

ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN İNŞASINDA ÇALIŞANLARIN DEĞİŞEN ROLÜ: RICHARD SENNETT'İN PERSPEKTİFİNDEN YENİ KAPİTALİZM ÖRGÜTLERİNE BAKIŞ*

Cihat ERBİL**

Adem ÖĞÜT***

ÖZ

Bu çalışmada, yeni kapitalizmin örgütler üzerindeki etkisi sosyal sermaye kavramından yararlanılarak sorgulanmaktadır. Konunun kapsamı geniş olduğundan, Richard Sennett'in yeni kapitalizm perspektifinden kesit alınarak sorgulamanın gerçekleştirilmesi hedeflenmiştir.

Richard Sennett'a göre sosyal sermaye, aşağıdan yukarıya doğru inşa edilmesi gerekir; ancak, azalan sadakat, enformel güven ve kurumsal bilgi ile aşınmıştır. Konu ile ilgili yapılan çalışmalarda da, yapısal sosyal sermayenin zayıfladığı izlenmektedir. İlk bakışta ve Sennett'in perspektifinden bu durum olumsuz olarak görünse de, yeni kapitalizmin gereğidir: Esnekleşen ve basıklaşan örgütlerin *Merkezi*, stratejik bilgiyi muhafaza edebilmek için *Çevresi* (proje takımları) ile bağlarını koparmıştır. Örgütler, yeni kapitalizmin gereği olarak, hissedarların beklentilerini karşılık verebilmek üzere hızlanmış, hızlanmak için düşük otoriteyi benimsemiştir. Düşük otoriteye sahip örgütler, *Çevre* üzerindeki kontrolünü kaybetmemek için bilgiyi stratejik bir araç olarak kullanmaktadır. Örgütsel konumların değeri, eskiden, çalışan tarafından üretilirken; yeni kapitalizm örgütlerinde çalışanlar "üretilecek değeri" realize etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Sosyal Sermaye, Yeni Kapitalizm, Richard Sennett

* Bu makale 1. Uluslararası Uygulamalı Bilimler Kongresi'nde (23-24 Ekim 2015, Konya) aynı başlıkla sunulan bildirinin geliştirilmiş halidir.

** Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Ankara, Türkiye, cihaterbil@gazi.edu.tr, cht.erbil@gmail.com

*** Prof. Dr., Selçuk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Konya, Türkiye, ademogut@selcuk.edu.tr, ogut.adem@gmail.com

**CHANGING ROLES OF EMPLOYEES' IN
ORGANIZATIONAL SOCIAL CAPITAL BUILDING:
RICHARD SENNETT'S PERSPECTIVE ON NEW
CAPITALISM ORGANIZATIONS**

ABSTRACT

This study uses organizational social capital concept to interrogate impacts of the new capitalism on organizations within the perspective of Richard Sennett. While Sennett states that social capital requires to be built from bottom up, he implies deficits of loyalty, informal trust, and accumulated institutional knowledge. By this way, he argues, the capitalist organizations diminish their social capital.

When researches on new capitalism organization are evaluated in terms of social capital, it is seen that structural dimension of social capital is weak. At first glance and within the Sennett's perspective, this can be interpreted negative. But outcomes of these organizations are positive, they keep eroding. Answers are hidden in Sennett's, also: (1) To preserve strategic knowledge in flexible and flattened organizations, *Center* of organization cuts off ties with its *Sphere* (project teams). (2) Organizations speed up to meet their shareholders' expectations. And speeding up requires low authority. Organization with low authority, knowledge turns to strategic tool for controlling *Sphere*. While value of positions were created by employees in the past; in the new capitalism era, "created value" is realized by them.

Key Words: Organizational Social Capital, New Capitalism, Richard Sennett

GİRİŞ

Ekonomik mübadele, Karl Polanyi'nin de belirttiği üzere, piyasa alanlarının dışına yayılan bir eyleme dönüştü. Kapitalizm çerçevesinde emek, mübadele sürecine katılma imkanı sağlayan bir “değer” iken; mübadele sürecinin işlevselleştirilmesinde iş-dışı unsurlar “yeni kapitalizm”de belirleyici konuma geldi. Çalışma kültürü, yaşama kültürünü kapsadı; “yeni kapitalizm kültürü”nü yarattı. Bireyler, yaşamlarını, mübadele sürecindeki konumlarını kuvvetlendirmek için biçimlendirmeyi gereklilik olarak görür oldu.

Bireylerin “yeni kapitalizm kültürü” içerisindeki konumları örgütlerin değişen (esnekleşen, basıklaşan, proje odaklı hale gelen) yapısı çerçevesinden değerlendirildiğinde, tanımlı işlerin sayısının azalması ve geçicileşmesi (iş güvencesinin yitirilmesi), yani işlerin amorflaşması ile bireylerin “yeni kapitalizm kültürü” içerisindeki tutumlarının örgütler tarafından üretildiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Söz konusu bireysel tutumların ise, sosyal ilişkiler örüntüleri ile hayat kazandırılan örgütleri zayıflatacağı düşünülebilir. Çeşitli teori ve kavram çerçevesinde bu düşüncenin sorgulanması, mümkündür; ekonomistler, sosyologlar, örgüt kuramcıları ve uygulamacılar açısından gereklidir de.

Kuramsal nitelikteki bu çalışma, söz konusu gereklilik ile tasarlanmıştır. Örgüt içerisindeki çalışanlar, çalışanların oluşturduğu gruplar ve örgütler arasındaki sosyal ilişkiler ile ekonomik faaliyetlerde yaratılan katma değer olarak tanımlanabilecek “örgütsel sosyal sermaye”nin sorgulamasında işlevsel olacağı düşünülmüştür.

Yeni kapitalizm ve sosyal sermaye, (farklı anlamlandırmalarla) dağınık ve (artan ilgi ile) yaygın literatüre sahiptir. Bu durumda, kuramsal sorgulamalar için kesit oluşturmak yerinde olur. Eserlerinde, “yeni kapitalizm kültürü”nde örgütlerin ve bireylerin konuma ilişkin değerlendirmede bulunan, erozyona uğrayan örgütsel sosyal sermayenin inşasında “örgütsel sadakat”e, “enformal güven”e ve “kurumsal bilginin aktarımı”na işaret eden Richard Sennett’in perspektifi bu çalışmanın kesitidir.

Öncelikli olarak örgütsel sosyal sermaye kavramının çerçevesinin çizilmesi uygun görülmüştür. Çalışma kapsamında örgütsel sosyal sermayenin hangi anlamla okunması gerektiği böylece ortaya konulmuştur. Sorgulamada yön gösterecek şekilde işlevlerinden ve türlerinden de bahsedilmiştir.

Devam eden kısımda yeni kapitalizm ve yeni kapitalizm örgütleri ana hatları ile yansıtılmıştır. Richard Sennett'in yeni kapitalizme ilişkin görüşlerine, örgütler ve çalışanlar ekseninde yer verilmiştir. Yeni kapitalizm örgütlerinin özellikleri, Richard Sennett'in yaklaşımı ile karşılaştırılmıştır. Son kısımda ise, yeni kapitalizmde "bilinen" örgütlerin zayıflayıp zayıflamadığı, bireysel olarak çalışanların örgüt tasarımının neresinde olduğu, örgütsel sosyal sermayenin inşasındaki işlevi değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında kesinlik arz eden ifadelerden doğal olarak kaçınılmıştır: Konunun kapsamının genişliği, disiplinler arası yaklaşımı gerektirmesi ve sahada derinleştirmesinin elzem olması kesinlikten alıkoyan kısıtlardır.

I. ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYE

1.1. Örgütsel Sosyal Sermaye Kavramı

1950'lerde kent sosyologları, 1960'lı yıllarda değişim teorisyenleri ve 1970'lerde ise ekonomistler tarafından (yeniden) keşfedildiği ifade edilen sosyal sermaye kavramına, ancak, 1990'ların ortalarında ve sonunda örgütsel düzeyde ilgi gösterilmiştir (Melé, 2003 :8).

Sosyal sermaye, bireyler ve/ya bireylerin oluşturduğu yapılar arasındaki sosyal ilişkilerin ekonomik faaliyetlerinde oluşturduğu marjinal fayda olarak tanımlanabilir. Örgütsel sosyal sermaye, sosyal sermayeyi "bireylerin ötesinde" yorumlanmasını gerekli kılar; bireylerden bağımsız olarak yorumlanmalıdır (Schneider, 2009: 644). Örgütsel sosyal sermaye, her bir üyenin sahip olduğu kişisel kazanımlardan ziyade, örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri yansıtan, üyelerin ortak amaç yönelimlerini ve paylaşılan güveni gerçekleştiren (Pastoriza vd., 2008: 331), çalışanları hem işverenlerine, hem de

birbirlerine tutturan bir “yapıştırıcı” (Ghitulescu ve Leana, 2006: 201) olarak ifade edilmekte; böylece ortak amaçları ve hedefleri başarmada yardımcı olan kaynak (Bayrak Kök, 2006:149) olarak tanımlanmaktadır.

Örgütsel sosyal sermaye, örgütün diğer örgütlerle olan ilişkisinden de kaynaklanır. “Örgütün diğerleri ile olan ilişkisi ile kullanılabilirlik (Christine vd., 2004: 219)” kazanacağı belirtilir. Örgütsel sosyal sermaye, “örgütlerin, karmaşık sorunların çözülmesi için örgüt içerisindeki ve örgüt dışındaki farklı grupları ve bakış açılarını bir araya getirebilme kabiliyeti ile varlığının ortaya koyulabilecektir. (Nelson, 2002: 21).”

Örgütsel sosyal sermayeyi, özetle, “örgütün sahip olduğu kaynakları amaçları doğrultusunda, en iyi biçimde kullanılması için, örgüt içerisindeki çalışanlar ve birimler içerisindeki ve de örgütün dış çevresindeki diğer aktörler (rakip işletmeler, tedarikçiler, devlet, sivil toplum kuruluşları, vs.) ile işbirliğini ve eşgüdümü arttıracak; yeni kaynaklara ulaşılmasını/yeni kaynakların üretilmesini, fırsatların yakalanmasını/değerlendirilmesini mümkün kılacak etkileşimlerin sağlanması ve sürdürülmesi sonucunda elde edilen kazanım (Örgüt ve Erbil, 2009: 66)” olarak tanımlanabilir.

1.2. Örgütsel Sosyal Sermayenin İşlevi

Örgütsel sosyal sermaye, özellikle örgüt üyeleri arasında geliştirilen ilişkilerin örgüt üzerindeki etkisine işaret edilerek ele alınmakta, işlevselliği değerlendirilmektedir. Örgütsel sosyal sermayenin öne çıkan dört işlevi aşağıdaki gibi özetlenebilir:

- *Enformasyon akışını kolaylaştırma:* Bireyler ve örgütler arasındaki güvene dayalı bağlarla örüntülenen ilişkiler ile enformasyon akışının mümkün olduğu ifade edilir. Gereksinim duyulan enformasyona zamanlı olarak erişimi mümkün kıldığı belirtilir (Cohen ve Prusak, 2001; Yechun vd., 2007; Wu, 2008; Maruer ve Ebers, 2011).
- *Değerli bilginin muhafaza edilmesi:* Üyeler arasındaki etkileşim ve anlayış, anlamsal kodların geliştirilmesine ve bilişsel olarak aktarılmasına olanak tanır. Örgütsel sosyal

sermaye, bu bakımdan, değerli ve örtük bilginin aktarımında ve örgüt içerisinde tutulmasında etkindir (Leana ve Van Buren III, 1999; Cohen ve Prusak, 2001, Moran, 2005; Lee ve Sukoco , 2007; Smedlund, 2008)

- *Örgüt içerisinde kenetlenmenin sağlanması:* “Örgüt içerisindeki ilişkilerin niteliğini, ortak amaçlara ilişkin paylaşılan ilgiyi ve üyeler arasındaki bütünlüğün derecesini” (Pastoriza vd., 2002: 331) yansıttığı ifade edilen örgütsel sosyal sermaye, üyeler arasındaki mesafeleri kısaltır. Anlayışı birliği oluşturur (Cohen ve Prusak, 2001: 28).
- *İnovasyonu kolaylaştırma:* Kaynakların ve bilginin birimler arasındaki mübadelesini kolaylaştırarak, birimlerin birlikte hareket etmesini sağlayarak, ortak kararların verilmesini ve uygulanmasını mümkün kılarak örgütsel sosyal sermayenin inovasyonu kolaylaştırdığı belirtilir (Melé, 2003; Greve vd., 2006; Arregle vd., 2007; Ming vd., 2007; Wu vd., 2008; Akçomak ve Ter, 2009; Maurer vd., 2011).

1.3. Örgütsel Sosyal Sermayenin Türleri

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal sermaye literatürü içerisinde henüz kendisine yer bulan bir kavramdır. Konu ile ilgili çalışanlar tarafından farklı alt başlıklarla değerlendirilebilmektedir. Bu çalışma kapsamında, çalışmayı anlamlandıracak iki temel türün ele alınması uygun görülmüştür.

1.3.1. Boyutlarına Göre Örgütsel Sosyal Sermaye

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal sermayenin genel sınıflamasına bağlı olarak üç boyutla ele alınabilir:

- *Yapısal (structural) boyutu:* Sosyal sermayenin yapısal (structural) boyutu, aktörler arasındaki ilişkinin kendisini ifade eder. Aktörleri birbirine bağlayan enformasyon kanalları (Sherif vd., 2006: 796), ağın yapısı (morfolojisi) (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 244) bu boyut kapsamında ele alınır.

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, aktörlerin birbiri ile ne ölçüde temas halinde olduğunun, aktörler arasındaki ilişki örüntülerinin, söz konusu ilişkilerin yarar sağlama işlevinin değerlendirilmesine işaret eder (Bolino vd., 2002: 510).

- *İlişkisel (relational) boyutu*: Aktörler arasındaki ilişkinin niteliği ile ilgilidir. Üyeler arasındaki güven ve bireysel aktörlerin güvenilirliği gibi, ilişkiler içerisinde yerleşik bulunan kaynakları ortaya koyar (Sherif vd., 2006: 796). İlişki süresince bireylerin (aktörlerin) diğerlerine karşı ilişkin güven duygusu olarak da görülür (Fischer vd., 2004: 359). Oluşturulan ve benimsenen normlar, ilişkisel boyut kapsamında değerlendirilir (Lee, 2009: 254).

İlişkisel sosyal sermaye, –kaynaklara erişime odaklı yapısal boyuttan farklı olarak– sahip olunan kaynakların mübadele edilmesine ve birleştirilmesine aktörleri motive eden sosyal sermaye boyutudur (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 254).

- *Bilişsel (cognitive) boyutu*: Aktörlerin kavrayış ve anlamlandırma biçimleri ile ilgilidir. Örgütsel sosyal sermayenin bilişsel boyutu, örgüt üyelerin ortak değerleri referans alarak şeyleri anlamlandırabildiğini ifade eder. “Paylaşılan bir zihinsel model” olarak tanımlanabilir (Evans ve Carson, 2005: 309). Aktörlerin nasıl düşündüğü ve hissettiği ile ilgilidir (Krishna ve Uphoff, 2002: 88).

Nahapiet ve Ghoshal (1998: 253), bilişsel sosyal sermayede işaret edilen *paylaşımın* iki şekilde mümkün olabildiğine işaret eder: (1) Ortak bil dil ve kelime haznesi, (2) paylaşılan kolektif anlatımlar.

1.3.2. Kapsamına Göre Örgütsel Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin inşasını ve geliştirilmesini olanaklı kılan ilişkilerin örgütün içerisinde ya da örgütün dış çevresi ile kurulmasına, yani kapsamına bağlı olarak iki alt başlık tanımlanabilir:

- *İçsel*: Örgüt içerisindeki tüm aktörlerin (yönetim kademesi ve çalışanların) biçimlendirdiği (Westlund, 2003: 5), birbirleriyle olan ilişkileri ile örüntülenen ağa (Mayson, 2007: 150) dayandığı belirtilen içsel sosyal sermaye, örgütlerin içsel ilişkilerden sağladığı faydalara işaret etmektedir (Reimer, 2007:132).

İçsel sosyal sermayenin kuvvetli olması, aktörlerin ağ içerisinde “yerleşik (embedded)” olduğunun göstergesi olarak kabul edilebilir. Yerleşiklik, tüm örgütün ağ yapısını kapsayan, ikili ilişkileri belirleyen, yapısal ve ilişkisel örüntülere işaret eder (Granovetter, 1985). Aktörün yerleşikliği, benzeşim eğilimi güçlendirir.

- *Dışsal*: Örgütün dış çevresinde yer alan, alınan kararlar, gerçekleştirilen uygulamalar ile etkiledikleri ya da etkilemeleri mümkün olan aktörler ile kurdukları ilişkileri kapsar (Öğüt ve Erbil, 2009: 67).

Dışsal sosyal sermaye, Tablo 1.de de görüldüğü üzere üç alt başlıkta değerlendirilebilir. Faaliyetlerini sürdürülmesi için geliştirilen ilişkiler “üretim bağlantılı”, müşterilerle kurulan ilişkiler “pazar bağlantılı”, içerisinde bulunduğu çevrede yer alan diğer aktörlerle kurulan ilişkiler “çevre bağlantılı” sosyal sermaye olarak kavramsallaştırılır.

Tablo 1: Kapsamına Göre Örgütsel Sosyal Sermaye

İçsel Sosyal Sermaye	Dışsal Sosyal Sermaye		
	Üretim bağlantılı	Pazar bağlantılı	Çevre bağlantılı
“Örgütün ruhu”, “örgütün iklimi” gibi tanımlanan, normları, yaklaşımları, gelenekleri oluşturan ve yaygınlaştıran ilişkileri kapsar.	İleriye (müşteriye) ve geriye (tedarikçilere) doğru kurulan ilişkileri kapsar.	Müşteri ilişkileri ile, marka üzerinden müşterilerle kurulan ilişkileri kapsar.	Yerel, bölgesel yönetim ile, politik karar vericiler ile, üniversiteler ve STK’lar ile kurulan ilişkileri kapsar.

Kaynak: Westlund ve Nilsson (2003: 1082).

II. YENİ KAPİTALİZM ÖRGÜTLERİ VE RICHARD SENNETT'İN PERSPEKTİFİ

2.1.Yeni Kapitalizm ve Örgütleri

Kapitalizm, varlıkların ve üretim araçlarının büyük ölçüde veya tamamen, kar *sağlamak üzere* özel mülkiyet tarafından kontrol edildiği sosyal bir sistemdir. Kapitalizmde sermayedarlar, kontrol ettikleri ile piyasa mal ve hizmet sunar. Mal ve hizmetlerin üretiminde kullanılan emeğin değeri, mal ve hizmetlerin de sunulduğu piyasada belirlenir.

Gelişmiş ekonomilerin bilgi-yoğun üretime geçmesi, hizmetin sektörel ağırlık kazanması ile, çalışmanın doğası da değişmiştir. Kapitalizmde emek, çalışan-işveren ilişkilerinin tanımladığı “çalışma ortamında” mübadele edilen bir değer iken, doğası değişen çalışma ile özdeşleştirilebilecek yeni kapitalizmde (ki “post-fordizm”, “iletişim” kapitalizmi, “neo” kapitalizm olarak da adlandırılabilir [Lewis, 2003]), tanımlı ortamın dışına taşmıştır (Böhm ve Land, 2012).

Maddi (fiziksel güce dayalı, “materail”) emeğin yerini, yeni kapitalizmde *maddi olmayan (“immaterial”) emek* almıştır. Maddi olmayan emek, bilgi ve iletişime dayalıdır. Kavrama ilişkin temel referans kabul edilen eserin (“Empire”) yazarları Hardt ve Negri (2000), maddi olmayan emeğin ürün ile birlikte sunulan sembolik değer olarak ele alınması gerektiğini belirtir. Maddi üretimin gerçekleştirilmesini kolaylaştıracak sosyal örgüt formları (yeniden) üretecek iletişimsel eylemler olarak değerlendirir. Yazarlara göre maddi olmayan emek, esasen maddi olmayan ürünlerin sunulmasında kullanılan emektir.

Emeğin değişen niteliği, işin mahiyetini de dönüştürmüştür: Enformasyonun elde edilmesi, üretilmesi (bilgi) ve bilginin tekrar üretime sokulması, bunun için de iletişimin gerçekleştirilmesi gerekir. “Fabrika”nın içerisinde yapılan ve tutulabilen “somut” ürünün “soyut”laşması, *üretim yerinin de sınırlarını bulanıklaştırmıştır*.¹

Sınırların bulanıklaşması ile birlikte, bireylerin refahını artırmak üzere iş-özel yaşam dengesi içerisinde formülize edilen, idealleştirilmeye çalışılan “*boş zaman (leisure)*” veya “*iş dışı (non work) zaman*” *ortadan kaybolmuştur* (Lewis, 2003; Arvidsson, 2006;

Arvidsson, 2007; Ransome, 2007). Lewis (2003: 351), bireylerin, çalışmazlarsa rekabet edemeyeceklerini düşüneceklerinden ya da kendilerini yetersiz hissettiği için iş dışında da çalışmayı “tercih” ettiklerini belirtir. Yeni kapitalizm, işverenlerin lehine “tercih” yanılmasını kullanarak, bireylerin hayatını böylelikle kontrolü altına almıştır.

Çalışma sınırlarının bulanıklaşmasını, iş-özel yaşam ayrımının ortadan kalkmasını olanaklı kılan ili önemli belirleyiciden bahsedilir: **Teknoloji** ve **küreselleşme**. Land ve Taylar (2009: 397, 398), Gregory ve Milner (2009), Warhust vd. (2008) ve (Watts,2009)’ın çalışmalarına da atıfta bulunarak, küreselleşmenin işletmeler arası rekabeti arttırdığı, bundan dolayı çalışma saatlerinin uzadığını ve çalışmanın yoğunlaştığını belirtir. Uzun çalışmanın norm haline geldiğini, “devamlılık (presenteeism)” kültürünün oluştuğu ifade eder. Teknolojik inovasyonun da bu gelişmeleri hızlandırdığını belirtir.

Yeni kapitalizmin örgütleri de, paralel şekilde evrilmiştir. Boltanski ve Chiapello (2005), yeni kapitalizm örgütlerdeki değişimi, bu örgütlerin özelliklerini belirterek resmeder: Yaratıcılık ve inovasyon ön plandadır. Çeşitli ve farklılaştırılmış ürünler sunulur. İşler projelerle gerçekleştirilir. Her bir proje için farklı kişiler istihdam edilebilmektedir. Bu nedenle örgütler bulanıktır; şebeke tipi örgütler belirgin ağırlıktadır. Bu tür örgütlerde otoriterleşme eğilimi düşüktür.

Yeni kapitalizm örgütlerinde değer, hizmet odaklı şekilde sunulmaktadır. Bu nedenle yapılan işin niteliği, “koşullar”a göre biçimlenir. Stabell ve Fjeldstad (1998)’ın, Thompson (1967) teknoloji tipolojisine paralel olarak geliştirdiği değer önerisi sunma yaklaşımları, yeni kapitalizm örgütlerinin yapısal modellemeleri olarak da kabul edilebilir: Araştırmacılar, tanımlı, birbirini takip eden, tekrarlı süreci ifade eden “değer zinciri (value chain)”nin yerini; “değer atölyesi (value shop)” nin ve “değer şebekeleri (value networks)”nin aldığını ifade eder:

- *Değer atölyesi*: Müşterilerin sorunlarının çözümüne odaklı değer üretimi modelidir. Sorun ile ilgili enformasyona erişmek

önem arz eder. İletişim odaklıdır. Zamanlı ve doğru enformasyon modelin belirleyicisidir.

- *Değer şebekesi*: Müşterilerin, gereksinimlerini karşılayacak taraflarla iletişim kurmasını sağlamaya yönelik bir modeldir. Bu modelde, işletme, aracılık yapar. Bu modelde, değer, ürünün kendisi ile değil, “uygun” ürüne erişim imkanının yaratılması ile sağlanır. İletişim modelin belirleyicisidir.

2.2. Richard Sennett’in Yeni Kapitalizm Perspektifi

Sosyolog Richard Sennett, çağdaş yaşamı ele aldığı eserlerinde, birey “çalışan” olarak ele alınırken, bireylerin yaşamı “kapitalist kültür” içerisinde sorgulanır. “Çalışan” olarak bireylerden oluşan toplum ise, “çalışma ilişkileri” ile üretilen ya da aşındırılan değerler üzerinden okunur: Yeni kapitalizm ile dönüşen çalışma ve yaşam değerlerini ele alır (Yeni Kapitalizm Kültürü [The Culture of New Capitalism], Sınıfın Gizli Yaraları [The Hidden Injuries of Class], Otorite [Authority]), yeni kapitalizm kültürünün “çalışan” bireyler üzerindeki etkilerini (Karakter Aşınması [The Corrosion of Character]) değerlendirir.

Richard Sennett (2009: 33-36), yeni kapitalizmin dinamiklerini şu üç değişimle ortaya koyar:

- *Büyük şirketlerde, yönetici iktidarından hissedar iktidarına doğru geçiş yaşanması*. Sennett, bu geçiş başlangıcı için de kesin bir tarih ortaya koyar: 1970. Bretton Woods para anlaşmasının bozulması ile yatırım sermayesi fazlalığının yaşandığını, bu sermayenin küresel ölçekte dolaşıma girdiğini belirtir. Yerel ölçekli işletmelerde tutulan bu sermaye, küresel fırsatların kollamayı tetiklemiştir. Yöneticiler, “pasif” sermayedarlı yerel ölçekli işletmelerin yönetimini yaparken; küresel ölçekte büyük yatırım yapan sermayedarlar “aktif” konuma geçmiş, yönetimde yeni bir iktidar alanı oluşturmuşlardır: Kararlarda, artık, bu yeni “aktif”lerin beklentisi belirleyicidir.

- *Güçlenmiş yatırımcıların kısa vadeli sonuçların peşinde olması.* Sennett, Bennett Harrison'dan ödünç aldığı “sabırsız sermaye” kavramı ile açıklar. Artık, dağıtılan kar değil, hisse senedinin değeri önemlidir. İşletmeler, sermayenin kısa sürede değerini katlayacağı araçlar olarak görülmektedir. Bu bakımdan işletmelerin, bu akışa uyum sağlayacak ve akışını hızlandıranların beklentilerini karşılayacak esneklikte olması arzu edilir. Kurumsal katılık, “yeni” sermayedarlar için tehlikelidir.
- *İletişim teknolojilerinde yaşanan değişim.* İletişim teknolojilerinde yaşanan değişim, gereksenen “esnekliğin” sağlanmasını olanaklı kılmıştır. Duruma göre kararların alınmasını olanaklı kılacak enformasyonun akışı, 2000'lere gelindiğinde, internetin de yaygınlaşması ile “anlık” olarak sağlanabilmektedir. Kararlar, işi yapanlar tarafından değil, iktidarı sermayedar ile paylaşan merkezden alınmaktadır. İş yapan, kurum içi “sosyal dışlanma” ile karşı karşıya kalmıştır.

Dönemleri üzerinden yönetimdeki “ilerlemeler” değerlendirildiğinde, otonom birimlerden oluşan örgütsel yapılarla bireylerin işlerinin kontrollerini kendi ellerine aldığı izlenimi oluşurken, Sennett (2002), bunun bir yanılısamadan ibaret olduğuna işaret eder. Sennett'a göre otonomiye ve esnekleşmeyi olanaklı kılan teknoloji ile birlikte, merkezi yönetimin çalışanlar üzerindeki baskısı daha artmıştır. Çalışanlar anlık olarak izlenebilir hale gelmiştir. Örgütlerde, Michel Foucault'un, “görünmeden gözetleyen iktidarı” anlatmak için kullandığı “panoptik gözetleme”sinin hakim olduğunu belirtir (Sennett, 2008: 42).

Sennett (2008: 49-55)'a göre, aşağıdan (çalışanlardan) yukarıya doğru inşa edilmesi gereken sosyal sermaye, şu üç eksiklik nedeni ile yara almaktadır: *Düşük kurumsal sadakat, çalışanlar arasındaki enformel güvenin azalması, kurumsal bilginin zayıflaması.* Sennett (2008: 44), merkez ile çevre arasındaki bürokrasinin ara katmanlarının esnekleşmenin gereği olarak ortadan kaldırılmasının, enformasyonun akışını sağlayan ve enformasyon akışı ile serpilebilecek bağların da zayıflayıp koptuğunu belirtir. Çevre, merkeze karşı işlemlerinin

sonuçları ile sorumlu olduğunu, iletişimden ziyade işlemin geçerli olduğunu belirtir.

Sennett (2002, 2008, 2009)'a göre, yeni kapitalizmde deneyim, o işi en iyi şekilde yapabilecek şekilde derinleşme (zanaatkârlık) geçerli değildir. “İnsanın deneyimi biriktikçe değeri azalır (Sennett, 2002: 99).” Kısa vadeli işlemler ve sürekli değişen görevlerin yerine getirildiği örgütlerde, zanaatkârlık hükümsüzdür. Hangi işlerin yapılacağı merkez tarafından karar veriliyorken; çalışanlar, niteliği ve kapsamı değişen işleri niçin yerine getirdiklerini bilemezler. Karakter Aşınması (2002)'da da işaret ettiği üzere, çalışanlar yabancılaşır.

2.3. Richard Sennett'in Perspektiften Yeni Kapitalizm Örgütlerinin Görünümü

Richard Sennett, bu bölümün başında kompakt olarak ortaya konulan yeni kapitalist örgütlerinin özelliklerini izlenebilir kılmaktadır. Sennett'teki izler, söz konusu örgütlerin özellikleri ışığında, aşağıdaki tablo ile özetlenmiştir.

Tablo 2: Sennett'in Perspektifinden Görünüm²

<i>Yeni kapitalizm örgütlerinin özellikleri</i>	<i>Sennett'in perspektifinden görünümü</i>
<i>Maddi olmayan emeğin yoğunluğu</i>	Enformasyon işçiliği ön plandadır. “Kişinin anlık kapasitesine yoğunlaşan (2002: 101)” bir yapı söz konusudur. Enformasyonu elde edebilme ve yerinde kullanabilme önemlidir. Enformasyondan üretilen bilginin üzerine inşa edilmiş, derinleştirilmiş teknikler de geçerliliğini yitirmiştir.
<i>Şebeke</i>	Sermayedarların beklentilerine uygun, hızlı tepkiler verebilen örgütler geçerlidir. Bunun için katma değer yaratan öneriler sunulmalıdır. Bugün, katma değer, müşterilerin sorunlarının giderilmesi ya da gereksinim sahiplerinin buluşturulması ile, yani genel anlamda, hizmet üretimi ile mümkündür. Bunun için şebeke ilişkileri geçerlidir. “Çağdaş yöneticilik anlayışının temel direği gevşek şebekelerdir. [...] Şebekede bir parçayı diğerine zarar vermeden çıkarmak

	<p>mümkündür; ona müdahale etme imkanını sunar (2002: 50).”</p> <p>Örgüt içerisindeki ve örgütler arasındaki ilişkiler, şebeke yapılanmanın ilkeleri ile örtülenmektedir.</p>
<i>Düşük otorite eğilimi</i>	<p>Hiyerarşik katmanlarından arındırılmış, şebeke esaslı yapılarda, karar, <i>Merkezden</i> verilir; <i>Çevre</i> de uygulamak durumundadır. Merkeze karşı faaliyetlerinin sonuçları ile sorumludurlar.</p> <p>Kararı alan merkez, kararın yerine getirilmesine ilişkin sorumluluğu <i>Çevreye</i> bırakır. <i>Çevre</i>, kararı uygulamada otonomdur.</p> <p>Kararı alan ve sonucu bekleyen merkez, bu durumda, yüksek kontrol gücüne sahip iken; kararın uygulanma biçimine karar veren çevrede “seçim” yanılması oluşturulmuştur.</p>
<i>Sınırları bulanıklaşan, esnek işyeri</i>	<p>Kurumlar için, “geçicileşme, katmansızlaşma ve doğrusal olmayan sıralama (2008: 41)” geçerlidir. İşler tekrarlı değildir, proje ağırlıklıdır. Örgütte katmanlar yoktur (merkez ve çevre vardır). İşler yinelenmeli değildir, beklentilere göre sırası değişir veya çıkarılır.</p> <p>Teknolojinin gelişmesi, çalışanların uzaktan da izlenmesinin olanaklı kılınması ile, çalışma mekânsal olarak da genişlemiştir. Özel alan, işyerine dönüşebilmektedir. Dolayısıyla, çalışma zamanı ile özel zaman da iç içe geçmiştir.</p>

III. ÖRGÜTSEL SOSYAL SERMAYENİN İNŞASINDA ÇALIŞANLARIN ROLÜ

3.1. Yeni Kapitalizm Örgütlerinde Örgütsel Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin örgütsel sonuçlar üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik araştırmalar ile örgütsel sosyal sermaye ele alınmaktadır. Bu çalışmaların bir kısmı, bilgi yoğunluklu, hizmet üretmek değer yaratan yeni kapitalizm örgütleri kapsamında gerçekleştirilmiştir. Söz konusu çalışmalar ve çalışmaların sonuçları Tablo 3.te gösterilmektedir.

Tabloda özetlenen beş çalışmanın ortak noktaları şu şekilde sıralanabilir:

- *Örgütsel sosyal sermaye, örgütsel sonuçları (performans, kar vs.), sonuçlar üzerinde doğrudan etkiye sahip değişkenleri etkileyerek tesir etmektedir. Yeni kapitalizm örgütlerinde sosyal sermaye, bilgiye erişim ve bilginin aktarım aracı olarak yorumlanmakta; örgütsel sonuçları bilgi üzerinden etkilemektedir.*

- *Güven, sosyal sermayenin belirleyicisi değildir.* Ortak anlayış (sosyal sermayenin bilişsel boyutu) ve örgütün kontrol mekanizması, güven ile sağlanabilecek düzeni sağlayabilmektedir.
- *Örtük bilginin aktarımında, kuvvetli bağlar (strong ties) işlevseldir.*³ Bu şekilde politik davranışlar geliştirilmekte, bilginin aktarımında bilgiye sahip olan taraf seçici davranmaktadır. Zayıf bağlar ise, “sıradan”, “karmaşık olmayan”, “kodlanabilir” bilginin aktarımında işlevseldir.

Tablo 3: Yeni Kapitalizm Örgütlerinde Sosyal Sermaye Çalışmaları ve Çalışmaların Sonuçları⁴

<i>Çalışma</i>	<i>Sonuç</i>
Hansen (1999)	Büyük bir elektronik işletmesinde, 120 projenin geliştirilmesinden sorumlu 40 birim üzerinde gerçekleştirilmiş bir çalışmadır. Birimler arasındaki zayıf bağlar, karmaşık olmayan bilginin aktarımından etkin iken, karmaşık bilginin aktarımında değildir. Karmaşık bilginin aktarımı için kuvvetli bağlar gerekir.
Sherif vd. (2006)	Bilgi yönetimi sistemlerinin (BYS), örgütsel sosyal sermaye yaratmadaki işlevinin değerlendirildiği bir çalışmadır. Araştırmacılar, bilişim teknolojisi danışmanlığı yapan bir işletmede nitel araştırma yapmıştır. BYS'nin örgütsel sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlarını olumlu yönde etkilediği belirtilmektedir. BYS'nin, bilgi aktarımı üzerindeki rolü, sosyal sermayenin boyutları üzerinden ele alınırken, yapısal boyutunun etkin olmadığına; yapısal boyut ile kurulan ilişkide güven ve norm geliştirildiği takdirde aktarımın etkileşeceğine işaret edilmektedir.
Willem ve Scarbrough (2006)	Enerji ve finans alanında faaliyet gösteren, Belçika merkezli iki çokuluslu işletme üzerinde yapılan nitel bir çalışmadır. Araştırmacılar sosyal sermayeyi iki yaklaşımlı olarak değerlendirmektedir: (1) <i>Araçsal (instrumental) yaklaşım</i> : Sosyal sermayeyi karşılıklı ilişkiler üzerinden ele alır. (2) <i>İkmal edici (consummatory) yaklaşım</i> : Sosyal sermayeyi, sosyal norm ve özdeşleşmenin bir sonucu olarak kabul eder. Araçsal yaklaşım, yapısal boyuta; ikmal edici yaklaşım ilişkisel ve bilişsel boyuta karşılık gelir. Araştırmacılar, araçsal olarak sosyal sermayenin fırsatçı ve politik davranışların bilginin aktarımında belirleyici konuma taşıdığını, bu nedenle bilgi aktarımında seçici davranışların geliştirilmesine olanak

	sağladığını, bunun engel teşkil edebildiğini belirtmektedir.
Maurer vd. (2011)	<p>Alman mühendislik endüstrisinden faaliyet gösteren 144 işletmedeki 218 proje takımında gerçekleştirilen bir çalışmadır.</p> <p>Örtük bilginin aktarımında, bağların sayısından ziyade kuvvetli bağların (ilişkisel ve bilişsel sosyal sermayenin) işlevsel olduğu çalışmanın sonuçlarından birisidir. Yapısal sermaye ile ilişki kurulamamıştır.</p> <p>Çalışmanın önemli bir diğer sonucu ise, bilginin aktarımında güvenin işlevsel bir rolünün bulunmamasıdır. Bunu, örgüt içerisindeki bilginin aktarımında güçlü kontrol mekanizmalarının işlevsel olduğu, bu mekanizmaların fırsatçı davranışların önüne geçebilmek için sağladığı ile açıklamaktadır.</p>
Nonino (2013)	<p>Enformel gruplar arasındaki ilişkinin örgütsel sosyal sermayeye etkisini ortaya koymak üzere tasarlanmış çalışmadır. Bilgi yoğun bir işletmedeki on enformel grup üzerinde gerçekleştirilen araştırmaya dayanır.</p> <p>Gruplar arasındaki ilişkinin, sosyal sermayenin üç boyutunu (yapısal, ilişkisel, bilişsel) etkilediği tespit edilmiştir. Yapısal boyutunun, örgütün yapısı ile doğrudan etkilendiği; yapı ve kullanılan teknoloji, çalışanların diğerleri ile iletişim kurmasına olanak sağladığı ölçüde sosyal sermayenin diğer iki boyutunun geliştiğine işaret edilmektedir.</p>

3.2. Yeni Kapitalizm Örgütlerinde Örgütsel Sosyal Sermayenin İnşasında Çalışanlar Rolü

Örgütler için sosyal sermaye idealize edilirken, içsel sosyal sermaye yapısal, ilişkisel ve bilişsel olarak geliştirilmesi gereken bir değer olarak ele alınır. Dışsal sosyal sermaye ise, işletmenin birikimleri ile geliştirilmesi gereken bir değerdir.

Yeni kapitalizm örgütlerinde, sosyal sermayenin, yapısal boyutunun zayıf, ilişkisel ve bilişsel boyutunun yüksek olduğunun yüksek olduğu çalışmalarca ortaya konulurken, ilk okuyuşta bu durum, “yeni” örgütlerin eksikliği/zaafi olarak görülmektedir. Richard Sennett da, bunu böyle yorumlamakta, aşağıdan yukarı doğru üretilmesi gereken bir değer olduğunu ifade ettiği sosyal sermayenin bu tür örgütlerde erozyona uğradığına işaret etmektedir.

Bu erozyonu, Sennett'in perspektifi ve yeni kapitalizmin gereği göz önünde bulundurularak, yapılan çalışmaların sonuçları da dikkate alarak tersten okumak, "bilinçli aşındırma" olarak görmek mümkündür:

- *Esnekleşen ve basıklaşan örgütlerde bilginin muhafaza edilmesi için bu aşındırma gereklidir.* Hızlı hareket edebilmek için kararlar merkezileştirilir, alınır ve uygulamaya konulur. Kararların nasıl ve niçin alındığı stratejik niteliklidir. Yüksek devir hızı ile, maddi olmayan emeği sürece dahil etmek için gerekli kişilerle çalışan (çalışma tamamlandığında çalışan ile ilişkisini sonlandıran) örgütlerin stratejik bilgiyi muhafaza etmesi, iletişim kanallarında dolaşımını yavaşlatmaması, yoruma açmaması "doğal"dır.
- *Hız için düşük otorite gereklidir; düşük otorite ile kontrolün sağlanması için de yapısal sosyal sermaye tahrip edilir.* Merkez, hangi işlerin yapılacağına karar verip çevreye iletirken, çevre (proje takımları), işlerin nasıl yapılacağını kendisi belirler. Belirleme yetkisinin sağlayacağı güç, merkez tarafından stratejik bilginin muhafaza edilmesi ile sağladığı "büyük güç" ile bastırılır (Willem ve Scarbrough [2006] böyle bir gücü çalışmalarında yoruma açar). Teknolojik imkanlarının verdiği olanaklar ile de merkez, örgütsel yapıyı kendisi için panoptik kılar ("panopticon structure").
- *Modüler şebeke yapı, yeni kapitalizm örgütlerinin mimarisini temsil eder. Amaçlara göre birimler, bütünden ayrılabilir, bütüne yeni birimler eklenebilir. Doğrusal olmayan işleyiş benimsemiştir. Bu durumda, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermayenin artırılabilir olması, çalışanların çalışmaya atfettikleri anlamın değişmesi ile söz konusu oluyor olabilir. İşyerinin sınırlarının bulanıklaşması, işlerin esnekleşmesi, fiziksel ortamının gerekliliğinin ortadan kalması ile özel yaşam, çalışma yaşamınca kapsamıştır. Çalışmadığı zaman kendisini "yetersiz" ya da "rekabet edemez" gören birey için yer aldığı*

“geçici” konum, konumdan uzaklaşınca kendiliğinden yok olacak anlam üretebilmektedir.

Yeni kapitalizm örgütlerinde tutunan çalışanlar, geçiciliğin farkında olan, derinleşmekten ziyade işin gereklerini yerine getirmek için çaba gösterenlerdir. Sermayedar ile iktidarını paylaşan üst yönetim, kar sağlayabilmek için, teknolojinin imkanlarını kullanarak örgütsel esnekliği artırırken, diğer örgütlerle bağ kurma işini ve bu bağlardan sağladığı enformasyonu stratejik bilgiye dönüştürme görevini üstlenir. Amaçlara göre tasarlanan çevrede yer alacaklar içinse konumlar üretir. Konumlar, yeni kapitalizm kültüründen kendiliğinden anlamlandırılmıştır: Geçici niteliktedir, işin gereğini çalışana sunan enformasyonu sağlar, konumlar arasındaki “gerekli” bağlar, merkez tarafından iletişim teknolojileri ile kurulmuştur. Eskiden konumların değeri, hiyerarşi ile üst yönetime bağlı çalışanlar tarafından üretilirken, anlamlandırılırken; yeni kapitalizmde, “üretilen değer” çalışanlarca realize edilir.

SONUÇ YERİNE

Bu çalışmada, yeni kapitalizm örgütlerin kapsamındaki çalışanların değişen rolü, sosyal sermaye kavramından yararlanılarak, Sennett’in perspektifinden tartışmaya açılmıştır. Sennett’a göre, aşağıdan yukarıya doğru inşa edilebilecek olan sosyal sermaye, azalan sadakat, enformel güven, kurumsal bilgi ile erozyona uğramıştır.

Yeni kapitalizm örgütleri kapsamında yapılan sosyal sermaye araştırmalarına bakıldığında, bu çalışmaların, üretilen değer gereği olan bilginin akışı ve kullanımı üzerinden sosyal sermayeyi ele aldıkları görülmektedir. Sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutu, bilgi aktarımından işlevsel iken; yönetim ile çalışanlar arasındaki bağların kendisini temsil eden yapısal boyutunun bilgi aktarımında etkin olmadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte örgütlerin sonuçlara erişebildiği de ifade edilir.

Richard Sennett açısından, Merkez ile Çevre arasındaki bağların kopması, sosyal sermaye sekte vuracaksa da, Sennett'a yerleştirilecek, yeni kapitalizme hizmet edecek pragmatik mercek ile, sermayedarlar ve yöneticiler açısından bunun gerekliliği görülebilecektir. Stratejik bilgi, maddi olmayan emek ile bir araya getirildiğinde değer üretilirken, ancak stratejik bilgidен yoksun bırakılan emek yönetilebilirdir: Çalışan karşısından işveren, bu şekilde dengeyi kendi lehine bozabilmektedir; çalışanı kontrol edebilmektedir. Eskiden emek, sözleşme koşulları içerisinde, tanımlanan işyerinin içerisinde kullanıma sokuluyorken ve işveren bu ortam içerisinde emeği yönetebiliyorken; bugün bu mümkün değildir. Çalışanlar, hiyerarşik katmanlar içerisinde yerleştirilmiş ve içerisinde yer aldıkları konumlarda, uzun süreli ve enformasyon akışına dayalı olarak değer üretebiliyorken; katmansız örgütlerde geçicileşen konumların değeri Merkez tarafından üretilmektedir: Neyin, niçin yapılacağı, Çevreden bağımsız şekilde karar verilmekte, Çevre sonuçlardan sorumlu tutulmaktadır.

Yeni kapitalizmde çalışanlar, Sennett'ın da belirttiği gibi, proje içerisinde tanımlanan işin gereğini yaparak, ustalaşmak yerine yeni beceriler kazanarak kendilerini var etmektedir. Dolayısıyla sosyal sermaye, konumlar için atfedilen sembolik değerler üzerinden geliştirilir. Çalışan, geliştirilen semboller üzerinden iletişim kurarak (geçici) sosyal sermayeyi inşa eder.

KAYNAKÇA

- AKÇOMAK, I. S. ve TER Weel, B. (2009). "Social capital, innovation and growth: vidence from Europe", *European Economic Review*, 53(5), 544-567.
- ARREGLE, J., HITT, M., A., SIRMON, D. G. ve VERY, P. (2007), "The Development of Organizational Social Capital: Attributes of Family Firms", *Journal of Management Studies*, Volume:44, No:1. 73-95.
- ARVIDSSON, A. (2007). "Creative class or administrative class? On advertising and the "underground."", *Ephemera: Theory & Politics in Organization*, 7(1), 8-23.
- BAKKER, M., LEENDERS, R. T. A., GABBAY, S. M., KRATZER, J. ve VAN ENGELEN, J. M. (2006). "Is trust really social capital? Knowledge sharing in product development projects", *The Learning Organization*, 13(6), 594-605.
- BAYRAK KÖK, S. (2006), "Beşeri ve Sosyal Sermayenin Geliştirilmesinde Önemli Bir Yönelim Alanı: Kadın Girişimcilik", 5. Uluslararası Bilgi, Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı, Cilt: 1, Kocaeli.
- BÖHM, S. ve LAND, C. (2012). "The new 'hidden abode': reflections on value and labour in the new economy", *The Sociological Review*, 60(2), 217-240.
- BOLINO, M. C., TURNLEY, W. H. ve BLOODGOOD, J. M. (2002). Citizenship behavior and the creation of social capital in organizations. *Academy of management review*, 27(4), 505-522.
- BOLTANSKI, L., ve CHIAPELLO, E. (2005). "The new spirit of capitalism", *International Journal of Politics, Culture, and Society*, 18(3-4), 161-188.
- CHRISTINE, H., KNIGHT, L. ve COUSINS, P. (2004), "Supply Chain Relationships", *Understanding Supply Chains: Concepts, Critiques, and Futures*, Editörler: S. J. New ve Roy Westbrook, Oxford University Press, Oxford.
- COHEN, Don ve PRUSAK, Laurence, (2001), *Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi, Çeviren: Ahmet Kardam, MESS.*
- FISCHER, G., SCHARFF, E. ve YE, Y. (2002), "Fostering Social Creativity by Increasing Social Capital", *Social Capital and Information Technology*, Editör: Marleen Huysman ve Volker Wulf, The MIT Press, Cambridge.
- GHITULESCU, B. E. ve LEANA, C. R. (2006), "Human Resource Management Practice in the Knowledge Economy: Developing Human and Social Capital", *The Human Resources Revolution: Why Putting People First*

- Matters, Editöler: Ronald J. Burke ve Cary L. Cooper, Elsevier, Amsterdam.
- GINSBERG, A. ve VENKATRAMAN, N. (1985). Contingency perspectives of organizational strategy: A critical review of the empirical research. *Academy of Management Review*, 10(3), 421-434.
- GRANOVETTER, M. S. (1973). "The strength of weak ties", *American journal of sociology*, 1360-1380.
- GRANOVETTER, M. (1985). Economic action and social structure: The problem of embeddedness. *American journal of sociology*, 481-510.
- GREGORY, A. ve MILNER, S. (2009). "Work-Life Balance: A Matter of Choice?", *Gender, Work and Organization*, 16(1): 1-13.
- GREVE, A., BENASSI, M. ve STI, A. D., (2006), "Exploring the Contributions of Human and Social Capital to Productivity", A Revised Version of a Paper Presented at SUNBELT XXVI, Vancouver.
- HANSEN, M. T. (1999). "The search-transfer problem: The role of weak ties in sharing knowledge across organization subunits", *Administrative science quarterly*, 44(1), 82-111.
- HARDT, M., ve NEGRI, A. (2000). *Empire*. Harvard.
- LAND, C. ve TAYLOR, S. (2010). Surf's up: Work, life, balance and brand in a new age capitalist organization. *Sociology*, 44(3), 395-413.
- LEANA, C. R. ve VAN BUREN III, H. (2000), "Eroding Organizational Social Capital among US Firms: The Price of Job Instability", *The Organization in Crisis*, Editörler: Ronald J. Burke ve Cary L. Cooper *Academy of Management Review*, Blackwell Publishers, Malden.
- LEE, L. T. ve SUKOCO, B. M. (2007), "The Effects of Entrepreneurial Orientation and Knowledge Management Capability on Organizational Effectiveness in Taiwan: The Moderating Role of Social Capital", *International Journal of Management*, Volume: 24, Number: 3, pp. 549-572.
- LEE, R. (2009). "Social capital and business and management: Setting a research agenda", *International Journal of Management Reviews*, 11(3), 247-273.
- LEWIS, S. (2003). "The integration of paid work and the rest of life. Is post-industrial work the new leisure?", *Leisure studies*, 22(4), 343-345.
- MAN, F. (2009). "Kapitalist Emek Süreci Teorisi ve Dönüşümü", e-akademi.
- MAURER, I., BARTSCH, V. ve EBERS, M. (2011). "The value of intra-organizational social capital: How it fosters knowledge transfer, innovation performance, and growth", *Organization Studies*, 32(2), 157-185.

- MAYSON, S. (2007), "Building Sustainable Value: A Capital Idea", *Managing the Modern Law Firm New Challenges, New Perspectives*, Editör: Laura Empson, Oxford University Press, Oxford.
- MELÉ, D. (2003), "Organizational Humanizing Cultures: Do They Generate Social Capital?", *Journal of Business Ethics*, Volume: 45, No:1. 3-14.
- MING, X. H., TIN, H. C. ve LIANG, G. Z., (2007), "Firm-internal Social Capital, Learning Orientation, Knowledge Energy and Technical Innovation: Empirical Evidences from South China", *Wireless Communications, Networking and Mobile Computing, WiCom International Conference, Shanghai*.
- MORAN, P. (2005), "Structural vs. Relational Embeddedness: Social Capital and Managerial Performance", *Strategic Management Journal*, Volume:26. 1129-1151.
- NAHAPIET, J. ve GHOSHAL, S. (1998), "Social Capital Intellectual Capital and the Organizational Advantage", *Academy of Management Review*, Volume: 23. No: 2. 242-266.
- NELSON, Gary, M., (2002), *Open System Management*, Trafford Publishing, Canada.
- NONINO, F. (2013). The network dimensions of intra-organizational social capital. *Journal of Management & Organization*, 19(04), 454-477.
- ÖĞÜT, A. ve ERBİL, C. (2009), *Sosyal Sermaye Yönetimi, Çizgi Kitabevi, Konya*.
- PASTORIZA, D., ARIÑO, M. A. ve RICART, J., E., (2008), "Ethical Managerial Behaviour as an Antecedent of Organizational Social Capital", *Journal of Business Ethics*, Volume: 78. 329-341.
- RANSOME, P. (2007). "Conceptualizing boundaries between 'life' and 'work'", *The International Journal of Human Resource Management*, 18(3), 374-386.
- REIMER, K. (2006), "The Role of Social Capital in Managing Relationships with IT Suppliers – A Case Study in Electronic Commerce", *Managing Dynamic Networks: Organizational Perspectives of Technology Enabled Inter-firm Collaboration*, Editörler: Stefan Klein ve Angeliki Poulmenakou, Springer, Berlin.
- SENNETT, R. (2002). *Karakter Aşınması, Çeviren: Barış Yıldırım, Ayrıntı Yayınları, İstanbul*.
- SENNETT, R. (2008). *Yeni Kapitalizm Kültürü, Çeviren: Barış Onocak, Ayrıntı Yayınları, İstanbul*.
- SENNETT, R. (2009). *Zanaatkar, Çeviren: Melih Pekdemir, Ayrıntı Yayınları, İstanbul*.

- SHERIF, K., HOFFMAN, J. ve THOMAS, B. (2006). Can technology build organizational social capital? The case of a global IT consulting firm. *Information & management*, 43(7), 795-804.
- SHERIF, K., HOFFMAN, J. ve THOMAS, B. (2006), "Can Technology Build Organizational Social Capital? The Case of A Global IT Consulting Firm", *Information & Management*, Volume: 43, Issue: 7, pp. 795-804.
- SMEDLUND, A. (2008), "The Knowledge System of a Firm: Social Capital for Explicit, Tacit and Potential Knowledge", *Journal of Knowledge Management*, Volume: 12, Issue: 1, pp. 63-77.
- STABELL, C. B. ve FJELDSTAD, Ø. D. (1998). "Configuring value for competitive advantage: on chains, shops, and networks", *Strategic management journal*, 19(5), 413-437.
- THOMPSON, J. D. (1967). *Organizations in Action*. McGraw-Hill, New York.
- TRANFIELD, D., DENYER, D. ve SMART, P. (2003). Towards a methodology for developing evidence-informed management knowledge by means of systematic review. *British journal of management*, 14(3), 207-222.
- WARHURST, C., D.R. EIKHOF ve HAUNSCHILD, A. (2008). *Work Less, Live More? Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. Basingstoke: Palgrave
- WESTLUND, H. ve NILSSON, E. (2003), "Measuring Enterprises' Investment in Social Capital - A Pilot Study", 43rd Congress of the European Regional Science Association, Jyväskylä, Finland.
- WILLEM, A. ve SCARBROUGH, H. (2006). "Social capital and political bias in knowledge sharing: An exploratory study", *Human relations*, 59(10), 1343-1370.
- WU, W. P. (2008). "Dimensions of social capital and firm competitiveness improvement: The mediating role of information sharing", *Journal of management studies*, 45(1), 122-146.
- WU, W. Y., CHANG, M. L. ve CHEN, C. W. (2008). "Promoting innovation through the accumulation of intellectual capital, social capital, and entrepreneurial orientation", *R&d Management*, 38(3), 265-277.
- YECHUN, W., HONGMING, X., ZHILIANG, G. ve CHUNKE, W. (2007), "Social Capital and Organizational Performance: Is Learning Orientation a Missing Link?", *Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, WiCom International Conference, Shanghai.

SONNOTLAR

1. Marks tarafından kavramsallaştırılan “Emek Süreci Teorisi (Labor Process Theory)” de bu çerçevede “yeniden” içeriklendirilmiştir. Teoriye göre, emek, üretimde kullanılan diğer girdiler gibi mübadele alanının dışında üretim sürecine dahil edilmekte ise de, işveren, işyerinde emeği denetimi altına alır. Man (2009)’ın derleyici yayınında da özetlendiği üzere, Emek Süreci Teorisi, yeni kapitalizmin izlerinin sürülebileceği şekilde, 1970’li yıllardan sonra yeniden yorumlanarak tekrar gündeme getirilmiştir. Harry Bavermen, Richards Edwards, Michael Burawoy yeniden yorumlayan araştırmacılarıdır. Yukarıdaki metin içerisinde alıntılan Antonio Negri ve Michael Hardt da bunlardan ikisidir. Kimi noktalardan ayrışsalar da, ortak vurguları, işin dönüşen mahiyeti ile ilgili olarak, emeğin “işyerinin dışında da” kontrol edilen/edilebilir değer haline geldiğidir.

2. Tırnak içinde verilen ifadeler, Richard Sennett’in yılları ve sayfa numaraları belirtilen eserlerinden yapılan doğrudan alıntıları belirtmektedir.

3. “Kuvvetli” ve “zayıf” bağ, Granovetter (1973) tarafından kavramsallaştırılmıştır. Kuvvetli bağlar, küçük, birbirini tanıyan, ortak kodlarla iletişim kuran, ortak normları benimsemiş aktörleri birbirine bağlayanlardır. Zayıf bağlar ise, ortak anlayışın ve tanışıklığın bulunmadığı aktörler arasında kurulan ilişkileri temsil eder.

4. Konu ile ilgili literatür sağladığı katkıyı sistematik olarak değerlendirebilmek için analitik değerlendirme planına gereksinim duyulur (Ginsberg ve Venkatraman, 1985); bu tablo da bu gereksinim ile, Tranfield vd. (2003) sunduğu ve geniş kabul gören tarama ve derleme protokolüne göre oluşturulmuştur. Protokole göre sistematik bir tarama üç temel aşamada gerçekleştirilir: (1) *Planlama*: Taramanın gereksinimi ortaya konularak (“yeni kapitalizm örgütlerinde sosyal sermayenin işlevi”) tarama yapılacak alanın belirlenmesini kapsar. Taranacak yayınlarının kalitesi ve kapsamının önemli olduğu belirtilir. Bu bakımdan, The ISI Web of Knowledge’da yer alan Social Science Citation Index (SSCI)’li yayınların taramaya dahil edilmesinin yerinde olacağı düşünülmüştür, tarama bu veri tabanında gerçekleştirilmiştir. (2) *Uygulamaya koyma*: Tarama alanında taramanın gerçekleştirildiği aşamadır. Taramanın gerçekleştirilmesine kullanılacak anahtar kelimelerin belirlenmesi ve bu anahtar kelimelere göre taramanın yapılması ile başlar. Taramanın dili İngilizcedir, anahtar kelime olarak da “organizational social capital (örgütsel sosyal sermaye)” seçilmiştir. 1975 (Ocak ayı) ile 2015 (Haziran ayı) tarih aralığı olarak belirlenmiştir (1975, veri tabanının taramaya olanaklı kıldığı başlangıçtır). Anahtar kelime başlıkta taranmış, 35 yayın listelenmiştir.

Makalelerin araştırma alanları değerlendirilmiş, üçünün yeni kapitalizm örgütleri kapsamında ele alınabileceği saptanmıştır. Taramanın ikinci aşamasında ise, tespit edilen üç makalenin sonuç ve tartışma kısımlarında atıf yapılan çalışmalar gözden geçirilmiştir. Atıf yapılan 42 çalışma da, benzer şekilde değerlendirilmiş, ikisinin yeni kapitalizm örgütlerinde gerçekleştirildiği tespit edilmiştir. (3) *Raporlama*: Çalışmaların kapsamı ve bulgularının, taramanın amacı çerçevesinde anlamlı bir şekilde derlenmesini kapsar. Bu tablo, işletilen tarama sürecinin raporudur.

Tarama, çalışmanın esasını oluşturmadığından, amaca odaklanmış bir şekilde, dar kapsamlı gerçekleştirilmiştir. Yeni anahtar kelimelerle, çalışmaların özetleri de dahil edilerek, tarama kapsamı genişletilebilir.