

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI ÜZERİNE ÖRGÜTSEL SOSYAL
SERMAYENİN ETKİSİ: BİR SEKTÖREL ARAŞTIRMA**

İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Bahri ÇETİN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN

İSTANBUL – 2019

TEZ TANITIM FORMU

- YAZAR ADI SOYADI** : Bahri ÇETİN
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Performans Yönetimi Algısı Üzerine Örgütsel Sosyal Sermayenin Etkisi: Bir Sektörel Araştırma
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : İşletme
- TEZİN TÜRÜ** : Doktora
- TEZİN TARİHİ** : 04.11.2019
- SAYFA SAYISI** : 149
- TEZ DANIŞMANLARI** : Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN
- DİZİN TERİMLERİ** : Performans Yönetimi, Sosyal Sermaye
- TÜRKÇE ÖZET** : Globalleşen dünyada kurum ve işletmelerde çalışan-işveren (yönetici), çalışan-çalışan, işverenler (yöneticiler) arası ve işletmeler arası bağlantı ve ilişkiler büyük önem taşımaktadır. Bütün bunları içerisine alan bir sosyal sermaye olgusu söz konusudur. Araştırmanın temel amacı, performans yönetimi algısı üzerine örgütsel sosyal sermayenin etkilerini gübre fabrikaları çalışanları üzerinde incelemektir. Ayrıca performans yönetimi ve sosyal sermaye arasındaki ilişkide, aracılık rolünün olup olmadığı ele alınacak olup, değişkenler arasında oluşabilecek ilişkileri tespit etmek suretiyle alanyazına katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsüne
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

Bahri ÇETİN

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI ÜZERİNE ÖRGÜTSEL SOSYAL
SERMAYENİN ETKİLERİ: BİR SEKTÖREL ARAŞTIRMA**

İŞLETME ANABİLİM DALI
DOKTORA TEZİ

Hazırlayan
Bahri ÇETİN

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN

İSTANBUL – 2019

BEYAN

Bu tezin akademik ve etik kurallara uygun olarak yazıldığını, kullanılan tüm literatür bilgilerinin referans gösterilerek tezde yer aldığını ve tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/proje olarak sunulmadığını beyan ederim.

Bahri ÇETİN

.../.../2019



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Bahri ÇETİN'in "Performans Yönetimi Algısı Üzerine Örgütsel Sosyal Sermayenin Etkisi: Bir Sektörel Araştırma" adlı tez çalışması, jürimiz tarafından İŞLETME Anabilim Dalında DOKTORA tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan Prof.Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN
(Danışman)

Üye Prof.Dr. İzzet GÜMÜŞ

Üye Prof.Dr. Mustafa KARA

Üye Dr. Öğr. Üyesi Hülya YILMAZ

Üye Dr. Öğr. Üyesi Atila HAZAR

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2019

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

PERFORMANS YÖNETİMİ ALGISI ÜZERİNE ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN ETKİSİ: BİR SEKTÖREL ARAŞTIRMA

Araştırmanın temel amacı, gübre üretim sektöründe performans yönetimi algısı üzerine örgütsel sosyal sermayenin etkilerini incelemektir. Ayrıca performans yönetimi ve sosyal sermaye arasındaki ilişkide, aracılık rolünün olup olmadığı ele alınmış olup, değişkenler arasında oluşabilecek ilişkileri tespit etmek suretiyle alanyazına katkı sağlanabileceği düşünülmüştür.

Performans yönetimi ölçeği olarak Bakan ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş olan performans yönetim ölçeği kullanılmıştır. Diğer değişken olan sosyal sermaye ölçümünde için ise Chang ile Chuang (2011) ve Chiu vd. (2006) tarafından geliştirilmiş ölçekler kullanılmıştır. Sosyal sermaye ölçeğinin %93,2 oranında; performans yönetimi ölçeğinin ise %93,3 oranında güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Korelasyon analizi sonucunda; İlişkisel Boyut ile Bilişsel Boyut arasında yüksek şiddette pozitif yönlü, Yapısal Boyut ile Bilişsel Boyut arasında zayıf şiddette pozitif yönlü, Performans Değerleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında yüksek şiddette pozitif yönlü, Ücretleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında zayıf şiddette pozitif yönlü, Yapısal Boyut ile İlişkisel Boyut arasında yüksek şiddette pozitif yönlü, Performans Değerleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında orta şiddette pozitif yönlü, Ücretleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında zayıf şiddette pozitif yönlü, Ücretleme Uygulamaları ile Yapısal Boyut arasında zayıf şiddette pozitif yönlü, Ücretleme Uygulamaları ile Performans Değerleme Uygulamaları arasında orta şiddette pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilen korelasyon gerçekleşmiştir.

Ayrıca yapılan regresyon analizi sonucunda sosyal sermaye algısının performans yönetimi alt boyutu olan “Ücretleme Uygulamaları”nın %36’sını “Performans Değerleme Uygulamaları”nın ise %54,6’sını açıklayabildiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Performans Yönetimi, Sosyal Sermaye

SUMMARY

The main purpose of the study is to examine the impact of social capital on performance management in the public sector. In addition, by considering whether there is an intermediary role in the relationship between social capital and performance management, it is considered to contribute to the literature by finding the relationships between variables.

The scales of Chang and Chuang (2011) and Chiu et al. (2006) were used to measure the social capital variable. Performance management scale was developed by Minister et al. (2012). 93.2% of the social capital scale; The performance management scale was found to be 93.3% reliable.

As a result of the correlation analysis, there is a high positive aspect between Relational Dimension and Cognitive Dimension, a weak positive aspect between Structural Dimension and Cognitive Dimension, a positive aspect between Performance Appraisal Applications and Cognitive Dimension, a positive aspect between Pricing Applications and Cognitive Dimension and Relational Dimension, medium positive between Performance Appraisal and Relational Dimension, weak positive between Pricing Applications and Relational Dimension, weak positive between Pricing Applications and Structural Dimension, between Pricing Applications and Performance Appraisal Applications moderate positive correlation.

In addition, as a result of the regression analysis, it was observed that the perception of social capital within the institution was able to explain 36.0% of the "Pricing Applications" sub-dimension and 54.6% of the "Performance Appraisal Applications" sub-dimension.

Keywords : Performance Management, Social Capital

İÇİNDEKİLER

	SAYFA
ÖZET.....	I
SUMMARY	II
İÇİNDEKİLER.....	III
KISALTMALAR LİSTESİ	VI
TABLolar LİSTESİ	VII
ŞEKİLLER LİSTESİ	XI
EKLER LİSTESİ	XII
ÖNSÖZ.....	XIII
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM	9
PERFORMANS YÖNETİMİ	9
1.1. KAVRAM OLARAK PERFORMANS VE PERFORMANS YÖNETİMİ.....	9
1.2. PERFORMANS	9
1.2.1. Performans Seviyeleri	10
1.2.1.1. Organizasyon Performansı	10
1.2.1.2. Takım Performansı	11
1.2.1.3. Bireysel Performans	11
1.3. PERFORMANS YÖNETİMİ	12
1.3.1. Performans Yönetimi ve Performans Ölçümü	14
1.3.2. Performans Göstergeleri	16
İKİNCİ BÖLÜM.....	20
SOSYAL SERMAYE	20
2.1. KAVRAM OLARAK SOSYAL SERMAYE.....	20
2.2. SOSYAL SERMAYEYE İLGİ.....	24
2.3. SOSYAL SERMAYEDE TEMEL YAKLAŞIMLAR.....	26
2.3.1. Pierre Bourdieu	27
2.3.2. James Coleman.....	31
2.3.3. Robert D. Putnam	34
2.4. SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI.....	38
2.4.1. Sosyal Ağlar.....	38
2.4.2. Normlar.....	39
2.4.3. Güven.....	40

2.5. SOSYAL SERMAYENİN KAYNAKLARI	42
2.6. SOSYAL SERMAYE ETKİLEŞİMLERİ	43
2.6.1. Sosyal Sermayenin Ekonomi ile Etkileşimi	44
2.6.2. Sosyal Sermayenin Toplumsal Etkileşimleri	47
2.6.2.1. Aile	47
2.6.2.2. Eğitim.....	48
2.6.2.3. Sağlık.....	50
2.6.2.4. Suç	51
2.6.2.5. Örgüt	522
2.7. SOSYAL SERMAYENİN BOYUTLARI	544
2.7.1. Sosyal Sermayenin İlişkisel Boyutu.....	55
2.7.2. Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutu	56
2.7.3. Sosyal Sermayenin Bilişsel Boyutu	577
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	59
MATERYAL VE YÖNTEM	59
3.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ	5959
3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	611
3.3. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER	611
3.4. ARAŞTIRMADA TESPİT EDİLEN BULGULAR.....	611
3.4.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Analizi.....	611
3.4.2. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi	633
3.4.3. Performans Yönetimi Ölçeği Bulguları.....	644
3.4.3.1. Performans Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi	811
3.4.3.2. Performans Yönetimi Ölçeğine Ait Hipotez Testleri	844
3.4.3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	844
3.4.3.2.2. Yaş Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	855
3.4.3.2.3. Eğitim Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	866
3.4.3.2.4. Kıdem Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	877
3.4.4. Sosyal Sermaye Ölçeği Bulguları	888
3.4.4.1. Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi	1055
3.4.4.2. Sosyal Sermaye Ölçeğine Ait Hipotez Testleri	1077
3.4.4.2.1. Cinsiyet Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	1077

3.4.4.2.2. Yaş Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	1088
3.4.4.2.3. Eğitim Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	1100
3.4.4.2.4. Kıdem Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri	1122
3.4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi	1133
3.4.6. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi	1155
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	1188
KAYNAKÇA	1211
EKLER	-



KISALTMALAR LİSTESİ

OECD	: Dünya Bankası ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
KOSGEP	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
GSYİH	: Gayri Safi Yurt İçi Hasıla
AB	: Avrupa Birliği
PİSA	: Uluslararası Öğrenci Değerlendirme Programı
WWS	: Dünya Değerler Araştırması
EVS	: Avrupa Değerler Araştırması
SSE	: Sosyal Sermaye Endeksi
YKY	: Yeni Kamu Yönetimi

TABLolar LİSTESİ

SAYFA

TABLO 1 SOSYAL SERMAYE OLGUSUNUN TARİHSEL GELİŞİMİ	22
TABLO 2 BOURDİEU'DA SERMAYENİN ÜÇ BİRİMİ	29
TABLO 3 İÇSEL VE DIŞSAL SOSYAL SERMAYE YAKLAŞIMLARI ARASINDAKİ FARKLILIKLAR	37
TABLO 4 BAZI AB ÜLKELERİNE AİT GÜVEN DÜZEYLERİ, PİSA SINAV SONUÇLARI VE GSYH'DAN EĞİTİME AYRILAN PAY	49
TABLO 5 $\alpha=0.05$ İÇİN ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜKLERİ	600
TABLO 6 CİNSİYET – YAŞ GRUBU DAĞILIMI	622
TABLO 7 CİNSİYET – EĞİTİM DURUMU DAĞILIMI	622
TABLO 8 CİNSİYET – ÇALIŞMA SÜRESİ DAĞILIMI	633
TABLO 9 CRONBACH A TESTİ İLE ELDE EDİLEN GÜVENİRLİK PUANLARI	644
TABLO 10 PY1 – KURUMUMUZ PERSONEL SORUNLARIYLA İLGİLİ DANIŞMANLIK ŞİRKETLERİNDEN YARARLANMAKTADIRLAR	655
TABLO 11 PY2 - PERSONELİN PERFORMANSINI ETKİN ŞEKİLDE DEĞERLENDİRMEKTEDİRLER.....	655
TABLO 12 PY3 - PERFORMANS DEĞERLEME ÇALIŞMALARININ OBJEKTİF BİR ŞEKİLDE YAPILDIĞINA HERKES İNANMAKTADIR.	666
TABLO 13 PY4 - PERFORMANSI GELİŞTİRİCİ SEMİNER, PANEL VE HİZMET İÇİ EĞİTİM GİBİ AKTİVİTELER GERÇEKLEŞTİRMEKTEDİRLER	677
TABLO 14 PY5 - PERFORMANSI YÜKSEK OLAN ELEMANLARI MADDİ/MANEVİ ÖDÜLLENDİRMEKTEDİRLER.	688
TABLO 15 PY6 - GELECEĞE YÖNELİK KARIYER PLANLAMALARINDA, PERFORMANS DEĞERLEME SONUÇLARINDAN YETERİNCE YARARLANMAKTADIRLAR	688
TABLO 16 PY7 - PERFORMANS DEĞERLEMEYE BÜYÜK ÖNEM VERMEKTEDİRLER.	69
TABLO 17 PY8 - PERSONELİN KENDİSİNİ DEĞİL, YAPTIĞI İŞİ DEĞERLENDİRMEKTEDİRLER.....	700
TABLO 18 PY9 - PERFORMANS DEĞERLEMELERİNDE İKİLİ ARKADAŞLIKLAR VE DOSTLUKLARI GÖZ ARDI ETMEKTEDİRLER.....	71
TABLO 19 PY10 - DEĞERLENDİRİLECEK KİŞİNİN UNVANI VE MEVKİSİ, DEĞERLENDİRME SIRASINDA OBJEKTİFLİĞİ ETKİLEMEZ.....	711
TABLO 20 PY11 - PERFORMANS DEĞERLEMEDE OBJEKTİF KRİTERLER KULLANMAKTADIRLAR.....	72

TABLO 21 PY12 - DEĞERLENDİRİLEN PERSONELİN İŞİNDEKİ BAŞARISINDAN ÇOK ÜSTLERİYLE OLAN İLİŞKİLERİ DEĞERLEME SONUCUNU BELİRLEMEKTEDİR.....	733
TABLO 22 PY13 - PERSONELE YÖNELİK YAPTIKLARI HER TÜRLÜ HARCAMAYI YATIRIM OLARAK GÖRMEKTEDİRLER.	744
TABLO 23 PY14 - PERSONEL İÇİN EĞİTİM KONUSUNDA YETERLİ HARCAMA YAPMAKTADIRLAR.....	744
TABLO 24 PY15 - BENZER İŞİ YAPANLARA BENZER ÜCRET ÖDEMESİ YAPMAKTADIRLAR.....	755
TABLO 25 PY16 - PERSONELE YETERLİ DÜZEYDE ÜCRET ÖDEMEKTEDİRLER.....	766
TABLO 26 PY17 - PERSONELE YETERLİ DÜZEYDE SOSYAL OLANAKLAR SAĞLAMAKTADIRLAR.	766
TABLO 27 PY18 - ÜCRET MİKTARINI BELİRLEDİKLERİ OBJEKTİF KRİTERLERE SAHİPTİRLER.....	777
TABLO 28 PY19 - ÜCRET ÖDEMELERİNDE “KIDEM”İ ÖNEMLİ BİR KRİTER OLARAK DEĞERLENDİRMEKTEDİRLER.	788
TABLO 29 PY20 - ÜCRET ÖDEMELERİNDE İDARİ GÖREVİN OLMASINI ÖNEMLİ BİR KRİTER OLARAK DEĞERLENDİRMEKTEDİRLER.....	79
TABLO 30 PY21 - BENZER SEKTÖR FİRMALARINA ORANLA EN YÜKSEK ÜCRETİ ÖDEMEKTEDİRLER.....	79
TABLO 31 PY22 - PERSONELİN HARCADIĞI EMEK VE ZAMAN ESAS ALINDIĞINDA, YETERLİ ÜCRET ÖDEMEKTEDİRLER.....	800
TABLO 32 PY23 - PERSONELİN EĞİTİM DÜZEYİ ESAS ALINDIĞINDA, YETERLİ ÜCRET ÖDEMEKTEDİRLER.	811
TABLO 33 PERFORMANS YÖNETİMİ ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ.....	833
TABLO 34 CİNSİYET BAZINDA PERFORMANS YÖNETİMİ ALT BOYUT ALGILARI	844
TABLO 35 YAŞ DEĞİŞKENİ BAZINDA PERFORMANS YÖNETİMİ ALT BOYUTLARI ALGILARI	855
TABLO 36 EĞİTİM DEĞİŞKENİ BAZINDA PERFORMANS YÖNETİMİ ALT BOYUTLARI ALGILARI	866
TABLO 37 KIDEM DEĞİŞKENİ BAZINDA PERFORMANS YÖNETİMİ ALT BOYUTLARI ALGILARI	877
TABLO 38 SOSYAL SERMAYA ÖLÇEĞİ ALT BOYUTLARI	888

TABLO 39 SS1 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR GÖRÜŞMELERİ BOZACAK KASTI BİR ŞEY YAPMAZ	89
TABLO 40 SS2 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR TUTARLI DAVRANIŞ SERGİLER.....	900
TABLO 41 SS3 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR BİRBİRLERİNE VERDİKLERİ SÖZLERİ TUTAR.....	911
TABLO 42 SS4 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR BİRBİRLERİ İLE İLİŞKİLERİNDE SAMİMİDİR.....	911
TABLO 43 SS5 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR BELİRLİ FIRSATLAR ELDE EDECEK BİLE OLSALAR ÇALIŞMA ARKADAŞLARINDAN YARARLANMAYA ÇALIŞMAZ.	922
TABLO 44 SS6 - ÇALIŞTIĞIM KURUMUN BİR ÇALIŞANI OLMAKTAN GURUR DUYUYORUM.....	933
TABLO 45 SS7 - KENDİMİ ÇALIŞTIĞIM KURUMUN BİR PARÇASI GİBİ HİSSEDİYORUM	944
TABLO 46 SS8 - ÇALIŞTIĞIM KURUMLA İLGİLİ OLUMLU ŞEYLER DÜŞÜNÜYORUM	944
TABLO 47 SS9 - KENDİMİ ÇALIŞTIĞIM KURUMA AİT HİSSEDİYORUM	955
TABLO 48 SS10 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN BİR KISMIYLA DAHA SIK GÖRÜŞÜYORUM	966
TABLO 49 SS11 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN BİR KISMINI DAHA YAKINDAN TANIYORUM.....	966
TABLO 50 SS12 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN BİR KISMI İLE SIK SIK HABERLEŞİYORUM	977
TABLO 51 SS13 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN BİR KISMI İLE SOSYAL BİR İLİŞKİ İÇERİSİNDEYİM.	988
TABLO 52 SS14 - YARDIMA İHTİYACIM OLURSA, ÇALIŞMA ARKADAŞLARIMIN BANA YARDIM EDECEĞİNİ BİLİYORUM	99
TABLO 53 SS15 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDAKİ ÇALIŞANLAR, SADECE DİĞER ÇALIŞANLARA YARDIM ETMENİN DOĞRU OLDUĞUNU DÜŞÜNDÜKLERİ İÇİN, BANA YARDIM EDECEKLERİNİ BİLİYORUM .	99
TABLO 54 SS16 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN BİRBİRLERİNE KARŞILIKLI OLARAK YARDIMLARI SÖZ KONUSUDUR.....	1000
TABLO 55 SS17 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN AYNI AMACI PAYLAŞMALARI BİRBİRLERİNDEN ÖĞRENMELERİNİ KOLAYLAŞTIRIR.....	1011

TABLO 56 SS18 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR ORTAK DEĞERLERE İNANDIKLARINDA, ÇALIŞMA ARKADAŞLARINA YARDIM ETMEK ONLARA KEYİF VERİR.....	102
TABLO 57 SS19 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLARIN ORTAK BİR VİZYONA YÖNELMELERİ, DİĞER ÇALIŞANLARIN MESLEKİ PROBLEMLERİNİ ÇÖZMEYE YARDIMCI OLUR	102
TABLO 58 SS20 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR GÖRÜŞME ESNASINDA HERKESİN BİLDİĞİ KALIPLARI KULLANIR	1033
TABLO 59 SS21 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR YAZI VE MESAJLARINI GÖNDERİRKEN ANLAŞILABİLİR OLMASINA DİKKAT EDERLER	1044
TABLO 60 SS22 - ÇALIŞTIĞIM KURUMDA ÇALIŞANLAR ORTAK DİL VE MESLEKİ TERİMLER KULLANIRLAR.	1055
TABLO 61 SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİNE İLİŞKİN AÇIKLAYICI FAKTÖR ANALİZİ.....	1066
TABLO 62 CİNSİYET BAZINDA SOSYAL SERMAYE ALT BOYUT ALGILARI ..	1087
TABLO 63. YAŞ DEĞİŞKENİ BAZINDA SOSYAL SERMAYE ALT BOYUTLARI ALGILARI	10909
TABLO 64 EĞİTİM DEĞİŞKENİ BAZINDA SOSYAL SERMAYE ALT BOYUTLARI ALGILARI	1111
TABLO 65 KIDEM DEĞİŞKENİ BAZINDA SOSYAL SERMAYE ALT BOYUTLARI ALGILARI	1133
TABLO 66 DEĞİŞKENLER ARASI KORELASYON ANALİZİ.....	1144
TABLO 67 SOSYAL SERMAYENİN PERFORMANS YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ PERFORMANS DEĞERLEME UYGULAMALARI ALT BOYUTU ÜZERİNE ETKİSİ.....	1166
TABLO 68 SOSYAL SERMAYENİN PERFORMANS YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ ÜCRETLEME UYGULAMALARI ALT BOYUTU ÜZERİNE ETKİSİ.....	1177

ŞEKİLLER LİSTESİ

SAYFA

ŞEKİL 1 PUTNAM'IN SOSYAL SERMAYE TEORİSİ'NİN GRAFİKSEL BİR ÖZETİ	36
ŞEKİL 2 GÜVEN ÇEVİRİMİ.....	40
ŞEKİL 3 SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI	43
ŞEKİL 4 SOSYAL SERMAYE VE SAĞLIK İLİŞKİSİ	51
ŞEKİL 5 ÖRNEKLEM BÜYÜKLÜĞÜ HESAPLAMA.....	600
ŞEKİL 6 PERFORMANS YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ - SCREE PLOT GRAFİĞİ.....	822
ŞEKİL 7 SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİ - SCREE PLOT GRAFİĞİ	1055



EKLER LİSTESİ

- EK-A** KİŞİSEL BİLGİ FORMU
- EK-B** PERFORMANS YÖNETİMİ ÖLÇEĞİ
- EK-C** SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİ



ÖNSÖZ

Yapmış olduğum bu çalışmada işletmeler açısından büyük önem taşıyan, çalışan performansı ve bunun yönetimi ile, yine işletme ve çalışanlar üzerinde önemli bir faktör olan ve sermayenin insan odaklı kısmını ifade eden sosyal sermayeyi araştırdım. Gübre fabrikaları çalışanları ile anket uygulaması aracılığı ile gerçekleştirdiğim araştırmada, performans yönetimi algısı üzerinde ögütsel sosyal sermayenin etkilerini inceledim.

Yapmış olduğum çalışmanın sonucunda; firmalar ve işletmelerin, performans yönetimi çalışmalarında sosyal sermayenin etkilerini göz ardı etmeksizin çalışmalara dahil etmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Doktora çalışmamın her aşamasında tecrübe ve yönlendirmeleri ile destek olan danışman hocam sayın Prof. Dr. Burhanettin Aykut ARIKAN'a, önerileri, destekleri ve ilgileri için değerli hocalarım Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ'e ve Dr. Öğr. Üyesi Hülya YILMAZ'a teşekkürü borç bilirim.

Doktora eğitim sürecinde desteklerini esirgemeyen İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nün değerli hocaları ve personeline de teşekkürü borç bilirim.

Uzun ve yorucu süren çalışmalarım boyunca desteğini esirgemeyen sevgili aileme, canım eşim Nazlı'ya ve doktora eğitimim ile doğan, tez çalışmam ile birlikte büyüyen ve bu süreçte birbirimizi çok özlediğimiz dünyalar güzeli biricik kızım Ela Nisa'm a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Saygılarımla...

Bahri ÇETİN

GİRİŞ

Sosyal sermaye teorisi aslında çok açıktır. Sosyal sermayenin en önemli tezi iki kelimedede özetlenebilir: İlişkiler önemlidir. İnsanlar kendi başlarına başaramayacaklarından ya da büyük zorluklarla başarabileceklerinden ve bunun zamanla devam edeceğinden emin olmak için birbirleriyle ilişki kurmaya çalışabilirler. İnsanlar birçok ağ tarafından birbirine bağlanır ve ortak fikir ve değerlerini bu ağlardaki diğer üyelerle paylaşmaya hazırdırlar. Bu ağlar ayrıca bir kaynak oluşturmalarından dolayı bir tür sermaye oluşumu olarak ta görülebilir. Genel itibariyle, sonuçta ne kadar çok insan tanıyor ve bu insanlarla ne kadar çok ortak hayat görüşü paylaşımı içerisindeyseniz, sosyal sermaye bakımından bir o kadar da zenginsiniz demektir.

Sosyal sermaye kavramı gün geçtikçe etkili hale gelmektedir. Sosyal bilimlerde çok hızlı bir şekilde yayılmaya, siyasi-bürokratik çevrelerce kabullenmeye ve zamanla medyada da hissedilir bir şekilde parlamaya başlamıştır. Kavram üzerine yaygınlaşan bir literatür var olmasına rağmen, birkaç çalışma dışında geniş kapsamlı bir başlangıç eseri şimdiye kadar ortaya konmamıştır. Bu çalışma bu boşluğu doldurmayı amaçlamaktadır. Ayrıca bu çalışma, sosyal sermayenin önde gelen üç teorisyeninin ana fikirlerinin genel bir özetini vermekte ve bunları, yazarların dünya hakkındaki fikirleri bağlamında değerlendirmektedir. Sonra, sosyal sermayenin insanların yaşamlarında olumlu ve olumsuz değişiklikler yaptığı yolları ayrıntılı olarak sıralamaktadır. Daha sonra, sosyal sermayenin, yaşantılarımızdaki çok ciddi dönüşümlerin bir sonucu olarak, değişip değişmediğini ve eğer değişiyorsa nasıl değiştiğini sorgulamaktadır. Kavramın kapsamlı bir tartışmasını sağlama girişiminde bulunmamaktadır. Bu kavram üzerine çok geniş bir tartışmayı amaçlamamaktadır. Çoğu okuyucunun sosyal bilimlerdeki bazı temel bilgilere sahip olacaklarını, eğer öyle değilse bile Marx, Dürkheim, Smith, Weber gibi düşünürlerin temel fikirlerine bakmakla yeterli ölçüde ilgileneceklerini varsayıyorum. Bunun haricindeki amaç, iş yönetiminden sosyal politika alanlarına kadar politikacıların ve profesyonellerin hayal gücünü anlama ve sosyal bilimler üzerinden yapılan araştırma ve teoriyi doğrudan etkileme fikrine ulaşılabilecek bir rehber sağlamaktır.

Günümüz modern kurumları bir takım kurallar ile yönetilmektedir. Kararlar alınırken ve kararlar için başvuru yapılırken kabul edilmiş prosedürler var olup büyük oranda sorumluluklar bireyin kendisi ile değil bireyin bulunduğu konumla ilişkilendirilmektedir. Fakat insanların büyük bir kısmı olmasını istediği bir şey için bu resmi kurallar ile sorumlulukları önemsemeyerek tanıdıkları biriyle konuşmaya başlayacaklardır.

Önemli ve ciddi kararlar genellikle belirli bir oranda risk ve belirsizlikler içerir:

Bir kişi yeni bir iş arıyor ise, yine bir kişi bir başka kişiyi işe almayı planlıyorsa; arabasının bakımını yaptırmak, ya da kullandığı bir makinenin onarımı için birini arıyorsa; taşınmayı düşünüyorlar veya bürolarını yeniden düzenlemek istiyorlarsa; en iyi okulu, en iyi hastaneyi bulmak istiyorlarsa, resmi prosedürler çerçevesinde hareket etmek başarının garantisi olmayacaktır. İnsanlar olmasını istedikleri bir şey için, genellikle bu resmi prosedürlerden kaçınarak tanıdıkları kişilerle konuşup işlerini yerine getirmeyi tercih ederler. Güvenilir dost ve arkadaşlar ile aile ve yakın çevreye başvurmak kalıplaşmış bürokrasiyle uğraşmaktan daha az stresli olmakla birlikte böyle durumlarda genellikle çok daha hızlı ve çok daha iyi bir sonuçlar alındığı görülmektedir.

Bu nedenle insanların kurmuş oldukları iletişim ağları büyük önem taşımaktadır. İnsanlar size yardım etmekle yükümlü değillerse, yalnızca onları tanımak yeterli değildir. İnsanlar birbirlerine yardım edeceklerse, bununla ilgili diğer kişilerle bir takım soyut veya somut ortak paylaşımlarının olduğunu hissetmelidirler. Ortak değerleri paylaşmaları halinde, karşılıklı iyi sonuçlara erişebilmek için ortak hareket etmeleri daha olasıdır. Kişisel olmayan düzeni ve hiyerarşik kuralları bir araya getiren resmi sistemler genellikle, o büyüklü çevreye ait olmayanlara karşı dolaylı bir ayrımcılığa yol açan karşılıklı gayri resmi işbirliğinin aşırılıklarını kontrol etme girişimleridir.

İngiltere’de kamu görevlilerinin bir bölümünde ya da büyük işadamları arasında hakim olduğu söylenen aynı okuldan mezunlar arasındaki bağ ya da Kore’deki aile temelli “Chaebol” iş ağı gibi bazı iletişim ağları, aynı okul kravatını takmayanları ya da aynı soydan gelmeyenleri dışarıda tutma amacıyla işbirliği yapmaktadır. George Bernard Shaw, *The Doctor’s Dilemma* adlı oyununun girişinde bütün mesleklerin kamuya karşı bir komplo olduğu meşhur cümlesini söylemiştir.

Öyleyse insanlara yönelik olan iletişim ağları, insanların ortak amaç ve hedeflerine ulaşmalarına ve bu hedefleri devam etmelerine izin vererek aracılık eden bununla birlikte toplumun bir arada olmasına katkıda bulunan geniş çaplı ilişkiler ve kurallar kümesinin bir parçası olarak görülmelidir. İngiltere’nin önde gelen sosyoloğu Anthony Giddens “yapılaşdırma” teorisini, “yapı, her zaman özne ve yapı (özne ve güç) arasındaki içsel ilişkiden dolayı hem mümkün kılan hem de sınırlayandır.” önermesi üzerine temellendirmektedir.¹ Sonuç olarak, insanların seçeneklerinin kendi ilişkileri yoluyla bulup yararlandıkları kaynakların niteliğiyle sınırlandırıldığını anlamalarını bekleyebiliriz. Diğer zamanlarda, insanlar iletişim ağlarını diğer sınırlamalardan

¹ Anyhony Giddens, *The Constitution of Societ*, Polity Press, Cambridge, 1984, 169.

kendilerini kurtarmak için kullanırlar ve sosyal sermayelerini, aynı kaynaklara ulaşmaya çalışan diğer bireylere karşı iddialarını savunmak için kullanırlar.

Sosyal sermaye, son yıllarda sosyal bilimler arasında yaygın bir biçimde tartışılmaktadır. Bu konunun görüldüğü akademik makaleleri saymak muhtemelen onun büyük çekiciliğini anlamak için en etkili yol değildir. Bununla birlikte, bir değeri var mıdır bilinmez ama anahtar kelime olarak sosyal sermaye, 1981'den önce dergi makalelerinin birçoğunda toplam 20 kere kullanılmıştır. 1991 ile 1995 yılları arasında bu sayı 109'a ve 1996 ile Mart 1999 arasında 1003'e yükselmiştir.² Bu büyüme herhangi bir azalma işareti göstermemektedir. O halde bu dizinde, güvenli bir şekilde sosyal sermayeye olan bilimsel ilgideki bir patlamadan bahsedebiliriz, hatta benzer şekilde dikkat çekici bir biçimde, halk dilinde de kullanılmaya başlayan bu terimi, artan sayıda gazeteci ve siyasetçi de kullanmaktadır.

Amerikalı siyaset bilimci Robert D. Putnam, daha önce belirsiz olan bir terminolojinin popülerleşmesinin nedeninin onu sosyal ve ekonomik teorinin soyutlamalarından kurtarmak olduğunu makul bir biçimde iddia edebilir. Putnam sosyal sermayeyi kısaca; *"sosyal kurumun koordine edilmiş eylemleri kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran iletişim ağları, normlar ve güven gibi özellikleridir"*.³ şeklinde ifade etmektedir.

Bu tanım ilk olarak İtalya'daki politik gelenek üzerine yapılan bir çalışmada görülmüştür, oysa Putnam sonraki çalışmalarında bu fikri almış ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki sosyal bağlantılar üzerine yaptığı çalışmalarında uygulamıştır. 1990'ların ortalarından beri Putnam'ın ana düşüncesi, 1960'lardan bu yana Amerikalıların devamlı olarak toplumsal yaşamdan geri çekildikleri yönündedir.

Putnam'ın fikirleri, kavramın gelişimini etkileyen yahut kavramın görüldüğü kadar faydalı olmadığını ileri sürmeye çalışan diğer fikirler gibi, ileride daha ayrıntılı bir biçimde tartışılacaktır. Putnam'ın anlaşılır düzyazı ve canlı benzetmeleri konusundaki kabiliyeti, konunun siyasetçilerin ve kamuoyunun dikkatini çekmesine yardımcı olmuştur. Daha sonra bir kez daha uzun bir kitabında⁴ 1995'te çok tanınmamış bir dergiye yazdığı yazıda kullandığı gibi dikkat çekici "Tek Başına Bowling" başlığını kullanmıştır. Bowling salonlarındaki tek başına bowling oynayan insan resimleri, insanların ortaklaşa kullandıkları kamusal alanlardan koptuklarını

² Rosalyn Harper, ***Social Capital: A Review of the Literature***, Office for National Statistics, Londra, 2001, s.6

³ Robert D. Putnam, Diversity and Community in the Twenty-First Century: The 2006 Johan Skytte Prize Lecture, ***Scandinavian Political Studies***, 2007, Vol:30, ss.137-174.

⁴ Robert D. Putnam, Bowling Alone: America's Declining Social Ccapital. ***Journal of Democracy***, 1995, Vol:6, ss.65-78.

göstermektedir. Bu da Putnam'ın Amerika'daki bowling liginin düşüşü konusundaki kanıtını desteklemektedir. Putnam ayrıca siyasetçilerle canlı seminerlerde, basında yer alan röportajlarda, radyo ve televizyonlardaki ciddi konuşma programlarında görünerek kitabını iki kıtada tanıtan bir misyonerin şevkini de göstermiştir. Ayrıca Putnam, yalnız oyuncu örneğinin de gösterdiği gibi çok iyi bir indirgeyicidir. O, sosyal sermayenin kendisinin "iyi bir şey" olduğuna, çöküşünün ise "kötü bir şey" olduğuna inanır. Ona göre suçlanacak bir tane önemli kötü kişi (televizyon) ve birçok ufak adamlar (arabalar, vaktin boşa harcanması, savaşımlara ve büyük bunalımlara topluca göğüs geren kuşağın yaşlanması) vardır ve sosyal sermayeyi sağlığına geri döndürmek için eylemin gerekli olduğunu belirtmektedir. Tutkulu inançlara ve onun basit sonuçlarına sahip güçlü bir iletişimci olduğu gibi, Putnam gerekli kanıtlar topluluğunu düzenleyen ve dikkatlice analiz eden yorulmaz bir sosyal bilimcidir. Birçok okuyucusunun inançları ve deneyimleriyle uyuşan bir ezgiyi çağrıştırmaktadır.

İnsan ilişkilerinin kalitesi uzun bir süre sosyal teorisyenleri ilgilendiren önemli bir konu olmuştur. Putnam'ın bugün ilgilendiği konular, birçok açıdan, 19. yüzyıl yorumcularının görüşlerini yansıtmaktadır. Fransız yazar Alexis de Tocqueville (1832) Amerika'nın her yerindeki seyahatlerini anlatan, Amerikan demokrasisini ve ekonomik gücünü destekleyen coşkulu sosyal hayatı ayrıntılı olarak anlatmıştır. Avrupa'da her zamanki gibi daha geleneksel ve hiyerarşik ilişkileri bir arada tutan resmi statü bağları ve yükümlülüklerinin tersine, gönüllü kuruluşlarda etkileşim, bireysel Amerikalıları bir araya getiren sosyal bir yapıştırıcıdır. De Tocqueville'in çalışmalarından yaklaşık altmış yıl sonra, önde gelen sosyologlardan Emile Durkheim (1933) tarafından, feodal dünyasının mekanik dayanışmasından, uzun süredir devam eden düşünceleri üzerine, anlam ve düzen kaynağı olarak görülen ilişkiler için de benzer bir endişe dile getirmiştir. Durkheim'a göre, birincisi mekaniktir; çünkü "efendiler ve köylüler" veya "din adamları ve zanaatkârlar"ın sabit yapıları ve yükümlülükleri gibi, geleneksel ve sıra dışıdır. Hepsi kendi konumlarını ve ve başkalarının nasıl konumlandıklarını biliyorlardı. Kendi ilişkilerini feodalizmin katı düzenlenmiş iş bölümü olmadan düzenlemelerine rağmen, kapitalist, kentsel ve endüstriyel toplumda, aksine insanlar yabancı cemaatler arasında yaşadılar. Bununla birlikte, girilen çeşitli etkileşimlere dayanarak, her biri başka bir amaca hizmet eden birçok bağlantı kurulmuştur. Ferdinand Tönnies'in amaç esaslı topluluklar (Gemeinschaft) ile araçsal toplulukları (Gesellschaft) ayırmaya yönelik çalışmaları, benzer endişeleri taşıdığını göstermektedir. Bu endişe bir dereceye kadar Max Weber'in, elit gruplarının vazgeçilmez bir unsuru olarak görülmekte olan ortak yaşam tarzına olan vurgusu ile beraber, karizma ve otorite düşüncesinde de ortaya çıkmaktadır.

19. yüzyılın ortasında ve sonundaki klasik sosyoloji otoriteleri sosyal ilişkilerin anlamı ve kalitesine ilgi gösterecekler de, diğerleri geniş kapsamlı yapının özellikleriyle daha fazla ilgilenmişlerdir. Karl Marx'ın insan unsurunu temel alan ve sosyal sınıfların biraz uzak ve soyut ilişkilerine bağlayan tarihsel materyalizm teorisi, insanları birbirine bağlayan bağlantıları çok az önemsemiş yahut hiç önemsememiştir. Aile dikkate alınmaz çünkü en iyi şekilde üremeye izin veren bir kabuk, en kötü şekilde sahiplenme ve kontrol merkezi olarak görülür. Marx ve Engels, sendikalar ile gönüllü kuruluşları, zanaatkarlar ve endüstriyel işçiler tarafından riskli ve belirsiz bir emek pazarında kendi çıkarları ve amaçlarına yer bulmak için icat edilen, fakat emeğin aristokrasisinin geniş işçi sınıfı arasında kendi ayrıcalıklı konumlarını koruduğu koruyucu araçlar olarak görülmüştür. Bütün bunların ışığında egemen burjuvaziye karşı direnç ve mücadeleleri etkisini kaybetmiştir. Bununla birlikte Marksizm, sistemi ya da en azından kapitalist sistemi problemliler olarak görmesine rağmen dayanışmanın ilkelerini de ele almıştır. Eğer dayanışma, üretim araçlarına sahip olanlar arasında var olan bir şey olarak kabul edilirse, yalnızca onların egemenliklerini devam ettirme isteklerini yansıttığından, Marksist teori ezilenler arasındaki dayanışmanın gücünü (ya da zayıflığını) değişik şekillerde açıklama girişimlerine neden olmuştur. Marx özellikle, nesnel ekonomik durumlarıyla tanımlanan "kendinde sınıf" ı, üyelerinin öznel olarak durumlarının farkında olduğu ve bununla ilgili bir şeyler yapmaya karar vermiş olan "kendisi için sınıf" tan ayırmaya çalışmıştır. Lenin ve Troçki'den bu yana, özellikle emekçilerin ortak sınıf düşmanlarına karşı geçici tarihsel momentin ötesinde kendiliğinden birleşmesi konusundaki sürekli başarısızlıkları karşısında, bu ayırım sınıf mücadelesinin Marksist analizinin merkezine oturmuştur.

İnsanların birbirleri arasındaki ilişkinin kalitesi ile onların ortak değerleriyle olan ilişkisiyle ilgili sorun, klasik sosyolojik teorinin her tarafına yayılmıştır. Bir disiplin olarak sosyolojinin toplumsal düzenin doğası ve kökenlerini açıklamak amacıyla oluşması belki de şaşırtıcı olmayabilir. Her şeyden önce, klasik yazarlar, kentleşmenin, sanayileşmenin ve bilimsel rasyonelliğin, geleneksel düzenin temellerini aşındırdığı bir dünyada insanlığın nasıl sabit sosyal yapılar ve davranış kalıpları yarattığını ele almıştır. Bununla birlikte, klasik sosyal teori genellikle en azından sosyal sermaye kavramıyla ayrıntılı olarak ifade edilebilecek alanlarla ilgili değildir.

Sosyal sermaye teorileri, sosyal düzen üzerinde genel olarak Marksist, Durkheimci ya da Weberci perspektiflere uyabilirken, bu kavram yeni bir ilgi odağı oluşturmakta ve beraberinde yeni yeni sorunlar oluşturmaktadır. Sosyal sermaye düşüncesi dikkatleri, en küçük seviyede bireysel deneyimler ve günlük aktivitelerde,

orta seviyede ise kuruluşların, derneklerin ve de toplumun arasında oluşan bağ üzerinde toplamaktadır. Bununla birlikte, bir sermaye biçimi olarak bağlantıları tanımlayarak, bu kavramı alt, orta ve üst düzeyleri birbirine bağlayan birtakım açıklamalara işaret etmektedir.

Araştırmanın Problemi

Sosyal sermaye kavramı, sayısız alternatif yolla kavramsallaştırılmış ve işlevselleştirilmiştir.⁵ Robert Putnam'a göre, "bireyler arasındaki bağlantılar - sosyal ağlar ve onlardan kaynaklanan karşılıklılık ve güvenilirlik normları"ndan oluşur.⁶ Bu, sosyal sermayenin, bireylerden ziyade toplulukların mülkiyeti olan yapısal (ağlar) ve tutum (normlar) olgusudur. Öyleyse, konseptin temelinde, bir topluluk içindeki ilişkisel kaynakların, bazı aktörler tarafından istenen sonuçları elde etmek için kullanılabileceği ve kamu yararı için faydalı olabilecek bir durum sergilemektedir.

Özel sektörde, kurumsal başarı ve başarısızlığın finansal kriterlerini kabul etmek ve ölçmek oldukça kolaydır. Ancak, kamu sektöründeki örgütsel performans çok daha yüksek bir karmaşıklık derecesi ile tanımlanır ve her zaman çok boyutludur. Kamu kuruluşları genellikle birden fazla ve potansiyel olarak çelişen örgütsel hedefleri yerine getirmek zorundadır. Performans bilgilerinin oluşturulması, yorumlanması ve kullanımı, ilgili paydaşlar arasında anlaşmazlığa tabidir.⁷ Bu nedenle, kamu hizmetlerinin kamuoyunun kaçınılmaz bir sonucu olarak, kazanımları vergi mükellefleri, personel ve politikacılar gibi çeşitli seçmenler tarafından değerlendirilmektedir.⁸ Bu siyasi karmaşıklıklara rağmen, hizmetlerin sunulma hızı, hizmet kullanıcılarının ihtiyaçlarını ne ölçüde karşılayacakları ve kamu kurumlarındaki bu kapasiteyi gerçekleştirme kapasiteleri gibi tüm paydaşların değer verebilecekleri önemli somut performans unsurları vardır.

Bu çalışma performans yönetimi ve sosyal sermaye değişkenlerini ele almakta ve çalışanların motivasyonlarının artırılması açısından, performans yönetiminde sosyal sermayenin önemini ortaya koymak için model geliştirilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca performans yönetiminin boyutları üzerinde sosyal sermayenin etkilerini incelemektir. Alanyazında örgütsel düzeyde sosyal sermaye ile ilgili olan çalışmaların

⁵ Alejandro Portes, Social Capital: its Origins and Applications in Modern Sociology, *Annual Review of Sociology*, 1998, Vol:24: ss.1-24.

⁶ Robert D. Putnam, *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Touchstone Books by Simon and Schuster, New York, 2001.

⁷ Donald P. Moynihan, *The Dynamics of Performance Management: Constructing Information and Reform*, Georgetown University Press, Washington DC, 2008.

⁸ George A. Boyne, Explaining Public Service Performance: Does Management Matter? *Public Policy and Administration*, 2004, Vol:19(4), ss. 100–117.

sıg olması ve yakın zamanda performans yönetimi üzerinde sosyal sermaye etkisini doğrudan ele alan çalışmaya ulaşılammış olması, bu tür çalışmaların kısıtlılığını ortaya koymaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, özel sektörde performans yönetimi algısı üzerine örgütsel sosyal sermayenin etkisini incelemektir. Ayrıca performans yönetimi ve sosyal sermaye arasındaki ilişkide aracılık rolünün olup olmadığı ele alınarak, değişkenler arasındaki ilişkileri bulmak suretiyle alanyazına katkıda bulunulması düşünülmüştür. Bu amaç doğrultusunda, sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi arasındaki ilişkiye yönelik bir model önerisi geliştirilmiştir. Böylece özel sektör açısından, sosyal sermaye ve performans yönetimi ilişkisini analiz ederek, öneriler geliştirmek hedeflenmektedir.

Araştırmanın Önemi

Beşeri sermayenin önemli bir tamamlayıcısı olan sosyal sermayenin kaynağı, beşeri sermayedeki gibi bireyin kendisi değildir. Sosyal sermaye, bireyin güven ve işbirliğine dayalı ilişkiden elde ettiği kaynaktır. Örgütlerde sosyal sermayenin oluşumu için gerekli performans yönetimi uygulamaları ile hem çalışanların birbirleriyle olan güvene dayalı ilişkilerini arttırmak, hem de örgütle arasındaki güvene dayalı ilişkileri arttırmak amaçlanmaktadır.⁹ İnsanların birbirlerine ve çalıştıkları örgüte güven duymaları, birbirleriyle bağlantı kurmalarını sağlayacak zaman ve mekânı vermek, amaç ve inançlarda etkili bir iletişim kurmak ve katılımın teşviki için bir takım ödül ve fırsatlar vermek gereklidir. Böylece sosyal sermaye yatırımları yalnızca birbirleriyle bağ kuranlara değil, örgütün kendisine de pek çok faydası bulunmaktadır.¹⁰

Sosyal sermaye, örgütlere farklı fikir ve düşüncelerin olduğu bir zemin sağlamakta, böylece örgütün üretimde yenilik kapasitesini de arttırmaktadır. Örgütte bireyler arasındaki sosyal etkileşim, ortak çıkarların oluşumunu kolaylaştırarak, bireylerin bilgi paylaşımını artırır ve örgütte değer yaratılmasını sağlar.¹¹ Dolayısıyla örgütlerin sosyal sermayeye yatırım yapması ve geliştirilmesine önem vermesi gerektiği görülmektedir.

⁹ Aytül Ayşe Özdemir, Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi?, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2008, Sayı:6(1), ss.77- 89.

¹⁰ Don Cohen ve Laurence Prusak, *Kavrayamadığımız Zenginlik*, BZD Yayıncılık, İstanbul, 2001.

¹¹ Hülya Uğuz Ekşi, *Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım Sosyal Sermaye*. Orion Kitabevi, Ankara, 2010.

Bu çalışma özel sektörde performans yönetiminin kurumun sahip olduğu sosyal sermaye ile geliştirilmesine katkı sunması anlamında önem taşımaktadır. Sektörünün sahip olduğu sosyal sermayenin kurum içi operasyonel performans üzerindeki etkisinin anlaşılmasına katkı sunmaktadır ve sosyal sermaye açısından genel organizasyon performansı seviyesini iyileştirmek için önemli önerileri sunmayı amaçlamaktadır. Bu çalışmanın bulguları gelecekteki benzer çalışmalar için ikinci el bir kaynak olacaktır. Performans yönetimi üzerinde sosyal sermayenin rolü ve etkisi ile ilgili yazılmış çok çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle, mevcut bir çalışmanın gelecekteki benzer akademik çalışmaların, yöneticilerin ve çalışanların, kuruluşların performans yönetimi üzerindeki sosyal sermaye bağlantısını ve etkilerini görmeleri için pratik bir önemi olacaktır. Ayrıca sosyal sermaye, girdilerinin performans yönetimi ürün sonuçlarına dönüştürülmesiyle daha verimli hale gelmesine ışık tutacak öneriler barındırması yönü ile önem taşımaktadır.

Araştırmanın Varsayımları

Katılımcıların performans yönetimi ve sosyal sermaye ölçek ifadelerine tarafsız bir biçimde cevap verdikleri varsayılmaktadır.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma bazı sınırlılıklar içermektedir. Bunlar;

- Araştırma Kocaeli, İzmir, Hatay ve Balıkesir illerinde faaliyet gösteren gübre fabrikaları ile sınırlıdır.
- Araştırmanın katılımcıları Kocaeli, İzmir, Hatay ve Balıkesir illerinde faaliyet gösteren gübre fabrikası çalışanları ile sınırlı olduğu için, bulgular da doğal olarak katılımcı özellikleri ile sınırlıdır. O yüzden farklı örneklemeler için modelin test edilmesi gerekir.
- Ele alınan değişkenler de zaman içinde değişeceğinden bulgular uygulandığı zaman ile sınırlıdır.
- Bu çalışma demografik faktörlerden cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kurumda çalışma süresi ile sınırlıdır. Diğer demografik faktörler dikkate alınmamıştır.
- Araştırmada, literatürde örgüt düzeyindeki performans yönetimi ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi doğrudan ele alan çalışma sayısının kısıtlı olması nedeniyle sonuçların karşılaştırılmasında da sınırlılıklarla karşılaşmıştır.
- Çalışma Aralık 2018, Şubat 2019 dönemleri arasında aktif gübre fabrikası personeli ile sınırlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

PERFORMANS YÖNETİMİ

1.1. KAVRAM OLARAK PERFORMANS VE PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans yönetimi kavramını teşkil eden bu kısım iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm performans kavramına odaklanırken, ikinci bölüm ise performans yönetimine odaklanmaktadır.

Birinci bölüm, performans tanımlarını ve performans kavramlarının performans olarak etiketlenmesi gereken akademisyenlerin farklı görüşlerini ele almaktadır. Kurumsal, takım ve bireysel düzeyler de dahil olmak üzere üç performans düzeyini ortaya koymaktadır.

İkinci bölüm ise performans yönetimine odaklanmaktadır. Performans yönetimi teorisinin tanımını ve geliştirilmesini vurgular ve onu performans ölçümü kavramından ayırt eder. Ayrıca, performans göstergelerini ve hizmet sunumunun kalitesi ve performansı ile nasıl ilişkili olduğunu da aydınlatmaktadır.

1.2. PERFORMANS

“Performans” terimi birden fazla anlama sahiptir ve çalışmada amaçlanan performans anlamına ışık tutmak gereklidir. “Performans” terimi, bu çalışmada “iş performansı” anlamına gelmekte ve performans yönetimi anlayışı anlaşılmadan anlaşılamamaktadır.¹² İş performansı kavramı, genel olarak yazarlar arasında mutabakata varılmış bir tanıma sahip olmayan, zor bir kavramdır.¹³ Gerçekleştirmek için değerli sonuçlar üretmektir ve sanatçı bir kişi veya ortak bir çaba ile uğraşan bir grup olabilir.

Ilmer tarafından performans; belirli bir süre boyunca eylemlerin sonucu olarak tanımlanmıştır. Bu tanımlar dışında, Campbell, performansı, kuruluşun hedefleri ile ilgili davranış ya da eylemler olarak ifade etmiştir. Öte yandan, Viswesvaran ve Ones, performansı, ölçülebilir eylemler, davranışlar ve çalışanların ilişkili oldukları ve örgütün hedeflerine katkıda bulundukları sonuç olarak tanımlayarak yukarıdaki

¹² Hüseyin Özer, *Kamu Kesiminde Performans Denetimi ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi*, T.C. Sayıştay 135. Kuruluş Yıldönümü Yayınları, Ankara, 1997, s.59.

¹³ Linda Koopmans vd., Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: a Systematic Review. *J Occup Environ Med*, 2011, Vol:53(8), ss. 856-866.

tanımların birleşimi bir tanımlama getirmiştir.¹⁴ Yazarlar, performansın iki yönü olduğunu, çalışmadaki eylemlerle ilgili davranışsal yönünü kabul ederler.

Koopmans ve diğ. (2011) çalışma performansının yazılarda ayırt edici bir şekilde kullanıldığından iş verimliliğinden ayırt edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Böylece, iş performansı, girdi ve çıktı oranı ile sınırlı olan iş üretkenliğinden daha geniş bir teoridir. Koopmans ve arkadaşları nedensel değişkenler ile iş performansı göstergelerinin arasında ayırım yapmanın da önemli olduğunu öne sürmüştür. Nedensel değişkenler, bir çalışanın iş performansı seviyesini doğrular veya tahmin eder, göstergeler ise gerçekleştirilen çalışmanın kanıtıdır. Bir an için iş memnuniyeti, iş mükemmelliğinin iş performansının bir göstergesi olduğu iş performansının belirleyicisi olarak kabul edilir. Ancak, performansın iş tanımı, örgütsel amaçlarla ilişkilendirilen bir dizi davranış ve eylemde istenen sonuca ulaşılmasıdır. Bu tanım, performansın sonucunu ve davranışsal yönlerini birleştirir ve örgütsel amaçlarla ilgili olan eylemleri ve davranışları dikkate alır.¹⁵

1.2.1. Performans Seviyeleri

Performans seviyeleri; Organizasyon Performansı, Takım Performansı ve Bireysel Performans olmak üzere üç başlık altında ifade edilecektir.

1.2.1.1. Organizasyon Performansı

Kurumsal performans yönetimi, bir örgütün en yüksek stratejik önceliklerini belirleme ve bu öncelikleri stratejik çıktı ve çıktılara dönüştürme sürecidir.¹⁶ Norton ve Kaplan, organizasyon becerilerini, çalışanların yeteneklerini, müşteri ilişkilerini, yenilikleri, teknoloji kullanımını ve özelleştirilmiş ürünleri keşfetmenin dört boyutunda resmeder.¹⁷

Kurumsal performans yönetimi, bir yandan hesap verebilirlik ve diğer yandan kurumların verimlilik ilkelerine göre yönetilmesinde ve şeffaflığın sağlanmasında çok önemli bir araçtır. Bu yönetim sistemi kurulurken, verimlilik, tutumluluk, karlılık, kalite, yenilikçilik ve çalışma hayatının kalitesi gibi performans göstergeleri incelenebilir.¹⁸

¹⁴ Chockalingam Viswesvaran ve Deniz S. Ones, Perspectives on Models of Job Performance, *International Journal of Selection and Assessment*, 2002, ss. 216-226.

¹⁵ Koopmans vd., a.g.e., ss. 856-866.

¹⁶ Deniz Büyükkılıç, ve Arife Coşkun, Kamu Yönetimi Reformları Işığında KİT'lerde Kurumsal Performans Yönetim, *Verimlilik Dergisi*, 2002, Sayı:3, ss. 37-67.

¹⁷ Robert S. Kaplan ve David P. Norton, The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action, *Massachusetts: Harvard nBusiness School Press, Boston*, 1996, Vol:89.

¹⁸ Mehmet Göküş vd., Kamu Performans Yönetiminin Memurlar Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Alan Çalışması, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2014, Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı, ss. 56-58.

1.2.1.2. Takım Performansı

Ekip, daha önce belirlenmiş hedefleri yakalayabilmek için birbirine bağlı ve birlikte hareket eden iki veya daha fazla kişidir. Takım performansını, takımı oluşturan kişilerden farklı şekilde yönetir. Çünkü ekip farklı deneyimlere, eğilimlere, yeteneklere ve davranışlara sahip insanların ortak bir amaca ulaşmayı amaçlayan faaliyetlerini yürüttüğü koordineli bir oluşumdur.¹⁹ Takım performans yönetimi, örgüt içinde farklı yeteneklere sahip bireyleri bir araya getirerek kolektif düşüncenin ortaya çıkması olarak ifade edilir. Kafaların çoğu örgütlenişi, belirlenen hedeflere ulaşmak için, takımın performansını ortaya koyan, koordine edilmiş bir eyleme ihtiyaç olduğunu düşünmektedir. Çalışanlar birlikte düşünürken, amaca yönelik ve pragmatik bir eylem oluştururlar. Albrecht, akıllı insanlar ile takım halinde çalışmanın zorluğuna işaret etmiştir. Özellikle zeki insanların fikirlerine öncelik verilmediğinde, bir ekibin parçası olmakta zorlandıklarını ileri sürülmektedir.²⁰

1.2.1.3. Bireysel Performans

Geleneksel kamu yönetimi yaklaşımında, günümüzde iş metotlarını ve zaman standartlarını belirlemek için geliştirilen performans kriteri gündeme gelmeye başlamış, çalışanların terfisi ise kıdem tazminatına göre gerçekleştirilmiştir. Ayrıca maaş ödemelerinin, yeniden yerleştirme ve hizmet içi eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesinde bu kriterlerin önem kazandığı görülmektedir. Çalışmayı teşvik eden bireysel performans kriteri çalışanlar ve çalışanlar arasında ayırım yapma ve yetersizlikleri belirleme yeteneği sağlar.²¹

Murphy, bireysel performansın, bireyin kuruluştaki diğer kişilerle nasıl işbirliği yaptığını ve iletişim kurduğunu, görevleri nasıl ele aldıklarını, dominant davranışları ve tehlikeli davranışlarla nasıl ilişkili olduğunu belirler.²² Campbell, ise bireysel performansın aşağıdaki unsurlar aracılığıyla saptanabileceğini düşünmektedir; gösterici çabalar, idari ve yönetsel beceriler, işe ve göreve has yeterlilik, gerekli denetim, sözlü ve yazılı iletişim, takım ve akran performansının ve kişisel disiplinin kolaylaştırılması.²³ Bunun yanında, Viswesvaran, bireysel performansın ön

¹⁹ Ali E. Akgün vd., Geçici Takımlarda Amacın Açıklığı ve Hızlı Bilgi Yayılımı ve Takım Performansı Arasındaki İlişkiler, *Atatürk Üniversitesi. İktisadi Ve İdrari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2004, Cilt 18, Sayı 3-4, ss. 299-316.

²⁰ Karl Albrecht, *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*, Amacom, New York, 2003, s.34.

²¹ Hilmi Yüksel, Tedarik Zincirleri İçin Performans Ölçüm Sistemlerinin Tasarımı, *Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 2004 Cilt:11 Sayı:1, ss. 143-154.

²² Kevin R. Murphy, Dimensions of Job Performance, Ronna F. Dillon ve James W. Pelligrino (ed), *Testing: Applied and Theoretical Perspectives*, 1989, ss. 218-247.

²³ John P. Campbell, Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. Marvin D. Dunnette ve Leaetta M. Hough (ed), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, 1990, Vol: 1,2, ss. 687-731.

boyutunda ortaya çıktı ki bunlar genel performanstan başka: Bireyler arası yetkinlik, liderlik, çaba, iş bilgisi ve otoritenin kabulü, verimlilik, iletişim yetkinliği ve idari yeterlilikleri, bireysel performansın değerlendirilmesinde ki önemli unsurlar olarak göz önünde bulundurulmuştur.²⁴

1.3. PERFORMANS YÖNETİMİ

Performans Yönetimi terimi ilk olarak 1970'lerde kullanılmış ve zaman içinde yavaş yavaş gelişmiştir. Organizasyonel performans yönetimi ile bireysel performans yönetimi birleştirilmiştir. 1980'lerin sonunda kabul edilen bir süreç haline gelerek uygulamadaki tipik değişiklikler, zaman içinde yaşadığı teorik değişimlere paralel seyretmiştir.²⁵ Her ne kadar performans yönetimi kalite değerlendirmeyle ilişkilendirilmiş olsa da, başlangıçta, Hedeflere Göre Yönetim, Performans Değerleme vb. gibi yeni yönetim modellerine bağlanmaktadır. Martinez, 1990'larda performans yönetimi teorisinin gelişiminin aşağıdaki tanımlardan anlaşılabilceğini vurgulamaktadır.²⁶

Performans yönetimi, çalışanların performanslarını ve performansını, kuruluşun beklenen hedeflerine ulaşmak için artırma, değerlendirme, ücretlendirme veya ödüllendirme amacıyla gerçekleştirmesi gereken süreçtir.²⁷

Performans yönetimi; performansların planlanması, performansların gözden geçirilmesi, çalışanlara geri bildirimde bulunulması, çalışanlara geri bildirim ve değerlendirme sonuçlarına ilişkin karar doğrultusunda performansın iyileştirilmesine rehberlik eden bir süreçtir. Bu altı temel unsur performans yönetiminin ana unsurlarını oluşturur. Performans yönetiminin en önemli kısmı ücret artışı, terfi ve işten çıkarılmaya yönelik performans değerlendirme uygulamalarının bir sonucu olarak bilgilerin kullanılmasıdır.²⁸

Performans yönetimi, Aguinis (2011) tarafından organizasyonun amaçlarını ve hedeflerini bireysel performanslarla ilişkilendirerek, tanımlama, ölçme ve performans geliştirme süreçlerinin devam eden bir süreci olarak tanımlanmaktadır.²⁹ Armstrong (2006: 142) ise, bireysel katkıları ve ekip katkılarını geliştirmek için çalışanların

²⁴ Chockalingam Viswesvaran, Modeling Job Performance: Is There a General Factor?, 1993, University of Iowa, Iowa City. **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

²⁵ Mackie, Organizational Performance Management in a Government Context, **A Literature Review**, 2008, s.63.

²⁶ Javier Martinez, Assessing Quality, Outcome and Performance Management, **World Health Organization**, 2001, s.3.

²⁷ İsmet Barutçugil, **Performans Yönetimi**, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002.

²⁸ Cavide Uyargil, **Performans Yönetimi Sistemi: Bireysel Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi**, 3. Baskı, Beta, İstanbul, 2013.

²⁹ Herman Aguinis, **Performance Management**, Edinburgh Business School Heriot-Watt University, 2011/1.

performansını artırmayı amaçlayan organizasyonun sürdürülebilir başarısı için gerekli stratejik bir yaklaşım olarak görmektedir.³⁰

Fowler, performans yönetimini şöyle tanımlamıştır.³¹ "... organizasyonun çalışması mümkün olan en iyi sonuçları elde etmektir. Bu basit bakış açısından, performans yönetimi bir sistem ya da teknik değildir; çalışanların günlük faaliyetlerinin bütünüdür."

Personel Yönetimi Enstitüsü (1992) bunu benzer bir tanımla tanımlamıştır: Örgütün insan kaynakları politikaları, kültürü, stili ve iletişim sistemleri bağlamında her faaliyetine ilişkin bir stratejidir. Bu stratejinin doğası organizasyonel yapıya bağlıdır ve organizasyondan organizasyona farklılık gösterebilir.

Fletcher, aynı zamanda performans yönetiminin örgütsel bir tanımını şöyle yapmıştır: organizasyonun amacına yönelik ortak vizyon yaratma yaklaşımı, her bir çalışanın kendilerine katkıda bulunmalarını ve katkıda bulunmalarını sağlamada yardımcı olma bireyler ile organizasyonların performansını yönetir ve geliştirir.³²

Storey ve Sisson ise, bireysel performansa odaklanarak örgütsel amaçların daha iyi bir şekilde elde edilmesine odaklanan kilitleyici bir dizi politika ve uygulama olarak, performans yönetimini tanımlamaktadırlar.³³

Performans Yönetimi temelde, organizasyonun genel performansına yardımcı olmak için çalışanların performanslarını değerlendirmek, denetlemek ve iyileştirmekle ilgilidir. Çalışanlarla kurum arasında oluşan performans ilişkisinin niteliği çok yönlüdür ve performans yönetiminin kapsamından çok daha fazla dışsal değişkenle ilgilidir. Rummler ve Brache, algılanan sistemlerin, iş performansının %85'inin sistemle ilgili olduğunu ve sadece %15'inin bireysel faktörlere bağlı olduğunu söyleyen davranış nedenleri olarak vurgulamaktadır.³⁴

Hantula, performans yönetiminin, genellikle davranışsal bilimin, davranışsal bilim yönetimiyle karıştırılmasının, bir davranış değişikliği yaratmaya yönelik eylemci ve katılımcı prosedürlerin kullanımına odaklandığından, kuruluşun içinde ve çevresinde davranış biliminin uygulanması ile karıştırıldığını vurgulamaktadır.

³⁰ Michael Armstrong, **Strategic Human Resource Management**, Kogan Page; 3rd Edition, London, 2006.

³¹ Alan Fowler, Performance Management: The MBO of '90s'? **Performance Management**, 1990 ss. 45-46.

³² Clive Fletcher ve Richard Williams, Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment, **British Journal of Management**, 1996, Vol:7, Issue:2, s. 71.

³³ John Storey ve Keith Sisson, **Managing Human Resource and Industrial Relations**, Open University Press, 1993, s. 96.

³⁴ Geary A. Rummler ve Alan P. Brache, **Improving Performance. How to Manage the White Space on the Organization Chart**, (Third Edition), Jossey-Bass, San Francisco, 1995, ss. 13-15.

Organizasyon davranış analizi, davranış, öğrenme ve performansı etkilemek için bireysel ve grup düzeyinde değişen etkiler de dahil olmak üzere, çalışma ortamının sistematik değişimi üzerinde yoğunlaşmaktadır.³⁵

Performans yönetimi ifadesi çoğunlukla, değişik yönetim kontrollerinin vasıtasıyla kişisel ve kurumsal performans yönlerini incelemeyi, değerlendirmeyi ve ayarlamayı amaçlayan idari faaliyetlerin bir koleksiyonunu açıklamakta kullanılır. Performans yönetimi, yöneticileri ve çalışanları örgütsel performans iyileştirme yönüne yönlendirmek için kullanılan politika, strateji ve teknikler olarak da ifade edilebilir.³⁶

Başka bir deyişle, Amerika Birleşik Devletleri Ulusal Performans Yönetimi Danışma Komisyonu (2010), Performans Yönetiminin kanıtlara, sürekli örgütsel öğrenmeye ve performans hesap verebilirlik konsantrasyonuna dayalı kararlar vererek sonucu iyileştirmek için sürekli organize bir süreç olduğunu vurgulamıştır. Organizasyon yönetiminin politika oluşturma prosedürleri ve sadece geliştirilen hedeflerin başarılması üzerine yoğunlaştığı için organizasyon uygulama değişikliği ile birleştirilmiştir. Öğrenmeyi ve gelişmeyi kolaylaştırmak ve sonuçlara odaklanmayı güçlendirmek için bilimsel ölçüm, veri analizi ve daha fazla araç kullanır.

1.3.1. Performans Yönetimi ve Performans Ölçümü

Performans yönetimi, sıklıkla eş zamanlı olarak kullanıldığı için performans ölçümü ile karıştırılmaktadır. Performans ölçümü, bir performans yönetim aracıdır ve bir kurumun performansını ölçen daha dar bir kavramdır. Performans ölçümü, önceki faaliyetlerin etkinliği için uygulanan numaralandırma yöntemidir.³⁷ Başka bir deyişle, Moullin, bunu kuruluşların müşterilerine sunduğu hizmet kalitesinin ve bu kuruluşların yönetiliş şeklinin değerlendirme süreci şeklinde ifade etmiştir.³⁸

Kamu sektöründeki performans ölçümünün kullanımı 1970'lerde ekonomik durgunluğun, yenilikçi bütçe kesintilerinin, kamu idaresi rekabetinin etkinliğe ve etkinliğe ve Yeni Kamu Yönetimi'nin (YKY) başlamasıyla artmıştır. Kamu yönetiminin akademik alanında, özellikle performans yönetiminin belirlenmesi, etkin ölçüm

³⁵ Donald A. Hantula, What Performance Management Needs Is a Good Theory: A Behavioral Perspective, *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, Vol:4, Issue:2, 2011, s. 34.

³⁶ Rhys Andrews, Performance Management and Public Service Improvement, *Public Policy Institute for Wales*, 2014 Vol:3, ss. 23-25.

³⁷ Swee C. Goh, Making Performance Measurement Systems More Effective in Public Sector Organizations, *Measuring Business Excellence*, 2012, Vol:16 (1), ss. 31-42.

³⁸ Max Moullin, Performance Measurement Definitions: Linking Performance Measurement and Organisational Excellence, *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 2007, Vol:20(2-3), ss. 181-183.

araçlarının çizilmesi ve kurumun bunu uygulama şeklinin gözlemlenmesi gibi teknik parçalara odaklanarak önemli bir odak noktası olmuştur.³⁹

Performans ölçümü, hükümetlere kurumlarının departmanları üzerinde kontrolü sürdürme şansı tanıdığından gitgide büyümüştür. Performans ölçümünün bir kontrol aracı olarak algılanması, yaygın bir şekilde, finansal verimliliğin artırılması ile ilgili olduğu şeklindeki analiz ile şansa sahip olabilir. Henman, performans ölçümünün, ölçüm puanlarının elde edilmesini vurgulamak için kapsamlı kamu politikaları ve uygulamaları olarak kabul edilebileceğini vurgulamıştır.⁴⁰

Performans Ölçümü, hizmet sunumunun kalitesini ve performansını, hesap verebilirlik duygusu yarattığı için ilerletmeyi amaçlamaktadır. Hedeflere ulaşılma derecesini ve çözüm yoluna ihtiyaç duyan beklenmeyen kötü sonuçları değerlendirir. Performans ölçümünün operasyonel kontrolü devam ettirme işlevine ek olarak finansal raporlama da sunar. Kamu sektöründe performans ölçümü kesinlikle önemlidir; kararların şeffaflığını ve kamu fonlarının kullanımını kolaylaştırır.⁴¹ Amaç ve performans göstergelerini belirleyerek kamu performans yönetimini geliştirmek için kullanılabilecek bir mekanizmadır. Çoğunlukla, bu göstergeler bütçe ve kaynak tahsis politikaları ile ilgilidir.⁴²

Performans ölçümü, kamu görevlilerinin vatandaşların kamu kurumları tarafından sağlanan hizmetlerden ve aynı zamanda verim ve etkinliklerinden ne derecede memnun olduklarını bilmelerine yardımcı olur. Bununla birlikte, kamu sektörü kurumlarındaki performans artışına katkısı konusundaki tartışmalar kararsız kalmaktadır. Performans ölçümünün bir hayati amacı, öğrenme için ölçüm sonuçlarının kullanılması ve performansı arttırmak için olumlu bir değişikliktir.⁴³

Sonuç olarak, performans ölçümü, zayıflığın ve güçlü yönlerin farkına varmasına yardımcı olarak daha önce belirlenen hedeflere ulaşmada kaydedilen mesafeyi değerlendirmede bir temeldir. Performans ölçümü, sadece başarılı bir yönetim aracıdır ve bir sonucun ortaya çıkmasını gösterirken, performans yönetimi, bir sonucun varlığının ve bununla ilgili ne yapılacağının arkasındaki sebeple ilgilenir. Performans yönetimi, stratejik açıdan yapılması gereken değişikliklerin yöntemini

³⁹ Jenny M. Lewis, The Politics and Consequences of Performance Measurement, *Policy and Society*, 2015, Vol:34(1), ss. 1-12.

⁴⁰ Poul Henman, Performing the State: The Socio-Political Dimensions of Performance Measurement in Policy and Public Services, *Policy Studies*, 2016, Vol:37(6), ss. 499-507.

⁴¹ Goh, a.g.e., ss. 31-42

⁴² Steven Kelman ve John N. Friedman, Performance Improvement and Performance Dysfunction: an Empirical Examination of Distortionary Impacts of the Emergency Room Wait-Time Target in the English NHS, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2009, ss. 10-13.

⁴³ Damian West ve Deborah Blackman, Performance Management in the Public Sector, *Australian Journal of Public Administration*, 2015, Vol:74(1), ss. 73-81.

öngörebilmelidir. Bundan dolayı, performans yönetiminin bazı tanımları, prosedürlerde ve kurum kültüründe yapıcı bir değişimi oluşturmak için performans ölçüm bilgilerinin kullanılması olduğunu ifade etmektedir.⁴⁴

1.3.2. Performans Göstergeleri

Performans göstergelerinin uygulanması ve değeri, kurumlar ve ilgi grupları performans yönetimi kavramlarına daha aşına hale geldikçe büyümektedir. Önemi, sonuçların önemi ile artmaktadır ve dışsal etkinin sonucu olarak içsel olarak motive edilmiştir. Performans göstergeleri, kurumların sonucunu değerlendiren endeksler ve kurumların önceden planlanmış hedefleri ve hedeflenen sonuçları gerçekleştirdikleri ölçüde tanımlanmaktadır. Dış ve iç kullanıcılar için karşılıklı olarak değerlidirler; Bu nedenle değerlendirme, dışarıda kalifiye uzmanlar tarafından ve öz değerlendirme olarak yapılabilir.⁴⁵

Performans göstergelerinin ölçümü genellikle finansal raporların analizi ile ilişkilendirilmiştir. Performans göstergelerindeki büyük yetersizlik, değerlendirilmeleri gereken finansal olmayan göstergelerin göz ardı edilmesinden kaynaklanmaktadır. Her ne kadar erken göstergeler ağırlıklı olarak finansal olsa da, “kalite” dahil olmak üzere daha fazla endeks de giderek gelişmiştir. Bu arada, mali göstergeler, kamu kurumlarının faaliyetlerinin değerlendirilmesinde düzenli olarak dikkate alınmamakta, daha çok finansal raporlar çoğunlukla büyüme dışındaki muhasebe temellerine odaklanmaktadır. Finansal ve finansal olmayan göstergelerin kombinasyonu, kamu kurumlarının işlevlerinin kapsamlı bir görüntüsünü sunabilir.⁴⁶

Belirli göstergelerin tasarımı, ilgili faaliyetlere ve finansal olmayan bilgilere bağlı olarak özel yönetim ihtiyaçları ile geliştirilmiştir. Ancak, Boyne ve Gould Williams, birçok hedefe sahip olmanın performans ve kalite üzerinde olumsuz bir sonuca sahip olduğunu göstermektedir.⁴⁷

Performans ölçümü, insan ve finansal sermayenin ve diğer kaynakların kullanılmasının ekonomi, etkinlik ve etkililiğin etkisini değerlendirmelidir. Bu nedenle, performans göstergesi, değerlendirmenin yürütülmesinde standartlardan biridir.

⁴⁴ Dilanthi Amaratunga ve David Baldry, Moving From Performance Measurement to Performance Management, *Facilities*, 2002, Vol:20(5/6), ss. 217-223.

⁴⁵ Julia Melkers ve Katherine Willoughby, Models of Performance-Measurement Use in Local Governments: Understanding Budgeting, Communication, and Lasting Effects, *Public Administration Review*, 2005, Vol:65, No. 2, ss. 180-190.

⁴⁶ Benina Veledar vd., Performance Measurement in Public Sector of Transition Countries, *Business Systems Research Journal*, 2014, Vol:5(2), ss. 256-259.

⁴⁷ George A. Boyne, Sources of Public Service Improvement: A Critical Review and Research Agenda, *Journal of Public Administration Research and Theory*, 2003, Vol.13, No: 3, ss. 367-394.

Göstergeler çoğunlukla performans yönetimi çerçevesinde kullanılan sistemlerle ilgilidir. Stewart, göstergelere vurgu yapılmasının destekleyici olamayacağını ve yönetimin göstergeleri sunmadan önce uyulması gereken kurallardan ziyade çalışanlara yol gösteren ilkeler açısından sağlanacak asgari standartları belirlemeye odaklanmasının daha iyi olacağını vurgulamaktadır. Ayrıca, çalışanların değerli bir iş yapma niyetine sahip olduklarına ve takdire değer bir güvene sahip olduklarına dair temel bir varsayımla başlamalıdır. Stewart, performans yönetim sisteminin başarısının, çalışanların katılımı ile planlanması gerektiğini ve kurumun müşterilere üstün bir hizmet sunduğuna göre ölçülmesini önermektedir.⁴⁸

Performans göstergelerinin oluşturulması, kamu idarecileri ve devlet memurları için motivasyonları önemli ölçüde yönlendiren performans yönetim sistemlerinin planlanması ve yürütülmesinde temel bir görevdir. Karar vericiler, sonuçları için paylaşılan bir hesap verebilirliği onaylamak üzere performans ilerletmek için sistemi uygulamak istemektedir. Kanter ve Summers, kamu kurumlarının belirli hedeflere sahip olmalarını ve iyi performans gösterip göstermediklerini doğrulamak için sonuçları değerlendirmelerini önermektedir.⁴⁹ Tichelar, birçok performans ölçüm sisteminin hala kamu sektörü kurumlarının istihdam etmesi ve buna bağlı olarak hükümete ve diğer paydaşlara rapor etmesi gereken çok sayıda göstergeye sahip olduğunu vurgulamaktadır.⁵⁰

Performans göstergelerinin, hükümetin gerçekleştirdiği şeyleri ölçmesi nedeniyle, değerlendirmenin kamu kurumlarının düzenli bir gösterge sistemi aracılığıyla önemi yönetişimin ilerleyişinde ortaya çıkmaktadır. Bu sayede hesap verebilirlik artırılmakta ve yönetmeliklere uygunluk garanti edilmektedir. Ardından, daha önce vurgulanan tüm açıklamalar, yararlı bir performans ölçüm sistemi kurmanın vazgeçilmezidir. Kamu kurumlarında çok boyutlu doğalarına göre göstergeler geliştirmek her zaman zordur. Stevens, Stokesand O'Mahony, dört tür göstergeyi tanımlar:⁵¹

- Üretilen miktar ile ilgili çıktı göstergeleri,
- Son kullanıcılara değeri vurgulayan refah göstergeleri,
- Hizmet sunma sürecine odaklanan performans göstergeleri,

⁴⁸ Valerie Stewart, *The David Solution : How to Reclaim Power and Liberate Your Organization*, Gower Publishing Ltd, Aldershot, 1990 s:211.

⁴⁹ Rosabeth Moss Kanter ve David V. Summers, Walter W. Powel and Richard Steinberg (ed), *The Non-Profit sector: A Research Handbook*, New Haven, Yale University Press, 1987 s.198.

⁵⁰ Michael Tichelar, Evaluating Performance Indicators: Current Trends in Local Government, *Local Government Studies*, 1998, Vol: 24, No: 3, ss. 29-35.

⁵¹ Philip Stevens vd., Metrics, Targets and Performance, *National Institute Economic Review*, 2006, Vol: 197, ss. 80-92.

- Önceki üçü birleştiren çoklu göstergeler.

Boland ve Fowler, kamu performans yönetimi göstergelerinin çoğunun literatürün aşağıdaki üç nokta üzerinde odaklandığını tespit etmiştir:⁵²

1) Maliyet ve bütçe yönünden tipik olarak ifade edilen kamu sektöründe düzenli olarak kullanılan bir gösterge olan ekonomi veya girdi odaklı görünüm. Gray & Jenkins ve arkadaşları, ekonominin sadece kamu yöneticilerine rehberlik etmek için son derece dar bir kavram olduğunu vurguluyor, çünkü çıktıları göz önünde bulundurmadan girdileri azaltmaya itiyor.

2) Kurumsal verimliliği belirlemek için esas olarak girdi-çıkıtı oranı hesaplamasının kullanımı ile ilgili verimlilik. Temel olarak, bir kurumun bu çıktıların kalitesi hakkında çok az bilgi sunduğu için girdilerini çıktılarına nasıl aktardığını iyi gösterir.

3) Çıktıların kurumsal hedefleri ve öncelikleri ne ölçüde karşıladığını ve dolayısıyla kamu ihtiyaçlarının karşılanması için kamu sektörü kurumları olarak değerlendirilmesinin çok daha zor olduğunu gösteren etkililik.

Lagreid, Roness ve Rubecksen, neredeyse tüm kurumların ortalama on göstergeden daha az olan bazı performans göstergelerine sahip olduğunu keşfederler; Bununla birlikte, bu göstergelerin % 20'si amaç ve hedeflerle çok ilgili değildir. Ayrıca, kurumların yaklaşık yarısının performans raporları, sonuç hakkında çok az bilgi vermektedir veya hiç bilgi vermemektedir. Hizmet ve sonuç değeri hakkında daha az bilgi sağlarlar. Özellikle, birçok kamu kurumunun sonuçlarını izlemesi ve değerlendirmesi zordur. Faaliyetlerinin doğası, topluluk etkisi hakkında tutarlı bilgi almak için karmaşık hale getirir.

Lagreid, Roness ve Rubecksen, sadece çıktı, görev başarısı ve kullanılan kaynaklar gibi niceliksel sonuçları değerlendirmenin değil, aynı zamanda kalite ve toplumsal etkiler de dahil olmak üzere kalitatif sonuçların da incelenmesi gerektiğini göstermektedir. Yararlı bir model, kurumların tüm önemli yönlerini inceleyen göstergelere sahip olmalıdır.⁵³

Ayrıca, performans yönetimi göstergelerindeki bir süre boyunca süreklilik, performansın iyileştirilmesi için karşılaştırılabilir kayıtlar elde etmek açısından önemlidir. McKevitt ve Lawton, performans yönetim sisteminin başarısı için kurumun

⁵² Tony Boland, ve Alan Fowler, A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organisations, *International Journal of Public Sector Management*, 2000, Vol:13(5), ss. 417-446.

⁵³ Per Lagreid vd., Performance Management in Practice: The Norwegian Way, *Financial Accountability & Management*, 2005, Vol:22(3), ss. 251-270.

farklı düzeylerinde sahiplenme ve kapsayıcı yaklaşımın geliştirilmesinin ön şart olduğunu ifade etmiştir.⁵⁴

Son olarak, performans göstergeleri geçmiş performansları raporlamak için kontroller üzerinde aşırı vurgu yaparak, planlama ve paralel kontroller gibi ön kontroller için daha az çaba harcayarak eleştirilmektedir. Aynı zamanda, çok fazla esnek olmayan hedefe sahip olmak ve çalışanların moralini bozmaktan dolayı eleştirilmektedir. Bununla birlikte, hedefler kamu kurumlarına odak ve öncelikler sağlar. Hedefler ayrıca, vatandaşlar ve diğer paydaşlara değerli bilgiler sunarak şeffaf bir çerçeve sunduğu için çalışanlar arasında işbirliğini kolaylaştırmaktadır.⁵⁵



⁵⁴ David McKevitt, ve Alan Lawton, The Manager, the Citizen, The Politician and Performance Measures, **Public Money and Management**, 1996, Vol:16, No: 3, ss. 49-54.

⁵⁵ Bobby Mackie, Organizational Performance Management in a Government Context: A Literature Review, **Mackie Public Management**, 2008, s.146.

İKİNCİ BÖLÜM

SOSYAL SERMAYE

2.1. KAVRAM OLARAK SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye, literatürde hızlı ve büyük bir yükseliş ile belirsiz bir terimdir. Sosyal sermayenin teorik tanımları karmaşık bir kavram olarak kalır ve bazen bir kapsayıcı terim olarak ifade edilir. Sosyal sermayeyi kullanan en eski bilim adamı kimdir sorusu, bizi Hanifan'a kadar götürmektedir.⁵⁶ Bundan sonra ise Jacobs'un çalışmasında tartışılmıştır.⁵⁷ Ancak, sosyal sermaye Hannerz, tarafından daha modern bir şekilde daha açıklandığı görülmektedir.⁵⁸ Eski çalışmalarda, sosyal sermayenin birçok tarifi vardır, ancak bu çalışma için bazılarına değinilecektir.

Sosyal sermaye, bireyler, topluluklar, ağlar veya toplumlar arasındaki ilişkiler ağlarına gömülü varlık veya kaynakların toplamı olarak kavramsallaştırılmıştır. Bireyler arasındaki kişilerarası ilişkiler yoluyla var olur. Bu nedenle, sosyal sermaye, bireyler arasındaki ilişkilere ve onların topluluklarıyla olan bağlantılarına dahil edilir.

Sosyal sermayenin son yirmi yılda sosyal bilimlerde modaya dönüşmesine rağmen, kökenleri 19. yüzyıla kadar uzanabilir. Portes'in belirttiği gibi, bu terim sosyal bilimler için gerçekten yeni olan hiçbir fikri içermemektedir.⁵⁹

Genel olarak, literatürde, sosyal sermayenin teorik kökleri bir Fransız sosyal bilimci olan Alexis de Tocqueville'in görüşlerine dayanmaktadır. 1831'de Amerika Birleşik Devletleri'ne yaptığı ziyarette Tocqueville, canlı bir dernek hayatının varlığının bireyciliğin zararlı sonuçlarını dengelediği görüşüne göre, diktatörlükten başka bir şey yaratmadan önce aşırı bireycilik ve mutlak eşitlik olarak nitelendirilebilecek ilk düşüncelerini değiştirdi. Amerika'daki Demokrasi adlı kitabında, gönüllü kuruluşlardaki üyelik faaliyetlerinin, o dönemin Avrupa toplumlarının hiyerarşik ve geleneksel sosyal ilişkilerinden farklı olarak bireysel Amerikalıları bir araya getirmeye yardımcı olan bir sosyal tutkal sağladığını iddia etmiştir.⁶⁰ Tocqueville'in sağlam bir sivil toplumla ilgili görüşleri, kavramın önde gelen yazarlarından biri olarak bilinen

⁵⁶ Lyda J. Hanifan, The Community Center. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1920, Vol:67(1) ss. 130-138.

⁵⁷ Jane Jacobs, *The Death and Life of Great American Cities*, Vintage Series-Random House, New York, 1961.

⁵⁸ Ulf Hannerz, *Soulside: Inquiries into Ghetto Culture and Community*. University of Chicago Press, Chicago, 2004.

⁵⁹ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

⁶⁰ John Field, *Sosyal Sermaye*, Çev: Bahar Bilgen ve Bayram Şen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 141, İstanbul, 2008.

Robert Putnam'ın temel yaklaşımlarının temelini oluşturmaktadır.⁶¹ Putnam'ın sözleriyle Tocqueville, Amerikan komünistlerinin “koruyucu azizi” ve “çağdaş sosyal kapitalist” dir.⁶²

Tocqueville'den yaklaşık 60 yıl sonra, Emile Durkheim sosyal sermaye teorisinin temel taşlarından biri olarak kabul edilen toplumsal bağları incelemiştir. Durkheim'a göre toplum, yan yana atomlar gibi bireylerin toplamı değildir. Daha ziyade, derin ve uzun vadeli bağlarla birleşen üyeler tarafından oluşturulur. Ünlü intihar çalışmasında Suicide, tüm bireysel kararların, en kişisel intihar eylemi bile olsa, toplumun ve özelliklerinin etkilerini göz önünde bulundurmadan anlaşılamayacağını iddia etmiştir. Çalışması, sosyal dışlanma ve gevşek sosyal bağlar ile karakterize edilen toplumlarda ve gruplarda intiharın daha yaygın olduğunu göstermiştir.⁶³ Sosyal sermaye literatüründeki sosyal normlara olan dikkat, Durkheim'ın çalışmalarından muhtemelen etkilenmiştir.⁶⁴

Sosyal sermayenin operasyonları ve sosyal ağların sonuçlarıyla ilgili olduğu için, sosyal sermaye ile Adam Smith, Karl Marx, Max Weber ve Georg Simmel gibi diğer büyük sosyal bilimciler arasında bağlantı kurmak da mümkündür. Bilim adamları arasında bir fikir birliği bulunsa da, sosyal sermayenin kökenleri tarihsel tartışmalarda açığa çıkarılabilir. Bu, özellikle terimin ilk kimin kullandığı tartışılabilir. Putnam ve Gross'a göre, L. Judson Hanifan, 1916'da dönemin en eski kullanıcısıydı.⁶⁵ Terimi, sosyal birim oluşturan bireyler ve aileler arasında iyi niyet, arkadaşlık, sempati ve sosyal ilişkiyi vurgulamak için kullandı. Birey kendi başına bırakılırsa sosyal olarak çaresizdir. Komşusuyla ve başka komşularıyla iletişim halinde gelirse, sosyal ihtiyaçlarını hemen karşılayabilecek, sosyal bir potansiyel taşıyabilecek ve bir sosyal sermaye birikimi olacaktır. Bu tüm toplumdaki yaşam koşullarının iyileştirilmesi için yeterlidir.⁶⁶

Tarihsel gelişimi incelendiğinde sosyal sermaye kavramının farklı bilim adamları tarafından farklı tanımların oluşturulduğu görülmektedir. Bu durum Tablo 1'de ifadesini bulmaktadır.

⁶¹ Keih E. Whittington, Revisiting Tocqueville's America, Bob Edwards vd., (ed), **Beyond Tocqueville: Civil Society and the Social Capital Debate in Comparative Perspective**, Hanover, University Press of New England, 2001, ss. 21-31.

⁶² Putnam, a.g.e., 2001.

⁶³ David Hapern, **Social Capital**, Polity Press, Cambridge, 2005.

⁶⁴ Melinda Rea-Holloway, What's the Matter with Social Capital? An Inductive Examination, University of Missouri, 2008, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**, Kansas City.

⁶⁵ Hanifan, a.g.e., ss.130-138.

⁶⁶ Robert D. Putnam, and Kristin A Goss, Introduction, Robert D. Putnam (ed) **Democracies in Flux**, New York: Oxford University Press, 2002, ss. 3-19.

Tablo-1 Sosyal Sermaye Olgusunun Tarihsel Gelişimi

1890	Alfred Marshall Sosyal Sermaye'yi farklı bir anlamda kullandı.	Grootaert ve Bastelaer (2001)
1916	Bir Batı Virginian okulunda reformcu olan Lydia J. Hannifan; Sosyal Sermaye'nin, insanların birçoğunun günlük yaşamında maddi varlıklar, kıymetler değerinde olduğundan bahseder: "Yani birey ve sosyal bir birimi teşkil eden aileler arasında iyi niyet, samimiyet, anlayış ve sosyal ilişki" gibi.	Putnam (1998), Woolcock (1998), Winter (2000b)
1961	Jane Jacob, kentsel planlama çalışması: Ağlar bir şehrin yeri doldurulamaz Sosyal Sermaye'sidir. Sermaye her ne sebepten, her ne zaman kaybolursa onun yok olmasından gelen kazanç, yeni sermaye yavaşça ve uygun bir şekilde birikmedikçe asla geri dönmez.	Woolcock (1998), Winter (2000b)
1970' lerin sonları	Ekonomist Glenn Loury, Sosyal Sermaye ifadesini, ırksal gelir eşitsizliğinin neoklasik kuramları üzerine yaptığı eleştirisinde kullanmıştır.	Portes (1998), Winter (2000)
1986	Sosyolog Bourdieu P., Sermayenin biçimlerini ekonomik, sosyal ve kültürel olarak belirtmiştir.	Bourdieu (1986), Winter (2000)
1988	Sosyolog James Coleman, Chicago'da okul katılımı üzerine yaptığı çalışmada "Sosyal Sermaye" ifadesine gönderme yaptı.	Winter (2000)
1993	Siyaset bilimci Robert Putnam "Making Democracy Work" (Demokrasiyi Çalıştırmak) adlı yapıtında bahsetti.	Pantoja (2000), Winter (2000)
1996	Dünya Bankası, Sosyal Sermaye Girişimi: Sosyal Sermaye kavramı ve ölçümü, Gelişme üzerinde Sosyal Sermaye'nin etkisi. Sosyal Sermaye kuramı ile ekonomik büyüme süreci bağlantısı. Sosyal Sermaye üzerine Yirmi ülkenin araştırma projesi.	Gootaert ve Bastelaer (2001), ve ortak araştırmacılar

Tablo 1'de sunulan verilerden sosyal literatürde görünen sermaye ifadesinin 20. yüzyılın başlarında ivme kazanarak zirve yaptığı, sonlarında ise ifadenin çok ilgi çektiği söylenebilir.⁶⁷

Zaman içindeki farklı alanlardaki çalışmaların konusuna göre sosyal sermaye farklı şekillerde yorumlanmıştır.

Sosyolojide sosyal sermaye kavramı, zaman içinde gelişen güçlü kişisel ilişki ağlarının önemine dikkat çekerek ortaya çıkmıştır. Sosyal sermaye araştırması için birçok tanım ve yaklaşım bulunmakta olup konu hakkında sayıca çok ve çeşitli olan yaklaşımlar farklı görüşleri uzlaştırmayı ve birbiriyle bağdaşan bir takım bulgular elde etmeyi zorlaştırmaktadır.⁶⁸

Sosyal sermaye, Kanada'da az bilinen bir çalışmada daha geniş ve farklı bir anlamda kullanılır. Kanada'nın Ekonomik Beklentileri hakkında Kraliyet Komisyonu tarafından yayınlanan "Konut ve Sosyal Sermaye" başlıklı çalışmada, sosyal sermaye; okullar ve üniversiteler, kiliseler ve ilgili binalar, hastaneler, yollar ve sokaklar, havaalanları, su ve kanalizasyon sistemleri ve diğer binalar ve tesisler gibi

⁶⁷ Fatih Töremen ve Alpay Ersözlü, *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi*, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2010.

⁶⁸ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

varlıklar olarak tanımlanmıştır.^{69,70} Literatürde terimin benzer bir kullanımı olmadığı için sosyal sermayeye bu marjinal yaklaşım akademisyenler tarafından onaylanmamış gibi görünmektedir.

Bourdieu, Coleman ve Putnam, sosyal disiplinin farklı disiplinlerde çağdaş bir kavram olarak çoğalmasından sorumlu tutulmaktadır. Farklı geçmişlerinden kaynaklanmış olabilir; Adam ve Rončević'in savunduğu gibi, Bourdieu kariyerine etnolog olarak başlamış olmasına rağmen “saf bir sosyolog” olarak sınıflandırılabilir; Putnam politik bir bilim adamıdır ve Coleman aynı zamanda bir sosyologdur, fakat With rasyonel seçim teorisini kullanarak iktisat kavramını ekonomik analiz temeli olarak ele alır. Şüphesiz, çalışmalarıyla sosyal sermaye kavramına katkıda bulunan başka yazarlar da vardır, ancak yukarıda bahsedilen üç yazarın eserleri, sosyal sermaye araştırmalarında yaygın olarak anılmaktadır. Gerçekten de, daha sonraki yazarların genellikle, yukarıdaki fikirlerin kavramlarını kullanma, ilgili fikirleri alıntılama, test etme ve / veya eleştirme eğiliminde oldukları kabul edilmektedir. Dolayısıyla, kavramın anlamını açıklığa kavuşturmak için, bu üç kurucu sosyal sermayenin babalarının yaklaşımlarını gözden geçirmek önemlidir.

Grootaert'e göre kişiler arasındaki ilişkileri düzenleyen, ekonomik ve sosyal gelişme üzerinde katkısı olan kurumlar, ilişkiler ve değerler şeklinde tanımlanabilen sosyal sermaye⁷¹, Fowler'a göre; bireyler arasında karşılıklı beklenti ve yükümlülüklerin, sosyal ağların ortaya çıkardığı bilgi birikimi ve etkili grup normlarının ifadesidir.⁷² Sosyal kuramlarda en çok öne sürülen fikirlerden birine, bir gruba dahil olmanın ve o grupta rol almanın birey ve grup için faydalı olacağı temel varsayımına dayanan sosyal sermaye, ülkelerin ekonomik faaliyetlerine sosyal yaşantının etkilerini ortaya koyma amacı taşıyan yeni bir ekonomik kavramdır.

Sosyal sermayenin sistematik çağdaş analizi ilk kez Pierre Bourdieu tarafından yapılmış olup kavram karşılıklı tanıma ve kaynaşmanın kurumsallaştırılmış ilişkilerinin az veya çok devam eden ilişki ağının elde edilmesi için bağlanılan aktüel ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlanmıştır.⁷³

⁶⁹ Tom Schuller ve Caroline Bamford, A Social Capital Approach to the Analysis of Continuing Education: Evidence From the UK Learning Society Research Programme, *Oxford Review of Education*, 2000, Vol: 26, Issue: 1, ss. 5-19.

⁷⁰ Field, a.g.e.

⁷¹ Frane Adam ve Borut Rončević Social Capital: Recent Debates and Research Trends, *Social Science Information*, 2003, 42(2), ss. 155-183.

⁷² Töremen ve Ersözlü, a.g.e.

⁷³ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

Sosyal sermaye, kurumsallaşmış karşılıklı ilişkilerden meydana gelen ilişki ağlarına sahip olmayı ve üyelerinin desteğini sağlayan kaynakların toplamı⁷⁴ olmasından dolayı, insan ilişkilerine önem vermekte ve zamanla geliştirilen ilişkiler vasıtasıyla insanların kendi başlarına başaramayacakları ya da güçlüklerle başarabileceklerini gerçekleştirmek için beraber çalışabileceklerini ileri sürmektedir.⁷⁵

Coleman ise; “sosyal organizasyon(lar) sosyal sermayeyi oluşturur ve öyle hedeflerin gerçekleştirilmesine etki eder ki, bunlar sosyal sermaye olmadan başarılamaz veya çok yüksek maliyet ile başarılabılır mümkündür.”⁷⁶ Olarak tanımlar.

Bir toplumun en temel birimi olan bireylerden küçük topluluklara, örgütlerden ülkelere kadar her analiz düzeyi için geçerli bir kavram⁷⁷ olan sosyal sermayenin bireylerin sahip oldukları kişisel ağ bağlantılarının boyutunun mesleki başarılarını etkilediği ileri sürülmektedir.⁷⁸

2.2. SOSYAL SERMAYEYE İLGİ

Sosyal sermayenin gücü günlük yaşamda uzun bir süredir fark ediliyor olsa da, bir sosyal bilim kavramı olarak nispeten son yıllarda önem kazanmıştır. Bu kavram, birçok nedenden dolayı ilgi çekmiştir. Bir ölçüde, şimdilerde görüldüğü şekliyle, Reagan ve Thatcher yıllarında siyaset üretenlerin (ve seçmenlerin) aşırı bireyselliğine karşı bir tepkiyi temsil etmektedir. Bir röportaj sırasında, Margaret Thatcher meşhur bir şekilde “Toplum diye bir şey yoktur.” dediği zaman çoğu insan bunu başıboş bireyselliğe tam anlamıyla bir nasihat olarak kabul etmiştir. Sonradan, Bayan Thatcher, toplumun daha ziyade soyut bir düşünce olduğunu belirtmek istediğini, bunun yerine ailenin, bireylerin ve yerel toplulukların ihtiyaçları üzerine düşünmeyi tercih ettiğini anlatmaya çalıştıysa da, hiç kimse ona inanmış görünmemiştir. Orijinal röportaj, onun açıklamalarının tamamıyla mantığa uygun olduğunu önerse de, daha bireysel yorumlar şimdiden kök salmıştır. Bu şartlarda, toplumsalın yeniden keşfedilmesi fikri siyaset toplumunda olduğu kadar halkın geneline de hitap etmektedir.

Sosyal sermaye hakkındaki fikirler, sosyal davranış ve sosyal ilişkilerdeki son değişimlerle öne çıkmaktadır. Toplumun bozulması üzerine oluşan matem, çağdaş

⁷⁴ Pierre Bourdieu, Mehmet Murat Şahin ve Ahmet Zeki Ünal (ed), *Sosyal Sermaye, Kuram, Uygulama, Eleştiri*, Değişim Yayınları, İstanbul, 2010.

⁷⁵ Field, a.g.e.

⁷⁶ Oktay Öksüzler, Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi, *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2006, Cilt: 6, Sayı: 12, ss. 108-129.

⁷⁷ Tatiana Kostova ve Kendall Roth, Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of its Fomation, *The Academy of Management Review*, 2003, Vol: 28, Issue: 2, ss. 297-317.

⁷⁸ Cenk Sözen, *Türkiye’de İşsizlik ve Sosyal Sermaye- Örgütlerin İstihdam Kararları ve Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2012.

gazeteciliğin ana teması olmuştur. Birçokları arasından sadece Kraliçe Viktoria dönemi istikrarının kaybedilmiş dünyasının ardından geleneksel değerlerin geriye dönük savunucusu olmaktan çok, Hong Kong'da dinamik geçen dört yıldan sonra geri dönen Marxism Today adlı eserin önceki editöründen geldiği için ayırt edici olan bir örneği düşünelim. Martin Jacques, Avrupa'ya bakarken kendini başıboş bireycilik ve piyasa değerleriyle erozyona uğramış ilişkileri tarafından korkuyla karışık bir umutsuzluk içinde bulmuştur. Dünyamızın gittikçe artan bir şekilde, çok az şeyin yahut hiçbir şeyin sürekli olmadığı, bireysel memnuniyetin en yüksek önceliğe sahip olduğu, geçici, fani veya çok kısa ömürlü bir dünya olduğundan şikâyet etmiştir. Çoğu insana göre, evlilik kısa süreli bir anlaşmadır, hatta kaçınılabilecek bir şeydir ve çocuk sahibi olmak nadir görülen bir şey haline gelmiştir. Jacques, düşük doğum oranlarından, gençlerin sendeleyemeyen ve kesintili sosyalleşme süreçlerinden, “önümüzde kara günler olduğu” korkusu türünden sorunlardan “toplumun Balkanlaştırılması”nı sorumlu tutmaktadır.⁷⁹

Gazetelerin abartıları bir yana, en azından Batı toplumlarında etkileşim şekillerinin değiştiği görülmektedir. Kişiler arasındaki ilişkilerin gayri resmileşmesi, insan davranışlarının temeli olarak alışkanlıkların ve geleneğin süregelen erozyonu, artan iş bölümü, kamusal ile özel arasında bulunan çizgilerin kaybolması, yeni iletişim araç ve gereçlerinin patlaması sosyal düzenin sağlandığı yerlere dikkati çekmektedir. Özel ilişkilerin sınırları ve genel çerçevesi artık açıklanamıyor ya da katı ve resmleştirilmiş kurallar bütünüyle sürdürülemiyor; o kadar ki bu ilişkiler seçilebilir ve aynı zamanda bırakılabilir. Kimliğin ve özneliliğin aynı ve belirlenmiş olmadığını, ancak etnik ve cinsiyet gibi kalıtsal özelliklerle biçim değiştirdiğinde bile müzakere ve belirsizliklere açık olduğunu kabul etmek için bütün postmodernist tezlerle inanmamıza gerek yoktur. Yerleşmiş davranışların ve ilişkilerin, en sade bir şekilde süregelen sınıf ve cinsiyet eşitsizliklerinde de görülebileceği gibi, dikkate değer bir şekilde direniş gösterdikleri unutulmamalıdır.

Sosyal sermaye aynı zamanda sosyal bilimlerdeki kültürel dönüşten de yararlanmıştır. Sosyal davranışın kültürel yanına işaret edilen bariz önemle beraber, mikro düzey şeklinde ifade edilebilecek bireysel davranışlar ve deneyimlerde de önemli bir şekilde ilgi artışı gerçekleşmiştir. Dikkate değer sayıda tanınmış sosyal bilimci de samimiyet ve güven kavramlarını, sosyal sermayenin merkezine yakın duran iki önemli örnek olarak yakından incelemişlerdir. Bu yazarların çoğu (Misztal ve Sztompka hariç) aslında sosyal sermaye hakkında çok az şey söylerken, onların

⁷⁹ Töremen ve Ersözlü, a.g.e.

alışmaları günlük etkileşimin hassas yapısını ve kişiler arasındaki ilişkilerin kalitesiyle ilgili kaygıları yansıtmaktadır. Bu entelektüel sorunun genel erevesi, sosyal bilimciler arasında, özellikle sosyal sermayeye yönelik keskin bir ilgi artışıının zeminini sağlamaktadır.

Son olarak, ekonomi ile sosyal sermaye arasında tedirginlik yaratabilecek bir ilişki vardır. 1960'larda öncelikle ekonomide oluşan insani sermaye düşüncesiyle belirgin paralelliklere sahiptir, ayrıca bireylere, halka ve firmalara; yetenek, bilgi ve sağlıklı olma gibi nitelikler olarak gösterilmiştir. James Coleman, Amerikan şehirlerindeki okul performansı ile ilgili etkili anlatımında sosyal sermayeyle insani sermayenin birbirinin tamamlayıcısı olduğunu belirterek, sosyal teoriyle ekonomik teorinin bir araya gelmesini sağlayan yol olarak sosyal sermaye kavramını geliştirmiştir.⁸⁰ Dünya Bankası ve Ekonomik işbirliği ve Kalkınma Teşkilatı (OECD) gibi resmi kuruluşlar da bu görüşü benimsemektedir.⁸¹ Son zamanlarda hazırlanan Ulusların Refahı (The Wellbeing of Nations) raporunda, OECD insani sermaye ve sosyal sermaye arasında, karşılıklı olarak olumlu şekilde besleyen "güçlü bir tamamlayıcılığın" olduğunu savunmuştur. Buna rağmen Schuller, bütünlüğü vurgulayan sosyal sermayeyi, kişilerin yalnızca kendi çıkarlarını sürdürmelerine önem veren beşeri sermaye kavramı için alternatif bir öneri olarak tercih etmiştir. Hatta bazıları sosyal sermaye düşüncesinin, insani davranış görüşünün bireyci sınırlamalarını benimseyen ekonomistler tarafından, sosyal bilimlerin smrgeleşmesini yansıttığını savunmaktadır. Mantıklı bir şekilde, tersi de olasıdır; sosyal sermaye sosyologlar tarafından iktisadın temel fikirlerinden birini almak ve bunu yakın (ve kıdemli) bir disipline, kuvvetli bir pozisyon kurmak için uygulamaya çalışan bir girişim olarak görülebilir. Benim kendi görüşüme göre ise, ikinci görüşte muhtemelen bazı gerçeklikler vardır ve sosyal sermayeye olan bu ilgi, insanların kararlarının sosyal temellerini vurgulayarak ekonomistlerin birey davranışları üzerindeki geleneksel odağını değiştirmeye çalışan girişimi yansıtmaktadır.⁸²

2.3. SOSYAL SERMAYEDE TEMEL YAKLAşIMLAR

Ekonomisler, sosyologlar ve siyaset bilimcilerce irdelenen sosyal sermaye olgusuna en büyük katkı Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam

⁸⁰ James S. Coleman, Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 1988, Vol: 94, ss. 95-120.

⁸¹ OECD, *The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital*, OECD, Paris, 2001.

⁸² Pierre Bourdieu ve Loic J. D. Wacquant, *An Invitation to Reflexive Sociology*, University of Chicago Press, Chicago, 1992.

tarafından yapılmıştır.^{83,84} Bu nedenle günümüzde sosyal sermaye konusunun kavramsallaştırılması üzerine çalışmaları büyük önem taşıyan Bourdieu, Coleman ve Putnam incelenmesi gereken isimler olarak kabul edilebilir.⁸⁵

2.3.1. Pierre Bourdieu

Bourdieu, ilk çağdaş sosyal sermaye analisti olarak kabul edilir.^{86,87}

Kapitalin Biçimleri adlı ünlü makalesinde, Bourdieu sosyal sermayeyi bir sermaye biçimi olarak tanıtmaktadır.⁸⁸ Bourdieu'nun sosyal sermayeyi düşünmesi, toplumsal hiyerarşiyi anlama ihtiyacından kaynaklanmaktadır ve fikirleri Marksist sosyolojiden derinden etkilenmektedir.⁸⁹ Kapitalizmi, nesnelleştirilmiş ekonomik veya somutlaşmış-kültürel / sosyal biçimlerde birikmiş emek olarak ele alır.

Bourdieu'ya göre, ekonomik sermaye anında ve doğrudan paraya dönüştürülebilir ve kendini hak sahibi olarak göstermektedir. Ekonomik sermayeyi diğer tüm sermaye türlerinin kaynağı olarak görmekte ve diğer sermaye türleri (kültürel ve sosyal) ile birleşmesinin sınıf hiyerarşisini ve eşitsizliğini yeniden ürettiğini savunmaktadır.

Bourdieu'nun düşüncesinde, kültürel sermaye üç biçimde şekillenir: Bireyin resimlerinde, sözlüklerinde, araçlarında sembolize edilen nesnelleşmiş kültürel değerler; bedene ve zihnin bedenlenmiş bir halde yerleşmesi; diplomalar ve sertifikalar gibi kurumsallaşmış değerler. Bourdieu, kültürel sermayeyi açıkladığında, insan sermayesi teorisini, eğitimde sadece parasal yatırımı açıkladığını ve ailenin bir çocuğun okullaşma ve istihdam süreçlerine müdahalesini ihmal ettiğini belirterek eleştirmektedir. “En başından beri, insani çağrışımlarına rağmen insan sermayesinin bir tanımı, ekonominin ötesine geçmez ve diğer şeylerin yanı sıra, eğitim eyleminden skolastik verimin, daha önce aile tarafından yatırım yapılan kültürel sermayeye bağlı olduğu gerçeğini göz ardı eder. Dahası, eğitimsel yeterliliğin ekonomik ve sosyal getirisi, tekrar elde etmek için kullanılabilen, yine miras kalan sosyal sermayeye bağlıdır.”⁹⁰ Bu şekilde kültürel sermayeyi ve sosyal sermayeyi birbirine bağlar.

⁸³ Foley Michael W. ve Bob Edwards, Is It Time to Disinvest in Social Capital?, *Journal of Public Policy*, 1999, Vol: 19, ss. 141-173.

⁸⁴ Coleman, a.g.e., ss. 95-120.

⁸⁵ Schuller ve Bamford, a.g.e., ss. 5-19.

⁸⁶ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

⁸⁷ Deepa Narayan ve Lant Pritchett, Social Capital: Evidence and Implications, Dasgupta ve Stiglitz (ed), *Social Capital: A Multifaceted Perspective*, The World Bank, Washington D.C., 1999, ss. 269-295.

⁸⁸ Pierre Bourdieu, The Forms of Capital, J. G. Richardson (ed), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, 1986.

⁸⁹ Field, a.g.e.

⁹⁰ Bourdieu, a.g.e., 1986.

Sonunda sosyal sermayeyi şöyle tanımlamaktadır: "... karşılıklı tanışmanın ve tanınırlığın, ya da başka bir deyişle, bir gruba üyeliğin, daha fazla ya da daha az kurumsallaşmış ilişkilerden oluşan sağlam bir ağa sahip olmasıyla bağlantılı gerçek ya da potansiyel kaynaklar toplamından oluşmaktadır. Ona göre sosyal sermaye, sahiplerine, toplumdaki konumlarını korumalarını sağlayan aile, kabile, okul veya parti isimleri şeklinde "kimlik" temin etmektedir. Bu noktada, Bourdieu bir kişinin sosyal sermayesinin miktarının iki faktör tarafından belirlendiğini iddia eden sosyal ağlara dikkat çeker: hareket edebilecek ağların boyutu ve bağlantılarının sahip olduğu herhangi bir türün sermayesi. Gerekli ağlara üyelik tesadüfi değildir. Maddi ya da sembolik kar sağlamak için sonsuz çabaların sonucu olarak aile ve diğer akrabalıklardan miras alınır. Dolayısıyla, sosyal sermayenin bilinçli veya bilinçsiz bir yatırım stratejisinin ürünü olduğunu öne sürmektedir.

Bourdieu, bireyin toplumda belirli bir statüye ulaşmasında ve bu statülere ulaşmada hangi kaynakla harekete geçirdiğini belirleme anlamında sosyal sermayeyi incelemiştir. Bourdieu, sosyal sermayeyi, bir bireyin ya da bir grubun, kalıcı bir ilişkiler ağına, az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma sayesinde elde ettiği gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamı olarak nitelemiştir.⁹¹

Sermaye kavramını toplumsal dünyanın anlanması kullanabilecek en önemli araçlardan birisi şeklinde ifade eden Bourdieu, sermayeyi anlamadan toplumsal dünyayı anlamının mümkün olamayacağına değinmektedir. Toplumsal dünyanın anlaşılabilmesi için ise sermayenin sadece ekonomik teori tarafından genel kabul gören biçimlerini anlamak yeterli olmamakta, sermayenin tüm biçimleriyle anlaşılması gerekmektedir.⁹²

Tablo 2'de de görüldüğü üzere Bourdieu üç farklı sermaye türü tanımlamıştır:⁹³

a) Ekonomik sermaye: Kişilerin elinde bulundurduğu ekonomik gücü göstermektedir.

b) Kültürel sermaye: Üç farklı şekilde izlenebilir. İlki, bireyin çevresinde, diğeri sahip olduğu kültürel değerlerde ve son olarak diploma ve sertifika türü belgeler üzerinde somutlaşan kültürel kurumlarda.

c) Sosyal sermaye: Kişilerin harekete geçirebildikleri etkin bağlantı ağlarının miktarıdır.

⁹¹ Mustafa Kemal Şan, "Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem ve Türkiye Gerçeği", *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 2007, Cilt:2, Sayı:1, ss. 76-95.

⁹² Stephen Smith, ve Jessica Kulynych, It May Be Social, but Why Is It Capital? The Social Construction of Social Capital and the Politics of Language, *Politics and Society*, 2002, Vol:30, Issue:1, ss. 149-186.

⁹³ Asuman Altay, Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi, *Ege Akademik Bakış*, 2007, Cilt:7, Sayı: 1, ss. 337-362.

Tablo-2 Bourdieu'da Sermayenin Üç Birimi⁹⁴

Sermayenin Biçimi	Temel Ayrım	Ana Belirleyici	Hiyerarşi Derecesi	Gösterge
Ekonomik	Mali başarı ya da başarısızlık	Para	Güçlü	Ekonomik statü
Kültürel	Tanınmışlık ya da sıradanlık	Prestij	Güçlü	Statü ve eğitim
Sosyal	Üye olma ya da olmama	Sosyal ilişkiler ve bağlantılar	Zayıf	Üyelikler

Sosyal sermayeyi “karşılıklı ahabpık ya da tanışıklığın kurumsallaşmış ilişkisi ile bağlantılı olan gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamı”⁹⁵ olarak tanımlayan P.Bourdieu’nun sosyal sermayeye ilişkin olarak üzerinde durduğu esas konu, bireylerin hiyerarşik sosyal yapı içinde mevcut konumlarını korumak üzere sürekli rekabet halinde olmalarıdır. Bu bağlamda sosyal sermaye, bireylerin ekonomik ve kültürel sermayelerini harekete geçiren temel unsurlar olarak anlaşılabilir.⁹⁶

P. Bourdieu sosyal sermayeyi tanımlarken iki ana unsurdan bahsetmektedir:

(i) Sosyal ilişkiler, bireylere sahibi bulundukları ağlar vasıtasıyla çeşitli kaynaklara erişme olanağı sağlar,

(ii) Bu ilişkilerin miktar ve niteliği kişinin erişebileceği kaynakları etkiler.⁹⁷

Buna göre sahip olunan sosyal sermayenin miktarı da, bireyin fiilen harekete geçirebileceği ağ bağlantılarının büyüklüğüne ve bireyin sahip olduğu sermayelerin (ekonomik, kültürel ve sosyal) çeşidine ve miktarına bağlı olarak belirecektir.⁹⁸

P.Bourdieu, Sosyal sermayenin çok önemli ve belirleyici bir rolünün bulunduğunu belirterek, sosyal sermaye yönüyle güçlü olan kişi ve oluşumların çok avantajlı bir konuma geldiklerini ifade etmektedir. Bu avantajı elde etmenin en önemli olanağı ise sahip olunan sosyal ağlardır. Sosyal sermaye bileşenlerinden biri olan sosyal sorumluluklar ve ağlar, karşılıklı ilişkilerde bu ilişkiler ile gücün sürekliliğine neden olan yapısal unsurlardır. Bu doğrultuda sosyal sermaye, kişilerin ekonomik ve kültürel sermayelerinin harekete geçmesini sağlayan çok önemli bir unsur olarak görülebilir. Bourdieu, birbirinden farklı sosyal sınıflara ait olan çocukların eğitim performanslarını inceleyerek, dengesizliklerin temelini sosyal sermayede oluşan

⁹⁴ Ekşi, a.g.e.

⁹⁵ Jennifer A. Johnson vd., “Impact of Social Capital on Employment and Marriage among Low Income Single Mothers”, *Journal of Sociology & Social Welfare*, 2011, Vol: 38, Issue: 4, s.123.

⁹⁶ Bourdieu, a.g.e., 1986.

⁹⁷ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

⁹⁸ Ekşi, a.g.e.

farklılıklardan oluştuğunu belirterek kültürel sermaye oluşumunda sosyal sermayenin rolü üzerinde durmuştur.⁹⁹

Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, toplumsal hayatta karşılıklı tanışıklığa dayalı olarak az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına sahip olmasından dolayı bir birey ya da bir grubun haklı bir şekilde payına düşen kaynaklardan ibarettir.¹⁰⁰ Başka bir ifadeyle, kişilerin fiili veya potansiyel kaynaklarının toplamını, sosyal ağlar ve organizasyonlara olan üyelikleri aracılığıyla bu kaynakları harekete geçirebilme yetenekleri oluşturmaktadır.

P.Bourdieu'nun sermaye sınıflandırma girişimine dikkat edilecek olursa sermaye kavramının, hem ekonomik hem de maddi olarak düşünülemeyecek sosyal etkileşimlerden oluşan güç ilişkilerinin bir kümesi olarak algılandığı başka bir deyişle sermaye kavramını "güç" kavramı ile eşanlamlı olarak kullandığı anlaşılmaktadır.¹⁰¹ Bourdieu'ya göre, oluşan sosyal bağlantıların yoğunluk ve dayanıklılık seviyesi büyük önem taşımakla birlikte, sosyal sermaye uzun süreli iletişim ağlarına sahip olmaya bağlı gerçek ve potansiyel kaynakların tamamını oluşturmaktadır. Günümüzden sıradan ilişkiler bu yönüyle sosyal sermayenin açıklanması için yeterli olamamakta ve sosyal sermayenin değerini devam ettirebilmesi için üyelerin bu amaç doğrultusunda çalışması gerekmektedir.¹⁰²

Sonuç olarak, Bourdieu kapitalist toplumlarda ayrıcalıklı sınıfları, iktidar ilişkilerini, toplumsal eşitsizlikleri ve statü ilişkilerini açıklamak için sosyal sermayeyi kullanır.¹⁰³ Bourdieu bu tür toplumlarda tartışır, ekonomik sermaye temel kaynaktır ve kaygısı, sosyal sermayenin ve kültürel sermayenin, bir bireyin ekonomik sermayesini arttırmak için nasıl etkili olabileceğidir.¹⁰⁴

Bourdieu'nun terimin kavramsallaştırılmasına yönelik eleştiriler, sosyal sermayenin ayrıcalıklı sınıfların bir varlığı olarak gördüğü görüşünden kaynaklanmaktadır.¹⁰⁵ Teorisi, daha az ayrıcalıklı grupların sosyal sermayeden faydalanması için yer bırakmaz. Başka bir eleştiri ise sosyal sermayenin olumsuz sonuçlarına çok az ilgi göstermesidir. Grubun temsilcisi konumunda bulunanların "zimmete para geçirme ya da kötüye kullanma" olasılığını kabul eder, ancak onları ekonomik sermayenin suçlu zimmethanelerine göre karşılaştırır. Ona göre, bağlantıların

⁹⁹ Bourdieu, a.g.e., 1986.

¹⁰⁰ Bourdieu ve Wacquant, a.g.e.

¹⁰¹ Ekşi, a.g.e., 2010.

¹⁰² John Field, **Sosyal Sermaye**, Çev: Bahar Bilgen ve Bayram Şen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 141, İstanbul, 2008.

¹⁰³ Bourdieu ve Wacquant, a.g.e.

¹⁰⁴ Ian Winter, Towards A Theorised Understanding of Family Life and Social Capital. Australian Institute of Family Studies. Working Paper, No:21, April. (Erişim Tarihi: 07.12.2018), <http://www.aifs.gov.au>

¹⁰⁵ Bourdieu, a.g.e., 1986.

kötüye kullanılması, sosyal sermayenin zararlı olduğu anlamına gelmez, zira ekonomik sermayenin zararlı amaçlar için kullanıldığında zararlı olduğunu iddia etmek imkânsızdır.¹⁰⁶ Kısacası, sınıf eşitsizliğinin nedenlerini tartışırken sosyal sermaye kavramını kullanmıştır.

Eleştirilere rağmen, Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramına katkısı yadsınamaz.

Bourdieu'nun bıraktığı boşluk, sosyal sermayenin daha az ayrıcalıklı toplumsal katmanlar için bir değer olarak, James Coleman'ın kavramsallaştırmasıyla doldurulmuştur.¹⁰⁷

2.3.2. James Coleman

Bir Amerikalı sosyolog olan Bourdieu'nun çalışmalarından iki yıl sonra, James Coleman sosyal sermayeyi, görünüşte birbiriyle çelişen iki geleneği bir araya getiren bir araç olarak tanıttı: Ekonomistlerin rasyonel seçim teorisi ve sosyoloğun sosyal eylem teorisi.¹⁰⁸ Bu görüşleri sosyal sermaye çerçevesi içinde birleştirerek, bireylerin işbirliği yapma eğiliminde olmalarına rağmen, yakın ilgi alanlarının niçin rekabete en iyi şekilde hizmet ettiğini açıklamaya çalışmaktadır. Bu şekilde ekonomi ve sosyoloji arasında bir köprü kurar.

Coleman'a göre, "Sosyal sermaye işlevi tarafından tanımlanmaktadır. Tek bir varlık değil, iki ortak özelliği olan çeşitli varlıklardır: hepsi bir sosyal yapının bazı yönlerinden oluşur ve aktörlerin insanlara ya da kurumsal aktörlerin -yapıda dahil-belirli eylemlerini kolaylaştırırlar." Bu işlevselci tanımda Coleman, toplumsal yapının bireysel hedeflere ulaşmadaki kaynakları olarak vurgulamaktadır. Bu tanım sosyal sermayeyi bireysel bir varlık seviyesine indiriyor gibi görünebilir, ancak Coleman'a göre, sosyal sermaye bireylerin toplum ve toplum yapısı ile çocukların okula erişimleri arasındaki ilişkileri incelerken toplum düzeyindeki sonuçlara ulaşmasında yardımcı olur. Böylece sosyal sermayeyi kamu yararı olarak görmektedir. Bu Coleman ve Bourdieu arasındaki temel ayrımdır. Bourdieu, sosyal sermayeyi, bireylerin rekabetçi bir elit dünyasındaki yerini garantilemesine yardımcı olan bir varlık olarak kullanmıştır.

Coleman, sermayeyi Bourdieu'ya benzer bir şekilde, fiziksel, beşeri ve sosyal sermaye olarak görür. Bununla birlikte, sosyal sermayeyi ilişkilerde var olduğundan beri en somut olarak tanımlar. Coleman için sosyal sermaye, sosyal yapıların üç

¹⁰⁶ Field, a.g.e.

¹⁰⁷ Bourdieu, a.g.e., 2010.

¹⁰⁸ James S. Coleman, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 1988, Vol: 94, ss. 95-120.

yönüyle kolaylaştırılmaktadır: Sosyal yapıların yükümlülükleri, beklentileri ve güvenilirliği, bilgi kanalları, normlar ve etkili yaptırımlar. Gelecekte diğer tarafın karşılıklı olarak hareket edeceği güvenine dayanarak, insanlar birbirleri için bazı (yararlı) eylemler gerçekleştirirler. Bu eylemler, yardım alan kişinin yardımcısı ve yükümlülükleri için beklentiler belirler. Bu şekilde, daha fazla eylem için olanak sağlanır. Bilgi edinme pahalı olduğundan ya da en azından elde etmek için çaba gerektirdiğinden Coleman bilgi kanallarını değerli varlıklar olarak görür. İnsanlar, bir çeşit sosyal sermaye oluşturan birçok olay hakkında bilgi edinmek için çeşitli ağlar içinde ilişki kurma eğilimindedir ve bunu kullanarak en iyi çıkarları için hareket edebilirler.

Normlar ve etkili yaptırımlar söz konusu olduğunda Coleman, kuralcı bir normun insanları kendi çıkarlarından geri adım atabilmesi ve toplumun çıkarları doğrultusunda davranmasına neden olabileceğini savunmaktadır. Etkili normlar toplum tarafından statü ve onur gibi bir ödül mekanizması içinde desteklenmelidir. Etkin normların ve yaptırımların en yaygın yararı, suçun azaltılmasıdır. Önceki sosyal sermaye biçimleri genellikle belirli bir eylem kategorisini kolaylaştırırken, etkili normlar ve yaptırımlar iki şekilde çalışır. Onaylanmış davranışlar ödül mekanizmaları tarafından teşvik edilir, onaylanmamış olanlar toplum tarafından kısıtlanır. Eylemi kısıtlayan normların bir örneği, iyi bir sporcu olarak toplumca inanılan genç bir insanın sportif faaliyetler ve eylemler gerçekleştirmesi ve toplum tarafından bu denetlemenin kendisini “iyi zaman geçirmekten” kurtarmasıdır.

Coleman sosyal sermaye çerçevesini aile ve toplum düzeyinde uygulamaya sokar. Öğrencilerin okulu bırakma oranlarını analiz ederek, yüksek sosyal sermaye seviyesinden gelen öğrencilerin, çocukla geçirdikleri zamanın miktarı, kardeşlerin (çocukları) varlığı, her iki ebeveynin varlığı ve çocuğun yüksek eğitim beklentileri olarak tanımlamaktadır. Ebeveynlerin sahip olduğu insan ya da finansal sermayenin miktarına bakılmaksızın, düşük bırakma oranlarına sahip olma eğilimindedir. Benzer şekilde, topluluk düzeyinde, bir dini topluluk tarafından kuşatılmış Katolik okullarının öğrencileri, özel okul öğrencilerine göre daha düşük okul terk oranlarına sahiptir. Bunu bir ürün ve kapalı ağların önemi olarak açıklıyor. Katolik okul öğrencilerinin ebeveynleri, başkalarının çocuklarını denetleyen nesiller arası ağlara sahiptir.

Coleman, çalışmasında, sosyal sermayenin eskisinin yaratılmasında hayati öneme sahip olduğundan, zayıf bağlanmış ailelerin ve geleceğin topluluklarının azalan bir insan sermayesi ile karşı karşıya kalması gerektiğine dikkat çekiyor. Bu kehanete rağmen, bu konuya güçlü bir çözüm önermemektedir. Bu kısmen, sosyal

sermayenin “başka amaçlar için yapılan faaliyetlerin bir yan ürünü” olduğu görüşündedir.¹⁰⁹

Coleman, zayıf bağların önemini ihmal ettiği için Portes tarafından eleştirilmiştir.¹¹⁰ Ağların yoğunluğu, okul eğitiminde önemli olabilse de, bazı durumlarda zayıf bağlar, yeni kaynaklara ya da bilgiye erişim amaçlı amaca yönelik eylemler için daha etkilidir.¹¹¹

Özetlemek gerekirse, Coleman’ın sosyal sermaye tartışmasına yaptığı ana katkı, onu Bourdieu’dan uzaklaştıran nokta olabilir. Bourdieu, sosyal sermayeyi imtiyazlı mülkiyet olarak tanımlarken ve ezilenler için karanlık doğasını vurgularken, Coleman, ampirik olarak desteklenen çalışmasında, sıradan ve daha az ayrıcalıklı grupların da bir varlık olabileceğini göstermiştir.¹¹² Bu karşılaştırmalar, sosyal sermayenin farklı kavramlarını farklı sonuçlara götüren farklı kavramsallaştırmaları ortaya koymaktadır.

Sosyal sermayenin sadece zengin ve güçlü kişilere yarar sağlamadığını, bunun yanında, kenarda kalmış ve imkanı olmayan topluluklara da önemli faydalar sunduğunu belirten J.Coleman, sosyal sermayeyi biriktirilebilen, depolanabilen ve amaçlara ulaşmak için bireylerin bir topluluk halinde hareketlenmesini sağlayan bir kaynak olarak tanımlamaktadır.¹¹³

J.Coleman’a göre kişilerin yaptığı faaliyetlerin beklenmeyen bir sonucu olarak ortaya çıkan ve bir kamu yararı olarak göreceli bir dezavantaj kaynağı olan sosyal sermaye, yenilenmediği zamanlarda değerinden kaybedecektir. Başka bir ifadeyle, eğer sosyal ilişkiler sürdürülemediği takdirde sonlanacak, beklenti ve yükümlülükler zaman içerisinde kaybolacak ve normlar, düzenli bir iletişim olmadan hayatta kalmayacaktır.

Kısaca, J.Coleman’a göre sosyal sermaye; sosyal ilişkilerin işlevselliği çerçevesinde kişiler için kullanışlı kaynakların üretilmesi ile aynı anlamı taşımaktadır. Aktörlerin amaca yönelik eylemlerini gerçekleştirmede ya da kolaylaştırmada sosyal ilişkiler ve ağların önemini vurgular. Toplumsal yapının kişilerin eylemlerine yardımcı olan ilişkileri içermesi nedeniyle birer sosyal sermaye biçimine dönüştüğünü düşünür.

¹⁰⁹ Coleman, a.g.e., ss. 95-120.

¹¹⁰ Portes, a.g.e., ss. 1-24.

¹¹¹ Schuller ve Bamford, a.g.e., ss. 5-19.

¹¹² Field, a.g.e.

¹¹³ James S. Coleman, J. S. Social Capital in the Creation of Human Capital, *American Journal of Sociology*, 1988, Vol: 94, ss. 95-120.

Bu anlamda normlar, güvenilirlik, sosyal ağlar, gönüllü birliktelikler başlı başına birer sosyal sermaye biçimine dönüşür.¹¹⁴

2.3.3. Robert D. Putnam

Putnam, iktisadi, sağlık, eğitim, suç, demokrasi ve hükümet etkinliği gibi politika alanlarındaki kalkınma kavramını¹¹⁵ birbirine bağladığından beri sosyal sermayeye artan ilgiden sorumludur.

Dönemin ilk kullanımı, Modern İtalya'daki Demokrasi Çalışması, Toplumsal Gelenekler kitabında bulunmuştur. Sosyal sermayenin parası Coleman'ın tanımının izlerini taşımaktadır.¹¹⁶

Ona göre sosyal sermaye, koordine eylem ve fiilleri kolaylaştırmak suretiyle toplumdaki verimliliği artırabilecek güven, normlar ve ağlar gibi sosyal organizasyon özelliklerini ifade eder.

Onun araştırmasında, Kuzey ve Güney İtalya'nın bölgesel hükümetlerinin performansını karşılaştırıyor. Bazı ulusal anketleri değerlendirerek, Kuzey bölgelerinin performansının Güney'den daha yüksek ve daha iyi olduğunu görüyor. Bu durumu sivil toplum ve bölgesel hükümet arasındaki ilişkilerin kalitesine dayanarak açıklıyor. Ona göre, context sosyal bağlam ve tarih, kurumların etkinliğini büyük ölçüde şartlandırmaktadır. Böylece, bölgeler arasındaki farklar, orta çağa dayanan tarihi olayların sonuçlarıdır. O, büyük ölçüde özerk Kuzey'de, karşılıklılık normları ve sivil katılım ağlarının son on yüzyıl boyunca toplumda yatay olarak şekillendiğini savunuyor. Bununla birlikte, otoriter Güney'de, sosyal ve politik kurumlar, ortaçağ Norman istilasının kalıtsal etkilerinden bu yana dikey olarak yapılandırılmıştır.¹¹⁷

Daha popüler çalışmasında, Bowling Alone, Amerika Birleşik Devletleri'nde sivil katılımın değişen modellerine dikkat çekiyor. Bu kitapta terimini şöyle tanımlar; 'Sosyal sermaye, bireyler-sosyal ağlar arasındaki bağlantılara ve onlardan kaynaklanan karşılıklılık ve güvenilirlik normlarına işaret eder.'¹¹⁸

Birçok istatistiksel veri kümesini kullanarak, Amerikalıların siyasal olarak daha az aktif ve sivil hayata daha az bağlı olduklarına, yani 1960'lardan ve 1970'lerden daha az birbirleriyle bağlantılı oldukları anlamına geliyor. Bu düşüşten sorumlu olan başlıca faktörler, Putnam tarafından büyük şehirlerde ev tabanlı elektronik eğlence,

¹¹⁴ Mehmet Ali Aydemir **Sosyal Sermaye**, Çizgi Kitabevi, Konya, 2011.

¹¹⁵ John Harriss ve De Paolo Renzio, Missing Link or Analytically Missing? The Concept of Social Capital, **Journal of International Development**, 1997, Vol: 9 (7), ss. 919-937.

¹¹⁶ Coleman, a.g.e., ss. 95-120.

¹¹⁷ Putnam, a.g.e., 2007, ss. 137-174.

¹¹⁸ Putnam, a.g.e., 2001.

aile yapılarının değiştirilmesi, kadınların işgücüne katılımının artması vb. şeklinde ifade edilmiştir.

Sosyal sermayenin bölgesel veya ulusal düzeydeki sonuçlarını incelediğinde, kolektif eylemi kolaylaştıran yağlayıcılar olarak genelleştirilmiş karşılıklılık ve güven normlarını ele alır. Güvenin güçlü normlarla güvence altına alındığı “dönen kredi birliklerini” inceleyen güvenin öneminin altını çiziyor. Güven, aynı zamanda, sosyal sermayeye yatırım yapma nedeni olarak kabul edilir. Putnam, diğer sermaye tiplerine benzer şekilde, sosyal sermayenin sahiplerinin bunu artırmak istediğini savunuyor. Taraflar arasındaki güvenilir davranışlar, sosyal sermayenin bir birikimi olarak karşılıklı güvene daha fazla yol açacaktır. Dolayısıyla, kaynaklarının kullanımı sosyal sermayeyi azaltmaz, ekonomik sermayenin aksine artar.¹¹⁹

Putnam, genel olarak karşılıklılık normlarını, güven ortaya çıktığı için sosyal sermayenin yüksek oranda üretken bir bileşeni olarak benimsiyor. Ona göre, etkili bir genelleştirilmiş karşılıklılık normu, yoğun sosyal ağlar ile ilişkili olması muhtemeldir. Putnam, büyük ölçüde, hiyerarşide eşit olmayan ajanları birbirine bağlayan dikey sosyal ağlardan ziyade insanları benzer güç ve statüden bir araya getiren yatay sosyal ağları desteklemektedir. Mahalle dernekleri, koro toplulukları, kooperatifler ve spor kulüpleri gibi sivil katılım ağları yatay ağların örnekleridir. Sivil katılım ağlarının, insanların bu tür yoğun ağlarda işbirliği yapma ve karşılıklılık geliştirmesi daha muhtemel olduğu için, temel bir sosyal sermaye biçimi olduğunu iddia etmektedir.¹²⁰

P.Bourdieu ve J.Coleman’dan farklı olarak konuyu daha geniş bir ölçeğe taşıyan R.D.Putnam, kavramın sentezci bir çözümlemesini yaparak, sosyolojik, psikolojik ve siyasal etmenlerle sosyal sermayenin getirilerini birlikte incelemektedir. Kavramı, kişiler arasındaki işbirliğini kolaylaştıran “güven, normlar ve ağlar” gibi bağlantılar üzerinden tanımlayan R.D.Putnam’a göre sosyal sermaye; “Ortak hedefleri sağlamak amacıyla aktörlerin işbirliği halinde ve etkin şekilde ortak hareket etmesini sağlayan güven, sosyal normlar ve ağlar gibi sosyal örgütlenmenin özelliklerinden oluşmaktadır”.¹²¹

¹¹⁹ Putnam ve Goss, a.g.e., ss. 3-19.

¹²⁰ Putnam, a.g.e., 2007, ss. 137-174.

¹²¹ Ekşi, a.g.e.

Putnam'ın Sosyal Sermaye Teorisi'nin Grafikselsel Bir Özeti Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil-1 Putnam'ın Sosyal Sermaye Teorisi'nin Grafikselsel Bir Özeti¹²²

Sosyal sermayenin tüm biçimleri birlikte ele alındığında R.D.Putnam için belki en önemli iki ayırım; bağlayıcı (dışsallaştıran) ve köprü oluşturan (içeren) sosyal sermaye türleridir.¹²³

Bağlayıcı (dışsal) sosyal sermaye dayanışma oluşturmada etkili olup, sosyal, ekonomik ve kültürel kaynaklara erişim sağlamak suretiyle kişileri birbirine bağlamakta olup, manevi destek sağlama, işe bırakma, çocuğa bakma ve gerektiğinde borç verme yoluyla insanların günlük hayata dair beklentilerini karşılamalarına ve stresle başa çıkmalarına yardımcı olmaktadır.¹²⁴

Köprü oluşturan (içsel) sosyal sermaye ise insanlara kendi yakın çevreleri dışında daha geniş bir toplumsal bağlantılar ve bunun sayesinde daha fazla bilgi ve daha çeşitli kaynak sağlayarak onların gelişimine yardımcı olur.¹²⁵

¹²² Ekşi, a.g.e.

¹²³ Putnam, a.g.e., 2001.

¹²⁴ Silvia Dominguez ve Celeste Watkins, Creating Networks for Survival and Mobility: Social Capital Among African-American and Latin-American Low-Income Mothers, **Social Problems**, 2003, Vol: 50, ss.11-135.

¹²⁵ X Briggs, Brown Kids in White Suburbs: Housing Mobility and the Many Faces of Social Capital, **Housing Policy Debate**, 1998, Vol: 9, ss. 177-221.

Tablo 3'te İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar ele alınmıştır.

Tablo-3 İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Arasındaki Farklılıklar¹²⁶

Farklılık Boyutları	İçsel	Dışsal
Öncüleri	Putnam (1995), Coteman (1990) ve Fukuyama (1995)	Burt (1992), Baker (1990), Bourdieu ve Wacquant (1992)
Tanımlardaki vurgu	Bir topluluğun işbirliği içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı özellikleri	Bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar, fırsatlar bütünü
Sosyal sermayenin sahipliği	Topluluğun ortak malı	Aktörün özel malı
Sosyal sermayenin oluştuğu yer	Topluluğun içinde	Sosyal aktörün diğer sosyal aktörlerle arasındaki yapısal boşluklarda
Sosyal ağ anlayışı	Topluluk içinde yer alan diğer aktörlerle biçimsel olmayan ilişkiler	Aktörün, topluluğun içinde ve dışındaki farklı nitelik ve konfigürasyonlardaki bağlar
Sosyal sermayenin kaynağı	Topluluktaki sosyal ilişkileri biçimleyen egemen değerler, inançlar, normlar	Sosyal ilişkilerin yapısı (doğrudan, dolaylı, frekans, yoğunluk vb)
Sosyal sermayenin oluşumu	Venli bir varlık	Sonradan edinilebilir, geliştirilebilir
Güven kavramının statüsü	Güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bîr türü	Güven, sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmen

Bağlayıcı sosyal sermaye benzer sosyal bölgedeki insanları bir araya getirirken, köprü oluşturan sosyal sermaye farklı tür insanlara ve böylece farklı tür bilgi ve kaynaklara erişim sağlar.¹²⁷

Bu tasnif ile R.D.Putnam'ın vurgulamak istediği, sosyal ilişkilerin hangi bağlamlarda güçlü bağlar oluşturabileceği ve yüksek güven düzeyi ortaya çıkarabileceğidir.¹²⁸

Putnam'a göre sosyal sermaye, "ülkelerde zenginlik", "yüksek güven düzeyi" ve "vatandaşların etkin katılımı" gibi olumlu sonuçlara sahiptir. Daha spesifik olarak sosyal sermaye, bireylerin işbirliği yoluyla sorunları daha kolay çözmelerini sağlar. Toplumda güveni ve etkileşimi kolaylaştırır, bilginin organizasyonel yapılardan akmasına izin verir, duygusal kişiler arası ilişkileri artırır ve kişiler arası yardım yoluyla zorlukları daha kolay aşmalarını sağlar.

¹²⁶ Şükrü Özen ve Zuhâl Aslan, İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği, Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 2006, Cilt: 6, Sayı: 12, ss. 130- 161.

¹²⁷ Johnson vd. a.g.e., s.123.

¹²⁸ Mehmet Ali Aydemir, **Sosyal Sermaye**, Çizgi Kitabevi, Konya, 2011.

2.4. SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI

Sosyal sermaye; devletlerin ekonomik faaliyetleri ile toplumsal hayattaki etkilerin oluşması amacını taşıyan özünde sosyal içerik taşıyan ekonomik bir kavramdır. Tek bir tanım ile ifade etmek zor olmakla birlikte, sosyal sermaye; en az iki kişi arasında, güven esaslı kurulabilen iletişim imkânı şeklinde tanımlanabilir. Daha geniş bir ifadeyle, toplumu oluşturan aktörler arasındaki organizasyonları kolaylaştırarak toplumun üretkenliğini arttıran, güven, norm ve iletişim ağı özellikleri¹²⁹ olarak tanımlanabilir.

Sosyal sermayenin boyutlarından güven, normlar ve iletişim ağları gerek sosyal sermaye tanımlarında mevcut anahtar kavramlar, gerekse sosyal sermayeyi ölçmede kullanılan ölçütler oldukları için ele alınacaktır.

2.4.1. Sosyal Ağlar

Bireylerin kendi aralarındaki birçok ilişkinin oluşup gelişmesinde önemli oranda katkı sağlayan sosyal sermaye, ekonomik anlamdaki sermayenin sosyal karşılığıdır. Fiziksel ve beşeri sermayelerde olduğu gibi sosyal sermaye de işlevsel değerleri bulunan birey ve grupların kaynaklarını oluşturmakta olup, onların aralarındaki ilişkiler içerisine saklanmıştır.

Sosyal sermayenin üç unsuru arasında ilişki ağları genellikle güven ve normların oluşturulmasında temel olarak görülmektedir. Zira Putnam, sosyal sermayeyi “sosyal ağlar ve karşılıklı iletişim ile güvenilirliğin ortak normları” olarak da yorumlamıştır.¹³⁰

Sosyal ağlar, sosyal sermayenin diğer önemli öğelerini teşkil eden güven ve normların etkinliğini arttırarak, ağın değerini ve ağ içindeki aktörler arasında bilgi paylaşımını arttırmaktadır. Bununla birlikte, ağ içindeki kişiler arasındaki bağlantılarla geliştirilen güven olgusu, sosyal ağların etkinliğini olumlu yönde etkilemektedir.

Sosyal sermaye, sosyal ağlar içinde ve söz konusu ağlar tarafından oluşturulmuş olan değer olarak görülmektedir ki, bireylerin hem kendi gruplarında hem de gruplar dışındaki ilişkilerin tamamı kişilerin sosyal sermayesidir ki, bu kurumların sosyal sermayesini oluşturmaktadır.¹³¹ Bu nedenle de sosyal sermaye

¹²⁹ Mehmet Karagül ve Mahmut Masca, Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2006, Sayı: 1, ss. 37-52.

¹³⁰ Putnam, a.g.e., 2007, ss. 137-174.

¹³¹ Ronald S. Burt, The Network Structure of Social Capital, *Research in Organizational Behavior*, 2000, Vol: 22, ss. 345-423.

karşılıklı çıkar için uyumlu çalışma ve işbirliği sağlayan sosyal ağların bir unsuru olmaktadır.¹³²

Sosyal ağlar, birbiri ile aynı olan iletişim kodlarını paylaştıkça yeni ağlara adapte olabilen, sınırsız bir şekilde genişleme imkanı olan açık yapılar olup, güce, bilgiye, iletişime ve diğer ağlara ulaşmayı sağlayabilecektir.

Bu özellikleri nedeniyle sosyal sermaye teorilerinin temel ilkesi, ağ ilişkilerinin bir bireyin edinebileceği en değerli varlıklardan biri olduğudur.¹³³

2.4.2. Normlar

Sosyal sermayenin önemli unsurlarından bir diğeri de normlardır. Normlar, bir sosyal topluluk içerisinde olan kişilerin içerisinde bulundukları bu topluluk açısından nasıl bir tutum ve davranışa sahip olmaları gerektiği hususunda yazılı olmayan kurallar içeren değerlerin toplamıdır.

Normların sosyal sermayeyi oluşturması, toplum yararı gözeterek kişilerin kendi çıkarlarından vazgeçmelerinden kaynaklanmaktadır. Sosyal destek, statü, onur ve bunun gibi bazı ödüller ile desteklenebilecek normlar, bireyler arasında oluşan bağların güçlenmesini sağlamaktadır.

Sosyal sermayeyi üreten ve güveni oluşturan bir etmen olarak normlara literatürde verilen bu büyük öneme, Putnam çalışmalarında önemli ölçüde değinmiştir. Putnam'a göre normlar, herkesi kurallara uyulacağı şeklinde bir beklentiye sokacak, bu beklenti de hem kolektif yaşamı hem de sosyal sermayenin üretimini ve sürdürülmesini kolaylaştıracaktır. Ancak normları sosyal sermaye tartışmalarının odak noktasına yerleştiren, normların mevcut ve etkin olduklarında sosyal sermayenin güçlü bir biçimi olduğunu düşünen J.Coleman'dır.¹³⁴

J.Coleman'a göre normlar güçlü olduklarında sosyal sermaye bir toplulukta üretilebilir ve sürdürülebilir. Normlar değerli olarak algılanırsa ya da "dış ödül" veya "ceza" varsa içselleştirilebilir ve takip edilebilir. Bir diğer önemli nokta ise ağ kapalılığıdır. Buna göre bir ağ ne denli kapalı olursa, paylaşılan normların fazla olması o kadar ihtimal dahilinde olacaktır. Bu durumda ağ paylaşımcılarının birbirlerine olan güvenleri artacaktır. Sonucunda sosyal sermayenin üretim şansı artacaktır. Bütün bunlara ilave olarak ağlar ne kadar kapalı olurlarsa, üyeler normları uygulamak ve güçlendirmek amacıyla birlikte çalışacağından bu üyelerin normlara uyma olasılığı o

¹³² Jan L. Flora, Social capital and Communities of Place, *Rural Sociology*, 1998, Vol: 63, Issue: 4, ss. 481-506.

¹³³ Cohen ve Prusak, a.g.e.

¹³⁴ Ekşi, a.g.e.

kadar artacaktır. Bütün bunların aksine ağıın kapalılığı ne kadar azalırsa üyelerin normlar çerçevesinde hareket etme ihtimali de o derecede azalacaktır.

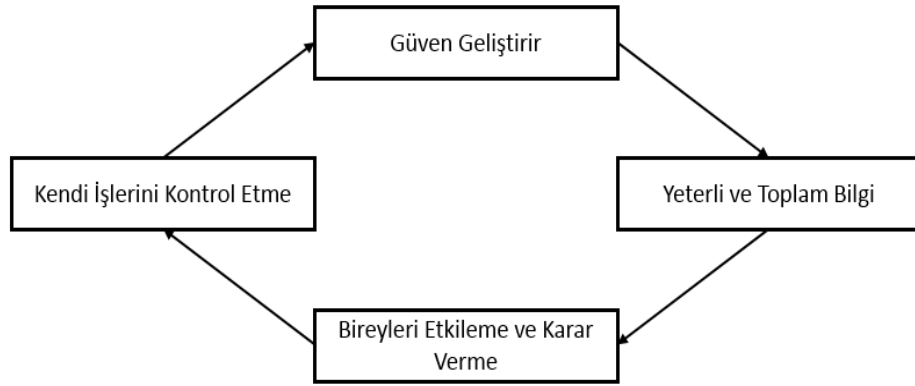
2.4.3. Güven

Sosyal sermaye literatüründe tartışmalı bir role sahip olmakla birlikte Putnam, Bourdieu, Coleman ve Fukuyama gibi yazarlar, sosyal sermayenin bir unsuru olarak güveni görmekte, aynı zamanda sosyal sermayenin sağlıklı bir şekilde oluşmasının bir ön koşulunun güven olduğu hususunda fikir birliğinde olmuşlardır.

Bir kişinin, bir başkasının zayıf yönünü fırsat bulduğunda, kendi çıkarı yönünde kötü amaçla kullanmayacağı yönündeki inancı şeklinde tanımlanabilen güven kavramı kişilerin kendi maddi çıkarları olsa da, verdikleri sözlerle tutarlı davranış göstermelerinin bir sonucu olarak ifade edilebilir. “Diğerinin belirli bir şekilde davranacağına dair kanaat ya da iyimser beklenti” olarak da ifade edilen güven, gerek ikili ilişkilerde gerekse örgüt ve kuramlarda sosyal sermayenin temel unsuru olarak değerlendirilmektedir.¹³⁵

KOSGEP’in sosyal sermaye tanımı da güveni işaret etmektedir. Şöyle ki; sosyal sermaye, bir sosyal değer olarak ifade edilen toplumsal “güven düzeyi” ile ekonomik bir kavram olarak tanımlanan “sermaye” kelimelerinin birleşimi ile oluşan ve genellikle ekonomik bir değer olarak ifade edilen bir kavramdır.

Şekil 2’de Güven Çevirimi gösterilmiştir.



Şekil-2 Güven Çevirimi¹³⁶

¹³⁵ Ece Karadoğan Doruk, **Sosyal Sermaye: İletişimde Strateji ve Kalite Yönetimi/İnsanın Toplumsal Kuruluşu ve Güven**, Derin Yayınları, İstanbul, 2009.

¹³⁶ Tamer Keçecioglu, **Takım Kimyası ve Mimarisi**, Literaür Yayıncılık, İstanbul, 2002.

Sosyal sermayeyi, bir toplumda ya da toplumun bazı bölümlerinde güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir yeti olarak tanımlayan Fukuyama'ya göre güven; ortak değerler, sosyal ağ ve gelenekler gibi sosyal sermaye çeşitlerinin oluşumunda bir ön şart ve bunları etkileyen önemli bir unsurdur.¹³⁷

Sosyal sermaye düzeyi her grup ve toplumdaki insanların güveninin bir işaretidir. Başka bir ifade ile sosyal bir grubun güveninin seviyesi ne kadar yüksekse bir o kadar da sosyal sermaye sahibi olduğu düşünülebilir. Güven, güveni yaratır. Sosyal sermaye, en önemli unsuru olan güveni yaratmak için yine aynı şekilde güveni kullanır. Putnam'ın belirttiği gibi, sosyal sermaye unsurlarının "kendi kendilerini pekiştirmelerine ve birikmek suretiyle çoğalmalarına" verilebilecek en bariz örnek güven olabilir.¹³⁸

Dasgupta'nın analizi sosyal sermaye ve kurumların güven sağlama işlevleri açısından benzerliklerini değişik bir bakışla görmeye olanak sağlamaktadır. Dasgupta bir ortak eylemin gerçekleşmesini tarafların kendilerine verilen sözlerin yapılacağına (dolayısıyla karşı tarafa) güven duymaları için verilen sözlerin güvenilir olması gerekir. O halde, hangi durumlarda sözler güvenilirdir? Sorunun yanıtı sosyal sermaye ile kurumları içerecek biçimde üç durumu kapsamaktadır. Dolayısıyla, sosyal sermaye ve kurumlar sözlerin güvenilirliğine temel oluşturmakta ve sonuçta karşılıklı güven duyulmasına hizmet etmektedir.¹³⁹

Sosyal sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi araştıran literatüre önemli bir katkı da Fukuyama'nın 1995 tarihinde kitap olarak yayımladığı "Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity" adlı çalışması olmuştur. Fukuyama'ya göre güveni barındıran ve bunun yaygın olduğu toplumlar bir çeşit sosyal sermayeye sahiptir.¹⁴⁰ Güven, geleneksel üretim faktörlerinden olan sermaye ve emeği tamamlayandır. Bir ülke bu avantaja sahip bulunuyorsa modern ekonomik rekabette de başarılı olabilmektedir.¹⁴¹

Arrow'un ekonomideki güvenin önemi ile kapsamını özetleyen "Fiilen bir zaman tüketen işlemlerin tamamı içeriğinde güven unsurunu içermektedir."¹⁴² Dünyadaki geri kalmışlıkların çoğunun karşılıklı güvenden yoksunlukla açıklanabileceği makul

¹³⁷ Francois Fukuyama, **Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması**, Çev: Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 1998.

¹³⁸ Putnam, a.g.e., 1995, ss. 65-78.

¹³⁹ Hacer Oğuz, Makroekonomik Politikaların Performansında Sosyal Sermayenin ve Kurumların Rolü, **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2006, Cilt:6, Sayı:12, ss. 79-107.

¹⁴⁰ Fukuyama, a.g.e.

¹⁴¹ Öksüzler, a.g.e., ss. 108-129.

¹⁴² Kenneth Arrow, "Observations on Social Capital", Dasgupta and Serageldin (ed), **Social Capital: A Multifaceted Perspective**, The World Bank, Washington D.C., 1999, 3-5.

biçimde iddia edilebilir.” şeklindeki ifadesi iktisadi gelişmeye sosyal sermaye ve kurumların yaklaşımları için önemli bir araç olmuştur.¹⁴³

Güvenin ekonomideki rolünü Durkheim’in “bir sözleşmede her şey sözleşmeye geçirilmez” sözleri de net olarak ortaya koymaktadır.¹⁴⁴

Zira ekonomik istikrar için güven unsurunun vurgulanmasının nedenlerinden biri iktisat teorisinde büyük bir önemi olan beklentilerdir. Güven eksikliğinin söz konusu olduğu bir ekonomik ilişkiler ağında, geleceğe ilişkin beklentilerin iyimser olma ihtimali azalmaktadır.¹⁴⁵

Sonuç olarak; sosyal sermaye istenilen ekonomik hedeflere ulaşmak için koordinasyonu kolaylaştırır. Örgütsel bağlantıları güçlendirir ve ürün yenilikleri üzerinde olumlu etkileri vardır. Ancak bu etkilerin hiçbirisi çalışan personel ile yöneticiler, işletmeler ya da diğer piyasa aktörleri arasında önemli bir güven düzeyi olmadan gerçekleştirilemez. Bu nedenle güven, sağlıklı bir sosyal sermaye için yerine getirilmesi gereken en önemli şarttır.

2.5. SOSYAL SERMAYENİN KAYNAKLARI

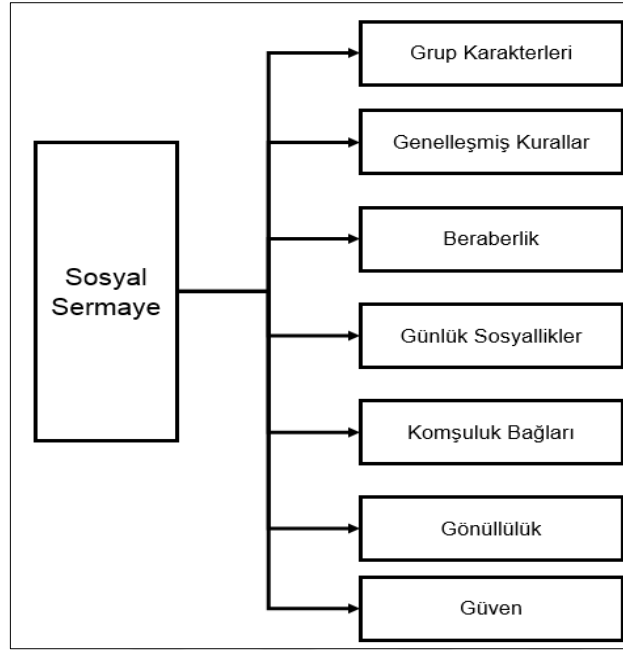
Sosyal sermayeyi oluşturan kaynaklar; aile ile birlikte, sivil toplum örgütleri, kamu sektörü, firma ve işletmeler ile diğer alt sosyal gruplardan oluşmaktadır. Bu gruplar, toplumdaki en küçük birim olan aile’den en geniş hali olan millet’e kadar uzanmaktadır. Narayan ve Cassidy’nin oluşturduğu, Sosyal sermayenin unsurlarını ve kriterlerini, Sekil 3’de ayrıntılı bir şekilde görmek mümkündür.¹⁴⁶

¹⁴³ Oğuz, a.g.e., ss. 79-107.

¹⁴⁴ Doruk, a.g.e.

¹⁴⁵ Arif Özsağır, Ekonomide Güven Faktörü, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 2007, Cilt:6 Sayı: 20, ss. 46-62.

¹⁴⁶ Karagül ve Masca, a.g.e., ss. 37-52.



Şekil-3 Sosyal Sermayenin Unsurları¹⁴⁷

2.6. SOSYAL SERMAYE ETKİLEŞİMLERİ

Sosyal sermaye literatürü toplumların, özellikle de yoksulların, bu ortak olguya sahip olmaları halinde sağlıktan eğitime, ekonomik refahtan siyasal katılıma, sosyal güvenlikle kaliteli bir çevrede yaşamaya, suç ya da uyuşturucuya bağımlı ‘patolojik’ yaşamdan kurtulmaya kadar süre gelen birçok alanda başarının ne şekilde sağlanacağını yönelik örneklerle doludur.¹⁴⁸

Woolcock, sosyal sermaye birikimi yüksek olan toplumların düşük olanlara nazaran çok daha güvenli, sağlıklı, kültürlü, iyi yönetilen ve daha mutlu olduklarını iddia etmektedir.¹⁴⁹ Ona göre; sosyal sermayesi yüksek olan toplumlarda yaşayan bireyler daha iyi işler bulabilir, kamu yararına dönük projelerde yer alabilir, mevcut kaynakları daha etkin kullanabilir ve sorunlara daha uygun çözümler üretebilirler. Bu görüş etrafında başka kişilerden yardım alabilenlerin, alamayan kişilere göre daha mutlu, sağlıklı, ve varlıklı, bunların çocuklarının ise okul başarılarının daha yüksek olduğu ve içine girdikleri ortamlarda sosyal olmayan davranışlardan daha az zarar gördükleri söylenebilir.¹⁵⁰

¹⁴⁷ Narayan ve Pritchett, **Social Capital: Evidence and Implications, Social Capital: A Multifaced Perspective**, TheWorld Bank, Washington DC., 2000.

¹⁴⁸ Jonathan Fox ve John Gershman, The World Bank and Social Capital: Lessons From Ten Rural Development Projects in the Philippines and Mexico, **Policy Sciences**, 2000, Vol: 33, ss. 399-419.

¹⁴⁹ Michael Woolcock ve Deepa Narayan, Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy”, **World Bank Research Observer**, Vol:15, Issue: 2, ss. 225-249.

¹⁵⁰ John Field, **Sosyal Sermaye**, Çev: Bahar Bilgen Şen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 141, İstanbul, 2008.

2.6.1. Sosyal Sermayenin Ekonomi ile Etkileşimi

Toplumların ekonomik alanlarda başarılı olabilmeleri, yalnızca alanlarındaki performanslarına bağlı olmamaktadır. Bundan dolayı, iktisadi kalkınma için ekonomik faaliyetleri dolaylı şekilde etkileyen sosyal faktörleri de dikkate almak gerekmektedir. Bu doğrultuda toplumsal barışı, uzlaşmayı ve güven ile iletişim düzeyini temsil etmekte olan sosyal sermaye kavramı, aynı zamanda ekonomik bir değer olarak literatürde önemli yer tutmaktadır.¹⁵¹

Bilimsel literatür incelenecek olursa, bir sosyal bilim olarak değerlendirilen ekonomi biliminin sosyal yönünün fazla ele alınmadığı görülebilir. Oysa ekonomik yaşam, sosyal yaşamın derinliklerindedir. Bir makine olarak değerlendirilemeyen çalışanlar, kurumlarına karşı dayanışma, sadakat, hoşnutsuzluk gibi olumlu veya olumsuz duygular geliştiren kaynaklar olarak kabul edilmelidirler.¹⁵² Emek, sermaye, doğal kaynaklar ve girişimcilik olarak bilinen temel üretim faktörlerine bugün artık çalışan bireyin bilgi ve becerisinin ele alındığı beşeri sermaye ve toplumsal güven esaslı iletişim seviyesini belirleyen sosyal sermaye kavramlarının eklenmesi gerekli olmaktadır.¹⁵³ Özellikle 1990'lı yıllardan bu yana, insanlar ile kurumlar arası ilişkilerin ekonomik kalkınmaya olan katkısı sıkça incelenen konular arasında yer almıştır. Araştırmaların bulguları, ekonomik kalkınmadaki yetersizliğin fiziksel ve beşeri sermaye eksikliğinin yanı sıra, sosyal sermaye eksikliğinden de kaynaklanabileceğine işaret etmektedir.¹⁵⁴

Sosyal sermaye ile ekonomi arasında pozitif bir ilişkinin varlığına inananlar ilişkiler, ağlar ve normlardan oluşan sosyal sermayenin piyasanın etkili bir biçimde işlemesine çok çeşitli şekillerde katkıda bulunacağını iddia etmektedirler. Buna göre yüksek seviyede sosyal sermaye şu sonuçları beraberinde getirecektir.^{155, 156}

a) Satıcılar ile alıcılar arasında bulunan sosyal ağlar, bilgi akışını kolaylaştırır. Paylaşılan kuralları büyük oranda işlem maliyetlerini azaltır.

b) Firmalarda ağlar ve işbirliği kuralları takım çalışmasını kolaylaştırabilir, çalışanlar ile işverenler arasındaki vekil-müvekkil sorunlarını azaltabilir ve bilgi akışını kolaylaştırabilir.

¹⁵¹ Karagül ve Masca, a.g.e., ss. 37-52.

¹⁵² Fukuyama, a.g.e.

¹⁵³ Mehmet Karagül ve Süleyman Dünder, (2006). Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma, *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006, Sayı: 12, ss. 61-78.

¹⁵⁴ Şevket Tüylüoğlu, . (2006). Sosyal Sermaye, "İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması", *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 2006, Cilt: 6, Sayı:12, s.14.

¹⁵⁵ Christiaan Grootaert ve Thierry Van Bastelaert, *Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners*, The World Bank, Washington DC.,2002.

¹⁵⁶ Ekşi, a.g.e.

c) Firmalar arasında ağlar ve işbirliği kuralları güveni inşa edebilir, pahalı yasal sözleşmelere olan ihtiyacı ve böylece işlem masraflarını azaltabilir. Bu toplumlar, yüksek güven duygusunun çeşitli şekillerdeki sosyal ilişki şekillerinin belirlenmesine yol göstereceğinden, getirilen örgütsel yeniliklerde daha çok başarı gösterecektir. Ancak tersi durumda birbirine itimat etmeyen insanlar kendilerini sadece müzakere, anlaşma ve dava açmaya iten bir dizi formal kural ve düzenlemeler etrafında birbirleriyle işbirliği yapabilecekleri bir toplum içinde bulacaklardır. Üstelik kimi durumlarda, sistem baskıcı yöntemlerle kişileri kendi kurallarına riayet etmeye zorlayacaktır. Toplumda oluşan güven yerine geçen bu yasal uygulama, ekonomistlerin “işlem maliyeti” olarak isim verdikleri unsuru kapsamaktadır. Bir başka deyişle toplumda yaygın olan güvensizlik, tüm ekonomik faaliyetlere bir tür vergi olarak eklenir. Bu şekilde oluşan vergiyi güven duygusu yüksek olan toplumlar ödemek durumunda kalmazlar.

d) Kurumlar, yerel ve sosyal topluluklar arasındaki gönüllü çalışmalar ve diğer paylaşımlar, problem çözme ve liderlik gibi yeteneklerin geliştirilmesinde çalışanlar için bir takım fırsatlar verebilir. Bu tür etkileşimler, kurumun işgücü yeteneğini daha az bir maliyet ile geliştirmesine yardım eder.

e) Ağ ve bağlantılar, sosyal sermayeyi iş aramayı kolaylaştıran hayli etkin bir mekanizma haline getirmektedir. Sosyal sermaye köprüsü (gerek ağlar ve gerekse arkadaşların arkadaşları ile bağlantılar) iş bulma sürecinde oldukça etkin bir rol oynamaktadır. Bu da kurumların çalışan bulma maliyetlerinin azalması anlamına gelecektir.

Bir başka ifadeyle insanlar ve kurumlar, yani ekonomik sistemdeki tüm aktörler birbirleriyle etkileşim içindedir. Sosyal ağlar, işbirliği faaliyetlerinin oluşumu, koordinasyonu ve yürütülmesinde önemli bir pay sahibidir. Bir aktörün sosyal bir ağa katılması, ortak bir değer veya fayda sebebiyle olabilir. Sosyal ağlar, iş fırsatları yarattığı ve iş mobilitesini kolaylaştırdığı gibi bilgi birikimi de sağlamaktadır.¹⁵⁷ Son yıllarda literatürde sosyal sermaye ile ekonomik büyüme arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaların sayısının giderek artmakta olduğu görülmektedir.¹⁵⁸ Araştırmacılar sosyal sermayenin topluma oldukça geniş bir yelpazede yarar sağladığı konusunda

¹⁵⁷ Murat Çetin, Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği, *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2006, Cilt: 6, Sayı: 1, ss.79-91.

¹⁵⁸ Christian Bjornskov, The Multiple Facets of Social Capital., *European Journal of Political Economy*, 2005, Vol: 22, Issue: 1, ss. 22-40.

görüş birliği içindedirler. Bu yararların en önemlileri ise sosyal sermayenin ekonomik refahı artırabilme gücüdür.^{159, 160}

Sosyal sermaye düşük gelirli kişiler için diğer sermaye çeşitlerine göre çok daha erişilebilir olarak görüldüğü için, yoksulluğun azaltılması için bir yaklaşım olarak büyük ilgi uyandırmıştır.¹⁶¹

Benzer şekilde Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey) verilerini kullanarak yapılan bir dizi araştırmada¹⁶², bölgesel ve ulusal seviyede sosyal sermayenin GSYİH büyümesi ve yatırım oranlarıyla doğru orantılı olduğu sonucuna varılmıştır.¹⁶³ Sosyal sermayenin ortak eylemler üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu konu alan bir başka araştırma, yükselen sosyal sermaye düzeyinin toplulukların ortak hareketini sağlayan ve yoksulluğu azaltan stratejilerden bir tanesi olabileceğine değinmektedir.¹⁶⁴ Zira günümüzde Dünya Bankası'nda çalışan uzmanlar için, sosyal sermaye, küresel ekonomik gelişme yönünden mutlak olması gereken bir koşul haline gelmiştir.¹⁶⁵

Narayan ve Pritchett'e göre sosyal sermaye ekonomik kalkınmayı farklı şekillerde etkilemektedir. Bunlardan biri, Putnam'ın teorisine göre toplumda artan sosyal sermaye güçlü ilişkiler yaratacak, bu durum yönetimin performansını izlemeyi kolaylaştırarak kamu yönetimini etkinleştirecektir. Diğer bir etki, toplumda oluşacak işbirliği, ortak malların yönetim problemini çözmede kolaylık sağlayarak, kaynak tahsis etkinliğini sağlayacaktır. Bir başka etki toplumda oluşan geniş işbirliği ile yenilikçi fikirler kolayca yayılacak ve sosyal sermayesi bu şekilde yükselen toplum riskli ekonomik faaliyetlerle ilgilenerek yüksek gelir elde etmede daha istekli olacaktır. İşbirlikçi faaliyetlerin bilgi eksikliğini önlemesi ile işlem maliyetlerinin düşmesi bu sayede piyasa işlemlerinin artarak daha yüksek bir gelir elde edilmesi ise dördüncü bir etki olarak sıralanmaktadır. Ekonomik kalkınma üzerinde sosyal sermayenin son etkisi ise, sosyal sermayenin olumsuz dışsallıkları en aza indirgeyerek adeta bir

¹⁵⁹ Putnam, a.g.e., 1995, ss. 65-78.

¹⁶⁰ Coleman, a.g.e., ss. 95-120.

¹⁶¹ Knack, S., ve Keefer, P., Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation". *The Quarterly Journal of Economics*, 1997, Vol: 112, ss. 1251-1288.

¹⁶² Stephen Knack ve Philip Keefer, Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation, *The Quarterly Journal of Economics*, 1997, Vol: 112, ss. 1251-1288.

¹⁶³ Saijun Zhang vd., The Differentiated Impact of Bridging and Bonding Social Capital on Economic Well-Being: An Individual Level Perspective", *Journal of Sociology & Social Welfare*, Vol: 38, Issue: 1 ss. 119-142.

¹⁶⁴ Narayan ve Pritchett, a.g.e., ss. 269-295.

¹⁶⁵ Abdulkadir Şenkal, Sivil Toplum ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışları", *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası*, 2005, Cilt.55 (1), ss. 791-810.

sigorta işlevi görmesi bunun da hane halklarının daha büyük riskleri göze alarak daha yüksek kazançlar elde edebilecek olmalarıdır.¹⁶⁶

Sonuç olarak ekonomi alanda yeterli olabilmek için sermayenin finansal yönünün yanında, beşeri ve sosyal yönünde de yatırım yapılması kaçınılmaz bir gerçeklik haline gelmiştir.

2.6.2. Sosyal Sermayenin Toplumsal Etkileşimleri

Toplumsal bir arada olmasını sağlayan değerler, toplumun politik, siyasi ve sosyo-ekonomik alanda gelişmesinde etkisi bulunan örf, adet, gelenek, görenek, insan ilişkileri ve kanunlar bütünü olarak tanımlanabilen sosyal sermayenin toplumsal etkileşimleri; aile, eğitim, sağlık, suç ve örgütler çerçevesinde incelenecektir.

2.6.2.1. Aile

Aile, bireyin tanıştığı, ilk kez içerisine girerek ait olduğu birinci etkisi en yüksek sosyal birimdir. Bundan dolayıdır ki aile; bireyin gerek fiziki gelişiminde, gerekse psikolojik alandaki kişilik gelişiminde büyük rol üstlenmektedir. Bundan dolayı bireylerin çevreleriyle iyi bir iletişim kurmalarında, kendilerine ve çevrelerine olan güven düzeyinde üyesi bulundukları aile yapısının etkisi son derece önemlidir. Çünkü bir kurum olan aile, bir yandan sosyal bağlar ile kuralların oluşturulmasında, diğer taraftan da üyelerin yaşamlarında ihtiyacını hissettikleri sosyal iletişim ağlarını kurabilmelerine katkı sağlamaktadır. Bunun yanında aile, bireylerin eğitim sahibi oldukları ilk sosyal örgüttür. Bu nedenle, ailede alınan ilk eğitimin, hem formal eğitim üzerindeki başarıda, hem de sosyal sermayenin geliştirilmesinde olumlu yönde etkili olduğu görülmüştür.¹⁶⁷ Akrabalar, arkadaş çevresi, okul ve iş arkadaşları ile yakın komşulardan oluşan bireyin yakın çevresi bireysel başarı hususunda son derece etkilidir. Çünkü birey çevresindekilere faydalı olarak içsel motivasyon açısından tatmin olacak, bunun verdiği iç huzur ile işinde daha iyi seviyelere ulaşabilecektir. Diğer taraftan arkadaşlık ve aile bağları kuvvetli bireyler, karşılaştıkları güçlüklerde daha mücadeleci bir yapıya sahiptirler. Bireyin kişisel özverisi ile birlikte ailesinin ve yakın arkadaş çevresinin de özverili olması, çalışanlar için büyük bir moral ve motivasyon kaynağıdır. Elde edilen sonuçlar da göstermektedir ki, aile ve arkadaş desteği alan kişiler, işlerinde daha başarılı olmaktadır.¹⁶⁸

¹⁶⁶ Süreyya Kovacı vd., "İktisadi Kalkınmaya Yeni Yaklaşımlar: Sosyal Sermayenin ve Kurumların Artan Rolü", *Uluslar arası Davraz Kongresi, Bildiriler*, 24-27 Eylül 2009, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını, Isparta, 2009, ss.113-127.

¹⁶⁷ OECD, a.g.e.

¹⁶⁸ Necdet Bilgin ve Ramazan Kaynak, Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2008, Cilt: 32, Sayı:1, ss. 29-38.

Sosyal sermayenin oluşumunda, geliştirilmesinde ve sürdürülebilmesinde kendilerine büyük görevler düşen bireyler, barındıkları toplum ile toplulukların bağlılıklarına ihtiyaç duyarlar. Aile de, üyelerinden beklenen bağlılık davranışlarında temel teşkil edecek yaklaşımların kazandırılması yönünde büyük bir rol oynamaktadır.¹⁶⁹

Sosyal sermaye olarak, aile içerisindeki ilişkiler ile arkadaşlık ilişkileri ne kadar çok kuvvetli ise birey kendini o kadar çok güvende hissedecektir.

Sosyal sermayenin farklı yönlerine odaklanan çalışmaların sonuçları, sosyal sermayenin getirilerinin tek bir biçimde olmadığını göstermektedir.¹⁷⁰ Bireylerin aileleri ile birlikte yaşadıkları bölgelerinin sosyal sermaye ölçütü olarak öncelendiği bir araştırma sonuçları mekânsal yakınlığın performansı etkilediği görüşünü destekler niteliktedir.¹⁷¹ Benzer çalışmalar sosyal sermayenin bireylerin bölge sakinleri olarak taşınma eğiliminde engelleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir. Çeşitli açılardan desteğe ve yakın ilişkilerden oluşan sosyal ağlar aracılığıyla farklı kaynaklara ulaşım “bölgeye özel sermaye” dir ve bu da başka bir yere taşınıldığı anda kaybedilir.¹⁷² Karşılıklı güven, ortak normlar belirli bir süre sosyal etkileşimin tekrarlanması ve bölge sakinleriyle olumlu deneyimler sonrasında gelişebilir. Tüm bunlar sosyal sermaye oluşturabilmekte, bu da ailenin yerleşim yerine memnuniyetini arttırabilmektedir.¹⁷³ Yüksek sosyal sermaye düzeyinde olan yerleşim bölgelerinde kamusal alanların daha temiz, insanların daha dost, sokakların daha güvenli olduğuna değinerek çocuk yetiştirmek için uygun yerler olma eğiliminde olduklarını belirtmektedir.

2.6.2.2. Eğitim

Sosyal sermaye kavramına ilk değinen araştırmacı Hanifan'ın tanımı sosyal sermaye ile eğitim ilişkisine değinmektedir. Eğitim, özellikle sosyal sermaye oluşumunda etkili olduğu düşünülen ve bunun yanında sosyal sermayenin de bir sonucu olduğu ifade edilen beşeri sermayenin arttırılmasında büyük önem taşımaktadır.¹⁷⁴

Bireyin eğitim seviyesi, sosyo-ekonomik geçmişi yüksek ve eğitimi daha iyi kişiler ile ilişki kurmasına da katkı sunacaktır. Örnek vermek gerekirse; iyi bir okuldan

¹⁶⁹ Harriss ve Renzio, a.g.e., ss. 919-937.

¹⁷⁰ Philip Cooke ve., Social Capital, Firm Embeddedness, and Regional Development”, **Regional Studies**, 2005, Vol: 39, ss. 1065-1077.

¹⁷¹ Mark Lorenzen ve J. Foss Nikolai, Cognitive Coordination, Institutions and Clusters: An Exploratory Discussion”, Dirk Fornahl ve Thomas Brenner (ed.), **Cooperation, Networks and Institutions in Regional Innovation Systems**, Edward Elgar Publishing Ltd, Cheltenham, 2003.

¹⁷² Casey J. Dawkins, Are Social Networks the Ties that Bind Families to Neighborhoods?, **Housing Studies**, 2006, Vol: 21, Issue: 6, ss. 867-881.

¹⁷³ Putnam, a.g.e., 2001.

¹⁷⁴ Harriss ve Renzio, a.g.e., ss. 919-937.

mezun olan yöneticinin, diğer başarılı yöneticilerle ilişki kurması ve bu ilişkiyi devam ettirmesi kolaylaşacaktır. Bu iyi ilişkiler ise örgütün yararına olacak ve faaliyetleri olumlu yönde etkileyebilecektir.

Eğitim düzeyi düştükçe bireylerin çevreleri sınırlanmaktadır; özellikle eğitim düzeyi ile iş bulma arasında doğrusal bir ilişki olduğu varsayıldığında, çalışma hayatına giremeyen bireyin yeni ağlar oluşturması daha da zorlaşacaktır. Özellikle bazı gruplara üyelikler, refah seviyesi arttıkça yükselmektedir. Bu noktada iş bulamayan veya geçim sıkıntısı çeken bireylerin ağlara katılımları çok mümkün görünmemektedir.¹⁷⁵

Norris'in sosyal sermaye ve unsurlarını içeren ve 47 ülkeyi kapsayan araştırmasında, sosyal sermaye ve unsurları olarak ele alınan toplumsal güven, sosyal aktiviteler ile gönüllü sivil toplum kuruluşlarına üyelik oranlarının incelenmesinde çıkan sonuçlarla, ülkelerin eğitim düzeyleri arasında yakın bir ilişki olduğu sonucu çıkmıştır.¹⁷⁶

Aşağıda yer alan Tablo 4'te bazı AB ülkelerine ait veriler sıralanmıştır. Bu çerçevede, sosyal sermaye düzeyini belirlemede önemli veriler sunan, ülkelere ait güven düzeyi Dünya Değerler Araştırması sonuçları çerçevesinde ele alınarak, ülkelerin PISA (Uluslararası Öğrenci Başarılarını Değerlendirme Programı) sınav sonuçlarına göre öğrenci başarıları ve eğitime yaptıkları yatırım oranları karşılaştırılmıştır.¹⁷⁷

Tablo-4 Bazı AB Ülkelerine Ait Güven Düzeyleri, PISA Sınav Sonuçları ve GSYH'dan Eğitime Ayrılan Pay¹⁷⁸

	Güven Düzeyi (1990- 2002)	PISA Sınav Sonuç Puanları (Fen Bilimleri- 2006)	Eğitim Harcamaları (GSYH-GDP 2001)
İsveç	64.0	503	7,30
Danimarka	62.1	496	8,50
Hollanda	56.5	525	5,00
Finlandiya	55.5	563	6,20
İngiltere	35.9	515	4,70
İspanya	34.2	488	4,40
Almanya	33.9	516	4,60
İtalya	33.4	475	5,00
Avusturya	32.8	511	5,80

¹⁷⁵ Ekşi, a.g.e.

¹⁷⁶ Pippa Norris, P., Making Democracies Work: Social Capital and Civic Engagement in 47 Societies, J. F. Kennedy School of Government Harvard University Faculty Research, <https://sites.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/ESFSocialCapital.pdf>. (Erişim Tarihi: 17.10.2018)

¹⁷⁷ Abdurrahman Ekinci, *Okullarda Sosyal Sermaye*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2010.

¹⁷⁸ Pisa 2006: Science Competencies for Tomorrow's World (OECD), Eğitim Harcamaları: OECD, <http://www.oecd.org/unitedstates/39722597.pdf>(Erişim Tarihi: 21.09.2018)

Güven düzeyleri: Dünya (WWS) ve Avrupa Değerler Araştırması (EVS) sonuçlarında elde edilmiştir.

Eğitime yapılan yatırımın GSYİH oranı ve uluslararası seviyedeki ülkelerin eğitim sistemlerinin etkililiğinin belirlemesini ve karşılaştırmalarını sağlayan PISA ile bu ülkelerdeki güven seviyelerinin karşılaştırılmasında, eğitime yatırım yapan ülkelerde güven düzeyinin çok daha fazla olduğu görülebilir.¹⁷⁹ Buna rağmen eğitime yaptığı yatırımın GSYİH oranı düşük olan ülkelerde, öğrenci başarılarının ve güven düzeylerinin de düşük olduğu görülebilir. Bu veriler paralelinde, eğitime yapılan yatırımın sosyal sermayenin geliştirilmesi ve korunmasında son derece önemli bir yeri olduğu söylenebilir.¹⁸⁰

2.6.2.3. Sağlık

Sağlık ile sosyal birlik arasında bir ilişki olması fikri yaklaşık bir asırdan beri mevcuttur. 19. yüzyılın sonlarında, Durkheim toplumsal entegrasyonun az olduğu toplumlarda intihar oranının yüksek, birbirine kenetlenmiş olan toplumlarda ise düşük olduğunu ifade etmiştir. Sosyal bağlar ile sağlık seviyesi arasında geniş bir ilişki olduğuna ilişkin sağlam kanıtlar bulunmaktadır.

Sosyal sermaye teorisyenlerinden Putnam birtakım sağlık belirtileri ve Sosyal Sermaye Endeksi (SSE) arasında pozitif, SSE ve ölüm oranları arasında ise ülke düzeyinde negatif bir ilişki olduğunu göstermiştir. Putnam'a göre sosyal sermaye ve sağlık arasında bulunan ilişki için dört neden bulunmaktadır. Bunlardan birincisi sosyal iletişim ağları stresin azaltılmasında maddi katkı verirler, diğeri sağlıkla ilişkili bulunan norm ve kuralları uygulatabilirler, bir öteki tıbbi hizmete yönelik daha etkin faaliyetler gerçekleştirebilirler, dördüncü olarak ta bu iletişim vücuttaki bağışıklık sisteminin harekete geçirmesini sağlayabilir.¹⁸¹

Kuşçu'ya göre de, komşuluk, akrabalık ilişkileri, sivil toplum kuruluşlarına katılım¹⁸² gibi hususların belirlediği sosyal sermaye, fiziksel ve ruhsal sağlığı belirlediği gibi sosyal destek düzeyleri üzerinde de belirleyici bir etkiye sahip olacaktır.¹⁸³

¹⁷⁹ PISA, a.g.e.

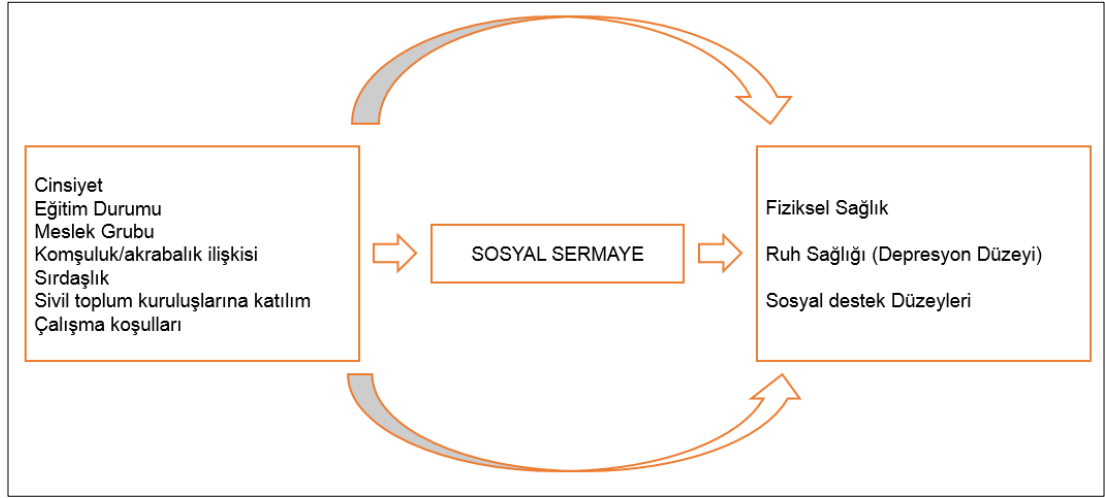
¹⁸⁰ Ekinci, a.g.e.

¹⁸¹ Field, a.g.e.

¹⁸² Kemal M. Kuşçu, İş Yaşamında Sosyal Sermayenin Çalışanın Fiziksel ve Ruhsal Sağlığındaki Yeri, Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006, **(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)**

¹⁸³ Ekşi, a.g.e.

Sosyal Sermaye ve Sağlık İlişkisi Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil-4 Sosyal Sermaye ve Sağlık İlişkisi¹⁸⁴

Sosyal sermaye ve sağlık çalışmaları daha metodolojik bir soruyu da gündeme getirmektedir. Konu ile ilgili araştırmacılardan Whitehead ve Diderichsen bireysel bulguların tüm nüfusu kapsayacak şekilde nasıl genelleneceği sorusuna dikkat çekmişlerdir. Sosyal ilişki ve sağlığın bireysel düzeyde yakın ilişkileri olduğu; sosyal iletişim ağı güçlü olan kişiler arasında ölüm oranının düşük olduğu ve destekleyici ilişkilerden yoksun olmanın kalp hastalıkları ile ilgili olduğu uzun süreden beri bilinmektedir.¹⁸⁵ Fakat bu durumun uzmanlara bu çeşit bireysel farklılıklarda ulusal boyutta nüfusun tamamına genellenebilir sonuçlar çıkarma olanağı sunup sunmayacağı henüz tam anlamıyla açıklığa kavuşmamıştır. Whitehead ve Diderichsen güven ve kontrolün psikolojik açıdan algılanışının iskân ayrımı ya da devlet politikaları gibi sosyal çevrenin özelliklerinden dikkatle ayrı tutulması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu sorular büyük bir öneme sahiptir ve konu ile ilgili farklı araştırmaların yapılmasını hak etmektedir.

2.6.2.4. Suç

Sosyal sermayenin ölçülmesinde kullanılan ölçütlerden biri de suç oranı olarak görülmektedir. Putnam, yüksek “sosyal sermaye düzeyinin, diğer her şeyin eşit olması koşulunda, düşük suç oranına dönüştürülebileceğini” ifade ederek, şiddetli suçla Sosyal Sermaye Endeksi arasında devlet düzeyinde güçlü bir negatif ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır.¹⁸⁶ Zira OECD’nin yapmış olduğu araştırmanın sonucu:¹⁸⁷ genellikle

¹⁸⁴ Ekşi, a.g.e.

¹⁸⁵ Field, a.g.e.

¹⁸⁶ John Field, **Sosyal Sermaye**, Çev: Bahar Bilgen ve Bayram Şen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 141, İstanbul, 2008.

¹⁸⁷ OECD, a.g.e.

insanların birbirini iyi tanımadıkları, genç yaştaki çocukların gözetiminin çok az olduğu ve toplumsal katılımın (buna yasa uygulayıcı sistemle ilişki de dahil olmak üzere) az olduğu yerlerde suç oranının arttığı görülmektedir. Kawachi'ye göre ise güçlü iletişim ağları gençlerin topluma entegre olmasını teşvik ederek kendine güven ve statü duygusunun kazanmasını ve sonuçta gençlerin şiddet eğilim olasılıklarının yok olmasını da sağlamaktadır.¹⁸⁸ Başka bir çalışmada ise sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğu toplumlarda, rüşvet girişimlerine daha az rastlandığı ve daha az yozlaşmış ilişkilerin varlığına değinilmektedir.¹⁸⁹ Ancak sosyal sermaye hiçbir zaman tüm bunlara tek sebep değildir. 18. yüzyıldan bu yana Uluslararası Suç Kurbanı Araştırması'nın verileri sonucunda, belgelenen farklı suç oranlarının yarısından fazlasının ekonomik eşitsizlik ile, sosyal güven ve kişisel çıkarlar olarak ifade edilen değerlerin ülkedeki varyasyonları ile ifade edilebileceği ileri sürülmüştür. Sosyal sermaye bir toplumda suç olaylarının sayısını etkileyen unsurlardan birisi olarak görülebilir. Belirli bireylerin suça yönelip yönelmeyeceğinde de etkili bir rol oynamakla birlikte bu toplumun ve onun üyelerinin nasıl davrandığı meselesi kadar basit değildir. Sonuç olarak bir toplumun sosyal sermaye seviyesi ile suç oranları arasında pozitif bir ilişki olduğu, sosyal sermayede oluşan ani ve keskin bir gerilemenin yabancılaşımla ve anti-sosyal davranışların artması ile sonuçlandığı ifade edilmektedir.¹⁹⁰

2.6.2.5. Örgüt

Kostova ve Roth, tarafından bir toplumun en temel birimi olan bireylerden küçük topluluklara, örgütlerden ülkelere kadar her analiz düzeyi için geçerli olan bir kavram şeklinde ifade bulan sosyal sermaye kavramı örgüt içi birimler ve örgütler düzeyinde ele alındığında farklı anlamlar kazanmaktadır.¹⁹¹ Analiz düzeyi örgüt veya örgütler olduğunda sosyal sermaye, sadece örgüt içi verimliliğe odaklanan geleneksel anlayıştan ayrılan bir yaklaşım sergilemektedir.¹⁹²

Sosyal sermaye her örgütte bulunmaktadır, ancak bunun miktarı çok farklılık gösterebilir. Tüketilebilir, arttırılabilir, israf edilebilir veya üzerine eklenebilir. Sosyal sermayenin örgütlere getiri sağlaması belirli yollarla olmaktadır. Bu getiriler şu şekilde sıralanabilir.¹⁹³

¹⁸⁸ Ichiro Kawachi vd Long Live Community: Social Capital as Public Health, *The American Prospect*, 1997, Vol: 35, ss. 56-59.

¹⁸⁹ Bjornskov, a.g.e., ss. 22-40.

¹⁹⁰ Field, a.g.e.

¹⁹¹ Kostova ve Roth, a.g.e., ss. 297-317.

¹⁹² Sözen, a.g.e.

¹⁹³ Cohen ve Prusak, a.g.e.

- Yerleşik güven ilişkileri, ortak referanslar ve ortak hedefler sayesinde çok daha iyi bir bilgi paylaşımı,

- Yüksek seviyede güven ve işbirliği ruhu (hem örgüt içinde hem de örgütle müşterileri ve ortakları arasında) nedeniyle işlem maliyetlerinde düşüş,

- İşe alma işten çıkartma, ve eğitim giderlerini düşüren, sık personel değişiklikleri nedeniyle oluşan kopukluklara sebep olmayan ve çok değerli örgütsel bilgiyi koruyan düşük seviyedeki işgücü devir oranları,

- Örgütsel istikrar ve anlayış birliği sayesinde daha büyük bir kenetlenme.

Leana ve Buren, örgütler tarafından sahip olunan sosyal sermayenin, sadece bir birey ya da örgüte ait olan varlıklar olmadığını¹⁹⁴, bir bütün halinde örgüt ve üyelerinin ortak varlıkları olduğunu ifade etmektedirler. Bu nedenle örgütsel sosyal sermaye oluşumuna her düzeyde çalışan kişilerin sahip oldukları bireysel bağlantılarının katkı sağlayacağı ifade edilebilir. Ancak, her düzeydeki çalışanın bireysel ilişkilerini eşit oranda örgütsel amaçların hizmetine yönelik kullanacağı düşünülemez.¹⁹⁵

Sosyal sermayenin bir örgütte gelişim sağladığı konular şu şekilde açıklanabilir:¹⁹⁶

- ✓ Örgüt içinde bilginin paylaşılması: Örgüt hiyerarşisi içinde nerede olunursa olunsun, bilgi güç demektir. Bu durum; bilgi hiyerarşisinin ortaya çıkmasına yaraması açısından dikkatle yönetilmelidir. Bir örgütte bilgi hiyerarşisinin oluşması sosyal sermayenin güçlü olduğunun bir göstergesi sayılabilir. Zira konu ile ilgili yapılan bir çalışma sonuçlarında örgütün içindeki güven ve bilgi paylaşımı ile verimlilik arasında korelasyona rastlanmıştır. Bu durum, güven, işbirliği ve yardımlaşmanın; örgütün bilgiyi yaratmasında, uygulamasında ve transfer etmesinde verimliliği arttırdığını göstermektedir.¹⁹⁷
- ✓ Örgütte güven odaklı ortak amaçların paylaşılması: Sosyal sermayenin özellikle iş hayatında yoğun ağ ilişkilerinin taraflar arasında karşılıklı güven ortamı sağlayarak normların oluşturulmasına katkı sağlayıp

¹⁹⁴ Carrie R. Leana ve Harry J. Van Buren, Organizational Social Capital and Employment Practices, *The Academy of Management Review*, 1999, Vol: 24, No: 3, ss. 538- 556.

¹⁹⁵ Sözen, a.g.e.

¹⁹⁶ Töremen ve Ersözlü, a.g.e.

¹⁹⁷ Zhang Saijun, Anderson Steven G. ve Zhan Min, The Differentiated Impact of Bridging and Bonding Social Capital on Economic Well-Being: An Individual Level Perspective, *Journal of Sociology & Social Welfare*, Volume: 38, Issue: 1., 2011

üretimi kolaylaştırdığı öne sürülmektedir.¹⁹⁸ Güven, biriyle birlikte çalışma deneyiminin sonucu olarak ortaya çıkmakta ve zaman içinde kazanılmaktadır. Güven, çalışanın birbiriyle edindiği deneyimlere bağlı olarak, dürüst ve öngörülebilir şekilde davranacağına olan inançtır. Bir örgütte çalışanların belirlenen amaçlara ulaşabilmek için bunları paylaşımları, ortak heyecan üretebilmeleri ve bunu birbirlerine karşı güvene dayandırmaları kritik bir öge olarak ortaya çıkmaktadır.¹⁹⁹

Sosyal sermaye insanların çalışma yaşamlarının öylesine kopmaz bir parçasıdır ki, tıpkı her gün görülüp kanıksanan, bu yüzden de farkında olunamayan bir unsurdur. Sosyal sermaye örtük olabilir, ama düşük sosyal sermayenin neden olduğu zararlar ve yüksek sosyal sermayeden sağlanan faydalar gözle görülür ve anlaşılırdır.²⁰⁰

Örgütlerin başarısızlık ya da başarılarının elbette birçok nedeni vardır; sosyal sermayenin tek başına neden olarak gösterilmesi doğru olmayacaktır. Örgütsel başarının tek anahtarı sosyal sermaye değildir.

Bazı örgütler, sosyal sermayenin düşüklüğünün yarattığı olumsuz etkilere rağmen başarılı olurken, sosyal sermayesi çok yüksek bazı örgütler de başarısız olabilmektedirler. Fakat yüksek sosyal sermayenin etkilerinin genel olarak olumlu olduğu kabul edilmektedir.²⁰¹

2.7. SOSYAL SERMAYENİN BOYUTLARI

Sosyal sermaye, birçok farklı düzeyde gerçekleşir ve farklı bileşenlerden dolayı organizasyonda çeşitli anlayışlara sahiptir, dolayısıyla sosyal sermaye, güvenilirlik ilişki ağlarını ifade etmek için güvenilir olarak düşünür. Nahapiet ve Ghoshal'ın çalışmasından, sosyal sermayeyi, kurumlardaki birey ve grupların seviyesini ifade etmek ve tüm bunları sosyal ağlara bağlamak için üç boyuta getirmektedir. Üç boyut ilişkisel bir boyut, yapısal boyut ve bilişsel boyuttur.²⁰²

Birinci boyut, çalışanların kalitesini gösteren ve ilişki kurmak için somut bir ortam oluşturan güven, beklenti ve görevlere aittir. İkinci boyut, çalışanlar arasındaki örgütsel, yoğunluğun yapısını, diğerleriyle entelektüel faydalara erişim için bağlı olan hiyerarşiler organizasyonunu ifade eder. Son boyut, örgütün genel dili, anlayışı, bilgisi, misyonu, vizyonu, amacı ve değerine dayanır.²⁰³ Burada organizasyonun

¹⁹⁸ Sözen, a.g.e.

¹⁹⁹ Töremen ve Ersözlü, a.g.e.

²⁰⁰ Cohen ve Prusak, a.g.e.

²⁰¹ Cohen ve Prusak, a.g.e.

²⁰² Janine Nahapiet ve Sumantra, Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", *The Academy of Management Review*, 1998, Vol:23 (2), ss. 242-266.

²⁰³ Nahapiet ve Sumantra, a.g.e., ss. 242-266.

operasyonel performansını geliştirmek için sosyal sermayenin derecesini anlamak için sosyal boyutların açıklanması ve gösterilmesi şu şekildedir:

- ✓ Güven düzeyini belirleyen İlişkisel Sermaye.
- ✓ Yoğunluk bağlarını ve bilgi paylaşımını belirleyen Yapısal Sermaye.
- ✓ Görevi ve değeri açıklayan Bilişsel Sermaye.

2.7.1. Sosyal Sermayenin İlişkisel Boyutu

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu güçlü bağlar olarak karşılaştırır, güçlü bağlar güvenin temeli olur, dolayısıyla kurumdaki yüksek kaliteli bilgi birikimini ayırabilir. Sosyal sermaye, “aktör tahviller” anlamına gelir, bu da güvenin ve güvenilirliğin kurumun temel terimleridir.²⁰⁴

İlişkisel sermaye, iyi ilişkiler kurarak, besleyerek ve yöneterek yaratılan ve sürdürülen değer olarak açıklanır. İlişkisel sermaye, bir firma ile ana paydaşları arasındaki ilişkilerin toplamı olarak erveledenir ve imaj, müşteri sadakati, müşteri memnuniyeti, tedarikçilerle bağlantı, ticari g, finansal kuruluşlarla müzakere kapasitesi, çevresel faaliyetler, vb. yoluyla işler hale getirilir. İlişkisel sermayenin birçok tanımı vardır. Genel olarak ittifaklar, değişim, kaynak, sosyal ağ süreçleri, ilişkiler, ilişkiler, müşteriler, tedarikçiler, çalışanlar ve işbirliği, yönetim çalışmaları alanında i ve dış gibi kelimelerle açıklanmaktadır.²⁰⁵

İlişkisel sermayeyi genişletirler, çalışanlar ve ortaklar arasındaki değişimin düzeyini tanımlar, örgütsel bir sistem kurarlar. Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, halklar arasındaki bireysel bir kanal ilişkisi olarak, uzun tarih olayları aracılığıyla birbirleri arasında gelişmiştir.²⁰⁶

Granovetter, İlişkisel sermayeyi, çalışanların birbirleriyle iktidar ilişkisi olarak karşılaştırır. Akademisyenler, ortaklarının deneyimleri ile güven beklentilerini artıracabileceğini ve evrimler arasında döngüsel bir ilişki yaratabileceğini açıklamaktadır. Bununla birlikte, sosyal sermaye, aktörlerin yaratabileceği bir dizi ilişki olarak hayal etmektedir.²⁰⁷

nceki araştırmacılar, güvenin ortaklar ve örgütler arasındaki ilişkinin uzunluğunu koruduklarını göstermiştir. (yani güven, şirketi ve ortakları daha uzun sre

²⁰⁴ Hakan Hankansson ve Ivan Senehota, *Developing Relationships in Business Networks*, Routledge, London, 1995.

²⁰⁵ Giovanni Bronzetti vd., *Intellectual Capital Reporting Practices in the Non-Profit Sector*, http://www.virtusinterpress.org/IMG/pdf/Sample_Chapter-2.pdf, (Erişimi tarihi: 18.02. 2019)

²⁰⁶ Winter, *Towards A Theorised Understanding of Family Life and Social Capital*, Australian Institute of Family Studies, Working Paper, No:21, April. <http://www.aifs.gov.au>(Erişim Tarihi: 07.12.2018)

²⁰⁷ Burt, a.g.e., ss. 345-423.

birlikte çalışmaya zorlar) Dahası, tarihte, güvene dayalı kurumlar arasındaki operasyonun, hiçbir pişmanlık olmaksızın, avantaj sağlayabileceğini göstermiştir. Ortaklar ve kuruluşlar arasındaki tekrar eden ilişkilerden, resmi ilişkileri azaltacak ve performansı sağlayacaktır. Her ne kadar arkadaşlık ve iyi niyet gibi insan grupları içinde meydana gelen ve davranışlarını etkileyen bir ilişki olarak bahseder.²⁰⁸

Bir kurum, aktörleri olumlu yönde etkileyen ve aktörler arasında ilişkisel bir sermayeye sahip olduğunda bununla birlikte organizasyona değerler kazandırdığında önem kazanır. Örneğin, ekonomik komisyonu saymadan ve fikirleri bu kadar kolay paylaşmadan örgütü harekete geçiren bazı çalışanlar, kariyerlerini harekete geçirebilir ve organizasyonlarında büyüyebilirler, bunların hepsi de aktörler arasındaki ilişkisel bağlantıdan kaynaklanır.

2.7.2. Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutu

Yapısal boyut, kurumdaki aktörler veya birimler arasındaki bağlantıyı ifade eder. Bu terim, aktörün kuruluşun farklı kademelerindeki diğer aktörlerle olan bağlantısına odaklanmaktadır. Yapısal sermaye, aktörler ve örgütler arasındaki yoğunluk, bağlantı ve hiyerarşiyi göstermek için bir ağ yapılandırması ve / veya bilgi paylaşımı olarak açıklanmıştır. Önceki araştırmacılar, örgütlenmenin hedefini sosyal sermaye ile paylaşmanın, örgütler arasında “uygun uygulamalar” oluşturabileceğini ve olaylardaki uygulamaların gizli bilginin ortak bilgisini paylaştığını açıklamaktadırlar. Literatürde bilgi paylaşımı “her bir tarafın diğer tarafın faaliyetlerini kolaylaştıracak bilgileri ifşa etme derecesi” olarak tanımlanmıştır.²⁰⁹

Yapısal sosyal sermaye, sosyal sistemin ve bir bütün olarak ilişkiler ağının özelliklerine ilişkin bir sosyal sermaye boyutudur. Terim, insanlar veya birimler arasındaki bağlantıların kişisel olmayan yapılandırmasını tanımlar. İnsanlar arasındaki bağlantıların yapılandırması ve düzenidir. Bu yapılandırmanın ifadeleri olan rolleri, kuralları, öncülleri ve prosedürleri içerir. Yapısal sosyal sermaye somuttur ve sosyal sermayenin diğer boyutlarından daha kolay gözlenebilir.²¹⁰

Yapısal boyut maddi olmayan ilişkiler, roller, kurallar ve prosedürler gözlenebilse de, bilişsel boyut ortak bir gerçekliğin yorumlanmasına bağlı olarak somut değildir. Bourdieu'nun habitus teorisi “insanların toplumda hareket ederek

²⁰⁸ Akbar Zaheer ve N. Venkat Venkatraman Relational Governance as an Interorganizational Strategy: An Empirical Test of the Role of Trust in Economic Exchange”. *Strategic Management Journal*, 1995, Vol:19 (5), ss. 373-392.

²⁰⁹ Jan B. Heide ve Anne S. Miner, The Shadow of the Future: Effects of Anticipated Interaction and Frequency of Contact on Buyer–Seller Cooperation, *Academy of Management Journal*, 1992, Vol:35 (2), ss. 265–291.

²¹⁰ Nahapiet ve Sumantra, a.g.e., ss. 242-266.

kazandıkları bir takım davranışlar, refleksler ve davranış biçimleri” ile ilgilidir.²¹¹ Veya Habermas’ın yaşam dünyası teorisi “kişinin bilişsel ufku bakımından temsil edilebilecek yeterliliklerin, uygulamaların ve tutumların “arka planı” ortamı” ile ilgilidir.

Krause, “doğrudan katılım” yapabilmeleri ve örgütlerin faaliyetlerini geliştirebilecekleri birbirlerini daha iyi anlayabilmeleri için departmanlar veya kuruluşlar arasındaki ziyareti anlatmaktadır.²¹² Buna rağmen, doğrudan katılım sayesinde ürünleri bilgi alışverişi yoluyla kullanıcıların talepleri ile eşleştirebilir. Yapısal boyut, aktörlerin kimlerle ve nasıl bilgi almak ya da vermek için iletişim kurması için bir çalışma haritasıdır.²¹³

Hansen, güçlü bağların fikir alışverişi ve karmaşık bir konu için daha iyi bir durum oluşturduğunu ve uygun bir ortam oluşturabileceğini ileri sürmektedir. Oyuncuların yaptığı bir dizi bağlantıyı hayal eder.²¹⁴ Yapısal, hedef birliği elde etmek için kullanılan, diğer birlik biçimlerinden daha büyük bir etki yaratması beklenen bir ağıdır, kurumların yoğunluğunu diğerleriyle özellikle de müşterilerin değerlerinin organizasyona değer katabileceğini açıklar. Daha iyi bir performans elde etmek için ürünlere geri dönüp fikirlerini bırakmaktadır.²¹⁵

Bağlantı ve yoğunluk çeşitliliği bireylere ve gruplara istikrar kazandırmaktadır. Stabilité, organizasyonun yüksek performansla yaşatılması için önemli ilkelerdir ve bu, yoğunluğun temeli, sosyal sermayenin bilgi paylaşımıdır.

2.7.3. Sosyal Sermayenin Bilişsel Boyutu

Nahapiet ve Ghoshal, bilişsel sermayeyi, çalışanlar arasındaki örgütün misyon ve vizyonunu paylaşma olarak tanımlamışlardır. Bu, sosyal sermayeye ulaşmanın bir yoludur ve tüm çalışanlar, iş için tam olarak ne yapılacağını bilirler. Oyuncuların birbirlerini anlamaları için genel bir dil olarak bahseder.²¹⁶

Amaç ve kültürlerin bilişsel sermayenin temel öğeleri olduğu ifade edilmektedir.²¹⁷ Buna göre, kuruluşun üyeleri aynı sonuçları ve eylemleri gerçekleştirmeye çalışan ortak bir anlayışa sahip olduklarında hedef paylaşımıdır.

²¹¹ Bourdieu, a.g.e., 1986.

²¹² Daniel R. Krause vd., The Relationships Between Supplier Development, Commitment, Social Capital Accumulation and Performance Improvement, *Journal of Operations Management*, 2007, Vol:25 (2), ss.528- 545.

²¹³ Esperanza Vera Toscano vd. Are Theories About Social Capital Empirically Supported? Evidence from the Farming Sector”. *Social Indicators Research*, 2013, Vol:114 (3), ss. 1331- 1359.

²¹⁴ Ken G.Smith vd., Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and the Rate of New Product Introduction in High Technology Firms. *Academy of Management Journal*, 2005, Vol:48 (2), ss. 346-357.

²¹⁵ Coleman, a.g.e., ss. 95-120.

²¹⁶ Nahapiet ve Sumantra, a.g.e., ss. 242-266.

²¹⁷ Andrew Inkpen ve Eric W. K. Tsang, Social Capital Networks, and Knowledge Transfer”, *Academy of Management Review*, 2005, Vol:30 (1), ss.146-165.

Organizasyon içinde misyon, vizyon, amaç ve değerler paylaşıldığı zaman dışsal örgütlerle birlikte değerlendirildiğinde, bu daha büyük bir sonuç elde etmek için iyi bir faktördür, ancak sosyal sermaye etkileşimini ve daha iyi bir anlayış düzeyini artırır.²¹⁸ Ayrıca, aktörler arasındaki faaliyetleriyle ilgili bilgileri ve gerçek değerleri paylaşmak ve entelektüel fikirlere katılmak için bir kanal olarak ifade eder.²¹⁹ Bilişsel, faaliyetlerini çevreleyen dürüst eylemleri de organizasyona bir değer verir.²²⁰

Bilişsel sosyal sermaye, taraflar arasında ortak temsiller, yorumlar ve anlam sistemleri sağlayan kaynakları ilişkilendiren bir sosyal sermaye boyutudur. Ortak kelime ve anlatılarda gösterildiği gibi bilişsel şemalar ve anlam sistemleridir.²²¹ Bilişsel sosyal sermaye, iletişimin temelini oluşturan ortak dil ve kodlardır.²²²

Nahapiet ve Ghoshal (1998) başlangıçta bilişsel sosyal sermayeyi paylaşılan dil ve paylaşılan anlatılarla ilişkilendirmiştir, ancak diğer yazarlar da bunu paylaşılan hedefler veya vizyon ve paylaşılan kültür yoluyla da tanımlamışlardır.

²¹⁸ Karl E. Weick *Sensemaking in Organizations*, Sage, London, 1995.

²¹⁹ Weppin Tsai ve Sumantra Ghoshal Social Capital and Value Creation: The Role of Interfirm Networks". *The Academy of Management Journal*, 1998, Vol:41, No:4, ss. 464-476.

²²⁰ Julian E. Orr, Sharing Knowledge, Celebrating Identity: Com-Unity Memory in a Service Culture", David Middleton ve Derek Edwards (Ed), *Collective remembering. London*, 1990, ss. 169-189.

²²¹ Sally Davenport ve Urs Daellenbach, Belonging' to a Virtual Research Centre: Exploring the Influence of Social Capital Formation Processes on Member Identification in a Virtual Organization, *British Journal of Management*, 2010, Vol:22(1), ss. 54-76.

²²² Paul N. Gooderham, Enhancing Knowledge Transfer in Multinational Corporations: A Dynamic Capabilities Driven Model. "*Knowledge Management Research & Practice*, 2007, Vol:5(1), ss. 34-43.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3.1. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmada evreni Kocaeli, İzmir, Hatay ve Balıkesir il sınırları içerisinde faaliyet gösteren gübre fabrikası çalışanları oluşturmaktadır. Bu evrende kurum verilerine göre toplam 1.500 çalışan bulunmaktadır. Ana kütle %95 güvenirlilik sınırları dahilinde %5 oranında hata payı da göz önünde bulundurularak temsil edilebilecek evren büyüklükleri Tablo 5'te ifade edilmiştir.

Çalışmanın evrenini oluşturan 1.500 kişiden $\alpha = 0.05$ ve ± 0.05 örnekleme hatası ile çekilmesi gereken örneklem büyüklüğünün en az 306 olduğu tespit edilmiş olup çalışmada son rakam olarak 476 kişi ile görüşülmüştür. Araştırma evreninde tesadüfi örneklem ile dağıtılan anketler 476 katılımcı tarafından doldurulmuştur. Anketleri dolduran katılımcılar tarafından, söz konusu anket sorularının cevapsız bırakılmadığı, ayrıca anketlere çok tercihli cevap verilmediği anlaşılmıştır.

Örneklem büyüklüğünü saptamak için kullanılan bazı formüller şunlardır (Özdamar, 2003: 116-118):

N: Evren birim sayısı, n: Örneklem büyüklüğü

P: Evrendeki X'in gözlenme oranı, Q (1-P): X'in gözlenmeme oranı

Z_{α} : $\alpha = 0.05, 0.01, 0.001$ için 1.96, 2.58 ve 3.28 değerleri

d= Örneklem hatası

σ = Evren standart sapması

$t_{\alpha, sd}$ = sd serbestlik dereceli t dağılımı kritik değerleridir ($sd=n-1$). $T_{\alpha, sd}$ kritik değerleri $sd= n-1 \rightarrow 5000$ olduğunda Z_{α} değerlerine eşit alınabilir.

- Evren varyansı biliniyorsa ve sadece 1.tür hata dikkate alınarak örneklem büyüklüğü;

$$n = \frac{N\sigma^2 Z_{\alpha}^2}{(N-1)d^2}$$

- Evren standart sapması (σ) bilinmiyorsa Z_{α} yerine t dağılımının kritik değerleri olan $t_{\alpha, sd}$ değerleri alınarak örneklem büyüklüğü;

$$n = \frac{N.s^2.t_{\alpha, sd}^2}{(N-1).d^2}$$

Eğer evrene ait varyans bilinmiyor ise σ yerine s, Z_{α} ve Z_{β} değerlerinin yerine ise $t_{\alpha/sd}$ değerleri kullanılır. Araştırmacılara yardımcı olması için $\alpha = 0.05$ için ± 0.03 ,

± 0.05 ve ± 0.10 örneklem hataları için farklı evren büyüklüklerinden çekilmesi gereken örneklem büyüklükleri hesaplanmak suretiyle Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo-5 $\alpha = 0.05$ için Örneklem Büyüklükleri²²³

Evrenin Büyüklüğü	± 0.03 örneklem hatası (d)			± 0.05 örneklem hatası			± 0.10 örneklem hatası		
	(d)			(d)			(d)		
	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3	p=0.5	p=0.8	p=0.3
	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7	q=0.5	q= 0.2	q=0.7
100	92	87	90	80	71	77	49	38	45
500	341	289	321	217	165	196	81	55	70
750	441	358	409	254	185	226	85	57	73
1000	516	406	473	278	198	244	88	58	75
2500	748	537	660	333	224	286	93	60	78
5000	880	601	760	357	234	303	94	61	79
10000	964	639	823	370	240	313	95	61	80
25000	1023	665	865	378	244	319	96	61	80
50000	1045	674	881	381	245	321	96	61	81
100000	1056	678	888	383	245	322	96	61	81
1000000	1066	682	896	384	246	323	96	61	81
100 Milyon	1067	683	896	384	245	323	96	61	81

Tablo 5 incelenecek olursa, örneklem hatasını düşürmek için örneklem büyüklüğünün yükseltilmesi gerekliliği görülmektedir. Ayrıca seçilen hata payına göre belirli bir değer sonrasında örneklem büyüklüğünün yükseltilmesinin gerekmediği ifade edilebilir.

Örneklem büyüklüğü on-line olarak Şekil 5'te de görüldüğü gibi teyit edilmiştir.

Örneklem Büyüklüğü Belirleme

Güven Düzeyi: ☒ 95% ☐ 99%

Güven Aralığı:

Ana Kitle:

Gerekli Örnek Büyüklüğü:

Şekil-5 Örneklem Büyüklüğü Hesaplama²²⁴

²²³ Yahşi Yazıcıoğlu ve Samiye Erdoğan, *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.

²²⁴ Örneklem Büyüklüğü Hesaplama (Erişim Tarihi: 18.12.2018), <https://www.anketcozumu.com/orneklem-hesaplama/>

3.2. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI

Çalışmada, verilerin toplaması aşamasında anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu; 23'ü performans yönetimi, 22'si sosyal sermaye değişkenlerini ölçmek üzere toplam 45 ifadeden oluşmaktadır. Ölçek sorularına ek olarak, çalışan personelin demografik özelliklerini belirlemek için 4 soru dahil edilmiştir. Performans yönetimi ölçeği olarak Bakan ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş olan performans yönetim ölçeği kullanılmıştır. Sosyal sermaye değişkeni ölçüm aracı olarak ta Chang ile Chuang (2011) ve Chiu vd.'nın (2006) ölçeklerinden faydalanılmıştır. Anketin güvenirliliğinin hesaplanması için Cronbach Alfa değeri kullanılmıştır. Tüm değişken değerleri Nunally'nin (1978) kabul edilebilir düzey olarak ifade ettiği 0,7 ve üzerindeki değerlerde olduğu belirtilmiştir. Bu kaynaklardan temin edilen ölçeklerden oluşturulan anket formu, katılımcılara 5'li likert ölçeği ile sunulmuştur.

3.3. ARAŞTIRMA KAPSAMINDA KULLANILAN İSTATİSTİKİ YÖNTEMLER

Literatür kapsamında tespit edilen bilgiler çerçevesinde, yapılan anket çalışmasından çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir. Uygulama sonlandırılıp anketler toplandıktan sonra, öncelikle katılımcıların demografik özellikleri, sonrasında çalışmanın ölçeklerini oluşturan performans yönetimi ile sosyal sermaye ölçek ifadelerinin istatistikleri alınmış, bunlara ilaveten ölçeklerin faktör analizleri yapılmıştır. Devamında katılımcıların demografik özelliklerinin sosyal sermaye alt boyutlarında fark oluşturup oluşturmadığının tespiti amacıyla ANOVA testi kullanılmıştır. Son olarak, sosyal sermaye ile performans yönetimi arasında oluşan ilişkinin tespiti amacıyla basit regresyon testi uygulanarak oluşan ilişkinin şiddeti korelasyon analizi ile tespit edilmiştir.

3.4. ARAŞTIRMADA TESPİT EDİLEN BULGULAR

3.4.1. Demografik Değişkenlere Ait Frekans Analizi

Genel toplamda 476 katılımcı ile oluşan saha çalışmasının %35,9'u olan 171 kişisi kadın, %64,1'i olan 305 kişisi ise erkek katılımcıdan oluşmuştur. Kadın katılımcıların %7,6'sını oluşturan 13 kişi 18-25 yaş aralığında, %11,1'ini oluşturan 19 kişi 26-35 yaş aralığında, %53,8'ini oluşturan 92 kişi 36-45 yaş aralığında, %26,3'ünü oluşturan 45 kişi 46-55 yaş aralığında ve %1,2'sini oluşturan 2 kişi ise 56 yaş ve üstü olduklarını, erkek katılımcıların ise %4,3'ünü oluşturan 13 kişi 18-25 yaş aralığında, %10,5'ini oluşturan 32 kişi 26-35 yaş aralığında, %42'sini oluşturan 128 kişi 36-45 yaş aralığında, %37,7'sini oluşturan 115 kişi 46-55 yaş aralığında ve %5,6'sını oluşturan

17 kişi ise 56 yaş ve üstünde olduklarını belirtmişlerdir. Söz konusu istatistik Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo-6 Cinsiyet – Yaş Grubu Dağılımı

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
Yaş	18-25 yaş aralığı	13	7,6%	13	4,3%	26	5,5%
	26-35 yaş aralığı	19	11,1%	32	10,5%	51	10,7%
	36-45 yaş aralığı	92	53,8%	128	42,0%	220	46,2%
	46-55 yaş aralığı	45	26,3%	115	37,7%	160	33,6%
	56 yaş ve üstü	2	1,2%	17	5,6%	19	4,0%

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde; Kadın katılımcıların %18,1'i olan 31 kişinin İlköğretim Mezunu oldukları, %23,4'ü olan 40 kişinin Lise Mezunu oldukları, %7'si olan 12 kişinin İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu oldukları, %39,8'i olan 68 kişinin Lisans Mezunu oldukları, %7'si olan 12 kişinin Yüksek Lisans Mezunu oldukları ve %4,7'si olan 8 kişinin ise Doktora Mezunu oldukları görülmektedir.

Erkek katılımcıların ise %12,1'i olan 37 kişinin İlköğretim Mezunu oldukları, %40,3'ü olan 123 kişinin Lise Mezunu oldukları, %3'ü olan 9 kişinin İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu oldukları, %39'u olan 119 kişinin Lisans Mezunu oldukları, %3,6'sı olan 11 kişinin Yüksek Lisans Mezunu oldukları ve %2'si olan 6 kişinin ise Doktora Mezunu oldukları görülmektedir.

Toplamda ise en yüksek eğitim seviyesinin %39,3'lük bir dilim ile 187 kişinin Lisans mezunu ve %34,2'lik bir dilim ile 163 kişinin Lise Mezunu katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların cinsiyet-eğitim durumu Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo-7 Cinsiyet – Eğitim Durumu Dağılımı

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Eğitim Durumu	İlköğretim Mezunu	31	18,10%	37	12,10%	68	14,30%
	Lise Mezunu	40	23,40%	123	40,30%	163	34,20%
	İki Yıllık/M.Y. Okulu Mezunu	12	7,00%	9	3,00%	21	4,40%
	Lisans Mezunu	68	39,80%	119	39,00%	187	39,30%
	Yüksek Lisans Mezunu	12	7,00%	11	3,60%	23	4,80%
	Doktora Mezunu	8	4,70%	6	2,00%	14	2,90%

Son demografik değişken ise katılımcıların kıdem süreleridir. Kadın katılımcıların %12,3 oranı ile 21 kişinin 1-5 yıl arası kıdem süresine, %26,9 oranı ile 46 kişinin 6-10 yıl arası kıdem süresine, %29,2 oranı ile 50 kişinin 11-15 yıl arası kıdem süresine, %23,4 oranı ile 40 kişinin 16-25 yıl arası kıdem süresine ve %8,2 oranı ile 14 kişinin 26 yıl ve daha fazla kıdem süresine sahip oldukları görülmüştür.

Erkek katılımcıların ise %11,5 oranı ile 35 kişinin 1-5 yıl arası kıdem süresine, %15,7 oranı ile 48 kişinin 6-10 yıl arası kıdem süresine, %27,2 oranı ile 83 kişinin 11-15 yıl arası kıdem süresine, %25,6 oranı ile 78 kişinin 16-25 yıl arası kıdem süresine ve %20 oranı ile 61 kişinin 26 yıl ve daha fazla kıdem süresine sahip oldukları görülmüştür.

Katılımcıların cinsiyet bazında çalışma süresi dağılımı Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo-8 Cinsiyet – Çalışma Süresi Dağılımı

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
Çalışma Yılı	1-5 yıl arası	21	12,3%	35	11,5%	56	11,8%
	6-10 yıl arası	46	26,9%	48	15,7%	94	19,7%
	11-15 yıl arası	50	29,2%	83	27,2%	133	27,9%
	16-25 yıl arası	40	23,4%	78	25,6%	118	24,8%
	26 yıl ve daha fazla	14	8,2%	61	20,0%	75	15,8%

3.4.2. Ölçeklerin Güvenirlilik Analizi

Ölçeklerde bulunan maddelerin iç tutarlılık (homojenlik) ölçüsü Cronbach Alfa katsayısıdır. Bir başka ifadeyle, alfa katsayısı ile ölçekte bulunan (k) adet sorunun aynı türden bir yapıyı ifade etmek veya sorgulamak üzere bir bütün gerçekleştirip gerçekleştirmediğinin tespiti yönünde bilgi elde edilir. Alfa katsayısı ilgili ölçekte ne derecede yüksek çıkarsa “ölçeği oluşturan maddelerinde bir o kadar da birbirleriyle tutarlı, aynı özellik elemanlarını yoklamakta olan maddelerden oluştuğu veya maddelerin tamamının o ölçü çerçevesinde beraber çalıştıkları” yorumlanır.

Alfa katsayısı korelasyon katsayısı olarak yorumlanabilmekle beraber ve 0 ile 1 arası değerleri kapsar. Alfa katsayısı;

- 0,80-1,00 aralığında ise; ölçek yüksek güvenilirlik içermektedir.
- 0,60-0,80 aralığında ise; ölçek çok güvenilirdir.
- 0,40-0,60 aralığında ise; ölçek düşük güvenilirlik içermektedir.
- 0,00-0,40 aralığında ise; Ölçeğin güvenilirliği yoktur. (Alpar’dan aktaran Gürkan 2006: 76).

Tablo-9 Cronbach α Testi Sonucunda Oluşan Güvenirlik Puanları

Boyutlar	Cronbach α katsayısı	Madde Sayısı (N)
Performans Yönetimi	0,933	23
Sosyal Sermaye	0,932	22

Tablo 9’da görüldüğü gibi performans yönetimi ölçeğinin %93,3, sosyal sermaye ölçeğinin %93,2 oranlarında güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeklerin her ikisinde de güvenilirliğin yüksek olduğu anlaşılmıştır.

3.4.3. Performans Yönetimi Ölçeği Bulguları

5’li likert ölçeğine göre hazırlanan performans yönetim ölçeği şu şekilde oluşmuştur.

- Kesinlikle Katılmıyorum (1) puan,
- Katılmıyorum (2) puan,
- Kararsızım (3) puan,
- Katılıyorum (4) puan,
- Kesinlikle Katılıyorum (5) puan.

Performans yönetimine ilişkin ölçeğe katılımcılar tarafından verilmiş olan cevapların incelenmesi sonucunda ulaşılan veriler aşağıda ele alınmıştır.

"PY1 – Kurumumuz personel sorunlarıyla ilgili danışmanlık şirketlerinden yararlanmaktadırlar."

Tablo 10’da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %53,8’ini oluşturan 92 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %24,6’sını oluşturan 42 kişi “Katılmıyorum”, %14’ünü oluşturan 24 kişi “Kararsızım”, %2,9’unu oluşturan 5 kişi “Katılıyorum”, %4,7’sini oluşturan 8 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %48,5’ini oluşturan 148 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %37,4’ünü oluşturan 114 kişi “Katılmıyorum”, %3,3’ünü oluşturan 10 kişi “Kararsızım”, %5,6’sını oluşturan 17 kişi “Katılıyorum”, %5,2’sini oluşturan 16 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %50,4’lük bir oranda 240 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %32,8’lik bir oranda 156 kişi “Katılmıyorum”, %7,1’lik bir oranda 34 kişi “Kararsızım”, %4,6’lık bir oranda 22 kişi “Katılıyorum” ve %5’lik bir oranda 24 kişi ise “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, toplam %83,2’lik bir oranda çalışmakta

oldukları kurumun personel sorunlarıyla ilgili danışmanlık şirketlerinden yararlanmamakta olduğunu belirtmiştir.

Tablo-10 PY1 – Kurumumuz personel sorunlarıyla ilgili danışmanlık şirketlerinden yararlanmaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY1 – Kurumumuz personel sorunlarıyla ilgili danışmanlık şirketlerinden yararlanmaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	92	53,8%	148	48,5%	240	50,4%
	Katılmıyorum	42	24,6%	114	37,4%	156	32,8%
	Kararsızım	24	14,0%	10	3,3%	34	7,1%
	Katılıyorum	5	2,9%	17	5,6%	22	4,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	8	4,7%	16	5,2%	24	5,0%

"PY2 - Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler."

Tablo 11’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %47,4’ünü oluşturan 81 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %17,5’ini oluşturan 30 kişi “Katılmıyorum”, %21,6’sını oluşturan 37 kişi “Kararsızım”, %6,4’ünü oluşturan 11 kişi “Katılıyorum”, %7’sini oluşturan 12 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %38’ini oluşturan 116 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %33,1’ini oluşturan 101 kişi “Katılmıyorum”, %13,1’ini oluşturan 40 kişi “Kararsızım”, %12,8’ini oluşturan 39 kişi “Katılıyorum”, %3’ünü oluşturan 9 kişi ise “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %41,4’lük bir oran ile 197 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %27,5’lik bir oran ile 131 kişi “Katılmıyorum”, %16,2’lik bir oran ile 77 kişi “Kararsızım”, %10,5’lik bir oran ile 50 kişi “Katılıyorum” ve %4,4’lük bir oran ile de 21 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personelin performansını etkin şekilde değerlendirmekte olduğu düşüncesine toplamda %68,9 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-11 PY2 - Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY2 - Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	81	47,4%	116	38,0%	197	41,4%
	Katılmıyorum	30	17,5%	101	33,1%	131	27,5%
	Kararsızım	37	21,6%	40	13,1%	77	16,2%
	Katılıyorum	11	6,4%	39	12,8%	50	10,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	12	7,0%	9	3,0%	21	4,4%

"PY3 - Performans değerleme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır."

Tablo 12'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %55'ini oluşturan 94 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14,6'sını oluşturan 25 kişi "Katılmıyorum", %18,1'ini oluşturan 31 kişi "Kararsızım", %10,5'ini oluşturan 18 kişi "Katılıyorum", %1,8'ini oluşturan 3 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %42'sini oluşturan 128 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %27,2'sini oluşturan 83 kişi "Katılmıyorum", %17,7'sini oluşturan 54 kişi "Kararsızım", %11,1'ini oluşturan 34 kişi "Katılıyorum", %2'sini oluşturan 6 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %46,6'lık bir oranla 222 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,7'lik bir oranla 108 kişi "Katılmıyorum", %17,9'luk bir oranla 85 kişi "Kararsızım", %10,9'luk bir oranla 52 kişi "Katılıyorum" ve %1,9'luk bir oranla da 9 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda performans değerleme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkesin inanması durumuna %69,3 oranında olumsuz cevap vermişlerdir.

Tablo-12 PY3 - Performans değerleme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY3 - Performans değerleme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır.	Kesinlikle Katılmıyorum	94	55,0%	128	42,0%	222	46,6%
	Katılmıyorum	25	14,6%	83	27,2%	108	22,7%
	Kararsızım	31	18,1%	54	17,7%	85	17,9%
	Katılıyorum	18	10,5%	34	11,1%	52	10,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	1,8%	6	2,0%	9	1,9%

"PY4 - Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler."

Tablo 13'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %19,9'unu oluşturan 34 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %31,'sını oluşturan 54 kişi "Katılmıyorum", %21,6'sını oluşturan 37 kişi "Kararsızım", %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Katılıyorum", %7,6'sını oluşturan 13 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %21,3'ünü oluşturan 65 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %27,5'ini oluşturan 84 kişi "Katılmıyorum", %18,4'ünü oluşturan 56 kişi "Kararsızım",

%28,2'sini oluşturan 86 kişi "Katılıyorum", %4,6'sını oluşturan 14 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %20,8'lik bir oranla 99 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %29'luk bir oranla 138 kişi "Katılmıyorum", %19,5'lik bir oranla 93 kişi "Kararsızım", %25'lik bir oranla 119 kişi "Katılıyorum" ve %5,7'lik bir oranla da 27 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktivitelerin gerçekleştirilme durumuna toplamda %49,8 oranında olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Tablo-13 PY4 - Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY4 - Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	34	19,9%	65	21,3%	99	20,8%
	Katılmıyorum	54	31,6%	84	27,5%	138	29,0%
	Kararsızım	37	21,6%	56	18,4%	93	19,5%
	Katılıyorum	33	19,3%	86	28,2%	119	25,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	13	7,6%	14	4,6%	27	5,7%

"PY5 - Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler."

Tablo 14'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %54,4'ünü oluşturan 93 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,6'sını oluşturan 37 kişi "Katılmıyorum", %15,2'sini oluşturan 26 kişi "Kararsızım", %4,1'ini oluşturan 7 kişi "Katılıyorum", %4,7'sini oluşturan 8 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %56,4'ünü oluşturan 172 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 59 kişi "Katılmıyorum", %16,1'ini oluşturan 49 kişi "Kararsızım", %5,6'sını oluşturan 17 kişi "Katılıyorum", %2,6'sını oluşturan 8 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda % 55,7'lik bir oranla 265 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", % 20,2'lik bir oranla 96 kişi "Katılmıyorum", % 15,8'lik bir oranla 75 kişi "Kararsızım", % 5'lik bir oranla 24 kişi "Katılıyorum" ve % 3,4'lük bir oranla da 16 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda performansı yüksek olan elemanların maddi/manevi ödüllendirmesi durumuna %75,9 oranında olumsuz cevap vermiştir. Kurumda ödüllendirme olmadığı görülmektedir.

Tablo-14 PY5 - Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY5 - Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	93	54,4%	172	56,4%	265	55,7%
	Katılmıyorum	37	21,6%	59	19,3%	96	20,2%
	Kararsızım	26	15,2%	49	16,1%	75	15,8%
	Katılıyorum	7	4,1%	17	5,6%	24	5,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	8	4,7%	8	2,6%	16	3,4%

"PY6 - Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar."

Tablo 15'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %54,4'ünü oluşturan 93 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,3'ünü oluşturan 21 kişi "Katılmıyorum", %23,4'ünü oluşturan 40 kişi "Kararsızım", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Katılıyorum", %1,8'ini oluşturan 3 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %46,2'sini oluşturan 141 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %29,5'ini oluşturan 90 kişi "Katılmıyorum", %16,7'sini oluşturan 51 kişi "Kararsızım", %6,6'sını oluşturan 20 kişi "Katılıyorum", %1'ini oluşturan 3 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %49,2'lik bir oranla 234 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %23,3'lük bir oranla 111 kişi "Katılmıyorum", %19,1'lik bir oranla 91 kişi "Kararsızım", %7,1'lik bir oranla 34 kişi "Katılıyorum", %1,3'lük bir oranla 6 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanılması durumuna toplamda %72,5 oranında olumsuz cevaplar vermişlerdir. Kurumda performans değerlendirme sonuçlarından da yeterince yararlanılmadığı görülmüştür.

Tablo-15 PY6 - Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY6 - Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	93	54,4%	141	46,2%	234	49,2%
	Katılmıyorum	21	12,3%	90	29,5%	111	23,3%
	Kararsızım	40	23,4%	51	16,7%	91	19,1%
	Katılıyorum	14	8,2%	20	6,6%	34	7,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	1,8%	3	1,0%	6	1,3%

"PY7 - Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler."

Tablo 16'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %54,4'ünü oluşturan 93 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14,6'sını oluşturan 25 kişi "Katılmıyorum", %17'sini oluşturan 29 kişi "Kararsızım", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Katılıyorum", %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %50,2'sini oluşturan 153 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21'ini oluşturan 64 kişi "Katılmıyorum", %20,3'ünü oluşturan 62 kişi "Kararsızım", %8,5'ini oluşturan 26 kişi "Katılıyorum", cevabını vermiştir. Hiçbir erkek katılımcı "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermemiştir.

Toplamda %51,7'lik bir oran ile 246 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %18,7'lik bir oran ile 89 kişi "Katılmıyorum", %19,1'lik bir oran ile 91 kişi "Kararsızım", %8,4'lük bir oran ile 40 kişi "Katılıyorum" ve %2,1'lik bir oran ile de 10 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda performans değerlemeye büyük önem verilir ifadesine toplamda %70,4 oranında olumsuz cevap vermişlerdir.

Tablo-16 PY7 - Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY7 - Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	93	54,4%	153	50,2%	246	51,7%
	Katılmıyorum	25	14,6%	64	21,0%	89	18,7%
	Kararsızım	29	17,0%	62	20,3%	91	19,1%
	Katılıyorum	14	8,2%	26	8,5%	40	8,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	10	5,8%	0	0,0%	10	2,1%

"PY8 - Personelin kendisini değil, yaptığı işi değerlendirmektedirler."

Tablo 17'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %45'ini oluşturan 77 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,8'ini oluşturan 39 kişi "Katılmıyorum", %20,5'ini oluşturan 35 kişi "Kararsızım", %7,6'sını oluşturan 13 kişi "Katılıyorum", %4,1'ini oluşturan 7 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %39,7'sini oluşturan 121 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,4'ünü oluşturan 53 kişi "Katılmıyorum", %24,6'sını oluşturan 75 kişi "Kararsızım", %15,4'ünü oluşturan 47 kişi "Katılıyorum", %3'ünü oluşturan 9 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %41,6'lık bir oran ile 198 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'lık bir oran ile 92 kişi "Katılmıyorum", %23,1'lik bir oran ile 110 kişi "Kararsızım", %12,6'lık

bir oran ile 60 kişi “Katılıyorum”, %3,4’lük bir oran ile de 16 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurum için personelin kendisini değil, yaptığı işi değerlendirme ifadesine toplamda %60,9 oranında olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Tablo-17 PY8 - Personelin kendisini değil, yaptığı işi değerlendirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		N	%	n	%	n	%
PY8 - Personelin kendisini değil, yaptığı işi değerlendirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	77	45,0%	121	39,7%	198	41,6%
	Katılmıyorum	39	22,8%	53	17,4%	92	19,3%
	Kararsızım	35	20,5%	75	24,6%	110	23,1%
	Katılıyorum	13	7,6%	47	15,4%	60	12,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	7	4,1%	9	3,0%	16	3,4%

"PY9 - Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etmektedirler."

Tablo 18’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %47,4’ünü oluşturan 81 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,5’ini oluşturan 23 kişi “Katılmıyorum”, %29,2’sini oluşturan 50 kişi “Kararsızım”, %1,2’sini oluşturan 2 kişi “Katılıyorum”, %8,8’ini oluşturan 15 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %33,1’ini oluşturan 101 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %14,8’ini oluşturan 45 kişi “Katılmıyorum”, %28,2’sini oluşturan 86 kişi “Kararsızım”, %18’ini oluşturan 55 kişi “Katılıyorum”, %5,9’unu oluşturan 18 kişi ise “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %38,2’lik bir oran ile 182 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %14,3’lük bir oran ile 68 kişi “Katılmıyorum”, %28,6’lık bir oran ile 136 kişi “Kararsızım”, %12’lik bir oran ile 57 kişi “Katılıyorum”, %6,9’luk bir oran ile de 33 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etme durumuna toplamda %52,5 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-18 PY9 - Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları gözardı etmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY9 - Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları gözardı etmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	81	47,4%	101	33,1%	182	38,2%
	Katılmıyorum	23	13,5%	45	14,8%	68	14,3%
	Kararsızım	50	29,2%	86	28,2%	136	28,6%
	Katılıyorum	2	1,2%	55	18,0%	57	12,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	15	8,8%	18	5,9%	33	6,9%

"PY10 - Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez."

Tablo 19'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %50,9'unu oluşturan 87 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,9'unu oluşturan 22 kişi "Katılmıyorum", %22,2'sini oluşturan 38 kişi "Kararsızım", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Katılıyorum", %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %38,7'sini oluşturan 118 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,7'sini oluşturan 60 kişi "Katılmıyorum", %25,2'sini oluşturan 77 kişi "Kararsızım", %14,1'ini oluşturan 43 kişi "Katılıyorum", %2,3'ünü oluşturan 7 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %43,1'lik bir oran ile 205 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,2'lik bir oran ile 82 kişi "Katılmıyorum", %24,2'lik bir oran ile 115 kişi "Kararsızım", %12'lik bir oran ile 57 kişi "Katılıyorum" ve %3,6'lık bir oran ile de 17 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez ifadesine toplamda %60,3 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-19 PY10 - Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	N	%
PY10 - Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.	Kesinlikle Katılmıyorum	87	50,9%	118	38,7%	205	43,1%
	Katılmıyorum	22	12,9%	60	19,7%	82	17,2%
	Kararsızım	38	22,2%	77	25,2%	115	24,2%
	Katılıyorum	14	8,2%	43	14,1%	57	12,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	10	5,8%	7	2,3%	17	3,6%

"PY11 - Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar."

Tablo 20'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %49,7'sini oluşturan 85 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Katılmıyorum", %22,2'sini oluşturan 38 kişi "Kararsızım", %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Katılıyorum", %4,7'sini oluşturan 8 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %40,3'ünü oluşturan 123 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %24,9'unu oluşturan 76 kişi "Katılmıyorum", %19'unu oluşturan 58 kişi "Kararsızım", %14,1'ini oluşturan 43 kişi "Katılıyorum", %1,6'sını oluşturan 5 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %43,7'lik bir oran ile 208 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,3'lük bir oran ile 106 kişi "Katılmıyorum", %20,2'lik bir oran ile 96 kişi "Kararsızım", %11,1'lik bir oran ile 53 kişi "Katılıyorum" ve %2,7'lik bir oran ile de 13 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar ifadesine toplamda %66 oranında olumsuz cevaplar vermişlerdir.

Tablo-20 PY11 - Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY11 - Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	85	49,7%	123	40,3%	208	43,7%
	Katılmıyorum	30	17,5%	76	24,9%	106	22,3%
	Kararsızım	38	22,2%	58	19,0%	96	20,2%
	Katılıyorum	10	5,8%	43	14,1%	53	11,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	8	4,7%	5	1,6%	13	2,7%

"PY12 - Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleriyle olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir."

Tablo 21'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %48'ini oluşturan 82 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Katılmıyorum", %19,9'unu oluşturan 34 kişi "Kararsızım", %9,4'ünü oluşturan 16 kişi "Katılıyorum", %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %36,4'ünü oluşturan 111 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %27,9'unu oluşturan 85 kişi "Katılmıyorum", %21'ini oluşturan 64 kişi "Kararsızım", %11,5'ini oluşturan 35 kişi "Katılıyorum", %3,3'ünü oluşturan 10 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %40,5'lik bir oran ile 193 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %24,8'lik bir oran ile 118 kişi "Katılmıyorum", %20,6'lık bir oran ile 98 kişi "Kararsızım", %10,7'lik bir oran ile 51 kişi "Katılıyorum" ve %3,4'lük bir oran ile de 16 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleriyle olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir ifadesine toplamda %65,3 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-21 PY12 - Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleriyle olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY12 - Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleriyle olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir.	Kesinlikle Katılmıyorum	82	48,0%	111	36,4%	193	40,5%
	Katılmıyorum	33	19,3%	85	27,9%	118	24,8%
	Kararsızım	34	19,9%	64	21,0%	98	20,6%
	Katılıyorum	16	9,4%	35	11,5%	51	10,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	3,5%	10	3,3%	16	3,4%

"PY13 - Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler."

Tablo 22'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %31'ini oluşturan 53 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %18,7'sini oluşturan 32 kişi "Katılmıyorum", %22,2'sini oluşturan 38 kişi "Kararsızım", %25,7'sini oluşturan 44 kişi "Katılıyorum", %2,3'ünü oluşturan 4 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %18'ini oluşturan 55 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,6'sını oluşturan 69 kişi "Katılmıyorum", %31,1'ini oluşturan 95 kişi "Kararsızım", %23,9'unu oluşturan 73 kişi "Katılıyorum", %4,3'ünü oluşturan 13 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %22,7'lik bir oran ile 108 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,2'lik bir oran ile 101 kişi "Katılmıyorum", %27,9'luk bir oran ile 133 kişi "Kararsızım", %24,6'lık bir oran ile 117 kişi "Katılıyorum" ve %3,6'lık bir oran ile de 17 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler ifadesini toplam %43,9'luk bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-22 PY13 - Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
PY13 - Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	53	31,0%	55	18,0%	108	22,7%
	Katılmıyorum	32	18,7%	69	22,6%	101	21,2%
	Kararsızım	38	22,2%	95	31,1%	133	27,9%
	Katılıyorum	44	25,7%	73	23,9%	117	24,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	4	2,3%	13	4,3%	17	3,6%

"PY14 - Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar."

Tablo 23'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %28,1'ini oluşturan 48 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17'sini oluşturan 29 kişi "Katılmıyorum", %27,5'ini oluşturan 47 kişi "Kararsızım", %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Katılıyorum", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %24,6'sını oluşturan 75 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,6'sını oluşturan 66 kişi "Katılmıyorum", %22,6'sını oluşturan 69 kişi "Kararsızım", %28,5'ini oluşturan 87 kişi "Katılıyorum", %2,6'sını oluşturan 8 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %25,8'lik bir oran ile 123 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %20'lik bir oran ile 95 kişi "Katılmıyorum", %24,4'lük bir oran ile 116 kişi "Kararsızım", %25,2'lik bir oran ile 120 kişi "Katılıyorum" ve %4,6'lık bir oran ile de 22 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar ifadesini toplam %45,8'lik bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-23 PY14 - Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY14 - Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	48	28,1%	75	24,6%	123	25,8%
	Katılmıyorum	29	17,0%	66	21,6%	95	20,0%
	Kararsızım	47	27,5%	69	22,6%	116	24,4%
	Katılıyorum	33	19,3%	87	28,5%	120	25,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	14	8,2%	8	2,6%	22	4,6%

"PY15 - Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar."

Tablo 24'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %25,7'sini oluşturan 44 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Katılmıyorum", %21,1'ini oluşturan 36 kişi "Kararsızım", %25,7'sini oluşturan 44 kişi "Katılıyorum", %9,9'unu oluşturan 17 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %28,5'ini oluşturan 87 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21'ini oluşturan 64 kişi "Katılmıyorum", %17,7'sini oluşturan 54 kişi "Kararsızım", %25,6'sını oluşturan 78 kişi "Katılıyorum", %7,2'sini oluşturan 22 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %27,5'lik bir oran ile 131 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,7'lik bir oran ile 94 kişi "Katılmıyorum", %18,9'luk bir oran ile 90 kişi "Kararsızım", %25,6'lık bir oran ile 122 kişi "Katılıyorum" ve %8,2'lik bir oran ile de 39 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapılmaktadır ifadesini toplam %47,2'lik bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-24 PY15 - Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
PY15 - Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	44	25,7%	87	28,5%	131	27,5%
	Katılmıyorum	30	17,5%	64	21,0%	94	19,7%
	Kararsızım	36	21,1%	54	17,7%	90	18,9%
	Katılıyorum	44	25,7%	78	25,6%	122	25,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	17	9,9%	22	7,2%	39	8,2%

"PY16 - Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler."

Tablo 25'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %22,2'sini oluşturan 38 kişi "Katılmıyorum", %39,2'sini oluşturan 67 kişi "Kararsızım", %12,3'ünü oluşturan 21 kişi "Katılıyorum", %7'sini oluşturan 12 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %26,2'sini oluşturan 80 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21'ini oluşturan 64 kişi "Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 59 kişi "Kararsızım", %29,8'ini oluşturan 91 kişi "Katılıyorum", %3,6'sını oluşturan 11 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %23,7'lik bir oran ile 113 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,4'lük bir oran ile 102 kişi "Katılmıyorum", %26,5'lik bir oran ile 126 kişi "Kararsızım", %23,5'lik bir oran ile 112 kişi "Katılıyorum" ve %4,8'lik bir oran ile de 23 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler ifadesini toplam %45,1'lik bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-25 PY16 - Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY16 - Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	33	19,3%	80	26,2%	113	23,7%
	Katılmıyorum	38	22,2%	64	21,0%	102	21,4%
	Kararsızım	67	39,2%	59	19,3%	126	26,5%
	Katılıyorum	21	12,3%	91	29,8%	112	23,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	12	7,0%	11	3,6%	23	4,8%

"PY17 - Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar."

Tablo 26'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %21,1'ini oluşturan 36 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,6'sını oluşturan 37 kişi "Katılmıyorum", %36,3'ünü oluşturan 62 kişi "Kararsızım", %14'ünü oluşturan 24 kişi "Katılıyorum", %7'sini oluşturan 12 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %23,3'ünü oluşturan 71 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %25,9'unu oluşturan 79 kişi "Katılmıyorum", %25,9'unu oluşturan 79 kişi "Kararsızım", %18'ini oluşturan 55 kişi "Katılıyorum", %6,9'unu oluşturan 21 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %22,5'lik bir oran ile 107 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %24,4'lük bir oran ile 116 kişi "Katılmıyorum", %29,6'lık bir oran ile 141 kişi "Kararsızım", %16,6'lık bir oran ile 79 kişi "Katılıyorum", %6,9'luk bir oran ile de 33 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar ifadesini toplam %46,9'luk bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-26 PY17 - Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	N	%
PY17 - Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	36	21,1%	71	23,3%	107	22,5%
	Katılmıyorum	37	21,6%	79	25,9%	116	24,4%
	Kararsızım	62	36,3%	79	25,9%	141	29,6%
	Katılıyorum	24	14,0%	55	18,0%	79	16,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	12	7,0%	21	6,9%	33	6,9%

"PY18 - Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler."

Tablo 27’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %31,6’sını oluşturan 54 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,5’ini oluşturan 35 kişi “Katılmıyorum”, %32,2’sini oluşturan 55 kişi “Kararsızım”, %11,7’sini oluşturan 20 kişi “Katılıyorum”, %4,1’ini oluşturan 7 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %39’unu oluşturan 119 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %19,3’ünü oluşturan 59 kişi “Katılmıyorum”, %30,2’sini oluşturan 92 kişi “Kararsızım”, %8,5’ini oluşturan 26 kişi “Katılıyorum”, %3’ünü oluşturan 9 kişi ise “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %36,3’lük bir oran ile 173 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %19,7’lik bir oran ile 94 kişi “Katılmıyorum”, %30,9’luk bir oran ile 147 kişi “Kararsızım”, %9,7’lik bir oran ile 46 kişi “Katılıyorum”, %3,4’lük bir oran ile de 16 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler ifadesini toplam %56,0’lık bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-27 PY18 - Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY18 - Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	54	31,6%	119	39,0%	173	36,3%
	Katılmıyorum	35	20,5%	59	19,3%	94	19,7%
	Kararsızım	55	32,2%	92	30,2%	147	30,9%
	Katılıyorum	20	11,7%	26	8,5%	46	9,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	7	4,1%	9	3,0%	16	3,4%

"PY19 - Ücret ödemelerinde “kıdem”i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler."

Tablo 28’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %22,8’ini oluşturan 39 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %21,1’ini oluşturan 36 kişi “Katılmıyorum”, %31,6’sını oluşturan 54 kişi “Kararsızım”, %20,5’ini oluşturan 35 kişi “Katılıyorum”, %4,1’ini oluşturan 7 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %30,8’ini oluşturan 94 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %20,7’sini oluşturan 63 kişi “Katılmıyorum”, %28,5’ini oluşturan 87 kişi “Kararsızım”, %16,4’ünü oluşturan 50 kişi “Katılıyorum”, %3,6’sını oluşturan 11 kişi ise “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplam %27,9'lık bir oranla 133 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %20,8'lik bir oranla 99 kişi "Katılmıyorum", %29,6'lık bir oranla 141 kişi "Kararsızım", %17,9'luk bir oranla 85 kişi "Katılıyorum" ve %3,8'lik bir oranla da 18 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler ifadesini toplam % 48,7'lik bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

Tablo-28 PY19 - Ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY19 - Ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	39	22,8%	94	30,8%	133	27,9%
	Katılmıyorum	36	21,1%	63	20,7%	99	20,8%
	Kararsızım	54	31,6%	87	28,5%	141	29,6%
	Katılıyorum	35	20,5%	50	16,4%	85	17,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	7	4,1%	11	3,6%	18	3,8%

"PY20 - Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler."

Tablo 29'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %14'ünü oluşturan 24 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %15,8'ini oluşturan 27 kişi "Katılmıyorum", %47,4'ünü oluşturan 81 kişi "Kararsızım", %16,4'ünü oluşturan 28 kişi "Katılıyorum", %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %19,7'sini oluşturan 60 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 59 kişi "Katılmıyorum", %36,7'sini oluşturan 112 kişi "Kararsızım", %20,7'sini oluşturan 63 kişi "Katılıyorum", %3,6'sını oluşturan 11 kişi ise "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %17,6'lık bir oran ile 84 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %18,1'lik bir oran ile 86 kişi "Katılmıyorum", %40,5'lik bir oran ile 193 kişi "Kararsızım", %19,1'lik bir oran ile 91 kişi "Katılıyorum" ve %4,6'lık bir oran ile de 22 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler ifadesine toplamda %40,5 oranında kararsız (nötr) cevap verdikleri görülmektedir.

Tablo-29 PY20 - Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY20 - Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	24	14,0%	60	19,7%	84	17,6%
	Katılmıyorum	27	15,8%	59	19,3%	86	18,1%
	Kararsızım	81	47,4%	112	36,7%	193	40,5%
	Katılıyorum	28	16,4%	63	20,7%	91	19,1%
	Kesinlikle Katılıyorum	11	6,4%	11	3,6%	22	4,6%

"PY21 – Benzer sektör firmalarına oranla en yüksek ücreti ödemektedirler."

Tablo 30’da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %28,7’sini oluşturan 49 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %19,9’unu oluşturan 34 kişi “Katılmıyorum”, %41,5’ini oluşturan 71 kişi “Kararsızım”, %5,8’ini oluşturan 10 kişi “Katılıyorum”, %4,1’ini oluşturan 7 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %40,3’ünü oluşturan 123 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %15,4’ünü oluşturan 47 kişi “Katılmıyorum”, %36,7’sini oluşturan 112 kişi “Kararsızım”, %7,5’ini oluşturan 23 kişi “Katılıyorum” cevabını vermiştir. Hiçbir erkek katılımcı “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermemiştir.

Toplamda %36,1’lik bir oranla 172 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %17’lik bir oranla 81 kişi “Katılmıyorum”, %38,4’lük bir oranla 183 kişi “Kararsızım”, %6,9’luk bir oranla 33 kişi “Katılıyorum” ve %1,5’lik bir oranla da 7 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda “Benzer özel sektör firmalarına oranla en yüksek ücreti ödemektedirler” ifadesine toplamda %53,1 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-30 PY21 - Benzer sektör firmalarına oranla en yüksek ücreti ödemektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY21 - Benzer özel firmalarına oranla en yüksek ücreti ödemektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	49	28,7%	123	40,3%	172	36,1%
	Katılmıyorum	34	19,9%	47	15,4%	81	17,0%
	Kararsızım	71	41,5%	112	36,7%	183	38,4%
	Katılıyorum	10	5,8%	23	7,5%	33	6,9%
	Kesinlikle Katılıyorum	7	4,1%	0	0,0%	7	1,5%

"PY22 - Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler."

Tablo 31'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %23,4'ünü oluşturan 40 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Katılmıyorum", %35,1'ini oluşturan 60 kişi "Kararsızım", %13,5'ini oluşturan 23 kişi "Katılıyorum", %8,8'ini oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %26,6'sını oluşturan 81 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,7'sini oluşturan 60 kişi "Katılmıyorum", %27,9'unu oluşturan 85 kişi "Kararsızım", %21,6'sını oluşturan 66 kişi "Katılıyorum", %4,3'ünü oluşturan 13 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %25,4'lük bir oranla 121 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,5'lik bir oranla 93 kişi "Katılmıyorum", %30,5'lik bir oranla 145 kişi "Kararsızım", %18,7'lik bir oranla 89 kişi "Katılıyorum" ve %5,9'luk bir oranla da 28 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler ifadesine toplamda %44,9 oranında olumsuz ve %30,5 oranında da kararsız (nötr) cevaplar verdikleri görülmektedir.

Tablo-31 PY22 - Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY22 - Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	40	23,4%	81	26,6%	121	25,4%
	Katılmıyorum	33	19,3%	60	19,7%	93	19,5%
	Kararsızım	60	35,1%	85	27,9%	145	30,5%
	Katılıyorum	23	13,5%	66	21,6%	89	18,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	15	8,8%	13	4,3%	28	5,9%

"PY23 - Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler."

Tablo 32'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %23,4'ünü oluşturan 40 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %26,9'unu oluşturan 46 kişi "Katılmıyorum", %28,7'sini oluşturan 49 kişi "Kararsızım", %12,3'ünü oluşturan 21 kişi "Katılıyorum", %8,8'ini oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %34,8'ini oluşturan 106 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %19,3'ünü oluşturan 59 kişi “Katılmıyorum”, %23,9'unu oluşturan 73 kişi “Kararsızım”, %18,4'ünü oluşturan 56 kişi “Katılıyorum”, %3,6'sını oluşturan 11 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %30,7'lik bir oran ile 146 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %22,1'lik bir oran ile 105 kişi “Katılmıyorum”, %25,6'lık bir oran ile 122 kişi “Kararsızım”, %16,2'lik bir oran ile 77 kişi “Katılıyorum”, % 5,5'lik bir oran ile de 26 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler ifadesini toplam %52,8'lik bir oranla olumsuz cevapladıkları tespit edilmiştir.

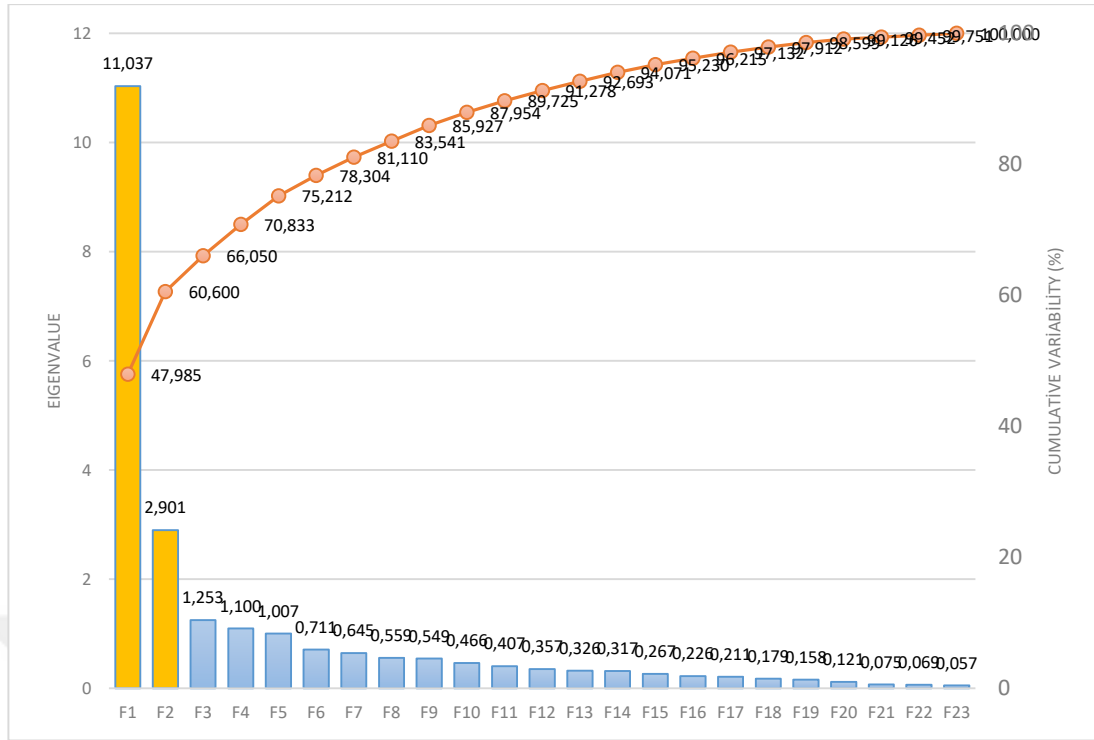
Tablo-32 PY23 - Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
PY23 - Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.	Kesinlikle Katılmıyorum	40	23,4%	106	34,8%	146	30,7%
	Katılmıyorum	46	26,9%	59	19,3%	105	22,1%
	Kararsızım	49	28,7%	73	23,9%	122	25,6%
	Katılıyorum	21	12,3%	56	18,4%	77	16,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	15	8,8%	11	3,6%	26	5,5%

3.4.3.1. Performans Yönetimi Ölçeği Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi neticesinde, performans yönetimi ölçeğinin 2 alt boyuttan oluştuğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizinin açıklayıcı bulguları Tablo 33'de gösterilmiştir. Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,922'dir. Bununla birlikte Bartlett küresellik testinin de anlamlı olduğu ($p=,000$) saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeğe ait verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir.

Temel Bileşenler Analizi ile Varimax Dik Döndürme Tekniğinin belirlenmesi sonucunda uygulanan analizlerin neticesinde, ölçeği kapsayan 23 maddenin, öz değeri 1'den büyük olan ayrıca varyans toplamının %60,60'ını açıklayan iki faktörün altında toplandığı anlaşılmıştır. Bu iki faktörü içeren Scree plot grafiği Şekil 6'da gösterilmiştir.



Şekil-6 Performans Yönetimi Ölçeği - Scree Plot Grafiği

Birinci faktör olan “Performans Değerleme Uygulamaları”, ondört madde ile teşekkül etmiştir. 846 ile 575 arasında değişmekte olan faktör yükleri ile bu ondört maddeye ilişkin varyans oranı 47,985’dir. Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunu teşkil eden ifadelerin ortalaması içerisinde ise, en yüksek ortalamanın 5 puan üzerinden 2,66 ile “PY4 - Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler” ifadesi iken, en düşüğü ise 1,8 ile “PY5 - Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler” ifadesidir. Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunun genel ortalamasının ise 2,16 puan olduğu anlaşılmaktadır. Alınan bu sonuçlar çerçevesinde, katılımcıların, çalıştıkları kuruma ilişkin performans yönetimi ölçeğinin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunda ortalama altını oluşturan puanlara sahip oldukları sonucuna varılmıştır.

Tablo-33 Performans Yönetimi Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükleri	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa	Ortalama	Standart Sapma
1. Faktör - Performans Değerleme Uygulamaları					2,16	1,16
PY2 - Personelin performansını etkin şekilde değerlendirmektedirler.	0,846				2,09	1,18
PY3 - Performans değerlendirme çalışmalarının objektif bir şekilde yapıldığına herkes inanmaktadır.	0,845				1,99	1,12
PY7 - Performans değerlemeye büyük önem vermektedirler.	0,844				1,91	1,11
PY11 - Performans değerlemede objektif kriterler kullanmaktadırlar.	0,834				2,07	1,15
PY6 - Geleceğe yönelik kariyer planlamalarında, performans değerlendirme sonuçlarından yeterince yararlanmaktadırlar.	0,832				1,88	1,03
PY10 - Değerlendirilecek kişinin unvanı ve mevkisi, değerlendirme sırasında objektifliği etkilemez.	0,823				2,16	1,2
PY8 - Personelin kendisini değil, yaptığı işi değerlendirmektedirler.	0,793				2,17	1,2
PY12 - Değerlendirilen personelin işindeki başarısından çok üstleriyle olan ilişkileri değerlendirme sonucunu belirlemektedir.	0,781				2,12	1,15
PY5 - Performansı yüksek olan elemanları maddi/manevi ödüllendirmektedirler.	0,777				1,8	1,09
PY14 - Personel için eğitim konusunda yeterli harcama yapmaktadırlar.	0,728				2,63	1,24
PY4 - Performansı geliştirici seminer, panel ve hizmet içi eğitim gibi aktiviteler gerçekleştirmektedirler.	0,710				2,66	1,22
PY13 - Personele yönelik yaptıkları her türlü harcamayı yatırım olarak görmektedirler.	0,678				2,65	1,18
PY9 - Performans değerlemelerinde ikili arkadaşlıklar ve dostlukları göz ardı etmektedirler.	0,666				2,35	1,29
PY1 - Kurumumuz personel sorunlarıyla ilgili danışmanlık şirketlerinden yararlanmaktadırlar.	0,575				1,81	1,09
2. Faktör - Ücretleme Uygulamaları					2,52	1,19
PY22 - Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.	0,923				2,6	1,22
PY17 - Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.	0,880				2,61	1,2
PY16 - Personele yeterli düzeyde ücret ödemektedirler.	0,860				2,64	1,21
PY23 - Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.	0,842				2,44	1,23
PY18 - Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.	0,569				2,24	1,14
PY19 - Ücret ödemelerinde "kıdem"i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.	0,549				2,49	1,18
PY21 - Bulunduğu sektörde en yüksek ücreti ödemektedirler.	0,523				2,21	1,06
PY20 - Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.	0,399				2,75	1,1
PY15 - Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar.	0,366				2,67	1,33

İkinci faktör olan "Ücretleme Uygulamaları", kısmı ise dokuz madde ile oluşturulmuştur. 0,923 ile 0,366 arasında değişmekte olan faktör yükleri ile bu dokuz maddeye ilişkin ifade edilebilen varyansa etkisi %12,615 oranındadır. Ücretleme Uygulamaları alt boyutunu oluşturan ifadelerin ortalamasında, 2,67 puan ile "PY15 - Benzer işi yapanlara benzer ücret ödemesi yapmaktadırlar" ifadesinin en yüksek ortalamayı, 2,21 puan ile PY21 - Bulunduğu sektörde en yüksek ücreti ödemektedirler" ifadesinin ise en düşük ortalamayı oluşturduğu anlaşılmıştır. Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun genel ortalaması ise 2,25 puandır.

Katılımcıların kurumdaki performans yönetimi ölçeğinin Ücretleme Uygulamaları alt boyutunda negatif düşüncede oldukları ve Ücretleme Uygulamaları anlamında ortalamanın altında bir değere sahip olduklarını göstermiştir.

3.4.3.2. Performans Yönetimi Ölçeğine Ait Hipotez Testleri

Performans yönetimi ölçeğinin alt boyutlarında katılımcıların demografik değişkenler kategorilerde anlam oluşturacak bir farklılık içerip içermediğinin tespiti için yapılacak olan hipotez testleri bu bölümde yer alacaktır.

3.4.3.2.1. Cinsiyet Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Performans yönetimi Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu için kadın katılımcıların ortalama 2,101 puan, erkek katılımcıların 2,197 puan, Ücretleme Uygulamaları alt boyutu için ise kadın katılımcıların ortalama 2,609 puan, erkek katılımcıların 2,464 puan verdikleri görülmektedir. Performans Değerleme Uygulamaları ve Ücretleme Uygulamaları alt boyutlarda kadın ve erkek çalışanlar düşük puanlar vermiştir.

Cinsiyet değişkeninin performans yönetimi ölçeğinin 2 alt boyutu ile ilişkisini araştıran alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir:

- ✓ H_{1a} = Katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.
- ✓ H_{1b} = Katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.

Tablo-34 Cinsiyet Bazında Performans Yönetimi Alt Boyut Algıları

Cinsiyeti		N	Ort	Standart Sapma	t	P	Hipotezin Durumu
F1 - Performans Değerleme Uygulamaları	Kadın	171	2,101	0,973	-1,088	0,277	H_{1a} Kabul
	Erkek	305	2,197	0,893			
F2 - Ücretleme Uygulamaları	Kadın	171	2,609	0,800	1,801	0,072	H_{1b} Kabul
	Erkek	305	2,464	0,860			

Tablo 34'te de görüldüğü gibi, çalışan personelin cinsiyeti yönünden, Performans Değerleme Uygulamaları ($t=-1,088$ ve $p=0,277$) ve Ücretleme Uygulamaları ($t=-1,801$ ve $p=0,072$) alt boyutları için herhangi bir anlam oluşturacak

farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Cinsiyet dağılımının performans yönetimi alt boyutlarındaki bir ilişkinin % 95 güven aralığında varlığının bulunmadığını savunan H_{1a} ve H_{1b} hipotezleri kabul edilmiş durumdadır.

3.4.3.2.2. Yaş Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Değişkenlerden biri olan yaş değişkeni 18-25 yaş aralığı, 26-35 yaş aralığı, 36-45 yaş aralığı, 46-55 yaş aralığı, 56 yaş ve üstünü kapsayarak 5 alt kategori olarak oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir fark olup olmadığını test etmek için ANOVA analizi ve farkı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testleri uygulanacaktır.

Anova analizini uygulamak için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{2a} = Katılım sağlayanların yaş grupları çerçevesinde Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.
- ✓ H_{2b} = Katılım sağlayanların yaş gruplarına göre Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.

Tablo-35 Yaş Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	Sig.
1. Faktör - Performans Değerleme Uygulamaları	18-25 yaş arası	26	2,34	0,94		
	26-35 yaş arası	51	2,35	0,77		
	36-45 yaş arası	220	2,11	0,95	0,945	0,438
	46-55 yaş arası	160	2,15	0,93		
	56 yaş ve üstü	19	2,15	0,93		
2. Faktör - Ücretleme Uygulamaları	18-25 yaş arası	26	2,53	0,86		
	26-35 yaş arası	51	2,57	0,61		
	36-45 yaş arası	220	2,53	0,88	0,507	0,730
	46-55 yaş arası	160	2,51	0,85		
	56 yaş ve üstü	19	2,26	0,81		

Tablo 35'te yaş değişkeni kapsamında elde edilen varyans analiz sonuçları gösterilmiştir. Tabloya bakılması durumunda performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları (sig.=0,438>p=0,05) ve Ücretleme Uygulamaları (sig.=0,730>p=0,05) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların oluşmadığı

görülebilmektedir. Yaş grupları ile performans yönetimi alt boyutları arasında bir ilişkinin % 95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{2a} ve H_{2b} hipotezleri kabul edilmiştir.

3.4.3.2.3. Eğitim Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Diğer bir değişken olan eğitim değişkeni "İlköğretim Mezunu", "Lise Mezunu", "İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu", "Lisans Mezunu", "Yüksek Lisans Mezunu" ve "Doktora Mezunu" olmak üzere 6 alt kategori şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir farkın bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi ve farkı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testleri uygulanacaktır.

Anova analizini uygulamak için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{3a} = Katılım sağlayanların eğitim gruplarına göre Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.
- ✓ H_{3b} = Katılım sağlayanların eğitim gruplarına göre Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.

Tablo-36 Eğitim Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	Sig.
1. Faktör - Performans Değerleme Uygulamaları	İlköğretim Mezunu	68	2,19	0,78	1,452	0,204
	Lise Mezunu	163	2,29	0,88		
	İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu	21	2,06	1		
	Lisans Mezunu	187	2,04	1		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	2,17	0,84		
	Doktora Mezunu	14	2,35	0,98		
2. Faktör - Ücretleme Uygulamaları	İlköğretim Mezunu	68	2,48	0,81	0,933	0,459
	Lise Mezunu	163	2,54	0,83		
	İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu	21	2,33	0,35		
	Lisans Mezunu	187	2,53	0,88		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	2,69	0,81		
	Doktora Mezunu	14	2,17	1,03		

Tablo 36’da eğitim değişkeni kapsamında elde edilen varyans analiz sonuçları gösterilmiştir. Tabloya bakılması durumunda performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları (sig.=0,204>p=0,05) ve Ücretleme Uygulamaları (sig.=0,459>p=0,05) alt boyutlarında anlamlı farklılıkların oluşmadığı görülebilmektedir. Eğitim grupları ile performans yönetimi alt boyutları arasında bir ilişkinin % 95 güven aralığında varlığının bulunmadığını savunan H_{3a} ve H_{3b} hipotezleri kabul edilmiştir.

3.4.3.2.4. Kıdem Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Kıdem değişkeni "1-5 yıl arasında", "6-10 yıl arasında", "11-15 yıl arasında", "16-25 yıl arasında", "26 yıl ve daha fazla" olmak üzere 5 alt kategori şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir fark bulunup bulunmadığını test etmek amacıyla ANOVA analizi ve farkı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testleri uygulanacaktır.

Anova analizini uygulamak için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{4a} = Katılım sağlayanların kıdem gruplarına göre Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.
- ✓ H_{4b} = Katılım sağlayanların kıdem gruplarına göre Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam içeren bir fark oluşmamıştır.

Tablo-37 Kıdem Değişkeni Bazında Performans Yönetimi Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	Sig.
1. Faktör - Performans Değerleme Uygulamaları	1-5 yıl arasında	56	2,63	0,92	5,724	0,000
	6-10 yıl arasında	94	2,11	0,83		
	11-15 yıl arasında	133	1,95	0,84		
	16-25 yıl arasında	118	2,17	1,04		
	26 yıl ve daha fazla	75	2,24	0,87		
2. Faktör - Ücretleme Uygulamaları	1-5 yıl arasında	56	2,64	0,68	3,942	0,004
	6-10 yıl arasında	94	2,54	0,79		
	11-15 yıl arasında	133	2,68	0,83		
	16-25 yıl arasında	118	2,29	0,93		
	26 yıl ve daha fazla	75	2,45	0,82		

Tablo 37’de kıdem değişkeni kapsamında elde edilen varyans analiz sonuçları gösterilmiştir. Tabloya bakılması durumunda performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları (sig.=0,000<p=0,05) ve Ücretleme Uygulamaları (sig.=0,004<p=0,05) alt boyutlarında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Oluşan farkın hangi kıdem grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tukey testine tabi tutulmuştur. Kıdem grupları ile performans yönetimi alt boyutları arasında bir ilişkinin % 95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{4a} ve H_{4b} hipotezleri reddedilmiştir.

Performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunda, 1-5 yıl arasında bir kıdemi olan katılımcıların Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutuna ilişkin algıları ile; 6-10 yıl arasında kıdemi bulunan katılımcıların (I-J= 0,520 ve p= ,006), 11-15 yıl arasında bir kıdemi bulunan katılımcıların (I-J= 0,676 ve p= ,000) ve 16-25 yıl arası kıdeme sahip olan katılımcıların (I-J= 0,462 ve p= ,015) algıları arasında anlam oluşturacak bir şekilde fark olduğu tespit edilmiştir. Diğer gruplar arasında ise bir farklılık söz konusu değildir.

Performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutunda, 11-15 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların Ücretleme Uygulamaları alt boyuta ilişkin algıları; 16-25 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,392 ve p= ,002) katılımcılardan anlam oluşturacak bir şekilde farklı olup, diğer gruplar arasında ise farklılık söz konusu değildir.

3.4.4. Sosyal Sermaye Ölçeği Bulguları

Sosyal sermaye değişkeni ölçümünde Chang ile Chuang (2011) ve Chiu vd.’ne (2006) ait ölçekler kullanılmıştır. Tablo 38’de görüldüğü gibi çalışma, sosyal sermayeyi yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyut olmak üzere üç boyutta ifade etmektedir.

Tablo-38 Sosyal Sermaye Ölçeği Alt Boyutları²²⁵

Yapısal Boyut	Bilişsel Boyut	İlişkisel Boyut
Sosyal Yapı	Paylaşılan Müşterekler	İlişkilerin doğası ve kalitesi
- Ağ bağları ve yapılandırma - Roller, kurallar, emsaller ve prosedürler	- Paylaşılan dil, kodlar ve anlatılar - Paylaşılan değerler, tutumlar ve inançlar	- Güven ve güvenilirlik - Normlar ve yaptırımlar - Borçlar ve beklentiler - Kimlik ve aidiyet

5’li likert ölçeğine göre hazırlanan sosyal sermaye ölçeği şu şekilde oluşmuştur.

Kesinlikle Katılmıyorum (1) puan,

²²⁵ Davenport ve Daellenbach, a.g.e.

Katılmıyorum (2) puan,
Kararsızım (3) puan,
Katılıyorum (4) puan,
Kesinlikle Katılıyorum (5) puan.

Sosyal sermaye ölçeğine katılımcılar tarafından verilen cevaplar aşağıda incelenmiştir.

"SS1 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz."

Tablo 39'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %7,6'sını oluşturan 13 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %18,7'sini oluşturan 32 kişi "Katılmıyorum", %25,7'sini oluşturan 44 kişi "Kararsızım", %36,3'ünü oluşturan 62 kişi "Katılıyorum", %11,7'sini oluşturan 20 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %6,9'unu oluşturan 21 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %11,5'ini oluşturan 35 kişi "Katılmıyorum", %20'sini oluşturan 61 kişi "Kararsızım", %45,2'sini oluşturan 138 kişi "Katılıyorum", %16,4'ünü oluşturan 50 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplam %7,1'lik bir oranla 34 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14,1'lik bir oranla 67 kişi "Katılmıyorum", %22,1'lik bir oranla 105 kişi "Kararsızım", %42'lik bir oranla 200 kişi "Katılıyorum" ve %14,7'lik bir oranla da 70 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, toplam %56,7'lik bir oranla olumlu cevap verdikleri ve çalışılan kurumda çalışanların görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmayacağı fikrinin hakim olduğu görülmüştür.

Tablo-39 SS1 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	N	%
SS1 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz.	Kesinlikle Katılmıyorum	13	7,6%	21	6,9%	34	7,1%
	Katılmıyorum	32	18,7%	35	11,5%	67	14,1%
	Kararsızım	44	25,7%	61	20,0%	105	22,1%
	Katılıyorum	62	36,3%	138	45,2%	200	42,0%
	Kesinlikle Katılıyorum	20	11,7%	50	16,4%	70	14,7%

"SS2 - Çalıştığım kurumda çalışanlar tutarlı davranış sergiler."

Tablo 40'ta ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %26,3'ünü

oluşturan 45 kişi “Katılmıyorum”, %21,6’sını oluşturan 37 kişi “Kararsızım”, %31’ini oluşturan 53 kişi “Katılıyorum”, %3,5’ini oluşturan 6 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %10,5’ini oluşturan 32 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %21,3’ünü oluşturan 65 kişi “Katılmıyorum”, %22,6’sını oluşturan 69 kişi “Kararsızım”, %42,6’sını oluşturan 130 kişi “Katılıyorum”, %3’ünü oluşturan 9 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %13’lük bir oran ile 62 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %23,1’lik bir oran ile 110 kişi “Katılmıyorum”, %22,3’lük bir oran ile 106 kişi “Kararsızım”, %38,5’lik bir oran ile 183 kişi “Katılıyorum”, %3,2’lik bir oran ile de 15 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, toplamda %36,1 oranında olumsuz cevaplar, %41,7 oranında da olumlu cevaplar vermişlerdir. Genel olarak katılımcıların çalıştıkları kurumda çalışanların tutarlı davranış sergilemesi konusunda kararsızlık içinde oldukları görülmektedir.

Tablo-40 SS2 - Çalıştığım kurumda çalışanlar tutarlı davranış sergiler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS2 - Çalıştığım kurumda çalışanlar tutarlı davranış sergiler.	Kesinlikle Katılmıyorum	30	17,5%	32	10,5%	62	13,0%
	Katılmıyorum	45	26,3%	65	21,3%	110	23,1%
	Kararsızım	37	21,6%	69	22,6%	106	22,3%
	Katılıyorum	53	31,0%	130	42,6%	183	38,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	3,5%	9	3,0%	15	3,2%

"SS3 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirlerine verdikleri sözleri tutar."

Tablo 41’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %9,4’ünü oluşturan 16 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %13,5’ini oluşturan 23 kişi “Katılmıyorum”, %38’ini oluşturan 65 kişi “Kararsızım”, %34,5’ini oluşturan 59 kişi “Katılıyorum”, %4,7’sini oluşturan 8 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %9,2’sini oluşturan 28 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %19,7’sini oluşturan 60 kişi “Katılmıyorum”, %26,6’sını oluşturan 81 kişi “Kararsızım”, %39’unu oluşturan 119 kişi “Katılıyorum”, %5,6’sını oluşturan 17 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %9,2’lik bir oran ile 44 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %17,4’lük bir oran ile 83 kişi “Katılmıyorum”, %30,7’lik bir oran ile 146 kişi “Kararsızım”, %37,4’lük bir oran ile 178 kişi “Katılıyorum”, %5,3’lük bir oran ile de 25 kişi “Kesinlikle

Katılıyorum” şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda çalışanların birbirlerine verdikleri sözleri tutma noktasında %42,7’lik bir oranla olumlu cevaplar verdikleri gözlemlenmiştir.

Tablo-41 SS3 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirlerine verdikleri sözleri tutar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS3 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirlerine verdikleri sözleri tutar.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	9,4%	28	9,2%	44	9,2%
	Katılmıyorum	23	13,5%	60	19,7%	83	17,4%
	Kararsızım	65	38,0%	81	26,6%	146	30,7%
	Katılıyorum	59	34,5%	119	39,0%	178	37,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	8	4,7%	17	5,6%	25	5,3%

"SS4 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir."

Tablo 42’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %20,5’ini oluşturan 35 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %23,4’ünü oluşturan 40 kişi “Katılmıyorum”, %39,8’ini oluşturan 68 kişi “Kararsızım”, %14,6’sını oluşturan 25 kişi “Katılıyorum”, %1,8’ini oluşturan 3 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %14,1’ini oluşturan 43 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %26,6’sını oluşturan 81 kişi “Katılmıyorum”, %33,4’ünü oluşturan 102 kişi “Kararsızım”, %23,3’ünü oluşturan 71 kişi “Katılıyorum”, %2,6’sını oluşturan 8 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %16,4’lük bir oran ile 78 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %25,4’lük bir oran ile 121 kişi “Katılmıyorum”, %35,7’lik bir oran ile 170 kişi “Kararsızım”, %20,2’lik bir oran ile 96 kişi “Katılıyorum”, %2,3’lük bir oran ile de 11 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştığı kurumda çalışanların birbirleri ile ilişkilerinde samimi olma durumlarına %41,8 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görüşmüş, kurum içinde samimi olunmayan ilişkilere dikkat çekmişlerdir.

Tablo-42 SS4 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS4 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir.	Kesinlikle Katılmıyorum	35	20,5%	43	14,1%	78	16,4%
	Katılmıyorum	40	23,4%	81	26,6%	121	25,4%
	Kararsızım	68	39,8%	102	33,4%	170	35,7%
	Katılıyorum	25	14,6%	71	23,3%	96	20,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	3	1,8%	8	2,6%	11	2,3%

"SS5 - Çalıştığım kurumda çalışanlar belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz."

Tablo 43'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %28,7'sini oluşturan 49 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %23,4'ünü oluşturan 40 kişi "Katılmıyorum", %35,7'sini oluşturan 61 kişi "Kararsızım", %8,8'ini oluşturan 15 kişi "Katılıyorum", %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %18,7'sini oluşturan 57 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %37'sini oluşturan 113 kişi "Katılmıyorum", %27,5'ini oluşturan 84 kişi "Kararsızım", %16,1'ünü oluşturan 49 kişi "Katılıyorum", %0,7'sini oluşturan 2 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %22,3'lük bir oran ile 106 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %32,1'lik bir oran ile 153 kişi "Katılmıyorum", %30,5'lik bir oran ile 145 kişi "Kararsızım", %13,5'lik bir oran ile 64 kişi "Katılıyorum", %1,7'lik bir oran ile de 8 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda çalışanların belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz ifadesine toplamda %54,4 oranında olumsuz cevaplar verdikleri görülmüştür.

Tablo-43 SS5 - Çalıştığım kurumda çalışanlar belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		N	%	n	%	n	%
SS5 - Çalıştığım kurumda çalışanlar belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz.	Kesinlikle Katılmıyorum	49	28,7%	57	18,7%	106	22,3%
	Katılmıyorum	40	23,4%	113	37,0%	153	32,1%
	Kararsızım	61	35,7%	84	27,5%	145	30,5%
	Katılıyorum	15	8,8%	49	16,1%	64	13,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	6	3,5%	2	0,7%	8	1,7%

"SS6 - Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum."

Tablo 44'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %11,7'sini oluşturan 20 kişi "Katılmıyorum", %23,4'ünü oluşturan 40 kişi "Kararsızım", %40,9'ünü oluşturan 70 kişi "Katılıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %3'ünü oluşturan 9 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,8'ini oluşturan 39 kişi "Katılmıyorum", %17'sini oluşturan 52 kişi "Kararsızım",

%40'ını oluşturan 122 kişi "Katılıyorum", %27,2'sini oluşturan 83 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,2'lik bir oran ile 20 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,4'lük bir oran ile 59 kişi "Katılmıyorum", %19,3'lük bir oran ile 92 kişi "Kararsızım", %40,3'lük bir oran ile 192 kişi "Katılıyorum", %23,7'lik bir oran ile de 113 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyma durumlarına toplamda %64 oranında pozitif cevaplar verdikleri ve çalışanların bu kurumda çalışmaktan gurur duydukları görülmektedir.

Tablo-44 SS6 - Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS6 - Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	6,4%	9	3,0%	20	4,2%
	Katılmıyorum	20	11,7%	39	12,8%	59	12,4%
	Kararsızım	40	23,4%	52	17,0%	92	19,3%
	Katılıyorum	70	40,9%	122	40,0%	192	40,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	30	17,5%	83	27,2%	113	23,7%

"SS7 - Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum."

Tablo 45'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %9,4'ünü oluşturan 16 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %13,5'ini oluşturan 23 kişi "Katılmıyorum", %26,9'unu oluşturan 46 kişi "Kararsızım", %32,7'sini oluşturan 56 kişi "Katılıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,6'sını oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %15,1'ini oluşturan 46 kişi "Katılmıyorum", %16,4'ünü oluşturan 50 kişi "Kararsızım", %35,4'ünü oluşturan 108 kişi "Katılıyorum", %28,5'ini oluşturan 87 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %6,3'lük bir oran ile 30 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14,5'lik bir oran ile 69 kişi "Katılmıyorum", %20,2'lik bir oran ile 96 kişi "Kararsızım", %34,5'lik bir oran ile 164 kişi "Katılıyorum", %24,6'lık bir oran ile de 117 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcıların, kendilerini çalıştıkları kurumun bir parçası gibi hissetme durumlarının toplamda %59,1 oranında pozitif olduğu görülmüştür.

Tablo-45 SS7 - Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS7 - Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	16	9,4%	14	4,6%	30	6,3%
	Katılmıyorum	23	13,5%	46	15,1%	69	14,5%
	Kararsızım	46	26,9%	50	16,4%	96	20,2%
	Katılıyorum	56	32,7%	108	35,4%	164	34,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	30	17,5%	87	28,5%	117	24,6%

"SS8 - Çalıştığım kurumla ilgili olumlu şeyler düşünüyorum."

Tablo 46'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %9,9'unu oluşturan 17 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Katılmıyorum", %26,3'ünü oluşturan 45 kişi "Kararsızım", %39,2'sini oluşturan 67 kişi "Katılıyorum", %7'sini oluşturan 12 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %11,5'ini oluşturan 35 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %11,1'ini oluşturan 34 kişi "Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 59 kişi "Kararsızım", %30,8'ini oluşturan 94 kişi "Katılıyorum", %27,2'sini oluşturan 83 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %10,9'luk bir oranla 52 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %13,5'lik bir oranla 64 kişi "Katılmıyorum", %21,9'luk bir oranla 104 kişi "Kararsızım", %33,8'lik bir oranla 161 kişi "Katılıyorum" ve %20'lik bir oranla da 95 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumla ilgili olumlu şeyler düşünme durumları % 53,8 oranında pozitif olduğu görülmektedir.

Tablo-46 SS8 - Çalıştığım kurumla ilgili olumlu şeyler düşünüyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS8 - Çalıştığım kurumla ilgili olumlu şeyler düşünüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	17	9,9%	35	11,5%	52	10,9%
	Katılmıyorum	30	17,5%	34	11,1%	64	13,5%
	Kararsızım	45	26,3%	59	19,3%	104	21,9%
	Katılıyorum	67	39,2%	94	30,8%	161	33,8%
	Kesinlikle Katılıyorum	12	7,0%	83	27,2%	95	20,0%

"SS9 - Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum."

Tablo 47'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14'ünü oluşturan 24 kişi "Katılmıyorum", %26,3'ünü oluşturan 45 kişi "Kararsızım", %40,4'ünü oluşturan 69 kişi "Katılıyorum", %13,5'ini oluşturan 23 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %7,5'ini oluşturan 23 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %15,1'ini oluşturan 46 kişi "Katılmıyorum", %17,4'ünü oluşturan 53 kişi "Kararsızım", %34,4'ünü oluşturan 105 kişi "Katılıyorum", %25,6'sını oluşturan 78 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %6,9'luk bir oranla 33 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %14,7'lik bir oranla 70 kişi "Katılmıyorum", %20,6'lık bir oranla 98 kişi "Kararsızım", %36,6'lık bir oranla 174 kişi "Katılıyorum", %21,2'lik bir oranla 101 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissetme durumlarına toplamda %57,8 oranında olumlu cevaplar vermişlerdir.

Tablo-47 SS9 - Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
SS9 - Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,8%	23	7,5%	33	6,9%
	Katılmıyorum	24	14,0%	46	15,1%	70	14,7%
	Kararsızım	45	26,3%	53	17,4%	98	20,6%
	Katılıyorum	69	40,4%	105	34,4%	174	36,6%
	Kesinlikle Katılıyorum	23	13,5%	78	25,6%	101	21,2%

"SS10 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum."

Tablo 48'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Katılmıyorum", %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Kararsızım", %49,1'ini oluşturan 84 kişi "Katılıyorum", %35,1'ini oluşturan 60 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %3'ünü oluşturan 9 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %5,9'unu oluşturan 18 kişi "Katılmıyorum", %2,3'ünü oluşturan 7 kişi "Kararsızım", %54,4'ünü oluşturan 169 kişi "Katılıyorum", %33,4'ünü oluşturan 102 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %3,2'lik bir oranla 15 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,1'lik bir oranla 29 kişi "Katılmıyorum", % 3,6'lık bir oranla 17 kişi "Kararsızım", %53,2'lik bir oranla 253 kişi "Katılıyorum" ve %34'lük bir oranla da 162 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcıların, çalıştıkları kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşme durumlarına ise % 87,2 oranında katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum cevabı verdikleri görülmektedir.

Tablo-48 SS10 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS10 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,5%	9	3,0%	15	3,2%
	Katılmıyorum	11	6,4%	18	5,9%	29	6,1%
	Kararsızım	10	5,8%	7	2,3%	17	3,6%
	Katılıyorum	84	49,1%	169	55,4%	253	53,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	60	35,1%	102	33,4%	162	34,0%

"SS11 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum."

Tablo 49'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Katılmıyorum", %5,3'ünü oluşturan 9 kişi "Kararsızım", %49,7'sini oluşturan 85 kişi "Katılıyorum", %35,1'ini oluşturan 60 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %3'ünü oluşturan 9 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %2,6'sını oluşturan 8 kişi "Katılmıyorum", %3,6'sını oluşturan 11 kişi "Kararsızım", %58,7'sini oluşturan 179 kişi "Katılıyorum", %32,1'ini oluşturan 98 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %3,2'lik bir oranla 15 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %4'lük bir oranla 19 kişi "Katılmıyorum", %4,2'lik bir oranla 20 kişi "Kararsızım", %55,5'lik bir oranla 264 kişi "Katılıyorum", %33,2'lik bir oranla 158 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıma durumlarına toplamda %88,7 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-49 SS11 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
SS11 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,5%	9	3,0%	15	3,2%
	Katılmıyorum	11	6,4%	8	2,6%	19	4,0%
	Kararsızım	9	5,3%	11	3,6%	20	4,2%
	Katılıyorum	85	49,7%	179	58,7%	264	55,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	60	35,1%	98	32,1%	158	33,2%

"SS12 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşiyorum."

Tablo 50'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Katılmıyorum", %11,1'ini oluşturan 19 kişi "Kararsızım", %49,1'sini oluşturan 84 kişi "Katılıyorum", %29,8'ini oluşturan 51 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,9'unu oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %7,2'sini oluşturan 22 kişi "Katılmıyorum", %10,5'ini oluşturan 32 kişi "Kararsızım", %55,7'sini oluşturan 170 kişi "Katılıyorum", %21,6'sını oluşturan 66 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,4'lük bir oran ile 21 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,9'luk bir oran ile 33 kişi "Katılmıyorum", %10,7'lik bir oran ile 51 kişi "Kararsızım", %53,4'lük bir oran ile 254 kişi "Katılıyorum", %24,6'lık bir oran ile de 117 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşme durumlarına toplamda %78 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-50 SS12 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşiyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS12 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşiyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,5%	15	4,9%	21	4,4%
	Katılmıyorum	11	6,4%	22	7,2%	33	6,9%
	Kararsızım	19	11,1%	32	10,5%	51	10,7%
	Katılıyorum	84	49,1%	170	55,7%	254	53,4%
	Kesinlikle Katılıyorum	51	29,8%	66	21,6%	117	24,6%

"SS13 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisindeyim."

Tablo 51'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %3,5'ini oluşturan 6 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Katılmıyorum", %10,5'ini oluşturan 18 kişi "Kararsızım", %55'ini oluşturan 94 kişi "Katılıyorum", %25,1'ini oluşturan 43 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,6'sını oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %9,5'ini oluşturan 29 kişi "Katılmıyorum", %9,2'sini oluşturan 28 kişi "Kararsızım",

%51,5'ini oluşturan 157 kişi "Katılıyorum", %25,2'sini oluşturan 77 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,2'lik bir oran ile 20 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %8,2'lik bir oran ile 39 kişi "Katılmıyorum", %9,7'lik bir oran ile 46 kişi "Kararsızım", % 52,7 'lik bir oran ile 251 kişi "Katılıyorum", % 25,2'lik bir oran ile de 120 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisinde olma durumlarına toplamda %77,9 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-51 SS13 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisindeyim.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		N	%	n	%	n	%
SS13 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisindeyim.	Kesinlikle Katılmıyorum	6	3,5%	14	4,6%	20	4,2%
	Katılmıyorum	10	5,8%	29	9,5%	39	8,2%
	Kararsızım	18	10,5%	28	9,2%	46	9,7%
	Katılıyorum	94	55,0%	157	51,5%	251	52,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	43	25,1%	77	25,2%	120	25,2%

"SS14 - Yardıma ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceğini biliyorum."

Tablo 52'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %7'sini oluşturan 12 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kararsızım", %50,9'unu oluşturan 87 kişi "Katılıyorum", %24,6'sını oluşturan 42 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir. Hiçbir katılımcı "Katılmıyorum" cevabını vermemiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,9'unu oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %4,3'ünü oluşturan 13 kişi "Katılmıyorum", %22'sini oluşturan 67 kişi "Kararsızım", %47,2'sini oluşturan 144 kişi "Katılıyorum", %21,6'sını oluşturan 66 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %5,7'lik bir oranla 27 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %2,7'lik bir oranla 13 kişi "Katılmıyorum", %20,4'lük bir oranla 97 kişi "Kararsızım", %48,5'lik bir oranla 231 kişi "Katılıyorum" ve %22,7'lik bir oranla da 108 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, yardıma ihtiyaçları olduğunda, çalışma arkadaşlarının kendilerine yardım edeceğini bilme durumlarına toplamda %71,2 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-52 SS14 - Yardıma ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceğini biliyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS14 - Yardıma ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceğini biliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	12	7,0%	15	4,9%	27	5,7%
	Katılmıyorum	0	0,0%	13	4,3%	13	2,7%
	Kararsızım	30	17,5%	67	22,0%	97	20,4%
	Katılıyorum	87	50,9%	144	47,2%	231	48,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	42	24,6%	66	21,6%	108	22,7%

"SS15 - Çalıştığım kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, bana yardım edeceklerini biliyorum."

Tablo 53'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %13,5'ini oluşturan 23 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %19,3'ünü oluşturan 33 kişi "Katılmıyorum", %29,2'sini oluşturan 50 kişi "Kararsızım", %29,2'sini oluşturan 50 kişi "Katılıyorum", %8,8'ini oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,6'sını oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %23,3'ünü oluşturan 71 kişi "Katılmıyorum", %27,9'unu oluşturan 85 kişi "Kararsızım", %39,3'ünü oluşturan 120 kişi "Katılıyorum", %4,9'unu oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %7,8'lik bir oran ile 37 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %21,9'luk bir oran ile 104 kişi "Katılmıyorum", %28,4'lük bir oran ile 135 kişi "Kararsızım", %35,7'lik bir oran ile 170 kişi "Katılıyorum", %6,3'lük bir oran ile de 30 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, kendilerine yardım edeceklerini bilme durumlarına toplamda %29,7 oranında negatif cevaplar, %28,4 oranında nötr cevaplar ve %42 oranında da pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-53 SS15 - Çalıştığım kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, bana yardım edeceklerini biliyorum.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS15 - Çalıştığım kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, bana yardım edeceklerini biliyorum.	Kesinlikle Katılmıyorum	23	13,5%	14	4,6%	37	7,8%
	Katılmıyorum	33	19,3%	71	23,3%	104	21,9%
	Kararsızım	50	29,2%	85	27,9%	135	28,4%
	Katılıyorum	50	29,2%	120	39,3%	170	35,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	15	8,8%	15	4,9%	30	6,3%

"SS16 - Çalıştığım kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur."

Tablo 54'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %2,9'unu oluşturan 5 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %8,8'ini oluşturan 15 kişi "Katılmıyorum", %24,6'sını oluşturan 42 kişi "Kararsızım", %55,6'sını oluşturan 95 kişi "Katılıyorum", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %5,9'unu oluşturan 18 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,5'ini oluşturan 38 kişi "Katılmıyorum", %26,2'sini oluşturan 80 kişi "Kararsızım", %46,6'sını oluşturan 142 kişi "Katılıyorum", %8,9'unu oluşturan 27 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,8'lik bir oran ile 23 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %11,1'lik bir oran ile 53 kişi "Katılmıyorum", %25,6'lık bir oran ile 122 kişi "Kararsızım", %49,8'lik bir oran ile 237 kişi "Katılıyorum", %8,6'lık bir oran ile de 41 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur ifadesine toplamda %58,4 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-54 SS16 - Çalıştığım kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS16 - Çalıştığım kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur.	Kesinlikle Katılmıyorum	5	2,9%	18	5,9%	23	4,8%
	Katılmıyorum	15	8,8%	38	12,5%	53	11,1%
	Kararsızım	42	24,6%	80	26,2%	122	25,6%
	Katılıyorum	95	55,6%	142	46,6%	237	49,8%
	Kesinlikle Katılıyorum	14	8,2%	27	8,9%	41	8,6%

"SS17 - Çalıştığım kurumda çalışanların aynı amacı paylaşmaları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır."

Tablo 55'te ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %5,8'ini oluşturan 10 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %7'sini oluşturan 12 kişi "Katılmıyorum", %21,1'ini oluşturan 36 kişi "Kararsızım", %48,5'ini oluşturan 83 kişi "Katılıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %3,9'unu oluşturan 12 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %3,6'sını oluşturan 11 kişi "Katılmıyorum", %14,4'ünü oluşturan 44 kişi "Kararsızım",

%53,1'ini oluşturan 162 kişi "Katılıyorum", %24,9'unu oluşturan 76 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,6'lık bir oranla 22 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %4,8'lik bir oranla 23 kişi "Katılmıyorum", %16,8'lik bir oranla 80 kişi "Kararsızım", %51,5'lik bir oranla 245 kişi "Katılıyorum" ve %22,3'lik bir oranla da 106 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların aynı amacı paylaşmaları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır ifadesine toplamda %73,8 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-55 SS17 - Çalıştığım kurumda çalışanların aynı amacı paylaşmaları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS17 - Çalıştığım kurumda çalışanların aynı amacı paylaşmaları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır.	Kesinlikle Katılmıyorum	10	5,8%	12	3,9%	22	4,6%
	Katılmıyorum	12	7,0%	11	3,6%	23	4,8%
	Kararsızım	36	21,1%	44	14,4%	80	16,8%
	Katılıyorum	83	48,5%	162	53,1%	245	51,5%
	Kesinlikle Katılıyorum	30	17,5%	76	24,9%	106	22,3%

"SS18 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir."

Tablo 56'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %4,7'sini oluşturan 8 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %11,1'ini oluşturan 19 kişi "Katılmıyorum", %26,3'ünü oluşturan 45 kişi "Kararsızım", %41,5'ini oluşturan 71 kişi "Katılıyorum", %16,4'ünü oluşturan 28 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %5,6'sını oluşturan 17 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %13,4'ünü oluşturan 41 kişi "Katılmıyorum", %18'ini oluşturan 55 kişi "Kararsızım", %41'ini oluşturan 125 kişi "Katılıyorum", %22'sini oluşturan 67 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %5,3'lük bir oran ile 25 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %12,6'lık bir oran ile 60 kişi "Katılmıyorum", %21'lik bir oran ile 100 kişi "Kararsızım", %41,2'lik bir oran ile 196 kişi "Katılıyorum", %20'lik bir oran ile de 95 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir ifadesine toplamda %61,2 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-56 SS18 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	N	%	n	%
SS18 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,7%	17	5,6%	25	5,3%
	Katılmıyorum	19	11,1%	41	13,4%	60	12,6%
	Kararsızım	45	26,3%	55	18,0%	100	21,0%
	Katılıyorum	71	41,5%	125	41,0%	196	41,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	28	16,4%	67	22,0%	95	20,0%

"SS19 - Çalıştığım kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur."

Tablo 57’de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %4,7’sini oluşturan 8 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %8,8’ini oluşturan 15 kişi “Katılmıyorum”, %21,6’sını oluşturan 37 kişi “Kararsızım”, %49,1’ini oluşturan 84 kişi “Katılıyorum”, %15,8’ini oluşturan 27 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %6,6’sını oluşturan 20 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %10,8’ini oluşturan 33 kişi “Katılmıyorum”, %14,8’ini oluşturan 45 kişi “Kararsızım”, %47,9’unu oluşturan 146 kişi “Katılıyorum”, %20’sini oluşturan 61 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” cevabını vermiştir.

Toplamda %5,9’luk bir oran ile 28 kişi “Kesinlikle Katılmıyorum”, %10,1’lik bir oran ile 48 kişi “Katılmıyorum”, %17,2’lik bir oran ile 82 kişi “Kararsızım”, %48,3’lük bir oran ile 230 kişi “Katılıyorum”, %18,5’lik bir oran ile de 88 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur ifadesine toplamda %66,8 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-57 SS19 - Çalıştığım kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS19 - Çalıştığım kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur.	Kesinlikle Katılmıyorum	8	4,7%	20	6,6%	28	5,9%
	Katılmıyorum	15	8,8%	33	10,8%	48	10,1%
	Kararsızım	37	21,6%	45	14,8%	82	17,2%
	Katılıyorum	84	49,1%	146	47,9%	230	48,3%
	Kesinlikle Katılıyorum	27	15,8%	61	20,0%	88	18,5%

"SS20 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır."

Tablo 58'de ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %6,4'ünü oluşturan 11 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %5,3'ünü oluşturan 9 kişi "Katılmıyorum", %33,3'ünü oluşturan 57 kişi "Kararsızım", %46,8'ini oluşturan 80 kişi "Katılıyorum", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %3'ünü oluşturan 9 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %13,1'ini oluşturan 40 kişi "Katılmıyorum", %28,5'ini oluşturan 87 kişi "Kararsızım", %48,2'sini oluşturan 147 kişi "Katılıyorum", %7,2'sini oluşturan 22 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %4,2'lik bir oran ile 20 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %10,3'lük bir oran ile 49 kişi "Katılmıyorum", %30,3'lük bir oran ile 144 kişi "Kararsızım", %47,7'lik bir oran ile 227 kişi "Katılıyorum", %7,6'lık bir oran ile de 36 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır ifadesine toplamda %55,3 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-58 SS20 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS20 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır.	Kesinlikle Katılmıyorum	11	6,4%	9	3,0%	20	4,2%
	Katılmıyorum	9	5,3%	40	13,1%	49	10,3%
	Kararsızım	57	33,3%	87	28,5%	144	30,3%
	Katılıyorum	80	46,8%	147	48,2%	227	47,7%
	Kesinlikle Katılıyorum	14	8,2%	22	7,2%	36	7,6%

"SS21 - Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler."

Tablo 59'da ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %4,7'sini oluşturan 8 kişi "Katılmıyorum", %25,7'sini oluşturan 44 kişi "Kararsızım", %53,2'sini oluşturan 91 kişi "Katılıyorum", %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %4,9'unu oluşturan 15 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %9,8'ini oluşturan 30 kişi "Katılmıyorum", %19,7'sini oluşturan 60 kişi "Kararsızım",

%53,1'ini oluşturan 162 kişi "Katılıyorum", %12,5'ini oluşturan 38 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %6,1'lik bir oran ile 29 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %8'lik bir oran ile 38 kişi "Katılmıyorum", %21,9'luk bir oran ile 104 kişi "Kararsızım", %53,2'lik bir oran ile 253 kişi "Katılıyorum", %10,9'luk bir oran ile de 52 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde cevaplar vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler ifadesine toplamda %64,1 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

Tablo-59 SS21 - Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS21 - Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	8,2%	15	4,9%	29	6,1%
	Katılmıyorum	8	4,7%	30	9,8%	38	8,0%
	Kararsızım	44	25,7%	60	19,7%	104	21,9%
	Katılıyorum	91	53,2%	162	53,1%	253	53,2%
	Kesinlikle Katılıyorum	14	8,2%	38	12,5%	52	10,9%

"SS22 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar."

Tablo 60'ta ifadenin istatistiksel dağılımı gösterilmiştir. Bu ifade için kadın katılımcıların %8,2'sini oluşturan 14 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %7,6'sını oluşturan 13 kişi "Katılmıyorum", %17,5'ini oluşturan 30 kişi "Kararsızım", %51,5'ini oluşturan 88 kişi "Katılıyorum", %15,2'sini oluşturan 26 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Erkek katılımcıların ise %5,9'unu oluşturan 18 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %6,9'unu oluşturan 21 kişi "Katılmıyorum", %18,7'sini oluşturan 57 kişi "Kararsızım", %56,7'sini oluşturan 173 kişi "Katılıyorum", %11,8'ini oluşturan 36 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevabını vermiştir.

Toplamda %6,7'lik bir oranla 32 kişi "Kesinlikle Katılmıyorum", %7,1'lik bir oranla 34 kişi "Katılmıyorum", %18,3'lük bir oranla 87 kişi "Kararsızım", %54,8'lik bir oranla 261 kişi "Katılıyorum" ve %13'lük bir oranla da 62 kişi "Kesinlikle Katılıyorum" cevaplarını vermişlerdir. Katılımcılar, çalıştıkları kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar ifadesine toplamda %67,8 oranında pozitif cevaplar vermişlerdir.

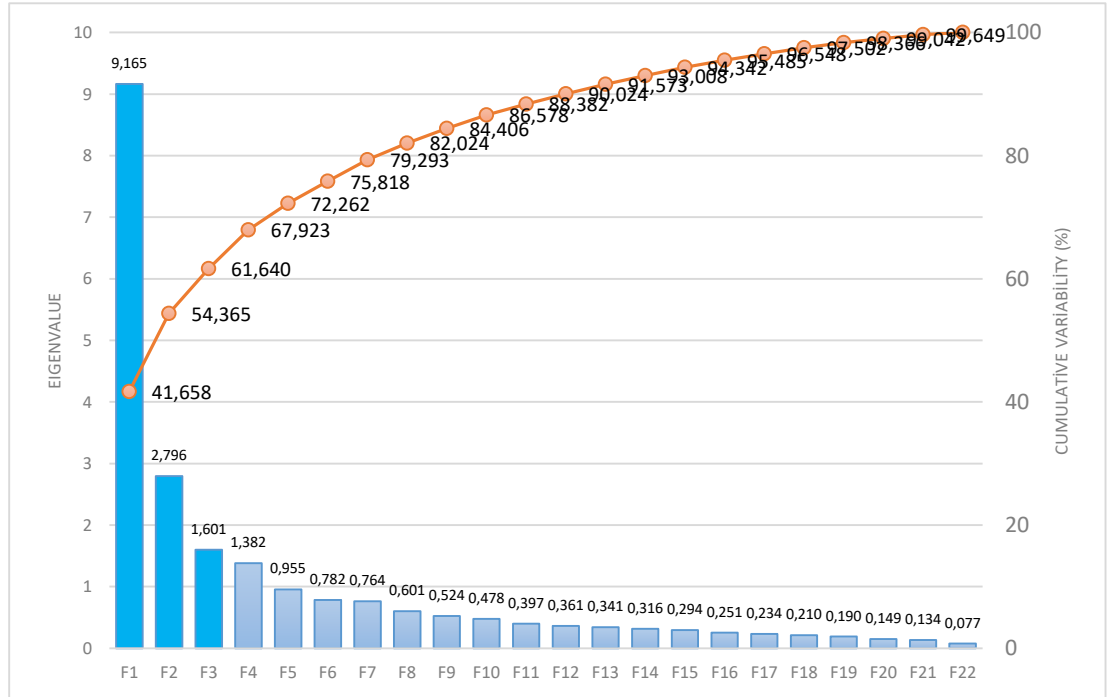
Tablo-60 SS22 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar.

		Cinsiyet					
		Kadın		Erkek		Toplam	
		n	%	n	%	n	%
SS22 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar.	Kesinlikle Katılmıyorum	14	8,2%	18	5,9%	32	6,7%
	Katılmıyorum	13	7,6%	21	6,9%	34	7,1%
	Kararsızım	30	17,5%	57	18,7%	87	18,3%
	Katılıyorum	88	51,5%	173	56,7%	261	54,8%
	Kesinlikle Katılıyorum	26	15,2%	36	11,8%	62	13,0%

3.4.4.1. Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi

Yapılan faktör analizi neticesinde, sosyal sermaye ölçeğinin 3 alt boyuttan oluştuğu sonucuna varılmıştır. Faktör analizinin açıklayıcı bulguları Tablo 61’de gösterilmiştir. Analiz sonucuna göre KMO değeri 0,899’dur. Bununla birlikte Bartlett küresellik testinin de anlamlı olduğu ($p=,000$) saptanmıştır. Bu bulgular, ölçeğe ait verilerin faktör analizi için uygun olduğunu ifade etmektedir.

Temel Bileşenler Analizi ile Varimax Dik Döndürme Tekniğinin belirlenmesi sonucunda uygulanan analizlerin neticesinde, ölçeği kapsayan 22 maddenin, özdeğeri 1’den büyük olan ayrıca varyans toplamının % 61,64’lük kısmını ifade eden üç faktörün altında bir araya geldiği anlaşılmıştır. Bu üç faktörü içeren Scree plot grafiği Şekil 7’de gösterilmiştir.



Şekil-7 Sosyal Sermaye Ölçeği - Scree Plot Grafiği

Tablo-61 Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yükları	Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alfa	Ortalama	Standart Sapma
1. Faktör - Bilişsel Boyut						
SS6 - Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.	0,826	9,16	41,66	0,906	3,15	1,11
SS7 - Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.	0,825				3,43	1,12
SS8 - Çalıştığım kurumla ilgili olumlu şeyler düşünüyorum.	0,811				2,96	1,12
SS9 - Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.	0,805				3,12	1,06
SS4 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir.	0,721				2,67	1,05
SS2 - Çalıştığım kurumda çalışanlar tutarlı davranış sergiler.	0,669				2,40	1,03
SS1 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz.	0,572				3,67	1,09
SS5 - Çalıştığım kurumda çalışanlar belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz.	0,571				3,57	1,19
					3,38	1,25
2. Faktör - İlişkisel Boyut						
SS19 - Çalıştığım kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur.	0,671	2,80	12,71	0,871	3,74	1,01
SS16 - Çalıştığım kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur.	0,662				3,50	1,18
SS18 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir.	0,660				4,09	0,95
SS17 - Çalıştığım kurumda çalışanların aynı amacı paylaşmaları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır.	0,575				4,12	0,90
SS3 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirlerine verdikleri sözleri tutar.	0,563				3,87	1,01
SS20 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır.	0,536				3,87	1,02
SS21 - Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler.	0,529				3,80	1,01
SS22 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar.	0,526				3,11	1,06
SS15 - Çalıştığım kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, bana yardım edeceklerini biliyorum.	0,493				3,46	0,97
					3,82	0,98
3. Faktör - Yapısal Boyut						
SS11 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum.	0,778	1,60	7,28	0,892	3,56	1,02
SS12 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşiyorum.	0,768				3,58	1,10
SS10 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum.	0,724				3,63	1,08
SS13 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisindeyim.	0,708				3,44	0,93
SS14 - Yardıma ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceğini biliyorum.	0,633				3,55	1,00
					3,60	1,02

Birinci faktör olan “Bilişsel Boyut”, sekiz madde ile teşekkül etmiştir. 0,826 ile 0,571 arasında değişmekte olan faktör yükleri ile bu sekiz maddeye ilişkin varyans oranı %41,66’dır. Bilişsel boyutu teşkil eden ifadelerin ortalaması içerisinde ise, en yüksek ortalamanın 5 puan üzerinden 3,57 ile “SS1 - Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz” ifadesi iken, en düşüğü ise 2,40 ile “SS4 - Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir” ifadesidir. Bilişsel

boyut faktörünün genel ortalamasının ise 3,15 puan olduğu anlaşılmaktadır. Alınan bu sonuçlar çerçevesinde, katılımcıların, çalıştıkları kuruma ilişkin sosyal sermayenin bilişsel alt boyutunda ortalamanın üstünde algıya sahip oldukları görülmektedir.

Bir diğer faktör ise “İlişkisel Boyut” olup, dokuz madde ile oluşturulmuştur. 0,671 ile 0,493 arasında değişmekte olan faktör yükleri ile bu dokuz maddeye ilişkin ifade edilebilen varyansa etkisi %12,71 oranındadır. İlişkisel Boyut faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamaları incelendiğinde, 4,12 puan ile “SS18 - Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir” ifadesinin en yüksek ortalamayı, 3,11 puan ile “SS21 - Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler” ifadesinin ise en düşük ortalamayı oluşturduğu anlaşılmıştır. İlişkisel Boyut faktörünün genel ortalaması ise 3,74 puandır. Katılımcıların kurumdaki sosyal sermayenin ilişkisel boyutu kapsamında düşüncelerinin pozitif yönde olduğu ve ilişkisel boyut kapsamında ise ortalama üstü sosyal sermayeye sahip oldukları görülmüştür.

Üçüncü faktör olan “Yapısal Boyut” ise beş madde ile oluşturulmuştur. 0,832 ile 0,552 arasında değişmekte olan faktör yükleri ile bu beş maddeye ilişkin ifade edilebilen varyans oranı ise %7,28’dir. Yapısal Boyut faktörünü oluşturan ifadelerin ortalamalarında, “SS11 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum” ifadesi 3,58 puan ile en yüksek ortalamayı oluşturan ifadeyi oluştururken, “SS10 - Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum” ifadesi 3,44 puan ile ortalaması en düşük ifade olmuştur. Yapısal Boyut faktörü genel ortalaması 3,56 puandır. Bu ortalama sonucunda katılımcılar için çalıştıkları kurum sosyal sermayenin yapısal boyutuna ilişkin ortalama üstü pozitif bir algıya sahip oldukları söylenebilir.

3.4.4.2. Sosyal Sermaye Ölçeğine Ait Hipotez Testleri

Sosyal Sermaye ölçeği alt boyutlarının katılımcıların demografik değişken kategorileri için anlam ifade edebilecek bir farklılık oluşturup oluşturmadığının saptanabilmesi için yapılacak hipotez testleri bu bölümde yer alacaktır.

3.4.4.2.1. Cinsiyet Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Sosyal sermayenin Bilişsel alt boyut çerçevesinde katılımcı kadınların ortalama 3,04 puan, erkeklerin 3,28 puan, İlişkisel alt boyut çerçevesinde katılımcı kadınların ortalama 3,45 puan, erkeklerin 3,50 puan, Yapısal alt boyutun çerçevesinde ise katılımcı kadınların ortalama 3,97 puan, erkeklerin ise 3,93 puan verdikleri

gözlemlenmiştir. Bilişsel ve İlişkisel alt boyutlarda kadın çalışanlar daha düşük vermişken yapısal alt boyutta erkeklere oranla daha yüksek puan vermişlerdir.

Cinsiyet değişkeninin, sosyal sermaye ölçeğini oluşturan 3 alt boyutla arasında oluşan ilişkiyi araştırmak üzere oluşturulan alternatif hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{5a} = Katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre bilişsel alt boyutu ortalamalarının arasında, %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{5b} = Katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre ilişkisel alt boyutu ortalamalarının arasında, %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{5c} = Katılım sağlayanların cinsiyetlerine göre yapısal alt boyutu ortalamalarının arasında, %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.

Tablo-62 Cinsiyet Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyut Algıları

Cinsiyeti		N	Ort	Standart Sapma	T	p	Hipotezin Durumu
1. Faktör - Bilişsel Boyut	Kadın	171	3,04	,871	-2,861	,004	H_{5a} Kabul
	Erkek	305	3,28	,872			
2. Faktör - İlişkisel Boyut	Kadın	171	3,45	,726	-,742	,458	H_{5b} Red
	Erkek	305	3,50	,714			
3. Faktör - Yapısal Boyut	Kadın	171	3,97	,899	,497	,619	H_{5c} Red
	Erkek	305	3,93	,767			

Tablo 62’de görüldüğü gibi, çalışanların cinsiyet bakımından, bilişsel alt boyut yönüyle hiç bir şekilde anlam oluşturan bir farklılık göstermediği anlaşılmıştır. Sosyal Sermayenin alt boyutları olan, Bilişsel alt boyut ($t=-2,861$ ve $p=0,004$) için kadın ve erkek grupları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı, İlişkisel alt boyut ($t=-0,742$ ve $p=0,458$) ve yapısal alt boyut ($t=0,497$ ve $p=0,619$) için ise cinsiyet dağılımı açısından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır. Cinsiyet dağılımı ile sosyal sermaye alt boyutları arasındaki bir ilişkinin %95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{5a} hipotezi kabul edilmiş, H_{5b} ve H_{5c} hipotezleri ise reddedilmiştir.

3.4.4.2.2. Yaş Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Yaş değişkeni 18-25 yaş, 26-35 yaş, 36-45 yaş, 46-55 yaş ile 56 yaş ve üstünü ifade etmek üzere 5 alt kategori şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir fark olup olmadığını test etmek için ANOVA analizi ve farkı

oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testi uygulanacaktır.

Anova analizi için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{6a} = Katılımcıların yaş gruplarına göre bilişsel alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.
- ✓ H_{6b} = Katılım sağlayanların yaş gruplarına göre ilişkisel alt boyutu ortalamalarının arasında, %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.
- ✓ H_{6c} = Katılım sağlayanların yaş gruplarına göre yapısal alt boyutu ortalamalarının arasında, %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur.

Tablo-63 Yaş Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	Sig.
1. Faktör - Bilişsel Boyut	18-25 yaş arasında	26	3,33	1,23	1,862	0,116
	26-35 yaş arasında	51	3,45	0,70		
	36-45 yaş arasında	220	3,13	0,78		
	46-55 yaş arasında	160	3,16	0,92		
	56 yaş ve üstü	19	3,41	1,30		
2. Faktör - İlişkisel Boyut	18-25 yaş arasında	26	3,32	1,01	2,813	0,025
	26-35 yaş arasında	51	3,76	0,46		
	36-45 yaş arasında	220	3,49	0,70		
	46-55 yaş arasında	160	3,40	0,69		
	56 yaş ve üstü	19	3,53	1,04		
3. Faktör - Yapısal Boyut	18-25 yaş arasında	26	3,55	1,15	2,706	0,030
	26-35 yaş arasında	51	3,99	0,59		
	36-45 yaş arasında	220	4,04	0,81		
	46-55 yaş arasında	160	3,87	0,78		
	56 yaş ve üstü	19	3,96	1,03		
Sosyal Sermaye Algısı	18-25 yaş arasında	26	3,38	1,06	1,973	0,098
	26-35 yaş arasında	51	3,70	0,47		
	36-45 yaş arasında	220	3,49	0,63		
	46-55 yaş arasında	160	3,42	0,64		
	56 yaş ve üstü	19	3,58	1,09		

Tablo 63'te yaş değişkeni çerçevesinde oluşan varyans analiz sonuçları gösterilmektedir. Tabloya bakıldığında sosyal sermayenin İlişkisel (sig.=0,025<p=0,05) ve Yapısal (sig.=0,030<p=0,05) alt boyutlarında anlam oluşturan farklılıklar olduğu görülmektedir. Oluşan farkın hangi yaş grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tukey testine tabi

tutulmuştur. Yaş grupları ile sosyal sermaye alt boyutlarının arasındaki herhangi bir ilişkinin %95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{6a} hipotezi kabul edilmiş, H_{6b} ve H_{6c} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Sosyal sermayenin ilişkisel alt boyutunda, 26-35 yaş aralığındaki katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; 18-25 yaş arası ($I-J= 0,435$ ve $p= ,012$) ve 46-55 yaş arası çalışanlardan ($I-J= 0,359$ ve $p= ,016$) anlamlı şekilde daha yüksektir. Sosyal sermayenin yapısal alt boyutunda ise, 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; 36-45 yaş arası ($I-J= -0,487$ ve $p= ,032$) çalışanlardan anlamlı şekilde daha düşüktür.

3.4.4.2.3. Eğitim Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Eğitim değişkeni "İlköğretim Mezunu", "Lise Mezunu", "İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu", "Lisans Mezunu", "Yüksek Lisans Mezunu" ve "Doktora Mezunu" olmak üzere 6 alt kategori şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir fark bulunup bulunmadığını saptamak için ANOVA analizi ve farkı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testleri uygulanacaktır.

Anova analizi için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{7a} = Katılım sağlayanların eğitim gruplarına göre bilişsel alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığında istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{7b} = Katılım sağlayanların eğitim gruplarına göre ilişkisel alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{7c} = Katılım sağlayanların eğitim gruplarına göre yapısal alt boyutunun ortalamaları arasında %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.

Tablo-64 Eğitim Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	Sig.
1. Faktör - Bilişsel Boyut	İlköğretim Mezunu	68	3,22	0,74	0,77	0,572
	Lise Mezunu	163	3,28	0,86		
	İki Yıllık/MYO Mezunu	21	3,23	0,86		
	Lisans Mezunu	187	3,12	0,92		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	3,08	0,68		
	Doktora Mezunu	14	3,33	1,33		
2. Faktör - İlişkisel Boyut	İlköğretim Mezunu	68	3,46	0,67	4,284	0,001
	Lise Mezunu	163	3,65	0,56		
	İki Yıllık/MYO Mezunu	21	3,48	0,7		
	Lisans Mezunu	187	3,38	0,8		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	3,48	0,51		
	Doktora Mezunu	14	2,93	1,17		
3. Faktör - Yapısal Boyut	İlköğretim Mezunu	68	3,76	0,74	6,171	0
	Lise Mezunu	163	4,19	0,57		
	İki Yıllık/MYO Mezunu	21	4,04	0,57		
	Lisans Mezunu	187	3,85	0,96		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	3,84	0,57		
	Doktora Mezunu	14	3,34	1,31		
Sosyal Sermaye Algısı	İlköğretim Mezunu	68	3,44	0,61	3,194	0,008
	Lise Mezunu	163	3,64	0,54		
	İki Yıllık/MYO Mezunu	21	3,51	0,6		
	Lisans Mezunu	187	3,39	0,76		
	Yüksek Lisans Mezunu	23	3,42	0,38		
	Doktora Mezunu	14	3,17	1,23		

Tablo 64'te eğitim değişkeni çerçevesinde oluşan varyans analiz sonuçları gösterilmiştir. Tablo da sosyal sermayenin İlişkisel (sig.=0,001<p=0,05) ve Yapısal (sig.=0,000<p=0,05) alt boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ayrıca sosyal sermaye algısında da (sig.=0,008<p=0,05) anlamlı fark söz konusudur. Oluşan farkın hangi eğitim grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tukey testine tabi tutulmuştur. Eğitim grupları ile sosyal sermaye alt boyutları arasındaki bir ilişkinin % 95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{7a} hipotezi kabul edilmiş ve H_{7b} ve H_{7c} hipotezleri ise reddedilmiştir.

Sosyal sermayenin ilişkisel alt boyutunda, Doktora Mezunu katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,720 ve p= ,004) ve Lise Mezunu katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; Lisans Mezunu (I-J= 0,270 ve p= ,006) katılımcılardan anlamlı şekilde farklıdır.

Sosyal sermayenin yapısal alt boyutunda, Doktora Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,850 ve p= ,002), Yüksek Lisans Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,346 ve p= ,001) ve İlköğretim Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,428 ve p= ,003) katılımcılardan anlamlı şekilde farklıdır.

3.4.4.2.4. Kıdem Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Arasındaki Farkın Anlamlılığı Testleri

Kıdem değişkeni "1-5 yıl arasında", "6-10 yıl arasında", "11-15 yıl arasında", "16-25 yıl arasında", "26 yıl ve daha fazla" olmak üzere 5 alt kategori şeklinde oluşturulmuştur. Oluşturulan bu kategorilerin arasında anlam içeren bir fark olup olmadığını test etmek için ANOVA analizi ve farkı oluşturan grupların tespit edilebilmesi için ise varyansın homojenlik testi sonucunda, varyansların homojen çıkması sonucunda Tukey, varyansların homojen çıkmaması sonucunda ise Tamhane's T2 testleri uygulanacaktır.

Anova analizini uygulamak için oluşturulan hipotezler aşağıda gösterilmiştir.

- ✓ H_{8a} = Katılım sağlayanların kıdem gruplarına göre bilişsel alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{8b} = Katılım sağlayanların kıdem gruplarına göre ilişkisel alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.
- ✓ H_{8c} = Katılım sağlayanların kıdem gruplarına göre yapısal alt boyutu ortalamalarının arasında %95 güven aralığı içerisinde istatistiksel olarak anlam oluşturacak bir fark bulunmamaktadır.

Tablo-65 Kıdem Değişkeni Bazında Sosyal Sermaye Alt Boyutları Algıları

		N	Ort.	S.S	F	p
1. Faktör - Bilişsel Boyut	1-5 yıl arasında	56	3,68	0,93	6,615	0,000
	6-10 yıl arasında	94	3,03	0,85		
	11-15 yıl arasında	133	3,10	0,74		
	16-25 yıl arasında	118	3,12	0,90		
	26 yıl ve daha fazla	75	3,35	0,95		
2. Faktör - İlişkisel Boyut	1-5 yıl arasında	56	3,69	0,66	1,747	0,138
	6-10 yıl arasında	94	3,46	0,71		
	11-15 yıl arasında	133	3,39	0,67		
	16-25 yıl arasında	118	3,47	0,76		
	26 yıl ve daha fazla	75	3,51	0,75		
3. Faktör - Yapısal Boyut	1-5 yıl arasında	56	4,00	0,53	2,078	0,083
	6-10 yıl arasında	94	3,74	0,98		
	11-15 yıl arasında	133	4,02	0,78		
	16-25 yıl arasında	118	4,01	0,87		
	26 yıl ve daha fazla	75	3,93	0,72		
Sosyal Sermaye Algısı	1-5 yıl arasında	56	3,75	0,62	3,415	0,009
	6-10 yıl arasında	94	3,37	0,73		
	11-15 yıl arasında	133	3,43	0,62		
	16-25 yıl arasında	118	3,47	0,69		
	26 yıl ve daha fazla	75	3,55	0,67		

Tablo 65'te kıdem değişkeni çerçevesinde oluşan varyans analiz sonuçları gösterilmiştir. Tablo da sosyal sermayenin bilişsel ($\text{sig.}=0,000<p=0,05$) kıdem grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Ayrıca sosyal sermaye algısında da ($\text{sig.}=0,009<p=0,05$) anlamlı fark söz konusudur. Oluşan farkın hangi kıdem grubundan kaynaklandığını görebilmek amacıyla çoklu karşılaştırma testlerinden olan Tukey testine tabi tutulmuştur. Kıdem grupları ile sosyal sermaye alt boyutları arasında bir ilişkinin %95 güven aralığı içerisinde varlığının bulunmadığını savunan H_{8a} hipotezi reddedilmiş ve H_{8b} ve H_{8c} hipotezleri ise kabul edilmiştir.

Sosyal sermayenin bilişsel alt boyutunda, 1-5 yıl arasında kıdemi bulunan katılımcıların bilişsel alt boyuta ilişkin algılarının; 6-10 yıl arasında kıdemi bulunan katılımcıların (I-J= 0,648 ve $p=,000$), 11-15 yıl arasında kıdemi bulunan katılımcıların (I-J= 0,581 ve $p=,000$) ve 16-25 yıl arasında kıdemi bulunan katılımcıların (I-J= 0,563 ve $p=,000$) algılarından anlam oluşturacak şekilde farklıdır. Öteki grupların arasında ise bir farklılık bulunmamaktadır.

3.4.5. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi iki veya ikiden fazla nicel değişken arasında oluşan ilişkiyi ifade etmek üzere kullanılmakta olan bir terim olarak ifade edilmektedir. Temelde bu analiz nicel değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin bulunduğu varsayımıyla hareket etmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, değerleri -1 ile +1 aralığında değişen bir korelasyon katsayısı oluşacaktır. Korelasyon katsayısının +1 olması, iki değişken arasında pozitif yönlü [doğrusal] şekilde, mükemmel bir ilişki bulunduğunu, -1 olması durumunda ise, iki değişken arasında negatif yönlü [doğrusal] bir şekilde mükemmel bir ilişki bulunduğunu, sıfır korelasyon katsayısının ise çalışılmakta olan iki değişkenin arasında doğrusal bir ilişki bulunmadığını gösterir.²²⁶

Korelasyon katsayısını (r)

- $r < 0.2$ olursa, ilişki çok zayıftır, korelasyon bulunmamaktadır,
- 0.2-0.4 aralığında olursa korelasyon şiddeti düşük,
- 0.4-0.6 aralığında olursa korelasyon şiddeti orta,
- 0.6-0.8 aralığında olursa korelasyon şiddeti yüksek,
- $0.8 >$ olursa korelasyonun çok yüksek olduğu şeklinde yorumlanacaktır.

Tablo 66'da Değişkenler Arası Korelasyon Analizi gösterilmiştir.

Tablo-66 Değişkenler Arası Korelasyon Analizi

	Cinsiyet	Yaş	Eğitim Durumu	Çalışma Yılı	1. Faktör - Bilişsel Boyut	2. Faktör - İlişkisel Boyut	3. Faktör - Yapısal Boyut	F1 - Performans Değerleme Uygulamaları	F2 - Ücretleme Uygulamaları
Cinsiyet	1								
Yaş	0,149	1							
Eğitim Durumu	0,103	0,168	1						
Çalışma Yılı	0,150	0,576**	0,216	1					
1. Faktör - Bilişsel Boyut	0,130	-0,049	0,034	-0,048	1				
2. Faktör - İlişkisel Boyut	0,034	-0,056	0,125	-0,042	0,640**	1			
3. Faktör - Yapısal Boyut	-0,023	0,016	0,100	0,039	0,398**	0,614**	1		
F1 - Performans Değerleme Uygulamaları	0,050	-0,055	0,036	-0,065	0,638**	0,447**	0,183	1	
F2 - Ücretleme Uygulamaları	-0,082	-0,038	0,020	-0,106	0,370**	0,268**	0,251**	0,552**	1

(**). $p=0,01$ düzeyinde anlamlıdır)

Korelasyon analizi sonucunda korelasyon değerleri ile değişkenler arasında oluşan ilişki aşağıda sıralanmıştır;

Çalışma yılı ile yaş arasında oluşan korelasyon $r=0,576$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü orta şiddette korelasyon bulunmaktadır.

²²⁶ Joseph Lee Rodgers ve W. Alan Nicewander, Thirteen ways to look at the correlation coefficient, *The American Statistician*, 1998, Vol:42(1), ss. 59–66.

İlişkisel Boyut ile Bilişsel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,640$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü yüksek şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Yapısal Boyut ile Bilişsel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,398$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Performans Değerleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,638$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü yüksek şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Ücretleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,370$ olup bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Yapısal Boyut ile İlişkisel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,614$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü yüksek şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Performans Değerleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,447$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü orta şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Ücretleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,268$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon bulunmaktadır.

Ücretleme Uygulamaları ile Yapısal Boyut arasında oluşan korelasyon $r=0,251$ olduğu, bu iki değişkenin aralarında pozitif yönlü şiddeti zayıf bir korelasyon bulunmaktadır.

Ücretleme Uygulamaları ile Performans Değerleme Uygulamaları arasında oluşan korelasyon $r=0,552$ olup, bu iki değişkenin arasında pozitif yönlü orta şiddette korelasyon bulunmaktadır.

3.4.6. Değişkenler Arasındaki İlişkilerin Regresyon Analizi

Regresyon analizi değişkenlerin arasında oluşan ilişkilerin tahmin edilmesinde kullanılan istatistiksel bir süreç dizisidir. Çalışmanın hedef noktası olan, bir bağımlı değişken ile birlikte bir veya birden çok bağımsız değişken arasındaki ilişkiye odaklanılması sonucu birkaç değişken modelini oluşturmak ve analiz etmek için birçok tekniği içinde barındırır. Daha da spesifik bir şekilde ifade etmek gerekirse, bağımsız değişkenlerden birinin değişimi esnasında diğer bağımsız değişkenlerin sabit tutulması halinde, bağımlı (kriter) değişkenin tipik değerinde nasıl bir değişiklik olduğunun anlaşılmasına yardımcı olur.²²⁷

²²⁷ Cook R. Dennis ve Weisberg Sanford, Criticism and Influence Analysis in Regression, *Sociological Methodology*, 1982, Vol:13, ss. 313–361.

Bu analiz, bir veya birden çok bağımsız değişken ile bağımlı bir değişken arasında oluşan ilişkinin matematiksel bir denklem olarak orataya konulmasında kullanılır.

Burada;

Y : Bağımlı değişkeni

X: Bağımsız değişkeni

B: Katsayıları

e: Artıkları

ifade etmek üzere;

$$Y=B_0+B_1X_2+e_i$$

şeklinde denklem oluşturulur. Bunun sonucunda, herhangi bir "X" verisi için "Y" nin değeri de şu olacaktır. Performans yönetimi üzerinde Sosyal sermayenin etkilerinin incelenmesi için aşağıdaki hipotezler test edilecektir.

H_{9a}: Performans yönetiminin “Performans Değerleme Uygulamaları” alt boyutu üzerinde Sosyal sermaye algısının pozitif yönde etkisi vardır.

H_{9b}: Performans yönetiminin “Ücretleme Uygulamaları” alt boyutu üzerinde sosyal sermaye algısının pozitif yönde etkisi vardır.

Performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu üzerine sosyal sermayenin etkisinin incelenebilmesi için yapılan regresyon analizi neticesinde Tablo 67’de görüldüğü üzere performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutu üzerinde sosyal sermaye algısı anlamlı bir etkiye sahiptir (sig=0.021<0,05). Beta katsayısının da gösterdiği gibi sosyal sermaye algısının araştırmanın bağımsız değişkeni olarak performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunun %54,6’sını açıklayabilmektedir. H_{9a} kabul edilecektir.

Tablo-67 Performans Yönetimi Ölçeği Performans Değerleme Uygulamaları Alt Boyutu Üzerine Sosyal Sermayenin Etkisi

Modeli	Kareleri Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	t	Beta	İki Yönlü Anlamlılık
Regresyon	120,484	1	120,484	201,126			0,021
Artık	283,949	474	0,599				
Toplam	404,433	475			14,182	0,546	

Performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutu üzerine Sosyal sermayenin etkisinin incelenebilmesi için yapılan regresyon analizi neticesinde Tablo 68’de görüldüğü üzere performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutu üzerinde sosyal sermaye algısı anlamlı bir etkiye sahiptir ($\text{sig}=0.000<0,05$). Beta katsayısının da gösterdiği gibi sosyal sermaye algısının araştırmanın bağımsız değişkeni olarak performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun %36’sını açıklayabilmektedir. H_{9b} kabul edilecektir.

Tablo-68 Performans Yönetimi Ölçeği Ücretleme Uygulamaları Alt Boyutu Üzerine Sosyal Sermayenin Etkisi

Model	Kareler Toplamı	Serbestlik Derecesi	Ortalama Kare	F	t	beta	İki Yönlü Anlamlılık
Regresyon	43,563	1	43,563	70,601			0,000
Artık	292,471	474	0,617				
Toplam	336,033	475			8,402	0,360	

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmada, performans yönetimi algısı üzerinde örgütsel sosyal sermayenin etkisinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda dört büyük şehirde faaliyet gösteren gübre fabrikalarında anket uygulaması yapılmıştır. Yapılan anket uygulamasının sonuçları SPSS pogramında analiz edilmiştir.

Çalışmanın verileri incelendiğinde erkek katılımcıların daha ağırlıklı olarak yer aldığı ve katılımcıların 36-55 yaş aralığında yoğunlaştığı, büyük oranda lisans, lise ve ilköğretim eğitime sahip olan, kıdem anlamında deneyim sahibi yüksek olan ve 11 yıl ve üstü kıdeme sahip bir demografik yapı olduğu görülmüştür.

Çalışmanın ölçekleri incelendiğinde sosyal sermayenin bilişsel boyut algısının % 63,9 oranında pozitif olduğu görülmüştür. Sosyal sermayenin bilişsel boyutu, çalışanlar arasındaki örgütün misyon ve vizyonunu paylaşma olarak değerlendirilecektir. Bu, sosyal sermayeye ulaşmanın bir yoludur ve tüm çalışanlar, çalıştıkları iş yerinde tam olarak ne yapılacağını bilirler anlamına gelmektedir. Çalışanların birbirlerini anlamaları için genel bir dil olarak bahsedilebilecek bir boyuttur. Bu noktada çalışanların %63,9 oranında bu dili paylaştığı ve bilişsel boyutun ortalamanın üstünde bir algıya sahip olduğu görülmüştür. Bilişsel boyut, demografik değişkenlerin kategorileri açısından incelendiğinde erkeklerin bilişsel boyut algısının ($t=-2,861$ ve $p=0,004$) kadınlardan anlamlı şekilde yüksek olduğu, 1-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların bilişsel alt boyuta ilişkin algıları; 6-10 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,648 ve $p=,000$) katılımcılardan, 11-15 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,581 ve $p=,000$) katılımcılardan ve 16-25 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,563 ve $p=,000$) katılımcılardan anlam oluşturacak bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, duygusallık üzerine kurulu güven ile birlikte kuralları ve zorunlulukları içerisinde barındırmaktadır. Duygusallık üzerine kurulu olan bu güven, güvenilirlik derecesi ve karşılıklı bağımlılık, güven ilişkisi, gerçek ilgiyi ifade etme ve güvenin gelişimi için karşılıklı çaba harcama, başkalarının sorunlarını kendi sorunları gibi görme, yine başkalarının ihtiyaçlarını gözlemleyerek gerekli yardımı yapma, herhangi bir ödül beklentisi olmadan yardımlaşma ve fedakâr davranışlar ile kendini ortaya koymaktadır. Çalışmada incelenen örneklemin % 69,6 oranında sosyal sermayenin ilişkisel boyut algısına sahip olduğu görülmüştür. Sosyal sermayenin ilişkisel alt boyutunda, 26-35 yaş aralığındaki katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; 18-25 yaş arası (I-J= 0,435 ve $p=,012$) ve 46-55 yaş arası çalışanlardan (I-J= 0,359 ve $p=,016$) anlamlı şekilde daha yüksektir. Eğitim değişkeni açısından incelendiğinde ise Doktora Mezunu katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; Lise

Mezunu (I-J= -0,720 ve p= ,004) ve Lise Mezunu katılımcıların ilişkisel alt boyuta ilişkin algıları; Lisans Mezunu (I-J= 0,270 ve p= ,006) katılımcılardan anlam oluşturacak bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal sistem ile ilişkiler ağlarının bütünleşik bir şekilde sahip bulunduğu özellikleri içerisine almaktadır. Bu özellikler kişiye bağlı olmayan, kişiler ve birimler arasında oluşan bağlantıların yapılandırılmasını ifade etmektedir. Böylece sosyal sermayenin yapısal boyutu, kişiler arasındaki bağlantı şekillerini, bu kişiler ve bunlara erişilme şekilleri de dahil olmak üzere içermektedir. Katılımcıların sosyal sermayenin yapısal boyut algısının %78,9 oranında olduğu ve en yüksek sosyal sermaye algısına sahip olunan boyut olduğu görülmüştür. Demografik değişkenler açısından sosyal sermayenin yapısal alt boyutunda oluşan farklılıklar incelendiğinde, yaş değişkeni bazında 18-25 yaş aralığındaki katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; 36-45 yaş arası (I-J= -0,487 ve p= ,032) çalışanlardan anlamlı şekilde daha düşük olduğu, eğitim değişkeninde Doktora Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,850 ve p= ,002), Yüksek Lisans Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,346 ve p= ,001) ve İlköğretim Mezunu katılımcıların yapısal alt boyuta ilişkin algıları; Lise Mezunu (I-J= -0,428 ve p= ,003) katılımcılardan anlam oluşturacak bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Performans yönetimi ölçeği incelendiğinde Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunun algılanma oranının % 43,3'te kaldığı görülmüştür. Performans değerlendirme uygulamaları bilgilerin ücret artırımı, terfiler ve işten ayrılımlar için kullanılması olarak görülmelidir. Performans uygulamaları alt boyutunun algı düzeyinin iyileştirilmeye çalışması gereken bir alan olduğu tespit edilmiştir. Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunun demografik değişkenler açısından analizi sonucunda ise; kıdem değişkeninde 1-5 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların 6-10 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,520 ve p= ,006) katılımcılardan, 11-15 yıl arasında kıdemi bulunan (I-J= 0,676 ve p= ,000) katılımcılardan ve 16-25 yıl arası kıdeme sahip (I-J= 0,462 ve p= ,015) katılımcılardan anlam içeren şekilde farklı olduğu tespit edilmiştir. Diğer grupların aralarında bir farklılığın bulunmadığı görülmüştür.

Performans yönetimi ölçeğinin bir diğer alt boyutu olan ücretleme uygulamaları boyutunda ise katılımcıların algısının %50,3 olduğu görülmüştür. Ortalama seviyesinde bir olumlu algı olmasına rağmen bu alan altında kalan ifadelerinde iyileştirmeye açık alanlar olduğu görülmektedir. Performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutunda, 11-15 yıl arası kıdeme sahip katılımcıların Ücretleme

Uygulamaları alt boyuta ilişkin algıları; 16-25 yıl arası kıdeme sahip ($I-J= 0,392$ ve $p= ,002$) katılımcılardan anlam oluşturacak bir şekilde farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Performans yönetimi alt boyutları ile sosyal sermaye alt boyutlarının korelasyon analizi sonucunda Performans Değerleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında ($r=0,638$) pozitif yönlü yüksek şiddette korelasyon olduğu, Ücretleme Uygulamaları ile Bilişsel Boyut arasında ($r=0,370$) pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon olduğu, Performans Değerleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında ($r=0,447$) pozitif yönlü orta şiddette korelasyon olduğu, Ücretleme Uygulamaları ile İlişkisel Boyut arasında ($r=0,268$) pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon olduğu ve Ücretleme Uygulamaları ile Yapısal Boyut arasında ($r=0,251$) pozitif yönlü zayıf şiddette korelasyon olduğu görülmüştür. Bu anlamda sosyal sermayenin performans yönetimi ile ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir.

Bu ilişkinin boyutunun incelenmesi için yapılan regresyon analizi sonucunda ise sosyal sermaye algısının performans yönetiminin Performans Değerleme Uygulamaları alt boyutunun %54,6'sını, performans yönetiminin Ücretleme Uygulamaları alt boyutunun ise %36'sını açıklayabildiği görülmüştür. Sosyal sermayenin performans yönetimi üzerinde etkiye sahip bir değişken olduğu kabul edilmiştir. Bu anlamda firmaların performans yönetimi çalışmalarında sosyal sermayenin etkisini göz ardı etmeksizin çalışmalara dahil etmesi gerekliliği ortaya çıkmıştır.

Çalışma genel olarak incelendiğinde, özellikle performans yönetiminin ücret uygulamaları alt boyutunda düşük bir algı olmasına rağmen, sosyal sermaye algılarının önemli ölçüde yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Özellikle örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık konularına da ışık tutabilecek bu çalışmada çalışanların kurumlarına karşı bir sosyal bağlılık hissettikleri, bunun yanında kurumsal bir kültürün yerleştiği göze çarpmaktadır.

Alt boyutlar bağlamında çarpıcı sonuçların alındığı bu çalışmanın bundan sonraki araştırmacılara da kaynak ve örnek olması öngörülmektedir. Araştırmacılar performans yönetiminin iyileştirilmesine ışık tutacak çalışmaları farklı sektörlerde inceleyebileceklerdir. Özellikle alt boyutlar çerçevesinde performans yönetiminin daha iyi ve uygulanabilir olmasına yönelik incelemeler de önemli çalışmalara konu olabilecektir.

KAYNAKÇA

Kitaplar

ALBRECHT Albrecht, *The Power of Minds at Work: Organizational Intelligence in Action*, Amacom, New York, 2003.

ARMSTRONG Michael, Strategic Human Resource Management, Kogan Page; 3rd Edition, London, 2006.

AYDEMİR Mehmet Ali, *Sosyal Sermaye*, Çizgi Kitabeyi, Konya, 2011.

BARUTÇUGİL İsmet, *Performans Yönetimi*, Kariyer Yayıncılık, İstanbul, 2002.

BOURDIEU Pierre, Mehmet Murat Şahin ve Ahmet Zeki Ünal (ed), *Sosyal Sermaye, Kuram, Uygulama, Eleştiri*, Değişim Yayınları, İstanbul, 2010.

BOURDIEU Pierre, "The Forms of Capital", J. G. Richardson (ed), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood Press, New York, 1986.

BOURDIEU Pierre ve WACQUANT Loic J.D., *An Invitation to Reflexive Sociology*, University of Chicago Press, Chicago, 1992.

COHEN Don ve PRUSAK Laurence, *Kavrayamadığımız Zenginlik*, BZD Yayıncılık, İstanbul, 2001.

EKİNCİ Abdurrahman, *Okullarda Sosyal Sermaye*, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2010.

FIELD John, *Sosyal Sermaye*, Çev: Bahar Bilgen ve Bayram Şen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları: 141, İstanbul, 2008.

FRANCOIS Patrick, *Social Capital and Economic Development*, Routledge, NewYork, 2002.

FUKUYAMA Francis, *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*, Çev: Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Yayınları, Ankara, 1998.

GROOTAERT Christiaan ve VAN BASTELAER Thierry, *Understanding and Measuring Social Capital: A Multidisciplinary Tool for Practitioners*, The World Bank, Washington DC., 2002.

HALPERN David, *Social Capital*, Polity Press, Cambridge, 2005.

HARPER Rosalyn, *Social Capital: A Review of the Literature*, Office for National Statistics, Londra, 2001.

HANKANSON Hakan ve SNEHOTA Ivan, ***Developing Relationships in Business Networks***, Routledge, London, 1995.

HANNERZ Urf, ***Soulside: Inquiries into Ghetto Culture and Community***, University of Chicago Press, Chicago, 2004.

JACOBS Jane, ***The Death and Life of Great American Cities***, Vintage Series-Random House, New York, 1961.

KANTER Rosabeth Moss ve SUMMERS David V., POWEL Walter W. ve STEINBERG Richard (ed), ***The Non-Profit sector: A Research Handbook***, New Haven, Yale University Press, 1987.

KARADOĞAN DORUK Ece, ***Sosyal Sermaye: İletişimde Strateji ve Kalite Yönetimi/İnsanın Toplumsal Kuruluşu ve Güven***, Derin Yayınları, İstanbul, 2009.

KEÇECİOĞLU Tamer, ***Takım Kimyası ve Mimarisi***, Literaür Yayıncılık, İstanbul, 2002.

LESSER Eric L., ***Knowledge and Social Capital***, Butterworth-Heinemann, Massachusetts, 2000.

LORENZEN Mark ve NICOLAI J. Foss, "Cognitive Coordination, Institutions and Clusters: An Exploratory Discussion", Dirk Fornahl ve Thomas Brenner (ed.), ***Cooperation, Networks and Institutions in Regional Innovation Systems***, Edward Elgar Publishing Ltd, Cheltenham, 2003.

MOYNIHAN Donald P., ***The Dynamics of Performance Management: Constructing Information and Reform***, Georgetown University Press, Washington DC, 2008.

OECD, ***The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital***, OECD, Paris, 2001.

ÖĞÜT Adem ve ERBİL Cihat, ***Sosyal Sermaye ve Yönetimi (2. Baskı)***, Çizgi Kitabevi, Konya, 2009.

ÖZER Hüseyin, ***Kamu Kesiminde Performans Denetimi ve Türkiye Açısından Değerlendirilmesi***, T.C. Sayıştay 135. Kuruluş Yıldönümü Yayınları, Ankara, 1997.

PUTNAM Robert D., ***Bowling Alone: The Collapse and Revival American Community***, Touchstone Books by Simon and Schuster, New York, 2001.

RUMMLER Geary A. ve BRACHE Alan P., **Improving Performance. How to Manage the White Space on the Organization Chart**, (Third Edition), Jossey-Bass, San Fransisco, 1995.

SÖZEN Cenk, **Türkiye’ de İşsizlik ve Sosyal Sermaye- Örgütlerin İstihdam Kararları ve Stratejileri Üzerine Bir Araştırma**, Siyasal Kitabevi, Ankara, 2012.

STEWART Valerie, **The David Solution : How to Reclaim Power and Liberate Your Organization**, Gower Publishing Ltd, Aldershot, 1990.

STOREY John ve SISSON Keith, **Managaing Human Resource and Industerial Relations**, Open University Press, 1993.

TÖREMEN Fatih ve ERSÖZLÜ Alpay, **Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi**, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, 2010.

UĞUZ EKŞİ Hülya, **Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım Sosyal Sermaye**, Orion Kitabevi, Ankara, 2010.

UYARGİL Uyargil, **Performans Yönetimi Sistemi: Bireysel Performansın Planlanması, Değerlendirilmesi ve Geliştirilmesi**, 3. Baskı, Beta, İstanbul, 2013.

YAZICIOĞLU Yahşi ve ERDOĞAN Samiye, **Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri**, Detay Yayıncılık, Ankara, 2004.

WEICK Karl E, **Sensemaking in Organizations**, Sage, London, 1995.

Makaleler

ADAM Frane ve RONCEVIĆ Borut, “Social Capital: Recent Debates and Research Trends”, **Social Science Information**, 2003, 42(2), ss. 155-183.

AGUINIS Herman, **Performance Management**, Edinburgh Business School Heriot-Watt University, 2011/1.

AKGÜN Ali E., “Geçici Takımlarda Amacın Açıklığı ve Hızlı bilgi Yayılımı ve Takım Performansı Arasındaki İlişkiler”, **Atatürk Üniversitesi. İktisadi Ve İdrari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 2004, Cilt 18, Sayı 3-4, ss. 299-316.

ALTAY Asuman, “Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi”, **Ege Akademik Bakış**, 2007, Cilt:7, Sayı: 1, ss. 337-362.

AMARATUNGA Dilanthi ve BALDRY David, “Moving From Performance Measurement to Performance Management”, **Facilities**, 2002, Vol:20(5/6), ss. 217-223.

ANDREWS Rhys, "Performance Management and Public Service Improvement", **Public Policy Institute for Wales**, 2014 Vol:3, ss. 23-25.

ARROW Kenneth, "Observations on Social Capital", Dasgupta and Serageldin (ed), **Social Capital: A Multifaceted Perspective, The World Bank, Washington D.C.**, 1999, 3-5.

BİLGİN Necdet ve KAYNAK Ramazan, "Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma", **Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 2008, Cilt: 32, Sayı:1, ss. 29-38.

BJORNSKOV Christian, "The Multiple Facets of Social Capital.", **European Journal of Political Economy**, 2005, Vol: 22, Issue: 1, ss. 22-40.

BOLAND Tony ve FOWLER Alan, "A Systems Perspective of Performance Management in Public Sector Organisations", **International Journal of Public Sector Management**, 2000, Vol:13(5), ss. 417-446.

BOYNE George A., Explaining Public Service Performance: Does Management Matter? **Public Policy and Administration**, 2004, Vol:19(4), ss. 100–117.

BOYNE George A. "Sources of Public Service Improvement: A Critical Review and Research Agenda", **Journal of Public Administration Research and Theory**, 2003, Vol.13, No: 3, ss. 367-394.

BRIGGS X., "Brown Kids in White Suburbs: Housing Mobility and the Many Faces of Social Capital", **Housing Policy Debate**, 1998, Vol: 9, ss. 177-221.

BURT Ronald S., "The Network Structure of Social Capital", **Research in Organizational Behavior**, 2000, Vol: 22, ss. 345-423.

BÜYÜKKILIÇ Deniz, ve COŞKUN Arife, Kamu Yönetimi Reformları Işığında KİT'lerde Kurumsal Performans Yönetim, **Verimlilik Dergisi**, 2002, Sayı:3, ss. 37-67.

CAMPBELL John P., "Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology". DUNNETTE Marvin D. ve HOUGH Leaetta M. (ed), **Handbook of Industrial and Organizational Psychology**, 1990, Vol: 1,2, ss. 687-731.

COLEMAN James S., "Social Capital in the Creation of Human Capital", **American Journal of Sociology**, 1988, Vol: 94, ss. 95-120.

COOKE Philip, CLIFTON N., OLEAGA M., "Social Capital, Firm Embeddedness, and Regional Development", **Regional Studies**, 2005, Vol: 39, ss. 1065-1077.

ÇETİN Murat, "Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği", **Ege Akademik Bakış Dergisi**, 2006, Cilt: 6, Sayı: 1, ss.79-91.

DAVENPORT Sally ve DAELLENBACH Urs, "Belonging to a Virtual Research Centre: Exploring the Influence of Social Capital Formation Processes on Member Identification in a Virtual Organization", **British Journal of Management**, 2010, Vol:22(1), ss. 54-76.

DAWKINS Casey J., "Are Social Networks the Ties that Bind Families to Neighborhoods?", **Housing Studies**, 2006, Vol: 21, Issue: 6, ss. 867-881.

DENNIS Cook R. ve SANFORD Sanford, "Criticism and Influence Analysis in Regression", **Sociological Methodology**, 1982, Vol:13, ss. 313–361.

DOMINGUEZ Silvia ve WATKINS Celeste, "Creating Networks for Survival and Mobility: Social Capital Among African-American and Latin-American Low-Income Mothers", **Social Problems**, 2003, Vol: 50, ss.11-135.

FLETCHER Clive ve WILLIAMS Richard, "Performance Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment", **British Journal of Management**, 1996, Vol:7, Issue:2, s. 71.

FLORA Jan L., "Social capital and Communities of Place", **Rural Sociology**, 1998, Vol: 63, Issue: 4, ss. 481-506.

FOLEY Michael W. ve EDWARDS Bob, "Is It Time to Disinvest in Social Capital?", **Journal of Public Policy**, 1999, Vol: 19, ss.141-173.

FOWLER Alan, "Performance Management: The MBO of '90s'?", **Performance Management**, 1990 ss. 45-46.

FOX Jonathan ve GERSHMAN John, "The World Bank and Social Capital: Lessons From Ten Rural Development Projects in the Philippines and Mexico", **Policy Sciences**, 2000, Vol: 33, ss. 399-419.

GOH Swee C., "Making Performance Measurement Systems More Effective in Public Sector Organizations", **Measuring Business Excellence**, 2012, Vol:16 (1), ss. 31-42.

GOODERHAM Paul N., "Enhancing Knowledge Transfer in Multinational Corporations: A Dynamic Capabilities Driven Model", **Knowledge Management Research & Practice**, 2007, Vol:5(1), ss. 34-43.

GÖKÜŞ Mehmet vd., "Kamu Performans Yönetiminin Memurlar Tarafından Değerlendirilmesi: Bir Alan Çalışması", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 2014, Dr. Mehmet YILDIZ Özel Sayısı, ss. 56-58.

HANIFAN Lyda J., "The Community Center", *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 1920, Vol:67(1), ss.130-138.

HANTULA Donald A. "What Performance Management Needs Is a Good Theory: A Behavioral Perspective", *Industrial and Organizational Psychology*, 2011, Vol:4, Issue:2, 2011, s. 34.

HARRISS John ve DE RENZIO Paolo, "Missing Link or Analytically Missing? The Concept of Social Capital", *Journal of International Development*, 1997, Vol: 9 (7), ss. 919-937.

HEIDE Jan B. ve MINER Anne S., "The Shadow of the Future: Effects of Anticipated Interaction and Frequency of Contact on Buyer–Seller Cooperation", *Academy of Management Journal*, 1992, Vol:35 (2), ss. 265–291.

HENMAN Poul, "Performing the State: The Socio-Political Dimensions of Performance Measurement in Policy and Public Services", *Policy Studies*, 2016, Vol:37(6), ss. 499-507.

INKPEN Andrew ve TSANG Eric W. K., "Social Capital Networks, and Knowledge Transfer", *Academy of Management Review*, 2005, Vol:30 (1), ss.146-165.

JOHNSON Jennifer A. vd., "Impact of Social Capital on Employment and Marriage among Low Income Single Mothers", *Journal of Sociology & Social Welfare*, 2011, Vol: 38, Issue: 4, s.123.

KAPLAN Robert S. ve NORTON David P., "The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action", *Massachusetts: Harvard nBusiness School Press, Boston*, 1996, Vol:89.

KARAGÜL Mehmet ve DÜNDAR Süleyman, "Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2006, Sayı: 12, ss. 61-78.

KARAGÜL Mehmet ve MASCA Mahmut, "Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2006, Sayı: 1, ss. 37-52.

KAWACHI Ichiro vd., "Long Live Community: Social Capital as Public Health", *The American Prospect*, 1997, Vol: 35, ss. 56-59.

KELMAN Steven ve FRIEDMAN John N., "Performance Improvement and Performance Dysfunction: an Empirical Examination of Distortionary Impacts of the

Emergency Room Wait-Time Target in the English NHS”, ***Journal of Public Administration Research and Theory***, 2009, ss. 10-13.

KNACK Stephen, ve KEEFER Philip, “Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation”. ***The Quarterly Journal of Economics***, 1997, Vol: 112, ss. 1251-1288.

KOOPMANS Linda vd., Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: a Systematic Review. ***J Occup Environ Med***, 2011, Vol:53(8), ss. 856-866.

KOSTAVA Tatiana ve ROTH Kendall, “Social Capital in Multinational Corporations and a Micro-Macro Model of its Formation”, ***The Academy of Management Review***, 2003, Vol: 28, Issue: 2, ss. 297-317.

KRAUSE Daniel R. vd., “The Relationships Between Supplier Development, Commitment, Social Capital Accumulation and Performance Improvement”, ***Journal of Operations Management***, 2007, Vol:25 (2), ss. 528- 545.

LAGREID Per vd., “Performance Management in Practice: The Norwegian Way”, ***Financial Accountability & Management***, 2005, Vol:22(3) ss. 251-270.

LEANA Carrie R. ve VAN BUREN Harry J., “Organizational Social Capital and Employment Practices, ***The Academy of Management Review***, 1999, Vol: 24, No: 3, ss. 538- 556.

LEVIS Jenny M., “The Politics and Consequences of Performance Measurement”, ***Policy and Society***, 2015, Vol:34(1), ss. 1-12.

MCKEVITT David, ve LAWTON Alan, “The Manager, the Citizen, The Politician and Performance Measures”, ***Public Money and Management***, 1996, Vol:16, No: 3, ss. 49-54.

MELKERS Julia ve WILLOUGHBY Katherine, “Models of Performance-Measurement Use in Local Governments: Understanding Budgeting, Communication, and Lasting Effects”, ***Public Administration Review***, 2005, Vol:65, No. 2, ss. 180-190.

MOULIN Max, “Performance Measurement Definitions: Linking Performance Measurement and Organisational Excellence, ***International Journal of Health Care Quality Assurance***”, 2007, Vol:20(2-3), ss. 181-183.

MURPHY Kevin R., Dimensions of Job Performance, DILLON Ronna F. ve PELLIGRINO James W. (ed), **Testing: Applied and Theoretical Perspectives**, 1989, ss. 218-247.

NAHAPIET Janine ve GHOSHAL Sumantra, "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage", **The Academy of Management Review**, 1998, Vol:23 (2), ss. 242-266.

NARAYAN Deepa ve PRITCHETT Lant, "Social Capital: Evidence and Implications", Dasgupta ve Serageldin (ed), **Social Capital: A Multifaceted Perspective, The World Bank, Washington D.C.**, 1999, ss. 269-295.

OĞUZ Hacer, "Makroekonomik Politikaların Performansında Sosyal Sermayenin ve Kurumların Rolü", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2006, Cilt:6, Sayı:12, ss. 79-107.

ORR Julian E., "Sharing Knowledge, Celebrating Identity: Community Memory in a Service Culture", David Middleton ve Derek Edwards (Ed), **Collective remembering. London**, 1990, ss. 169-189.

ÖKSÜZLER Oktay, "Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2006, Cilt: 6, Sayı: 12, ss. 108-129.

ÖZDEMİR Aytül Ayşe, "Çalışanların İş Tatminlerinin Arttırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi?", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, 2008, Sayı:6(1), ss. 77- 89.

ÖZEN Şükrü ve ASLAN Zuhal, "İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği", **Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi**, 2006, Cilt: 6, Sayı: 12, ss. 130- 161.

ÖZSAĞIR Arif, "Ekonomide Güven Faktörü", **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, 2007, Cilt:6 Sayı: 20, ss. 46-62.

PORTES Alejandro, "Social Capital its Origins and Application in Contemporary Sociology", **Annual Review of Sociology**, 1998, Vol:24, ss. 1-24.

PUTNAM Robert D., "Bowling alone: America's Declining Social Capital", **Journal of Democracy**, 1995, Vol:6, ss. 65-78.

PUTNAM Robert D., "Diversity and Community in the Twenty-First Century: The 2006 Johan Skytte Prize Lecture", **Scandinavian Political Studies**, 2007, Vol:30, ss. 137-174.

PUTNAM Robert D., ve GOSS Kristin A., "Introduction", Robert D. Putnam (ed) ***Democracies in Flux, New York: Oxford University Press***, 2002, ss. 3-19.

RODGERS Joseph Lee ve NICEWANDER W. Alan, Thirteen ways to look at the correlation coefficient, ***The American Statistician***, 1998, Vol:42(1), ss. 59–66.

SABATINI Fabio, "Social Capital as Social Networks: A New Framework for Measurement and an Empirical Analysis of Its Determinants and Consequences", ***The Journal of Socio-Economics***, 2009, Vol:38, ss. 429-442.

SCHULLER Tom ve BAMFORD Caroline, "A Social Capital Approach to the Analysis of Continuing Education: Evidence From the UK Learning Society Research Programme", ***Oxford Review of Education***, 2000, Vol: 26, Issue: 1, ss. 5-19.

SMITH Ken G., COLLINS C.J., Clark K.D., "Existing Knowledge, Knowledge Creation Capability, and the Rate of New Product Introduction in High Technology Firms". ***Academy of Management Journal***, 2005, Vol:48 (2), ss. 346-357.

SMITH Stephen ve KULYNYCH Jessica, "It May Be Social, but Why Is It Capital? The Social Construction of Social Capital and the Politics of Language", ***Politics and Society***, 2002, Vol:30, Issue:1, ss. 149-186.

STEVENS Philip vd., "Metrics, Targets and Performance", ***National Institute Economic Review***, 2006, Vol: 197, ss. 80-92.

ŞAN Mustafa Kemal, "Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem ve Türkiye Gerçeği", ***Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi***, 2007, Cilt:2, Sayı:1, ss. 76-95.

ŞENKAL Abdulkadir, "Sivil Toplum ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışları", ***İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası***, 2005, Cilt.55 (1), ss. 791-810.

TICHELAR Michael, "Evaluating Performance Indicators: Current Trends in Local Government", ***Local Government Studies***, 1998, Vol: 24, No: 3, ss. 29-35.

TSAI Weppin ve GHOSHAL Sumantra, "Social Capital and Value Creation: The Role of Interfirm Networks". ***The Academy of Management Journal***, 1998, Vol:41, No:4, ss. 464-476.

TÜYLÜOĞLU Şevket, Sosyal Sermaye, "İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması", ***Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi***, 2006, Cilt: 6, Sayı:12, s.14.

VELEDAR Benina, BAŠIĆ Meliha and KAPİĆ Jadranka, "Performance Measurement in Public Sector of Transition Countries", **Business Systems Research Journal**, 2014, Vol:5(2), ss. 256-259.

VERA TOSCANO Esperanza, GARRIDO-FERNÁNDEZ Fernando & HANDLE José, "Are Theories About Social Capital Empirically Supported? Evidence from the Farming Sector". **Social Indicators Research**, 2013, Vol:114 (3), ss. 1331- 1359.

VISWESVARAN Chockalingam ve ONES Deniz S., Perspectives on Models of Job Performance, **International Journal of Selection and Assessment**, 2002, ss. 216-226.

WEST Damian ve BLACKMAN Deborah, "Performance Management in the Public Sector", **Australian Journal of Public Administration**, 2015, Vol:74(1), ss. 73-81.

WHITTINGTON Keith E., "Revisiting Tocqueville's America", Bob Edwards vd. (ed), **Beyond Tocqueville: Civil Society and the Social Capital Debate in Comparative Perspective**, Hanover, University Press of New England, 2001, ss. 21-31.

WOOLCOCK Michael ve NARAYAN Deepa, "Social Capital: Implications for Development Theory, Research and Policy", **World Bank Research Observer**, Vol:15, Issue: 2, ss. 225-249.

YÜKSEL Hilmi, "Tedarik Zincirleri İçin Performans Ölçüm Sistemlerinin Tasarımı", **Yönetim Ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi**, 2004 Cilt:11 Sayı:1, ss. 143-154.

ZAHEER Akbar ve VENKATRAMAN N. Venkat, "Relational Governance as an Interorganizational Strategy: An Empirical Test of the Role of Trust in Economic Exchange". **Strategic Management Journal**, 1995, Vol:19 (5), ss. 373-392.

ZHANG Saijun vd., "The Differentiated Impact of Bridging and Bonding Social Capital on Economic Well-Being: An Individual Level Perspective", **Journal of Sociology & Social Welfare**, Vol: 38, Issue: 1 ss. 119-142.

Tezler

KUŞÇU Kemal M., "İş Yaşamında Sosyal Sermayenin Çalışanın Fiziksel ve Ruhsal Sağlığındaki Yeri", Marmara Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul, 2006, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)

REA-HOLLOWAY Melinda, "What's the Matter with Social Capital? An Inductive Examination", University of Missouri, 2008, Kansas City, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

VISWESVARAN Chockalingam, "Modeling Job Performance: Is There a General Factor?" University of Iowa, 1993, **(Yayımlanmamış Doktora Tezi)**

İnternet Kaynakları

BRONZETTI Giovanni vd., Intellectual Capital Reporting Practices in the Non-Profit Sector, (İnternet Erişimi: 18 Suşat 2019), http://www.virtusinterpress.org/IMG/pdf/Sample_Chapter-2.pdf

NORRIS Pippa, "Making Democracies Work: Social Capital and Civic Engagement in 47 Societies". J. F. Kennedy School of Government Harvard University Faculty Research. (Erişim Tarihi: 17.10.2018), <https://sites.hks.harvard.edu/fs/pnorris/Acrobat/ESFSocialCapital.pdf>.

Pisa 2006: Science Competencies for Tomorrow's World (OECD), Eğitim Harcamaları: OECD, (Erişim Tarihi: 21.09.2018), <http://www.oecd.org/unitedstates/39722597.pdf>

WINTER Ian, "Towards A Theorised Understanding of Family Life and Social Capital". Australian Institute of Family Studies. Working Paper, No:21, April. (Erişim Tarihi: 07.12.2018), <http://www.aifs.gov.au>

Konferanslarda Sunulan Tebliğler

KOVACI Süreyya vd., "İktisadi Kalkınmaya Yeni Yaklaşımlar: Sosyal Sermayenin ve Kurumların Artan Rolü", **Uluslar arası Davraz Kongresi, Bildiriler**, 24-27 Eylül 2009, Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayını, Isparta, 2009, ss.113-127.

EKLER

**Performans Yönetimi Algısı Üzerine Örgütsel Sosyal Sermayenin Etkisi:
Bir Sektörel Araştırma**

Sayın katılımcı;

Size uygulanan bu anket "Performans Yönetimi Algısı Üzerinde Örgütsel Sosyal Sermayenin Etkisi"nin belirlenmesine yöneliktir. Anket sorularına mümkün olduğunca gerçekçi ve doğru cevaplar verilmesi araştırmanın amacına ulaşılmasında çok büyük önem taşımaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar yalnızca bilimsel amaçlı olarak kullanılacak ve isim kullanılmayacaktır. Anketi cevaplayarak araştırmamıza yaptığınız katkıdan dolayı teşekkür ederiz.

- Anket sonuçları araştırmacıda saklı kalacaktır.
- Lütfen hiçbir ifadeyi atlamadan ve boş bırakmadan değerlendirmenizi yapınız.
- Lütfen her ifadenin yanında ya da altında yer alan parantezler içerisine tıklayarak yanıtınızı belirleyiniz.

1. Cinsiyet

- ☐ Kadın ☐ Erkek

2. Yaş

- ☐ 18-25 yaş arası ☐ 26-35 yaş arası ☐ 36-45 yaş arası ☐ 46-55 yaş arası
☐ 56 yaş ve üstü

3. Eğitim Durumunuz

- ☐ İlköğretim Mezunu ☐ Lise Mezunu ☐ İki Yıllık/Meslek Yüksek Okulu Mezunu
☐ Lisans Mezunu ☐ Yüksek Lisans Mezunu ☐ Doktora Mezunu

4. Kurumdaki Çalışma Süreniz?

- ☐ 1-5 yıl arası ☐ 6-10 yıl arası ☐ 11-15 yıl arası ☐ 16-25 yıl arası
☐ 26 yıl ve daha fazla

Çalıştığınız kurumu düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere

1-Kesinlikle Katılmıyorum,

2-Katılmıyorum,

3-Kararsızım,

4-Katılıyorum ve

5-Kesinlikle Katılıyorum

ölçeğini kullanarak cevap veriniz.

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

17- Personele yeterli düzeyde sosyal olanaklar sağlamaktadırlar.

18- Ücret miktarını belirledikleri objektif kriterlere sahiptirler.

19- Ücret ödemelerinde “kıdem”i önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.

20- Ücret ödemelerinde idari görevin olmasını önemli bir kriter olarak değerlendirmektedirler.

21- Kurum, diğer devlet kurumlarına göre en yüksek ücreti ödemektedir.

22- Personelin harcadığı emek ve zaman esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.

23- Personelin eğitim düzeyi esas alındığında, yeterli ücret ödemektedirler.

Çalıştığınız kurumu düşündüğünüzde aşağıdaki ifadelere

1-Kesinlikle Katılmıyorum,

2-Katılmıyorum,

3-Kararsızım,

4-Katılıyorum

5-Kesinlikle Katılıyorum

ölçeğini kullanarak cevap veriniz.

- 1- Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşmeleri bozacak kasti bir şey yapmaz.
- 2- Çalıştığım kurumda çalışanlar tutarlı davranış sergiler.
- 3- Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirlerine verdikleri sözleri tutar.
- 4- Çalıştığım kurumda çalışanlar birbirleri ile ilişkilerinde samimidir.
- 5- Çalıştığım kurumda çalışanlar belirli fırsatlar elde edecek bile olsalar çalışma arkadaşlarından yararlanmaya çalışmaz.
- 6- Çalıştığım kurumun bir çalışanı olmaktan gurur duyuyorum.
- 7- Kendimi çalıştığım kurumun bir parçası gibi hissediyorum.
- 8- Çalıştığım kurumla ilgili olumlu şeyler düşünüyorum.
- 9- Kendimi çalıştığım kuruma ait hissediyorum.
- 10- Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmıyla daha sık görüşüyorum.
- 11- Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmını daha yakından tanıyorum.
- 12- Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sık sık haberleşiyorum.
- 13- Çalıştığım kurumda çalışanların bir kısmı ile sosyal bir ilişki içerisindeyim.
- 14- Yardıma ihtiyacım olursa, çalışma arkadaşlarımdan bana yardım edeceğini biliyorum.
- 15- Çalıştığım kurumdaki çalışanlar, sadece diğer çalışanlara yardım etmenin doğru olduğunu düşündükleri için, bana yardım edeceklerini biliyorum.
- 16- Çalıştığım kurumda çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yardımları söz konusudur.

- 17- Çalıştığım kurumda çalışanların aynı amacı paylaşımları birbirlerinden öğrenmelerini kolaylaştırır.
- 18- Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak değerlere inandıklarında, çalışma arkadaşlarına yardım etmek onlara keyif verir.
- 19- Çalıştığım kurumda çalışanların ortak bir vizyona yönelmeleri, diğer çalışanların mesleki problemlerini çözmeye yardımcı olur.
- 20- Çalıştığım kurumda çalışanlar görüşme esnasında herkesin bildiği kalıpları kullanır.
- 21- Çalıştığım kurumda çalışanlar yazı ve mesajlarını gönderirken anlaşılabilir olmasına dikkat ederler.
- 22- Çalıştığım kurumda çalışanlar ortak dil ve mesleki terimler kullanırlar.