

Sosyal Sermaye Bileşenlerinin Kamu Yönetimine Etkisi: Gaziantep Valiliği Örneği

The Effect of Social Capital Components on Public Administration: Gaziantep Government Sample Study

Esra ÇIKMAZ*

Öz

Gerçekleştirilen bu araştırmanın amacı, kamu yönetiminde sosyal sermayenin düzeyini ortaya çıkarmaktır. Araştırmanın Gaziantep Valiliği'nde yapılması, kamu yönetiminde temel paradigma haline gelmiş olan sosyal norm ve değerlerin var olmasında düzey olarak merkezi yönetim birimi olma düşüncesine dayanmaktadır. Araştırmanın verileri, kamu hizmeti yürüten orta ve üst düzey yöneticilerle yapılan mülakatlarla elde edilmiştir. Bu kapsamda, araştırmada nitel yöntem tercih edilmiştir. Yapılan mülakatlardaki görüşme soruları uzman görüşlerinden yararlanılarak şekillendirilmiştir. Araştırma sonucunda, sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisi incelendiğinde; sosyal sermaye değerleri, sosyal sermaye bileşenlerinin yerleşmesi ve kurumsal başarı açısından etkisi olduğu görülmüştür. Araştırmanın bulgularına ait tüm etkiler ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler: Sosyal Sermaye Bileşenleri, Kamu Yönetimi, Kurumsal Başarı.

Abstract

The aim of this research is to reveal the level of social capital in public administration. The implementation of the study in the governorship of Gaziantep is based on the idea of being the central administration unit as the level where the social values which have become the basic paradigm in public administration are transferred and gained. The data of the study were obtained through interviews with middle and high level executives carrying out public service. In this context, a descriptive study was conducted in the survey model, and the interview questions were shaped by taking advantage of expert opinions. As a result of the study, the effect of social capital components on public administration; social capital values, social capital components and institutional success. All effects of the findings of the study were evaluated in detail.

Keywords: Component of Social Capital, Public Administration, Corporate Success.

Giriş

Son yıllarda, sosyal sermaye kavramı ortaya çıkarak, bilimsel olarak incelenmeye başlanmıştır. Sosyal sermaye, toplumu oluşturan bireylerin kurmuş oldukları ilişkiler bütünü olduğunu savunan bir kavram olarak literatürde yer almaktadır. Ekonomik gelişmeye ve büyümeye etkileyen her türlü bileşenler (politik, örgütsel, çevresel, kültürel, beşerî, bilimsel, teknolojik) bir sermaye olarak kabul edilmektedir (Collier, 1998, s. 16). Bu nedenle, söz konusu bileşenlerin kendi aralarındaki koordinasyon dikkate alınarak, ülkelerin kalkınmasında aktif politikalarda rol oynayıcı olması gerekmektedir.

Sosyal sermaye kavramı toplumun oluşumunda ve devamlılığında temel yapı taşı olmasından dolayı, gerek bireysel düzeyde, gerekse toplumsal düzeyde birbiri için gerekli ve birbirini tamamlayan iki unsurdur. Bireysel düzeyde sosyal sermaye kişinin kendi çıkarı ve memnuniyetinden ziyade toplum ve kişisel hedeflere ulaşmada motive etmektedir (Onyx, Bullen, 2000, s. 25). Kostova ve Roth (2002), sosyal sermayenin en küçük ve en temel sosyal gruplarda, ailede, en büyük gruplarda, bir ülkede ve bunların arasında kalan her türlü grupta yerleşik olabileceğini belirtmektedir. Dolayısıyla, toplumlardaki sosyal sermayenin örgütlerdeki varlığı da araştırma konusu olmuş ve bu durum örgüt kuramları kavramını ortaya çıkarmıştır (Yıldırım ve Suna, 2017).

* Dr. Öğretim Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, İ.İ.B.F., Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü, esracikmaz@gantep.edu.tr

Bu çalışmada sosyal sermaye olgusu, sosyal yerleşiklik kuramı çerçevesinde incelenmiş ve soyut bir kavram olan sosyal sermayenin, kamuda nasıl somutlaştırıldığına gösterilmesi amaçlanmıştır. Bu noktadan hareketle, araştırmada öncelikle sosyal sermaye kavramı ve bileşenleri ayrıntılı bir şekilde incelenmiştir. Gaziantep Valiliği'nin merkezi yönetim yapısı göz önünde bulundurularak, sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisi üzerinde durulmuştur. Dolayısıyla, kurumun yapısı ve yönetici, vatandaş ve çalışan eksenindeki mevcut durum gözlemlenmiştir. Araştırmada temel amaç kamu yönetiminde sosyal sermayenin düzeyini ortaya çıkararak, sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkilerini araştırmaktır.

Kamusal Sosyal Sermaye

Collier, sosyal sermayeyi sivil toplum sosyal sermayesi ve kamusal sosyal sermaye olarak ikiye ayırmaktadır. Sivil toplum sosyal sermayesi kendiliğinden organize olan gruplardan meydana gelen kurumlarla ilgilidir. Bu kurumlar; çeşitli örgütler, dernekler, topluluklar, sivil toplum örgütleri vb. yapılardır. Sivil toplum sosyal sermayesi, bu yapılardaki kurallar olduğu kadar, insanların ait oldukları bu yapılarda paylaştıkları normlar, inançlar, tutumlar, vb. değerlerdir. Kamusal sosyal sermaye ise, devlet veya özel sektör tarafından desteklenen resmi kurumlarla ilgilidir (Collier, 1998, s. 16).

Sivil toplum örgütleri sosyal sermayeye her zaman pozitif yönde katkı sağlamamaktadır. Bu nedenle, araştırmacıların bir çoğu sivil toplum örgütlerinin olumlu katkısının yanında olumsuz etkilerinin de olduğunu ifade etmektedirler. Sivil toplum örgütünün hedef ve faaliyetlerinin ülkenin ve toplumun genel politikalarıyla benzeşmesi, bu konuda belirleyici bir ölçüt olarak değerlendirilebilir. Birçok ülkede terör niteliğinde, ekonomik ve siyasi alanda faaliyette bulunan ve yasa dışı yapı sergileyen değişik sivil toplum örgütleri bulunmaktadır. Bu tür sosyal örgütler, sosyal sermayeye olumlu etkide bulunmayıp, toplumsal çözülmeye ve ayrışımara yol açmak nedeniyle toplumları olumsuz yönde etkiledikleri düşünülmektedir (Karagül ve Masca, 2005, s. 45).

Sivil toplum sosyal sermayesi ile kamusal sosyal sermaye kavramları birbirine bağlıdır (Collier, 1998, s.16). Bu bağlılık, birbirlerinin tamamlayıcısı veya ikamesi olmaları şeklindedir. Örneğin; yönetim iyi işliyorsaydı, güçlü vatandaşlık topluluklarının bu iyi yönetimi ilerletmesi beklenmektedir. Benzer şekilde, devletin istikrarı sosyal istikrara ve halk desteğine bağlı olmaktadır.

Kamu kesimi sosyal sermayesi ise, kaynağını kamu kesiminin siyasal ve sosyal yapısından alır. Güven ortamının oluşturulmasında, gelir dağılımı adaletinin sağlanması ve çalışanların emeklerinin karşılığını almada herhangi bir şüphesinin bulunmaması en önde gelen şartlardır (Karagül ve Masca, 2005, s. 37-52).

Sosyal Sermayenin Bileşenleri

Sosyal sermaye konusunu ele alan bilim adamları kavramın farklı noktalarına dikkat çekmişlerdir. Putnam (2000), sosyal sermayenin bileşenlerinin ağlar, normlar, güven ve işbirliği olduğunu belirtirken, Coleman bu bileşenlerin (1998) güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, ilişkiler ve işbirliği olduğuna değinmiştir. Sosyal sermaye kavramını ele alan King (2004), ise sosyal sermayenin bileşenlerini güven, vizyon paylaşımı, işbirliği

oluşturma olarak ifade ederken, Fukuyama ise (1998) karşılıklılık, güven, işbirliği ve sosyal normlar, Cohen ve Prusak ise (2001) bu bileşenleri güven, aidiyet, işbirliği ve ilişki ağları şeklinde değerlendirmiştir (Ekinci, 2012, s. 25).

Ana tema güven ve uzun süreli insan ilişkilerine dayalı işbirliğidir. Bu bağlamda, sosyal sermaye bileşenleri güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, sosyal değer ve normlar şeklinde ifade edilebilmektedir.

Sosyal ağlar

Sosyal sermaye, gelişmekte olan ülkelerin temel yapı taşlarından biri olarak değerlendirilmektedir. Sosyal sermayenin bileşenlerini oluşturan güven, normlar, karşılıklılık ve sosyal ağlar gibi kavramlardan belki de en önemlisini sosyal ağlar oluşturmaktadır. Bu bileşenin alt yapısı da güven unsuruna dayanmaktadır. Diğer bir ifade ile sosyal sermaye, bir toplumdaki bireyler arası ilişkilerde, kamu ve sivil toplum örgütlerinde güven duygusunun var olmasından kaynaklanmaktadır. Sosyal sermayenin önemli bileşeni olarak görülen güven, sosyal açıdan sistemlerin ve örgütlerin bütünleyicisi olarak işlev kazanmaktadır (Fukuyama, 1998, s. 14).

Putnam, sosyal ağların sosyal sermayenin oluşmasında gerekli bir bileşen olduğunu savunmaktadır. Örgütsel açıdan bağlılığın oluşması için sosyal ağlar esas bir yapı teşkil etmektedir (Field, 2008, s. 16). Sosyal ağların oluşum amacı, bu ağlar içindeki bireylerin amaçlarını gerçekleştirmektir. Sosyal ağlar, sosyal sermayenin ana kaynağı oluşturduğu gibi toplumdaki bireyler arasında gerçekleşen işbirliğinin de temel göstergesini belirlemektedir. Sosyal ağlar, kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırdığı, bireylere dolaylı yoldan fayda sağladığı ve sonuçlara etki ettiği sürece sosyal sermayeyi oluşturmaktadır. Toplumdaki sosyal ağlar işbölümüyle, yükümlülüklerin daha kolay bir şekilde yapılmasını sağlayarak, hayatı kolaylaştırmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009, s. 19).

Sosyal ağlar, kamuda çalışan personellerin yönetim ile bağlantı kurmasında en etkili parçalarıdır. Kamu yönetiminde çalışan personellerin bu ağların içinde yerini alması gerek personelin aidiyet duygusu edinmesi gerekse de kurum kültürünü kısa zamanda edinmesi bakımından etkili sonuçlar sağlamaktadır. Bu nedenle ağların çalışanlar ve yönetim açısından önemlidir (Öğüt ve Erbil, 2009, ss. 19-20). Dolayısıyla amaçlar doğrultusunda düzenlenerek kurulan ağlar, örgütsel bağlılığı arttırarak, az zamanda kaliteli işlerin kolay ve akıcı bir şekilde gerçekleştirilebilmesini sağlayacağı bir gerçektir.

Sosyal ağlar, kamu yönetiminde yönetici ile çalışan personel arasındaki statü farkından kaynaklanan iletişim engelini aşılmasında önem taşımaktadır. Bununla birlikte, kamu kurum ve kuruluşlarındaki yöneticiler amaca uygun ağ yapılarını çeşitlendirerek bu yapıları desteklerse işbölümünün arttırıldığı, çalışanların ortama uyum sağladıkları bir yer haline getirilebilir (Field, 2008, s. 17).

Güven bileşeni

Güven, karşılıklı ilişkilerde ve kurumlarda, sosyal sermayenin gerekli bir bileşenidir. Güven bileşeninin yüksek seviyede olduğu toplumlarda, örgütsel olarak çalışmalara daha sitemli olarak yürütülmekte ve örgüt başarısı daha kısa sürede temin edilmektedir (Karadoğan Doruk, 2009, s. 195). Yönetimde istenilen karşılıklı olarak yaşanabilecek güven bileşeninin

yüksek olduğu bir ortamdır. Bugün, yönetimlerde güven ve aidiyat duygusu sorunları mevcuttur. Bu sorunların önlenerek çözüm yollarının üretilmesi örgüt verimliliğinin artırılması açısından gereklidir.

Kamu yönetiminde sosyal ilişkilerin yönetici, vatandaş ve çalışan ekseninde uyum içerisinde gerçekleştirilmesi beklenmektedir. Toplumdaki bireylerin bağlı oldukları sosyal ağlardan faydalanarak, iyi bu ağlarla iyi ilişkiler kurmasında rol oynayan güven bileşeni temel bir bileşendir (Field, 2008, s. 17). Bu noktadan hareketle, kamusal örgütlerde güven unsurunun olması iş verimliliğini artıracaktır.

Fukuyama, sosyal sermayenin varlığını toplumlarda güven kavramına bağlamıştır. Güvenin olmadığı yerde uzun süreli ilişkiler içinde olan sosyal grupların varlığından söz etmek mümkün değildir. Bu sosyal grupları oluşturan bireyler bu ilişkilerinde gönüllülüğü hedef almaktadır. Dolayısıyla, güven olursa işbirliğinden bahsedilebilmektedir. Ancak birbirlerinde güven eksikliği yaşayan bireyler arasında işbirliği ve takım çalışmasından bahsetmek mümkün değildir. Güvenin zayıfladığı ortamlarda ilişkiler, kurallar ve düzenlemelere dayalı olacak, baskıcı yöntemler ilişkileri şekillendirecektir (Fukuyama, 1998, ss. 37-38). Böyle bir anlayış ise varoluşu bir zenginlik olarak ifade edilen sosyal sermayeden çok uzaktır.

Kamu yönetiminde güvenin olmasında en etkili rolün sahibi yöneticiler olmaktadır. Sosyal sermayenin oluşumunda yöneticilerin çalışanlarla kurduğu ilişkiler güven duyulabilir nitelikte olmalıdır. Bu bağlamda, yönetici çalışanlarına karşı adil bir tutum sergilemeli, sosyal ilişkilere gelişim ve yenilik katmalı, çalışanların performans değerlendirmelerini şeffaf bir şekilde gerçekleştirerek, değerlendirmelidir. Dolayısıyla, güvenin tutunmasını sağlayan bu davranışlar yöneticilerin sosyal sermaye yapılarını oluşturmaktadır (Yatkın, 2009, s. 201).

Değer ve normlar

Normlar ve değerler bir sosyal topluluğa dahil olan bireylerin ait olduğu toplum içerisinde hangi tutum ve davranışlarının ahlaki ya da etik olup olmadığı yargısına vardırıran toplumdaki bireylerce kabul edilen değer ölçütleri bütünüdür (Knack ve Kefer, 1997, s. 1254). Sosyal hayatın düzenlenmesinde önemli bir görev üstlenir. Bu yüzden sosyal açıdan ele alınan tüm konularda üzerinde durulması gerekir.

Sosyal hayatta insanların bir arada hareket etmesinde temel kuralları düzenleyen değer ve normlar, sosyal sermayenin yapılandırılmasında da aynı rolü üstlenir. Sosyal sermayenin kavram olarak ortaya konabilmesinde bir düşünce sistemi olarak da değerlendirilebilecek değer ve normlar ağlarla birlikte kilit bir nitelik taşır. Sosyal sermaye unsurlarından biri olan “güven”, değer ve normlar üzerinden temellenerek oluşur da denebilir. Aynı toplumda yaşayan bireyler arasında aynı normlar kabul görür ve bu kabulün dışına çıkıldığında bireyler arasında güven çöker, bunun sonucu olarak sosyal ağlarda gerçekleşecek zedelenmeden ötürü sosyal sermaye sisteminde bir delik oluşacaktır. Tüm bu süreç göz önüne alındığında normların sosyal sermayede çok temel bir rolü olduğu gerçeği ifade edilmelidir.

Normlar üzerinden kurulan toplumsal baskının hangi yönde olduğu ve hangi sonuçlar doğuracağı bu noktada önemlidir. Normlar bu normları benimsemiş bireyleri ahlak ve yasa dışı, sosyal sermaye unsuruna zarar verecek tutumlardan alıkoyuyorsa başarıya ulaşmış

demektir. Bu bağlamda Putnam sosyal hayatta güven olgusunu destekleyen normların bireyler arasında işbirliğini kuvvetlendirdiği için zamandan tasarruf edildiğini ve işlem maliyetini azalttığını belirtir. Nitekim bireyler arasında norm birliğinin sağlanamadığı bir toplumda yaşanacak kargaşaların çözümü için yasal haklara başvurulacak bu durumda da maddi ve manevi kayıplar olması olasıdır (Putnam, 1995, s. 172). Bu bilgiler ışığında, iyi bir kamu yönetimi anlayışında var olan sosyal değerler ve normlar hedeflerine ve bünyesinde barındırdığı/barındıracağı devlet politikalarına ilişkin değilse sosyal sermayenin oluşturulmasına katkı sağlayamaması düşünülmektedir.

Karşılıklılık

Sosyal sermaye bileşenlerinden olan günümüz diliyle karşılıklılık; sosyal ağların ve normların hatta güven unsurun temelini oluşturur. Karşılıklılık kavramın kelime yapısından da anlaşılacağı üzere “ilişkilerde çift yönlülük” ifade edilebilir. Toplum bireylerinin oluşturduğu bu geniş ve karmaşık yapı ancak karşılıklılık kavramının varlığı ile sağlam yapılandırılabilir. Toplumdaki bu durum basit bir duvar örülmesine benzetilebilir. Duvarın örülmesi için ister briket, isterse tuğla kullanılсын mutlaka bu malzemelerin arasına çimentodan oluşan harç sürülür. İşte sürülen bu harç karşılıklılık kavramını en iyi açıklayan benzetme olduğu düşünülmektedir (Yıldırım ve Suna, 2017, s. 58).

Literatürde bu kavramı ele alan ilk kişi Putnam olmuştur. Dengelenmiş karşılıklılık ve genellenmiş karşılıklılık olmak üzere iki tür karşılıklılık normu bulunmaktadır. Dengelenmiş karşılıklılık, bireyler arasında eşit değerdeki durumların karşılığını ifade etmektedir. Örneğin; işyerinde çalışan bireylerin yılbaşında birbirlerine hediye vermeleri gibi. Genellenmiş karşılıklılıkta ise sürekliliğe değinen bir durum söz konusudur. En güzel örnek, sağlam, kaliteli ve vefakar bir arkadaşıdır. Şimdi yapılan bir yardımın gelecekte ödeneceğine dair karşılıklı beklentileri içerir (Özdemir, 2007, s. 34). Çünkü; kavramın uygulamalı modeli şöyledir; “Bunu şimdi senin için yapıyorum çünkü inanıyorum ki bu yaptığım iyilik senden veya başka birinden bana tekrar geri dönecektir” (Yıldırım ve Suna, 2017, s. 58). Putnam, kavramı kullandığında genelleşmiş karşılıklılık normları olarak ele almıştır Fukuyama ise sadece karşılıklılık olarak ifade etmiştir. Fukuyama’ya göre karşılıklılık ilkesi gereğince kişiler kendi çıkarları yerine toplum çıkarlarını dikkate alırlarsa ve verdikleri sözü yerine getirme erdemine sahip olurlarsa; kişiler şahsi hedeflerine ve bireylerin oluşturduğu toplum ise ortak amaçlarına daha kolay ulaşabileceklerdir (Fukuyama, 2005, s. 75).

Sosyal sorumluluklara dayalı yapılmış olan tüm çalışmalarda karşılıklılık kavramı önemli bir yere sahiptir. Kurumsal sorumluluk ile birlikte kullanılmaktadır. Karşılıklılık seviyesinin az olduğu kamu kurum ve kuruluşlarında sosyal sermayenin diğer bileşenlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu bağlamda, kamu personellerinde, güvensizlik, zayıf sosyal ilişkiler ve düşük seviyede iş performansı ve memnuniyeti söz konusu olacaktır (Kostova ve Roth, 2002).

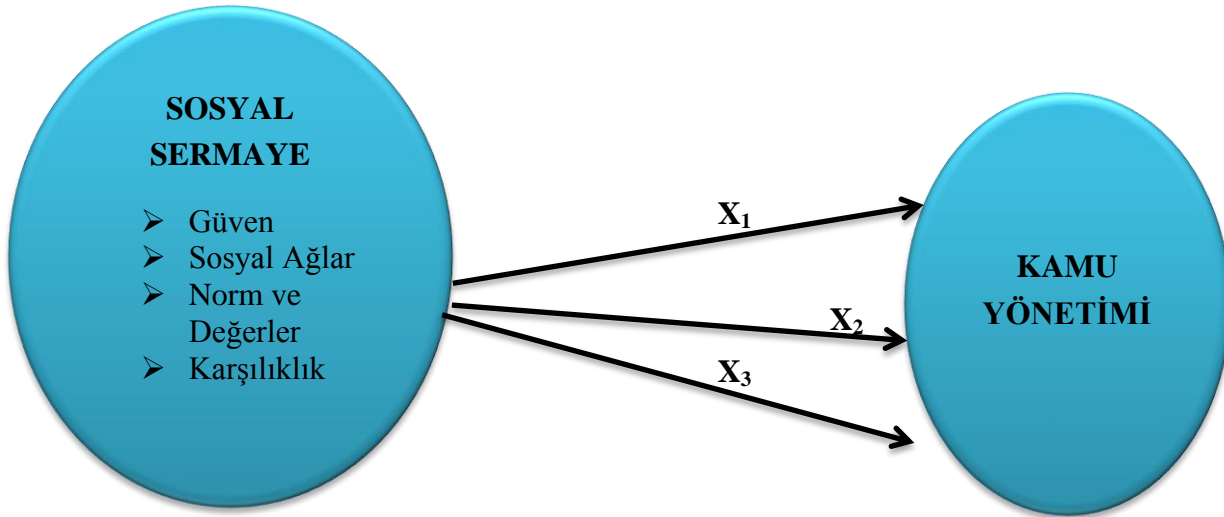
Yöntem

Araştırmanın amacı, sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisini incelemektir. Bu kapsamda; sosyal sermaye bileşenlerini barındıran bir kamu yönetimi anlayışının çalışanın performansı üzerinde etkisi araştırılmıştır. Keşifsel olarak tasarlanan araştırmanın verileri, Gaziantep Valiliği’nde çalışan orta ve üst düzey yöneticiler (3 vali

yardımcısı, 6 il müdürü, 12 müdür yardımcısı, 14 şube müdürü) ile olan mülakatları içermektedir.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeline uygun olarak kurgulanmıştır. İlişkiyel tarama modelleri, iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleri olarak tanımlanmaktadır. Araştırmanın modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.



Şekil 1: Araştırmanın modeli

Şekil 1 incelendiğinde, sosyal sermaye bileşenlerinin (güven, sosyal ağlar, norm ve değerler ile karşılıklık) kamu yönetimine etkisini incelemek için bir modelin kurgulandığı görülmektedir. Kurgudaki X_1 , X_2 ve X_3 değişkenlerinin açıklamaları aşağıda gösterilmiştir:

X_1 : Sosyal Sermaye Değerleri Açısından Etkisi

X_2 : Sosyal Sermaye Anlayışının Yerleşmesi Açısından Etkisi

X_3 : Kurumsal Başarı Açısından Etkisi

Veri Toplama Süreci

Araştırmada ayrıntılı bilgi elde edilmesi bakımından, veri toplama sürecinde, tüm soruların önceden tanımlandığı bir görüşme formu hazırlanmıştır. Yapılan çalışmanın nitel bir araştırma olması nedeniyle, görüşme soruları açık uçlu şekilde hazırlanmıştır. Elde edilen veriler, nitel araştırma yöntemlerinden olan “içerik analizi” yöntemi kullanılarak, MAXQDA ile değerlendirilmiştir. Çalışma soruları doğrultusunda kamu yöneticileri ile yapılan görüşmelerde sosyal sermaye unsurlarını barındıran bir kamu yönetimi anlayışının çalışanın performansı üzerinde etkisinin neler olduğu üzerinde durulmuştur.

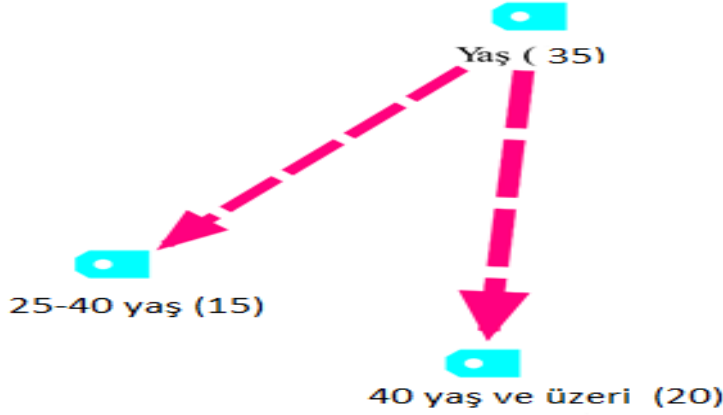
Araştırma örneklemini Gaziantep Valiliği’nde görev yapan 35 yönetici oluşturmaktadır. Örneklem grubu, 35 kişiden oluşmaktadır. Bertaux’a göre nitel olarak yapılan araştırmalarda örnek büyüklüğünün en az 15 olması uygun görülmektedir (Berg, 2001, s.120). Dolayısıyla, 35 kişi ile mülakatların yapılmasıyla ulaşılan 161 yorum ve örneklem büyüklüğünün içerik analizi için kabul edilebilir bir sayıda olduğunu söylemek mümkündür.

Bulgular ve Tartışma

Bu bölümde araştırmada kullanılan nitel yöntem çerçevesinde, araştırmaya katılanların demografik özelliklerine ve sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisini belirlemeye yönelik bulgularına yer verilmiştir.

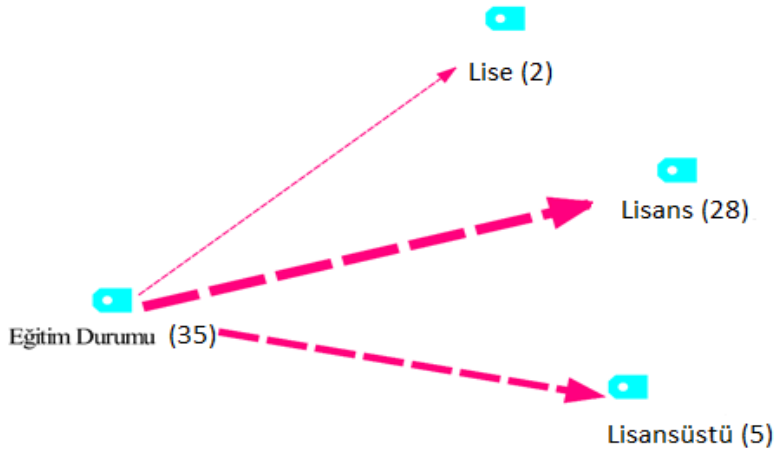
Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerine ilişkin MAXQDA bulguları, Şekil.2, 3, 4 ve 5'te gösterilerek, açıklanmıştır.



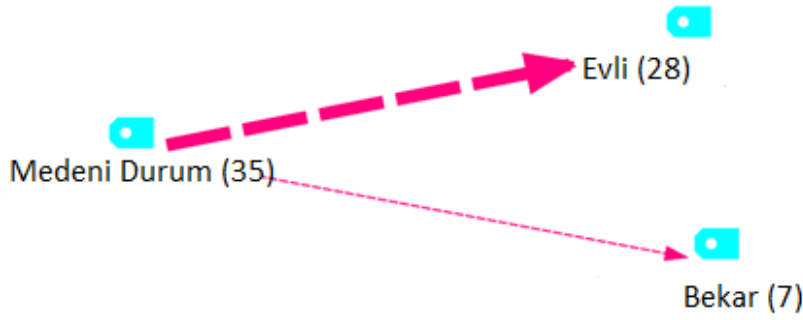
Şekil 2: Katılımcıların yaşlarına ilişkin MAXQDA bulguları

Şekil 2 incelendiğinde, katılımcılardan 20'sinin (%57,14) 40 yaş ve üzerinde olduğu, 15'inin (%42,85) ise 25 ile 40 yaş arasında olduğu görülmüştür.



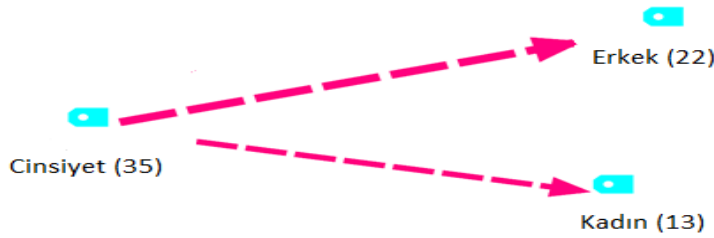
Şekil 3: Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin MAXQDA bulguları

Şekil 3 incelendiğinde, katılımcıların 28'inin (%80) lisans, 5'inin (%14,28) lisansüstü ve 2'sinin (%5,71) ise lise mezunu olduğu görülmüştür.



Şekil 4: Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin MAXQDA bulguları

Şekil 4 incelendiğinde, katılımcıların 28'inin (%80) evli, 7'sinin (%20) ise bekar olduğu görülmüştür.

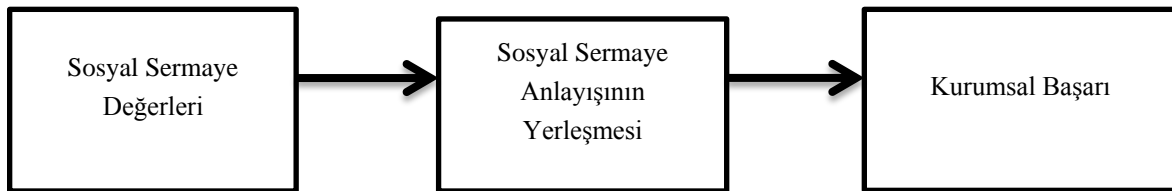


Şekil 5: Katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin MAXQDA bulguları

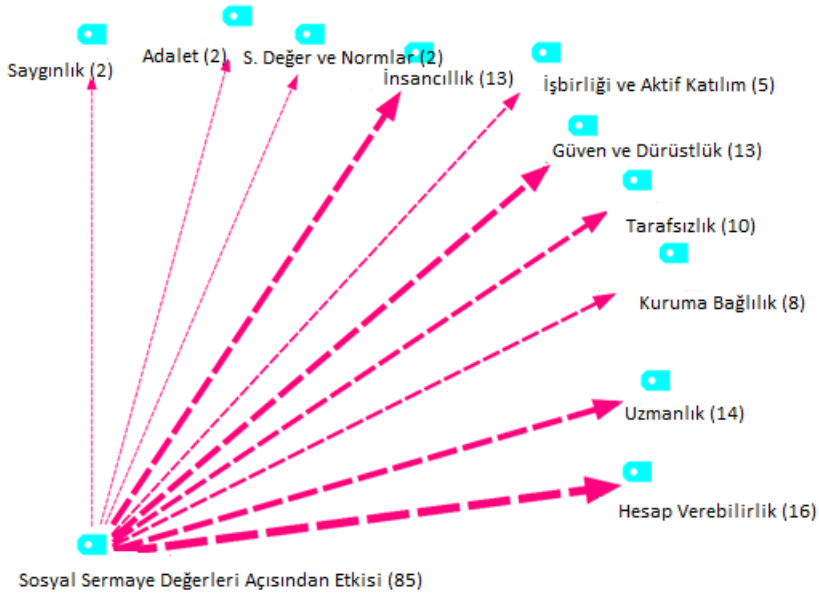
Şekil 5 incelendiğinde, katılımcılardan 22'sinin (%62,85) erkek, 5'inin (%14,28) kadın yönetici olduğu görülmüştür.

Sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisini belirlemeye yönelik bulgular

Araştırma kapsamında, kamu hizmeti yürüten yöneticilerle yapılan mülakatlar için hazırlanan görüşme soruları uzman görüşlerinden yararlanılarak şekillendirilmiş olup katılımcılar aracılığıyla sağlanan veriler MAXQDA ile değerlendirilmiş ve sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisinin belirlenmesi; verilerin kodlanması, kodların düzenlenmesi, kodların şekillendirilmesi, bulguların tanımlanması ve yorumlanması olmak üzere beş aşamada gerçekleştirilmiştir. Sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisi üç ana temada toplanmıştır. Buna göre; sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimini sosyal sermaye değerleri, sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi ve kurumsal başarı açısından etkilediği görülmüş ve Şekil 6'da gösterilmiştir.



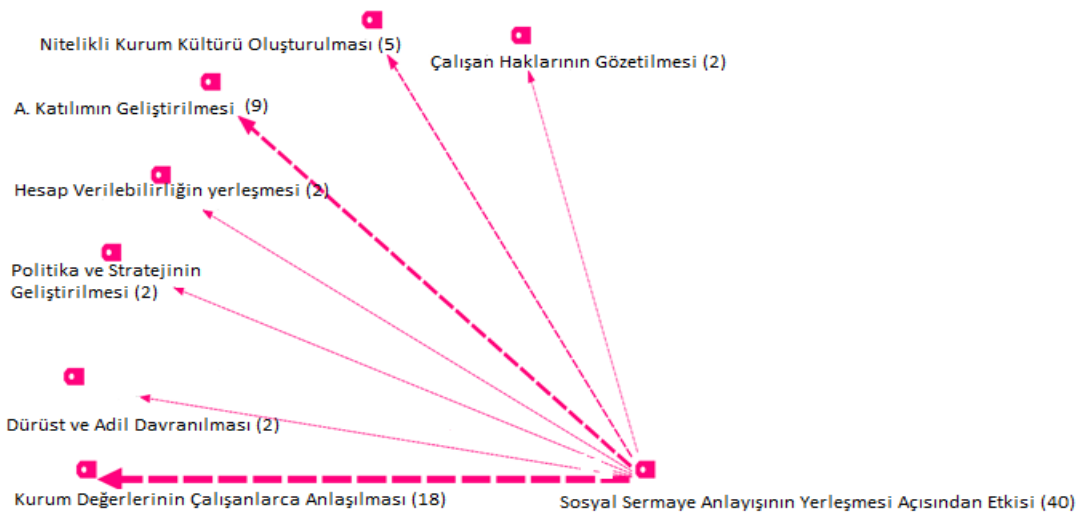
Şekil 6: Sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkilerinin tematik olarak gruplandırılması



Şekil 7: Sosyal sermaye bileşenlerinin sosyal sermaye değerleri açısından kamu yönetimine etkisine ilişkin MAXQDA bulguları

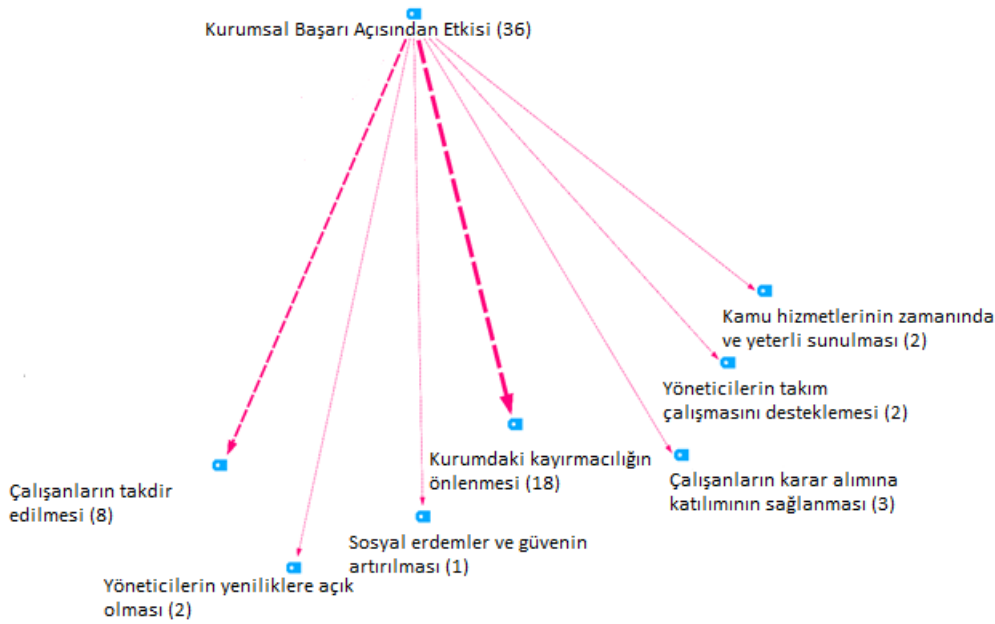
Şekil 7 incelendiğinde, yöneticilerden 16 kişi gibi büyük bir çoğunluğun, çalışanların işyerinde yöneticilere hesap verebilmesi, insancıl, güvenilir, tarafsız, dürüst ve kuruma bağlı olmasının sosyal sermaye bileşenlerinin sosyal sermaye değerleri açısından kamu yönetimini etkilediği görülmektedir. Bununla beraber, yöneticilerin çalışanlara adil davranması ve sosyal norm ve değerlerin kazanım sağlatmasının diğer bir etki olduğunu belirttikleri görülmektedir.

Şekilde görüldüğü gibi katılımcıların büyük bir çoğunluğu (n=13) güven ve dürüstlük ile insancılık ifadelerine önem vermiş olduklarını belirtmektedir. Bu durum, vatandaşın gereksinim duyduğu düzenli bir kamu yönetimi anlayışını beraberinde getirmesi gerekliliğini düşündürmektedir. Dolayısıyla, kamuda çalışan personellerin güvenilir, dürüst ve insancıl olarak yerine getirmesi sosyal sermaye anlayışının varlığını ve sürdürülebilirliğini yansıtacaktır.



Şekil 8: Sosyal sermaye bileşenlerinin sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi açısından kamu yönetimine etkisine ilişkin MAXQDA bulguları

Şekil 8’de sosyal sermaye bileşenlerinin sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi açısından kamu yönetimine etkisi incelendiğinde, 40 ifade altında toplandığı görülmüştür. Buna göre kurum değerlerinin çalışanlar tarafından anlaşılmasına (f=18) yönelik ifadeye yer verdikleri görülmüştür. Bunu sırasıyla kamu yönetiminde aktif katılımın geliştirilmesi (f=9), nitelikli kurum kültürü oluşturulması (f=5) izlemektedir. Öte yandan, kamu yönetiminde hesap verilebilirliğin yerleşmesi, politika ve stratejinin geliştirilmesi, çalışan- yönetici ve vatandaş üçgeninde dürüst ve adil davranılması ile çalışan haklarının gözetilmesi (f=2) ifadeleri olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, kamu yönetiminde sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi için bazı noktalara değinilmesi gerekmektedir. Öncelikle, kurum kültürü ve değerlerinin anlaşılması nitelikli kurum kültürünün oluşması yönünde atılması gereken önemli bir adımdır. Kamu çalışanlarının demokratik bir yönetim anlayışı için hizmete uygun olarak güven zedeleyen davranışlardan kaçınması gerektiği gibi yönetimin de adil bir şekilde yol gösterici olarak davranması ön görülmektedir.



Şekil 9: Sosyal sermaye bileşenlerinin kurumsal başarı açısından kamu yönetimine etkisine ilişkin MAXQDA bulguları

Şekil 9’da sosyal sermaye bileşenlerinin kurumsal başarı açısından kamu yönetimine etkisi incelendiğinde, 36 ifade altında toplandığı görülmüştür. Buna göre kamudaki kayırmacılığın önlenmesi (f=18) yönelik ifadeye yer verdikleri görülmüştür. Bu ifadenin kamu yönetiminde kurumsal başarının sağlanması için sık tekrarlandığı görülmektedir. Bu durum, kamuda kayırmacılığın var oluşundan ve bu varoluşun önlenmesi için bazı çalışmaların yapılmasının öneminden bahsettirmektedir. Bunu sırasıyla kamu yönetiminde çalışanların takdir edilmesi (f=8), çalışanların karar alımına katılımının sağlanması (f=3) yöneticilerin yeniliklere açık olması ile takım çalışmasını desteklemesi, kamu hizmetlerinin zamanında ve yeterli sunulması (f=2) ve sosyal erdemler ve güvenin artırılması (f=1) izlemektedir. Dolayısıyla, kamu kurumunun başarısı açısından çalışanların güven unsuru ve aktif katılımın bulunduğu, kayırmacılığın olmadığı bir ortamda vatandaş odaklı olarak çalışması için kamu hizmetlerinin gerek nitelik olarak gerekse de nicelik olarak güçlendirilmesi gerekmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Gerçekleştirilen bu araştırmada sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisi incelenmiştir. Bu etkiyi değerlendirmek için yöneticilerle yapılan görüşmeler sonucunda derlenen ifadeler nitel araştırmalar için kullanılan MAXQDA paket programı aracılığıyla değerlendirilmiştir. Buna göre, sosyal sermaye bileşenlerinin kamu yönetimine etkisi “sosyal sermaye değerleri”, “sosyal sermaye değerlerinin yerleşmesi” ve “kurumsal başarı” açısından etkisi olmak üzere toplam 3 bileşen altında detaylandırılmıştır (Bkz. Şekil 6). Bu 3 bileşen altındaki 24 farklı ifade 161 defa vurgulanmıştır. Oluşturulan bu bileşenlere göre kamudaki yöneticilerin ifadelerinde en sık tekrarlanan ifadelerin sosyal sermayenin değerleri açısından etkisi bileşeni olduğu görülmüştür. Bunu sırasıyla sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi açısından ve kurumsal başarı açısından etkisi bileşeni izlemektedir. Araştırma bulgularından elde edilen sonuçlar dikkate alındığında, kamu kurumlarında bulunan sosyal sermaye ve bileşenlerinin varlığının bir anlamda fotoğrafı çekilmiştir. Buna göre; yöneticiler genel olarak kamusal alanda sosyal sermayenin yönetimde etkili olduğunu ve bu etkilerin sosyal sermaye değerleri, sosyal sermaye anlayışının yerleşmesi ve kurumsal başarı açısından etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Yöneticiler, kamu kurumlarında kurumsal hedeflere yönelik sosyal sermayeden faydalanabilmek için çalışanların bu sermaye ve bileşenlerine ilişkin bilinçlendirilmesi ve bilgilendirilmesi gerekliliği düşünmektedirler.

Kamu yönetiminde çalışanların işlerine karşı oluşturduğu olumlu hisler gerek kişinin gerekse de hizmet gereksinimi olan vatandaşa olumlu katkı sağlayacaktır. Burada yöneticilere ve çalışanlara düşen ayrı ayrı görev ve yükümlülükler bulunmaktadır. Yöneticilerin iş ortamında sosyal sermaye değerlerini etkili kılarak, çalışanlarla arasındaki sosyal ilişkileri geliştirici gurup yapılandırmasını sağlamaktır. Dolayısıyla, kamu yönetiminde bulunan sorunların çözümünde kamuda görev alan yönetici ve çalışanların saygın, hesap verilebilirlik ilkesini benimseyen, kayırmacılığı önleyen, bireysel çıkarılardan ziyade verimli iş politikası ve stratejilerini ön plana çıkaran kişilerden oluşması önemli rol oynayacaktır. Ulaşılan bu sonuçlar neticesinde, kamu yönetiminde yaşanan sorunların giderilmesi için alınması gereken bazı önlemlerden bahsedilmesinin de yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Bu doğrultuda, hiyerarşik yönetim zincirinde aktif katılımın sağlanarak takım çalışmasına geçilmesi önerilmektedir. Bununla birlikte, kamu hizmetlerinin yürütülmesinde ana rolü oynayan çalışanlara ödüllendirici ve teşvik edici politikaların geliştirilmesi önerilebilir.

Kaynakça

- Berg, B. L. (2001). *Qualitative research message for the social sciences*. Boston: Allin and Bacon.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: kuruluşların sosyal sermayesi*. (A. Kardam, Çev.). İstanbul: Metal Sanayicileri Sendikası.
- Coleman, J. (1998). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Collier, P. (1998). Social capital and poverty. *The World Bank Social Development Family Environmentally And Socially Sustainable Development*, 12, 251.
- Ekinci A. (2012). İlköğretim okullarında sosyal sermaye düzeyinin örgüt içi bilgi paylaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12, 2505-2520.
- Eşki, H. (2009). *Sosyal sermaye önemi, üretimi ve ölçümü üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Field, J. (2008). *Sosyal sermaye*. (B. Bilgen ve B. Şen, Çev.) İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

- Frey, B. (1979). Economic policy by constitutional contract. *Kyklos*, 32, 301-314.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (A. Buğdaycı, Çev.) İstanbul: Kültür Yayınları.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. (A. Buğdaycı, Çev.) İstanbul: Kültür Yayınları.
- Karadoğan Doruk, E. (2009). *Sosyal sermaye: İletişimde strateji ve kalite yönetimi/insanın toplumsal kuruluşu ve güven*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Karagül, M. & Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik Sosyal Araştırma Dergisi*, 1, 37-52.
- King, N. K. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management & Leadership*, 14(4), 471-486.
- Knack, S. & Keefer, P. (1997). Does social have an economic payoff? A cross country investigation. *The Quarterly Journal of Economics*, 112, 1254-1260.
- Kostova, T. & Roth, K. (2002). Adoption of an organizational practice by subsidiaries of multinational corporations: institutional and relational effects. *The Academy of Management Journal*, 45(1), 215-233.
- Onyx, J. & Bullen, P. (2000). Measuring social capital in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Sciences*, 36, 23-42.
- Öğüt, A. & Erbil, C. (2009). *Sosyal sermaye yönetimi*. 2.Baskı. İstanbul: Çizgi Yayınevi.
- Özdemir, A. A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Putnam, R. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-75.
- Putnam, R.(2000). Economic growth and social capital in Italy. *Eastern Economic Journal*, 21(23), 295-307.
- Yıldırım, İ. & Suna, B. (2017). Otel işletmelerinde sosyal ağlar ve müşteri temini: Gaziantep ilinde bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(61), 661-675.