

# İNSAN KAYNAKLARI YAKLAŞIMININ SOSYAL SERMAYE DÜZEYİNE ETKİLERİ

A. Serap TUNÇER\*

## Özet

Bu çalışmanın amacı, sosyal sermaye yaklaşımının insan kaynakları boyutunu ve kavramların birbiri ile ilişkisini ve karşılıklılığını sergilemektir. İnsan kaynakları politikaları ve yetkin ve gelişkin insan sermayesi, çalışma performansını doğrudan etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla insan sermayesi ya da entelektüel kapital olarak insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Çalışmada, sosyal kapitali etkileyen unsurlar olarak bu süreçlerde yaşanan değişimler, Francis Fukuyama'nın "Büyük çöküş" ve "Güven" eserleri çerçevesinde analiz edilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** *İnsan Kaynakları, Sosyal Sermaye, Güven, Yenilikçilik, Kolektif Ağ.*

**JEL Sınıflandırması:** 1-O15, 2-O35, 3-I31

## THE EFFECTS OF THE CONCEPT OF HUMAN RESOURCES ON THE SOCIAL CAPITAL LEVEL

### Abstract

The aim of this study is to display conceptually the relationship and interaction between the matter of human resources and the concept of social capital. Human resources policy and human capital with enhanced competence will have direct impact on work performance; therefore, this paper deals with the increased importance of human resource management due to the fact that it nurtures human/intellectual capital. The resulting changes in social capital brought about by these changes are analyzed from the framework of Fukuyama's thoughts developed through his book "The Great Disruption" and "Trust".

**Key Words:** *Human Resources, Social Capital, Trust, Innovation, Collective Network.*

**JEL Classification:** 1-O15, 2-O35, 3-I31

### 1.GİRİŞ

Liberal toplumun özgürlükçü/bireyselleşmeci yaklaşımlarının toplumsal bağları aşmada anahtar rol oynadığı uzun bir dönemin sonunda, geleneksel yapıların kimi önemli işlevleri yeniden fark edilmeye başlandı. Toplumsal yapıdaki parçalanma ile birlikte yitirilen bazı değerlerin ekonomik boyut da dahil olmak üzere olumsuz yansımalarına dikkat çeken muhafazakar teorisyenlerin çabaları, toplumsal aidiyet duygusu ile oluşan bir "sosyal sermaye" olgusunu açığa çıkardı. Bu sermayeyi oluşturan toplumsal yapıların karakteristik

farkları ve önceliklerinin değerlendirilmesi ve toplumsal sermayenin "ölçülmesi" çalışmaları gerçekleştirildi.

Bu çalışmada, sosyal sermaye yaklaşımına insan kaynakları boyutunun ne gibi katkılarının olduğu tartışılmakta; kavramların birbiri ile ilişkisi ve karşılıklılığı sergilenmektedir. Çalışmanın önemi, oldukça kompleks bir ürün olan ve başta aile ve arkadaş çevresi, ilişki ağları olmak üzere, pek çok kaynaktan beslenen sosyal sermaye olgusunun, çalışma yaşamının olumlu unsurları ile nasıl zenginleşebileceğini tartışmak, diğer alanlara

\* Doç. Dr. Ahi Evran Üniversitesi, İİBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, Bağbaşı Yerleşkesi Kırşehir.  
E-posta: serap@seraptuncer.com

göre daha görünür ekonomik sonuçlara ulaşmak anlamına gelmektedir. Çünkü sosyal sermaye bir toplumsal iklim olarak bireylere refah kanalları açarken, insan kaynakları unsurunun gelişkinliği, o toplumdaki çalışma koşullarının da daha iyiye yönelmesini sağlamakta; böylece ekonomik ortam da gelişmektedir. Bilgi toplumunun yetkin ve gelişkin insan sermayesi, çalışma performansını doğrudan etkileyen unsurlardır. Dolayısıyla insan sermayesi ya da entelektüel kapital olarak insan kaynaklarının önemi giderek artmaktadır. Çalışmada literatür taraması yoluyla, disiplinlerarası değerlendirmelerde sosyal sermaye olgusuna yönelik algılar ele alınmakta ve bütüncül bir değerlendirme sunulmaya çalışılmaktadır.

Fukuyama'nın aktarımına göre: "*Toplumsal Sermaye kavramı, ilk kez 1916 yılında Lyda Judson Hanifan tarafından kırsal okul aile birliği merkezlerini tarif etmekte kullanılmıştır. Jane Jacobs ise bu kavramı bugün klasik hale gelen, kentlerin daha eski, daha karışık nüfus yapısına sahip mahallelerinde yoğun toplumsal ağların kamu güvenliğini sağlayan bir tür toplumsal sermaye oluşturduğunu açıkladığı The Death and Life of Great American Cities kitabında kullanmıştı. İktisatçı Glenn Loury ve toplumbilimci Ivan Light da bu kavramı 1970'lerde kent merkezlerindeki ekonomik kalkınmayı tahlil etmekte kullanmıştı.*" (2009: 37) Aynı kavramın, başta James Coleman, Robert Putnam ve Alejandro Portes olmak üzere diğer birçok sosyolog tarafından 1980'lerde daha geniş anlamda kullanıma açıldığını görmekteyiz.

Görüldüğü gibi kavram, toplumsal ağlar içinde kendiliğinden oluşan, kamu güvenlik ve refahını artırıcı özelliklerle oluşan bir artı değeri ifade etmektedir. Toplumsal ağlarla kurulan bu "dayanışmacı ruhun" körükleyicileri ise günümüz toplumlarında sivil toplum yapılanmaları oldu. Alanda çalışan düşünürlerin hemen tamamı ortak değerleri öne çıkarırken, Fukuyama en baskın öge olarak "toplumsal güvenin inşası" konusunu görmekte (1998, 2009); Coleman, aile, arkadaş ve meslek grupları gibi görece küçük gruplarda ortaya çıkan sosyal sermayenin önemine vurgu yaparken (1998); Portes konunun ekonomik sonuçlarına odaklanmakta (2010); Field ise çeşitli boyutları ile değerlendirdiği kavramın, "karanlık yanlarını" da işaret etmektedir. (2008)

Ancak farklı toplumsal kodların sosyal sermaye olgusuna olan etkilerini irdelemeden

önce, dünyada yaşanan değişimleri iyi gözlemlemek gerekmektedir. Çünkü hemen her alanda yaşanan değişimler, tamamen ilişkisel sonuçlar üreterek, diğer yaşam alanlarını da az ya da çok mutlaka dönüştürürler.

## 2. TOPLUMSAL DEĞİŞİM

20. yüzyılın son çeyreği, klasik yönetim, devlet, demokrasi, yerel yönetimler ve siyaset kavramlarını, bunların birbirleriyle olan ilişkilerini yeni baştan tanımlamaya yol açan köklü ekonomik, siyasal, sosyal ve düşünsel dönüşüm ve değişimlere tanıklık etti.

- ▶ Sanayi toplumundan bilgi toplumuna geçiş,
- ▶ Fordist üretimin yerini esnek üretime bırakması,
- ▶ Ulus devletlerin küreselleşme ve uluslar arası örgütlerin dayanılmaz baskısıyla aşınıp yerel yönetimlerin ön plana çıkması ve
- ▶ Modernist-pozitivist düşüncenin postmodernizmin sanattan siyasete uzanan yelpaze içindeki karşı konulamayan egemenliğiyle buharlaşması sonucu, (Tekeli, 1996: 49) çözülen geleneksel siyasal, ekonomik ve sosyal kurum ve süreçler yeni baştan inşa edilmeye (re-construction) başlamışlardır.

Bütün bu değişimlerin sosyal sermayeye yansımaları olmuştur elbette. Bu etki alanlarını saymak gerekirse:

Öncelikle sanayileşme döneminin işçi sınıfının üretim süreci, bilgi toplumuna geçişle değişim göstermiş, bu da çalışma ilişkilerini farklılaştırmıştır.

Bilgi toplumuna geçişin yarattığı dönüşüm, insan kaynakları politikalarında esnek üretimle birlikte hiyerarşik yöntemleri geçersiz kılmış, motivasyon öğeleri değer kazanmıştır.

Merkezi ve yerel otoritelerin rol farklılaşmaları, yerel kültür ve değerlerin ve kimlik politikalarının öne çıkmasına neden olmuş; modern dönemin standart yapıları yerine, yerelliklerden beslenen inovatif alanların keşfi yolu açılmıştır.

Pozitivist düşüncesinin değer yitimi ile birlikte, aile, sadakat ve güven ortamları gibi muhafazakar değerlere dönüş sürecinin ekonomik refaha katkısı yeniden değerlendirilmiştir.

Sonuç olarak bütün bu alan kaymaları, ekonomik sürecin toplumsal dayanaklarını da sağlamlaştırmak için iş yaşamına hakim olması gereken kavramların toplumsal boyutlarını irdelemeyi gerektirmektedir. Örneğin bazı düşünürler, istihdam politikalarında yaşanan dönüşümü değerlendirerek, çalışanları “insan kaynağı” ve “bilgi sermayeleri” olarak ele almış; bazıları ise bu sermayenin kültürel arka planına da önem atfederek, “kültür sermayesi” kavramına ulaşmışlardır. Bazı pragmatik önermelere göre iş dünyası için günümüzde stratejik önem kazanan “inovasyon” kavramının “toplumsal inovasyon” olarak da değerlendirilmesi vurgusu öne çıkarılırken; bazıları da bu toplumsal refah artışının kültürel dayanaklarını irdelemiş; örneğin Fukuyama, toplumsal “güven” duygusuna dikkat çekmiştir. Bütün bu yönleri ile güçlendirilen toplumsal yapının etkileri ise “toplumsal sermaye” kavramında özetlenebilmektedir.

Ancak bu alanlara ilişkin değerlendirmeleri yapmadan önce yeni “toplumsal sistem” anlayışını irdelemek gerekmektedir. Geçmişteki toplumsal etkileşimleri anlatmak için kullanılan (sistem, yapı, toplum, cemaat gibi) terimler yerine “ağ toplumu” kavramının kullanılması yaygınlık kazanıyor. Bu kavramla belirtilmek istenen değişim, toplumsal grupların sınırlarının belirsiz ve sürekli bir değişim içinde olmaları ile açığa çıkan esnekliklerini anlatıyor. Bauman’a göre, “*Eğer yapılar, hepten ihtiva etmek, etrafını çevirmek, zapt etmek, muhafaza etmek, sınırlamak ve içermek ile ilgiliyse, ağlar da, aksine, bağlanmak ve bağı kırarak arasında sürekli bir etkileşime işaret eder.*” (2010: 16) Bauman’ın vurguladığı ayrım bu anlamda önemlidir; çünkü “toplumsal yapı” dediğimizde somut bir homojeniteden söz ederken, “toplumsal ağlar” dediğimizde, esnek, amorf bir bütünsellikten söz ederiz. Ama birey için durum, daha önce toplumsal yapının kural ve ilkelerine uymakla, o kuralları reddetmek arasında şekillenirken; şimdi adeta dev bir örümcek tarafından kurulmuş ağlara takılıp kalmak ya da çıkış yolu aramak, bir ağdan kaçarken diğerine yakalanmak arasında gidip gelmektedir.

Yine ağlar sözkonusu olduğunda, etkileşimsel özellikler baskın hale gelir ve “iletişim” kavramı da daha önemli bir konuma yükselir. İletişimsel unsurların günümüzdeki işlevlerine bakıldığında, Örneğin “güncel”e, “şimdi”ye ve yakın”a olan ilginin öne

geçmiş olduğu görülür: “*artık uzaklardan gelen bilgi değil, bizi en yakında olup bitene ulaştıran enformasyonun kabul gördüğünü; ... enformasyonun, anında doğrulanabilir olma iddiasını taşıdığı;... Eski haber etmenin yerini enformasyonun, enformasyonun yerini sansasyonun almasının*” da bu değişimin temel göstergeleri olduğunu görmek gerekir. (Benjamin, 2001: 82, 119) Sonuç itibarıyla ağ toplumunda “sosyal sermaye”nin oluşumunda iletişimsel dönüşümleri de dikkatli izlemek gerekmektedir.

Bu arada “yeni toplumsal kurallar”da yaşanan değişime de dikkat çekmek gerekiyor. “*Pierre Bourdieu’nun 20 yıl önce çoktan haber verdiği gibi, zorlamanın yerini teşvik alıyor, davranış kalıplarının zorla dayatılmasının yerini ayartma, davranışın denetlenmesinin yerini halkla ilişkiler ve reklamcılık, normatif düzenlemenin kendisinin yerini de yeni ihtiyaçların ve arzuların uyandırılması alıyor.*” (Bauman, 2010: 46) Bu değişimin dikkat çekici yönü, bilinçli bir tercih gibi görünmese de toplumsal ağlara kapılmanın yollarının artmış olduğudur.

### **3. SOSYAL SERMAYENİN TOPLUMSAL GÖSTERGELERİ**

#### **3.1. Güçlü Sivil Toplum**

Devletin düzenleyici rolünün daraltılması yolundaki çabalar sonucu ortaya çıkan boşluğu, vatandaşlık bilinci ile örgütlenmiş kesimlerin doldurması gerektiği savıyla şekillenen “güçlü sivil toplum” idealine yönelik süreç de yeni değerler oluşturmak anlamında önem kazanmıştır. Devletin işlevlerinin küresel ağ merkezlerine aktarılması yanı sıra yaşanan birçok değişim ve dönüşüm de bu yönetim erkinin yeniden şekillendirilmesi ve düzenlenmesi gereksinimini körüklemiştir.

Fukuyama, sivil toplum örgütlenmeleri gibi kendiliğinden “bir araya gelme” yetisini bu anlamda önemserken, “toplumsal sermaye” kavramını hiç kullanmamış olsa da aslında Alexis de Tocqueville’in bu kavramın kuramcısı olduğunu ileri sürmektedir. Tocqueville’in, Amerika’da Demokrasi adlı eserinde gönüllü kuruluşlar kurarak bir araya gelme alışkanlığına sahip bir halkı olan Amerika’nın zengin bir “birlik sanatı”na sahip olmasına dikkat çekmesi nedeniyle, sosyal sermaye”nin önemini ilk kavrayan kişi olduğunu düşünmektedir. (2009: 37-38)

Sivil toplumun güçlenmesi savı, liberal demokraside güç odaklarına karşı halkın katılımcı mekanizmalarla fren uygulaması gerektiği görüşünden kaynaklanmaktadır. Fukuyama'nın önemseydiği yön ise bu oluşumların siyasal işlevlerinden öte, "biraradalık yeteneği" sergileyebilmeleridir.

Diğer yandan Gramsci'ye göre, "sivil toplum"un oluşum sürecini de doğru değerlendirmek ve devletle sivil toplum arasındaki ilişkiyi açıkça "güç" odaklı okumak mümkündür. "Yapı değiştiği zaman, egemen grubun temsilcileri egemenliklerini güç aracıyla sağlama (devlet-diktatora), sivil toplum değişikliğini güç aracılığıyla kabul ettirme, sivil toplumu yeni yapıyla ilişkilendirme ve böylece hegemonya ya da (kültürel, entelektüel, moral) "yönetim"i olanaklı kılan nitelikçe farklı bir homo-economicus ya da tip yurttaşa yol açma zorunda kalırlar." (Gramsci, 1986: 175) Dolayısıyla kurgusal olarak şekillendirilebilen "yeni yurttaş"ın, sivil toplumun aktörü olarak "güç" kazanması ve sergilemesi sanal bir gösteri olabilir.

Sivil toplumun "bir yanda küreselleşmiş ekonominin baskıları karşısında, bir yanda da toplulukçuların dayattığı düzen karşısında yeniden ortaya çıkmakta" olduğunu belirten Touraine de bu yeni sivil hareketlerin, "çoğunlukla siyasal çerçeveden uzaklaşıp etik bir çerçeveye girdiklerini; ...iktidarı ele geçirmeye yönelik ortak eylemlerin günümüzde yok denecek kadar az olduğunu" belirtmektedir. (2000: 394) Öte yandan "liberal devletin 'sivil toplum' içindeki grup ve süreçlerden ayrı ve onlar konusunda tarafsız bir hakem olduğu inancının bir aldatmaca olduğu fikri" de ayrıca önemlidir. (Holden, 2007: 142)

Sonuç olarak Gramsci ve Touraine'nin eleştirel kaygıları bir yana bırakıldığında, giderek yaygınlaştığı söylenebilecek olan sivil toplum yapılanmalarının demokratik yönsemeyi olumlu etkilediği kabul edilir. Yukarıda değinilen tüm unsurlar bir arada değerlendirildiğinde, son olarak bir de sivil toplum bünyesindeki işbirliği yeteneğinin, toplumsal kültürle ilişkisinin altını çizmek gerekmektedir. Sosyal özellikler kültürün içinde yeşeren unsurlardır. Uygarlık ve kültür kavramları ise birbirine oldukça yakın kavramlardır. Uygarlık kavramını tarihsel perspektiften değerlendiren Mestroviç, "The Future of an Illusion" isimli eserinde Freud'un: "Kültür ve uygarlık kavramlarını birbirinden ayırmıyorum." dediğini aktarır. (2004: 218)

Yani bu anlamda Fukuyama'nın Amerika'daki sivil toplum algısının "birliktelik oluşturma" yeteneğine dayandığı ve bu yetinin kültürel olduğu görüşü doğrulanmaktadır.

### 3.2. Güven

Sosyal sermayeyi güçlendiren unsurlardan biri de toplumsal kodlar ve geleneklerdir. Fukuyama katılımcı bir yönetimin "güven" unsuruna dayanmasının bir örgüt için olduğu kadar toplum için de önemli olduğu kanısındadır. Bunu da bir "sermaye" olarak görmektedir.

"Sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bazı bölümlerinde güven duygusunun hakim olmasından ileri gelen bir yetidir." tanımlamasını yapan düşünür, "güven düzeyi yüksek toplulukların, kendi ilişkilerinin kapsamlı yasal düzenlemeler ve sözleşmelerle çevrelenmesine ihtiyaç duymadıklarını; çünkü daha önceden yerleşmiş ahlaki uzlaşmanın, o grubun üyelerine birbirlerine karşılıklı olarak güvenmeleri için bir zemin sağladığını" ifade eder. (Fukuyama, 1998: 37-38)

Çağdaş bir muhafazakar olarak tanımlayabileceğimiz Fukuyama'nın bu görüşleri özgürlükçü liberalizmin, "kişisel çıkar ve kar güdüsü"nü olumlayan temellerine bir muhalefeti yansıtmaktadır. Hukuksal işlem tür ve çeşidinin artışıyla açığa çıkan yeni sistemi "pahalı" bulan bu yaklaşım, "ortak etik değerleri" yüceltmektedir. Burada etik anlayışın, bir yaşam duruşu olduğu kadar "maliyeti azaltıcı" bir unsur olarak metalaştırıldığı da görülür. Yazara göre,

"Birbirlerine güvenmeyen insanlar; en nihayetinde kendilerini yalnızca müzakereye, anlaşmaya ve dava etmeye iten bir formel kurallar ve düzenlemeler sistemi altında birbirleriyle işbirliği yapabildikleri bir toplumda bulacaklardır... Toplumdaki güvenin yerini alan bu yasal aygıt, ekonomistlerin "işlem maliyeti" diye adlandırdıkları unsuru kapsar. Diğer bir deyişle, toplumdaki yaygın güvensizlik, bütün ekonomik aktivitelere bir tür vergi olarak eklenir." (1998: 39) Özellikle fazlasıyla bireycileşmiş ve ekonomisi küresel ağlarla dokunmuş ülkelerde hukuksal süreçlerin ne denli pahalı olduğunun anımsanması, Fukuyama'nın maliyet kaygısını haklılaştırmaktadır. Üstelik ticaretin teknolojik gelişimlere bağlı olarak çok farklı işlem ağları ile geliştiği düşünüldüğünde, ticari hukukun da bugün son derece uzmanlaşmış sayısız alana bölündüğü bilinmektedir.

Chomsky de “*piyasaların yönetilmelerinin de çok pahalıya mal olduğunu*” vurgulayarak, “*piyasayı kollayan*’ sektörlerde -polis, hukuk, sigorta, güvenlik görevlileri- istihdamın orantısız biçimde artarken, ‘*piyasayı oluşturan*’ endüstrilerin -mali ve iş hizmetleri- paylarının görece azaldığına” işaret ediyor. (1995: 221) Günümüzde ülkemizde de güvenlik kaygısı nedeniyle istihdamda öne çıkan sektörlerin polis, sigorta ve güvenlik görevlileri olduğu dikkate alındığında, güven odaklı bir yaklaşımın ne denli uzağında olduğumuz ortaya çıkmaktadır.

Kuşkusuz ekonominin kimi kez hayli etik dışı alanlarda büyümesinin bir nedeni de liberal modelin alternatif muhalefetinin olmaması, güçlü bir ideolojik düşmanı kalmamasıdır. Pazar ekonomisinin küresel hakimiyeti sonrası sistemin herhangi bir karşı kutbu kalmaması nedeniyle, “*etik planda, siyasal planda, hatta sonuçta, Pazar ekonomisinin etkili ve akılcı yönetimi için zorunlu bir düzeltici*” işlevi gören *sosyalist eleştirinin ortadan kalkması nedeniyle*”, gereksinim duyulan bir muhafazakar düzeltim olmuştur bu güven talebi. (Maalouf, 2009: 135)

### **3.3.Yenilikçi Yapı**

Sosyal sermayenin bir diğer önemli bileşeni de yenilikçi değişimlere toplumların açık olması ve değişimlere uyum sağlama yeteneğinin gelişkin olmasıdır.

Literatürde “inovasyon” sözcüğü ile karşılanan yenilikçi çabalar, asıl olarak ekonomik aktörlerin yeni çağda en büyük kar elde etme araçlarıdır. Ancak toplumun da bu konsepti benimsiyor olması, o toplumun sosyal sermayesinin yükselmesinde temel rol oynar. Yenilikçi bir yapı içinde araştırma ve geliştirme çabalarının sürekliliği, farklı ve gelişkin ürünlerin yaratılmasına ve pazarda hız ve kalite artışına destek olur.

Yenilikçi perspektifin temel ayaklarını “hız” kavramı oluşturur: “*Daniel Bell, 1967’de, bir teknik yeniliğin bulunmasıyla ticari olarak değerlendirilmesi arasındaki sürenin, 1880 ile 1919 arasında 30 yıl iken, 1919 ile 1945 arasında 16 yıla, 1945 ile 1967 arasında ise 9 yıla indiğini yazmıştı. Bu süre şimdi daha da küçülmüştür ve bilgisayar yapımı ya da yazılım geliştirme gibi teknolojik bakımdan günümüzün en ileri alanlarında yıllarla değil, aylarla ölçülmektedir.*” (Fukuyama, 1999: 102) Dolayısıyla günümüzde hızın başlı başına

ekonomik getirinin garantisini oluşturduğu kolaylıkla söylenebilir. Dünyanın giderek artan temposu da bu hız vurgusunu ortaya sermektedir.

İnovasyon iki şekilde ortaya çıkmaktadır: “teknoloji itmeli” ve “talep çekmeli”. “*Yeni fikirler sayesinde ortaya çıkan yeni teknolojiler teknoloji ve üretim düzeyinde artışa neden olmakta, böylelikle daha iyi ürün/süreçlerin ortaya çıkmasını mümkün kılmaktadır. İnovasyon aynı zamanda, pazarda meydana gelen talep artışından da kaynaklanabilmektedir. Pazarın ve toplumun değişen ihtiyaçları, firmaları o ihtiyaçlara cevap verecek ürün/süreçler geliştirmeye zorlamakta ve böylelikle de yenilikler ortaya çıkmaktadır.*” (Dulupçu, 2007: 10)

İnovasyonun sadece ekonomik süreçlerle tanımlanamayacağı; aynı zamanda eşitsizlikleri ortadan kaldıran, istihdam yaratan ve çevrenin korumasına katkıda bulunan toplumsal bir sistem olduğu da kabul edildiğinde, “toplumsal inovasyon” kavramına ulaşılır. “*Toplumsal inovasyon, toplumun tüm kesimlerine fayda sağlayacak yenilik, değişiklik ve iyileştirme faaliyetlerinin geliştirilmesini ve uygulanmasını ifade eder... İstihdamı artırmayı veya bölgesel gelişmeleri hızlandırmayı hedefleyen politik kararlar, yaşam boyu eğitim hizmetlerinin sunulması, kamu hizmetlerinin internet üzerinden gerçekleştirilmesine imkan sağlanması toplumsal inovasyona birer örnektir.*” (Elçi, 2006: 3,15)

Küresel ekonomik süreçlere, önceden hiç olmadığı kadar bağımlı duruma gelen yerel birimlerin, mevcut koşullarda “yerel atılımlar” gerçekleştirebilmeleri de işte bu inovatif çabalara bağlı olmaktadır. “*OECD ve Dünya Bankası’nın yerel kalkınma ile ilgili çalışma raporlarında “yerel kalkınma stratejisinde bölgenin rekabet avantajı taşıdığı bir alanda inovasyona yönelik üretimin teşviki ile bilgi temelli altyapının oluşturulmasının önemine” değinilmektedir... Dolayısı ile son yıllarda girişimcilik ile ilgili geliştirme ve destekleme programları, yerel ekonomik kalkınma programlarının içerisinde oldukça önemli bir yer tutmaya başlamıştır.*” (Sayın, 2007: 348)

Bu açıdan ülkemizin durumuna bakıldığında, “*Türkiye’de üretim yapısının sektörel ve bölgesel çeşitliliğinin yerelleşmeyi zorunlu kıldığı, ancak politika araçlarının tasarımı da zorlaştırdığı*” görülür. Bu

politikada, Organize Sanayi Bölgeleri inovatif iklim oluşturma açısından uygun bir araç olarak değerlendirilirler. Benzer faaliyetlerde bulunan firmaların aynı coğrafi yerleşke içinde bulunmasının olumlu ortam yaratacağı açıktır. “Kümelene yaklaşımıyla açıklanacak bu etki sonucu firmalar gerek birbirleri arasındaki işlem maliyetlerini düşürerek gerekse sinerji yaratarak bir arada olmak suretiyle verimliliklerini artırabilmektedirler.” (Çağlar, 2007: 312)

Hem güven ortamını tesis etmede hem de yönetsel verimliliği garantilemede önemli unsurlardan biri de yine son dönemlerin öne çıkan değerlerinden biri olan “saydamlık”tır. Özellikle vatandaşlık bilincinin artışı ve vergilere dayanan harcamaların hesaplarının bilinmesinin demokratik bir gereklilik olduğunun kavranmasıyla birlikte, mali saydamlık talepleri de yaygınlık kazanmaya başlamıştır.

Kamu kaynaklarının kullanımı ile ilgili olarak son yıllarda geliştirilen söylemlerin en popüler olanlarından birisinin devlet hesaplarında saydamlığın sağlanması olarak ortaya çıktığı görülmektedir. Ancak saydamlık talebinin somut mekanizmalarının kurulması da gerekmektedir. “Kuruluşların bütçe süreçlerinin her aşamasını (hazırlık, parlamentoda görüşme, uygulama sonuçları, denetim) izlemeye yönelik yapılar geliştirilemediği ve vatandaşların bu sürece katılmasına imkan sağlayacak mekanizmaları hayata geçiremediği ortamlarda saydamlık talebi için gerekli bir önkoşul yerine gelmemiş demektir.” (Tepav, 2005: 7-9)

### 3.4.Refaf Devleti Uygulamaları

Sosyal sermaye artışını hem refah artışı hem de verimlilik artışı olarak değerlendirdiğimizde aslında çelişik bir durumdan söz ediyor oluru. Çünkü liberal çağın verimlilik artışı projeleri, genellikle refah devletinin sosyal politikalarının budanması ile gerçekleştirilir. Refah devletinin güçlü sosyal politikaları, devlet yapısının hantal ve bürokratik uygulamaları sonucu verimsiz ve israfçı bir ortamın doğuşuna neden olmakla suçlanır. Bunu aşmanın yolu da işgücü politikalarını bireysel sözleşme, uygulama ve performans desteği vb şeklinde düzenlemeyi gerektirir. Bu nedenle “sosyal” boyutu zayıftır.

Ancak Fin modeli, tersine uygulamanın da mümkün olduğunu göstermiştir. “Refah devleti,

eğitim, sağlık, kültürel gelişme hizmetlerini sunup, yenilenme kapasitesi yaratıp toplumsal istikrar sağlayarak, gelişmiş bilgi ekonomisinin dayanacağı insan kaynakları temelini oluşturduğundan, Finlandiya’da verimlilik artışının gerçekleşmesinde kilit etkendi... Ayrıca Finlandiya ve tabii başka ülkeler de hükümetin sosyal güvenlik ağını korumasına karşılık, iş gücü piyasasında esnekliğin artırılması için sendikalarla bir anlaşma yaptı. Bu ülkeler şirketlerle yakın işbirliği içinde yüksek eğitimi ve araştırma-geliştirme yatırımlarını destekleyerek refah devleti ile ekonomi arasında bir bağ da kurdular.” (Castells, 2006: 399)

Fin modeli üzerinden refah devleti kavramının yeniden gündeme alınması değerlendirilirken, süreçte etkin rolü olan diğer bazı unsurları da irdelemek gerekmektedir. Bazı ülkelerde sosyal güvenlik sistemi, “ödeme yapmamak üzere” kurgulanmıştır. Örneğin “ABD’de toplumsal güvenlik emeklilik yaşı 65’dir. Erkeklerde ortalama yaşam süresi ise 61’dir. Bu, toplumsal güvenliğin ödeme yapmamak üzere kurulmuş olduğunu ortaya koymaktadır.” (Friedman, 2009: 175) Ancak dünya çapında gözlenebilen bir olgu olan yaşam sürelerindeki artış; ya sistemin “ödeme” mantığını değiştirecek ya “emekliliğin matematiği” değişecektir. Bu da sosyal güvenlik modelinin geliştirilmesi yanı sıra “yaşam boyu” eğitim anlayışının yaygınlaşmasının da hızlanacağını göstermektedir.

Sonuç olarak bir toplumda sivil toplumun güçlenmesi, güven ortamının kurgulanması, yenilikçi bir bakış açısının tüm toplumca benimsenmesi ve yeniden “refah devleti” yaklaşımının tüm unsurları ile devreye alınabilmesi durumunda sosyal sermayenin de artacağını öngörebiliyoruz.

### 4. İNSAN KAYNAKLARI POLİTİKALARININ SOSYAL SERMAYEYE KATKISI

Buraya kadar toplumsal arka planına baktığımız “sosyal sermaye”ye çalışma ilişkileri açısından nasıl bakılabileceği ve özellikle insan kaynakları politikalarının sosyal sermayeye katkısı ise çalışmanın ikinci temel ayağını oluşturmaktadır.

Ünlü kentbilimci Harvey’e göre: “İnsanlar, yaşayabilmek için piyasada emeklerini pazarlamak zorunda bırakıldıklarında kaynağa dönüşmüşlerdir (bu, insan kaynakları teriminin gerçek içeriğidir).” (Harvey, 2006: 131) Bu

pazarlama işleminde, Fordist dönem olarak kabul edilen, sanayileşmenin ilk aşamalarında, emeğin karşılığı, genellikle saat başı ücret olarak belirlenmiş, çalışma saatlerine ilişkin düzenlemelerin de yapılmasıyla, temel faktör, ücret pazarlığı durumuna gelmiştir.

Öncelikle yeni ekonomik yapıda, “iş”in değişen doğası ve “yeni sınıf ilişkileri”ni irdelemek gerekmektedir. Castells’e göre, öncelikle çağın “bilgi çağı”, çalışanların “bilgi üreticileri” olduğunda anlaşmak gerekmektedir. Bu çerçevede de yukarıda da değinildiği üzere, “enformasyon” kavramı daha da öne çıkmaktadır. O kadar ki, Castells bu yeni ekonomik sistemin adının “enformasyonel kapitalizm” olduğunu ileri sürer.

#### **4.1.Yeni Sınıf İlişkileri**

Bilgi toplumuna geçişin en temel göstergesi, istihdam politikalarında yaşanan dönüşüm olmuştur. Yeni sınıf ilişkilerini irdelemek için hem emekçi hem de işveren cephesinde değişen koşullara bakmak gerekmektedir.

##### **4.1.1.Kolektif Emek Ağı**

Üretim ve kar süreçlerinde yaşanan dönüşüm, bilgiye dair teknolojik ilerlemeler, “mavi yakalı” fabrika işçisinin azalmasına, “beyaz yakalı”ların artmasına yol açmıştır. “Beyaz yakalılar”, “bilgi sektöründe çalışanlar” ve “bilgi işçileri” gibi isimlerle anılan bu grup mavi yakalıları sayıca geride bırakmışlardır.

Ancak ücretler mavi yakalı işçiler için de beyaz yakalı işçiler için de azalmaya devam ederken, bir yandan da bunların arasındaki uçurum sürekli büyümüş; küresel göç sorunu da istihdam konusunda dengeleri değiştiren bir işlev görmüştür. Aynı zamanda “iş”in standartlarının farklılaşmasıyla birlikte, yarım gün çalışma ve geçici istihdamda bir artış görülüyordu. Emek pazarının “esnekliği” olarak ifade edilen bu durum, Chomsky için şöyle özetlenebilirdi: “*Esneklik*”, *gece yatağa girerken, ertesi sabah çalışıp çalışmayacağınızı bilemediğinizi anlatan teknik bir terimdir.*” (1995: 217) Esneklik ve bireysel sözleşmelerle çalışma gibi yönelimler, sınıf ilişkileri yaklaşımlarını yeniden sorgulamayı gerektirdi.

İş güvencesi alanındaki yeni süreç ise tümüyle iş dünyasındaki rakiplerin yenilikçi müdahalelerine bağlıdır. Drucker bu durumu şöyle örneklendirir:

“Kendi kusuru olmaksızın işsiz kalmak riskinin şimdiki anlamı, bir kimsenin General Electric’de 22 yıl çalıştıktan sonra geldiği mevkideki güvencesini kaybetmesidir. Bir başmühendisi alalım; bu kişi dün buhar tribünleri yapıyor idiye, bunları yarın da yapacağını biliyordu. Gene biliyordu ki, General Electric piyasanın %45’ini kontrol ederken, onun, bulunduğu pozisyonda kalabilmesi için çok fazla çalışmasına gerek yoktu. Her zaman ona göre bir istihdam imkanı ve ileride zam alma fırsatı olacaktı. Şimdi ise, General Electric’in buhar tribünü imalatından her an vazgeçebileceğinin bilincinde. Hiç tanımadığı bir gencin yarın icat edebileceği bir alet, General Electric’in piyasadaki %45’lik kontrol payını geçersiz hale getirebilecektir. Bütün bunlar, çalışan kişinin kazanılmış haklarının ihlalidir. Güvence hülyası yıkılmıştır. Oysa çalışanlar eskiden beri bu işi bir hak gibi görmüş, pozisyonlarını da tabiat kanunu gibi kabul etmiştir.” (1995: 5)

Ancak bütün koşullar olumsuzla doğru evrilmemiş, bilgi çağının bilgi emekçileri açısından büyük iyileşmeler olmuştur. “Beyaz yakalılar” içinde yer alan bazı kesimler artık “altın yakalılar” (gold collar workers) diye adlandırılmaya başlanılmıştır. (Dura ve Atık, 2002: 84) Altın yakalılar”ın en önemli özelliği, bilgi yoğun bir eğitim aldıktan sonra, çalışma yaşamında da yine “bilgi”yi kullanarak ve asıl önemlisi “bilginin yeniden üretimini” sağlayarak yaşamlarını kazanmalarındır.

Beyaz yakalılar ve altın yakalılar da dahil olmak üzere, yeni sınıf ilişkilerini anlamak için üreticilerin kim olduğu ve onların emeğini kimin sahiplendiği sorularına yanıt arayan Castells, “*yenilik, verimliliğin başlıca kaynağı, bilgi ve enformasyon yeni üretim sürecinin temel malzemesi ve eğitim de emeğin kilit vasfıysa, enformasyonel kapitalizmin yeni üreticileri, katkıları şirket, bölge ve ulusal ekonomi için en fazla değere sahip olan bilgi üreticileri ve enformasyon işleyicileridir.*” der. Fakat yenilik, örgütlerin yönetimi, bilgi ve enformasyonun işlenmesi ve mal ve hizmet üretiminin iç içe geçtiği bir sistemde ortaya çıktığından, “*bu enformasyonel üreticiler kategorisinin çok geniş bir yöneticiler, profesyoneller ve teknisyenler grubunu içerdiğini; bunların da “kolektif bir işçi”yi yani birbirinden ayıramaz çok çeşitli bireysel işçilerin işbirliğinden oluşan bir üretim biçimini oluşturduklarını*” vurgular. (Castells, 2007: 498)

Burada bu büyüyen “kolektif emek ağının” yazarın “jenerik emek” olarak tanımladığı, yani bilgi üretiminde rol almayan ve yerleri makineler ile doldurulabilen işçilerle arasındaki çatlağın büyüdüğünü de vurgulamak gerekir. Sanayi toplumundaki sınıf dayanışması bu nedenle daha da eriyecektir.

Sözkonusu “kolektif işçiler”in emek/ ücret dengesini irdeleyen Castells’e göre enformasyonel üreticilerin çalışmalarını yine işverenleri sahiplenmektedir. Öte yandan artı değerın sahiplenilmesi mekanizması biraz daha karmaşıklaşmıştır. “Öncelikle istihdam ilişkileri bireyselleşme eğilimindedir; bu da her üreticinin farklı bir sözleşme yapacağı anlamına gelir. İkincisi, giderek artan sayıda üretici kendi çalışma süreçlerini kontrol etmekte, özel yatay çalışma ilişkilerine girmekte, böylece büyük ölçüde, piyasa güçlerine tabi, fakat piyasa stratejilerine göre hareket eden bağımsız üreticiler haline gelmektedir. Üçüncüsü, kazançları tam da küresel nüfusun zengin kesimleri tarafından beslenen küresel finans piyasalarının girdabına kapılmaktadır, dolayısıyla onlar da kolektif sermayenin kolektif sahipleridir; bu yüzden de sermaye piyasalarının performansına bağımlı hale gelmişlerdir. Bu koşullar altında bu son derece bireyselleşmiş üreticilerle, küresel finans ağlarının kolektif kapitalisti arasında bir sınıf çatışması olduğunu düşünmek zordur.” (Castells, 2007: 498-499)

Alvin Ward Gouldner ise Castells’in görüşüne, ortada bir “sınıf çatışması” kalmadığı ifadesiyle destek vermekte; buna karşın, Castells’in “bireyselleşmiş üreticileri”nin de artık bir “burjuvazi sınıfı” haline geldiği ama “kültür burjuvazisi” olarak tanımlanabilecek bu sınıfın “sermaye burjuvazisi”ne karşı mücadele içinde olduğu şeklinde de bir itiraz geliştirmektedir. Buna göre, “Günümüzde bilginin “sermaye” niteliği kazanması, Alvin Ward Gouldner tarafından “kültür sermayesi” olarak adlandırılmakta, “teorik bilgi sahibi olan sınıfın, gelişmiş toplumlarda yeni bir siyasal güç merkezi” oluşturarak, ekonomi, bilim, teknik ve sanat alanlarında elindeki bu sermaye ile kilit merkeze yükseldiklerine işaret etmektedir. Bu sermayeye sahip olanların da yeni bir “kültür burjuvazisi” sınıfı yarattıklarını ileri süren yazar; “Bu sınıfa güç ve etkinlik kazandıran kültür sermayesinin, maddi olmayıp sembolik nitelikte olduğundan, alışılmış anlamdaki sermayeden ve doğrudan doğruya toplum ve iktidar ilişkileriyle ilgili olduğu için

de mesleki eğitim ve beceri anlamındaki beşeri sermayeden farklı olduğunu; günümüzdeki kültür burjuvazisinin geleneksel sermaye sahibi burjuvaziye karşı mücadele verdiğini” ileri sürmektedir.” (Dura ve Atik, 2002: 39, 138)

Bu teorinin çeşitli sosyologlar tarafından eleştiriye uğraması ve “kültür sermayesi”nin bir “beşeri sermaye” olup olmadığı tartışmalarına ilaveten, “Bill Martin ve Ivan Szelenyi adlı yazarlar; bu yaklaşımların bir sentezini denemişlerdir. Onlara göre, yüksek öğrenimli sınıfın sahip olduğu teorik bilginin, biri pratik, diğeri sembolik iki yönü vardır. Pratik yönü ‘beşeri sermaye’ yönü olup, bilgi sınıfına kazanç, bilgi yönü ise otorite ve güç sağlar. ‘Bilgi sınıfı’, bu yazarlara göre, ‘sermaye’sinin birinci yönü ağır bastığında geleneksel burjuvaziyle uzlaşır; ikinci yönü ağır bastığında onunla çatışır. (Şahin Alpay, “Batıda Bilgi Toplumuna Geçiş ve Türkiye”, İktisat Dergisi, No.246 (Mayıs 1985) s.13-18)’den aktaran: Dura ve Atik, 2002: 42)

Ancak emeğin sadece “bilgi sektörü” için değerlendirilmesi, diğer büyük çalışan kesimin durumu için yeterince kapsayıcı olmamaktadır. Değişime ayak uyduramayan “mal üreticisi” durumundaki emek gücü için sorun daha da derinleşmektedir. Liberal kalelerden ABD’yi örnek almak gerekirse Chomsky, “ABD’nin, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)nun sözleşmelerinin neredeyse hiçbirisini onaylamadığını; belki Litvanya ya da El Salvador dışında, ABD’nin dünyadaki en kötü sicile sahip olduğunu; diğer ülkelerin de sözleşmelere gereği ölçüde uymadıklarını ama en azından sözleşmelerde adlarının olduğunu; ABD’nin ise sözleşmeleri ilkesel olarak kabul etmediğini” belirtmektedir. (2002: 130) Özetle yeni çağda emek gücünün görece daha müreffeh olacağı beklentisi verilerle desteklenmeyen bir temenni olarak kalmaktadır.

Son olarak küresel çalışma ilişkileri irdelendiğinde, dünya istihdamının yaklaşık %20’sinin işsiz olduğunu ve asgari yaşam standardını sürdürebilecek kadar bir gelire sahip olmadıkları yönünde raporları bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO)nun “uzun vadeli kalıcı işsizlik” yorumlarını göz ardı etmemek gerekmektedir. İstihdamın çarpık doğası da ayrı bir sorun olarak ortadadır: “muazzam bir işsizlik ile dev bir emek talebinin yan yana sürmesine karşın; ...ekonomik sistemin, ihtiyaç duyulan iş ile acı çeken insanların boş ellerini bir araya getiremediğini ve sistemin “ekonomik



sağlık” kavramının, insanların ihtiyaçlarına değil karın taleplerine bağlı” olduğunu vurgulayan Chomsky’nin görüşlerinden hareket edildiğinde, etik söylemlerin pek de ayakları yere basan dayanakları olmadığını belirtmek gerekmektedir. (1995: 282).

#### **4.1.2. İşveren-İş Dünyası**

Çalışma ilişkilerini değerlendirmenin birinci unsuru işçi-emekçi iken, ikinci unsur olan işveren-iş dünyası olmaktadır. Burada da değişim olduğu açıktır. Yine Chomsky’ye göre, “Bazı iktisatçıların, ...dünya sistemini serbest piyasa fikrinden bütünüyle uzak bir “büyük şirketler merkantilizmi” olarak nitelendirmeleri”ne kulak vermek gerekmektedir. Nitekim “OECD de, yukarıdaki nitelermeye paralel olarak, “bugün ileri teknoloji sanayilerinde karşılaştırmalı üstünlüğü ve uluslar arası işbölümünü belirleyen şey”in, “piyasa güçlerinin görünmez eli olmadığı, firmalar ve hükümetler arasındaki oligopolist rekabet ve stratejik etkileşimler” olduğu görüşündedir. Dolayısıyla ekonominin temel yapısı, esasen yüceltilen neo-liberal ilkelere ters düşmektedir ve “Modern iş dünyası girişimi, ekonomi etkinliklerini düzenleme ve kaynakları üleştirmede piyasa mekanizmalarının yerini almıştır”. (2000: 132) Liberal görüşün en radikal temsilcisi “Hayek’in, “piyasa düzeni üstün ve mükemmeldir.” (Butler, 2001: 58) yaklaşımının da sonuna işaret eden bu gelişme, yeni dünyanın iş ağlarını anlamak bakımından önemlidir.

İşveren yapılanmasındaki bir diğer değişim de yukarıda “altın yakalı” olarak tanımlanan, Drucker’ın ise “fikir işçisi işveren” diye kavramlaştırdığı işveren kategorisinde gözlenecektir. Buna göre, “Ortalama fikir işçisi işveren, ortalama kuruluştan daha uzun ömürlü olacak. Bu tarihte ilk kez oluyor. Bugün çok bilgiye sahip olmak zorundasınız ve çoğu kez bu bilgi oldukça odaklı olmalı. Bu yüzden, yüksek eğitimin çekim merkezi daha şimdiden gençlerin eğitiminden yetişkinlerin sürekli eğitimine doğru yön değiştirmekte.” (Drucker, 2003: 65) Özetle bilginin kalitesi ve sürekli güncellenmesi, fikir işçisini bu sistemde aynı zamanda işveren de yapabilmektedir. Bu konunun devamı ise “sürekli eğitim”e bağlı olmaktadır.

İşveren için önem taşıyan bir diğer konu da mevcut koşullarda eleman seçimini doğru yapmaktır. Fukuyama, güven faktörü üzerinden toplumsal kodlara yönelttiği önemi Japonya

örneği üzerinden somutlaştırır. Büyük Japon firması Sony’nin kurucusu Akio Morita’nın yorumu da kültürel arka planın önemini vurgulamak anlamında Fukuyama’nın görüşlerini destekler. Morita’ya göre, “Japon iş ahlakı farklıdır. Morita, batı ve Japon şirketlerini taş ve tuğlayla çalışan ayrı ustalar olarak kıyaslar. Batı mükemmeliyet ölçülerdeki tuğlalardan duvar örer. Japonya’da ise taşlar farklıdır ama biraraya getirildiklerinde güçlü ve sağlam duvarlar oluştururlar.” (Marshall, 1996: 52) Bilgi toplumunda işlevi farklılaşan bilgi emekçilerinin “esnek çalışma” koşullarını ve eski “kadro” anlayışı yerine, farklılaşan sözleşmelerle simgelenen “sözleşmeli eleman” statüsünün yaygınlaşmasını da bu “farklılıkların birlikteliği” ile ortaya çıkması amaçlanan güçlü yapı kurma çabalarında görebiliriz.

Sosyal sermayenin temel taşlarından olan özel sektörde, işgörenler kadar işverenlerin de işlevleri artmış, insan kaynakları politikalarında düzenlemeler süreklileşen bir öneme sahip olmuştur. Önemli toplumsal kurumlardan biri olan sendika işlevleri de yeniden düzenlenirken, örneğin yöneticiler arasında “çift yakalılık” anlayışı artmıştır. Drucker’a göre, “Dünyadaki bütün büyük sektörler arasında, sadece inşaat sektöründe, sıkı iş sınırlamalarına sahip sendikali işçi temsilcileri ile iş sınırlamasına tabi olmayan sendikasız işçi temsilcileri birbirleriyle yan yana çalışmaktadır. Aynı şirketin içinde çoğu zaman iki temsilcilik de vardır -sanayide buna çift yakalılık denmektedir- bunları yönetenler de aynı kişilerdir.” (Drucker, 1995: 146)

“Çalışanların hukuksal güvencelerinden biri olan sendikalar, 19. ve 20. yüzyıllarda yaygınlık kazanmış olmasına karşın, 21. yüzyılın çalışma ortamı, bu kurumu dönüştürmüştür... Günümüzde sendikalizm, gerek çalışma koşullarının farklılaşması, gerekse toplumsal örgütlülük modellerinde yaşanan dönüşümler sonucunda, eski önemini yitirmiş görünmektedir.” (Tunçer, 2013: 363-382)

Yine de sendikal işbirliğini bir “toplumsal sermaye” olarak algılamak gerektiğini düşünen çağdaş muhafazakar düşünür Fukuyama, iki firmayı karşılaştırarak, bu konunun önemini vurgulamaktadır:

“Ford 1970’lerde yaşadığı ciddi krizlerin ve küçülme sürecinin ardından 1980’lerde hızla daha verimli yalın üretim yöntemlerine

yönelmişti...Ford, Birleşik Otomotiv Çalışanları Sendikası (UAW) başkanıyla yakın çalışma içerisinde bulunmak üzere yönetim kurulu başkan yardımcısını görevlendirmiş ve sendikalarla işbirliği içerisinde olmayan parça satıcılarıyla işbirliği yapmamaya yönelik genel bir politika belirlemişti. Ford, 1997 yılında o dönemde çalışanları grev ve lokavt yapan Johnson Controls şirketinden parça satın almayı reddetmişti... General Motors ise toplumsal sermayenin faaliyetlerini rahat biçimde sürdürmesi açısından taşıdığı önemi kavrayamamaya tam zamanlı bir tedarik tesisi kurmuştu... Şirket, 1996 ve 1998 yıllarında UAW'nin şubeleri tarafından başlatılan ve kısa sürede şirketin Kuzey Amerika'daki bütün tesislerine yayılan 2 ciddi grevle karşı karşıya kalmıştı. Yalnızca 1998'deki grev, 1.6 milyar dolar kar kaybıyla sonuçlanmıştı. Dolayısıyla ...Ford, esasen çok az toplumsal sermayeye sahip olan yerlerde toplumsal sermaye oluşturmak için ciddi yatırımlarda bulunmuştu ve General Motors da toplumsal sermayenin önemini anlamayarak ağır bir bedel ödemek zorunda kalmıştı.” (Fukuyama, 2009: 288)

Sosyal sermayenin güçlendirilmesinde iş dünyasının rolüne baktığımızda vurgulanması gereken bir diğer husus da küresel göç olgusunun rolünün irdelenmesi olmaktadır. Dünyada artan nüfus akış hızı, hemen tüm büyük kentsel merkezlerde göçmen yığılımlarını yaratmaktadır. İş olgusunun dönüşümü ile birlikte, sürecin kısıyında kalan kesimler ile yoğunluğu artan göçmen ve mülteci grupların, ekonomiye formel ve enformel etkilerde bulunduğu açıktır. Alejandro Portes sosyal sermaye olgusuna, “ekonomik sosyoloji” perspektifinden bakarken, “kayıtdışı ekonomi” ve “enformel ekonomi” unsurlarını detaylı olarak değerlendirir. Kayıt ve rapor edilemeyen bu unsurların yasa dışılığı kadar bölgesel farklılıklarını vurgular. (2010: 134) Bugün küresel süreçte ülkeler arası akış kadar her ülkenin kendi kentsel merkezleri arasındaki akışta da “göçmen” olgusunun sosyo-kültürel sonuçları kadar ekonomik sonuçları da olduğu kuşkusuzdur. Özellikle “esnek üretim/esnek çalışma” modelleri ile birlikte, işgücü potansiyeline eklenen bu unsurların, geleneksel özellikleri olarak sahip oldukları kimi değerlerin, sosyal sermaye boyutu bulunduğu açıktır ve Portes özellikle günümüz göçmen akımlarına bakarak, bu grupların

toplumsal uyum işlevleri yanı sıra daha önemli bir işlevlerine formal ekonomi dışında önem kazanan informal ekonomideki rollerine de odaklanır. Burada “*yasal-kriminal, normal-normal olmayan*” tanımlarının sosyolojik olarak tanımlandıklarını” vurgular. (2010: 208-212)

## 4.2.Yönetim Politikaları

Coleman, sosyal kapitalin üç formunu öne çıkarmakta; “*görevler, beklentiler ve güvenli yapılar, enformasyon kanalları ve sosyal normların*” temel göstergeler olarak ele alınabileceğini belirtmektedir. (1988: 102-105) Bu alanlardan sosyal sermayenin toplumsal göstergeleri, yukarıda toparlanmış olsa da kuşkusuz aynı ilkelerin, örgütlere de yansımaları gerekmektedir. Yönetim alanının en önemli ögesi ise insan kaynakları yönetim politikaları olmakta; en geniş uygulama alanını da “*bilgi toplumunda insan kaynaklarının eğitimi*” sorunsalı oluşturmaktadır. (Tunçer, 2014: 183-186)

### 4.2.1.Etik Yaklaşım

Sosyal sermayeye örgütlerin katkısı arandığında, ilk unsur olarak yönetsel “etik” ilkelerin kurumsallaşması çabalarını buluruz. Günümüz yönetim birimlerinde “etik yaklaşım” vurgusu da artmakta; etik ilkelerle zenginleşen bir yönetim yaklaşımının sosyal sermayeye katkısı önemsenmektedir. Etik yaklaşım da en belirgin olarak “toplumsal amaçlar”ın politikalar oluşturulurken dikkate alınması şeklinde geliştirilmektedir. “*Ahlaklı bir örgütsel ve yönetsel kültür, toplumsal amaçlar ile toplumsal sorumlulukların her zaman bir kişinin kişisel kazancından daha çok ağırlık taşıdığı inancını yansıtır.*” (Steinberg and Austern, 1995: 156)

Yukarıda da vurgulandığı gibi etik ilkelere geri dönüş talebi, liberal dönemin frensiz rekabetçi ve bireyselleşmeci uygulamalarından sonra toplumsal gidişatın seyrine dair endişeler üzerine açığa çıkmış bir beklentidir. Bu endişeyi besleyen süreç, liberal çağın farklı türden bir insanı gerektirmesi ve bu özellikleri talep etmesi ile başlamıştır. “*Özellikle çağdaş Batı kapitalizminin artık, güçlü bir “Protestan etiği” taşıyan girişimcilere gerek duymadığı savunulmaktadır. (Protestan etiği tipi) girişimci için vakit nakittir, çalışmanın dinsel olarak esinlenilmiş bir görev olduğuna inanır ve gelecek için tasarruf ve yatırım yapar. (Günümüzde ise)*

*Gerekli olan insanlar, gelecek için tasarruf yapmaktan çok tüketen, çalışmaktan boş zamanın keyfini çıkararak ve kimliklerinin çalışmaktan daha çok tüketimden tüvelendiği hedonistlerdir.”* (Urry, 1999: 286-287) Bugün bu yaklaşımın sonuçları Fukuyama'nın “Büyük Çözülme” olarak adlandırdığı sonuçları yaratmaktadır. Yeniden değerlere yönelen ve özellikle çalışma yaşamında etik ilkeleri öne alan bir yaklaşıma gerek bulunmaktadır.

Öte yandan “*postmodern dünyada ahlaki kişinin durumuna ilişkin düşüncelerden, net bir etik ilkeler envanteri ya da ahlaki özgüven sağlayan başka destekler çıkma ihtimali olmadığı*” (Bauman, 1998: 269) dikkate alındığında bu “toplumsal amaçlar”ın nasıl kurgulanacağı konusu hayli spekülasyon bir duruma gelmektedir. Ahlaki yaklaşımın “din” ile olan ilişkisi ise yine radikalizmin yükseldiği çağımızda başka bir sorunsal alanını yaratmaktadır. (Billington, 1997: 271) Ülkemizde de aynı anda esen liberal değişim rüzgarları ile modernleştirilmiş dini model baskıları altında değişen kamu yönetimi anlayışının toplumsal sosyal sermayeyi de değiştirdiği söylenebilir. (Tunçer, 2015: 112-116)

Kaldı ki sözkonusu etik yaklaşım sadece örgütlerin toplumla ilişkileri açısından geçerli olmayıp, örgüt içinde olumlu, etik ilkeler ve güvene dayalı bir ortamın kurgulanması açısından da önemlidir. Sosyal sermaye kavramı çok boyutlu bir kavram olup, ölçümünde de çok değişik göstergeleri kullanmak gerekmektedir. Örneğin “*örgütsel psikolojik sermaye*” kavramı, olumlu psikolojik ortamın örgütsel sosyal sermayeye yaptığı katkıyı vurgulayan bir yaklaşımdır. (Çetin ve Basım, 2012: 159-179)

#### **4.2.2.Çalışanların Eğitimi**

Sosyal sermayenin en etkin unsurlarından olan insan kaynakları sermayesinin artırımı için temel önem taşıyan unsurlardan biri de eğitim olmakta, yaratıcılık ve farklılık üzerine kurulu yeni yarış alanında, varolan bilgilerin sürekli güncellenmesi önem taşımaktadır. Bu amaçla, “*öğretim kurumlarımızın bütün seviyelerinde, bundan sonraki nesillere yönelik olarak; gözlem yapma, hipotez bulma, muhakeme etme, sonuç çıkarma, dedüksiyon ve endüksiyon yapma, bilimsel metod kullanma yeteneklerini yaratıcı, geliştirici ve uygulayıcı ders programları*

*konulması”* gerektiği önerisi elbette önemlidir. (Dura, 1990: 123)

Ancak günümüz iş dünyasında eğitimle alınacak bilginin seçimi ve yönetimi asıl büyük handikapı oluşturmaktadır. Çünkü çağımızda büyük bir bilgi yoğunluğu ve daha ötesi hızı sözkonusudur. Boorstin bu yüzden bu çağa “*negatif keşifler çağı*” demektedir:

“Yeni makinaların icadı, bilgi sayılamayacak kadar yeni veri getirmektedir. Bu da durumu eskiye, örneğin Ortaçağa göre çok değiştirmektedir. O sıra bir enformasyon kıtlığı vardı... Böyle olunca, anlamın enformasyonu aşması eğilimi vardı. Enformasyonu sağlayacak makineler olmayınca, insanlar da oralarda olup bitenlerle ilgili anlamlar icat ediyorlardı... Şimdi makinalar çoğalınca, ultraviyole ve enfraruj kameralar devreye girince, göklerden veri derleyecek tüm diğer araçlar elimizde olunca, bu sefer enformasyonun anlamı aşması eğilimi sözkonusudur. Veri biriktiriyoruz... ama o verilerin anlamını çözecek ipuçlarına sahip” olmayabiliyoruz. (1999: 253)

Bu süreç bizi, bilgi sahibi olmaktan öte bilge olmaya da gereksinir kılmaktadır. (Bauman, 1998: 28) Tourrain'e göre, “*Öyle bireylere dönüştük ki, ahlaki davranışımız birtakım modellere başvurmaya değil, bir olay ve bilgi kasırgasında bireyselliğimizi korumaya ya da zenginleştirmeye dayanıyor artık.*” (2000: 70) Dolayısıyla bir insan kaynakları yönetim politikası olarak, çalışanların sürekli eğitimine katkı sunmak, onların bireysel özdonanım artışının önce firma sonra toplumsal sermayeye de olumlu katkı sunması anlamına gelmektedir. Bu süreçte, eğitim konusu olacak verilerin seçimi önem kazanmakta, teknolojik bilgi artırımı kadar, kurumsal güven, işbirliği, dayanışma davranış ve becerileri eğitimi de gerekmektedir. Her ne kadar sosyal sermaye yaklaşımının “kendiliğinden” oluşan olumlulukları önemli ise de eğitim desteği, aileden iş ortamına kadar aynı şekilde önemlidir.

Veri artışı büyük sorun oluşturduğu gibi bilginin “ağlarda” süren akışkanlığı da bir diğer handikapıdır. Ünlü stratejist Ohmae, bütün bu ağların oluşturduğu küresel “mekan”ı, “görünmeyen kıta” olarak tarif etmektedir. “*Görünmeyen kıtada akan, göç eden ve dağılan zenginliğin miktarı benzersizdir ve elle tutulabilir malların akışıyla bağlantılı*

değildir. Yeni kitadaki çoğaltanlar boyutunda, finansal uygulama ve teknikler sermaye, mal ve varlıkların akışını (ya da sahte akışını) türevler ve finansal çoğaltanlar biçiminde katlamaktadır.” (2000: 86-87) Dolayısıyla “bu ağlar, bilginin ulaşılabilirliğini, işlenebilirliğini, dijitalleşmesini, toplumsallaşmasını ve yönetilebilirliğini hem sağlar, hem de zorlaştırır.” (Tunçer, 2011: 735-740)

Buna karşın yine de bilginin “tasnifi” yalnızca bir teknik değil, aynı zamanda bir sanat olmaktadır. “Bilgi hiçbir zaman derli toplu desteler halinde ayağımıza gelmemiştir; edindiğimiz bilginin ne gibi içerimleri olduğu raporlanarak bize sunulmamış, üzerine içeriğini açık seçik belirten etiketler konmamıştır; bu yüzden beynimizin içinde dolanıp duran kamyonlar dolusu bilgi çoğu zaman gerektiği gibi boşaltılamamıştır; ...beyindeki trafik sıkışıklıklarının birinci nedeni budur... Doğru algı ayarı kullanmak, algı mekanizmasını, gerektiğinde ayrıntıları sınırsızca yakalayacak, gerektiğinde geniş panoramalar elde edecek şekilde çalıştırmak, bir sanattır, hem de bütün sanatların ve bütün başarıların temelini oluşturan bir sanat.” (Zedlin, 2000: 429) İşte bu nedenle günümüzde insan sermayesinin eğitiminde, verilerin yığılmasını değil, tasnifini sağlayabilecek, Dura’nın önerdiği “bilimsel metod kullanma yeteneklerini” geliştirmek daha önemli görünmektedir.

#### 4.2.3. Güvenli ve Dayanımcı Örgüt İklimi

Coleman, Ben Porath’ın f-bağlantıları dediği (family, friends and firm) aile, arkadaş ve firma bağlarının sosyal sermayenin kökenini oluşturduğunu belirtmektedir. (1998: 96) Günümüz insanının günlük yaşamının büyük kısmının çalışma ortamlarında geçtiği, ilişkiler anlamında da en yoğun ilişkinin yine bu ortamlar olduğu düşünüldüğünde iş yaşamının diğer alanlara göre çapının daha büyüdüğü açıktır. Her ne kadar Coleman ve diğerlerinin ısrarla vurgu yaptıkları aile bağları “iş edinme” ve “eğitim alışkanlığı kazanma” bağlamında önemli ise de bu edinimlerin süresinin çalışma yaşamı süresine göre daha kısa olduğu açıktır. Diğer yandan Coleman tarafından verilen örnekler olan “iş klüpleri”, “öğrenci birlikleri”, “pazar ortamları” da görece küçük birlikler olmaktadır. (1998: 103) Coleman’ın klüplerin önemine dair yaptığı yorum, ülkemizin öncü holdinglerinden olan Işıklar Holding’in ilk kuşak prensi olan Rıza Kutlu ışık tarafından

da “av arkadaşlıklarına” yaptığı vurguda doğrulanır. Işık bu iş ağlarının önemine dair, “yıllardır birlikte avlandığı av arkadaşlarının her birinin sektörünün lideri olduğunu ve onlarla geliştirdiği dostlukların ve onların av davetlerinde oluşturduğu ‘network’ün iş hayatında inanılmaz faydalarını gördüğünü” belirtmektedir. (2010: 165)

İşte bu noktada Field’ın “birleştirici sosyal sermaye” olarak tanımladığı ağların “veri paylaşımındaki işlevini” anımsamak gerekmektedir. Yazar, bu sermayenin, “küme oluşturmak açısından önemli olduğunu; özellikle depolitikanın amacı küçük firmalar üzerinde bazı etkiler yaratmak amaçlandığında” bu önemin daha da görünürleştiğini ifade etmektedir. Yazar, “ekonomi politikasında ağ oluşturmanın kısmen basit olduğu”nu vurgulamak yoluyla da görüşünü pekiştirir. (2008: 191)

Paylaşımçı yaklaşım, şirket birleşmeleri ve hatta aynı şirket içinde birimlerin birleşmeleri için de önemlidir. İşbirliği yapma yeteneği, sosyal sermayeyi artıran bir yetenek olup, mutlak ekonomik olumlu çıktılar verir. “İşbirliğinin potansiyel yararları kayda değerdir: birimlerarası inovatif ürün geliştirme, çapraz satış yoluyla satışları artırma, en iyi uygulamaların aktarımı yoluyla maliyetlerin düşürülmesi.” (Hansen, 2012: 11)

Ancak “bilgi paylaşımı” konusundaki bu iyi niyetli beklentinin uygulanma modeli elbette önemli bir sorunsal durumundadır. Habermas, haberleşmenin ortaya çıkışını doğrudan ekonomik gereksinimlere bağlı olarak açıklamakta, “pazardan kaynaklanan ticari muhasebe ihtiyacının, ticaretin yaygınlaşmasıyla, uzaktaki gelişmeler hakkında daha sık ve doğru bilgiyi gerektirir olduğunu” ve ticaret dünyasından sonra haberden yararlanan “yönetim” odakları da dahil olmak üzere, “haber kamusallaşmasının her iki tarafın da isteği olmadığını” vurgulamaktadır. (Habermas, 1997: 76,77) Bu durumda bilgi ve enformasyon paylaşımı beklentilerinin ne denli gerçekleştirilebilir olduğu kuşkuludur.

Hardt ve Negri ise “bilginin verili bir şey değil, üretilmiş bir şey olduğu ve üretiminin de yeni tür üretim araçları gerektirdiğini; ...üretimin bilgisayarlaşmasıyla emeğin soyut emek olmaya doğru yol aldığı” belirtirken, teknolojinin denetim amaçlı

kullanılmasını önemseyerek, bunun “üretim merkezlesmesini” sağlarken “yerel açıdan bakıldığında, üretim sistemlerine içkin bilgisayar ağları ve iletişim teknolojilerinin işçilerin bir merkezden, uzak bir yerden sıkı bir gözetim altında tutulması imkanı yarattığını” da vurgularlar. (2001: 304-309) İşte tam bu noktada “güvenin maliyeti” kavramı devreye girmektedir. Modern dönemin, iş dünyasına sağladığı bu teknolojik desteklere karşın, olumlu örgüt ikliminden kaynaklanan bir güven ve dayanışma duygusu, teknolojik denetim gereksinimlerini minimalize edebilmektedir. Çünkü olumlu bir örgüt kültürü oluşturmak ve çalışanların bu “iç ağa” kendilerini ait hissetmelerini sağlamak, iş verimini olduğu kadar, insan sermayesinin yaratıcı özünü de besler.

Bu konuda geniş bir yazın bulunmakla birlikte, burada, google’ın işyeri ortamı ve rahat çalışma koşullarından, dondurma partilerine, “aileden biri gibi muamele görmek” ilkesi (Vise and Malseed, 2006: 124, 259-266); “1946’da Akio Morita ve Masaru İbuka tarafından kurulan Sony’nin pek çok Japon firmasının aksine firma şarkısı olmasa da “Sony ruhu” olarak bilinen bir amaç bildirisine sahip olması ve başarısının, bütün çalışanlarının desteklediği bu temel ilkeler üzerine oturtulması” (Marshall, 2006: 5) bu tür ortak ruha katkı yapan unsurlar olarak sayılabilir.

#### **4.2.4.Sosyal Sorumluluk Projeleri**

Son olarak, günümüzde pek çok büyük şirket tarafından, son derece çeşitli yöntemlerle toplumsal sorumluluk projeleri yürütülmekte olduğu ve bu çabaların da o firmaların “sosyal sermayeye katkıları” olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmelidir. Sadece tekil bir örnek olarak, 2004 aralığının sonlarında Güneydoğu Asya’daki tsunami felaketine karşı, google’ın beyaz sayfasında, uluslar arası alanda yapılan destekleri yayınlamasını gösterebiliriz. “İnsanlığa bu farklı yaklaşımı, Google’a hayat katmış, kullanıcıları ile arasında duygusal bir bağ oluşturmuştu. Ve bu sayede kurbanlara yardım amaçlı, dünya çapında düzenlenen kampanyalara para vererek katılmak isteyen yardım kuruluşları

ve yardım programlarına önyak olmuştu.”<sup>1</sup> (Vise and Malseed, 2006: 292)

Yine Google’ın içki, sigara ve silah reklamı almama kesin uygulaması da burada vurgulanabilir. “Google şarapla ilgili reklamları kabul ederken, likör ve bira ile ilgili reklamlara yer vermez... Sigara reklamlarını kabul etmez, ayrıca silah reklamlarını kesin bir dille reddederek politik bir açıklama da yapmaktadır.” (Vise and Malseed, 2006: 225)

#### **4.3. Sosyal Sermaye’nin Karanlık Yönleri**

Buraya kadar toplumsal, bireysel ve ekonomik yönleri açısından olumlu sonuçlarına değinilen toplumsal sermaye konusunda değinilmesi kaçınılmaz görünen bir nihai bakış açısı olarak, Field’in, “sosyal sermayenin karanlık yönleri” olarak vurguladığı riskleri de dikkate almak gerekmektedir. Örneğin yazarın “bağlayıcı sermaye” olarak nitelediği aile bağlarının kullanılması yoluyla “iş arama maliyetini azaltma” kazancına yaptığı vurgu ve sosyal iletişim ağlarına dair “eski bir İngiliz atasözü olan, “Önemli olan neyi bildiğiniz değil, kimi tanıdığınızdır” sözünü anması (2008: 63, 126) özellikle az gelişmiş toplumların “patrimonyalizm” hastalığının modern bir güzellemesi gibi görünmektedir. Öte yandan bugün “dünyanın en büyük şirketlerinin neredeyse yarısının artık web siteleri aracılığıyla eleman aradıkları ve 2.5 milyon kadar yönetici ve profesyonelin ... özgeçmişlerini internette bulundurarak iş teklifleri aradıkları” ve “her işgünü, dünyanın en büyük hükümet dışı işvereni olan İsveç şirketi Adecco’nun, çalışanlarının 700 binini dünyanın her tarafındaki işletmelere ... “geçici işçiler” olarak yerleştirdiği; ...sadece Birleşik Devletler’de 7 bin geçici işçi firması olduğu; hepsinin birlikte 2.5 milyon kadar işçiyi her

<sup>1</sup> Burada medya dünyasının” toplumsal sorumluluk projeleri” olarak yaygınlaştırılan “savaş bölgelerinden çocukları kurtarmak” projesi de anılabilir. Alatl, “Birleşmiş Milletler İyi Niyet Elçisi” olarak ünvanlandırılan Angelina Jolie’nin “gittiği ülkelerden hediyelik eşya misali evlatlık toplama gibi bir huyu olmasından”; “Madonna’nın PRcısının sanatçıya Malawi Cumhuriyeti’nden bebek alma” hamlesine; “Woody Allen’in koleksiyonuna muhtelif renklerden tam 12 adet evlatlık eklemesine” ilişkin örneklerle dair, “toplumsal sorumluluk” kavramının duyu yönetiminde kullanılmasına karşı eleştirel tavrına da değinmek gerekir. (Alatl, 2009: 284)

gün işe yerleştirdiği ve dünya çapında rakamın 10 milyon değilse bile en azından 8 milyon olduğu” (Drucker, 2003: 23, 103) yolundaki gelişmelerle de açıkça çelişmektedir. Ancak sosyal sermayenin işe başlama ve yürütmedeki önemine vurgu yapan yaklaşımın, “iş ilişkisinde güveni kötüye kullanma riskini azaltma” artışı da kuşkusuz önemlidir. (Field, 2008:126)

Fukuyama ise Field’in endişelerini, “Kötü Amaçlı Toplumsal Sermaye” kavramıyla paylaşır ve “*Mafya ve Ku Klux Klan’ın, Amerikan sivil toplumunun tamamlayıcı unsurları olduğunu; her ikisinin de toplumsal sermayeye sahip olmasına karşın toplumun genelini sağlığı açısından zararlı olduklarını*” belirtir. (2009: 37) Benzeri kimi cemaatçi topluluklarda da durum böyledir.

Kavramın bir diğer sorunu ise muhafazakar unsurlara vurgu yaparken, kadın istihdamına karşı olumsuz ya da en azından eşitlikçi olmayan bir bakış açısı sergilemeleridir. Coleman “*annenin çalışmasının ailenin sosyal sermayesinin çocuğa aktarımını azalttığını*” (1988: Field, 2008: 68) ileri sürerken; Fukuyama, geleneksel toplumlar olan Japonya ve Kore’de kadınların işgücüne katılımlarının oranının “*OECD ülkeleri yelpazesinin en alt ucunda kaldığını; iki ülkedeki iş yasasının erkekler ve kadınlara farklı davrandığını; batıda buna cinsiyet ayırımı dense de Asya’da bunun genellikle kadınları korumaya yönelik bir girişim olarak görüldüğünü*” belirterek eşitsizliği olumlar. (2009: 176-177)

Sosyal sermayenin iş ortamlarındaki sakıncalı sonuçlarına gelince, Field’in bu konuda, “*güven temelli ilişkileri aynı zamanda var olan stratejileri ve teknikleri içeri kilitleme riski olması ve ...iş sahiplerinin çok uzun zaman önce ekonomik değerini kaybetmiş bir faaliyete son verememe durumuna itilebilmeleri*” (2008: 123) uyarısı dikkate alınmalıdır. Bir başka risk olarak da mülteci grupların, yoksul yerel halkın olduğu bölgelere yerleştirilmesi eğiliminin, göçmen grupların “*sosyal sermayelerini korumalarına yardımcı olmaması*” konusunu da uyarı olarak dile getirmektedir. (2008: 190)

## 5.SONUÇ

Yukarıda değişik boyutları ile değerlendirildiği üzere, liberal dünyanın gidişatı, toplumsal kimi değerlerin yeniden öne çıkarılması zorunluluğunu dayatmakta;

aksi takdirde toplumsal bağlardan kopuk bir yaşam için ödenen duygusal ve maddi maliyet yükselmektedir. Bu geri adım talebi, sadece toplumsal bağlara ve geleneklerle ortak değerlere olan gereksinime değil, aynı zamanda liberal dönemin ağır darbe verdiği sosyal devlet anlayışına da yöneliktir.

Özetle toplumsal sermaye olarak kabul edilen ortaklık duygusunu yeniden kurabilmek için kimi yeni değerler vurgulanırken, kimi geleneksel değerlerin de yeniden yükseltilmesi amaçlanmaktadır. Güçlü bir sivil toplum yapısı, yenilikçi bir toplum gibi yükselen yeni değerler yanı sıra, toplumsal güven duygusunun yeniden tesis edilmesi gibi geleneksel bağlara yöneliş de bulunmaktadır. Bir yandan da refah devleti/ sosyal devlet anlayışı ile daha etkin kamusal sosyal hizmetler ve ağırlıklı olarak da eğitim sektöründe devlet desteği gibi anlayışa geri dönüş talebi bulunmaktadır.

Bu bağlamda çalışma ilişkilerini de yeniden düşünmek gereksinimi ortaya çıkmaktadır. Bilgi toplumunda yeniliğin üreticisi bilgi sahibi emek gücü, artık Castells’in deyimiyile Kolektif bir Emek Ağı oluşturduklarından, toplumsal sermayeye doğrudan katkıları da büyümekte; karı paylaşma mekanizmaları ise farklılaşmaktadır. Bilgi emekçisinin, bu emeğini sermaye olarak da kullanması mümkün olduğu gibi güvenceli sektörel konum kalmaması nedeniyle işverenlerin koşullarının da farklılaştığının kabul edildiğinde, sınıfsal kavramların içeriğinin değiştiği anlaşılır. Dolayısıyla insan kaynakları politikalarının sosyal sermayeye katkısı değerlendirilirken yeni sınıf ilişkilerini doğru okumak gerekmektedir. Fukuyama gibi muhafazakar bir liberalin, sendikal işbirliğinin toplumsal sermayeye katkısını olumlayan görüşleri dikkat çekicidir. İşin yönetici ayağında ise yönetimde de etik ilkeler, sosyal sorumluluk çalışmaları gibi değer odaklı anlayışlar öne çıkarılmaktadır.

Sosyal sermayenin toplumsal göstergeleri’ne bakıldığında, devletin düzenleyici rolünün daraltılması yolundaki çabalar sonucu ortaya çıkan boşluğu, vatandaşlık bilinci ile örgütlenmiş kesimlerin doldurması gerektiği savıyla şekillenen “güçlü sivil toplum” idealine yönelik süreç, yeni değerler oluşturmak anlamında önem kazanmıştır. Sosyal sermayeyi güçlendiren unsurlardan biri de toplumsal kodlar ve geleneklerdir. Enformel bağlarla

da beslenen, katılımcı bir yönetimin “güven” unsuruna dayanması bir örgüt için olduğu kadar toplum için de önemlidir. Sosyal sermayenin bir diğer önemli bileşeni de yenilikçi değişimlere toplumların açık olması ve değişimlere uyum sağlama yeteneğinin gelişkin olmasıdır.

Sosyal sermayenin güçlendirilmesinde iş dünyasının rolüne baktığımızda vurgulanması gereken en önemli hususlar, yönetsel “etik” ilkelerin kurumsallaşması çabaları; çalışma yaşamında etik ilkeleri öne alan bir yaklaşımın güçlendirilmesi; görevler, beklentiler, sosyal normlara odaklı güvenli yapılar ve korunan enformasyon kanalları olmaktadır. Yönetim alanının en önemli ögesi ise insan kaynakları yönetim politikaları olmakta; en geniş uygulama alanını da “bilgi toplumunda insan kaynaklarının eğitimi” sorunsalı oluşturmaktadır. Ayrıca bu süreçte, güvenli ve dayanışmacı bir örgüt iklimi oluşturabilmek de örgütsel sosyal sermayenin tüm kazanımlarından yararlanabilmenin yolunu açacaktır. İşbirliği yapma yeteneği ise sosyal sermayeyi artıran bir yetenek olup, mutlak ekonomik olumlu çıktılar verir. Vurgulanması gereken bir diğer husus da küresel göç olgusunun rolünün irdelenmesi olmaktadır. Özellikle “esnek üretim/esnek çalışma”

modelleri ile birlikte, işgücü potansiyeline eklenen bu unsurların, geleneksel özellikleri olarak sahip oldukları kimi değerlerin, sosyal sermaye boyutu bulunduğu açıktır. Son olarak, günümüzde pek çok büyük şirket tarafından, son derece çeşitli yöntemlerle toplumsal sorumluluk projeleri yürütülmekte olduğu ve bu çabaların da o firmaların “sosyal sermayeye katkıları” olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmelidir.

Buraya kadartopumsal, bireysel ve ekonomik yönleri açısından olumlu sonuçlarına değinilen toplumsal sermaye konusunda değinilmesi kaçınılmaz görünen bir nihai bakış açısı olarak, “sosyal sermaye” yaklaşımının eşitliği bozucu, cinsiyet ayrımcılığını körükleyici ya da diğer gruplar için tehlikeli olarak da gelişebileceğine dikkat çekmek gerekmektedir.

Sonuç itibarıyla, ortak bir toplumsal refahı kurmak için gereken unsurların, ekonomik fayda yaklaşımına odaklı olduğunu unutmamak önemli olsa da; kimlik ve aidiyet sorunsalına da katkı sunmak üzere, insani değerlerin yeniden düşünülmesinde, toplumsal dayanışmacı anlayışa yeniden yer açmak gereği, daha insani bir dünya kurmak için önemli görünmektedir.

**KAYNAKÇA**

- Alatlı, A. (2009). **Hollywood'u Kapattığım Gün**, 2.Basım, Everest, İstanbul.
- Bauman, Z. (1998). **Postmodern Etik**, (Çev.A. Türker), Ayrıntı, İstanbul.
- Bauman, Z. (2010). **Etiğin Tüketiciler Dünyasında Bir Şansı Var Mı?**, (Çev. F. Çoban ve İ. Katırcı), De ki Yayın, Ankara.
- Benjamin, W. (2001). **Son Bakışta Aşk (Metis Seçkileri)**, (Haz. N. Gürbilek), 3. Basım, Metis, İstanbul.
- Billington, R. (1997). **Felsefeyi Yaşamak**, (Çev.A. Yılmaz), Ayrıntı, İstanbul.
- Butler, E. (2001). **Hayek Çağımız İktisat ve Siyaset Felsefesine Katkısı**, (Çev. Y. Z. Çelikkaya), Liberte, Ankara.
- Castells, M. (2006). **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür Cilt:2 (Kimliğin Gücü)**, (Çev. E. Kılıç), Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Castells, M. (2007). **Enformasyon Çağı: Ekonomi, Toplum ve Kültür (Üçüncü Cilt: Binyılın Sonu)**, (Çev. E. Kılıç), Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Chomsky, N.(2000). **Halkın Sırtından Kazanç**, (Çev. D. Hakyemez ve B. Zeren), Om, İstanbul.
- Chomsky, N. (2002). **Amerikan Müdahaleciliği**, (Çev. T. Doğan ve B. Zeren), 5.Baskı, Aram, İstanbul.
- Chomsky, N. (1995). **Dünya Düzeni: Eskisi Yenisi**, (Çev. A. Çakıroğlu ve T. Birkan). Metis, İstanbul.
- Coleman, J.S. (1988), "Social Capital in the Creation of Human Capital", **The American Journal of Sociology**, Vol.94, pp.95-120 (<http://www.jstor.org/stable/2780243>) (Erişim: 10.02.2016)
- Çağlar, E. (2007). **Türkiye'de Yerelleşme ve Rekabet Gücü: Kümelenmeye Dayalı Politikalar ve Organize Sanayi Bölgeleri, Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu**, 7-8 Eylül 2006 ODTÜ-TEPAV, (ss. 305-316). ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayını, Ankara.
- Çetin, F. and Basım, H. N. (2012). Organizational pscological capital: a scale adaptation study. **TODAIE's Review of Public Administration**, Volume 6, No.1, March, p.159-179.
- Drucker, P. (1995). **Gelecek İçin Yönetim (1990'lar ve Sonrası)**. (Çev. F. Üçcan), İş Yayın, İstanbul.
- Drucker, P. (2003). **Geleceğin Toplumunda Yönetim**, (Çev. M. Zaman), Hayat, İstanbul.
- Dulupçu, M. A., Sungur O. (Ed.), (2007), **Yenilik, İşbirliği ve Girişimcilik Batı Akdeniz Bölgesi (Antalya-Burdur-Isparta, İBBS TR61) KOBİ'lerinin Tutumlarının Değerlendirilmesi**, TEPAV-TOBB-BAGEV, Ankara.
- Dura, C. (1990). **Bilgi Toplumu**, Kültür Bakanlığı, Ankara.
- Dura, C. ve Atık H. (2002). **Bilgi Toplumu, Bilgi Ekonomisi ve Türkiye**. Literatür, İstanbul.
- Elçi, Ş. (2006). **İnovasyon (Kalkınmanın ve Rekabetin Anahtarı)** 5.Baskı, Nova, İstanbul.
- Field, J. (2008), **Sosyal Sermaye**, (Çev. B. Bilgen ve B. Şen), 2. Basım, İstanbul.
- Friedman, G. (2009). **Gelecek 100 Yıl (21. Yüzyıl İçin Öngörüler)**, (Çev. İ. Şener, E. Gürsel), Pegasus, İstanbul.
- Fukuyama, F. (1998). **Güven (Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması)**, (Çev.A. Buğdaycı), İş Yayın, Ankara.
- Fukuyama, F. (1999). **Tarihin Sonu ve Son İnsan**, (Çev. Z. Dicleli), 2.Baskı, Gün, İstanbul.
- Fukuyama, F. (2009). **Büyük Çözülme**, (Çev. H. Kaya), Profil, İstanbul.
- Gramsci, A.(1986). **Hapishane Defterleri (Seçmeler)**. (Çev. K. Somer), Onur, İstanbul.
- Habermas, J. (1997), **Kamusalığın Yapısal Dönüşümü**, (Çev. T. Bora ve M. Sancar), İletişim Yayınları, İstanbul.
- Hansen, M. T. (2012), "Şirket İçi İşbirliği Ne Zaman Kötüdür?", **Etkin İşbirliği (Harward Business Rewiev)**, MESS Yayınları, İstanbul, ss.11-26.
- Hardt, M., Negri. A. (2001), **İmparatorluk**, (Çev. A. Yılmaz), Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
- Harvey, D. (2006). **Sosyal Adalet ve Şehir**. (Çev.M. Morali), 2. Basım, Metis, İstanbul.
- Holden, B. (2007). **Liberal Demokrasiyi Anlamak**, (Çev. H. Bal), Liberte, Ankara.
- Işık, R. K. (2010), **Hayat Mücadele Değil, Mücadele Hayattır**, Caretta Kitapları, İstanbul.
- Maalouf, A. (2009). **Çivisi Çıkmış Dünya**, (Çev. O. Türkay), 7. Baskı, YKY, İstanbul.
- Marshall, D. (1996). **İş Dünyasına Yön Verenler (Sony)**, (Çev.A. Aydoğan), İlkaynak, Ankara.
- Mestrovic, S. G. (2004). **Uygar Barbarlık**, (Çev. M. Özay), Açılım Kitap, İstanbul.
- Ohmae, K. (2000), **Görünmeyen Kıta**, (Çev.Z. Dicleli), Türk Henkel Yayınları, İstanbul.
- Portes, A. (2010), **Economic Sociology: A Systematic Inquiry**, **Princeton Universty Press**, Princeton.



- Sayın, M. (2007), Yerel ekonomik kalkınma modeli olarak GAP\_GİDEM projesi, **Bölgesel Kalkınma ve Yönetişim Sempozyumu**, 7-8 Eylül 2006 ODTÜ-TEPAV, (ss.345-35), ODTÜ Mimarlık Fakültesi Yayını, Ankara.
- Steinberg, S.S.- Austern, D.T. (1995). **Hükümet Ahlak ve Yöneticiler**, (Çev:T. Ergun), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Tekeli, İ. (1996), “Yönetim Kavramı Yanı Sıra Yönetişim Kavramının Gelişmesinin Nedenleri üzerine”, **Sosyal Demokrat Değişim**, 3, ss.45-54.
- TEPAV/EPRI, (2005). **Mali Saydamlık İzleme Raporu 3**, Matsa Basımevi, Ankara.
- Touraine, A. (2000). **Birlikte Yaşayabilecek Miyiz**, (Çev.O. Kunal), YKY, İstanbul.
- Tunçer, A.S. (2011), “Bilgi Toplumunda Siyasetin ve Yönetimin Temel Ön Koşulu: Teknoloji ve Yönetilebilir Bilgi”, **Kamu Yönetimi ve Teknoloji KAYFOR 2010**, TODAİE Yayını, Ankara, ss.735-752.
- Tunçer, A.S. (2013). **İnsan Kaynakları Hukuku. İnsan Kaynakları Yönetimi**, O. Erdil, H. Özutku (Eds.), (ss.363-382). Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Tunçer, A.S. (2014), “İmportance of Human Resources Training in an Information Age”, **European Journal of Sciences Education and Research**, Vol.1, No.3, September pp.183-186.
- Tunçer, A.S. (2015). “The Reflections of Transforming Public Management Model on the Social Capital in Turkey”. **International Journal of Management and Computing Science (IJMCS)**. Vol.5, Number.5-6, January-June 2015, ISSN 2231-3303, (ss. 112-116). Vancouver.
- Urry, J. (1999), **Mekânları Tüketmek**, (Çev.R. G.Öndül), Ayrıntı Yay., İstanbul.
- Vise, D.A., Malseed M. (2006). **Google Hikayesi (Çağımızın En Yeni İş, Medya ve Teknoloji Başarısı)**. (Çev. G. Köse), Koridor, İstanbul.
- Zedlin, T. (2000), **İnsanlığın Mahrem Tarihi**, (Çev. E. Özsayar), 2. Baskı, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.