalışma süresi arttıkça sosyal sermaye düzeyine ilişkin algının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermayenin sadece “örgütsel bağlılık” boyutunun, okulların ÖSS sınavındaki başarı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu bulgularına ulaşılmıştır.

Ersözlü (2008) tarafından “Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi” konulu bir araştırma yapılmıştır. Araştırmalar sonucunda, okulların sosyal sermaye düzeyleri ortanın üzerinde bulunmuştur. Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Bazı branşlardaki öğretmenler diğer branşlardaki öğretmenlerden sosyal sermayeyi daha olumlu algılamaktadırlar. Sosyal sermayenin bütününe ve alt boyutlarına göre verilen yanıtların ortalamaları genel olarak lise türlerine ve branşlara göre değişiklik gösterirken, öğrenim durumu, kıdem ve cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer bir sonuç olarak, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri yüksekken, beklentilerin gerçekleşme düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Son

olarak, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ve buna göre okullarda sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığı bulgularına ulaşılmıştır.

Sosyal sermaye ile ilgili olarak yurtdışında yapılan bazı araştırmalar, aşağıdaki gibi sıralanabilir.

Coleman (1988)' in yapmış olduğu “İnsan Sermayesinin Oluşmasında Sosyal Sermayenin Rolü” adlı araştırmasında, sosyal teori içerisinde “sosyal sermaye” kavramı, insanlar arası ilişkilerin somutlaştığı finansal sermaye, fiziksel sermaye ve insan sermayesi kavramlarına paralel olarak tanımlanmaya çalışıldı. İnsan sermayesinin oluşumuna yardımcı aile ve toplumdaki sosyal sermayenin etkilerini göstermek yoluyla bu kavramın kullanımı ortaya konuldu. İnsan sermayesinin tek ölçü biçimi, sosyal sermaye sunmak için duyarlı görünen, özellikle okulu bırakmaya karşı mezun oluncaya kadar okulda kalan birisi için kullanıldı. Hem ailedeki sosyal sermaye ve hem de ailenin dışındaki okul çevresinde yetişkin toplumdaki sosyal sermayenin, okulu bırakma ihtimalini azaltmada önemli bir değer olduğunu kanıtladı. Sosyal sermaye kavramının açıklanmasında üç olgu tanımlandı. Bunlar, sosyal çevrenin güvenilirliğine bağlı olan sorumluluklar ve beklentiler, sosyal yapının bilgi-akış kabiliyeti ve yaptırımların eşlik ettiği normlardır. Sermayenin diğer türlerinden onu farklılaştıran ve sosyal sermayenin pek çok biçiminin paylaşılan bir özelliği, halka iyi görünüşüdür. Aktör veya aktörlerin sosyal sermaye oluşturmada normalde onun yararlarının sadece küçük bir kısmını yakaladığı, gerçekte sosyal sermayenin yetersiz yatırımlar için liderlik edeceği bulgularına ulaşılmıştır.

Watson ve Papamarcos (2002), “Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yükümlülük” isimli araştırmalarında, sosyal sermaye ve örgütsel yükümlülük arasındaki ilişkinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu çalışmaya göre örgüt kuramcıları, yıllardır örgüt verimliliği ile insan ilişkilerinin rolünü araştırmaktadırlar. Son yıllarda sosyal sermaye, örgütsel işlemlerin maliyetlerinin azaltılmasında merkezi bir rol oynayarak, kuramsallaşmış bulunmaktadır. Araştırmada, örgütlerdeki sosyal sermayenin konumunu, kişiler arası ilişkilerde bir rol oynadığını ileri süren, kabul edilmiş doktrinlere karşı olan ayrıntıları inceleyen ve bu kuramsal yapıyı, önde gelen tıbbi hizmet işletmelerinden

profesyonel satıcıları örneklem alınarak test edilmiştir. Çalışmada güven ve iletişimin, çalışanların örgütsel yükümlülükleri üzerinde, anlamlı bir şekilde doğrudan ve dolaylı etkilere sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Plagens (2003), “Sosyal Sermaye ve Okul Performansı: Bir Yerel Seviye Testi” adında yapmış olduğu bir araştırmada, sosyal sermaye düzeyi ile okul başarısı arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Bilginler, bireyler ve grupların verimliliğini sosyal ilişkilerin etkilediğini farzederler. Güney Carolina’nın 100 ilçesinden elde edilen veriler kullanılarak aşağıdaki iki hipotez test edilmiş ve şunlar önerilmiştir: Sosyal ilişkiler ve etkileşimin, bireyler ve gruplar arasında işbirliğini geliştirerek verimliliği artırdığı düşüncesinden yola çıkılarak, sosyal sermaye düzeyinin yüksek oluşunun okul başarısını artıracığı ileri sürülmektedir. Yine araştırmada okul ve okul toplumunda sosyal sermayenin yüksek olmasının okul başarısını artırdığı, devamsızlık ve okuldan ayrılma oranlarını düşürdüğü bulgularına ulaşılmıştır. Araştırmada önerilmektedir ki, eğer sosyal ilişkiler konusundaki iddiaları desteklemek için yerel deliller mevcutsa, o zaman toplumsal ilerleme adına hükümetlerin fonlandırma programlarını yeniden ele alması gerekebilir.

Leana ve Pil (2006) tarafından yapılan “Sosyal Sermaye ve Örgütsel Performans: Şehir Halk Okullarından Bulgular” konulu çalışmada, hem dahili ve hem de harici sosyal sermayenin örgütsel performans üzerinde olumlu etkisinin olacağı amaçlanmıştır. Araştırmanın hipotezleri 88 halk okulundaki yöneticilerden, öğretmenlerden, velilerden ve öğrencilerden toplanan veriler ile test edilmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, hem dahili sosyal sermayenin (öğretmenler arası ilişkiler) ve hemde harici sosyal sermayenin (yöneticiler ve kurumsal paydaşlar arasındaki ilişkiler) okuma ve matematikte öğrenci başarısına etki ettiği görülmüştür. Sosyal sermaye ve performans arasında nedensel bir ilişki yönünde destek sağlayan bu etkiler, zamanla okumada başarı elde edilmesini sağlamıştır. Yine araştırmada sosyal sermayenin matematikte öğrenci başarısına etkisi ile öğretmenlerce sunulan dersin kalitesi arasında bir ilişkinin olduğu kanıtlanmıştır.

Horvat, Weininger ve Lareau (2003), tarafından yapılan “Sosyal Bağlardan Sosyal Sermayeye: Okul ve Aile Sosyal Sermayeleri Arasındaki İlişkide Sınıf Farklılıkları” adlı araştırmada, farklı sosyo-ekonomik çevrelerden aileler ve okullar arasındaki ilişkilerin analizi amaçlanmıştır. Çalışmada elde edilen verilere göre ailelerin kendi içerisinde ve birbirleri arasında sahip oldukları ilişki ile kurdukları sosyal ağların nitelik ve nicelik bakımından, eğitimsel başarı üzerinde pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Orta sınıfta bulunan ailelerin, işçi sınıfındaki ailelere oranla, sahip oldukları sosyal ağları, okul ile ilişkilerde daha etkili kullandıkları ve söz konusu sosyal ağları kolektif davranışlara dönüştürmede daha etkin oldukları bulgusuna ulaşılmıştır.

Anderson (2007), “Sosyal sermaye ve Öğrenci Öğrenmesi: Latin Amerika Okullarından Deneysel (Empirical) Sonuçlar” adlı araştırmasında, dört Latin Amerika şehrindeki 4. sınıflardan toplanan verileri kullanarak, öğrencilerin yükselme ihtimali, matematik ve dil başarısı ile sosyal sermaye arasındaki ilişkinin deneysel analizi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, okuldaki öğretmenler arasında, öğrenci öğretmen arasında ve sınıfta öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin öğrenme başarısına ve yükselme ihtimaline önemli derecede katkı sağladığı görülmüştür. Araştırmada ulaşılan diğer bir sonuca ise, öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin, en az öğretmenler arasındaki sosyal sermaye kadar önemli olduğu; çocukların birbirlerinden ve sosyal ağlardan öğrendiği anlaşılmıştır. Okuma ve matematik puanları sonuçları, başarmak için öğretmenler üzerindeki mevcut baskı, öğretmenleri “sınava yönelik öğretmeye” ittiği; İronik olarak bu araştırmaya göre sınıf çevresi içinde sosyal sermaye oluşturmak için zaman harcama, daha yüksek dil ve matematik test puanları ile ilgili olduğunu göstermiştir.

Dijkstra ve diğer. (2003), “Eğitimde Sosyal Sermaye” adında yapmış oldukları araştırmada, ailelerin ve dolayısıyla okul toplumunun sahip olduğu sosyal sermaye düzeyinin, öğrencilerin eğitimsel başarılarına (dil ve matematik puanları) etkisi üzerinde durulmuştur. Sosyal sermayenin kaynaklarına sahip toplumların, fonksiyonel toplumlar olarak tanımlanan araştırmada, öğrenci, öğretmen ve aileler arasında sosyal ağlardaki

yakınlık derecesini, ağlarda bilginin akışını, sosyal kontrol ve sosyal normların düzeyini belirleyecek bir veritoplama aracı kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, eğitimsel başarı ile sosyal sermayeye sahip olma arasında orta düzeyde bir ilişkinin belirlenmesine rağmen, sosyal sermaye ile öğrencilerde görülen disiplin sorunlarının düzeyi arasında daha sıkı bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca öğretmen ve öğrenciler arasında yakın sosyal ilişkilerin dil puanları ile daha yüksek derecede ilişkili olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Pastoriza, Arino ve Ricart (2008) tarafından “Örgütsel Sosyal Sermayenin Öncesi Olarak Etik Yönetimsel Davranış” adlı araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada, örgütteki sosyal sermayenin nasıl büyütüleceğini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğu, mevcut literatürün, karşılıklılık normlarının, usullerinin ve işyerindeki sosyal sermayenin ana hareket ettiricisi olarak, kararlı istihdam uygulamalarına odaklandığı anlaşılmaktadır. Bu çalışmada araştırmacılar, sosyal sermayenin gelişiminde etik yönetimsel davranışların etkisini açıklamayı amaçlamışlardır. Araştırmada yönetimsel davranışın, güdüsel ve etik gelişim kadar, çalışanların iyiliği için doğru ilgiye dayalı olduğu varsayılmakta, özellikle örgütteki sosyal sermayenin oluşumunda önemli olabileceği ileri sürülmektedir. Çalışmanın sonuçlarına göre, yönetici davranışlarının üç prensibe dayalı olması gerekmektedir. Bunlar, örnek alınacak davranış izlenerek, diğer kişilerle çalışmalarının sonuçlarını değerlendirmek için çalışanlara yardım etme ve çalışanların güvenine ihanet etmemedir. Yöneticiler bu prensiplere uyduğunda süreci kolaylaştırabileceklerdir. Örgütteki sosyal sermaye, muhtemelen üyelerin etik ve güdüsel gelişimi yoluyla etkilenmektedir.

#### **2.2.11.2. Entelektüel Sermaye İle İlgili Araştırmalar**

Yalama (2005) tarafından yapılan “Entelektüel Sermayenin Entelektüel Katma Değer Katsayısı (VAIC) İle Ölçülmesi ve Veri Zarflama Analizi (DEA) Yöntemi Kullanılarak Kârlılığa Etkisinin Sınanması: İMKB’ye Kote Bankalarda Uygulaması” konulu bir çalışmada, işletmeler için rekabet gücü ve kâr marjlarının artmasında belirleyici etkenlerden biri olan entelektüel sermayenin yönetilebilmesinin çok büyük

önem arz ettiği, entellektüel sermayenin yönetimi ise, ölçüm ve değerlemeyi zorunlu kıldığı, entellektüel sermayenin ölçülmesine yönelik mevcut olan finansal ve finansal olmayan yaklaşımlar genel kabul görmemekle birlikte, entellektüel sermayeyi ölçmekte ancak entellektüel sermayenin hangi oranda kârlılığa dönüştüğünü göstermede yetersiz kaldığı varsayımlarından hareketle bu araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada entellektüel sermaye Entellektüel Katma Deger Katsayısı (VAIC) yöntemi ile ölçülmüş ve entellektüel sermayenin kârlılığa etkisi Veri Zarflama Analizi (DEA) yöntemi ile sınıanmıştır. Bu modelin verilerini İMKB'den alınan mali tablolar oluşturmuştur ve model İMKB'ye kote bankalar üzerinde 1995– 2004 yılları arasındaki veriler üzerinde test edilmiştir. Ayrıca entellektüel sermayenin kârlılık üzerindeki etkisinin sınıanması amacıyla çalışmada üç farklı girdi bileşimine göre (entellektüel sermaye, maddi duran varlıklar, fiyat kazanç oranı) üç farklı portföy oluşturulmuştur. EMS (Efficiency Measurement System) paket programı yardımıyla hesaplanan Veri Zarflama Analizi sonuçlarına göre olusturulan portföylerin 1995'den 2004'e kadar olan getirileri karşılaştırılmıştır. Sonuç olarak İMKB'ye kote bankacılık sektörünün entellektüel sermayeyi kârlılığa dönüştürme oranı ortalama 61,3 olarak tespit edilmiştir ve entellektüel sermayeyi girdi olarak kullanan portföy en fazla getiriyi sağlamıştır.

Bayraktar (2007) tarafından “Bilgi Toplumuna Geçiş Sürecinde Entellektüel Sermaye ve Türkiye” adlı bir çalışma yapılmış olup, entellektüel sermayenin Türkiye'deki durumunun incelenmesini amaçlayan bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde entellektüel sermaye kavramının ortaya çıkışı ile entellektüel sermaye kavramı hakkında kısaca bilgi verilmiştir. Bu bölümün amacı işletme yöneticilerinin tarihsel gelişimi içinde insana verilen degeri ortaya koymak ve bilgi toplumuna geçişi özetlemektir. İkinci bölümde entellektüel sermayenin tanımı, unsurları, yönetimi ve ölçme teknikleri ele alınarak, entellektüel sermaye hakkında genel bir bilgilendirme yapmak amaçlanmıştır. Üçüncü bölümde ise Türkiye'de entellektüel sermaye anlayışı ve yaklaşımı ile entellektüel sermayenin durumu ele alınarak irdelenmiştir. Dördüncü bölümde ise Türkiye'de bilgi toplumu ve ekonomisi ile entellektüel sermaye kavramları incelenmiştir. Sonuç bölümünde entelektüel sermayenin gelişimi için atılması gereken adımlar hakkında yorumlar yapılmıştır.



Demirgüneş (2004) “Entellektüel Sermayenin Firma Değeri Üzerindeki Etkisi ve Ekonometrik Bir Analiz” adlı bir çalışma yapmıştır. Yapılan çalışmanın amacının, entellektüel sermayenin Türkiye’ de faaliyet gösteren üretim işletmeleri üzerindeki etkisinin tespit edilmesidir. Bu tespit yapılırken Ante Pulic’ in VAIC yöntemi kullanılmıştır. Dört bölümden oluşan çalışmanın ilk bölümünde entellektüel sermaye kavramı hakkındaki tanımlar incelenmekte ve entellektüel sermayenin unsurları sınıflandırılmaktadır. İkinci ve üçüncü bölümlerde sırasıyla, ekonomik katma değer ve entellektüel katma değer kavramları hakkında bilgiler verilmekte ve bu kavramlar arasındaki ilişkiler irdelenmektedir. Çalışmanın son bölümünde ise entellektüel sermayenin firma değeri üzerindeki etkisi, Türkiye’ de faaliyet gösteren üretim işletmelerini kapsayacak şekilde, ekonometrik bir analiz çerçevesinde incelenmektedir. Araştırmanın bulgularına göre, türkiyede faaliyet gösteren üretim işletmelerinin firma değeri üzerinde etkili olan unsurların finansal sermaye ile yapısal sermaye oldukları, buna karşılık entellektüel sermayenin ise henüz firma değeri üzerinde yeterince etkili bir unsur olamadığı, sonucu ortaya çıkmaktadır.

Akmeşe (2006) tarafından “Entellektüel Sermayenin Firma Piyasa Değeri Üzerine Etkisi ve İMKB’de İşlem Gören Şirketler Üzerinde Bir Araştırma” konulu bir çalışma yapılmıştır. Araştırmada entellektüel sermayenin unsurları, şimdiye kadar yapılan çalışmalar ışığında tanımlanmaya çalışılmış, temel ölçme ve değerlendirme yöntemleri incelenip değerlendirilmiştir. Ayrıca, entellektüel sermayenin firmaların piyasa değeri üzerindeki etkisi İMKB’de işlem gören firmaların piyasa değeri/defter değeri oranları kullanılarak sektörlerin entellektüel sermaye seviyeleri analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar çerçevesinde Türkiye’de entellektüel sermayenin, şirketlerin piyasa değeri üzerinde etkili olup olmadığı ve etkisinin büyüklüğü açıklanmaya çalışılmıştır. İMKB verilerine dayanılarak yapılan analizler sonucu kote edilmiş şirketlerin, entellektüel sermaye miktarlarının (ya da genel anlamda maddi olmayan varlıklar/toplam varlıklar oranlarının) oldukça düşük olduğu sonucuna varılmıştır. Bunun sebebi ise bilgi ve teknolojiye yönelik üretim yapan şirketlerin az oluşu olarak gösterilebilir. Kote edilen şirketler, sektörel bazda sınıflandırıldığı zaman en uzun listeyi geleneksel üretim faktörlerinin kullanıldığı imalat sanayinin oluşturduğu

gözlenmektedir. Eğitim sağlık spor ve diğer hizmetler ve teknoloji gibi, entellektüel sermayeyle nispeten daha fazla ilişki içinde bulunan sektörlerde faaliyet gösteren şirketlerin oldukça az olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, ulaştırma, haberleşme ve depolama sektörü ile inşaat ve bayındırlık Sektörlerinde, entellektüel sermayenin yapısal sermaye unsurunun yüksek oranlarda etkili olduğu görülmektedir.

Esenkal (2006), “Entellektüel Sermaye Ölçüm ve Raporlama Yöntemleri: Güncel Kurumsal Karne Modelleri Arasında Bir Karşılaştırma” adlı çalışmasında, genel olarak Maddi Olmayan Varlıkları İzleme Modeli’nin kolay uygulanabilirliği, Meritum Modeli’nin ortak bir kavramsal altyapı oluşturma çabaları, Danimarka Modeli’nin uygulamayı ortaya koyuş ve destekleyiş biçimi ve Alman Modeli’nin sunduğu “bilgi haritası” ve “bağımlılık ağı” gibi araçların ortak bir potada eritilerek organizasyonun tüm entellektüel sermayesini yansıtabilirdiği, geleneksel finansal raporlar gibi çalışabilecek konsolide bir yaklaşımın geliştirilmesi zorunluluğu görülmüştür. Bu noktaya ulaşılabilmesi için bu konuda organizasyon bazında çok daha fazla uygulama tecrübesi edinmeye ve entellektüel sermaye konusunda genel kabul görür bir kavramsal çerçeveye ulaşmak için çok daha fazla ortak araştırma yapılmasına ihtiyaç duyulduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte mevcut şartlarda entellektüel sermaye ölçüm ve raporlaması yapmak isteyen uygulayıcılara incelenen modeller arasında en iyi kavramsal ve uygulama desteği karışımını sunan Danimarka Modeli’nin önerilmesi uygun görülmüştür.

Demirkol (2006) “Entellektüel Sermayenin Firma Değerine Etkisi ve İMKB’de Sektörel Uygulamalar” adlı çalışmasında, yapılan analizlere göre, bağımlı değişkenlerden kârlılığa en fazla katkıyı, kullanılan sermayeden ve insan sermayesinden kaynaklanan katma değere yapılan yatırımların yaptığı; verimlilik oranına en fazla katkıyı, insan sermayesinden ve yapısal sermayeden kaynaklanan katma değere yapılan yatırımların yaptığı, piyasa değerlemesine en fazla katkıyı, yapısal sermayeden kaynaklanan katma değere yapılan yatırımların yaptığı görülmektedir. Bilişim sektöründe, kârlılığa en fazla katkıyı, kullanılan sermayeden ve insan sermayeden kaynaklanan katma değere yapılan yatırımların sağlaması, bilişim sektöründe insan kaynağının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Verimlilik üzerinde insan sermayesinden ve

yapısal sermayeden kaynaklanan katma değerın etkisi çok yüksektir. Bilişim sektöründe, insan kaynağına yapılan yatırımların katma değer yarattığı, verimliliği artırdığı, aynı şekilde yapısal sermayenin de verimliliği olumlu yönde etkilediği açıkça görülmektedir. Bilişim sektörü entellektüel sermaye varlıklarına, diğer sektörlerle göre daha fazla önem vermektedir. Türkiye’de faaliyet gösteren bilişim firmalarının yapısal sermayeye önem vermeleri durumunda piyasa değerinin arttığı ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, AR- GE faaliyetlerine önem verilmesi, insan kaynağının gelişimi için eğitim ve benzeri yatırımlara teşvik verilmesi gerekmektedir.

Ertuğrul (2000) tarafından yapılan “Entellektüel sermayenin İşletme Değeri Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” adlı araştırma, Entellektüel sermayenin artık en önemli zenginlik kaynağı olduğu kabul edildiğine göre onun yönetimi de büyük önem taşımaktadır. Çünkü entellektüel sermaye görünmemektedir, yani gizlidir. Ancak, işletmelerin sahip oldukları entellektüel sermayeyi bulup açığa çıkarması, onu ölçmesi ve raporlaması, işletmelere rakipleri karşısında büyük rekabet avantajı sağlayacağı, hipotezine dayalı olarak yürütülmüştür. Araştırmada, geleneksel işletme değerlemesi yöntemleri, değerlendirilen işletmenin büyük ölçüde maddi duran varlıklardan oluşması gibi durumlarda uygulama alanı bulabileceği; ancak, özellikle bilgi tabanlı işletmeler için değer kaynaklarının farklı olması ve bunları geleneksel değerlendirme yöntemleriyle yakalamanın mümkün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Şanal (2006)’ ın “Entellektüel Sermaye Yönetimi ve Türkiye’deki Sanayi İşletmelerinde Uygulanması Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasına göre, son yıllarda sermaye yoğun üretimin yerini bilgi yoğun üretimin almasının sonucunda, “bilgi” işletmelerin en önemli değeri haline gelmiş ve işletmenin maddi olmayan değerleri maddi değerlerinin önüne geçmiştir. İşletmeler artık en büyük önemi çalışanlar, ilişkiler ve süreçlerden oluşan “entellektüel sermaye”ye vermektedir. Bu çalışmada entellektüel sermaye kavramı ve entellektüel sermaye yönetimi ele alınmıştır. Çalışmanın uygulama bölümünde Türkiye’deki büyük ölçekli sanayi kuruluşlarının yöneticilerinden anket yöntemi yoluyla işletmelerindeki entellektüel sermaye yönetim uygulamaları hakkında veriler toplanmış ve toplanan verilerin değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Elde edilen veriler incelenip değerlendirildiğinde işletmelerin genel anlamda entellektüel sermaye

yönetimine özen gösterdiği ve bunu geliştirmek için çaba harcadıkları bulgularına ulaşılmıştır..

Bozbura (2004) tarafından yapılan “Türkiyede Entelektüel Sermayenin Ölçülmesi ve Uygulanması” konulu çalışmada, entelektüel sermaye ve İMKB’deki firmaların piyasa değeri arasındaki ilişki araştırılmıştır. Dört hipotez tanımlanmış ve Türkiye’de İMKB’ye kote firmaların insan sermayesi ve ilişkisel sermayeleriyle, piyasa değeri /defter değeri oranı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ortaya konmuştur. Ayrıca bu firmaların insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermayeleri arasında da karşılıklı bir ilişkinin varlığı sonucuna ulaşılmıştır.

Güler (2007) tarafından yapılan “Eğitim Örgütlerinde İnsan Sermayesi” konulu araştırmasında, eğitim kurumları açısından ulaşılmış olan sonuçlara bakıldığında, entelektüel sermayenin anlaşılmasının ve değerlendirilmesinin çok önemli olduğu; çünkü eğitim kurumlarında daha çok bilginin kullanılmakta ve tüketilmekte olduğu görülmüştür. Ayrıca çalışmada, bilgiyi aktaracak insanların kalitesinin, aktarılan bilginin amacına ulaşmasını kolaylaştıracağı; öğretmenlerin, eğitim kurumlarının sahip olduğu en önemli insan sermayeleri oldukları; yöneticilerin, bu sermayenin farkına varmaları ve bu sermayeyi en iyi şekilde değerlendirebilmelerinin gerekli olduğu sonuçlarına varılmıştır. Yine, zümre toplantıları gibi öğretmenler arasında bilgi paylaşımını sağlayan faaliyetlerin, yasak savma şeklinde değil de, olması gerektiği gibi yapılması durumunda öğretmenlerin, sahip olduğu birikimleri diğerlerine aktarabilecek ve böylece topluca insan sermayesinin niteliğinin artırılması sağlanabilecektir. Bu durum eğitim kurumlarında verilen eğitimin kalitesini artıracak gibi, öğretmenlerin eğitim alanında sahip oldukları örtük bilgileri açığa çıkarmayı sağlayacak faaliyetlerin düşünülmesi ve planlanması da eğitimdeki insan sermayesini geliştireceği bulgularına ulaşılmıştır.

Entellektüel sermaye ile ilgili olarak yurtdışında yapılan bazı araştırmalar, aşağıdaki gibi özetlenebilir.

Bontis ve diğ. (2000), yaptıkları “Entellektüel Sermaye ve Malezya Endüstrisinde İş Performansı” adlı bir araştırmada, insan sermayesinin işletmelerde göz önüne alınması gereken önemli bir unsur olduğ ve ayrıca insan sermayesinin hizmet ve üretim sektörlerinde işletmenin yapılanması üzerinde büyük bir etkiye sahip olduğu varsayımından hareket edilmiştir. Çalışmada, sektör ayrımı yapılmaksızın müşteri sermayesinin yapısal sermaye ile yapısal sermayenin ise işletme performansı ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur.

Peppard ve Rylander (2001)’ in, “Bir Büyüme Stratejisini Tasarlamak ve Uygulamak İçin Sosyal Sermaye Perspektivini Kullanmak: APION Örneği” adlı çalışmaları, bir telekomünikasyon yazılım şirketi olan APION’da yapılan bir uygulamayı içeriyor. Araştırmada, bir işletmenin nasıl büyüme ve gelişme stratejisi oluşturduğunu ve nasıl entellektüel sermayesine odaklanarak hissedarlarının daha fazla değere sahip olduğunu ortaya koyan bulgulara ulaşıyor.

Usoff ve diğ. (2002) tarafından yapılan “Entellektüel Sermayenin Önemi ve Performan Ölçüm Sistemleri Üzerine Etkisi” konulu bir çalışmada, entellektüel sermaye’nin öneminin algılanması ile seçilen örgütsel karakterler arasındaki ilişkinin açıklanması amaçlanmıştır. Ayrıca entellektüel sermaye ile işletmenin performansının ölçülmesi arasında önemli bir ilişkinin varlığı ortaya konmaya çalışılmıştır. İlişki kullanılan 54 veri toplama aracına göre test edilmiş olup, ulaşılan sonuçlara göre, işletmenin entellektüel sermaye ile içinde bulunduğu endüstri arasında bir ilişkinin olmamasına rağmen, iç denetim departmanının büyüklüğü ile arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir.

Firer ve Williams (2003) tarafından “Entellektüel Sermaye ve Kurumsal Performansın Geleneksel Önlemleri” adlı bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın temel amacı fiziksel sermaye, insan sermayesi ve yapısal sermaye gibi firmaya değer katan unsurlar ile şirket performansının kârlılık, verimlilik, piyasa değeri gibi üç unsur arasındaki ilişkiyi araştırmaktır. Veriler Güney Afrika’da entellektüel sermaye ile ilişkili olduğu düşünülen 75 kamuya ait işletme arasından seçilerek elde edilmiştir. Araştırmada, aralarında sınırlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Marr ve diğ. (2003) tarafından yapılan “İşletmeler Entellektüel Sermayelerini neden ölçmelidir?” konulu araştırmada, işletmelerin entellektüel sermayeyi neden ölçmesi gerektiği, sistematik araştırma sonuçları üzerinden teorik bir yaklaşımla sunulmaktadır. Entellektüel sermaye ölçümü alanındaki çalışmalar şu anda hala teori üretme aşamasında olduğundan, bu araştırmada da entellektüel sermaye ölçüm alanındaki araştırmacılara gelecekte rehber olabilecek bir öneri sunulmaktadır. Araştırmada ayrıca, maddi olmayan varlıkların ölçülmesinin işletmeye ciddi katkılar sağlayacağı, bunun da çok sayıda deneysel araştırmayla yapılabileceği sonucuna varılmıştır.

Lim ve Dallimore (2004) tarafından “Entellektüel Sermaye: Hizmet Endüstrisinde Yönetici Tutumları” adlı araştırmalarında, entellektüel sermayenin ölçümünde yönetim davranışlarının anlaşılmasına yönelik bir çalışma amaçlanmıştır. Araştırma, Avustralya’daki hizmet sektöründe en az 20 yıllık deneyime sahip olan zirvedeki 36 yöneticinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda entellektüel sermayenin ölçümünün önemiyle buradaki göstergelerin düzeyi arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Nilsson ve Ford (2004), tarafından yapılan “Entellektüel Potansiyeli Tanıtmak: Alfa Laval Örneği” isimli araştırmada, entellektüel sermayenin daha ileri bir aşaması olarak ifade edilen entellektüel potansiyel kavramı, dört temel prensip olan strateji, yönetim, süreç ve duyarlılık açısından ele alınmıştır. Uzun dönemde gelir ve kapasiteyi artırmak için örgütün maddi olmayan varlıklarının stratejik yönetimine ilişkin bir araç oluşturulmuş ve Alfa Laval örnek olay uygulamasıyla yönetim araçlarına entellektüel potansiyelin nasıl değer kattığı açıklanmıştır.

Tome (2004) tarafından “Entellektüel Sermaye, Sosyal Politika, Ekonomik Gelişme ve Dünya Değerleri” adlı bir çalışma yapılmış olup, çalışmada entellektüel sermaye ile ekonomik gelişme arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amaçlanmıştır. Oluşturulan hipoteze göre entellektüel sermaye, ekonomik gelişmeyi sağlamada tek başına yeterli değildir. Gelişmekte olan ülkelerin modern ekonomiye sahip olabilmeleri

için öncelikle, istikrarlı bir siyasi demokrasi sürecine, ekonomik istikrara, ekonomik ve siyasal bütünleşmeye, fiziksel ve entellektüel sermaye gibi gelişen araçlara yatırım yapmaya da ihtiyacı vardır. Ayrıca araştırmada entellektüel sermayeye yapılan yatırımların sosyal politikayı da geliştirdiği vurgulanmakta ve gelecekte ekonomik ve politik istikrara ihtiyaç duyulacağından, artan küreselleşmeden, kaynak yoksunluklarından bazı ekonomik ve politik birliklerin oluşacağı çıkarsaması yapılıyor. Bu ekonomik ve politik birliklerin; Avrupa birliği, Amerika birliği ( Kanada ve A.B.D), Asya birliği (Japonya merkezli), Afrika birliği (Güney Afrika birliği), Okyanus birliği ( Avustralya'dan başlayıp Yeni Zelanda' ya uzanan), Arap birliği (Orta Dogudaki petrol üreticileri tarafından) gibi birliklerin olabileceği ileri sürülmektedir.

Carson ve diğerleri (2004)' nin "Entellektüel Sermaye Çalışanlarını ve Çalışma Grubunun Özelliklerini Haritalamak" adlı çalışmalarında, Entellektüel sermaye kavramının daha çok muhasebe ve yönetim ilkelerine göre açıkladığı iddia edilirken, ilgili araştırmacılar entellektüel sermayenin açıklanmasında psikoloji ve sosyoloji bilim dallarının bulgularını kullanmışlardır. Ayrıca araştırmacılar, entellektüel sermayenin unsuru olan insan sermayesi ve yapısal sermayeyi de inceleyerek, insan sermayesinin nasıl yapısal sermayeye dönüştüğünü açıklamışlardır.

Herremans ve Issac (2004) tarafından yapılan "Entellektüel Sermayenin Stratejik Gelişiminde Liderlik" adlı bir araştırmada, işletmelerde liderlerin strateji geliştirmelerinde entellektüel sermaye potansiyelinin farkına varılmasına yönelik bir süreç olarak "Entellektüel Sermaye Gerçekleşme Süreci"(The Intellectual Capital Realization Process (ICRP))" ni kullanmışlardır. Bu süreç rekabet avantajı yaratmaya yönelik olan kaynak tabanlı firma görüşüyle tutarlıdır. Çalışmada kamu sektörüne ait işletmeler incelenerek ICRP'nin uygulanmasındaki gerekli aşamaların ne zaman uygulanması gerektiği ortaya koyulmuştur. Bu çalışmada Kanada spor merkezi organizasyonu incelenerek organizasyonun kendisine has yeteneklerini geliştirmesi, planlaması sürecinde ve organizasyonda liderliğin yaratılmasında, refah düzeyinin artırılmasında ICRP yardımcı olduğu tespit edilmiştir. Bu da kamu organizasyonlarında ICRP kullanılarak refah düzeyinin artırılıp liderlik yaratılabileceği sonucunu ortaya koymaktadır.

Lin ve Huang (2005) “ Kariyer Değişkenliği ve İnsan Sermayesi arasındaki İlişkilerde Sosyal Sermayenin Rolü” konulu bir çalışma yapmışlardır. Çalışmada sosyal sermayenin, insan sermayesi ve kariyer sonuçları arasında ne çesit bir rol oynadığı incelenmektedir. Araştırmanın sonucuna göre sosyal sermayenin, insan sermayesinin gelişme potansiyeli üzerinde tam bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, uygulama ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Araştırma desenleri ikiye ayrılır: Belgesel araştırmalar, tecrübi araştırmalar. Bu araştırma tecrübi araştırmalara göre desenlenmiştir. Tecrübi araştırmalar; araştırma problemi hakkında gözlem , mülakat , anket , test ve diğer ölçme araçlarıyla toplanan geçerli ve güvenilir verilere dayanır. Tecrübi araştırmalar, tarama çalışmaları ve deneysel araştırma desenleri olmak üzere ikiye ayrılırlar (Ergün, <http://www.egitim.aku.edu.tr/yontem.htm>). Bu araştırma tarama desenlerinden ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve uygulanmıştır.

İlişkisel tarama modelleri; iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 1998). İlişkisel tarama modeli de kendi içinde korelasyon ve karşılaştırma olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Bu araştırma karşılaştırma türü ilişkisel tarama modelinde yapılmıştır.

Karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli, denemesi olmayan fakat ona çok yakın bir araştırma düzenidir. Bu modelde iki ya da daha fazla değişkenin etkileşimi söz konusudur. Bunlardan bağımsız değişkene bağlı olarak değişen diğer değişken veya değişkenlerin (bağımlı değişken) aralarında farklılaşma olup olmadığını ve derecesini belirlemeye yönelik araştırma modelidir. Bu modelde, doğal ortamda inceleme olduğundan geçerlik olasılığı yüksektir. Bu tür araştırmalar değişkenlik çözümlemesi

(F), t-testi, varyans analizi ve kay kare gibi tekniklerle yapılmaktadır (Köycü, <http://www2.aku.edu.tr>).

### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Gümüşhane, Bayburt ve Trabzon il merkezlerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okulları ile Trabzon ili Akçaabat ilçe merkezindeki ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticileri olarak belirlenmiştir. Diğerlerine göre Trabzon İlinde okulsayısının fazla olması ve çok sayıda ilçesinin bulunması nedeniyle, Trabzon ile birlikte ilçeleri temsilen Akçaabat İlçesi de seçilmiştir. Araştırmada örneklem grubu oluşturulurken Bayburt ve Gümüşhane İl merkezlerindeki ilköğretim ve ortaöğretim okulları ile Akçaabat İlçesi merkez ilköğretim ve ortaöğretim okullarının tamamı seçilmiş olup; Trabzon İl merkezindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarının ise yaklaşık olarak % 80' i, “tabakalama örneklem seçimi” yöntemiyle seçilmiştir. Araştırmada, 99 ilköğretim ve 56 ortaöğretim olmak üzere toplam 155 okuldaki 481 yönetici araştırmanın evrenini oluştururken, örnekleme 368 (%77) yönetici oluşturmaktadır. Dağıtılan 368 veri toplama aracından toplanabilen veri toplama aracı ise 305 dir. Örneklemin yüksek bir oranda tutulmasının sebebi, güvenilirliği ve geçerliliği

Tablo 3.1

*Araştırmanın Uygulandığı İllere Göre Dağıtılan ve Toplanan Veri Toplama Aracı Sayıları*

İLLER	Müdür Sayısı		Müdür Yardımcıları Sayısı		TOPLAM	Dağıtılan Veri Toplama Aracı Sayısı	Toplanan Veri Toplama Aracı Sayısı
	İlköğretim	Ortaöğretim	İlköğretim	Ortaöğretim			
BAYBURT	17	10	21	30	78	78	77
GÜMÜŞHANE	10	12	13	41	76	67	57
TRABZON + AKÇAABAT	57+15 =72	22+12=34	106+23=129	70+22=92	327	223	171
TOPLAM	99	56	163	163	481	368	305

yüksek veriler elde etmektir. Analizlerde kullanılan veri toplama araçlarının, dağıtılan veri toplama araçlarına oranı % 82.9 dur. Bu rakam, aynı zamanda anket sayısının, anketteki soru sayısının 2, 5 hatta 10 katına kadar olabileceğini ifade eden görüşe uygundur (Naktiyok ve Küçük, 2003). Evren ve örnekleme ile ilgili dağılımlar Tablo 3.1 de verilmiştir.

### 3.3. Verilerin Toplanması

Bu bölümde veri toplama araçlarının geliştirilmesi sürecine ilişkin bilgiler sunulmuştur. Araştırmada sosyal sermaye ve entelektüel sermayelerin unsurlarına göre veri toplama araçları geliştirilmiştir. Veri toplama aracı Gümüşhane, Bayburt, Trabzon ve Akçaabat Milli Eğitim Müdürlüklerinden izin alınarak, bizzat araştırmacı tarafından okullara gidilmiş, bu okullarda araç uygulanmış ve elden toplanmıştır.

#### 3.3.1. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Sosyal ve entelektüel sermayeler ile ilgili literatür taranmış, bazı yurt dışı ve yurt içi araştırmalar incelenerek teorik bir altyapı oluşturulmuştur. Yine literatürden ve uzman görüşlerinden yararlanılarak, sosyal ve entelektüel sermayelerin unsurları belirlenmiş ve tanımlanmıştır. Bu altyapıya dayalı olarak elde edilen ifadeler, bilgi toplayıcı maddeler şeklinde düzenlenmiştir. Uzman görüşleri alınarak (Atatürk Üniversitesi K.K.E.Fakültesinden Yrd. Doç.Dr. Şükrü ADA ve Yrd. Doç.Dr.Durdağı AKAN; Gümüşhane Üniversitesi İ.İ.B.Fakültesinden Doç. Dr. Orhan KÜÇÜK; KTÜ Fatih Eğitim Fakültesinden Yrd. Doç.Dr.Mehmet OKUTAN ve Yrd. Doç.Dr.Eşref NURAL ve Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesinden Yrd. Doç.Dr.Ahmet ÜSTÜN), bazı maddeler elenmiş ve geriye kalanlar ise uzman görüşlerine göre yeniden düzenlenmiştir. Uygulamaya dönük olmak üzere sosyal sermaye ile ilgili beş unsura yönelik 52, entelektüel sermaye için beş unsura yönelik 72 madde belirlenmiştir. Veri toplama aracının geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları bu maddeler üzerinden yapılmıştır.

**Verilerin güvenilirliği:** Güvenirlik, ölçme aracının ölçmek istediği özelliği hatasız olarak ölçebilme derecesi olarak tanımlanabilir (Atılgan ve diğerleri, 2006).

Diğer bir tanımla güvenilirlik, ölçme aracının ölçmek istediği özelliği ne derece doğru ölçtüğü ile ilgilidir (Büyüköztürk, 2010). Bu tanımlardan da anlaşılacağı üzere güvenilirlik, ölçme aracının tutarlı olarak benzer koşullarda benzer sonuçlar ortaya koyması durumudur.

Güvenirlik bir ölçme aracının geçerliliğini etkiler. Bilinmesi gereken önemli bir özellik, geçerli bir ölçme aracının mutlaka güvenilir olmasının gerektiğidir (Alpar, 2010). Bu çerçevede ilk olarak veri toplama aracı elde etmek için hazırlanan ifadeler kendi içinde tutarlı olma, kararlı olma ve gözlenmek istenen davranışları uyarabilme gücü bakımından incelenmelidir. Bu nedenle denemelik ifadeler arasından madde seçmede genellikle madde veya ölçek puanları esas alınmaktadır. Ölçme aracının güvenilirliğini belirlemede bir çok yöntem kullanılabilir. Bir veri toplama aracındaki maddelerin ölçme gücünü belirlemek için 1-iç tutarlılık ölçütüne dayalı t-testi, 2-korelasyona dayalı olmak üzere iki madde analizi türü önerilmektedir (Tezbaşaran, 1997 akt. Bozdoğan ve Öztürk, 2008).

Denemelik veri toplama araçlarının güvenilirliği (iç tutarlılığı) madde analiziyle yapılmıştır. Madde analizinde, hem alt%27-üst%27 grup ortalamaları farkına dayalı madde analizi ve hem de madde-toplam korelasyonuna dayalı madde analizi yapılmıştır. Ayrıca, Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı ile de veri toplama araçlarının güvenilirliği hesaplanmıştır.

Veri toplama araçlarında yer alan maddelerin ayırt edicilik güçlerini belirlemeye yönelik her bir madde için alt grup ve üst grup sosyal ve entellektüel sermaye puan ortalamaları arasındaki fark t- testiyle hesaplanmıştır. Hesaplama yapılırken sosyal ve entellektüel sermaye toplam puanları düşükten yükseğe doğru sıralanmıştır. Uygulanan 158 denemelik veri toplama aracının alt%27 ve üst%27' nin meydana getirdiği gruplar 43'er yöneticiden oluşturulmuştur. Denemelik 158 veri toplama aracı Trabzon İl merkezi ve Akçaabat ilçe merkezindeki okullardaki yöneticilere uygulanmıştır.

Sosyal ve entellektüel sermayelere yönelik, denemelik veri toplama aracıyla elde edilen toplam puanlara göre oluşturulan alt ve üst grupların madde ortalama puanları

arasındaki farkın t-testi analizi sonuçları  $p>0.05$  olan ve korelasyon katsayıları  $r=0.30$  dan küçük olan maddelerin, ölçülmek istenen durumun ölçülmesine çok az katkıda bulduklarına karar verilmiş ve bu maddeler veri toplama araçlarından çıkarılmıştır. Ayrıca, veri toplama araçlarına uygulanan faktör analizi sonucuna göre de bazı maddeler, araçlardan çıkarılmıştır. Bunun sonucunda 52 madde olan sosyal sermaye veri toplama aracı 45 maddeye, 72 madde olan entellektüel sermaye veri toplama aracı ise 51 maddeye indirilmiştir. Bu durumu açıklayan t-testi sonuçları Ek-1 ve Ek-2' de görülmektedir.

Sosyal sermaye veri toplama aracının 45 ve entellektüel sermaye veri toplama aracının 51 maddelerinden hangilerinin ne ölçüde çalıştıklarını belirlemek amacıyla her bir maddenin ayırt ediciliğine, yani madde-toplam korelasyonuna bakılmıştır. Çünkü, madde-toplam korelasyonu ölçme aracının maddelerinden alınan puanlar ile ölçme aracının toplam puanları arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. Madde-toplam korelasyonunun pozitif ve yüksek olması, maddelerin benzer davranışları örneklediğini ve veri toplama aracının iç tutarlılığının yüksek olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2010). Sosyal ve entellektüel sermaye madde-toplam korelasyonu sonuçları Ek-3 ve Ek-4' te verilmiştir.

Yapılan analiz sonucunda sosyal ve entellektüel sermayelerin madde-toplam korelasyonu göz önünde bulundurularak, veri toplama araçlarının maddelerinin güvenilirlikleri bulunmuştur. Genel olarak, madde-toplam korelasyonu .30 ve daha yüksek olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği, .20 ile .30 arasında kalan maddelerin zorunlu görülmesi durumunda teste alınabileceği ve .20 den daha düşük maddelerin ise teste alınmaması gerekmektedir ((Büyüköztürk, 2010). Bu çalışmada sosyal ve entellektüel sermayelerin veri toplama araçlarının t değerleri  $p=0.001$  düzeyin de anlamlı olup, tüm maddeler için madde-toplam korelasyonları sosyal sermaye veri toplama aracı için .52-.77, entellektüel sermaye veri toplama aracı için ise .33-.78 arasında değişmektedir (Ek-3; Ek-4). Madde-toplam korelasyonu sonuçlarından hareketle, hem sosyal sermaye veri toplama aracında yer alan maddelerin ve hem de entellektüel sermaye veri toplama aracında yer alan maddelerin güvenilirliklerinin yüksek olduğu, benzer davranışları ölçmeye yönelik oldukları ve ayırt edici bir özellikte oldukları anlaşılabilir.

Sosyal sermaye veri toplama aracının güvenilirlik çalışması için 158 kişilik ve 45 madde üzerinden ölçülen iç tutarlılık katsayısı cronbach alpha ( $\alpha = .96$ ) olarak hesaplanmıştır. Bu yüksek düzeydeki değerden hareketle, veri toplama aracının oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Sosyal sermaye veri toplama aracının unsur bazındaki iç tutarlılık katsayıları, “Okul Örgütünde Güven” ile ilgili ifadeler için .72; “Okul Örgütünde Norm ve Değerler” ile ilgili ifadeler için .76; “Okul Örgütünde İlgililik, Etkileşim ve Katılım” ile ilgili ifadeler için .85; “Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet” ile ilgili ifadeler için .80 ve “Okul Örgütünde Sosyal Ağlar” ile ilgili ifadeler için .77 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca, bu beş unsuru değerlendirmeye alan iç tutarlılık katsayısı da 45 madde üzerinden ölçülene yakın olup ( $\alpha = .91$ ) olarak hesaplanmıştır.

Entellektüel sermaye veri toplama aracının güvenilirlik çalışması için 158 ve 51 madde üzerinden ölçülen iç tutarlılık katsayısı cronbach alpha ( $\alpha = .98$ ) olarak hesaplanmıştır. Yine bu yüksek düzeydeki değerden hareketle, veri toplama aracının oldukça güvenilir olduğu anlaşılmaktadır. Entellektüel sermaye veri toplama aracının unsur bazındaki iç tutarlılık katsayıları, “Okul Örgütünde İnsan Sermayesi” ile ilgili ifadeler için .85; “Okul Örgütünde Yapısal Sermaye” ile ilgili ifadeler için .89; “Okul Örgütünde Bilgi ve Bilgi Teknolojileri” ile ilgili ifadeler için 90; “Okul Örgütünde Yenilik ve Ar-Ge Unsurları” ile ilgili ifadeler için .86 ve “Okul Örgütünde İlişkisel Sermaye” ile ilgili ifadeler için .80 olarak hesaplanmıştır. Buna ek olarak, bu beş unsuru değerlendirmeye alan iç tutarlılık katsayısı da 51 madde üzerinden ölçülene yakın olarak ( $\alpha = .95$ ) hesaplanmıştır.

**Verilerin geçerliliği:** Geçerlik, bir ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliği, başka herhangi bir özellikle karıştırmadan doğru olarak ölçebilme derecesi olarak tanımlanır. Toplama dayalı ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesinde çoğu kez faktör analizine başvurulur. Yapı, birbiriyle ilişkili olduğu düşünülen öğelerin (maddelerin/değişkenlerin) oluşturduğu bütün veya örüntü olarak tanımlanabilir (Alpar, 2010). Faktör analizi, içerik geçerliliğini düzenlemede de etkin olarak işe koşulan bir analiz türüdür.

Geçerliliğin olabilmesi için, örneklem büyüklüğünün korelasyonun güvenilirliğini sağlayacak kadar büyük olması önemlidir. Örneklemde elde edilen verilerin yeterliğinin saptanması için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmaktadır. Kaiser, bulunan değeri 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'nin altında ise kabul edilemez (0.90'larda mükemmel, 0.80'lerde çok iyi, 0.70'lerde ve 0.60'larda vasat, 0.50'lerde kötü) olduğunu belirtmektedir. Eğer bu test yapılamıyorsa genel bir kural olarak alınacak örneklem büyüklüğünün değişken sayısının en az iki veya beş katı hatta on katı civarında olmasıdır. Ayrıca Comrey, örneklem büyüklüğü olarak 50'yi Çok zayıf, 100'ü zayıf, 200'ü orta, 300'ü iyi, 500'ü çok iyi ve 1000'i mükemmel olarak nitelemektedir. Örneklem büyüklüğü, faktörlerin sayısı ve evren korelasyon katsayısının büyüklüğüne de bağlıdır (Tavşancıl, 2002).

Buna karşılık Kline (1994), güvenilir faktörler çıkartmak için 200 kişilik örneklemin genellikle yeterli olacağını, faktör yapısının açık ve az sayıda olduğu durumlarda bu rakamın 100'e kadar indirilebileceğini, ancak daha iyi sonuçlar için daha büyük örnekleme çalışmanın yararlı olacağını vurgulamaktadır. Kline, örneklem büyüklüğü için dikkate alınacak denek değişken (madde) oranının ise 10:1 tutulmasını önermekle birlikte, bu oranın düşürülebileceğini, ancak en az 2:1 olması gerektiğini açıklamaktadır (Kline, 1994 akt. Büyüköztürk, 2010).

Bu araştırmada örneklem 305 kişiden oluşmaktadır. Bununda iyi düzeyde bir örneklem sayısına karşılık geldiği görülmektedir. Örneklem büyüklüğü içinde dikkate alınacak olan denek madde oranının ise 5:1 ve daha yukarı düzeydedir.

Faktör analizinden önce maddeler araştırmacı tarafından ya gruplandırılmış ve isimlendirilmiş olabilir, ya da gruplandırma ve isimlendirme analizden sonraya bırakılabilir. Yapılan araştırma alanın unsurlarının belirgin olması veya bir disiplinin belirgin alt alanlarına yönelik araştırma yapılıyorsa, önceden gruplandırma ve isimlendirmeye gitmek kaçınılmaz olacaktır. Faktör analizi burada, yapılan gruplamanın ne derece doğru olduğunu sayısal veriler ile ortaya koyar. Örneğin, analiz sonucu bir madde belirlendiği grupta değil de başka bir grupta yer alabilir. Bu durumda madde, içerik uyumuna bakılarak, ya o grupta değerlendirmeye alınır ya da araçtan çıkarılır.

Ancak, önceden kategorize yapılmasını gerektirmeyen durumlarda ise faktör analizi iyi bir araçtır. Çünkü maddelerin gruplamasını o yapar, araştırmacıya ise sadece isimlendirme kalır. Yapılan bu araştırmada bilgi toplamak unsur bazında olacağı için önceden gruplandırma ve isimlendirme yapılmıştır.

Veri toplama aracı Trabzon ili ve Akçaabat ilçesindeki ilköğretim ve ortaöğretim okullarındaki 158 yöneticiye uygulanmış, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett'in Sphericity testiyle incelenmiştir. KMO "0" ile "1" arasında değişen bir değerdir ve 1'e yaklaştıkça değer derecesi yükselir. İyi bir faktör analizi için KMO katsayısının .80'den daha büyük olması beklenir. Bununla beraber, KMO değerinin .60'dan (çoğu zaman da .50'nin üzerinde) yüksek, Bartlett'in Sphericity testinin anlamlı çıkması, verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir (Alpar, 2010; Büyüköztürk, 2010). Sosyal sermaye veri toplama aracının KMO katsayısı .91 ve Bartlett'in Sphericity testi (Approx Chi-Square =4766,560)  $p < 0.001$  düzeyinde; entellektüel sermaye veri toplama aracının KMO katsayısı .99 ve Bartlett'in Sphericity testi (Approx Chi-Square =23125,754)  $p < 0.001$  düzeyinde anlamlı bulunmuşlardır. Veri toplama araçlarındaki maddelerin madde toplam korelasyonlarına bakılarak .30 altında kalan maddeler ile ilk etap faktör analizi sonucunda farklı gruplarla birleşen ancak, içerik olarak uygun olmayan maddeler araçtan çıkarılmıştır. Farklı gruplarla birleşen ve içerik olarak da uygun olan maddeler, o gruba aktarılarak düzenlenmiştir. Buna göre sosyal sermaye ile ilgili 45, entellektüel sermaye ile ilgili ise 51 madde için faktör analizi yapılmıştır.

Faktör analizi, birbirleriyle ortak düzeyde ya da oldukça ilişkili değişkenleri birleştirerek az sayıda, ancak, bağımsız değişken kümeleri elde etmede ampirik bir temel sağlayan bir analiz yöntemidir. Bu yöntemle pek çok değişkenin birkaç küme veya boyuta indirgenmesi mümkün olmaktadır. Bu boyut veya kümelerden her birine faktör adı verilmektedir. (Balcı, 2009 akt. Karabuğa, 2010).

Faktör analizinde kullanılan iki genel yaklaşım vardır. Açımlayıcı faktör analizi (exploratory factor analysis) ve doğrulayıcı faktör analizi (confirmatory factor analysis) (Alpar, 2010). Araştırmacının, ölçme aracının ölçtüğü faktörlerin doğası hakkında bir



bilgi edinmeye çalıştığı inceleme türlerine, açımlayıcı faktör analizi; araştırmacının teorisi doğrultusunda geliştirdiği bir hipotezi test edmeye yönelik incelemelerde kullanılan analiz türüne de doğrulayıcı faktör analizi denir (Tavşancıl, 2006 akt. Karabuğa, 2010).

Açımlayıcı Faktör Analizi (EFA, Exploratory Factor Analysis). Verilerin Kovaryans ya da Korelasyon matrisinden yararlanılarak birbirleri ile ilişkili p sayıda değişkenden daha az sayıda ( $k < p$ ) ve birbirlerinden bağımsız yeni değişkenler (faktör) türetmek üzere yararlanılan faktör analizidir. Genellikle faktör analizi denildiğinde Açımlayıcı Faktör Analizi akla gelir. Bu yöntem ile p sayıda değişkenden orijinal değişkenliği yüksek oranda açıklayan daha az sayıda faktör belirlenir ve bu faktörlerin faktör yükleri, faktör katsayıları, faktör skorları hesaplanır ve orijinal değişkenlerle yüksek oranda ilişkili fakat kendi aralarında ilişkisiz skorlar türetilir (Özdamar, 2002 akt. Okumuş, 2008).

Faktör analizine tabi tutulan 45 sosyal sermaye maddesinden, özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan dokuz (9) faktör elde edilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörlerin varyansının toplam varyansı açıklama yüzdesi % 68,011 olarak bulunmuştur. Ancak, dokuz faktörün belirlenen alt boyutlar için fazla olması, özdeğer (eigenvalue) yerine faktör sayısı belirleme (number of factors) seçeneğinin kullanılmasıyla, beş faktör elde edilmiştir. Sosyal sermaye ölçeği maddelerinin faktör analizi için açıklanan toplam varyans yüzdeleri Ek-5' te görülmektedir.

Faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin toplam varyans yüzdelerini açıklama için aranan miktar 2/3 oranıdır. Çünkü bu kadar miktarın, ilk olarak kapsadığı faktör sayısı, önemli faktör sayısı olarak değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2010). Sosyal bilimlerde bu oran daha aşağıda tutulabilmekte ve % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranları yeterli görülmektedir (Ersözlü, 2008). Araştırmada toplam varyansı açıklama yüzdesi % 68,011 olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye veri toplama aracı faktör yükleri Ek-6' daki gibidir.

Ek-6' dan anlaşılacağı gibi birinci faktör, yükleri .599 (.60) ile .764 (.76) arasında değişen ve “Okul Örgütünde Güven” ile ilgili ifadeleri temsil eden, toplam dokuz maddeden oluşmaktadır. İkinci faktörün yükleri .35 ile .72 arasında değişmektedir. Bu faktör “Okul Örgütünde Norm ve Değerler” ile ilgili ifadeleri içeren 12 maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörün yükleri .39 ile .68 arasındadır. Bu faktör “Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım” ile ilgili ifadeleri temsil eden toplam 11 maddeden oluşmaktadır. Dördüncü faktörün yükleri .43 ile .71 arasındadır. Bu faktör “Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet” ile ilgili ifadeleri içeren sekiz maddeden oluşmaktadır. Beşinci faktör, yükleri .37 ile .73 arasında değişen ve “Okul Örgütünde Sosyal Ağlar” ile ilgili ifadeleri temsil eden, toplam beş maddeden oluşmaktadır.

Yine faktör analizine tabi tutulan 51 entellektüel sermaye maddesinden, özdeğeri (eigenvalue) 1'in üzerinde olan 10 faktör elde edilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan faktörlerin varyansının toplam varyansı açıklama yüzdesi % 70,645 olarak bulunmuştur. Ancak, 10 faktörün belirlenen alt boyutlar için fazla olması, özdeğer (eigenvalue) yerine faktör sayısı belirleme (number of factors) seçeneğinin kullanılmasıyla, beş faktör elde edilmiştir.

Araştırmada entellektüel sermaye veri toplama aracının faktörlerinin toplam varyansı açıklama yüzdesi % 70.645 olarak bulunmuştur (Ek-7). Entellektüel sermaye veri toplama aracı faktör yükleri Ek-8'de verilmiştir.

Ek-8'den anlaşılacağı gibi birinci faktör, yükleri .490 (.49) ile .716 (.72) arasında değişen ve “Okul Örgütünde İnsan Sermayesi” ile ilgili ifadeleri temsil eden, toplam 13 maddeden oluşmaktadır. İkinci faktörün yükleri .43 ile .69 arasında değişmektedir. Bu faktör “Okul Örgütünde Bilgi ve Bilgi Teknolojileri” ile ilgili ifadeleri temsil eden toplam dokuz maddeden oluşmaktadır. Üçüncü faktörün yükleri .43 ile .75 arasındadır. Bu faktör “Okul Örgütünde Yenilik ve Ar-Ge Unsurları” ile ilgili ifadeleri içeren 10 maddeden oluşmaktadır. Dördüncü faktörün yükleri .36 ile .73 arasındadır. Bu faktör “Okul Örgütünde Yapısal Sermaye” ile ilgili ifadeleri içeren 11 maddeden oluşmaktadır. Beşinci faktör, yükleri .49 ile .69 arasında değişen ve

“Okul Örgütünde İlişkisel Sermaye” ile ilgili ifadeleri içeren, toplam sekiz maddeden oluşmaktadır.

Görünüş ve kapsam geçerliliğine sahip oldukları uzman görüşüyle belirlenen sosyal ve entellektüel sermayeler ile ilgili yapılan faktör analizi sonuçları, veri toplama araçlarının içerik ve yapı geçerliliğine sahip olduklarını ortaya koymaktadır.

Sosyal ve entellektüel sermaye veri toplama araçlarının puanlamasında Likert tipi beşli derecelendirme ölçeğine verilen puanlar esas alınmıştır. Bu araçta “Hiç Katılmıyorum” a 1, “Katılmıyorum” a 2, “Kısmen Katılıyorum” a 3, “Katılıyorum” a 4 ve “Kesinlikle Katılıyorum” a 5 puan verilerek, toplam puanlar hesaplanmıştır. Sosyal sermaye veri toplama aracından alınabilecek en yüksek puan 225 iken, en düşük puan ise 45 dir. Bu çalışmada yöneticilerin sosyal sermaye genel puan ortalaması 157.82, standart sapması 46.82 olarak hesaplanmıştır. Sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma alt sınırı olan 111.00 puanın altında puan alan ilköğretim ve ortaöğretim okulları “düşük” sosyal sermaye düzeyine sahip, 111.00 ile 157.82 puan arası alanlar orta, 157.82 ile 204.64 arası puan alanlar iyi ve sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma üst sınırı olan 204.64 ve yukarısı puan alan okullar ise “yüksek” sosyal sermaye düzeyine sahip olarak değerlendirilmiştir.

Entellektüel sermaye veri toplama aracından alınabilecek en yüksek puan 255 iken, en düşük puan ise 51 dir. Bu çalışmada yöneticilerin entellektüel sermaye genel puan ortalaması 187.88, standart sapması 58.22 olarak hesaplanmıştır. Entellektüel sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma alt sınırı olan 129.66 puanın altında puan alan ilköğretim ve ortaöğretim okulları “düşük” entellektüel sermaye düzeyine sahip, 129.66 ile 187.88 puan arası alanlar orta, 187.88 ile 246.10 arası puan alanlar iyi ve entellektüel sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma üst sınırı olan 246.10 ve üstü puan alan okullar ise “yüksek” entellektüel sermaye düzeyine sahip olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca, sosyal ve entellektüel sermaye veri toplama araçlarına verilen cevapların ortalamaları 1.00-1.79 “Hiç Katılmıyorum”, 1.80-2.59 “Katılmıyorum”, 2.60-3.39 “Kısmen Katılıyorum”, 3.40-4.19 “Katılıyorum” ve 4.20-5.00 “Kesinlikle Katılıyorum” puan aralıkları kullanılarak yorumlanmıştır.

### 3.3.2. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması

Veri toplama aracı Gümüşhane, Bayburt, Trabzon ve Akçaabat Milli Eğitim Müdürlüklerinden izin alınarak, bizzat araştırmacı tarafından okullara gidilmiş, bu okullarda araç uygulanmış ve elden toplanmıştır. Sosyal ve entellektüel sermaye veri toplama aracı, Trabzon İl merkezi ve Akçaabat İlçe merkezinde bulunan ve örneklem grubuna benzer özelliklerde olan 158 okul yöneticisine uygulanmış; elde edilen verilere göre madde analizinde kullanılan t-testi ve madde-toplam korelasyonları ile faktör analizi yapılarak, veri toplama araçlarına son şekilleri verilmiştir. Geliştirilen bu veri toplama araçları adı geçen illerdeki okul yöneticilerine iki haftalık bir sürede uygulanmış ve dört haftalık bir sürede veriler elden toplanmıştır. Araştırmanın bulguları ve bu bulgulara göre yapılan yorumlar, bu veriler üzerinden değerlendirilmiştir.

### 3.4. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerle bilgisayar ortamında bir veri tabanı oluşturulmuştur. Analiz yapılırken, veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS 15.0 for Windows Evaluation Version paket programından yararlanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama teknikleriyle okulların sosyal ve entellektüel sermaye düzeyleri belirlenmiştir.

Sosyal ve entellektüel sermaye düzeylerinin okul türü, okul büyüklüğü, cinsiyet, eğitim düzeyi, yönetici şekli ve çalıştığı yıl (mesleki kıdem) değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın olup olmadığını belirlemek için, ikili karşılaştırmalarda bağımsız örneklem t-Testi ve ikiden çok kategorili olan değişkenlerin karşılaştırılmasında Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Ortaya çıkan anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek içinde Tukey's HSD ve LSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde problem ve alt problemlerin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular ve bunların yorumları bulunmaktadır.

#### 4.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Bulgular ve Yorumları

Tablo 4.1.

*İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Okullardaki Sosyal Sermaye Düzeyini Çeşitli Değişkenler Açısından Gösteren Dağılımlar*

Değişkenler	N	Ortalamalar (X)	Standart Sapma (S)	N' in Yüzdesi(%)	
<b>Okul Türü</b>	İlköğretim	166	171,9518	38,50208	% 54,8
	Ortaöğretim	137	140,7007	50,29784	% 45,2
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0
<b>Okul Büyüklüğü</b>	400'e kadar	107	154,1682	50,66324	% 35,3
	400' de fazla	196	159,8163	44,58799	% 64,7
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0
<b>Cinsiyet</b>	Erkek	270	162,3815	44,57798	% 89,1
	Bayan	33	120,5152	48,69043	% 10,9
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>	Lisans	252	162,2381	44,94679	% 83,2
	Y.Lisans	49	138,5102	49,53750	% 16,2
	Doktora	2	74,5000	4,94975	% 0,7
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0
<b>Yönetici Şekli</b>	Müdür	97	175,8454	42,16815	% 32,0
	M. Yardımcısı	206	149,3350	46,58650	% 68,0
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0
<b>Çalıştığı Yıl (Kıdemi)</b>	1-5	68	150,7941	45,29227	% 22,4
	5-10	70	149,4143	51,37374	% 23,1
	10-15	58	166,0172	42,21021	% 19,1
	15-20	49	162,4082	46,51699	% 16,2
	20 ve yukarısı	58	164,1379	46,15818	% 19,1
	<b>Toplam</b>	303	157,8218	46,81803	%100,0

İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre okullardaki sosyal sermaye düzeyi Tablo 4.1' de verilmiştir. Tablo 4.1' den anlaşılacağı üzere,

toplam yöneticilerin % 54.8' ini oluşturan 166 kişi ilköğretim okulu yöneticisi oldukları ve puanlarının aritmetik ortalamasının 171.95, standart sapmasının ise 38.50 olduğu; % 45.2'sini oluşturan 137 kişinin ise ortaöğretim okul yöneticisi oldukları, puanlarının aritmetik ortalaması 140.70 ve standart sapmasının ise 50.30 olduğu görülmektedir. Bu ortalamalara bakıldığında, ilköğretim okullarında sosyal sermayenin iyi düzeyde, ortaöğretim okullarında ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

İlköğretim okul yöneticilerinin puan ortalamalarının, ortaöğretim okul yöneticilerinden yüksek olması, ilköğretim okullarında sosyal sermayenin daha yüksek bir düzeyde olduğu şeklinde yorumlanabilir. İlköğretim okullarında sınıf öğretmenliği sisteminin ağır basması, sosyal ilişkilerin oluşturduğu ortak kültürün mevcudiyetinin bir göstergesi olarak düşünülebilir. Norm ve değerler, iletişim, ağ paylaşımı bu ortak yaşamın yoğunluğuyla ilgili olduğu şeklinde yorumlanabilir.

“Okulun Büyüklüğü” değişkenine göre bakıldığında, öğrenci sayısı 400' e kadar olan küçük okullardan çalışmaya katılan yöneticiler, toplam yöneticilerin % 35.3' ünü oluşturan 107 kişi, büyük okul sayılan ve öğrenci sayısı 400' den daha fazla olan okullardan çalışmaya katılan yöneticilerin, toplam yöneticilerin % 64.7' sini oluşturan 196 kişi olduğu; puan ortalamalarına bakıldığında ise küçük okul yöneticilerinin ortalamalarının 154.17, büyük okul yöneticilerinin ortalamalarının ise 159.82 olduğu Tablo 4.1' den anlaşılmaktadır. Bu ortalamalara bakıldığında, küçük okullarda sosyal sermayenin orta düzeyde olduğu, büyük okullarda ise iyi düzeyde olduğu; ancak, büyük okul yöneticilerinin puan ortalamalarının çok az bir fark oluşturduğu, bunun da çok ayırt edici olmasa da, büyük okullarda sosyal sermaye düzeyinin daha yüksek olduğu; bununda beklentinin aksine küçük okullardan ziyade büyük okullarında sosyal sermaye unsurlarının daha etkin olduğu şeklinde anlaşılabilir.

Okullardaki sosyal sermaye düzeyine “Cinsiyet” değişkeni açısından bakıldığında, araştırmaya katılanların % 89.1' ini oluşturan 270 kişinin erkek yönetici olduğu, geriye kalanların % 10.9' unu oluşturan 33 kişinin de bayan yönetici olduğu; erkek yöneticilerin puan ortalamalarının 162.38, bayan yöneticilerin ise 120.52 olduğu Tablo 4.1' den anlaşılmaktadır. Bu puanlardan anlaşılacağı üzere, erkek yöneticiler

okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin iyi seviyede, bayan yöneticiler ise orta seviyede olduğunu beyan ettikleri anlaşılmaktadır. Erkek ve bayan yöneticilerin görüşleri arasında farkın olması, iki şekilde yorumlanabilir. Birinci olarak bayanların arzuladığı ve düşündüğü şekilde bir sosyal ortamın okullarda olmadığı, ikinci olarak ta, erkeklerin bayanlara göre okullardaki sosyal ortamlara ve sosyal faaliyetlere daha kolay uyum sağlayabildikleri şeklindedir.

“Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından Tablo 4.1’ e bakıldığında % 83.2 ye karşılık gelen 252 yöneticinin lisans, % 16.2 ye tekabül eden 49 yöneticinin yüksek lisans ve % 0.7 ye tekabül eden 2 yöneticinin ise doktora düzeyinde eğitim gördükleri anlaşılmaktadır. Lisans mezunu yöneticilerinin puan ortalamaları 162.24, yüksek lisans mezunu yöneticilerin puan ortalaması 138.51 ve doktoralı yöneticilerin ortalaması ise 74.50 dir. Lisans mezunları sosyal sermayenin okullarında iyi seviyede olduğunu, yüksek lisans mezunlarının orta ve doktoralı yöneticilerin ise düşük düzeyde olduğunu düşündükleri puan ortalamalarından anlaşılmaktadır. Eğitim seviyesi arttıkça okular da sosyal sermaye düzeyinin düşük olduğu şeklinde yöneticilerin görüş beyan ettikleri; bununda okullardaki sosyal ortamların olması gerektiği şekilde olmadığı sonucunun çıkarılabileceğini düşündürmektedir. Ancak, yöneticilerin % 83’ ünün lisans mezunu olduğunu ve sosyal sermayenin okullarında iyi düzeyde olduğunu beyan ettiklerini de göz ardı etmemek gerekecektir.

“Yönetici Şekli” değişkeni açısından bakıldığında, toplam yöneticilerin % 32.0 olan 97 kişinin müdür yönetici, % 68.0’ ını oluşturan 206 kişinin ise müdür yardımcısı oldukları; müdürlerin puan ortalamaları 175.85 ve müdür yardımcılarının ise 149.34 olduğu, Tablo 4.1’ den anlaşılmaktadır. Okullardaki sosyal sermaye düzeyini okul müdürleri iyi, müdür yardımcılarını orta seviyede olarak ifade etmişlerdir. Bu durumun da, okul müdürlerinin daha fazla sosyal ortamlara girebildikleri, sosyal faaliyete katılabildikleri ve okullarını koruma eğilimlerinin daha fazla olabileceği şeklinde yorumlanabilir.

“Çalışma Yılı (Mesleki Kıdemi)” 1-5 yıl arasında olanlar, toplam yöneticilerin % 22.4’ünü, 5-10 yıl arasında olanlar % 23.1’ini, 10-15 yıl arasında olanlar % 19.1’ini,

15-20 yıl arasında olanlar % 16.2' sini ve 20 yıl ve daha yukarısı olanlar ise % 19.1' ini oluşturmaktadır. Çalışma yılı değişkeni açısından tabloya bakıldığında, çalışma yılı 1-5 yıl arasında olan yöneticilerin puan ortalaması 150.79, 5-10 yıl olanların 149.41, 10-15 yıl olanların 166.02, 15-20 yıl olanların 162.41 ve 20 yıldan yukarı olanları ise 164.14 olduğu görülmektedir. Mesleki kıdemi 1-5 yıl ile 5-10 yıl olan yöneticilerin görüşlerine göre okullardaki sosyal sermaye seviyesi orta düzeyde, diğer gruplara göre ise iyi düzeydedir. Bu durumda geç yöneticilerin sosyal sermaye adına uygun ortam ve aktivitelerin okullarda yetersiz olduğunu düşündükleri sonucu çıkarılabilir.

Tablo 4.2.

*Okullardaki Sosyal Sermaye Düzeyini, Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında Gösteren İstatistikler*

Sosyal Sermayenin Unsurları	Sayı (N)	Ortalamalar (X)	Standart Sapma (Ss)
Güven	305	3,3556	1,04138
Norm ve Değerler	305	3,4141	1,09215
İlgi, Etkileşim ve Katılım	305	3,3629	1,00532
Bağlılık ve Aidiyet	305	3,3459	1,07286
Sosyal Ağlar	305	3,3064	1,01187

Tablo 4.2' den anlaşılacağı gibi, sosyal sermayenin unsurlarından “ Okullarda Güven” unsurunun aritmetik ortalaması 3.36, “Norm ve Değerler” unsurunun 3.41, “İlgi, Etkileşim ve Katılım” unsurunun 3.36, “Bağlılık ve Aidiyet” unsurunun 3.35 ve “Sosyal Ağlar” unsurunun ortalaması ise 3.31’ dir. Bu değerlere bakıldığında, “Norm ve Değerler” unsurunun “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, diğer dört unsurun ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu değerlerden okullardaki sosyal sermayenin istenilen düzeyde olmadığı, her bir unsur bazında geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Okullardaki sosyal sermaye düzeyinin, sosyal sermayenin unsurları bazında ve çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi aşağıdaki tablolara göre yapılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğu test edilmiştir.



Verilerin normal dağılıma uygunluğunu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi (One Sample Kolmogorov Smirnov Test) kullanarak belirlenmiştir.

Tablo 4.3.

*Sosyal Sermaye İçin Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi*

		<b>Faktör-1</b>	<b>Faktör-2</b>	<b>Faktör-3</b>	<b>Faktör-4</b>	<b>Faktör-5</b>
<b>N</b>		303	303	303	303	303
<b>Normal Parameters(a,b)</b>	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,0000000	1,0000000	1,0000000	1,0000000	1,0000000
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,062	,051	,077	,053	,040
	Positive	,028	,042	,036	,053	,028
	Negative	-,062	-,051	-,077	-,041	-,040
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		1,079	,880	1,338	,915	,702
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,195	,421	,056	,372	,708

Tablo 4.3' ün Assymp.Sig. (Anlamlılık) satırındaki değerlerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den ( $P>0,05$ ) büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Bu değerlerin 0,05'den küçük olması durumu, çözümlemede parametrik olmayan test yöntemlerinin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır.

Tablo 4.4.

*Sosyal Sermaye İçin Faktörlerin Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)*

	<b>Levene İstatistiği</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig.</b>
<b>Faktör-1</b>	,220	1	301	,639
<b>Faktör-2</b>	3,599	1	301	,053
<b>Faktör-3</b>	2,485	1	301	,116
<b>Faktör-4</b>	,296	1	301	,587
<b>Faktör-5</b>	,263	1	301	,609

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, aynı verilerin homojenliğinin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 4.4' deki Faktörlerin Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances) tablosuna bakıldığında, Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerlerin 0,05'den ( $P>0,05$ ) büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının

homojen olduğunu göstermektedir. Bu nedenle, bu ölçme aracı için parametrik test yöntemleri kullanılabilir.

Tablo 4.5.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Okul Türü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Okul Türü	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
<b>Güven</b>	İlköğretim	168	3,6488	,89121	303	5,723	,000
	Ortaöğretim	137	2,9959	1,10105			
<b>Norm ve Değerler</b>	İlköğretim	168	3,7236	,88880	303	5,765	,000
	Ortaöğretim	137	3,0344	1,19693			
<b>İlgi, Etkileşim ve Katılım</b>	İlköğretim	168	3,6479	,85249	303	5,765	,000
	Ortaöğretim	137	3,0135	1,06930			
<b>Bağlılık ve Aidiyet</b>	İlköğretim	168	3,6637	,88483	303	6,055	,000
	Ortaöğretim	137	2,9562	1,15489			
<b>Sosyal Ağlar</b>	İlköğretim	168	3,5959	,85769	303	5,826	,000
	Ortaöğretim	137	2,9513	1,07464			

\*\*\*p<.001

İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin sosyal sermaye unsurlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılığın ( $p<.001$ ) olduğu Tablo 4.5’ den anlaşılmaktadır. İlköğretim okul yöneticilerinin sosyal sermaye unsurları olan “Güven”, “Norm ve Değerler”, “İlgi, Etkileşim ve Katılım”, “Bağlılık ve Aidiyet” ve “Sosyal Ağlar” a yönelik görüşlerinin ortalamaları ( $X= 3.65, 3.72, 3.65, 3.66, 3.60$ ), ortaöğretim okul yöneticilerinin görüş ortalamalarından ( $X= 3.00, 3.03, 3.01, 2.96, 2.95$ ) daha yüksektir.

İlköğretim yöneticilerinin unsurlar bazındaki puan ortalamaları “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde olmasına rağmen, ortaöğretim yöneticilerinin bu unsurlara verdikleri puanların ortalamaları ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde kaldığı; bu durumda ilköğretim okul yöneticilerinin sosyal sermaye unsurlarının kendi okullarında iyi düzeyde olduğunu söylerken, ortaöğretim okul yöneticilerinin kendi okullarındaki sosyal sermaye unsurlarının orta düzeyde olduğunu belirttikleri, Tablo 4.5’ den anlaşılmaktadır. İlköğretim okullarında güvenin, norm ve değerleri kabullenmenin,

bağlılık ve aidiyetin, ilgi, etkileşim ve katılım ile sosyal ağların daha etkin olduğu ve okul personel ve toplumunu bir arada tutan önemli unsurlar oldukları yorumu yapılabilir.

Tablo 4.6.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Okul Büyüklüğü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Okul Büyüklüğü	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
<b>Güven</b>	400' e kadar	108	3,3156	1,12064	303	-,496	,620
	400' den yukarı	197	3,3775	,99754			
<b>Norm ve Değerler</b>	400' e kadar	108	3,3836	1,18556	303	,620	,719
	400' den yukarı	197	3,4307	1,04016			
<b>İlgi, Etkileşim ve Katılım</b>	400' e kadar	108	3,2208	1,03871	303	-1,835	,067
	400' den yukarı	197	3,4408	,98047			
<b>Bağlılık ve Aidiyet</b>	400' e kadar	108	3,2986	1,19454	303	-,569	,570
	400' den yukarı	197	3,3718	1,00218			
<b>Sosyal Ağlar</b>	400' e kadar	108	3,2634	1,07872	303	-,549	,583
	400' den yukarı	197	3,3299	,97531			

$p > .05$

Sosyal sermayenin unsurlarının her birinde “Okul Büyüklüğü” değişkenine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesi için hesaplanan t-Testi sonuçları Tablo 4.6’ da verilmiştir. Okullarda sosyal sermayenin unsurları bazında, öğrenci mevcudu 400’ e kadar olan küçük okullar ile öğrenci mevcudu 400’den yukarı olan büyük okulların yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farkın ( $p > .05$ ) olmadığı görülmektedir.

Tablo 4.6’ dan anlaşılacağı üzere, öğrenci mevcudu 400’ e kadar olan küçük okul yöneticileri sosyal sermayenin unsurlarına verdikleri puan ortalamaları sırasıyla 3.3156, 3.3836, 3.2208, 3.2986 ve 3.2634; büyük okul yöneticilerinin verdikleri puan ortalamaları ise 3.3775, 3.4307, 3.4408, 3.3718 ve 3.3299 dur. Küçük okul yöneticilerinin bütün unsurlara verdikleri puanlarının “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde, orta seviyede olduğu, büyük okul yöneticilerinin ise “Okul Örgütünde Norm ve Değerler” unsuru ile “Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım” unsurlarında “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde görüş belirtirken, diğer unsurlarda orta düzeyde kalmaktadır. Bu durumda büyük okul yöneticilerinin kendi okullarındaki sosyal

sermaye unsurlarının, diğer okullardan pek farklı olmadığını düşündükleri yorumuna ulaşılabilir.

Tablo 4.7.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Cinsiyet” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Cinsiyet	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
Güven	Erkek	272	3,4571	1,00158	303	5,085	,000
	Bayan	33	2,5185	,99833			
Norm ve Değerler	Erkek	272	3,5226	1,02947	303	5,191	,000
	Bayan	33	2,5195	1,19620			
İlgi, Etkileşim ve Katılım	Erkek	272	3,4590	,96268	303	4,975	,000
	Bayan	33	2,5711	1,01378			
Bağlılık ve Aidiyet	Erkek	272	3,4352	1,03184	303	4,291	,000
	Bayan	33	2,6098	1,13655			
Sosyal Ağlar	Erkek	272	3,3938	,96595	303	4,464	,000
	Bayan	33	2,5859	1,10668			

\*\*\*p<.001

Okullarda sosyal sermayenin unsurlar bazında “Cinsiyet” değişkenine göre yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın (p<.001) olduğu Tablo 4.7’ den anlaşılmaktadır.

Cinsiyet değişkeni açısından sosyal sermayenin unsurlarına bakıldığında, erkek yöneticilerin unsurlara verdikleri puan ortalamaları sırasıyla (X=3.4571, 3.5226, 3.4590, 3.4552 ve 3.3938) iken; bayan yöneticilerin puan ortalamaları (X= 2.5185, 2.5195, 2.5711, 2.6098 ve 2.5859) şeklindedir. Erkek yöneticilerin bütün unsurlara “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde puan verdikleri halde, bayan yöneticiler “Bağlılık ve Aidiyet” unsuruna “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde, diğer unsurlara ise “1.80-2.59 Katılmıyorum” düzeyinde puan verdikleri Tablo 4.7’ den anlaşılmaktadır. Bu ortalamalardan bayan yöneticilerin, okullarda güven, norm ve değerler, ilgi,etkileşim ve katılım, bağlılık ve aidiyet ile sosyal ağların yeterli seviyede olmadığını düşündükleri, erkeklerin ise buna katılmadığı yorumuna ulaşılabilir.

Tablo 4.8.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre t-Testi Sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Eğitim Düzeyi	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	P
<b>Güven</b>	Lisans	254	3,4471	1,01444	303	3,487	,001
	Lisans Üstü	51	2,8998	1,06394			
<b>Norm ve Değerler</b>	Lisans	254	3,5118	1,04762	303	3,555	,000
	Lisans Üstü	51	2,9272	1,18679			
<b>İlgi, Etkileşim ve Katılım</b>	Lisans	254	3,4506	,95163	303	3,461	,001
	Lisans Üstü	51	2,9261	1,15271			
<b>Bağlılık ve Aidiyet</b>	Lisans	254	3,4365	1,03799	303	3,347	,001
	Lisans Üstü	51	2,8946	1,13891			
<b>Sosyal Ağlar</b>	Lisans	254	3,4046	,98301	303	3,871	,000
	Lisans Üstü	51	2,8170	1,02097			

\*\*\*p<.001; \*\*p<.01

Okullardaki sosyal sermaye düzeyinin, unsurlar bazında “Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından incelendiğinde; eğitimleri lisans ve lisans üstü seviyesindeki okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı (p<.001ve p<.01) bir farklılığın olduğunu gösteren t-Testi sonuçları Tablo 4.8’ de görülmektedir.

“Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından bakıldığında lisans mezunu yöneticilerin “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, lisans üstü olanların “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde puan verdikleri anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük bir (5/6) çoğunluğunu oluşturan lisans mezunu yöneticilerin okullardaki sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğunu ve bu sermayenin etkili kullanılabildiğini görüşleriyle ortaya koyarken, lisans üstü mezunu yöneticilerin bu görüşte olmadıkları ve bunun okullarda daha az gerçekleştiğini düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan yöneticilerin okullarındaki sosyal sermaye unsurlarına karşı beklentilerinin yüksek ve duyarlılıklarının daha hassas olduğu söylenebilir.

Tablo 4.9.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Yönetici Şekli” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Yönetici Şekli	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
Güven	Müdür	98	3,7710	,93867	303	5,044	,000
	M. Yardımcısı	206	3,1516	1,02887			
Norm ve Değerler	Müdür	98	3,8265	,96548	303	4,762	,000
	M. Yardımcısı	206	3,2108	1,09305			
İlgi, Etkileşim ve Katılım	Müdür	98	3,6680	,89935	303	3,757	,000
	M. Yardımcısı	206	3,2140	1,02283			
Bağlılık ve Aidiyet	Müdür	98	3,7309	,99375	303	4,488	,000
	M. Yardımcısı	206	3,1578	1,06209			
Sosyal Ağlar	Müdür	98	3,6814	,92710	303	4,629	,000
	M. Yardımcısı	206	3,1246	1,00442			

\*\*\*p<.001

“Yönetici Şekli” değişkeni açısından okullardaki sosyal sermayenin unsurlarına bakıldığında, müdür yöneticiler ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir farkın (p<.001) olduğu, Tablo 4.9’ da görülmektedir.

Tablo 4.9’ a bakıldığında müdür yöneticilerin unsur bazında verdikleri puan ortalamalarının “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, müdür yardımcılarının ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Müdür yardımcılarını sosyal sermaye unsurlarının okullarında etkin olduğu ve okul kültürünün oluşmasında orta düzeyde etkili olduğu görüşüyle daha gerçekçi olmaya çalışmalarına rağmen, okul müdürlerinin biraz daha korumacı bir tutum sergiledikleri yorumu yapılabilir.

Tablo 4.10.

*Araştırmaya Katılan İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayenin Unsurları Bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları*

Sosyal Sermaye Unsurları	Çalıştığı Yıl (Kıdem)	Sayı(N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	F	Sig.
<b>Güven</b>	1-5 yıl	68	3,1471	1,04275	304	1,892	,112
	5-10 yıl	71	3,2093	1,08009			
	10-15 yıl	58	3,5077	,94719			
	15-20 yıl	50	3,5028	1,06109			
	20 yıl üstü	58	3,5000	1,03234			
	Toplam	305	3,3556	1,04138			
<b>Norm ve Değerler</b>	1-5 yıl	68	3,2437	1,05501	304	1,372	,243
	5-10 yıl	71	3,2656	1,19041			
	10-15 yıl	58	3,5640	1,00248			
	15-20 yıl	50	3,5314	1,08760			
	20 yıl üstü	58	3,5443	1,08482			
	Toplam	305	3,4141	1,09215			
<b>İlgi, Etkileşim ve Katılım</b>	1-5 yıl	68	3,2952	,99363	304	1,351	,251
	5-10 yıl	71	3,1712	1,12297			
	10-15 yıl	58	3,5385	,92139			
	15-20 yıl	50	3,4000	,97821			
	20 yıl üstü	58	3,4695	,95608			
	Toplam	305	3,3629	1,00532			
<b>Bağlılık ve Aidiyet</b>	1-5 yıl	68	3,1599	1,00925	304	1,762	,136
	5-10 yıl	71	3,2042	1,22770			
	10-15 yıl	58	3,5905	,92504			
	15-20 yıl	50	3,3900	1,02695			
	20 yıl üstü	58	3,4547	1,08965			
	Toplam	305	3,3459	1,07286			
<b>Sosyal Ağlar</b>	1-5 yıl	68	3,1405	,96971	304	2,104	,080
	5-10 yıl	71	3,1189	1,08579			
	10-15 yıl	58	3,4693	,97133			
	15-20 yıl	50	3,3756	,98410			
	20 yıl üstü	58	3,5077	,99121			
	Toplam	305	3,3064	1,01187			

\*p>.05

Çalışmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin sosyal sermayenin unsurları bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” değişkenine göre, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının .05 seviyesinde (p>.05) anlamsız bulunmuştur (Tablo 4.10). Değişkenler arasındaki farkın hangi değişkenden kaynaklandığının

bulunmasına yardım eden Post Hoc Testlerinden (Post Hoc Tests) çoklu karşılaştırmalarda anlamlılığı ölçen Tukey HSD testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları anlamsız çıktığı için değerlendirilememiştir.

Okullardaki sosyal sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, her bir çalışma yılı aralığında bulunan yöneticilerin unsur bazındaki görüş ortalamalarının yüksek olduğu, bu durumun da okullardaki sosyal sermayenin iyi durumda olduğunu gösterdiği; ancak, okul yöneticilerinin görüşlerine göre, okullarındaki sosyal sermayenin unsur bazında değerlendirilmesinde, çalışma yılının anlamlı bir farklılığa yol açmadığı anlaşılmaktadır.

“Mesleki Kıdem” değişkeni açısından bakıldığında 1-5 yıl, 5-10 yıl ve bir unsur hariç, 20 yıl ve üzeri arasında çalışan yöneticilerin unsur bazında verdikleri puan ortalamaları “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde, 10-15 yıl ile 15-20 arasında çalışan yöneticilerin unsur bazında verdikleri puan ortalamaları “3.40- 4.19 Katılıyorum” düzeyindedir. Genç yöneticilerin unsur bazında da okullarındaki sosyal sermayenin orta seviyede olduğunu düşünmelerine karşı 10-20 yıl arası çalışan kıdemli yöneticiler, iyi seviyede olduğu yönünde görüş beyan etmektedirler. İlginç olan bir durum ise, kıdemi 20 yıl ve üstü olan yöneticilerinde genç yöneticiler ile benzeşen düşüncelere sahip olmalarıdır.

Genel olarak bakıldığında, hem toplam puan ortalamaları ve hem de sosyal sermayenin unsurları bazında, okullardaki sosyal sermaye düzeyinin, her ne kadar bazı yöneticiler iyi düzeyde ve bazılarının ise düşük düzeyde olduğunu beyan etseler de, genel olarak orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda, okullarda sosyal sermayenin unsur bazında gelişmesi ve yerleşmesi için okul yöneticilerinin daha fazla gayret göstermelerinin gerektiği çıkarımı yapılabilir.



## 4.2. Entellektüel Sermaye İle İlgili Bulgular ve Yorumları

Tablo 4.11.

*İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Görüşlerine Göre Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyini Çeşitli Değişkenler Açısından Gösteren Dağılımlar*

Değişkenler	N	Ortalamalar (X)	Standart Sapma (S)	N' in Yüzdesi(%)	
Okul Türü	İlköğretim	169	202,4260	48,82655	% 55,6
	Ortaöğretim	135	169,6741	63,83430	% 44,4
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0
Okul Büyüklüğü	400'e kadar	109	184,3945	61,86126	% 35,9
	400' de fazla	195	189,8308	56,15174	% 64,1
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0
Cinsiyet	Erkek	276	190,6449	56,62673	% 90,8
	Bayan	28	160,6429	67,31750	% 9,2
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0
Eğitim Düzeyi	Lisans	252	190,8889	56,45676	% 82,9
	Y.Lisans	50	176,8200	63,51047	% 16,4
	Doktora	2	85,5000	3,53553	% 0,7
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0
Yönetici Şekli	Müdür	99	208,1818	52,70932	% 32,6
	M. Yardımcısı	205	178,0780	58,33796	% 67,4
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0
Çalıştığı Yıl (Kıdemi)	1-5	69	179,4493	58,18215	% 22,7
	5-10	70	183,5429	61,99829	% 23,0
	10-15	58	197,6034	54,05583	% 19,1
	15-20	49	186,8163	57,13495	% 16,1
	20 ve yukarısı	58	194,3276	58,37218	% 19,1
	<b>Toplam</b>	304	187,8816	58,22024	%100,0

İlköğretim ve ortaöğretim okulları yöneticilerinin görüşlerine göre okullardaki entellektüel sermaye düzeyini çeşitli değişkenler açısından gösteren dağılımlar Tablo 4.11' de verilmiştir. Bu tablodan, “Okul Türü” değişkenine bakıldığında ilköğretim okul yöneticilerinin, araştırmaya katılan tüm yöneticilerin % 55.6' sını, ortaöğretim okul yöneticilerinin ise % 44.4' ünü oluşturduğu anlaşılmaktadır. İlköğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermaye maddelerine verdikleri toplam puanların ortalaması 202.43, ortaöğretim okul yöneticilerinin puan ortalaması ise 169.67 dir. İlköğretim okul yöneticilerine göre okullardaki entellektüel sermaye seviyesi iyi, ortaöğretim yöneticilerine göre ise orta düzeydedir. Bu durumda, ilköğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin okullarında yüksek düzeyde var olduğu görüşünde oldukları anlaşılmaktadır.

“Okul Büyüklüğü” değişkeni açısından bakıldığında, öğrenci sayısı 400’ ün altında olan küçük okul yöneticileri, çalışmaya katılan tüm yöneticilerin % 35.9’ unu oluştururken, okullardaki entellektüel sermaye maddelerine verdikleri puan ortalaması 184.40’ tır. Öğrenci sayısı 400’ ün üstünde olan büyük okul yöneticilerinin çalışmaya katılan tüm yöneticilerin % 64.1’ini oluşturduğu ve maddelere verdikleri puan ortalaması 189.83 olduğu, Tablo 4.11’ den anlaşılmaktadır. Küçük okul yöneticilerinin puan ortalamasının orta düzeyde, büyük okul yöneticilerinin puan ortalaması ise iyi düzeydedir. Ancak, Küçük okul yöneticilerinin puan ortalaması “iyi”nin hemen altında “orta”, büyük okul puan ortalaması ise sınırın hemen üstünde “iyi”dir. Puan ortalamaları birbirine çok yakındır. Okulun büyüklüğü değişkeni açısından okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin benzer olduğu, aralarında belirgin bir farkın olmadığı yorumu yapılabilir.

“Cinsiyet” değişkeni açısından okullardaki entellektüel sermaye düzeyine bakıldığında, erkek yöneticilerin çalışmaya katılan tüm yöneticilerin % 90.8’ ini oluştururken, bayan yöneticiler ise % 9.2’ sini oluşturduğu; erkek yöneticilerin entellektüel sermaye maddelerine verdikleri puan ortalaması 190.65 iken, bayan yöneticilerin verdikleri puan ortalamasının ise 160.64 olduğu, Tablo 4.11’ den anlaşılmaktadır. Erkek yöneticiler okullarında entellektüel sermayenin “iyi düzeyde” farkında olduğunu ve kullanıldığını belirtirken, bayan yöneticilerin buna katılmadığı ve farkındalığın ve kullanılma seviyesinin “orta düzey” de olduğu yönde kanaat belirttikleri anlaşılmaktadır. Bayan yöneticilerin, günümüzün en önemli sermayelerinden biri olarak görülen entellektüel sermayenin okullarda yeterince fark edilmediğini ve okulun amaçları doğrultusunda bu sermayeden yararlanılmadığı görüşünde oldukları düşünülmektedir.

Okullardaki entellektüel sermaye düzeyine “Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından bakıldığında, araştırmaya katılan tüm yöneticilerin % 82.9’ unu lisans, % 16.4’ ünü yüksek lisans ve % 0.7’ sini ise doktora mezunu yöneticiler oluşturmaktadır. Lisans mezunu yöneticilerin okullardaki entellektüel sermayenin kullanılma düzeyi maddelerine verdikleri puan ortalamasının 190.89, yüksek lisans mezunlarının verdikleri puan ortalaması 176.82 ve doktoralı yöneticilerin puan ortalaması ise 85.50

olduğu anlaşılmaktadır. Lisans mezunu yöneticilerin okullarda entellektüel sermaye kullanımının “iyi düzey”de, yüksek lisans mezunu yöneticilerin “orta düzey”de doktoralı yöneticilerin ise “düşük düzey”de kullanıldığı yönünde kanaat belirttikleri Tablo 4.11’ den anlaşılmaktadır. Ancak, doktoralı yöneticilerin nicelik olarak azlığı, göz ardı edilebilir. Buna rağmen entellektüel sermayenin farkındalığı ve kullanımı açısından yöneticiler arasında eğitim seviyesinin, belli bir fark oluşturduğu düşünülmektedir.

“Yönetici Şekli” değişkeni açısından değerlendirildiğinde, müdür yöneticilerin araştırmaya katılan tüm yöneticilerin % 32.6’ sını, müdür yardımcılarının ise % 67.4’ ünü oluşturdukları; müdür yöneticilerin okullardaki entellektüel sermayenin farkındalığı ve kullanımı seviyesine verdikleri puan ortalaması 208.18 iken, müdür yardımcılarının puan ortalamasının 178.08 olduğu Tablo 4.11’ den anlaşılmaktadır. Müdür yöneticilerin puan ortalamasının “iyi düzey” de, müdür yardımcılarının ise “orta düzey”de olduğu; müdür yöneticilerin okullarındaki entellektüel sermayenin farkında oldukları ve bunu etkin kullandıkları yönünde düşündükleri, ancak müdür yardımcılarının bu sermayenin daha az kullanıldığı yönünde fikir beyan ettikleri görülmektedir.

Okullardaki entellektüel sermaye düzeyi “Çalıştığı Yıl (Mesleki Kıdem)” değişkeni yönünden değerlendirildiğinde, mesleki kıdemi 1-5 yıl arasında olanların, araştırmaya katılan tüm yöneticilerin % 22.7’sini, 5-10 yıl arasında olanların % 23.0’ ünü, 10-15 yıllık olanların % 19.1’ inin, 15-20 yıllık olanların % 16.1’ini ve 20 yıl ve üzeri olanların % 19.1’ ini oluşturdukları; bu yöneticilerin verdikleri puan ortalamalarının ise sırasıyla 179.45, 183.54, 197.60, 186.82 ve 194.33 olduğu, Tablo 4.11’ den anlaşılmaktadır. Bu ortalamalara bakıldığında 1-5 ile 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin görüşlerinin “orta düzey”i, kıdemi 10-15, 15-20 ve 20 yıl üstü olan yöneticilerin görüşleri ise “iyi düzey”i işaret ettiği görülmektedir. Bununla beraber, mesleki kıdemi bakımından genç olan yöneticilerin puanları, diğer kıdem gruplarındaki yöneticilerin puanlarına çok yakın seviyededir. Bu durumdan da, okullardaki entellektüel sermayenin farkındalığının ve kullanımının, mesleki kıdem değişkeni açısından önemli bir ayırıcılığının olmadığı sonucu çıkarılabilir.

Tablo 4.12.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyini, Entellektüel Sermayenin Unsurları Bazında Gösteren İstatistikler*

<b>Entellektüel Sermayenin Unsurları</b>	<b>Sayı (N)</b>	<b>Ortalamalar (X)</b>	<b>Standart Sapma (Ss)</b>
<b>İnsan Sermayesi</b>	305	3,3984	1,08151
<b>Yapısal Sermaye</b>	305	3,3478	1,09355
<b>Bilgi ve Bilgi Teknolojileri</b>	305	3,4072	1,07790
<b>Yenilik, Ar-Ge</b>	305	3,1784	1,00581
<b>İlişkisel Sermaye</b>	305	3,3534	1,09174

Tablo 4.12’ den anlaşılacağı gibi, entellektüel sermayenin unsurlarından “İnsan Sermayesi” unsurunun aritmetik ortalaması 3.40, “Yapısal Sermaye” unsurunun 3.35, “Bilgi ve Bilgi Teknolojileri” unsurunun 3.41, “Yenilik, Ar-Ge” unsurunun 3.18 ve “İlişkisel Sermaye” unsurunun ortalaması ise 3.35’ dir. Bu değerlere bakıldığında, “İnsan Sermayesi” ve “Bilgi ve Bilgi Teknolojileri” unsurları “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, diğer üç unsurun ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu değerlerden okullardaki entellektüel sermayenin istenilen düzeyde olmadığı, özellikle “Yapısal Sermaye”, “Yenilik, Ar-Ge” ve “İlişkisel Sermaye” unsurları bazında geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır.

Okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin, entellektüel sermayenin unsurları bazında ve çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi aşağıdaki tablolara göre yapılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunluğunu test edilmiştir.

Verilerin normal dağılıma uygunluğunu Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi (One Sample Kolmogorov Smirnov Test) kullanarak belirlenmiştir.

Tablo 4.13.  
*Entellektüel Sermaye İçin Tek Örneklem Kolmogorov Smirnov Testi*

		<b>Faktör-1</b>	<b>Faktör-2</b>	<b>Faktör-3</b>	<b>Faktör-4</b>	<b>Faktör-5</b>
<b>N</b>		304	304	304	304	304
<b>Normal Parameters(a,b)</b>	Mean	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,0000000	1,0000000	1,0000000	1,0000000	1,0000000
<b>Most Extreme Differences</b>	Absolute	,036	,039	,060	,043	,040
	Positive	,024	,036	,060	,043	,028
	Negative	-,036	-,039	-,060	-,032	-,040
<b>Kolmogorov-Smirnov Z</b>		,759	,627	,674	1,045	,750
<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>		,613	,826	,754	,225	,627

Tablo 4.13' ün Assymp.Sig. (Anlamlılık) satırındaki değerlerin istatistiksel anlamlılık hesaplamalarında sınır değeri kabul edilen 0,05'den ( $P>0,05$ ) büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının normal olduğunu göstermektedir. Bu değerlerin 0,05'den küçük olması durumu, çözümlemede parametrik olmayan test yöntemlerinin kullanılmasını zorunlu kılmaktadır.

Tablo 4.14.  
*Entellektüel Sermaye İçin Faktörlerin Homojenliği Testi (Test of Homogeneity of Variances)*

	<b>Levene İstatistiği</b>	<b>df1</b>	<b>df2</b>	<b>Sig.</b>
<b>Faktör-1</b>	1,505	1	302	,221
<b>Faktör-2</b>	8,260	1	302	,004
<b>Faktör-3</b>	,878	1	302	,349
<b>Faktör-4</b>	,493	1	302	,483
<b>Faktör-5</b>	,076	1	302	,783

İstatistiksel çözümlere geçmeden önce, aynı verilerin homojenliğinin incelenmesi gerekmektedir. Tablo 4.14' deki Faktörlerin Homojenliği Testine (Test of Homogeneity of Variances) bakıldığında, Sig. (Anlamlılık) sütunundaki değerlerin 0,05'den ( $P>0,05$ ) büyük olması incelenen faktörlerin dağılımlarının homojen olduğunu göstermektedir. Araştırmada ikinci faktör hariç, diğer dört faktörün değerlerinin 0,05'den ( $P>0,05$ ) büyük olduğu için, ikinci faktör göz ardı edilerek, incelenen faktörlerin dağılımlarının homojen olduğunu anlaşılabilir. Faktörlerin normal

dağılım göstermesi ve homojen olması, parametrik testlerin kullanılmasını sağlar. Bu nedenle, bu ölçme aracı için parametrik test yöntemleri kullanılabilir.

Tablo 4.15.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Okul Türü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Okul Türü	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
İnsan Sermayesi	İlköğretim	169	3,6700	,91598	303	5,085	,000
	Ortaöğretim	136	3,0609	1,17589			
Yapısal Sermaye	İlköğretim	169	3,6391	,94002	303	5,422	,000
	Ortaöğretim	136	2,9859	1,16408			
Bilgi Ve Bilgi Teknolojileri	İlköğretim	169	3,6859	,91411	303	5,249	,000
	Ortaöğretim	136	3,0608	1,16552			
Yenilik, Ar-Ge	İlköğretim	169	3,3853	,88773	303	4,108	,000
	Ortaöğretim	136	2,9213	1,08500			
İlişkisel Sermaye	İlköğretim	169	3,6095	,89571	303	4,723	,000
	Ortaöğretim	136	3,0353	1,22538			

\*\*p<.001

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurları bazında “Okul Türü” değişkeni temelinde görüşleri arasında anlamlı bir farkın (p<.001) olduğu, Tablo 4.15’ den anlaşılmaktadır.

İlköğretim yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurlarından (alt bileşenleri) “okul örgütünde insan sermayesi” unsuruna yönelik puan ortalaması 3.6700, “okul örgütünde yapısal sermaye” unsuru ortalaması 3,6391, “okul örgütünde bilgi ve bilgi teknolojileri sermayesi” unsuru ortalaması 3.6859, “okul örgütünde yenilik, ar-ge sermayesi” unsuru ortalaması 3.3853 ve “okul örgütünde ilişkisel sermaye” unsuru ortalaması 3.6095 iken; orta öğretim yöneticilerinin bu unsurlara verdikleri puan ortalamaları 3.0609, 2.9859, 3.0608, 2.9213 ve 3.0353 şeklinde sıralanmıştır.

İlköğretim yöneticilerinin unsurlar bazındaki puan ortalamaları, “okul örgütünde yenilik, ar-ge sermayesi” unsuru hariç, -ki oda bu aralığın alt sınırı sayılacak bir durumdadır- “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde olmasına rağmen, ortaöğretim yöneticilerinin bu unsurlara verdikleri puanların ortalamaları “2.60-3.39 Kısmen

Katılıyorum” düzeyinde kaldığı; bu durumda ilköğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermaye unsurlarının kendi okullarında iyi düzeyde olduğunu söylerken, ortaöğretim okul yöneticilerinin kendi okullarındaki entellektüel sermaye unsurlarının orta düzeyde olduğunu belirttikleri, Tablo 4.15’ den anlaşılmaktadır.

İlköğretim okullarında insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye, yenilik, ar-ge ile bilgi ve bilgi teknolojilerinin daha etkin olduğu ve okul personel ve toplumunun bu unsurları okul örgütlerinde önemli bir değer olarak gördükleri yorumu yapılabilir. Ortaöğretim okul yöneticilerinin orta düzeyde bir görüş beyan etmelerine rağmen, onlarında bu unsurları okulları için bir değer olarak gördükleri söylenebilir.

Tablo 4.16.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Okul Büyüklüğü” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Okul Büyüklüğü	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
İnsan Sermayesi	400’ e kadar	108	3,3580	1,13462	303	-,484	,629
	400’ den yukarı	196	3,4209	1,05624			
Yapısal Sermaye	400’ e kadar	108	3,2728	1,16148	303	-,903	,367
	400’ den yukarı	196	3,3913	1,05741			
Bilgi ve Bilgi Teknolojileri	400’ e kadar	108	3,3620	1,13218	303	-,536	,593
	400’ den yukarı	196	3,4314	1,05173			
Yenilik, Ar-Ge	400’ e kadar	108	3,1060	1,05468	303	-,923	,357
	400’ den yukarı	196	3,2175	,98093			
İlişkisel Sermaye	400’ e kadar	108	3,2944	1,20325	303	-,696	,487
	400’ den yukarı	196	3,3857	1,02991			

\*p>.05

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurlar bazındaki görüşleri arasında, “Okul Büyüklüğü” değişkenine göre anlamlı bir farkın (p>.05) olmadığı, Tablo 4.16’ da görülmektedir.

Tablo 4.16’ dan anlaşılacağı üzere, öğrenci mevcudu 400’ e kadar olan küçük okul yöneticileri entellektüel sermayenin unsurlarına verdikleri puan ortalamaları sırasıyla 3.3578, 3.2696, 3.3636, 3.1081 ve 3.2954; büyük okul yöneticilerinin verdikleri puan ortalamaları ise 3.4209, 3.3913, 3.4314, 3.2175 ve 3.3857 dir. Küçük okul yöneticilerinin bütün unsurlara verdikleri puanlarının “2.60-3.39 Kısmen

Katılıyorum” düzeyinde, orta seviyede olduğu, büyük okul yöneticilerinin ise “yenilik,ar-ge” unsurunda orta düzeyde görüş belirtirken, diğer unsurlarda ortanın üst sınırında ve “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde görüş belirttikleri, anlaşılmaktadır. Bu durumda büyük okul yöneticilerinin kendi okullarındaki sosyal sermaye unsurlarının, diğer okullardan, az da olsa farklı olduğunu düşündükleri; ancak bu farkın anlamlı olmadığı yorumu yapılabilir.

Tablo 4.17.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Cinsiyet” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Cinsiyet	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma(Ss)	sd	t	p
İnsan Sermayesi	Erkek	275	3,4545	1,05257	303	2,408	,017
	Bayan	26	2,9252	1,25815			
Yapısal Sermaye	Erkek	275	3,3958	1,06978	303	2,277	,023
	Bayan	26	2,8876	1,26720			
Bilgi Ve Bilgi Teknolojileri	Erkek	275	3,4463	1,06209	303	1,980	,048
	Bayan	26	3,0105	1,18037			
Yenilik, Ar-Ge	Erkek	275	3,2201	,97849	303	2,028	,043
	Bayan	26	2,8034	1,22214			
İlişkisel Sermaye	Erkek	275	3,4000	1,06641	303	2,108	,036
	Bayan	26	2,9308	1,26989			

\*p<.05

Okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin unsurlar bazında “cinsiyet” değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark (p<.05) bulunduğu Tablo 4.17’ de görülmektedir.

“Cinsiyet” değişkeni açısından entellektüel sermayenin unsurlarına bakıldığında, erkek yöneticilerin unsurlara verdikleri puan ortalamaları sırasıyla 3.4549, 3.3949, 3.4486, 3.2217 ve 3.402238 iken; bayan yöneticilerin puan ortalamaları 2.8393, 2.8819, 2.9968, 2.7500 ve 2.8714 şeklindedir. Erkek yöneticilerin “Yenilik, Ar-Ge” unsuruna “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde, diğer unsurlara “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde puan verdikleri halde, bayan yöneticiler bütün unsurlara “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde puan verdikleri Tablo 4.17’ den anlaşılmaktadır. Bu istatistiklerden bayan yöneticilerin, okullarda entellektüel sermaye unsurlarının yeterli



seviyede olmadığını, bu sermayenin yeterince etkin kullanılmadığını düşündükleri, erkeklerin ise iyi düzeyde kullanıldığını düşündükleri, bunun sebebinin de okul yönetimlerine daha çok erkeklerin hakim olması yorumuna ulaşılabilir.

Tablo 4.18.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Eğitim Düzeyi” Değişkenine Göre t-Testi sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Eğitim Düzeyi	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
<b>İnsan Sermayesi</b>	Lisans	252	3,4608	1,05145	303	2,211	,028
	Lisans Üstü	53	3,1017	1,18026			
<b>Yapısal Sermaye</b>	Lisans	252	3,4051	1,05272	303	2,004	,046
	Lisans Üstü	53	3,0755	1,24515			
<b>Bilgi ve Bilgi Teknolojileri</b>	Lisans	252	3,4690	1,03744	303	2,198	,029
	Lisans Üstü	53	3,1132	1,22096			
<b>Yenilik, Ar-Ge</b>	Lisans	252	3,2377	,97391	303	2,260	,025
	Lisans Üstü	53	2,8965	1,11262			
<b>İlişkisel Sermaye</b>	Lisans	252	3,4063	1,05360	303	1,853	,065
	Lisans Üstü	53	3,1019	1,23763			

\*p<.05 (İlişkisel sermaye hâriç)

Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin unsurlar bazında “eğitim düzeyi” değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı bir farkın olup olmadığını belirlemek için yapılan t-Testi sonuçları Tablo 4.18’ de verilmiştir. Tablo 4.18’ de görüldüğü gibi, “eğitim düzeyi” değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farkın (\*p<.05, ilişkisel sermaye hâriç) olduğu anlaşılmaktadır. İlişkisel sermaye değişkenine göre eğitim düzeyi açısından lisans ve lisans üstü eğitim görmüş olanların arasında anlamlı bir fark (p>.05) bulunamamıştır.

Okullardaki sosyal sermaye düzeyine unsur bazında, “Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından bakıldığında, lisans mezunu yöneticilerin “yenilik ve ar-ge” unsuruna “2.60-3.29 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde, diğer unsurlara ise “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde; lisans üstü olanların “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde puan verdikleri anlaşılmaktadır.

Lisans mezunu yöneticilerin her ne kadar okullarında entellektüel sermaye unsurlarının iyi düzeyde olduğunu belirtse de, eğitim seviyesi yüksek olan yöneticilerin okullarındaki entellektüel sermaye unsurlarına karşı duyarlılıklarının daha hassas olduğu, entellektüel sermaye unsurlarının okul yöneticilerince farkındalığı ve kullanımının yetersiz olduğu söylenebilir.

Tablo 4.19.  
*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Yönetici Şekli” Değişkenine Göre t- Testi Sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Yönetici Şekli	Sayı (N)	Aritmetik Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	t	p
<b>İnsan Sermayesi</b>	Müdür	97	3,8259	,91356	303	4,827	,000
	M. Yardımcısı	202	3,2049	1,09721			
<b>Yapısal Sermaye</b>	Müdür	97	3,7883	,96372	303	4,940	,000
	M. Yardımcısı	202	3,1474	1,08920			
<b>Bilgi Ve Bilgi Teknolojileri</b>	Müdür	97	3,7760	,92784	303	4,203	,000
	M. Yardımcısı	202	3,2327	1,09860			
<b>Yenilik, Ar-Ge</b>	Müdür	97	3,5899	,91994	303	5,067	,000
	M. Yardımcısı	202	2,9855	,98673			
<b>İlişkisel Sermaye</b>	Müdür	97	3,7381	,97055	303	4,304	,000
	M. Yardımcısı	202	3,1743	1,10112			

\*\*p<.001

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurlar bazındaki görüşleri arasında, “Yönetici Şekli” değişkenine göre anlamlı bir farkın (p<.001) olduğu, Tablo 4.19’ dan anlaşılmaktadır.

“Yönetici Şekli” değişkeni açısından Tablo 4.19’ a bakıldığında, okul müdürlerinin unsur bazında verdikleri puan ortalamalarının “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, müdür yardımcılarının ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Müdür yardımcıları entellektüel sermaye unsurlarının okullarında etkin olduğu ve okul kazanımlarının oluşumunda, okula maddi veya manevi katma değer kazanımında orta düzeyde etkili olduğu görüşüyle daha gerçekçi olmaya çalışmalarına rağmen, okul müdürlerinin entellektüel sermaye unsurlarının farkındalığının ve işe koşulmasının, okullarında daha yüksek düzeyde olduğu yönünde

görüş belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin gerçekçi olmaktan çok, korumacı bir tutum sergiledikleri görülmektedir.

Tablo 4.20.

*Okullardaki Entellektüel Sermaye Düzeyinin Unsurlar Bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları*

Entellektüel Sermaye Unsurları	Çalıştığı Yıl (Kıdem)	Sayı(N)	Ortalama (X)	Standart Sapma (Ss)	sd	F	Sig.
<b>İnsan Sermayesi</b>	1-5 yıl	69	3,2456	1,09475	304	1,000	,408
	5-10 yıl	70	3,3302	1,14008			
	10-15 yıl	58	3,5680	,99136			
	15-20 yıl	50	3,3567	1,10890			
	20 yıl üstü	58	3,5287	1,05503			
	Toplam	305	3,3984	1,08151			
<b>Yapısal Sermaye</b>	1-5 yıl	69	3,2319	1,10086	304	,833	,505
	5-10 yıl	70	3,2615	1,11806			
	10-15 yıl	58	3,5279	1,03839			
	15-20 yıl	50	3,3046	1,10722			
	20 yıl üstü	58	3,4469	1,10306			
	Toplam	305	3,3478	1,09355			
<b>Bilgi Ve Bilgi Teknolojileri</b>	1-5 yıl	69	3,2596	1,09228	304	,885	,473
	5-10 yıl	70	3,3727	1,13979			
	10-15 yıl	58	3,5862	,97097			
	15-20 yıl	50	3,3455	1,09907			
	20 yıl üstü	58	3,4984	1,07109			
	Toplam	305	3,4072	1,07790			
<b>Yenilik, Ar-Ge</b>	1-5 yıl	69	3,0193	,96770	304	1,754	,138
	5-10 yıl	70	3,0619	1,06568			
	10-15 yıl	58	3,3755	,92655			
	15-20 yıl	50	3,1214	,88867			
	20 yıl üstü	58	3,3602	1,11487			
	Toplam	305	3,1784	1,00581			
<b>İlişkisel Sermaye</b>	1-5 yıl	69	3,1971	1,04403	304	,953	,434
	5-10 yıl	70	3,3086	1,19404			
	10-15 yıl	58	3,5379	1,01096			
	15-20 yıl	50	3,3000	1,06157			
	20 yıl üstü	58	3,4552	1,12252			
	Toplam	305	3,3534	1,09174			

\*p>.05

Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurları bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” değişkenine göre, Tek Yönlü

Varyans Analizi (ANOVA) sonuçlarının .05 seviyesinde ( $p > .05$ ) anlamsız bulunmuştur (Tablo 4.20). Değişkenler arasındaki farkın hangi değişkenden kaynaklandığının bulunmasına yardım eden Post Hoc Testlerinden (Post Hoc Tests) çoklu karşılaştırmalarda anlamlılığı ölçen Tukey HSD Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) sonuçları anlamsız çıktığı için, işlevsiz kalmıştır. Okullardaki entellektüel sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, ortalamalarının yüksek olduğu, bu durumun da okullardaki entellektüel sermayenin “iyi düzey”de olduğunu gösterdiği; ancak, okul yöneticilerinin görüşlerine göre, okullarındaki entellektüel sermayenin unsur bazında değerlendirilmesinde, çalışma yılının anlamlı bir farklılığa yol açmadığı anlaşılmaktadır.

Genel olarak okullardaki entellektüel sermaye düzeyine bakıldığında, hem toplam puan ortalamaları ve hem de entellektüel sermayenin unsurları bazındaki puan ortalamaları, her ne kadar bazı yöneticilerin iyi düzeyde ve bazılarının ise düşük düzeyde olduğunu beyan etseler de, genel olarak orta düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Okul müdürleri ve kıdemli yöneticiler, okullardaki entellektüel sermayenin yüksek düzeyde olduğunu savunsalar da, genç yöneticiler, bayan yöneticiler ile yüksek lisans ve doktoralı yöneticilerin düşük seviyede olduğunu beyan etmeleri, okul müdürleri ve kıdemli yöneticilerin korumacı bir yaklaşım sergiledikleri fikrini akla getirebilir. Bu durumda, okullarda entellektüel sermayenin unsur bazında gelişmesi ve yerleşmesi ve okullara katacağı katma değer farkında olunması için, okul yöneticilerinin daha fazla gayret göstermelerinin gerektiği düşünülmektedir.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuçlar

Yirmi birinci yüzyıl bilgi toplumuna geçiş süreciyle, her alanda değişme ve gelişmeler olduğu gibi okul yönetiminde de gelişmeler yaşanmaktadır. Klasik yönetim anlayışından, çağın paradigmalarını dikkate alan ve yeni değerleri kabul edip, yönetim süreçlerinde uygulamaya koyan bir yönetim anlayışına gelinmiştir.

Toplumunu meydana getiren sosyal süreçlerin, o toplumda var olan kişiler arası güvenin, norm ve değerlerin, etkileşim ve katılımın, bağlılık ve aidiyet duygusunun ve sosyal ağların, işletmeler için önemli bir zenginlik kaynağı olan sosyal sermayeye dönüştüğü, yeni bir örgüt yapısına ve yönetim anlayışına geldiği gözlenmektedir. Okul yönetimi de kuşkusuz bu gelişmelerden etkilenmekte ve çağın gerisinde kalmamak için sosyal sermayeyi örgütünde geliştiren ve kullanan bir anlayışı, örgüt yapısında oluşturmaktadır.

Eğitim yönetiminin, özel anlamda okul yönetiminin etkileşim içinde olduğu alanlardan biri de işletme yönetimidir. Her alanda olduğu gibi işletmecilik yönetiminde de bilginin ve bilginin değere dönüşmüş hali olan entellektüel sermayenin önemi artmıştır. Yaşanan bu gelişmeler ile birlikte kuskusuz, bilgiye ulaşılması, bilginin geliştirilmesi ve paylaşılması da kolaylaşmıştır. Diğer yandan, işletmeler için sadece kayıtlı değerler olan maddi ve mali varlıklar değil, marka değeri, organizasyon yapısı, müşteri ilişkileri ve müşteri ağı, çeşitli anlaşmaları ve insan kaynakları gibi kayıtlı olmayan varlıkları da önemini ve değerini gün geçtikçe artırmıştır. Okul örgütü de bu gelişmelere paralel olarak, maddi ve mali varlıklarının yanında asıl önemli varlıklarının

insan kaynakları, okulun çevresindeki önemi (marka değeri); çevreyle, çevre örgütleriyle ve velilerle ilişkileri (müşteri ilişkileri ve müşteri ağı); demokratik örgüt yapısı, örgüt içi iletişim ve etkileşimin önemi her geçen gün artmaktadır.

Sosyal ve entellektüel sermayeler insan odaklı değerlerdir. Örgütün amaçlarına odaklanması, özgün kültürünü geliştirmesi, kendine özgü değerler oluşturması ve en önemlisi de örgütsel güvenin sağlanması, sosyal sermaye ve unsurlarının örgütte gereken düzeyde oluşturulması ve kullanılmasıyla mümkün olacaktır. Günümüz örgütlerinin çoğunun önem verdiği değere dönüştürülebilen bilgi olan entellektüel sermaye, hem işletmelere gelişme ve ilerleme gücü ve hem de rekabet avantajı sağlamaktadır. Entellektüel sermayenin unsurları olan yapısal, ilişkisel ve insan sermayelerinden işletmeler için en hareketli ve dinamik olanı insan ögesidir. İnsan sermayesinin sahip olduğu yetkinlik ile işletmeler bir anda varlıklarının değerlerini birkaç kat artırabilmektedirler. Okul örgütleri de sosyal süreçleri ve sosyal yapıyı, bilgiyi ve bilgi teknolojilerini, organize edip kullanabilme amacındadır. Bu günün okul örgütleri de insan sermayesini örgütsel amaçlarının gerçekleştirilmesinde en önemli güç olarak görmek durumundadır.

Araştırma konusu olan sosyal ve entellektüel sermayeler, günümüz ve geleceğin okul örgütlerinin en değerli zenginlik kaynakları olarak ortaya çıkmaktadır. Bu araştırmada sosyal ve entellektüel sermayelerin okul yöneticileri açısından okullarda ne düzeyde olduğu ve ne şekilde farklılaştığı, bazı değişkenler bazında ortaya konulmuştur. Araştırmada yapılan analiz ve testler kapsamında elde edilen sonuçlar şunlardır.

### **5.1.1 Sosyal Sermaye İle İlgili Sonuçlar**

1. Sosyal sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, “Norm ve Değerler” unsurunun “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, diğer dört unsur “Güven”, “İlgi, Etkileşim ve Katılım”, “Bağlılık ve Aidiyet” ve “Sosyal Ağlar” ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde kaldığı görülmektedir. Bu değerlerden okullardaki sosyal sermayenin istenilen düzeyde olmadığı, her bir unsurda geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

2. “Okul Türü” değişkenine göre ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin sosyal sermaye unsurlarına yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmektedir. “Okul Türü” değişkeni bazında ilköğretim ve ortaöğretim okulları yöneticilerinin görüşlerine göre okullardaki sosyal sermayenin düzeyi irdelendiğinde, ilköğretim okullarında sosyal sermayenin iyi düzeyde, ortaöğretim okullarında ise orta düzeyde olduğu yargısına varılabilir.
3. Ortaöğretim okullarına nazaran, ilköğretim okullarında güvenin, norm ve değerleri kabullenmenin, bağlılık ve aidiyetin, ilgi, etkileşim ve katılım ile sosyal ağların daha etkin olduğu ve okul personel ve toplumunu bir arada tutan önemli unsurlar oldukları düşünülmektedir.
4. Sosyal sermayenin unsurlarının her birinde “Okul Büyüklüğü” değişkenine göre farklılık olup olmadığının belirlenmesine çalışılmış, okullarda sosyal sermayenin unsurları bazında, öğrenci mevcudu 400’ e kadar olan küçük okullar ile öğrenci mevcudu 400’den yukarı olan büyük okulların yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır.
5. Küçük okullardan çalışmaya katılan yöneticiler ile büyük okullardan çalışmaya katılan yöneticilerin görüşleri incelenmiş, küçük okullarda sosyal sermayenin orta düzeyde olduğu, büyük okullarda ise iyi düzeyde olduğu; ancak, büyük okul yöneticilerinin puan ortalamalarının çok az bir fark oluşturduğu, ayırt edici olmasa da büyük okullarda sosyal sermaye düzeyinin daha yüksek olduğu söylenebilir.
6. Okullarda sosyal sermayenin unsurlar bazında “Cinsiyet” değişkenine göre erkek ve bayan okul yöneticilerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Bayan yöneticilerin okullarda güven, norm ve değerler, ilgi, etkileşim ve katılım, bağlılık ve aidiyet ile sosyal ağların

yeterli seviyede olmadığını düşündükleri, erkeklerin ise buna katılmadığı şeklinde değerlendirilebilir.

7. Okullardaki sosyal sermaye düzeyine “Cinsiyet” değişkeni açısından bakıldığında, erkek yöneticilerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin iyi, bayan yöneticiler ise orta ve daha alt seviyede olduğunu ifade etmektedirler.
8. Okullardaki sosyal sermaye düzeyinin, unsurlar bazında “Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından incelendiğinde; lisans ve lisans üstü seviyesindeki okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur.
9. “Eğitim Düzeyi” değişkeni açısından, lisans mezunu yöneticiler sosyal sermayenin okullarında iyi seviyede, lisans üstü mezunu yöneticiler ise orta seviyede olduğunu düşünmektedirler. Araştırmaya katılan yöneticilerin büyük çoğunluğunu (5/6) oluşturan lisans mezunu yöneticilerin okullardaki sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğunu ve bu sermayenin etkili kullanılabildiğini görüşleriyle ortaya koyarken, lisans üstü mezunu yöneticilerin bu görüşte olmadıkları ve bunun okullarda daha az gerçekleştiğini düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek olan yöneticilerin okullarındaki sosyal sermaye unsurlarına karşı beklentilerinin yüksek ve duyarlılıklarının daha hassas olduğu düşünülmektedir.
10. “Yönetici Şekli” değişkeni açısından okullardaki sosyal sermayenin unsurlarına bakıldığında, okul müdürleri ile müdür yardımcılarının görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu bulunmuştur.
11. “Yönetici Şekli” değişkeni açısından, okullardaki sosyal sermaye düzeyini okul müdürleri iyi, müdür yardımcılarını orta seviyede bulduklarını ifade etmişlerdir. Müdür yardımcılarının sosyal sermaye unsurlarının okullarında etkin olduğu ve okul kültürünün oluşmasında orta düzeyde etkili olduğu görüşüyle daha gerçekçi olmaya çalışmalarına rağmen, okul müdürlerinin biraz daha korumacı bir tutum sergiledikleri anlaşılmaktadır.



12. Çalışmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin sosyal sermayenin unsurları bazında “Çalıştığı Yıl-Kıdem” değişkenine göre, görüşleri arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Okullardaki sosyal sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, her bir çalışma yılı aralığında bulunan yöneticilerin unsur bazındaki görüş ortalamalarının yüksek olduğu, bu durumun da okullardaki sosyal sermayenin iyi durumda olduğunu işaret ettiği; ancak, okullardaki sosyal sermayenin unsur bazında değerlendirilmesinde, çalışma yılının anlamlı bir farklılığa yol açmadığı anlaşılmaktadır.
13. “Çalışma Yılı-Mesleki Kıdemi” değişkeni bazında incelendiğinde, mesleki kıdemi 1-5 yıl, 5-10 yıl ile 20 yıl üzeri olan yöneticilerin görüşlerine göre okullardaki sosyal sermaye seviyesi orta düzeyde, 10-15 yıl ve 15-20 yıl yöneticilere göre ise iyi düzeydedir. Ancak, 20 yıl üzeri yöneticilerin tam kararlı olmadıkları, iyiye yakın bir puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir.

### 5.1.2. Entellektüel Sermaye İle İlgili Sonuçlar

1. Entellektüel sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, “İnsan Sermayesi” ve “Bilgi ve Bilgi Teknolojileri” unsurları “3.40-4.19 Katılıyorum” düzeyinde, diğer üç unsur olan “Yapısal Sermaye”, “Yenilik, Ar-Ge” ve “İlişkisel Sermaye” unsurları ise “2.60-3.39 Kısmen Katılıyorum” düzeyinde kaldığı tespit edilmiştir. Bu değerlerden okullardaki entellektüel sermayenin istenilen düzeyde olmadığı, özellikle “Yapısal Sermaye”, “Yenilik, Ar-Ge” ve “İlişkisel Sermaye” unsurları bazında geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

2. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurları bazında “Okul Türü” değişkeni temelinde görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu tespit edilmiştir. İlköğretim okul yöneticilerine göre okullardaki entellektüel sermaye seviyesi iyi, ortaöğretim yöneticilerine göre ise orta düzeydedir. Bu durumda, ilköğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin okullarında yüksek düzeyde var olduğu görüşünde oldukları anlaşılmaktadır.
3. “Okul Türü” değişkeni bazında ilköğretim okullarında insan sermayesi, yapısal sermaye, ilişkisel sermaye, yenilik, ar-ge ile bilgi ve bilgi teknolojilerinin daha etkin olduğu ve okul personel ve toplumunun bu unsurları okul örgütlerinde önemli bir değer olarak gördükleri yorumu yapılabilir. Ortaöğretim okul yöneticilerinin orta düzeyde bir görüş beyan etmelerine rağmen, onların bu unsurları okulları için bir değer olarak gördükleri söylenebilir.
4. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurlar bazındaki görüşleri arasında, “Okul Büyüklüğü” değişkenine göre anlamlı bir farkın olmadığı görülmektedir.
5. Okulun büyüklüğü değişkeni açısından okullardaki entellektüel sermaye düzeyi, küçük okul yöneticilerinin puan ortalamasının orta düzeyde, büyük okul puan ortalaması ise iyi düzeydedir. Ancak, Küçük okul yöneticilerinin puan ortalaması “iyi”nin hemen altında “orta”, büyük okul puan ortalaması ise sınırın hemen üstünde “iyi”dir. Puan ortalamaları birbirine çok yakındır. Okulun büyüklüğü değişkeni açısından okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin benzer olduğu, aralarında belirgin bir farkın olmadığı anlaşılmaktadır.
6. Okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin unsurlar bazında “cinsiyet” değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmuştur.

7. “Cinsiyet” değişkeni açısından okullardaki entellektüel sermaye düzeyine bakıldığında, erkek yöneticiler okullarında entellektüel sermayenin “iyi düzeyde” farkında olduğunu ve kullanıldığını belirtirken, bayan yöneticilerin buna katılmadığı, farkındalığın ve kullanılma seviyesinin “orta düzey” de olduğu yönde kanaat belirttikleri anlaşılmaktadır. Bunun sebebinin de okul yönetimlerine daha çok erkeklerin hakim olması yorumu yapılabilir.
8. Çalışmaya katılan okul yöneticilerinin okullardaki entellektüel sermaye düzeyinin unsurlar bazında “eğitim düzeyi” değişkenine göre görüşleri arasında anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmıştır. ( $p < .05$ , ilişki sermaye hâriç). İlişki sermaye değişkenine göre eğitim düzeyi açısından lisans ve lisans üstü eğitim görmüş olanların arasında anlamlı bir fark ( $p > .05$ ) bulunamamıştır.
9. Okullardaki entellektüel sermaye düzeyine “eğitim düzeyi” değişkeni açısından bakıldığında, lisans mezunu yöneticilerin okullarda entellektüel sermaye kullanımının “iyi düzey”de, yüksek lisans mezunu yöneticilerin “orta düzey”de, doktoralı yöneticilerin ise düşük düzeyde kullanıldığı yönünde kanaat belirttikleri tespit edilmiştir. Lisans mezunu yöneticilerin her ne kadar okullarında entellektüel sermaye unsurlarının iyi düzeyde olduğunu belirtse de, eğitim seviyesi yüksek olan yöneticilerin okullarındaki entellektüel sermaye unsurlarına karşı duyarlılıklarının daha hassas olduğu, entellektüel sermaye unsurlarının okul yöneticilerince farkındalığı ve kullanımının yetersiz olduğunu düşünmektedirler.
10. İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entellektüel sermayenin unsurlar bazındaki görüşleri arasında, “Yönetici Şekli” değişkenine göre anlamlı bir farkın olduğu anlaşılmaktadır.

11. “Yönetici Şekli” değişkeni açısından değerlendirildiğinde, okul müdürlerinin puan ortalamasının “iyi düzey”de, müdür yardımcılarının ise “orta düzey”de olduğu, tespit edilmiştir. Müdür yardımcıları entelektüel sermaye unsurlarının okullarında etkin olduğu ve okul kazanımlarının oluşumunda, okula maddi veya manevi katma değer kazanımında orta düzeyde etkili olduğu görüşüyle daha gerçekçi olmaya çalışmalarına rağmen, okul müdürlerinin entelektüel sermaye unsurlarının farkındalığının ve işe koşulmasının, okullarında daha yüksek düzeyde olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Okul müdürlerinin gerçekçi olmaktan çok, korumacı bir tutum sergiledikleri görülmektedir.
12. Araştırmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin entelektüel sermayenin unsurları bazında “Çalıştığı Yıl (Kıdem)” değişkenine göre, görüşleri arasındaki fark anlamsız bulunmuştur. Okullardaki entelektüel sermayeye unsurlar bazında bakıldığında, ortalamalarının yüksek olduğu, bu durumun da okullardaki entelektüel sermayenin “iyi düzey”de olduğunu gösterdiği; ancak, okul yöneticilerinin görüşlerine göre, okullarındaki entelektüel sermayenin unsur bazında değerlendirilmesinde, çalışma yılının anlamlı bir farklılığa yol açmadığı anlaşılmaktadır.
13. Okullardaki entelektüel sermaye düzeyi “Çalıştığı Yıl (Mesleki Kıdem)” değişkeni yönünden değerlendirildiğinde, 1-5 ile 5-10 yıl kıdeme sahip yöneticilerin görüşlerinin “orta düzey”i, kıdemi 10-15, 15-20 ve 20 yıl üstü olan yöneticilerin görüşleri ise “iyi düzey” işaret ettiği görülmektedir. Bununla beraber, mesleki kıdemi bakımından genç olan yöneticilerin puanları, diğer kıdem gruplarındaki yöneticilerin puanlarına çok yakın seviyede olduğu bulunmuştur. Genç yöneticilerin bu alanda kendilerini geliştirmeleri gerekebilir.

## 5.2. Öneriler

Araştırmada ulaşılan sonuçlara bağlı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur. Bu öneriler şunlardır:

1. Okullardaki sosyal ve entellektüel sermayelerin istenilen düzeyde olmadığı, her bir unsur bazında geliştirilmeye ihtiyaç duyulduğu; özellikle sosyal sermayenin “Güven”, “İlgi, Etkileşim ve Katılım”, “Bağlılık ve Aidiyet” ve “Sosyal Ağlar” unsurları ile entellektüel sermayenin “Yapısal Sermaye”, “Yenilik, Ar-Ge” ve “İlişkisel Sermaye” unsurları bazında geliştirilmeleri gerekebilir.
2. İlköğretim ve ortaöğretim okullarında, yöneticiler açısından ilköğretim okulları lehinde olan sosyal ve entellektüel sermaye ile unsurlarının farkındalık ve kullanım düzeyine, ortaöğretim okullarının da ulaştırılması uygun olabilir.
3. Öğrenci mevcudu 400’ e kadar olan küçük okullarda, öğrenci mevcudu 400’ den yukarı olan büyük okullara göre sosyal ve entellektüel sermaye kullanım düzeyinin daha yüksek olması beklentisine karşı, aynı seviyede çıkması, bu alanda başka araştırmaların da yapılmasına ihtiyaç olabilir.
4. Sosyal ve entellektüel sermaye ile bunların alt bileşenleri olan güven, norm ve değerler, ilgi, etkileşim ve katılım, sosyal ağlar, bağlılık ve aidiyetin okullarda farkındalık ve kullanım düzeyinin, bayan yöneticilerin öneri ve isteklerine göre geliştirilebilir.
5. Okullardaki yöneticilerin büyük çoğunluğunu oluşturan lisans mezunu yöneticilerin görüşlerinin önemi yadsınamaz. Ancak, yüksek lisans ve doktoralı okul yöneticilerinin sosyal ve entellektüel sermaye ile bunların unsurlarının farkındalık ve kullanım düzeyine yönelik görüşlerinin de dikkate alınması düşünülebilir.

6. Okul müdürlerinin lider yönetici pozisyonuyla kurumlarını daha iyi tanıdıkları düşünülmektedir. Bununla beraber, müdür yardımcılarının okullardaki sosyal ve entellektüel sermaye ile bunların unsurlarının farkındalık ve kullanım düzeyine yönelik görüşlerinin de gerçekçi olabileceği, bu nedenle bu görüşlerin de önemsenmesi, okul için yararlı olabilir.
7. Yöneticiler için deneyim önemli olmakla beraber, deneyimler gemişı ifade ederler. Bu nedenle mesleki kıdemi fazla olan yöneticilerin, okullardaki sosyal ve entellektüel sermaye ile bunların unsurlarının farkındalık ve kullanım düzeyine yönelik deneyimlerinden yararlanmak ne kadar önemliyse de, geç yöneticilerin görüşlerini de o derce önemli olduğu düşünülebilir.
8. Sağlıklı ve başarılı bir eğitime ancak güven ortamında ulaşılabilir. Etkili ve stratejik yönetimde de güven ortamı, vaz geçilmez bir gerekliliktir. Sosyal sermayenin “güven” unsuru, okullarda en önde gelen bir değer olarak kabul edilebilir.
9. Norm ve değerler, örgütün işleyişinde ve yönetiminde bir ölçüt olarak işlev görürken, yapılan iş ve eylemleri dağınlıktan kurtarırlar. Okul rgtlerinde de sosyal sermayenin bir unsuru olarak norm ve değerlerin yerleştirilebilir ve yönetimde de bir ölçüt olarak kullanılabilir.
10. Sosyal sermayenin unsurları olan bağlılık ve aidiyet, sosyal ağlar ile ilgi, etkileşim ve katılım, okul kültürünün oluşmasında ve işgörenlerin güdülenmesinde büyük katkı sağlayacaklarından, okul yöneticilerinin bu unsurları dikkate almaları gerekebilir.
11. Bu günün ve geleceğin en önemli hazinesi olarak görülen, bilginin değere dönüşmüş hali olan entellektüel sermaye ve onun unsurları, okul için çok değerli bir zenginlik kaynağı olarak görülebilir ve bu minval üzere kullanılabilir.

12. Bir işletmenin kayıtlı ve görünen mülkiyet değerinden, kat kat fazla bir piyasa değeri kazanmasının en önemli öğelerinden biri olan insan ve insana bağlı olarak oluşan insan sermayesidir. Okullar, insan sermayesi potansiyeli en yüksek olan kurumlardır. Bu zenginlik, okulun amaları doğrultusunda kullanılabilir.
13. Yapısal sermaye kültür, strateji, yapı ve sistemler, örgütsel rutin ve prosedürler, patentler, teknolojiler, buluşlar ile telif haklarından oluşur. Okul örgütünde yapısal sermayeyi oluşturmak, öncelikle okul kültürü, stratejisi, yapı ve sistemleri başta olmak üzere, bütün öğelerin hayata geçirilmesiyle sağlanabilir.
14. Hedef kitle ve çevre ile etkili iletişim ve etkileşimi, dışsal bilginin örgüt içine akımını ifade eden ilişkisel sermaye, okul örgütleri içinde vaz geçilmez bir değer olarak görülebilir.
15. Yenilik, ar-ge, bilgi ve bilgi teknolojileri entellektüel sermayenin unsurları olarak, işletmelerde olduğu gibi okul örgütünde de hayati bir fonksiyona sahiptirler. Araştırma- geliştirmenin, yeniliklerin, bilgi ve bilgi teknolojilerinin olmadığı ve kullanılmadığı bir okul örgütü düşünülmemeyeceğinden, bunların işlevlerine uygun olarak işe koşulmaları gerekebilir.

### 5.3. Araştırmacılara Öneriler

1. Bu araştırmada sosyal ve entellektüel sermayelerin ilköğretim ve ortaöğretim okullarında kullanılma düzeyleri ve aralarındaki farklılaşmalar, yöneticiler açısından incelenmiştir. Okul örgütündeki başka öğelere göre de araştırma yapılabilir.
2. Araştırma, sosyal ve entellektüel sermayelerin unsurları bazında, araştırmacı tarafından geliştirilen veri toplama aracıyla yapılmıştır. Sosyal ve entellektüel sermayeleri ve unsurlarına yönelik araçlar geliştirilebilir ve yeni araştırmalar yapılabilir.
3. Bu araştırmada kullanılan veri toplama aracı, bu alana yönelik yapılan araştırmalarda tekrar kullanılabilir.
4. Araştırmada “okulun büyüklüğü” ve “çalışma yılı-mesleki kıdemi” değişkenlerinde, önemli farklılaşmalar bulunamamıştır. Bu alanlarda tekrar araştırmalar yapılabilir.



## KAYNAKÇA

- Açıklan, A. (1999). *İnsan kaynağının yönetimi-geliştirilmesi*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Ada, Ş. ve Küçükali, R. (2009). *Türk eğitim sistemi ve okul yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Ada, Ş. ve Şahin, C. (2007). Özerk ilköğretim okul modeli. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 341-355.
- Adam, F. ve Roncevic, B. (2003). Social capital: recent debates and research trends. *Social Science Information*, 42(2), 155-183
- Adler, P.(1999). Social capital: the good, the bad, and the ugly. <http://www.Worldbank.org/poverty/scapital/library/adler.pdf>. (ET:11.02.2010).
- Agor, H.W. (1997). The Measurement, use and development of intellectual capital to increase public sector productivity. *Public Personnel Management*, 26 (2), 176.
- Akay, S. (25 – 26 Kasım 2004). *Bilgi toplumu ve türkiye 'nin gelişme sürecine olası Etkileri*. 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniversitesi İ.İ.B.F., Eskişehir.
- Akdere, M. (2005). Social capital theory and implications for human resource development. *Singapore Management Review*, 27(2), 1-24.
- Akdoğan, A.A.(2002). Toplumsal sermaye: yeni sağın küresel yüzü, Y, Özdek, (Editör). *Yoksulluk, şiddet ve insan hakları*. TODAIE Yayını, No:311, 71-85.

- Akdoğan, A.A.(2006). Siyasal kültür ve sosyal sermayenin karşılaştırılması: Türkiye için bazı çıkarımlar. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 162-187.
- Akmeşe, H. (2006). *Entellektüel sermayenin firma piyasa değeri üzerine etkisi ve imkb'de işlem gören şirketler üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alpar, R. (2010). *Uygulamalı istatistik ve geçerlik-güvenirlilik*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Alpugan, O., Demir, H., Oktav, M. Ve Üner, N. (1995). *İşletme ekonomisi ve yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Anderson, J.B. (2007). Social capital and student learning: empirical results from latin american primary school. *Economics of Education Review*, 27, 439-449.
- Argüden, Y. (2005). *Entellektüel sermaye*. İstanbul: ARGE Danışmanlık Yayınları.
- Arıkboğa, Ş. (2003). *Entellektüel sermaye*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Aşıkoğlu, R. ve Aşıkoğlu, M. (1998). Bilgi toplumuna geçiş sürecinde entellektüel sermayenin işletmenin piyasa değerine etkisi. *Eskişehir Anadolu Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 14(1-2), 567-596.
- Aşıkoğlu, R., Kurt, M. ve Özcan, K. vd. (2008). *Entellektüel sermaye teori, uygulama ve yeni perspektifler*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Atılğan, H., Kan, A. ve Doğan, N. (2006). *Eğitimde ölçme ve değerlendirme*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Altan, R. (2007). Sosyal sermaye ve kalkınma. *Türk İdare Dergisi*, Sayı: 455, 223-229.

- Balcı, A., Açıkalın, A., Başar, H., Aydın, İ., Şişman, M., Özdemir, S., Çelik, V., Karip, E., Turan, S. ve Terzi, A.R. (2005). *Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. (Editör: Y. Özden), Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Balcı, A. (2007). *Etkili okul-okul geliştirme*. Ankara: Pegem A yayıncılık.
- Barutcuğil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktar, C. (2007). *Bilgi toplumuna geçiş sürecinde entellektüel sermaye ve Türkiye*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bedük, A. (10-11 Mayıs 2002). *Bilgi çağı örgütlerde bilginin önemi ve bilgi teknolojilerinin örgütlere sundukları değişim ve olanaklar*. I. Ulusal Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F., Hereke-Kocaeli.
- Berber, M. (2006). *İktisadi büyüme ve kalkınma; teori-politika-uygulama*. Trabzon: Derya Kitapevi Yayınları.
- Bilmedik, F. Entelektüel sermaye. Web: [http://www.danismend.com/konular/insankaynaklari/inka\\_entelser.htm](http://www.danismend.com/konular/insankaynaklari/inka_entelser.htm) 26 Ekim 2009' dan alınmıştır.
- Bontis, N. (1996). There's a price on your head: managing intellectual capital strategically. *Business Quarterly*, Summer, 3-9.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: an exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63-76.
- Bontis, N. (1998). Managing organizational knowledge by diagnosing intellectual capital. *Measuring and Valuing Intellectual Capital*, 4-5 November, New York.

- Bontis, N., Keow, W.C.C. and Richardson, S. (2000). Intellectual capital and business performance in Malaysian industries. *Journal of Intellectual Capital*, 1(1), 85-100.
- Boström, A.K. (2002). Informal learning in a formal context: problematizing the concept of social capital in a contemporary Swedish context, *International Journal of Lifelong Education*, 21(6), 510-524.
- Boudreau, J.W. and Ramstad, P.M. (1997). Measuring intellectual capital: Learning from financial history. *Human Resource Management*, 36(3), 500-510.
- Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital”, In John Richardson (Ed.) *Handbook of theory and research for the sociology of education*. New York: Greenwood Press, pp. 241-258.
- Bozbura, F.T. (2004). Measurement and application of intellectual capital in Turkey. *Learning Organization*, 11(4/5), 357–367.
- Bozdoğan, A.E. ve Öztürk, Ç. (2008). Coğrafya ile ilişkili fen konularının öğretimine yönelik öz-yeterlik inanç ölçeğinin geliştirilmesi. *Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi (EFMED)*, 2(2), 66-81.
- Brooking, A. (1996). Intellectual capital, core asset for the third millennium Enterprise. London: *International Thomson Business Press*.
- Brooking, A. (1998). Intellectual capital, core asset for the third millennium Enterprise. London: *International Thomson Business Press*.

- Bukowitz, W. and Acosta, S. (June 16-17, 1998). Benchmarking intellectual capital measurement practices. *Measuring and Valuing Intellectual Capital Conference*, London.
- Bursalıoğlu, Z. ( 2000). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüközkan, G. (2002). Entellektüel sermaye yönetimi. *KalDer Forum*, Nisan-Mayıs-Haziran, 35-44.
- Büyüköztürk, ř. (2010). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Caddy, I. (2000). Intellectual capital: recognizing both assets and liabilities. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 129-146.
- Calloıs, J.M. ve Angeon, V. (2004). *On the role of social capital on local economic development: an econometric investigation on rural employment areas in france*. AES Conference, 1-27.
- Canbey zgler, V. (2006). *Bilişim teknolojileri (bit) ve sosyal sermaye*. Eskişehir: Nisan Kitapevi.
- Carson, E., Ranzijn, R., Winefield, A. and Marsden, H. (2004). Intellectual capital mapping employee and work group attributes. *The Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 443-463.
- Cassı, L. (January 16-18, 2003). *Information, knowledge and social networks: is a new buzzword coming up?*. Paper to be presented for the DRUID Ph.D Conference, Aalborg, Denmark, pp.1-20.

- Castells, M. (2005). *Enformasyon çağı: cilt 1: Ağ toplumunun yükselişi*. (Çev.E. Kılıç), İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Eserin orijinali 1996’ da yayımlandı).
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: kuruluşların sosyal sermayesi*. (Çev. A. Kardam), İstanbul: MESS Yayınları.
- Coleman, J.S. (1988) . Social capital in the creation of human capital. *Amerikan Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J.S. (1990). *Equality and achievement in education*. Boulder: Westview Press.
- Coleman, J.S. (1994). *Foundations of social theory*. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Çalışkan, Ş. ve Meçik, O. (2009). Sosyal sermayenin oluşumunda ve radikalleşmenin önlenmesinde eğitimin rolü. Web: <http://www.deuiktisat.org/Files/7090ef02-4d11-419d-9990-e142d3c746a4.pdf> adresinden 23 Mart 2010’ da alınmıştır.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetin, M. (2006). Bölgesel kalkınmada sosyal ağların rolü: silikon vadisi örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 21(1), 1-25.

- Çiçek Sağlam, A., Nartgün, Ş.S., Sağlam, M., Yıldırım, A., Arslantaş, İ., Madran, H.A.D., Atlas, S. ve Cinoğlu, M. (2008). *Eğitim bilimine giriş*. (Ed: A.Ç., Sağlam ), Ankara: Maya Akademi Yayınları.
- Çıkrıkçı, M. ve Daştan, A. (2002). Entellektüel sermayenin temel finansal tablolar aracılığıyla sunulması. *Bankacılar Dergisi*, Aralık, Sayı: 43.
- Davenport, T.H. and Prusak, L. (2000). *Working knowledge*. Harvard Business School Press, USA.
- Dawes, G. (2007). Barriers to education and employment: an australian youth perspective. *The Journal of Knowledge Economy and Management*, 2(1), 107-116.
- Demirgüneş, H.N. K. (2004). *Entellektüel sermayenin firma değeri üzerindeki etkisi ve ekonometrik bir analiz*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Demirkol, İ. (2006). *Entellektüel sermayenin firma değerine etkisi ve İMKB’de sektörel uygulamalar*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Devamoğlu, S. (2008). *Sosyal sermaye kuramı açısından türkiye’de demokrasi kültürü üzerine bir değerlendirme*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Dijkstra, A.B., Veenstra, R. and Peschar, J.L. (2003). Social capital in education: functional communities around high school in the netherlands. In Henk Flap and Beate Voelker (Eds.), *Creation and returns of social capital*, A New Research Program, (pp.119-144) London and New York: Routledge.

Doğan, M. (2007). *İşletme ekonomisi ve yönetimi*. İzmir: Birleşik Matbaacılık.

Dögerlioğlu, Ö. (2005). Sosyal ağlar ve örgütsel başarı: yerleşiklik teorisi.

*İktisat, İşletme ve Finans Dergisi*, Yıl:20, Ekim, 36-41.

Drucker, P. F. (1995). *Gelecek için yönetim*. (Çev.F.Üçcan), Ankara: İş Bankası Yayınları.

Drucker, P. F. (2009). *Geleceğin toplumunda yönetim*. (Çev. M. Zaman), İstanbul: Hayat Yayıncılık, (Eserin orijinalı 2002' de yayımlandı).

Dursun, D. (2007). Tocqueville'in 'Amerika'da demokrasi'si. Web:

<http://yenisafak.com.tr/Yazarlar/Default.aspx?> adresinden 10 Şubat 2010' da alındı.

Dzinkowski, R. (2000). The Measurement and management of intellectual capital: an introduction. *International Management Accounting*, 78(2), 32-36.

Edvinsson, L. (1997). Developing intellectual capital at Skandia. *Long Range Planning*, 30(3).

Edvinsson, L. and Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brain power*. New York /USA: Harper Business Harper Collins Publishers.

Edvinsson, L. and Stenfelt, C. (2000). Intellectual capital of nations for future wealth creation. *Journal of Human Resource Costing and Accounting*, 4(1).



Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin öss başarısına etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Emrem, A.E. (2004). Entelektüel sermaye ve bileşenlerinin kavramsal analizi. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 6(1), Web: <http://www.isguc.org/?p=article&id=186&cilt=6&sayi=1&yil=2004> adresinden 17 Ocak 2011' de alınmıştır.

Erdoğan E. (2005). *Sosyal sermaye, güven ve Türk gençliği*. Web: [www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye\\_emre%20erdogan.pdf](http://www.urbanhobbit.net/PDF/Sosyal%20Sermaye_emre%20erdogan.pdf) adresinden 21 Aralık 2009' da alınmıştır.

Ergin, R.A. (2007). *Sosyal sermayenin yöneticiler bağlamında ölçülmesine yönelik konya sanayisinde bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Ergun, Ü. (2002). *Entellektüel sermaye ölçülmesi ve yönetimi*. İzmir: İlkem Ofset.

Ergün, M. *Bilimsel araştırma teknikleri*. Web: <http://www.egitim.aku.edu.tr/yontem.htm> Adresinden 13 Kasım 2010' da alınmıştır.

Erkan, H. ve Erkan, C. (2006). Bilgi ekonomisinde paradigmat arayışlar: Ekonomide bilişsel, connectionist ve computationalist yaklaşımlar. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 1(I-II), (Özel Sayı), 15-24.

Ersöz, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan*

*Öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış

Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Ertuğrul, M. (2000). *Entellektüel sermayenin işletme değeri üzerine etkisi ve bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Ertuğrul, M. (2000). Bilgi çağında işletmelerin yeni kaynağı: entellektüel Sermaye. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Ekim-Kasım, Sayı:15.

Esmer, Y. (1999). *Devrim, evrim, statüko: Türkiye’ de sosyal, siyasal, ekonomik Değerler*. İstanbul: TESEV Yayınları.

Esenkal, H.T. (2006). *Entellektüel sermaye ölçüm ve raporlama yöntemleri: Güncel kurumsal karne modelleri arasında bir karşılaştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Teknik Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Field, J. (2008). *Sosyal sermaye*. (Çev.B. Bilgen, B. Şen), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Firer, S. and Williams, S.M. (2003). Intellectual capital and traditional measures of corporate performance. *The Journal of Intellectual Capital* 4(3), 348–360.

Fukuyama, F. (1999). *The great disruption: Humen nature and the reconstitution of social order*. New York/USA: Free press.

Fukuyama, F. (2000). *Büyük çözümler, insanın doğası ve toplumsal düzenin yeniden oluşumu*. (Çev. Z. Avcı, A.T.Aydemir), İstanbul: Sabah Kitapları.

Fukuyama, F. (2005). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması”* (Çev. A. Buğdaycı), İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.

Gen Bilim,Türkiye Bilim Sitesi, (2007). *Bilim nedir?*. Web: <http://www.genbilim.com/content/view/1139> adresinden 05 Nisan 2010’ da alınmıştır.

Güler, S. Z. (2007). Eğitim örgütlerinde insan semayesi. *Eğitim Dergisi (E-Eğitim, Bilim ve Sanat Dergisi)*, Ağustos, Sayı:16.

Grantham, C.E. (1997). A framework for the management of intellectual capital in the health care industry. *Journal of Health Care Finance*, 23(3), 1-19.

Grootaert, C. (1998). Social capital: the missing link?. *Social Capital Initiative Working Paper*, No: 3. Web: [www.worldbank.org/socialdevelopment](http://www.worldbank.org/socialdevelopment) adresinden 13 Kasım 2010' da alınmıştır.

Grootaert, C. and Van Bastelaer, T. (2002). *Understanding and measuring social capital: A multidisciplinary tool for practitioners*. Washington DC: World Bank Publications.

Glaeser, E., Laibson, D. ve Sacerdote, B. (2000) the economic approach to social capital. *NBER Working Paper*, No: 7728.

Herremans, I.M. and Issac Smedlund, R. G. (2004). Leading the strategic development of intellectual capital. *The Leadership & Development journal*, 25(2), 142-160.

Horvat, E.M., Weininger, E.B. and Lareau, A. (2003). From social ties to social capital: Class differences in the relations between school and parent social capital. *American Educational Research Journal*, 40(2), 319-351.

Entelektüel Sermaye'yi Etkili Yönetebilmek. Web: [www.humanresourcesfocus.com/makale014.asp](http://www.humanresourcesfocus.com/makale014.asp) adresinden 07 Aralık 2010' da alınmıştır.

Itami, H.(1987 ). Mobilizing invisible assets. *Harvard Business Review*, 68, 79-91.

Kaleli, N. (10-11 Mayıs 2002). *Bilgi toplumunda yönetim ve organizasyon*. I. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresinde sunmuş bildiri, Kocaeli Üniversitesi İ.İ.B.F., Hereke-Kocaeli.

Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 22(1).

Karabuğa, A.Ç. (2010). *Faktör analizi*. Web: <http://www.egitim.aku.edu.tr/faktoranalizi.ppt> adresinden 23 Kasım 2010' da alınmıştır.

Karagül, M. (2003). Beşeri sermayenin ekonomik büyümeyle ilişkisi ve etkin Kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (5), Antalya.

Karagül, M. *İhtiyacımız olan asıl sermaye nedir?*. Web: [www.BiroyBil.com](http://www.BiroyBil.com), adresinden 25 Ocak 2009' da alınmıştır.

Karagül, M.ve Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar, Sayı:1.

Karasar, N. (1991) *Bilimsel araştırma yöntemi*. 4.Basım Ankara: ISBN 975.

Kaya, A. (Ed,2004). *Psikolojik danışma ve rehberlik*. Ankara: Anı Yayınları.

Kenmore, R. (2001). Human networks, social capital and innovation. *White Paper Abstract*, University of Chicago, 1-4.

King, K.N. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 471-487.

Köse, E. (2004). *Yeni bir iktidar tarzı olarak liberal yönetim zihniyeti ve beşeri-sosyal sermaye kavramı*. 3. Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi, Osmangazi Üniv., Web:<http://iibf.ogu.edu.tr/kongre/bildiriler> adresinden 12 Şubat 2010' da alınmıştır.

Köycü, E. Araştırma modelleri. Web: <http://www2.aku.edu.tr/~gocak/2007dersnot/egitimbilimleri/arastirmamodelleri.pdf>, adresinden 13 Kasım 2010’da alınmıştır.

Krishna, A. and Uphoff, N. (2002). *Mapping and measuring social capital through assessment of collective action to conserve and develop watersheds in rajasthan-india, role of social capital in development: An empirical assessment*. C. Grootaert,(Ed.), West Nyack, New York: Cambridge University Press.

Kuşçu, M. K. (2006). *İş yaşamında sosyal sermayenin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığındaki yeri*”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Küçük, O. (2010). *Stratejik işletme bilgisi ve yönetimi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Leana, C. R. and Pil, F. K. (2006). Sosyal capital and organizational performance: evidence from urban public schools. *Organization Science*, 67(1), 27-44.

Lim, L.L.K. and Dallimore, P. (2004). Intellectual capital: management attitudes in service industries. *The Journal of Intellectual Capital*, 5(1), 181–194.

Lindström, M. (2005). Social capital, the miniaturization of community and high alcohol consumption: A population-based study. *Oxford Journals Medicine Alcohol and Alcoholism*, 40(6), 556-562.

- Lin, N. (1999a). Building a network theory of social capital. *Connections*, 22(1), 28-51.
- Lin, S.C. and Huang, Y.M. (2005). The role of social capital in the relationships between human capital and career mobility. *The Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 191–205.
- Lucas, R. E. (1988). On the mechanics of economic development. *Journal of Monetary Economics*, 22(1), 3-42.
- Luthans, F. (1981). *Organizational behavior*. Kogakusha: McGraw Hill Inc..
- Lynn, B. (2000). Entellektüel sermaye gelecek binyılın katma-değer başarısında anahtar. (Çev. E. Bayazıtılı), *Muhasebe ve Denetime Bakış Dergisi*, 120-121.
- Marr, B. (2008). Impacting future value: How to manage your intellectual capital. *Management Accounting Guideline*, The Society Management Accountants of Canada, The American Institute of Certified Public Accountants and The Chartered Institute of Management Accountants.
- Marr, B., Gray, D. and Neely, A. (2003). Why do firms measure their intellectual Capital. *The Journal of Intellectual Capital*, 4(4), 441–464.
- Middlebrook, P.N. (1980). *Social psychology and modern life*. New York: Alfred A. Knopf, Inc..
- Mısırdalı, F. (2006). *Örgüt içi bilgi paylaşımında sosyal sermayenin etkisi:Kütahya porselen a.ş'de bir uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Mushkin, S. (1962). Health as an investment. *Journal of Political Economy*, 70(5), Part 2.
- Nahapiet, J. and Ghoshal, S. (1998). Social capital intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Naktiyok, A. ve Küçük, O. (2003). İşgören (iç müşteri)ve müşteri (dış müşteri) tatmini, işgören tatmininin müşteri tatmini üzerine etkileri: Ampirik bir değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 17, 225-243.
- Narayan, D. and Cassidy, M.F. (2001). A dimensional to measuring social capital: Development and validation of a social capital inventory. *Current Sociology*, 92(2), 59-69.
- Nerdrum, L. and Erikson, T. (2001). Intellectual capital: a human capital perspective. *Journal of Intellectual Capital*, 2(2),127.
- Nilsson, C.H. and Ford, D. (2004). Introducing intellectual potential-the case of alfa laval. *The Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 414-425.
- OECD. (1998). *Human capital investment an international comparison*. Paris.
- OECD. (2001). *The well-being of nations, the role of human and social Capital*. This report is a publication of the Centre for Educational Research and Innovation at the OECD.
- Okumuş, N. (2008). Faktör analizi, belirtke tablosu, başarı testi, faktör analizi makale tanıtımı. Web:<http://www2.aku.edu.tr/~gocak/testgelistirme/2008sinifsosyal/nailefaktoranalizi.pdf> adresinden 02 Aralık 2010' da alınmıştır.

- Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal sermaye yönetimi*. Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Öksüzler, O. (2006). Sosyal sermaye, güven ve belirleyicileri: Bir panel analizi. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (12)*, 108-129.
- Önen, H. (2010). Sosyal sermaye ve gençlik. Web: [http://www.ari.org.tr/index.php?option=com\\_content&task=view&id=218&Itemid=34](http://www.ari.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=218&Itemid=34) adresinden 22 Mart 2010' da alınmıştır.
- Önen, H. (2010). Sosyal sermaye ve sivil toplum. Web: [http://www.ari.org.tr/index.php?Itemid=30&id=214&option=com\\_content&task=view](http://www.ari.org.tr/index.php?Itemid=30&id=214&option=com_content&task=view) adresinden 24 Mart 2010' da alınmıştır.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede “güven” unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş Dergisi, 9(1)*. Web: <http://www.kamu-is.org.tr/pdf/914.pdf> , Adresinden 24 Ocak 2011' de alınmıştır.
- Özden, Y. (2008). *Eğitimde yeni değerler-eğitimde dönüşüm*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Özen, Ş. ve Aslan, Z. (2006). İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu sanayi ve ticaret merkezi (ostim) örneği. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi (12)*, 130-161.
- Özsoy, O. (2009). *Geleceğin gözde meslekleri*. İstanbul:Yeni Şafak Gazetesi Yayınları.
- Öztürk, H. (1987). *Düşünce ve uygarlık tarihi*. Ankara: Ülke Yayınları.
- Pastoriza, D., Arino, M.A. and Ricart, J.E. (2008). Ethical managerial behaviour as an antecedent of organizational social capital. *Journal of Business Ethics*, 78, 329-341.



Pawar, M. (2006). Social capital. *The Social Science Journal*, 43(4), 211-226.

Pena, I. (2002). Intellectual capital and business start-up success. *Journal of Intellectual Capital*, 3(2), 180.

Peppard, J. and Rylander, A. (2001). Using an intellectual capital perspective to design and implement a growth strategy: The case of APION. *European Management Journal*, 9(5), 510–525.

Plagens, G.K. (August 27, 2003). Social Capital and School Performance: A Local-Level Test. Paper presented at the annual meeting of the American Political Science Association, Philadelphia Marriott Hotel, Philadelphia, PA, Web: [http://www.allacademic.com/meta/p63098\\_index.html](http://www.allacademic.com/meta/p63098_index.html) adresinden 09 Mart 2011’ de alınmıştır.

Portes, A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24,1-24.

Pulic, A. (2004) *Intellectual Capital-does it create or destroy value? Measuring business excellence*, 8 (1), 62-68.

Ercan, M.K., Öztürk, M.B. ve Demirgüneş, K. (2003). *Değere dayalı yönetim ve entellektüel sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi Yayınları.

Putnam, R.D. (1993a). *Making democracy work: civic tradition in modern Italy*. Princeton: Princeton University Pres, Ewing, NJ.

Putnam, R. D. (1995). Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in america. *Political Science and Politics*, 28(4), 664-683.

Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America’s declining social capital. *Journal of Democracy*, 6, 65-78.

- Putnam, R. D. (1996). Who killed civic america. *Prospect*, 7(24), 66-72.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american Community*. New York: Simon and Schuster.
- Roos, G. and Roos, J. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*, 30(3), 413-426.
- Roos, J., Roos, G., Edvinsson, L. and Dragonetti, N.C. (1998). *Intellectual capital, navigating in the new business landscape*. New York/USA: NewYork University Press.
- Rothe, F. and Schöler, D. (2006). Trust and economic growth: A panel analysis. *Ratio Working Papers*, No:102.
- Ruth, L.W. and Bukowitz, W.R. (2001). The yin and yang of intellectual capital management: The impact of ownership on realizing value from intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 2(2), 98.
- Sab, R., Smith, S. (2001). Human capital: International evidence. *IMF Working Paper*, No: 32.
- Sabatini, F. (2006). Does social capital improve labour productivity in small and medium enterprises? *Working Papers* No:92, University of Rome La Sapienza, Department of Public Economics, Roma.
- Saint-Onge, H. (June 16-17, 1998). *Human, structural and customer capital*. Measuring & Valuing Intellectual Capital Conference, London, p.15.
- Saint-Onge, H. (November 4-5, 1998). *Human, structural and customer capital*. Measuring & Valuing Intellectual Capital Conference, New York.

Seetharaman, A., Sooria, H.B.Z. and Saravan, A.S. (2002). Intellectual capital accounting and reporting in the knowledge economy. *Journal of Intellectual Capital*,3(2).

Sert, Ö.(2010). Max Weber: Protestan ahlakı ve kapitalizmin ruhu. Web: <http://www.ekopolitik.org/public/news.aspx?id=3640&pid=33>.  
adresinden 11 Şubat 2010' da alınmıştır.

Spinello, R. (1998). The knowledge Chain. *Business Horizons*, November–December, p.4.

Stewart, T. A. (1991). Brainpower. *Fortune*, June 3, 123(11), 42-60.

Stewart, T. A. (1992). Intellectual capital, brainpower. *Fortune*, p.2.

Stewart, T.A. (1994a). Measuring company IQ. *Fortune*, January 24, p.24.

Stewart, T.A. (1994b). Your company's most valuable asset: Intellectual capital. *Fortune*, October 3, pp.68-74.

Stewart, T.A (1997). *Entellektüel sermaye: Kuruluşların yeni zenginliği*. (Çev. N. El Hüseyini), İstanbul: Mess Yayınları.

Sullivan, P.H. (2000). Value-driven intellectual capital; How to convert intangible corporate assets into market value? *Wiley*, 238-244.

Sullivan, P.H. (2002). *Value-driven intellectual capital; How to convert intangible corporate assets into market value?* New York: John Wiley & Sons, Inc.

- Şamiloğlu, F. (2002). *Entellektüel sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şan, M.K. (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve türkiye gerçeği. *Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, 2(1), Spring, 70-95.
- Şanal, M. (2006). *Entellektüel sermaye yönetimi ve türkiye'deki sanayi işletmelerinde uygulanması üzerine bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Şişman, M. (2004). *Öğretim liderliği*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tansel, A., Güngör, N. D. (1997). the educational attainment of turkey's labor force: A comparison across provinces and over time. *METU Studies in Development*, 24(4).
- Tavşancıl, E. (2002). *tutumların ölçülmesi ve spss ile veri analizi*. Ankara: Nobel Yayınları,.
- Taylor, M. (2000). Communities in the lead: Power, organisational capacity and social capital. *Urban Studies*, 37(5-6), 1019-1035.
- Teece, D.J. (2002). Managing intellectual capital: Organizational, strategic and policy dimensions. *European Management Journal*, 6(20), 712.
- Tekin, M. (2009). *Üretim yönetimi*. Konya: Günay Ofset.
- Temiz, Ö. (2001). Organizasyonel kültür ve iş performansı. *Active Bankacılık ve Finans Dergisi*, Eylül-Ekim, Sayı:20, 80-84.

- Temple, J. (2000). growth effect of education and social capital in the oecd Countries. *OECD Economic Department Working Paper*, No:00/263.
- Temple, J.and Jonson, P.A. (1998). Social capability and economic growth. *Quarterly Journal of Economics*, 113(3), 983-998.
- Tome, E. (2004). Intellectual capital, social policy, economic development and the world evaluation. *The Journal of Intellectual Capital*, 5(4), 648–665.
- Töremen, F. ve Çankaya. İ. (2008). Yönetimde etkili bir yaklaşım: duygu Yönetimi. *Kuramsal Eğitimbilim Dergisi*, 1(1), 33-47. Web: [www.keg.aku.edu.tr](http://www.keg.aku.edu.tr) adresinden 28 Mart 2010’ da alınmıştır.
- Töremen, F. (6-9 Temmuz 2004). *İlköğretim okullarının sahip oldukları sosyal sermaye konusunda öğretmen görüşleri (Elazığ ili örneği)*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya. Web: <http://www.pegema.net/dosya/dokuman/387.pdf> adresinden 20 Mart 2010’da alınmıştır.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Sayı:32, 568-585.
- Tuncer, D., Ayhan, D.Y., Varoğlu, D.(2009). *Genel işletmecilik bilgileri*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Tunçelli, O.A.(2007). İşletmelerde bilgi, bilginin yönetimi ve önemi. Web: [http://kobigazetesi.com/index.php?option=com\\_content&task=view&id=62&Itemid=38](http://kobigazetesi.com/index.php?option=com_content&task=view&id=62&Itemid=38) adresinden 08 Ocak 2010’ da alınmıştır.
- Türk, Z.ve Bengü, H. (2010). *Entellektüel sermaye-ölçümü, muhasebesi, raporlaması ve yönetimi*. Niğde: Nobel Kitabevi.
- Tüylüoğlu, Ş.(2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma:bir yazın Taraması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(12), 14-60.

- Usoff, C.A., Thibodeau, J.C. and Burnaby, P. (2002). The importance of intellectual capital and its effect on performance measurement systems. *Managerial Auditing Journal*, 17(1/2), 9–15.
- Watson, G.W. and Papamarcos, S.D. (2002). Social capital and organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology*, 16(4), 537-552.
- Whiteley, P. (1998). Economic growth and social capital”, *ECPR-News*, 9(3), 16-18.
- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development: towards a theoretical syntheses and policy framework. *Theory and Society*, 27(2), 151-208.
- Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 1-17.
- Woolcock, M., Narayan, D. (2000). Social capital: implications for development theory, research and policy. *The World Bank Research Observer*, 15(2), 225-249.
- World Bank, (1999). What is social capital? Poverty net. Web: <http://www.orlbank.org/poverty/scapital/whatsc.htm>, adresinden 04 Nisan 2009’ da alınmıştır.
- Van Buren, M.E. (1999). A yardstick for knowledge management. *Training and Development*, 53(5), 71–78.
- Yalama, Abdullah, (2005). *Entellektüel sermayenin entellektüel katma değer katsayısı (VAIC) ile ölçülmesi ve veri zarflama analizi(DEA) yöntemi kullanılarak karlılığa etkisinin sınanması: İMKB’ye kote bankalarda uygulaması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisan Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

Yereli, A.N. ve Gerşil, G. (2005). Entellektüel sermayeyi ölçme ve raporlama yöntemleri. *Yönetim ve Ekonomi*, 12(2), 17-29.

Yetkin, A. (2009). Sosyal sermaye unsurlarının kamu yönetiminde hizmet verimliliği ve vatandaş tatmini üzerine uygulanabilirliği (Elazığ Valiliği örnek alan araştırması). *e-Journal of New World Sciences Academy*, 4(2), 193-213.

Yıldız, B. ve Tenekecioğlu, B. (25-26 Kasım 2004). *Entellektüel sermayenin işletmelerin piyasa değeri üzerindeki etkisi ve imkb 100 işletmelerinde görgül bir çalışma*, 3.Ulusal Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresinde sunulan bildiri, Osmangazi, Üniversitesi İİBF, Eskişehir.

## EKLER

## Ek-1. Sosyal Sermaye Ölçeğine Dayalı Alt%27-Üst%27' lik Gruplarının Madde Ortalamaları İçin t- Testi Sonuçları

Madde No		N	X	S	Sd	t	P
M1	Üst Grup	43	4.3721	.58	84	9.091	.000
	Alt Grup	43	3.1163	.70	84		
M2	Üst Grup	43	4.4419	.70	84	6.187	.000
	Alt Grup	43	3.3488	.92	84		
M3	Üst Grup	43	4.3023	.60	84	8.429	.000
	Alt Grup	43	2.9302	.88	84		
M4	Üst Grup	43	4.2791	.63	84	6.872	.000
	Alt Grup	43	3.2093	.80	84		
M5	Üst Grup	43	4.4651	.63	84	7.655	.000
	Alt Grup	43	3.2791	.80	84		
M6	Üst Grup	43	4.3256	.61	84	7.849	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.86	84		
M7	Üst Grup	43	4.2093	.60	84	7.960	.000
	Alt Grup	43	3.0233	.77	84		
M8	Üst Grup	43	4.4651	.59	84	6.769	.000
	Alt Grup	43	3.4186	.82	84		
M9	Üst Grup	43	4.6279	.54	84	8.387	.000
	Alt Grup	43	3.3023	.89	84		
M10	Üst Grup	43	4.3256	.64	84	5.737	.000
	Alt Grup	43	3.2791	1.01	84		
M11	Üst Grup	43	4.0465	.87	84	6.333	.000
	Alt Grup	43	2.8140	.93	84		
M12	Üst Grup	43	4.0000	.76	84	4.941	.000
	Alt Grup	43	3.1628	.81	84		
M13	Üst Grup	43	4.4419	.50	84	8.806	.000
	Alt Grup	43	3.3721	.62	84		
M14	Üst Grup	43	4.4419	.50	84	7.956	.000
	Alt Grup	43	3.3721	.72	84		
M15	Üst Grup	43	4.1163	1.12	84	4.582	.000
	Alt Grup	43	2.9535	1.23	84		
M16	Üst Grup	43	4.2791	.80	84	5.881	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.99	84		
M17	Üst Grup	43	4.4884	.70	84	4.438	.000
	Alt Grup	43	3.5581	1.18	84		
M18	Üst Grup	43	4.2558	.82	84	5.680	.000
	Alt Grup	43	3.2093	.89	84		
M19	Üst Grup	43	4.3953	.62	84	8.211	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.86	84		
M20	Üst Grup	43	4.3023	.71	84	7.274	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.86	84		
M21	Üst Grup	43	4.2093	.60	84	6.683	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.86	84		
M22	Üst Grup	43	4.2791	.55	84	7.620	.000
	Alt Grup	43	3.1860	.76	84		
M23	Üst Grup	43	4.3023	.74	84	5.253	.000
	Alt Grup	43	3.2093	1.15	84		
M24	Üst Grup	43	4.4651	.70	84	6.976	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.92	84		
M25	Üst Grup	43	4.3721	.66	84	7.387	.000



	Alt Grup	43	3.1860	.82	84		
M26	Üst Grup	43	4.6512	.53	84	6.419	.000
	Alt Grup	43	3.5581	.98	84		
M27	Üst Grup	43	4.3256	.57	84	9.902	.000
	Alt Grup	43	2.9070	.75	84		
M28	Üst Grup	43	4.3721	.54	84	8.390	.000
	Alt Grup	43	3.1163	.82	84		
M29	Üst Grup	43	4.3721	.58	84	8.103	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.72	84		
M30	Üst Grup	43	4.3488	.65	84	9.367	.000
	Alt Grup	43	2.6279	.54	84		
M31	Üst Grup	43	4.5814	.55	84	7.379	.000
	Alt Grup	43	3.3721	.93	84		
M32	Üst Grup	43	4.4651	.67	84	9.492	.000
	Alt Grup	43	3.0233	.74	84		
M33	Üst Grup	43	4.3953	.66	84	8.290	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.74	84		
M34	Üst Grup	43	4.2558	.62	84	7.874	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.77	84		
M35	Üst Grup	43	4.2326	.61	84	6.954	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.72	84		
M36	Üst Grup	43	4.3256	.64	84	8.659	.000
	Alt Grup	43	2.9535	.82	84		
M37	Üst Grup	43	4.5581	.59	84	6.384	.000
	Alt Grup	43	3.4419	.98	84		
M38	Üst Grup	43	4.4884	.59	84	9.251	.000
	Alt Grup	43	3.0000	.87	84		
M39	Üst Grup	43	4.6977	.51	84	9.333	.000
	Alt Grup	43	3.2791	.85	84		
M40	Üst Grup	43	4.6744	.52	84	9.767	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.89	84		
M41	Üst Grup	43	4.6744	.47	84	10.774	.000
	Alt Grup	43	3.0233	.89	84		
M42	Üst Grup	43	4.4186	.55	84	9.251	.000
	Alt Grup	43	3.0000	.85	84		
M43	Üst Grup	43	4.4186	.59	84	9.411	.000
	Alt Grup	43	3.1860	.63	84		
M44	Üst Grup	43	4.3953	.62	84	8.790	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.77	84		
M45	Üst Grup	43	4.3256	.64	84	8.705	.000
	Alt Grup	43	3.0233	.74	84		

**Ek-2. Entellektüel Sermaye Ölçeğine Dayalı Alt%27-Üst%27' lik Gruplarının Madde Ortalamaları İçin t- Testi Sonuçları**

Madde No		N	X	S	Sd	t	P
M1	Üst Grup	43	4.5349	.55	84	8.938	.000
	Alt Grup	43	3.1628	.84	84		
M2	Üst Grup	43	4.5581	.63	84	10.905	.000
	Alt Grup	43	2.8605	.80	84		
M3	Üst Grup	43	4.0930	.65	84	8.286	.000
	Alt Grup	43	2.8372	.75	84		
M4	Üst Grup	43	4.3023	.47	84	10.120	.000
	Alt Grup	43	2.8837	.79	84		
M5	Üst Grup	43	4.2791	.55	84	8.846	.000
	Alt Grup	43	2.9535	.82	84		
M6	Üst Grup	43	4.2326	.65	84	9.751	.000
	Alt Grup	43	2.6977	.80	84		
M7	Üst Grup	43	4.4186	.59	84	6.484	.000
	Alt Grup	43	3.3023	.96	84		
M8	Üst Grup	43	4.4651	.55	84	8.319	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.89	84		
M9	Üst Grup	43	4.3488	.53	84	10.543	.000
	Alt Grup	43	2.8140	.79	84		
M10	Üst Grup	43	4.4419	.55	84	7.784	.000
	Alt Grup	43	3.0930	1.00	84		
M11	Üst Grup	43	4.6279	.58	84	5.694	.000
	Alt Grup	43	3.6047	1.03	84		
M12	Üst Grup	43	4.2791	.67	84	6.764	.000
	Alt Grup	43	3.1860	.82	84		
M13	Üst Grup	43	4.6279	.62	84	8.770	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.84	84		
M14	Üst Grup	43	4.4419	.63	84	7.396	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.87	84		
M15	Üst Grup	43	4.4186	.63	84	8.451	.000
	Alt Grup	43	3.1163	.79	84		
M16	Üst Grup	43	4.6047	.58	84	9.448	.000
	Alt Grup	43	3.2093	.77	84		
M17	Üst Grup	43	4.6047	.54	84	11.343	.000
	Alt Grup	43	3.0698	.70	84		
M18	Üst Grup	43	4.5349	.55	84	9.690	.000
	Alt Grup	43	3.0465	.84	84		
M19	Üst Grup	43	4.3488	.53	84	10.762	.000
	Alt Grup	43	2.8372	.75	84		
M20	Üst Grup	43	4.2791	.55	84	10.223	.000
	Alt Grup	43	2.9302	.67	84		
M21	Üst Grup	43	4.3953	.54	84	10.147	.000
	Alt Grup	43	3.1163	.63	84		
M22	Üst Grup	43	4.4419	.98	84	7.383	.000
	Alt Grup	43	3.0465	.75	84		
M23	Üst Grup	43	4.2791	.80	84	9.334	.000
	Alt Grup	43	2.7442	.73	84		
M24	Üst Grup	43	4.1163	.70	84	9.144	.000
	Alt Grup	43	2.5814	.85	84		
M25	Üst Grup	43	4.0930	1.23	84	6.946	.000
	Alt Grup	43	2.4884	.88	84		
M26	Üst Grup	43	4.5814	.55	84	10.116	.000
	Alt Grup	43	2.9767	.89	84		

M27	Üst Grup	43	4.5581	.55	84	9.591	.000
	Alt Grup	43	3.2093	.74	84		
M28	Üst Grup	43	4.5581	.59	84	9.105	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.75	84		
M29	Üst Grup	43	4.5581	.59	84	9.113	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.83	84		
M30	Üst Grup	43	4.4186	.63	84	8.261	.000
	Alt Grup	43	3.1163	.82	84		
M31	Üst Grup	43	4.4651	.63	84	7.238	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.92	84		
M32	Üst Grup	43	4.5116	.67	84	6.847	.000
	Alt Grup	43	3.3256	.92	84		
M33	Üst Grup	43	4.6279	.58	84	10.212	.000
	Alt Grup	43	3.2326	.68	84		
M34	Üst Grup	43	4.4651	.59	84	7.655	.000
	Alt Grup	43	3.2791	.83	84		
M35	Üst Grup	43	4.3256	.52	84	6.952	.000
	Alt Grup	43	3.2093	.91	84		
M36	Üst Grup	43	4.4004	.60	84	9.550	.000
	Alt Grup	43	2.9535	.84	84		
M37	Üst Grup	43	4.5349	.98	84	8.096	.000
	Alt Grup	43	2.8837	.91	84		
M38	Üst Grup	43	4.3023	.86	84	6.771	.000
	Alt Grup	43	2.9070	1.04	84		
M39	Üst Grup	43	4.3721	.82	84	9.279	.000
	Alt Grup	43	2.8837	.66	84		
M40	Üst Grup	43	4.4884	.91	84	9.353	.000
	Alt Grup	43	2.8837	.66	84		
M41	Üst Grup	43	4.3256	.92	84	7.569	.000
	Alt Grup	43	2.9535	.75	84		
M42	Üst Grup	43	4.3721	.95	84	7.459	.000
	Alt Grup	43	2.9070	.87	84		
M43	Üst Grup	43	4.4186	.59	84	8.390	.000
	Alt Grup	43	3.1860	.76	84		
M44	Üst Grup	43	4.5349	.55	84	9.014	.000
	Alt Grup	43	3.3023	.71	84		
M45	Üst Grup	43	4.6279	.49	84	11.216	.000
	Alt Grup	43	3.0000	.82	84		
M46	Üst Grup	43	4.5581	.55	84	10.642	.000
	Alt Grup	43	3.0930	.72	84		
M47	Üst Grup	43	4.6512	.53	84	8.031	.000
	Alt Grup	43	3.3721	.90	84		
M48	Üst Grup	43	4.6047	.54	84	8.070	.000
	Alt Grup	43	3.3953	.82	84		
M49	Üst Grup	43	4.6047	.62	84	9.216	.000
	Alt Grup	43	3.1860	.79	84		
M50	Üst Grup	43	4.4651	.70	84	7.676	.000
	Alt Grup	43	3.1395	.89	84		
M51	Üst Grup	43	4.7674	.53	84	5.532	.000
	Alt Grup	43	3.8837	.91	84		

### Ek-3. Sosyal Sermaye Madde Analiz Sonuçları

Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu*	t (Alt%27Üst%27)**
M1	.56	29,542***
M2	.46	32,163***
M3	.60	34,158***
M4	.55	30,209***
M5	.60	87,000***
M6	.60	21,012***
M7	.54	18,911***
M8	.54	18,972***
M9	.68	22,716***
M10	.54	19,680***
M11	.52	24,971***
M12	.40	17,014***
M13	.62	23,956***
M14	.61	23,158***
M15	.33	24,154***
M16	.51	31,804***
M17	.44	17,570***
M18	.46	32,163***
M19	.67	31,478***
M20	.64	29,343***
M21	.61	30,209***
M22	.69	21,826***
M23	.47	34,248***
M24	.54	37,967***
M25	.57	49,103***
M26	.53	21,707***
M27	.78	34,797***
M28	.69	20,562***
M29	.63	22,452***
M30	.75	29,542***
M31	.60	29,667***
M32	.69	87,000***
M33	.57	49,103***
M34	.50	31,598***
M35	.51	23,956***
M36	.62	29,343***
M37	.49	36,406***
M38	.65	36,406***
M39	.70	20,815***
M40	.69	28,654***
M41	.72	22,871***
M42	.68	49,836***
M43	.68	27,113***

M44	.67	26,423***
M45	.70	26,423***

---

\*n=180

\*\*n<sup>1</sup>=n<sup>2</sup>=43

\*\*\*p<.001

#### Ek-4. Entellektüel Sermaye Madde Analiz Sonuçları

Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu*	t (Alt%27Üst%27)**
M1	.66	8.938***
M2	.77	10.905***
M3	.67	8.286***
M4	.70	10.120***
M5	.72	8.846***
M6	.75	9.751***
M7	.67	6.484***
M8	.72	8.319***
M9	.74	10.543***
M10	.65	7.784***
M11	.52	5.694***
M12	.52	6.764***
M13	.61	8.770***
M14	.62	7.396***
M15	.67	8.451***
M16	.74	9.448***
M17	.77	11.343***
M18	.72	9.690***
M19	.74	10.762***
M20	.65	10.223***
M21	.71	10.147***
M22	.62	7.383***
M23	.67	9.334***
M24	.64	9.144***
M25	.58	6.946***
M26	.71	10.116***
M27	.72	9.591***
M28	.72	9.105***
M29	.73	9.113***
M30	.69	8.261***
M31	.62	7.238***
M32	.59	6.847***
M33	.71	10.212***
M34	.68	7.655***
M35	.62	6.952***
M36	.74	9.550***
M37	.74	8.096***
M38	.54	6.771***
M39	.73	9.279***
M40	.72	9.353***
M41	.67	7.569***
M42	.60	7.459***
M43	.68	8.390***

M44	.64	9.014***
M45	.66	11.216***
M46	.72	10.642***
M47	.64	8.031***
M48	.60	8.070***
M49	.77	9.216***
M50	.60	7.676***
M51	.52	5.532***

---

\*n=180

\*\*n<sup>1</sup>=n<sup>2</sup>=43

\*\*\*p<.001

**Ek-5. Sosyal Sermaye Ölçeği Maddelerinin Faktör Analizi İçin Açıklanan Toplam Varyans Yüzdeleri**

Faktörler	Başlangıç Öz Değerleri			Kareler Toplamı Çıkarımı			Toplam Karelerin Rotasyonu		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi
1	17.418	38.707	38,707	17.418	38.707	38,707	6,518	14,484	14,484
2	2.966	6.590	45,297	2.966	6.590	45,297	5,911	13,135	27,619
3	2.101	4.670	49,966	2.101	4.670	49,966	5,728	12,730	40,349
4	1.593	3.541	53,507	1.593	3.541	53,507	4,779	10,619	50,968
5	1.496	3.324	56,831	1.496	3.324	56,831	2,638	5,863	56,831
6	1.478	3.284	60,115						
7	1.270	2.823	62,938						
8	1.216	2.703	65,641						
9	1.067	2.371	68,011						
10	.937	2.083	70,095						
11	.882	1.960	72,055						
12	.833	1.850	73,906						



**Ek-6. Sosyal Sermaye Veri Toplama Aracı Faktör Yükleri**

Madde No	Faktörler				
	Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3	Faktör-4	Faktör-5
M1	.764				
M2	.751				
M3	.748				
M4	.745				
M5	.713				
M6	.685				
M7	.667				
M8	.617				
M9	.599				
M10		.732			
M11		.638			
M12		.637			
M13		.629			
M14		.623			
M15		.619			
M16		.614			
M17		.606			
M18		.596			
M19		.522			
M20		.461			
M21		.351			
M22			.677		
M23			.669		
M24			.656		
M25			.630		
M26			.602		
M27			.588		
M28			.585		
M29			.570		
M30			.485		
M31			.449		
M32			.394		
M33				.713	
M34				.711	
M35				.622	
M36				.619	
M37				.569	
M38				.509	
M39				.476	
M40				.434	
M41					.732
M42					.721
M43					.605
M44					.463
M45					.369

**Ek-7. Entellektüel Sermaye Ölçeği Maddelerinin Faktör Analizi İçin Açıklanan Toplam Varyans Yüzdeleri**

Faktörler	Başlangıç Öz Değerleri			Kareler Toplamı Çıkarımı			Toplam Karelerin Rotasyonu		
	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplanmış Varyans Yüzdesi
1	31.625	48.654	48.654	31.625	48.654	48.654	10.351	15.925	15.925
2	2.290	3.524	52.178	2.290	3.524	52.178	7.778	11.966	27.891
3	1.934	2.975	55.153	1.934	2.975	55.153	7.603	11.696	39.588
4	1.905	2.931	58.084	1.905	2.931	58.084	7.131	10.970	50.558
5	1.646	2.532	60.616	1.646	2.532	60.616	6.538	10.058	60.616
6	1.531	2.355	62.971						
7	1.421	2.187	65.157						
8	1.313	2.019	67.177						
9	1.165	1.792	68.969						
10	1.089	1.676	70.645						
11	.994	1.530	72.174						
12	.956	1.471	73.645						

**Ek-8. Entellektüel Sermaye Veri Toplama Aracı Faktör Yükleri**

Madde No	Faktörler				
	Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3	Faktör-4	Faktör-5
M1	,716				
M2	,681				
M3	,680				
M4	,632				
M5	,632				
M6	,605				
M7	,586				
M8	,557				
M9	,553				
M10	,521				
M11	,519				
M12	,519				
M13	,490				
M14		,685			
M15		,646			
M16		,640			
M17		,626			
M18		,625			
M19		,536			
M20		,515			
M21		,499			
M22		,429			
M23			,754		
M24			,726		
M25			,719		
M26			,701		
M27			,628		
M28			,622		
M29			,554		
M30			,505		
M31			,498		
M32			,426		
M33				,726	
M34				,676	
M35				,646	
M36				,617	
M37				,616	
M38				,541	
M39				,518	
M40				,466	
M41				,440	
M42				,404	
M43				,364	

M44	,687
M45	,647
M46	,628
M47	,584
M48	,507
M49	,496
M50	,491
M51	,488

---

**Ek-9. SOSYAL VE ENTELEKTÜEL SERMAYENİN YÖNETİCİLER  
AÇISINDAN İLKÖĞRETİM İLE ORTAÖĞRETİM OKULLARINDA  
KULLANILMA DÜZEYLERİ VERİ TOPLAMA ARACI**

Sayın meslektaşım,

Bu çalışmanın amacı, sosyal ve entelektüel sermayenin yöneticiler açısından ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerini ve varsa aralarındaki anlamlı farkları ortaya çıkarmaktır. Bu veri toplama aracında sosyal sermaye ve entelektüel sermaye ile ilgili ifade ve sorular bulunmaktadır. Sizden istenilen bu veri toplama aracındaki maddelerin, sizin için ne derece geçerli olduğunu belirtmenizdir. Veri toplama aracında (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen Katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerini ifade etmektedir. Araştırmadan geçerli ve güvenilir sonuçlar almamız için soruları boş bırakmamanızı ve maddeleri okuyarak cevaplamanızı, sizden rica ederim. Bilime az da olsa bir katkı sağlayacağından, içtenlikle cevaplayacağımızdan eminim. Ayrıca yaptığımız araştırmada kişi isimleri kullanılmayacağı için, veri toplama aracına isim yazmamanızı rica ederim.

Katkılarınız ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim

Yar.Doç.Dr. Şükrü ADA  
Tez Danışmanı

Ögr.Gör.Cemil Şahin  
Doktora Öğrencisi

OKUL ÖRGÜTÜNE AİT BİLGİLER	CEVAPLAYAN İDARECİYE AİT BİLGİLER
1. Okul Türü: <input type="checkbox"/> İlköğretim <input type="checkbox"/> Ortaöğretim  2. Okulun Büyüklüğü: <input type="checkbox"/> 400' e kadar olanlar <input type="checkbox"/> 400' den fazla	Cinsiyetiniz: <input type="checkbox"/> Bay <input type="checkbox"/> Bayan Eğitiminiz: <input type="checkbox"/> Lisans <input type="checkbox"/> Y.Lisans <input type="checkbox"/> Doktora Yönetici Şekli: <input type="checkbox"/> Müdür <input type="checkbox"/> Müd.Yardımcısı Yöneticilikte Çalıştığınız Yıl: <input type="checkbox"/> 1-5 <input type="checkbox"/> 5-10 <input type="checkbox"/> 10-15 <input type="checkbox"/> 15-20 <input type="checkbox"/> 20 üstü

**A-SOSYAL SERMAYE**

SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARINA YÖNELİK İFADELER		Hiç Katılımı	Katılımı yorum	Kısmen Katılıyo	Katılıyo rum	Kesinlik le
		1	2	3	4	5
<b>Okul Örgütünde Güven ile İlgili İfadeler</b>						
1	Okulumuzda çalışanlar arasında yüksek düzeyde bir güven vardır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2	Okulumuzdaki toplantılara ilgililer katılır ve içinden geldiği gibi düşüncelerini beyan eder.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3	Okulumuzdaki örgütsel güven bireyler üstü bir durumdadır.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4	Okulumuzda bireyler sahip oldukları bilgi ve fikirleri,					

	okulun ortak amaçlarına ulaşması için, tereddütsüz bir şekilde birbirleriyle paylaşırlar.	O	O	O	O	O
5	Okulumuzda herhangi bir işgören bulunmadığı ortamda, çıkarlarının korunacağından emindir.	O	O	O	O	O
6	Güvenden dolayı okulumuzda bilgiye özgürce ulaşılır ve deneyimler paylaşılır.	O	O	O	O	O
7	Okulumuzda işgörenler kendilerinin emniyette olduklarını ve yöneticiler tarafından desteklendiklerini hissederler.	O	O	O	O	O
8	Okulumuzda çalışanların büyük çoğunluğu güvenilirdir	O	O	O	O	O
9	Bana göre insanların büyük çoğunluğu güvenilirdir.	O	O	O	O	O
<b>Okul Örgütünde Norm ve Değerler ile İlgili İfadeler</b>						
10	Bana göre insanların çoğu dürüst ve namusludur.	O	O	O	O	O
11	Okulumuzdaki uygulamaların adaletinden işgörenler memnun durumdadır.	O	O	O	O	O
12	Okulumuzda okul yönetimi işgörenlere saygıyla yaklaşır.	O	O	O	O	O
13	Okulumuzdaki işgörenler ve yöneticiler dürüst ve namusludur.	O	O	O	O	O
14	Okulumuzda norm ve değerler, İşgörenleri sonuçlarının olumsuz olacağı gayri ahlaki ve yasadışı eylemlerden alıkoyduğu için önemlidir.	O	O	O	O	O
15	Okulumuzda sosyal güveni destekleyen norm ve değerler, işlem maliyetini azaltmakta ve işbirliğini kolaylaştırmaktadır.	O	O	O	O	O
16	Okulumuzdaki norm ve değerler ile topluluk içi etkileşimlerin eşgüdümü sağlanmaktadır.	O	O	O	O	O
17	Okul örgütümüzde "karşılıklılık normları" da etkileşim ve paylaşımı kolaylaştırmaktadır.	O	O	O	O	O
18	Okul yönetimi işgörenleri bir araya getirmek için fırsat kollar.	O	O	O	O	O
19	Veliler okulumuzdaki bazı faaliyetlerde etkin rol alırlar.	O	O	O	O	O
20	Okulumuz, tüm işgörenleri ve öğrencileriyle bir aile dayanışması içindedir.	O	O	O	O	O
21	Okulumuzda örgütsel amaçlara katkı sağlamak için diğer işgörenlerle işbirliği yapmaya isteklilik mevcuttur.	O	O	O	O	O
<b>Okul Örgütünde Sosyal Ağlar ile İlgili İfadeler</b>						
22	Ben üyeyim ve okulumuzdaki her işgörenin bir sendikaya üye olmasını sağlık veririm.	O	O	O	O	O
23	Okul- aile birliği, okul izcilik takımı ve Kızılay gibi sosyal gruplara üye olmak gerekli ve bir yönüyle de zorunludur.	O	O	O	O	O
24	Okulumuzda bir işgörenin diğer aktörlere ulaşmasını sağlayan iletişim kanalları mevcuttur.	O	O	O	O	O
25	Okulumuzda enformasyon ve iletişimin, sosyal etkileşimlerin düğüm noktası olduğuna inanılır.	O	O	O	O	O
26	Okulumuzda ağlar, sosyal desteğe erişim imkanlarını artırmaktadır.	O	O	O	O	O
<b>Okul Örgütünde İlgil, Etkileşim ve Katılım ile İlgili İfadeler</b>						
27	Okulumuzda yönetici, öğretmen ve işgörenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında kenetlenerek, güçlü okul kültürünü oluştururlar.	O	O	O	O	O
28	Okulumuzda semboller, hikayeler, törenler ve efsaneler okul kültürünün oluşmasında etkili olurlar.	O	O	O	O	O
29	Okulumuzdaki işgörenler ile okul dışında da vakit geçirmekten hoşlanırım.	O	O	O	O	O
30	Okul geliştirme takımı gibi takımlarda görev almak	O	O	O	O	O

	gerekir.					
31	Okulumuzda yaygın bir ekip çalışması mevcuttur.	O	O	O	O	O
32	Okulumuzda kişiler arası iletişim üst düzeydedir.	O	O	O	O	O
33	Okulumuzda her alanda katılımcılığa önem verilir.	O	O	O	O	O
34	Okulumuzda örgütsel iletişim üst düzeydedir.	O	O	O	O	O
35	Okulumuzdaki veya okul adına yapılan her türlü organizasyonda görev almak isterim ve çoğunda da alırım.	O	O	O	O	O
36	Okulumuzda alınan kararlara işgörenler de katılır.	O	O	O	O	O
37	Okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılımın sağlanması, sosyal sermayenin üretilmesi ve sürdürülmesi açısından önem taşır.	O	O	O	O	O
<b>Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet ile İlgili İfadeler</b>						
38	Okulumuzu kendi ailem gibi benimsedim ve buradan ayrılmayı düşünemem.	O	O	O	O	O
39	Okulumuzdan zorunlu nedenlerle ayrılan işgörenler, buraya özlemlerini sık sık dile getirmektedirler.	O	O	O	O	O
40	Okulumuzdaki bütün işgörenler, okuldan bahsederken – bizim okul- tabirini kullanırlar.	O	O	O	O	O
41	Okulumuzdaki tüm işgörenler, bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyarlar.	O	O	O	O	O
42	Okulumuzdaki görev ve işler, işbirliği yaklaşımıyla yapılır.	O	O	O	O	O
43	Okulumuzdaki işler, o iş için daha fazlasını yapma arzusuyla yapılır.	O	O	O	O	O
44	Okulumuzda işler yapılırken, sadakat ve yeteneğin birlikte kullanılmasıyla sinerji oluşturulur.	O	O	O	O	O
45	Okulumuzun amaçları işgörenler tarafından içselleştirilmiş olup, işgörenlerin bireysel enerjilerini eyleme dönüştürebilme becerileri mevcuttur.	O	O	O	O	O

#### B- ENTELEKTÜEL SERMAYE

ENTELEKTÜEL SERMAYENİN UNSURLARINA YÖNELİK İFADELER		Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
		1	2	3	4	5
<b>Okul Örgütünün İnsan Sermayesi ile İlgili İfadeler</b>						
1	Okulumuzdaki tüm işgörenlerin fikirleri önemsenip, saygı görür.	O	O	O	O	O
2	Okulumuzda problemlerin çözümünde işe yarayacak fikirler, en alt çalışandan bile gelse, işe koşulur.	O	O	O	O	O
3	İşgörenleri geliştirici mesleki eğitim programları yapılmaktadır.	O	O	O	O	O
4	İşgörenlerin eğitim ihtiyacı okulun amaçları doğrultusunda, düzenli olarak gözden geçirilmektedir.	O	O	O	O	O
5	Eğitime yapılan yatırımların örgüte katkısı değerlendirilmektedir.	O	O	O	O	O
6	Hizmet içi eğitim programlarından elde ettiklerini, okul ortamına uygulayanlar ödüllendirilmektedir.	O	O	O	O	O

7	Okuldaki problemlerin çözümünde işgörenlerin bilgileri kullanılabilirliktedir.	0	0	0	0	0
8	Zümre ve şube öğretmenler kurullarının oluşturulması ve çalışması önem arz eder.	0	0	0	0	0
9	Eğitici olmayan işgörenlerin dayanışma grubu oluşturmaları teşvik görür.	0	0	0	0	0
10	Okulda veli görüşleri dikkate alınır.	0	0	0	0	0
11	Velilerin okulu ziyaret edip görüş bildirmeleri teşvik edilir.	0	0	0	0	0
12	İşgörenleri geliştirici ve cesaretlendirici örgüt kültürü oluşturulmaktadır.	0	0	0	0	0
13	Çevreden, Öğrenci ve öğrenci velilerinden alınan bilgiler düzenli olarak paylaşılmaktadır.	0	0	0	0	0
<b>Okul Örgütünün İlişkisel Sermayesi ile İlgili İfadeler</b>						
14	Okulun hedefleri ve hizmetleri hakkında çevre ve hedef kitle bilgilendirilmektedir.	0	0	0	0	0
15	Çevrenin ve üst eğitim kurumlarının beklentileri sürekli olarak değerlendirilip, ona uygun eğitim- öğretim ve hizmet sunulmaktadır.	0	0	0	0	0
16	Velilerin düzenli olarak ziyaret edilmeleri sağlanmaktadır.	0	0	0	0	0
17	Okulumuzda, eğitim, öğretim ve hizmete ilişkin öğrenci memnuniyeti yüksektir.	0	0	0	0	0
18	Okulumuzda, eğitim, öğretim ve hizmete ilişkin veli memnuniyeti yüksektir.	0	0	0	0	0
19	Okulumuzdan mezun olan öğrencilerin memnuniyeti yüksektir.	0	0	0	0	0
20	Okulumuzun öğretmenler açısından tercih edilme oranı yüksektir.	0	0	0	0	0
21	Okulumuzun veliler ve öğrenciler açısından tercih edilme oranı yüksektir.	0	0	0	0	0
<b>Okul Örgütünün Yapısal Sermayesi ile İlgili İfadeler</b>						
22	Okulumuz da toplam kalite yönetimi (TKY) uygulanmaktadır.	0	0	0	0	0
23	Okul kültürümüz, okul içi ve dışı bütün üyeler tarafından benimsenmiştir.	0	0	0	0	0
24	Okulumuzda“vizyoner liderlik” ile, yetki devri teşvik edilmektedir.	0	0	0	0	0
25	Okulumuzda etkin ve teşvik edici bir ödüllendirme sistemi mevcuttur.	0	0	0	0	0
26	Okulun vizyon, misyon ve amaçları, açıkça ve net olarak belirlenmiştir.	0	0	0	0	0
27	Okulumuz hakkında anlatılan ve insanları etkileyen hikayeler mevcuttur.	0	0	0	0	0
28	Okulumuzda “Okulu Geliştirme Takımı” vardır ve etkin olarak çalışmaktadır.	0	0	0	0	0
29	Okulumuzda çalışanlar için “ örgütsel bir eğitim stratejisi” uygulanmaktadır.	0	0	0	0	0
30	Okulumuzu “öğrenen örgüt” olarak tanımlayabiliriz.	0	0	0	0	0
31	Okulumuz “İnsan Kaynakları Yönetimi” konusunda bir stratejiye sahiptir.	0	0	0	0	0
32	Okulumuz yetenekli ve başarılı öğretmenleri çekme ve okulda tutma niteliğine sahiptir.	0	0	0	0	0
<b>Okul Örgütünün Yenilik ve Ar-ge Unsurları ile İlgili İfadeler</b>						
33	Okulumuz araştırma-geliştirme ve yeniliğe açıktır.	0	0	0	0	0



34	Okulumuz tarafından üretilen yenilikler ve uygulamalar tanıtılmaktadır.	0	0	0	0	0
35	Okulumuzda yaratıcılığın geliştirilmesi ve kullanılması teşvik edilmektedir.	0	0	0	0	0
36	Okulumuzda ar-ge birimi oluşturulmuş ve çalışmaları teşvik edilmektedir.	0	0	0	0	0
37	Eğitim, öğretim ve yönetimle ilgili yenilikler, eğitim yoluyla korunmakta ve adapte edilmektedir.	0	0	0	0	0
38	Okulumuzda “enformasyon işleme, bilgi üretme, işlenen ve üretilenleri çevreye daha iyi uyum sağlama amacıyla kullanma kapasitesi” olarak tanımlanan <b>örgütsel zeka</b> etkili olmaktadır.	0	0	0	0	0
39	Örgütsel semboller, etkileşim kalıpları, örgüt kültürü ve sosyalleşme süreçleri örgütsel zekayı içermekte ve dağıtmaktadır.	0	0	0	0	0
40	Öğrenci velisi, öğretmen ve üst kuruluşlarla online sistemiyle iletişim sağlanabilmektedir.	0	0	0	0	0
41	Okulumuz etkin ve işlevsel bir veri tabanına sahiptir.	0	0	0	0	0
42	Okulumuzda e-okul etkili bir şekilde kullanılmaktadır.	0	0	0	0	0
<b>Okul Örgütünün Bilgi ve Bilgi Teknolojileri Unsurları ile İlgili İfadeler</b>						
43	Okulumuzda “entelektüel sermaye” nin önemsenme düzeyi yüksektir.	0	0	0	0	0
44	Bilgi okul örgütlerinin en önemli stratejik kaynağıdır.	0	0	0	0	0
45	Okulumuzda stratejik yönetim süreci içerisinde bilgi ve bilgi teknolojilerinden etkin bir biçimde yararlanılır.	0	0	0	0	0
46	Okulumuzu diğer okullardan üstün kılan, kullanılan bilgi ve bilgi teknolojileridir.	0	0	0	0	0
47	Okulumuzda bilgi stratejik bir örgütsel bir kaynak olduğu için, işgörenlerin önemi daha da artmaktadır.	0	0	0	0	0
48	Okulun verimlilik ve başarısında bilgi ve bilgi teknolojileri vazgeçilmez önemdedir.	0	0	0	0	0
49	Okul örgütünde yenilik yapma veya yeniliği aktarma süreçlerinde bilgi ve bilgi teknolojileri anahtar konumdadır.	0	0	0	0	0
50	Okulumuzda bilgi ve yenilikler işgörenlerle paylaşılır.	0	0	0	0	0
51	Okulumuzda şu anda veya gelecekte olası bir problemin çözümünde işe yarayacağı düşünülen bilgiler, bilişim teknolojilerinde saklanmaktadır.	0	0	0	0	0

## ÖZGEÇMİŞ

1963 yılında Gümüşhane Merkez Gökdere Köyünde doğdu. 1981 yılında Gümüşhane Lidesi'nden mezun olarak Atatürk Üniversitesi Erzincan Eğitim Yüksek Okuluna kayıt yaptırdı. 1983' te mezun olarak Burdurun Bucak İlçesinde sınıf öğretmeni olarak göreve başladı. 1987 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalını kazanarak kayıt yaptırdı. 1990 yılında mezun olarak Erzurum Milli Eğitim Müdürlüğü'nde İlköğretim Müfettişi olarak göreve başladı. Müfettiş olarak görev yaparken, 1995 yılında Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünde Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi alanında yüksek lisans kazandı ve 1998 yılında programdan mezun oldu. 1998 yılında Atatürk Üniversitesi Ağrı Eğitim Fakültesinde öğretim görevlisi olarak göreve başladı ve bu görevde 11 yıl çalıştı. 2009 yılında Gümüşhane Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine öğretim görevlisi olarak geçti ve halen bu görevini sürdürmektedir. Makale, bildiri ve kitap bölümü olmak üzere yayınlanmış eserleri bulunmaktadır. Evli ve üç çocuk babasıdır.