



2020 / Vol:6, Issue:34 / pp.2040-2051

**RESEARCH ARTICLE**

Arrival Date : 07.11.2020

Published Date : 27.12.2020

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.465>

Reference : Güven, M. & Akmeşe, A. (2020). "Sosyal Sermayenin Örgütsel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi Örneği", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 6(34):2040-2051.

# SOSYAL SERMAYENİN ÖRGÜTSEL PERFORMANS VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: ŞANLIURFA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ ÖRNEĞİ <sup>1</sup>

## The Effect Of Social Capital On Organizational Performance And Organizational Commitment: Şanlıurfa Metropolitan Municipality Example

**Doç. Dr. Mehmet GÜVEN**

Bingöl Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bingöl/Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-5768-9847

**Öğr. Gör. Ayşegül AKMEŞE**

Harran Üniversitesi, Şanlıurfa Sosyal Bilimler MYO, Büro Hizmetleri ve Sekreterliği Böl., Şanlıurfa/Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-6513-5094



### ÖZET

Sosyal sermaye kavramı, temelinde güven, birlik ve bütünlük duygusunu barındıran, kişiler arasındaki işbirliğini teşvik eden ve bu sayede kişilerin birlikte çalışmasını mümkün kılan, hem toplumsal hem de ekonomik gelişmeye katkı sağlayan bir kavramdır. Sosyal sermaye kavramının, farklı disiplinler arasında oldukça fazla dikkat çektiği görülmektedir. Bunun nedeni, sosyal sermayenin hem kişi performansını hem de örgüt performansını olumlu yönde etkilemesidir. Ayrıca sosyal sermaye kavramı, örgütlerde performansın artırılması için gerekli olan maddi ve maddi olmayan varlıkları elde etmede önemli bir rol oynamaktadır. Örgütler için çalışanların duyguları, tutumları ve davranışları kritik bir öneme sahiptir. Örgütsel bağlılık, çalışanların sorumluluklarını yerine getirirken örgütün amaç ve hedeflerini göz önünde bulundurması ve gönüllü olarak hareket etmesi olarak ifade edilmektedir. Bu açıdan, örgütlerin hedeflere ulaşma konusunda örgütsel bağlılıkları olan çalışanlara sahip olmaları çok önemlidir. Bu bağlamda, daha yüksek bir sosyal sermaye teşvik edilerek örgütsel bağlılık artırılabilir.

Bu çalışma, sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile örgütsel performans arasında ilişki olup olmadığının ve sosyal sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla yapılmıştır. Çalışmanın uygulama kısmında değişkenler arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla, Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan personellerden oluşan 250 katılımcıya anket çalışması uygulanmıştır. Anket yoluyla elde edilen veriler SPSS 18 paket programıyla analiz edilmiştir. Daha sonra ölçeklerin güvenilirlikleri test edilmiş, frekans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır, elde edilen araştırma bulguları ise son bölümde sunulmuştur.

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

### ABSTRACT

The concept of social capital is a concept that embodies a sense of trust, unity and integrity, promotes cooperation between individuals, and thus enables people to work together, contributing to both social and economic development. It is seen that the concept of social capital attracts a lot among different disciplines. This is because social capital positively affects both individual performance and organizational performance. In addition, the concept of social capital plays an important role in obtaining the tangible and intangible assets required to increase performance in organizations. It is very important for organizations to have employees with organizational commitments in reaching the goals. In this context, organizational commitment can be increased by promoting a higher social capital.

This study was carried out to determine whether there is a relationship between social capital and organizational commitment and social capital and organizational performance and the effect of social capital on organizational commitment and organizational performance. In order to test the relationship between the variables in the application part of the study, a questionnaire study was applied to 250 participants consisting of the staff working in Şanlıurfa Metropolitan Municipality. The data obtained through the survey were analyzed with the SPSS 18 package

<sup>1</sup> Bu çalışma, 4. The Economics Research and Financial Markets Congress with International Participation (2020) "IERFM 15-16-17 October" kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

program. Then, the reliability of the scales were tested, frequency analysis, correlation and regression analysis were made, and the research findings were presented in the last section.

**Keywords:** Social Capital, Organizational Performance, Organizational Commitment

## 1. GİRİŞ

Sosyal sermaye, “bir bireyin ya da sosyal birimin sahip olduğu ilişkiler ağının içine yerleştirilmiş, bu unsurlar aracılığı ile ulaşılabilen ve bu unsurlardan elde edilen gerçek ve potansiyel kaynakların toplamı” olarak tanımlanabilmektedir (Hei-Fong, 2020). Sosyal sermaye, bir topluluk içindeki bireyleri birbirine bağlayan unsurun ne olduğunu açıklayan bir kavram olarak değerlendirilmektedir (Hollard, 2020). Sosyal sermayenin boyutları, yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyut olarak sıralanmaktadır.

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, bireyler arasındaki genel ilişki ağı örüntüsünü, yani kime ve nasıl ulaşılacağını ifade etmektedir. Bu boyutun en önemli yönleri, bireyler arasındaki ağ ilişkilerinin varlığı ya da yokluğu, yapılandırma ya da ağ yapısı ve hiyerarşi açısından ilişkilerin örüntüsü şeklinde sıralanmaktadır. Sosyal sermayenin bilişsel boyutu, gruplar arasında tezahürler, ilişkiler ve paylaştıkları ortak unsurlar olarak değerlendirilmektedir. İlişkisel boyut ise, bireyler arasında dostluk saygı gibi davranışların ortaya çıkmasını teşvik etmektedir (Hei-Fong, 2020). Örgüt içerisinde oluşturulan sosyal ağlar ve pozitif ilişkiler çalışanların psikolojik ve sosyal yönden iyi oluşturmalarına olumlu olarak etki etmektedir. Olumlu sosyal ilişkilerin olması çalışanların örgütsel bağlılık derecesinin artmasını da beraberinde getirmektedir. Örgütsel bağlılık, bir bireyin örgüte olan aidiyet derecesi olarak tanımlanmaktadır (Navarro, 2020). Bir örgütte bağlılık derecesi yüksek olan bireylerin olması işe devamlılığı arttırmakta, örgütte kalmaya istekli olma duygusunu arttırmakta, örgüt amaçlarına ulaşılma konusunda yüksek performansların ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Bu bağlamda örgütsel performansın artması da kaçınılmaz olmaktadır. Örgütsel performans ise, faaliyetlerin daha etkin ve verimli bir şekilde gerçekleşmesini sağlamaktadır.

Bu açıklamalardan yola çıkılarak ilgili literatür detaylı olarak incelenmiş ve kavramsal çerçeve sunulmuştur. Çalışmanın uygulama kısmında ise sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile örgütsel performans arasında ilişki olup olmadığı ve sosyal sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisinin tespit edilmesi amacıyla korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır ve analiz sonuçları sunulmuştur. Çalışma, sosyal sermaye, örgütsel bağlılık ve performans arasındaki ilişkiye bütüncül bir bakış açısı kazandırılmasını amaçlamaktadır.

## 2. SOSYAL SERMAYE KAVRAMI TANIMI, BOYUTLARI VE UNSURLARI

Sosyal sermaye kavramı ile ilgili son yıllarda kapsamlı araştırmalar yapılmıştır. (Presutti vd., 2016). Farklı disiplinler arasındaki çeşitli fenomenleri anlamak ve açıklamak için sosyal sermaye teorisi kullanılmıştır (Swanson, 2020,90). Bu kavram, karşılıklı yarar için kolektif eylemi kolaylaştıran normları ve ağları kapsamaktadır. Genel olarak ifade edilirse, kişinin sosyal ağlarında bulunan karşılıklı bilgi, güven ve normlar olarak tanımlanabilmektedir. Sosyal sermaye, bireylerin ve grupların birbirlerine güvenmesini ve böylece birlikte çalışmasını sağlayan toplumdaki bağlantılar, paylaşılan değerler ve anlayışlar olarak tanımlanabilir (Apparao, 2019, 45).

### 2.1. Sosyal Sermayenin Tanımı

Sosyal sermaye, grup üyelerinin paylaştığı, organizasyonların etkili bir şekilde çalışmasını sağlayan, ilişkilerin şekillenmesinde etkili olan bir dizi resmi olmayan değer, norm ve öznel olarak hissedilen yükümlülükler olarak tanımlanmaktadır. Sosyal sermaye teorisinin özünü, kişilerarası ilişkilerin ölçülebilir performans sonuçlarının ortaya çıkmasında etkili olan itici güçler, güven, uyum ve iyi niyet teşvik eden ortamlar oluşturarak sosyal ağlarda daha güçlü bağlantıların teşvik edilmesinin olumlu sonuçlar vermesi oluşturmaktadır (Ellinger vd., 2013, 1125).

Sosyal sermaye kavramı ile ilgili mevcut literatür, sosyal sermayenin temelinde sosyal ilişkiler ve etkileşim unsurlarının yer aldığını belirtmektedir. Literatürde sosyal sermayenin kaynaklarını ve

faidalarını açıklamak için sosyal etkileşim ve ilişkilerin farklı boyut ve boyutlarına odaklanılmıştır(Kumi and Sabherwal, 2018, 341).

## 2.2. Sosyal Sermayenin Boyutları

Sosyal sermaye boyutları, *yapısal* boyut, *ilişkisel* boyut ve bilişsel boyut olarak incelenmektedir.

*Yapısal Boyut:* Bir sosyal yapı içindeki bağlantıların kişisel olmayan konfigürasyonu ile ilgilidir ve sosyal bağlar açısından değerlendirilebilmektedir. Bu sosyal bağlar potansiyel olarak önemli bilgilere erişim sağlamaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, yapısal sermayenin özellikle ortak şirketler arasındaki yoğun etkileşimler (yani ortaklar arasında yüksek etkileşim sıklığı), daha güvenilir ve çeşitli bilgi alışverişini kolaylaştıran çoklu bağlantılar içeren bir yapı oluşturduğunu göstermektedir. Yoğun etkileşimler kullanarak, bilgilere erişim daha kolay olmaktadır (Jia, vd., 2020,3).

*İlişkisel boyut:* ilişkilerin doğasını ve özelliklerini ifade etmektedir. İlişkisel boyut; güven ve güvenilirlik, normlar ve yaptırımlar, yükümlülükler ve beklentiler unsurlarını kapsamaktadır. Çalışanlar birbirleriyle iletişim kurma fırsatlarına sahip olsalar da, birbirleriyle daha fazla etkileşimde bulunmak, birbirlerinin ihtiyaçlarını anlamak, birbirlerine yardım etmek ve bir araya gelmek için çalışanların birlikte çalışabilecekleri en iyi yolu bulmaları gerekmektedir (Jiang and Liu, 2015, 130). İlişkisel sermaye birikimi, bireylerin veya kuruluşların iletişim yoluyla oluşturdukları saygıyı, bağımlılığı ve güveni temsil etmekte ve uzun vadeli bir ilişkiyi göstermektedir (Zhang, vd., 2020). İlişkisel boyutun temel yönlerini kişilerarası güven ve güvenilirlik, örtüşen kimlikler, yakınlık ve kişilerarası dayanışma duyguları oluşturmaktadır. Daha önceki araştırmalarda sosyal sermayenin yapısal boyutu üzerinde durulmuştur. Fakat araştırmacılar, sosyal sermayenin etkinliğinin sadece bir bireyin ağıнын yapısal yapılandırmasından daha fazlasına dayandığını ve ilişkisel boyutun öneminin gittikçe arttığını anlamışlardır (Hennekam, 2019, 731).

*Bilişsel Boyut:* ilgili taraflar arasında paylaşılan temsili yorumlar ve birbirini anlamayı sağlayan kaynaklar olarak kabul edilmektedir. Bunun temel yönleri paylaşılan bir dil, ve vizyon olabilir (Chang, 2017, 249).

## 2.3. Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermaye unsurları, güven, sosyal normlar ve etkileşim olarak sınıflandırılmaktadır.

*Güven,* esasen organizasyondaki ilişkinin kalitesini temsil eden başkalarının iyi niyet ve yeterliliğine ilişkin beklentileri ifade etmektedir. Bireyler genellikle başkalarına ait kaynaklara ihtiyaç duyarlar; dolayısıyla bir ölçüde belirsizlik ile karşılaşmaları muhtemeldir. Güvene dayalı ilişkiler, bireylerin değerlerinin bir firmanın değerleriyle uyumluluğuna dayanmaktadır. Örgütsel bir bağlamda, üyeler arasında güvenilir ve sosyal olarak kabul edilen davranışların şekillendirilmesinde güven önemlidir (Wang, 2019, 224).

*Sosyal normlar,* bir bireyin içindeki iç bilişsel süreçleri ve insanları birbirine bağlayan iletişim kanallarındaki kısıtlamaları içeren çok düzeyli, etkileşimli süreçlere bağlıdır. Normlar sosyal etkileşimlerin hem sonucu hem de kolaylaştırıcısıdır. Dolayısıyla normlar, öğrenme ve sosyal muhakeme ile ilgili karmaşık bilişsel süreçlerle şekillenmektedir (Hawkins, 2019, 158).

*Etkileşim,* diğer bir ifadeyle karşılıklı ilişki başkalarını düşünme ve karşılıklı ilişkilerin bir bileşimidir. Kişinin diğer bireyler için karşılıksız ve onlara fayda sağlayacak eylemlerde bulunması ve bu davranışının karşılığını uzun dönemde, en ihtiyaç duyduğu zamanda alacağına dair beklenti içinde olması olarak ifade edilmektedir.

## 2.4. Sosyal Sermaye Kavramının Önemi

Sosyal sermaye, birlikte hareket etmeye izin veren, işbirliğini teşvik eden normlar ve ağlar olarak tanımlanmaktadır. Bir grubun üyeleri arasında paylaşılan belirli bir dizi gayri resmi değer veya normların varlığı, aralarında işbirliğine izin vermektedir (Panta, 2020). Sosyal sermayenin iki yönü

vardır. Bunlar, ortak kültür ve ortak hedefler olarak gösterilmektedir. Paylaşılan kültür, davranış normlarının üyelerin ilişkilerini ne derece yönettiğini ifade etmektedir. Bu kurallar ve normlar barışçıl bir atmosfer sağlar ve fırsatçı davranışların olasılığını azaltır, bu da daha düşük izleme maliyetleri ve daha yüksek bağlılık sağlamaktadır (Wu ve Chiu, 2018, 7). Sosyal sermaye, yöneticileri çalışanlar ile yakın bir şekilde çalışmaya teşvik edebilir ve örgüt performansını artırabilmektedir (Suebvises, 2018, 238). Sosyal sermaye işyerinde önemli bir kaynak olarak kabul edilmektedir. Çünkü insanların birlikte çok fazla zaman geçirdiği her yerde ortaya çıkması muhtemeldir (Nitzsche, 2017, 249). Literatür, sosyal sermayenin bireysel, işletme ve ulusal düzeylerde sosyo-ekonomik kalkınmada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (Mazharul, vd., 2018, 159).

Sosyal sermaye dış sosyal sermaye ve iç sosyal sermaye olarak kategorize edilebilmektedir. Dış sosyal sermaye, sadık müşteriler, tedarikçiler, ticaret ve meslek dernekleri, piyasa yetkilileri ve alacaklılar gibi dış çevreyle yapılan sosyal bağlantıların yanı sıra güven ve sadakat gibi bu bağlantılardan kaynaklanan somut olmayan kaynaklar olarak tanımlanmaktadır. İç sosyal sermaye, arkadaşlarla, ailelerle, meslektaşlarla, iş ortaklarıyla ve çalışanlarla sosyal bağlantıları ve bu bağlantılardan kaynaklanan güven ve destek gibi somut olmayan kaynakları ortaya çıkarmaktadır. Bu iki sosyal sermaye kategorisi bir girişimci için çok önemlidir. İki sosyal sermaye kategorisi, böylece verimli iş performansı ve sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamak için birbirlerini tamamlayabilmektedirler (Oluwabusola, vd., 2019).

### 3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, çalışanların işverenleriyle ilişkilerini karakterize eden ve daha sonra organizasyonda kalma veya kurumdan ayrılma kararlarını etkileyen bir tutum veya psikolojik durumu ifade etmektedir (Kotzé ve Nel, 2020, 148). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın kuruluşa üyeliğini sürdürmeyi seçip seçmeyeceği kararını etkilemektedir. Başka bir ifadeyle, çalışanın işi ile örgüt arasındaki ilişkiyi tanımlayan psikolojik bir durumu ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık, organizasyonlar için kritik önem taşımaktadır. Çünkü, çalışanların örgütsel bağlılıkları azalır, çalışma tutkusu ve katılımları da azalacaktır. (Wu and Chen, 2018, 77). Örgütsel bağlılık, bir çalışanın belirli bir kuruluşla özdeşleşmesinin ve bu kuruluşa dahil olmasının gücü olarak görülür (Li, vd., 2017, 228). Örgütsel bağlılık kavramı belirli süreçleri içermektedir. Bu süreçler;

- ✓ Grup üyesi olarak kalmak için güçlü isteklilik;
- ✓ Örgütsel özlem olarak sıkı çalışmaya isteklilik;
- ✓ Örgütün değerlerini ve hedeflerini kabul etmeye istekli olma şeklinde ifade edilmektedir.

Diğer bir deyişle, bunlar çalışanların kuruma olan bağlılığını ve organizasyon üyelerinin ifade ettikleri başarıya ve daha fazla gelişmeye önem verdikleri davranışlardır (Syamsul and Muzakki, 2019, 145).

#### 3.1. Örgütsel Bağlılık Boyutları

Örgütsel bağlılığın boyutları; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak sınıflandırılmıştır.

*Duygusal bağlılık;* kişinin kişisel, duygusal özellikleri ve işindeki deneyimleri olarak tanımlanmaktadır. İş deneyimleri, bireyin duygusal örgütsel bağlılık gelişimine en güçlü katkıyı sağlamaktadır. Çünkü genellikle profesyonel bir sosyal rolde konfor ve yeterlilik için psikolojik bir gereksinimi karşılamaktadır (McCunn vd., 2018,55). Katılım, performans, örgütsel vatandaşlık davranışı, stres ve iş-aile çatışması sonuçları duygusal bağlılığı etkileyen faktörler olarak belirtilmektedir (Asrar-ul-Hak, vd., 2017, 2355).

*Devamlılık bağlılığı;* bir kuruluştan ayrılmanın, kurumdan ayrılma ile ortaya çıkabilecek ekonomik durum ile kıyaslanarak, algılanan olumsuz sonuçlar da göz önünde bulundurularak kurumda kalmaya devam etme olarak tanımlanmaktadır (Yao, 2019, 2). Devam bağlılığı, personelin kuruluştan ayrılma



maliyetlerinin kalma maliyetlerinden daha yüksek olup olmadığına ilişkin değerlendirmesini ifade etmektedir. Ayrılma maliyetlerinin daha yüksek olduğunu algılayan personel *ihtiyaç duydukları için kalmaktadır* (Bahrami, vd., 2016, 98).

*Normatif bağlılık*, bireylerin kuruluşta kalma algısı yükümlülüğünü ifade etmektedir. Normatif bağlılık, bireylerin örgütte kalma yükümlülüğü duygusuyla ortaya çıkan bağlılık olarak nitelendirilmektedir (Wang vd., 2017, 223).

Genel olarak, örgütsel bağlılığın öncülleri arasında kişisel özellikler, iş özellikleri ve iş deneyimleri, örgütsel özellikler vb. bulunmaktadır. Örgütsel bağlılığın sonuçları arasında, geri çekilme bilinci, devamsızlık, ciro, iş performansı gösterilmektedir (Luo, vd., 2018, 86).

#### 4. ÖRGÜTSEL PERFORMANS KAVRAMI

Firma performansı, bir kurumun faaliyetlerini ne kadar etkili yürüttüğü ile ilgili bir kavramdır. Bir kurumun başarısını veya sadece hayatta kalma ihtimalini değerlendirmek için kullanılan kilit bir unsurdur (Chan, 2017:489). Örgütsel performans, kuruluşların ne kadar iyi yönetildiğinin, müşterilere ve diğer paydaşlara sağlamış olduğu değerlerin bir ölçüsüdür (Antony ve Bhattacharyya, 2010:43). Bununla birlikte, bazı faktörler örgütsel performansının daha yüksek olmasını isteyen firmalar için büyük bir öneme sahiptir (Almatrooshi vd., 2016:846).

Örgütsel performans, hayatta kalmak ve örgütsel başarı için gerekli olan bir kavramdır. Daha doğrusu, performansı ölçmek kuruluşlara faaliyetlerinin ve çabalarının etkinliği konusunda gerekli geri bildirim sağlamaktadır. Buna bağlı olarak kuruluşlar daha bilinçli kararlar alabilmektedirler. Örgüt performansı müşteri hizmetleri, maliyet yönetimi, kalite, verimlilik ve varlık yönetimi performansı gibi unsurları kapsamaktadır (Durst, vd., 2019, 4). Bir örgütün kâr elde etme, rekabet avantajı sağlama, pazar payını artırma ve uzun vadeli hayatta kalmayı sürdürme gibi belirli hedeflere ulaşma yeteneği performans kavramı kapsamında değerlendirilmektedir. Araştırmacılar, organizasyonel performans çoğunlukla, girdi alan ve değer katan bir sistem olan performans öğeleri olarak bilinen geniş kategorileri kullanarak değerlendirmektedirler. Bu unsurlar etkinlik, verimlilik, kalite, karlılık, yenilik kalitesi ve üretkenliktir (Oyemomi, vd., 2019, 316).

Finansal performans; organizasyonlar için üstün kurumsal performans elde ederken en yüksek öncelik, tedarik zinciri yeteneklerinin artmasına neden olan organizasyonlar arası bilgi sistemleri ile elde edilebilecek finansal açıdan daha yüksek büyüme performansına sahip olmaktır. Herhangi bir kuruluşun birincil hedeflerinden biri, pazarın büyük bir payını yakalamaktır. Bu, yalnızca satışlar ile değil, aynı zamanda parasal tasarruflardan elde edilen kârlara da sahip olduklarında mümkün olmaktadır. Çünkü optimize edilmiş faaliyetler şirketin finansal durumunu güçlendirmektedir. Ekonomik performans, iş süreci operasyonları için bir ekosistem oluşturulmasına yardımcı olmakta ve hissedarların taleplerini karşılamayı mümkün kılmaktadır. Pazar performansı; işletmeler, karlılığı artırmak için pazar performanslarına ve operasyonel verimliliklerine odaklanma eğilimindedir. Bu, kuruluşların iş süreçlerini ve iş stratejilerini mevcut pazar ihtiyaçlarını en yüksek potansiyellerine uyacak şekilde düzenlemeleri ve gelecekteki taleplerle başa çıkmak için piyasa isteklerinin daha iyi anlamaları gerekmektedir (Gupta, vd., 2019).

Operasyonel performansı; yüksek performanslı kuruluşlar performanslarını aktif ve düzenli olarak değerlendirmekte ve belirlenen hedef değerlere göre ilerlemelerini ölçmektedirler. Yüksek performanslı kuruluşlar, yalnızca önceden tanımlanmış bir performans düzeyini sürdürmeyi amaçlamakla kalmaz, aynı zamanda performans öğelerini iyileştirerek kurumsal performansı sürekli olarak optimize etmeye çalışmaktadırlar (Oyemomi, vd., 2016, 5224).

#### 5. SOSYAL SERMAYENİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL PERFORMANS ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Organizasyonlar, rekabet gücünü arttırmak için insan sermayesini giderek daha fazla önem vermektedir. Sosyal sermayeyi İşle ilgili performansı geliştiren bir organizasyon kaynağı olarak

görmektedirler ve sosyal sermayeye yatırım yapmaktadırlar. Örgütsel sosyal sermaye kavramının değerini ele alan araştırmacılar, sosyal sermayenin çalışanların firmaya bağlılığını arttırdığını ve işyeri ortamlarını geliştirmek için yararlı bir gelişim stratejisi olabileceğini düşünmektedirler (Ellinger vd., 2013, 1127). Sosyal sermaye bir örgütte katılım sağlayarak çalışanların saygınlığını arttırmaktadır. Buna bağlı olarak çalışanların bağlılıkları üzerinde olumlu bir etki oluşturmaktadır (Demirağ ve Çavuşoğlu, 2019, 644, 662)

Literatür incelendiğinde sosyal sermayenin özellikle örgütün ekonomik performansı üzerindeki etkilerini incelemeye yönelik araştırmaların yoğunlukta olduğu görülmektedir. Ayrıca sosyal sermayenin iş performansı üzerinde ve finansal olmayan performans üzerinde önemli bir etkisi olduğu, bununla birlikte dış performansta finansal performans üzerinde önemli bir etkisi olmadığına dair sonuçlar da ortaya konulmaktadır. Buna bağlı olarak firma yaşının da sosyal sermayenin performans üzerindeki etki oranında kritik bir öneme sahip olduğu ileri sürülmektedir. Sosyal sermaye sayesinde verimli iş performansı için çok hayati olan entelektüel, finansal ve kültürel sermaye kaynaklarına kolay erişim sağlanmaktadır. Diğer hayati sermaye kaynaklarına kolay erişim sağlayabilmesinin yanı sıra, bunlara bir tamamlayıcı veya ikame görevi de görebilmektedir. Bunun yerine, girişimciler üstün ilişkiler ağı aracılığıyla finansal ve entelektüel sermayeye eksikliklerini veya sınırlı erişimlerini telafi edebilmektedirler. Sosyal sermaye sürdürülebilir rekabet avantajı sağlamada etkili olmaktadır (Oluwabusola, vd., 2019).

## 6. ARAŞTIRMA AMACI, KAPSAMI VE YÖNTEMİ

Yapılan çalışmanın temel amacı, sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile örgütsel performans arasında ilişki olup olmadığının ve sosyal sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisi olup olmadığının tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda kurgulanan araştırma hipotezleri şu şekildedir:

H1: Sosyal sermayenin, örgütsel bağlılık üzerinde pozitif etkileri vardır.

H1a: Sosyal sermayenin alt boyutu olan yapısal sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Sosyal sermayenin alt boyutu olan bilişsel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1c: Sosyal sermayenin alt boyutu olan ilişkisel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan duygusal bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1d: Sosyal sermayenin alt boyutu olan yapısal sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1e: Sosyal sermayenin alt boyutu olan bilişsel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1f: Sosyal sermayenin alt boyutu olan ilişkisel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan devam bağlılığı üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1g: Sosyal sermayenin alt boyutu olan yapısal sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1h: Sosyal sermayenin alt boyutu olan bilişsel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1i: Sosyal sermayenin alt boyutu olan ilişkisel sermayenin örgütsel bağlılığın alt boyutu olan normatif bağlılık üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2: Sosyal sermayenin, örgütsel performans üzerinde pozitif etkileri vardır

H2a: Sosyal sermayenin alt boyutu olan yapısal sermayenin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2b: Sosyal sermayenin alt boyutu olan bilişsel sermayenin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

H2c: Sosyal sermayenin alt boyutu olan ilişkisel sermayenin örgütsel performans üzerinde pozitif etkisi vardır.

Çalışmada, kurulan hipotezleri test etmek amacıyla, Şanlıurfa Büyükşehir Belediyesi'nde çalışan personellerden oluşan 250 katılımcıya anket çalışması uygulanarak araştırma verileri toplanmıştır. Ankette yer alan sorular, ilgili literatürden türetilmiş olup, anket formunda Likert tarzı önermelere yer almıştır. Araştırmada yer alan ilk ölçek, sosyal sermaye ölçeğidir. sosyal sermayeyi ölçmeye yönelik Taştan (2015)'in çalışmasında kullanmış olduğu 3 alt boyutlu 9 yapısal sermaye, 4 bilişsel sermaye, 13 ilişkisel sermaye olmak üzere toplamda 26 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık için ise Allen ve Meyer (1990) tarafından geliştirilen, Bozkurt ve Yurt (2013)'ün çalışmalarında kullanmış olduğu 3 alt boyutlu 6 duygusal bağlılık, 7 devam bağlılığı, 6 normatif bağlılık olmak üzere toplam 19 sorudan oluşan ölçek kullanılmıştır. Örgütsel performans değişkenini ölçmeye yönelik ise 12 sorudan oluşan Özdemir ve Dulkadir (2017)'in çalışmalarında kullanmış oldukları ölçek kullanılmıştır. Ölçekler, "1:Kesinlikle katılmıyorum, 2:Katılmıyorum, 3:Kararsızım, 4:Katılıyorum ve 5:Kesinlikle katılıyorum" şeklinde beşli Likert ölçeğine göre düzenlenmiştir.

Çalışmada toplanan verilerin analizinde SPSS istatistik paket programı kullanılmıştır. Bu doğrultuda, korelasyon analizi ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Elde edilen bulgular tablolar halinde düzenlenmiştir.

## 7. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Araştırma doğrultusunda oluşturulan ankette yer alan değişkenlerin güvenilirliği, Cronbach Alfa değerleri ile ölçümlenmiştir. Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre tüm araştırma değişkenleri güvenilir şekilde ölçümlenmiştir. Değişkenlere ilişkin soru sayıları ve elde edilen alfa değerleri Tablo 7.1'de gösterilmektedir.

Tablo 7.1. Araştırmanın Geçerliliği ve Güvenilirliği

Değişkenler	Cronbach Alfa Değeri	Soru Sayıları
Sosyal Sermaye (Yapısal Sermaye)	,859	9
Sosyal Sermaye (Bilişsel Sermaye)	,644	4
Sosyal Sermaye (İlişkisel Sermaye)	,748	13
Örgütsel Bağlılık (Duygusal Bağlılık)	,760	6
Örgütsel Bağlılık (Devam Bağlılığı)	,733	7
Örgütsel Bağlılık (Normatif Bağlılık)	,560	6
Örgütsel Performans	,852	12

Ankete katılanların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu, kurumdaki toplam çalışma süreleri gibi demografik değişkenlere ait bilgiler Tablo 7.2'de yer almaktadır. Bu sonuçlara göre, araştırmaya katılan çalışanların %50'si erkek, %50'si ise kadındır. Katılımcıların %56,6'sı evli, % 44,4'ü ise bekârdır. Katılımcıların % 14,8'i 18-25 yaş, % 29,2'si 26-30 yaş, % 33,2'si 31-35 yaş, % 16'sı 36-40 yaş, %4,8'i 41-45 yaş, %1,2'si ise 46-50 yaş aralığındadırlar. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında, %30,8'inin lise, % 34,4'ünün ön lisans, %22,4'ünün lisans, % 10'unun yüksek lisans, % 2,4'ünün ise doktora eğitimine sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların işletmede çalışma süresine bakıldığında, çoğunluğunu 3-5 yıl arası ve 1-2 yıl arası çalışanların oluşturduğu görülmektedir.

Tablo 7.2. Araştırmaya Katılanların Demografik Özellikleri

	Sayı	Yüzde		Sayı	Yüzde
<b>Cinsiyet</b>			<b>Medeni Durum</b>		
Kadın	125	50	Bekar	111	44,4
Erkek	125	50	Evli	139	56,6
<b>Yaş</b>			<b>Eğitim Durumu</b>		
18-25	37	14,8	Lise	77	30,8
26-30	73	29,2	Ön Lisans	86	34,4
31-35	83	33,2	Lisans	56	22,4
36-40	40	16,0	Yüksek Lisans	25	10,0
41-45	12	4,8	Doktora	6	2,4
46-50	3	1,2			
51-55	1	0,4			
56 ve üzeri	1	0,4			

Kurumda Çalışma Süresi					
1yıldan az	38	15,2			
1-2 yıl arası	58	23,2			
3-5 yıl arası	113	45,2			
6-10 yıl arası	29	11,6			
11-15 yıl arası	9	3,6			
16 yıl ve üstü	3	1,2			

Araştırmada yer alan değişkenler arasında ilişki olup olmadığını ve ilişkinin yönünü tespit etmek amacıyla korelasyon analizi uygulanmıştır. Elde edilen sonuçlar Tablo 7.3’de yer almaktadır. Araştırma sonucuna göre sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları, ile örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında  $p < .001$  düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermaye boyutları olan yapısal sermaye ve bilişsel sermaye ile normatif bağlılık arasında  $p < .001$  düzeyinde anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Ancak ilişkisel sermaye ile normatif bağlılık arasında  $p < .001$  düzeyinde anlamlı ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları ile örgütsel performans değişkeni arasında da  $p < .001$  düzeyinde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Alt boyutlar arasında kıyaslama yapıldığında, en güçlü ilişkinin yapısal sermaye ve bilişsel sermaye arasında olduğu görülmektedir. Sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları ile örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları arasında ilişki incelendiğinde en güçlü ilişkinin yapısal sermaye ve duygusal bağlılık arasında olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel performans ve sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır.

Tablo 7.3. Araştırma Değişkenleri Arasındaki Korelasyon Değerleri

Değişkenler	1	2	3	4	5	6	7
1.Yapısal sermaye	1,000						
2.Bilişsel sermaye	,666** p=,000	1,00					
3.İlişkisel sermaye	,430** p=,000	,509** p=,000	1,000				
4.Duygusal bağlılık	,436** p=,000	,311** p=,000	,402** p=,000	1,00			
5. Devam bağlılığı	,319** p=,000	,234** p=,000	,337** p=,000	,530** p=,000	1,000		
6.Normatif bağlılık	,173** p=,006	,172** p=,006	,261** p=,000	,549** p=,000	,498** p=,000	1,00	
7.Örgüt performans	-,102 p=,106	-,067 p=,289	,088 p=,163	,384** p=,000	,301** p=,000	,508** p=,000	1,00

\*\*  $p < .001$

Sosyal sermayenin yapısal sermaye boyutunun örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel performans üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları Tablo 7.4’te almaktadır. Tablo 7.4’e bakıldığında, yapısal sermaye boyutu ve örgütsel bağlılık boyutlarından duygusal bağlılık ve devam bağlılığı arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Yapısal sermaye bağımsız değişkeninin, örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık ( $\beta = ,436$ ; %18,7), devam bağlılığı ( $\beta = ,319$ ; % 9,8) üzerinde  $p < .001$  düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. Yapısal sermaye boyutunun örgütsel performans bağımlı değişkeni ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu verilerden hareketle H1a, H1d hipotezleri kabul edilmiştir. H2a ve H1g hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7.4. Sosyal Sermayenin Yapısal Sermaye Boyutunun Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	,436 $\Delta R^2 = ,187$	7,637 <b>F=58,328</b>	,000 <b>,000</b>
Devam Bağlılığı	,319 $\Delta R^2 = ,098$	5,310 <b>F=28,193</b>	,000 <b>,000</b>
Normatif Bağlılık	,173 $\Delta R^2 = ,026$	2,774 <b>F=7,695</b>	,006 <b>,006</b>
Örgütsel Performans	-,102 $\Delta R^2 = ,007$	-1,622 <b>F=2,630</b>	,106 <b>,106</b>



Sosyal sermayenin bilişsel sermaye boyutunun örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel performans üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçlarına Tablo 7.5’ te yer verilmiştir. Tablo 7.5’e bakıldığında, bilişsel sermaye boyutu ile devam bağlılığı ve duygusal bağlılık arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Bilişsel sermaye bağımsız değişkeninin, örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık ( $\beta = ,311$ ; %9,3), devam bağlılığı ( $\beta = ,234$ ; %5,5) üzerinde  $p < .001$  düzeyinde, anlamlı ve pozitif yönde etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bilişsel sermaye boyutunun örgütsel performans ve normatif bağlılık değişkenleri üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu verilerden hareketle H1b, H1e hipotezleri kabul edilmiştir. H2b ve H1h hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 7.5. Sosyal Sermayenin Bilişsel Sermaye Boyutunun Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	,311 $\Delta R^2 = ,093$	5,154 <b>F=26,565</b>	,000 <b>,000</b>
Devam Bağlılığı	,234 $\Delta R^2 = ,055$	3,783 <b>F=14,311</b>	,000 <b>,000</b>
Normatif Bağlılık	,172 $\Delta R^2 = ,026$	2,754 <b>F=7,583</b>	,006 <b>,006</b>
Örgütsel Performans	-,067 $\Delta R^2 = ,001$	-1,067 <b>F=1,127</b>	,289 <b>,289</b>

Sosyal sermayenin ilişkisel sermaye boyutunun örgütsel bağlılık boyutları ve örgütsel performans üzerindeki etkisini incelemek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçlarına Tablo 7.6’ da yer verilmiştir. Tablo 7.6’ya bakıldığında, ilişkisel sermaye boyutu ve örgütsel bağlılık boyutları arasında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İlişkisel sermaye bağımsız değişkeninin, örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık ( $\beta = ,402$ ; %16,2), devam bağlılığı ( $\beta = ,337$ ; %11), normatif bağlılık ( $\beta = ,261$ ; %6,5) üzerinde  $p < .001$  düzeyinde, anlamlı, pozitif yönde etkisi olduğu anlaşılmaktadır. İlişkisel sermaye boyutunun örgütsel performans bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Bu doğrultuda, H1c, H1f, H1i hipotezleri kabul edilmiştir. H2c hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 7.6. Sosyal Sermayenin İlişkisel Sermaye Boyutunun Örgütsel Bağlılık Boyutları ve Örgütsel Performans Üzerindeki Etkisine Yönelik Regresyon Analizi

Değişkenler	Beta	t değeri	p değeri
Duygusal Bağlılık	,402 $\Delta R^2 = ,162$	6,923 <b>F=47,926</b>	,000 <b>,000</b>
Devam Bağlılığı	,337 $\Delta R^2 = ,110$	5,633 <b>F=31,731</b>	,000 <b>,000</b>
Normatif Bağlılık	,261 $\Delta R^2 = ,065$	4,264 <b>F=18,186</b>	,000 <b>,000</b>
Örgütsel Performans	,088 $\Delta R^2 = ,004$	1,398 <b>F=1,954</b>	,163 <b>,163</b>

## 8. SONUÇ

Son yıllarda sosyal sermaye kavramı sosyal bilimler alanındaki araştırmacıların dikkatini çekmiş ve araştırmacılar bu kavramla ilgili çalışmalara ağırlık vermişlerdir. Sosyal sermaye kavramı örgüt amaç ve hedeflerinin gerçekleştirilmesinde çalışanların birlikte hareket etmelerini teşvik etmektedir. Kişiler arasındaki ilişki ağlarını kuvvetlendirmekle birlikte kaynaklara ulaşmayı kolaylaştırmaktadır. Örgüt içindeki norm ve değerlerin benimsenmesini, yenilikçiliğe adapte olabilmeyi sağlamaktadır. Ayrıca beşeri ve entelektüel sermayenin gelişimini sağlayarak örgüt performansının artırılmasında rol oynamaktadır. (Demirağ ve Çavuşoğlu, 2019, 644, 662)

Çalışmamızda, sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ile örgütsel performans arasında ilişki olup olmadığı ve sosyal sermayenin, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans üzerindeki etkisi olup olmadığı test edilmiştir. Yapılan korelasyon testi sonucunda sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları, ile örgütsel bağlılık değişkeninin alt boyutları arasında anlamlı ve pozitif ilişki olduğu görülmüştür. Ancak örgütsel performans ve sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları

arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Yapılan regresyon analizi sonucunda ise, sosyal sermaye değişkeninin alt boyutları olan yapısal sermaye, bilişsel sermaye ve ilişkisel sermaye boyutlarının örgütsel bağlılık bağımlı değişkeninin alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık üzerinde anlamlı, pozitif yönde etkileri olduğu tespit edilmiştir. Ancak yapısal sermaye, bilişsel sermaye ve ilişkisel sermaye boyutlarının örgütsel performans bağımlı değişkeni üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür. Bu verilerden hareketle H1a, H1d, H1b, H1e, H1c, H1f, H1g, H1h, H2a, H2b, H2c hipotezleri kabul edilmiştir. H1g, H1h, H2a, H2b, H2c hipotezleri reddedilmiştir.

## KAYNAKÇA

Almatrooshi, B., Singh, S. K. And Farouk, S., (2016), “Determinants Of Organizational Performance: A Proposed Framework”, *International Journal Of Productivity And Performance Management* , 65 (6), S.844-859.

Antony, J. P. And Bhattacharyya, S., (2010), “Measuring Organizational Performance And Organizational Excellence Of Smes – Part 2: An Empirical Study On Smes In India”, *Measuring Business Excellence*, 14(3), S.42-52.

Apparao, D., Elena, G.&Nicola S., (2019), “Examining Commitment, Heterogeneity And Social Capital Within The Membership Base Of Agricultural Co-Operatives—A Conceptual Framework”, *Journal Of Co-Operative Organization And Management*, 7(1), S.42-50.

Asrar-Ul-Hak, M. K., Kuchinke, P.& Iqbal, A. , (2017), “The Relationship Between Corporate Social Responsibility, Job Satisfaction, And Organizational Commitment: Case Of Pakistani Higher Education”, *Journal Of Cleaner Production*, 142, S. 2352-2363.

Bahrami, M., Amin, O., Barati M., Ghoroghchian, R., Montazer, M., Ranjbar, Ezzatabadi, (2016), “Role Of Organizational Climate In Organizational Commitment: The Case Of Teaching Hospitals”, 7(2), S. 96-100.

Bozkurt, Ö. Ve Yurt, İ., (2013), “Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), S. 121-139.

Chan, A. T., Ngai, E., W. T., Moon & Karen K. L., (2017), The Effects Of Strategic And Manufacturing Flexibilities And Supply Chain Agility On Firm Performance In The Fashion Industry, *European Journal Of Operational Research*, 259, S. 486–499.

Chang, H., Chung-Jye A., Ching Y. H., Kiti H. W., Yi J. T., (2017), Social Capital And Transaction Cost On Co-Creating It Value Towards İnter-Organizational Emr Exchange, *International Journal Of Medical Informatics*, 97, S. 247-260.

Demirağ, B. Ve Çavuşoğlu, S., (2019), “Sosyal Sermayede Güven Boyutunun Örgütsel Performans Ve Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Teorik Bir Değerlendirme”, *Business & Management Studies: An International Journal*,7(2), S. 644-667.

Durst, S., Hinteregger, C.&Zieba, M., (2019), “The Linkage Between Knowledge Risk Management And Organizational Performance”, *Journal Of Business Management*, 105, S.1-10.

Ellinger, A. E., Findley, C., Ellinger, Musgrove Andrea D. , Bachrach, G., Elmağ, A. B., Wang, Yu-Lin, (2013), “Influences Of Organizational Investments İn Social Capital On Service Employee Commitment And Performance”, 66(8), S.1124-1133.

Gupta, S., Vinayak A., D., Yogesh K., Dwivedi, A., M, Elvira, Ismagilov, (2019), “Achieving Superior Organizational Performance Via Big Data Predictive Analytics: A Dynamic Capability View”, *Industrial Marketing Management*, 30(40).

- Hawkins, R., Noah D. G., Robert L. G., (2019), “The Emergence Of Social Norms And Conventions”, *Trends In Cognitive Sciences*, 23(2), S.158-169.
- Hei-Fong, Kenny, Cheuk, Cheuk, Hang, Auernest, Tak, Hei, Lamdickson Kw Chiu (2020), “Social Network Services For Academic Libraries: A Study Based On Social Capital And Social Prof”, *The Journal Ofacademic Librarianship*, 46(1).
- Hennekam, S., Mckenna, S., Richardson, J.&Ananthram, S., (2019), “Perceptions Of Demotion Decisions: A Social Capital Perspective”, *Euopen Journal Management*, 37(6), S.730-741.
- Hollard, Guillame, (2020), “What Drives The Quality Of Schools In Africa? Disentangling Social Capital And Ethnic Divisions”, *Economics Of Education Review*, 74.
- Jia, Xin M., Chowdhury G., Kırmızı, Prayag & Chowdhurymarufi H., (2020), “The Role Of Social Capital On Proactive And Reactive Resilience Of Organizations Post-Disaster”, *International Journal Of Disaster Risk Reduction*, 48, S.1-12.
- Jiang, J. Y. & Liu, C., (2015), “High Performance Work Systems And Organizational Effectiveness: The Mediating Role Of Social Capital”, *Human Resource Management Review*, 25(1), S.126-137.
- Kotzé, M.& Nel, Petrus, (2020), “The Influence Of Job Resources On Platinum Mineworkers’ Work Engagement And Organisational Commitment: An Explorative Study”, *The Extractive Industries And Society*, 7(1), S.146-152.
- Kumi, Richard & Sabherwal, Rajiv, (2018), “Performance Consequences Of Social Capital In Online Communities: The Roles Of Exchange And Combination, And Absorptive Capacity”, *Computers And Human Behavior*, 86, S.337-349.
- Li, Jianxin, Zhang Shanshan, Zhang, Mingjie, Zhou, (2017), “A Multilevel Analysis Of The Role Of Interactional Justice In Promoting Knowledge-Sharing Behavior: The Mediated Role Of Organizational Commitment”, *Industrial Marketing Management*, 62, S.226-233.
- Luo, N., Xunhua, Guo, Benjiang, Lu, Guoqing, Che, (2018), “Can Non-Work-Related Social Media Use Benefit The Company? A Study On Corporate Blogging And Affective Organizational Commitment”, *Computer In Human Behavior*, 81, S. 84-92.
- Mazharul,Md., Essam, İslam M. Habes Md. Mahmudul Alam, (2018), “The Usage And Social Capital Of Mobile Phones And Their Effect On The Performance Of Microenterprise: An Empirical Study”, *Technological Forecasting And Social Change*, 132, S.156-164.
- Mccunn ,Lindsay, J., Kim, Amy& Feracor, James, (2018), “Reflections On A Retrofit: Organizational Commitment, Perceived Productivity And Controllability In A Building Lighting Project In The United States”, *Energy Research & Social Science*, 38, S.154-164.
- Navarro, Cegarra, Juan-Gabriel Anthony Kp Wensleyaurora Martínez-Martínezalexeis García-Perez, (2020), “Linking Organisational Commitment With Continuous Learning Though Peripheral Vision And Procedural Memory”, *European Management Journal*.
- Nitzsche, Anika, Kuntz, Ludwig&Miedaner Felix, (2017), “Staff Working In Hospital Units With Greater Social Capital Experience Less Work-Home Conflict: Secondary Analysis Of A Cross-Sectional Study”, *International Journal Of Nursing Research*, 75, S.146 140.
- Oluwabusola, Olamide, Anthony, Akintimehin, Eniola, Abiodun, Joseph, Oluwatobi, (2019), “Social Capital And Its Effect On Business Performance In The Nigeria Informal Sector”, *Heliyon*, 5(7).
- Oyemomi, Oluwafemi, Shaofeng, Liu, Irina, Neaga, Ali, Alkhurajji , (2016), “How Knowledge Sharing And Business Process Contribute To Organizational Performance: Using The Fsqca Approach”, *Journal Of Business Research*, 69(11), S.5222-5227.

- Oyemomi, Oluwafemi, Shaofeng, Liu, Irina, Neaga, Huilan, Chen&Franklin Nakpodia, (2019), “How Cultural Impact On Knowledge Sharing Contributes To Organizational Performance: Using The Fsqca Approach”, *Journal Of Business Management*, 94, 313-319.
- Özdemir, L. Ve Dulkadir, B., (2017), “Bilişim Teknolojisi İşlevlerinin Örgütsel Performans Üzerine Etkisi”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Volume 15, Sayı 29, S. 25-41.
- Panta, Humnath, (2020), “Does Social Capital Influence Corporate Risk-Taking?”, *Journal Of Behavioral And Experimental Finance*, 26.
- Presutti, Manuela, Boari, Cristina & Fratocchi, Luciano, (2016),” The Evolution Of Inter-Organisational Social Capital With Foreign Customers: Its Direct And Interactive Effects On Smes’ Foreign Performance”, *Journal Of Business*, 51(5), S.760-773.
- Zhang, Qiansong Jieyi Pan Yisa Jiang&Taiwen Feng, (2020), “The Impact Of Green Supplier Integration On Firm Performance: The Mediating Role Of Social Capital Accumulation”, *Journal Of Purchasing And Supply Management*, 26(2).
- Suebvises, Ploy (2018), “Social Capital, Citizen Participation In Public Administration, And Public Sector Performance In Thailand”, *World Development*, 109, S.236-249.
- Swanson, Eric Sally Kim Sae-Mi Lee Jae-Jang Yang &Yong-Ki Lee, (2020), “The Effect Of Leader Competencies On Knowledge Sharing And Job Performance: Social Capital Theory”, *Journal Of Hospitality And Tourism Management*, 42, S.88-96.
- Syamsul, Anis & Muzakki, Ma'arif (2019), “Job Satisfaction And Organizational Commitment Effect In The Transformational Leadership Towards Employee Performance”, *European Research On Management And Business Economics*, 144-150.
- Taştan, S., (2015), “Örgütsel Güven Ve Sosyal Adalet Algısının Örgütlerde Sosyal Sermaye Yapısı İle İlişkilerinin İncelenmesi”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(2), S.13-58.
- Wang, Zhan, Regina, McNally&Helena Lenihan, (2019), “The Role Of Social Capital And Culture On Social Decision-Making Constraints: A Multilevel Investigation”, *European Management Journal*, 37(2), S.222-232.
- Wu, Chi-Min& Chen, Tso-Jen, (2018), “Collective Psychological Capital: Linking Shared Leadership, Organizational Commitment, And Creativity”, *International Journal Of Hospitality Management*, 74, S.75-84.
- Wu, Ing-Long& Chiu, Mai-Lun, (2018), “Examining Supply Chain Collaboration With Determinants And Performance Impact: Social Capital, Justice, And Technology Use Perspectives”, *International Journal Of Information Management*, 39, S.5-18.
- Yao, Tang, Qiu, Qi& Wei, Yigang, (2019), “Retaining Hotel Employees As Internal Customers: Effect Of Organizational Commitment On Attitudinal And”.