

Kültürel Etkinliklerin Sosyal Sermaye Üretimine Katkısı (Sakarya Büyükşehir, Adapazarı, Erenler ve Serdivan İlçe Belediye Çalışanları Örneği)

The Contribution of Cultural Activities to the Production of Social Capital (The Case of Employees of Sakarya Metropolitan Municipality and the District Municipalities of Adapazarı, Erenler, and Serdivan)

Yusuf Ertuğrul Erdem 

Sakarya Büyükşehir Belediyesi,
Kültür ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı,
Sakarya, Türkiye,
yusufertugrulerdem@sakarya.com.tr



Öz: Bu çalışmanın temel amacı; Sakarya merkezinde yer alan ve örneklemini Sakarya Büyükşehir, Adapazarı, Erenler ve Serdivan Belediyelerinin oluşturduğu yerel yönetim birimlerince yapılan kültürel faaliyetlerin sosyal sermaye üretimine katkı sağlayıp sağlamadığı, sağlıyorsa ne derece katkı sağladığı konusunu çalışanlar özelinde araştırmaktır. Böylelikle daha önceden fazlaca çalışılmamış olan yerel yönetimler ve onların sosyal sermaye üretme kapasiteleri hakkında yeni ve geçerli bilgilere ulaşılması hedeflenmektedir.

Çalışmada nitel araştırma desenlerinden eylem araştırması yöntemi kullanılacaktır. Araştırma verileri, sosyal sermaye ölçeğindeki boyutlar ve göstergeler üzerinden yarı yapılandırılmış form kullanılarak örneklemini oluşturan belediyelerde görev yapan 16 çalışan ile yapılan mülakatlarla olasılıksız (amaçlı) örnekleme yöntemlerinden benzeşik (homojen) örnekleme yöntemiyle toplanmış, tümevarımsal nitel veri analizi yaklaşımından istifade edilerek MAXQDA 24 programı aracılığıyla karşılaştırmalı analizi yapılmıştır.

Çalışma kapsamında, örneklemini oluşturan belediyelerin çalışanlar nezdinde yüksek seviyede kolektif sosyal sermayeye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma Sakarya'daki dört belediye ile sınırlı olmasına rağmen, sonraki çalışmalara ışık tutacağı ve kurumların güçlü ya da iyileştirmeye açık yönlerini sosyal sermayenin boyutları kullanarak belirlemede ve geliştirmede yöneticiler için yol gösterici olup katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Yerel Yönetim, Sakarya, Belediye, Kültürel Faaliyetler

Geliş Tarihi/Received: 11.07.2025
Kabul Tarihi/Accepted: 11.10.2025
Yayınlanma Tarihi/ Available Online: 19.11.2025

Abstract: The primary aim of this study is to investigate whether the cultural activities carried out by local government units located in central Sakarya-specifically Sakarya Metropolitan Municipality, Adapazarı, Erenler, and Serdivan Municipalities-contribute to the production of social capital from the perspective of municipal employees, and if so, to what extent. In doing so, the study seeks to generate new and valid insights into local governments and their capacity to produce social capital-an area that has not been extensively studied.

The research employs an action research design, one of the qualitative research methodologies. Data were collected through semi-structured interviews with 16 employees working in the selected municipalities. The participants were selected using homogeneous purposive sampling, one of the non-probability sampling methods, and the interview questions were based on the dimensions and indicators of a social capital scale. The collected data were analyzed comparatively using the inductive qualitative data analysis approach, assisted by the MAXQDA 24 software.

The findings of the study indicate that the municipalities included in the sample exhibit a high level of collective social capital among their employees. Although the research is limited to four municipalities in Sakarya, it is expected to offer valuable insights for future studies and serve as a guide for municipal administrators in identifying and enhancing institutional strengths and areas for improvement through the lens of social capital dimensions.

Keywords: Social Capital, Local Government, Sakarya, Municipality, Cultural Activities

Extended Abstract

The concept of social capital, with both its theoretical foundations and practical implications, is increasingly gaining importance in Türkiye as a field of research contributing to social development and welfare. Municipalities are among the key institutions in achieving national development goals. The success of municipal governance is not only limited to managing organizational structures, economic resources, and capacities effectively and efficiently but is also closely related to the ability to manage social relations and to generate social capital, which serves as a cohesive and bridging force within society. By ensuring public participation in the services provided within their jurisdictions, municipalities play a crucial role in facilitating the formation of social capital-through trust, belonging, relationships, loyalty, social networks, and norms-and thereby contribute significantly to the country's development and welfare objectives. Türkiye, with its rich reserves of social capital, has seen this concept addressed in various disciplinary studies-from politics and economics to health and sports-regarding the functioning of institutional structures. Research that takes into account social and cultural contexts and focuses on different sectors and social groups is expected to further support the role of social capital in achieving national prosperity and development. Social capital is considered a resource that individuals and communities can utilize to achieve their goals. The literature suggests that societies with higher levels of social capital tend to be more prosperous. However, the relationship between local governments and social capital remains an underexplored research area. The human capital, social capital, and economic resources possessed by local governments are positively reflected in the quality of services they provide. Given their proximity to citizens, local governments are naturally expected to take the lead in expanding social capital. One of the key service areas within the scope of local governments is cultural activities. Addressing challenges and meeting the service expectations of the public requires local governments to be socially capital-sensitive.

The diffusion of social capital within local administrations is expected to enhance employees' institutional loyalty, reinforce employee-stakeholder communication through increased trust, and improve the quality of services delivered to citizens. Moreover, this relationship responds to an urgent social need by helping to rebuild the diminishing trust in society. The potential social capital that emerges from the shared responsibility of public service providers and beneficiaries in urban governance is also expected to contribute to the elevation of the country's overall level of social capital.

This study investigates whether and to what extent the cultural activities carried out between 2019 and 2023 by Sakarya Metropolitan Municipality and three district municipalities-Adapazarı, Erenler, and Serdivan, which collectively serve a significant urban population-have contributed to the production of social capital, specifically from the perspective of a group of 16 municipal employees.

The research seeks to answer the following questions:

1. Are the financial and human resources allocated from the general budget to cultural activities between 2019 and 2023 sufficient?
2. Are the physical spaces dedicated to cultural activities adequate in terms of both quantity and quality?
3. Do the municipalities have established cultural policies?
4. Are social networks used to encourage participation from diverse segments of the public in the planning and implementation of events?
5. Do cultural activities foster a sense of belonging among employees and stakeholders?
6. Do cultural activities contribute to the development of urban identity?
7. Do stakeholders trust the cultural activities organized by municipalities?

8. Do cultural events guide the creation and dissemination of knowledge and values (norms) within the city?

9. What is the level of employee loyalty to the municipality?

10. Do the municipalities' cultural activities contribute to the generation of social capital?

In exploring answers to the research problem, responses were collected and analyzed based on the following tailored interview questions developed for each group:

1. Is there a collaborative and supportive team culture within the Department of Culture?
2. Are the institution's managers open to criticism and differing opinions?
3. Do employees fear material or emotional punishment when they make mistakes in their work?
4. Are there social networks used to promote participation from different segments of the public during the planning and execution of events?
5. Are stakeholders (universities, NGOs, and citizens) consulted and informed during the creation of event calendars and after the events?
6. Do cultural activities promote a sense of institutional and urban belonging among employees?
7. Do cultural events guide the creation and transmission of knowledge and values within the city?

This research focuses on examining whether, and to what degree, the cultural activities carried out by the local governments in central Sakarya contribute to the generation of social capital, specifically from the perspective of employees working in the Department of Culture and Social Affairs.

Despite being limited to municipalities serving the central region of Sakarya, this study aims to provide valid insights into the potential of leading local government institutions to foster social capital.

1. Giriş

Sosyal sermaye, birey ve toplumların hedeflerine ulaşmalarında kullanabilecek bir kaynak olarak değerlendirilmektedir. Alan yazını, sosyal sermaye düzeyleri fazla olan toplumların daha müreffeh olduklarını öne sürmektedir. Yerel yönetim-sosyal sermaye ilişkisi yeterince ele alınmamış araştırma sahalarından birini oluşturur. Yerel yönetimlerin sahip oldukları insan sermayesi, sosyal sermayesi ve ekonomik özellikleri sundukları hizmetlerin kalitesini müspet olarak yansıtmaktadır. Halka yakınlığı nedeniyle sosyal sermayenin yaygınlaştırılması konusunda başat rolü oynamak için yerel yönetimlerin öncü olmasının beklenmesi doğaldır. Yerel yönetimlerin görev sahasına giren önemli hizmet alanlarından birisi de kültürel faaliyetlerdir. Yerel yönetimlerin sorunlarını aşmada, halkın hizmet beklentilerini karşılamada sosyal sermaye duyarlılığına sahip olmaları önem arz etmektedir.

Yerel yönetimlerde yaygınlaşacak sosyal sermayenin çalışanlarının kuruma bağlılıklarını olumlu yönde etkilemesi, artan güvenin çalışan-paydaş iletişimini kuvvetlendirip vatandaşa daha iyi hizmet verilmesini sağlaması beklenmektedir. Bu ilişki ayrıca toplumda her geçen gün gitgide azalmakta olan güvenin çoğaltılmasında ertelenemez ihtiyaç olarak kendisini hissettirmektedir. Kamu hizmeti sunanların ve hizmetten yararlanan vatandaşların şehir yönetiminde ortak sorumluluk olarak oluşturacakları şehirdeki sosyal sermaye potansiyelinin aynı zamanda ülkenin sosyal sermaye düzeyinin yükseltilmesine de katkı sağlaması beklenmektedir. Şehir merkezinde önemli oranda nüfusa hizmet veren Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile Adapazarı, Erenler ve Serdivan İlçe Belediyelerinin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetlerinin 16 kişiden oluşan "çalışan" grubu özelinde sosyal sermaye üretimine katkı sağlayıp sağlamadığı; sağlıyorsa ne oranda, hangi ölçüde katkı sunduğu aşağıdaki araştırma soruları incelenerek ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

- 1- Belediyelerin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetler için genel bütçesinden bu hizmetlere ayırdığı finansal ve beşerî kaynaklar yeterli midir?
- 2- Kültürel faaliyetler için ayrılan fiziki mekânlar nicelik ve nitelik olarak yeterli midir?
- 3- Belediyelerin kültür politikası var mıdır?
- 4- Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlardan istifade edilmekte midir?
- 5- Kültürel faaliyetler çalışanlar ve paydaşlar için aidiyet bilinci oluşturmakta mıdır?
- 6- Kültürel faaliyetler kent kimliği oluşumuna katkı sağlamakta mıdır?
- 7- Belediyelerin düzenlediği kültürel faaliyetlere paydaşların güveni var mıdır?
- 8- Kültürel etkinlikler şehir için bilgi ve değerlerin oluşturulmasında, paylaşılmasında (normlar) yol gösterici olmakta mıdır?
- 9- Belediye çalışanlarının kuruma sadakatleri ne orandadır?
- 10- Belediyenin kültürel faaliyetleri sosyal sermaye üretimine katkı sağlamakta mıdır?

Araştırma problemine yönelik araştırma sorularına aranan cevaplar özel olarak aşağıda sunulan mülakat soruları üzerinden incelenerek ortaya konulmuştur:

1. Kültür Müdürlüğünde takım çalışmasını ve yardımlaşmayı destekleyen bir anlayış var mıdır?
2. Kurum yöneticileri eleştirilere ve farklı fikirlere açık mıdır?
3. Çalışanlar işi ile ilgili hata yaptığında maddi-manevi bir cezalandırma almaktan çekinir mi?
- 4- Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlar var mı?
5. Etkinlik takvimi oluşturulurken ve etkinlik sonrası paydaşlarla (Üniversite, STK ve vatandaşlar) iletişim kuruluyor, onların talepleri alınıyor mu?
- 6- Kültürel faaliyetler çalışanlar için kurum ve kente aidiyet bilinci oluşumuna katkı sağlamakta mıdır?
- 7- Kültürel etkinlikler şehir için bilgi ve değerlerin oluşturulmasında, paylaşılmasında yol gösterici olmakta mıdır?

Araştırmada Sakarya merkezinde örnekleme oluşturan yerel yönetimlerin kültürel faaliyetlerinin sosyal sermaye üretimine katkı sağlayıp sağlamadığı, eğer katkı sağlıyorsa hangi oranda, ne ölçüde katkı sağladığı Kültür ve Sosyal İşler Müdürlüğü çalışanları özelinde araştırılacaktır. Örneklemin söz konusu belediyelerden seçilmesinin sebebi; nüfus yoğunlukları itibarıyla Sakarya nüfusunun ilk sıralarında ve şehir merkezinde yer alıyor olmalarıdır. Bu araştırma ile yerel yönetim kurumlarının başında gelen belediyelerin sosyal sermaye oluşturma potansiyelleri hakkında geçerli bilgilere ulaşılması hedeflenmektedir.

Araştırma verilerinin elde edilmesinde olasılıklı olmayan (amaca yönelik) örneklemeden yararlanılmıştır. Nitel araştırmada örnekleme yöntemleri arasında sıralanan benzeşik (homojen) örneklemeden yararlanılarak seçilen kültür ve sosyal işler müdürlüğü çalışanı 16 katılımcı ile sosyal sermaye ölçeğindeki boyutlar ve göstergeler üzerinden Ocak-Şubat 2025 tarihleri arasında görüşmeler yapılmıştır. Nitel araştırma yönteminden istifade edilerek yapılan görüşmelerde mülakat tekniğinden istifade edilmiştir. Yarı yapılandırılmış yöntem ile katılımcılara sorular yöneltilmiş, önceden hazırlanan sorulara verilen cevaplar ses kayıt cihazına kaydedilmiş, ayrıca notlar alınmıştır. Mülakatın gidişine göre katılımcılara ilave sorular da yöneltilmiştir. Mülakat soruları ile ilgili olarak Sakarya Üniversitesi Etik Kurulu'nun 17/04/2024 tarihli ve 68 sayılı toplantısında alınan 30 numaralı kararla onay alınmıştır.

Araştırmada sahadan elde edilen veriler organize edilerek sorulan sorulara verilen cevaplardan yola çıkılarak tema ve alt temalar kategorize edilmiştir. Verilerdeki anlamlı bölümlere (sözcük, cümle, paragraf gibi) isim verilmesinin, yani kodlama sürecinin ardından temalar belirlenmiş, temalar ve birbirleri arasındaki bağlantılar araştırılmıştır. Son aşamada temalar ile betimlemelerin analizi lisansı alınmış MAXQDA 24 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2. Literatür

Sosyal sermaye kavram olarak yarım yüzyıldır sıkça kullanılmaya başlandığı görülmekle birlikte sosyal bilimler tarihinde varlığı uzun yıllara dayandığı kabul edilmektedir. “Sosyal sermaye” kavramsallaştırmasının işaret ettiği alanın kendisi var olmadan önce de belli belirsiz bir şekilde düşüncede ve çalışmalarda mevcut olduğunu belirtir” (Şan ve Şimşek, 2011, s. 90).

20. yüzyıl başlarında Max Weber tarafından kaleme alınan bir makalede dolaylı olarak bahsedilmiş, sosyal sermaye adıyla ilk kez 1916 yılında Lyda Hanifan tarafından kullanılmıştır. İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarda Banfield, Homans, Loury tarafından kavram üzerinde durmuştur. Ardından ise Pierre Bourdieu 1980 ve 1986 yıllarındaki yaptığı çalışmalarla kavramı geliştirdi. James Coleman’ın “Sosyal Teorinin Temelleri” isimli kitabında bahsettiği fikirler sosyal sermaye konusunda araştırma yapanlar için yol gösterici olmaya başladı. Robert Putnam’ın İtalya’ya yönelik 1993 yılındaki çalışması 90’lı yıllarda sosyal sermayeye ilgi duyanlara ışık tuttu (Tüysüz, 2011, s. 9).

Kavrama popülarite kazandıranlar Putnam ve Fukuyama’dır. Kavram ile ilgili literatürün gelişmesinde küresel ölçekteki kurumlar olan Dünya Bankası ve OECD’nin desteklediği araştırmacıların rolü de unutulmamalıdır. Sosyal sermaye teorisini ileri sürenlerin ortak noktası sosyal ilişkilerin önemine yaptıkları vurgudur.

Disiplinler arası araştırılan bir konu olmasından dolayı sosyal sermaye kavramına ilişkin literatürde birçok tanım vardır. Değişik tanımlamalar; birbirine aykırı kavramlar oluşturmaktan ziyade, sosyal sermayenin değişik taraflarına farklı düzeylerde işaret edilmesinden kaynaklanır ve bu alanda değişik çalışmaların ortaya çıkmasına katkı sunar. Hanifan, bireyler arası ilişkiler açısından ele alarak bireyler ve aileler arasındaki ilişkiler olarak tanımlar. Coleman, eğitimde istenilen hedeflere ulaşılmasını kolaylaştıran, duruma göre beşeri sermaye ile bütünleşen bir kavram olarak değerlendirir. Bourdieu, fertlerin birbirlerini tanımalarına dayalı bireysel veya toplumsal kaynakların bütünüdür der. Putnam, sosyal sermayenin, topluluk verimliliğini artıran güven, normlar ve ağlar gibi sosyal organizasyonun özellikleri olduğunu belirtir (Altan, 2007, s. 224). Field (2008) sosyal sermaye teorisini iki kelimeyle özetler; ilişkiler önemlidir (s. 1). Fukuyama (2000) toplumun tamamında veya bir bölümünde güven duygusunun hâkim olmasıyla kazanılan bir yeti olarak tanımlar (s. 42). Karagül ve Masca (2005) tek tanımını yapabilmeyen zorluğundan bahsederek; “En az iki kişi arasında, güvene dayalı bir şekilde kurulabilen iletişim imkânı, toplumun üretkenliğini arttıran, güven, norm ve iletişim ağı özellikleri şeklinde tanımlamak mümkündür” der (ss. 38-39). Kılınç (2010) “Hanifan’ın çalışması küçük bir bölgeyi kapsarken Putnam’ın çalışma alanının ülke geneli olduğunu belirtir ve sosyal sermayeyi “bireyler ve aileler arasındaki iyi niyet, arkadaşlık, karşılıklı ilgi/anlayış ve sosyal ilişkiler” olarak tanımladığını ortaya koyar (ss. 27-28). Aydemir (2011) Woolcok’tan atıfla sosyal sermayenin en genel anlamda, sosyal ilişkilerimizin niceliği ve niteliğine vurgu yaptığını, “önemli olan neyi bildiğin değil, kimi tanıdığındır” şeklinde popüler bir deyim ile ifade eder (s. 25).

Aslan (2016) normlar, iletişim ağları ve güvenden oluşan sosyal sermayeyi; “insanların toplumsallığını pekiştiren, toplumsal eylem ve etkinlikleri artıran önemli bir kaynak” (s. 199) olarak tanımlar. Putnam ve Fukuyama; kullanıldığında artan, kullanılmadığında aşınabilen ve zamanla elde edilip elden çıkabilen, bitmesi halinde yeniden üretilmesi uzun yıllar alabilen bir yönü bulunduğuna dikkat çeker (Putnam, 1993, s. 170, Fukuyama, 1998, s. 39).

Sosyal sermaye; iki veya daha fazla kişi arasında kurulan ilişki biçimleri ve işbirlikleri sonucunda elde edilen faydadır. Elde edilen fayda, birey ve yakın çevresine etki ederken dolaylı olarak toplumsal faydaya dönüşmektedir.

Kavramın İngilizce kullanımı “social capital”dir. Türkçeye “sosyal sermaye” olarak çevrilmekte ve yapılan araştırmalarda genelde bu şekilde kullanılmaktadır. Fakat kavramı “toplumsal sermaye” olarak kullanmayı tercih edenler de bulunmaktadır. Toplumdaki bireylerin birbirine olan güven seviyelerinin, yazılı olup olmadığına bakılmaksızın toplumsal kurallardan oluşan normlar ile iletişim imkânlarının niteliğinin sosyal sermayeyi belirlediği kabul edilmektedir. Buradan hareketle genel anlamda sosyal sermaye “toplum kesitleri arasındaki güvene dayalı ilişkiler düzeyi” olarak tanımlanabilmektedir. Son olarak söylenebilecek önemli husus; sosyal sermaye kavramı ana fikrinin “sosyal iletişim ağlarının toplumun sağlıklı bir şekilde devam etmesinde hayati bir değeri olduğudur” (Şan, 2007, s. 71).

Sosyal sermaye özellikle zor günlerde tehlike ve dışlanma gibi benzer deneyimlerle karşılaşan insanlar arasında bağların güçlenmesine yardımcı olmaktadır (Field, 2008, s. 112). Bugün gelinen noktada sosyal sermaye kavramının toplumsal sahadaki hemen her türlü sorun için açıklayıcı kilit bir kavrama dönüştüğü anlaşılmaktadır.

Tüylüoğlu (2006) sosyal sermayenin üç başlık altında birbirinden ayrıştırılabilecek çeşitli unsurları bulunduğunu belirtmektedir. Sosyal sermayenin belirleyicileri; kişisel özellikler, aile özellikleri, kaynaklar, davranış ve değerler ile yerel özelliklerden oluşmaktadır. Sosyal sermaye kavramı, değişik sınıflama şekillerine göre ele alınabilirse de genellikle düzey, tür ve bileşenlerine göre sınıflandırılması mümkündür. Uygulandığı düzey açısından makro ve mikro boyutu; bileşenleri açısından sosyal ağ yapısı, normlar ve yaptırımlar ön plana çıkmaktadır. Tür açısından bir sınıflamaya gidildiğinde ise bağlayıcı (bağdaştırıcı), birleştirici ve köprü kuran sosyal sermaye olarak üçe ayrılmaktadır (Tüylüoğlu, 2006, s. 19).

Araştırmacılar tarafından sosyal sermaye sıklıkla topluluk, sivil toplum, sosyal doku, güven gibi bireyleri ilişkilerinde anlamaya yönelik kavramlarla incelenir. Uygulandığı düzey açısından ele alındığında, mezo, makro ve mikro olmak üzere üç düzeyden oluşmaktadır (Eşki, 2009, s. 26, Kangal, 2013, s. 37). Mikro düzey sosyal sermaye birey ve grupların sermayesi olarak tanımlanmaktadır. Mezo (orta) düzey mikro ve makro düzeyin birleşmesinden oluşmaktadır. Makro düzey sosyal sermaye ise örgütlerin faaliyet gösterdiği kurumsal yapıyı kuşatır ve bu yönüyle ulusların sermayesi kabul edilir. Bu özelliği sebebiyle sosyal sermayeye yönelik uluslararası alanda yapılan çalışmalarda makro düzey ele alınır. Sosyal sermayenin bileşenleri olarak ağlar, sosyal normlar ve yaptırımlar kabul edilir (Putnam, 1993, ss. 65-66, Tüysüz, 2011, ss. 20-21). Tüylüoğlu’na (2006) göre kavram sosyal faaliyetlerin değerini yansıtmakla beraber benzer amaçları yakalayabilmek amacıyla ortak değerler, normlar, resmi olmayan iletişim ağları ve üyeliklerden teşekkül etmektedir (s. 16).

Ağların ilişkileri kolaylaştırıcı ve güveni güçlendirici bir yönü bulunmaktadır. İyi düzeydeki ağ yapılarında kuvvetli birlikteliklerle iletişim sayesinde birlikte hareket ve faaliyetler artacaktır. Genel bir ifadeyle belirtmek gerekirse ağların niteliği ve niceliğinin sosyal sermayenin düzeyinde önemli bir yeri olduğudur. Normlar; topluluk içi fertlerin eylemlerini ya da topluluklar arası ağ iletişim kurallarını ortaya koyan ve sosyal düzenin var olmasını sağlayan resmi ya da gayriresmi kurallar olarak kabul edilir.

Normlar literatürde özel bir öneme sahiptir. Sosyal sermaye ile ilgili araştırmalar incelendiğinde sınıflandırmanın çoğunlukla ilişkilerin kapsamında yoğunlaştığı anlaşılmaktadır. Keskin (2008) eğer ilişkiler yalnızca aile, yakın arkadaş çerçevesi ile sınırlı ise de bağlayıcı sosyal sermayenin daha uzak fert ve gruplara uzanıyorsa köprü kuran sosyal sermayenin söz konusu olduğunu belirtir (s. 18).

Çalışmamızdaki araştırmalarda yoğunlaşılan ve ölçümlerde sıklıkla kullanılan ölçütler olmaları sebebiyle “güven”, “sosyal normlar”, “iletişim ağı” boyutlarından ayrı alt başlıklar halinde bahsedilecektir.

Yukarıdaki literatür makro düzeydeki (toplumlar, bölgeler, ülkeler) sosyal sermaye üzerinedir. Çalışmamızın konusu belediye çalışanlarının kendi aralarındaki mikro düzeyde kurum içi sosyal sermayeyi incelemek olduğu için örgütsel sosyal sermaye, kamu yönetiminde ve bürokrasi içindeki sosyal sermayenin teorik çerçeveye katkı sunacağı düşünülmektedir.

Örgütsel sosyal sermaye kavramı sosyal sermaye literatürünün özel bir alanı olarak 1990’lardan itibaren gelişmiştir. Örgütsel sosyal sermaye; bireylerin sosyal ağları ve örgüt içi/dışı ilişkileri sayesinde güven, normlar, aidiyet ve bilgi paylaşımının gelişmesi olarak açıklanır. Bu konuda Bourdieu, Coleman, Putman, Nahapiet ve Ghoshal, Adler ve Kwon, Cohen ve Prusak, Lins, Fukuyama, Leana ve Van Buren gibi teorisyenlerin önemli çalışmaları bulunmaktadır.

Kurumsal sosyal sermaye ile ilgili olarak Adler ve Kwon’un (2002) fayda odaklı analizi, Cohen ve Prusak’ın (2001) örgütlerde bağlılık, güven, iş birliği ve bilgi paylaşımı süreçleri üzerinden performansı yükselttiğine yönelik çalışmaları sosyal sermaye araştırmaları için sık başvurulan teorik temellerdir.

Kamu yönetimi ve bürokrasi bağlamında sosyal sermaye kavramı, devlet-toplum ilişkileri, yönetim, güven, şeffaflık ve kurumsal etkinlik gibi boyutlarla yakından ilişkilidir. Kamu yönetimi ve bürokraside sosyal sermaye, yalnızca bireyler arası güven ve ağlarla sınırlı değildir; aynı zamanda kurumların tarafsızlığı, adaleti, şeffaflığı ve vatandaşlarla kurduğu güven ilişkisiyle doğrudan bağlantılıdır. Konu hakkında Fukuyama, Putnam, Coleman, Ostrom, Bo Rothstein ve Dietling Stolle, Mark Granovetter gibi teorisyenlerin yanında Şerif Mardin, Binnaz Toprak, Yılmaz Esmer ve Nilüfer Narlı’nın da çalışmaları bulunmaktadır.

3. Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın merkezini oluşturan Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Adapazarı, Erenler ile Serdivan ilçe belediyeleri Kültür Müdürlüğüne bağlı 16 çalışanla yapılan mülakatlardan elde edilen bulgulara yer verilecektir. Ayrıca bulgular üzerinden tartışmalar yapılacaktır.

3.1. Katılımcıların sosyo-demografik Özellikleri

Bu başlık altında incelenecek tabloda alana ilişkin demografik değişkenlerin ortaya konulması hedeflenmektedir. Etik ilkelere dikkat edilerek katılımcıların kimliklerinin açığa çıkmaması için yaş ve tecrübe/yıl kategorisine tabloda yer verilmemiştir.

Tablo 1

Katılımcı Çalışanların Demografik Özellikleri

Katılımcı	Grup	Kurum	Cinsiyet	Eğitim	Görev
K1	Çalışan	Sakarya BŞB.	Kadın	Lisans	Organizasyon Sorumlusu
K2	Çalışan	Sakarya BŞB.	Kadın	Lisans	Organizasyon Sorumlusu
K3	Çalışan	Sakarya BŞB.	Kadın	Lisans	Organizasyon Sorumlusu
K4	Çalışan	Adapazarı Bel.	Kadın	YL	Kültür çalışanı
K5	Çalışan	Adapazarı Bel.	Kadın	Lisans	Kültür çalışanı
K6	Çalışan	Adapazarı Bel.	Erkek	Lise	Organizasyon Sorumlusu
K7	Çalışan	Erenler Bel.	Kadın	Lisans	Kültür çalışanı
K8	Çalışan	Erenler Bel.	Kadın	Lisans	Kültür çalışanı
K9	Çalışan	Erenler Bel.	Erkek	Lisans	Kültür çalışanı

Tablo 1 (Devamı)

K10	Çalışan	Serdivan Bel.	Kadın	YL	Eğitmen
K11	Çalışan	Serdivan Bel.	Kadın	Lisans	Eğitmen
K12	Çalışan	Serdivan Bel.	Kadın	Lisans	Eğitmen
K31	Çalışan	Sakarya BŞB.	Erkek	Lisans	Şube Müdürü
K32	Çalışan	Adapazarı Bel.	Erkek	Lisans	Şube Müdürü
K33	Çalışan	Erenler Bel.	Erkek	YL	Şube Müdürü
K37	Çalışan	Sakarya BŞB.	Erkek	YL	Şube Müdürü

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.2. Mülakatların kodlanması, temalar ve kategoriler

Tablo 2

Araştırmanın Kod Sistemi

Temalar	Kodlar
Sosyal ağlar	İletişimin varlığı, iletişim kanallarının etkinliği, kararlara halkın katılımı, etkinliklerin duyurulması, paydaşlarla etkileşim, geri bildirim mekanizmaları, sosyal ağlara halkın katılımı, kurumsal kaynaklar ve politikalar
Kent kimliği ve aidiyet	Kültürel etkinliklerin katkısı, toplulukla özdeşleşme, kurumla duygusal bağ, kentle duygusal bağ
Güven	Çalışanlara güven, yöneticilere güven, kuruma güven, bilgi ve değer üretimine katkı, katılım süreçlerine güven, etkinliklere katılım
Normlar	Ortak amaç duygusu, dayanışma ve iş birliği, etkinliklere katılım, kültürel alışkanlıklar, bilgi ve değer üretimine katkı
Sadakat	Kuruma sadakat, sadakati etkileyen faktörler, kurumla duygusal bağ
İlişkiler	Çalışanlarla ilişkiler, dayanışma ve iş birliği, belediyelerle ilişkiler, yöneticilerle ilişkiler

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3. Araştırma Bulguları

3.3.1. Hiyerarşik kod matris tarayıcısı

“Kod Matris Tarayıcısı; belgelerde, belge gruplarında, belge kümelerinde yer alan kodların dağılımları hakkında bir görseldir. Çalışmadaki tüm kodların frekanslarına bağlı olarak ifadelerin hangi büyüklükte olduklarının genel olarak görülmesi, görüşmelerin tamamının değerlendirilmesinde hangi temaların veya kategorilerin ne kadar frekans barındırdıkları incelenebilmektedir” (Kılıç, 2024, s. 223).

Şekil 1

Hiyerarşik Kod Matrisi Tarayıcısı

Kod Sistemi	K 37	K 31	K 1	K 2	K 3	Belge ...	K 32	K 4	K 5	K 6	K 33	K 7	K 8	K 9	K 10	K 11	K 12
KÜLTÜREL FAALİYETLERİN SOSYAL SERMAYE																	
Sosyal Ağlar																	
Topluluk İçi İletişim																	
İletişim Kanallarının Etkinliği																	
Kararlara Halkın Katılımı																	
Etkinliklerin Duyurulması																	
Paydaşlarla Etkileşim																	
Geri Bildirim Mekanizmaları																	
Sosyal Ağlara Halkın Katılımı																	
Kurumsal Kaynaklar ve Politikalar																	
Kent Kimliği ve Aidiyet																	
Kültürel Etkinliklerin Katkısı																	
Toplulukla Özdeşleşme																	
Kurum İle Duygusal Bağ																	
Kentle Duygusal Bağ																	
Güven																	
Çalışanlara Güven																	
Yöneticilere Güven																	
Kuruma Güven																	
Normlar																	
Ortak Amaç Duygusu																	
Dayanışma ve İşbirliği																	
Etkinliklere Katılım																	
Kültürel Alışkanlıklar																	
Bilgi ve Değer Üretimi																	
Sadakat																	
Kuruma Sadakat																	
Sadakati Etkileyen Faktörler																	
İlişkiler																	
Topluluk İçi İletişim																	
Dayanışma ve İşbirliği																	
Paydaşlarla İlişkiler																	
Yöneticilerle İlişkiler																	

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 1’de daha büyük daireler, daha fazla frekansları belirtmektedir. Katılımcıların tümü en fazla “Sosyal Ağlar” teması içerisinde kurumsal kaynaklar ve politikalar ağırlıklı kod oluştururken bunu “Sadakat” teması altında kuruma sadakat ağırlıklı kod takip etmektedir. K7’nin “İlişkiler” teması altında paydaşlarla ilişkiler tercihi, K10’un “Sosyal Ağlar” teması içerisinde iletişim kanallarının etkinliğine yönelik cevapları da dikkat çekicidir.

3.3.2. Kod bulutu

“Kod bulutları, en sık atanan kodların, sözcük bulutları olarak görselleştirmek için kullanılan bir analiz tekniğidir” (Kılıç, 2024, s. 224). Şekil 2’deki Kod Bulutunda en fazla kodlamanın “Topluluk İçi İletişim”de yapıldığı görülmektedir. Bunu sırasıyla “Sosyal Ağlar”, “Etkinlik Öncesi İletişim”, “Bir Sırdaşın Varlığı”, “Etkinlik Sırasında Etkileşim”, “Duygusal Bağları Vardır”, “Dayanışma ve İş birliği” grupları takip etmektedir.

Şekil 2

Kod Bulutu



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

3.3.3. Kelime bulutu

Kelime bulutunda ise katılımcıların en fazla bahsettikleri kelimeler frekans büyüklüklerine göre görselleştirilmektedir.

Şekil 3

Kelime Bulutu



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

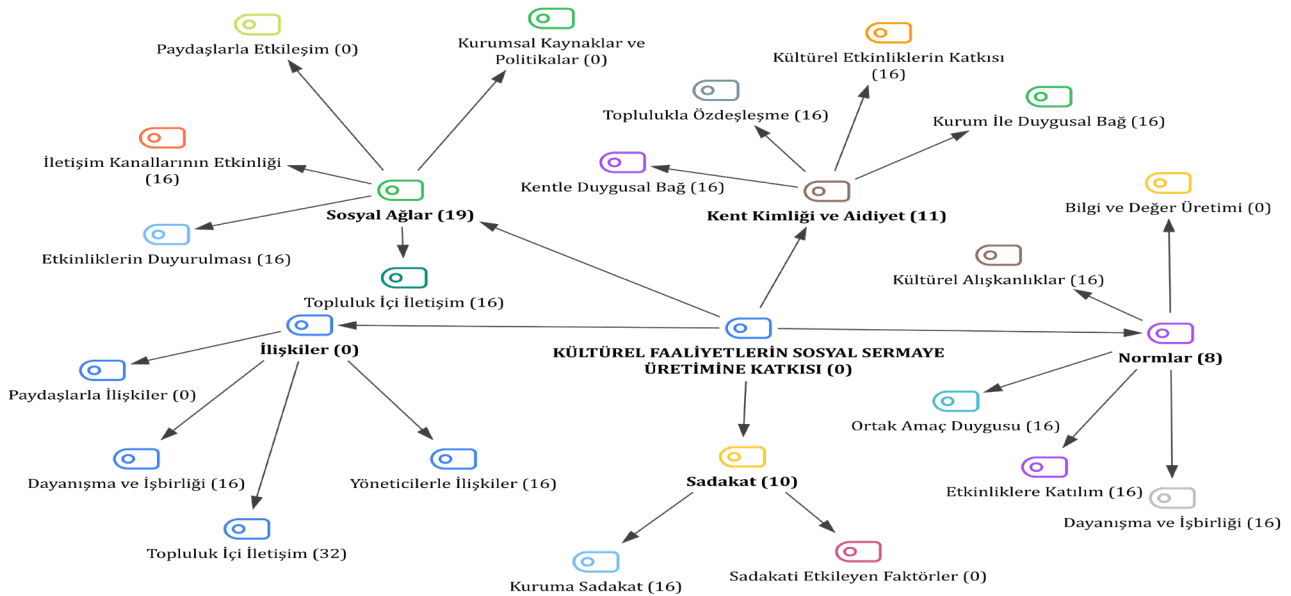
Şekil 3'teki kelime bulutunda en fazla ifade "etkinlik" kelimesinde olmuştur. "kültür" "sosyal", "farklı", "kaynaklar", "çalışanlar", "kurum", "halk" gibi kelimeler de diğerlerinden daha fazla kullanılmıştır.

3.3.4. Hiyerarşik kod-alt kod modeli

Şekil 4'te hiyerarşik kod-alt kod modelini araştırmanın tamamı için görülmektedir. Burada araştırma sorularına aranan cevapların da bulunacağı kategoriler ve onların da üstünde temalar bulunmaktadır. Örneğin farklı ifadelerden üretilen kodlar ile Topluluk İçi İletişim, Etkinliklerin Duyurulması, İletişim Kanallarının Etkinliği, Paydaşlarla Etkileşim ile "Kurumsal Kaynaklar ve Politikalar" adlı kategoriler oluşturulmuş ve bunların bir araya gelmesiyle birlikte Sosyal Ağlar teması şekillenmiştir.

Şekil 4

Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

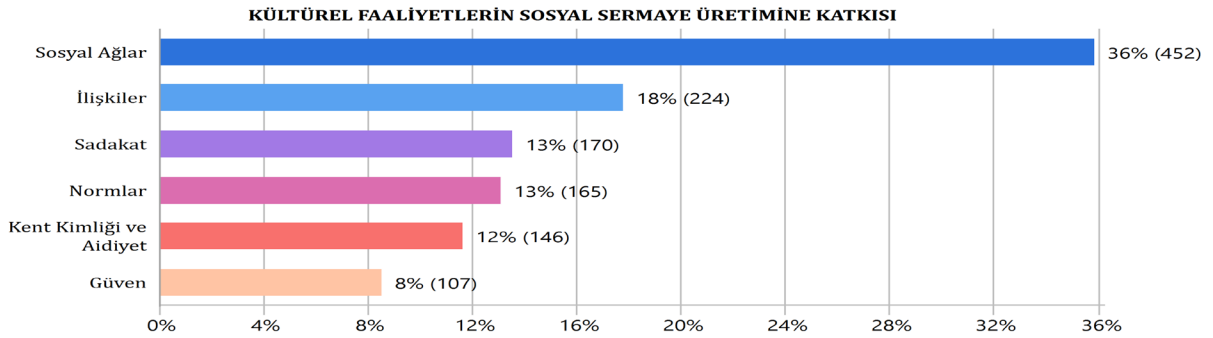
Benzer şekilde katılımcıların ifadelerinden türetilen kodlar Kentle Duygusal Bağ, Toplulukla Özdeşleşme, Kültürel Etkinliklerin Katkısı ve Kurumla Duygusal Bağ adlı kategorilerde yer almış, bütün bu kategoriler Kent Kimliği ve Aidiyet ana teması altında toplanmıştır.

3.3.5. Alt kodların istatistiği

Katılımcıların ifadelerinden en fazla “Sosyal Ağlar” (yüzde 36) teması içerisinde kodlar bulunmaktadır. Katılımcılar ardından “İlişkiler” (yüzde 18) ile ilgili ifadelerde bulunmuşlardır. “Sadakat” ve “Normlar” (yüzde 13) ile hemen ardından “Kent Kimliği ve Aidiyet” (yüzde 12) ve son olarak da “Güven” (yüzde 8) ile ilgili temalardaki alt kodlar sıralanmaktadır.

Grafik 1

Kültürel Faaliyetlerin Sosyal Sermaye Üretimine Katkısı Alt Kodları İstatistiği

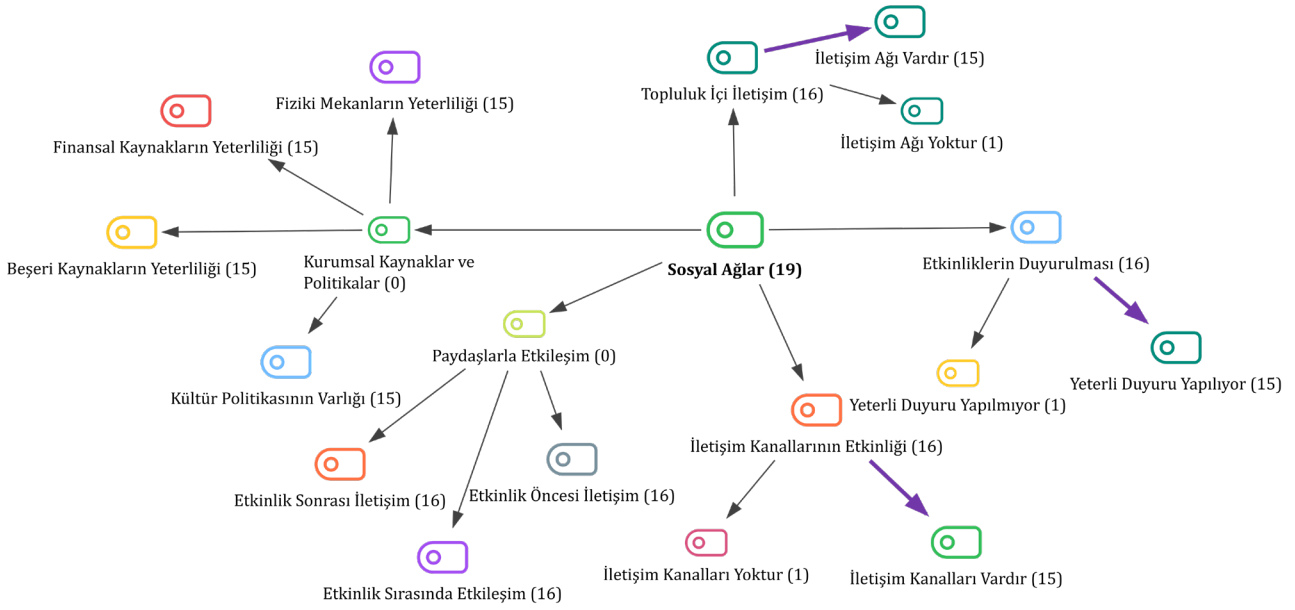


Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Grafik 1’de görüldüğü üzere katılımcıların önemli kısmı (yüzde 36) kültürel faaliyetlerde aktif olarak kullanılan “sosyal ağlar”ın sosyal sermaye üretimine önemli oranda katkı sağladığını ifade etmektedir. Bunu “ilişkiler” (yüzde 18) ile takip etmektedir. Çalışmanın bundan sonraki kısmında katılımcıların araştırma sorularına verdikleri cevaplar her bir temada ayrı ayrı analiz edilerek yorumlanacak ve araştırma hedefleriyle karşılaştırılacaktır.

3.3.5.1. Sosyal ağlar teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda şu araştırma sorularına da cevaplar aranmaktadır: “Belediyelerin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetler için genel bütçesinden bu hizmetlere ayırdığı finansal ve beşeri kaynaklar yeterli midir?” şeklindeki (1) numaralı; “Kültürel faaliyetler için ayrılan fiziki mekânlar nicelik ve nitelik olarak yeterli midir?” şeklindeki (2) numaralı; “Belediyelerin kültür politikası var mıdır?” şeklindeki (3) numaralı; “Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlardan istifade edilmekte midir?” (4) numaralı araştırma sorusu.

Şekil 5*Sosyal Ağlar Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli*

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılar, Sosyal Ağlar teması altında en fazla iletişim ağının ve iletişim kanallarının varlığından bahsedenler ile etkinlikler için yeterli duyuru yapıldığını belirtmişlerdir (Bu kategori 15 kod içermektedir).

Kurumsal Kaynaklar ve Politikalar: Yerel yönetimler açısından kurumsal kaynaklar ve politikalar hizmetlerinin yeniden boyutlandırılması, sınırlı kaynakların en etkili ve verimli şekilde kullanılarak hizmetlerin genişletilmesi veya iyileştirilmesi açısından son derece önemlidir. Doğru kaynak yönetimi; belediyenin farklı politikalar oluşturarak finansal kaynaklarını çeşitlendirmesini, finansal, beşeri ve diğer kaynaklarını dengeli kullanmasını içerir. Bu bölümde “Belediyelerin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetler için genel bütçesinden bu hizmetlere ayırdığı finansal ve beşeri kaynaklar yeterli midir?” şeklindeki (1) numaralı araştırma sorusu, “Kültürel faaliyetler için ayrılan fiziki mekânlar nicelik ve nitelik olarak yeterli midir?” şeklindeki (2) numaralı araştırma sorusu ile “Belediyelerin kültür politikası var mıdır?” şeklindeki (3) numaralı araştırma sorusuna cevaplar aranacaktır.

Finansal Kaynaklar: Belediyelerin faaliyetlerini belirleyen faktörler arasında yer alan vatandaşlara sunulacak hizmetlerde finansal kaynakların yetersizliği sıkıntılara neden olmaktadır. Bu yetersizlik görüşme sırasındaki belediye çalışanlarının ifadelerinden anlaşılmaktadır. Kurumsal kaynaklar ve politikalara atıfta bulunan bir katılımcı, finansal kaynakların yetersizliğini şu cümlelerle ifade etmiştir; “Büyükşehir Belediyesi’nin sene sonu faaliyet raporları incelendiğinde, genel bütçeden ayrılan finansal payın yeterli olmadığı görülmektedir.” (K37). Belediyeler arasında genel bütçeden kültürel faaliyetler için görece en yüksek oranda payı 2,32 ile Erenler Belediyesi almış ve bu bütçe ağırlıklı olarak sosyal hizmetlerde kullanılmıştır. Serdivan Belediyesi 2,02 oranı ile ikinci sırada yüksek seviyede kültürel faaliyetler için pay almaktadır. Adapazarı Belediyesi 1,29 ile orta seviyededir. Dört belediye arasında en yüksek bütçeye sahip olmasına rağmen büyükşehir belediyesi 0,75 oranıyla kültürel faaliyetlere düşük kabul edilebilecek seviyede ödenek ayırdığı dikkat çekmektedir.

Beşerî Kaynaklar: Özellikle son yıllarda kurumlar için beşerî sermaye faktörü fazla önem arz etmektedir. Kurumlar sahip olduğu insan kaynağını amaçlarına uygun yönlendirdiği ölçüde başarılı olabilmektedirler. Araştırmamızda beşerî kaynakların yeterliliği yüksek oranda kodlanmıştır (8 kod). Katılımcılardan bazıları beşerî kaynakların yeterliliğini şu cümlelerle ifade etmiştir; “Beşerî kaynaklar açısından da herhangi bir sıkıntımız yoktur” (K32).

Başka bir katılımcı da; *“beşeri kaynaklar açısından mevcut durumun yeterli olduğunu düşünmekteyim”* (K37). Hatta bu kaynağı oldukça fazla bulan katılımcılar da bulunmaktadır; *“Beşerî kaynaklar oldukça fazladır. Kültür Müdürlüğümüzde 28 personelle birlikte çalışıyoruz”* (K31).

Sakarya Büyükşehir, Adapazarı, Erenler ve Serdivan Belediye Başkanlıkları Kültür Müdürlüklerinin 2023 yılı personel dağılımları Tablo 3’de verilmektedir:

Tablo 3

Kültür Müdürlükleri 2023 Yılı Personel Dağılımları

Belediye	Memur	İşçi (Belediye Şirketleri)	Toplam
Adapazarı	6	24	30
Erenler	3	4	7
Serdivan	10	-	10
Sakarya Büyükşehir	10	124	134

Kaynak: SBB Kültür ve Sosyal İşler Dairesi Başkanlığı ile Adapazarı, Erenler ve Serdivan Belediyesi Kültür Müdürlükleri

Belediyeler arasında Kültür Müdürlüklerinde görevli personel açısından en fazla çalışana sahip kurum 134 kişiyle Sakarya Büyükşehir Belediyesi’dir. Onu sırasıyla Adapazarı (30) ve Serdivan (10) belediyeleri takip etmektedir. Kültür Müdürlüğünde görevli personel açısından kapasitesi en düşük kurum olarak Erenler Belediyesi (7) görülmektedir.

Çalışanlar açısından “Belediyelerin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetler için genel bütçesinden bu hizmetlere ayırdığı finansal ve beşeri kaynaklar yeterli midir?” şeklindeki (1) numaralı araştırma sorusuna verilecek cevap; çalışanların üçte ikilik bölümünün (10 katılımcı) yerel yönetimlerin finansal açıdan kaynaklarını yeterli görmediği, beşeri kaynaklar açısından da önemli oranda bir yetersizlikten söz edildiği göz önüne alındığında finansal ve beşeri kaynakların yeterli olmadığı şeklinde özetlenebilir. Akman ve Arıcıoğlu’nun (2019) araştırmasında Sakarya ile ilgili olarak “beşeri sermaye ana değişkeni bakımından 6,53 puan ile kendine alt-orta sıralarda” (s. 27) yer bulduğu düşünüldüğünde çalışmamızdaki bulgularla benzer yetersizliğe işaret edildiği kabul edilebilir.

Fiziki Mekânlar: Nitelikli ve planlı kültür sanat etkinlikleri gerçekleştiren belediyelerin yatırımlar arasında kültür yatırımları ilk sıralarda olması doğal kabul edilir. Halkın istifade edebileceği kültür merkezleri inşa eder, sürekliliği ve niteliği olan etkinlikler düzenler, bu çalışmalar için önemli kaynaklar ayırır. Yüksek oranda katılımcı (13 kod) yerel yönetimlerin fiziki mekânlar açısından yeterli görmektedir.

“Mekânsal olarak şanslıyız. Yaklaşık 300 kişilik konferans salonumuz var, zaman zaman ihtiyaç olduğunda meclis salonumuzu da kültürel etkinliklerde kullanabiliyoruz. Kapalı Pazar yerimizde hanımların emeğinin değerlendirildiği etkinlik yerimiz de var” (K33).

“Ofis Sanat Merkezi, AKM, Sakarya Geleneksel Sanatlar İhtisas Merkezi, Ziya Taşkent Konser Salonu, Yenikent Kültür Merkezi ve Faik Baysal Kütüphanesi gibi mekânlar, şehirde kültür-sanat faaliyetlerinin canlılığını koruyan merkezler olmuştur.” (K37).

Buna rağmen fiziki mekânların durumunu yetersiz gören katılımcılar da bulunmaktadır. Katılımcılardan bazıları bu yetersizliği şu cümlelerle ifade etmiştir; *“Kültürel faaliyetler için fiziki mekânlarımız şu an için yetersizdir. Ancak yeni kültür merkezleri yapımı projesi, mevcut olup faal olmayan merkezlerin yeniden tadilat edilmesi projesi başlamış olup bittiğinde ilimize yeterli kapasiteyi karşılayacaktır”* (K31). “Kültürel faaliyetler için ayrılan fiziki mekânlar nicelik ve nitelik olarak yeterli midir?” şeklindeki (2) numaralı araştırma sorusuna verilecek cevap; fiziki mekânlar nitelik olarak yeterli görünmekle birlikte daha fazla kültür merkezi ve etkinliklerin amacına uygun tasarlanmış olan salonlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Kültür Politikalarının Varlığı: Devletlerin ve milletlerin olduğu gibi yerel yönetimlerin de kültür politikası olması beklenir. Yerel yönetimlerin kültürel faaliyetlerini bir kültür politikası içerisinde planlı olarak yapmasının önemi ortadadır. Mülakatlara katılan çalışan grubundaki katılımcılar şöyle demektedirler: *“Her belediyenin kendine özgü bir kültür politikası var. Her ilçe kendi değerlerini ve kendi belediyesindeki vatandaşların ilgilerini göz önüne alarak kendine özgü bir kültür politikası geliştirmektedir”* (K32). *“Yazılı bir kültür politikamız yok fakat örf ve âdetlerimize, gelenek ve göreneklerimize uygun, milli ve manevi etkinlikler yapmaya dikkat ettiğimiz bir politikamız var.”* (K32). Buna rağmen ilçe belediyelerin belirgin bir kültür politikaları olmadığını düşünenler şu ifadelerde bulundular: *“Ne yazık ki ilçe belediyelerinin belirgin ve sürekliliği olan bir kültür politikası izlediğini görmüyor ve bu konuda yeterli çalışma yapılmadığını düşünüyorum”* (K37). Katılımcı 37’nin halkın idrakine, kültürel ve entelektüel birikimine katkı sağlama işlevini görmesi beklenen yerel yönetimlerden öncelikle şehrin kültürel kimliğini muhafazası ve tahribatının önlenmesi için bir kültür-sanat politikası ortaya koyması beklentisi haklı bir beklentidir. Belediyelerin yerelin kültürel değerlerinin yaşatılmasına önem ve öncelik veren yazılı kültür politikaları üretmeleri önemli kabul edilmektedir. Çalışanlar nezdinde *“Belediyelerin kültür politikası var mıdır?”* şeklindeki araştırmanın (3) numaralı sorusuna verilecek cevap; yazılı olmasa da belediyelerin vatandaşların ilgilerini göz önüne alarak kendilerine özgü bir kültür politikaları vardır şeklinde özetlenebilmektedir.

“Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlardan istifade edilmekte midir?” (4) numaralı araştırma sorusuna ise; topluluk içi iletişim, iletişim kanallarının etkinliği, etkinliklerin duyurulması, kararlara halkın katılımı, paydaşlarla etkileşim, geri bildirim mekanizmalarının varlığı ve sosyal ağlara halk katılımı başlıklı kategoriler altında cevap aranacaktır.

Topluluk İçi İletişim: Sosyal sermayede kilit önemde olan iletişimin aynı zamanda kurum kimliğini de gösteren değerli kriterlerden biri olduğu ifade edilebilir. Toplulukların iletişim sıklığı arttıkça kurum içerisindeki güven ortamının o derece oluşacağı, kuruma karşı aidiyetin de artacağı söylenebilir. Kurumdaki çalışanların yöneticilerle ve birbirleriyle ilişkileri ya da belediyenin diğer belediyelerle ve paydaşlarla olan ilişkileri o belediyenin sosyal sermayesini oluşturmaktadır. Topluluk içerisinde üyelerin birbirleriyle ve diğer paydaşlarla olan ilişkiler ağı kurumsal sosyal sermaye olarak tanımlanabilir. İşteki teşvikler de benzer şekilde kurumsal bağlılıkla doğrudan ilişkilidir. Çalışan katılımcıların çoğunluğu (15 kod) topluluk içinde iletişim ağının varlığını *“Evet, vardır”* diyerek bahsetmektedir. Bazı katılımcılar şu ifadelerle biraz daha açıklamada bulunmuşlardır: *“Takım çalışması, yardımlaşma kesinlikle var. Yaklaşık 7 yıldır aynı ekibin içerisindeyiz.”* (K11). *“Tüm programlarımızda herkesin fikrini işte ele alarak ve tüm programlarda da tam kadro olabilecek şekilde herkesin görev dağılımını hazırladığımız bir şekilde hareket ediyoruz. Hepimiz büyük bir özveriyle beraber çalışıyoruz”* (K10). Topluluk içi iletişim kurumlara doğrudan etkide bulunabilir. Topluluk içinde ortak kurumsal değerlerin paylaşılabilmesi, güçlü kurumsal kültürün oluşturulabilmesi için topluluk iletişiminin doğru ve güçlü kurulması gerekli kabul edilmektedir.

İletişim Kanallarının Etkinliği: Belediyeler kültür faaliyetlerine ilişkin iletişim sürecinde ağırlıklı olarak geleneksel yöntemlerden istifade etmektedir. Bazı belediyelerin kültür müdürlüklerinin ayrı sosyal medya hesapları bulunurken bazılarının ise belediyelerinin kurumsal sosyal medya hesaplarından iletişimlerini sürdürmektedir. Çalışan katılımcılar etkin iletişim kanallarının varlığından bahsetmektedirler ki bu kategori 15 kod içermektedir. Verilen cevaplardan belediyelerin genel olarak kurumsal sosyal medya hesaplarını ve ULAKBEL sistemini kullandıkları anlaşılmaktadır: *“Biz kendi sosyal medyalarımızı kullanıyoruz. Genel olarak da belediyenin sosyal medyasını”* (K5). *“Belediyenin çağrı merkezi ADİM ya da ULAKBEL üzerinden gelen eleştiri ve talepleri de değerlendiriyoruz”* (K32). *“ULAKBEL, belediyenin kendi sitesi ve diğer sosyal medya mecralarından farklı kesimlerin katılımını özendirmek için haberler yapılıyor”* (K9).

“Öğrenci kitleleriyle, gruplarla irtibat halindeyiz, onları etkinliklerimize özendirmek için sürekli görüşme halindeyiz” (K1). “STK’lar, sanat merkezleri, şehrin sanat camiası ve akil insanlarına telefon, SMS, sosyal medya, bizatihi ziyaret ederek vs. ulaşarak fikir birliği yapılmaktadır” (K31).

Etkinliklerin Duyurulması: Çalışan katılımcılar etkinliklerin duyurularının yüksek oranda yapıldığından bahsetmektedirler (15 kod). Verilen cevaplardan belediyelerin afiş, raket ve billboardları kullandıkları anlaşılmaktadır: “İnternet kullanmayan için billboard çalışıyoruz, billboard görmeyen için raketlerimiz var” (K12). “Sosyal medyayı aktif kullanıyoruz. Gelen yorumları yöneticilerimizle konuşuyor ve gereğini yapıyoruz.” (K3). “Sakarya Kültür Sanat başlıklı Instagram sayfası son dönemlerde daha aktif kullanılıyor” (K37).

Kararlara Halkın Katılımı: Çalışanların kararlara katılım göstermesi çalışanlara kendilerini değerli hissettirir, sorumluluk ve benimseme duygularının oluşmasına, motivasyonlarının artmasına etki eder. Çalışanların kendisine ve fikirlerine önem verildiğini, önerilerinin uygulamada işe yaradığını görmeleri yaptıkları işi daha çok sahiplenmelere yönlendirmesi beklenir. Çalışan katılımcılar etkinliklerle ilgili planlama ve uygulamalarda karar alınırken halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlara önem verdikleri belirtmektedirler ki bu kategori 12 kod içermektedir: “STK’lar, Sanat merkezleri, şehrin sanat camiası ve akil insanlarına telefon, SMS, sosyal medya, bizatihi ziyaret ederek vs. ulaşarak fikir birliği yapılmaktadır” (K31). Yönetim ile katılımcılar arasındaki etkileşimin niteliği, derecesi veya vatandaşların etki edebilme düzeyi, her katılımcı uygulamada aynı değildir. Bu durum literatürde katılım düzeyleri olarak bilinir. Bunların en meşhuru, Arnstein’in katılım merdivenidir. Arnstein, katılımı sekiz basamaklı bir merdivene benzetmiştir. Merdivenin alt basamaklarında katılım yokken, üst basamaklara doğru çıkıldıkça katılım düzeyi artmaktadır. Tablo 4’te bu durum gösterilmektedir.

Tablo 4

Arsten’in Katılım Merdiveni

Yurttaş denetimi	
Devredilmiş yetkiler	Gerçek Aktif Katılım
Ortaklık	
Yatıştırma	
Danışma	Göstermelik Katılım
Bilgilendirme	
Terapi	
Manipülasyon	Katılımın Olmaması

Kaynak: Arıkboğa, 2020, s. 34

“En alt basamaklarda, yönetim ile vatandaşlar bir araya geliyor olsa da aslında gerçek bir katılım yoktur. Burada tek yönlü bir süreç söz konusudur. Merdivenin orta basamaklarında, göstermelik bir katılım bulunur.

Burada yönetim ya tek yönlü bir bilgilendirme yapar; kararını zaten vermiştir, muhataplarını durumdan haberdar eder. Veya söz konusu karara ilişkin muhatapların zihinlerindeki olası endişeleri gidermeye çalışır. Ya da kendi zihninde büyük ölçüde şekillenmiş olan bir kararı, projeyi katılımcılarla paylaşır ve onların görüş ve önerilerini öğrenmeye çalışır. Bu gruptaki katılımda, yönetim ile katılımcılar arasındaki etkileşim düzeyi hala düşüktür; yönetim tarafı oldukça baskındır, katılımcıların etki derecesi ise sınırlıdır. Arnstein’e göre gerçek katılım, ancak merdivenin üst basamaklarında mümkün olabilir. Burada yönetim belli bir fikri, öneriyi, projeyi öncelikli olarak dayatmaz; ne yapılması gerektiği katılımcılarla birlikte müzakere edilir, birlikte bir ortak noktaya ulaşılmaya çalışılır” (Arıkboğa, 2020, ss. 33-34).

Paydaşlarla Etkileşim: Erder (2003), “Katılımı arttırmak ve çeşitlendirmek için sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, merkezi hükümet ve yerel yönetimlerin işbirliği içinde olmasının gerekliliği farklı çalışmalarda vurgulanmaktadır” diyerek (s. 110) paydaşlarla etkileşimin önemine vurgu yapar. Yalçımen de (2018) Belediyelerin paydaşlarla olan ilişkilerinin verimi artırdığını, katılımcılık yönünden vazgeçilmez öğelerden biri olduğunu belirtir (s. 8). Çalışan katılımcılar paydaşlarla etkileşim konusunda birbirine eşit ya da oldukça yakın oranda sosyal ağlara önem verdikleri belirtmektedirler. Etkinlik öncesi etkileşimin olmadığını belirten katılımcılar (9 kod) bu konuda şunları ifade etmektedirler: *“Etkinlik yapmadan önce şu etkinlikler olsun tarzında bir talep alınmıyor”* (K7). *“Program oluştururken olmasa da etkinlik sonrası mutlaka paydaşlarla iletişim kuruyoruz”* (K11). Etkinlik öncesi etkileşimin olduğunu belirten katılımcılar (7 kod) ise bu konuda şunları ifade etmektedirler: *“Üniversitede yaptığımız bir etkinlikte özellikle öğrencilerimizden kültürel etkinlik talepleri toplamıştık. Tiyatro, sinema gösterimleri, konser, konferans vb. etkinlik çeşidine göre farklı talepler alıyor ve istişarelerimle en çok ilgi duyulan alana yoğunlaşabiliyoruz”* (K2).

Geri Bildirim Mekanizmalarının Varlığı: Kültürel etkinliklerin devamlılığı ve beklenen etkinin karşılanıp karşılanmadığının tespiti açısından geri bildirimler oldukça önemli olduğu kabul edilmektedir. Bazı belediyeler anketler ya da sosyal medya imkânları aracılığıyla geri bildirim dönüşleri ve memnuniyet ölçümleri yapmaktadırlar. Katılımcılık sayesinde de sadece pasif halde tüketeni olmaktan çıkarılmasının ve bu alanda aktif olarak karar verici hale dönüşmelerini de sağlayabilir. Çalışan katılımcıların büyük bir bölümü kültürel etkinliklerle ilgili geri bildirim mekanizmalarının var olduğunu belirtmektedirler (11 kod): *“Etkinlik sonrası mutlaka paydaşlarla iletişim kuruyoruz. Google Form aracılığıyla bir anket düzenliyoruz. Başlangıç öncesine göre sonrasında geri dönüşler almamız daha baskın.”* (K10).

Sosyal Ağlara Halkın Katılımı: Sosyal ağların problemlerin çözümünde, etkinliklerin işlevinde, fertlerin hedeflerine varmasında stratejik bir rol oynadığını ortaya koyan çalışmalar konunun önemine dikkat çeker boyuttadır. Çalışan katılımcıların önemli bir bölümü sosyal ağlara halkın katılımının teşvik edildiğini (12 kod) belirtmektedir: *“Sosyal ağlarımızdaki duyurularda yorum kısmı açık ve yapılan yorumları DM'lere anında cevaplandırıyor, gereğini yapıyoruz.”* (K11). *“STK'lar, Sanat merkezleri, şehrin sanat camiası ve akil insanlarına telefon, SMS, sosyal medya, bizzatıhi ziyaret ederek vs. ulaşarak fikir birliği yapılmaktadır”* (K31). *“ADİM ya da ULAKBEL üzerinden gelen eleştiri ve talepleri de değerlendiriyoruz”* (K32).

Sosyal medya sayesinde vatandaşlarla etkili ve verimli ilişkiler kurabilmek, mesajlarla gelen isteklere anında çözüm üretebilmek daha kolay hale gelmiştir. Sosyal sermayenin koordine eylemleri kolaylaştırarak toplumun verimliliğini artırdığı düşünüldüğünde sosyal ağların verimli kullanılmasının önemi de ortaya çıkmaktadır. İletişim kanalları etkin kullanıldığında, kararlara halkın katılımına önem verildiğinde, geri bildirim mekanizmalarının varlığı açısından sosyal ağlardan yeterli ve koordineli şekilde istifade edildiğinde bu ağın sosyal sermaye oluşumuna katkı sağladığı kabul edilebilir. Ağlar, güvenin nakledilmesini ve yayılmasını sağlar. Ağların aktivitesi arttıkça, karşılıklı ilişkiler çoğalacaktır.

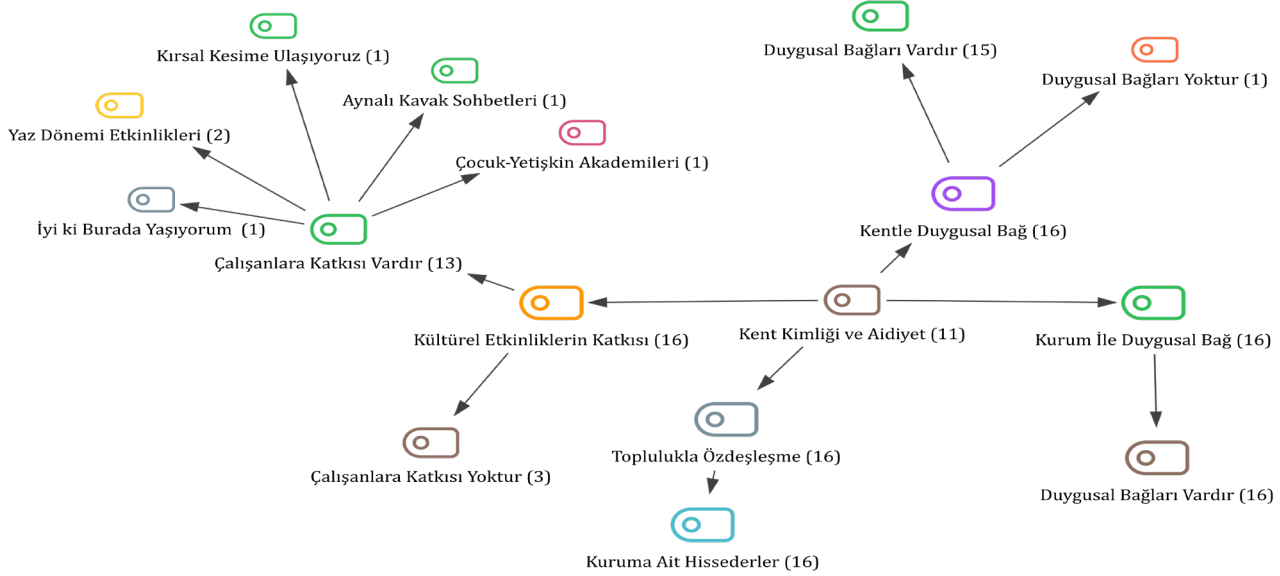
“Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlardan istifade edilmekte midir?” (4) numaralı araştırma sorusuna verilecek cevap; topluluk içi iletişim, iletişim kanallarının etkinliği, kararlara halkın katılımı, geri bildirim mekanizmalarının varlığı açısından sosyal ağlardan yeterli şekilde istifade edildiği şeklinde özetlenebilmektedir. Paydaşlarla iletişim konusu ise gerek etkinlik öncesi ve sırasında gerekse etkinlik sonrasında aldığı birbirine yakın kodlamalar nedeniyle dikkat çekicidir.

3.3.5.2. Kent kimliği ve aidiyet teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda “Kültürel faaliyetler kent kimliği oluşumuna katkı sağlamakta mıdır?” şeklindeki (6) numaralı araştırma sorularına cevap aranmaktadır. Bunun için Kent Kimliği ve Aidiyet teması, alt kodları ve katılımcıların bu konudaki ifadeleri cevap aramada etkili olacaktır.

Şekil 6

Kent Kimliği ve Aidiyet Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Kültürel Etkinliklerin Katkısı: Kentlilik bilincinin bireylerin birbirlerini beraber hissetmeleri olduğu kabul edilir. Kentleşme sürecinde, yalnızca kentlerde yaşayanların değil göç, eğitim ya da misafir olarak kentlere geçici olarak yerleşenlerin de uyum süreçleri ve beklentilerinin karşılanması hususunda sosyo-ekonomik durum ve kültürel faaliyetlerin yetersizliğinin kentli kimliğin oluşmasında sorunlar çıkarma potansiyeli barındırdığı ifade edilebilir. Bu olumsuzluklarla mücadelede kültürel etkinliklerin katkısı kayda değerdir. Çalışan katılımcıların çoğunluğu (13 kod) kültürel etkinliklerin kent kimliği ve aidiyete olumlu katkısından bahsetmektedirler: “Yaptığımız bu etkinlikler çalışanlar için iyi ki ben buradayım, iyi ki burada yaşıyorum. İyi ki buradayız oluyor.” (K12). “Biz sadece bu programları hazırlamak, halka sunmak değil, kendimiz de bu programlardan faydalanmayı istiyoruz.” (K11).

Toplulukla Özdeşleşme: Özdeşleşme kavramı çalışanın kurumun hedef ve değerlerini kabullenmesi şeklinde ifade edilmektedir. Kişinin çalıştığı kurumun önemi büyüktür. Çalışanların kurum içinde karşılaştığı müspet ve menfi durumları kendileri ve kurumu adına gerçekleştirmiş kabul etmeleri özdeşleşme sonucunda meydana geldiği kabul edilmektedir. Bu sayede çalışanlar kendilerini kurum dışı paydaşlarla olan ilişkilerde kurumun çıkarını ön planda tutmaya çalışırlar. Katılımcıların tamamı kendilerini kuruma ait hissettiklerini “Evet” diyerek bahsetmektedir. Bazı katılımcılar şu ifadelerle biraz daha açıklamada bulunmuşlardır: “Hepimiz büyük bir özveriyle beraberce çalışıyoruz” (K10). “Biz halkın memnuniyet düzeyini yükseltecek, beklentilerine uygun etkinlikler yapmaya dikkat ediyoruz.” (K33). Duygusal bağlılıkta kişi kurumun misyon ve vizyonuna katıldığından kurumla özdeşleşme söz konusudur. Kişi kurumun değerlerini gönülden kabul ettiğinden bir anlamda kendini kuruma adar.

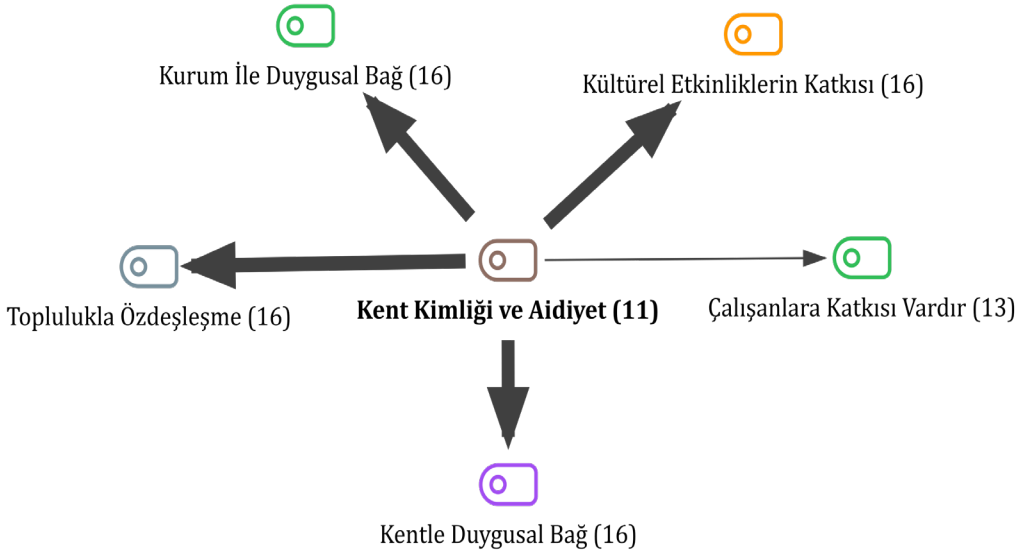
Kurumla Duygusal Bağ: Duygusal bağlılık; çalışanların kurumlarının misyon ve vizyonuna bağlılık olarak kabul edilir. Kurumsal kültür kurumla duygusal bağlılığı destekler. Bunun neticesinde bağlılığı yüksek olan çalışanların kurum kültürleri de sağlamlaşır. Kurumun kültürü ne kadar yüksekse kurumsal bağlılık ve başarının da o oranda artması beklenir. Çalışanlar arasında paylaşılan değerler, kurumsal bağlılığa katkı sağlar. Çalışan katılımcıların tamamı kurumla duygusal bağları olduklarından bahsetmektedir: “Yaptığımız bu etkinlikler çalışanlar için iyi ki ben buradayım, iyi ki burada yaşıyorum. İyi ki buradayız oluyor.” (K12).

Yüksek düzeyde kurumsal bağlılık, kurum içerisinde müspetler sonuçlar doğurur. Çalışanın yüksek oranda bağlılığı kuruma güç katar. Bunun sonucunda çalışanlar kurum amaçlarını isteyerek gönülden yaparak iş verimliliğinin artmasını sağlar.

Kentle Duygusal Bağ: Çalışan katılımcıların tamamına yakını (15 kod) kentle duygusal bağları olduğunu “Evet” diyerek bahsetmektedir. Bazı katılımcılar şu ifadelerle biraz daha açıklamada bulunmuşlardır: “Çalışanlar için Evet.” (K12). “Özellikle yaz döneminde etkinliklerin artmasıyla bu aidiyet bilincinin arttığını düşünüyorum.” (K1). “Mesela fotoğraf yarışmaları; özel, ayrıcalıklı bir proje oldu.” (K4).

Şekil 7

Kent Kimliği ve Aidiyet Kod-Alt Kod-Bölümler Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 7’de katılımcılar, Kent Kimliği ve Aidiyet teması altında en fazla kentle ve kurumla duygusal bağları olduğunu ifade etmişler, bu konuda kültürel etkinlerin katkısı ile toplulukla özdeşleşme varlığını da aynı oranda belirtmişlerdir (Bu kategoriler 16 kod içermektedir). Kültürel etkinliklerin çalışanlara katkısının olduğunu belirtenler 13 kod içermektedir. “Kentlilik bilinci; kentte yaşamının ve kentli olmanın bilincinde olmanın yanında, yaşanılan şehri sahiplenmek ve bu şehrin dışında bir geleceğin olmadığını, geleceğin hep beraber kurulabileceğinin farkına varmaktır” (Şan, 2008, s. 3). “Kente karşı sorumluluk, kente ve kentliye saygı, kentle birçok olgu ile birlikte değerlendirilen bir kavramdır” (Şen Beyazlı ve Aydemir, 2008, s. 51). “Kentlilik bilinci, kentte var olanların bilincinin gelişmesi için sadece kentte yaşamak değil aynı zamanda kente ait olma duygusu taşımak, kenti korumak, geliştirmek, kentin yönetimine katılmakla mümkün olmaktadır. Bu faaliyetler ise şehrin içinde olmakla yani sosyal, kültürel ve siyasal anlamda aktif olunmakla gerçekleşir” (Kaya, 2007, ss. 43-45).

Katılımcılar kentle ve kurumla duygusal bağlarından şöyle bahsetmektedir: “Özellikle şehrin tarihi ile ilgili konferans ve söyleşilerde, kitap basımlarında önemli ölçüde yol gösterici oluyor.” (K4). “Özellikle son zamanlarda oluşan tiyatro kültürü ve okuryazar buluşmaları bu değerlerin oluşmasında önemli rol oynamaktadır.” (K32). Bu konuda farklı düşünen katılımcılar şunları ifade etmektedir: “Şehir insanları çok gergin, kültür ve sanatla pek ilgileri yok. Rica minnet konuklar getiriyoruz fakat halkın katılımı konusunda çok mahcup oluyoruz. Etkinliklerimizin alıcısına beklediğimiz ölçüde ulaştığını düşünmüyorum. Bu sebeple kamu kaynaklarını da verimli kullanabildiğimizi söyleyemeyeceğim.” (K6). Katılımcı 6’nın ifadeleri Ercoşkun vd.’nin (2016) “Kentte yaşayanların birbirini fark etmesi, anlaması, farklılıklarını çeşitlilik olarak görmesi ve bu çeşitlilik içerisinde kent kültürü, kentlilik adına birliktelikler çıkarma çabalarının tamamı” olduğunu hatırlatmaktadır (s. 7).

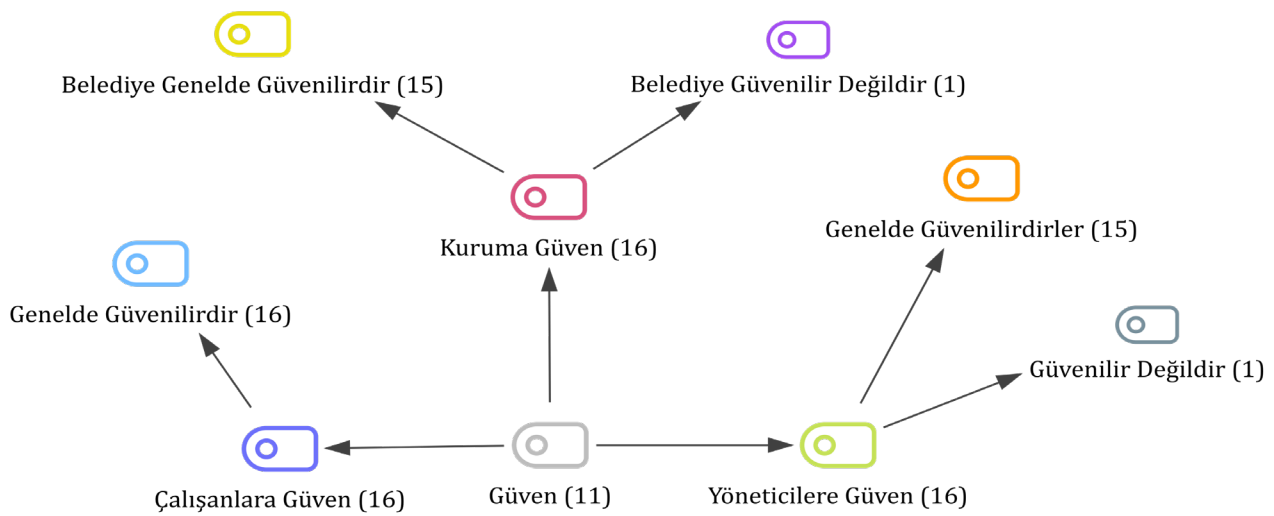
“Kültürel faaliyetler çalışanlar ve paydaşlar için aidiyet bilinci oluşturmada mıdır?” şeklindeki araştırmanın (5) numaralı sorusuna verilecek cevap, çalışanlar için önemli oranda aidiyet bilinci oluşturduğu yönünde özetlenebilmektedir. Katılımcıların sadece küçük bir bölümü (3 kişi) kültürel etkinliklerin çalışanlar açısından bir katkısı olmadığı görüşünü ifade etmektedir. “Kültürel faaliyetler kent kimliği oluşumuna katkı sağlamakta mıdır?” şeklindeki araştırmanın (6) numaralı sorusuna verilecek cevap; çalışanlar nezdinde toplulukla özdeşleşme, kurumla ve kentle güçlü duygusal bağlar göz önünde bulundurulduğunda büyük oranda katkı sağladığı şeklinde özetlenebilmektedir.

3.3.5.3. Güven teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda “Belediyelerin düzenlediği kültürel faaliyetlere paydaşların güveni var mıdır?” şeklindeki (7) numaralı araştırma sorusuna da cevap aranmaktadır.

Şekil 8

Güven Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 8’de katılımcılar, güven teması altında en fazla oranda çalışanları genelde güvenilir bulduklarını belirtmiştir (16 kod).

Çalışanlara Güven: Katılımcıların tamamı “Evet” diyerek çalışanlara genelde güven duyduklarını belirtmişlerdir: “Zaten bu işte ekip işidir.” (K9). “Kesinlikle güvenirim” (K11). “Hepimiz birbirimize güven duyarak büyük bir özveriyle beraberce çalışıyoruz” (K10). “İletişime önem veriyoruz.” (K33).

Yöneticilere Güven: Çalışan katılımcıların tamamına yakını yöneticileri genelde güvenilir bulduklarını “Evet” diyerek ifade etmektedirler. “STK’lar, Sanat merkezleri, şehrin sanat camiası ve akil insanlarına telefon, SMS, sosyal medya, bizatihi ziyaret ederek ulaşır, farklı kesimlerin görüş ve düşüncelerine göre istişareler yaparak faaliyetlere katılmasını sağlarlar.” (K31). “Şehrin farklı dinamiklerinin talep ve görüşlerini dikkate alarak programlar tasarlarlar.” (K37).

Kuruma Güven: Çalışan grubundaki katılımcıların tamamına yakını (15 kod) kuruma güven duyduklarını şu ifadelerle açıklamışlardır: “Belediye Başkanımız kültür-sosyal işler kökenliği eski belediye çalışanı olması bizim işlerimiz için büyük kolaylık oluyor ve destek buluyoruz. Zaman zaman toplantılarımıza iştirak eder.” (K33). Karşılıklı güven insan kaynakları yönetiminin sıklıkla öneminin çok büyük olduğu belirtilmektedir. “Güven, sağlıklı bir sosyal sermayenin kurulmasının ön koşuludur” (Field, 2008, ss. 91-92).

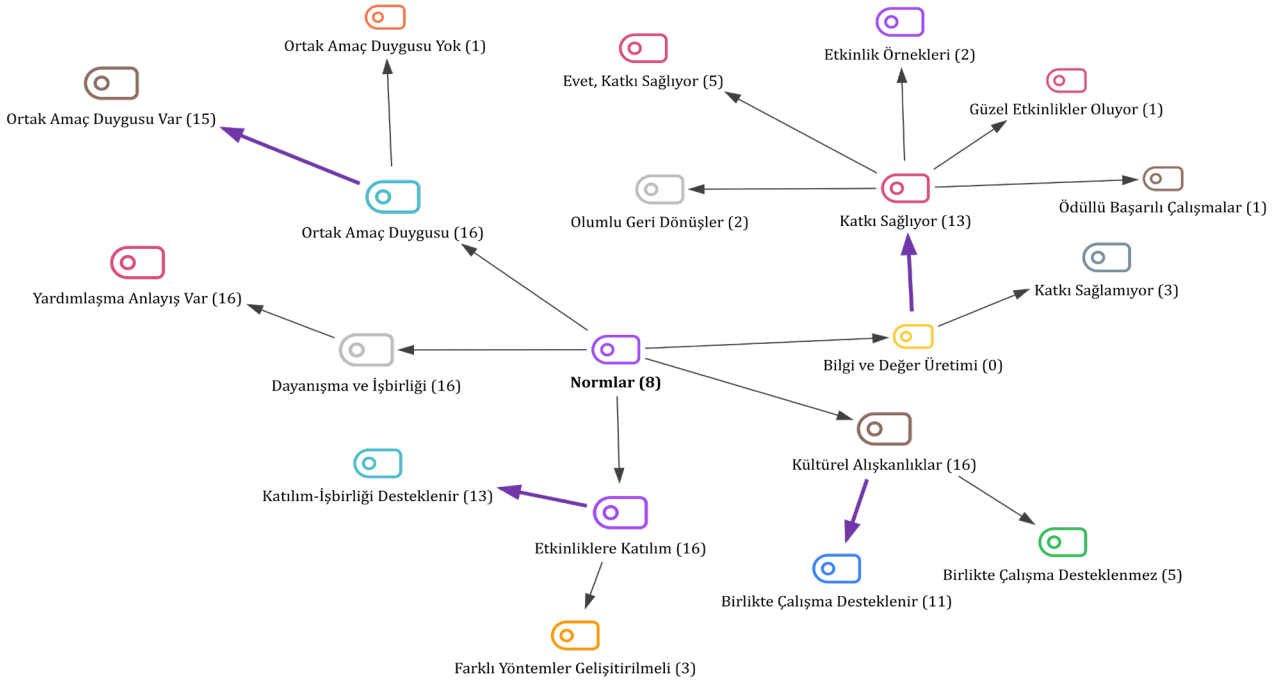
“Belediyelerin düzenlediği kültürel faaliyetlere paydaşların güveni var mıdır?” şeklindeki araştırmanın (7) numaralı sorusuna verilecek cevap, çalışanlar nezdinde bu güvenin yüksek oranda var olduğu şeklinde özetlenebilmektedir. Katılımcılardan sadece biri yöneticilere ve kuruma güvensizliğini ifade etmektedir.

3.3.5.4. Normlar teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda “Kültürel etkinlikler şehir için bilgi ve değerlerin oluşturulmasında, paylaşılmasında yol gösterici olmakta mıdır?” şeklindeki (8) numaralı araştırma sorusuna da cevap aranmaktadır. Bunun için Normlar teması, alt kodları ve katılımcıların bu konudaki ifadeleri cevap aramada etkili olacaktır.

Şekil 9

Normlar Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Katılımcılar normlar teması altında en fazla oranda yardımlaşma anlayışının var olduğu belirtilmiştir (16 kod). Bunu ortak amaç duygusu olduğunu belirtenler 15 kodla takip etmektedir. Daha sonra katılım ve işbirliği desteklenir diyenler ile kültürel etkinliklerin bilgi ve değer üretimine katkı sağlıyor diyenler benzer kodları yapmışlardır (13 kod). En son olarak da kültürel etkinliklerin birlikte çalışmayı desteklediğine katkıda bulunduğunu belirtenler gelmektedir (11 kod).

Ortak Amaç Duygusu: Çalışan katılımcıların tamamına yakını (15) “Evet” diyerek ortak amaç duygusuna sahip olduklarını ifade etmişlerdir. “Farklı kesimlerin görüş ve düşüncelerine göre istişareler yapılarak faaliyetlere katılmasını sağlıyoruz.” (K31). “İletişime önem veriyoruz.” (K33). “Şehrin farklı dinamiklerinin talepleri ve görüşleri dikkate alınarak programlar tasarlanmaktadır.” (K37).

Dayanışma ve İşbirliği: Katılımcıların tamamına yakını (15) dayanışma ve işbirliği oluşturan normlar var olduğunu ifade etmişlerdir: “Tüm programlarımızda herkesin fikrini ele alarak ve tüm programlarda da tam kadro olabilecek şekilde herkesin görev dağılımını hazırladığımız bir şekilde özveriyle hareket ediyoruz.” (K10). “Takım çalışması ve yardımlaşmamız var.” (K11). “Davet ettiğimiz yazarlar, yerel kültür geceleri organizasyonları kapsamında insanları kültürel faaliyetlerde katma değer sağlamak adına istişareler ediyoruz, onların da özverileriyle düşük bütçeli etkinlikler planlıyoruz.” (K33).

Etkinliklere Katılım: Katılımcıların büyük çoğunluğu (13) etkinliklere katılımın desteklendiğini şöyle belirtmişlerdir: *“Sakarya Büyükşehir Belediyesi, son 20 yılda kültür ve sanat faaliyetlerine önemli katkılar sunarak şehrin kültürel atmosferini şekillendiren bir rol üstlenmiştir.”* (K37). *“Şehir merkezine bir şekilde ulaşılabilir ama biz daha ziyade kırsala bu etkinlikleri nasıl ulaştırabilir, onlara dokunabilir, fayda sağlayabiliriz bunun üzerine yoğunlaşıyoruz.”* (K33). *“Yerele yönelik çok güzel bir halk buluşma günleri yapmıştık. Orada da yine hem kültürü içine katarak konser faaliyetleri oldu. Yereldeki gruplar sahne almıştı. Halkla böyle bir haftalık bayağı bir katılımın yoğun olduğu bir program yaşanmıştı.”* (K11).

Kültürel Alışkanlıklar: Katılımcıların önemli oranı (11) birlikte çalışma ve dayanışmanın desteklendiği şöyle belirtmişlerdir: *“Fuaye ve sergi salonu problemimiz var.*

Bilgilerimiz, Milletevlerimiz var; oraları kültürel mekânlar olarak kullanıyoruz.” (K32). *“Daha ziyade tarih, kültür ve felsefe alanlarında çalışmalar yaptık. Bir öz eleştiri olarak belirtmek gerekirse destekleyen çalışmalar yapmış olsak da Sakarya yereline, ona özel çalışmalar, kapsayıcı çalışmalar yapamadık. Yapmalıyız.”* (K12). *“Yazar-öğrenci buluşmalarına önem veriyor, onlara yönelik tiyatro gösterimleri vb. kültürel etkinlikler yapıyoruz. İlçemizde kapalı pazar yerimiz var. Orada çok fazla aktif devam eden dernekler olsun, pazar yerleri olsun, ikinci el kadınların el işleri olsun çok rağbet gören güzel işler yapılıyor.”* (K33).

Bilgi ve Değer Üretimi: Katılımcıların ekser çoğunluğu (13) etkinliklerin bilgi ve değer üretimine katkı sağladığını ifade etmişlerdir: *“Özellikle şehrin tarihi ile ilgili konferans ve söyleşilerde, kitap basımlarında önemli ölçüde yol gösterici oluyor.”* (K4). *“Şehrin tarihi ile ilgili konferans ve söyleşilerde, kitap basımlarında, ayrıca fotoğraf yarışması ve konserlerle önemli ölçüde yol gösterici oluyor.”* (K5). *“Sosyal sermayeyi üreten norm ve değerler olabildiğine geniş bir toplumsal alanı kapsamak, kabul görmek, kurumsal yükümlülükleri yerine getirmek, sorumluluk almak gibi erdemleri içermek zorundadır”* (Ersözlü, 2008, s. 132).

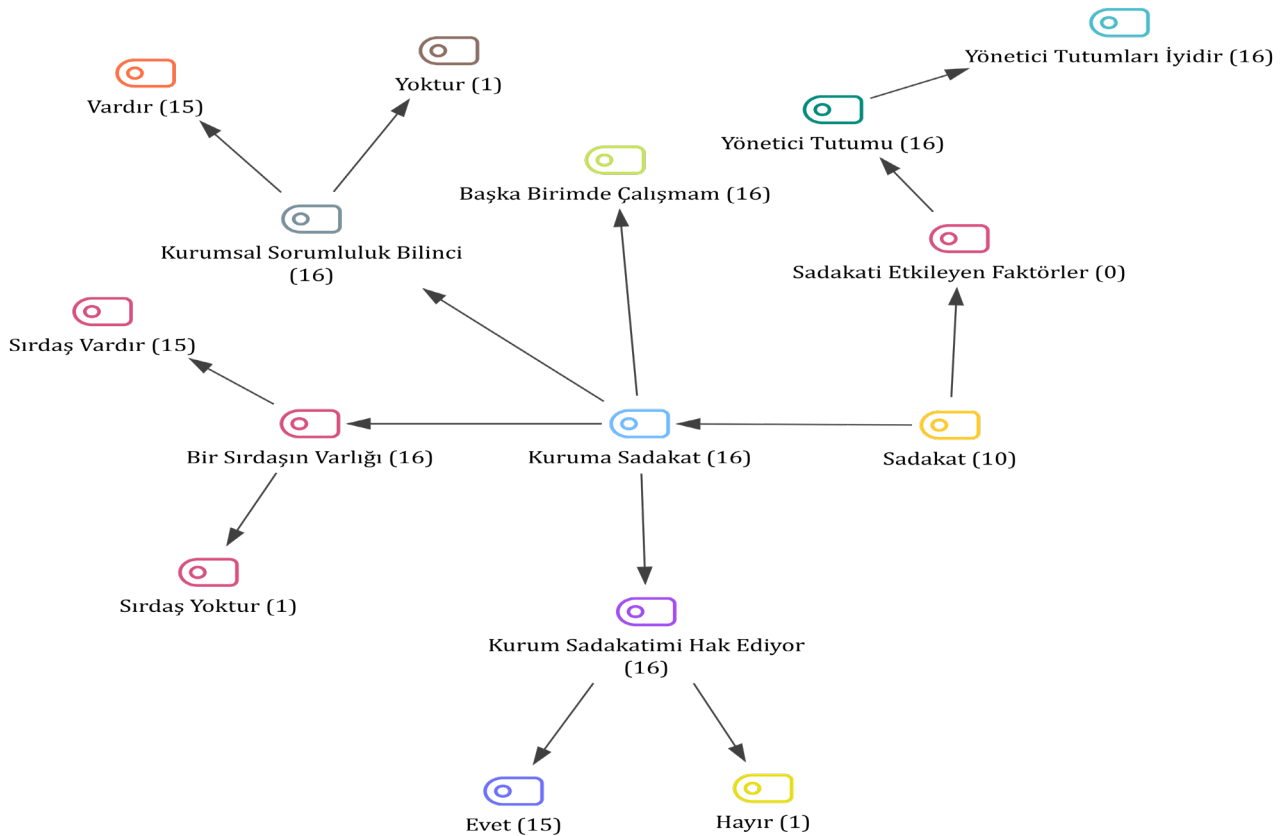
“Kültürel etkinlikler şehir için bilgi ve değerlerin oluşturulmasında, paylaşılmasında yol gösterici olmakta mıdır?” şeklindeki (8) numaralı sorusuna verilecek cevap, olumlu yönde yol gösterici olduğu şeklinde özetlenebilmektedir. Katılımcıların küçük bir bölümü ise farklı yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğini belirterek aynı görüşte olmadığını ifade etmektedir.

3.3.5.5. Sadakat teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda “Belediye çalışanlarının kuruma sadakatleri ne orandadır?” şeklindeki (9) numaralı araştırma sorusuna da cevap aranmaktadır.

Şekil 10

Sadakat Hiyerarşik Kod-Alt Kod Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 10'da katılımcılar, Sadakat teması altında başka bir birimde çalışmak istemediklerini ve yönetici tutumlarının iyi olduğunu benzer oranda belirtilmiştir (16 kod). Bunu kurumsal sorumluluk bilinçleri olduğunu ve kurumun sadakatlerini hak ettiğini belirtenler takip etmektedir.

Kurumsal bağlılıkla ilgili akademik çalışmalar, bu bağlılığın çalışanlara, kuruma ve zamana göre farklılık gösterdiğini belirtir. Kurum üyeliği için güçlü bir istek duyma, kurumla özdeşleşme ve içselleştirme olarak sınıflandırılabilir bazı kriterleri olduğu kabul edilmektedir.

Çalışkan (2010) fertlerin toplumsallığını artıran sosyal sermayenin toplumdaki ahlâk kurallarının pekişmesine, sadakat ve dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını yardımcı olduğunu belirtir (s. 8). “Sosyal sermayenin elde edilmesi bireyin kendi başına gayretinin de ötesinde; topluluğun ahlâki normlarının alışkanlık haline gelmesini, sadakat, dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını ve bireylerin birbirlerine bağlılığını gerektirmektedir” (Fukuyama, 1998, s. 42).

Yöneticilerin davranış biçimleri çalışanların verimliliklerini doğrudan etkilemektedir. “Yöneticilerin, kurumun çeşitli kademelerinden gelen taleplere olumlu yaklaşması, öte yandan çalışanların da samimi ve dürüst tutum geliştirmeleri, kurum içerisinde sosyal sermaye yetersizliğine bağlı oluşan problemlerin tespitini ve çözümünü kolaylaştıracaktır” (Demirağ & Çavuşoğlu, 2019, s. 36).

Çalışanların kuruma bağlılık hissetmesi ve sadakat oluşturmaları Belediyenin hizmet kalitesi ve devamlılığı açısından önemlidir. Kurumdan beklediği ilgiyi bulamayan bir çalışanı kuruma sadık bir çalışan haline getirmek zordur. Kurumda güçlü bir kültürün ve bağlılığın oluşabilmesi için istikrarlı, yetkilerini rahatlıkla kullanabilen ve otorite sahibi bir kurum yönetimin önemi vardır. Böyle donanımlara sahip yöneticiler tarafından alınan kararlar kurumda zamanla bir kültürün oluşmasına sebep olacağı kabul edilir.

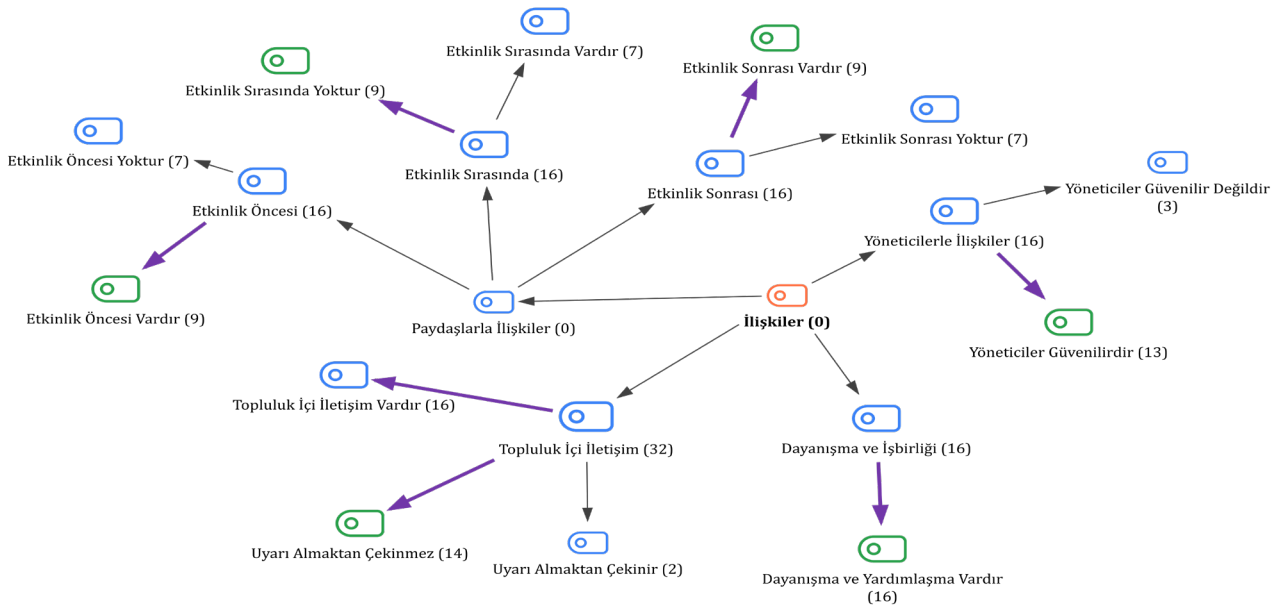
“Belediye çalışanlarının kuruma sadakatleri ne orandadır?” şeklindeki (9) numaralı sorusuna verilecek cevap; bulguların çalışanların kurumda kalmayı istediklerini ve aynı zamanda kuruma sadakatle bağlı oldukları şeklinde özetlenebilmektedir. Katılımcıların sadece biri kurumun sadakatini hak etmediğini ve kurumsal sorumluluk bilinci olmadığını ifade etmektedir. Bulgularımız Yılmaz’ın (2012) Sakarya Büyükşehir Belediyesi çalışanlarının yüksek düzeyde örgütsel bağlılıklarını tespit ettiği araştırmasıyla da benzerlik göstermektedir.

3.3.5.6. İlişkiler teması

Araştırmanın analiz edilmesiyle bu kısımda “Kültürel faaliyetler çalışanlar ve paydaşlar için aidiyet bilinci oluşturmada mıdır?” şeklindeki (5) numaralı araştırma sorusuna ilişkiler bağlamında cevap aranmaktadır.

Şekil 11

İlişkiler Hiyerarşik Kod-Alt Kod-Bölümler Modeli



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 11’de katılımcılar, ilişkiler teması altında topluluk içinde iletişimin, dayanışma ve yardımlaşmanın varlığını benzer oranda belirtmiştir (16 kod). Bunu yöneticilerin güvenilir olduğunu belirtenler 13 kodla takip etmektedir. Paydaşlarla ilişkiler konusunda etkinlik öncesi ve etkinlik sonrası görüşlerinin alındığını belirtenler (9 kod) var olsa da bunun olmadığını belirtenler azımsanmayacak sayıdadır (7 kod). Etkinlik sırasında görüşlerinin alınmadığını belirtenler daha yüksek sayıda kodlama yapmışlardır (9 kod).

Topluluk İçi İletişim: Çalışan katılımcıların tamamı (16) etkinliklerin topluluk içi iletişimin varlığını “Evet” diyerek olumlu olarak ifade etmişlerdir. “Evet var. Bunun faydalarını da görüyoruz.” (K7). “Yani yaptığımız iş zaten takım olmazsa olmaz.” (K12). “Yaklaşık 7 yıldır aynı ekibin içerisindeyiz. Ekibin kolları zaten herkes farklı bir alanda. Sanatla ilgilenen, kültürle ilgilenen kişiler. Fakat hepimizin bu ayrı kolda oluşu, yapılacak programdaki o fikir birliğine çok da katkısı oluyor.” (K11).

Dayanışma ve Yardımlaşma: Katılımcıların tamamı (16) dayanışma ve yardımlaşmanın varlığını şöyle ifade etmişlerdir: “Zaten bu işte ekip işçidir. Ekip işi olmazsa başarılı olunmaz yani.” (K9). “9 kişi birlikte çalışıyoruz, eğitmen olarak. Ve tüm programlarımızda herkesin fikrini işte ele alarak ve tüm programlarda da tam kadro olabilecek şekilde herkesin görev dağılımını hazırladığımız bir şekilde hareket ediyoruz. Hepimiz büyük bir özveriyle beraberce çalışıyoruz.” (K10). Kurumsal faaliyetlerin gerçekleştirilmesinde faydalanan koordinasyonun sağlanmasında iletişimin rolü son derece önemli kabul edilmektedir.

Kurumsal iletişim; kurum içerisindeki tüm çalışanlar için müspet bir atmosfer oluşturmak, bilgilerin ve fikirlerin alışverişi olarak ifade edilir. Kurumlar gelişip iletişim yapısı karmaşık hale geldikçe kurumsal iletişimin kalitesine duyulan ihtiyacın artması da olağan kabul edilmektedir.

Yöneticilerin Güvenirliği: Çalışan katılımcıların önemli bir kısmı (13) yöneticileri güvenilir bularak şöyle demişlerdir: *“Evet. Diğer müdürleri bilemeyiz.”* (K4). *“Evet, kesinlikle.”* (K5). *“Müdürümüz de sağ olsun günün sabahı, akşamı ya da hafta sonu olur düzenli değerlendirme toplantılar yaparız. Burası hassas bir birim.”* (K9). *“Geçmiş dönemlerde baktığınızda, başkan bazında baktığınızda -en büyük yöneticimiz- kendi milleti değil de ya da kendi yaşadığı alan değil de daha geniş çaplı düşündüğü, her şeyi onayladı da sağ olsun.”* (K12). *“Yönetim değiştikçe fikir ve bakış açıları zaten değişiyor ama biz kurum içerisinde Müdür Beyle bakış açılarımız hemen hemen aynı, çalışma arkadaşlarımızla birbirimizi özümstedik. Dolayısıyla bu soruya olumlu cevap verebilirim.”* (K11). İnsan hayatının her alanında olduğu gibi kurumlar içerisinde, faaliyetlerin yürütülmesinde ve organizasyonun devamında iletişimin önemi ve sürekliliği önemli bir konu kabul edilmektedir. İletişim, kurumun işleyişini sağlamak, kurumun misyon ve vizyonunu, amaçlarını gerçekleştirmek olarak görülmektedir.

Paydaşlarla İlişkiler: Çalışan katılımcılar paydaşlarla ilişkiler konusunda etkinlik öncesi ve etkinlik sonrası görüşlerinin alındığını belirtenler (9 kod) var olsa da bunun olmadığını belirtenler azımsanmayacak sayıdadır (7 kod). *“Etkinlik yapmadan önce şu etkinlikler olsun tarzında bir talep alınmıyor. Vatandaştan gelen talep değerlendiriliyor ama o kadar biliyorum.”* (K7). *“Ben Üniversite ile ilgili görmedim ama STK’lar ve vatandaşlarla oluyor.”* (K9). *“Farklı kesimlerin görüş ve düşüncelerine göre istişareler yapılarak faaliyetlere katılmasını sağlıyoruz. Program sonrası o paydaşların yetkilileriyle toplantı yapılmaktadır.”* (K31). *“Kültürel etkinlikler sonrası genelde münferit olarak paydaş değerlendirilmesi yapılmakta olup sistematik olarak değerlendirilme yapılmamaktadır.”* (K32). *“Şehrin farklı dinamiklerinin talepleri ve görüşleri dikkate alınarak programlar tasarlanmaktadır.”* (K37). *“Paydaşlarla bizim üniversite STK ve vatandaşları düşünerek paydaşlarla iletişim kuruluyor. STK ve diğer paydaşlar kısmını çok bilmiyorum ama üniversite kısmıyla yaklaşık yüzde 80-90 bağlantımız var”* (K11). *“Ulaşım sağladığımız, birebir görüştüğümüz mesela Kültür Müdürlüğü, İl Turizm ve Kültür Müdürlüğü ortak çalışmalarımız da var.”* (K12).

Etkinlik sırasında görüşlerinin alınmadığını belirtenler daha yüksek sayıda kodlama yapmışlardır (9 kod). Konu hakkında katılımcılar görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir: *“Etkinliklerden sonra bir vatandaşlara memnuniyetle ilgili bir şey ölçüm yok. İstatistikimiz yok.”* (K4). Kurumlarda etkili iletişim olduğu zaman, çalışanların da bağlılığı artmaktadır. Bunun neticesinde işten ayrılma, devamsızlık gibi sebepler ortadan kalkar, kurumlarda amaçlarına karşı duyarlı olan çalışanlarla çalışma fırsatı bulur.

Çalışanlar da kuruma karşı bağlılıklarını göstererek iş hayatından zevk alırlar. “Sosyal sermayenin toplumu oluşturan birey, STK’lar ve kamu kurumları arasındaki koordinasyonu kolaylaştıran ve toplumun verimliliğini artıran norm, iletişim ağı ve güvenden oluşan yapı olarak tanımlandığını akılda tutmak gerekir.” (Aslan, 2016, s. 184).

Paydaşların belediye yönetimine işbirliği ortamı oluşturma konusunda yardımcı olmaları ortak sinerji ve işbirliğini artırarak sosyal sermayeyi artırması beklenir. “Kültürel faaliyetler çalışanlar ve paydaşlar için aidiyet bilinci oluşturmakta mıdır?” şeklindeki (5) numaralı araştırma sorusuna ilişkiler bağlamında verilecek cevap, çalışanlar nezdinde olumlu, paydaşlarla ilişkiler nezdinde ise olumsuz olarak özetlenebilmektedir. Katılımcılar etkinlik öncesi, sırası ya da sonrasında paydaşlarla iletişimde sorun olduğunu ifade etmektedir. Çalışanlar nezdinde topluluk içi iletişim, dayanışma ve yardımlaşmanın üst seviyede olduğu; yöneticilerle ilişkilerin kabul edilebilir güvenli bir boyutta olduğu anlaşılmaktadır.

3.3.6. İki vaka modeli

Bulgular bölümünün bu kısmında katılımcıların benzerlik ya da farklılıklarını görebilmek için iki vaka modeli arasında ilişkiler analiz edilecektir. Katılımcıların ifadelerinden iki-vaka modeline konu belediyelerin katılımcılarının belirttikleri ortak kodlar çıkarılıp analiz edilmeye çalışılacaktır. İki vaka modelinde finansal ve beşeri kaynaklarının fazlalığı, fiziki mekânların nitelik ve nicelik olarak yeterliliği, en önemlisi de büyükşehir belediyesi olması nedeniyle Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile sırasıyla diğer ilçe belediyeleri arasındaki ilişkiler analiz edilecektir.

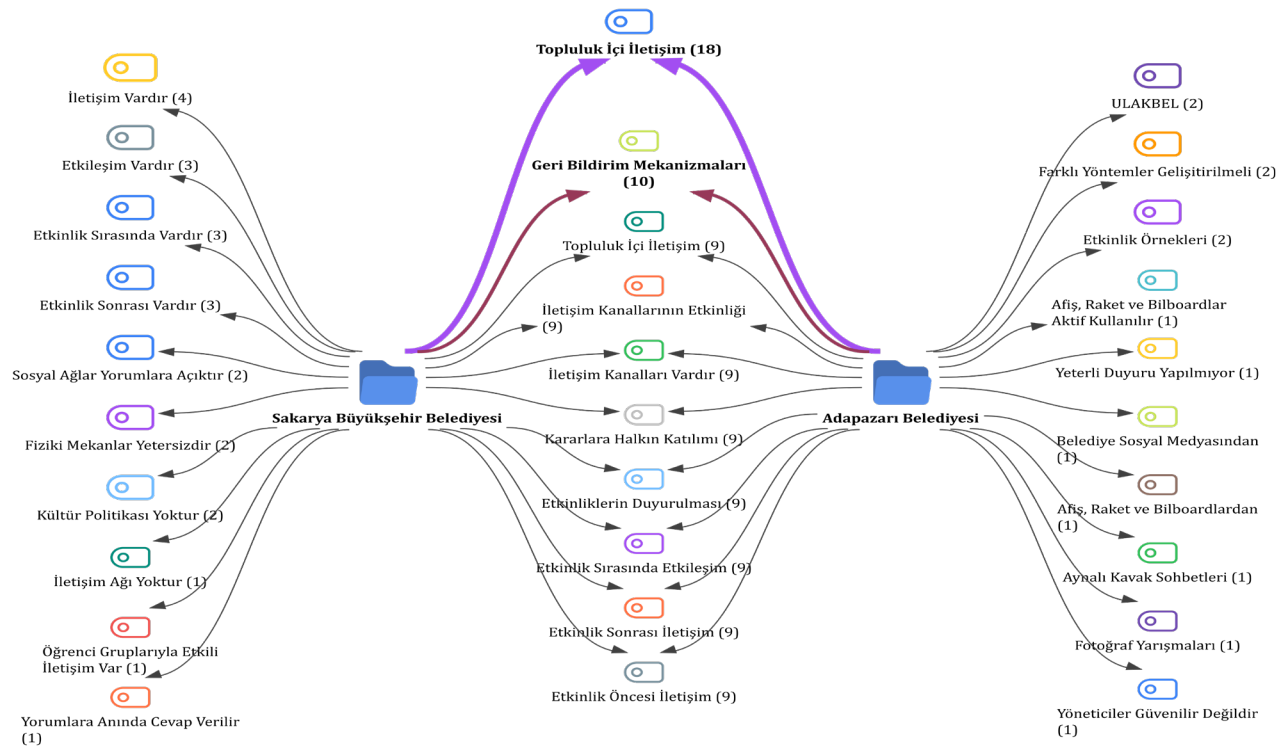
Büyükşehir belediyelerinin ilçe belediyeleri ile arasında hem mevzuat olarak hem de yapısal, bütçe, imkânlar, personel, hizmet alanı görev ve sorumlulukları vb. birçok alanda farklılıklar bulunmaktadır. Buna rağmen BŞB ile ilçe belediyelerinin karşılaştırılmasının sebebi; tıpkı BŞB gibi şehir merkezinde yer almaları, görev ve sorumluluklar açısından aynı kitleye hizmet sunmalarıdır.

3.3.6.1. Sakarya Büyükşehir Belediyesi-Adapazarı Belediyesi

Şekil 12’de Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Adapazarı Belediyesi iki vaka modelinde; finansal ve beşeri kaynakların fazlalığı, fiziki mekânların nitelik ve nicelik olarak yeterliliği başta olmak üzere diğer göstergeler üzerinden analiz edilerek benzerlik ya da farklılıklarının görülmesi sağlanacaktır.

Şekil 12

Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile Adapazarı Belediyesi’nin İki Vaka Modeli Karşılaştırması



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 12’nin karşılaştırılmasına bakıldığında en yüksek ortak kodların 18 kod ile topluluk içi iletişim ve ikinci olarak 10 kod ile geri bildirim mekanizmalarının varlığı olduğu görülmektedir.

Kod farklılıklarına bakıldığında; Sakarya Büyükşehir Belediyesi’nde paydaşlarla iletişimin varlığının öne çıktığı görülmektedir. Buna ilave olarak etkileşimin varlığı ile etkinlik öncesi ve sonrası iletişim varlığını belirten kodlar yer almaktadır.

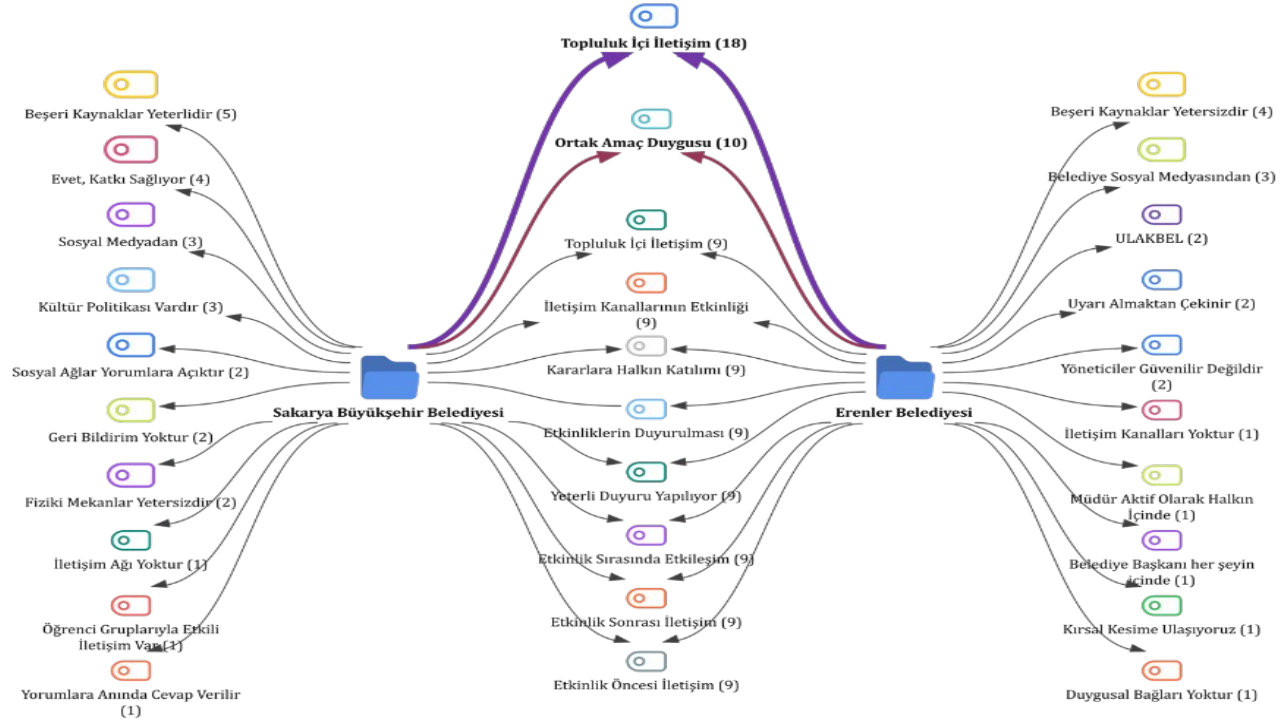
Adapazarı Belediyesi’nde ise paydaşlarla iletişimde etkinlik örnekleri, ULAKBEL’in aktif kullanımının yanı sıra vatandaşlara ulaşmada farklı yöntemlerin geliştirilmesi gerektiğine yönelik yapılan vurgunun öne çıktığı belirtilebilir.

3.3.6.2. Sakarya Büyükşehir Belediyesi-Erenler Belediyesi

Şekil 13'te Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Erenler Belediyesi iki vaka modelinde; finansal ve beşeri kaynakların fazlalığı, fiziki mekânların nitelik ve nicelik olarak yeterliliği başta olmak üzere diğer göstergeler üzerinden analiz edilerek benzerlik ya da farklılıklarının görülmesi sağlanacaktır.

Şekil 13

Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile Erenler Belediyesi'nin İki Vaka Modeli Karşılaştırması



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Erenler Belediyesi çalışanları grubu altında iki vaka modellerinin karşılaştırılmasına bakıldığında en yüksek ortak kodların 18 kod ile topluluk içi iletişim ve ikinci olarak 10 kod ile geri bildirim mekanizmalarının varlığı olduğu görülmektedir.

Kod farklılıklarına bakıldığında; Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde beşeri kaynakların yeterliliğinin öne çıktığı görülmektedir. Buna ilave olarak kültürel etkinliklerin kent kimliği ve aidiyete katkı sağladığını, sosyal medyanın aktif kullanıldığını belirten kodlar yer almaktadır. Erenler Belediyesi'nde ise beşeri kaynakların yetersizliği ile Belediyeye ait sosyal medyanın aktif kullanılmasına yönelik yapılan vurgunun öne çıktığı belirtilebilir.

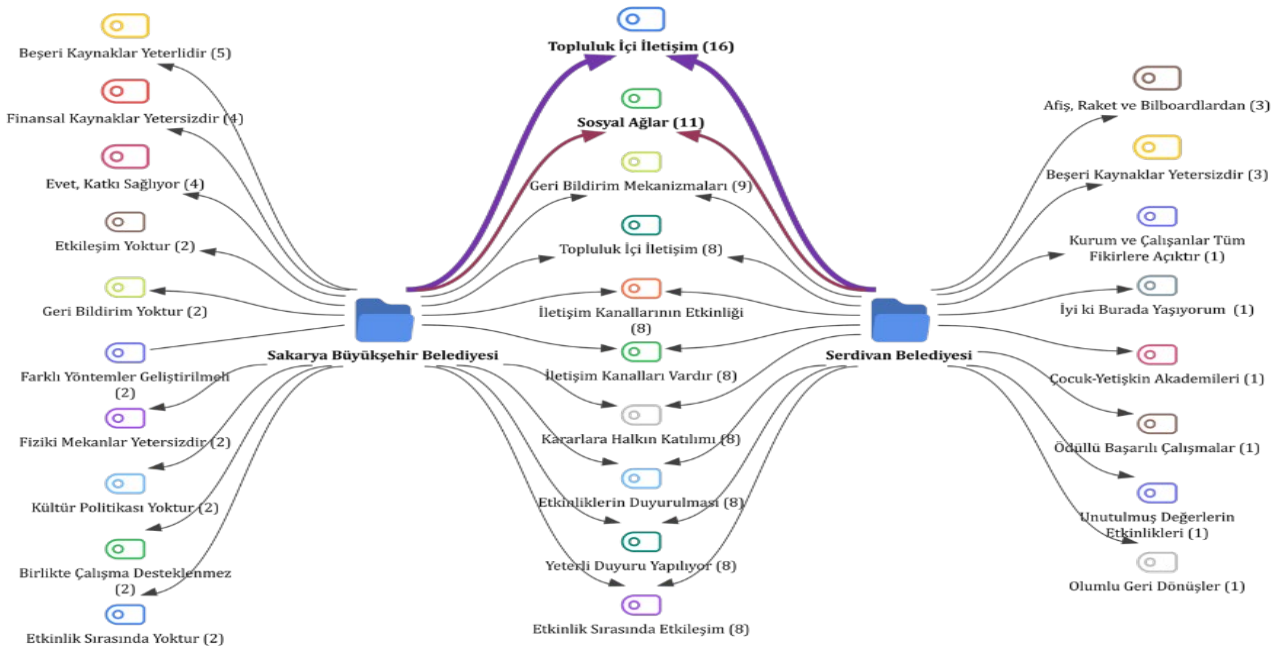
Örnekleme oluşturan belediyelerin ortak karşılaştırılmasına bakıldığında tümünde en yüksek ortak kodların benzer şekilde topluluk içi iletişim olduğu anlaşılmaktadır. Bunu ikinci sırada etkin kod olarak; sosyal ağlar, geri bildirim mekanizmalarının varlığı ve ortak amaç duygusu izlemektedir.

3.3.6.3. Sakarya Büyükşehir Belediyesi-Serdivan Belediyesi

Şekil 14'te Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Serdivan Belediyesi iki vaka modelinde; finansal ve beşeri kaynakların fazlalığı, fiziki mekânların nitelik ve nicelik olarak yeterliliği başta olmak üzere diğer göstergeler üzerinden analiz edilerek benzerlik ya da farklılıklarının görülmesi sağlanacaktır.

Şekil 14

Sakarya Büyükşehir Belediyesi ile Serdivan Belediyesi'nin İki Vaka Modeli Karşılaştırması



Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Sakarya Büyükşehir Belediyesi ve Serdivan Belediyesi çalışanları grubu altında iki vaka modellerinin karşılaştırılmasına bakıldığında en yüksek ortak kodların 16 kod ile topluluk içi iletişim ve ikinci olarak 11 kod ile sosyal ağların varlığı olduğu görülmektedir. Katılımcılarının topluluk içi iletişimine verdiği önem mülakatlar sırasında da gözlemlendiği gibi yüksek oranda çıkmıştır. Benzer şekilde sosyal ağları yoğun ve aktif kullanıyor olmaları da gözlem ve bulgularla örtüşmektedir.

Kod farklılıklarına bakıldığında; Sakarya Büyükşehir Belediyesi'nde beşerî kaynakların yeterliliğinin öne çıktığı görülmektedir. Ardından finansal kaynakların yetersizliği ve kültürel etkinliklerin kent kimliği ve aidiyet oluşumuna katkı sağladığı yönündeki kodlar yer almaktadır. Serdivan Belediyesi'nde ise beşerî kaynakların yetersizliği ile birlikte etkinliklerin duyurulmasında afiş, raket ve billboardların varlığına yapılan vurgunun öne çıktığı belirtilebilir.

4. Sonuç

Nitel araştırmada toplanan verilerin MAXQDA 24 programında işlenmesiyle oluşturulan kodlar, kategoriler ve temalar çerçevesinde yapılan analizde araştırma sorularının aranan cevapları elde edilmiştir. Araştırmanın bulguları, her sosyal sermaye bileşeninde anlamlı temalar ve kodlar elde edildiğini göstermektedir.

"Belediyelerin 2019-2023 yılları arasındaki kültürel faaliyetler için genel bütçesinden bu hizmetlere ayırdığı finansal ve beşerî kaynaklar yeterli midir?" şeklindeki (1) numaralı araştırma sorusuna cevap aranmıştır. "Sosyal Ağlar" adlı temada "Kurumsal Kaynaklar ve Politikalar" ile "Finansal Kaynaklar" ve "Beşerî Kaynaklar" kategorileri oluşturulmuştur. Verilen cevaplardan çalışanların algısına göre; Sakarya'daki yerel yönetimlerin kültürel faaliyetler için ayırdıkları "Finansal Kaynaklar"ın yetersiz, "Beşerî Kaynaklar" açısından ise yüksek oranda bir yeterlilik söz konusudur.

Araştırmanın ikinci sorusu olan "Kültürel faaliyetler için ayrılan fiziki mekânlar nicelik ve nitelik olarak yeterli midir?" şeklindeki (2) numaralı araştırma sorusuna "Sosyal Ağlar" başlıklı tema içerisinde cevap aranmıştır. Katılımcıların ifadelerinden oluşturulan kodlar; "Fiziki Mekânlar" alt kategorisi çerçevesinde analiz edilmiştir.

Katılımcılar mevcut fiziki mekânları nitelik olarak yeterli görmekle birlikte daha fazla kültür merkezi ve etkinlerin amacına uygun tasarlanmış salonlara ihtiyaç duyulduğunu belirtmektedir. Katılımcılar nezdinde yerel yönetimlerin kültürel faaliyetler için fiziki mekânlarının yeterli olduğuna inanılmaktadır.

“Belediyelerin kültür politikası var mıdır?” ifadesini içeren (3) numaralı araştırma sorusunun da analizde oluşturulan “Sosyal Ağlar” teması altında “Kültür Politikalarının Varlığı” kategorisi çerçevesinde analiz yapılarak cevap aranmıştır. Katılımcılar yazılı olmasa da her belediyenin kendine özgü kültür politikasının olduğuna inanılmaktadır.

“Etkinliklerin planlanmasında ve uygulanmasında halkın farklı kesimlerinin katılımını özendirmek için sosyal ağlardan istifade edilmekte midir?” şeklindeki araştırmanın (4) numaralı sorusu, “Sosyal Ağlar” teması altında “Topluluk İçi İletişim”, “İletişim Kanallarının Etkinliği”, “Etkinliklerin Duyurulması”, “Kararlara Halkın Katılımı”, “Paydaşlarla Etkileşim”, “Geri Bildirim Mekanizmalarının Varlığı” ve “Sosyal Ağlara Halkın Katılımı” alt kategorilerinde analiz edilmiştir. Çalışanların algısına göre sosyal ağlardan yeterli şekilde istifade edilmektedir. Ancak geri bildirim ve paydaşlarla sürdürülebilir iletişim konusunda eksikler göze çarpmaktadır.

“Kültürel faaliyetler çalışanlar ve paydaşlar için aidiyet bilinci oluşturmakta mıdır?” ifadesi ile yöneltilen araştırmanın (5) numaralı sorusuna “İlişkiler” teması altında “Paydaşlarla İlişkiler”, “Topluluk İçi İletişim”, “Dayanışma ve İş birliği” ve “Yöneticilerle İlişkiler” alt kategorilerinde cevap aranmıştır. Katılımcılar tarafından kültürel faaliyetlerin aidiyet bilinci oluşumuna olumlu katkı sağladığına inanılmaktadır.

“Kültürel faaliyetler kent kimliği oluşumuna katkı sağlamakta mıdır?” şeklindeki (6) numaralı sorusuna “Kent Kimliği ve Aidiyet” teması altında “Kültürel Etkinliklerin Katkısı”, “Toplulukla Özdeşleşme”, “Kurumla Duygusal Bağ” ve “Kentle Duygusal Bağ” alt kategorilerinde cevap aranmıştır. Katılımcıların algısına göre, kültürel faaliyetler büyük oranda kent kimliği ve aidiyet oluşumuna katkı sağlamakta, kendilerini kurumlarına ve yaşadıkları şehre bağlı hissetmelerine yaramaktadır. Kültürel faaliyetlerin kent kimliğine katkı sağladığı gibi bir sonuca yalnızca çalışanların görüşlerine dayanarak ulaşılamayacağı kabul edilebilir bir tespittir. Verilen cevaplar çalışanların bu konudaki inancını ve algısını yansıtsa da veriler tek başına kentsel ölçekte ispatlanmış bir olgu olarak kabul edilemez.

Nitel araştırmanın (7) numaralı sorusu olan “Belediyelerin düzenlediği kültürel faaliyetlere paydaşların güveni var mıdır?” sorusuna, “Güven” teması altında “Çalışanlara Güven”, “Yöneticilere Güven” ve “Kuruma Güven” alt kategorilerinde yanıt aranmıştır. Belediyenin düzenlediği kültürel faaliyetlere paydaşların güveni konusundaki soruya çalışanlardan gerekli cevap alınamadığı için gerçekçi bir tespit yapılamamış, verileriyle cevaplandırılmamıştır. Paydaşların güveni yerine çalışanların verdiği cevaplar daha ziyade diğer çalışanlara, yönetici ve kuruma büyük oranda güven duyulduğuna inandıklarına yöneliktir. Çalışanlar belediyelerin kurumsal yapısına ve kültürel faaliyetlerine genel olarak güven duymakta, yöneticilerinin eleştiriye açıklığını önemsedikleri yönünde bir algıya sahiptirler.

Nitel araştırmanın (8) numaralı sorusu olan “Kültürel etkinlikler şehir için bilgi ve değerlerin oluşturulmasında, paylaşılmasında yol gösterici olmakta mıdır?” sorusuna, “Normlar” teması altında “Ortak Amaç Duygusu”, “Dayanışma ve İş birliği”, “Etkinliklere Katılım”, “Kültürel Alışkanlıklar” ile “Bilgi ve Değer Üretimi” alt kategorilerinde yanıt aranmıştır. Katılımcılar tarafından kültürel faaliyetlerin toplumsal değerleri aktarma ve normları pekiştirme açısından olumlu yönde katkı sağladığına inanılmaktadır.

Nitel araştırmanın (9) numaralı sorusu olan “Belediye çalışanlarının kuruma sadakatleri ne orandadır?” sorusuna, “Sadakat” teması altında “Kuruma Sadakat” ve “Sadakati Etkileyen Faktörler” alt kategorilerinde yanıt aranmıştır. Katılımcılar kurumda kalmayı istemekte ve kuruma sadakatle bağlı olduklarına inanmaktadırlar.

Tüm bu açıklamalardan sonra araştırmanın (10) numaralı son sorusu olan “Belediyenin kültürel faaliyetleri sosyal sermaye üretimine katkı sağlamakta mıdır?” sorusuna sosyal ağlar, kentlilik bilinci ve aidiyet, güven, sadakat, normlar ve ilişkiler teması altında yapılan ve elde edilen bulgular ışığında; araştırma evrenini oluşturan Sakarya Büyükşehir Belediyesi, Adapazarı Belediyesi, Erenler Belediyesi ve Serdivan Belediyesi’nin kurum içinde çalışanlar nezdinde yüksek oranda sosyal sermayeye sahip olduğu, sosyal sermaye bileşenlerinin her birinin kültürel faaliyetler yoluyla farklı şekillerde beslendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Bu araştırma Sakarya merkezinde büyük bir nüfusa hizmet sunan Sakarya Büyükşehir, Adapazarı, Erenler ve Serdivan ilçe belediyelerinin 2019-2023 dönemindeki kültürel etkinlikleri ile sınırlandırılmıştır. Araştırmanın bulguları sadece belediye çalışanlarının perspektifini yansıtmaktadır. Dolayısıyla, bulguların kent halkı veya diğer dış paydaşların görüşleri olarak genellenemeyeceği hususu akılda tutulmalıdır.

Konuyla ilgili çalışma yapmak isteyen araştırmacılara araştırma evrenini genişletmesi önerilebileceği gibi benzer araştırmalar da tavsiye edilir. Zira “yerel yönetimler ve sosyal sermaye ilişkisi” yeterince ele alınmamış araştırma sahalarından birini oluşturmakta ve yeni araştırmacılarını beklemektedir. Kuşkusuz benzer araştırmalar farklı kamu kuruluşlarında da gerçekleştirilebilir. Yapısı gereği sosyal sermayenin oluşturulabileceği, arttırılabileceği, kullanılmadığı takdirde yıpranabileceği akılda tutularak yerel yönetimlerce gerekli önemin verilmesi tavsiye edilmektedir.

Kaynakça

- Akman, A. Z., & Arıcıoğlu, M. A. (2019). Şehirlerin rekabetinde sosyal sermayenin önemi üzerine bir araştırma. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 21(36), 19-33.
- Altan, R. (2007). Sosyal sermaye ve kalkınma. *Türk İdare Dergisi*, 455, 223-229.
- Arıkboğa, E. (2020). *Türkiye’de yerel yönetimlerin temel çerçevesi*. Yurttaşlık Derneği Yayınları, 1-38.
- Aslan, S. (2016). Küresel bir tehdit (Covid-19 salgını) ve değişime yolculuk. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(2), 181-204.
- Aydemir, M. A. (2011). *Topluluk duygusu ve sosyal sermaye araştırması*. Çizgi Kitabevi Yayınları.
- Çalışkan, D. (2010). *Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve Burdur ili üzerine bir araştırma* [Yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=zD1B0cW7zVr3VcnZjitVXrtgPR-gkmCFKnpeDIOCMFLMUx3r94LJzJBKILTLBMdF>
- Demirağ, B., & Çavuşoğlu, S. (2019). Sosyal sermayede müteakabiliyet ilkesinin işletme yönetimindeki etkileri üzerine teorik bir değerlendirme. *Akademik Matbuat* 3(3), 17-41.
- Ercoşkun, Ö. Y., Akünal-Öcalır, E. V., Yenigül, S. B., & Alkan, L. (2016). Kentlilik bilincini oluşturan göstergeler ve kentlilik bilincini geliştirme yolları. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 11(3), 4-23.
- Erder, N. (2003). Kültürel gelişme ve devlet. T. Fişekçi (Eds.), *Türkiye’de Kültür Politikaları*. Doğan Kitapçılık.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi, Tokat ili örneği*. [Yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi].
- Eşki, H. (2009). *Sosyal sermaye-önemi, üretimi ve ölçümü üzerine bir alan araştırması* [Doktora tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFXXFCBYasYn7ZXtTpCM-P7wscwVSVI8r_qPWWgtbWcIg_2CHZISG
- Field, J. (2008). *Sosyal sermaye* (2. Baskı). B. Bilgen & B. Şen (Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and civil society*. IMF Working Paper. www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2000/wp0074.pdf (Erişim Tarihi: 18/09/2025).
- Kangal, N. (2013). *Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye örneği* [Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=vVNzTGHHhjH-u3WMToxQ-nkyM5nKruPMseAWVHWyslD46SujwIpbGO5FKB0wWOL5>
- Karagül, M., & Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (1), 37-52.
- Kaya, E. (2007). *Kent yönetiminde yeni yaklaşım yerel kalkınma yönetimi* (2. Baskı). Okutan Yayınları.
- Keskin, M. (2008). *Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: Erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi*. [Yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=UPP_Zu9isEmWGFXXFCBYasT75OD_kuxwRb5M4WMmdlNQciW7fZ1RLBY-ikiLaDWx9
- Kılıç, G. (2024). *Yerel gazetelerin dijitalleşme süreci: Doğu Marmara kalkınma ajansı bölgesi örneği* [Doktora tezi, Sakarya Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=usXiZIM9Lp0wk-YzRoAT-ymcE0fDMVPYHV4j-Dlkx7n4wOw1vCOkjCK_UKIngWtW
- Kılınç, Z. A. (2010). Yurttaşlık ahlâkı olarak sosyal sermaye. *Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi*, (2).

- Putnam, R. D. (1993). *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of american community*, Simon&Schuster Inc., New York USA.
- Şan, M. K. (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 2(1), 70-106.
- Şan, M. K. (2008). *Kent kültürü ve kente aidiyet bilincinin oluşturulması süreçleri*. Kocaeli Büyükşehir Belediyesi Kültür Yayınları, 3. Yöresel Kültürler Fuarı ve Sempozyumu: 27 Haziran-4 Temmuz 2008 Kentleşme ve Kentlilik Bilinci, 1-9.
- Şan, M. K., & Şimşek, R. (2011). Sosyal sermaye kavramının tarihsel-sosyolojik arka planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 88-111.
- Şen Beyazlı, D., & Aydemir, Ş. (2008). Kentlilik bilinci ve mekân: Trabzon kenti örneği. *Planlama*, 2008/3, 49-60.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: Bir yazın taraması. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 12, 14-60.
- Tüysüz, N. (2011) *Sosyal sermayenin ekonomik gelişme açısından önemi ve sosyal sermaye endeksinin hesaplanması* [Uzmanlık tezi, T.C. Kalkınma Bakanlığı]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2022/08/Sosyal-Sermayenin-Ekonomik-Gelisme-Acisindan-Onemi-ve-Sosyal-Sermaye-Endeksinin-Hesaplanmasi-Nurettin-TUYSUZ.pdf>
- Yaslıçimen, F. (2018). Yerel yönetimlerde kültür politikaları. *İlke Politika Notu 6, İLKE İlim Kültür Eğitim Derneği*, (6), 1-20.
- Yılmaz, A. (2012). Yerel yönetimlerde kurumsal bağlılığın bireysel performansa etkisine ilişkin bir araştırma: Sakarya büyükşehir belediyesi örneği. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 7(1), 313-336.

Makale Bilgi Formu

Çıkar Çatışması Bildirimi: Yazar tarafından potansiyel çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Yapay Zeka Bildirimi: Bu makale yazılırken hiçbir yapay zeka aracı kullanılmamıştır.

İntihal Beyanı: Bu makale iThenticate tarafından taranmıştır.