



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ

BİLİMSEL ARAŞTIRMA PROJELERİ

KOORDİNASYON BİRİMİ

**İŞLETMELERDE SOSYAL SERMAYE UNSURLARININ ÖRGÜTSEL
PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: ÇANAKKALE BÖLGESİ ÖRNEĞİ**

Proje No:3261

Proje Türü: Bağımsız Araştırma Projesi

SONUÇ RAPORU

Proje Yürütücüsü

Dr.Öğr.Üyesi Nevriye Ayas

Bayramiç Meslek Yüksekokulu/Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü

Araştırmacı

Öğr.Gör.Gürkan Çil

Bayramiç Meslek Yüksekokulu/Pazarlama ve Reklamcılık Bölümü

Nisan 2021

ÇANAKKALE

TEŞEKKÜR

Bu çalışma Çomü Bap Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir.

Proje No:3261

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER.....	4
TABLolar.....	4
ÖZET.....	5
ABSTRACT.....	5
1.GİRİŞ/AMAÇ VE KAPSAM	6
2.GENEL BİLGİLER.....	7
2.1.LİTERATÜR ÖZETİ	7
2.2.SOSYAL SERMAYENİN ÖNEMİ.....	14
2.3.ÖRGÜTSEL PERFORMANS	15
2.4.SOSYAL SERMAYE VE PERFORMANS İLİŞKİSİ	15
3.GEREÇ VE YÖNTEM	17
4.BULGULAR	17
5.TARTIŞMA VE SONUÇ.....	21
6.KAYNAKÇA	23

TABLolar

Tablo 1: Sosyal Sermayenin Tanımları	10
Tablo 2: Uyum İyiliği Değerleri.....	18
Tablo 3: Örgütsel Performans-Sosyal Sermaye İlişkisi	18
Tablo 4: Cinsiyet	19
Tablo 5: Eğitim Durumu	19
Tablo 6: Pozisyon.....	19
Tablo 7: Yaş	20
Tablo 8: Gelir Düzeyi.....	20

ÖZET

Bir ülkedeki kişi ve kurumlar arası dikey ve yatay karakterli güvene dayalı ilişkileri gösteren sosyal sermaye, ilgili toplumun ekonomik ve sosyal alandaki başarısını ve bir kurumun başarısını gösteren örgütsel performansı etkilemektedir. Sosyal sermaye, bireyler ve bireylerin oluşturduğu yapılar arasındaki sosyal ilişkilerin ekonomik faaliyetlerinde oluşturduğu marjinal fayda olarak tanımlanabilir. Bu çalışmada sosyal sermaye örgütsel performans ilişkisi değerlendirilmiştir. Türkçe yazın incelendiğinde sosyal sermaye örgütsel performans ilişkisini ele alan çalışma sayısı sınırlıdır. Bu bağlamda bu çalışmanın literatüre anlamlı katkılar sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle çalışmada bu ilişkinin yöntem olarak yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiş olması önem taşımaktadır. Çünkü örgütsel performansın geliştirilmesinde sosyal sermaye oldukça önemlidir ve sosyal sermaye bileşenlerinin örgütsel performans üzerindeki etkisi görgül olarak test edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Performans, Örgütsel Performans

THE EFFECTS OF SOCIAL CAPITAL COMPONENTS IN BUSINESSES ON ORGANIZATIONAL PERFORMANCE: THE CASE OF ÇANAKKALE REGION

ABSTRACT

Social capital, which demonstrates the vertical and horizontal character of trust-based relationships between individuals and institutions in a country, affects the accomplishment of the relevant society in the economic and social field and the organizational performance indicating the success of an institution. Social capital can be defined as the marginal utility created by the social relations between individuals and their structures in their economic activities. In this study, the relation between social capital and organizational performance is evaluated. When Turkish literature is examined, it is found that the number of studies dealing with the relation between social capital and organizational performance is limited. In this context, it is believed that this study will make significant contributions to the literature. In particular, it is important to analyze this relation with the structural equation model as a method within the scope of the study. Because social capital is highly important in improving organizational performance and the effect of social capital components on organizational performance is empirically tested.

Keywords: Social Capital, Performance, Organizational Performance

1.GİRİŞ/AMAÇ VE KAPSAM

Sosyal sermaye kavramı, sosyal bilimlerin pek çok alanında inceleme konusu olarak ele alınan ve toplumsal yapının anlaşılmasında kullanılan önemli bir kavramdır. Sosyoloji, ekonomi, eğitim ve siyaset bilimcilerce incelenen bu kavram; ekonomik ve sosyal kalkınma, eğitimde etkinlik, demokrasi ve yönetim, toplumsal eylemler, çalışma hayatı ve örgütlenme gibi konularda araştırma konusu olmaktadır (Yiyit, 2017: 1501). Sosyal sermaye, ilişkilere dayalı olması nedeniyle bir yönüyle sosyal; üretime katkı veren bir unsur olması ve ekonomik büyümeyi etkilemesi yönüyle de sermaye olarak ele alınabilmektedir (Tüysüz, 2011:125). Sosyal sermaye işletme, siyaset bilimi ve sosyolojide ele alınan temel bir kavram haline gelmiştir (Burt, 2000: 346). Fukuyama'ya göre (2001) sosyal sermaye; ekonomik anlamda işlem maliyetlerini azaltmakta, politik anlamda ise modern demokrasi ve yönetimin başarısı için gerekli olan ilişkileri geliştirmektedir. Sosyal sermaye, tekrarlanan mahkumlar çıkmazı oyunun sonucu olarak ortaya çıkarken aynı zamanda dinin, geleneğin, paylaşılan tarihsel deneyimin ve kültürel normların yan ürünüdür. Sosyal sermaye modern ekonomilerin verimli çalışması için önemlidir ve liberal demokrasinin gerekli koşuludur (Fukuyama, 2001: 7).

Örgüt çalışmalarında sosyal sermaye kavramı dikkat çekmektedir. Sosyal sermaye, kariyer başarısını etkilemektedir, çalışanların iş bulmalarını kolaylaştırmaktadır, kaynak değişimini ve ürün yeniliğini kolaylaştırmaktadır, entelektüel sermayenin yaratılmasını sağlamaktadır, takım verimliliğini sağlamakta ve devir oranlarını düşürmektedir ve tedarikçi ilişkilerini güçlendirmektedir (Adler ve Kwon, 2002: 17). Örgütsel sosyal sermaye, yapısal (aktörler arasında bağlantılar), ilişkisel (aktörler arasındaki güven), ve bilişsel (aktörler arasında paylaşılan amaç ve değerler) boyutlarından oluşmaktadır. Sosyal sermayenin her boyutu bilginin yayılımı ve kolektif faaliyetlerle işlemleri kolaylaştırmaktadır (Andrews, 2010: 584). Sosyal sermaye kavramı farklı yönleriyle kavramsallaştırılmakta ve uygulanmaktadır. Kavramın kalbinde bir topluluğun içinde arzulanan sonuçları başarmak için ilişkisel kaynaklara ulaşmak vardır. Böylece, eğer organizasyonlar bireysel ve sosyal uzmanlığın ekonomik açıdan faydalı ürün ve hizmetlere dönüştürebilecek sosyal topluluklar olarak kabul edilirse o zaman organizasyon üyeleri arasındaki potansiyel olarak değerli kaynakların sosyal olayları yönetebilecek bir duruma gelmelerini sağlayacaktır (Andrews, 2010: 585).

Bu araştırmanın konusu; Çanakkale Bölgesinde, turizm ve otelcilik, enerji, imalat, elektronik sektörlerinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde sosyal sermaye faktörlerinin örgütsel performans üzerindeki etkilerini tespit edebilmektir. Bu bağlamda, küçük ve orta ölçekli işletmelere sosyal sermaye ve örgütsel performans ölçeklerinden oluşan anket formu **yüz yüze görüşme** yöntemi uygulanarak sonuçları Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda örgütsel sosyal sermayenin üç boyutunun işletmelerin örgütsel performansı ile pozitif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

2.GENEL BİLGİLER

2.1.LİTERATÜR ÖZETİ

Örgütsel sosyal sermaye, sosyal sermayeyi bireylerin ötesinde yorumlanmasını gerekli kılar; bireylerden bağımsız olarak yorumlanabilir. Örgütsel sosyal sermaye, her bir üyenin sahip olduğu kişisel kazanımlardan ziyade, örgüt içerisindeki sosyal ilişkileri yansıtan üyelerin ortak amaç yönelimlerini ve paylaşılan güveni gerçekleştiren, çalışanları hem işverenlerine hem de birbirlerine tutturarak bir yapıştırıcı olarak ifade edilmekte; böylece ortak amaçları ve hedefleri başarmada yardımcı olan kaynak olarak tanımlanmaktadır (Erbil ve Ögüt, 2016: 195). Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin firmalardaki bilgi yaratımını nasıl kolaylaştırdığına dair kuramsal bir model oluşturmuşlardır. Bu çalışmada sosyal sermayeyi; yapısal, ilişkisel ve bilişsel olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir ve bu ayrım literatürde önemli ölçüde kabul görmüştür. Sosyal sermayenin ilk boyutu olan yapısal sosyal sermaye, aktörler arasındaki bağlantıların boydan boya kalıbını içerir. Bu yapılanma motivisi, bireyin hangi insanlarla nasıl bağlantı kurduğunu kapsar. Sosyal sermayenin ikinci boyutu olan ilişkisel sosyal sermaye, insanların bir dizi bağlantılar sonucu birbirleriyle geliştirdikleri bireysel ilişkileri açıklamaktadır. Bu boyut insanların sahip olduğu saygı ve arkadaşlık gibi belirli ilişkiler üzerinde durmaktadır. Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu ilişkilerde var olan değerleri yansıtmaktadır. Örneğin; güven ve güvenilirlik bu değerlerdendir. Sosyal sermayenin üçüncü boyutu olan bilişsel sosyal sermaye ise paylaşılan bir şifre ve dilde, paylaşılan hikayelerde kendini göstermektedir. Bir örgüt içinde paylaşılan vizyon ve değerler, sosyal sermayenin bu boyutunun gelişmesine yardımcı olmaktadır (Tunçay vd., 2015:75).

Türkiye’de sosyal sermaye konusunda çeşitli çalışmalar yapılmıştır. Bilgin ve Kaynak (2008) sosyal sermayenin iş başarısına etkisini, Altay (2007); sosyal sermaye yoksulluk ilişkisini, Kovacı ve diğ. (2009); ekonomik kalkınmada sosyal sermayenin rolünü, Çetin

(2006); endüstriyel bölgelerde sosyal sermaye ve güven ilişkisini, Duman ve Alacahan (2011); etkinlik ve sosyal sermaye ilişkisini, Başak ve Öztaş (2010); güven ağbağları, sosyal sermaye ve toplumsal cinsiyeti, Özen ve Aslan (2006); içsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyelini, Töremen (2004) ilköğretimdeki öğretmenlerin sosyal sermaye konusundaki görüşlerini, Göksel ve diğ. (2010) örgütlerde bilgi paylaşımı açısından sosyal sermayeyi, Şenkal (2005) ve Betil (2010) sivil toplum ve sosyal sermaye ilişkisini, Karagül ve Masca (2005); sosyal sermaye üzerine genel bir literatür çalışması, Keskin (2008), Karagül ve Dünder (2006); sosyal sermaye ve belirleyicileri, Kapu (2008); sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneği, Özdemir (2008); sosyal ağlar ve sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi, Kılınç (2010); yurttaşlık ahlakı ve sosyal sermaye ilişkisi, Buğra (2001), Sargut (2003) ve Gökalp (2003); Ekonomi, güven ilişkisi ve sosyal sermayeyi, Aydemir (2011) toplumsal ilişkilerin sosyal sermaye değerini, Ekşi(2009) sosyal sermayenin önemi, üretimi ve ölçümünü sorgulamışlardır. Aşağıdaki tabloda sosyal sermayenin tanımları verilmiştir.

Lawson, Tyler & Coiusins	Sosyal ilişkiler aracılığıyla kaynakları mevcut kılan değerli bir varlık (2008:446).
Krause, Handfield & Tyler	Sosyal ilişkiler aracılığıyla kaynakları mevcut kılan değerli bir varlık (2007:531).
Maurer & Ebers	Bireyin ya da kolektif aktörlerin sosyal bir ağda veya bu aktörlerin sosyal ilişkilerinde pozisyonlarını ortaya koyan mevcut bir varlık (2006:262).
Inkpen & Tsang	Bir birey ya da organizasyonun sahip olduğu ağ ilişkilerinden ortaya çıkan mevcut kaynaklar (2005:151).
Liao & Welsh	Sadece bir yapı ya da ağdan daha fazla sosyal bağlantı, sosyal bağlar, güven ilişkileri ve bireylerin belirli bir içerikte faaliyetlerini kolaylaştıran değer sistemleri (2005:347).
Moran	Değerli bir varlık ve aktörlerin sosyal ilişkiler aracılığıyla kaynakları ulaşmayı sağlayan değerler (2005:1129).
Knoke	Sosyal aktörlerin yarattığı ağ bağlantılarının organizasyon içinde ya da organizasyonlar arasında diğer sosyal aktörlerin kaynaklarına ulaşmak için kullandığı süreç (1999:18).

Woolcock	Bir bireyin sosyal ağlarındaki bilgi, güven ve normlar (1998:153).
Nahapiet & Ghoshal	Bir birey ya da sosyal birimin sahip olduğu ağ ilişkilerinden ortaya çıkan gömülü, gerçek ya da potansiyel kaynakların özeti. Böylece sosyal sermaye hem ağdan hem de bu ağ aracılığıyla mobilize olmuş varlıklardan oluşmaktadır (1998:243).
Portes	Aktörlerin, sosyal ağlarda ya da diğer sosyal yapılarda üyelerin sağladığı yararlar (1998:6).
Inglehart	Gönüllü birlikteliklerin ortaya çıkmasını sağlayan ağlar ve güven ve tolerans kültürü (1997:335).
Burt	Bir ağdaki fırsatlar (1997:355).
Brehm & Rahn	Kollektif faaliyet problemlerinin çözümünü kolaylaştıran vatandaşlar arasındaki ilişkiler (1997:999).
Pennar	Bireysel davranışı ve böylece ekonomik büyümeyi etkileyen sosyal ilişkiler (1997:154).
Fukuyama	Sosyal sermaye, bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan bir dizi informal değerlerin ve normların bu üyeler arasında işbirliğine izin vermesiyle oluşan bir dizi kuralların varlığı. İnsanların gruplar ve organizasyonlarda genel amaçlar için birlikte çalışma yeteneği (1995:10).
Thomas	Kollektif yaşama yön veren sivil toplumda geliştirilen gönüllü faaliyetler ve süreçler (1996:11).
Putnam	Ağlar, kurallar ve koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştıran sosyal güven (1995:67).
Portes & Sensenbrenner	Ekonomik amaçları ve üyelerinin amaç arama davranışlarını etkileyen ve bir ekonomik yöne doğru olmayan bir birliktelik içinde faaliyet beklentileri (1993:1323).
Burt	Finansal ve insan sermayesini kullanmanızı sağlayacak fırsatlar elde ettiğiniz arkadaşlar, meslektaşlar ve daha fazla genel bağlantılar (1992:9).
Loury	Pazar yerinde değerli olan beceri ve özelliklerin toplanmasına izin veren kişiler arasındaki doğal olarak meydana gelen sosyal ilişkiler, toplumda eşitsizliğin sürdürülmesinde önemli olan finansal kazanımlar (1992:100).
Bourdieu & Wacquant	Daha fazla ya da daha az kurumsallaşmış ilişkilere sahip bir birey ya da grup tarafından kabul edilen gerçek ya da sanal kaynakların özeti

	(1992:119).
Schiff	İnsanlar arasındaki ilişkileri etkileyen sosyal yapının elementler dizisi ve girdiler ya da tartışmalar (1992:160).
Boxman, DeGraff & Elap	Destek sağlaması beklenen insanların ve kaynakların sayısı (1991:52).
Baker	Aktörlerin spesifik sosyal yapılardan ürettiği ve sonrasında ilgileri için kullandıkları bir kaynak; sosyal sermaye aktörler arasındaki değişimler tarafından yaratılır (1990:619).
Coleman	Sosyal sermaye fonksiyonu tarafından tanımlanır. Sadece tek bir girişim değildir, fakat genelde iki özelliğe sahip olan farklı girişimlerdir. Bunlar sosyal yapının bazı yönlerini kapsar ve yapı içindeki bireylerin faaliyetlerini kolaylaştırır (1990:302).
Bourdieu	Zıt olan sosyal bağlantılardan oluşur. Belli durumlarda sosyal sermayeye yönelik olabilir ve kurumsallaşmış olabilir (1995:243).

Tablo 1: Sosyal Sermayenin Tanımları

Kaynak:Turner,James Tobin (2011:7)

Sosyal sermaye topluluk araştırmalarında, aile ilişkilerinde ve daha sonraki zamanlarda işletmecilik alanında kullanılmıştır. Bir organizasyonda, çalışanlar birbirleriyle iletişim kurmaya çalışmaktadırlar ve iş amaçlarını gerçekleştirmek için birbirlerini etkilemeye çalışmaktadırlar (Chang vd.,2011: 64). Örgüt ve endüstriyel sosyoloji araştırmacıları, ilişkilerde gömülü olan sosyal ağları incelemişlerdir (Granovetter, 1985; Laumann vd.,1978). Laumann ve diğerleri (1978:458), sosyal ağları; bir dizi sosyal ilişkilerle bağlantılı, kişiler ve organizasyonlar arasındaki arkadaşlık ve üyelik ilişkileri olarak tanımlamışlardır. Sosyal sermaye; kişisel ve sosyal ağ ilişkilerinin sonucunda oluşan bireysel ve organizasyonel kaynakların özeti olarak tanımlanabilir (Acquaah, 2007: 1238). Coleman (1988), sosyal sermayenin insan sermayesinin yaratılmasını kolaylaştırdığını ifade ederken, Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin yeni entelektüel sermayeyi geliştireceğini ve böylece işletmenin rakiplerine göre daha yüksek başarı göstereceğini belirtmişlerdir. Farklı çalışmalar insan sermayesinin ve sosyal sermayenin örgütsel performans ile pozitif ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Dimov ve Shepherd, 2005; Gimeno vd.,1997). Bununla birlikte, sosyal sermaye bir işletmenin faaliyet göstermesini kolaylaştırmakta ve işletmeye bilgi sağlamaktadır (Burt, 2000). Sosyal sermaye teorisi bireylere sağladığı bilgi ve kaynakların

yaratılmasındaki sosyal ağların önemini ortaya koymaktadır. Sosyal ağlar bireylere çeşitli kazanımlar sağlamaktadır. Koordinasyon ve iletişimi kolaylaştırmakta ve güveni sağlamaktadır (Bailon, 2006:173). Sosyal sermaye insan sermayesinin bağlamsal tamamlayıcısı olarak da algılanabilir. Sosyal sermaye metaforu, iyi durumda olan bireylerin daha iyi bağlantıları olduğunu anlatmaktadır (Sargut, 2006:3). Sosyal sermaye, karşılıklı tanışıklık ve tanıma sonucu oluşmuş ve az çok kurumsallaşmış kalıcı ilişkiler ağ düzenine sahip olmanın birey ya da gruba sağladığı gerçek ya da sanal kaynakların tümüdür, Sosyal sermayenin iki temel dayanağı olduğu görülmektedir. Bunlardan birincisi bağlantılar ve ağ düzenekleridir; genellikle aktörlerin kaynaklara ulaşmalarını sağlar. Bağlantılar olmadan ağ düzeneklerini düşünmek olanaksızdır. Bağlantılar bir ağ düzeni oluşturabilmek için bir arada olmak zorundadırlar. Oysa bu durumun gerçekleşebilmesi için öykülere ya da öykü dizilerine gereksinim vardır. Öyküler ağ düzeneklerindeki bağlantıları tanımlar. Kimlikler dolaylı ilişkilerden gelen etkilerle diğer kimliklere bağlanırlar. Bunu sağlayan bağlantılar ve öykülerdir. Bu oluşumun sosyal sonucu ağ düzeniğidir. Bir dizi disiplin ve bağlantı sosyal bir ağ düzenine dönüşür . Araştırmalar ağ düzeneklerinin bilgi transferinde önemli rol oynadığını göstermektedir. İkinci dayanak güvendir. Psikolojik bir olgu olarak aktörlerin birbirlerine ve kurumlara ne denli güven duydukları sosyal sermayenin oluşumu açısından önem taşır (Johnston ve Soroka, 2003:31).

Küçük fakat artan sayıdaki ampirik çalışmalar örgütsel sosyal sermaye ve performans arasındaki ilişkiyi çoklu istatistiksel tekniklerle araştırmıştır. Bu çalışmalar; sosyal sermayenin yüksek düzeylerinin daha iyi örgütsel çıktılarla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, Leana ve Pil (2006) çalışmalarında; yapısal, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermayenin ABD'nin kuzeydoğusundaki 95 devlet okulunda öğrencilerin test puanlarıyla pozitif ilişkili olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Andrews, 2010: 584).

Yapısal sosyal sermaye insanlar ve kaynaklar arasındaki ağların varlığını gösterirken, ilişkisel ve bilişsel sosyal sermaye kaynakların değişimini sağlama kapasitesini yansıtmaktadır. Böylece, güçlü bağların varlığı, güvenin yüksek düzeylerini ve örgüt üyeleri arasındaki paylaşılan misyon duygusunu ortaya koymakta ve bu sayede örgüt liderlerinin karar vermelerini kolaylaştırarak karar vermelerini sağlamaktadır (Andrews, 2010: 586).

İlişkisel sosyal sermaye organizasyon üyeleri arasındaki değişimlere rehberlik eden karşılıklı ilişkiyi ifade etmektedir. Leana ve Van Buren (1999), ilişkisel sosyal sermayenin kolektif amaçları gerçekleştirmek üzere bireylerin gönüllülüğünü ve organizasyona karşı güven duymalarını ifade ettiğini belirtmişlerdir.

Sosyal sermaye geniş kapsamlı olarak sosyal ilişkilerde ve ağlara bağlı olan bir varlık şeklinde tanımlanabilir (Leana ve Van Buren, 1999: 538). Bilim adamları sosyal sermayeyi kendi ilişkili statüleri ile ilişkili avantajların farkına varılmasını sağlayan bireysel aktörlerin davranışı olarak tanımlamışlardır. Örgütsel sosyal sermaye ise üyelerin kolektif amaç yönlülük ve paylaşılan güven ile başarılı kolektif faaliyeti kolaylaştıracak değer yaratımını ifade etmektedir. Örgütsel sosyal sermaye paydaşlara değer yaratılarak örgüt üyelerine çalışanların becerilerini geliştirmek açısından fayda sağlayan bir varlık olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye sadece bir kamu malı değildir, geniş bir şekilde sosyal bir birim ya da ağlar boyunca dağıtılmaktadır, fakat daha ziyade bireysel pozisyona bağlı olarak değişen bir özel maldır.

İlişkisel sosyal sermaye bireylerin diğerleriyle geliştirdikleri ilişkilerin türünü açıklar ve kişilerin sahip olduğu saygı, dostluk ve muhabbet gibi kendi aralarında oluşturdukları özel ilişkilere odaklanır. Kişisel ilişkiler yoluyla insanlara saygınlık, onay gibi sosyal motifler sağlar. Güven, normlar ve özdeşleşme ilişkisel sosyal sermayeyi oluşturan unsurlardır (Nahapiet ve Ghoshal, 1998; Tsai ve Ghoshal, 1998; Chua, 2002).

Güven, empati, yardımlaşma ve hoşgörü davranışları ilişkilerdeki özene bağlı olarak oluşurlar. İlk olarak ilişkilerdeki özen güveni doğurur. İkinci olarak özen empatiye yol açar. Empati kendini başkasının yerine koymak suretiyle diğer kişinin ihtiyaçlarını anlama ve değerlendirme imkânı sağlar. Üçüncü olarak özen, istekliliği yardıma çevirir. Yardım etme davranışı başkasını önemseyen bir kişinin açık bir ifadesidir. Nihayetinde özen yargılamadaki hoşgörüyü doğurur. Yargılamadaki hoşgörü topluluk içindeki bir üyenin iş ile ilgili yenilikler denemesinde ve kişisel gelişiminin bir parçası olarak hata yapmasında devreye girer. Sert bir yargılama kişinin daha kapsamlı denemeler yürütmesini engeller (Chua 2002:377).

İlişkisel sermaye bireylerin bağlantıları yoluyla oluşturdukları kişisel ilişkiler anlamına gelmektedir. Saygı, arkadaşlık gibi belirli ilişkilere odaklanmaktadır ve bakım derecesi, örgüt üyeleri arasındaki korporasyon kuralları ve bir grubun özdeşleşme duygusunu ifade etmektedir (Chua, 2002). Örgütsel ilişkilerdeki bakım; güven, aktif empati, yardıma erişim ve yargılamada hoşgörü anlamına gelmektedir. Öncelikle bakım güvene yol açmaktadır. Güven; bilişsel ve duygusal güven olmak üzere iki grupta değerlendirilebilir. İkincisi bakım empatiye yol açmaktadır ve empati bir başkasının ayakkabılarını giyerek yürümesi olarak ifade edilebilir. Böyle yaparak diğer kişilerin ihtiyaçlarını anlamak mümkün hale gelmektedir. Üçüncüsü, bakım yardım etme duygusunu canlandırır. Son olarak bakım yargılama yeteneğini arttırmaktadır. İlişkisel sermayenin ikinci anahtar faktörü korporasyonun kurallarıdır.

Coleman (1990), bir normun aktör veya diğer kişiler tarafından dikkate alınmayan bir faaliyetin sosyal olarak doğru bir şekilde tanımlanmadığında ortaya çıktığını ifade etmiştir. Böylece sosyal sistemde oluşan birlikteliğin derecesi anlamına gelmektedir.

İlişkisel sermayenin üçüncü anahtar faktörü özdeşleşme duygusudur. Bu duygu bireylerin kendilerini bir gruba ait olma hislerini ifade etmektedir. Özdeşleşme, bilgiyi yaratma motivasyonu ve bağlantı yoluyla değer yaratımını etkilemektedir. Gruplar kendi aralarında uzaklığa sahiplerse bilgiyi paylaşma ve yaratılmasında önemli engellerle karşılaşabilmektedirler.

Örgütsel sosyal sermayenin üçüncü boyutu bilişsellik boyutudur ve paylaşılmış sunumlar, yorumlar ve partiler arasında sistemlerin anlamı anlamına gelmektedir. Bilişsellik strateji alanında yoğun dikkat çekmektedir. Bu boyutun anahtar yönleri paylaşılan dil ve kodlar ile öykülerdir. Paylaşılan dil bilgi üretimini üç yönden etkilemektedir. Öncelikle dil sosyal ilişkilerde insanların birbirleriyle tartışmalarını ve bilginin değişimini sağlamaktadır ve sorular sormayı ve fikir sağlamayı kolaylaştırmaktadır. İkinci olarak dil algılamamızı etkilemektedir ve çevremizi gözlememizde ve yorumlamamızda bize veriler sağlamaktadır. Böylece dil çevremizde olup bitenler hakkında değerlendirmelerimizi etkileyecektir. Üçüncüsü paylaşılmış bir dil bilginin paylaşılmasını, transferini kolaylaştıracaktır.

Sosyal sermaye kavramı sosyal organizasyonlarda bireylerin gelişiminde faydalı olan, kişisel bağlara gömülü ilişkisel kaynakları tanımlamak için kullanılmaktadır (Tsai ve Groshal, 1998: 464). Pek çok bilim adamı sosyal sermayeyi ilişkilerde gömülü sosyal kaynakların bir seti olarak kavramsallaştırmışlardır. Bununla birlikte, diğerleri sosyal sermayeyi tanımlarken sadece sosyal ilişkileri değil onlarla ilişkili norm ve değerler olarak değerlendirmektedirler (Coleman, 1990; Putnam, 1995). Örneğin, Coleman (1990: 303) belli değerlerin bir toplumda nasıl oluştuğunu ve bu değerlerin topluma nasıl faydalar sağladığını araştırmıştır. Putnam (1995), çalışmasında Amerika'da son 20 ya da 30 yılda bir şeylerin değiştiğini ve sosyal bağlantısızlığın azaldığını belirterek kadın hareketlerinin iş gücüne katıldığını ve ortalama haftada 9 saatlik çalışıldığını, bu durumun sosyal sermayenin oluşturulmasında zaman ve enerji kullanımını azalttığını ortaya koymuştur.

Sosyal sermayeye ekonomik ve sosyal gelişme açısından baktığımızda ve onu etkin olarak kullanan toplumlara baktığımızda onu etkin olarak kullanmayan toplumlara göre ekonomik ve sosyal gelişimi sağladığını değerlendirebiliriz. Topluluk değerleri, çalışma yaşamı ve organizasyon, komşuluk ilişkileri, demokrasi ve yönetim, kolektif faaliyetler gibi sosyal değerler yüksek sosyal sermayenin olduğu toplumlarda daha yüksek olacaktır. Yüksek

sosyal sermayenin olduğu toplumlarda eğitimin verimlilik düzeyi de artacaktır. Sosyal sermaye verimli olarak kullanıldığında farklı popölasyonları pozitif yönde etkileyecektir (Taşdemir vd., 2017: 53).

2.2.SOSYAL SERMAYENİN ÖNEMİ

Sermayenin bir kaynak olarak kabul edilmesi için bu kaynağın karları toplamak için kullanılması gerekmektedir. Böylece, sermaye iki kez işlem görmüş olur. İlk aşamada, kaynaklar bir yatırım olarak üretilirken ikinci aşamada üretilen ya da değışen kaynaklar gelir getirmesi için pazara sunulur. Böylece sermaye bir süreç olarak görülür. Bu bağlamda değerlendirildiğinde, sosyal boyutun sermaye üzerine yüklendiğı ve önemli bir kavram olarak kullanıldığı ortaya çıkmaktadır (Kapu, 2008). Sosyal sermaye kolektif faaliyetleri güçlendirmektedir, birlikte çalışma ve gönüllü olma fırsatı yaratmaktadır. Böylece, bireyler ve kurumlar çok fonksiyonlu olarak çalışmaktadırlar. Toplamlar sosyolojik açıdan incelendiğinde, toplumların sosyal sermaye düzeylerinin toplumların gelişim düzeyi ile pozitif ve anlamlı ilişkili olduğunu görebiliriz. Sosyal sermaye bir toplumun daha güvenli, daha temiz ve sağlıklı olmasını sağlarken, eğer sosyal sermaye düzeyi düşükse politik, etnik, dinsel çatışmalar yaşanabilir ve kaynaklar boşa harcanabilir (Şavkar, 2011).

Sosyal sermayenin birçok tanımı olmasına rağmen sosyal sermaye ile ilgili üç önemli nokta belirginleşmektedir: (1) sosyal sermaye herhangi bir grup üyeleri için pozitif dışsalılık oluşturur; (2) bu dışsalılıklara, karşılıklı güven, normlar, değerler ve bunların beklentiler ve davranışlar üzerindeki etkisi ile ulaşılabilir; (3) karşılıklı güven, normlar ve değerler resmi olmayan sosyal ağlar ve derneklere bağlı olan organizasyonlar yolu ile ortaya çıkar (Öksüzler, 2006: 111).

Örgütsel sosyal sermaye, örgüt üyelerinin birbirleriyle ilişkilerinin yanında örgütün çalışanlar dışındaki paydaşlarıyla kurduğı ilişkileri sayesinde oluşmaktadır. Başka bir ifadeyle, hem örgüt içindeki çalışanların yöneticilerle ve birbirleriyle ilişkileri, hem de örgütün diğer örgütlerle, müşterilerle, tedarikçilerle olan ilişkileri o örgütün sosyal sermayesini oluşturmaktadır. Bu bağlamda son dönem yapılan araştırmalarda örgütsel sosyal sermayenin örgüt içi (internal) ve örgüt dışı (external) olarak ayrıştığı görölmektedir. Örgüt içi sosyal sermaye, örgütlerde bireyler arasındaki, departmanlar arasındaki ilişkilerden oluşurken; örgüt dışı sosyal sermaye, örgütün dışında kalan paydaşlarla ilişkilerden oluşmaktadır. Örgütsel sosyal sermaye, “örgüt aktörünün amaçlarına ulaşmasını sağlayan ve

aktörün sosyal ilişkileri aracılığıyla biriktirdiği somut veya soyut kaynaklar dizisidir” (Özdemir, 2008:85).

2.3.ÖRGÜTSEL PERFORMANS

Örgütsel performans kavramının tanımlanması farklı görüş açılarından dolayı zordur. Bu nedenden dolayı evrensel bir örgütsel performans tanımı mevcut değildir. Ancak Lebars ve Euske (2006:71) örgütsel performans kavramını tanımlamak için örgütsel performansın altı özelliğini belirlemiştir. Birincisi örgütsel performans amaçlara ulaşma düzeyi ile ilgili bilgi veren hem finansal hem de finansal olmayan verilerdir. Örgütsel performans dinamiklidir ve yorumlama gerektirmektedir. Örgütsel performans şu anki uygulamaların gelecekte nasıl sonuçlanacağını belirleyen bir model ile açıklanabilir. Örgütsel performans örgüt içindeki biri için farklı, örgüt dışındaki biri için farklı anlaşılabilir. Örgütsel performans tanımlamak için performansın her bir alandaki özelliklerinin bilinmesi gerekmektedir. Son olarak ise bir örgütün örgütsel performans düzeyini belirlemek için sonuçların ölçülebilir olması gerekmektedir (Lebars ve Euske, 2006:71). Örgütsel performans tanımında olduğu gibi örgütsel performansın nelerden oluştuğu ile ilgili de herhangi bir fikir birliği mevcut değildir (Topsakal, 2017:335).

Her ölçekteki tüm İşletmelerde neredeyse tüm aktivitelerin temel hedefi örgütsel performansın artırılmasıdır. Örgütsel performans algısı önemli bir örgütsel çıktı olmasının yanında diğer tüm işletme dinamiklerini de etkileyen önemli bir girdi değişkendir. Performans, örgütün kaynaklarını etkin ve verimli bir şekilde kullanarak amaçlarına ulaşabilme yeteneği olarak açıklanabilmektedir. Başka bir tanıma göre ise performans, işgörenin örgütsel amaçlara katkı düzeyine göre ölçülebilen ve örgütün amaçlarına uygun olan davranışlar olarak tanımlanabilmektedir. Performans bireysel ve örgütsel bazda değerlendirilebilmekte olup bu kavramı oluşturan temel öge ölçümdür. Performansın ortaya konulmasında etkili olan kriterlerin belirlenmesi ve ölçülmesi bireysel ve örgütsel performansın ortaya konulmasını sağlamaktadır (Turunç, 2015: 19).

2.4.SOSYAL SERMAYE VE PERFORMANS İLİŞKİSİ

Önceki çalışmalar sosyal sermayenin örgütsel performans üzerindeki etkisinde iki ana mekanizmayı tanımlamaktadır: 1)Güven, 2)Ağların varlığı. Güven, sosyal sermayenin bir unsuru olarak faaliyetlerin öğrenilmesinde ve bilginin değişiminde önemli rol oynamaktadır (Kim ve Lee, 2000). Güven, bilginin değişimini ve yaratımını kolaylaştırmaktadır. Sosyal

sermaye güven üzerine dayalıdır. Güvenin arkasından ağların varlığı bilginin iletilmesini kolaylaştırmaktadır. Sosyal sermaye ve örgütsel performans arasında pozitif ilişki olduğunu ortaya çıkaran mevcut çalışmalar (Nahapiet ve Ghoshal, 1998) bulunmaktadır. Leana ve Pil (2006) çalışmasında hem içsel sosyal sermayenin hem de dışsal sosyal sermayenin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisinin olduğunu bulmuşlardır. Amerika'daki devlet okullarında okuyan öğrenciler, velileri ve öğretmenlerden verileri toplamışlardır. Topsakal (2018), çalışmasında sosyal sermayeyi konu alan ve otomotiv, hastane, otel ve emniyet gibi sektörlerde yapılan çalışmalarda sosyal sermayesi yüksek olan işletmelerin örgütsel performansının da yüksek olduğunu ortaya çıkardığını belirtmiştir. Araştırmasını Antalya'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde gerçekleştirmiştir ve rekabetin yoğun olduğu otel işletmelerinde, sosyal sermayenin örgütsel performansa etkisinde rekabet stratejilerinin aracılık rolünü incelemiştir. Hyun Song (2016) çalışmasında, Amerika'da ve Güney Kore'de yerel devlet organizasyonlarında, örgütsel sosyal sermayenin örgütsel performans üzerindeki etkilerini incelemiş ve bu etkinin kültürler arasında farklılaşmadığını bulmuştur. Şahin (2016), Türkiye'de emniyet teşkilatı üzerinde yaptığı çalışmada sosyal sermayenin üç bileşeninin algılanan örgütsel performans üzerindeki etkisini yapısal eşitlik modeli ile incelemiş ve bu bileşenler arasında güçlü ve pozitif ilişki bulmuştur. Choi (2010) çalışmasında Amerika'daki 44 şehirde sosyal sermaye ile polis performansı arasındaki ilişkiyi incelemiş ve pozitif ilişki bulmuştur. Turner (2011), çalışmasında sosyal sermayenin üç boyutu arasında ve sosyal sermaye, entelektüel sermaye ve firma performansı arasındaki ilişkileri araştırmış ve sosyal sermayenin üç boyutunun birbirleriyle ilişkili olduğunu ve firma büyüklüğünün sosyal sermayenin yapısal sermaye boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu bulmuştur.

Yapısal sosyal sermayenin daha yüksek düzeyleri çalışanların görev performansını geliştirmektedir. Moran (2005) yapısal sosyal sermayenin görev performansı üzerinde pozitif etkisinin olduğunu bulmuştur. Bir organizasyonda çalışanlar performanslarını arttırmak için bilgi ve kaynak sağlayacak sosyal ağlar geliştirmelidir. Büyük bir ağa bağlı olmak iş performansını arttırarak değerli bilgiye ulaşımı kolaylaştıracaktır (Şahin, 2010: 47). İlişkisel sosyal sermayenin bileşenleri, motivasyon ve iş tatmini gibi örgütsel performansın önemli faktörleriyle pozitif ilişkilidir.

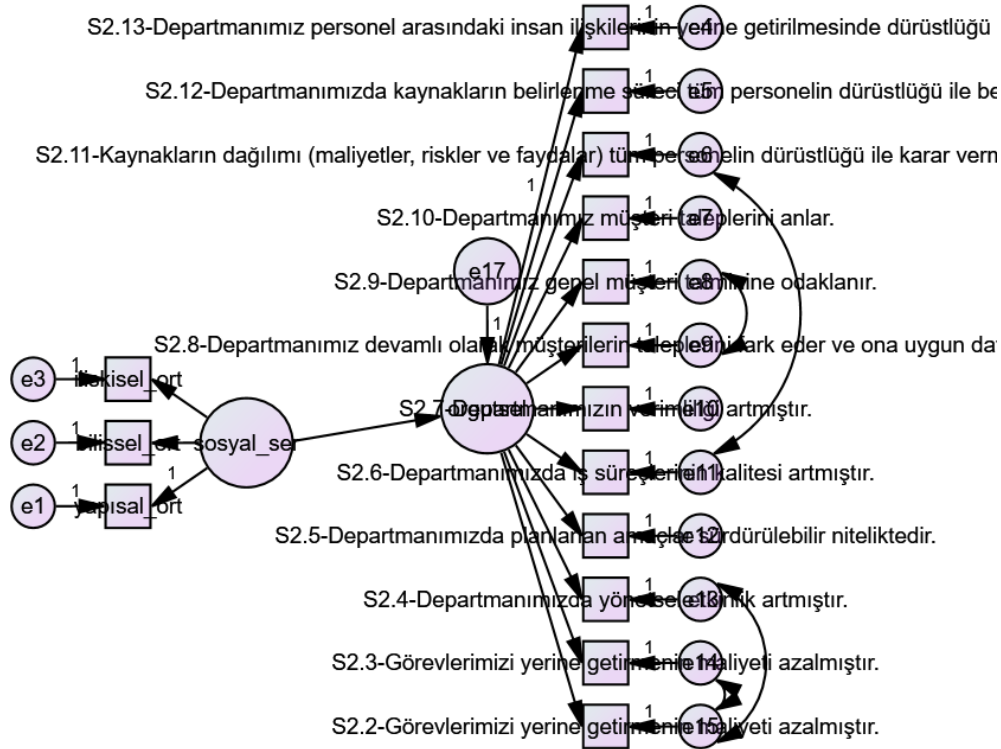
Bilgin ve Kaynak (2008), araştırmalarında sosyal sermaye ile iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Çalışma hayatında başarı ve performansı arttırmak için pek çok yol denenmiştir. Bunlar arasında “aidiyet duygusu”, “motivasyon”, “eşit işe eşit

ücret”, “ödüllendirme” vb. sayılabilir. Bu uygulamaların hepsi işgücü performansını arttırmakla birlikte, performansın artırılmasında en etkili faktörlerden bir diğeri de “güven”dir. Bir işletmede, işgörene güven duyulmuyorsa, o işgörenin çalıştırılması çok da anlamlı olmayacaktır. Çünkü güvensizlik performansı önemli ölçüde düşüren bir unsurdur . Güven duygusunun karşılanamaması sonucu kişi yaptığı işe odaklanmakta zorlanmakta, kendisini gergin, huzursuz ve diken üzerinde hissetmektedir. İşsizlik ve işten çıkarmaların artması da işletmeye duyulan güveni olumsuz etkileyerek çalışanın güvensizliğini tetikleyecek ve işgücünün performansını olumsuz etkileyecektir (Gerşil ve Aracı, 2011:46).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışmada işletmelerde sosyal sermaye unsurları ile örgütsel performans arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Bu ilişkiyi tespit edebilmek için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Ayrıca araştırmaya katılan çalışan ve yöneticilerin demografik bilgileri de ortaya konmuştur.

4.BULGULAR



Uyum Ölçütleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Çalışma Değeri	Sonuç
χ^2/sd	≤ 3	$\leq 4-5$	1,868	İyi Uyum
RMSEA	$\leq 0,05$	0,06-0,08	,081	Kabul Edilebilir
CFI	$\geq 0,95$	$\geq 0,90$	,948	Kabul Edilebilir
GFI	$\geq 0,90$	0,89-0,85	,856	Kabul Edilebilir
NFI	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,896	Kabul Edilebilir
NNFI(TLI)	$\geq 0,95$	0,94-0,90	,936	Kabul Edilebilir

Tablo 2: Uyum İyiliği Değerleri

	Estimate	S.E.	C.R.	P
Örgütsel Performans <--- Sosyal Sermaye	1,111	,149	7,477	***

Tablo 3: Örgütsel Performans-Sosyal Sermaye İlişkisi

Veri çözümlemeleri IBM AMOS V20 (Chicago, USA) ile incelenmiştir. Yol analizi uyum indeks test değerleri sonuçlarına göre, ki-karenin serbestlik derecesine bölünmesi sonucu 1,868 (χ^2/sd) değeri bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir uyum değeri olan 5'in altında olduğundan dolayı istatistiki bakımdan yeterli bir değere sahiptir. Bununla birlikte; RMSEA=0,081; CFI=0,948; GFI=0,856; NFI=0,896 ve NNFI=0,936 olması model uyumluluğu için istatistiki bakımdan yeterlidir. Tablo'daki uyum indeks değerlerine bakıldığında Yol analizi model uyumluluğu için geçerli ve kabul edilebilirdir. (Chi-square =158,795)

Ölçüm modeline ait uyum indeks değerleri sonucunda tüm yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Cinsiyet		
	N	%
Kadın	56	42,42
Erkek	76	57,58

Tablo 4: Cinsiyet

Araştırmaya katılanların %42,42’si “kadın” ve %57,58’i “erkek” olarak karşımıza çıkmıştır.

Eğitim Durumu		
	N	%
Ortaokul	1	,76
Lise	49	37,12
Ön Lisans	19	14,39
Lisans	63	47,73

Tablo 5: Eğitim Durumu

Araştırmaya katılanların eğitim durumlarına bakıldığında %0,76’sının “ortaokul”, %37,12’sinin “lise”, %14,39’u “ön lisans” ve %47,73’ü “lisans” mezunu olarak görülmektedir. Sektörde çalışanların en büyük kısmını lisans mezunları oluşturmaktadır. Bir dikkat çekici değer ise lisans çalışanlarından sonraki bölümü lise mezunları oluşturmaktadır.

Pozisyon		
	N	%
Pazarlama Müdürü	1	,8
Satış Danışmanı	43	32,58
İşletme Müdürü	2	1,52
İdari Personel	41	31,06
İşçi	41	31,06
Departman M	4	3,03

Tablo 6: Pozisyon

Araştırmaya katılan çalışanların %0,8’ini “pazarlama müdürü”, %32,58’ini “satış danışmanı”, %1,52’sini “işletme müdürü”, %31,06’sını “idari personel”, %31,06’sı “işçi” ve %3,03’ünü

ise “departman memurları” oluşturmıştır. Görüldüğü gibi katılımcıların büyük bölümünü satış danışmanı, idari personel ve işçiler oluşturmaktadır.

Yaş		
	N	%
18-24 Yaş	13	9,85
25-31 Yaş	38	28,79
32-38 Yaş	40	30,30
39-45 Yaş	22	16,67
46-52 Yaş	14	10,61
53-59 Yaş	4	3,03
60 Yaş ve üzeri	1	,75

Tablo 7: Yaş

Araştırmaya katılanların yaşlarına bakıldığında %9,85’ini “18-24 yaş”, %28,79’unu “25-31 yaş”, %30,30’unu “32-38 yaş”, %16,67’sini “39-45 yaş”, %10,61’ini “46-52 yaş”, %3,03’ünü “53-59 yaş” ve %0,75’ini ise “60 yaş ve üzeri” kişilerin oluşturduğu görülmektedir. Böylelikle çalışan yoğunluğunun 25 ve 38 yaşları arasında olduğu söylenebilir.

Gelir		
	N	%
2000-2999 TL	62	47,33
3000-3999 TL	27	20,61
4000-4999 TL	8	6,11
5000-5999 TL	21	16,03
6000 TL ve üzeri	13	9,92

Tablo 8: Gelir Düzeyi

Araştırmaya katılanların gelir durumlarına bakıldığında %47,33’ünü “2000-2999 TL”, %20,61’ini “3000-3999 TL”, %6,11’ini “4000-4999 TL”, %16,03’ünü “5000-5999 TL” ve %9,92’sini “6000 TL ve üzeri” gelir sahibi olan çalışanlar oluşturmaktadır. Burada da görüldüğü üzere çalışanların çok büyük bir bölümü 3000 TL’nin altında gelire sahip olmaktadır.

5.TARTIŞMA VE SONUÇ

Çalışmada Çanakkale bölgesinde faaliyet gösteren küçük ve orta ölçekli işletmelerde örgütsel sosyal sermayenin üç boyutunun (yapısal, ilişkisel ve bilişsel) örgütsel performans üzerindeki etkileri yapısal eşitlik modeli ile test edilmiştir. Yol analizi uyum indeks test değerleri sonuçlarına göre, ki-karenin serbestlik derecesine bölünmesi sonucu 1.868 (χ^2/sd) değeri bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir uyum değeri olan 5'in altında olduğu için istatistiksel bakımdan yeterli bir değerdir. Bunun yanında; RMSEA=0.081; CFI=0.948; GFI=0.856; NFI=0.896 ve NNFI=0.936 olması model uyumluluğu için yeterlidir. Uyum indeks değerlerine bakıldığında Yol analizi model uyumluluğu için geçerli ve kabul edilebilirdir. Ölçüm modeline ait uyum indeks değerleri sonucunda tüm yol katsayılarının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

Ankete katılanların %42.42'si kadın ve %57.58'i erkektir. Eğitim durumlarına bakıldığında %37.12'si lise, %14.39'u ön lisans ve %47.73'ü lisans mezunudur. Pozisyonlarına bakıldığında %32.58'i satış danışmanı, %31.06'sı idari personel ve %31.06'sı işçidir. Yaş durumları incelendiğinde %9.85'i 18-24 yaş, %28.79'u 25-31 yaş, %30.30'u 32-38 yaş, %16.67'si 39-45 yaş ve %10.61'i 46-52 yaş aralığındadır. Gelir durumları incelendiğinde %47.33'ü 2000-2999TL, %20.61'i 3000-3999TL, %6.11'i 4000-4999 TL, %16.03'ü 5000-5999 TL ve %9.92'si 6000 TL ve üzeri ücret almaktadırlar.

Çalışmanın sonucu olarak örgütsel sosyal sermaye bileşenleri ile örgütsel performans arasında anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir ve bu bulgu ile Şahin (2016) ve Choi (2010) nın çalışma bulguları örtüşmektedir.

Projenin öneri aşamasında sonuçların korelasyon ve regresyon analizleri ile test edileceği öngörülmüştü, fakat analiz aşamasında bu yöntemler çalışmadığı için uygulanamamıştır, bunların yerine Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) uygulamaya sokulmuştur. Yapısal Eşitlik Modeli verilerin analizinde birden fazla değişkenin analize sokulmasını mümkün kıldığından özellikle sosyal bilimlerde ve işletme bilimi alanında yoğun olarak kullanılmaktadır. Yapısal Eşitlik Modelleri ölçülen ve gizil değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri sınamada kullanılan istatistiksel bir yaklaşımdır. Bu nedenle daha ileri düzeyde bir analiz yöntemi olup araştırmacılara değişkenler arası ilişkilerin tespit edilmesinde kolaylık sağlamaktadır. Yine öneri aşamasında örgütsel sosyal sermayenin her bir boyutunun örgütsel performans

zerindeki pozitif ya da negatif etkilerinin değerlendirilmesi öngörülmüştü, fakat analiz aşamasında negatif etkiler tespit edilememiştir.

Proje sosyal sermaye ve performans literatürüne olumlu katkı sağlayacaktır. Proje niversite-sanayi işbirliği ile sosyal sermaye unsurlarının çalışma alanında değerlendirilmesine katkı sağlayacaktır. İşletmelerin rekabetçi pazarlarda varlığını sürdürebilmesi için sosyal sermaye kavramını iyi derecede bilmelerine ve örgütsel performanslarını nasıl yükseltmeleri gerektiğinin anlaşılmasına katkı sunacaktır. Böylelikle sosyal sermaye ve ekonomik sermaye arasındaki ilişkinin tespit edilmesi sonucu ekonomik alana katkı sunacaktır. Ekonomik güvenliğin sağlanmasıa katkı sağlayacaktır.

6.KAYNAKÇA

- Acquaah, Moses (2007) “Managerial social capital, strategic orientation, and organizational performance in an emerging economy”, *Strategic Management Journal*, 28(12), 1235-1255
- Adler, Paul S.; Kwon, Seok-Won (2002) “Social Capital: Prospects for a New Concept”, *The Academy of Management Review*, 27(1), 17-40
- Altay, A. (2007) “Bir Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye ve Yoksulluk İlişkisi”, *Ege Akademik Bakış/Ege Academic Review*, 7(I), ss. 337-362.
- Andrew, Rhys .(2010).” Organizational Social Capital, Structure and Performance.”, *Human Relations*. 63(5): 583-608.
- Aydemir, M.A., (2011) “Toplumsal İlişkilerin Sosyal Sermaye Değeri (Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Üzerine Bir Araştırma)”, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya
- Bailon, Sandra Gonzales (2006) “The Role of Dynamic Networks in Social Capital: A Simulation Experiment”, *Papers* 80, 171-194
- Başak, S., ve Öztaş, N.(2010) “Güven Ağbağları, Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet, “, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 12(1): 27-56
- Behn, R. D. (1995) “The Big Questions of Public Management.” *Public Administration Review*. 55 (4).
- Betil, İ., (2010) “Sivil Toplum, Sosyal Sermaye, Sosyal Girişimcilik”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi* 5(1):21-25.
- Bilgin, N. ve Kaynak, R. (2008) “Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: Üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma.” *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32 (1), 29–38
- Booth,J.A. ve Richard, P.B. (1998) “Civil Society, Political Capital, and Democratization in Central America.” *Journal of Politics* 60 (3): 780–800
- Buğra, A. (2001) ” Kriz ve geleneksel refah rejimi”, VI. Araştırma Zirvesinde Sunulan Bildiri, 19-20 Nisan 2001, İstanbul
- Burt, Ronald S. (2000) “The Network Structure of Social Capital”, *Research in Organizational Behaviour*, 22, 345-423
- Chang, Kuo-Chung; Wong, Jiun-Hung; Li, Yuzhu; Lin, Yao-Chin; Chen, Houn-Gee (2011) “External social capital and information systems development team flexibility”, *Information and Software Technology*, 53(6), 592-600

Choi,C.G. (2010) “Exploring The Effects Of Social Capital on Police Performance in U.S. Cities”, Florida State University, Unpublished Doctoral Dissertation, U.S.A

Chua, Alton Y.K.(2002) “The Influence of Social Interaction on Knowledge Creation”, Journal of Intellectual Capital, 3(4), 375-392

Coleman, J. S. (1988) “Social Capital in The Creation of Human Capital”. American Journal of Sociology. 94.

Coleman, J. S. (1990) Foundations of social theory. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press

Cusack, T. R. (1999) ” Social Capital, Institutional Structures, and Democratic Performance: A Comparative Study of German Local Governments. “,European Journal of Political Research 35: 1-34.

Çetin, M., (2006) “Endüstriyel Bölgelerde Sosyal Sermaye ve Güven: Üçüncü İtalya Örneği”, Ege Üniversitesi, Ege Akademik Bakış Dergisi, 6 (1), 79-91

Dimov, Dimo P.; Stepheerdt, Dean A. (2005) “Human capital theory and venture capital firms: exploring “home runs”, and “strike outs”, Journal of Business Venturing, 20, 1-21

Duman, B., ve Alacahan, O. (2011) ” Etniklik ve Sosyal Kaynaşma İlişkisi: Adana Örneği,”, C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 12(1):223-244.

Ekşi, H., (2009) “Sosyal Sermaye –Önemi, Üretimi Ve Ölçümü Üzerine Bir Alan Araştırması”, T.C. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya.

Erbil,C.ve Ögüt, A. (2016) “Örgütsel Sosyal Sermayenin İnşasında Çalışanların Değişen Rolü: Richard Sennett’in Perspektifinden Yeni Kapitalizm Örgütlerine Bakış”, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 18(1), 192-216

Fukuyama, Francis (2001) “Social Capital, Sivil Society and Development”, Third World Quarterly, 22(1), 7-20

Gerşil, G.S.; Aracı, M. (2011) “Sosyal sermayenin güven unsurunun işgörenlerin performansı üzerine etkileri”. Çalışma ve toplum (28). ss. 39-74

Gimeno, Javier; Folta, Timoty, B.; Cooper, Arnold C.; Woo, Carolyn Y. (1997) “Survival of the Fittest? Entrepreneurial Human Capital and the Persistence of Underperforming Firms”, Administrative Science Quarterly, 42(4), 750-783

Gökalp, N., (2003) “Ekonomide Güven Faktörü”, Yönetim ve Ekonomi, 10(2): 163-174.

Göksel, A., Aydın, B., ve Bingöl, D. (2010) “Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış”, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 65(4): 87-109.

Granovetter, M. (1985) “Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness”, American Journal of Sociology, 91(3), 481-510

Güney Marmara Kalkınma Ajansı (2020), Çanakkale Yatırım Destek ve Tanıtım Stratejisi, 2020 Eylem Planı

Hyun Song, (2016) “The Effect Of Social Capital On Organizational Performance In Different Cultures: A Cross National Comparison of The United States And South Korea”, Unpublished Doctoral Dissertation, Florida International University, U.S.A.

Kapı, H. (2008) “Sosyal Sermaye Ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü”, Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, e-Dergi, , 22(1): 259-288

Karagül, M., ve Dünder, S. (2006) ” Sosyal Sermaye ve Belirleyicileri Üzerine Ampirik Bir Çalışma”, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, 12:61-78.

Karagül, M., ve Masca, M. (2005) “Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar 1:37-52.

Keskin, M. (2008) “Sosyal Sermaye ve Bölgesel Kalkınma: Erzurum Ticaret ve Sanayi Odası Üyelerinde Sosyal Sermaye Düzeyi ve Belirleyicilerinin Analizi” , Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi, Erzurum

Kılınç, Z.A.(2010) “Yurttaşlık Ahlakı Olarak Sosyal Sermaye”, Bilgi (21), Kış: 1-37

Kim, W. B.ve Lee, K. Y. (2000) “Trust as Social Capital and Organizational Commitment “Korean Sociological Association, 36(3)

Kovacı, S., Belke, M., ve Koç, A., (2009) ” İktisadi Kalkınmaya Yeni Yaklaşımlar: Sosyal Sermayenin ve Kurumların Artan Rolü”, International Davraz Congress on Social and Economic Issues Shaping the World’s Future: New Global Dialogue, 24-27 September 2009, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta , Türkiye

Laumann, Edward O.; Galakiewicz, Joseph; Marsden, Peter V. (1978) “Community Structure as Interorganizational Linkages”, Annual Review of Sociology, 4, 455-484

Leana, Carrie R.; Buren Von, Harry J. (1999) “Organizational Social Capital and Employment Practices”, The Academy of Management Review, 24(3), 538-555

Leana, C.R. ve Pil, F.K. (2006) “Social Capital and Organizational Performance: Evidence From Urban Public Schools”, Organization Science, 17(3), 353-366

Lebans, M., ve Euske, K. (2006) "A Conceptual and Operational Delineation of Performance, Business Performance Measurement". Cambridge University Press

Nahapiet, J.,ve Ghoshal, S. (1998) " Social Capital, Intellectual Capital, and Organizational Advantage". Academy of Management Review. 23(5).

Öksüzler, Oktay (2006) "Sosyal Sermaye, Güven ve Belirleyicileri: Bir Panel Analizi", Akdeniz İİBF Dergisi, 12, 108-129

Özdemir, A., (2008) "Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması", Anadolu University, Journal of Social Sciences, 8(2): 81–102.

Özen, Ş., ve Aslan, Z., (2006) "İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi Ve Ticaret Merkezi (Ostim) Örneği ,”Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi (12) 2006, 130-161.

Putnam, R. D. (1993) Making democracy work: Civic traditions in modern Italy. Princeton, N.J.: Princeton University Press.

Putnam, Robert D. (1995) "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", Journal of Democracy, January, 65-78

Sahin, I. (2016) "Organizational Social Capital and Perceived Performance of Drug Law Enforcement Departments: A Case Study In Turkey", University of Central Florida , Unpublished Doctoral Dissertation, Florida, U.S.A

Sargut, A.S., (2003) " Kurumsal Alanlardaki Örgüt Yapılarının Oluşmasında ve Ekonomik İşlemlerin Yürütülmesinde Güvenin Rolü"/ Erdem, F. (Ed.), Sosyal Bilimlerde Güven içinde, Ankara: Vadi Yayınları, 89-124.

Sargut, A.Selami (2006) "Sosyal Sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?", Akdeniz İİBF Dergisi, 6(12), 1-13

Soroka, Stuart; Helliwell, John F.; Johnston, Richard (2003) "Measuring and Modelling Trust", Diversity, Social Capital and the welfare state", Vancouver B.C.: University of British Colombia Press.

Şavkar, Erman (2011) "Sosyal Sermayenin Unsurları ve Ekonomik Kalkınmayla İlişkisi", Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Şenkal, A., (2005) "Sivil Toplum ve Sosyal Sermaye: Sosyal Politikaya Dayalı Alternatif Kalkınma Modeli Arayışlar", İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1).

Taşdemir, Derya Çevik; Bahar, Ayşe Düriye; Çayırtaş, Filiz (2017) “A Study on Social Capital Concept, Development and Importance”, International Journal of Management Science and Business Administration, 4(1), 52-56

Topsakal, Y. (2018) “Konaklama İşletmelerinde Sosyal Sermayenin Örgütsel Performansa Etkisinde Rekabet Stratejilerinin Aracı Rolü”, Gaziantep University, Journal of Social Sciences, 17(1), 334-349

Töremen, F., (2004) “İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ ili Örneği)”, XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004, İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Malatya.

Tsai, Wenpin; Ghoshal, Sumantra (1998) “Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks”, The Academy of Management Journal, 41(4), 464-476

Tunçay, S.S. Özer, P.S. Tozkoparan, G. (2015) “Yerel Yazında Sosyal Sermaye Araştırmaları: Odaklar ve Boşlukların Sosyal Ağ Analizi ile İncelenmesi”, İşletme Fakültesi Dergisi, 16(2), 71-89

Turner, J.T., (2011) “Social Capital: Measurement, Dimensional Interactions, And Performance Implications”, Unpublished Doctoral Dissertation, Clemson University

Turunç, Ö. (2015) “Stratejik Yönetim Örgütsel Performans İlişkisinde Kişi-Örgüt Uyumunun Rolü”, Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 1(1), 16-30

Tüysüz, Nurettin , (2011),” Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması”, Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Yayın No: 2827

Yiyit, T. (2017) ”Sosyal Sermaye Kavramına Türkiye’deki Örgütsel Davranış Çalışmaları Açısından Bir Bakış”, Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Sayı:2, Aralık, 1499-152