



ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI

YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ PROGRAMI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYELERİ VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Derya EKER

Yüksek Lisans Tezi

Eskişehir, 2014

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ VE POLİTİKASI ANABİLİM DALI
YÜKSEKÖĞRETİMİN YÖNETİMİ PROGRAMI

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYELERİ VE
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Derya EKER

Yüksek Lisans Tezi

Danışmanlar: Prof. Dr. Ahmet Aypay

Doç. Dr. Mehmet Ali Öztürk

Eskişehir, 2014

Teşekkür

Tez konusunun belirlenmesinde ve bu tez çalışmasının her adımında akademik desteğini her daim hissettiğim danışmanım Sayın Prof. Dr. Ahmet AYPAY'a teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmama sağladığı akademik katkılardan dolayı danışmanım Sayın Doç. Dr. Mehmet Ali ÖZTÜRK'e teşekkür ederim.

Toplanan verilerin istatistik analizi ve yorumlanması aşamalarında verdiği akademik destekten dolayı değerli hocam Sayın Prof. Dr. Cemil YÜCEL'e teşekkür ederim.

Bu tez çalışmasının başlaması ve yürütülmesi aşamalarında manevi desteğini esirgemeyen değerli hocam, kıymetli büyüğüm Sayın Neşet DURCEYLAN'a teşekkür ederim.

Yüksek lisans çalışmalarım boyunca değerli görüş ve önerilerini benimle paylaşan, bana yol gösteren Sayın Doç. Fethi KABA'ya teşekkür ederim.

Yaptığı fedakarlıklarla bu tez çalışmasının gerçekleşmesine belki benim kadar emeği geçen sevgili annem Hatice EKER'e, "Daima ileriye!" sözüyle beni yarınlara daha da inandıran çınarım, babam Mustafa Kemal EKER'e teşekkür ederim.

Çalışmalarımı devam ettirebilmem için bana her türlü desteğini yürekten sağlayan biricik kızım Zeynep Kayra KINÇAK'a teşekkür ederim.

Özet

Amaç: Bu araştırmada İç Anadolu Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanlarının belirlenmesi; öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanlarının demografik etkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konması ve öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden “tarama yöntemi” kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu araştırmanın yapıldığı üniversitede çalışan 207 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri “Kişisel Bilgi Formu”, “Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği” ve “Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” ile toplanmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde betimleyici istatistik, Mann-Whitney U ve Kruskal Wallis H testleri ile Spearman korelasyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri oldukça yüksek seviyededir. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki vardır.

Sonuç ve Tartışma: Örgütsel sosyal sermayeleri yüksek olan öğretim elemanlarının örgütle iyi derecede özdeşleşme gösterecekleri söylenebilir. Bölümler arasındaki ve her bölüm içindeki sosyal uyumu ve akademik anlamda iş birliğini arttırmaya yönelik düzenlemeler öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerini yükseltebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Elemanı, Örgütsel Sosyal Sermaye, Örgütsel Özdeşleşme

The Relationship Between the Organizational Social Capital and the Organizational Identification Among Academicians

Abstract

Purpose: The purpose of this research includes investigating the organizational social capital and the organizational identification levels of the academicians working at a state university in the Central Anatolia Region; finding out whether the organizational social capital levels or the organizational identification levels show meaningful differences depending on the demographic features of the academicians and clarifying if there is a significant relationship between academicians' organizational social capital and their organizational identification.

Method: In this study, quantitative survey model was used. The study group of this research consists of 207 academicians currently working at the university. The data was collected through "Instructor's Organizational Social Capital Scale", "Instructor's Organizational Identification Scale", and "the Personal Form". The data obtained was analysed by using descriptive statistics, Mann-Whitney U test, Kruskal Wallis H test and Spearman correlation.

Results: The results of this research indicate that the organizational social capital levels and the organizational identification levels of the academicians are high. Furthermore, there is a statistically significant relationship between the academicians' organizational social capital and their organizational identification.

Conclusion and Discussion: It is possible to claim that the academicians who have a high organizational social capital are predicted to identify themselves well with the organization. The university regulations can contribute to the academicians' organizational identification by fostering the social cohesion and the academic collaboration within and among the faculties and departments.

Key words: Academicians, Organizational Social Capital, Organizational Identification.

İçindekiler

Teşekkür	i
Özet	ii
Abstract.....	iii
İçindekiler.....	iv
Tablolar Listesi.....	ix
Bölüm I: Giriş	1
1.1. Problem Durumu	1
1.2. Problem Cümlesi	1
1.3. Alt Problemler	1
1.4. Araştırmanın Amacı	2
1.5. Araştırmanın Önemi	3
1.6. Varsayımlar	3
1.7. Sınırlılıklar	3
1.8. Kısaltmalar	4
Bölüm II: İlgili Alanyazın	5
2.1. Sosyal Sermaye	5
2.1.1. Sermaye Kuramları ve Sosyal Sermaye	5
2.1.2. Sosyal Sermayenin Tanımları	8
2.1.3. Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel Gelişimi	10
2.1.4. Bourdieu, Coleman, Putnam'a göre Sosyal Sermaye	12
2.1.4.1. Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye	12
2.1.4.2. Coleman'a Göre Sosyal Sermaye	14
2.1.4.3. Putnam'a Göre Sosyal Sermaye	17
2.1.4.4. Sosyal Sermaye Kavramının Üç Klasik İsimde Farklılaşan Tanımları	19
2.1.5. Sosyal Sermayenin Boyutsal Sınıflandırılması	21
2.1.5.1. Yapısal Boyut	22
2.1.5.2. İlişkisel Boyut	22
2.1.5.3. Bilişsel Boyut	22
2.1.6. Sosyal Sermayenin Analiz Düzeyleri	23
2.1.6.1. Mikro, Orta ve Makro Düzeyde Sosyal Sermaye ...	24
2.1.6.2. Bireysel ve Kolektif Düzeyde Sosyal Sermaye	24
2.1.7. Sosyal Sermayenin Unsurları	25

2.1.7.1. Normlar	25
2.1.7.2. Güven	26
2.1.7.3. Sosyal Ağlar	28
2.1.7.3.1. Yatay ve Dikey Ağlar	28
2.1.7.3.2. Formel ve İformel Ağlar	29
2.1.7.3.3. Güçlü ve Zayıf Ağlar	29
2.1.8. Sosyal Sermaye Biçimleri	30
2.1.8.1. Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	31
2.1.8.2. Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	31
2.1.8.3. Birleştirici Sosyal Sermaye	32
2.2. Örgütsel Sosyal Sermaye	32
2.3. Örgütsel Özdeşleşme	35
2.3.1. Örgütsel Özdeşleşme Tanımları	35
2.3.2. Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Kimlik ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	37
2.3.3. Örgütsel Özdeşleşmenin Boyutları	38
2.3.1. Örgütle bilişsel özdeşleşme	38
2.3.2. Örgütle davranışsal özdeşleşme	38
2.3.3. Örgütle duygusal özdeşleşme	38
Bölüm III: Yöntem	39
3.1. Araştırma Deseni	39
3.2. Çalışma grubu	39
3.2.1. Demografik Bulgular	40
3.3. Veri Toplama Aracı	42
3.3.1. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği	43
3.3.1.1. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Pilot Uygulama Aşaması	43
3.3.1.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği	48
3.3.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	52
3.3.2.1. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Pilot Uygulama Aşaması	52
3.3.2.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği	56
3.4. Verilerin Toplanması	60
3.5. Verilerin Çözümlemesi	61

Bölüm IV: Bulgular ve Yorumlar.....	62
4.1. Örgütsel Sosyal Sermayeye İlişkin Bulgular	62
4.1.1. Öğretim Elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” örgütsel sosyal sermayelerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi	63
4.1.2. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin yaş değişkenine göre incelenmesi.....	64
4.1.3. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi	66
4.1.4. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre incelenmesi	67
4.1.5. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin akademik unvan değişkenine göre incelenmesi	69
4.1.6. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin görev yapılan birim değişkenine göre incelenmesi	73
4.1.7. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre incelenmesi	81
4.1.8. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi	86
4.1.9. Öğretim Elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” örgütsel sosyal sermayelerinin idari görev değişkenine göre incelenmesi	90
4.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Bulgular	91
4.2.1. Öğretim Elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi	92
4.2.2. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin yaş değişkenine göre incelenmesi	93

4.2.3. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi	94
4.2.4. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre incelenmesi	95
4.2.5. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin akademik unvan değişkenine göre incelenmesi	96
4.2.6. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin görev yapılan birim değişkenine göre incelenmesi	99
4.2.7. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre incelenmesi	106
4.2.8. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi	107
4.2.9. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin idari görev değişkenine göre incelenmesi	108
4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki	109
Bölüm V: Sonuç, Tartışma ve Öneriler	113
5.1. Sonuçlar	113
5.2. Tartışma	119
5.2. 1. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeğine İlişkin Tartışma	119
5.2.2. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine İlişkin Tartışma	125
5.2.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki	127
5.3. Öneriler	128
Kaynakça	131

Ekler	144
EK 1: Anket Formu	144

Tablolar Listesi

Tablo Numarası	Başlık	Sayfa
2.1.	Beşeri, Kültürel ve Sosyal Sermayenin Karşılaştırılması	6
2.2.	Sosyal Literatürde “Sosyal Sermaye” Kavramının Tarihsel Gelişimi	11
2.3.	Sosyal Sermaye Kavramının Üç Klasik İsimde Farklılaşan Tanımları	19
2.4.	Sosyal Sermayenin Boyutsal Sınıflandırılması	21
2.5.	Sosyal Sermayenin Analiz Düzeyleri	23
2.6.	Yatay ve Dikey, Formel ve İformel Ağlar	28
2.7.	Bağ Kurucu, Köprü Kurucu, Birleştirici Bağlar ve Güçlü-Zayıf Ağlar	30
2.8.	Örgütsel Özdeşleşmeye Literatürde Getirilen Tanımlar	35
3.1.	Yapılan araştırmaya dair demografik bulgular	40
3.2.	Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktörlerine İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri	44
3.3.	Öğretim Pilot Uygulamada Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	45
3.4.	Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Özdeğerlerin Dağılımı	49
3.5.	Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktörlere İlişkin Özdeğer ve Varyans Değerleri	50
3.6.	Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	51
3.7.	Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktörlerine İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri	54
3.8.	Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	54
3.9.	Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Özdeğerlerin Dağılımı	57
3.10.	Ölçekteki Faktörlere İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri	58
3.11.	Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları ...	59
4.1.	Öğretim Elemanlarının “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri	62

4.2.	Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları	63
4.3.	Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	64
4.4.	Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları	66
4.5.	Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	67
4.6.	Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	69
4.7.	Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Birim Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	73
4.8.	Öğretim Elemanlarının Akademisyenlik Yapma Süresi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.....	81
4.9.	Öğretim Elemanlarının Bu Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları.....	86
4.10.	Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları	90
4.11.	Öğretim Elemanlarının “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri ...	91
4.12.	Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları	92
4.13.	Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	93

4.14. Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları	94
4.15. Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	95
4.16. Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	96
4.17. Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Birim Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları ..	99
4.18. Öğretim Elemanlarının Akademisyenlik Yapma Süresi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	106
4.19. Öğretim Elemanlarının Bu Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları	107
4.20. Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları ...	109
4.21. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ile Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki	110

BİRİNCİ BÖLÜM

Giriş

Bu bölümde araştırmanın; problem durumu, problem cümlesi ve alt problemler, amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Araştırmalar toplumların ve içlerindeki toplulukların başarısında ve başarısızlıklarında sosyal sermaye kavramının önemli bir role sahip olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada sosyal sermaye, öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri bağlamında ele alınacaktır. İyi veya kötü günde örgütte kalma arzusunun beraberinde getiren örgütsel özdeşleşme, örgüt hedeflerinin pek çoğunun öncülüdür. Bu araştırma ile İç Anadolu Bölgesi'ndeki bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki tespit edilmeye çalışılmıştır.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında nasıl bir ilişki vardır?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye” boyutlarındaki örgütsel sosyal sermaye puanları nedir?
2. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermaye” boyutlarındaki örgütsel sosyal sermaye puanları;
 - a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Medeni durum,
 - d. Eğitim düzeyi,
 - e. Akademik unvan,

- f. Görev yapılan birim,
 - g. Akademisyenlik yapma süresi,
 - h. Bu üniversitede çalışma süresi,
 - i. İdari görev değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
3. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal özdeşleşme” boyutlarındaki örgütsel özdeşleşme puanları nedir?
4. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal özdeşleşme” boyutlarındaki örgütsel özdeşleşme puanları;
- a. Cinsiyet,
 - b. Yaş,
 - c. Medeni durum,
 - d. Eğitim düzeyi,
 - e. Akademik unvan,
 - f. Görev yapılan birim,
 - g. Akademisyenlik yapma süresi,
 - h. Bu üniversitede çalışma süresi,
 - i. İdari görev değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
5. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada İç Anadolu Bölgesi’nde bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanlarının belirlenmesi, bu puanların öğretim elemanlarının demografik özelliklerine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin ortaya konulması, örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme puanları arasındaki ilişkinin saptanması amaçlanmıştır.

1.5. Araştırmanın Önemi

Örgütlerin verimliliğinin artması ve örgütlerin gelişme gösterebilmesi söz konusu olduğunda örgütü oluşturan çalışanların örgütsel sosyal sermayeleri ve özdeşleşmeleri yüksek önem taşır.

Üniversiteler, eğitim sistemi içinde önemli bir yere sahip olan örgütlerdir. Öğretim elemanlarının bölüm içerisinde, diğer bölümlerdeki meslektaşlarıyla ve yöneticileriyle kuracakları iletişim ağları bütün örgütü etkileyeceklerinden çok önemlidirler. Öğretim elemanları üniversite içinde yapılan eğitim öğretim ve araştırma faaliyetlerinin merkezinde yer alırlar. Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin yüksekliği de eğitim öğretim ve araştırma kalitesi açısından önemlidir.

Bu araştırma, öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleriyle ilgili mevcut durumu ortaya çıkaracağından yükseköğretim yönetimi anlayışlarına katkı sağlayacaktır. Bölüm içerisinde, diğer bölümdeki meslektaşlarıyla ve yöneticileriyle iyi ilişkiler içerisinde olan öğretim elemanlarının her türlü başarısızlık ve başarı anında üniversitenin yanında yer alacağı düşünülmektedir. Yine bu araştırma ile örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme konularının farklı boyutlarında yapılacak araştırmalara da katkılar sağlanabileceği umulmaktadır.

1.6. Varsayımlar

Araştırma için yapılan yerli ve yabancı kaynak taramasının yeterli olduğu, çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının ölçeklere samimi ve doğru cevap verdiği ve anketler yoluyla toplanan verilerin gerçekleri yansıttığı varsayılmıştır.

1.7. Sınırlılıklar

Bu araştırma, 2013-2014 eğitim-öğretim yılında araştırmanın yapıldığı üniversitede görev yapmakta olan öğretim elemanları ile ve konu ile ilgili ulaşılan yerli ve yabancı kaynaklar ile sınırlıdır. Bulgular, Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin ölçtüğü niteliklerle sınırlı olacaktır.

1.8. Kısaltmalar

\bar{X} = Aritmetik Ortalama

S = Standart Sapma

ρ = Spearman korelasyon katsayısı

Eğt. Fak. = Eğitim Fakóltesi

İİBF = İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi

FEF = Fen Edebiyat Fakóltesi

MMF = Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi

TDK = Türk Dil Kurumu

Tıp Fak. = Tıp Fakóltesi

Tur. Fak. = Turizm Fakóltesi

YDB = Yabancı Diller Bölümü

İKİNCİ BÖLÜM

İlgili Alanyazın

2.1. Sosyal Sermaye

2.1.1. Sermaye kuramları ve sosyal sermaye

Sermaye fazla değerin üretildiği ve tutulduğu bir yatırım süreci olarak görülmekte, sermaye kuramlarının ayırt edici özellikleri işçiler ve kitleler yoluyla fazla değerlerin tutulmasına bağlanmakta ve sosyal sermayeden Neoklasik sermaye kuramlarından biri olarak bahsedilmektedir (Lin, 1999).

Teoride sermaye önemli ölçüde malların üretim ve değişimiyle ilişkilendirilmiştir. Sermayenin fiziksel ve finansal formlarına ilaveten, beşeri yeteneklerin ve eğitimin de bir sermaye çeşidi olarak kabul görmesi sermaye kavramının sınırlarının genişlemesini beraberinde getirmiştir. Başlangıçta fiziksel kaynaklarla ve çoğunlukla da para kavramı ile eşitlenen sermaye kavramı terkedilerek, paranın diğer kaynaklara ulaşmanın bir aracı olduğu, sermayenin pek çok formunun zaman ve çaba harcanarak para olmaksızın ya da çok az bir para ile de oluşturulabileceği inancı yaygın bir şekilde paylaşılmaya başlamıştır (Ostrom, 2000).

Klasik sermaye teorisi 1960’larda T. W. Schultz ve Gary Becker’ın “beşeri sermaye ” kavramı ile sarsılmaya başlamış ve bir toplumun eğitilmiş ve sağlıklı çalışanlarının bir sermaye çeşidi olarak kabul edilmesi gerektiği şeklindeki yeni bir sermaye anlayışı bir önceki sermaye anlayışının yerini almıştır (Woolcock, 2001). Klasik sermaye teorisi, kapitalist toplumun temeli olan sınıf farklılığına dayanmaktadır. Ancak geçen son 50 yılda klasik sermaye teorisi yerini sınıf farklılığı açıklamasına dayanmayan ya da yeniden yorumlayan çağdaş sermaye teorilerine bırakmıştır. Bu alternatif sermaye biçimleri ise, beşeri sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye olarak ifade edilmektedir (Kapu, 2008).

Beşeri, kültürel ve sosyal sermayenin yer, değer, ölçüm ve vurgu açısından karşılaştırılması Tablo 2.1’de verilmiştir.

Tablo 2.1: Beşeri, Kültürel ve Sosyal Sermayenin Karşılaştırılması

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

Kaynak: Strawn, Clare Lynn (2001), Social Capital Influences on Lifelong Learning Among Adults Who Did Not Finish High School, A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of The Requirements for The Degree of Doctor of Philosophy in Urban Studies, Portland State University.

Günümüzdeki anlamıyla beşeri sermaye ile ilgili çalışmaların daha çok Johnson, Schultz ve Becker tarafından yapıldığı görülmektedir. Johnson, işçilerin şirketin hisselerinin sahipliğinin yayılmasından dolayı değil, aksine ekonomik değere sahip olan bilgi ve maharetleri kazandıklarından dolayı sermaye sahibi olduklarını belirtmektedir. Yani çalışanlar ya da işçiler sahip oldukları bilgi ve maharetleri ölçüsünde, bu bilgi ve maharetlere sahip olmayanlara göre daha fazla getiri talep etmektedirler (Lin, 2001). Örgütlerde en mühim kaynaklardan birisi; çalışanların bilgi, beceri, yaratıcılık, doğru kararlar verebilme ve insani ilişkileri güçlendirme yetileridir. Beşeri sermaye zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir, yani bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimdir (Stewart, 1997). Örgütlerin beşeri sermayelerini geliştirmeleri, sürekli öğrenme sürecini gerektirir. Örgütler yeni bilgileri tamamlayacak aktif adımları üstlenmeli ve etkili biçimde kullanmak üzere diğer birimlere transfer etmelidirler (Bennis, 1997).

Beşeri sermaye bireye, sosyal sermaye ise ilişkilere odaklanır. Beşeri sermayenin ölçme unsurları nitelikler iken, sosyal sermayede güvene dayalı ilişkiler, ortaklık ve katılımdır. Sonuçlar bağlamında, beşeri sermayede gelir, üretim, sağlık ve medeni ilişkiler üzerinde durulurken, sosyal sermayede ekonomik başarı ve daha fazla sosyal sermaye öne çıkar. Politika bağlamında beşeri sermayede davranışlar ve girişkenlik esasken, sosyal sermayede vatandaşlık, kapasite artırımı ve çevre vurgulanır.

Beşeri sermaye teorisine alternatif olan en önemli teorik açıklama ise, Bourdieu'nin çalışmalarında görülen kültürel sermaye teorisi olarak ifade edilmektedir. Bourdieu, alışkanlıklar olarak isimlendirdiği oluşmuş değerler seti ve düşünme yöntemlerinin dinamik gelişimini, öznel bireylerle nesnel pozisyonlar arasında köprü kurma işlevine vurgu yaparak tanımlamaktadır. Çalışmalarında daha çok kültürel sembollerin, üstünlüğün veya farklılığın göstergeleri olarak kullanıldığı gruplar üzerinde durmuştur ve bu görüşünü desteklemek için kültürel sermaye metaforunu kullanmıştır. Kültürü bir sembolizm ve anlam sistemi olarak tanımlamıştır. Toplumun egemen sınıfı, gelecek kuşaklarda da hakim sembol ve anlamların içselleştirilmesi için kendi kültürünü çeşitli pedagojik yöntemler kullanarak empoze etmeye çalıştığını belirtmektedir. Böylece egemen kültürün öğeleri yeniden üretilmektedir. Bourdieu'nun kavramlaştırdığı şekliyle kültürel sermaye ise, söz konusu sembol ve anlamların sosyal uygulaması veya sosyal olarak yeniden üretimi süreçlerinden sağlanan analitik katkı sonucu ortaya çıkmıştır (Field, 2003). Kültürel sermaye, temelde eğitim sürecinde elde edilen ve sosyalleşmeye dair tüm birikimleri kapsayan bir kavramdır. Bourdieu, kültürel sermaye çerçevesinde kültürel adetlerin, geleneklerin ve sosyal grupların örnek teşkil eden yapıları hakkındaki bilginin özellikle okullarda, üretken faaliyetleri nasıl kolaylaştıracağı konusuna odaklanmaktadır (Bourdieu, 1986).

Kültürel sermaye tanımından yola çıkarak Marx'ın sosyal ilişkileri tanımlama biçimine gidilebilir. Marx, üretim araçlarını kontrol eden kapitalist bir sınıfın var olduğunu söylemekte, Bourdieu ise, pedagojik eylem süreçlerinin ya da eğitimsel kurumların (aile, okul vb.) bu kontrol işlevini yerine getirdiğini belirtmektedir. Üretim sürecine çalışanlar, eğitim ve terbiye sürecine de öğrenciler ve çocuklar dahil edilmekte ve böylece egemen sınıfın kültürü içselleştirilmektedir. Bu kültürün benimsenmesi, çalışanların işgücü piyasasına girmelerine olanak tanımakta, gelir elde etmelerini sağlamakta ve yaşamları için yapmaları gereken harcamaları karşılamalarına izin

vermektedir. Kapitalistler ya da egemen sınıflar, ekonomik sermayelerini arttırmak için kültürel sermayeyi elde etmektedirler ve ürünlerin dolaşımını sağlamak ve üretim araçlarını (eğitimsel kurumlar) kontrol etmek için her iki sermaye biçimini de biriktirmektedirler (Field, 2003).

2.1.2. Sosyal sermayenin tanımları

Sosyal sermayenin ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli bir servet olduğudur. İletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturur; çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için –yalnız insanların doğrudan tanıdıklarıyla değil- bir kişinin diğerleriyle ortaklaşa çalışmasını sağlar (Field, 2003).

Günümüzde kabul gören sosyal sermaye öğelerinin toplumsal yaşamdaki önemine dikkat çeken 19. Yüzyıl düşünürü Tocqueville, sivil toplum ve bu çerçevede işbirliğinin örgütlerin performansı üzerinde önemli bir role sahip olduğu üzerinde durmuştur (Field, 2006: 46; Vermaak, 2006: 19; Putnam, 1995).

Sosyolojik düşüncenin ana kurucusu kabul edilen Emile Durkheim, özellikle insanların toplumsal bağlarının, toplumun genelini birbirine tutturun bir iplik gibi hizmet ettiğini belirtmiştir. Durkheim, otoriteye itaatın statü ve kalıplaşmış düzendeki benzerlikler temelinde ortaya çıkmış toplumsal bağlardan ve alışkanlıklardan oluştuğu modern öncesi toplumlarda “mekanik dayanışma” ile modernitenin değişken, önemli derecede farklılaşmış “organik dayanışma”sı arasındaki keskin karşıtlık üzerinde durmuştur (Field, 2003). Modern toplumsal bağlantıları tanımlayan sayı, kapsam, karmaşıklık ve geçiciliğe rağmen Durkheim şöyle demiştir:

“Toplum asla yan yana konulmuş bir atomlar yığını olamaz. Daha ziyade üyeleri; değişimin yapıldığı kısa anları daha derin ve daha ileriye yayan bağlarla birleşmiştir. (Durkheim 1933).”

Geçmişten günümüze pek çok sosyolog, ekonomist ve siyaset bilimci sosyal sermaye kavramının üzerinde durmuştur. Bourdieu’ya göre sosyal sermaye az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı bilme ya da tanıma ilişkilerinin sağlam bir ilişki ağı içinde yer alan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamıdır (Bourdieu, 1986).

Sosyal sermaye sosyal ilişkilerin ya da ilişki ağlarının karşılıklı yükümlülükler, beklentiler ve anlaşmalar tarafından karakterize edilen kişilerarası bağların gücüne;

bilgiye ve normlar ile etkin yaptırımlara dayanan bir yardım kaynağı sunar (Coleman, 1994).

Sosyal sermaye karşılıklı olarak fayda sağlamak için faaliyetlerin koordinasyonunu ve işbirliğini kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran güven, normlar ve ilişki ağları gibi sosyal organizasyonun özellikleri olarak da tanımlanır. (Putnam, 1993).

Bir başka tanımla sosyal sermaye, iki veya daha fazla birey arasında işbirliğini destekleyen somutlaşmış gayri resmi normlardır. Buna göre sosyal sermaye toplumda işbirliğine götüren normlar, dürüstlük, sözünde durma ve fazilet gibi kültürel değerler, güven ve karşılıklılığın hakim olması ile toplumda varlık bulan önemli ve aktif bir kaynaktır (Fukuyama, 2001). Diğer sosyal sermaye teorisyenlerinin de özel bir önem verdikleri güven unsuru Fukuyama'ya göre sosyal sermayenin merkezinde yer alır. Sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir değerdir (Fukuyama, 2005).

Sosyal sermaye yapı ve eylem arasındaki etkileşimle; piyasada beklenen kazançlar için sosyal ilişkilere yatırım yapılması olarak da tanımlanır. Bu bağlamda sosyal sermaye, sosyal yapıda gömülü, belirli amaçlara yönelik eylemlerle ulaşılan ve/veya harekete geçirilen kaynaklardır (Lin, 1999).

İnsanlar arasındaki aktif bağlantılar, insan topluluklarını birbirine bağlayan ve işbirliğini sağlayan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışların bileşimi sosyal sermayeyi oluşturur (Cohen ve Prusak, 2001). Woolcock ve Narayan (2000) sosyal sermayeyi, insanların birlikte aynı amaç etrafında hareket etmelerini sağlayan toplumsal normlar ve ağlar olarak tanımlarlar. Sosyal sermaye vizyon paylaşımı, güven, işbirliği sağlama ve örgütsel değer yaratmaya kaynaklık eden ve bu unsurlarla örgütsel yapılarda önemli değerleri oluşturan potansiyel bir güçtür (King, 2004).

OECD sosyal sermayeyi, paylaşılan normlarla birlikte oluşan ağlar, gruplar arası işbirliğini kolaylaştıran değerler ve karşılıklı algılamalar olarak tanımlar (ONS, 2001). Dünya bankası; sosyal sermayeyi kurumlarla, ağlar ve sosyal normlarla toplumun sosyal etkileşimin nitelik ve nicelik olarak biçimlenmesi olarak tanımlamaktadır. Sosyal sermaye bağlamında ele alınan sosyal bağlılığın toplumların sürdürülebilir gelişmeleri ve ekonomik refah için önemli bir unsur olduğunu ifade etmekte ve sosyal sermayenin kurumsal olarak biriktirilemeyeceğini fakat toplumu bir arada tutmada önemli bir rol oynadığını belirtmektedir (World Bank, 2002). Sosyal sermaye, insanların bir arada

yaşamlarına ve işbirliğine yönelik çalışmalarına etki eden, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın gelişiminde rol oynayan güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, değerler ve normların bileşiminden oluşan potansiyel bir sinerji kaynağı olarak tanımlanabilir (Ekinci, 2010).

2.1.3. Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişimi

Sosyal sermaye kavramı 1916'da Lydia Hanifan tarafından Batı Virginia'daki okul sistemi bağlamında ortaya konmuştur. Hanifan toplumun eğitim kurumlarına desteği ve ailelerin okula ilgileri ile okulların gösterdikleri performans arasında bir ilişki olup olmadığı üzerine bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmaya göre, okul toplumunu oluşturan aileler arasındaki nitelikli iletişim ve karşılıklık okula ve topluma sosyal sermayenin zenginleşmesi olarak yansır ve bu durum da toplumu daha yaşanır kılarak bireylerdeki yaşam memnuniyetini artırır (Woolcock ve Narayan, 2000). Hanifan, sosyal birimi oluşturan iyi niyet, sempati, arkadaşlık ve sosyal etkileşim gibi kavramlar üzerinde durarak, bu unsurların birey ve topluluk üzerinde yaptığı faydalara değinmiştir (Farr, 2003).

Hanifan'dan sonra sosyal sermaye kavramı Jacobs'ın "Büyük Amerikan Şehirlerinin Ölümü ve Yaşamı" (1965) adlı eserinde geçmiştir. James Jacobs, şehirlerdeki komşuluk ilişkilerinde sosyal sermaye kavramını kullanmıştır. Komşuluk ilişkileri, güven, işbirliği ve kolektif eylemin temelini oluşturmaktadır. 1970'lerin sonunda Glenn Loury, ırksal gelir eşitsizliğini ve köleliğin sosyal vasiyetini analiz ederken sosyal sermayeyi gündeme getirmiştir. Loury, ABD ekonomisini ırk olgusu çerçevesinde incelemiş ve siyah ırktan olan insanların fakir sosyal çevrelerde yaşayarak, etraftaki fırsatlar hakkında sınırlı bilgi edindiklerini ifade etmiştir. Loury, sosyal sermaye kavramını birey ve grupların başarısında ve ekonomik davranışların sınırlanmasında ve desteklenmesinde sosyal yapının yeteneği olarak tanımlamıştır (Loury, 1977).

Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişiminde farklı bilim adamlarının farklı tanımları görülmektedir. Bu durum aşağıdaki Tablo 2.2’de özetlenmiştir.

Tablo 2.2: Sosyal Literatürde “Sosyal Sermaye” Kavramının Tarihsel Gelişimi

1916	Batı Virginia’dan reformcu Lydia J. Hanifan; sosyal sermayenin çoğu insanın günlük yaşamında maddi varlıklar, kıymetler değerinde olduğundan bahseder: birey ve sosyal bir birimi oluşturan aileler arasında iyi niyet, samimiyet, anlayış ve sosyal ilişkiler gibi.	Putnam (1998), Woolcock (1998), Winter (2000)
1961	Jane Jacob, kentsel planlama çalışması: Ağlar bir şehrin yeri doldurulamaz sosyal sermayesidir. Sermaye her ne sebepten, her ne zaman kaybolursa onun yok olmasından gelen kazanç, yeni sermaye yavaşça uygun bir şekilde birikmedikçe asla geri dönmez.	Woolcock (1998), Winter (2000)
1970’lerin sonu	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, kültürel ve sosyal olarak belirtmiştir.	Bourdieu (1986), Winter (2000)
1988	Sosyolog James Coleman, Chicago’da okul katılımı üzerine yaptığı çalışmasında sosyal sermaye ifadesine gönderme yapmıştır.	Winter (2000)
1993	Siyaset bilimcisi Robert Putnam “Making Democracy Work” adlı yapıtında sosyal sermayeden bahsetmiştir.	Winter (2000)
1996	Dünya Bankası, Sosyal Sermaye Girişimi: Sosyal sermaye kavramı ve ölçümü, gelişme üzerinde sosyal sermayenin etkisi. Sosyal sermaye kuramı ile ekonomik büyüme süreci bağlantısı. Sosyal sermaye üzerine yirmi ülkenin araştırma projesi.	Grootaert ve Bastelaer (2001)

Kaynak: Pawar, M. (2006). Social Capital? *The Social Science Journal*. Vol: 43:211-226.

Sosyal sermayenin ilk sistematik kuramsal sosyolojik analizi Pierre Bourdieu’ya aittir. Bourdieu, Fransa’daki sosyal farklılaşmayı incelemiş ve sosyal sermayenin yaratılması ve etkinliğinin sosyal gruplardaki üyeliğe bağlı olduğunu belirtmiştir (Bourdieu, 1986). Sosyolojide ve diğer disiplinlerde sosyal sermayenin geniş bir onay görmesi ve kullanılması, James Coleman’ın 1988’deki makalesine kadar gerçekleşmemiştir. Coleman, insan sermayesinin gelişiminde yakınlığa dayalı, güçlü ilişkilerin olduğu sosyal sermayenin etkisini araştıran çalışmalara yer vermiştir (Coleman, 1988).

Sosyal sermaye kavramı, 20.yüzyılın başından itibaren kullanılsa da gerçek anlamıyla kullanılması 80’lerin ortasında Bourdieu ve Coleman sayesinde olmuştur. Üzerinde hem fikir olunan nokta, iki büyük sosyal bilimci Bourdieu ve Coleman’ın

sosyal sermaye kavramını yazına ilk olarak tanıştıran isimler olduğudur (Huang ve Friedman, 2003). Bourdieu ve Coleman eğitimin sosyolojisini etkilemişler ve sosyal sermayenin eğitime etkisini gözden geçirmeye başlamışlar; fakat eğitime dayalı çalışmalarda, araştırma gündemini Bourdieu'dan ziyade Coleman şekillendirmiştir. Bu anlamda, Coleman'ın çalışmaları özellikle dikkate değerdir (Field, 2006). Coleman, 1980'lerin başında liseler üzerinde yaptığı bir çalışmada Katolik okullarının diğer okullara göre daha etkili oluşunu sosyal sermayelerinin güçlü oluşu ile açıklamıştır (Coleman, Hoffer ve Kilgore, 1982). Coleman'dan 10 yıl sonra Putnam ile, sosyal sermaye kavramı farklı alanlarda daha fazla geçerlilik kazanmıştır. Putnam, 1993'te yayınladığı "Making Democracy Work" adlı çalışmayla sosyal sermaye geniş bir tartışmaya yol açarak bugünkü popülaritesini kazanmada önemli bir aşama kaydetmiştir (Vermaak, 2006).

2.1.4. Bourdieu, Coleman, Putnam'a göre sosyal sermaye

Sosyal sermayenin akademik alanda bu kadar geçerlilik kazanmasının ve ilgi görmesinin altında üç önemli isim vardır. Bunlar, Pierre Bourdieu, James Coleman ve Robert Putnam'dır. Sosyal sermayenin tarihsel gelişimi söz konusu olunca bu teorisyenlere yer vermek ve sosyal sermaye kavramını nasıl ele aldıklarını incelemek büyük önem arz etmektedir.

2.1.4.1. Bourdieu'ya göre sosyal sermaye

Bourdieu'nin tanımlamasında iki temel unsuru görmek mümkündür. Birincisi, sosyal ilişkilerin kendisi, bireylerin ilişkili olduğu grupların sahip olduğu kaynaklara ulaşmaya izin vermektedir. İkincisi ise, yine bu sosyal ilişkiler söz konusu kaynakların miktar ve kalitesini belirlemektedir. Kısacası, farklı sermaye biçimlerinin değiştirilebilirliği ve aynı zamanda nihayetinde bütün bu türlerin ekonomik sermayeye indirgenmesi üzerinde önemle durmaktadır. Bu yüzden sosyal sermayeye sahip olan aktörlerin ekonomik kaynaklara doğrudan ulaşabileceğini ifade etmektedir. (Portes, 1998).

Fransa'daki sosyal farklılaşmayı inceleyen Bourdieu, toplumun birçok farklı sosyal alandan oluştuğunu ve bu alanlarda aktörlerin pozisyon ve olanaklarını belirleyen temel faktörün sahip oldukları sermaye çeşitleri olduğunu öne sürmüştür. İnsanların farklı düzeylerde sahip olduğu sermaye çeşitlerinin miktarına bağlı olarak sosyal sınıfların oluştuğunu öne süren Bourdieu, sınıfla ayrı ayrı ilgisi olan üç sermaye

tanımlamıştır. Bunlar, ekonomik sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermayedir. Bourdieu'ya göre sosyal sermaye, ekonomik sermaye, kültürel sermaye gibi birbirinden farklı, fakat birbiriyle ilgili sermaye çeşitlerinden birisidir. Ekonomik sermaye, parasal gelir gibi finansal kaynaklar ve varlıklardır. Kültürel sermayenin üç özelliği, bilgi ve alışkanlıklar gibi içselleşmiş, kitaplar ve resim tabloları gibi kişiselleşmiş ve eğitim nitelikleri gibi kurumsallaşmış olmasıdır. Sosyal sermaye ise, karşılıklı kazanma ve tanınmaya veya kalıcı ilişki ağlarına sahip olmaya bağlı olan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamıdır. Tüm bu sermayelerin miktarı insanların sosyal sınıflarını belirlemektedir (Bourdieu, 2006).

Bourdieu'ya göre sosyal sermayenin yaratılması ve etkinliği, sosyal gruptaki üyeliğe ve sosyal ağlara dayanmaktadır. Bir aktörün sahip olduğu sosyal sermayenin gücü, onu etkin olarak kullanabileceği ilişki ağlarının büyüklüğüne bağlıdır. Sosyal sermaye, sadece grubun ortak bir niteliğinden değil, aynı zamanda aktörler arasındaki ilişkilerin toplamından üretilen bir niteliktir. Gruptaki üyelik ve sosyal ağlara katılım, birçok sosyal ilişki yaratır ve tüm bunlar birden fazla alanda aktörlerin sosyal pozisyonlarını güçlendirmek için kullanılır (Siisiainen, 2003).

Bir başka ifadeyle, sosyal ilişki yaratmak için çeşitli gruplara üye olmak ve sosyal ağlara katılmak gerekir; bu sayede yaratılan sosyal sermaye, diğer sermaye çeşitleri gibi, bireylerin sosyal sınıflarını belirlemektedir. Buradaki ifadelerden de görüleceği gibi Bourdieu, sosyal sermayeyi dışsal boyutta ele almıştır; bir başka ifadeyle insanların gruplara katılımı ile elde edecekleri kazançlar üzerinde durmaktadır. Hatta bir gruptaki üyelikle elde edilen faydaların, üyeleri bir arada tutan dayanışmanın sebebi olduğunu ifade etmektedir. Sosyal ilişkiler içinde olan bireyler, diğerlerinin kaybetmesi pahasına kaynaklara ulaşma derecelerini arttırmaya çalışırlar. Bir başka ifadeyle, bir gruptaki üyelik, diğer insanların kaynaklara ulaşmasına engel oluşturur. Bu ise sosyal sermayenin rekabetçi olma özelliğini ifade etmektedir (Engeström, 2001).

Sosyal sermayeyi sosyal ilişkiler ağı ile birleştiren ilk isim olan Bourdieu, ayrıca birçok araştırmacının sonradan göz ardı ettiği sosyal sermayenin rekabetçi özelliğini ilk öne çıkaran isimdir. Bourdieu, sosyal sermaye kavramının gelişimine yaptığı katkılarla birçok çalışmaya rehberlik etmiştir. Bourdieu grup aktiveleri, gruplara katılım, grup üyeliği gibi konularının bireylerde meydana getirdiği faydalara odaklanarak, bunları sağlayan kaynakların neler olduğu üzerinde durmuş ve bu kaynaklar aracılığıyla toplumsallaşmayı tartışmıştır (Parthasarathy and Chopde, 2000).

Bourdieu'ya göre bireylerin toplumsal yaşama dahil olduğu ağlar ve kurduğu bağlar birey için bir zenginlik ifadesidir. Bu bağlar yoluyla toplumsal yaşamda sahip olduğu beşeri sermaye birikimini daha kolay kullanma ve geliştirme fırsatı bulan birey bu yolla topluma katkıda bulunur. Fakat aynı zamanda beşeri sermayesi güçlü olsa da sahip olduğu ağlar bakımından zayıf bireyler için dezavantajlı bir durum da söz konusudur. Sosyal sermaye, bu yönüyle imtiyazlıların bir servetidir ve onların üstünlüklerini sürdürmek için kullandıkları bir araçtır (Field, 2006). Bu açıdan sosyal sermaye eşitsizliğe sebep olabilecek bir potansiyele de sahip olabilir (McClenaghan, 2000).

2.1.4.2. Coleman'a göre sosyal sermaye

Coleman, sosyal sermayeyi biriktirilebilen, depolanabilen karşılıklı ilgilerin ve amaçların gerçekleştirilmesi için bireyleri bir topluluk olarak harekete geçirebilen bir değer olarak betimlemektedir (Winter, 2000; Schuller ve Bamford, 2000). Coleman sosyal sermayenin toplumda veya bir kurumda bireyler arasındaki güven, bağlılık, karşılıklılık, sosyal ve örgütsel süreçlere katılım gibi unsurları üzerinde durmaktadır. Bu unsurlara dayalı bir sosyal sermaye tanımlamasında söz konusu kavram, bireyler arasındaki ilişkiler ve sosyal bağlantılar, karşılıklı normlar ve güvenilirliğin sosyal süreçlerde güçlenmesi ile yakından ilgilidir (Print ve Coleman, 2003).

Coleman (1988), sosyal sermayenin şu üç temel boyutu olduğunu ifade etmektedir. İlk boyut toplumsal ortam ve ilişkilerde güvenin oluşumu ve sorumlulukların kapsamıdır. Bu noktada Coleman, kişilerin birbirlerine güvendikleri yapılarda ve güvenin karşılıklı sorumlulukların yerine getirilmesinde kabulü sağlayan bir unsur haline geldiği durumlarda sosyal sermaye düzeyinin daha yüksek olduğunu belirtmektedir. İkinci boyut eylemlere bir temel sağlamak için toplumsal yapı boyunca akan bilgi kanalları ile ilgilidir. Coleman, bu çerçevede örnek olarak bir üniversitede meslektaşların iletişim ve paylaşım ile bilgi akışı sağlayarak sosyal sermayeyi bir zenginlik olarak kullanmalarını gösterir. Üçüncü boyutta ise, belirsizlikleri azaltan, bireylerin kamu yararına faaliyet göstermelerini sağlamak amacıyla düzenleyici araçlar olarak hizmet eden normlar ve etkin yaptırımlar gösterilmektedir. Sosyal sermaye, bireyleri normlar ve yaptırımlar aracılığıyla toplumsal fayda ve işbirliğine özendirme veya zorlama yoluyla yönlendirmektedir.

Coleman sosyal sermayeyi insanlar arasındaki potansiyel yardım ilişkilerini tanımlamak için kullanmıştır. Bireylerin veya ailelerin kendi sosyal sermaye güçlerini başkalarına yatırım yaparak oluşturduklarını belirtir. Bu yatırım biçimi, sonuçta bir getiri beklentisi söz konusu olduğundan finansal ve beşeri sermaye yatırımıyla paralellik arz etmektedir. (Coleman, 1994). Print ve Coleman, sosyal etkileşimin ve aktif katılım düzeyinin düşük olduğu bir topluluğu bölünmüş sosyal yapılar olarak tanımlamaktadır (Print ve Coleman, 2003).

Coleman'a göre, sosyal sermaye ilişkilerin yüksek derecede güven ve ortak değerlerle belirlendiği durumlarda, daha geniş iletişim ağlarını kapsayarak bireyselliğin önüne geçer ve toplumsal bir kimlik kazanır. Coleman, toplumsal düzenin ilkelerini açıklamak için sistem düzeyindeki davranışların, bireylerin tercihlerini ve davranışlarını bir arada ele almaması gerektiğini belirtmiş ve geniş toplum görüşünü rasyonel tercih kuramından toplumsal sistemdeki bireysel davranışların bir toplamı olarak geliştirmiştir. Rasyonel tercih sosyolojisi, insan davranışlarını, her kişinin kendi çıkarlarına hizmet eden şeyleri diğerlerinin kaderlerini düşünmeden otomatik olarak yaptığı, oldukça bireysel bir modelle açıklamaktadır. Coleman'a göre, sosyal sermaye kavramı, insanların nasıl bir arada çalışmayı başarabildiğini açıklayan bir araçtır (Field, 2006).

Sosyal sermaye kavramı, Coleman'ın insanların mevcut çıkarlarına en uygun olanın rekabet etmek olduğu durumlarda bile neden işbirliği yapmayı seçtikleri sorununa bir çözüm bulmasını sağlamıştır. Coleman'a göre, sosyal sermaye bir bakıma açıkça klasik ekonomi teorisindeki piyasanın "görünmez eli"nin rolüyle karşılaştırılabilir ve onunla uyumludur.

Coleman, ailenin ya da başlangıçtan beri var olan (ilksel-ezeli) kurumların aşınmasının, ilk sosyalleşme sorumluluğunun, okul gibi "toplumsal işlevin sosyal sermayeye bağlı olduğu" uzun dönemli bir tartışmaya yol açarak "oluşturulmuş" kurumlara transferine yol açtığına inanmaktadır (Coleman, 1991). Coleman'a göre akrabalık genel anlamda ve aile de özel anlamda toplumun kilit taşı temsil etmektedir. Coleman, kaynağı yapay bir takım düzenlemelerde olan sosyal kontrole yönelik umutlar hakkında samimiyetle kötümser olduğunu belirtmiştir. Coleman'ın sosyal sermayeye ilgisi sosyal eşitsizlik ve okullardaki akademik başarı arasındaki ilişkiyi açıklama çabasından kaynaklanmıştır. Eğitim üzerine yapılan çalışmalarda önemli bir etkisi olan sosyolog Coleman, Amerikan varoşlarındaki eğitim düzeyi üzerine yaptığı bir dizi

araştırma sonucunda, sosyal sermayenin sadece güçlülerle sınırlı olmadığını, aynı zamanda fakirlere ve kenarda kalmış topluluklara da ciddi yararlar sağladığını göstermiştir (Field, 2006).

Coleman, ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan dezavantajlı sosyal yapılarda sosyal sermaye düzeyinin başta aile içerisinde yüksek oluşunun bu sosyal çevrelerdeki çocukların dezavantajlı durumlarını azaltarak eğitim sürecinde eşitsizliği hafiflettiğini belirtir. Coleman'a göre özellikle kenarda kalmış dezavantajlı toplumsal kesimlerde sosyal sermayenin güçlendirilmesi gerekir ve bunun yolu da eğitimden geçer (Coleman, 1988).

Coleman çalışmalarında (1988) sosyal sermayenin insanların hayatları üzerindeki etkilerini gözlem ve örneklerle açıklamaktadır. Amerika'da düşük sosyal sermayeli Detroit'ten, yüksek güvenli ve sıkı ilişkilere sahip Güney'e göç eden bir ailenin yeni yerleştiği yerde çocuklar, anne-babalarının gözetimi olmadan sokakta oynayabilmekte, bu durum ailenin yaşam kalitesini ve mutluluk seviyesini artırmaktadır. Diğer gözlem ise New York mücevher piyasasıyla ilgilidir. Bu piyasada tüccarlar, herhangi bir önlem almadan yüksek değerli mücevherlerini birbirleriyle değiş tokuş etmektedirler. Bu değiş tokuşu sağlayan en büyük kaynak, insanların birbirlerine duydukları güvendir. Kapalı ve sıkı ilişkilerin hakim olduğu bir sosyal yapıda hareket ediyor olmaları, bu piyasanın üyelerini sahtekarlıktan alıkoymaktadır. Her üye, grup içi normların ihlal edilmesi durumunda, ne gibi bir yaptırımın (topluluktan ve pazardan çıkarılma vb.) uygulanacağını bilmektedir. Dolayısıyla, piyasadaki yüksek sosyal sermaye, grup içi ilişkilerin devamlılığının yanında piyasadaki ekonomik aktiviteler sırasında ortaya çıkan işlem maliyetlerinin azaltılmasını sağlamaktadır.

Coleman sosyal sermayeyi, genellikle mülkiyeti ve kazancı bireylere ait olan beşeri ve fiziksel sermayeden farklı olarak, yalnızca onu gerçekleştirmek için çaba gösterenlerin yarattığı ve onların faydalanabileceği değil, yapının bütün parçaları tarafından kullanılacak mükemmel bir kamusal mal olarak betimler. Onun sosyal sermayeyi bir kamusal mal olarak ele alması, Bourdieu'nun imtiyazlıların sermayesi olarak sunduğu sosyal sermayeyi sadece güçlülerle sınırlı olmayan, aynı zamanda fakirlere ve kenarda kalmış topluluklara da ciddi yararlar sağlayan bir kavram haline getirir. Bourdieu'nun teorisindeki ayrıcalıklı bireylerin diğer ayrıcalıklı bireylerle olan bağlantılarını kullanarak kendi durumlarını sürdürmekte oldukları tezi, Coleman'la yerini sosyal sermayenin yalnızca ayrıcalıklıların bir aracı değil, aynı zamanda

dezavantajlı sosyal grupların da faydasına olan bir kamusal mal anlayışına bırakır (Field, 2006).

2.1.4.3. Putnam'a göre sosyal sermaye

Putnam sosyal sermayeyi toplum ve bölge temelinde analiz etmektedir. Sosyal sermayeye sivil toplumun temel ham maddesini oluşturma; gönüllü organizasyonlara üyelik, seçimlere katılma gibi bir işlev yüklemektedir (Putnam, 1993). Sosyal sermayeyi toplumsal katılım anlamında değerlendiren Putnam, demokratik toplumlardaki gönüllü organizasyonlara katılım konusunu ele almıştır (Şan, 2007).

Bu yönüyle sosyal sermaye, fiziki ve beşeri sermayeye yapılan yatırımların faydasını arttırmaktadır. Putnam diğer bir çalışmasında sosyal sermayeyi, paylaşılan hedeflere etkin bir şekilde ulaşmak için birlikte hareket etmeyi sağlayan ilişki ağlarının, normların ve güvenin şekillendirdiği sosyal yaşamın özellikleri olarak tanımlamıştır (Putnam, 1995).

Putnam'ın çalışmalarında Tocqueville'nin fikirlerinin ve araştırmalarının büyük bir etkisi gözlemlenmektedir. Tocqueville, Amerika'daki politik yaşamı inceleyerek, zenginliğin, güçlü kurumların ve mutlu vatandaşların olduğu toplulukların en büyük kaynağının sivil toplum olduğunu ifade etmektedir (Brewer, 2003). Aynı görüşle yola çıkan Putnam, sivil toplum ve sosyal sermaye kavramlarını birleştirerek, gazete okumak, oy vermek, koroya veya futbol kulüplerine üye olmak gibi faaliyetlerin başarılı bir hükümetin veya ekonominin göstergeleri olduğunu savunmaktadır (Putnam, 1995). Putnam sosyal sermayeyi, topluluklar ya da uluslar tarafından sahip olunan ya da olunmayan bir şey olarak görür ve ona göre bireyler değil topluluklar sosyal sermaye stokuna sahiptir (DeFlippis, 2001; Lee vd., 2005). Dolayısıyla, Putnam, bireylerin sahip oldukları ya da olamadıkları sosyal sermaye stokundan ziyade, sosyal sermayenin bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik kalkınmayı ve demokratik kurumları nasıl etkilediği gibi daha geniş ölçekli konularla ilgilenir (Winter, 2000).

Putnam'ın sosyal sermaye hakkındaki tartışmaya ilk katkısı İtalya'daki bölgesel hükümet üzerine çalışmasının sona ermesine doğru gelmiştir (Putnam, 1993). Yirmi yıllık ampirik veri birikimini kullanan Putnam, İtalya'nın kuzeyi ve güneyindeki bölgesel yönetimler arasındaki farklılıkları tanımlamaya ve açıklamaya çalışmıştır. Putnam öncelikle kuzey ve güneydeki kamu politikasının görece performansı üzerine yoğunlaşmış, çalışmaya kurumsal bir yaklaşım getirmiştir ve kuzeydeki bölgenin görece

başarısının nedeni olan kurumsal performansının temelinde hükmet ve sivil toplum arasındaki karşılıklı ilişkinin yattığı sonucuna varmıştır (Field, 2006). Putnam bölgeler arası görülen ekonomik ve sosyal kalkınmanın temelini bu çerçevede “aileler, dostlar ve meslektaşlar arasındaki güçlü şebeke bağlarıyla” açıklamaktadır (Duenas, 2003)

Putnam’a göre bağlar, normlar ve güven, insanların ortak hedef belirlemede ve ortak faaliyetlere katılımında etkili olmaktadır (Onyx, 2000). Bu çerçevede Putnam, ABD’de son 30 yıldır yaşanan birçok sosyal ve politik sorunun temel nedeni olarak sosyal sermayenin erime eğilimi içerisinde olmasını göstermektedir. Bu durumun sebeplerini ise kadınların iş yaşamına katılım oranlarının yükselmesi, mekanların toplumsal iletişim ve işbirliğini azaltan etkileri, toplumda aile kurumunun zayıflaması, boşanmaların artması, doğum oranlarındaki azalma gibi demografik değişimler ve teknolojik araçların hayatımıza girmesiyle boş zamanların bireysel aktivitelerle geçirilmesi ile açıklar (Putnam, 1993). Putnam’a göre, sosyal sermayeye biçim veren temel unsurların dayandığı ana kaynak, toplumun moral değerleridir. Bir başka deyişle moral kaynakların güçlü oluşu, sosyal sermayeyi toplumun temel unsuru haline getirir (Siisiainen, 2000).

Putnam, temelde sosyal sermayeyi belirlemede iletişim ağları, normlar ve güven olmak üzere üç temel bileşen üzerinde durmaktadır. Ancak daha sonraki belirlemelerinde güven unsurunu sosyal iletişim ağlarından ortaya çıkan normların temel bir unsuru olarak sunmakta ve bu çerçevede sosyal sermayeyi iki temel bileşene indirgeyerek, iletişim ve normlar olarak belirlemektedir. Putnam bu iki bileşeni de bağlayıcı ve köprü kurucu sosyal sermaye olarak sınıflamaktadır. Buna göre bağlayıcı sosyal sermaye, seçkin kimlikleri desteklemek ve homojenliği sürdürmek eğilimindeyken, köprü kurucu sosyal sermaye çeşitli kesimlerden insanları bir araya getirmek eğilimindedir (Field, 2006).

Putnam, Bowling Alone (Tek Başına Bowling) isimli eseriyle Amerikan toplumundaki son birkaç on yıldaki sosyal sermaye düşüşüne dikkat çekmiştir. Putnam'ın sosyal sermaye açıklamasında yaptığı en önemli vurgulardan biri de sivil katılım ağlarıdır. Putnam bireylerin, politik faaliyetler, kamusal toplantılar, dini toplantı ve ayinler, işyeri toplantıları, yardım kurumlarının etkinlikleri gibi faaliyetlere katılım ve toplu dilekçe vermek gibi toplumsal çıkarı gözetilen eylemlerde birlikte hareket edeceği sosyal ağların sosyal sermayeyi var eden faktörlerin başında geldiğini belirtmektedir (Putnam, 2000). Bu tarz faaliyetlerle karakterize olan toplum Putnam tarafından sivil toplum olarak adlandırılmaktadır. Bu toplumda vatandaşlar arasında eşit

hak ve yükümlülükler, diğerine güven, yardımlaşma, dayanışma ve tolerans söz konusudur (Putnam ve diğ., 1993).

Putnam savaş, doğal afetler gibi olağanüstü durumların birlikteliği, yardımlaşmayı ve dayanışmayı dolayısıyla sosyal sermaye birikimini artıran bir faktör olabileceğini ileri sürmektedir. Putnam 2001 sonlarında Amerika'da “biz” duygusunun Şarbon saldırısı ve Afgan saldırısına bağlı olarak daha önceki yıllara göre daha artmasını vurgulayarak bu görüşünü desteklemektedir (Putnam, 2002). Putnam sosyal sermaye kıtlığı ile suç oranları arasında bir ilgileşimden söz etmektedir. Putnam iddialarını Amerika'da şiddet suçlarından olan cinayet oranları ile sosyal sermaye değişkenlerinden güven arasındaki negatif ilişkiye dayandırmaktadır (Putnam, 2000; Putnam, 2001).

2.1.4.4. Sosyal sermaye kavramının üç klasik isimde farklılaşan tanımları

Tablo 2.3: Sosyal Sermaye Kavramının Üç Klasik İsimde Farklılaşan Tanımları

	Tanım	Amaç
Bourdieu	Grup mallarına erişimi sağlayan kaynaklar	Ekonomik sermaye elde etme
Coleman	Bireylerin kendi çıkarlarını gerçekleştirmek için kullandıkları sosyal yapının düzlemleri	Beşeri sermaye elde etme
Putnam	Karşılıklı faydaya yönelen işbirliğini kolaylaştıran güven, ağlar ve normlar	Etkin demokrasi ve ekonomi

Kaynak: Winter, Ian (2000), Towards a Theorised Understanding of Family Life and Social Capital, Working Paper 21, Australian Institute of Family Studies.

Sosyal sermaye kavramının bugünkü anlamda şekillenmesinde en önemli katkılara sahip olan Bourdieu, Coleman ve Putnam bu kavramı farklı şekillerde ele aldıkları Tablo 2.3'te görülmektedir. Bourdieu için sosyal sermaye bireysel boyutları olan bir kavramdır. Çünkü toplumlar, çok sayıda ve birbirinden farklı alanlardan oluşmaktadır. Böylece her bireyin farklı alanlarda ve farklı yapılardan beslediği sosyal

sermayesi toplumsal alanın farklı yapılarına yine bu bireylerce taşınacaktır (Siisiainen, 2000).

Bourdieu, sosyal sermayeyi elit bir grup tarafından birlikte buldukları kişilere karşı yarış içindeyken kullanılan bir değer olarak göstermiştir. Coleman'a göre, sosyal sermaye göreceli olarak dezavantajlı olanlara da bir kaynak olarak hizmet etmektedir fakat Bourdieu'nun sosyal sermayenin bir bireye ya da bir aileye ait olan bir değer olması konusunda yaptığı vurguyu paylaşmaktadır. Putnam sosyal sermaye kavramını genişleterek, toplumsal düzeyde işleyen bir kaynak olarak görmektedir. Yaklaşımının bu özelliği, onu işlevselcilik suçlamaları karşısında daha savunmasız kılmakla beraber sosyal sermayenin aydınlık tarafını da vurgulamaktadır (Field, 2003).

Bourdieu sosyal sermayeyi baskın ve avantajlı sosyal sınıfların konumlarını sürdürebilmelerine imkan veren bir unsur olarak görürken, Coleman sosyal sermayeyi toplumsal açıdan sosyal kontrol ve güven unsurlarını güçlendiren, bilgi kanallarını ve normları toplumsal bünyeye sindiren bir zenginlik olarak görmektedir (Dika ve Singh, 2002).

Coleman, sosyal sermayenin sosyal ilişkilerden kaynaklandığını ileri sürmekle birlikte, bireylerin sosyal sermaye edinebilecekleri fikrine de tümüyle karşı çıkmamaktadır (DeFlippis, 2001). Ona göre aslında sosyal sermaye, Bourdieu'dan farklı olarak, bireylerin sahip olduklarından ziyade kullanabilecekleri bir kaynaktır (Fritch, 2000). Ancak sonuçta her ikisi de sosyal sermayeyi bireylerin kaynaklarını arttırmalarında kullandıkları bir araç olarak görmektedirler (Winter, 2000).

Coleman, sosyal sermayenin bazı durumlarda pozitif bir kaynak olmasına karşın diğer hallerde kullanışsız ve hatta zarar verici olduğunu belirtmektedir (Coleman 1994). Coleman bu durumun beşeri ve fiziksel sermaye için de geçerli olduğuna dikkat çekmiştir ve Putnam nakliye uçaklarının ve yumurta çırpma makinesinin fiziksel birer sermaye olduklarını, ancak bunların yerlerinin değiştirilmesinin pratik olmadığını göstererek aynı noktayı daha açık biçimde vurgulamıştır (Putnam, 2000). Sosyal sermayeyi bireylerin bir özelliği olarak düşünen Bourdieu ve Coleman'ın tersine, Putnam sosyal sermayeyi topluluğun bir özelliği olarak ele almaktadır (National Statistics, 2001; Mohan ve Mohan, 2002).

Putnam'ın sosyal sermaye kavramı pek çok açıdan Coleman'ın kullanımının gelişmiş hali olarak görünmektedir. Ancak, Putnam sosyal organizasyonlar, gönüllü dernek ve sivil toplum oluşumları gibi günümüz açısından geçmişe oranla daha etkin, oluşturulmuş yapılara Coleman'a göre daha fazla önem vermiş, dini kurumlar ve ailenin sosyal sermayenin oluşturulması ve kullanılmasında Coleman'a göre daha sınırlı bir anlayış benimsemiştir (Field, 2006). Putnam'ın deneysel çalışmaları sonucunda ortaya koyduğu sosyal sermayenin ekonomik ve politik bağlamda bölgesel ve ulusal farklılıklara yol açtığı sonucuna ilişkin vurgusu Coleman ve Bourdieu'dan farklılık göstermekle beraber köklü bir ayırım veya yaklaşım göstermemektedir (Winter, 2000).

2.1.5. Sosyal sermayenin boyutsal sınıflandırılması

Sosyal sermaye yapısal boyut, ilişki boyut ve bilişsel boyut olmak üzere üç boyutta tanımlanmıştır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

Tablo 2.4: Sosyal Sermayenin Boyutsal Sınıflandırılması

Nahapiet ve Ghoshal Sınıflaması	Geleneksel Sınıflamalar
Yapısal Boyut:	Yeterlik:
İlişki Ağları	Tarihi Seyir
İlişki Uygunluğu	Ortaya Konan Durum
Uygun Organizasyon	
Bilişsel Boyut:	Uygunluk:
Yaygın Kodlar ve Dil	Yaygın uygulamalar
Yaygın Betimlemeler	Yaygın teknik ve davranışlar
	Yaygın mesleki protokoller
İlişkisel Boyut:	Güvenirlilik:
Güven	Motivasyon
Normlar	Hassasiyet
Sorumluluklar	Bağlılık
Katılım	Tolerans

Kaynak: Nahapiet, Janine Ve Sumantra Ghoshal. (1998) "Social Capital, Intellectual Capital and The Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, Vol. 23, 2, s. 242-268.

2.1.5.1. Yapısal boyut

Yapısal boyut, sosyal sistemlerin veya bir bütün olarak ilişki ağlarının özellikleriyle ilgilenmektedir. Bu özellikler bireye bağlı olmayan, birey ve birimler arasındaki bağlantının yapılandırılmasını tarif etmektedir. Bu çerçevede sosyal sermayenin yapısal boyutu, kişiler arasındaki genel bağlantı kalıplarını, kişiler ve erişilme şekillerini içermektedir (Burt, 1992). Bu boyutun en önemli özelliği, rol yapanlar, ilişki biçimleri ve ilişki yapıları arasındaki bağların varlığı ya da yokluğudur (Scott, 1991; Wasserman ve Faust 1994). Yapısal boyutun son önemli bileşeni de farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı, iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlayarak bilgi üretimi ve dağıtımına destek olan uygun örgütsel anlayıştır (Nohria, 1992; Putnam, 1993-1995).

2.1.5.2. İlişkisel boyut

İlişkisel boyut ise, tarihsel süreç içerisinde insanların başkalarıyla geliştirmiş olduğu kişisel ilişki biçimlerini tanımlamaktadır. Kişilerarası ilişkiler ağı boyutu, kişilerin elde edilmesi zor olan bilgilere erişim süresini kısaltan ve bu bilgilerin değerini artıran bilgiye erişim olanağını (Coleman, 1988); bilgiden elde edilecek yararı, bilginin uygun zamanda elde edilmesini ve bilgilerin paylaşılma ve dağıtılma olanaklarından haberdar olma fırsatlarını (Burt, 1992; Granovetter, 1973) içermektedir. Bu kavram, insanların davranışlarını etkileyen saygı ve arkadaşlık gibi belirli ilişkiler üzerine oturmaktadır. Böyle kişisel ilişkiler vasıtasıyla insanlar, sosyallik, benimsenme ve prestij gibi sosyal güdülerini tatmin etmektedir. Örneğin aynı ilişki ağı içinde bulunan ve eşit pozisyonlarda olan bazı kişilerin kişisel ve duygusal eğilimleri diğer şebeke üyelerinden farklı ise, muhtemelen davranışları da farklılıklar gösterecektir.

2.1.5.3. Bilişsel boyut

Sosyal sermayenin üçüncü boyutu ise, gruplar arasında paylaşılan tanımlar, yorumlar ve anlam sistemlerini sağlayan kaynaklar içeren bilişsel boyuttur. Bu kaynaklar aynı zamanda paylaşılan dil ve kurallar ile paylaşılan anlatıları kapsayan entelektüel sermaye düşüncesinin yapısındaki önemli özellikleri de yansıtmaktadır. Paylaşılan ortak dil, algılamalarda aynılığı sağlayarak çevrenin gözlemlenmesinde ve yorumlanmasında temel bir düşünce çerçevesi oluşturur (Berger ve Luckman, 1996; Pondy ve Mitroff, 1979). Ayrıca ortak dil, farklı bilgilerin bir araya getirilme yeteneğini artırarak, yeni kavram ve bilgi formlarının geliştirilmesine destek olur (Nonaka ve Takeuchi, 1995).

Sosyal sermaye, ilişkisel boyutunda sosyal bağlar, güven ilişkisi ve değerler sistemi ile, yapısal boyutunda sosyal aktörler arasındaki ilişki kalıpları ile ve bilişsel boyutunda paylaşılmış normlar ve paylaşılmış değerleri içeren tutumlar ile örneklendirilebilmektedir (Berman, Down ve Hill, 2002; Tsai ve Ghoshal, 1998).

2.1.6. Sosyal sermayenin analiz düzeyleri

Tablo 2.5: Sosyal Sermayenin Analiz Düzeyleri

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

Kaynak: (Chen, 2005)

Mikro, orta veya makro düzeyde analiz edilen sosyal sermaye hem bireysel hem de kolektif bir kavramdır. Birey hem ailesine, hem mesleğine, hem de ülkesine aynı anda aitlik hissedebildiğinden dolayı sosyal sermaye aynı anda birbirinden farklı boyutları ile var olmakta, hem bir kamu malı hem de özel bir mal olarak kendini göstermektedir. Sosyal sermayenin literatürde bahsedilen düzeylerinin birbirlerinin yerine geçmesi farklı sonuçlar ve farklı çıkarımları beraberinde getirebilir.

2.1.6.1. Mikro, orta ve makro düzeyde sosyal sermaye

Oluştugu düzleme bağlı olarak bir kamu malı ya da özel mal olarak değerlendirilen sosyal sermaye, mikro, orta ve makro olmak üzere sosyal yapının farklı düzlemlerinde ortaya çıkabilir (Chen, 2005; Grootaert ve Bastelaer, 2002; Bilgin ve Kaynak, 2008; Rea-Holloway, 2008). Mikro düzeyde sosyal sermaye bireyler, aileler ve komşular arasındaki karşılıklı etkileşimi kolaylaştıran yatay ilişkileri, değerleri ve normları içerir. Orta düzey sosyal sermaye topluluklar, gruplar, firmalar ve sivil toplum kuruluşları arasındaki karşılıklı etkileşimi sağlayan dikey ilişkileri ve birlik ağlarını içerir. Makro düzeyde ise sosyal sermaye siyasal rejimi, sivil toplumu, hukuk düzenini ve hükümeti etkileyen resmi kurumsal ilişkileri ve yapıları içerir (Bhandari ve Yasunobi, 2009).

2.1.6.2. Bireysel ve kolektif düzeyde sosyal sermaye

Bir sosyal sermaye ayrımı ise klasik olup, grup ve bireyler düzeyinde sosyal sermaye olarak adlandırılmaktadır (O'Brien ve diğ. 2004). Sosyal sermaye bir toplumun pozisyonun desteklenmesinde ve korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Bireysel düzeyde sosyal sermaye kişinin kendi çıkarı ve memnuniyetinden ziyade toplum ve kişisel hedeflere ulaşmada motive etmektedir (Onyx ve Bullen, 2000). Bu yaklaşımda normlar ve güven, kolektif değerlerin oluşturulması ve sürdürülmesinde hayati önem taşır. Sosyal sermayeyi kolektivitenin bir ürünü olarak gören ve kavramı hem nedene hem de sonuca dönüştüren bu yaklaşım güven kavramına aşırı değer yüklemektedir. Güven kavramının sosyal sermayenin temel belirleyicisi olarak ele alınması veya sosyal sermayenin güvene indirgenmesi sık düşülebilen bir hatadır (Ferlander, 2007).

Mikro, orta veya makro düzeyde analiz edilen sosyal sermaye hem bireysel hem de kolektif bir kavramdır. Birey hem ailesine, hem mesleğine, hem de ülkesine aynı anda aitlik hissedebildiğinden dolayı sosyal sermaye aynı anda birbirinden farklı boyutları ile var olmakta, hem bir kamu malı hem de özel bir mal olarak kendini göstermektedir. Sosyal sermayenin literatürde bahsedilen düzeylerinin birbirlerinin yerine geçmesi farklı sonuçlar ve farklı çıkarımları beraberinde getirebilir.

2.1.7. Sosyal sermayenin unsurları

Narayan ve Cassidy (2001) ise sosyal sermayenin; grubun nitelikleri, genelleştirilmiş kurallar, birliktelikler, girişkenlik, komşularla bağlantılar, gönüllülük ve güven olmak üzere yedi farklı unsuru olduğunu belirtmektedir. Bu boyutlar içinde gönüllü organizasyonlara katılımı ifade eden gönüllülük, sosyal sermaye oluşumunun bir aracıdır. Gönüllü organizasyonlara katılım hem sosyal bağlantıları ve işbirliğini kolaylaştırır hem de devam eden ilişkiler bireyler arasında güvenin oluşmasına yardımcı olur (Anheier ve Kendall, 2002).

Güven, normlar ve ağlar gibi sosyal sermaye stokları, kendi kendilerini pekiştirici bir niteliğe sahiptirler ve birikerek çoğalırlar (Putnam, 2000). Herhangi bir uğraşta gerçekleşen başarılı bir işbirliği, çeşitli bağlantılarla güveni yaratacak, bunlar da bununla ilişkisi olmayan gelecekteki diğer işbirliklerini kolaylaştırıcı bir etki doğuracaktır (Cohen ve Prusak, 2001).

Coleman, güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, ilişkiler ve iş birliği üzerinde durmaktadır. King (2004), vizyon paylaşımı, güven, iş birliği sağlama; Cohen ve Prusak ise (2001) güven, işbirliği, aidiyet ve ilişki ağlarını ele almaktadır. Genel olarak sosyal sermayenin alt unsurlarını; güven, normlar ve iletişim oluşturur (Fukuyama, 1999).

2.1.7.1. Normlar

Toplumdaki ilişkilerce sağlanan ahlaki yargı ve standartları belirleyen normlar, kişileri ahlaki eylemlere sevk eden etkili yaptırımlardır (Carroll, 1997). Simmel'e göre, insanların eylemleri grup içerisindeki normlara bakılarak açıklanabilir ve anlaşılabilir. Simmel'in ağlar ve normlar hakkındaki görüşleri, daha sonra sosyal sermaye teorisyenleri tarafından sosyal sermayenin üretimi ve sürdürülmesi ile ilgili tartışmalarda tekrar gündeme gelmiştir (Rea-Holloway, 2008).

Normlar sosyal sermayeyi üreten unsurlardan biri olarak kabul edilmektedir (Rea-Holloway, 2008; Kombarakaran, 2002). Normlar, sosyal sermayeyi yaratan bir

unsur olarak kabul edilmesinin yanı sıra aynı zamanda paylaşılan güven ve karşılıklı duygusunun aracı mekanizması olarak da değerlendirilmektedir (Rea-Holloway, 2008). Aile ve toplumda var olan normların yanı sıra, iş örgütlerinde veya eğitim örgütlerinde var olan sosyal sermaye görünürde bir dizi norm ve değerlerden oluşmaktadır. Bu düzenleyici norm ve değerleri sosyal hayatın geniş alanlarını içeren kodlanmış yasalar olarak tanımlamak mümkündür (Vermaak, 2006).

Normların sosyal sermayeyi yaratma kapasitesi ise, onun toplumun yararı için bireylerin kendi çıkarlarından vazgeçmeyi öngörmesinden kaynaklanmakta, sosyal destek, statü, onur ve bunun gibi diğer ödüllere desteklenen normlar, insanların kamu yararını gözetmesini gerektirmekte ve insanlar arasındaki bağları güçlendirmektedir (Özdemir, 2007; Nzamutuma, 1992).

Coleman, toplum içinde yüksek etkinlikte olan normları sosyal sermayenin güçlü bir biçimi olarak görmektedir. Coleman'a göre, normların yaptırım gücü ne kadar fazla olursa bireyler normlara o derece daha çok uyarlar. Bu şekilde elde edilen işbirliği, güvenin de artmasını sağlar (Coleman, 1988).

Putnam, eylemlere benzerlik kazandıran normlar sayesinde bireylerde güven oluştuğunu belirtmektedir. Putnam'a göre normlar hem ortak yaşamın hem de sosyal sermayenin üretilmesini ve sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır. Karşılıklılığa dayalı normların sosyal sermayenin oldukça verimli bir ögesi olduğuna dikkat çeken Putnam, karşılıklı ilişkilerin sağlam ve sağlıklı norm ve değerlere dayalı olduğu toplumlarda fırsatların daha etkili bir biçimde değerlendirilebileceği ve ortak sorunların daha kolay bir şekilde çözülebileceğini savunur (Putnam, 1993).

Paylaşılan kurallar tekrarlanan ilişkilerdeki davranışlara rehberlik ederken, etkili normlar özgür yasaklamalarla sosyal huzuru yükseltir. İçselleştirilmiş normlar emre uymamayı onaylamaktan ve izlemekten meydana gelen maliyetleri hafifleterek bazı işlemlerin üretim maliyetini daha da azaltabilir. Düşen üretim maliyetleriyle norm yaratma ve bilgi üretim artışı kazanımı sağlanmış olur (Morgan, 2000).

2.1.7.2. Güven

Sosyal sermayenin oluşmasında önemli bir rol oynayan faktörlerden birisi de güvendir. Güven, başka insanların karşılıklı olarak yardım edici bir davranış içinde olacağı veya en azında zarar verici davranışlarda bulunmayacağı beklentisinin hakim olduğu itimat anlayışına dayanan bir sosyal yapıda insanlara gönüllü olarak risk yüklenme anlayışını kazandırır (Onyx ve Bullen, 2000).

Güven, insanlarla birlikte iş yapma ve yaşama olanağı sağlayan her türlü sosyal faaliyetin en temel kolaylaştırıcısıdır (Cohen ve Prusak, 2001).

Güven ile işbirliği arasında iki yönlü bir ilişki söz konusudur. Güven işbirliğini geliştirmekte ve işbirliği ise güveni doğurmaktadır. Bu ilişki zamanla genelleşmiş işbirliği normlarının gelişmesine yol açmaktadır. Böylece toplumda sosyal değişimin gönüllü olarak gerçekleşmesi sağlanmaktadır (Putnam, 1993).

Güven ortak olarak paylaşılan normlara dayanan ve üyelerinin birbirlerine karşı düzenli, güvenilir ve işbirliğine dayalı davranışları sergiledikleri bir toplum içinde yükselen beklentiler olarak da tanımlanmaktadır. İfade edilen paylaşılan normlar, inanç ya da adalet gibi en temel değerlerle ilgili olabileceği gibi, mesleki standartlar veya davranış kurallarını da kapsayabilir. Sosyal sermaye bir toplum ve onun bazı bölümlerinde yaygınlaşan güven sonucu ortaya çıkan bir potansiyeldir ve aile ile millet arasında kalan çeşitli büyüklükteki topluluklar içinde mevcuttur (Fukuyama, 2005).

Gelişmiş güven duygusuna sahip bir toplumda yüksek güven duygusunun her türden sosyal ilişkide kendini göstermesiyle, örgütsel etkinlikler daha sağlıklı ve bağlantılı olarak da örgütsel yenilikler daha başarılı olabilecektir. Aksi halde, birbirine güvenmeyen bireylerin meydana getirdiği örgütler formel kurallar ve düzenlemeler sisteminden ibaret olacaktır. Hatta bazı durumlarda sistem baskıcı yöntemler kullanarak bireyleri sistemin kurallarına uygun davranmaya zorlayacaktır (Fukuyama, 2005). Bu şekilde bir zorlama ilişkilere kaçınma, kuşku ve verimsizlik olarak yansımaktadır. Güven, örgütler içerisinde iş görenlerin birbirlerine ve çalıştıkları örgüte karşı zamanla geliştirdikleri değer vermeye dayalı duygusal bir güç olarak da (Cooper ve Sawaf, 1997) kabul edilmektedir.

Güven faktörünün yüksek olduğu ilişkilerde kişi genel olarak sosyal değişim ilişkisine girmeye daha istekli davranmakta ve özellikle de dayanışma, özveri içeren karşılıklı etkileşime daha içten ve etkin şekilde katılmaktadır (Şamiloğlu, 2002). Bu çerçevede, sosyal sermayenin bireysel düzeyde varlığı, kişilerin ve toplumun kendine olan güven düzeyinin yüksek olmasına yol açacak; bu da kişilerde girişimcilik ruhunun gelişmesine neden olacaktır (Karagül ve Dündar, 2006)

Güven sosyal sermayenin ayrılmaz bir bileşeni olarak görülme yerine sosyal sermayenin bir sonucu olarak ele alınmalıdır. Zira toplumsal ilişkiler, değerler ve

karşılıklılığa dair normlar güven duygusunu besler. Güven, diğer insanların davranış ve düşüncelerine dair beklentilerdir. Bu durumda güven oluşabilmesi için kişisel boyutta risk alabilme, işbirliği, düşük sosyal çatışma ve sosyal sermaye gereklidir.

2.1.7.3. Sosyal ağlar

Sosyal sermaye sosyal ağların gücü, çeşitliliği, bağların yönü ve ağ içerisindeki formalitenin düzeyi açısından yatay-dikey, formel-informel, güçlü-zayıf gibi farklı türlere ayrışabilir fakat bu farklı biçimlerin birbiriyle örtüşen pek çok noktası bulunmaktadır (Ferlander, 2007, Woolcock ve Narayan 2000)

Tablo 2.6: Yatay ve Dikey, Formel ve İformel Ağlar

Formalite Seviyesi / Bağların Yönü	Formel Bağlar	İformel Bağlar
Yatay Bağlar	Gönüllü birlikler	Aile, arkadaşlıklar, komşular, ilişkiler, iş arkadaşlıkları
Dikey Bağlar	Vatandaşlar ve kamu görevlileri arasındaki hiyerarşi ve ağlar	Sokak çeteleri Suç ağları Klan ilişkileri

Kaynak: Ferlander, S. (2007), "The Importance of Different Forms of Social Capital for Health", *Acta Sociologica*, 50,2, s. 117

2.1.7.3.1. Yatay ve dikey ağlar

Sosyal sermaye bireyler arasında yatay ve dikey olmak üzere ayrılabilir (Woolcock ve Narayan, 2000). Yatay sosyal sermaye bir topluluk içinde benzer mevki ve nüfuz sahibi bireyler arasındaki bağları gösterir ve bu bağlar ilişkilerin yakınlığına dayalı, dayanışma derecesi yüksek ağlardır. Dikey sosyal sermaye ise farklı hiyerarşiden bireyler arasında yani eşit olmayanlar arasındaki ağlardır. Yatay sosyal sermayede ortak norm ve değerler ön plana çıkarken, dikey sosyal sermaye resmi hiyerarşik yapılar ile işler (Bhandari ve Yasunobi, 2009).

Putnam'a göre, yatay bağlarda yerleşik olan eşit statü ve güç toplumda ya da bir grup içerisinde işbirliğini kolaylaştırır bu da hem sivil toplumun hem de sosyal sermayenin yaratılmasını ve sürdürülmesini kolaylaştırmaktadır (Ferlander, 2007).

Yatay ağlar farklı gruplara mensup bireylerin sivil katılım ile iletişim ve ortak bir amaç oluşturmalarını sağlar. Yatay bağlarda, vatandaşların toplum liderleriyle ve kamu görevlileriyle bağlantı kurmasını sağlayan ve sosyal sermaye için daha çok imkan tanıyan dikey bağlara nazaran daha dağınık bir otorite anlayışı vardır.

2.1.7.3.2. *Formel ve informal ağlar*

Bir topluluktaki formalite seviyesine göre formel ve informal bağlantılar önem kazanmaktadır. Formel ağlar; kulüp üyelikleri, sosyal grup ve örgütler gibi daha ziyade gönüllü oluşturulan ilişki ağlarıdır. Enformel ağlarsa aile, arkadaşlar, iş arkadaşları ve komşular arasındaki bağlardır (Pichler, F. ve Wallace, C., 2007).

Putnam, sivil topluma dair çözümlerinde katılımı arttırması itibariyle formel ağlara daha çok odaklanmış, sosyal sermayeye dair çözümlerinde ise informal ağların üzerinde durmuştur. İnformel ağlar sivil toplumu oluşturamaları da sosyal ağların sürdürülebilirliği ve duygusal kaynakların sağlanması hususunda önem kazanırlar (Stone, Gray ve Hughes, 2003; Ferlander, 2007).

2.1.7.3.3. *Güçlü ve zayıf ağlar*

Bağların yönü ve etki düzeyine ek olarak, Granovetter'e göre, sosyal sermaye, sosyal ağların gücüne göre güçlü veya zayıf olarak ayrılmaktadır (Granovetter, 1973,1985). Güçlü ağlar, aile ve arkadaş grupları arasındaki yakın, bağlayıcı ve kalıcı ilişkileri oluşturur. Bunlar tekrarlayan, yoğun ilişkilerdir. Zayıf ağlar ise farklı sosyal gruplara ait olan, birbirinden başka tecrübe ve geçmişe sahip arkadaşlıklar veya geçici günlük ilişki ağlarıdır. Güçlü bağ, bireylere yüksek dayanışma ve destek sağlasa da kapalılık niteliğinden dolayı farklı bilgi kaynaklarına erişememe veya diğerlerini dışlama gibi olumsuzlukları da beraberinde getirir. Zayıf bağlar kişileri daha geniş topluluklara ve olası kaynaklara bağlar. Zayıf bağlarda kaynaklar, fikirler ve bilgi kolektif eylem amacına hizmet edecek şekilde hareketlidir.

Granovetter (1985) tarafından zayıf bağların gücü olarak adlandırılan bu durum Burt (2001) tarafından ortaya konan yapısal boşluklar kuramıyla da örtüşmektedir. Yapısal boşluklar kuramına göre, güçlü, yoğun ağlar ile birbirine bağlı gruplar kendi içinde birbirine benzeyen bilgiler paylaşır. Bu da zamanla yeni bilgiye erişememe, değişim ve yeniliğe kapalı kalma ile sonuçlanır. Burt tarafından yapısal boşluklar olarak adlandırılan durum oluştuğunda yapısal boşluğun iki tarafındaki farklı grubu birbirine bağlayan köprü esas olarak zayıf bir bağ yapısı gösterir. Grupların içinden bazı bireyler diğer gruba zayıf bağlar yoluyla bağlanarak aracı olurlar ve gruplar arasında yenilikçi fikirlerin yayılmasını sağlayarak sosyal sermaye üretimine katkıda bulunurlar.

2.1.8. Sosyal sermaye biçimleri

Ağların gücü ve çeşitliliği yani aynılıklar ve farklılıklar göz önüne alındığında sosyal sermaye; bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermaye olarak üç farklı şekilde adlandırılmaktadır (Ferlander, 2007; Woolcock, 2000; Stone, Gray ve Hughes, 2003: 4; Healy, 2002). Putnam'ın Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community (2000) adlı eserinde ortaya koyduğu bağ kurucu (bonding) ve köprü kurucu (bridging) sosyal sermaye türleri sosyal sermaye türlerine ilişkin literatürde en çok kabul gören yaklaşımı oluşturmaktadır. Kişisel iletişim ağlarının belirlenmesinde önemli ölçütler; ağın büyüklüğü ile ilişkinin gücü ve ağın yoğunluğudur (Borgatti, Jones, & Everett, 1998; Burt, 2000; Granovetter, 1982).

Tablo 2.7: Bağ Kurucu, Köprü Kurucu, Birleştirici Bağlar ve Güçlü-Zayıf Ağlar

Gücün ve Çeşitliliğin Düzeyi	Güçlü Bağlar	Zayıf Bağlar
Bağ Kurucu (Yatay) Bağlar	Sosyal sınıf veya din gibi benzer sosyal niteliklere sahip yakın arkadaşlıklar veya aileler	Gönüllü birliklerdeki benzer çıkar veya sosyal niteliklere sahip üyeler
Köprü Kurucu (yatay) Bağlar	Yaş, cinsiyet veya etnisite gibi farklı sosyal niteliklere sahip yakın arkadaşlıklar veya aileler	Gönüllü birliklerdeki farklı sosyal nitelikli üyelikler ve tanışıklıklar
Birleştirici (dikey) Bağlar	Farklı hiyerarşik pozisyonlardaki yakın iş arkadaşlıkları	Farklı hiyerarşik pozisyonlardaki mesafeli iş arkadaşlıkları ve vatandaşlarla kamu çalışanları arasındaki bağlar

Kaynak: Ferlander, S. (2007), "The Importance of Different Forms of Social Capital for Health", *Acta Sociologica*, 50, 2, s. 118

2.1.8.1. Bağ kurucu sosyal sermaye

Bağ kurucu sosyal sermaye etnik yapı, eğitim, yaş, sosyoekonomik durum veya politik görüş gibi belirleyici özelliklerinden biri ya da daha fazlası benzeşen bireyler arasındaki bağlar ile oluşmaktadır (Woolcock, 2000). Bağ kurucu sosyal sermaye bireyleri benzer sosyolojik durumlarına göre birbirlerine bağlar ve bu şekliyle daha çok yakın arkadaşlıklar, akrabalıklar, aile üyeliği gibi nispeten homojen gruplar arasındaki ilişkilerde ortaya çıkar (Healy, 2002, Field, 2006). Bağ kurucu yaklaşımda sosyal sermaye, bir topluluğu oluşturan bireyler arasındaki içsel bağlardan doğan ve o topluluk içindeki bireylerin ortak amaçlara ulaşmak için yararlandıkları bir kamusal mal halini alır (Özen ve Aslan, 2006).

Bağ kurucu sosyal sermaye genellikle eğitimsel başarıyı yükseltme, iş arama maliyetini azaltma ve iş ilişkisinde görevi kötüye kullanma riskini azaltma gibi kamusal değerler ile ilişkilendirilmektedir (Field, 2006). Homojen gruplarda görülen ve cemaatsel özellik gösterebilen bağ kurucu sosyal sermayedeki güçlü bağlar örgütlü suçlar, uyuşturucu çeteleri, dışlayıcı politik mekanizmalar ve mafya gibi kendine hizmet eden sistemleri toplumun üzerine sosyal sermayenin negatif yükü olarak getirebilir (Leonard, 2004; Loflin, 2003; National Statistics, 2001).

2.1.8.2. Köprü kurucu sosyal sermaye

Bağ kurucu sosyal sermayede bağ gücü, köprü kurucu sosyal sermayeye göre daha yüksektir. Bağ gücünün yüksekliği yüzünden üyelerde grup kimliği bireysel kimliklerin yerini alabilir. Bireyler bağımsız karar veremezler ve gruba dahil olmayanlar sosyal destek mekanizmalarından yararlandırılmaz ya da gruba dahil edilmek için baskı görebilirler (Başkak ve Öneş, 2010).

Köprü kurucu sosyal sermaye heterojen grup ilişkilerinde görülen zayıf bağlardan oluşmaktadır ve birbirinden farklı mesleki, etnik, sosyo-ekonomik arka plana sahip gruplar arasındaki formel ve enformel ilişkileri içerir.

Seçkin kimlikleri destekleme ve homojenliği sürdürme eğiliminde olan bağ kurucu sosyal sermaye dışsallaştırır; farklı sosyal bölümlerden bireyleri bir araya getirebilen köprü kurucu sosyal sermaye ise içselleştiren bir sermaye türüdür ve bağ kurucu sosyal sermaye geçinmek için, köprü kurucu sosyal sermaye ise başarılı olmak için önemlidir (Putnam, 2010). Putnam'a göre, etnik olarak çeşitli bir mahallede gruplar kendi içlerine dönerler. Köprü kurucu sosyal sermayenin azalmasıyla yerel yönetime ve kişilere güven azalır, karşılıklı yardım ve işbirliği nadiren görülür, arkadaşlık ilişkileri zayıflar ve bu durum grup içinde de görülmeye başlanır (Putnam, 2007).

2.1.8.2. Birleştirici sosyal sermaye

Birleştirici sosyal sermaye farklı sosyal sınıflara ait bireyler arasındaki ilişkileri nitelemektedir. Birleştirici sosyal sermaye hiyerarşik bağlamda farklı grupların güce, sosyal statüye ve refaha ulaşmasını sağlamaktadır. (Field, 2006; Woolcock ve Narayan, 2010). Heterojen gruplar arasında ortaya çıkan, toplumdaki dikey ağların birbirleriyle ilişkisi sonucu oluşan birleştirici sosyal sermaye genel anlamda bireylerin güç ve yetkiye sahip diğer bireylerle ilişkilerini içerir. Birleştirici sosyal sermayeye yönetilen grup ile yöneten grup arasındaki ilişkiler veya çalışan-idareci arasındaki bağlantılar örnek teşkil edebilir.

2.2. Örgütsel Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye bir toplumun var olan durumunun desteklenmesinde ve korunmasında önemli bir rol oynamaktadır. Toplumun oluşumunda ve devamında temel yapı taşı olan sosyal sermaye kavramı, bireysel ve toplumsal düzeyde birbiri için gerekli ve birbirini tamamlayıcıdır. Sosyal sermayenin toplumun sivil organizasyonları içinde yer alan işletmelerin ekonomik performansı üzerindeki etkileme rolü de azımsanmayacak ölçüdedir (Onyx ve Bullen, 2000).

İnsanlar ve kurumlar arası bağların ve karşılıklı işbirliğinin geliştirilmesinin ekonomik kalkınmaya katkısının olumlu ya da olumsuz olarak ne yönde etkilediği 1990lı yıllardan itibaren yoğun bir biçimde irdelenmeye başlanılmıştır. Bu irdelemeler sonunda ekonomik kalkınma problemlerin temelinde fiziksel ve beşeri sermaye eksikliği yanında, sosyal sermaye eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmektedir (Tüylüoğlu, 2006).

Bir örgüt kültürünün oluşması aynı şekilde öngörüü de geliştirmektedir. Organizasyonlar bu süreçte yaş, cinsiyet, geçmiş yaşantı, eğitim ve kişilikten kaynaklanan farklılıklarını önemsemelidir. Bu bağlamda organizasyonlar, özgür düşünme, sorgulama, merak ve farklı bireysel bakış açılarını cesaretlendiren bir politikayı benimsemeleri gerekir. Ancak böyle davranarak öngörü yeteneğini geliştirebilir ve enerjisini daha yeni şeyler yapmaya harcayabilir. Burada sosyal sermaye öngörü yeteneğini destekleyen bir platform olarak işlev görmektedir (Karp, 2004). Çalışanların sosyal sermayeleri örgütün sosyal sermayesini oluşturur; başka bir deyişle örgütün sosyal sermayesi çalışanları tarafından oluşturulur (Burt, 1992; Penning ve Lee, 1999). Okul örgütü için sosyal sermayenin sosyal ilişkilere yapılan yatırım olduğu (Lin,

2001) söylenebilir. Sosyal sermaye, başarılması zor ya da ulaşılmaması mümkün olmayan amaçların başarılmasını mümkün kılmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998).

Sosyal sermaye güvene dayalı olarak birliklere katılma, normlar ve ağlar aracılığıyla kolektif hareket içinde bulunmadır (Temple, 2000). Normlar, örgüt kültürü içerisindeki davranışları etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerden oluşmaktadır. İletişim ise bireylerin birbirleriyle ortaklaşa çalışmasını sağlayan, bireylerin çalıştıkları örgüte karşı bağlılığını etkileyen karşılıklı etkileşim dokusudur.

Bireyler, gruplar ve toplumların farklı sermaye birikimlerine ulaşma ve bunları değer yaratmada kullanma imkanları, temelde oluşturdukları iletişim, güvene dayalı ilişki biçimi ve nitelikleri ile doğrudan bağlantılıdır. Dolayısıyla ilişki ve toplumsal nitelik taşıyan sosyal sermaye, diğer sermaye formlarının da tamamlayıcısı olarak söz konusu alanların işlevsel hale getirilmesinde önemli bir rol oynar (Ekinci, 2010). Örgütsel sosyal sermaye kavramı örgütün var olan finansal gücünden bağımsızdır ve örgüt çalışanlarının bilgi ve kapasitelerini de içermez (Kuşat, 2012). Çalışılan örgütün desteğini hissetmek çalışanların örgütle gönül bağlarını güçlendirmektedir. Çalışan, algıladığı örgütsel destek ile kendini örgütün bir parçası gibi hisseder ve örgütle psikolojik bir bağ kurar. Örgüt içindeki bireyler kendi yetenek, bilgi ve tecrübelerini aşan durumlarda tavsiye almak, sorun çözmek ve kaynaklara ulaşmak amacıyla sosyal ilişkilerini kullanırlar ve sosyal sermaye örgüt içinde bireysel verimliliğe katkıda bulunan önemli etmenlerden biri haline gelir. (Greve ve Benassi, 2004).

Sosyal sermaye bir örgütü veya işbirliği içerisindeki herhangi bir grubu kendi özel amaçlarını gerçekleştirme niyeti taşıyan bireylerden daha etkili bir güç haline getirmektedir. Sahip olunan güven, kişiler arası ağlar ve anlayış birlikteliği ile ortak bir girişime eşit katılım duygusu ve bireyleri grup haline getiren tüm özellikleriyle sosyal sermaye örgütsel ortamlar açısından önemli bir zenginliktir (Cohen ve Prusak, 2001).

Örgütsel sosyal sermaye örgütlerin karmaşık sorunlarının çözüme ulaşabilmesi için örgüt içindeki ve dışındaki farklı grupları ve bakış açılarını bir araya getirebilme becerisidir (Nelson, 2002). Örgütsel süreçlerde işlevsel bir nitelik kazanan ağlar, yapıları gereği bilginin akış halinde olduğu, ilişkileri inşa edici bir nitelik taşır (King, 2004).

Örgütsel etkililiğin en önemli koşulu sosyal sermayeye sahip olmaktır. En etkili örgütler ortak etik değerlere sahip topluluklarda var olur. Sosyal sermaye unsurları dahilinde sağlanmış ahlaki fikir birliği grup üyelerine karşılıklı güven duygusu sağladığından sosyal sermaye birikimine sahip topluluklar ilişkilerinin kapsamlı yasal düzenlemeler ve sözleşmelerle belirlenmesine gereksinim duymazlar (Fukuyama, 2005).

Örgüt içindeki bireyler kendi yetenek, bilgi ve tecrübelerini aşan durumlarda tavsiye almak, sorun çözmek ve kaynaklara ulaşmak amacıyla sosyal ilişkilerini kullanırlar ve sosyal sermaye örgüt içinde bireysel verimliliğe katkıda bulunan önemli etmenlerden biri haline gelir. (Greve ve Benassi, 2004)

Sosyal sermaye, Helena Yli-Renko, Erkki Autio ve Vesa Tontti (2000) tarafından hem ilişkisel hem de ağ yapısını içeren bir sınıflandırma ile geliştirilmiş, örgüt içi ve örgüt dışı sosyal sermaye olmak üzere ikiye ayrılmıştır. Örgüt içindeki bölümler ve bireyler arasındaki ilişki kalitesini ve yoğunluğunu içeren sermaye örgüt içi sosyal sermaye, örgütün başka örgütlerle ve bireylerle takas ilişkisini içeren sermayeyse örgüt dışı sosyal sermaye olarak adlandırılmıştır.

Örgüt içinden alınan bilgilerin sınırlı oluşu örgüt dışı kaynaklara önem kazandırır. Örgüt dışı sosyal sermayenin önemli örneklerinden biri tedarikçi ve müşteri ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Örgüt zamanla teknolojik gelişmeler, rakiplerin teklifleri ve müşteri ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olmaktadır. Örgüt yönetiminin ve çalışanlarının örgüt dışındaki bireylerle kişisel düzeyde kurdukları ilişkiler etkin ve önemli bir bilgi aracı haline gelir (Yli- Renko, Autio ve Tontti, 2000).

Örgüt üyeleri arasındaki güçlü bağlar, yüksek güven seviyesi ve ortak görev bilinci gibi değerler külfetli olabilecek kontrol ve denetleme prosedürlerine girmeden karar alma ve performans iyileştirme hedefleyen örgüt liderlerinin faydalanabileceği değerlerdir (Andrews, 2010). Ağdaki yapısal boşluklar ise hareketliliği teşvik eder ve birey, diğerlerinin görmediği fırsatları değerlendirebilir, merkezi otoritenin boşluklarından faydalanabilir (Sennett, 2005).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

2.3.1. Örgütsel özdeşleşme tanımları

Tablo 2.8: Örgütsel Özdeşleşmeye Literatürde Getirilen Tanımlar

Yazar	Tanım
Ashforth ve Mael (1989)	Gruba, başarı ve başarısızlık durumlarını da içeren, ait olma ya da birlik olma anlayışı
Dutton, Dukerich ve Harquail (1994)	Kişinin kendisi ile örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ
Dukerich, Golden ve Shortel (2002)	Kendi benlik bağlamının içeriğinin örgüt özellikleri ile bağlanma derecesi
Pratt (1998)	Örgütün kişinin benliğini tanımlamasına yönelik bireysel inancı
Scott ve Lane (2000)	Psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası gibi hissetmek

Kaynak: Garmon, M. (2004), *The Relationship Between Organizational Learning, Culture, Image, Identity and Identification: An Empirical Study. Quarterly, 16, 4, 528-557.* Touro University International College of Business Administration, Cypress, California.

Sosyal özdeşleşme belli bir gruba aitlik algısıdır. Sosyal özdeşleşme kavramına göre birey kendisini grubun sembolik veya gerçek bir üyesi olarak görmektedir (Ashforth ve Mael, 1989). Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmeden farklı olarak, kişinin çalıştığı örgüte aidiyetinin algılanmasıdır.

Bireyin kendisi ve örgütü tanımlaması arasındaki bilişsel bağ olarak da ifade edilen (Dutton, Dukerich ve Harquail, 1994) örgütsel özdeşleşme ise “örgütün başarı ya da başarısızlık durumlarında örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).

Örgütsel özdeşleşme bireyin psikolojik olarak örgütü kendinin bir parçası olarak hissetmesidir (Scott ve Lane, 2000). Örgütsel özdeşleşme, sosyal özdeşleşmenin örgüt içindeki boyutudur ve örgüt ile birey arasındaki ilişkiyi açıklamaya yardımcı etmektedir (Cheney ve Tompkins, 1985).

Örgütsel özdeşleşme, bireyin örgütle istenen bağı olarak kabul edilmektedir (Dutton ve diğerleri, 1994; Ashforth ve Mael, 1989; Pratt, 1998). Üye özdeşleşmesinin güçlü paylaşımı, güçlü ve kararlı örgütsel kimlik ile sonuçlanırken, zayıf özdeşleşme

örgütsel kimliğin bölünmesine ve değişmesine neden olur. Kendini örgütle özdeşleştiren örgüt üyeleri, örgütsel hedeflerini kendi bireysel hedefleri gibi kabul ederek örgüte daha uyumlu hareket ederler (Dutton ve diğerleri, 1994).

Ashforth ve Mael (1992), örgüt içinde algılanan gruplar arasındaki rekabet ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasında belirgin olarak olumsuz bir ilişki tespit etmiştir. Aynı üst grup altında, gruplar arasındaki algılanan rekabet, üst gruba yönelik özdeşleşme düzeyini azaltacak, alt grupla özdeşleşmeyi artıracaktır.

Ashforth ve Mael (1989) çalışmalarında sosyal kimlik teorisini kuramsal örgütsel literatüre dahil ederek, örgütsel özdeşleşme ile ilgili olarak şu bulguları sunmuşlardır;

- Örgüt diğer örgütlerle karşılaştırıldığında daha farklı (bir anlamda örgütün benzersiz olarak algılanması) algılanıyor ise, özdeşleşme potansiyeli yükselmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün kimliğinin yüksek düzeyde çekici olarak algıladıklarında, öz saygıları artmakta ve özdeşleşme gerçekleşmektedir,
- Örgüt üyeleri örgütün prestijini ne kadar yüksek düzeyde algıarlarsa, özdeşleşme potansiyelleri de o düzeyde artmaktadır,
- Hedeflerdeki ortaklık, etkileşim, benzerlik ve ortak geçmişe sahip olma özdeşleşmeyi geliştirmektedir, örgüt dışındaki gruplardan gelen tehditler, kişinin dahil olduğu gruba özdeşleşme düzeyini artırmaktadır.

Örgütle özdeşleşme bireyin bütünsel ihtiyaçlarını tatmin eder. (Pratt,1998). Özdeşleşme, kimlikte gelişen ve ortaya çıkan bir süreçtir. Özdeşleşme süreci, insanların kendileri ile belirgin değer odaklı bir kimlik arasında bağlantı kurmaları sonucu oluşur (Larson ve Pepper, 2003).

2.3.2. Örgütsel özdeşleşme, örgütsel kimlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi

Örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme kavramları bazı yazarlar tarafından beraber kullanılırken (Ravasi ve Van Rekom, 2003; Albert ve diğ., 2000; Haslam ve diğ., 2003), bazı yazarlar örgütsel özdeşleşmenin örgütsel kimlikle ilişkili ama farklı bir kavram olduğunu belirtmişlerdir (Ashforth ve Mael, 1989; Dutton ve diğ., 1994; Dukerich ve diğ., 2002; Scott ve diğ., 1998).

Örgütsel kimliğin kişinin özdeşleşme düzeyini ne kadar etkilediği, örgütsel kimliğin kişide oluşturduğu çekicilik imajına göre değişir (Dutton ve diğerleri, 1994). Örgüt kimliği kişinin örgütle özdeşleşmesine bilişsel ve duygusal temel oluşturur (Hatch ve Schultz, 2002). Örgütsel kimlik ile duygusal olarak özdeşleşen bireyler, örgütsel kimliği destekleyen ya da tehdit eden konularda eylem alma isteği içinde olurlar (Gioai ve Thomas, 1996).

Örgütsel kimlik kavramı “ben kimim” ya da “biz kimiz” sorusuna yanıt aramaktadır (Albert ve diğerleri, 2000). Özdeşleşme, örgüt üyesinin, örgütün ana örgütsel kimlik özellikleri ile kendini bütünleştirme derecesi olarak da açıklanmaktadır. Dolayısıyla kimlik ve özdeşleşme birbirleriyle ilişkili fakat birbirlerinden ayrı kavramlardır.

Örgütsel özdeşleşme, kişinin kendisini örgütle birlikte algılaması yani bir anlamda da örgüte bağlılık hissetmesi ve örgütün başarısını ve başarısızlığını kendisininmiş gibi görmesi olduğuna göre; örgütsel bağlılığın örgütsel özdeşleşmenin ön belirleyicilerinden biri olduğu söylenebilir (O'Reilly & Chatman, 1986).

Örgütsel bağlılık ve örgütsel özdeşleşme kavramları arasında bir diğer farklılık da örgütsel bağlılık kavramının, bir materyal değişim ilişkisine dayanmasıdır. Davranışsal bir yaklaşım olan yan fayda kuramına göre örgütsel bağlılık, bireyin yan fayda sağlayarak ilgi alanları ile tutarlı aktiviteleri birbirine bağlaması ile olgunlaşır. Oysa özdeşleşmenin sosyal kimlik kuramı tarafından da tanımlanan doğasında çalışanın sadece duygusal bir tatmin edinebileceği belirtilmiştir (Karayığit, 2008).

2.3.3. Örgütsel özdeşleşmenin boyutları

Örgütsel özdeşleşme bilişsel, duygusal ve davranışsal unsurlardan oluşmaktadır (Cheney ve Tompkins,1987). Örgüt üyesi kendini ne kadar örgütle tanımlar ve örgüt özelliklerini benimserse, o derecede bu kimliği yansıtmaya yönelik düşünür, davranır ve hisseder (Ashforth, 2000).

2.3.1. Örgütle bilişsel özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, bireyin kendini ifade ederken kullandığı nitelikler ve hedefler ile algılanan örgütsel kimlik içinde bulunan nitelik ve hedefler arasındaki bilişsel bağ derecesini göstermektedir. Kişilerin örgütleriyle özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel perspektiften hareket etme ve düşünme düzeyleri de artar (Dutton ve diğerleri,1994).

Örgütsel özdeşleşme kişinin benliğini belirgin bir örgüt kimliği açısından tanımlamaya hazır olma durumudur. Örgütsel özdeşleşme düzeyinin belirleyicisi, örgütsel kimlik özellikleri ile ilgili algılamalardır (Haslam ve diğerleri, 2003).

2.3.2. Örgütle davranışsal özdeşleşme

Örgütüyle özdeşleşen çalışanlar, örgüt dışındaki insanlarla etkileşimde kendilerini örgütün temsilcisi olarak görme eğilimindedirler ve bu çalışanlar, stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda örgüt çıkarlarını öncelikli tutmaktadırlar (Miller ve diğerleri, 2000). Özdeşleşme; örgüt üyelerini örgütsel karar önerilerini kabul etmeye ve örgütsel fonksiyonlara göre davranmaya yöneltir. Çalışanların örgütün amaçları ve değerlerindeki benzerlik alanlarını algılamalarını sağlayarak örgütsel amaçları ve faaliyetleri şekillendirme fırsatı oluşturur (Cheney ve Tompkins, 1987). Örgütsel özdeşleşme bireylerin örgütten ayrılma niyetleri ile negatif bağlantılıdır. (Adler ve Adler, 1988; O'Reily ve Chatman, 1986; Riketta, 2005; Riketta ve Van Dick, 2005).

2.3.3. Örgütle duygusal özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme, “örgütün başarı ya da başarısızlık durumlarında örgüte aidiyetin, birlik olmanın algılanması” şeklinde tanımlanmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Çalıştıkları örgütle güçlü bir şekilde özdeşleşen çalışanlar, örgüte “psikolojik bağlı” hale gelerek, örgütün başarısını ve başarısızlıklarını paylaşırlar (Ashforth ve Mael, 1992).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Deseni

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden “tarama deseni” ile hazırlanmıştır. Tarama deseni; bir evren içerisinde seçilen bir örneklem üzerinde yapılan çalışmalar ile evren genelindeki eğilim, tutum ve görüşlerin nicel veya nümerik olarak betimlenebilmesini sağlar (Creswell, 2013). Tarama deseni, bir grubun belirli bir konu ya da sorun hakkındaki görüşlerinin bir dizi soru aracılığıyla belirlenmesidir. Seçilen grup içindeki bireylerden grubun mevcut durumunu belirlemeyi, görüş, inanç ve tutumları hakkında bilgi elde etmeyi sağlar (Creswell, 2013).

3.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın somut ve ulaşılabilir çalışma grubunu İç Anadolu Bölgesi’nde bir devlet üniversitesinde çalışmakta olan 207 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Yapılan incelemeler sonucunda 190 öğretim elemanına ait veri kullanılabilir bulunmuş ve analiz edilmiştir.

3.2.1. Demografik bulgular

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının demografik özellikleri Tablo 3.1’de belirtilmiştir.

Tablo 3.1: Yapılan araştırmaya dair demografik bulgular

Değişkenler	N	%	Değişkenler	N	%
Cinsiyet			Eğitim Durumu		
Kadın	103	54.2	Lisans	19	10.0
Erkek	87	45.8	Yüksek Lisans	73	38.4
Yaş			Doktora	98	51.6
21-29	56	29.5	Çalıştığı Birim		
30-39	87	45.8	Yabancı Diller Bölümü	44	23.2
40-49	28	14.7	Eğitim Fakültesi	19	10.0
50-59	15	7.9	Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi	36	18.9
60 ve üzeri	4	2.1	Fen Edebiyat Fakültesi	31	16.3
Medeni Durum			Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi	1	0.5
Bekar	88	46.3	Turizm Fakültesi	12	6.3
Evli	102	53.7	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	17	8.9
Akademik Unvan			Tıp Fakültesi	13	6.8
Okutman	46	24.2	Ziraat Fakültesi	5	2.6
Araştırma Görevlisi	72	37.9	Uzaktan Eğitim ve Araştırma Merkezi	1	0.5
Öğretim Görevlisi	11	5.8	Sivrihisar Meslek Yüksekokulu	2	1.1
Yardımcı Doçent	34	17.9	Diş Hekimliği Fakültesi	2	1.1
Doçent	12	6.3	Sağlık Meslek Yüksekokulu	5	2.6
Profesör	15	7.9	Belirtilmeyen	2	1.1
Akademisyenlik Süresi			Bu Üniversitede Çalışma Süresi		
1-5 yıl	79	41.6	1-5 yıl	90	47.4
6-9 yıl	24	12.6	6-9 yıl	26	13.7
10-14 yıl	28	14.7	10-14 yıl	21	11.1
15-19 yıl	34	17.9	15-19 yıl	34	17.9
20-24 yıl	6	3.2	20-24 yıl	8	4.2
25 yıl ve üzeri	19	10.0	25 yıl ve üzeri	11	5.8
İdari Görev					
Var	22	11.6			
Yok	168	88.4			

Tablo 3.1'e göre çalışma grubunu oluşturan 190 öğretim elemanınının 103'ü (% 54,2) kadın, 87'si (% 45,8) erkektir.

Öğretim elemanlarının 56'sının (% 29,5) yaşı 21-29 arasında, 87'sinin (% 45,8) yaşı 30-39 arasında, 28'inin (% 14,7) yaşı 40-49 arasında, 15'inin (% 7,9) yaşı 50-59 arasında değişmekte, 4'ünün (% 2,1) yaşı 60 ve üzerindedir.

Öğretim elemanlarının 88'i(% 46,3) bekar, 102'si (% 53,7) evlidir. Öğretim elemanlarının 19'u (% 10,0) lisans, 73'ü (% 38,4) yüksek lisans, 98'i (% 51,6) doktora derecesine sahiptir.

Öğretim elemanlarının 46'sı (% 24,2) okutman, 72'si (% 37,9) araştırma görevlisi, 11'i (% 5,8) öğretim görevlisi, 34'ü (% 17,9) yardımcı doçent, 12'si doçent (% 6,3), 15'i profesör ünvanı ile görev yapmaktadır.

Öğretim elemanlarının 44'ü (% 23,2) Yabancı Diller Bölümü'nde, 19'u (% 10,0) Eğitim Fakültesi'nde, 36'sı (% 18,9) Mimarlık Mühendislik Fakültesi'nde, 31'i (% 16,3) Fen Edebiyat Fakültesi'nde, 1'i (% 0,5) Güzel Sanatlar ve Tasarım Fakültesi'nde, 17'si (% 8,9) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi'nde, 13'ü (% 6,8) Tıp Fakültesi'nde, 1'i (% 0,5) Uzaktan Eğitim ve Araştırma Merkezi'nde, 5'i (% 2,6) Ziraat Fakültesi'nde, 2'si (% 1,1) Sivrihisar Meslek Yüksekokulu'nda, 2'si (% 1,1) Dış Hekimliği Fakültesi'nde, 12'si (% 6,3) Turizm Fakültesi'nde, 5'i (% 2,6) Sağlık Meslek Yüksekokulu'nda görev yapmaktadır çalışmaya katılan iki öğretim elemanı (% 1,1) çalıştığı bölümü belirtmemiştir.

Öğretim elemanlarının 79'unun (% 41,6) akademisyenlik süresi 1-5 yıl arasında, 24'ünün (% 12,6) 6-9 yıl arasında, 28'inin (% 14,7) 10-14 yıl arasında, 34'ünün (% 17,9) 15-19 yıl arasında, 6'sının (% 3,2) 20-24 yıl arasında değişmekte, 19 öğretim elemanınının (% 10,0) akademisyenlik yapma süresi ise 25 yıl ve üzerindedir.

Öğretim elemanlarının 90'ınının (% 47,4) akademisyenlik süresi 1-5 yıl arasında, 26'sının (% 13,7) 6-9 yıl arasında, 21'inin (% 11,1) 10-14 yıl arasında, 34'ünün (% 17,9) 15-19 yıl arasında, 8'inin (% 4,2) 20-24 yıl arasında değişmekte, 11 öğretim elemanınının (% 5,8) akademisyenlik süresi ise 25 yıl ve üzerindedir.

Öğretim elemanlarının 22'sinin (% 11,6) idari görevi bulunmakta, 168'inin (% 88,4) idari görevi bulunmamaktadır. İdari görevler arasında dekan yardımcılığı, ana bilim dalı başkanlığı, bölüm başkan yardımcılığı bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Bu araştırmadaki veri toplama aracı; araştırmaya katılan öğretim elemanlarının kişisel bilgilerini almak üzere geliştirilmiş 9 maddelik bir kişisel bilgi formu, araştırmacı tarafından geliştirilen 30 maddelik “Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği” ve Mael ve Ashforth’un (1992) “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” temel alınarak araştırmacı tarafından ek ifadelerle geliştirilen 13 maddelik “Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” olmak üzere 3 bölümden oluşmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla araştırmada kullanılan ölçeklere ilişkin bilgiler aşağıda verilmiştir.

Ölçek maddelerinin oluşturulması aşamasında öncelikle ilgili alan yazın taraması ile örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının temel boyutları belirlenmeye çalışılmış ve buna paralel olarak 120 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. Madde havuzunun hazırlanmasında alan yazın taramasından elde edilen sonuçlara ek olarak farklı üniversitelerdeki öğretim elemanlarından örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarına ilişkin düşüncelerini serbestçe ifade etmeleri istenmiş ve 30 öğretim elemanının konuyla ilgili olarak yazdıkları cümleler değerlendirilmiştir. Değerlendirmeler sonrasında elde edilen ortak kodlar ve temalar tekrar ele alınarak madde havuzuna 55 yeni madde eklenmiştir. Madde ekleme işlemi sonrasında toplam 175 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Bu 175 maddelik havuz Eğitim Bilimleri alanında uzman olan ve 4 farklı üniversitede görev yapmakta olan 6 öğretim üyesinin görüşüne sunulmuştur. Öğretim elemanları maddelerin içeriği, ifadelerin açık ve net oluşları, yönergenin uygunluğu ve sayfa düzeni gibi ölçütleri dikkate alarak maddelerde eksiltme ve cümlelerde anlamsal düzeltmeler yapmışlar böylelikle de pilot uygulamada kullanılacak olan ölçeklere ulaşılmıştır.

Pilot uygulamada kullanılan “Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği” ve “Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” 232 öğretim elemanına uygulanmıştır. Araştırmada kullanılan her iki ölçek de 5’li Likert (1=Kesinlikle katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım, 4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) ile derecelendirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklere ait geçerlilik ve güvenirlik çalışmalarına ilişkin sonuçlar ilgili bölümün sonunda belirtilmiştir. Her iki ölçeğin KMO değerleri .70 üstünde ve Bartlett’s test anlamlı olarak tespit edildiğinden verinin faktör analizine uygun olduğu belirlenmiştir. Ölçeklerin açımlayıcı faktör analizi ve Cronbach alfa güvenirlik katsayıları SPSS 15.0 paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçekler araştırma sonunda verilmiştir.

3.3.1. Öğretim elemanı örgütsel sosyal sermaye ölçeği

3.3.1.1. Öğretim elemanı örgütsel sosyal sermaye ölçeği pilot uygulama aşaması

Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği, ölçek geliştirme aşamasında bir pilot uygulama ile, Türkiye’deki 50 üniversiteden 232 öğretim elemanına uygulanmıştır. Uç değerler çıkarıldıktan sonra 217 öğretim elemanına ait veri kullanılabilir bulunmuş ve analiz edilmiştir. Ölçeğin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0.930’dur. Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği’nin KMO değeri 0.903 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 4194.721 ($p<.05$) bulunmuştur. Toplam varyansın % 52,813’ünü açıklayan, 3 faktörlü, 30 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçekteki her bir faktör sırasıyla birleştirici örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye olarak adlandırılmıştır. Faktör adlarının belirlenmesinde, kuramsal temeller ve

ölçek geliştirme aşamasında da uzman görüşleri alınan; Eğitim Bilimleri alanında görev yapan öğretim üyelerinin görüşleri değerlendirilmiştir.

Her bir faktöre ilişkin öz değer ve faktörlerin açıkladıkları varyans değerleri Tablo 3.2’de sunulmuştur.

Tablo 3.2: Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktörlerine İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri

	Faktör Öz Değer	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	10.411	34.704
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	2.758	9.193
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	2.675	8.916
		Toplam: 52.813

Ölçekte yer alan her bir faktöre ve ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, birleştirici örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.933; faktör 2, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.881; faktör 3, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.802’dir.

Tablo 3.3’te yapılan pilot uygulamadaki ilk ölçek olan Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği’nde yer alan her bir madde ve bu maddelere ilişkin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.3: Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör 1	Faktör II	FaktörIII	\bar{X}	SS
1. Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye					
9. Yöneticilerime güvenirim.	.869			3.54	1.146
11. Yöneticilerim benim menfaatlerimi gözetirler.	.863			3.31	1.160
12. Yöneticilerim beni destekleyici bir tutum sergilerler.	.852			3.51	1.123
10. Yöneticilerim bana verdikleri sözleri tutarlar.	.849			3.47	1.093
13. İhtiyacım olduğunda yöneticilerimin yardım edeceğini bilirim.	.842			3.61	1.096
1. Yöneticilerimle aynı amaç doğrultusunda hareket ediyorum.	.730			3.63	1.025
3. Çalıştığım üniversitenin değerleri ve benim kişisel değerlerim benzerlik gösteriyor.	.651			3.33	1.154
5. Çalıştığım üniversitedeki normlar beni diğerleriyle iş birliği yapmaya yönlendiriyor.	.585	.330		3.94	.948
35. Yöneticiler ile rahatlıkla iletişim sağlayabilirim.	.582		.403	3.49	1.072
6. Çalıştığım üniversitenin kural ve düzenlemelerine uygun hareket ederim.	.526			4.28	.763

Tablo 3.3 devamı

Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	FaktörIII	\bar{X}	SS
2. Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye					
17. Çalışma arkadaşlarımla aramda işbirliğini kolaylaştıran bir güven duygusu vardır.		.840		3.82	.904
15. Çalışma arkadaşlarım bana karşı dürüst ve açıktırlar.		.840		3.80	.894
16. Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler.		.825		3.78	.906
14. Çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	.351	.811		3.98	.863
21. Gündelik hayattaki kişisel konularda da meslektaşlarımdan fikir ve yardım alırım.		.576	.332	3.68	1.062
22. Çalışma arkadaşlarımla mesai saati dışında da görüşürüm.		.570	.337	3.61	1.105
24. Çalıştığım bölümde diğerlerinden farklı düşünsem bile fikrim dikkate alınır.	.361	.517		3.58	.920
18. Çalıştığım bölümdeki meslektaşlarımla makale, bildiri, proje gibi ortak çalışmalar yaparım.		.493	.377	3.49	1.183
28. Bölümümde çalışanlarla iletişimimi arttıran mekanlar düzenlenmiştir.		.432			

Tablo 3.3 devamı

Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	FaktörIII	\bar{X}	SS
3. Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye					
34. Disiplinler arası bağlantılarım akademik başarıyı arttırır.			.724	3.96	.892
30. Çalıştığım üniversitenin toplumsal fayda üretecek projelerine zaman ve emek ayırım.			.723	3.72	1.031
31. Üniversitedeki sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunurum.			.645	3.40	1.206
29. Diğer disiplinlerde işbirliği yapabileceğim tanıdıklarım var.			.556	3.76	.953
32. Çalıştığım üniversitedeki tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılırım.	.391		.548	3.63	.988
36. Üniversitenin ve bölümümün gelişimi için yöneticilere önerilerde bulunurum.			.545	3.75	.998
27. Kişiler arası iletişim bilgi üretiminde kaliteyi yükseltir.			.518	4.28	.659
26. Kişiler arası ilişkilerim elde edilmesi zor bilgilere erişim süremi kısaltır.			.477	3.73	1.039
33. Çalıştığım üniversitede diğer bölümlerden çalışanlarla görüşebileceğim mekanlar düzenlenmiştir.			.461	3.12	1.201
23. Ailem ismen de olsa bölümdeki çalışma arkadaşlarımı tanır.			.438	3.90	1.124
7. Kurallar ve örgüt değerleri ihlal edildiğinde uygulanacak yaptırımları bilirim.			.357	4.21	.725

Tablo 3.3 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .357 ile .869 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin içinde buldukları faktör ile ve her bir faktörün de hem birbirleri hem de ölçeğin tamamı ile korelasyonunun yüksek olması gerekmektedir. Tablo 3.3'te de görüldüğü üzere, maddelerin içinde buldukları faktör ile korelasyonları, pozitif ve yüksektir. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

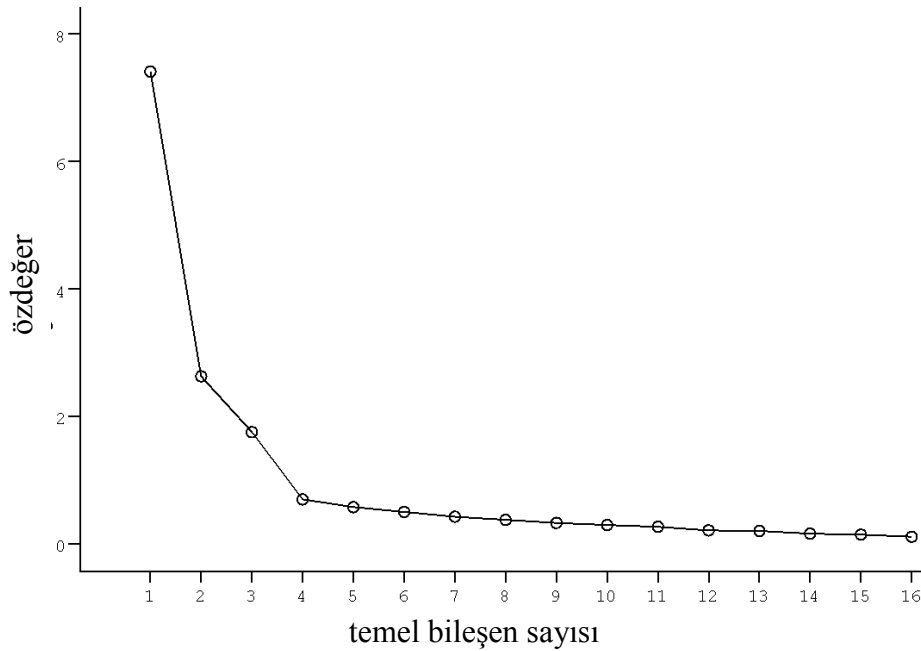
3.3.1.2. Öğretim elemanı örgütsel sosyal sermaye ölçeği

Araştırmanın yapıldığı üniversitede çalışmakta olan 190 öğretim elemanından toplanan veriler doğrultusunda yapılan açımlayıcı faktör analizinde öncelikle bütün maddeler arasındaki madde toplam korelasyonu incelenmiştir. Yapılan güvenirlik analizinde değerleri .35'in üzerinde kalan 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 18., 19., 21., 22., 25., 28. ve 30. maddeler alınmıştır. Değerleri .35'in altında kalan 24., 26., 29., 27., 23., ve 20. maddeler çıkarılmıştır. Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği'nin ilk durumda Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı .930'dur. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Testi ile incelenmiştir. KMO'nun 0.60'dan yüksek çıkması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir. Öğretim Elemanları için Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği'nin ilk KMO değeri 0.916 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri ise 3107.467 ($p < .05$) olarak bulunmuştur.

Alanyazında, bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün .32 olması yönünde yaygın bir görüş vardır (Büyüköztürk, 2010), bunun yanı sıra Büyüköztürk (2010) faktör yük değerlerini değerlendirmek amacıyla yüklerin büyüklüğü için kesme noktasının ne olması gerektiğine ilişkin kararın araştırmacının tercihleri ile ilgili bir sorun olduğunu belirtmiştir. Bu görüşten hareketle, .32 faktör yük değeri kesme noktası

olarak benimsenmiştir. Faktör analizinde, faktörlerin belirlenmesi için Temel Bileşenler Analizi ve Varimaks döndürmesi yapılmıştır. Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda birden fazla faktörde birbirine yakın değerler alan 7., 9., 17., 18. ve 19. maddeler analizden çıkarılmıştır ve KMO değeri 0.903 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 2553.422 ($p < .05$) olan dört faktörlü bir yapıya ulaşılmıştır. Anlamsal olarak diğer boyutlarla bağlantısı olmayan 10., 28. ve 30. maddeler analizden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Özdeğerlerin dağılımı (scree plot) Tablo 3.4’te gösterilmiştir.

Tablo 3.4: Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Özdeğerlerin Dağılımı



Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği’nin KMO değeri 0.904 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 2377.379 ($p < .05$) bulunmuştur. Ölçekte yer alan her bir faktöre ve ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach-alpha değeri tekrar hesaplanmıştır. Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için 0.913’tür. Toplam varyansın % 73,641’ini açıklayan, 3 faktörlü, 16 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçekteki 16 maddenin 7’si Birleştirici Örgütsel Sosyal

Sermaye, 6'sı Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye, 3'ü Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye faktöründe yer almaktadır.

Her bir faktöre ilişkin öz değer ve faktörlerin açıkladıkları varyans değerleri Tablo 3.5'te sunulmuştur.

Tablo 3.5: Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktörlere İlişkin Özdeğer ve Varyans Değerleri

	Faktör Özdeğer	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
Birleştirci Örgütsel Sosyal Sermaye	7.410	46.314
Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	2.624	16.400
Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	1.748	10.928
	Toplam: 73.641	

Ölçekte yer alan her bir faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, birleştirci örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .946; faktör 2, bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .924; faktör 3, köprü kurucu örgütsel sosyal sermaye, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .749'dur.

Tablo 3.6'da ölçekte yer alan her bir madde ve bu maddelere ilişkin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.6: Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermayesi $\bar{X} = 3.76$

Faktörde Yer Alan Maddeler	\bar{X}	SS	Faktör Yüğü		
			I	II	III
I. Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye	3.17				
3. Yöneticilerim beni destekleyici bir tutum sergilerler.	3.76	.988	.895		
2. Yöneticilerim benim menfaatlerimi gözetirler.	3.59	1.039	.881		
5. İhtiyacım olduğunda yöneticilerimin yardım edeceğini bilirim.	3.73	1.018	.870		
1. Yöneticilerime güvenirim.	3.71	.984	.866		
4. Yöneticilerim bana verdikleri sözleri tutarlar.	3.73	1.038	.864		
6. Yöneticilerimle aynı amaç doğrultusunda hareket ediyorum.	3.74	1.019	.818		
8. Yöneticiler ile rahatlıkla iletişim sağlayabilirim.	3.87	.975	.708		
II. Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	3.81				
14. Çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	3.82	.926		.855	
12. Çalışma arkadaşlarımla aramda işbirliğini kolaylaştıran bir güven duygusu vardır.	3.76	.956		.848	
13. Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler.	3.74	.988		.815	
15. Gündelik hayattaki kişisel konularda da meslektaşlarımdan fikir ve yardım alırım.	3.97	.997		.800	
11. Çalışma arkadaşlarım bana karşı dürüst ve açıktırlar.	3.77	.931	.329	.788	
16. Meslektaşlarımla mesai saati dışında da görüşürüm.	3.86	.984		.785	
III. Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye	3.73				
22. Üniversitedeki sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunurum.	3.53	1.194			.872
21. Çalıştığım üniversitenin toplumsal fayda üretecek projelerine zaman ve emek ayırırım.	3.97	.920			.814
25. Çalıştığım üniversitedeki tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılırım.	3.69	1.019			.716

Tablo 3.6 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin 1. Boyut olan “Birleştirici Örgütsel Sosyal Sermaye” için .708 ile .895; 2. Boyut olan “Bağ Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye” için .785 ile .855 ve 3. Boyut olan “Köprü Kurucu Örgütsel Sosyal Sermaye” için .716 ile .872 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin içinde buldukları faktör ile ve her bir faktörün de hem birbirleri hem de ölçeğin tamamı ile korelasyonunun yüksek olması gerekmektedir. Tablo 3.6’da da görüldüğü üzere, maddelerin içinde buldukları faktör ile korelasyonları, pozitif ve yüksektir. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

3.3.2. Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği

3.3.2.1. Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği pilot uygulama aşaması

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nin geliştirilmesi sürecinde temel alınan “Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği” Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilmiştir ve orijinalinde 6 ifade içermektedir. Örgütsel özdeşleşme ölçeği pek çok araştırmada (Tüzün, 2006; Mael ve Tetrick, 1992; Smidhts ve diğerleri, 2001) kullanılmıştır. Ashforth ve Mael (1992) araştırmalarında bu ölçeğin güvenilirlik katsayısını .87 olarak bildirmiştir. Tüzün (2006) araştırmasında kullandığı ölçeğin güvenilirlik katsayısını .78 olarak bildirmiştir. Bu ölçek, öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesini ölçebilmek amacıyla araştırmacı tarafından yeni ifadeler eklenerek tekrar geliştirilmiş ve Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olarak adlandırılmıştır. Eklenen yeni ifadelerle öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerini ölçmesi hedeflenen ölçek, araştırmacı tarafından bir pilot uygulama ile Türkiye’deki 50 üniversiteden 232 öğretim elemanına uygulanmıştır. Uç değerler

çıkartıldığında, pilot uygulamada 217 öğretim elemanına ait veri kullanılabilir bulunmuş ve analiz edilmiştir. Bu pilot uygulama sonucunda, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin KMO değeri 0.939 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1817.711 ($p < .05$) bulunmuştur. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin .633 ile .838 arasında değiştiği görülmektedir. Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı ölçeğin toplamı için .934 olduğu tespit edilmiştir. Toplam varyansın % 65,298'ini açıklayan, 2 faktörlü, 13 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir.

Birinci faktördeki 10 maddenin içeriklerine tekrar bakılarak, alanyazına da uygun şekilde ilk faktör Bilişsel – Davranışsal - Duygusal Örgütsel Özdeşleşme; ikinci faktördeki üç maddenin içerikleriyle bağlantılı olarak da ikinci faktör Örgütün Algılanan Dış Prestiji olarak adlandırılmıştır. Ölçekteki 13 maddenin 10'u ilk faktörde, 3'ü Örgütün Algılanan Dış Prestiji faktöründe yer almaktadır. İlk faktör alanyazına uygun şekilde öğretim elemanının bilişsel, duygusal ve davranışsal örgütsel özdeşleşmesini ölçen ifadeleri içermektedir. Faktör adlarının belirlenmesinde kuramsal temeller dikkate alınmış ve ölçek geliştirme aşamasında da uzman görüşleri alınan ve Eğitim Bilimleri alanında görev yapan öğretim üyelerinin de görüşleri değerlendirilmiştir.

Ölçekteki faktörlere ilişkin öz değer ve bu faktörlerin açıkladığı varyans değerleri Tablo 3.7'de sunulmuştur.

Tablo 3.7: Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktörlerine İlişkin Öz Değer ve Varyans Değerleri

	Faktör Öz Değer	Açıklanan Varyans (%)
Bilişsel, Davranışsal, Duygusal Özdeşleşme	7.405	56.965
Örgütün Algılanan Dış Prestiji	1.083	8.333
	Toplam: 65.298	

Ölçekteki iki faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme, için Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı 0.910; faktör 2, örgütün Algılanan Dış Prestiji, için Cronbach-alpha güvenirlik katsayısı 0.821'dir.

Tablo 3.8'de yapılan pilot uygulamadaki ikinci ölçek olan Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nde yer alan her bir madde ve bu maddelere ilişkin faktör yükleri, ortalamalarıyla standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.8: Pilot Uygulamada Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	\bar{X}	SS
Faktör 1:				
Öğretim Elemanlarının Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşmeleri				
1. Diğer üniversitelerle karşılaştırdığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	.829	2.93	1.227	
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	.814	3.54	1.221	

Tablo 3.8 devamı

Faktörde Yer Alan Maddeler	Faktör I	Faktör II	\bar{X}	SS
Faktör 1:				
Öğretim Elemanlarının Bilişsel – Davranışsal – Duygusal Örgütsel Özdeşleşmeleri				
2. Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	.810		3.07	1.200
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanının aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	.772		3.30	1.216
4. Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	.769		3.35	1.181
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.	.672	.379	3.68	.961
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	.654	.533	3.63	1.016
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	.651	.484	2.81	1.332
6. Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	.636	.367	3.83	.969
5. Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	.633	.477	3.64	1.210
Faktör 2: Örgütün Algılanan Dış Prestiji				
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi eleştirse, bu durumdan utanç duyarım.		.838	3.35	1.197
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.		.720	3.69	1.140
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.		.518	3.70	1.146

Tablo 3.8 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin ,518 ile ,838 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin içinde buldukları faktör ile ve her bir faktörün de hem birbirleri hem de ölçeğin tamamı ile korelasyonunun yüksek olması

gerekmektedir. Tablo 3.8’de de görüldüğü üzere, maddelerin içinde buldukları faktör ile korelasyonları, pozitif ve yüksektir. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

3.3.2.2. Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeği

Araştırmanın yapıldığı üniversitede çalışmakta olan 190 öğretim elemanından toplanan veriler doğrultusunda yapılan açımlayıcı faktör analizinde öncelikle bütün maddeler arasındaki madde toplam korelasyonu incelenmiştir. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nin ilk durumda Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı .917’dir. Verilerin faktör analizine uygunluğu Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Testi ile incelenmiştir. KMO’nun 0.70’den yüksek çıkması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması gerekmektedir. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği’nin ilk KMO değeri 0.914 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri ise 1397.844 ($p < .05$) olarak bulunmuştur.

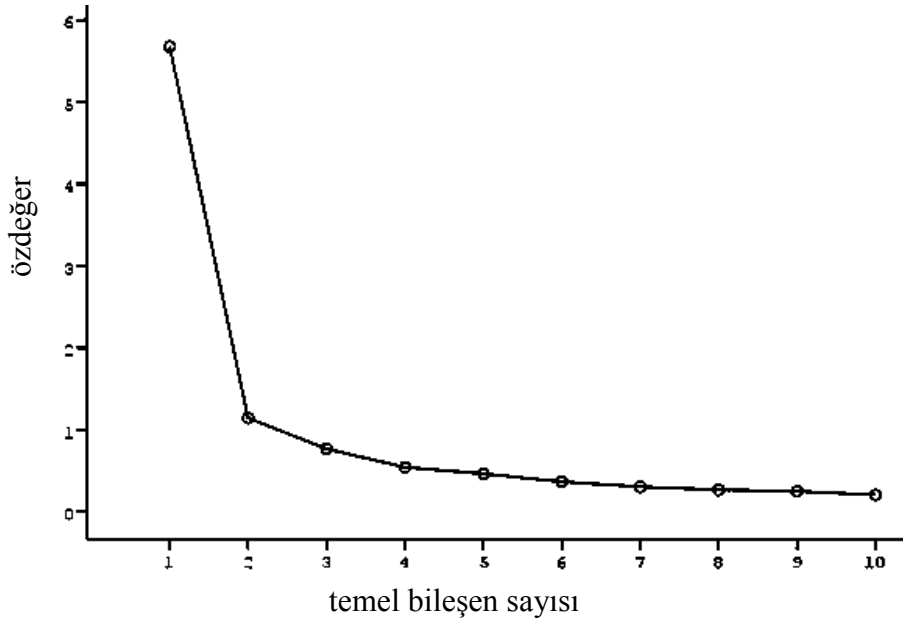
Alanyazında, bir maddenin faktör yük değeri için asgari büyüklüğün .32 olması yönünde yaygın bir görüş vardır (Büyüköztürk, 2010), bunun yanında Büyüköztürk (2010) faktör yük değerlerini değerlendirmek amacıyla yüklerin büyüklüğü için kesme noktasının ne olması gerektiğine ilişkin kararın araştırmacının tercihleri ile ilgili bir sorun olduğunu belirtmiştir.

Bu görüşten hareketle .32 faktör yük değeri kesme noktası olarak benimsenmiştir. Faktör analizinde, faktörlerin belirlenmesi için Temel Bileşenler Analizi ve Varimaks döndürmesi yapılmıştır.

Açıklanan toplam varyansta 3 faktör olduğu belirlenmiştir. Birden fazla faktörde birbirine yakın değerler alan 5.madde diğer faktörlerle anlamsal bağlantı oluşturmayan 6. ve 8. maddeler analizden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır.

Yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.913'tür. Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği'nin KMO değeri 0.914 ve Bartlett Küresellik testi χ^2 değeri 1148.992 ($p < .05$) bulunmuştur. Ölçekte yer alan her bir faktöre ve ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach-alpha değeri tekrar hesaplanmıştır. Toplam varyansın % 68,198'ini açıklayan, 2 faktörlü, 10 maddeden oluşan bir yapı elde edilmiştir. Ölçekteki 10 maddenin 6'sı Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme, 4'ü Duygusal Örgütsel Özdeşleşme faktöründe yer almaktadır. Özdeğerlerin dağılımı (scree plot) Tablo 3.9'da gösterilmiştir.

Tablo 3.9: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Özdeğerlerin Dağılımı



Her bir faktöre ilişkin özdeğer ve faktörlerin açıkladıkları varyans değerleri Tablo 3.10'da sunulmuştur.

Tablo 3.10: Ölçekteki Faktörlere İlişkin Özdeğer ve Varyans Değerleri

	Faktör Öz Değer	Açıklanan Varyans Yüzdesi (%)
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	5,675	56,747
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	1,145	11,451
		Toplam: 68,198

Ölçekteki iki faktöre ilişkin Cronbach-alpha değeri hesaplanmıştır. Faktör 1, Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme, için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.906; faktör 2, Duygusal Örgütsel Özdeşleşme için Cronbach-alpha güvenilirlik katsayısı 0.810'dur.

Tablo 3.11'de ölçekte yer alan her bir madde ve bu maddelere ilişkin faktör yükleri, madde ortalamaları ve standart sapma değerleri yer almaktadır.

Tablo 3.11: Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşmesi $\bar{X} = 3.33$

Faktörde Yer Alan Maddeler	\bar{X}	SS	Faktör	
			I	II
I. Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	3.12			
1. Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	2.73	1.186	.854	
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	3.06	1.241	.779	.323
2. Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	3.00	1.195	.758	.404
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	3.57	.966	.753	
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	3.22	1.152	.735	.398
4. Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	3.16	1.208	.701	.467
II. Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	3.65			
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	3.80	1.060		.808
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	3.60	1.043	.425	.780
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım.	3.68	1.129		.704
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.	3.52	1.111	.502	.627

Tablo 3.11 incelendiğinde, ölçekte yer alan maddelerin faktör yüklerinin

1.Boyut olan “Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme” için .701 ile .854 ve 2.Boyut olan

“Duygusal Örgütsel Özdeşleşme” için .627 ile .808 arasında değiştiği görülmektedir. Maddelerin içinde buldukları faktör ile ve her bir faktörün de hem birbirleri hem de ölçeğin tamamı ile korelasyonunun yüksek olması gerekmektedir. Tablo 3.9’da da görüldüğü üzere, maddelerin içinde buldukları faktör ile korelasyonları, pozitif ve yüksektir. Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye Ölçeğinin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğu söylenebilir.

3.4. Verilerin Toplanması

Kişisel bilgi formu, Öğretim Elemanın Sosyal Sermayesi Ölçeği ve Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği olmak üzere 3 bölümden oluşan anket formu öğretmen elemanlarına hem elektronik posta yoluyla hem de öğretmen elemanları iş yerlerinde ziyaret edilerek ve gerekli açıklamalar yapılarak dağıtılmıştır. Veri toplama sürecinde etik olarak gönüllülük esas alınmıştır. Veri toplama aracı elektronik posta yoluyla veya elden teslim alınmıştır. Verilerin toplanması 2 ay sürmüştür. Toplamda, farklı disiplinlerden 207 öğretmen elemanı anket doldurmaya gönüllü olmuştur. Uç değerler çıkartıldığında, 190 öğretmen elemanına ait veri kullanılabilir bulunmuş ve analiz edilmiştir.

3.5. Verilerin Çözümlemesi

Verilerin çözümlemesi sürecinde öncelikle veriler kodlanarak bilgisayara girilmiş ve analiz için SPSS 15.0 paket programı kullanılmıştır. Veri toplama aracının ilk bölümündeki kişisel bilgilerin çözümlemesi sürecinde yüzde (%) hesaplamaları yapılarak ifade edilmiştir.

Araştırmanın ikinci aşamasında; anket ile toplanan süresiz bağımsız değişkenlere göre araştırmanın sürekli değişkeni olan Öğretim Elemanı Örgütsel Sosyal Sermaye ve Öğretim Elemanı Örgütsel Özdeşleşme toplam ve alt boyutları puan

ortalamalarının farklılıklarını saptamak üzere parametrik olmayan hipotez testleri kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin iki kategorili olduğu durumlarda farklılıkları saptamak üzere Mann Whitney U-testi kullanılmıştır. Süreksiz değişkenin üç veya daha fazla olduğu durumlarda sürekli değişkenlere göre puan ortalamaları arasındaki farklılıkları saptamak üzere Kruskal Wallis H-Testi kullanılmış ve ikili gruplar arasındaki ilişkiyi saptamak için Mann Whitney U-testi kullanılmıştır.

Araştırma kapsamında anlamlılık puanı en az .05 olarak kabul edilmiştir. Elde edilen puan ortalamalarına göre ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Spearman Rho korelasyon analizi yapılmış ve ilişki belirlenmiştir. Örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme durumları arasındaki ilişkiyi saptamak için Spearman Rho korelasyon analizi uygulanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt amaçlarına dayalı olarak toplanan verilerin istatistiksel tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş ve açıklamalarıyla birlikte veriler bunlara dayalı yorumlar yapılmıştır.

4.1. Örgütsel Sosyal Sermayeye İlişkin Bulgular

Üniversitedeki öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye puanları, “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye” ve “köprü kurucu sosyal sermaye” olmak üzere üç alt boyutta incelenmiştir. Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermaye” alt boyutlarına göre örgütsel sosyal sermaye puanları cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, görev yapılan birim, akademisyenlik yapma süresi, bu üniversitede çalışma süresi ve idari görev değişkenlerine göre incelenerek gerekli analizler yapılmıştır.

Tablo 4.1: Öğretim Elemanlarının “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri (N=190)

Alt boyutlar	Madde Sayısı	\bar{X}	SS
Birleştirici Sosyal Sermaye	7	3.17	.77
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	6	3.81	.81
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	3	3.73	.85
Örgütsel Sosyal Sermaye	13	3.76	.65

Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin puan ortalaması 3.12, bağ kurucu sosyal sermayelerinin puan ortalaması 3.81 ve köprü kurucu sosyal sermayelerinin puan ortalaması 3.73 olarak bulunmuştur. Genel olarak da öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin puan ortalaması 3.76 olarak

hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel sosyal sermaye puanı ‘bağ kurucu sosyal sermaye’ boyutunda çıkarken; en düşük örgütsel sosyal sermaye puanı ‘birleştirici sosyal sermaye’ boyutunda görülmüştür.

4.1.1. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” örgütsel sosyal sermayelerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U- Testi sonuçları Tablo 4.2’de gösterilmiştir.

Tablo 4.2: Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	P
			Ortalaması	Toplamı		
Birleştirici Sosyal Sermaye	Kadın	103	94.30	9713.00	4357.00	.743
	Erkek	87	96.32	8432.00		
	Toplam	190				
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	Kadın	103	93.38	9618.00	4262.00	.561
	Erkek	87	98.01	8527.00		
	Toplam	190				
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	Kadın	103	97.23	10015.00	4302.00	.633
	Erkek	87	93.45	8130.00		
	Toplam	190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	Kadın	103	94.52	9735.50	4379.50	.789
	Erkek	87	96.66	8409.50		
	Toplam	190				

Erkek öğretim elemanlarının “örgütsel sosyal sermaye”, “birleştirici sosyal sermaye” ve “bağ kurucu sosyal sermaye” puanlarının sıra ortalamalarının kadın öğretim elemanlarının sıra ortalamalarından yüksek olduğu ve kadın öğretim elemanlarının “köprü kurucu sosyal sermaye” puanlarının sıra ortalamalarının da erkek öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmüştür. Erkek öğretim elemanlarının

“birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye” puanları ile kadın öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye” puanları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (U=4357.00, p=.743; U=4262.00, p=.561; U=4302.00, p=.633; U=4379.00, p=.789;).

4.1.2. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin yaş değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.3’te gösterilmiştir.

Tablo 4.3: Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Sosyal Sermaye	21-29	56	110.40	13.90	.008	*21-29 ile 50-
	30-39	87	95.54			59
	40-49	28	92.00			*30-39 ile 50-
	50-59	15	54.77			59
	60 ve üzeri	4	63.25			*40-49 ile 50-
	Toplam	190				
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	21-29	56	108.77	6.01	.198	
	30-39	87	86.79			
	40-49	28	91.05			
	50-59	15	103.50			
	60 ve üzeri	4	100.25			
	Toplam	190				

Tablo 4.3 devamı

Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	21-29	56	106.00	3.56	.467	
	30-39	87	89.43			
	40-49	28	91.55			
	50-59	15	101.10			
	60 ve üzeri	4	87.13			
Toplam		190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	21-29	56	113.30	9.46	.051	
	30-39	87	89.60			
	40-49	28	91.41			
	50-59	15	74.60			
	60 ve üzeri	4	81.63			
Toplam		190				

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye” puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 13.90$, $p = .008$. Bu bulgu yaş değişkeninin, öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayesini arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Mann Whitney U-testi sonucuna göre 21-29 yaş grubundaki öğretim elemanları ile 50-59 yaş grubundaki öğretim elemanları arasında ($U = 175.50$, $p = .001$); 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanları ile 50-59 yaş grubundaki öğretim elemanları arasında ($U = 382.00$, $p = .010$); 40-49 yaş grubundaki öğretim elemanları ile 50-59 yaş grubundaki öğretim elemanları arasında ($U = 117.50$, $p = .018$); birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; 21-29 yaş grubundaki öğretim elemanlarının (sıra ortalaması=40.37) 50-59 yaş grubundaki öğretim elemanlarına (sıra ortalaması=19.70) göre; 30-39 yaş grubundaki öğretim elemanlarının (sıra ortalaması=54.61) 50-59 yaş grubundaki öğretim elemanlarına (sıra ortalaması=33.47); 40-49 yaş grubundaki öğretim elemanlarının (sıra ortalaması=25.30) 50-59 yaş grubundaki öğretim

elemanlarına (sıra ortalaması=15.83) göre “birleştirici sosyal sermaye” puanlarının daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının “örgütsel sosyal sermaye” puanlarının, “bağ kurucu sosyal sermaye” puanlarının ve “köprü kurucu sosyal sermaye” puanlarının yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2= 9.46$, $p=.051$; $\chi^2 =6.01$, $p=.198$; $\chi^2= 3.56$, $p=.467$. Bu bulgu, yaş değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

4.1.3. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U- Testi sonuçları Tablo 4.4’te gösterilmiştir.

Tablo 4.4: Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Birleştirici Sosyal Sermaye	Bekar	88	104.29	9177.50	3714.50	.040
	Evli	102	87.92	8967.50		
	Toplam	190				
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	Bekar	88	107.11	9425.50	3466.50	.007
	Evli	102	85.49	8719.50		
	Toplam	190				
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	Bekar	88	102.42	9013.00	3879.00	.103
	Evli	102	89.53	9132.00		
	Toplam	190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	Bekar	88	107.71	9478.50	3413.50	.004
	Evli	102	84.97	8666.50		
	Toplam	190				

Bekar öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”leri ile evli öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”leri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (U=3714.50, p=.040; U=3466.50, p=.007; U=3413.50, p=.004). Sıra ortalamaları dikkate alındığında; bekar öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye” puanlarının sıra ortalamalarının evli öğretim elemanlarının sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Bekar ve evli öğretim elemanlarının köprü kurucu sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir (U=3879.00, p=103).

Bu bulgu, medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının köprü kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.1.4. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.5’te gösterilmiştir.

Tablo 4.5: Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Sosyal Sermaye	Lisans	19	87.61	7.23	.027	*Yüksek
	Yüksek lisans	73	109.05			Lisans ile
	Doktora	98	86.94			Doktora
	Toplam	190				

Tablo 4.5 devamı						
Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	Lisans	19	96.45			
	Yüksek lisans	73	101.12	1.39	.498	
	Doktora	98	91.13			
	Toplam	190				
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	Lisans	19	84.82			
	Yüksek lisans	73	94.24	1.07	.585	
	Doktora	98	98.51			
	Toplam	190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	Lisans	19	89.24			
	Yüksek lisans	73	104.76	3.36	.186	
	Doktora	98	89.82			
	Toplam	190				

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”lerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 7.23$, $p = .027$. Bu bulgu eğitim düzeyi değişkeninin, öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayesini arttırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Mann Whitney U-testi sonucuna göre yüksek lisansını yapmış öğretim elemanları ile doktora yapmış öğretim elemanları arasında ($U = 2766.00$, $p = .011$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yüksek lisansını yapmış öğretim elemanlarının (sıra ortalaması = 97.11) doktora yapmış öğretim elemanlarına (sıra ortalaması = 77.72) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretim elemanlarının “örgütsel sosyal sermaye” puanlarının, “bağ kurucu sosyal sermaye” puanlarının ve “köprü kurucu sosyal sermaye” puanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2 = 3.36$, $p = .186$; $\chi^2 = 1.39$, $p = .498$; $\chi^2 = 1.072$, $p = .585$.

Bu bulgu, eğitim düzeyi değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

4.1.5. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin akademik unvan değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının akademik unvan değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.6’da gösterilmiştir.

Tablo 4.6: Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Akademik Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Sosyal Sermaye	Okutman	46	76.89	26.60	.000	*araştırma
	Araştırma görevlisi	72	118.30			görevlisi ve okutman
	Öğretim görevlisi	11	115.95			*araştırma görevlisi ve
	Yardımcı doçent	34	84.68			yardımcı doçent
	Doçent	12	83.08			*araştırma
	Profesör	15	62.60			görevlisi ve
	Toplam	190				doçent
				*araştırma görevlisi ve profesör		

Tablo 4.6 devamı

Alt Boyutlar	Akademik Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	Okutman	46	90.84	11.83	.037	* araştırma
	Araştırma görevlisi	72	11.59			görevlisi ve okutman
	Öğretim görevlisi	11	67.77			* araştırma görevlisi ve
	Yardımcı doçent	34	85.63			yardımcı doçent
	Doçent	12	89.88			* araştırma
	Profesör	15	79.77			görevlisi ve
	Toplam	190				profesör
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	Okutman	46	68.48	21.00	.001	* araştırma
	Araştırma görevlisi	72	111.22			görevlisi ve okutman
	Öğretim görevlisi	11	78.50			* yardımcı
	Yardımcı doçent	34	95.63			doçent ve okutman
	Doçent	12	120.71			* doçent ve okutman
	Profesör	15	94.93			
	Toplam	190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	Okutman	46	76.27	25.31	.000	* araştırma
	Araştırma görevlisi	72	120.26			görevlisi ve okutman
	Öğretim görevlisi	11	83.82			* araştırma görevlisi ve
	Yardımcı doçent	34	86.19			yardımcı doçent
	Doçent	12	90.92			* araştırma
	Profesör	15	68.93			görevlisi ve
	Toplam	190				profesör

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”lerinin akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 26.60$, $p = .000$; $\chi^2 = 11.83$, $p = .037$; $\chi^2 = 21.00$, $p = .001$; $\chi^2 = 25.31$, $p = .000$. Bu bulgu, akademik unvan değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye, birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında ($U = 890.00$, $p = .000$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=70.14) okutmanlara (sıra ortalaması=42.85) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile yardımcı doçentler arasında ($U = 804.00$, $p = .004$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=59.33) yardımcı doçentlere (sıra ortalaması=41.15) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. . Araştırma görevlileri ile doçentler arasında ($U = 275.50$, $p = .044$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=44.67) doçentlere (sıra ortalaması=29.46) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile profesörler arasında ($U = 240.50$, $p = .001$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=48.16) profesörlere (sıra ortalaması=24.03) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında ($U = 1258.50$, $p = .027$) bağ kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=65.02) okutmanlara (sıra ortalaması=50.86) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile yardımcı doçentler arasında ($U = 892.00$, $p = .024$) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı

bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=58.11) yardımcı doçentlere (sıra ortalaması=43.74) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile profesörler arasında (U=360.50, p=.042) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=46.49) profesörlere (sıra ortalaması=32.03) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında (U=915.50, p=.000) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=69.78) okutmanlara (sıra ortalaması=43.40) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Yardımcı doçentler ve okutmanlar arasında (U=547.50, p=.021) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yardımcı doçentlerin (sıra ortalaması=47.40) okutmanlara (sıra ortalaması=35.40) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Doçentler ve okutmanlar arasında (U=130.00, p=.004) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; doçentlerin (sıra ortalaması=41.67) okutmanlara (sıra ortalaması=26.33) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında (U=830.00, p=.000) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=70.97) okutmanlara (sıra ortalaması=41.54) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile yardımcı doçentler arasında (U=797.00, p=.004) örgütsel sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=59.43) yardımcı doçentlere (sıra ortalaması=40.94) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ile profesörler arasında (U=285.50, p=.004) örgütsel sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=47.53) profesörlere (sıra

ortalaması=27.03) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.6. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin görev yapılan birim değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının görev yapılan birim değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.7’de gösterilmiştir.

Tablo 4.7: Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Birim Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Birim	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici	YDB	44	75.77			* MMF ve YDB
Sosyal Sermaye	Eğt Fak.	19	92.66			*Tur. Fak. ve YDB
	MMF	36	121.53			* MMF ve Eğt. Fak.
	FEF	31	94			* Eğt. Fak. ve Tıp Fak.
	Tur. Fak.	12	119.75	26.07	.000	*MMF ve Tıp Fak.
	İİBF	17	98.15			*FEF ve Tıp Fak.
	Tıp Fak.	13	50.65			* Tur. Fak. ve Tıp Fak.
	Diğer	18	109.33			* İİBF ve Tıp Fak.
	Toplam	190				

Tablo 4.7 devamı

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Birim	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bağ	YDB	44	89.72			*Tur. Fak. ve YDB
Kurucu	Eğt. Fak.	19	100.84			*Eğt. Fak.ve Tıp Fak.
Sosyal	MMF	36	112.42			*MMF ve FEF
Sermaye	FEF	31	88.50			*MMF ve Tıp Fak.
	Tur. Fak.	12	131.08	14.60	.041	*Tur. Fak. ve Tıp Fak.
	İİBF	17	91.29			*Tur. Fak. ve FEF
	Tıp Fak.	13	64.58			
	Diğer	18	84.81			
	Toplam	190				
Köprü	YDB	44	69.01			*Eğt. Fak. ve YDB
Kurucu	Eğt. Fak.	19	129.66			*MMF ve YDB
Sosyal	MMF	36	95.07			*İİBF ve YDB
Sermaye	FEF	31	109.08			*FEF ve YDB
	Tur. Fak.	12	146.67	43.95	.000	*Tur. Fak. ve YDB
	İİBF	17	121.18			*Eğt. Fak. ve MMF
	Tıp Fak.	13	61.85			*Eğt. Fak. ve Tıp Fak.
	Diğer	18	67.61			*MMF ve Tıp Fak.
	Toplam	190				*Tur. Fak. ve FEF *FEF ve Tıp Fak. *Tur. Fak. ve Tıp Fak. *İİBF ve Tıp Fak.
Örgütsel	YDB	44	74.85			*Eğt. Fak. ve YDB
Sosyal	Eğt. Fak.	19	105.92			*MMF ve YDB
Sermaye	MMF	36	118.81			* Tur. Fak. ve YDB
	FEF	31	95.10			* Tur. Fak. ve Eğt. Fak.
	Tur. Fak.	12	141.58	43.95	.000	*Eğt. Fak. ve Tıp Fak.
	İİBF	17	99.06			*MMF ve Tıp Fak.
	Tıp Fak.	13	49.04			*Tur. Fak. ve FEF
	Diğer	18	88.53			*FEF ve Tıp Fak
	Toplam	190				*Tur. Fak. ve Tıp Fak. *İİBF ve Tıp Fak.

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “bağ kurucu sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”lerinin görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 26.07$, $p=.000$; $\chi^2=14.60$, $p=.041$; $\chi^2 = 43.95$, $p=.000$; $\chi^2 = 31.46$, $p=.000$. Bu bulgu, görev yapılan birim değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye, birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=413.00$, $p=.000$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=51.03) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=31.89) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=130.00$, $p=.007$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=39.67) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=25.45) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ile Eğitim Fakültesi arasında ($U=221.50$, $p=.032$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=31.35) Eğitim Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=21.66) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi ile Tıp Fakültesi arasında ($U=70.50$, $p=.041$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=19.29) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=12.42) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ile Tıp Fakültesi arasında ($U=67.50$, $p=.000$) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=29.63) Tıp Fakültesi

çalışanlarına (sıra ortalaması=12.19) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi ile Tıp Fakültesi arasında (U=116.50, p=.029) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=25.24) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=15.96) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Tıp Fakültesi arasında (U=23.00, p=.002) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=17.58) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=8.77) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Tıp Fakültesi arasında (U=50.50, p=.011) birleştirici sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=19.03) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=10.88) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Turizm Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında (U=151.00, p=.024) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=37.92) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=25.93) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında (U=69.00, p=.037) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=19.37) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=12.31) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi arasında (U=398.00, p=.042) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=38.44) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=28.84) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=139.50$, $p=.031$) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=27.63) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=17.73) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi arasında ($U=104.50$, $p=.027$) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=28.79) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=19.37) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=30.50$, $p=.008$) bağ kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=16.96) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=9.35) göre “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Eğitim Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=158.00$, $p=.000$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=45.68) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.09) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=570.00$, $p=.030$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=46.67) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=35.45) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=174.50$, $p=.001$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=42.74) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.47) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=394.50$, $p=.002$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Fen

Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=47.27) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=31.47) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=61.00$, $p=.000$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=45.42) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=23.89) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi ve Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi arasında ($U=217.00$, $p=.025$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=34.58) Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=24.53) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=32.50$, $p=.000$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=21.29) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=9.50) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=147.00$, $p=.045$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=27.42) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=18.31) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi arasında ($U=107.50$, $p=.031$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=28.54) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=19.47) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=95.50$, $p=.006$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=25.92) Tıp Fakültesi çalışanlarına

(sıra ortalaması=14.35) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=10.00$, $p=.000$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=18.67) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=7.77) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesi arasında ($U=33.00$, $p=.001$) köprü kurucu sosyal sermaye boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.06) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=9.54) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Eğitim Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=273.50$, $p=.030$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=39.61) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=28.72) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=414.50$, $p=.000$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=50.99) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=31.92) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü arasında ($U=81.00$, $p=.000$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=43.75) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=24.34) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Eğitim Fakültesi arasında ($U=65.50$, $p=.048$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.04) Eğitim Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=13.45) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi arasında ($U=53.50$, $p=.007$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.18) Tıp Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=11.12) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi arasında ($U=80.50$, $p=.000$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=29.26) Tıp Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=13.19) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakóltesi ve Fen Edebiyat Fakóltesi arasında ($U=98.50$, $p=.018$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=29.29) Fen Edebiyat Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=19.18) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi arasında ($U=104.00$, $p=.012$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Fen Edebiyat Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=25.65) Tıp Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=15.00) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi arasında ($U=17.00$, $p=.001$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Turizm Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=18.08) Tıp Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=8.31) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi arasında ($U=54.50$, $p=.019$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi çalışanlarının (sıra ortalaması=18.79) Tıp Fakóltesi çalışanlarına (sıra ortalaması=11.19) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.7. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.8’de gösterilmiştir.

Tablo 4.8: Öğretim Elemanlarının Akademisyenlik Yapma Süresi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Akademisyenlik Yapma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Sosyal Sermaye	1-5 yıl	79	103.71	21.12	.001	*1-5 ve 15-19 yıl arasında
	6-9 yıl	24	122.10			
	10-14 yıl	28	100.79			
	15-19 yıl	34	79.43			
	20-24 yıl	6	63.42			
	25 yıl ve üzeri	19	58.87			
Toplam		190				*6-9 ve 15-19 yıl arasında
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	1-5 yıl	79	100.87	6.61	.251	*6-9 ve 25 yıl ve üzeri arasında
	6-9 yıl	24	111.15			
	10-14 yıl	28	79.32			
	15-19 yıl	34	85.82			
	20-24 yıl	6	82.58			
	25 yıl ve üzeri	19	98.63			
Toplam		190				

Tablo 4.8 devamı

Alt Boyutlar	Akademisyenlik Yapma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Köprü Kurucu	1-5 yıl	79	97.80			*1-5 ve 15-
Sosyal Sermaye	6-9 yıl	24	122.38			19 yıl
	10-14 yıl	28	76.21			arasında *6-
	15-19 yıl	34	76.71			9 ve 1-5 yıl
	20-24 yıl	6	122.50			arasında
	25 yıl ve üzeri	19	105.53	15.69	.008	*6-9 ve 10-
	Toplam	190				14 yıl
						arasında
						*6-9 ve 15-
						19 yıl
						arasında
Örgütsel Sosyal Sermaye	1-5 yıl	79	103.51			*1-5 ve 15-
	6-9 yıl	24	122.63			19 yıl
	10-14 yıl	28	87.86			arasında,
	15-19 yıl	34	77.44			*6-9 ve 10-
	20-24 yıl	6	72.50			14 yıl
	25 yıl ve üzeri	19	78.79	14.54	.012	arasında
	Toplam	190				*6-9 ve 15-
						19 yıl
						arasında
						*6-9 ve 20-
						24 yıl
						arasında

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”lerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 21.24$, $p = .001$; $\chi^2 = 15.69$, $p = .008$; $\chi^2 = 14.54$, $p = .012$. Bu bulgu, akademisyenlik yapma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Öğretim

elemanlarının “bağ kurucu sosyal sermaye”lerinde akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmemektedir, $\chi^2 = 6.61$, $p = .251$. Bu doğrultuda, akademisyenlik yapma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 1-5 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U = 954.50$, $p = .015$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=61.92) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=45.57) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

1-5 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlar arasında ($U = 391.50$, $p = .001$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=54.04) 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=30.61) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U = 240.50$, $p = .008$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=36.48) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=24.57) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlar arasında ($U = 98.00$, $p = .001$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=27.42) 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=15.16) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

10-14 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlar arasında ($U = 148.00$, $p = .010$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 10-14 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=28.21) 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara (sıra

ortalaması=17.79) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 1-5 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=1031.00$, $p=.048$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=60.95) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=47.82) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 1-5 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=689.50$, $p=.041$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=62.77) 1-5 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=48.73) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 10-14 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=186.00$, $p=.005$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=32.75) 10-14 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=21.14) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=216.00$, $p=.002$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=32.50) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=23.85) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 1-5 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=931.00$, $p=.010$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=62.22) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=44.88) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 10-14 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=225.00$, $p=.041$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık

olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=31.13) 10-14 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=22.54) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlar arasında ($U=224.00$, $p=.004$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=37.17) 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=24.09) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır akademisyenlik yapanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlar arasında ($U=134.50$, $p=.022$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapanların (sıra ortalaması=25.90) 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara (sıra ortalaması=17.08) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.8. Öğretim elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” sosyal sermayelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.9’da gösterilmiştir.

Tablo 4.9: Öğretim Elemanlarının Bu Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Bu Üniversitede Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Birleştirici Sosyal Sermaye	1-5 yıl	90	104.12	18.31	.003	*1-5 ve 15-
	6-9 yıl	26	114.27			19 yıl
	10-14 yıl	21	99.33			arasında
	15-19 yıl	34	72.35			*1-5 ve 25
	20-24 yıl	8	83.94			yıl ve üzeri
	25 yıl ve üzeri	11	53.23			arasında
	Toplam	190				
					19 yıl	
					arasında	
					*6-9 ve 25	
					yıl ve üzeri	
					arasında	
					*10-14 ve 25	
					yıl ve üzeri	
					arasında	
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	1-5 yıl	90	101.97	7.21	.205	
	6-9 yıl	26	104.69			
	10-14 yıl	21	71.31			
	15-19 yıl	34	85.59			
	20-24 yıl	8	95.50			
	25 yıl ve üzeri	11	97.64			
	Toplam	190				

Tablo 4.9 devamı

Alt Boyutlar	Bu Üniversitede Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	1-5 yıl	90	100.83	11.16	.048	*6-9 ve 10-14 yıl arasında
	6-9 yıl	26	114.75			
	10-14 yıl	21	75.86			
	15-19 yıl	34	81.18			
	20-24 yıl	8	111.13			
	25 yıl ve üzeri	11	76.82			
Toplam		190				arasında
Örgütsel Sosyal Sermaye	1-5 yıl	90	105.02	15.18	.010	*1-5 ve 15-19 yıl arasında
	6-9 yıl	26	114.62			
	10-14 yıl	21	80.26			
	15-19 yıl	34	74.09			
	20-24 yıl	8	93.63			
	25 yıl ve üzeri	11	69.05			
Toplam		190				*6-9 ve 15-19 yıl arasında
						*6-9 ve 20-24 yıl arasında

Öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”, “köprü kurucu sosyal sermaye” ve “örgütsel sosyal sermaye”lerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 18.31$, $p = .003$; $\chi^2 = 11.16$, $p = .048$; $\chi^2 = 15.18$, $p = .010$. Bu bulgu, bu üniversitede çalışma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayelerini artırmada farklı etkilere sahip olduğunu gösterir. Öğretim elemanlarının “bağ kurucu sosyal sermaye” puanlarında bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma

görülmemektedir, $\chi^2 = 7.21$, $p = .205$. Bu doğrultuda, bu üniversitede çalışma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U = 981.50$, $p = .002$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması=68.59) 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=46.37) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

1-5 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlar arasında ($U = 225.00$, $p = .003$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması=54.00) 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=26.45) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U = 278.00$, $p = .014$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması=36.81) 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=25.68) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlar arasında ($U = 66.00$, $p = .009$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması=21.96) 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=12.00) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

10-14 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlar arasında ($U = 55.00$, $p = .016$) birleştirici sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 10-14 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması=19.38) 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=11.00) göre “birleştirici sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 10-14 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=175.00$, $p=.034$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması= 27.77) 10-14 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması= 19.33) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=295.50$, $p=.027$) köprü kurucu sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması= 36.13) 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması= 26.19) göre “köprü kurucu sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=1005.50$, $p=.003$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması= 68.33) 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması= 47.07) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

1-5 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=301.50$, $p=.035$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması= 53.15) 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması= 33.41) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=269.00$, $p=.010$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra ortalaması= 37.15) 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması= 25.41) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışanlar ile 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlar arasında ($U=83.50$, $p=.048$) örgütsel sosyal sermayelerinde anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışanların (sıra

ortalaması=21.29) 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara (sıra ortalaması=13.59) göre “örgütsel sosyal sermaye”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.1.9. Öğretim Elemanlarının “birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu” örgütsel sosyal sermayelerinin idari görev değişkenine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutlarının idari görev değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U- Testi sonuçları Tablo 4.10’da gösterilmiştir.

Tablo 4.10: Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre “Birleştirici, Bağ Kurucu ve Köprü Kurucu” Örgütsel Sosyal Sermayeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	İdari Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Birleştirici	Var	22	72.68	1599.00		
Sosyal Sermaye	Yok	168	98.49	16546.00	1346.00	.038
	Toplam	190				
Bağ Kurucu	Var	22	100.64	2214.00		
Sosyal Sermaye	Yok	168	94.83	15931.00	1735.00	.640
	Toplam	190				
Köprü Kurucu	Var	22	114.34	2515.50		
Sosyal Sermaye	Yok	168	93.03	15629.50	1433.00	.084
	Toplam	190				
Örgütsel Sosyal Sermaye	Var	22	87.77	1931.00		
	Yok	168	96.51	16214.00	1678.50	.483
	Toplam	190				

İdari görevi olan öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”leri ile idari görevi olmayan öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”leri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (U=1346.00, p=.038). Sıra ortalamaları dikkate alındığında; idari görevi olan öğretim elemanlarının “birleştirici sosyal sermaye”lerinin

sıra ortalamalarının idari görevi olmayan öğretim elemanlarının sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. İdari görevi olan ve idari görevi olmayan öğretim elemanlarının bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermayeleri ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ($U=1735.00$, $p=.640$; $U=1433.00$, $p=.084$; $U=1678.50$, $p=.483$). Bu bulgu, idari görev değişkeninin öğretim elemanlarının bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermayeleri ve örgütsel sosyal sermayelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.2. Örgütsel Özdeşleşmeye İlişkin Bulgular

Üniversitedeki öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri, “bilişsel örgütsel özdeşleşme” ve “duygusal örgütsel özdeşleşme” olmak üzere iki alt boyutta incelenmiştir. Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme” ve “duygusal örgütsel özdeşleşme” alt boyutlarına göre örgütsel özdeşleşmeleri cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, görev yapılan birim, akademisyenlik yapma süresi, bu üniversitede çalışma süresi ve idari görev değişkenlerine göre incelenerek gerekli analizler yapılmıştır.

Tablo 4.11: Öğretim Elemanlarının “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri (N=190)

Alt boyutlar	Madde Sayısı	\bar{X}	SS
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	6	3.12	.95
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	4	3.65	.86
Örgütsel Özdeşleşme	10	3.33	.84

Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.12 ve duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.65 olarak bulunmuştur. Genel olarak da öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.33 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel özdeşleşmeleri ‘duygusal

örgütsel özdeşleşme' boyutunda çıkarken; en düşük örgütsel özdeşleşmeleri ise 'bilişsel örgütsel özdeşleşme' boyutunda görülmüştür.

4.2.1. Öğretim Elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin cinsiyet değişkenine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının cinsiyet değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U-Testi sonuçları Tablo 4.12’de gösterilmiştir.

Tablo 4.12: Öğretim Elemanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	Sıra	Sıra	U	p
			Ortalaması	Toplamı		
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	103	90.52	9323.50	3967.50	.174
	Erkek	87	101.40	8821.50		
	Toplam	190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	103	93.01	9580.50	4224.50	.495
	Erkek	87	98.44	8564.50		
	Toplam	190				
Örgütsel Özdeşleşme	Kadın	103	90.85	9357.50	4001.50	.204
	Erkek	87	101.01	8787.50		
	Toplam	190				

Kadın öğretim elemanlarının “örgütsel özdeşleşme”, “bilişsel örgütsel özdeşleşme” ve “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin sıra ortalamalarının erkek öğretim elemanlarının sıra ortalamalarından yüksek olduğu görülmüştür. Kadın öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri ile erkek öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (U=3967.50, p=.174; U=4224.50, p=.495; U=4001.50, p=.204).

4.2.2. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin yaş değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.13’te gösterilmiştir.

Tablo 4.13: Öğretim Elemanlarının Yaş Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Yaş	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	21-29	56	97.22	1.50	.827	
	30-39	87	91.97			
	40-49	28	101.71			
	50-59	15	92.00			
	60 ve üzeri	4	117.88			
Toplam		190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	21-29	56	97.62	2.86	.580	
	30-39	87	90.49			
	40-49	28	94.88			
	50-59	15	114.93			
	60 ve üzeri	4	106.25			
Toplam		190				
Örgütsel Özdeşleşme	21-29	56	98.04	1.41	.842	
	30-39	87	91.05			
	40-49	28	99.77			
	50-59	15	98.70			
	60 ve üzeri	4	115.00			
Toplam		190				

Öğretim elemanlarının, “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin, “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin ve “örgütsel özdeşleşme”lerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2= 1.50$, $p=.827$; $\chi^2 =2.86$, $p=.580$; $\chi^2= 1.41$, $p=.842$. Bu bulgu, yaş değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme, bilişsel

örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

4.2.3. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin medeni durum değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U- Testi sonuçları Tablo 4.14’te gösterilmiştir.

Tablo 4.14: Öğretim Elemanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	88	92.41	8132.00	4216.00	.471
	Evli	102	98.17	10013.00		
	Toplam	190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	88	92.58	8147.00	4231.00	.494
	Evli	102	88.02	9998.00		
	Toplam	190				
Örgütsel Özdeşleşme	Bekar	88	92.54	8143.50	4227.50	.490
	Evli	102	88.05	10001.50		
	Toplam	190				

Bekar öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri ile evli öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir (U=4216.00, p=.471; U=4231.00, p=.494; U=4227.50, p=.490). Bu bulgu, medeni durum değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.2.4. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşme eğitim düzeyi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının eğitim düzeyi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.15’te gösterilmiştir.

Tablo 4.15: Öğretim Elemanlarının Eğitim Düzeyi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim i	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	19	74.95	3.02	.220	
	Yüksek lisans	73	96.49			
	Doktora	98	98.75			
	Toplam	190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	19	75.68	3.48	.175	
	Yüksek lisans	73	93.62			
	Doktora	98	100.74			
	Toplam	190				
Örgütsel Özdeşleşme	Lisans	19	70.61	4.53	.104	
	Yüksek lisans	73	96.12			
	Doktora	98	99.87			
	Toplam	190				

Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme” lerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=3.02$, $p=.220$; $\chi^2=3.48$, $p=.175$; $\chi^2=4.53$, $p=.104$. Bu bulgu, eğitim düzeyi değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.2.5. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin akademik unvan değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının akademik unvan değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.16’da gösterilmiştir.

Tablo 4.16: Öğretim Elemanlarının Akademik Unvan Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Akademik Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Okutman	46	66.33	21.80	.001	* araştırma görevlisi ve okutman
	Araştırma görevlisi	72	106.22			
	Öğretim görevlisi	11	82.32			
	Yardımcı doçent	34	110.49			
	Doçent	12	118.33			
	Profesör	15	90.93			
	Toplam		190			
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Okutman	46	72.83	15.24	.009	* araştırma görevlisi ve okutman
	Araştırma görevlisi	72	97.28			
	Öğretim görevlisi	11	81.00			
	Yardımcı doçent	34	111.21			
	Doçent	12	118.25			
	Profesör	15	113.33			
	Toplam		190			

Tablo 4.16 devamı

Alt Boyutlar	Akademik Unvan	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel Özdeşleşme	Okutman	46	65.02	22.42	.000	* araştırma görevlisi ve okutman
	Araştırma görevlisi	72	104.44			
	Öğretim görevlisi	11	81.50			
	Yardımcı doçent	34	112.12			
	Doçent	12	120.50			
	Profesör	15	98.67			
	Toplam	190				* yardımcı doçent ve okutman

Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”lerinin akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 21.80$, $p = .001$; $\chi^2 = 15.24$, $p = .009$; $\chi^2 = 22.42$, $p = .000$. Bu bulgu, akademik unvan değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında ($U = 903.00$, $p = .000$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=69.96) okutmanlara (sıra ortalaması=43.13) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yardımcı doçentler ile okutmanlar arasında ($U = 437.50$, $p = .001$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; yardımcı doçentlerin (sıra ortalaması=50.63) okutmanlara (sıra ortalaması=33.01) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. .

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında ($U = 1216.50$, $p = .015$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir

farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=65.60) okutmanlara (sıra ortalaması=49.95) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yardımcı doçentler ile okutmanlar arasında ($U=475.50$, $p=.003$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Yardımcı doçentlerin (sıra ortalaması=49.51) okutmanlara (sıra ortalaması=33.84) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Doçentler ile okutmanlar arasında ($U=145.50$, $p=.011$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Doçentlerin (sıra ortalaması=40.42) okutmanlara (sıra ortalaması=26.65) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Profesörler ile okutmanlar arasında ($U=200.50$, $p=.015$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Profesörlerin (sıra ortalaması=40.63) okutmanlara (sıra ortalaması=27.86) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre araştırma görevlileri ile okutmanlar arasında ($U=957.50$, $p=.000$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; araştırma görevlilerinin (sıra ortalaması=69.21) okutmanlara (sıra ortalaması=44.30) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Yardımcı doçentler ile okutmanlar arasında ($U=408.50$, $p=.000$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Yardımcı doçentlerin (sıra ortalaması=51.49) okutmanlara (sıra ortalaması=32.38) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Doçentler ile okutmanlar arasında ($U=112.00$, $p=.002$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate

alındığında; Doçentlerin (sıra ortalaması=43.17) okutmanlara (sıra ortalaması=25.93) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Profesörler ile okutmanlar arasında (U=218.50, p=.034) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Profesörlerin (sıra ortalaması=39.43) okutmanlara (sıra ortalaması=28.25) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.6. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin görev yapılan birim değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının görev yapılan birim değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.17’de gösterilmiştir.

Tablo 4.17: Öğretim Elemanlarının Görev Yapılan Birim Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel	YDB	44	66.51			*Eğt. Fak. ve YDB
Örgütsel	Eğt Fak.	19	109.18			*MMF ve YDB
Özdeşleşme	MMF	36	107.21			* FEF. ve YDB
	FEF	31	98.94	31.41	.000	* Tur. Fak. ve YDB
	Tur. Fak.	12	157.96			*Tıp Fak. ve YDB
	İİBF	17	90.35			*Tur. Fak. ve Eğt. Fak.
	Tıp Fak.	13	95.08			*Tur. Fak. ve MMF
	Diğer	18	86.11			* Tur. Fak. ve FEF
	Toplam		190			* Tur. Fak. ve İİBF
						* Tur. Fak. ve Tıp Fak.

Tablo 4.17 devamı

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Birim	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Duygusal	YDB	44	73.17			*Eğt. Fak. ve YDB
Örgütsel	Eğt Fak.	19	116.97			*MMF ve YDB
Özdeşleşme	MMF	36	101.63	23.47	.001	* FEF. ve YDB
	FEF	31	100.16			* Tur. Fak. ve YDB
	Tur. Fak.	12	137.58			*Tıp Fak. ve YDB
	İİBF	17	73.47			*Eğt. Fak. ve İİBF
	Tıp Fak.	13	116.62			* Tur. Fak. ve FEF
	Diğer	18	84.64			* Tur. Fak. ve İİBF
	Toplam		190			

Alt Boyutlar	Görev Yapılan Birim	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Örgütsel	YDB	44	65.31			*Eğt. Fak. ve YDB
Özdeşleşme	Eğt Fak.	19	113.79	33.04	.000	*MMF ve YDB
	MMF	36	105.78			* FEF. ve YDB
	FEF	31	99.29			* Tur. Fak. ve YDB
	Tur. Fak.	12	156.54			*Tıp Fak. ve YDB
	İİBF	17	85.00			*Tur. Fak. ve Eğt. Fak.
	Tıp Fak.	13	103.73			*Tur. Fak. ve MMF
	Diğer	18	86.19			* Tur. Fak. ve FEF
Toplam		190			* Tur. Fak. ve İİBF	

Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”lerinin görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir, $\chi^2 = 31.41$, $p = .000$; $\chi^2 = 23.47$, $p = .001$; $\chi^2 = 33.04$, $p = .000$. Bu bulgu, görev yapılan birim değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde farklı etkilere sahip olduğunu gösterir.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Eğitim Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=188.50$, $p=.001$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=44.08) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.78) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=440.00$, $p=.001$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=50.28) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=32.50) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=452.50$, $p=.013$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=45.40) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=32.78) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=21.50$, $p=.000$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=48.71) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=22.99) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tıp Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=182.00$, $p=.047$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Tıp Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=37.00) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.64) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Eğitim Fakültesi çalışanları arasında ($U=41.50$, $p=.002$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının

(sıra ortalaması=22.04) Eğitim Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=12.18) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanları arasında ($U=90.00$, $p=.003$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=35.00) Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=21.00) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Fen Edebiyat Fakültesi çalışanları arasında ($U=73.00$, $p=.002$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=31.42) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=18.35) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanları arasında ($U=33.50$, $p=.002$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.71) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=10.97) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Tıp Fakültesi çalışanları arasında ($U=18.00$, $p=.001$) bilişsel örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=18.00) Tıp Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=8.38) göre “bilişsel örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Eğitim Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=215.50$, $p=.002$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=42.66) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=27.40) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=559.00$, $p=.023$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=46.97) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=35.20) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=484.50$, $p=.033$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=44.37) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=33.51) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=79.50$, $p=.000$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=43.88) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=24.31) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tıp Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=160.00$, $p=.016$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Tıp Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=38.69) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.14) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi çalışanları ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanları arasında ($U=85.50$, $p=.015$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=22.50) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=14.03) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile Fen Edebiyat Fakültesi çalışanları arasında ($U=111.50$, $p=.043$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi

çalışanlarının (sıra ortalaması=28.21) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=19.60) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi çalışanları ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanları arasında ($U=30.50$, $p=.001$) duygusal örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.96) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=10.79) göre “duygusal örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mann Whitney U-testi sonucuna göre Eğitim Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=177.00$, $p=.000$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Eğitim Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=44.68) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.52) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanları ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=472.00$, $p=.002$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=49.39) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=33.23) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Fen Edebiyat Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=416.00$, $p=.004$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=46.58) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=31.95) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=27.50$, $p=.000$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=48.21)

Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=23.13) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tıp Fakültesi ile Yabancı Diller Bölümü çalışanları arasında ($U=154.50$, $p=.012$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Tıp Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=39.12) Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına (sıra ortalaması=26.01) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Eğitim Fakültesi çalışanları arasında ($U=47.00$, $p=.006$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=21.58) Eğitim Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=12.47) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanları arasında ($U=100.50$, $p=.006$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=34.13) Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=21.29) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Turizm Fakültesi ile Fen Edebiyat Fakültesi çalışanları arasında ($U=67.50$, $p=.001$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=31.88) Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=18.18) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Turizm Fakültesi ile İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanları arasında ($U=31.00$, $p=.002$) örgütsel özdeşleşme boyutunda anlamlı bir farklılık olduğu bulunmuştur. Sıra ortalamaları dikkate alındığında; Turizm Fakültesi çalışanlarının (sıra ortalaması=20.92) İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına (sıra ortalaması=10.82) göre “örgütsel özdeşleşme”lerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.2.7. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.18’de gösterilmiştir.

Tablo 4.18: Öğretim Elemanlarının Akademisyenlik Yapma Süresi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Akademisyenlik Yapma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	79	94.33	3.13	.680	
	6-9 yıl	24	108.90			
	10-14 yıl	28	84.95			
	15-19 yıl	34	95.49			
	20-24 yıl	6	83.42			
	25 yıl ve üzeri	19	102.84			
Toplam		190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	79	94.54	8.54	.129	
	6-9 yıl	24	92.88			
	10-14 yıl	28	78.95			
	15-19 yıl	34	93.76			
	20-24 yıl	6	119.83			
	25 yıl ve üzeri	19	122.61			
Toplam		190				
Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	79	94.71	3.92	.560	
	6-9 yıl	24	103.60			
	10-14 yıl	28	80.16			
	15-19 yıl	34	96.66			
	20-24 yıl	6	95.00			
	25 yıl ve üzeri	19	109.24			
Toplam		190				

Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”lerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=3.13$, $p=.680$; $\chi^2=8.54$, $p=.129$; $\chi^2=3.92$, $p=.560$. Bu bulgu, akademisyenlik yapma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.2.8. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre incelenmesi

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo 4.19’da gösterilmiştir.

Tablo 4.19: Öğretim Elemanlarının Bu Üniversitede Çalışma Süresi Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Kruskal Wallis H-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Bu Üniversitede Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	1-5 yıl	90	98.44	4.08	.538	
	6-9 yıl	26	105.06			
	10-14 yıl	21	76.31			
	15-19 yıl	34	89.91			
	20-24 yıl	8	100.94			
	25 yıl ve üzeri	11	98.77			
	Toplam	190				

Tablo 4.19 Devamı

Alt Boyutlar	Bu Üniversitede Çalışma Süresi	N	Sıra Ortalaması	χ^2	p	Anlamlı Fark
Duygusal	1-5 yıl	90	98.10			
Örgütsel	6-9 yıl	26	95.85			
Özdeşleşme	10-14 yıl	21	70.45			
	15-19 yıl	34	93.75	7.41	.191	
	20-24 yıl	8	101.19			
	25 yıl ve üzeri	11	122.50			
	Toplam	190				
Örgütsel	1-5 yıl	90	98.96			
Özdeşleşme	6-9 yıl	26	101.73			
	10-14 yıl	21	70.95			
	15-19 yıl	34	92.25	5.42	.366	
	20-24 yıl	8	101.50			
	25 yıl ve üzeri	11	105.05			
	Toplam	190				

Öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”lerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir, $\chi^2=4.08$, $p=.538$; $\chi^2=7.41$, $p=.191$; $\chi^2=5.42$, $p=.366$. Bu bulgu, bu üniversitede çalışma süresi değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.2.9. Öğretim elemanlarının “bilişsel ve duygusal” örgütsel özdeşleşmelerinin idari görev değişkenine göre incelenmesi

Araştırma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme ve alt boyutlarının idari görev değişkenine göre betimsel istatistik sonuçları ve Mann Whitney U- Testi sonuçları Tablo 4.20’de gösterilmiştir.

Tablo 4.20: Öğretim Elemanlarının İdari Görev Değişkenine Göre “Bilişsel ve Duygusal” Örgütsel Özdeşleşmeleri Mann Whitney U- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	İdari Görev	N	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	p
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Var	22	106.43	2341.50		
	Yok	168	94.07	15803.50	1607.50	.321
	Toplam	190				
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	Var	22	109.36	2406.00		
	Yok	168	93.68	15739.00	1543.00	.206
	Toplam	190				
Örgütsel Özdeşleşme	Var	22	108.16	2379.50		
	Yok	168	93.84	15765.50	1569.50	.250
	Toplam	190				

İdari görevi olan öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri ile idari görevi olmayan öğretim elemanlarının “bilişsel örgütsel özdeşleşme”, “duygusal örgütsel özdeşleşme” ve “örgütsel özdeşleşme”leri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir ($U=1607.50$, $p=.321$; $U=1543.00$, $p=.206$; $U=1569.50$, $p=.250$). Bu bulgu, idari görev değişkeninin öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerini artırmada farklı etkiye sahip olmadığını gösterir.

4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu kısmında “Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında ilişki var mıdır?” sorusuna yanıt aranmaya çalışılmış bu amaçla gerçekleştirilen Spearman Rho korelasyon analizi Tablo 4.21’de verilmiştir.

Tablo 4.21: Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ile Örgütsel Özdeşleşmeleri Arasındaki İlişki

N=190		Örgütsel Sosyal Sermaye	Birleştirici Sosyal Sermaye	Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	Örgütsel Özdeşleşme	Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	Duygusal Örgütsel Özdeşleşme
Örgütsel Sosyal Sermaye	ρ	1.00						
Birleştirici Sosyal Sermaye	ρ	.83***	1.00					
Bağ Kurucu Sosyal Sermaye	ρ	.80***	.47***	1.00				
Köprü Kurucu Sosyal Sermaye	ρ	.56***	.24***	.33***	1.00			
Örgütsel Özdeşleşme	ρ	.65***	.47***	.49***	.50***	1.00		
Bilişsel Örgütsel Özdeşleşme	ρ	.68***	.52***	.52***	.45***	.96***	1.00	
Duygusal Örgütsel Özdeşleşme	ρ	.43***	.23***	.32***	.46***	.83***	.64***	1.00

*** $p < .001$

Tablo 4.21 incelendiğinde;

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve birleştirici sosyal sermayeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho = .83$, $p < .001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve bağ kurucu sosyal sermayeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.80$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.56$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri ve bağ kurucu sosyal sermayeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.47$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.24$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayeleri ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.33$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.65$, $p<.01$).

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ve bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.96$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.83$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.64$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri, bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta

düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.65$, $p<.001$; $\rho=.68$, $p<.001$; $\rho=.43$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri ve bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta; duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.46$, $p<.001$; $\rho=.52$, $p<.001$; $\rho=.23$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri ve bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta; duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında düşük düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.49$, $p<.001$; $\rho=.52$, $p<.001$; $\rho=.320$, $p<.001$).

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri, bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ($\rho=.50$, $p<.001$; $\rho=.45$, $p<.001$; $\rho=.46$, $p<.001$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu bölümde, araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuç, tartışma ve önerilere yer verilmiştir.

5.1. Sonuçlar

Yapılan araştırma ile şu sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel sosyal sermayeleri ‘bağ kurucu sosyal sermaye’ boyutunda ortaya çıkarken; en düşük örgütsel sosyal sermayeleri ise ‘birleştirici sosyal sermaye’ boyutunda görülmüştür.
2. Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve genel örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.
3. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre birleştirici sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın 21-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının lehine olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark gözlenmemiştir.
4. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve genel örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın bekar öğretim elemanlarının lehine olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre köprü kurucu sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.
5. Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre birleştirici sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın yüksek lisansını yapmış öğretim elemanlarının lehine olduğu bulunmuştur. Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre genel örgütsel sosyal sermayeleri, bağ kurucu sosyal sermayeleri ve köprü kurucu sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.

6. Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu ve bu farkın araştırma görevlilerinin lehine olduğu bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin birleştirici sosyal sermayeleri okutmanlara, yardımcı doçentlere, doçentlere, profesörlere göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin bağ kurucu sosyal sermayeleri okutmanlara, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin ve doçentlerin köprü kurucu sosyal sermayelerinin okutmanlara göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sosyal sermayeleri okutmanlara, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre daha yüksektir.
7. Öğretim elemanlarının görev yapılan birim değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayeleri Yabancı Diller Bölümü ve Eğitim Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayeleri Yabancı Diller Bölümü ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayeleri Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Turizm Fakültesi çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayeleri Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Turizm Fakültesi ve çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayeleri Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksektir.

Eğitim Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Eğitim

Fakültesi Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Fen Edebiyat Fakültesi Turizm Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksektir.

Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının örgütsel sosyal sermayeleri Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Turizm Fakültesi çalışanlarının örgütsel sosyal sermayeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının örgütsel sosyal sermayeleri Eğitim Fakültesi ve Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir.

8. Öğretim elemanlarının akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

1-5 yıldır ve 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksektir. 10-14 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksektir.

1-5 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre; 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının köprü kurucu sosyal sermayeleri 1-5 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre daha yüksektir.

1-5 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre; 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri 10-14 yıl ve 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre bağ kurucu sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.

9. Öğretim elemanlarının bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında

anlamli bir fark olduğu tespit edilmiştir. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayeleri 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre yüksektir. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayeleri 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre yüksektir. 10-14 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayeleri 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksektir.

6-9 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının köprü kurucu örgütsel sosyal sermayeleri 10-14 yıl ve 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksektir. 1-5 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre yüksektir. 6-9 yıldır bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksektir.

Öğretim elemanlarının bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre bağ kurucu sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.

10. Öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre birleştirici sosyal sermayeleri arasında anlamli bir fark olduğu ve bu farkın idari görevi olan öğretim elemanlarının lehine olduğu tespit edilmiştir. İdari görevi olan ve idari görevi olmayan öğretim elemanlarının bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermayeleri ve örgütsel sosyal sermayeleri birbirine benzerdir.
11. Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri ‘duygusal örgütsel özdeşleşme’ boyutunda ‘bilişsel örgütsel özdeşleşme’ boyutuna göre daha yüksektir.
12. Öğretim elemanlarının cinsiyet değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamli bir fark bulunmamıştır. Kadın ve erkek öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri birbirine benzerdir.
13. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamli bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.

14. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
15. Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.
16. Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkenine göre örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin ve yardımcı doçentlerin bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri okutmanlara göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin, doçentlerin ve profesörlerin duygusal örgütsel özdeşleşmeleri okutmanlara göre daha yüksektir. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin, doçentlerin ve profesörlerin örgütsel özdeşleşmeleri okutmanlara göre daha yüksektir.
17. Öğretim elemanlarının görev yapılan birim değişkenine göre örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılaşma olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmeleri Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir.

Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksektir. Eğitim Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmeleri İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir. Turizm Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmeleri Fen Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksektir.

Eğitim Fakóltesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi, Fen Edebiyat Fakóltesi, Turizm Fakóltesi ve Tıp Fakóltesi alışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre yüksektir. Turizm Fakóltesi alışanlarının örgütsel özdeşleşmeleri Eğitim Fakóltesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi çalışanlarına göre daha yüksektir.

18. Öğretim elemanlarının akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
19. Öğretim elemanlarının bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir.
20. Öğretim elemanlarının idari görev değişkenine göre duygusal örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı tespit edilmiştir. İdari görevi olan ve olmayan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri birbirine benzerdir.
21. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasında ortade, pozitif yöne bir ilişki olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri arttıkça, örgütsel özdeşleşmelerinin de arttığı söylenebilir.
22. Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu söylenebilir. Öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri arttıkça, örgütsel sosyal sermayelerinin de arttığı söylenebilir.

5.2. Tartışma

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmelerini etkilediği düşünülen cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, görev yapılan birim, akademisyenlik yapma süresi, bu üniversitede çalışma süresi ve idari görev değişkenlerinin öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmelerine etkisi tartışılmıştır.

5.2. 1. Öğretim elemanı örgütsel sosyal sermaye ölçeğine ilişkin tartışma

Öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin ortalaması 3.17, bağ kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin ortalaması 3.81 ve köprü kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin ortalaması ise 3.73 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak da öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin ortalaması 3.76 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel sosyal sermayeleri ‘bağ kurucu örgütsel sosyal sermaye’ boyutunda ortaya çıkarken; en düşük örgütsel sosyal sermayeleri ise ‘birleştirici örgütsel sosyal sermaye’ boyutunda görülmüştür.

Cinsiyet: Örgütsel sosyal sermaye alt boyutlarının cinsiyet değişkeninden etkilenip etkilenmediğini belirlemek için yapılan istatistiksel çalışmada öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutları olan birleştirici örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Bu bulgu, cinsiyet değişkeninin, öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayesini veya örgütsel sosyal sermayenin alt boyutlarını arttırmada farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

Yaş: Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre birleştirici sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve bu 21-29 yaş, 30-39 yaş ve 40-49 yaş aralığındaki öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin 50-59 yaş aralığındaki öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının yaş değişkenine göre örgütsel sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye ve köprü kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu bulgudan hareketle, yaş değişkeninin birleştirici sosyal sermaye üzerinde önemli bir etken olduğu ve 50 yaş altı çalışanların idarecileri ile olan dikey bağlarının daha güçlü olduğu söylenebilir.

Medeni durum: Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre örgütsel sosyal sermaye ve alt boyutları olan birleştirici örgütsel sosyal sermaye ve bağ kurucu sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuş ve bu ilişkinin bekar öğretim elemanları lehine olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının medeni durum değişkenine göre köprü kurucu sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu bulgudan hareketle, bekar öğretim elemanlarının idarecileri ve bölümlerindeki çalışma arkadaşlarıyla bağlarının daha güçlü olduğu söylenebilir.

Eğitim düzeyi: Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Yüksek lisansını yapmış öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin doktora yapmış öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin, bağ kurucu sosyal sermayelerinin ve köprü kurucu sosyal sermayelerinin eğitim düzeyi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir.

Bu bulgu, doktoralarını tamamlamış öğretim elemanlarının akademik çalışmalarında artık idarecilerinden büyük oranda bağımsızlaştığını; yüksek lisansını tamamlamış öğretim elemanlarının akademik çalışmalarını devam ettirirken idarecilerine duyacakları ihtiyacı gösteriyor olabilir. Yüksek lisans ya da doktora çalışmalarını tamamlamış olmalarının öğretim elemanlarının örgüt içi yatay bağlarının gücüne etki etmediği söylenebilir.

Akademik unvan: Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayelerinin akademik unvan değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin birleştirici sosyal sermayelerinin okutmanlara, yardımcı doçentlere, doçentlere, profesörlere göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırma görevlilerinin bağ kurucu sosyal sermayelerinin okutmanlara, yardımcı doçentlere ve profesörlere daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin ve doçentlerin köprü kurucu sosyal sermayelerinin okutmanlara göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Araştırma görevlilerinin örgütsel sosyal sermayelerinin okutmanlara, yardımcı doçentlere ve profesörlere göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bulgudan hareketle, akademik kariyerinin henüz başında olan araştırma görevlilerinin yönetici gruplar, mesai arkadaşları ve diğer bölümlerde çalışan öğretim elemanları ile daha güçlü bir bağa sahip olmaları söylenebilir. Okutmanların akademik kariyer kaygısı taşıyor oluşları birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu sosyal sermayelerinin düşüklüğüne sebep olabilir.

Görev yapılan birim: Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, bağ kurucu sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayeleri görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin Yabancı Diller Bölümü ve Eğitim Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin Yabancı Diller Bölümü ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Eğitim Fakültesi ve Turizm Fakültesi çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerinin Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Turizm Fakültesi ve çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerinin Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Eğitim Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayelerinin Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayelerinin Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayelerinin Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Fen Edebiyat Fakültesi Turizm Fakültesi çalışanlarının köprü kurucu sosyal sermayelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Eğitim Fakóltesi, Fen Edebiyat Fakóltesi, Turizm Fakóltesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi alışanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin Tıp Fakóltesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Eğitim Fakóltesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakóltesi ve Turizm Fakóltesi alışanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakóltesi alışanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin Eğitim Fakóltesi ve Fen Edebiyat Fakóltesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu bulgu, Yabancı Diller Bölümü'nün ve Tıp Fakóltesi'nin örgüt içindeki yatay ve dikey bağlarının zayıflığını ortaya koymaktadır. Yabancı Diller Bölümü'nde çalışan öğretim elemanlarının akademik kaygı taşıyor oluşları ve Tıp Fakóltesi alışanlarının kendi fakóltesi içinde yüksek akademik kariyer kaygısı taşıyor olmalarının yanı sıra uygulama hastanesi hizmeti de veriyor olmaları dolayısıyla da kendilerini örgütün bütününden ayrı hissetmeleri örgütsel sosyal sermayelerinin düşükluğünü açıklayabilir.

Turizm Fakóltesi öğretim elemanlarının birleştirici, bağ kurucu, köprü kurucu ve genel anlamda örgütsel sosyal sermayelerinin yüksekliği bölüm içinde, diğer bölümlerle ve yönetici gruplarla güçlü bağlarını göstermektedir.

Akademisyenlik yapma süresi: Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görölmektedir. Öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerinde akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma görölmemektedir.

1-5 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 10-14 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu bulgu, 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının yönetici gruplarla dikey bağlarının zayıflığını ortaya koymaktadır.

1-5 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının köprü kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının köprü kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin 1-5 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Üniversite içerisindeki etkinliklerin düzenlenmesi ve bu etkinliklere katılım sağlanması hususunda 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğreti elemanları daha etkin rol almaktadırlar.

1-5 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıldır akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin 10-14 yıl ve 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir akademisyenlik yapanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu bulgudan hareketle, öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin akademik kariyerin ilk 10 yılı içerisinde yükseldiği ve sonra düşüşe geçtiği söylenebilir.

Bu üniversitede çalışma süresi: Öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermaye, köprü kurucu sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermayelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının bağ kurucu sosyal sermayelerinde bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşma görülmemektedir. 1-5 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 10-14 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının birleştirici örgütsel sosyal sermayelerinin 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgu, 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışan öğretim elemanlarının yönetici gruplarla dikey bağlarının zayıflığını ortaya koymaktadır.

6-9 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının köprü kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin 10-14 yıl ve 15-19 yıldır bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 1-5 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir

bu üniversitede çalışanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. 6-9 yıldır bu üniversitede akademisyenlik yapan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin 15-19 yıl ve 25 yıl ve üzeri süredir bu üniversitede çalışanlara göre göre daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bu bulgu, akademisyenlik yapma süresi değişkeninden elde edilen bulguyla tutarlı nitelikte olup öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin akademik kariyerin ilk 10 yılı içerisinde yükseldiği ve sonra düşüşe geçtiği ifadesini desteklemektedir.

İdari görev: İdari görevi olan öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri ile idari görevi olmayan öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. İdari görevi olan öğretim elemanlarının birleştirici sosyal sermayelerinin idari görevi olmayan öğretim elemanlarından yüksek olduğu görülmüştür. İdari görevi olan ve idari görevi olmayan öğretim elemanlarının bağ kurucu, köprü kurucu sosyal sermayeleri ve örgütsel sosyal sermayeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgudan hareketle, idari görev sahibi olmanın yönetici gruplarla olan dikey bağı güçlendirdiği söylenebilir.

5.2.2. Öğretim elemanı örgütsel özdeşleşme ölçeğine ilişkin tartışma

Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.12, duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.65 olarak hesaplanmıştır. Genel olarak da öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin ortalaması 3.33 olarak hesaplanmıştır. Öğretim elemanlarının en yüksek örgütsel özdeşleşmeleri 'duygusal örgütsel özdeşleşme' boyutunda ortaya çıkmıştır.

Cinsiyet: Kadın öğretim elemanlarının ile erkek öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Bu bulgu cinsiyet değişkeninin, öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesi veya örgütsel özdeşleşmenin alt boyutları üzerinde farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

Yaş: Öğretim elemanlarının yaş değişkenine ile örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgu yaş değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmesi veya özdeşleşmenin alt boyutları üzerinde farklı etkilere sahip olmadığını gösterir.

Medeni durum: Öğretim elemanlarının medeni durumları değişkeni ile örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Öğretim elemanlarının evli veya bekar oluşlarının örgütsel özdeşleşme ya da özdeşleşmenin alt boyutları olan bilişsel ve duygusal özdeşleşmeleri üzerinde farklı bir etki göstermediği söylenebilir.

Eğitim düzeyi: Öğretim elemanlarının eğitim düzeyi değişkeni ile örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu bulgudan hareketle, eğitim düzeyinin örgütsel özdeşleşme ya da alt boyutları üzerinde farklı bir etki yaratmadığı söylenebilir.

Akademik unvan: Öğretim elemanlarının akademik unvan değişkenine göre örgütsel özdeşleşme, bilişsel örgütsel özdeşleşme ve duygusal örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Araştırma görevlilerinin ve yardımcı doçentlerin bilişsel örgütsel özdeşleşmelerinin okutmanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin, doçentlerin ve profesörlerin duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin okutmanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırma görevlilerinin, yardımcı doçentlerin, doçentlerin ve profesörlerin örgütsel

özdeşleşmelerinin okutmanlara göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Akademik kariyerlerinin başında olan araştırma görevlerinin örgütsel özdeşleşmelerinin yüksekliği araştırma görevlilerinin bireysel hedeflerinin örgütsel hedeflerle bütünleştiğini göstermektedir. Okutmanların örgütsel özdeşleşmelerinde ve özdeşleşmenin alt boyutlarındaki zayıflığı ise akademik kariyer kaygısı gütmeyen sadece sorumlu oldukları derslerin yürütülmesi amacıyla kaynaklanıyor olabilir.

Görev yapılan birim: Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerinin görev yapılan birim değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşmelerinin Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin Fen Edebiyat Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Turizm Fakültesi ve Tıp Fakültesi çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin Yabancı Diller Bölümü çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Turizm Fakültesi çalışanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin Eğitim Fakültesi, Mimarlık ve Mühendislik Fakültesi ve İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi çalışanlarına göre daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bu bulgudan hareketle, diğer bölümlerle kıyaslandığında daha düşük örgütsel özdeşleşmeleri gösteren bölümlerde çalışan öğretim elemanlarının şartlar ne olursa olsun diyerek örgüt menfaatlerini kollama yoluna gitmeyebilecekleri düşünülebilir.

Akademisyenlik yapma süresi: Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerinin akademisyenlik yapma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Bu bulgu

akademisyenlik yapma süresinin örgütsel özdeşleşme ya da alt boyutları üzerinde farklı bir etki yaratmadığını göstermektedir.

Bu üniversitede çalışma süresi: Öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmelerinin bu üniversitede çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Öğretim elemanlarının bu üniversitede çalışma süreleri, örgütsel özdeşleşme ya da özdeşleşmenin alt boyutları olan bilişsel ve duygusal özdeşleşmeleri üzerinde farklı bir etki göstermemektedir.

İdari görev: İdari görevi olan ve idari görevi olmayan öğretim elemanlarının bilişsel örgütsel özdeşleşme, duygusal örgütsel özdeşleşme ve örgütsel özdeşleşmeleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu bulgudan hareketle, idari görev yapıyor olmanın veya olmamanın örgütsel özdeşleşmenin ya da alt boyutları olan bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı söylenebilir.

5.2.3. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki

Örgütsel sosyal sermayenin bütün alt boyutları örgütsel özdeşleşmenin bütün boyutlarıyla pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişkilidir. Buna göre örgütsel sosyal sermayesi yüksek olan öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmeleri de yüksek olacaktır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri arttıkça örgütsel özdeşleşmeleri de olumlu bir şekilde artmaktadır. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri arttıkça, örgütsel özdeşleşmelerinin de arttığı ve öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayelerinin öğretim elemanlarının örgütsel özdeşleşmelerinin anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmüştür. Öğretim elemanlarının çalıştıkları bölümdeki diğer öğretim elemanlarıyla yatay, yönetici gruplarla olan dikey bağlarının gücü örgütsel özdeşleşmeleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir. Birleştirici, bağ kurucu ve köprü kurucu örgütsel sosyal sermayelerinin yüksekliği bilişsel ve duygusal örgütsel özdeşleşmelerinin de yüksekliği ile ilgilidir.

5.3. Öneriler

Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkiyi konu alan bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

1. Bu araştırma İç Anadolu Bölgesi'nde bir devlet üniversitesinde yapılmıştır. Aynı araştırmanın diğer devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde de yapılması ile devlet üniversitelerinde ve özel üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ile örgütsel özdeşleşmeleri karşılaştırılabilir. Aynı araştırma yurtdışındaki üniversitelerde yapılarak Türkiye'deki ve yurtdışındaki üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri karşılaştırılabilir.
2. Örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının incelendiği bu araştırmadaki yöntemin dışında nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı çalışmaların yapılması, farklı bulguların elde edilmesine katkıda bulunarak, yeni bakış açıları sunabilir.
4. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşmelerini yükseltebilmek adına kurum öğretim elemanına “ Üniversite hayatımın önemli bir parçası ve bu kurumda bana değer verildiğini hissediyorum” duygusunu yaşatabilmelidir. Bu amaçla öğretim elemanlarının motivasyonları, iletişim ağları ve performans yönetimleriyle ilgili kriterler getirilerek düzenlemeler yapılabilir.
5. Bağ kurucu ve birleştirici sosyal sermayenin arttırılabilmesi için öğretim elemanlarının çalıştıkları bölüm içindeki ve diğer bölümlerdeki meslektaşlarıyla gerçekleştirdikleri akademik işbirliği kurum tarafından izlenerek, ödüllendirme sistemleriyle teşvik edilebilir. Teşvik sistemi ile verilecek hediye veya para gibi maddi ödüller, manen de öğretim elemanını çalıştığı üniversiteye daha çok inandırabileceği gibi bölüm içi ve disiplinler arası iletişim ağlarını güçlendirebilir.
6. Bilişsel örgütsel özdeşleşmenin yükseltilebilmesi adına fakültelerde ve bölümlerde iletişim birimleri oluşturulabilir. Bu birimler öğretim elemanlarını sohbet havasında geçecek toplantılarla bir araya getirerek çalışanlara kurum hedeflerini bireysel hedefler olarak benimsetebilir. Yapılacak toplantılarla kazanılan başarılar çalışanlarla paylaşılabilir hedefler net bir şekilde ortaya konabilir. Bu üniversitede çalışma fikri

sadece mesai tamamlamak görüşünden çıkartılarak ortak aklın ve amacın önemi vurgulanabilir. Bölümlerde veya fakültelerde etkin iletişim seminerleri düzenlenebilir.

7. Bağ kurucu sosyal sermayenin arttırılması için bölüm veya fakülte içerisinde düzenlenecek toplantılarla öğretim elemanları bölümdeki veya fakültedeki diğer öğretim elemanlarının akademik çalışmaları ve başarıları hakkında bilgilendirilebilir ve bunun sistematik hale getirilmesiyle bir ortak öğrenme zemini oluşturulabilir. Bu toplantılarda öğretim elemanları yaptıkları çalışmalar ile ilgili olarak meslektaşlarını bilgilendirebilir.
8. Yeni iş başı yapan öğretim elemanları bölüm veya fakülte tarafından düzenlenecek bir toplantı, sosyal etkinlik veya yemek organizasyonu ile diğer öğretim elemanları ile bir araya getirilebilir. Böylelikle yeni gelen öğretim elemanının yabancılaşma çekmeden bağ kurucu sosyal sermayesini arttırması, diğer öğretim elemanlarıyla daha kolaylıkla iş birliği içine girmesi sağlanabilir. Benzer şekilde, bölüme ya da fakülteye yeni gelen öğretim elemanının kurumsal işleyiş hakkında yönetici tarafından açıkça ve yön gösterici bir şekilde birebir sözlü bilgilendirilmesi ve öğretim elemanına bölüm ve görevleri ile ilgili yazılı doküman verilmesi birleştirici sosyal sermaye unsurunun güçlenmesini sağlayabilir.
9. Örgütsel sosyal sermaye nin arttırılabilmesi adına; öğretim elemanlarının yöneticileriyle, diğer fakültelerde çalışan meslektaşları ve çalıştıkları bölümdeki meslektaşları ile daha güçlü bir iletişim ağına sahip olması hedef alınarak dışarıdan ilgi uyandıracak misafirlerin de katılımıyla gerçekleştirilebilecek bireysel gelişim aktiviteleri düzenlenebilir. Üniversite tarafından öğretim elemanlarına sunulacak ücretsiz yabancı dil eğitimleri, hobi kursları farklı birimlerden öğretim elemanlarını ve yöneticileri bir araya getirmeye yardımcı olabilir.
10. Bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermayenin yükseltilebilmesi için üniversite yerleşkelerinde öğretim elemanlarının kendi aralarında, diğer bölümlerden meslektaşlarıyla, yöneticileriyle birlikte zaman geçirebilecekleri sosyal tesisler oluşturulabilir. Merkezi sosyal tesislerin yanı sıra her fakülte veya bina içerisinde de öğretim elemanlarının birbirleriyle vakit geçirebilmelerini sağlayacak sosyal alanlar, odalar ya da salonlar ile iletişim ağları ve kurum içi güven desteklenebilir.

11. Kurum içerisinde öğretim elemanlarını daha sıkça bir araya getirecek yemek organizasyonları, spor ve sanat aktiviteleri, hafta sonu gezileri gibi sosyal etkinlikler düzenlenebilir ve düzenlenen etkinliklere öğretim elemanlarının planlayıcı ve katılımcı olarak dahil olmaları teşvik edilebilir. Bu şekilde öğretim elemanlarının birbirleriyle, diğer disiplinlerden meslektaşları ile ve yöneticilerle tanışmaları ve iletişim ağlarını güçlendirmeleri yani bağ kurucu, köprü kurucu ve birleştirici sosyal sermayelerini arttırmaları sağlanabilir.
12. Öğretim elemanları gördükleri, görüşebildikleri, fikirlerini rahatça ifade edebildikleri, ulaşılabilir yöneticilerle daha yüksek bir motivasyona sahip olabilirler. Birleştirici sosyal sermayenin güçlendirilebilmesi adına yönetici konumdaki öğretim elemanlarına liderlik ve etkin yöneticilik eğitimleri verilebilir. Bu eğitimler öğretim elemanı yönetici konumunu koruduğu sürece düzenli aralıklarla devam ettirilebilir.
13. Kurumları oluşturanlar bireylerdir. Öğretim elemanlarının aile, özel ve kendi hayatlarında yaşayabilecekleri sorunlar iş hayatlarını da olumsuz etkileyebilir. Çalışanların mutluluklarını ve verimlerini arttırabilmek adına görevlendirilecek psikologlar yoluyla genel sorunlar hakkında, bir bölüm veya fakülte içinde herkesin katılacağı bilgilendirme toplantıları ve devamında öğretim elemanlarıyla bireysel görüşmeler yapılabilir.
14. Örgütsel özdeşleşmelerinin yükseltilebilmesi için ve öğretim elemanlarının kendilerini üniversitenin bir parçası gibi hissetmeleri amacıyla öğretim elemanlarından geribildirim alınarak çalışan memnuniyetini arttıracak çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Adler, P. A., & Adler, P. (1988). Intense loyalty in organizations: A case study of college athletics. *Administrative Science Quarterly*, 33, 401–417.
- Albert, S., Ashforth, B.E., & Dutton J.E. (2000). Organizational identity and identification: Charting new waters and building new bridges. *Academy of Management Journal*, 25, Special Issue.
- Andrews, R. (2010). Human relations. <http://hum.sagepub.com/content/63/5/583>'den alınmıştır. doi: 10.1177/0018726709342931 2010 63: 583
Erişim Tarihi: 19.08.2013
- Anheier, H., & Kendall, J. (2002). Interpersonal trust and voluntary associations: Examining three approaches. *The British Journal Of Sociology*, 53 (3), 343-362.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13 (2), 103-123.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14 (1), 20-39.
- Baran, A. G. (2008). Yaşlılıkta sosyalizasyon ve yaşam kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*, 2, 86-97.
- Başkak, B., & Öneş, U. (2010). Sosyal sermaye ve psikiyatrik bozukluklar: Güven ve karşılıklılık üzerine, *Nöropsikiyatri Arşivi*, 47, 253
- Bennis, W. (1997). Cultivating creative genius. *Industry Week*, 18, 84-88.
- Berger, P. L., & Luckman T. (1966). *The social construction of reality*. London: Penguin Press.
- Berman, S. L., Down J., & Hill C. W. L. (2002). Tacit knowledge as a source of competitive advantage in the national basketball association. *Academy of Management Journal*, 45 (1), 13-31.
- Bhandari, H., & Yasunobi K. (2009). What is social capital? A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37 (3), 480-510

- Bilgin Necdet, N., & Kaynak, R. (2008). Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma. *CÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1), 29-38.
- Borgatti, S. P., Jones, C., & Everett, M. (1998). Network measures of social capital. *Connections*, 21, 27–36.
- Bourdieu. P. (1986). The forms of capital. *Handbook of theory and research for the sociology of education*(ed. John G. Richardson). New York: Greenwood press, 14-25, 241-258
- Bourdieu, P. (2006). *Pratik nedenler*. Çev: Hülya Uğur Tanrıöver. İstanbul: Hil Yayın, 19-20.
- Burt R.S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard: Harvard University Press.
- Burt, R. S. (2001). The social capital of structural holes. *New Directions in Economic Sociology* (eds. Mauro F. Guillen, Randall Collins, Paula England and Marshall Meyer). New York: Russel Sage Foundation, 201-250.
- Carroll, W. N. (1997). *Effect of higher education on formation of social capital for young adults in the United States between 1972 and 1994* (Yayınlanmamış doktora tezi). Texas A&M University, Texas.
- Chen, X., (2005). “Magic or myth? social capital and its consequences in the Asian, Chinese and Vietnamese contexts. *Modernization and Social Transformation in Vietnam: Social Capital Formation and Institutional Building* (eds. Gerd Mutz ve Rainer Klump). Institut für Asienkunde, Hamburg, Germany, 49-62.
- Cheney, G., & Tompkins P.K. (1987). Coming to terms with organizational identification and commitment. *Central States Speech Journal*, 38 (1), 1-15.
- Cohen, D., & Prusak L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi*. Çev. Ahmet Kardam. İstanbul: MESS Yayınları.
- Coleman, J. S., Hoffer, T., & Kilgore, S. (1982). *High school achievement: Public, Catholic, and private schools compared*. New York: Basic Books.

- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120, 104-105.
- Coleman, J. S. (1991). Prologue: constructed social organisation. *Social theory for a changing society* (eds. Bourdieu P.ve Coleman J. S.). Boulder: Westview Press, 1-14.
- Coleman, J. (1994). *Foundation of social theory*. Cambridge MA: Belknap Press, 302.
- Cooper, R.K., & Sawaf, A. (2003). *Liderlikte duygusal zeka*. Çev. Zelal Bedriye Ayman-Banu Sancar. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Creswell, J. W. (2011). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating qualitative and quantitative research*. 4th Edition. New Jersey: Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2013). *Araştırma deseni*. Çev. Edt. Demir, S. B. Ankara: Eğiten Kitap.
- DeFlippis, J. (2001). The myth of social capital in community development. *Housing Policy Debate*, 12 (4), 781-806.
- Dika, S. L., & Singh, K. (2002). Applications of social capital in educational literature: a critical synthesis. *Review of Educational Research*, 72 (1), 31-60.
- Dukerich J.M., Golden, B., & Shortell S.M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: the impact of organizational identification, identity and image on physician cooperative behavior. *Administrative Science Quarterly*, 47 (3).
- Duenas, G. (2003). Sosyal sermaye yaratıcıları olarak üniversiteler. *Eğitimin Geleceği: Üniversitelerin ve Eğitimin Değişen Paradigması*. Çev. Zülfü Dicleli. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Durkheim, E. (1933). *The division of labor in society*. Çev. George Simpson. New York: The Free Press.
- Dutton, J., Dukerich, J., & Harquail C.V. (1994). Organizational images and membership commitment. *Administrative Science Quarterly*, 34, 239-263.
- Engeström, J. (2001). Sizing up social capital. *Activity Theory and Social Capital* (Rapor: 5).

- Ekinci, A. (2010). *Okullarda sosyal sermaye*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Farr, J. (2003). Social capital: A conceptual history. *Political Theory*, 31 (3), 1-28.
- Ferlander, S. (2007). The importance of different forms of social capital for health. *Acta Sociologica*, 50 (2), 115-128.
- Field, J., Schuller, T., & Baron, S. (2000). Social capital and human capital revisited. *Social Capital: Critical Perspectives* (eds. S. Baron, J. Field and T. Schuller). Oxford: Oxford University Press, 50.
- Field, J. (2003). *Social capital*. Londra: Routledge.
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. Çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 92-126, 45-92.
- Fritch, W. S. (2000). *A study of the organizational structures and processes that create and maintain social capital in selected private and public schools* (Yayınlanmamış doktora tezi). University of California, Riverside.
- Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society. Prepared for delivery at the IMF Conference On Second Generation.
<http://www.imf.org/external/pubs/ft/seminar/1999/reforms/fukuyama.htm>. 'den alıntıdır. Erişim Tarihi: 25.03.2013
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*, 22 (1),7-20.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Garmon, M. (2004), The relationship between organizational learning, culture, image, identity and identification: an empirical study. *Quarterly*, 16 (4), 528-557. Touro University International College of Business Administration, Cypress, California.
- Gene A. B. (2003). Building social capital: Civic attitudes and behavior of public servants. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 13 (1), 6.

- Gioia D.A., & Thomas J.B. (1996). Identity, image and issue interpretation: Sense making during strategic change in academia. *Administrative Science Quarterly*, 40, 370-403.
- Greve A., & Benassi M.(2004). Exploring the contributions of human and social capital to productivity. Paper Presented for Hawaii International Conference on System Sciences, Hawaii. http://www.chass.utoronto.ca/%7EAgreve/Greve-Benassi_soc%26hum.pdf.’den alındır. Erişim tarihi: 19.08.2013.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380.
- Granovetter, M. (1982). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Social Structure And Network Analysis* (eds. Marsden P. V., & Lin N.), 105–130. Beverly Hills: Sage.
- Granovetter, M. S.,(1985) Economic action and social structure: the problem of embeddedness source. *The American Journal of Sociology*, 91 (3), 481-510.
- Grootaert, C., & Bastelaer, T. V. (2002). *The role of social capital in development: an empirical assessment*. Cambridge University Press.
- Grootaert C, Narayan D, Nyhan J. V., & Woolcock M. (2003). *Integrated questionnaire for the measurement of social capital*. Washington, DC: The World Bank,
- Haslam, S.A., Eggins R.A., & Reynolds K.J. (2003). The ASPIRE model: Actualizing social and personal identity resources to enhance organizational outcomes, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 76 (1).
- Hatch, M., & Schultz M. (2002). The dynamics of organizational identity. *Human Relations*, 55 (8), 989-1005.
- Healy, T. (2002), The measurement of social capital at international level, social capital: the challenge of international measurement. Paper 2, National Statistics&OECD, London, 3.
- Huang, Q., & Friedman, A.(2003). Social capital in the west and China. *Manchester Metropolitan University Business School Working Paper Series*.

- Kapu H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 228 (1).
- KARAGÜL, M., & Dündar S. (2006). Sosyal sermaye belirleyicileri üzerine ampirik bir çalışma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 61- 78.
- Karayığit, K.Y. (2008). *Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karp, T. (2004). Building foresight abilities in organizations. *Futures Research Quarterly*, 5 (30).
- King, K. N. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*. 14 (4), 471-487.
- Kombarakaran, F. A. (2002). *Effects of social capital and adolescent extracurricular activities on school truancy* (Yayınlanmamış doktora tezi). The Graduate School of The Ohio State University.
- Kuşat N. (2012). Sürdürülebilir işletmeler için kurumsal sürdürülebilirlik ve içsel unsurları. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14 (12).
- Larson, G. S., & Pepper, G. L. (2003). Strategies for managing multiple organizational identifications: A case of competing identities. *Management Communication Quarterly*, 16, 528-557.
- Lee, J., Arnason A., A. Nightingale A., & Shucksmith M. (2005). Networking: social capital and identities in European rural development. *Sociologia Ruralis*, 45 (4), 269–283.
- Leonard, M. (2004). Bonding and bridging social capital: Reflections from Belfast. *Sociology*, 38 (5), 927-944.
- Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections*. 22 (1), 28-51.
- Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University Press.

- Loflin, K. T. (2003). *Bonding and bridging social capital and their relationship to community and civic engagement* (Yayınlanmamış doktora tezi). The Faculty of the University of North Carolina, Chapel Hill.
- Loury, G. (1977). A dynamic theory of racial income differences. *Women, Minorities, And Employment Discrimination*, 153, 86-153.
- McClenaghan, P. (2000). Social capital: Exploring the theoretical foundations of community development education. *British Education Research Journal*, 26 (5), 565-582.
- Miller, V.D., Allen, M., Casey, M.K., & Johnson, J.R. (2000). Reconsidering the organizational identification questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 13 (4), 626 – 658.
- Mohan, G., & Mohan, J. (2002). Placing social capital. *Progress in Human Geography*, 26 (2), 191-210.
- Morgan, S. (2000). Social capital, capital goods and the production of learning. *Journal of Socio-Economics*, 29, 591-595.
- Nahapiet, J., & Ghoshal S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, 23 (2), 242-266.
- Narayan, D., & Cassidy, M. F. (2001). A dimensional approach to measuring social capital: Development and validation of a social capital, 59-102.
<http://csi.sagepub.com/content/49/2/59.full.pdf+html>'den alıntıdır. Erişim tarihi: 15.04.2013
- National Statistics (2001). *Social capital a review of the literature*. Social Analysis and Reporting Division Office for National Statistics.
- Nelson, G. M. (2002). *Open system management*. Canada: Trafford Publishing.
- Nohria, N. (1992). Information and search in the creation of new business ventures. *Networks And Organizations: Structure, Form And Action* (eds. Nohria N. ve Eccles R. G.). Boston: Harvard Business School Press, 240-261.

- Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge creating company*. New York: Oxford University Press.
- Nzamatuma, I. (1992). *Family background and student achievement: A consideration of financial, human, and social capital in the context of Rwanda*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Michigan State University.
- O'brien, S., Megan, A., Burdsal C., Molgaard A.C., (2004). Further development of an Australian-based measure of social capital in a US sample. *Social Science & Medicine*, 59 (6), 1207-1217.
- OECD, (2001). The well-being of nations: the role of human and social capital, OECD, Paris, <http://www.oecd.org/dataoecd/24/51/2671078.pdf> den alıntıdır. Erişim tarihi: 24.03.2013.
- ONS (Office for National Statistics), (2001). Social capital, a review of the literature. social analysis and reporting division office for national statistics. <http://www.ons.gov.uk/ons/search/index.html?pageSize=50&sortBy=none&sortDirection=none&newquery=social+capital+a+review+of+the+literature+2001> 'd en alıntıdır. Erişim Tarihi 13.08.2013.
- Onyx, J. and Bullen, P. (2000). Measuring social in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36 (1), 23-42.
- Ostrom, E. (2000). Social capital: a fad or a fundamental concept? *Social Capital A Multifaceted Perspective* (eds. Partha Dasgupta ve Ismail Serageldin). Washington D. C.: The World Bank, 172-214.
- O'Reilly, C.A., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*. 71, 492-499.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9 (1), 71-90.

- Özdemir, A. A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özen, Ş., & Aslan Z., (2006). İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12, 130-161.
- Parthasarathy, D., & Chopde, V. K. (2001). *Building social capital: collective action, adoption of agricultural innovations, and poverty reduction in the Indian semi-arid tropics*. International crops research institute for the semi-arid tropics (ICRISAT). http://depot.gdnet.org/gdnshare/pdf/776_D.pdf 'den alıntıdır. Erişim tarihi: 25.03.2013
- Pawar, M. (2006). Social capital? *The Social Science Journal*, 43, 211-226.
- Pennings J.M., & Lee, K. (1999). Social capital of organization: Conceptualization, level of analysis and performance implications. *Corporate Social Capital and Liability* (eds. Leenders, R.Th.A.J. ve Gabbay, S.M.). Boston:Kluwer Academic Publishers, 43-67.
- Pichler F., & Wallace C. (2007). Patterns of formal and informal social capital in Europe. *European Sociological Review*, 23 (4), 423–435. Online yayın. doi:10.1093/esr/jcm013.
- Pondy, L. R., & Mitroff I. I. (1979). Beyond open systems models of organizations. *Research in Organization Behavior* (ed. Staw, B M.). Greenwich: Jai Press), 3-39.
- Portes A. (1998). Social capital: its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24.
- Pratt, M.G. (1998). To be or not to be: Central question in organizational identification” identity in organizations. *Building Theory Through Conversation* (eds. Whetten D.A ve Godfrey P.C.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.

- Print, M. and Coleman D. (2003). Towards understanding of social capital and citizenship education. *Cambridge Journal of Education*, 33 (1), 123-149.
- Putnam, R. D. (1993), The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 13 (4), 4-10, 35-42.
- Putnam, R. D. (Leonardi R. ve Nanetti, Raffaella Y. ile birlikte) (1993). *Making democracy work: civic traditions in modern Italy*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- Putnam R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6 (1), 65-78, 3-10.
- Putnam R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon & Schuster, 19.
- Putnam R. D. (2001). Social capital: Measurement and consequences. <http://www.oecd.org/dataoecd/25/6/1825848.pdf> den alıntıdır. Erişim tarihi: 14.08.2014.
- Putnam R. D. (2002). Bowling together. *The American Prospect*, 13, 3.
- Putnam R. D. (2007). E pluribus unum: Diversity and community in the twenty-first century. *The 2006 Johan Skytte Prize Lecture. Scandinavian Political Studies*. 30 (2), 137-174, 149-151.
- Putnam R. D. (2010). *Tek başına bowling: Amerika'nın azalan sosyal sermayesi, sosyal sermaye – kuram, uygulama, eleştiri-*, Derleyenler: M.Murat ŞAHİN ve A.Zeki ÜNAL. İstanbul: Değişim Yayınları.
- Ravasi, D., & Van Rekom J. (2003). Key issues in organizational identity and identification theory. *Corporate Reputation Review*, 6 (2), 118-132.
- Rea-Holloway, M. (2008). *What's the matter with social capital? an inductive examination*. (Yayınlanmamış doktora tezi). The University of Missouri-Kansas City.

- Rice J.K. and Croninger, R.G. (2005). Resource generation, reallocation, or depletion: an analysis of impact of reconstitution on school capacity. *Leadership and Policy in Schools*, 4 (2), 73-103.
- Riketta, M. (2005). Organizational identification: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 358–384.
- Riketta, M., & Van Dick, R. (2005). Foci of attachment in organizations: A meta-analytic comparison of the strength and correlates of workgroup versus organizational identification and commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 67, 490–510.
- Schuller T., & Bamford C. (2000). A social capital approach to the analysis of continuing education: Evidence from the UK learning society reserach programme. *Oxford Review of Education*. 26 (1), 5-19.
- Scott, C. R., Corman, S.R., & Cheney, G. (1998). Development of strucurational model of identification in the organization. *Communication Theory*, 8 (3), 298-336.
- Scott, J. (1991). *Social network analysis: A handbook*. London: Sage.
- Scott, S.G., & Lane, V.R. (2000). A stakeholder approach to organizational identity, *Academy of Management Review*, 25 (1), 43-62.
- Sennett R. (2005). *Karakter aşınması: Yeni kapitalizmde işin kişilik üzerindeki etkileri*. Çev:Barış Yıldırım. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Siisiainen, M. (2000). Two concepts of social capital: Bourdieu vs. Putnam. ISTR Paper presented at ISTR Fourth International Conference "The Third Sector: For What and for Whom?" Trinity College, Dublin, Ireland.
<http://www.istr.org/conferences/dublin>'den alıntıdır. Erişim tarihi: 15.04. 2013
- Stewart T. A. (1997). *Entelektüel sermaye, kuruluşların yeni zenginliği*. Çev. Nurettin Elhüseyni. İstanbul: Kontent Kitap, İkinci Baskı.
- Stone, W., Gray, M., & Hughes, J. (2003). Social capital at work-how family, friends and civic ties relate to labour market outcomes. *Research Paper* (31), *Australian Institute of Family Studies*, 4.

- Strawn, C. L. (2001). *Social capital influences on lifelong learning among adults who did not finish high school*. (Yayınlanmamış doktora tezi). Portland State University.
- Şamiloğlu F. (2002). *Entelektüel sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şan, M. K. (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye Gerçeği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetim Dergisi*, 2 (1), 76 -95.
- Temple, J. (2000). Growth effect of education and social capital in the OECD countries. *Economics Department Working Papers* (263).
<http://www.oecd.org/dataoecd/15/20/1885700.pdf>. Erişim Tarihi: 25.03.2013.
- Tocqueville, A. (2004). *Democracy in America* (Vol.147). Digireads.com Publishing.
- Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development*. 24 (1), 34-44.
- Tüzün, K., İ. (2006). *Örgütsel güven, örgütsel kimlik ve örgütsel özdeşleşme ilişkisi; Uygulamalı bir çalışma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: bir yazın taraması. *Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 14-60.
- Tsai, W., & Ghoshal S. (1998). Social capital and value creation: The role of intrafirm networks. *Academy of Management Journal*, 41 (4), 464–476.
- Vermaak, J. N. (2006). *A reconceptualisation of the concept of social capital: a study of resources for need satisfaction amongst agricultural procedures in Vhembe*. (Yayınlanmamış doktora tezi). <http://uir.unisa.ac.za/handle/10500/2306>'den alıntıdır. Erişim Tarihi: 11 Ağustos 2013
- Wasserman, S., ve Faust K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Winter, I. (2000). *Towards a theorised understanding of family life and social capital*. Melbourne: Australian Institute of Family Studies.

- Woolcock, M. (1998). Social capital and economic development. *Theory and Society*, 27, 151-208.
- Woolcock M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *ISUMA: Canadian Journal of Public Policy Research*, 2 (1), 1–10.
- Woolcock, M. and Narayan, D. (2000). Social capital: implications for development theory, research and policy. *World Bank Research Observer*. 15 (2), 225-249.
- Woolcock, M. and Narayan, D. (2010). *Sosyal sermaye kalkınma teorisi, araştırma ve politika için öneriler sosyal sermaye – kuram, uygulama, eleştiri*. Derleyenler: M.Murat ŞAHİN ve A.Zeki ÜNAL. İstanbul: Değişim Yayınları, 289.
- WORLD BANK (2002). What is social capital?
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/TOPICS/EXTSOCIALDEVELOPMENT/EXTTSOCIALCAPITAL/0,,contentMDK:20642703~menuPK:401023~pagePK:148956~piPK:216618~theSitePK:401015,00.html>'den alınmıştır.
 Erişim tarihi 14.08.2013.
- Yli-Renko, H., Autio, E., & Tontti, V. (2002). Social capital, knowledge, and the international growth of technology-based new firms. *International Business Review*, 11 (3), 279-304.

EKLER

EK 1: Anket Formu

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyal Sermayeleri ve Örgütsel Özdeşleşmeleri

ESOGÜ Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yükseköğretimin Yönetimi Tezli Yüksek Lisans programında devam etmekte olan yüksek lisans tez çalışmam kapsamında yapılan bu araştırmada, öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermaye ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişkinin incelemesi amaçlanmaktadır. Ankete vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçla kullanılacaktır. Ayırdığınız zaman ve özveriniz için teşekkür ederim.

Okt. Derya Eker

deker@ogu.edu.tr

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yabancı Diller Bölümü

BÖLÜM I – KİŞİSEL BİLGİLER

Kişisel Bilgi Formu			
Cinsiyet:	Kadın	Erkek	
Yaş:		
Medeni Durum:	Bekar	Evli	
Eğitim Düzeyi:	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
Akademik Unvan:			
Görev Yapılan Birim:			
Akademisyenlik Yapma Süresi: yıl.		
Bu Kurumda Çalışma Süresi:yıl		
İdari Görev:	Var	Yok	

BÖLÜM II – ÖĞRETİM ELEMANININ ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYESİ ANKETİ

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.

	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Yöneticilerime güvenirim.	5	4	3	2	1
2. Yöneticilerim benim menfaatlerimi gözetirler.	5	4	3	2	1
3. Yöneticilerim beni destekleyici bir tutum sergilerler.	5	4	3	2	1
4. Yöneticilerim bana verdikleri sözleri tutarlar.	5	4	3	2	1
5. İhtiyacım olduğunda yöneticilerimin yardım edeceğini bilirim.	5	4	3	2	1
6. Yöneticilerimle aynı amaç doğrultusunda hareket ediyorum.	5	4	3	2	1
7. Çalıştığım üniversitenin değerleri ve benim kişisel değerlerim benzerlik gösteriyor.	5	4	3	2	1
8. Yöneticiler ile rahatlıkla iletişim sağlayabilirim.	5	4	3	2	1
9. Çalıştığım üniversitedeki normlar beni diğerleriyle iş birliği yapmaya yönlendiriyor.	5	4	3	2	1
10. Çalıştığım üniversitenin kural ve düzenlemelerine uygun hareket ederim.	5	4	3	2	1
11.Çalışma arkadaşlarım bana karşı dürüst ve açıktırlar.	5	4	3	2	1
12.Çalışma arkadaşlarımla aramda işbirliğini kolaylaştıran bir güven duygusu vardır.	5	4	3	2	1
13. Çalışma arkadaşlarım her türlü zorlukta bana yardım ederler.	5	4	3	2	1
14. Çalışma arkadaşlarıma güvenirim.	5	4	3	2	1
15. Gündelik hayattaki kişisel konularda da meslektaşlarımdan fikir ve yardım alırım.	5	4	3	2	1
16. Meslektaşlarımla mesai saati dışında da görüşürüm.	5	4	3	2	1
17. Çalıştığım bölümde karmaşık sorunların çözümlenmesinde, diğerlerinden farklı düşünsem bile fikrim dikkate alınır.	5	4	3	2	1
18. Çalıştığım bölümdeki meslektaşlarımla makale, bildiri, proje gibi ortak çalışmalar yaparım	5	4	3	2	1

**BÖLÜM II – ÖĞRETİM ELEMANININ ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYESİ
ANKETİ**

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
19. Bölümümde diğer çalışanlarla iletişimimi arttıran mekanlar düzenlenmiştir.	5	4	3	2	1
20. Disiplinler arası bağlantılarım akademik başarıyı artırır.	5	4	3	2	1
21. Çalıştığım üniversitenin toplumsal fayda üretecek projelerine zaman ve emek ayırım.	5	4	3	2	1
22. Üniversitedeki sosyal etkinliklerin düzenlenmesine katkıda bulunurum.	5	4	3	2	1
23. Üniversitenin ve bölümümün gelişimi için yöneticilere önerilerde bulunurum.	5	4	3	2	1
24. Diğer disiplinlerde işbirliği yapabileceğim tanıdıklarım var.	5	4	3	2	1
25. Çalıştığım üniversitedeki tören, toplantı ve sosyal etkinliklere katılırım.	5	4	3	2	1
26. Kişiler arası iletişim bilgi üretiminde kaliteyi yükseltir.	5	4	3	2	1
27. Kişiler arası ilişkilerim elde edilmesi zor bilgilere erişim süremi kısaltır.	5	4	3	2	1
28. Çalıştığım üniversitede diğer bölümlerden çalışanlarla görüşebileceğim mekanlar düzenlenmiştir.	5	4	3	2	1
29. Ailem ismen de olsa bölümdeki meslektaşlarımı tanır.	5	4	3	2	1
30. Kurallar ve örgüt değerleri ihlal edildiğinde uygulanacak yaptırımları bilirim.	5	4	3	2	1

**BÖLÜM III – ÖĞRETİM ELEMANININ ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞMESİ
ANKETİ**

Şu anda çalışıyor olduğunuz yükseköğretim kurumunu dikkate alarak aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı tablo üzerinde işaretleyiniz.	Kesinlikle katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle katılmıyorum
1. Diğer üniversitelerle karşılaştığımda bu üniversite benim için mükemmelliğin bir örneğidir.	5	4	3	2	1
2.Çalıştığım üniversitenin hedefleri aynı zamanda benim bireysel hedeflerimdir.	5	4	3	2	1
3. Başkalarının çalıştığım üniversite hakkında ne düşündüğünü merak ederim.	5	4	3	2	1
4.Çalıştığım üniversitenin toplumdaki imajı beni iyi bir şekilde temsil ediyor.	5	4	3	2	1
5.Çalıştığım üniversiteden bahsederken “biz” söylemini kullanırım.	5	4	3	2	1
6.Üniversiteye katkısı olacak işleri mecbur olmasam da yaparım.	5	4	3	2	1
7. Kariyerimin geri kalanına bu üniversitede devam etmeyi isterim.	5	4	3	2	1
8. Stratejik ve iş kararlarına yönelik fırsatlarda üniversite menfaatini ön planda tutarım.	5	4	3	2	1
9. Kendimi çalıştığım üniversitenin sahibi gibi hissederim.	5	4	3	2	1
10. Biri çalıştığım üniversiteden övgüyle bahsettiğinde bana iltifat edilmiş gibi hissederim.	5	4	3	2	1
11. Medya bir haberle çalıştığım üniversiteyi negatif eleştirirse, bu durumdan utanç duyarım.	5	4	3	2	1
12. Başarı ve başarısızlık durumlarında kendimi üniversitenin bir parçası olarak görürüm.	5	4	3	2	1
13. Bu üniversiteyi, çoğu çalışanın aitlik hissettiği büyük bir aile olarak görüyorum.	5	4	3	2	1

-Teşekkür Ederim-

deker@ogu.edu.tr - drykyr@gmail.com