

GÜVEN AĞBAĞLARI, SOSYAL SERMAYE ve TOPLUMSAL CİNSİYET

Suna BAŞAK*

Nail ÖZTAŞ**

Öz:

Bu makalenin amacı, tüm toplumların ihtiyaç duyduğu bir sosyal sermaye unsuru olarak üretilen güvenin, toplumsal cinsiyet ve sınıf esasında bir farklılaşmaya uğrayıp uğramadığı sorusuna cevap aramaktır. Türkiye’de, güvenin azalması hem akademik camianın hem de medya ve siyasetin en önemli konularından biri olup, üç güven tipinden ilk ikisi olan genelleşmiş güven ve kurumsal güvene ilişkin araştırmalar bulunmasına rağmen, stratejik/kısmi güvene ilişkin araştırmalar bulunmamaktadır. Bu alandaki boşluğu doldurmayı amaçlayan bu araştırmada Türkiye’de güven üzerine yapılmış araştırmalardan farklı olarak güven konusu toplumsal cinsiyet ve sınıf odaklı değerlendirilmiştir. Coleman tarafından geliştirilen dayanışmacı ve Burt tarafından geliştirilen aracı sosyal sermaye kavramından hareketle, farklı örgütlerde ve farklı tabakalarda çalışan kadınların sosyal sermayeleri güven ağbağları (network) esasında haritalandırılmıştır. Ağbağ analizi bu araştırmanın sosyal sermaye hesaplamasında kullanılan yöntemdir. Seçilen kurumlardan sosyo-kültürel veriler ve çalışanların güven ağbağlarına ait veriler survey veri toplama tekniği ile toplanmıştır. Nicel veriler SPSS ve UCINET programları ile çözümlenerek sosyal sermaye hesaplaması yapılmış ve elde edilen bulgular toplumsal cinsiyet, sınıf ve örgüt temelinde karşılaştırılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Güven Ağbağları, Stratejik/Kısmi Güven, Ağbağ Analizi, Toplumsal Cinsiyet

* Prof. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, subasak@gazi.edu.tr

** Doç. Dr., Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi, noztas@gazi.edu.tr

TRUST NETWORKS, SOCIAL CAPITAL AND GENDER

Abstract:

The purpose of this article is to search for an answer to the question of whether trust, defined in this article following Putnam, Coleman, Burt, and Lin as a form of social capital which is needed and produced by all communities, varies based on social gender and class. The declining amount of trust in Turkey has been the subject of both popular (media) and scientific writings for some time. Particularly, research exists and the writings focus on the two of the three different types of trust as described in the literature, namely the generalized and institutional trust. On the third type, strategic trust, however, no empirical research has been conducted. This paper is based on the findings of a research which tries to fill this gap in the literature. In this research, compared to the earlier research in the literature, trust is considered with a focus on social gender and class.

For the analysis of this article employee of three different kinds of organizations (public, private and not-for-profit) who were chosen to represent working men and women from different strata and class were surveyed. They were asked to answer network questions designed to map their formal, informal, social and work related ties. For each organization 'trust network' data gathered from the employees of were analyzed for this article. After the sociograms are mapped the amounts of bonding type of social capital defined by Coleman and the bridging type of social capital defined by Burt are calculated for all three organizations and employees, respectively, by using UCINET. The two types of social capital that were calculated by using the techniques of social network analysis are compared between genders (male-female employees) and by social classes (upper, medium and lower). Additional socio-economic data gathered from the same surveyed employees is analyzed by SPSS to locate each individual in a social class and gender scale.

The findings show variations between the amounts of social capital that each class has. Additionally, findings suggest variations in the distribution of social capital between genders, however, not a major one. Such findings provide partial support to the literature that claims the existence of negative discrimination against women. On the other hand, visual analysis of the sociograms and the ties that exist between employees in all three organizations demonstrate that in all three organizations people tend not to discriminate neither against the women nor against the lower class members-at least in relations of trust. Most of the sub-groups and/or the cliques are composed of men and women from different income and occupational groups.

The suggestive findings demonstrate that social class has more explanatory power in explaining the differences between the amounts of bridging social capital. For instance, more upper-class women were found to have more bridging social capital than the lower-class men. However, within the same class women tend to have less bridging social capital than their male counterparts. The tests show that, statistically, the variations between genders however is not found to be significant in all comparisons.

When the amounts of bonding social capital are compared, the private organization, not the public or not-for profit, is found to have the highest network density, thus the bonding type of social capital, in the trust network. This finding is against the mainstream assumptions about private organizations which are generally expected to have a more individualistic and competitive work culture. In addition to work culture; variables such as size, geographic proximity, an existence of collective societal cultures are known to explain variations in the amounts of bonding social capital.

Further, research is required to set the record straight. The number of empirical research on social capital and on the distribution of social capital by gender, class, type of organization and occupation is extremely small in Turkey. Further, the causes, sources and outcomes of bonding and bridging social capital variances remains theoretically and empirically underdeveloped in the social sciences literature in general.

Keywords: Social Capital, Trust Networks, Strategic Trust, Social Network Analysis, Social Gender

GİRİŞ

Gerek kamu, gerek özel, gerekse sivil toplum örgütlerinin etkin bir işleyişe sahip olabilmeleri, araştırmaların gösterdiğine göre, diğer faktörler yanında güven ilişkilerinin varlığına da bağlıdır. Çalışma hayatında yer alan örgütlerde örgüt içi güven ilişkilerinin küçük gruplar içinde sınırlı kalması, bir başka ifadeyle yüz yüze ilişkiler ve iç grupların dışına taşmaması hem avantaj hem de dezavantaj kaynağı olarak çeşitli çalışmalarca tespit edilmiştir. Bu durum, çalışma hayatıyla sınırlı olmayıp makro boyutta tüm toplum için de geçerlidir. Çalışmamız, bu tespitten hareketle, üç farklı tip (kamu, özel ve gönüllü) örgütte farklı tabakalardan çalışanlardan toplanan ağbağ (network) verilerinin analizi ile ilk olarak örgüt içi güven ilişkileri örgüsünü; ikinci olarak bu örgüden hareketle çalışanların sahip oldukları sosyal sermaye miktarlarının cinsiyet esasına göre farklılaşma derecelerini tespit ve tasvir etme amacı gütmektedir¹

Bu amaçla, ilk etapta verilerin analizi sonucu elde edilen bulgular, ağbağ haritaları ve tablolar halinde sunulmuş; ikinci olarak bulguların, yani sahip olunan güven ve sosyal sermaye miktarının cinsiyet ve tabaka esasına göre dağılımları üzerinde nedensel olmayan, durumu tespit etmeye yönelik, genelleştirici olmayan yorumlamalara ve karşılaştırmalara gidilmeye çalışılmıştır. Kesinlik iddiası taşıyan ampirik sonuçlar yerine bu çalışma konuya ilişkin zihinlerde yeni soru alanlarının açılması ve yeni çalışmalara zemin olması amacıyla bulguların genel değerlendirmelerini sunmaktadır.

Ana akım sosyoloji ve yönetim bilimi yaklaşımlarında ihmal edilen iki konu vardır. Bunlar; örgütlerde kadınlar ve örgütlerde gayr-ı resmi ilişkilerdir. Örgütlerde gayr-ı resmi ilişkilerin Hawthorne araştırmalarına dayanan yaklaşık seksen yıllık ve başlı başına kadınların inceleme konusu yapılmasının ise yaklaşık kırk yıllık bir geçmişi vardır. Klasik örgüt literatüründe ne Taylorda ne Fayolda ne de Weber'in bürokrasiye ilişkin çözümlemesinde gayri-resmi ilişkilerin ayrıntılı ele alınmadığını, örgütlerde güven, arkadaşlık ve danışma gibi ilişkilerin inceleme konusu yapılmadığını görürüz. 1970'li yıllarda feminist bakış açısının ortaya çıkması ve modernleşme süreciyle birlikte örgütlerde daha fazla kadının yer alması, toplumdaki tüm kurumlarda toplumsal cinsiyet ilişkilerinin incelenmesine olan ilginin artmasına sebep olmuştur. Çalışan kadınların güven ağbağları esasında sosyal sermayelerinin ele alındığı bu çalışmada yönetim bilimleri ve sosyolojide ihmal edilen iki konu olan, toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve formel bir örgütlenmede güven kaynağı olarak gayr-ı resmi ilişkiler bir araya getirilmiştir.

Çalışan kadınların aleyhlerine olan eşitsizliklerde meydana gelen iyileşmelere rağmen pek çok araştırmacı bu gelişmeleri yeterli bulmamaktadır. Netzley ve Ann'in (1998: 339-341) feminist teorisyenlerin yaptıkları araştırmalardan hareketle bildirdiğine göre, kadınlar, örgüt ve meslek hiyerarşisinde alt tabakalarda yoğunlaşmaktadırlar; erkeklerle karşılaştırıldıklarında daha az kazanç, otorite ve meslekte ilerleme olanaklarına sahiptirler.

Genellemeci beşeri sermaye anlayışının temel argümanı daha donanımlı (becerili, eğitilmiş, sağlıklı) olan aktörlerin daha başarılı olacağı şeklindedir. Ancak, donanımlı kadınların çalışma hayatında niçin üst kademelere tırmanmakta zorlandığını beşeri sermaye kuramları açıklayamamaktadırlar.

Kadınlar ve erkekler aynı beşeri sermaye özellikleriyle donatılıyor olsalar bile cam tavanları ortadan kaldırmadıkça kadınların güç hiyerarşilerinde dikey hareketlilikleri ve sosyal sermayenin faydalarından yararlanabilmeleri zor görünmektedir. Ridgeway, Lin ve Timberlake, bize, kadınların bazı ilişki ağlarında yeterince yer almadıklarını, ilişki ağlarının yoğunluklarının erkeklerden düşük ve ilişki ağlarının çaplarının erkeklerden daha dar olduğunu göstererek, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine ilişki odaklı bakmamızı sağlamışlardır (aktaran Başak: 2008). Feminist yaklaşımın toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini beşeri sermaye kuramından hareketle kadınların vasıfları ve kültürleriyle ilişkilendirdiği çalışmalarından farklı olarak bu araştırmada aktörlere ve aktörlerin vasıflarına değil toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açıklamada aktörlerin ilişkilerine odaklanılmıştır. Bu sebeple maddi sermaye eşitsizlikleri ve beşeri sermaye eşitsizlikleri hakkındaki iyi bilinen ve literatürde yaygın olarak yer alan tartışmalar yerine sosyal sermaye kuramından hareketle yapılmış toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine ilişkin tartışmalara yer verilmiştir.

Kadınlar ve erkeklerin aynı ağbağlar içinde yer aldıkları alanların başında iş ortamı gelmektedir; ancak, bu ağbağlar içerisinde etkileşimler genellikle mesleki pozisyonlar üzerinden (hemşire-doktor, sekreter-yönetici gibi) kurulmaktadır (Ridgeway ve Lovin, 1999: 196). Örgütler içinde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini açıklamada beşeri sermaye tek başına belirleyici değildir. Bireyin iş yaşamındaki bilgi ve becerilerinin kendilerine getirisini, sosyal ağbağlar güçlendirmekte ya da zayıflatmaktadır (Timberlake, 2005: 37). Metz ve Tharenau (aktaran Timberlake, 2005: 37-38) sosyal ilişkiler kurabilme ve örgüt içinde ağbağları kullanabilme becerilerinin bir gereklilik olduğu üst pozisyonlarda çalışan kadınların

kariyer başarılarında sosyal sermayenin çok önemli bir faktör olduğunu göstermiştir. Barr (aktaran Timberlake, 2005: 40) her örgütte “içeridekiler” ve “dışarıdakiler” olmak üzere iki grup olduğunu, içeridekilerin erkek, dışarıdakilerin kadın olup bunların düşük düzeyde meşruiyetleri bulunduğunu; kadınların, genellikle dışarıdakiler olarak görüldükleri için sosyal sermayelerini bir spondordan ödünç almak zorunda kalabildiklerini belirtir. Burt sosyal sermaye ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkiyi 300 yönetici ile gerçekleştirdiği çalışmasında araştırmış; erkeklerin yapısal boşluklar bakımından zengin olan ortamlarda başarı gösterirken; kadınların, daha kısıtlı ve küçük ağbağların olduğu örgütlerde daha fazla başarılı olduğunu bulmuştur. Campbell (aktaran Lin, 2000: 788)’e göre kadınlar, erkeklere göre kendi meslek gruplarından daha az insan tanımaktadırlar ve kadınların ağbağları genellikle altı yaş altında küçük çocuk sahibi olma faktöründen olumsuz etkilenmektedir. Broos (aktaran Timberlake, 2005: 41)’a göre, kadınlar, sayıca erkeklerin ağırlıklı olduğu ağbağlarda daha az merkezi pozisyonda yer almakta ve genellikle erkeklerden oluşan koalisyonlara daha az girebilmektedir.

Türkiye’de ise çalışan kadınlarla ilgili araştırmalarda, farklı meslek gruplarından çalışan kadınlar birbirleriyle karşılaştırılmamakta ve daha ziyade tek tek meslekler esasında çalışan kadınlar üzerine odaklanılmaktadır. Bu araştırmalarda nicel ve nitel veri toplama teknikleri kullanılmıştır. Ancak, Türkiye’de çalışan kadınlarla ilgili araştırmalarda sosyal sermaye kavramından ve ağbağ analizi yönteminden yararlanılmamıştır. Bunun bilebildiğimiz tek istisnası -2010 Nisan ayı itibarıyla- Yetim (2006)’in “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği” adlı çalışmasıdır. Bu çalışmada ağbağ analizi kavramları ve yöntemi kullanılmamıştır ve sosyal sermaye doğrudan ölçülmemiştir. Daha çok girişimci kadınlara girişimcilik özelliğini kazandıran, sosyo-demografik değişkenler üzerinde durulan çalışmada, bu değişkenlerin birer sermaye kaynağı olarak görülebilecekleri ve girişimci olabilmeyi kolaylaştıran bir özelliği olduğu tespit edilmiştir.

Bizim çalışmamızın özgün değeri, konu ve yöntem bakımından Türkçe sosyal bilim literatürü için sayılı uygulamalardan olma özelliğini taşıyor olmasıdır. Araştırma, ağbağ analizininⁱⁱ ve sosyal sermayeninⁱⁱⁱ Türkiye’de sayılı uygulamalarından biri olması sebebiyle bu yöneme dayanan yeni araştırmaların üretilmesine temel oluşturulabilecektir. Araştırmamızda sosyal sermaye teorisyenleri tarafından geliştirilen ağbağ analizi yöntemi

kullanılmıştır. Güven ağbağları esasında oluşan dayanışmacı ve aracı sosyal sermayenin, toplumsal cinsiyet, sınıf ve örgüt esasında farklılaşp farklılaşmadığı araştırmamızın temel sorusudur.

I) KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Son yılların yoğun akademik ilgi toplayan çalışma başlıkları arasında yer alan sosyal sermaye, sosyoloji ve yönetim biliminden siyaset bilimine kadar pek çok alanda araştırmalara konu olmuştur. Yapılan kavramsal çalışmalar başlangıçta dağınık ve rekabet eder gibi görünen (örneğin Coleman, Burt, Putnam vb) bir seyir izlemiştir. Sonraki yıllarda sosyal sermaye kuramlarından genel ve kapsayıcı olma iddiasında olan ve farklı yaklaşımları birleştirmeyi amaç edinen tek bir sosyal sermaye kuramına doğru (örneğin Lin) alanda bir toparlanma ve birlik sağlama gayreti ortaya çıkmıştır. Bu kuramsallaştırma çabası, yöntem ve ampirik araştırmaların artan zenginliği ile desteklenir olmuştur.

A) DAYANIŞMACI VE ARACI SOSYAL SERMAYE

Sosyal sermaye (Coleman, 1988; Burt, 2000; Lin 1999; 2001) kavramı beşeri sermaye kavramına ilaveten aktörlerin başarılarını açıklamakta kullanılan ve akademik çalışmalarda sağladığı anlama ve ölçme gücü ile geniş yankı yapmış bir sosyal analiz aracı olarak literatürde son yıllarda geniş yer bulmuştur. Beşeri sermaye anlayışının temel tezi, daha donanımlı aktörlerin daha başarılı olduğu yönündedir. Sosyal sermaye teorisyenleri beşeri sermaye teorisyenlerinden farklı olarak, daha başarılı aktörlerin daha iyi bağlantılı aktörler oldukları tezini savunur.

Burt ve Coleman (aktaran Öztaş, 2007: 82) başlangıçta birbirinin rakibi olarak görülen ve daha “iyi bağlantılı” olmanın ne anlama geldiğini açıklamaya aday olan ve sosyal sermayenin kaynağı olarak tanımladıkları iki farklı ağbağ mekanizması önermişlerdir. Bu iki mekanizma Lin (2001) tarafından sosyal sermaye türleri olarak tanımlanmıştır. Bunlar dayanışmacı ve aracı sosyal sermayedir.

Dayanışmacı sosyal sermaye fikrini ortaya atan Coleman, yoğunluğu yüksek ağbağların hem tek tek o ağbağın parçası olan aktörler hem de bir bütün olarak ağbağ/grup^{iv} için önemli faydalar sağladığını iddia etmiştir. Bu tür ağbağ yapılarında bireyler birbirleriyle sıkça temasta bulunmakta ve sık temaslar ortak davranış normlarını ve bireylerin birbirlerine karşı beklentilerinin oluşmasını sağlamaktadır. Kapalılık özelliği gösteren bu tür

ağbağ (network closure) yapıları düzenli temaslar ve davranış normları aracılığıyla aktörler arasında güven ve itibar inşa edilmesini, dolayısıyla da sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu tür sosyal sermayenin sağladığı üç fayda vardır. İlki, her türlü bilgiye ve bilhassa özel bilgiye daha çabuk, kapsamlı, güvenilir ve sıkça ulaşılır. İkinci olarak bu tür ağbağlarda güven ortamı olduğu için anlaşmazlıklar azalır; büyük değişimlerin, dalgalanmaların ve krizlerin ortaya çıkardığı belirsizlikler ve sıkıntılar daha rahat atlatılır. Son olarak bu tür ağbağ yapıları siyasi örgütlenme ve dikine sosyal hareketliliği olumlu etkiler (Öztaş, 2007: 83-85). Özetle, anlamlı, sık tekrar eden ve uzun süreli ilişkiler dayanışma ve işbirliğini artırır. Bu ilişkiler sonucu ortaya çıkan normlar, denetim mekanizması ve güven sayesinde kollektif hareketin maliyeti azalır, gruplaşma ve tehditlerle mücadele kolaylaşır, maddi ve manevi destek bulunur.

Aracı sosyal sermaye kavramı ise Burt tarafından geliştirilmiştir. “İyi bağlantılı olmak ne demektir?” sorusuna Burt, Coleman’ın argümanının tam tersini sunar. Burt (aktaran Öztaş, 2007: 87)’e göre, bir ağbağda yer alan aktörler üzerinde ne kadar az kısıtlılık varsa –yani ağbağ yoğunluğu ve hiyerarşisi ne kadar az ve ağbağın büyüklüğü ne kadar çok olursa- aktörler o kadar çok sosyal sermaye sahibi, dolayısıyla da o kadar çok başarılı olurlar. Yapısal boşluklar (structural holes) olarak da bilinen kuramında Burt’e göre sosyal sermaye, bir ağbağın birbirinden kopuk parçalarını birleştirerek bu parçalar arasında aracılık eden kimseler tarafından oluşturulmaktadır. Kopuk parçalar arasında aracılık ederek kuracağı ilişkilerle iki tarafı birbirine bağlayan aktör rekabet üstünlüğü kazanır. Lin (aktaran Öztaş, 2007: 94)’e göre aracı sosyal sermaye: a) Ekonomik fayda-varlık kazanımı, b) Siyasi fayda-iktidar kazanımı ve c) Sosyal fayda-itibar kazanımı biçiminde birer araç olan faydalar sağlar.

B) SOSYAL SERMAYE VE GÜVEN

Güven, son yıllarda sosyologlar kadar iktisatçılar, siyaset bilimciler ve yönetim bilimciler arasında da üzerinde sıkça durulan ve tartışılan konulardan birisidir. Mesela İktisatta “... Arrow (1974), Axclrod (1984), Casson (1991) Williamson (1993); son dönemde güven konusunu İngiltere’de kamu politikası tartışmalarının merkezine yerleştiren Hutton (1997) ... güven konusuna önemli katkılar sağlamışlardır” (aktaran Korczynski, 2003: 61); yönetim biliminde Adler ve Kwon (2002); Krackhardt (1992), “... (Gamson 1968) ... (Sundquist, 1986) ... (Ruscio, 1966), (Behn, 1995)” (Aktaran Ateş, 2004: 355-387) ; siyaset biliminde

Putnam (2000) ve Fukuyama (2005) ; sosyolojide ise Giddens (2004), Granovetter (1985), Luhmann (1998) güven üzerine çalışmalar yapmışlardır.

Sosyal sermaye ve güven kavramı arasındaki ayrılmaz ilişki Coleman, Putnam ve Fukuyama tarafından açıklanmıştır. Coleman (1988: 98)'a göre; kapalılık özelliği gösteren ağbağlardaki yapılar, düzenli temaslar ve davranış normları aracılığıyla güven ve itibarın inşa edilmesini, dolayısıyla da sosyal sermayenin ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Fukuyama (2005: 25-27)'ya göre ise, sosyal sermaye toplumda ya da toplumun belli parçalarında yaygınlık kazanan güven aracılığıyla ortaya çıkan bir yeterlilik olup, toplumun temel parçası aile ile ulus arasında yer alan çeşitli büyüklükteki topluluklar tarafından içerilmektedir. Yüksek güvene sahip toplumlar sosyal sermaye açısından zengindir. Bu nedenle güven kavramıyla sosyal sermaye arasında doğrudan ilişki olduğunu ileri sürebiliriz. Sosyal sermaye kendi başına eyleme geçen ya da girişimde bulunan bireyler aracılığıyla oluşturulamaz. Sosyal sermayenin bireysel erdemlerden çok, toplumsal erdemler üzerine kurulu olduğu söylenebilir. Sonuçta sosyal sermaye sadakat, dürüstlük, güvenilirlik vb. erdemlerin edinilmesi ve bunların toplumsal bağlamda yerleştirilmiş olması ile ilişkilidir. Putnam "Bowling Alone" (2000) kitabında yaptığı araştırmada Amerikalılar'ın 1900'lerin başından 1990'lara doğru giderek daha az cemaat ve cemiyetlere, mezun derneklerine, siyasi örgütlenmelere vb. katıldıklarını ifade eder. İnsanların tek başına bowling oynamaları şeklinde tasvir edilen toplumsal ilişkileri birbirlerine güvenmeme ve birbirlerini tanımama ile açıklayan Putnam'a göre sosyal sermayenin erozyona uğraması birbirlerine güvenmeyen, birbirini tanımayan; komşular, siyasetçi ve seçmenler, şirketler ve çalışanlarla karşımıza çıkmaktadır.

Güven, bir ilişkinin tarafı olan bir kimsenin varolan ya da ortaya çıkabilecek bir zayıflığının, ilişkinin diğer tarafındaki kişi tarafından istismar edilmeyeceğinden emin olmasıdır. Bir mübadelede/alışverişte aktörlerden/partnerlerden biri diğerinin güvenine layık olduğu zaman güvenilirdir. Güvene layık olan bir mübadele tarafı, diğerlerinin mübadele zayıflıklarını istismar etmeyecek kişidir. Güven; mübadele aktörleri/partnerleri arasındaki ilişkinin bir özelliği iken, güvenilirlik mübadele partnerinin bir özelliğidir (Korczynski, 2003: 65). Giddens (2004: 39-41)'a göre, güven, belirli sonuçlar ya da olaylar kümesi göz önüne alındığında bir kişi ya da bir sistemin güvenilirliğine olan itimat olarak tanımlanabilir; buradaki itimat başkasının dürüstlüğüne, seviyesine ya da soyut ilkelerin (teknik bilgininin) doğruluğuna karşı beslenen inancı anlatır.

Literatürde güven türleri konusunda iki ayrı tasnif bulunmaktadır. Bunlardan ilki Bechman (aktaran Halis, Gökgöz ve Yaşar 2007: 190) tarafından yapılan kişisel güven ve kişisel olmayan güven ayrımıdır. Günlük hayatta bireyler arasında gerçekleşen samimi ilişkiler sonucu oluşan güven kişisel güven olup, kişisel olmayan güven özellikle örgütsel ilişkiler alanında ortaya çıkan güvendir. İkinci tasnif ise Uslaner'e (<http://www.bsas.umd.edu/qupt/uslaner>) ait olup, Korczynski (2003: 66-69), Erdem (2003: 165-168), Sargut (2003: 98-100) ve Esmer (1999: 22-26) gibi sosyal bilimciler tarafından kullanılmaktadır. Uslaner'in oluşturduğu bu ikinci tasnif tipinde/tipolojisinde üç tip güven vardır: a) Stratejik/kısmi/ kişiler arası güven. b) Genelleşmiş/ahlaki güven. c) Sosyal sistemlere/ toplumsal kurumlara güven.

Yukarıda güvenin tasnifine ilişkin bilgiler göz önünde bulundurulduğunda bizim araştırmamızda mikro düzeyde, sürece dayalı ve birbirini tanıyan bireyler/aktörler arasındaki güven ilişkileri inceleme konusu yapılmıştır. Türkiye'de güven üzerine yapılan ve aşağıda sıralanan araştırmaların tamamında - Keyman (2004), Karagül (2004), Döğerlioğlu (2005), Halis, Gökgöz vd. (2007), Sargut (2003), Konda Anketi (1996), TÜSİAD'ın Kamu Reformu Araştırması (2002), Uluslararası Cumhuriyetçiler Birliği ve Strateji Mari'nin Türk Gençliği'nin Siyasal Katılımı ve Güven Araştırması (1999) - genelleşmiş/ahlaki güven ile soyut sistemlere/kurumlara güven inceleme konusu yapılmıştır.

Güven türlerinden ilki olan stratejik/kısmi güven, kişisel ilişkilere dayalı güvendir. Granovetter, ekonomik davranışın toplumsal içerilmişliği (embeddedness) tartışmasında, güven yaratan somut kişisel ilişkilerin ve güven yaratan ilişki ağlarının rolünü vurgulamaktadır. Kişisel ilişkiye dayalı güvende x kendi zayıflıklarının y tarafından istismar edilmeyeceğinden emindir; çünkü tersi durumda arkadaşlıkları zedelenecektir (aktaran Korczynski, 2003: 66), ilişki ve itibar kaybedilecek, normları ihlal etmenin yaptırımları ile karşılaşılacaktır. Kişilere duyulan güven, her zaman üçüncü güven kategorisi olan sistemlere olan inançla bir dereceye kadar ilişkilidir. Stratejik güven, yani kişisel ilişkiye dayalı güven birbirini iyi tanıyan bireyler arasındaki uzun süreli tanışıklık temeli üzerine kurulan güvendir (Giddens, 2004: 87). Granovetter (aktaran Sargut, 2003: 99) kişisel ilişkiye dayalı yüz yüze ilişkiler sonucu geçmişte elde edilen bilginin güven açısından daha etkili olduğunu ileri sürer. Bizim araştırmamızda güven türlerinden ilki olan stratejik/kısmi güven, diğer ismi ile kişisel ilişkilere dayalı güven türü inceleme konusu yapılmıştır.

II) ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada örgüt kavramı, belirli amaçları ve fonksiyonları yerine getirebilmek için belirli kurallara göre oluşturulmuş, üyeleri arasında formel ilişkilerin belirlendiği, diğer yandan da beşeri dinamiği kendiliğinden içeren bir ağbağ örgüsü olarak ele alınmıştır. Bu beşeri dinamiğin içinde formel ilişkilerin dışında arkadaşlık, danışma ve güven gibi ağbağ ilişki türleri mevcut olup; biz, güven ağbağları esasında oluşan sosyal sermaye ile konumuzu sınırlandırdık.

Güven ağbağlarını ölçmek için biri kamu kuruluşu, diğeri sivil toplum kuruluşu (kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşu) ve sonuncusu da özel hukuka tabi olarak çalışan bir banka olmak üzere üç kuruluşun Ankara'da yer alan genel merkezindeki daha çok idari-mali işler/destek birimlerinin çalışanlarından^v veri toplanmıştır. Ağbağ verileri, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş uluslararası düzeyde başta Burt olmak üzere çeşitli araştırmacılar tarafından kullanılagelen sorulardan yararlanılarak ve gerekli literatür desteği ve pilot çalışmalarla test edildikten sonra son hali verilen anket soruları ile toplanmıştır.

Veri toplamak amacıyla geliştirilen anket formu 4 araştırmacı ve 10 anketörün katılımıyla her bir kurumun ankete katılması planlanan tüm çalışanlarına aynı gün ve saatlerde uygulanmıştır. 2008 yılında uygulan anketlerden değerlendirilebilir olarak ayıklanan ve analize tabi tutulan 196 anketin 75'i (%38) gönüllü kuruluş olarak tanımlanan örgütlenmenin; 54'ü (%28) özel kuruluşun, 67'si (%34) ise klasik bir kamu kuruluşunun çalışanlarının katılımı ile doldurulmuştur.

Anket ile üç kurumun çalışanlarından elde edilen sosyal, iktisadi, demografik vb. çeşitli konulardaki veriler SPSS ile ağbağ verileri ise UCINET ile kodlandıktan sonra çeşitli analizlere tabi tutulmuşlardır. UCINET ile analiz edilen verilerden her bir kurumun güven ağbağı ilişkileri haritalanmıştır. Güven ilişkisi örgülerinden dayanışmacı ve aracı sosyal sermaye hesaplamaları yapılmıştır. Daha sonra grup/örgüt düzeyinde dayanışmacı sosyal sermayeler birey düzeyinde de aracı sosyal sermayeler karşılaştırılmıştır. Birey düzeyinde yapılan karşılaştırmalarda sosyal sermaye miktarının cinsiyete ve tabakaya göre farklılaşma gösterip göstermediği konusu üzerinde odaklanılmıştır. Bu karşılaştırmaları yapabilmek için demografik, sosyal ve iktisadi (aylık gelir) verilerden hareketle erkeklerle

kadınlar ve farklı tabakalarda çalışanlar gruplandırılarak gruplar sahip oldukları sosyal sermaye miktarları açısından birbirleriyle kıyaslanılmıştır.

III) ÇALIŞAN KADINLARIN SOSYAL SERMAYESİ

Anket ile toplanan verilerden elde edilen bulgular çalışanların ve çalışanlar arası ilişki örgülerinin çeşitli özelliklerini tespit etmekte kullanılmıştır. Çalışanların ve özellikle çalışan kadınların demografik özellikleri; güven ağbağları içerisindeki karşılaştırmalı konumları ve bağlantıları ile bu bağlantılar sonucu elde ettikleri dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeleri sırası ile inceleme konusu yapılmıştır.

A) DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

İlk etapta toplanan veriler ankete katılanların ve dolayısıyla da başta kadınlar olmak üzere çalışanların sosyo-demografik özelliklerini tespit amacıyla değerlendirilmiştir.

Tablo : 1

Cinsiyet ve Çalışılan Kurum

Cinsiyet		Çalıştığınız Kurum			Toplam
		Gönüllü Kuruluş	Özel Kuruluş	Kamu Kuruluşu	
Kadın	Sayı	32	24	35	91
	Oran (%)	42,67	44,44	52,24	46,43
Erkek	Sayı	43	30	32	105
	Oran (%)	57,33	55,56	47,76	53,57
Toplam	Sayı	75	54	67	196
	Oran (%)	100	100	100	100

Cinsiyete göre dağılımlara baktığımızda, ankete katılanların % 46'sının kadın, %54'ünün ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların görece olarak en fazla çalıştıkları kurum kamu kuruluşudur (%52). Kamu kuruluşunu sırasıyla özel kuruluş (%44) ve gönüllü kuruluş (%43) takip etmektedir. Genel olarak her üç kurumun çalışanları arasındaki kadın oranları karşılaştırıldığında önemli bir fark olmadığı tespit edilmektedir.

Çalışanların, bu araştırmada kavramsal çerçevesi çizilen ve uluslararası literatürde sürdürülen tartışmalar çerçevesinde belirlenen meslek gruplarının dağılımlarına baktığımızda (Tablo : 2) ankete katılanların toplam %11'inin en üst meslek grubuna(kanun koyucular, bürokratlar ve üst düzey yöneticiler) mensup çalışanlar oldukları; %16'sının ise en alt meslek grubuna (dükkân elemanları, market satış elemanları ve servis elemanları) mensup çalışanlar oldukları tespit edilmiştir. Ankete katılanlardan geriye kalan %73'ü ise aradaki meslek gruplarına mensup çalışanlardır. Tüm meslek grupları içerisinde %44 ile büyük ölçüde memur ve kâtiplerden oluşan sınıf en kalabalık grubu meydana getirmektedir.

Tablo : 2

Tabaka ve Cinsiyete Göre Çalışanların Hane Halkı Gelirleri

Tabaka	Cinsiyet		Hane Halkının (Sizin, Esinizin Varsa Diğerlerinin Maaş, Kira, Faiz vb.) Toplam Aylık Geliri Ne Kadar?				
			1000 YTL ve asgarisi	1001-2500 YTL	2501-3500 YTL	3501 YTL ve üzeri	Toplam
Kanun koyucular, bürokratlar ve üst düzey yöneticiler	Kadın	Sayı	-	1	3	3	7
		Sütun %	-	14.29	42.86	42.86	100.00
		Satır %	-	25.00	33.33	37.50	33.33
	Erkek	Sayı	-	3	6	5	14
		Sütun %	-	21.43	42.86	35.71	100.00
		Satır %	-	75.00	66.67	62.50	66.67
	Toplam	Sayı	-	4	9	8	21
		Sütun %	-	19.05	42.86	38.10	100.00
		Satır %	-	100.00	100.00	100.00	100.00
İhtisas sahipleri (Profesyoneller ve uzmanlar)	Kadın	Sayı	1	10	3	6	20
		Sütun %	5.00	50.00	15.00	30.00	100.00
		Satır %	50.00	52.63	37.50	50.00	48.78
	Erkek	Sayı	1	9	5	6	21
		Sütun %	4.76	42.86	23.81	28.57	100.00
		Satır %	50.00	47.37	62.50	50.00	51.22

	Toplam	Sayı	2	19	8	12	41
		Sütun %	4.88	46.34	19.51	29.27	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Teknikerler, yardımcı uzmanlar ve yan ihtisas sahipleri	Kadın	Sayı	-	3	1	1	5
		Sütun %	-	60.00	20.00	20.00	100.00
		Satır %	-	60.00	50.00	100.00	50.00
	Erkek	Sayı	2	2	1	-	5
		Sütun %	40.00	40.00	20.00	-	100.00
		Satır %	100.00	40.00	50.00	-	50.00
	Toplam	Sayı	2	5	2	1	10
		Sütun %	20.00	50.00	20.00	10.00	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Memurlar ve katipler	Kadın	Sayı	6	18	13	6	43
		Sütun %	13.95	41.86	30.23	13.95	100.00
		Satır %	42.86	40.91	81.25	85.71	53.09
	Erkek	Sayı	8	26	3	1	38
		Sütun %	21.05	68.42	7.89	2.63	100.00
		Satır %	57.14	59.09	18.75	14.29	46.91
	Toplam	Sayı	14	44	16	7	81
		Sütun %	17.28	54.32	19.75	8.64	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Dükkan, market satış elemanları ve servis elemanları	Kadın	Sayı	5	6	-	-	11
		Sütun %	45.45	54.55	-	-	100.00
		Satır %	29.41	54.55	-	-	37.93
	Erkek	Sayı	12	5	1	-	18
		Sütun %	66.67	27.78	5.56	-	100.00
		Satır %	70.59	45.45	100.00	-	62.07
	Toplam	Sayı	17	11	1	-	29
		Sütun %	58.62	37.93	3.45	-	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	-	100.00

Bu grupların gelir dağılımı üst, orta ve alt tabakalar arasında hane halkı düzeyinde de bir farklılaşma olduğunu göstermektedir. Gelir seviyesi, dahil olunan tabakanın sıralamasıyla büyük ölçüde paralellik göstermektedir. Burada yer verilmesede eğitim durumu vb. sosyo-ekonomik göstergeler de tabaka sıralamasına paralel bir dağılım izlemektedir. Nispi olarak en üst tabakada yer alan kadınların daha çoğunun hane halkı gelirlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. En üst tabakada yer alan kadınların hane halkı geliri 2500 YTL ve üzeri olanlarının oranı %86 iken aynı hane halkı gelire sahip en üst tabaka çalışan erkeklerin oranı %78 de kalmaktadır. En alt tabakadaki nispi olarak yüksek hane halkı geliri kadınların oranı da (%54) erkeklerinkinden (%27) daha yüksek çıkmaktadır.

B) ÇALIŞAN KADINLARIN GÜVEN AĞBAĞLARI

Araştırmanın yapıldığı üç örgütte çalışanlara, onların sahip oldukları güven ağbağlarını haritalayabilmek için ihtiyaç duyulacak veriyi toplamak amacıyla şu soru sorulmuştur:

Güven ilişkileri örgüsünü haritalamak için: ‘Bir an için iş değiştirmeye karar verdiğinizizi düşünelim. Bu kararınızı işyerinizdeki çalışma arkadaşlarınızdan ilk önce kiminle/kimlerle paylaştınız?’

İsim üretici (name generator) tekniği kullanılarak toplanan bu veriler, daha sonra kurumlardan temin edilen personel listeleri ile karşılaştırılıp ayrıca çeşitli kontrollerden geçirildikten ve sağlıklı olmayanları ayıklandıktan sonra UCINET programı kullanılarak DL formatında kodlanmışlardır. Kodlanan bu veriler ikilik sayı sistemine çevrilip simetrik hale dönüştürüldükten sonra her bir kurum için ayrı ayrı güven ağbağı haritaları çıkarılmıştır. Bu ağbağ haritaları tarafından temsil edilen üç ilişki örgüsünün analizleri yapılarak dayanışmacı ve aracı sosyal sermayeler hesaplanmıştır.

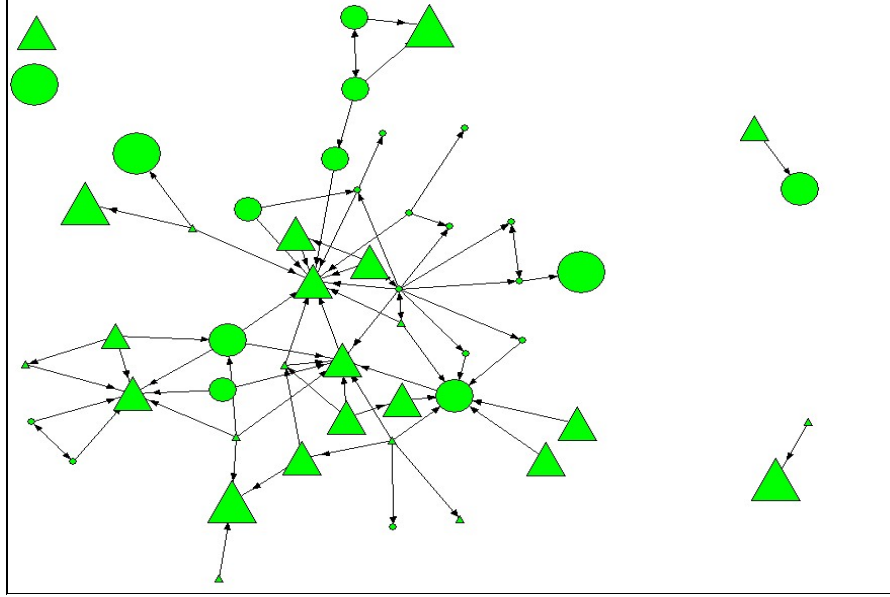
Aşağıda 3 adet ağbağ haritası verilmiştir. Her bir kurumdaki sırasıyla; banka, kamu kuruluşu ve gönüllü kuruluşteki üçer adet güven ilişki örgüsü bu haritalarda gösterilmiştir. Haritada yer alan daireler o kurumun kadın çalışanlarını, üçgenler de erkek çalışanlarını göstermektedir. İki sembol arasındaki çizgiler ise o iki aktör arasında var olan ve aktörlerce beyan edilmiş bulunan bir ilişkiyi, güven ilişkisini, göstermektedir. Çizginin yönü ilişkinin yönünü yani hangi aktörün, diğer hangi aktörü güvenilir olarak kabul ettiğini göstermektedir. İki nokta arasında var olan çizgi tek yönlü ise, o iki aktörden birinin (okun gösterdiği yönde bulunan) diğerini ankette sorulan soruya verdiği cevapla güvenilir olarak kabul ettiğini göstermektedir.

İki aktör arasındaki çizgi çift yönlü ise iki aktöründe birbirini güvenilir olarak kabul ettiğini göstermektedir.

Ağbağ haritasının genellikle sol kısmında yer alan ve çizgi ile hiçbir diğer aktöre bağlı olmayan aktörler izole ya da yalnız olarak adlandırılırlar. Bu aktörler o ağbağ haritasında resimlenen ilişki türüne sahip olmayan aktörlerdir. Başka bir ifadeyle hiç kimseye güvendiğini beyan etmeyen ya da hiç kimse tarafından güvenildiği beyan edilmeyen kimselerdir.

Ağbağ haritasındaki konum ve sahip olunan sosyal sermaye miktarı açısından izole aktörler bir uçta, aralık merkeziliği (betweenness centrality) yüksek olan aktörler ise diğer bir uçta yer almaktadır. Aralık merkeziliği hesaplamaları bu araştırmanın ilgi alanı dışında kalmaktadır. Ancak, şunu belirtmek gerekir ki görsel olarak aşağıdaki ağbağ haritalarından da anlaşılacağı üzere, bazı aktörler çok sayıda çizgi ile çok sayıda diğer aktöre bağlıdırlar. Mesela bu aktörler çok sayıda güven ilişkisi tesis etmiştir. Bu özellikleri nedeniyle genellikle de çok sayıda alt grubu bir araya getirebilen lider, köprü ya da aracı özellikli kimselerdir. Bu aktörler ilişkileri sayesinde ağbağda gömülü başta bilgi ve destek olmak üzere farklı kaynaklara erişim imkânına sahip oldukları için genellikle sosyal sermayesi yüksek, iktidar sahibi kimseler olarak tanımlanırlar (Öztaş, 2007).

Ağbağ haritalarında aktörleri temsil eden semboller farklı ebatlarda çizilmişlerdir. Sembolün (üçgen ya da daire) büyüklüğü o aktörün(kurum çalışanının) tabakasını görsel olarak temsil etmesi amacıyla farklılaştırılmıştır. Büyük çizilmiş semboller üst tabakadan olan çalışanları küçükler ise alt tabakadan olanları göstermektedir.



Şekil : 1
Güven Ağbağı-Özel Kuruluş

Özel kuruluş çalışanlarının ilişki örgüleri haritası bize diğer iki kuruluş çalışanlarının ilişki örgüleri haritası ile karşılaştırıldığında daha kaynaşmış, daha bağlantılı bir çalışma ortamı olduğu görüntüsü vermektedir. Bu kuruluşta çalışanlardan yalnızca altı kişi büyük ağbağın parçası haline gel(e)memişlerdir. Geriye kalan yaklaşık 50 çalışan bir şekilde güven ilişkileri örgüsünün parçasıdır. Bu ağbağda kendilerine çok güvenildiği aşikâr olan bir kaç çalışanın liderliği etrafında kenetlenildiğini ve bu liderlerin kurdukları sayıca çok ve yaygın ilişkiler sonucu bu ağbağın ortaya çıktığı görülmektedir.

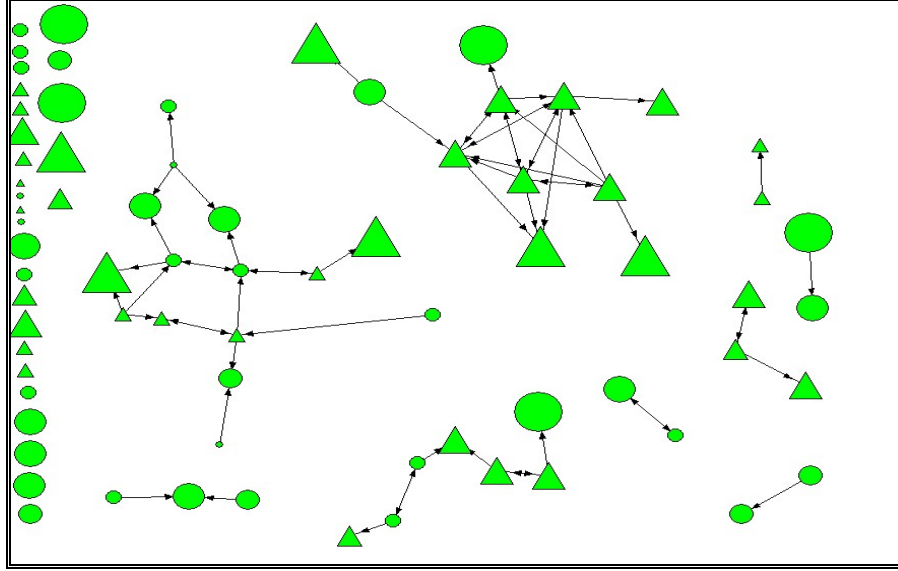
Özel kuruluşta her ikisinde üst tabakadan olmak üzere biri erkek diğeri kadın sadece iki izole aktör olduğu tespit edilmiştir. Haritanın incelenmesi sadece kadınlardan ya da erkeklerden oluşan bir ilişki örgüsünün olmadığını; başka bir ifadeyle, ağbağın erişim ve imkânlarından ve sosyal sermayesinden yararlanmanın cinsiyete göre kısıtlanmadığını göstermektedir. İlginç bir diğerk bulgu ise hem alt hem de üst tabakalardan (hem küçük hem de büyük çizimle gösterilmişlerdir) hem erkeklerin (üçgenler) hem de kadınların (daireler) ağbağın parçaları ve hatta köprü görevi gören önemli parçaları olduklarını görmekteyiz. Dolayısıyla ağbağın olanaklarına erişim tabaka

mensubiyeti ile de sınırlı değildir. Ancak, bazı alt ilişki örgülerini/kümelere birbirlerine bağlayan kilit noktalarda üst tabaka mensuplarının yer aldığını, alt tabakalardan olanların ise daha çok çevre aktörleri olarak karşımıza çıktıklarını ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Kamu kuruluşunda ise bağlantılılık açısından tersi bir durum tespit edilmiştir. Yalnız/izole aktörlerin sayısı (27) bir şekilde bir güven ağbağının parçası haline gelmişlerin sayısına (49) oranla (% 36) oldukça yüksektir. Toplanan veriler ankete dâhil edilen çalışanların üçte birinden fazlasının çalıştığı kurumda kimseye güvenmediğini göstermektedir. Bu ise hem sosyal hem idari açıdan arzu edilmeyen sonuçlara ve idari etkinsizliklere sebep olabilecek ve sorgulanması gereken bir duruma işaret etmektedir. Birilerine güvendiği (bir noktadan diğerine doğru giden aktörün tek yönlü olması durumu) ya da birileri tarafından güvenildiği (bir noktaya diğer aktörü temsil eden noktadan gelen çizginin tek yönlü olması durumu) anketlerde belirtildiği için güven ağbağının parçası haline gelmişlerin durumuna baktığımızda ise kurum çalışanları arasında kliklerin oluştuğunu görüyoruz. En büyüğü 15 ikincisi ise 11 çalışandan oluşan bu alt grupların aralarında bağlantı olmadığı dolayısıyla grup dışına güvenmedikleri, grup içerisinde ise sık, karşılıklı ve çok sayıda diyebileceğimiz bağlantı ile birbirlerine bağlı olduklarını görmekteyiz. Geriye kalan kişiler ise çoğunluğu 2-3 kişiden oluşan, bazılarında güven ilişkilerinin karşılıklı bile olmadığı küçük adacıklar oluşturmuşlardır.

Kar etmek asli amaç olan ve rekabet temeli üzerine işlediği ve çalıştığı iktisat, siyaset ve yönetim bilimi literatüründe varsayılan özel kuruluşta güven ortamının nispi olarak yaygınlığının ve kuvvetliliğinin tespit edilmiş olması; aynı zamanda, kar amacı gütmeyen, tanımı gereği rekabet için değil kamu yararına çalışmak üzere kurulmuş bulunan bir kamu kuruluşundaki klikleşme, nispi güvensizlik ve bağlantısızlık ezberbozan iki ayrık ve üzerinde yeni sorgulamaları ve araştırmaları gerektiren bir bulgudur.

Cinsiyet ve tabaka esasına göre ilişkilere baktığımızda yine özel kuruluşta olduğu üzere hem izole aktörlerin hemde ilişki gruplarının parçası olan aktörlerin cinsiyet ve/veya mensup olunan tabaka bakımından homojen olmadıklarını görüyoruz. Dolayısıyla, güven de güvensizlikte cinsiyet ve tabaka temelli bir dağılım sergilememektedir. Tersine alt tabakaya mensup kadın çalışanların 15 kişilik ilişki örgüsünün köprü görevi gören aktörleri olduğunu görmekteyiz. Sadece 11 aktörden meydana gelen alt kümede tüm aktörlerin orta tabakaya mensup olduklarını ve sadece 2 sinin bayan olduklarını görmekteyiz.



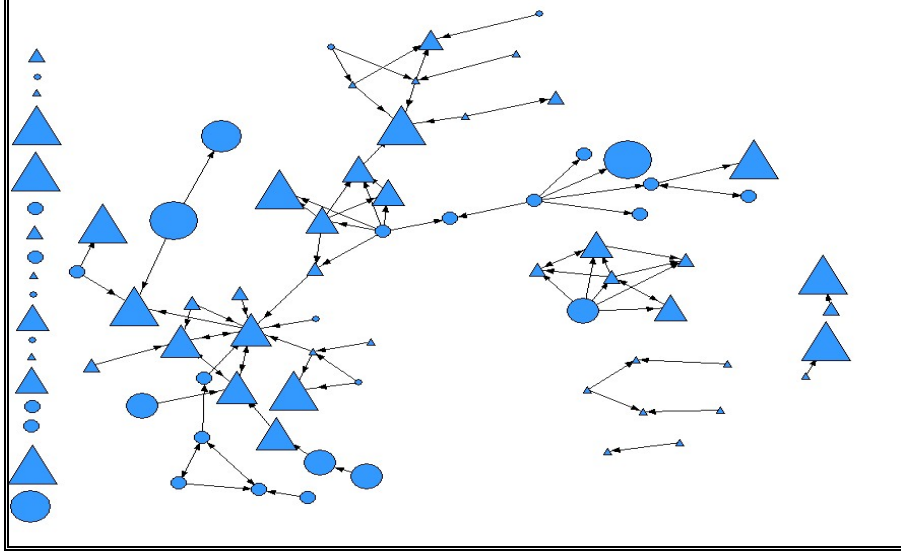
Şekil : 2

Güven Ağbağı-Kamu Kuruluşu

Gönüllü kuruluş çalışanlarından toplanan güven ilişkileri verilerinin analizi sonucu elde edilen ağbağ haritasının incelenmesi bize gönüllü kuruluştaki güven ilişkileri örgüsünün hem özel sektör kuruluşundaki hem de kamu kuruluşundakiyle kısmi benzerlikler taşıdığını göstermektedir. Gönüllü kuruluştaki bağlantısız/izole aktörlerin sayısı nispi olarak yüksek iken (18) bağlantılı olanların büyük ölçüde bir kaç lider etrafında biçimlenmiş bir güven ilişkileri örgüsünün parçası haline geldikleri görülmektedir. Bunun yanında üçü ikişer kişilik 5 küçük grubun varlığı tespit edilmiştir. Küçük gruplarda daha çok miktarda karşılıksız ilişki varken 49 kişilik büyük grupta ilişkiler karşılıklı olma eğilimindedir ve özellikle 5 aktörün tek başlarına aracılık/köprü görevi görerek klik/alt grup olabilecek kümelenmeleri birbirlerine bağladıkları ve dolayısıyla Burt'ün tanımıyla yüksek miktarda aracı sosyal sermaye sahibi oldukları görülmektedir. Özel sektör kuruluşunda ise Coleman'ın tanımıyla sosyal sermayenin daha dayanışmacı türüne kaynaklık edecek bir ilişki örgüsü vardır.

Cinsiyet ve tabaka farklılıkları açısından baktığımızda hem kilit noktalarda yer alan aktörler açısından hem izole aktörler açısından hem de gruplara mensubiyet açısından cinsiyetin temel ayırdedici özellik olmadığı gözlemlenmektedir. Her ne kadar tabaka mensubiyetine göre bir yığılmanın varlığı tespit edilmese de köprü görevi gören aktörler arasında stratejik

bağlantılara sahip olanların üst tabakalardan olan aktörler olması gibi bir genel görsel değerlendirme yapmak yanlış olmayacaktır.



Şekil : 3

Güven Ağbağı-Gönüllü Kuruluş

C) DAYANIŞMACI SOSYAL SERMAYE

Dayanışmacı sosyal sermaye miktarlarını hesaplamak amacıyla, her bir örgüt için ayrı ayrı haritalanan güven ilişkileri örgüsünün, yani toplam 3 ağbağın, ağbağ yoğunlukları (network density) hesaplanmıştır. Dayanışmacı sosyal sermaye, grup düzeyinde hesaplanan ve grubun niteliği olarak tanımlanan bir özelliktir. Yoğunluk, bir ilişkiler örgüsünde varolan aktörlerin kurabilecekleri muhtemel tüm bağlantıların ne kadarının kurulabilmiş olduğunu gösteren bir değişkendir. Yoğunluğun yüksekliği o ağbağı oluşturan aktörlerin dayanışmacı sosyal sermayesinin yüksekliği anlamına gelmektedir.

Tablo : 3

Kurumlara Göre Ağbağ Yoğunlukları

Örgüt Tipi	Güven Ağbağı Yoğunluğu (Std. Sapma)
ÖZEL KURULUŞ	0,0571 (0,2321)
KAMU KURULUŞU	0,0181 (0,1335)
GÖNÜLLÜ KURULUŞ	0,0223 (0,1478)

Üç örgütün güven ağbağ yoğunlukları birbiriyle karşılaştırıldığında yoğunluğu en yüksek örgütün özel örgüt (0.0571) olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla gönüllü örgüt/kuruluş (0.0223) ve kamu (0.0181) örgütü/kuruluşu takip etmektedir. Birer ağbağ mensubu olarak hem özel hem gönüllü ve hem de kamu kuruluşu çalışanları içinde aktörlerin iş değiştirmeye karar verdiklerinde bu kararlarını çalışma arkadaşlarından önce kiminle/kimlerle paylaşacaklarına ilişkin sorunun verilerinden hareketle elde edilen bulgular güven odaklı ilişkilerin en yoğun olduğu örgütün özel kuruluş olduğunu göstermektedir. Bu bize, diğer iki örgüt çalışanlarının görece daha az dayanışmacı sosyal sermaye üretmekte olduklarını ve nihayetinde bu tür sosyal sermayenin faydalarından daha az yararlanabildiklerini göstermektedir. Ağbağ yoğunluğu, bir ağbağda yer alan aktörler arasında var olan ilişkilerin kurulabilecek tüm ilişkilere oranı olarak tanımlandığına göre, özel kuruluş çalışanlarından oluşan ağbağ içerisinde diğer kurum çalışanlarına oranla daha fazla sayıda güven ilişkisinin var olduğu ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla, özel örgüt çalışanları, diğer iki örgüt çalışanlarına göre güven ilişki ağbağından en fazla oranda sosyal sermaye avantajı sağlayan gruptur.

Neden özel örgüt çalışanları güven ilişkilerinde en fazla dayanışmacı sosyal sermaye sahibi olarak çıkan gruptur? Bu soruya verilebilecek muhtemel cevapların ilki; ankete dâhil en küçük grubun özel örgüt çalışanlarından (54 kişi) oluşmasıdır. Kamu kuruluşunda 67, sivil toplum kuruluşunda ise 75 kişi vardır. Ağbağ yoğunluğu büyük ölçüde ağbağın aktör sayısına bağlıdır. Genel bir ilke olarak, ağbağdaki aktör sayısı arttıkça, ağbağın yoğunluğu da düşer. Dolayısıyla özel kuruluş çalışanlarının sayısının az olması onların daha yoğun ilişki örgüleri tesis etmelerine ve dolayısıyla da daha çok dayanışmacı sosyal sermaye sahibi olmalarına sebep olmuş olabilir. Yine de kuruluşların ankete dâhil grupları arasındaki çalışan

sayısı farkının çok olmayışı; tüm kurum çalışanları karşılaştırıldığında özel kuruluşun toplam çalışan sayısının diğer iki kurumdan daha fazla olması gibi diğer faktörler bu ilk açıklamanın gücünü azaltmaktadır. Özel kuruluşta kurulması muhtemel tüm güven ilişkilerinin %5 inin kurulabilmiş olması muhtemelen ideal bir yüksek güven düzeyine işaret etmiyor olarak okunması gereken bir ölçüdür. Ancak, bu oranın %1 ve %2 değerlerine sahip kamu kuruluşu ve gönüllü kuruluş değerleri ile karşılaştırılması özel örgütün anket yapılan birimlerinin yapısına, işleyişine, liderliğine ve örgüt kültürüne ilişkin başka bir takım güveni daha üst düzeye çıkartabilmiş ya da tersinden ifade edilirse diğer ikisindeki kadar erozyona uğramasına engel olmuş unsurların da önemli olduğunu göstermektedir.

Ağbağ yoğunluğu farkını açıklamaya aday ikinci sebep de fiziki yerleşimde aranabilir. Hem kamu kuruluşunun hem de sivil toplum kuruluşunun ankete dâhil edilen birimlerinde çalışanlar birbirleriyle bitişik olsa da, iki farklı binaya yayılmış olarak gündelik mesleki faaliyetlerini icra etmekteydiler. Oysa banka çalışanları büyük ama tek bir fiziki mekânı paylaşan çalışanlardır.

Kurumlar arası ağbağ yoğunluğu farkını açıklayabilecek diğer nedenler arasında çalışanların kıdemi, daha çok üst tabakadan olmaları, profesyonelliği, farklı bir yönetim ve liderlik tarzına, idarecilik ve motivasyon uygulamalarına muhatap olmaları, siyasi kamplaşmalar vb. olabilir. Bunların tespiti bu araştırmanın amacını ve sınırlarını aşmaktadır.

D) ARACI SOSYAL SERMAYE

R. S. Burt tarafından geliştirilen aracı sosyal sermaye, dayanışmacı sosyal sermayenin tersine, grup düzeyinde değil aktör düzeyinde hesaplanan ve faydaları gruptan önce ağbağdaki yapısal boşluklar üzerinde aracılık ederek bilgi ve kaynak akışında köprü görevi gören aktörlere giden sosyal sermaye türünü meydana getirmektedir. Aracı sosyal sermaye miktarları, Burt'ün tanımladığı yapısal boşlukları hesaplanmak suretiyle her bir ağbağ için ve birey düzeyinde yine UCINET programı kullanılarak tespit edilmiştir. Aracı sosyal sermaye ölçümünde hesaplanan ağbağ sınırlılığı (network constraint) değerleri her bir bireyin ilişki örgüleri içerisinde bağlantıları sonucu aracılık yaparak hangi diğer aktörlere ve dolayısıyla yeni kaynaklara ne kadar erişim sağlayabildiğini; tekrar ettiği için faydası azalan aynı kaynaklara erişimini sağlayan bağlantılarının sağladığı sınırlılığın ne kadar az olduğunu gösteren bir ölçümdür. Bu hesaplamalar daha sonra meslek gruplarına göre yüksek, orta ve düşük olarak gruplandırılmış; böylelikle aşağıdaki tabloda farklı meslek gruplarını birbirleriyle ve kadınları da erkeklerle karşılaştırma imkânı elde edilmiştir.

Tablo : 3
Aracı Sosyal Sermaye: Güven

Meslek Grubu	Cinsiyet		Güven				
			Yüksek	Orta	Düşük	İzole	Toplam
Üst Düzey Yöneticiler	Kadın	Sayı	2	1	2	2	7
		Sütun %	28.57	14.29	28.57	28.57	100.00
		Satır %	25.00	20.00	40.00	66.67	33.33
	Erkek	Sayı	6	4	3	1	14
		Sütun %	42.86	28.57	21.43	7.14	100.00
		Satır %	75.00	80.00	60.00	33.33	66.67
	Toplam	Sayı	8	5	5	3	21
		Sütun %	38.10	23.81	23.81	14.29	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
İhtisas Sahipleri, Uzmanlar Profesyoneller	Kadın	Sayı	-	9	6	6	21
		Sütun %	-	42.86	28.57	28.57	100.00
		Satır %	-	50.00	46.15	50.00	46.67
	Erkek	Sayı	2	9	7	6	24
		Sütun %	8.33	37.50	29.17	25.00	100.00
		Satır %	100.00	50.00	53.85	50.00	53.33
	Toplam	Sayı	2	18	13	12	45
		Sütun %	4.44	40.00	28.89	26.67	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Teknikerler, Yan İhtisas Sahipleri	Kadın	Sayı	-	1	3	2	6
		Sütun %	-	16.67	50.00	33.33	100.00
		Satır %	-	50.00	75.00	50.00	54.55
	Erkek	Sayı	1	1	1	2	5
		Sütun %	20.00	20.00	20.00	40.00	100.00
		Satır %	100.00	50.00	25.00	50.00	45.45
	Toplam	Sayı	1	2	4	4	11
		Sütun %	9.09	18.18	36.36	36.36	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Memurlar, Kâtipler	Kadın	Sayı	7	12	15	12	46
		Sütun %	15.22	26.09	32.61	26.09	100.00
		Satır %	63.64	60.00	53.57	46.15	54.12
	Erkek	Sayı	4	8	13	14	39
		Sütun %	10.26	20.51	33.33	35.90	100.00
		Satır %	36.36	40.00	46.43	53.85	45.88
	Toplam	Sayı	11	20	28	26	85
		Sütun %	12.94	23.53	32.94	30.59	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Servis Elemanları, Firma Elemanları	Kadın	Sayı	1	1	4	5	11
		Sütun %	9.09	9.09	36.36	45.45	100.00
		Satır %	25.00	20.00	36.36	45.45	35.48
	Erkek	Sayı	3	4	7	6	20
		Sütun %	15.00	20.00	35.00	30.00	100.00
		Satır %	75.00	80.00	63.64	54.55	64.52
	Toplam	Sayı	4	5	11	11	31
		Sütun %	12.90	16.13	35.48	35.48	100.00
		Satır %	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00

Güven ilişkileri örgüsünden hesaplanan aracı sosyal sermaye puanlarına göre farklı cinsiyete ve meslek grubuna mensup olan çalışanları karşılaştırdığımızda şu bulgulara ulaşılmıştır^{vi}:

En üst meslek grubuna mensup kadınların %29'u yüksek aracı sosyal sermaye sahibi iken, erkeklerde bu oran %43'tür. Bu meslek grubunda yüksek aracı sosyal sermaye sahibi olanların genel oranı (%38), düşük aracı sosyal sermaye sahibi olanlardan (%24) fazladır.

Uzmanların oluşturduğu bir alt meslek grubuna göz attığımızda ise, yüksek aracı sosyal sermayeye sahip kadın olmadığı (%0), yüksek aracı sosyal sermaye sahip erkeklerin oranının ise sadece (%9) olduğu tespit edilmiştir. Bir bütün olarak bu tabakadaki yüksek aracı sosyal sermaye sahibi olan çalışanların oranı %4, düşük aracı sosyal sermaye sahibi olanların oranını ise %29'dur. İzole aktör oranı ise bu meslek grubunda %27'dir.

En ortada yer alan teknikerlerin yüksek aracı sosyal sermayeye sahip olanlarının oranı (%9), düşük aracı sosyal sermayeye sahip olanlarının oranından (%36) önemli ölçüde azdır. Bu meslek grubunda yer alanların önemli bir ayırt edici özelliği, izole aktörlerin, diğer tüm meslek gruplarındaki izole aktörlerin oranından fazla (%36) olmasıdır.

Memur ve kâtiplerin oluşturduğu meslek grubunda aracı sosyal sermayesi yüksek kadınların oranının (%15), erkeklerin oranından (%10) daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Bir bütün olarak bu meslek grubundaki yüksek aracı sosyal sermaye sahibi olan çalışanların oranı (%13), düşük aracı sosyal sermaye sahibi olanların oranının (%33) daha altında kalmaktadır.

En alt meslek grubunda ise aracı sosyal sermayesi yüksek kadın oranı %9 ve aracı sosyal sermayesi yüksek erkeklerin oranı ise sadece %15'tir. Bir bütün olarak bu meslek grubundaki yüksek aracı sosyal sermaye sahibi olan çalışanların oranı %13'tür ve düşük aracı sosyal sermaye sahibi olanların oranının (%35) daha altında kalmaktadır.

Özetlersek, aracı sosyal sermaye miktarlarına göre asıl farklılaşma, cinsiyetten ziyade sınıf temelinde karşımıza çıkmaktadır. En üst meslek grubunda yer alan çalışanların en yüksek oranda (%38) güven ilişki örgülerinden kaynaklanan aracı sosyal sermaye sahibi olanları barındırdığı tespit edilmiştir. Bunun anlamı; kurumlardaki güven ilişkisi örgüsü içinde birbirlerine güvenmedikleri için bağlantısız olan alt grupları en çok güven ilişkileriyle birbirlerine bağlayan kimseler üst düzey yöneticiler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Güven ilişkileri dışında, araştırmanın konusunu oluşturan ancak bu makale kapsamında ele alınamayan arkadaşlık ve danışma ağbağları da göz önünde bulundurulduğunda şu sonuç ortaya çıkmaktadır; üç tür ilişki örgüsünden elde edilen aracı sosyal sermaye miktarlarının en yüksek olanlarının dağılımları karşılaştırıldığında, her üçünde de en üst meslek grubunda yer alanların en çok aracı sosyal sermaye sahibi oldukları tespit edilmiştir. Bu üç ilişki örgüsü içerisinde en çok danışma ilişkilerinden elde edilen aracı sosyal sermayenin üst düzey yöneticilerce kazanıldığı (%62); bunu sırasıyla; %47 ve %38 ile arkadaşlık ve güven ilişkilerinden elde edilen aracı sosyal sermaye miktarlarının takip ettiği bulunmuştur. Danışma ilişkilerinin üst düzey yöneticiler için sosyal sermaye avantajı sağlaması, üst düzey yöneticiliğin doğal sonucu olarak yorumlanabilir. Ancak arkadaşlık ve güven ilişkilerinde de üst düzey yöneticilerin aracı sosyal sermayelerinin yüksek çıkıyor olması, hem yöneticilerin kişisel ve sosyal ilişkilerindeki ağbağ kurma becerilerinden, hem de bürokratik kültürümüzde egemen olan

“babacan” yönetici kültüründen ve liderliğin tanımı gereği güven duyulması gerektirmesinden kaynaklanıyor olabilir.

Genel olarak alt sınıflarda yüksek aracı sosyal sermaye sahibi olanların oranında ciddi azalmalar, düşük aracı sosyal sermaye sahibi olanların oranında da nispi artışlar gözlemlenmektedir. Bu durum her üç ilişki örgüsünde (arkadaşlık, danışma ve güven)^{vii} müşterek olan bir durumdur. Dolayısıyla alt sınıflarda yer alanlar güven ilişkilerinde olduğu kadar arkadaşlık ve danışma ilişkilerinde de üst düzey yöneticiler kadar avantaj sahibi değillerdir.

SONUÇLAR

Aktörleri, arkadaşların arkadaşları gibi başkalarına dolaylı bağlayan ağlar ve bu ağlardan sağlanan fayda olarak tanımlanan aracı sosyal sermaye kavramına bu sermayenin miktarı esasında yaklaşıldığında; aracı sosyal sermaye miktarının farklılaşmasında öncelikli faktörün sınıf olduğu tespit edilmiştir. Bunun anlamı güven örgüsü içinde yer alan yapısal boşlukları, yani birbiriyle ilişkisi olmayan alt grupları en çok köprü olarak güvenleriyle birbirine bağlayanlar üst meslek grubunda yer alanlardır. Araştırmamızın bulgularına göre üst meslek grubunda(üst düzey yöneticiler) yer alan kadınların %29’u yüksek aracı sosyal sermaye sahibi iken, en alt meslek grubunda (servis elemanları, firma elemanları vb.) yer alan erkeklerin sadece %15; yani kadınların yarısı kadar bir miktarın yüksek aracı sosyal sermayeye sahip olması, güven ağbağları esasında aracı sosyal sermayenin oluşumunda öncelikli belirleyicinin toplumsal cinsiyetten ziyade sınıf olduğu açıklamasına bizi götürecektir. Görsel olarak bunu kısmen ağbağ haritalarında da gözlemlemek mümkündür.

Granovetter (1973) aracı sosyal sermayenin özellikle üst sosyo-ekonomik sınıflarda son derece güçlü olabileceğini, buna karşılık alt düzey sosyo-ekonomik gruplarda aracı sosyal sermayenin düşük olduğunu göstermiştir. Bu bağlamda mikro ölçekte yapılan araştırmamız, sosyal sermaye ve sınıf eksenli yapılan makro boyutlu bu açıklamayla paralellik göstermektedir.

Her bir meslek grubunda yer alan kadınları, kendi grubunda yer alan erkeklerden daha az aracı sosyal sermayeye sahip olması ise meselenin sınıf boyutlu açıklamasının yanı sıra toplumsal cinsiyet boyutunu göstermektedir. Alt ve ortadaki meslek gruplarında yer alan erkeklerin üst sınıflarda yer alan kadınlardan daha az aracı sosyal sermayeye sahip olmaları bizi

Bourdieu'nun kültürel sermaye kavramına götürür. Bu, ayrı bir araştırma konusu olmakla birlikte, şimdilik verilebilecek cevap alt sınıflarda kadınlara ilişkin geliştirilen kültürel kodlarla üst sınıflarda geliştirilen kültürel kodların birbirinden farklılaşmasıdır. Bilindiği gibi herhangi bir araştırmanın verimliliği aynı zamanda yeni araştırma konularını ortaya çıkarmasıyla da ilgilidir. Bu bağlamda beşeri sermaye kavramının tamamlayıcısı olarak sosyal sermaye kuramının gündeme getirilmesi gibi, sosyal sermaye kavramının tamamlayıcısı olarak kültürel sermaye kuramının göz önünde bulundurulması özellikle toplumsal cinsiyete ilişkin araştırmalarda yeni bilgilere ulaşmamızı sağlayacaktır (Başak, 2008: 9).

Ulaşılan sonuçlar, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyet literatüründe yapılan diğer araştırma sonuçları ile kısmi paralellik göstermektedir. Bu sebeple, araştırmamızın bir tür kuramsal argümanların test edilmesi araştırması olarak ele alınması ve benzeri çalışmaların farklı sermaye türleri ve farklı sınıflarla desteklenmesi gerekmektedir.

SONNOTLAR

-
- i Bu makaleye konu olan çalışma TÜBİTAK tarafından desteklenen SOBA6 106K286 nolu proje kapsamında tamamlanan bilimsel araştırmanın veri ve bulgularının güven ilişkileri ağbağları bölümünü içermektedir. Makalede, projeden elde edilen bu veri ve bulgular ikincil bir analize tâbi tutulmuştur. Makalede, projeden farklı olarak, kadınların sosyal sermayelerine ilişkin literatüre yenileri eklenmiştir. Ayrıca proje kapsamında yer almayan güven konusuna ilişkin literatür tartışması ile makale zenginleştirilmeye çalışılmıştır.
 - ii Ağbağ Analizi konusunda temel bir Türkçe başvuru kaynağı olarak bkz. (Öztaş ve Acar, 2004)
 - iii Sosyal Sermaye kuramları konusunda temel bir Türkçe başvuru kaynağı olarak bkz. (Öztaş, 2007)
 - iv Her grup bir ağbağ oluşturur, ancak her ağbağın grup oluşturma şartı yoktur. Grup olmanın temel şartı ortak bir amacın bulunmasıdır.
 - v Personel/insan kaynakları, muhasebe vb. birimlerin seçilmesinin nedeni farklı tabakalardan (işçi statüsünde emek yoğun işler yapan kadınlardan üst düzey yönetici ve kariyer meslek sahibi kadınlara kadar) çalışanlara ve özellikle çalışan kadınlara erişebilme imkânını nispi olarak daha fazla sunmasıdır.
 - vi Ankete katılanların hesaplanan aracı sosyal sermaye değerlerini cinsiyet ve tabaka esasına göre tabloda olduğu üzere gruplandırıp karşılaştırabilmek ve sonuçların istatistikî olarak anlamlı olup olmadıklarına hükmedebilmek için ki kare vb. testler yapılması gerekmektedir. Çalışmanın örneklemini küçük ve tablonun hücreleri çok sayıda olduğu için yapılan anlamlılık testlerinden sadece kısmi olarak anlamlılık gösteren sonuçlar elde edilmiştir. Bu çalışma, asıl olarak sosyal sermaye hesaplamak ve elde edilen sosyal sermaye hesaplarından hareketle çeşitli tip (kamu, özel ve gönüllü) örgütlerde çalışan farklı tabakalardan kadınların sahip oldukları sosyal sermaye miktarlarını karşılaştırarak mevcut durumu resmetmek ve tasvir etmek amacı güttüğünden, anlamlılık testleri sonuçlarının olmadığı akıldan çıkarılmadan temkinli bir şekilde sonuçlar yorumlanmıştır.
 - vii Arkadaşlık ve danışma ilişki örgüsüne ilişkin bkz. (Başak, Kavruk, Öztaş, Tokuroğlu: 2008). Arkadaşlık ağ bağlarının ayrıntılı tartışması için bkz.; Uluslararası Kadın Kongresine sunulan bildiri (Başak, 2009).

KAYNAKÇA

- ADLER, P.S., & KWON, S.W. (2002). "Social Capital: Prospects For a New Concept". *Academy of Management Review*, Vol. 27, No. 1, pp. 17-40.
- ATEŞ, H. (2004). "Kamu Yönetiminde Güven Problemi". *Çağdaş Kamu Yönetimi* 2, (ed.) Muhittin Acar, Hüseyin Özgür, Nobel Yay.,Ankara, ss. 355-387.
- BAŞAK, S. (2009). "Farklı Sınıflardan Çalışan Kadınların Arkadaşlık Ağbağları Esasında Dayanımcı ve Aracı Sosyal Sermayeleri". *Uluslararası Multidisipliner Kadın Kongresi Bildiri Özet Kitabı, Dokuz Eylül Üniversitesi Basımevi,İzmir, ss. 558.*
- BAŞAK, S. (2008). "Beşeri Sermaye ve Sosyal Sermaye Kuramlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği". *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri (Seçme Yazılar II)*, (ed.) Bülent Bayat, Altan Yayıncılık, Ankara, ss. 1-20.
- BAŞAK, S. , N. ÖZTAŞ, H. KAVRUK ve B. TOKUROĞLU (2008). "Kamu, Özel ve Gönüllü Kuruluş Örneklerinden, Farklı Tabakalardan Çalışan Kadınların Sosyal Sermayeleri". TÜBİTAK Proje No: 106K286, Ankara
- BURT, R.S. (2000). "The Network Structure of Social Capital". *Research in Organizational Behavior*, (ed.) R.I. Sutton, B.M. Staw, Greenwich, CT: JAI Press, pp. 22.
- COLEMAN, J.S. (1988). "Social Capital in the Creation Human Capital". *American Journal of Sociology*, 94, 1, pp. 1-9.
- DÖĞERLİOĞLU, Ö. (2005). "Sosyal Ağ Bağlar ve Örgütsel Başarı". *İktisat, İşletme ve Finans*, Cilt 20, Ekim ss. 36-44.
- ERDEM, F. (2003). "Örgütsel Yaşamda Güven". *Sosyal Bilimlerde Güven (der.) Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara*
- ESMER, Y. (1999). *Devrim, Evrim, Statüko; Türkiye'de Sosyal, Siyasal ve Ekonomik Değerler*, Tesev, İstanbul
- FUKUYAMA, F. (2005). *Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması (çev.) Ahmet Buğdaycı, Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları, İstanbul*
- GİDDENS, A. (2004). *Modernliğin Sonuçları, (çev.) E. Kuşdil, İstanbul, Ayrıntı Yayınları.*
- GRANOVETTER, M.S. (1985). "Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness". *American Journal of Sociology*, 91, 3, pp. 481-510.
- GRANOVETTER, M.S. (1973). "The Straight of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78, 6, pp. 1360-1380.

- GROOTAERT, C. (2001). "Social Capital: The Missing Link?" *Social Capital and Participation in Everyday Life* (ed.) P. Dekker ve E. M. Uslaner, Florance, KY: Roulledge, pp. 9-28.
- HALİS, M., G. GÖKGÖZ ve Ö. Yapar (2007). "Örgütsel Güvenin Belirleyici Faktörleri ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama". *Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, sayı 17, ss. 188-205.
- KARAGÜL, M. (2004). *Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye'deki Önemi*, Afyon Kocatepe Üniversitesi Yayını, Afyon
- KRACKHARDT, D (1992), "The Strength of Strong Ties: The Importance of Philos in Organizations" Nohria, Nitrin ve Eccles, Robert G. (Eds.), *Networks and Organizations: Structure Form and Action*, Harvard Business School Press, Cambridge, MA, s. 216-239.
- KEYMAN, F. (2004). "Sivil Toplum, Sivil Toplum Kuruluşları ve Türkiye". *Sivil Toplum ve Demokrasi Konferansı Yazıları*, No:4, İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul, ss. 28-54.
- KORCZYNSKI, M., (2003). "Güven Ekonomi Politigi". *Sosyal Bilimlerde Güven* (ed.) Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara, ss. 61-88.
- LİN, N. (2001). *Social Capital: A Theory of Social Structure and Action*, Cambridge: Cambridge University Press.
- LİN, N. (2000) "Inequality in Social Capital" *Contemporary Sociology*, 29, 6, pp. 785-795.
- LİN, N. (1999). "Building a Network Theory of Social Capital". *Connections*, Cilt 22, Sayı 1, ss. 28-51.
- LUHMANN, N. (1998). "Familiarity, Confidence, Trust: Problems and Alternatives" . (ed.) D. Gambetta, *Trust: Making Cooperative Relations*, Electronic Edition, Department of Sociology, University of Oxford, pp. 97-115.
- NETZLEY, D. & S. Ann (1998). "Women Above The Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies For Success". *Gender and Society*, vol. 12, 13 pp. 339-355.
- ÖZTAŞ, N. (2007). "Sosyal Sermayenin Ağbağ Kuram(lar)ı: Dayanışmacı ve Aracı Sosyal Sermaye". *Amme İdaresi Dergisi*, 40, 3, ss. 79-98.
- ÖZTAŞ, N., M. Acar (2004). "Ağbağ Analizine Giriş: Kavramlar ve Yöntemler" (ed.) M. Acar, H. Özgür, *Çağdaş Kamu Yönetimi II: Konular Kuramlar ve Kavramlar*, Nobel Yayınları, Ankara ss. 289-317.

- PUTNAM, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York: Simon and Schuster.
- RIDGEWAY, L.C., L. Smith-Lovin (1999). “The Gender System and Interaction” . *Annual Review of Sociology*, Vol. 25, 191-216.
- SARGUT, S. (2003). “ Kurumsal Alanlardaki Örgüt Yapılarının Oluşumunda ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü”. *Sosyal Bilimlerde Güven* (ed.) Ferda Erdem, Vadi Yayınları, Ankara ss. 89-125.
- TIMBERLAKE, S. (2005). “Social Capital and Gender in the Workplace”. *The Journal of Management Development*, 24, 1, pp. 34-44.
- Tüsiad Kamu Reformu Araştırması (2002). <http://www.tusiad.org.tr/FileArchive/kamureformu.pdf>, Yayın No. TÜSİAD-T/2002-12/335, ISBN: 975-8458-43-4, İstanbul: Lebib Yalkın Yayınları ve Basım İşleri A.Ş.
- USLANER, E. (2010). <http://www.bsos.umd.edu.tr/qupt/uslaner> (erişim 10.01.2010)
- YETİM, N. (2006). “Sosyal Sermaye Olarak Kadın Girişimciler: Mersin Örneği”. 155.223.1.158 /e-dergi/akademikb/8pdf, (15 Ağustos 2007).