

SOSYAL SERMAYE VE ORGANİZASYONLARIN ÖNGÖRÜ YETENEĞİNİ GELİŞTİRME GÜCÜ

Hüsnü KAPU^(*)

Özet: Bu çalışmada, farklı disiplinlerden bir çok bilim adamının üzerinde çalışmaları yaptığı sosyal sermaye konusu incelenmeye çalışılmaktadır. Sosyal sermayenin, beşeri sermaye ve kültürel sermaye gibi diğer sermaye türleriyle olan ilişkisi tartışılmaktadır. Özellikle sosyal sermayenin organizasyonların öngörü yeteneğinin gelişmesindeki rolü açıklanmaya çalışılmaktadır.

Çalışmanın amacı ise, sosyal sermayenin örgütsel ve toplumsal yapılar için önemini vurgulanmasıdır.

Anahtar Sözcükler: Sosyal sermaye, Beşeri sermaye, Kültürel sermaye, Örgütsel öngörü.

Abstract: In this study, the subject of social capital, which many scientists from various disciplines have studied, is examined. The relationship of social capital with other capital types (human capital, cultural capital) is discussed and the dimensions and characteristics of social capital are explored.

The aim of this study is to stress the importance of social capital for organizational and social structures.

Keywords: Social capital, Human capital, Cultural capital, Organizational foresight

I. Giriş

Sosyal sermaye kavramı son yıllarda, hem sosyoloji literatüründe ve daha sonra iktisat ve işletme literatüründe üzerinde sıkça durulan popüler konulardan biri olmuştur. Yapılan birçok çalışmada sosyal sermaye kavramı, içinde ve dışarıda toplumu etkileyen problemlerin çözümü konusunda her derde deva bir ilaç gibi gösterilmektedir. Bu yüzden kavram gittikçe artan bir etkiye sahip olmaya başlamıştır. Bazı toplumların ve bu toplumlar içindeki bazı toplulukların başarısının veya başarısızlığının arkasında bu sermaye türünün güçlü ya da zayıf olmasının yattığı da belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışmamızda, bu kadar önem atfedilen sosyal sermaye kavramı organizasyonlar açısından incelenmeye çalışılacak. Özellikle sosyal sermayenin organizasyonların öngörü yeteneğinin gelişmesinde, yani geleceklerini tasarlamada nasıl bir rol oynadığı tartışılacaktır. Sosyal sermayenin organizasyonların öngörü yeteneğinin gelişmesine yaptığı katkıyı ortaya koyabilmek için, öncelikle sosyal sermaye kavramı ve eğer var ise başka sermaye türleriyle olan ilişkisinin belirtilmesi önem arz etmektedir. Çalışmada bu ilişki tarihsel süreç bakışıyla ele alınacaktır.

Sosyal sermaye gibi, sermaye konusu da sosyoloji ve iktisat literatüründe üzerinde en çok araştırmaların yapıldığı konular arasında yer almaktadır. Özellikle iktisat literatürüne bakıldığında sermaye genellikle

^(*) Yrd. Doç. Dr. Kafkas Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

piyasada getiri elde etmek amacıyla kaynakların yatırıma dönüştürülmesi olarak tanımlanmaktadır. Sermayenin kaynak olarak kabul edilmesi için, kazanç elde etmek amacıyla söz konusu kaynağın yatırılmış olması veya akışkan hale geçirilmiş olması gerekmektedir. Bu yüzden sermaye iki defa işleme tabi tutulmuş kaynaklar olarak ifade edilmektedir. Birinci işlemde, kaynaklar üretilmekte veya yatırım olarak değiştirilmektedir. İkinci işlemde ise üretilen ya da değiştirilen kaynaklar gelir elde edilmek üzere piyasaya sunulmaktadır (Lin, 2001: 2). Kısacası sermaye bir taraftan üretim sürecinin bir sonucudur, diğer taraftan başka bir üretim sürecinin nedensel faktörüdür. Hem yatırım ve hem de akışkanlık belirli bir zaman ve çabayı gerektirdiğinden birer süreç olarak kabul edilmektedirler. İşin ekonomik boyutuna ek olarak geçen son onbeş yıldan buyana sermayeye sosyal bir boyut da eklenmiştir. Çeşitli biçim ve içerikleriyle sosyal sermaye kavramı kullanılır hale gelmiş ve en önemli sermaye biçimi olarak kabul görmüştür. Bu kavram büyük bir heyecan yaratmasına ve farklı görüş ve bakış açılarının ortaya çıkmasına neden olmasına rağmen, birçok soruların sorulmasını da beraberinde getirmiştir. Bu kavram geçici bir heves midir? Yoksa yeni bir entelektüel girişimi haber verecek düzeyde sağlam dayanaklara sahip bir konu mudur?

Bu ve benzeri sorulara sağlıklı cevaplar verilmesi açısından öncelikle aktörlerinin sosyal ilişkilerinde saklı olan ve bununda söz konusu aktörlerin eylem ve tercihleri üzerinde etkili olduğu kadar bir takım yapısal engeller ve fırsatları da sunduğu ifade edilen “sosyal sermaye” teorisinin, arka planı da dikkate alınarak ifade edilmesi önem arz etmektedir. Sosyal sermaye teorisi açıklanmaya çalışılırken, genel sermaye teorisiyle bağlantı kurmamak önemli bir eksiklik olarak düşünüldüğünden, öncelikle genel sermaye teorisi özellikleriyle birlikte kısaca ifade edilecektir. Genel sermaye teorisiyle ilişkilendirildiğinde, bu sermaye türünün hiyerarşik yapılar, sosyal ilişki ağları ve aktörleriyle açık bir şekilde iç içe geçmiş kapitalizasyon sürecinin anlaşılmasına nasıl katkıda bulunduğu görülecektir. Daha sonra neoklasik sermaye teorileri olarak da ifade edilen insan sermayesi ve kültürel sermaye biçimleri de karşılaştırmalı bir şekilde kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

II. Klasik Sermaye Teorisi

Sosyal sermayenin anlaşılması için öncelikle sermaye kavramının açıklanması gerekmektedir. Sermaye kavramını ilk olarak, Marx'ın malların üretim ve tüketim sürecinde burjuvazi ile işçi sınıfı arasındaki sosyal ilişkilerden sermayenin nasıl ortaya çıktığına yönelik analizlerinde görmekteyiz. Marx analizlerinde sermayeyi, bu üretim ve değişim sürecindeki artık değer olarak görmektedir. Yani sermaye üretim ile tüketim süreci arasındaki malların ve paranın sirkülasyonunda üretim araçlarını kontrol eden kapitalistler ya da burjuvazi tarafından elde edilen artık değer parçasıdır. Kapitalist toplumun bu yapısında sermaye birbiriyle ilişkili ve farklı iki unsuru sunmaktadır. Birincisi, sermayenin kapitalistler tarafından üretilmiş ve kazanılmış artık değer bir

parçası olduğu, ikincisi ise, sermayenin piyasada kazanç beklentisiyle kapitalistlerin malların üretim ve tüketimi için yapmış oldukları bir yatırımı ifade ettiği şeklindedir. Dolayısıyla artık değer bir parçası olarak sermaye bir sürecin ürünü olarak ortaya çıkmaktadır ve aynı zamanda içinde artık değer üretildiği ve saklandığı bir yatırım süreci olarak da kabul edilmektedir. Burada egemen sınıf (kapitalistler), yatırım yapmakta ve artık değeri elde etmektedir. Buyüzen Marx'ın teorisinin, iki sınıf arasındaki açıklayıcı sosyal ilişkiler üzerine dayandığı ifade edilmektedir (Lin, 2001: 4).

Teoride sermaye önemli ölçüde malların üretim ve değişimiyle ilişkilendirilmiştir. Aynı şekilde sermaye, nihai sonuç olsalar da basit olarak bir mal ya da değerden daha çok bir süreci içermektedir. Bu süreçlerin sonucu olarak oluşan herhangi bir sermaye değer oluşturmaktadır. Sosyal faaliyet süreçlerini içerdiği için de nihayetinde sosyal bir olgudur. Sosyal bir olgudur, çünkü sosyal etkileşimden doğduğu için bir takım dışsallıklar meydana getirmektedir. (Grootaert ve Bastelaer; 2002: 19-20).

Klasik sermaye teorisi, kapitalist toplumun temeli olan sınıf farklılığına dayanmaktadır. Anacak geçen son 40 yılda klasik sermaye teorisi yerini sınıf farklılığı açıklamaya dayanan ya da yeniden yorumlayan çağdaş sermaye teorilerine bırakmıştır. Bu alternatif sermaye biçimleri ise, beşeri sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye olarak ifade edilmektedir. Şimdi bu sermaye biçimleri sırasıyla kısaca açıklanmaya çalışılacaktır.

III. Neoklasik Teoriler

A. Beşeri Sermaye

İnsan sermayesi, ilk olarak Adam Smith'in (1739) çalışmalarında görülen bir kavramdır. Smith insan sermayesini, bir ülkedeki nüfusun kazandırılmış ve kullanılabilir kabiliyetleri ve yeteneklerinin toplamı olarak görmektedir. 19. yüzyılın sonları ve yirminci yüzyılın başlarında bu anlayış, zaman zaman ekonomi literatüründe konuşulmaya başlanmıştır. Ancak günümüzdeki anlamıyla insan sermayesi ile ilgili çalışmaların daha çok Johnson, Schultz ve Becker tarafından yapıldığı görülmektedir. Johnson, işçilerin şirketin hisselerinin sahipliğinin yayılmasından dolayı değil, aksine ekonomik değere sahip olan bilgi ve maharetleri kazandıklarından dolayı sermaye sahibi olduklarını belirtmektedir. Yani çalışanlar ya da işçiler sahip oldukları bilgi ve maharetlerle, sermaye sahiplerinden kendi işgüçlerinin değişim değerinin ötesinde bir ödeme talep etmektedirler. Kısacası sahip oldukları bilgi ve maharetleri ölçüsünde, bu bilgi ve maharetlere sahip olmayanlara göre daha fazla getiri talep etmektedirler (Lin, 2001: 8-10).

İnsan sermayesi kavramı konusunda ilk sistematik çalışmayı ise, Theodore W. Schultz'un yaptığı belirtilmektedir. "İnsan sermayesine yatırım" isimli ufuk açıcı çalışmasında, insan kaynaklarını açıkça sermayenin bir biçimi, üretilmiş üretim araçları veya yatırımın bir ürünü olarak görmemenin ayıplanacak bir durum olacağını belirtmektedir. Aynı şekilde Schultz ile birlikte

Becker de, çalışanların üretim ve değişim sürecinde işverenler ya da işletmeler için kullanabilecekleri bilgi, beceri ve yetenekleri kazandıkları zaman, insan sermayesinin de diğer fiziki sermaye gibi çalışanlara değer katmış olacağını ifade etmektedir. Fiziki sermaye ile insan sermayesi arasındaki önemli fark, insan sermayesinin çalışanların kendilerinde içkin olan değeri arttırmalarıdır. Genellikle insan sermayesi, eğitim, öğretim ve deneyim vasıtasıyla işlenmiş ve ölçülmüştür. Çalışanların bir kısmı üzerinden insan sermayesine yapılan yatırım, sadece işletme veya üreticiler için değil, aynı zamanda çalışanların kendileri için de önem arz etmektedir. Kısacası insan sermayesi hem işgücünün değerini arttırmakta ve hem de ücretler ve kazançlar olarak çalışanlar tarafından başarılı ve alıkonan değerlerin bir kısmı ile de zorunlu ihtiyaçlarının karşılanmasına katkıda bulunmaktadır (Lewin; 1999: 178-179).

Beşeri sermaye tanımlaması, Marx'çı bakış açısına göre yapılan sermaye tanımıyla karşılaştırıldığında, temelde bir değişiklik görülmemektedir. İnsan sermayesi de piyasada getiri sağlama beklentisiyle yapılan bir yatırım olarak görülmektedir. Yine Marx'çı bakış açısı, arttırılan bu değer (bilgi ve beceri), kapitalistlerin kendi işgücü kapasitelerini arttırmaya yaradığını ifade etmektedir. Sonuç olarak malların ya da üretimin piyasa değeri hem kalite ve hemde nicelik olarak artmaktadır. Buyüzen insan sermayesi kavramı Marx'çı sermaye analiziyle uyumlu görünmektedir. Böyle olmakla birlikte, klasik sermaye teorisi büyük bir sorunla karşılaşmıştır. O da kapitalistlerle çalışanlar arasındaki hareketsiz sınıf farklılığının uzun süre devam edemeyeceğidir. İnsan sermayesi teorisi, sermayenin tanımlanması konusunda klasik teoriden ayrılmamakla birlikte, sermayeyi kimin elde edeceği ya da kimin elde edemeyeceği noktasında klasik teoriden ayrılmaktadır. İnsan sermayesi teorisinde sosyal yapı algılaması değişmiştir. Herkes yatırım yapabilir ve sermaye elde edebilir. İnsan sermayesinin kazanılması ya da kazanılmamasında farklı fırsatların ve motivasyonların etkili olduğu ifade edilmektedir. Yine de sosyal yapılar, şu anda bir kapitalist sınıflar hiyerarşisi olarak planlanmışlardır. Bu yapıda katı iki sınıflı bir sistemden ziyade, sınıflar arasında hareketliliğin mümkün olduğu kadar geniş olduğu bir durum söz konusudur (Lin, 2001: 13-14).

Kısacası, beşeri sermaye teorisi, klasik Marx'çı sermaye teorisinden çeşitli yönleriyle ayrılmaktadır. Klasik sermaye teorisi, malların üretim ve değişimi üzerine odaklanırken, insan sermayesi, daha çok çalışanlarla ilişkilendirilmiş bir süreç üzerine yoğunlaşmaktadır. İkinci olarak, insan sermayesi teorisine göre çalışanlar yatırımcılar olarak görülmektedir ya da en azından yatırım planlarındaki bir unsur olarak görülmektedirler. Klasik sermaye teorisinde ise, çalışanlar zorunlu ihtiyaçlarını karşılamak üzere kendi işgücünü belirli bir ücret karşılığında sermaye sahiplerine kiralamaktaydı. Üçüncü bir farklılık ise, artmış olan ücretler ve diğer kazanç biçimlerinde potansiyel bir karşılık söz konusu olduğundan, çalışanlar şu anda beceri ve bilgi kazanmak için motive edilmektedirler. Klasik teoriye göre işgücü amaçsal bir eylemdir.

Dolayısıyla kapitalist sistemde amaçsal eylemler çalışanların özgür iradeleri tarafından değil, sermaye sahipleri tarafından empoze edilmektedir. Empoze edilecek amaçsal eylemler ise üretimin amaçlarıyla uyumlu olacaktır. Oysa insan sermayesi teorisine göre çalışanların amaç yönelimli eylemleri kendileri tarafından belirlenmektedir. Bu belirleme, kendi bilgi ve becerilerini arttırmak için kendilerine yaptıkları yatırımdan kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla amaçsal eylem çalışanların kişisel çıkarlarıyla uyumlu olacaktır. Sonuç olarak, bilgi ve beceri kazanılarak gelişen insan sermayesi, hem ekonomik değer yaratmakta ve hem de çalışanları sermaye sahibi yapmaktadır (Grootaert ve Bastelaer; 2002: 23).

B. Kültürel Sermaye

Çağdaş sermaye teorisyenlerinin hiç biri, insan sermayesinin çalışanların özgür iradesi ya da kişisel çıkarlarının bir ürünü olduğu yorumu üzerinde anlaşmamışlardır. Dolayısıyla alternatif teorik açıklamalar yapılmaya çalışılmıştır. İnsan sermayesi teorisine alternatif olan en önemli teorik açıklama ise, Bourdieu'nin çalışmalarında görülen kültürel sermaye teorisi olarak ifade edilmektedir. Bourdieu, alışkanlıklar olarak isimlendirdiği oluşmuş değerler seti ve düşünme yöntemlerinin dinamik gelişimini, öznel bireylerle nesnel pozisyonlar arasında köprü kurma işlevine vurgu yaparak tanımlamaktadır. Çalışmalarında daha çok kültürel sembollerin, üstünlüğün veya farklılığın göstergeleri olarak kullanıldığı gruplar üzerinde durmuştur ve bu görüşünü desteklemek için kültürel sermaye metaforunu kullanmıştır. Kültürü bir sembolizm ve anlam sistemi olarak tanımlamıştır. Toplumun egemen sınıfı, gelecek kuşaklarda da hakim sembol ve anlamların içselleştirilmesi için kendi kültürünü çeşitli pedagojik yöntemler (eğitim gibi) kullanarak empoze etmeye çalıştığını belirtmektedir. Böylece egemen kültürün öğeleri yeniden üretilmektedir. Bourdieu'nin kavramlaştırdığı şekliyle kültürel sermaye ise, söz konusu sembol ve anlamların sosyal uygulaması veya sosyal olarak yeniden üretimi süreçlerinden sağlanan analitik katkı sonucu ortaya çıkmıştır (Field, 2003: 11-12).

Bourdieu'ye göre sosyal yeniden üretim, egemen sınıf tarafından egemenlik altına alınmak istenen sınıf üzerine yapılan "sembolik baskı"dır. Sembolik baskı, egemen sınıfın kültür ve değerlerinin toplumun "gerçek" kültür ve değerleri olarak meşrulaştırıldığı pedagojik bir eylem sürecinde söz konusu olmaktadır. Başka bir deyişle, pedagojik eylem süresince egemen sınıfın kültür ve değerleri bütün toplumun kültür ve değerleri olarak benimsenmiştir. Böyle bir pedagojik eylem ailede veya informal gruplarda gerçekleşmektedir ve özellikle kurumsallaşmış eğitim süreçlerinde daha çok önem atfedilmektedir. Eğitim sisteminde, sadece sistemdeki aktörler (öğretmenler, yöneticiler) kazanmıyor veya sadece evrensel ve gerçek olduğu söylenen dominant kültür ve değerler yanlış anlaşılıyor, aynı zamanda, söz konusu aktörler gelecek

jenerasyonlarda egemen kültürün yeniden üretimini sağlayacak olan öğrencilere karşılık olarak bilgi nakledilmektedir (Field, 2003: 14).

Kabullenmeme veya sosyal yeniden üretim süreci boyunca sembolik baskı, pedagojik ödülleri güçlendirmeye hizmet eden sosyal bir alan olan işgücü piyasası üzerine yapılmaktadır. Sahip oldukları kültür ve değerleri kabullenen veya kabullenmeyen öğrenciler, egemen sınıflar tarafından kontrol edilen organizasyonlarda istihdam edilerek işgücü piyasasında ödüllendirilmektedirler. Bu yüzden diğer öğrenciler kendilerine aktarılmış olan kültür ve değerleri benimsemenin önem ve ihtiyacını kabullenmemeye devam ettiklerinden, benimsememe, eğitim sistemlerinde yeniden güçlendirilmektedir. Sembolik baskının en önemli yönü, içinde hakim kültür ve değerlerin kabul edildiği pedagojik süreçtir. Egemen kültür ve onun değerlerini kabullenme veya kabullenmeme kültürel sermaye olarak isimlendirilmektedir. Sosyal yeniden üretimdeki bu büyü, egemen sınıfın yeniden üretimidir (Field, 2003, 15).

Açıkça görülmektedir ki, Bourdieu'ye göre herhangi bir eğitim ve öğretim eylemi kimileri için insan sermayesi olarak ele alınırken, kimileri içinse, kültürel bir sermaye olarak görülmektedir. Burada farklı bakış açılarından ziyade, benzer bir ampirik olgunun farklı algılamaları söz konusudur. Bourdieu'nin sembolik baskı ve sosyal yeniden üretim anlayışı, Marx'ın teorik analizleriyle uyumlu görünmektedir. Burada da bir grubun (sermaye sahipleri ya da egemen sınıf) diğer bir gruba kendi değerlerini empoze etmesi söz konusudur. Kendisine bir takım değerlerin empoze edildiği grubun işgücü, empoze eden grubun yararı için tahsis edilmesi bu değer sistemi tarafından haklılaştırılmaktadır. Aynı zamanda Bourdieu, kazanç ya da sermayeyi toplumda veya sosyal alandaki sürekli mücadelelerden dolayı tehlikede olan bir olgu olarak görmektedir. Bu süreçte ekonomik sermaye, sosyal sermaye, kültürel sermaye ve sembolik sermaye gibi geniş bir sermaye aralığını tanımlamaktadır. Çalışmalarında bu sermaye biçimlerinin, toplumda üst tabakalarda yer aldıklarından büyük ölçüde egemen sınıfların elinde olduğu şeklinde ele almaktadır (Field, 2003: 16).

Kültürel sermaye tanımından yola çıkarak Marx'ın sosyal ilişkileri tanımlama biçimine gidilebilir. Marks, üretim araçlarını kontrol eden kapitalist bir sınıfın var olduğunu söylemekte, Bourdieu ise, pedagojik eylem süreçlerinin ya da eğitimsel kurumların (aile, okul v.b.) bu kontrol işlevini yerine getirdiğini belirtmektedir. Üretim sürecine çalışanlar, eğitim ve terbiye sürecine de öğrenciler ve çocuklar dahil edilmekte ve böylece egemen sınıfın kültürü içselleştirilmektedir. Bu kültürün benimsenmesi, çalışanların işgücü piyasasına girmelerine olanak tanımakta, gelir elde etmelerini sağlamakta ve yaşamaları için yapmaları gereken harcamaları karşılamalarına izin vermektedir. Kapitalistler ya da egemen sınıflar, ekonomik sermayelerini arttırmak için kültürel sermayeyi elde etmektedirler ve ürünlerin sirkülasyonunu sağlamak ve üretim araçlarını (eğitimsel kurumlar) kontrol etmek için her iki sermaye biçimini de biriktirmektedirler (Field, 2003: 17).

Yukarıdaki açıklamalardan da anlaşılacağı gibi, Bourdieu'nin kültürel sermaye ile ilgili çalışması, Schultz ile Becker'in insan sermayesiyle ilgili yapmış oldukları çalışmayla benzer özellikler taşımaktadır. Marx'tan farklı olarak Bourdieu çalışanlar ve onların piyasa ile edinmiş oldukları sermaye arasındaki ilişkiler üzerinde yoğunlaşmaktadır. Açık bir şekilde sembolik baskı ile sosyal yeniden üretim veya içinde yer alan aktörlerin (eğiticiler ve öğrenciler) kültür ve değerleri benimseme ya da benimsememe noktasında etkileyen pedagojik eylemler süreci konusunda dışarıdaki sosyal yapıların (egemen sınıflar ve onların kültür ve değerleri) önemini vurgulamaktadır. Aynı şekilde Bourdieu için egemen gruplar, her zaman anlızinin ön planından ziyade, daha çok sadece arka planında yer alan gizil güçler olarak kalmaktadır. Yani kültürel sermaye analizi, makro yapılardan çok mikro yapılarla uğraşmaktadır (Lin, 2001: 15).

Bourdieu, hem amaçsal eylemleri ve hem de davranış tercihlerini dışlamamış görünmektedir. Sosyal davranış ve etkileşim analizinde, fırsatlarla engeller arasındaki veya arzu edilenle ihtimal dâhilinde olanın ne olduğu arasındaki hesaplamayı açık bir şekilde görmektedir. Toplumun bir sosyal mevkilerin ilişki ağları şeklinde gördüğü için, kullanan ve kullanılan sınıf ayrımını yapma konusunda Marx kadar katı değildir. Gerçekten baskı altına alınan grupların bazı üyeleri egemen değerleri benimseyerek veya red ederek bu tür sermayenin toplandığı pozisyonlara karşı çıkabilirler. Bu özellikler, kültürel sermaye teorisinin teorik tutumunu yansıtmaktadır ve Marx'ın klasik sermaye teorisinden ayrılmaktadır. Bourdieu'nun Marx'tan ayrıldığı diğer bir nokta ise, ekonomik sermayenin biriktirilmesi ile kültürel sermayenin biriktirilmesi arasında tam bir benzerliğin olmadığı yönündeki varsayımdır. Bazı ekonomik sermaye sahipleri kültürel sermayeye sahip değiller veya kültürel sermayeye sahip olanlar ise ekonomik olarak ödüllendirilmemişlerdir. Tam benzerlik derecesinin bu kadar düşük olması, bazı çalışanlara, hakim sınıfta sağlam bir yer edinmek için kendi kültürel alışkanlıklarını kullanmaya izin veren muhtemel bir yolu açmış görünmektedir. Çalışanlar eğitimsel kurumların bir parçası olmaları ve sahip oldukları kültürel sermayeden dolayı işgücü piyasasından kazanç elde etmeleri normal görülmektedir (Lin, 2001: 20)..

Özetlemek gerekirse Bourdieu'nin çalışması, zorunlu işgücü ya da malları oluşturan benimsenmemiş veya yeniden üretilmiş sembol ve anlamlar olarak görülebilir. Yani, kendi artık değer veya sermayelerini meydana getiren kültür ve hâkimiyetlerinin yeniden üretilmesinde işgücünü kullanan kültürel elitler ya da sermayedarlar tarafından tahakküm altına alınan üretim sürecinde istihdam ile ücretlerin değişimi söz konusu olmaktadır. Bununla birlikte aynı zamanda, çalışanlar söz konusu elitler için kültürel olarak yeniden üretilmiş işgücülerini sunarak, sonuçta karşılığında bir gelir elde etmektedirler ve aynı süreçte bir artıkdeğer ve sermaye de yaratılmaktadır. Öyleki, yine bu süreçte çalışanlar elitlerle olan ilişkilerinde daha ileriye gitmek için kültürel sembol ve anlamları çoğaltmak amacıyla elde ettikleri artıkdeğer ve sermayeyi yeniden

yatırabilmektedirler. Böyle yaparak toplumdaki konumlarını göreceli olarak ilerletmektedirler.

Yukarıda genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılan neo-klasik sermaye teorilerinin paylaştıkları iki temel unsurun olduğu görülmektedir. Birincisi, klasik sermaye teorisi tarafından yapılan makro analitik düzeydeki açıklamalarından neo-klasik sermaye teorisi tarafından yapılan mikro analitik düzeydeki açıklamalara doğru kesin bir değişim söz konusu olmuştur. Bu değişimle birlikte yeni sermaye teorisi, sermayeye toplumdaki sınıf sömürüsü sürecinin parçası olarak bakmaktan ziyade daha çok, aktörler olarak bireysel çalışanların piyasada kendi çalışmalarının artık değerini kazanmak için gerekli yatırımları nasıl gerçekleştirdiğinin mikro düzeyde bir açıklamasını tercih etmektedir. Kültürel sermaye daha çok kapitalizasyon sürecinin arkasındaki egemen sınıfın “görünmez el”ini açık bir şekilde vurgulamaktadır. İkincisi, eylem ya da tercih neo-klasik teoride önemli bir unsur olarak ortaya çıkmıştır. Klasik teori eylemlerin kapitalistler tarafından belirlendiğini, çalışanların sadece kapitalistler için artıkdeğer meydana getirmek için üretim sürecinde kendini idare etmekten aciz değiştirilebilir bir boyut olarak görmektedir.

İnsan sermayesi teorisyenleri genellikle aileyi ve diğer bireysel özellikleri (cinsiyet, ırk v.b.) dikkate almaktadırlar. Kültürel sermaye teorisi ise, toplumdaki sınıf yapılarının rolü ve bireylerin eylemleri için ne anlam ifade ettiği üzerinde yoğunlaşmaktadır. Kısacası, yeni sermaye teorileri, kapitalizasyon sürecinde bireysel davranışlarla yapısal pozisyonların karşılıklı etkileşimini ifade etmektedirler. Kapitalizasyon sürecinin nedenini açıklayan bu etkileşim ya da seçim davranışlarıdır. Böyle olmakla birlikte bu etkileme, büyük ölçüde hem insan sermayesi ve hem de kültürel sermaye teorilerinin arkaplanında durmaktadır. Kültürel sermaye teorisi, sermaye biçimlerinde egemen sınıfın kazanılmış hakkı olduğunu ve endoktrinasyon sürecinde kendi kazanımlarının empoze edilmesini savunmaktadır. Her toplumda gözlemlenebilir hakim kültür ve değerlerin egemen bir sınıf tarafından dikte edildiği görülmektedir. Yapı ile davranış arasındaki etkilemenin daha açık bir şekli ise, neo-klasik sermaye teorisi olarak ifade edilen sosyal sermayedir. Çalışmanın bundan sonraki kısımlarında bu sermaye türü genel hatlarıyla incelenecektir.

III. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye çok karmaşık ve karmaşık olduğu kadar da önemli bir kavram olarak görülmektedir. Karmaşık olması, tanımlanmasının çok zor olmasından kaynaklanmaktadır. Sivil toplumun temel ham maddesini oluşturduğundan dolayı da önemli bir konuma sahiptir. Bireyler ile sivil toplum kurumları arasındaki ilişkiler sosyal sermaye teorisinin özünü oluşturmaktadır. İfade edilen ilişkiler koşullara bağlı olarak gelişmektedir. Eğer kurumlar temsil kabiliyetini gösteren nitelikler taşıyorsa, o zaman bireylerde onlara karşı bir güven oluşacaktır. Burada bireyler ile kurumlar arasındaki ilişkinin koşulu, kurumların temsil kabiliyetini taşımış olmalarıdır. Aynı şekilde sivil toplum da,

devletten bağımsız olan aracı sosyal kurumlar vasıtasıyla bireyler ile devleti bütünleştirme işlevi görmektedir (Rose ve Mishler, 1997: 85).

Sosyal sermaye kavramı ile ilgili çalışmalar başlangıçta daha çok toplumsal bilimlerin konusu olmuştur. Toplum içindeki güçlü ağların önemini ortaya çıkarmak, kişisel ilişkilerdeki zayıflığın nedenlerini incelemek ve toplumlardaki kollektif davranışların nasıl geliştiğini incelemek ve sosyal sermayenin rolünün ne olduğunu araştırmak için çalışmalar yapılmıştır. Sosyal sermaye kavramının bireyler düzeyinde incelenmesi ise, özellikle çocukların gelişiminde etkili olan aile ilişkilerinde ve toplumda oluşan sosyal organizasyonların işleyişinde görülmektedir. Bu konuda yapılan çalışmalar, sosyal sermayenin bir sosyal olgu olarak entelektüel sermayenin gelişmesini etkileme rolünün çok büyük olduğunu, aynı zamanda toplumun sivil organizasyonları içinde yer alan işletmelerin ekonomik performansı üzerindeki etkileme rolünün de azımsanmayacak ölçüde olduğunu bulmuşlardır (Onyx ve Bullen, 2000: 23).

A. Sosyal Sermayenin Gelişimi ve Tanımı

Sosyal yapılarla davranışlar arasındaki etkileşimin daha belirgin olduğu bu sermaye türüne yönelik tanımlamalara bakıldığında hem bir benzerlik söz konusu ve hemde dikkate değer bir farklılık söz konusudur. Sosyal sermaye konusunda araştırma yapan araştırmacılar, kavramın tanımı üzerinde bir anlaşma sağlamamaktadırlar. Çünkü yapılan tanımların, aşağıdaki soruları cevaplandırma konusunda sınırlandırılmadıkları ifade edilmektedir. Sosyal sermaye nedir? Sosyal sermaye nerede durmaktadır? Sosyal sermaye nasıl kullanılmaktadır? Ve sosyal sermaye nasıl değişmektedir? (Robinson vd, 2002: 1).

Kavramın köklerini çeşitli teorik tartışmalarda görmek mümkündür. Sosyal sermaye üzerinde iki düşünce geleneğinin olduğu ifade edilmektedir. Birinci düşünce geleneği sosyal sermayeyi, ailede ebeveyn ile çocuklar arasındaki ilişkiler olarak görmektedir. Ebeveynlerin çocuklarına harcamış oldukları zaman ve onlar için gösterdikleri çabayı kapsamaktadır. Bu bakış açısına yönelik araştırmalarda ailenin büyüklüğü, ebeveynlerin sayısı, ebeveynlerin davranışlarının yanında ailedeki bireylerin özellikleri ölçüm araçları olarak kullanılmaktadır (Hofferth vd., 1999: 79). Söz konusu bakış açısı, sosyal sermayeyi bireylerin özel ve mesleki yaşamlarında geliştirdikleri ilişkilerin bir sonucu olarak kabul ettiğinden sosyolojinin önemli kavramlarından birisi olarak görmektedir. Sosyal sermayenin, aynı zamanda ekonomilerin finansal ve beşeri sermaye ilişkilerini karşılaştırılabilir bir şekilde organize eden ilkeleri sağladığı ve sosyal yapılar ile ilişkiler kurduğu da ifade edilmektedir. Kısacası sosyal sermaye finansal sermaye gibi, beşeri sermayenin gelişmesini kolaylaştıran, çocukların sosyal ve zihinsel gelişmeleri için önemli araçlara sahip bir sermaye biçimi olarak kabul edilmektedir. Parcel ve Menaghan (1993) yaptıkları bir araştırmada, ebeveynlere ait sosyal sermayenin

ilk çocukluk evresinde çocukların zihinsel ve sosyo-duygusal gelişmelerini büyük ölçüde etkilediğini bulmuşlardır. Yine aynı araştırmada, çocukların davranışları üzerinde önemli etkisi olan yakın komşularda veya içinde ikamet edilen mahallelerdeki suç işleme ve şiddet kullanma oranının düşük olmasının da sosyal sermayenin güçlü olmasına bağlı olduğu saptanmıştır (Hofferth vd., 1999: 80).

Sosyal sermayeye yönelik ikinci bakış açısı ise, sosyal sermayenin sadece bireylerin ya da ailelerdeki bireylerin ilişkilerini değil, aileler arasındaki ilişkileri ve sosyal ilişkiler sonucu oluşan ilişki ağlarını da kapsadığı yönündedir. Bu ilişki ağları öncelikle aileleri birbirine bağlamaktadır ve komşuları, okulları, arkadaşlıkları ya da mesleki birlikleri karakterize etmektedir. Bu bakış açısına yönelik tartışmaları Coleman ve Putnam'ın çalışmalarında görmek mümkündür. Sosyal sermayenin ifade edilen iki biçiminin de gelişmesi çok farklı olmuş, farklı teorik köken ve motivasyonlara bağlı olarak gelişmiştir. Burada karşımıza çıkan temel sorun sosyal sermayenin gerçekten sermaye olup olmadığıdır. Aynı şekilde sosyal sermaye diğergamlığın yani başkalarının menfaatlerini kollamanın sonucu mu ortaya çıkmaktadır? Sorusu da önem kazanmaktadır. Aşağıda bu sorular genel hatlarıyla tartışılacaktır.

Klasik iktisatçılar, ekonomik gelişmeyi sağlayan üç temel faktör olarak toprak, emek ve sermayeyi kabul etmektedirler. 1960'larda ise neo-klasik iktisatçılar insan sermayesi fikrini literatüre kazandırmışlardır. Neo-klasiklerin öngördüğü insan sermayesi, eğitilmiş, bilgili ve bilgisini kullanarak mevcut üretim faktörlerinden daha verimli sonuçlar elde etmesini bilen bir üretim faktörüdür. Bu eğitilmiş bireyler, kişisel bilgilerini başkalarını bilgilendirmek, onlara yardım etmek için kullanmaktadırlar. Hayatın bütün alanlarında daha etkin ve verimli olmanın koşulu, beşeri sermaye olarak kabul edilen, güven ve işbirliği ruhuyla bezenmiş ve ortak amaçlara kenetlenmiş üreticiler, iş arkadaşları ve alıcıların kendi kaynak ve kabiliyetlerini birleştirmelerine bağlı olduğunu belirtmişlerdir (Woolcock, 1998: 154). İnsanların büyük çoğunluğu kendilerinin kimlik, değer ve önceliklerini şekillendiren çeşitli ve bir birinden farklı grupların üyesi olarak yaşar, çalışır, seçim yapar, ibadet eder ve bir şeyler üretir. Bu gruplardaki üyelik, bireylere mesleki ilişki ağlarına, politikaya, kültürel bir sınıfa kolayca girmelerini sağlamaktadır. Bu üyelik aynı zamanda bireylere arkadaşlıklar kurmalarını, kendilerine güvenmelerini ve moral destek almalarını sağlamaktadır.

Sosyal sermaye aynı zamanda Durkheim, Simmel, Marx ve Weber gibi tarihsel düşünürler ile sosyal değişim ve psikolojik sözleşme teorileri gibi teorilerle de ilişkilendirilmektedir. 1960'lardan sonra yeni iktisat sosyolojisi olarak adlandırılan alan içinde çalışan bazı ekonomistler, sosyologlar ve siyaset bilimciler (fiziki sermayenin yanında beşeri sermayenin de önemli bir üretim faktörü olduğunu ileri sürmüşlerdir) sosyal sermaye kavramını kullanmıştır. Onların sosyal sermaye kavramı, karşılıklı çıkarları sağlamak için gerekli olan

normlar ve kollektif davranışı kolaylaştıran ilişki ağlarını kapsamaktadır (Woolcock, 1998: 15).

Kavramın modern gelişimi ise daha çok Bourdieu, Coleman ve Putnam gibi düşünürlerin çalışmalarıyla devam etmiştir. En geniş anlamıyla sosyal sermaye, yaratıcı sonuçların ortaya çıkmasını kolaylaştıran insanlar arasındaki sosyal ilişkileri ifade etmektedir. İçeriğini sosyal güven, sosyal normlar ve sosyal ilişki ağlarının oluşturduğu bu sermaye türü vasıtasıyla insanlar ortak problemlerini çözmeye çalışmaktadırlar. Sosyal sermaye özellikle ekonomik faaliyetlerle sosyoloji arasında disiplinler arası entegrasyonu sağlayacak önemli bir kavramsal yenilik de sunmaktadır. Böylece birçok farklı sosyal ve ekonomik problemin çözümü olarak kabul edilmektedir.

Sosyal sermayeyi günümüzdeki anlamıyla ilk kullanan bilim adamlarının, Jean Jacobs, Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron ve Glenn Loury olduğu ifade edilmektedir. Fakat en geniş anlamıyla kullanan bilim adamlarının ise James Coleman ile Robert Putnam oldukları belirtilmektedir. Pierre Bourdieu, sosyal sermayeyi bireysel ve sınıf çatışması bağlamında ele almaktadır. Bu bağlamda ünvanlar, isimler, arkadaşlıklar, kurumlar, üyelik ve vatandaşlık gibi kavramları öne çıkarmaktadır. Sosyal sermayeyi ise “az yada çok kurumsallaşmış karşılıklı bilme ya da tanıma ilişkilerinin sağlam bir ilişki ağı içinde yer alan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı” olarak tanımlamaktadır (Bourdieu 1986: 248). Bourdieu, kavrama araçsal bir şekilde bakmaktadır ve gruplara katıldıkları için bireylerin artan faydaları üzerine yoğunlaşmakta veya bu kaynakları yaratmak için toplumsal hayatın inşası üzerinde durmaktadır. Sosyal ilişki ağlarının insanlara doğmalarıyla birlikte bahsedilen bir durum olmadığını, aksine grup ilişkilerinin kurumsallaşmasına yönelmiş stratejilere yapılan yatırım süresince inşa edilmekte olduğunu belirtmektedir. Bourdieu'nin tanımlamasında iki temel unsuru görmek mümkündür. Birincisi, sosyal ilişkilerin kendisi, bireylerin ilişkili olduğu grupların sahip olduğu kaynaklara ulaşmaya izin vermektedir. İkincisi ise, yine bu sosyal ilişkiler söz konusu kaynakların miktar ve kalitesini belirlemektedir. Kısacası, farklı sermaye biçimlerinin değiştirilebilirliği ve aynı zamanda nihayetinde bütün bu türlerin ekonomik sermayeye indirgenmesi üzerinde önemle durmaktadır. Buyüzden sosyal sermayeye sahip olan aktörlerin ekonomik kaynaklara doğrudan ulaşabileceğini ifade etmektedir. (Portes, 2002: 1).

Diğer bir tanımlamayı ise ekonomist Glen Loury yapmıştır. Loury, daha çok ırksal gelir eşitsizliği ve onun politik etkileri üzerinde durmuştur. Ortodoks iktisat teorilerinin büyük oranda bireyci olduklarını, sadece bireysel insan sermayesi üzerine odaklandıklarını belirtmektedir. Çalışanların ırksal girişimlerine karşı yasal yasaklamalar ve eşit fırsat sağlama programlarının ırksal eşitsizliği azaltamayacağını belirtmektedir. Çalışmalarıyla Coleman'a yol göstermiştir (Portes, 2002: 3).

Sosyal sermayeyi yatırımların bir kaynağı olarak gören düşünür ise Coleman'dır. Coleman, sosyal sermayeyi aile/toplum bağlamında analiz etmektedir. Burada özellikle ailenin büyüklüğü, ailede ebeveynlerin konumu, çocuğun eğitiminde annenin beklentisi, aile hareketliliği ve dini kurumlara (Kilise, cami vb.) olan yakınlık gibi konular üzerinden sosyal sermaye kavramına ulaşmaya çalışmaktadır. Sosyal sermayenin fonksiyonları ile birlikte tanımlanabileceğini, tek bir olgudan oluşmadığını; aksine ortak iki özelliğe sahip olan farklı olgulardan oluştuğunu belirtmektedir. Farklı olguların ortak iki özelliğini ise, söz konusu olguların her birinin sosyal yapının bazı yönlerini ifade ettikleri ve bu yapı içinde yaşayan bireylerin belirli davranışlarını kolaylaştırdıkları şeklinde ifade etmektedir. Coleman sosyal sermayenin, *“sosyal ilişkilerin ya da ilişki ağlarının karşılıklı yükümlülükler, beklentiler ve anlaşmalar tarafından karakterize edilen kişilerarası bağların gücüne; bilgiye ve normlar ile etkin yaptırımlara dayanan bir yardım kaynağını”* sunduğunu ifade etmektedir. Sosyal sermayeyi, insanlar arasındaki potansiyel yardım ilişkilerini tanımlamak için kullanmıştır. Bireylerin veya ailelerin kendi sosyal sermaye güçlerini başkalarına yatırım yaparak oluşturduklarını belirtmektedir. Bu yatırım biçimi, sonuçta bir getiri beklentisi söz konusu olduğundan finansal ve beşeri sermaye yatırımıyla paralellik arz etmektedir. (Coleman, 1994: 95-98). Coleman'a göre, yardım geniş bir alana yayılmış yükümlülükler yaratmaktadır. Geniş sosyal ilişkiler çeşitliliğinin bir ürünü olan sosyal sermaye, bazen bilginin değişimi, bazen de paylaşılan normlar ve yükümlülüklerden dolayı faaliyetleri kolaylaştırmaktadır. Kolaylaştırılan bu faaliyetler faydalı olduğu gibi bazen zararlı da olabilmektedir. Küçük bir sosyal grup için faydalı olan sosyal sermaye büyük bir sosyal grup ya da toplum için faydalı olmayabilir (Wallis vd., 98: 253).

Putnam ise sosyal sermayeyi toplum ve bölge temelinde analiz etmektedir. Sosyal sermayeye sivil toplumun temel ham maddesini oluşturma (Gönüllü organizasyonlara üyelik, seçimlere katılma vb.) gibi bir işlev yüklemektedir. Bu doğrultuda Putnam sosyal sermayeyi, *“.. karşılıklı olarak fayda sağlamak için faaliyetlerin koordinasyonunu ve işbirliğini kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran güven, normlar ve ilişki ağları gibi sosyal organizasyonun özellikleri.”* olarak tanımlamaktadır. (Putnam, 1993: 5). Bu yönüyle sosyal sermaye, fiziki ve beşeri sermayeye yapılan yatırımların faydasını arttırmaktadır. Başka bir çalışmada ise, sosyal sermayeyi, *“...paylaşılan hedeflere etkin bir şekilde ulaşmak için birlikte hareket etmeyi sağlayan ilişki ağlarının, normların ve güvenin şekillendirdiği sosyal yaşamın özellikleri...”* olarak tanımlamıştır (Putnam, 1995: 4).

Kısacası sosyal sermaye, bir insanın gruplarda, organizasyonlarda ve topluluklarda ortak amaçlar için birlikte çalışma yeteneği potansiyelidir. Aynı zamanda güvenin yaratmış olduğu bir ahenk, kullanılan iletişim kanalları ve oluşturulan normlar ile sosyal yaptırımlardır. Sosyal sermaye teorisinin temel öngörüsü, ilişki ağlarının sosyal davranışlarda dikkate değer bir kaynak

oluşturduğudur. Bu sermayenin büyük bir kısmı, karşılıklı tanınma ve kabulün olduğu ilişki ağları içinde yer almaktadır (Nahapiet vd., 1998: 242).

Kavramın her iki kullanımını da bireyler ile gruplar arasındaki ilişki ağlarının birbirine sıkı bir şekilde bağlanmasına işaret etmektedir. İnsanlar çeşitli yatay kuruluşlar vasıtasıyla başkalarıyla ilgilenirler. Bu kuruluşlar hem gönüllü ve hem de eşittirler ve serbest bir şekilde oluşmuş bir etkileşim içindedirler. Sosyal sermaye her şeyden soyutlanmış ve kendi başına hareket eden bireyler tarafından oluşturulmaz. Aksine sosyal sermaye bir kendiliğinden sosyalleşme eğilimine, yeni kurumlar oluşturma kapasitesine ve işbirliği yapmaya dayanmaktadır.

B. Sosyal Sermayenin Temel Unsurları

Etkileşim: Sosyal sermaye literatüründe üzerinde önemle durulan olgulardan birisi karşılıklı ilişki ya da etkileşim şeklidir. Burada kastedilen, resmi olarak düşünülmüş yasal bir değişim veya bir iş sözleşmesi değildir; daha çok kısa dönemli diğergamlık ile uzun dönemli kişisel çıkarların bir kombinasyonudur (Onyx vd., 2000: 24). Bireyler belirli bir kişisel maliyete katlanarak başka insanlara karşılıksız olarak değişik hizmetler sunmaktadırlar ya da onların faydasına olacak davranışlarda bulunmaktadırlar. Bu hoş tutumdaki genel beklenti, gelecekte umulmadık bir zamanda ihtiyaç hissedilen bir durumda karşılığının alınacağı şeklindedir. Bizim kültürümüzde bu durum “İyilik yap at denize, mahlûk (yaratılan) bilmezse Halık (yaratan) bilir.” Atasözüyle çok güzel özetlenmiştir. Karşılıksız yapılan bir hizmetin uzun vadede karşılığını bir şekilde bulacağı ifade edilmektedir. Böyle bir anlayışın hâkim olduğu toplumlarda insanlar birbirlerinin faydası için çalışır. Sonuç itibariyle toplumdaki herkesin isteklerine hizmet edilmiş olur. Psikolojik düzeyde bu durum gelişmiş sosyal bir davranışın ifadesi olarak görülmektedir.

Güven: Sosyal sermayenin oluşmasında önemli bir rol oynayan faktörlerden birisi de “güven”dir. Onyx ve Bullen güvenin, başka insanların karşılıklı olarak yardım edici bir davranış içinde olacağı veya en azında zarar verici davranışlarda bulunmayacağı beklentisinin hakim olduğu itimat anlayışına dayanan bir sosyal yapıda insanlara gönüllü olarak risk yüklenme anlayışını kazandırdığını ifade etmektedir (Onyx vd., 2000: 24). Fukuyama ise güveni, ortak olarak paylaşılan normlara dayanan ve üyelerinin birbirlerine karşı düzenli, güvenilir ve işbirliğine dayalı davranışları sergiledikleri bir toplum içinde yükselen beklentiler olarak tanımlamaktadır. İfade edilen paylaşılan normlar, inanç ya da adalet gibi en temel değerlerle ilgili olabileceği gibi, mesleki standartlar veya davranış kurallarını da kapsayabilir (Fukuyama, 1998: 37).

Konuyla ilgili çalışmasında Mizrak (1996) güveni, bir kimsenin gerçekleştirmeyi niyetlemiş olduğu davranışlarının sonucu oluşan bir inanç olarak tanımlamaktadır. Burada güveni sosyal düzenin biçimine göre tanımlamaktadır. Sabit ya da kararlı düzen, sosyal gerçekliğin

öngörülebilirliğinin, güvenilirliğinin veya açıklığının nedenini açıklamaktadır. Böyle bir düzen yapısı içinde belirli bir alışkanlık biçimi olarak anlaşılan güvenin, sosyal bireylerin sosyal dünyayı sabit olarak kabul ettikleri varsayımına dayanmaktadır. Bağlı düzen, aşinalık, arkadaşlık bağları ile ortak inanç ve değerler üzerine dayanan güveni kabul etmektedir. İşbirliğine dayanan düzen biçiminin öngördüğü güven ise, başkalarının özgürlüğünü sağlamaya çalışan bir araçtır. Böyle bir güven ceza ve ödüllerin olmadığı bir ortamda işbirliğinin gelişmesini teşvik etmektedir (Onyx vd., 2000: 25). Putnam'a göre ise, güven ile işbirliği arasında iki yönlü bir ilişki söz konusudur. Güven işbirliğini geliştirmekte ve işbirliği ise güveni doğurmaktadır. Bu ilişki zamanla genelleşmiş işbirliği normlarının gelişmesine yol açmaktadır. Böylece toplumda sosyal değişimin gönüllü olarak gerçekleşmesi sağlanmış olmaktadır (Putnam, 1993: 7).

Sosyal normlar: Sosyal sermayenin temel dayanağını oluşturan başka önemli bir faktör de sosyal normlardır. Hem Putnam ve hem de Coleman, sosyal normların sosyal sermayenin oluşması için vazgeçilmez olgular olduğunu belirtmişlerdir. Onlara göre sosyal normlar, informal bir sosyal kontrol biçimi sağlamaktadır. Böylece daha formal kontrol biçimleri ya da kurumsallaşmış yasal cezalara olan ihtiyaç azalmış olmaktadır. Sosyal normlar genellikle yazılı değildirler. Fakat sosyal bir yapıda beklenen sosyal davranışın belirlenmesinde veya sosyal olarak değer atfedilen davranış biçimlerinin neler olduğunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadırlar. Emredici sosyal normlar, özellikle ileri derecede sosyal davranışların gelişmesinde ve aynı şekilde sosyal olmayan davranışların da önlenmesinde güçlü bir etkiye sahiptirler. Her iki düşünür de komşuluk ilişkilerinin geliştiği bölgelerde sosyal sermayenin yüksek olduğunu ve bu yüzden bu bölgelerde hem suç oranının düşük olduğunu ve hem de resmi politikalara olan ihtiyacın azaldığını belirtmektedirler (Onyx vd., .2000: 25). Diğer taraftan sosyal güvenin düşük ve sosyal normların az olduğu bir yerde insanlar ancak formal kurallar ve düzenlemeler sistemi altında işbirliği yapabilirler. Böyle bir ortam ise işlem maliyetlerinin artmasına yol açmaktadır.

Sosyal sermaye felsefi temelini toplumcu (communitarian) bir yapıdan almaktadır. Toplum esastır ve bireyler toplumu oluşturmakta, toplum da bireylerin gelişmesini sağlamaktadır yani her ikisi de birbirine ihtiyaç duyar. Bireyler mutluluğu yakalamak için sadece faydacı kişisel çıkarları tarafından motive olmazlar, bunlarla birlikte karmaşık sosyal ve bireysel amaçlar tarafından da motive olurlar. Burada ahlak bireysel tercihlerin anlaşılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Sözü edilen bu ahlak ise sosyal olarak inşa edilmiştir. Güven, ilişki ağları, normlar ve mübadelenin birleşmiş etkisi güçlü bir toplumun oluşmasına yol açmaktadır. Toplum ne kadar güçlü olursa, fırsatçılıktan kaynaklanan problemleri giderme kabiliyeti de o oranda artmaktadır.

C. Sosyal Sermayenin Boyutları

Sosyal sermaye genelde üç boyut içinde ele alınmaktadır. Bunlar yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlardır. Yapısal boyut, sosyal sistemlerin veya bir bütün olarak ilişki ağlarının özellikleriyle ilgilenmektedir. Kavram, insanlarla organizasyonlar arasındaki bireye ait olmayan ilişki biçimlerini tanımlamaktadır. Bu boyutun en önemli özelliği, rol yapanlar, ilişki biçimleri ve ilişki yapıları arasındaki bağların varlığı ya da yokluğudur. İlişkisel boyut ise, tarihsel süreç içerisinde insanların başkalarıyla geliştirmiş olduğu kişisel ilişki biçimlerini tanımlamaktadır. Bu kavram, insanların davranışlarını etkileyen saygı ve arkadaşlık gibi belirli ilişkiler üzerine oturmaktadır. Böyle kişisel ilişkiler vasıtasıyla insanlar, sosyallik, benimsenme ve prestij gibi sosyal güdülerini tatmin etmektedir. Örneğin aynı ilişki ağı içinde bulunan ve eşit pozisyonlarda olan bazı kişilerin kişisel ve duygusal eğilimleri diğer şebeke üyelerinden farklı ise, muhtemelen davranışları da farklılıklar gösterecektir. Bu boyut en çok güven, güvenilirlik, normlar ve yaptırımlar, yükümlülükler ve beklentiler ile kimlik ve tanımlamalar üzerinde odaklanmaktadır (Woolcock, 1998: 154-157).

Sosyal sermayenin üçüncü boyutu ise, gruplar arasında paylaşılan tanımlar, yorumlar ve anlam sistemlerini sağlayan kaynaklar içeren bilişsel boyuttur. Bu kaynaklar aynı zamanda paylaşılan dil ve kurallar ile paylaşılan anlatıları kapsayan entelektüel sermaye düşüncesinin yapısındaki önemli özellikleri de yansıtmaktadır.

D. Sosyal Sermayenin Özellikleri

Sosyal sermayenin farklı tanımları ve ortaya çıkış biçimleri olmakla birlikte hemen hepsinde var olan iki temel özellik bulunmaktadır. Birincisi, her bir sosyal sermaye biçimi, sosyal yapının bir yönünü oluşturmaktadır. Sosyal-yapısal bir kaynak olarak sosyal sermaye kişiler arasındaki ilişkilerin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer sermaye biçimlerinden farklı olarak sosyal sermaye, belirli bir ilişki içinde olan gruplar tarafından ortak olarak sahiplenilmekte ve bu ilişkideki taraflardan birinin tek başına bu sermayeye sahip olma hakkı yoktur. Kullanımda bir değere sahip olmasına rağmen, somut bir meta gibi kolayca alınıp satılacak bir şey değildir. Örneğin bir arkadaşlık ilişkisi ya da ebeveynlere karşı olan yükümlülük bir kişiden başkasına devredilemez. İkincisi ise, sosyal sermaye biçimleri, sosyal yapı içinde yer alan bireylerin davranışlarını kolaylaştırmaktadır. Sosyal sermaye, başarılması zor ya da ulaşılması mümkün olmayan amaçların başarılmasını mümkün kılmaktadır (Nahapiet vd., 1998, 244).

Çalışmanın bundan sonraki kısmında, yukarıda genel hatlarıyla açıklanmaya çalışılan sosyal sermaye kavramının, teknik, beşeri, ekonomik, kurumsal ve toplumsal özelliği olan işletmelerin geleceğini belirlemede nasıl bir rol oynadığı konusu üzerinde durulacaktır. Bu rolün ne olduğunu tam olarak

ortaya koyabilmek için ise, öncelikle geleceğin belirlenmesinde önemli bir işlevi olan öngörü kavramının incelenmesi önem arz etmektedir.

IV. Organizasyonlarda Öngörü

İşletmelerin içinde yaşadığı ve faaliyetlerini icra ettiği çevre, başdöndürücü değişimin yaşandığı bir ortamdır. Dolayısıyla işletme yönetici ve liderleri organizasyonlarının geleceğini tasarlamak için mevcut yönetim düşünce ve yöntemlerinin ötesine geçen yeni strateji oluşturma, organize etme ve yönetme biçimlerine ihtiyaç duymaktadırlar. Günümüzde işletmelerde veya işletme topluluklarında önemli ölçüde bir gelecek düşüncesine ihtiyaç duyulmaktadır, fakat işletmelerin kullanabileceği ya da yararlanabileceği, geleceğin nasıl inceleneceğiyle ilgili araştırmalar da çok azdır (Karp, 2004, 5).

Gelecek her zaman belirsiz olmakla birlikte, işletmelerin geleceğin bu belirsizliğine karşı çaresiz oldukları anlamına gelmez. İnsanın gelişim sürecini yönetmenin temel kodları ya da yasalarının da olmadığı belirtilmektedir. Bu bağlamda de Bono gelecekle ilgili düşüncesini “siz geçmişi analiz edebilirsiniz, fakat geleceği tasarlamak zorundasınız. Bu gelecekte ıstırap çekmekle ondan hoşlanmak arasındaki farktır.” şeklinde ifade etmektedir. Gelecek bilinemezdir fakat düşünülemez değildir, esrarlı, idrak edilemez olabilir fakat bahsedilemez değildir. Aslında doğrudan göremediğimiz ve anlamadığımız şeyi, model kurarak, inşa ederek ya da hayal kurarak görmeye ve anlamaya çalışırız. Onun için geçmişte, mevcut durumda ve gelecekte kendimizi değerlendirmemize yardım edecek yaklaşımlar, teknikler, metodlar, kavramlar ve düzenlemelere başvurmaktaız (Cuhls, 2003: 93).

Gelecekle ilgili çalışmalar birçok zorluklar taşımaktadır. Her şeyden önce metodolojik olarak sağlam bir gelecek yaklaşımının kullanılması gerekmektedir. Yani organizasyonların kendi geleceklerini şekillendirmeleri için kendilerine yeni kavramlar sunabilecek bir yaklaşım gereklidir. Tom Karp, organizasyonların böyle bir şansı ancak bilişsel ve öğrenme teorileri vasıtasıyla elde edebileceklerini ifade etmektedir. İfade ettiği teorilerin sunmuş oldukları kavramları kullanarak organizasyonların “Öngörü” olarak isimlendirdiği yeni bir çalışma biçimini kazanabileceğini belirtmektedir. Bu yeni çalışma biçimi, strateji, artan örgütsel öğrenme araçları, gelecek düşüncesi ve örgütsel davranış gibi kavramları içerdiğini ifade etmektedir (Karp, 2004: 5).

Öngörü, işletmelerin başarısının gizil güçlerinden biri olarak kabul edilmektedir. Böyle bir kabiliyete sahip olmayan işletmelerin kendilerini geleceğe hazırlamaları görünmektedir. Dolayısıyla içinde yaşanılan ortamın çok hızlı değişmesi, öngörü kabiliyetinin önemini arttırmıştır. Söz konusu değişim, kullanılan teknolojide, mesleklerde, kurumlarda ve hatta değer ve düşünme biçimlerinde kendini göstermektedir. Değişimin böyle geniş bir alanda gerçekleşmiş olması, işletmeleri gelecekteki sorunlarla baş edebilmesini ve fırsatları değerlendirmesini güçleştirmektedir. İşte bu noktada öngörü, kaderine

razı olma anlayışının aksine işletmelere kendi geleceklerini şekillendirme gücünü kazandırmaktadır (Futurist, 2004: 31).

Özellikle işletme organizasyonlarında öngörü yeteneğinin gelişmesine yol açan davranışları birbiriyle ilişkilendirmek kadar, öngörü kabiliyetinin geliştirilmesi için zorunlu olan nedensellik mekanizmalarının veya öngörünün başarılı kullanımıyla ortaya çıkan durumların tanımlanması konunun daha iyi anlaşılması için önemlidir. Bu bağlamda şimdi öngörü kavramı incelenmeye çalışılacaktır.

A. Öngörü Kavramı

Kertsin Cuhls öngörü kavramının, anlama kabiliyetini geliştiren ve aynı zamanda organizasyonlar için başarılı bir gelecek yaratan ve eyleme geçmeyi sağlayan düşünme anlamına geldiğini ifade etmektedir. Ona göre öngörü, geleceği belirleme kabiliyetinden ziyade; organizasyonlara farklı davranış süreçlerini değerlendirmeye, yeteri derecede gerçeklik ile her düzeyde mümkün geleceğe yatırım yapmaya izin veren beşeri bir özelliktir. Özellikle dinamik iş çevrelerinde bilişsel ve öğrenme teorilerinin unsurlarını içeren stratejilerin uzun dönemde başarıyı arttırdığını ve hatta bu unsurların basmakalıp gelenekleri ve fonksiyonel işletme uygulamalarını yıkarak değişime yol açtığını belirtmektedir (Cuhls, 2003, 96).

Cuhls, öngörünün gelecek bilimi olan fütürizmden kaynaklandığını ve fütürizmin ise eski peygamberlere kadar geriye giden bir geçmişe sahip olduğunu belirtmektedir.. Daha modern biçimi ise 1940'larda Bertrand de Jouvenel, Robert Jungk ve Herman Kahn'ın çalışmalarında kullandıkları gelecekle ilgili metodoloji ve bakış açılarında görüldüğünü ifade etmektedir (Cuhls, 2003, 94).

Burada üzerinde durulması gereken konulardan birisi de tahmin etme ile öngörme arasındaki farkın ifade edilmesidir. Tahmin etmek, belirli bir araştırma alanında kısa, orta ve uzun dönem geleceğin tahmin edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Tahmin yapanlar sadece tek bir gelecek bakışının değil farklı gelecek bakışlarının olabileceğini kabul ederler. Kısacası tahmin yapma normal olarak muhtemel gelecek durumlarının tanımlanmasıyla sonuçlanmaktadır. Muhtemel gelecek durumlar ise, normatif ifadeler ya da pozitif ve negatif senaryolardan tek çizgisel eğilim tahminlerine kadar uzanan bir aralıkta yer almaktadır. Tahmin yapmak öngörünün içinde sonradan gelişen bir adım olduğu ve gelecek içinde sistematik bir bakışla başlangıç noktasına bakmayı öngördüğü belirtilmektedir (Cuhls, 2003: 96).

Öngörü ise, ileriye görmeye bağlı olarak ortaya çıkan bilginin kapsamlı bir anlaşılma ve değerlendirilme sürecinin oluşturulması olarak ifade edilmektedir. Öngörünün tahmin yapmaktan farkının ise, öngörünün stratejik imaların tanımlanmasını da amaçlamış olmasıdır. Öngörü ihtiyaç yönelimli bir olgu olduğundan, öngörü yeteneği, işletme yönetici ve karar alıcılarını, mevcut durumun sonuçlarından yola çıkarak geleceğin ihtiyaç ve fırsatlarını karşılamak

için hazırlamaktadır. Dolayısıyla öngörü düşüncesi, birçok amaçlar için işlev gören kapsamlı bir politik araç olmuştur (Cuhls, 2003: 96).

Günümüz işletmeleri tarafından kullanılan birçok planlama ve karar alma yaklaşımları, doğru bir analiz ile geleceğin belirlenebilir olacağını varsaymaktadır. Fakat mevcut durumdaki hızlı değişimler ve yüksek düzeydeki belirsizlikler böyle bir yaklaşımın benimsenmesini güçleştirmektedir. Böyle bir ortamda da ancak öngörü yeteneğine sahip olan işletmeler başarılı olabilir.

Öngörü yeteneği, mevcut piyasa koşullarının detaylı analizleri sonucunda veya mükemmel tahmin tekniklerinin analizi sonucunda gelişen bir olgu olmadığı ifade edilmektedir. Eğer organizasyonlar belirsizlik altında en iyi tercihi yapmak istiyorlarsa, öncelikle yüzyüze geldikleri belirsizliği anlamaya çalışmaları, belirsizlikleri gizlemek yerine onları kabullenmeleri, boyutlarını öğrenmeleri ve açıklamaya çalışmaları gerekir (Hines, 2006: 19). Gelecek ilgili çalışma alanları sürekli olarak gelişmekle birlikte öngörü ile ilgili metodolojik çalışmaların çoğu, teori kaynaklı veya teori temelli olmamıştır. Daha çok çeşitli sorunları ifade etmek için gerekli olan yapıyı oluşturma gibi pragmatik çabalardan kaynaklanmıştır.

Günümüzde gelecek ile ilgili çalışmalar yapan araştırmacılar, organizasyonların geliştirilmesi kadar, strateji ve politika oluşturmada öngörü potansiyelinin tam olarak nasıl harekete geçirileceğini tartışmaktadırlar. Aynı şekilde öngörü, strateji ve örgüt geliştirme disiplinleri, sorunların karmaşıklaşması ve yeni muhtemel olayların artmasından dolayı birbirine yaklaşmıştır. Dolayısıyla çalışmamızda daha çok teori temelli bir metodolojik yaklaşım esas alınacaktır. Ancak bu yaklaşımla kullanışlılık, uyarlanabilirlik, kullanım ve katılım geliştirilerek öngörü potansiyelinin en iyi nasıl çalışacak duruma getirileceği gösterilmeye çalışılacaktır. Bu da işletme organizasyonları için öngörünün daha kullanışlı ve uygulanabilir kılınmasıyla mümkün olmaktadır.

Günümüzde işletme organizasyonları, giderek artan içsel ve dışsal karmaşıklığı yaşayan kurumlardır. Dolayısıyla zorunlu olarak öngörü yeteneğine gereksinimleri söz konusudur. Bu zorunluluk geleceği belirleme metodolojisi geliştirmek için değil, daha çok örgütsel değişimleri başlatmak içindir. Organizasyonların çevredeki dışsal yönelimleri izlemeleri için, mükemmel matematiksel belirlemeler ve karar modelleri ya da geleneksel tahmin yapma yöntemlerini kullanmaları yeterli olmamaktadır. Çünkü bu yaklaşımların hepsi sınırlandırılmış bir yapı içinde iyi çalışmaktadırlar ve örgütsel değişimlere yön verecek derinlikte değildirler (Karp, 2004: 9-10).

Global işletmeler günümüzde imalat ve hizmet sektörlerinde fazla kapasiteden yakınmaktadırlar. Dijital teknolojiden dolayı birçok ülkede uygulanan fiyat şeffaflığının artmasıyla birleşince, bu fazla kapasite birçok işletme için şiddetli bir fiyat rekabetiyle sonuçlanmıştır. Fazla kapasite ve fiyat rekabetine rağmen hızlı bir şekilde değişen iş dünyası, işin, çalışmanın, organizasyonların ve ekonomilerin yapılarını değiştiren belirsizliğin artmasına

yol açmaktadır. Değişim yeni bir olgu olmayıp, işletme organizasyonlarının her zaman yaşadıkları bir durumdur, fakat hızı ve yönelimi zaman zaman değişmektedir. İşletmeler bu değişimden nasıl kurtulacaklardır? Karmaşıklığın ve rekabet baskısının giderek arttığı değişen bir dünyada bugünden gelecek için nasıl rekabet edilecektir? Bu ve benzeri sorulara farklı araştırmacılar farklı çözüm önerileri getirmektedirler. Bu yaklaşımları Karp stratejik manevra yapmak, stratejik cevap yeteneği, dinamik temel yetenekler, tekrarlanan yenilik, stratejik esneklik, strateji yenileme ve güçlü uyarlanabilirlik şeklinde sıralamaktadır (Karp, 2004: 12).

İş çevrelerindeki fırsat ve tehditlere bir işletme organizasyonunun gerekli cevabı verme yeteneğini geliştiren şeyin ne olduğuna yönelik yapılan araştırmalarda, genellikle en iyi performans sergileyen işletmelerin, akıl, deneyim ve kültürlerinin kendilerine yol gösterdiğini görmekteyiz. Akıl yol göstericiliği, zihinsel inceleme vasıtasıyla geleceği yaratacak organizasyon yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Deneyimlerin yol göstericiliği ise, organizasyonun geleceği açıklama kabiliyeti olarak ve kültürü ise gelecek için örgütsel gereklilikleri belirleme kabiliyeti olarak tanımlanmaktadır. Bütün bu yetenek ve kabiliyetler, organizasyonlara dinamik çevrelerde hızlı bir şekilde öğrenme ve kendilerini bu çevreye adapte etmelerine yardım etmektedirler. Organizasyonların daha hızlı bir şekilde rekabet avantajını elde etmeleri için ise, öğrenmesi, yenilik yapması ve manevra yapması gerekmektedir. Söz konusu üç adımı atması ancak stratejiler geliştirmesi, uygun yapılar oluşturması ile hız, farklılık, araştırma, uyum ve senkronizasyonu sağlayacak kabiliyetler ve yetenekler edinmesine bağlıdır (Karp, 2004: 13). Kısacası devamlı bir başarıyı gerçekleştirmek isteyen işletmeler, kendi strateji ve uygulamalarını sürekli olarak değişen dünyaya göre yeniden düzenlerken, mutlaka bazı temel değer ve amaçlara sahip olması ve onlara bağlı kalması gerekmektedir. Yeni atılımlar yaparak veya kendi işletme modelini yeniden keşfederek geleceğini şekillendirmek isteyen herhangi bir işletme, iş çevrelerinde henüz bağlantı kurulmamış veya keşfedilmemiş fırsatları ve bunların kaynak temelleriyle ilişkilendirmek zorundadır. Bu atılımlara, kendi öz yeteneğini koruma ve geliştirme çabalarıyla paralel bir şekilde gerçekleştirmelidir.

Aynı şekilde organizasyonlar, kazanma güçlerini sürekli olarak zayıflatan değişim ve eğilimlere karşı önlem almak ve kendilerini yeni durumlara adapte etmek zorundadırlar. Bunu yapmak için de her organizasyon kendi öngörü yeteneğini geliştirmelidir. Yani anlama, harekete geçme ve zamanında değişimi gerçekleştirme kapasitesini geliştirmesi gerekir. Bir organizasyon için nihai amaç, mevcut pozisyonuna dayanmaktan ziyade bir stratejik atılımlar portföyü geliştirerek geleceğini şekillendirmek olmalıdır. Çünkü değişimle birlikte belirsizlik de artmaktadır. Dolayısıyla değişim belirsizlik demektir ve belirsizlikler ise risk taşımaktadır.

B. İşletmelerin Değer Yaratma Sürecinde Öngörü

Karp, işletmelerin öngörüyü gerçekten akıllı bir şekilde kullanmaları için öncelikle bazı koşulları sağlamaları gerektiğini belirtmektedir. İlk olarak işletmeler, gelecek üç, beş ya da on yıl içinde tüketicileri için yeni değer yaratma yöntemleri keşfetmek, ikinci olarak işletmeler bu gelecek değeri inşa edecek ya da kazandıracak yeni yetenek ve becerileri sağlamak ve son olarak dünyanın diğer yerlerinde değer oluşturma süreçlerini dikkate alarak onlardan farklı bir değeri oluşturacak daha sofistike uygulamalara gitmek zorundadırlar. Kısacası işletmeler kendi iş çevrelerini anlama ve algılama yeteneklerini geliştirmeleri gerekir. Bütün bunları yapması için kesinlikle mucizevi bir şifre de yoktur. Çünkü iş çevrelerindeki değişim sürekli ve sürekli. Değişimin sürekliliğine rağmen, yine de organizasyonlar ve çalışanları her zaman bir düzen oluşturmaya çabalamaktadırlar. Değişimler devam ederken de bu dengeyi sağlamaya çalışmaktadırlar. Düzen oluşturma ve denge sağlama işini ise, örgütsel taahhütleri doğrulamak için makro yapılara başvuran organizasyonlardaki bireylerle etkileşim kurarak yapmaktadırlar. Yukarıda ifade edilen koşulların gerçekleşmesi için organizasyonlar, değişim ve öğrenmeyi destekleyen bilgiyi oluşturmak ve bilişsel süreçlerin (cognitive processes) bir kısmını tanımlamak için önemli yapı taşları olan zihni modeller geliştirmektedirler (Karp, 2004: 13).

Zihni modeller bir anlamda organizasyon üyelerinin dış dünyayı görme ve yorumlama aşamasında takmış oldukları gözlük işlevi gördüklerinden çok önemlidir. Senge, zihni modelleri, dünyayı nasıl anlamamız gerektiğini ve eylemlerimizin nasıl olması gerektiğini etkileyen zihnimizde iyice yer etmiş, kökleşmiş varsayımlar, genellemeler, hatta resimler ve imgeler olarak tanımlamaktadır. İnsanlar, genellikle bilinçli olarak kendi zihni modellerinin farkında değildirler veya davranışları üzerinde nasıl etkide bulduklarının da farkında değildirler. (Senge, 1990: 16). Bu yüzden zihni modeller farklı zaman ve uzamda koşulların, eylemlerin ve kaynakların nasıl birbiriyle ilişkili olduğunun zımni veya sarıh bir şekilde anlaşılmasıdır. Bir zihni model, gelecekteki tüketici ihtiyaçlarının bir resmi ya da bir işletme modeli, bazı nedensellik yada sonuçları gösteren bir ilişkiler seti, oluşturulmuş ya da değiştirilmiş bir sistemdeki önemli karşılıklı işbirlikleri diyagramı ya da bir olaylar zincirinin zihinsel bir filmi olabilir. Eğer organizasyonlar dinamik işletme çevreleriyle daha yakın ilişkiler kurmaya elverişli iyi bir zihni modeli kendi üyelerine benimsetirlerse, alacakları kararlar sonucunda daha olumlu sonuçlar elde edebilirler.

Onun için organizasyonlar gelecekteki iş çevreleriyle ilgili bazı bakış açılarını anlamak veya potansiyel fırsatları değerlendirmek ya da kendi işletme modelini yeniden inşa etmek için paylaşılan zihni modellere sahip olmaları gerekir. Yani kısacası öngörüye gereksinimleri vardır. Bu öngörü, bir insanın veya organizasyonun gelecekteki muhtemel ihtiyaçlarının ne olduğunu görmeyi veya özenle yapılmış planlamanın da ötesine giden bir anlama ve görme olayıdır. Daha çok araştırmalarla ortaya çıkmamış iş fırsatlarıyla,

açıklanmamış ihtiyaçlarla ve hizmet edilmemiş tüketici tipiyle bağlantı kurmadır. Sonuç olarak öngörü uygulamaları aynı zamanda işin nasıl icra edildiği veya değerini nasıl yaratıldığını sorgulamadır.

Yukarıda ifade edilen uygulamaları başarması için organizasyonlara güç veren öngörü teknikleri, iş çevrelerindeki eğilimleri, sürükleyici güçleri ve olayları inceleyen geleneksel gelecek incelemelerinin ötesine gidecek daha içsel adımlar olarak görülmektedir. Bu süreçler örgütsel olmalıdır, yani organizasyonların yapılarından neşet etmelidir. Organizasyonların iş yapma yöntemi, öğrenme yöntemi, yenilik yapma yöntemi, stratejik kararlar alma biçimi ve etkin olma çabası gibi uygulamalarının hepsi örgüt kültürüyle birbirine bağlanmış süreçler şeklinde işlemektedir. Bu anlamda örgüt kültürü, gelecekte ortaya çıkabilecek örgütsel gerekliliklerin belirlenmesinde önemli rol oynamaktadır.

C. Organizasyonel Öngörü Oluşturma Modeli

Çalışmanın bu aşamasında ise dışsal çevrenin bir çıktısı niteliğinde olan örgütsel değişimle çok yakın bir bağlantısı olan örgütsel öngörü yeteneği daha derinlemesine ele alınmaya çalışılacaktır. Karp, örgütsel öngörünün değişim olduğunu, öngörülü davranma yeteneğinin birçok organizasyona bazı değişimleri görme ve gerçekleştirme fırsatı verdiğini ifade etmektedir. Bir işletme veya organizasyonda değişim kavramının, aynı zamanda birbirine zıt çeşitli olgular anlamına geldiğini ve bazen de global iş çevrelerinde teknoloji, tüketiciler, rakipler, piyasa yada sosyal ve politik sorunlardaki değişimlere işaret ettiğini belirtmektedir. Değişimin ayrıca organizasyonların kendilerini işletme çevresindeki değişimlere nasıl adapte edeceği anlamına da geldiğini söylemektedir (Karp,2004: 13).

Kısacası örgütsel değişim, insanların değerlerinde, arzularında ve davranışlarındaki içsel değişim ile süreçlerinde, stratejilerinde, uygulamalarında ve sistemlerindeki dışsal değişimi birleştirmektedir. Böyle bir değişim ise öğrenmeyi gerektirmektedir. Burada organizasyonlar yeni şeyler yapmazlar, aksine şeyleri yeni yöntemlerle yapma becerisi geliştirirler. Buda içsel ve dışsal değişimin üzerinde durulmasını önemli kılmaktadır.

Eğer bireyler içinde çalıştıkları organizasyonların amaçlarını benimserlerse, bireysel davranışlarını daha kolay değiştireceklerdir ve geleceğe yönelik olarak organizasyonların gelişmesinde kendi eylemlerinin gücünü daha iyi anlayacaklardır. Böyle bir durumun ortaya çıkması aynı zamanda bireysel öğrenmeden daha zor bir öğrenme biçimi olan örgütsel öğrenmeyi de zorunlu kılmaktadır. Örgütsel öğrenme günümüzde bütün organizasyonların sahiplenmek istediği bir olgu olarak görülmektedir. Dolayısıyla bütün organizasyonlar, yaşam süreleri boyunca edindikleri deneyimlerden ve yaptıkları stratejik tercihlerden dolayı gelişmekte ve öğrenmektedirler. Böylece hepsi belirli bir öğrenme sürecini içinde barındırmaktadır. İşletmeler, doğuştan iyi öğrenciler değildirler, fakat icra ettikleri faaliyetleri kendi temel

faaliyetlerine etkin bir şekilde uyarlayarak gereksiz ve faydalı olmayan süreçleri elimine etmektedirler. Örgütsel öğrenmenin unsurlarının öne sürülmesi böylece birçok organizasyon için bir geçiş sürecini ifade etmektedir. Bu süreçte öğrenme, organizasyonların iş çevresinde nelerin olduğunu algılama yeteneğine bağlı olduğundan, örgütsel öğrenme organizasyonların, piyasaların, tüketicilerin ve rakiplerin paylaşılan düşünsel modellerini organizasyonlar vasıtasıyla değiştiren süreçlere ihtiyaç duymaktadır. Organizasyonlardaki karar süreçleri de aynı zamanda bir öğrenme süreci olarak kabul edilmektedir. Bireyler bu süreçte kendi zihni modellerini değiştirmektedirler ve içinde iletişim kurabildikleri ve karar aldıkları ortak bir model inşa etmektedirler. Bu anlamda bir organizasyonda faaliyette bulunma gücüne sahip bireyler tarafından gerçekleştirilen öğrenme daha önemli olarak kabul edilmektedir (Goh, 2001: 330).

Arie De Geus bu konuyla ilgili görüşlerini “gelecekte sadece rakiplerinden daha hızlı öğrenme yeteneği olan yöneticilere sahip işletmelerin rekabet avantajı sağlayacağı” şeklinde ifade etmektedir Etkin planlamanın gerçek amacının plan yapmak değil, daha çok karar alıcıların kafalarındaki zihni modelleri değiştirmek olduğunu belirtmektedir. Karar alıcıların kendi kapalı bireysel zihni modellerinden vazgeçebilmelerinin ise, yeni bir ortak zihni modelin gelişmesine bağlı olduğunu ifade etmektedir (Karp, 2004: 14). De Geus, zihni modellerin dünyayı açık bir şekilde gösteremediğini ve hiçbir modelin dünyayı bütünüyle açıklayamadığını belirtmektedir. Çünkü hiçbir karmaşık gerçekliğin analitik olarak gösterilemediğini ve hiçbir modelin ise gerçekliği gösteren analitik bir yöntem olmadığını söylemektedir (Karp, 2004: 14). Böyle olmakla birlikte öğrenme amacı açısından gerçekliğin öneminden daha çok, insanların gerçeklik modelinin önemi vardır. Bu gerçeklik modeli ile değişim, organizasyon üyelerinin kendi dünyalarını anlama olarak anlam kazanacaktır.

Organizasyonlar kendi zihni modellerini bu şekilde geliştirdikleri zaman, gereksinim duydukları bilgileri ifade eden ve tam anlamda kendi aralarında yeni bir dil oluşturan öngörü kabiliyetlerini geliştirebilirler. Bu ise örgütsel öğrenmenin en önemli boyutudur. Örgütsel öğrenme süreci, aynı zamanda bir dil geliştirme sürecidir (Bell, Taylor vd., 2002: 163). Geliştirilen ortak dil sayesinde organizasyon üyelerinin kapalı bilgileri herkese açık hale gelir ve onların zihni modelleri ise örgütsel öngörünün inşa edici yapı taşı olarak işlev görür.

Zihni modeller vasıtasıyla geliştirilen ortak dil aynı zamanda örgütsel bilginin oluşması ve paylaşılmasında da önemli rol oynamaktadır. Organizasyonlar genellikle belirli eylemlere dönüşmedikçe kendi zihni modellerinin boyutlarıyla yüzleşemezler. Zihni modeller aşağıda ifade edildiği gibi çeşitli şekillerde eylemlere kılavuzluk etmektedirler (Karp, 2004: 16):

*Zihni modeller eylemde bulunma amacı için vardır.

*Zihni modeller organizasyonların ne yapacaklarını bilmedikleri durumlarda onlara karar öncülleri sağlamaktadır.

Örgütsel öngörünün anlama ve eylemde bulunma yeteneği olarak tanımlandığı şekliyle anlaşılmasına bakıldığında, öngörünün günümüz işletme oranizasyonları için, bir örgütsel yapıdaki öğrenme ve değişim yapma yeteneği anlamına gelmektedir. Bu anlama biçimi daha ileri taşındığında, öğrenme ve değişim gibi gerekli olguları gerçekleştirmek için öngörü uygulamalarını içeren farklı ve önemli alt süreçleri de görmek mümkündür.

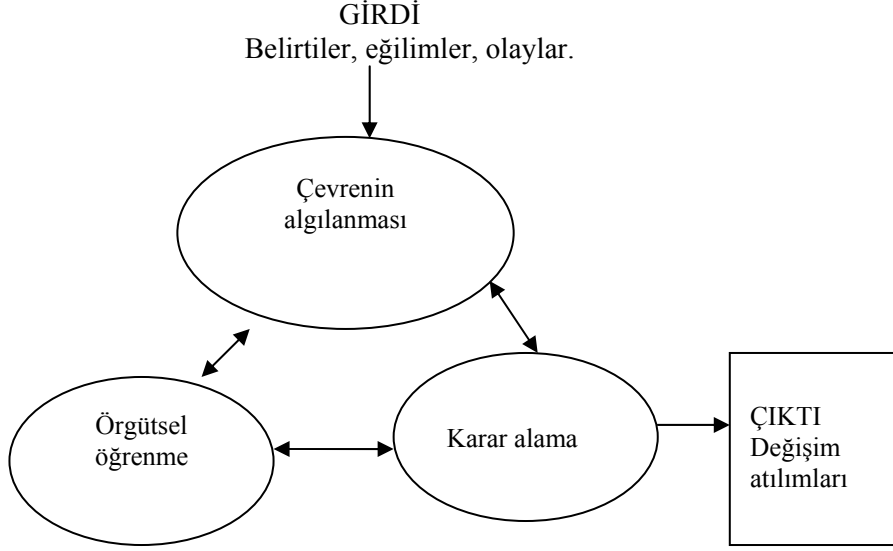
İfade edilen farklı ve önemli alt süreçlerden birisi, organizasyonların bir çevre algılaması ve anlayışına ihtiyaç duyacakları şeklindedir. Bu bağlamda organizasyonlar iş çevrelerindeki sürükleyici güçleri, eğilimleri ve değişimleri anlamak zorundadır. Kendi eylem ve deneyimlerine dayanarak dışsal çevrenin ortak zihni modelini inşa etmelidir. Bu sürecin çıktıları, daha ileri örgütsel eylemlere yol gösteren iş ortamlarına ve paylaşılan zihni modellere yönelik geliştirilen ortak bir bakıştır. İkincisi, organizasyonlar her zaman bilgiyi öğrenme, yaratma ve paylaşma ihtiyacı duyduklarından, üyelerinin kişisel saklı bilgilerini açığa çıkararak yaymak ve örgütsel bilgiyi gelecekteki değeri geliştirmek için kullanmak zorundadır. Bu örgütsel öğrenme sürecinin çıktıları ise yeni bilgi, ortak zihni model biçimleri ve organizasyonları dönüştürmek için gerekli olan yeni örgütsel yeteneklerin geliştirilmesidir. Üçüncüsü ise, karar alama süreçleri organizasyonların yönünü belirlemek için gerekli olan planlama ve kararlardır. Yeni atılımların yapılmasıdır veya iş modellerinin yeniden oluşturulmasıdır. Böylece karar alıcılar, planlar yaparak, alternatifleri araştırarak ve sonuçları değerlendirerek kendi zihni modellerine, örgütsel amaç ve tercihlerine göre bir yol haritası belirlemektedirler. Bu sürecin sonucunda ise, örgütsel değişime yol açacak amaç yönelimli davranış ve eylem biçimlerinin seçilmesi söz konusu olacaktır. (Goh, 2001: 335)

De Geus, organizasyonlarda öğrenme konusuyla ilgili çalışmasında, organizasyonları ekonomik makinalardan ziyade yaşayan canlılara benzetmektedir. Eğer bir organizasyon yaşamak istiyorsa, öncelikle çevreye yönelik bir duyarlılık geliştirmesi, kendi kimliğini geliştirmesi gerektiğini belirtmektedir (Karp, 2004: 18).

Bilen ya da öğrenen organizasyonlar için benzer bir modeli ise Toivonen ve Mattila ifade etmektedir. Araştırmacılar, bilen organizasyonlara sürekli bir öğrenme ve çevreye adaptasyon döngüsü içinde fikir geliştirme, bilgi yaratma ve karar alamanın stratejik bilgilenme süreciyle ilişki kuran bir olgu olarak bakmaktadır. Organizasyonların bilgiye dayalı eylemleri, dışsal iş çevrelerini daha iyi anlamalarına yol açacaktır. Burada asıl belirleyici olan organizasyonların zihni modelleridir. Sonuç olarak bilişsel ve deneysel süreçlerin birbirini tamamlayıcı olmak zorunda olduklarını söylemektedirler (Toivonen ve Mattila, 2001: 114-115).

Şimdiye kadar ifade edilen görüşlerden de yola çıkarak etkin bir örgütsel öngörü yeteneğinin nasıl geliştirilebileceği konusu önem

kazanmaktadır. Bu noktada Karp aşağıdaki şekilde de görüleceği gibi örgütsel öngörü yeteneğini geliştirmeyi amaçlayan bir model önermektedir.



Şekil 1: Örgütsel Öngörü Döngüsü

Kaynak: KARP, Tom. (2004) "Building Foresight Abilities in Organizations.....",
Futures Research Quarterly,

Model, "öğrenme olarak planlama" kavramı etrafında oluşan bir girdi/çıktı modelidir. Bir organizasyon için düşünme, uğraşma, keşfetme ve davranma biçimidir ve planlama ve dizaynetmeden ziyade diyaloga dayanmaktadır. Dolayısıyla organizasyonlarda çeşitli davranış değişikliklerine yol açmaktadır. Bu değişiklikler (Karp, 2004: 18) ;

- Geleceğe pasif bir şekilde bakmaktan; geleceği aktif bir şekilde şekillendirmeye yönelme,
- Rasyonelliğe, tahmine ve analize dayalı planlama yapmaktan; analiz, kavrayış, yaratıcılık ve sezginin kombinasyonuna dayalı öngörmeye doğru kayma,
- Uzmanlar tarafından icra edilen uygulamalardan; diyaloga dayalı açık, katılımcı süreçlere yönelme ve
- Prosedür ve dökümanlara dayalı planlamadan; bir düşünme biçimi olarak öngörüye dayanma şeklinde gerçekleşmektedir.

Bu “öğrenme olarak planlama” süreci çeşitli sorunları da içinde barındırmaktadır. Bu sorunlar, fırsatların paylaşılması, pazarın paylaşılması, kaynakların biriktirilmesi ve dağıtılması ve endüstri yapısının şekillendirilmesi konusundaki geleneksel strateji düşünüşünün değişmesiyle ortaya çıkmaktadır.

Fikir oluşturma ve öğrenmenin gerçekleştiği fiili öğrenme süreci aynı zamanda çift yönlü bir öğrenmeyi içermektedir. Bu süreçte organizasyon sadece statukoyu devam ettirmeye çalışmamakta, aynı zamanda çevresel değişimler doğrultusunda kendisini dönüştürmeyi de gerçekleştirmeye çabalamaktadır. Kıscası tam anlamıyla örgütsel davranışa yol göstermektedir. “Öğrenme olarak planlama” döngüsü kurumsallaşmakta ve örgütsel bir boyut kazanmaktadır. Bu aşamada ise organizasyonun sosyal sermayesi önemli bir olgu olarak devreye girmektedir.

Moran ve Ghoshal ekonomik gelişmeye katkı yapan değer, bütün yeni kaynakların kombinasyonu ve değişimi gibi iki genel süreç vasıtasıyla yaratıldığını belirtmektedirler (Moran ve Ghoshal, 1996: 41-42). Nahapiet ve Ghoshal ise, yeni öğrenmenin varolan entelektüel kaynakların bileşimi ve değişimi vasıtasıyla keşfedildiğini ifade etmektedir. Araştırmacılar bu aşamada organizasyonların sosyal sermayesi, birleştirme ve değiştirmenin olması için gerekli olan koşulları etkileyen öğrenmenin gelişmesini kolaylaştırdığını söylemektedirler (Nahapiet ve Ghoshal, 1997: 53-37). Çalışmanın başlangıcında sosyal sermaye, insanlar arasındaki aktif ilişkiler topluluğu olarak ifade edilmişti. Gücünü ise, üyelerinin beşeri ilişki ağları ve topluluklara bağlayan güven, karşılıklı anlama, paylaşılan değer ve davranışlar gibi olgulardan almakta olduğu belirtilmişti. Nahapiet ve Ghoshal da bu tanımı doğrulayan ve kuvvetlendiren bir bakış açısıyla sosyal sermayeyi, bir birey ya da sosyal birimin sahip olduğu ilişki ağlarından kaynaklanan ve bu ilişkiler içinde saklı mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlamaktadırlar. Böylece sosyal sermaye, hem ilişki ağlarının kendisini ve hemde ilişki ağları içinde hareket edebilen varlıkları kapsamaktadır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 243).

Dolayısıyla sosyal sermaye farklı biçimlerde, bir organizasyonun öngörü yeteneğini geliştirmek için temel bir gereklilik haline gelmiştir. Sosyal sermayenin gelişmesi, önemli ölçüde sosyal ilişkilerin evrimini şekillendiren faktörler tarafından etkilenmektedir. Bir organizasyonda ne zaman paylaşılan bir vizyon veya paylaşılan bir değer sistemi oluşmuşsa, o organizasyonda refahı arttıracak kaynak kapasitesi ve heyecanı yaratılmıştır. Bunlar ise beşeri sermayenin zorunlu koşullarıdır. Diğer önemli iki zorunluluk ise, işletmenin iş yapısının çalışanlar tarafından tam olarak anlaşılması, ikincisi de çalışanların işletmenin rekabet üstünlüğünü arttıracak öğrenme biçimini amaç edinmeleridir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998: 245-46).

Sosyal sermaye, ilişkilerin ve bilgi paylaşımının gelişmesi için gerekli olan temel işbirliği ve güveni besleyen anlam ve amacı organizasyonlara sağlayarak bir öğrenme ve öngörme yeteneğinin oluşmasına neden olmaktadır. Burada sosyal sermaye örgütsel işbirliği ve performansın devamını sağlayan

temel bir unsur olarak işlev görmektedir. Dolayısıyla birçok araştırmacı bir organizasyonun temel amacıyla temel değerleri arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu ve bu ilişkinin de organizasyonun performansını güçlendirdiğini belirtmektedir.

Bir organizasyonun sosyal sermayesi çeşitli biçimlerde ifade edilmekle birlikte öncelikle örgütsel kültürle ifade edilebilir. Örgüt kültürü bu anlamda örgütsel değişkenlerin görünür çeşitli katmanları olarak tanımlanabilir. Söz konusu örgütsel değişkenler ise, aletler, ifade edilen değerler, temel varsayımlar, stratejik planlar, tepe liderlerin eylemleri, yönetim uygulamaları, semboller ve temel amaçlar şeklinde sıralanmaktadır. Bu unsurların her biri, sosyal sermayenin temel yapı taşlarından biridir ve örgütsel kültürün gelişmesinde önemli etkilere sahiptirler (Moran, 2005, 1130).

Yukarıda ifade edilen değişkenler, organizasyon yapısında kültürün anlaşılmasını sağlamaktadır. Dolayısıyla “öğrenme olarak planlama” döngüsü ile örgütsel kültürün gelişmesi arasında belirli bir oranda var olan ilişki, öngörünün gelişmesi ve öngörü avantajının elde edilmesi için gerekli olan sosyal sermayenin temelini oluşturmak için gerekmektedir. Bazı organizasyonların kendi misyonu ve çalışma yöntemiyle ilgili paylaşılan varsayımlar geliştiremediklerinden, gelecekte elde edilme ihtimali yüksek olan fırsatları bile tasarlayamadıkları ifade edilmektedir (Karp, 2004, 22).

Öngörü yeteneğine sahip olan işletmelerde yukarıda ifade ettiğimiz sosyal sermaye değişkenleri etkilenmekte ve gelişmektedir. Bu karşılıklı etkilenme ve gelişme aşağıdaki şekillerde gerçekleşmektedir (Karp, 2004: 23).

- Organizasyon üyeleri için sistemleri ortak bir şekilde yorumlamalarını kolaylaştırarak kolektif belirsizlikleri azaltmaktadır. İnsanlar genellikle her şeyin aynı zamanda değişmesini pek istemezler. Yeni atılımların zamanı, yeri geldiğinde veya organizasyonda ortak bir dil ve paylaşılan zihni modellerin gelişmesine yoğunlaşıldığında yapılmasına rıza gösterirler.
- Organizasyonlar kendi üyelerinden neleri beklediğini açık bir şekilde açıklayarak sosyal bir düzen yaratmaktadır. İnsanları duygusal olarak örgütsel amaçlara bağlayarak sosyal bir hafıza inşa edilmektedir.
- Organizasyonun değer ve normlarını organizasyonun diğer kuşaklarına aktararak devamlılığını sağlamaktadır. Üyeler geleceğin bilgisi kadar geçmişin hatıralarını da hatırlamalıdır. Organizasyonel sosyalleşme, ancak üyelerin geçmişle ilgili inançları, beklentileri, başarı hikayelerini ve organizasyonu bugüne taşıyan kahramanları kendi aralarında konuşmalarıyla başarılabilir. Aynı şekilde bunun kadar önemli olan diğer bir konu ise, üyelerin organizasyonun vizyon ve değerleriyle uyumlu yeni atılımları destekleyerek söz konusu sosyalleşmeyi başarabilirler.

- Paylaşılan zihni modeller geliştirerek örgütsel üyeleri birbirine bağlayan kolektif bir kimlik ve sorumluluk yaratmaktadır. Bu kolektif kimliğin oluşması bir ölçüde kişisel ve örgütsel inanç ve beklentilerin uyumlaştırılmasına bağlıdır. Aynı zamanda değerler, rol modelleri, yönetim uygulamaları ve semboller üzerine odaklanan örgütsel kültürün geliştirilmesine de bağlıdır.
- Kültürle uyumlu olmayan anlamlar taşıyan program, yapı, uygulama ve sistemleri bertaraf etmektedir.

İfade edilen bu olgular, organizasyonu ve üyelerini örgütsel amaçların merkezine yerleştirmektedir. Böylece organizasyonlar için beşeri sermayenin yani insan kaynağının ne kadar önemli olduğunu göstermektedir. Bir örgüt kültürünün oluşması aynı şekilde öngörüü de geliştirmektedir. Organizasyonlar bu süreçte yaş, cinsiyet, geçmiş yaşantı, eğitim ve kişilikden kaynaklanan farklılıklarını önemsemelidir. Bu bağlamda organizasyonlar, özgür düşünme, sorgulama, merak ve farklı bireysel bakış açılarını cesaretlendiren bir politikayı benimsemeleri gerekir. Ancak böyle davranarak öngörü yeteneğini geliştirebilir ve enerjisini daha yeni şeyler yapmaya harcayabilir. Burada sosyal sermaye öngörü yeteneğini destekleyen bir platform olarak işlev görmektedir (Karp, 2004: 24).

Organizasyonlar cansız varlıklar değildir, aksine insan topluluklarının canlı ve dinamik mikrokozmoslarıdır. Dolayısıyla organizasyonlar, üyelerinin ihtiyaç ve motivasyonlarını anlamaları için örgütsel öngörü yeteneklerini geliştirmek zorundadır. Aynı şekilde organizasyon üyelerinin kolektif davranışlarının örgütsel davranışı nasıl belirlediğini de anlamaları için de öngörü yeteneğini geliştirmeleri gerekir. Bu ise liderlerin eşitlik ve etkililiğe nasıl baktığına, stratejik yönelimi nasıl belirlediğine, beşeri süreçleri nasıl yönettiğine ve önem atfettiğine ve kısacası organizasyonda insan sermayesini nasıl oluşturduğuna bağlıdır.

Günümüzde örgüt kültürünün uzun vadede organizasyonların en temel konularından biri olduğunu paydaşlarına inandırması önemli bir sorun olarak görülmektedir. Eğer işletme organizasyonları bu sorunu aşmak ve kendi geleceklerini şekillendirmek istiyorlarsa mutlaka öngörü ilkesini başarılı bir şekilde kullanmaları gerekir.

V. Sonuç

İktisat literatürüne bakıldığında genellikle sermaye, başka mal ve hizmetlerin üretilmesinde kullanılan bir üretim faktörü olarak kabul edilmektedir. Gelecekte üretimin artışına yol açacak insan yapımı girdiler olarak tanımlanır. Daha sonraki yıllarda bu sermaye metaforu, beşeri sermaye, kültürel sermaye ve nihayetinde sosyal sermaye olarak genişletilmiştir. Beşeri sermayenin fiziksel sermaye ile birçok benzer özelliklere sahiptir. Esasında insan sermayesi, artık değer üzerinde durmakta ve bireylerde içkin olan eğitim

ve becerilere yatırım yapılarak geliştirilmekte veya arttırılmaktadır. Dolayısıyla bu sermaye türü kullanıldığında tükenmemektedir. Diğer sermaye türleriyle birleştirildiğinde değere dönüşmektedir.

Sosyal sermaye ile karşılaştırıldığında, sosyal sermaye yukarıda da ifade edildiği gibi, sosyal ilişkilerdeki etkileşim sürecinde ortaya çıkan bir sermaye biçimi iken, beşeri sermaye yalnızca bireyin kendisinde içkin olan bir sermaye biçimidir. Yani beşeri sermayenin yaratımı kolektif değil bireyseldir.

Kültürel sermaye ise, dil, değerler, temel bilgi tanımlamaları ve varsayımlar gibi olguları içermektedir. İnsan sermayesiyle doğrudan ilişkili bir sermaye biçimidir. Kültürel sermayeyi daha somut bir biçimde, yetenek, beceri, üslup ve hatta bir gruptaki konuşma biçimleri olarak görmek mümkündür. Sosyal sermaye ise, bu özelliklerin sosyal ilişkilerde kullanılabilir hale getirilmesidir.

Sonuç olarak sosyal sermaye, davranış etkinliğini arttırmaktadır. Örneğin sosyal ilişki ağları, özellikle zayıf bağların güçlenmesini sağlamakta ve gereksiz olanlarını en aza indirerek bilginin yayılma etkinliğini arttırmaktadır. Bireyler ve gruplar arasında yüksek bir güven anlayışı sağlayarak yüksek maliyetli denetleme süreçlerine olan ihtiyacı azaltmakta böylece işlem maliyetlerini de düşürebilmektedir. Aynı zamanda uyarlayıcı etkinliği kullanarak öğrenme ve yaratıcılığı da geliştirebilmektedir. İşbirliği davranışının cesaretlendirilmesi ile yeni yapıların veya yenilikçi organizasyonların gelişmesini kolaylaştırmaktadır. Sosyal sermaye kurumsal dinamizm, yenilik ve değer yaratmanın anlaşılmasında merkezi bir rol oynamakta ve entelektüel sermayenin gelişmesine de katkıda bulunmaktadır. Kısacası Sosyal sermaye işletme organizasyonlarının örgütsel ve yönetsel performanslarını arttırmaktadır.

Aynı şekilde sosyal sermaye, öğrenme, yaratıcılık ve işbirliği davranışını cesaretlendirerek organizasyonların öngörü yeteneğinin gelişmesine de yardım etmektedir. Organizasyonlar sosyal sermayenin harekete geçirdiği öngörü yeteneği vasıtasıyla kendi geleceklerini şekillendirmek için ihtiyaç duydukları yeni strateji oluşturma, organize etme ve yönetme yöntemleri geliştirmektedir. Bu yeni yöntemler ise, mevcut anlayışın dışında yeni bilişsel ve öğrenme teorilerinin bilgileri kullanılarak geliştirilebilir. Bilişsel teori ile öğrenme teorisinin bilgileri kullanılarak geliştirilen model örgütsel öngörü olarak isimlendirilmektedir. Öngörü yeteneği vasıtasıyla organizasyonlar, geleceğini planlama kabiliyetini geliştiren çalışma ve düşünme biçimini elde etmiş olurlar. Böylece kendi geleceklerini aktif bir şekilde şekillendirmiş olmaktadır.

İşletmelerde öngörü, dış dünyadaki yönelimleri izlemek, değişen ve gittikçe de karmaşıklaşan çalışma ortamında işletmeye rekabet etme becerisi kazandıran örgütsel değişimi harekete geçirmek için önemli bir gereksinim olarak görülmektedir. Başarılı örgütsel öngörü, organizasyon üyelerinin zihni modellerinin temelini oluşturduğu görülemez bir düzey üzerinde gelişmektedir.

Örgütsel öngörüyü oluşturmak bu yüzden çok zordur. Organizasyonun her düzeyinde güçlü bir liderliğe gereksinim duymaktadır.

Eğer organizasyonlar örgütsel öngörü yeteneklerini geliştirmek istiyorlarsa, öğreten olmak zorundadırlar, farklı yapılara kendilerini açmalıdırlar ve zihni modellerini ve temelde yatan örgütsel önkabüllerini değiştirmek için çaba sarfetmelidirler. Böyle yaparak, organizasyonlar öngörünün niçin en iyi örgütsel öğrenme olarak tanımlandığını, organizasyonların niçin parçalarını yıkararak değil, genişleyerek ve ilerleyerek değiştiğini anlayabilirler.

Kaynakça

- Bell, Emma, Taylor, S. (2002). "A Step In The Right Direction?.....", *British Journal Of Management*, Vol.13, 161-172.
- Bourdieu, P. (1985). The Forms Of Capital. In Handbook Of Theory And Research For The Sociology Of Education, Ed. J. G. Richardson, 241–258. New York: Greenwood.
- Cuhls, Kertsin. (2003). "From Forecasting To Foresight Process.....", *Journal Of Forecasting*, Vol. 22, S. 93-111.
- Field, John. (2003) Social Capital, Routledge.
- Fukuyama, Francis. (2001) Social Capital, Civil Society And Development Third World Quarterly, Vol 22, No 1, S. 7– 20,
- Fukuyama, Francis. (1995). Trust: The Social Virtues And The Creation Of Prosperity, New York: Free Press, , Pp 83–96.
- Goh, Swee C. (2001) "The Learning Organizations:.....", *Journal Of Theory&Behaviour*, 4(3), 329-355.
- Grootaert, Christiaan, Bastelaer, Thierry Van. (2002) The Role Of Social Capital İn Development: An Empirical Assessment, Cambridge University Pres.
- Hofferth, Sandra L. , Johanne, Boisjoly. (1999) "The Development Of Social Capital", *Rationality&Society*, Vol. 11, 79-104.
- Karp, Tom. (2004) "Building Foresight Abilities İn Organizations.....", *Futures Research Quarterly*, 5-30.
- Lewin, Peter. (1999) Capital İn Disequilibrium: The Role Of Capital İn A Changing World, Routledge.
- Lin, Nan. (2001) Social Capital: A Theory Of Social Structure And Action, Cambridge University Pres.
- Moran, Peter. Ghoshal. (1996) "Value Creation By Firms", *Academy Of Management Proceedings*, S. 242-268.
- Nahapiet, Janine Ve Sumantra Ghoshal. (1998) "Social Capital, Intellectual Capital And The Organizational Advantage", *Academy Of Management Review*, Vol. 23, No. 2, S. 242-268.
- Onyx, Jenny, Paul Bullen, (2000) "Measuring Social Capital İn Five Communities", *Journal Of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-41.

- Portes, Alejandro. (1998) Social Capital: Its Origins And Applications In Modern Sociology.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital, *Journal Of Democracy* 6:65–78.
- Putnam, R. D. (1996) Who Killed Civic America? *Prospect* March: 66–
- Robinson, Lindon; Schmid, A. Allan; Siles, Marcelo E. (2002) "Is Social Capital Really Capital", *Review Of Social Economy*, 60 (1).
- Robert, Putnam. (1993) "The Prosperous Community", *Current*, Ss. 4–10.
- Robert, Putnam. (1995) "Bowling Alone:.....", *Current*, Ss. 3-10.
- Woolcock, Michael (1998) "Social Capital And Economic Development:...", *Theory And Society*, Vol. 27, 151-208.
- Coleman, James (1988). "Social Capital In The Creation Of Human Capital," *American Journal Of Sociology*. 94 Supplement:(Pp. S95-S-120).
- Toivonen, Jouko. Mattila, Merja. (2001) "Critical Aspects Of Organizational Learning Research...", *British Journal Of Management*, Vol.12, 113-130.