



# JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	22.10.2019
Received / Makale Geliş	15.08.2019	Published / Yayınlanma	23.10.2019

## ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLE SOSYAL SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: KOCAELİ İLİNDE SEKTÖREL BİR ÇALIŞMA INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND SOCIAL CAPITAL: A SECTORAL STUDY IN KOCAELI PROVINCE

Doktora Öğrencisi Bahri ÇETİN

Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme ABD, İstanbul / TÜRKİYE,  
ORCID: 0000-0003-2688-6236



Doi Number: <http://dx.doi.org/10.26450/jshsr.1468>

Reference: Çetin, B. (2019). Örgütsel Bağlılık İle Sosyal Sermaye Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kocaeli İlinde Sektörel Bir Çalışma. *Journal of Social and Humanities Sciences Research*, 6(43): 3078-3086.

### ÖZET

Çalışmada örgütsel bağlılık ile sosyal sermaye arasındaki ilişki incelenmiştir. Sosyal sermaye ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu cronbach alpha değeri 0,938 olarak, örgütsel bağlılığın cronbach alpha değeri ise 0,743 olarak ölçülmüştür. Çalışmanın örneklemini Kocaeli ilinde faaliyet gösteren özel bir firmada çalışan 150 beyaz yaka çalışan grubu oluşturmaktadır. Analizler sonucunda örgütsel bağlılık alt boyutları ile sosyal sermaye toplam algısı puanı ve sosyal sermaye alt boyutları arasında orta ve yüksek düzeylerde pozitif yönlü ilişkiler olduğu görülmüştür.

**Anahtar Kelimeler:** Örgütsel Bağlılık, Sosyal Sermaye

### ABSTRACT

In this study, the relationship between organizational commitment and social capital is examined. As a result of reliability analysis of social capital scale, cronbach alpha value was measured as 0.938, and cronbach alpha value of organizational commitment was measured as 0.743. The sample of the study consists of 150 white collar workers working in a private company in Kocaeli. As a result of the analyzes, it was seen that there were positive and moderate relationships between organizational commitment sub-dimensions and social capital total perception score and social capital sub-dimensions.

**Keywords:** Organizational Commitment, Social Capital

### 1. GİRİŞ

Örgütsel bağlılığın oluşturulması önemli araştırmaların yapılması sonucunda olmuştur. Aslında, birçok kapsamlı literatür taraması, anlamlı derecede ilgili bazı öncüllerin varlığını ortaya koymuş olup örgütsel bağlılığın değişkenlerinin alt boyutlarının ve değişkenler arası korelasyonların anlamlılığını açıklayan önemli bir literatürün ortaya çıkmasını sağlamıştır (Mathieu ve Zajac, 1990; Meyer ve Allen, 1997; Morrow, 1983; Mowday, Porter ve Steers, 1982; Reichers, 1985; Steers, 1977). Bununla birlikte, örgütsel bağlılığın oluşumunun altında yatan sosyal psikolojik süreçlerle ilgili araştırmalar nadirdir (Mathieu ve Zajac, 1990). Kesitsel verileri kullanan bu tür araştırmalar - mevcut çalışma, öncüllerin örgütsel bağlılığı etkilemek için nasıl bir araya geldiklerine dair bir anlayışa izin vermekte olup bilim adamları ve yöneticilere, rakip hipotezlerin sayısız öneminin belirlenmesinde yardımcı olmaktadır.

Örgütsel bağlılık araştırması ilerlerken, yeni sosyal bağlam teorileri ortaya çıkmıştır. Böyle bir teori olan Sosyal Sermaye Teorisi, kişilerarası ilişkilerin kurulması yoluyla örgütsel ve bireysel rekabetçiliğin geliştirilmesine yardımcı olan sosyal psikolojik süreçlerin açıklanmasında teorik vaat göstermektedir.

Bugüne kadar, çeşitli sosyal sermaye teorileri ortaya konmuştur. Örgütsel bilimde yapılan en teorik ve deneysel araştırma, sosyal sermayeyi, bireye nihayetinde fayda sağlayan bir işbirliği ilişkileri ağı olarak düşünmüştür (Belliveau, O'Reilly ve Wade, 1996; Burt, 1997; Coleman, 1988; Friedman ve Krackhardt, 1997). Çalışmamızda örgütsel bağlılık ile sosyal sermaye arasındaki ilişki irdelenecektir.

### 1.1. Örgütsel Bağlılık

Çalışmalar, daha yüksek bir örgütsel bağlılığa sahip çalışanların daha yüksek performans seviyelerine ve kurumsal hedeflere ulaşmada daha fazla başarıya sahip olduğunu göstermiştir. İnsan kaynaklarına yatırım yapan ve çalışanları elinde tutan organizasyonların, çalışan bağlılığı ve başarısı seviyesindeki iyileşmeleri görme olasılığı daha yüksektir. Özellikle önemli olan alanlar ise, çalışanların iş tatmininin yüksek olduğu durumlarda çalışanların en yoğun bağlılığa sahip olmasıdır. Devam bağlılığı yüksek olan çalışanlar daha düşük devamsızlık (absenteeism) ve işgücü devri (turnover)'ne sahiptir (Bateman ve Strasser, 1984; Suliman, 2002).

Farklı araştırma alanlarından gelen farklı alimler örgütsel bağlılığı farklı şekillerde tanımlamışlardır (Becker, 1960, Kanter, 1968, Meyer ve Allen, 1991, O'Reilly, 1989). Örneğin, Morrow (1983) örgütsel bağlılığı, çalışanların bir kuruluşta kalma ve çalışmaya devam etme niyetleri ve örgütsel amaç ve değerleri benimsemeleri olarak tanımlamıştır. Meyer ve Allen (1991) örgütsel bağlılığı açıklamak için en çok kabul edilen üç boyutu kullanır: duygusal, normatif ve süreklilik. Duygusal bağlılık, bir çalışanın örgütle olan pozitif duygusal ilişkisidir. Süreklilik taahhüdü organizasyondan ayrılma ile ilgili maliyet bilincidir. Normatif taahhüt, bir çalışanın etik sorumluluk anlayışı ve kuruma olan bağlılığıdır. Bu faktörlerden ilki, bir çalışanın organizasyonel hedefleri ve değerleri nasıl içselleştirdiği ve desteklediği üzerine kuruludur. İkincisi, çalışanın daha yüksek performansta çalıştığı ve organizasyon için elinden gelenin en iyisini yaptığıdır. Üçüncüsü, bir çalışanın kuruluş adına büyük etki yapma kararını ve kuruluşta kalmak ve çalışmaya devam etmek için kişisel bir arzunun varlığını temsil eder (Durna ve Eren, 2005).

Porter, Steers, Mowday ve Boulian (1974) örgütsel bağlılığı örgütsel katılım ve örgütsel değerlerin kabulü olarak tanımlamışlardır. Örgütsel bağlılığı, bir örgütün hedeflerine ve değerlerine, bu örgütün amaçlarına ve hedeflerine ulaşmaya yönelik duygusal destek ve yakınlık olarak tanımlamıştır (Ranjbarian, 1996). Örgütsel bağlılık, bireyin örgütlenmeye karşı olumlu ya da olumsuz tutumudur. Örgütsel bağlılık aynı zamanda bireylerin örgütün tanımlanacağı kuruma karşı güçlü bir sadakat duygusudur (Astarvan, 1998). Sheldon, örgütsel bağlılığı bir bireyin kimliğini organizasyona bağlayan tutum veya yönelim olarak tanımlamıştır. Counter, örgütsel bağlılığı, sosyal aktörlerin enerjilerini ve sosyal sistemlere sadakatlerini verme eğilimi olarak görmektedir (Aktaran: Esmaili, 2001). Salansik'e göre, bağlılık, bir kişinin eylemlerini ve bu eylemleri yoluyla faaliyetleri sürdürme ve etkin bir şekilde katılma inancının olduğu bir durumdur (Aktaran: Sarooghi, 1996). Buchanan, taahhüdü, değerlere ve hedeflere bir tür duygusal ve fanatik bağlanma olarak görür. Luthans ve Shaw'a (1992) göre, yukarıda belirtilen tanımların ortak yönü, taahhüdün kuruluşla bireysel bir ilişki tanımlayan ve kuruluşta kalmaya ya da bırakmaya karar verdiğini dolaylı olarak belirleyen psikolojik bir durum olmasıdır (Aktaran: Sarooghi, 1996). Bu çalışmada örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine bağlılığı ve bağlılığı ve örgütte kalma istekliliği olarak tanımlanmaktadır.

### 1.2. Sosyal Sermaye

Günümüzde, kuruluşların başarısı yalnızca maddi zenginlik, fiziki olanaklar ve teknoloji birikimi açısından değerlendirilemez, çünkü finansal, beşeri ve fiziksel sermaye sosyal sermaye olmadan etkili olamaz (Safarzadeh vd.,2010). Yeni organizasyonlar yasalara tabidir. Tabii ki, kararları kabul etmek ve uygulamak için kabul edilmiş prosedürler vardır. Sorumluluklar çoğunlukla bireyler tarafından değil duruma göre tanımlanır. Ancak pratikte prosedürlere ve kurallara çok az dikkat edilir ve bireyler kendileri hakkında bilgisi olan insanlara atıfta bulunur. Önemli kararlar genellikle biraz risk ve belirsizliğe sahiptir. Farklı görevleri yerine getirmek için çalışanlar resmi prosedürlerden kaçınır ve tanıdık kişilere atıfta bulunur. Güvenilir arkadaşlarımızla, ailenizle veya tanıdıklarınızla iletişim kurmak, idari sistemlerle uğraşmaktan daha az strese neden olur. Sonuç olarak, işler genellikle hızlı bir şekilde yapılır ve sonuçlar da istenir (Field, 2009).

Sosyal sermaye kavramı, 1999 yılında Leana tarafından ilk kez örgütsel ve yönetim literatüründe tanıtılmıştır. Sosyal sermaye kavramı, çalışma ortamı ile derin bir ilişkiye sahiptir ve ulaşım maliyetlerinin azaltılması, bilgi paylaşımının iyileştirilmesi, organizasyona duyulan güvenin artırılması, istikrar, ortak hedefler ve bakımın yanı sıra personelin tutulması (Timberlake, 2005) üzerinde etkilidir.

Klasik yazarlar, alışılmış ve düşüncesiz inanç ve itaat gibi geleneksel disiplinin temellerinin kentleşme ve bilimsel rasyonellik tarafından imha edileceği bir dünyada nasıl sürdürülebilir sosyal yapılar ve davranış kalıpları yaratabildiğini anlamaya çalışıyor olacaktı. Klasik sosyal teori, sosyal sermaye kavramının ifade ettiği alanları tam olarak dikkate almamıştır. Etkileşim, sosyal düzenin bir parçası olarak veya daha geniş bir sosyal yapının parçası olarak düşünülebilse de, klasik teorisyenlerin ve sosyal sermaye araştırmacılarının ortaya koydukları sorular arasında temel bir fark vardır. Sosyal sermaye teorileri, Marksist, Weberian ya da Durkheim'in sosyal düzen hakkındaki görüşlerine dahil edilebilse de, bu kavram yeni alanlar yarattı ve yeni sorular ortaya koydu. Sosyal sermaye fikri, bireysel deneyimlerin mikro düzeyi ile günlük faaliyetler, kurumlar, dernekler ve toplum arasındaki ilişkilere odaklanır. Ek olarak, bağlantıları bir yatırım şekli olarak tanımlayan bu kavram, büyük ölçüde mikro, meso ve makro seviyelerini birbirine bağlayabilen bir dizi açıklamaya odaklanmaktadır (Field, 2009).

Bourdieu'ya göre, sermaye üç temel biçimde ortaya çıkmaktadır: ekonomik sermaye (doğrudan ve doğrudan paraya çevrilebilir ve mülkiyet hakları şeklinde kurumsallaştırılabilir). Kültürel sermaye (belirli durumlarda, ekonomik sermayeye dönüştürülebilir ve nitelikler biçiminde kurumsallaştırılabilir) ve sosyal sermaye (sosyal görev ve yükümlülüklerden oluşur - tahvil ve bağlantılar içerir) ve bazı durumlarda dönüştürülebilir ekonomik sermayeye). Bir Neo-Marksist gelenek geliştiren Bourdieu, sosyal eşitsizliklerin yeniden üretilmesinde sosyal sermaye ile diğer sermaye türleri arasındaki etkileşimleri dikkate alır. Örneğin, faydalı sosyal sermaye ağlarının, diğer yatırım türlerinden daha yüksek seviyelere sahip kişiler için daha kolay yaratıldığını öne sürüyor. "Bu bireyler, sosyal sermayeleri nedeniyle kabul edilir ve ünlü olma ayrıcalığını yaşarlar. Sosyalleşmeleriyle karşılaştırıldığında, uygulandıklarında elbette yapıcı olurlar" (Shojaee, Mohammad, Mehrmanesh & Ansari, 2008).

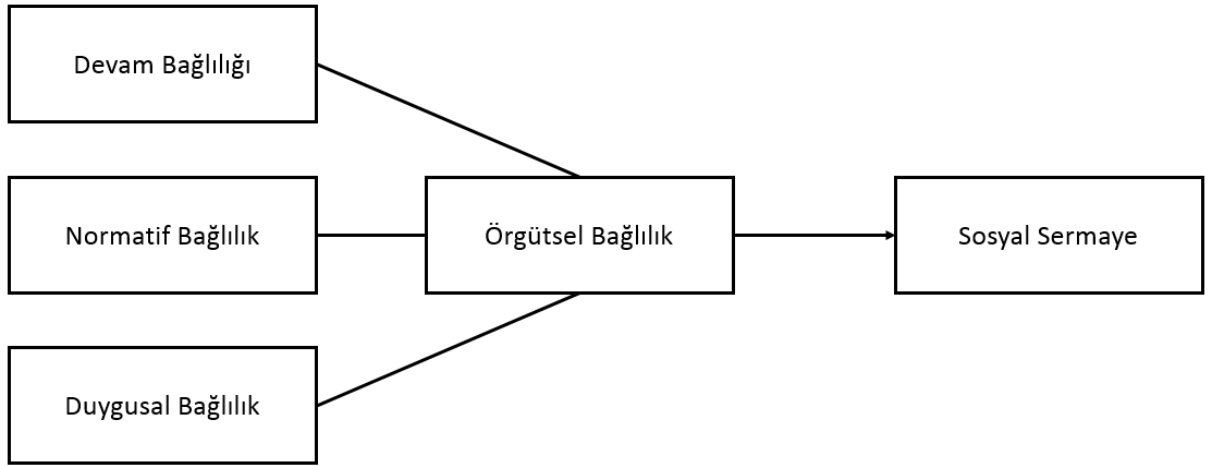
Colman, sosyal sermaye kavramını ve uygulanabilirliğini inceleyen ilk bilgindi. Sosyal sermaye analizinde, doğası ve içeriği yerine sosyal sermayenin işlevselliğine odaklanmaktadır. Ona göre sosyal sermaye, aracının çıkarlarına ulaşmasını sağlayan sosyal yapının bir parçası. Sosyal yapının bu boyutu, belirli davranış türlerini teşvik eden veya önleyen görev ve beklentileri, bilgi ağlarını, normları ve yürütme garantilerini içerir. Bu nedenle, sosyal sermaye için üç formdan bahseder: atamalar ve beklentiler, sosyal çevrenin güvenilirliğine, sosyal yapıdaki aktarım ve hareket için veri kapasitesine dayanarak harekete temel oluşturacak normlara ve normlara dayanır. etkin yönetici garantisidir. Colman, kontrol ve denetim kaynağı olarak sosyal sermayeye özel önem verdi. Kısa hayatı boyunca, ilkel sosyal bağların bozulmasından ve bozulmasından endişe duyuyordu. Bu ilkel bağlar, sosyal normlara saygı duyulmasını sağlar (Portes & Landolt 2003).

Putnam, sosyal sermayeyi üç bileşenle tanımlar: ilişkiler ağı, işbirliği ve güven. Sosyal ilişkiler ve birbirleriyle etkileşimler, sosyal sermayenin temel bileşeni ve sosyal sermaye teorisinin merkezi fikridir (Putnam & Goss, 2002).

Fukuyama'ya göre, sosyal sermaye modern bir ekonominin verimliliği üzerinde önemli bir etkiye sahip ve liberal demokratik istikrar için gerekli bir şarttır. Sosyal sermaye, modern toplumların resmi kurumlar, hukukun üstünlüğü ve aydınlanma döneminden itibaren rasyonelliğe dayalı örgütlenmesinin kültürel bileşenini oluşturmaktadır. Sosyal sermayenin tipik olarak ekonomik reformların ikinci kuşak görevlerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır; ancak, ekonomik politikalar veya kurumların aksine, sosyal sermaye kamu politikası ile yaratılamaz veya şekillendirilemez. Sosyal sermayeyi, iki veya daha fazla birey arasında işbirliğini teşvik eden gayri resmi bir normun somut bir modeli olarak tanımlar (Fukuyama, 2001). Fukuyama, sosyal sermayeyi, grup üyelerinin paylaştığı belli bir gayri resmi değer veya normlar seti olarak tanımlamıştır (Fukuyama, 2000).

## 2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırmanın modeli Şekil 1'de yer almaktadır. Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının sosyal sermaye algısı üzerindeki aracı rolünün araştırılması amacı ile kurulmuş olan modelde 3 hipotez test edilecektir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**Hipotez 1:** Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı ile sosyal sermaye algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 2:** Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılığı ile sosyal sermaye algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

**Hipotez 3:** Örgütsel Bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık ile sosyal sermaye algısı arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

### 3. METODOLOJİ

#### 3.1. Araştırma Evreni ve Örneklem

Araştırma Kocaeli ilinde faaliyet göstermekte olan, büyük ölçekli bir firmada çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Firmanın toplam çalışan sayısı 680'dir. % 10 kabul edilebilir hata aralığı ve % 95 güven düzeyinde minimum 84 kişi ile görüşülmesi gerekmektedir. 150 kişiye ulaşıldığında %7,07 kabul edilebilir hata ve % 95 güven aralığı ile çalışma sona erdirilmiştir.

#### 3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada fiziki kağıt üzerinde anket yönetiminden faydalanılmış olup hazırlanan anket üç bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünde katılımcıların kişisel-demografik özelliklerini öğrenmek için, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve kıdem süresi bilgilerini içeren sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde sosyal sermaye algısının ölçümü için oluşturulan sorular, üçüncü bölümde ise örgütsel bağlılık algısının ölçümü için oluşturulan sorular bulunmaktadır.

Anket formu; sosyal sermaye algısı ölçmek için 22, örgütsel bağlılık algısını ölçmek için ise 15 ifadeden oluşmaktadır. Sosyal sermaye değişkenini ölçmek için Chang ile Chuang (2011) ve Chiu vd. (2006) 'nin ölçekleri kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık, Meyer & Allen'in (1997) örgütsel bağlılık ölçeği (OCS) kullanılarak işlerlik kazanmıştır. Literatürde; örgütsel bağlılık kavramının örgütler açısından önemi, kapsamı ve etki derecesini saptamak üzere çeşitli ölçekler geliştirilmiş (Mowday, Porter ve Steers, 1982) olsa da; bu çalışmada, daha kapsamlı olması nedeniyle Meyer ve Allen tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçek, üç farklı bağlılık boyutunu ölçmektedir; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık. Beş puanlı Likert tipi ölçek (1 = "Kesinlikle Katılmıyorum" ve 5 = "Kesinlikle Katılıyorum") kullanılmıştır.

### 4. BULGULAR

Çalışmanın bulgularına ilişkin olarak öncelikle katılımcı grubun demografik dağılımlarına işaret edilecek, sonrasında ölçeklerin alt boyutları arasındaki ilişkilerin saptanabilmesi için korelasyon ve regresyon analizleri yapılacaktır.

#### 4.1. Demografik Bilgiler

Katılımcıların % 30,7'si (n=46) kadın ve % 69,3'ü (n=104) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Yaş dağılımı incelendiğinde % 12,7'si (n=19) oranında 18-25 yaş arası, % 21,3 (n=32) oranında 26-35 yaş arası, % 28,0 (n=42) oranında 36-45 yaş arası, % 34,0 (n=51) oranında 46-55 yaş arası ve % 4,0 (n=6) oranında da 56 yaş ve üstü katılımcılardan oluşmaktadır. Toplamda katılımcıların % 66 (n=99) oranında 36 yaş ve üstü oldukları ve orta yaş ve üstü bir yaş dağılımına sahip olduğu gözlenmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Dağılımları

		n	%
Cinsiyet	Kadın	46	30,7%
	Erkek	104	69,3%
Yaş	18-25 yaş arası	19	12,7%
	26-35 yaş arası	32	21,3%
	36-45 yaş arası	42	28,0%
	46-55 yaş arası	51	34,0%
	56 yaş ve üstü	6	4,0%
Eğitim Durumu	İlköğretim Mezunu	19	12,7%
	Lise Mezunu	26	17,3%
	İki Yıllık/ Meslek Yüksekokulu Mezunu	30	20,0%
	Lisans Mezunu	59	39,3%
	Yüksek Lisans Mezunu	10	6,7%
	Doktora Mezunu	6	4,0%
Çalışma Yılı	1-5 yıl arası	39	26,0%
	6-10 yıl arası	37	24,7%
	11-15 yıl arası	48	32,0%
	16-25 yıl arası	23	15,3%
	26 yıl ve daha fazla	3	2,0%

Eğitim durumu değişkeni incelendiğinde katılımcıların % 12,7 (n=19) oranında ilköğretim mezunu oldukları, % 17,3 (n=26) oranında lise mezunu oldukları, % 20,0 (n=30) oranında iki yıllık / meslek yüksekokulu mezunu oldukları, % 39,3 (n=59) oranında lisans mezunu oldukları, % 6,7 (n=10) oranında yüksek lisans mezunu oldukları, % 4,0 (n=6) oranında ise doktora mezunu oldukları görülmektedir. Ayrıca katılımcılar % 26,0 (n=39) oranında 1-5 yıl arası, % 24,7 (n=37) oranında 6-10 yıl arası, % 32,0 (n=48) oranında 11-15 yıl arası, % 15,3 (n=23) oranında 16-25 yıl arası, % 2,0 (n=3) oranında 26 ve üstü yıl kıdeme sahiptir.

Araştırma modelinde yer alan değişkenlerin uygulama sonucunda elde edilmiş olan ortalama değerleri Tablo 2'de yer almaktadır.

**Tablo 2.** Değişkenlerin Ortalama Değerleri

	Ortalama	Standart Sapma
1. Alt Boyut: Bilişsel Boyut	3,38	0,88
2. Alt Boyut: İlişkisel Boyut	3,69	0,62
3. Alt Boyut: Yapısal Boyut	3,48	0,69
<b>Sosyal Sermaye Ortalama Puanı</b>	<b>3,53</b>	<b>0,65</b>
1. Alt Boyut: Duygusal Bağlılık	3,24	0,62
2. Alt Boyut: Normatif Bağlılık	2,95	0,63
3. Alt Boyut: Devam Bağlılığı	2,89	0,58
<b>Örgütsel Bağlılık Ortalama Puanı</b>	<b>3,03</b>	<b>0,45</b>

#### 4.2. Korelasyon Analizi

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacı ile ölçek alt boyutları ve ölçek puanları ile birlikte korelasyon analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlar Tablo 4'te gösterilmektedir.

**Tablo 3.** Korelasyon Matrisi

	1. Alt Boyut: Bilişsel Boyut	2. Alt Boyut: İlişkisel Boyut	3. Alt Boyut: Yapısal Boyut	Sosyal Sermaye Ortalama Puanı	1. Alt Boyut: Duygusal Bağlılık	2. Alt Boyut: Normatif Bağlılık	3. Alt Boyut: Devam Bağlılığı	Örgütsel Bağlılık Ortalama Puanı
1. Alt Boyut: Bilişsel Boyut	1							
2. Alt Boyut: İlişkisel Boyut	,622**	1						
3. Alt Boyut: Yapısal Boyut	,749**	,739**	1					
<b>Sosyal Sermaye Ortalama Puanı</b>	,911**	,871**	,895**	1				
1. Alt Boyut: Duygusal Bağlılık	,560**	,540**	,607**	,630**	1			
2. Alt Boyut: Normatif Bağlılık	,744**	,676**	,719**	,800**	,275**	1		
3. Alt Boyut: Devam Bağlılığı	,638**	,637**	,556**	,694**	,099	,545**	1	
<b>Örgütsel Bağlılık Ortalama Puanı</b>	,884**	,842**	,858**	,966**	,634**	,832**	,732**	1

\*\* .p=0.01 level (2-tailed).

Duygusal bağlılık ile bilişsel boyut arasında orta şiddette ( $r=0,560$ ) pozitif yönlü ilişki, duygusal bağlılık ile ilişkisel boyut arasında orta şiddette ( $r=0,540$ ) pozitif yönlü ilişki, duygusal bağlılık ile yapısal boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,607$ ) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Normatif Bağlılık ile bilişsel boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,744$ ) pozitif yönlü ilişki, normatif bağlılık ile ilişkisel boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,676$ ) pozitif yönlü ilişki, normatif bağlılık ile yapısal boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,719$ ) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Devam Bağlılığı ile bilişsel boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,638$ ) pozitif yönlü ilişki, devam bağlılığı ile ilişkisel boyut arasında yüksek şiddette ( $r=0,637$ ) pozitif yönlü ilişki, devam bağlılığı ile yapısal boyut arasında orta şiddette ( $r=0,556$ ) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmektedir.

Ayrıca sosyal sermaye ortalama puanı ile örgütsel bağlılık ortalama puanı arasında ise yüksek şiddette ( $r=0,966$ ) pozitif yönlü ilişki olduğu görülmüştür.

Korelasyon matrisi çalışma değişkenleri arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğunu göstermiştir. Buna göre, sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında önemli pozitif ilişkiler bulunmuştur. Sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki diğer çalışmalarda da onaylanmıştır (Dalısay, Kushin, Yamamoto, Liu ve Skalski, 2014; Nikmaram, Yamchi, Shojaii, Zahrani ve Alvani, 2012; Vakola ve Bouradas, 2005; Wagner ve Fernandez-Gimenez, 2008). Örgütsel bağlılık ve boyutları arasındaki ilişki, Saygan (2011), Nikolaou, Vakola ve Bourantas (2011) çalışmalarında da benzer şekilde ortaya çıkmıştır.

### 4.3. Regresyon Analizi

Çalışmada sosyal sermaye toplam algı puanı bağımlı değişken olarak, örgütsel bağlılığın alt boyutları olan devam bağlılığı, normatif bağlılık ve duygusal bağlılık bağımsız değişken olarak alındı. Regresyon modeli sonucunda  $R^2=0,870$  olarak hesaplanmıştır. Bu durum örgütsel bağlılık alt boyutlarının sosyal sermayeyi açıklama oranının % 87,0 oranında olduğunu göstermektedir.

Elde edilen model değişkenleri;

$$Y = \text{Sosyal Sermaye}$$

$$X_1 = \text{Duygusal Bağlılık}$$

$$X_2 = \text{Normatif Bağlılık}$$

$$X_3 = \text{Devam Bağlılığı}$$

$$\sigma = \text{sabit}$$

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ =Katsayılar ve

$\varepsilon$  = hata terimi

olmak üzere;

$$Y = \sigma + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,427 + 0,475X_1 + 0,684X_2 + 0,133X_3$$

olarak ölçülmüştür. Bu durumda duygusal bağlılıkta 1 birim artış sosyal sermayede 0,475 birim artışa, normatif bağlılıktaki 1 birim iyileşme sosyal sermayede 0,684 birim iyileşme ve devam bağlılığındaki 1 birim iyileşme sosyal sermayede 0,133 birim iyileşmeye neden olacaktır.

## 5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Kurumların performanslarının, çalışanlarının bağlılık düzeylerine bağlı olarak farklılık göstermesi nedeniyle, kuruma güçlü bir bağlılığı olan personel üyelerine sahip olan kuruluşlar, daha yüksek performans seviyelerine, daha yüksek iş memnuniyetine ve daha yüksek verime sahip olma eğilimindedir. Bu çalışmada sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ile ilgili ilginç görüşler ortaya koymuştur. Çalışma hipotezlerini analiz edip inceledikten sonra elde edilen bulgulara göre, çalışanlar açısından sosyal sermaye alt boyutları ile örgütsel bağlılık alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Optimum sosyal sermaye seviyesine sahip olduğu tespit edilen çalışanlar, güçlü mesleki ilişkiler sergileme, diğer meslektaşlarıyla etkileşimlerinde daha iyi davranma ve kendi kuruluşlarında bu tür uygun sosyal ilişkilerden faydalanma eğilimindedir. Sonuç olarak, bu tür kişilerarası etkileşimler ve meslektaşlarla, yöneticilerle ve üstlerle, ayrıca kuruluş içinde profesyonel ilişkiler kurmak için ihtiyaç duydukları diğerleriyle de ilişkiler, çalışanların kuruluştaki çalışmalarından zevk almasına neden olur. Çalışanların meslektaşlarından aldıkları destekler çalışma ortamlarında kendilerini daha rahat ve güvende hissettirir ve işlerine ve organizasyonlarına daha fazla bağlı ve ilgi duydukları bir ortamın oluşmasını sağlar. Bu nedenle, çalışanlar işte daha fazla düzen ve disiplinin tadını çıkarabilir, organizasyonda daha fazla zaman geçirebilir ve organizasyonel hedeflere ulaşmak için mümkün olan her türlü önlemi almak için ellerinden gelenin en iyisini yapabilir ve bunların tümü, organizasyondaki bağlılığın örnekleri olarak ortaya çıkabilir.

Bu nedenle, araştırma bulgularına göre, bir kuruluştaki ve / veya bir kuruluşun bir bölümündeki sosyal sermayelerin varlığının örgütsel bağlılığın desteklenmesine yol açabileceği sonucuna varılacaktır. Çalışma sonuçlarına dayanarak, yöneticilerin insan kaynaklarına daha dikkatli davranmaları, organizasyonel verimlilik ve etkinliklerde en önemli faktörler olmaları gerektiği, personelin sosyal toplantılara katılmaları için daha doğru programlama yoluyla teşvik edilebilecekleri düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- ASTARVAN, H. (1998). Organizational commitment. *Issues in Management Education*, 17, 13-21.
- BATEMAN, T. S. and STRASSER, S. (1984). 'A Longitudinal Analysis of the Antecedents of Organizational Commitment. *Academy of Management Journal*, 27(1),95-112.
- BECKER, H.S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1),32-40.
- BELLIVEAU, M.A., O'REILLY, C.A. and WADE, J.B. (1996). Social Capital at the Top: Effects of Social Similarity and Status on CEO Compensation. *Academy of Management Journal*, 39, 1568-1593.
- BURT, R. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42(2), 339-365.
- COLEMAN, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology*. 94, 95-120.
- DALISAY, F., KUSHIN, M. J., YAMAMOTO, M., LIU, Y.I. and SKALSKI, P. (2014). Motivations for game play and the social capital and civic potential of video games. *New Media & Society*.:1461444814525753

- DURNA, U. ve EREN, V. (2005). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- ESMAİLİ, K. (2001). Organizational commitment. *Tadbir Monthly Magazine*, 112, pp. 66-69.
- FIELD, J. (2009). *Social capital*. Translated by Gholamreza Ghaffari, Hossein Ramezani. Tehran: Kavir Publications, second edition.
- FRIEDMAN, R. and KRACKHARDT, D. (1997). Social capital and career mobility. *Journal of Applied Behavioral Science*, 33(3), 316-334.
- FUKUYAMA, F. (2000). *End of Order: Social capital and its maintenance*. Translated by Ghulamabbas Tavassoli. Tehran: Jameye Iranian Publication.
- FUKUYAMA, F. (2001). Social Capital, Civil Society and Development. *Third World Quarterly*, 22(1), 7-20.
- KANTER, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American Sociological Review*, 33(4), 499-517.
- MATHIEU, J.E. and ZAJAC, D.M. (1990). A Review and Meta-Analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment. *Psychological Bulletin*, 108(2), 171-194.
- MEYER, J. P. and ALLEN, N. J. (1991). A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61-89.
- MEYER, J. P. and ALLEN, N. J. (1997). *Commitment In The Workplace*. Thousand Oaks. CA: SAGE Publications.
- MORROW, P.C. (1983). Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *The Academy of Management Review*, 8(3), 486-500.
- MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. and STEERS, R.M. (1982). *Employee Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism and Turnover*. New York: Academic Press Inc.
- NIKMARAM, S., YAMCHI, H. G., SHOJAILI, S., ZAHIRANI, M. A, ALVANI, S. M. (2012). Study on relationship between organizational silence and commitment in Iran. *World Applied Sciences Journal*, 17(10), 1271-7
- NIKOLAOU, I., VAKOLA, M. and BOURANTAS, D. (2011). The role of silence on employees' attitudes "the day after" a merger. *Personel Review*, 40(6), 723-41.
- O'REILLY, C. (1989). Corporations, Culture and Commitment: Motivation and Social Control in Organizations. *California Management Review*, 31(4), 9-25.
- PORTER, L. W., STEERS, R. M., MOWDAY, R. T., and BOULIAN, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59(5), 603-609.
- PORTES, A. & LANDOLT, P. (2003). The role of social capital in the development of hopes and challenges. Translated by Mosab Abdollahi, *Journal of Andishe Sadegh*, (11-12), 8-19.
- PUTNAM, R. & GOSS, K. A. (2002). *Democracies in flux, the evolution of social capital in contemporary society*. Oxford University Press.
- RANJBARIAN, B. (1996). Organizational commitment. *Journal of Administrative Sciences and Economics, University of Isfahan*, 1(1-2), 57-41.
- REICHERS, A.E. (1985). A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment. *Academy of Management Review*, 10(3), 465-476.
- SAFARZADEH, H. et al. (2010). The impact of social capital components on careers of faculty members. *Journal of Technology Education*, 5(2), 145- 152.
- SAROOGHI, A. (1996). Organizational commitment and its relationship with the desire to leave. *Journal of Public Administration*, (35), 73-65.



- SAYGAN, F. N. (2011). Relationship between Affective Commitment and Organizational Silence: A Conceptual Discussion. *International Journal of Social Sciences and Humanity Studies*, 3(2):219-27
- SHOJAEE, B., MOHAMMAD, M., MEHRMANESH, A. & ANSARI, R. (2008). *Conceptual Foundations of Social Capital*. Tehran: Institute of Social and Cultural Studies.
- STEERS, R.M. (1977). Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- SULIMAN, A.M.T. (2002). Is It Really a Mediating Construct? The Mediating Role of Organizational Commitment in Work Climate-Performance Relationship. *Journal of Management Development*, 21(3),170-183.
- TIMBERLAKE, S. (2005). Social capital and gender in work place. *Journal of Management Development*, 24(1),34-44.
- VAKOLA, M. and BOURADAS, D. (2005). Antecedents and consequences of organisational silence: an empirical investigation. *Employee Relations*, 27(5),441-458.
- WAGNER, C. L. and FERNANDEZ-GIMENEZ, M. E. (2008). Does Community Based Collaborative Resource Management Increase Social Capital? *Society & Natural Resources*. 21(4),324-344.