



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:21.06.2021 ✓Accepted/Kabul:04.11.2021

DOI:10.30794/pausbed.955517

Araştırma Makalesi/ Research Article

Demirbağ, O., Mumcu, A. Y. ve Çakarel, T. Y. (2022). "Beşeri ve Sosyal Sermayenin Örgütsel Dayanıklık Üzerindeki Etkisinde Finansal Sermayenin Aracılık Rolünün İncelenmesi", *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 49, Denizli, ss. 1-21.

BEŞERİ VE SOSYAL SERMAYENİN ÖRGÜTSEL DAYANIKLIK ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE FİNANSAL SERMAYENİN ARACILIK ROLÜNÜN İNCELENMESİ

Orkun DEMİRBAĞ*, Artür Yetvart MUMCU**, Taha Yusuf ÇAKAREL***

Öz

İletişim başta olmak üzere teknolojik alandaki gelişmelerin, toplumsal alışkanlıklara ve iş yapış şekillerine önemli etkileri bulunmaktadır. Bu etkiler işletmelerin sürdürülebilirliklerini devam ettirebilmeleri için değişim ve yeni koşullara uyumun yanı sıra belirsizliklere karşı dayanıklılığa sahip olmalarını da gerektirmektedir. İşletmelerin bu özellikleri bağlamında ele alınan örgütsel dayanıklılık araştırmanın konusunu oluşturmaktadır. Araştırma modeli beşeri ve sosyal sermaye teorisi bakış açısı ile ele alınmıştır. Araştırma Türkiye’de faaliyet gösteren 435 adet farklı ölçekteki işletme sahibinden kota örnekleme yoluyla elde edilen verilerle yürütülmüştür. Araştırma sonucunda beşeri sermaye, sosyal sermaye ve finansal sermayenin, örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür. Ayrıca beşeri sermayenin ve sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkilerinde finansal sermayenin kısmi aracılık etkisinin bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmada literatüre paralel sonuçlara ulaşılmış olup, işletmelerin dış çevredeki değişimlerin olumsuz etkilerinden kaçınılması için örgütsel dayanıklılığın önemi ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu sonuçlardan yola çıkarak işletmelerin değişken piyasa koşullarında odaklanması gereken işletme süreçleriyle ilgili bir öngörü oluşturulabilecektir.

Anahtar kelimeler: *Örgütsel dayanıklılık, Finansal sermaye, Beşeri sermaye, Sosyal sermaye.*

INVESTIGATION OF THE MEDIATION ROLE OF FINANCIAL CAPITAL IN THE EFFECT OF HUMAN AND SOCIAL CAPITAL ON ORGANIZATIONAL RESILIENCE

Abstract

Developments in the field of technology, especially in communication, have important impacts on social habits and ways of doing business. These impacts require businesses to have resilience against uncertainties as well as adaptation to change and new conditions to maintain their sustainability. Organizational resilience, which is discussed in the context of these characteristics of businesses, is the subject of the research. The research model is taken from perspective of human and social capital theory. Our research was conducted with the data obtained from the owners of 435 different-scaled enterprises operating in Turkey by quota sampling. As a result of the research, it has been seen that human capital, social capital, and financial capital have a positive effect on organizational resilience. In addition, it has been determined that financial capital has a partial mediation effect in the relationship between human and social capital and organizational resilience. In the research, obtained results are parallel with the literature, and the importance of organizational resilience was tried to be revealed for businesses to avoid the negative effects of changes in the external environment. Based on these results, foresight can be created regarding the business processes, of which the enterprises should focus on in changing market conditions.

Keywords: *Organizational resilience, Financial capital, Human capital, Social capital.*

*Dr. Öğr. Üyesi, T.C. Gümüşhane Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, GÜMÜŞHANE.

e-posta:orkundemirbag@gmail.com, (<https://orcid.org/0000-0001-9889-3406>)

**Dr. Öğr. Üyesi, T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F., Girişimcilik Bölümü, İSTANBUL.

e-posta:arturmumcu@hotmail.com, (<https://orcid.org/0000-0002-2276-0145>)

***Arş.Gör., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, İ.İ.B.F., Girişimcilik Bölümü, İSTANBUL.

e-posta:t.cakarel@iku.edu.tr, (<https://orcid.org/0000-0002-8238-4911>)

Giriş

Tüm dünyada başta pandeminin etkisiyle iletişim, sanat, spor, sosyalleşme, işletmecilik vb. tüm süreçlerde teknolojiye hızlı gelişimin de etkisiyle dijitalleşme yönünde kısa sürede büyük değişimler yaşanmaktadır. Bu süreç işletmeleri de sürekli olarak değişen koşullara uygun pozisyonda kalabilmeleri gerekliliği ile karşı karşıya bırakmıştır. Koşullardaki bu hızlı değişim, rekabeti yoğunlaştırmakta ve olası krizlerin sayı ve şiddetini arttırarak işletmelerin sürekliliklerini tehlikeye atmaktadır (Kantur ve Say, 2015).

İşletmelerin bu değişen koşullara uyum göstermesi ve bu uyumun doğru ve koşullara uygun şekilde yapılabilmesi ise işletmenin sahip olduğu yetenek, esneklik, dayanıklılık ve uyum seviyesi vb. özelliklerle sınırlıdır (Karaköse vd., 2020).

Dayanıklılık kavramı yazında ilk kez psikoloji alanında ele alınmış olsa da (Holling, 1973; Werner ve Smith, 1977) 2000' li yıllara gelindiğinde kavram ekolojik çalışmalara ve sistemlerin uyum kapasitelerine, değişime uyumları, dayanıklılıkları ve esneklikleri kapsamında da ele alınarak bir teori formunda incelenmeye başlanmıştır (Redman ve Kinzig, 2003; Kantur ve Say, 2015). Dayanıklılık kavramı yazında her ne kadar birey ve gruplar seviyesinde de ele alınmış olsa da, son dönemde işletmelerin başta kriz süreçleri olmak üzere değişen koşullara karşı dayanıklılığı kapsamında da ele alındığı görülmektedir (Fleming, 2012; McManus, Seville, Vargo ve Brunson, 2008). Özellikle McMannuse vd. (2008) ve Fleming' in (2012) araştırmaları, işletmelerin kriz dönemlerinde ayakta kalma ve sürekliliği ile ilişkilerini ortaya koymaktadır. Son dönemlerdeki bu ve benzeri çalışmaların ışığında, dayanıklılık kavramı bu araştırmada da örgütsel seviyede ele alınmıştır.

Yazında son dönemde örgütsel dayanıklılık kavramı sıkça karşımıza çıkmakla birlikte birçok değişkenle ilişkisi ele alınmaktadır (Mallak, 1998; Wilson, 2016; Khosravi vd., 2019). Türkiye' de konu ile ilgili araştırmalar sınırlı olmakla birlikte, bunlardan liderlik tarzlarının örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkilerinin incelendiği araştırmada, dönüşümcü ve adaptif liderlik tarzlarının örgütsel dayanıklılık kapasitesi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Karaköse vd., 2020). Bir başka araştırmada ise örgütün beyaz yakalı çalışanlarının yaşadığı travmatik olayların, örgütsel dayanıklılık ile negatif yönde korelasyona sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum çalışanların örgütsel dayanıklılıkları arttıkça travmatik olaylarla daha iyi baş edebileceği kanaati oluşturmuştur (Özbudak ve İdil, 2020). Bu araştırmaların yanı sıra Türkiye' de iki farklı doktora tezinde örgütsel dayanıklılığın tez konusu olarak ele alındığı görülmüştür. Kumbalı' nın 2018 yılındaki doktora tezinde ISO' ya kayıtlı şirketlerin orta ve üst yöneticilerine uygulanan anketle örgüt yapılarının ve bilgi yönetimi sürecinin, örgütsel dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Öztürk' ün 2018 yılındaki doktora tezinde ise sağlık çalışmalarında hizmet yenilikçiliğinin tüm alt boyutlarıyla birlikte örgütsel dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Türkiye' deki çalışmaların dışında uluslararası literatürde de örgütsel dayanıklılık kavramının hem teorik hem de ampirik bakış açılarıyla ele alındığı görülmektedir. Her ne kadar kavramsallaştırılma süreci devam devam ediyor olsa da bu araştırmada olduğu gibi birçok değişkenle ilişkisi incelenmektedir. Bu çalışmalardan Henari ve Shankar (2021) çalışmalarında başarılı kriz yönetiminin ve örgütsel dayanıklılığın ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliği pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Kim' in (2020) çalışmasında ise örgütsel dayanıklılığın; çalışanların yeterliliği, esnekliği ve proaktivitesi üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, bu sonuçlar çerçevesinde de bir kriz durumundan sonra dahi örgütsel etkinliğe katkıda bulunacağı sonucuna ulaşılmıştır. All-Abrrow vd.' nin (2018) çalışmasında da örgütsel dayanıklılığın proje başarıları ile pozitif yönde etkili olduğu; ayrıca örgütsel dayanıklılığın tepe yöneticilerin narsizm davranışları ile ise negatif yönde ilişkili olduğu ortaya konulmuştur. Senbeto ve Hon' un (2020) araştırmasında da piyasalardaki dalgalanmaların, hizmet yeniliği üzerindeki etkisinde, çalışanlardan oluşan örgütsel dayanıklılığın aracı etkisi ortaya koyulmuştur. Suryaningtyas vd.' nin (2019) araştırması sonucu elde ettiği veriler doğrultusunda, örgütsel dayanıklılığın örgütsel performans ile pozitif yönde ilişkili olduğunu ortaya koyulmuştur. Ayrıca bu çalışmada dayanıklı liderlik ve örgütsel kültürün de aynı modelde aracılık rolü tespit edilmiştir. Yazında bu kavramın öncülleri birçok çalışmada ele alınmasına rağmen (Doong vd., 2011; Fatoki, 2011; Fili vd., 2013) beşerî ve sosyal sermayelerinin bağımsız değişken olarak ele alındığı sınırlı sayıda araştırma mevcuttur (Carter vd. 2003). Ayrıca beşerî ve sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisinde işletmelerde kritik öneme sahip olan finansal sermayenin aracı etkisine ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanmamıştır.

Teknolojik ve kültürel değişim hızının her geçen gün artmasının işletmeler üzerindeki etkileri doğrultusunda, işletmelerin değişen bu çevre koşullarına uyum sağlayabilmesi ve bu değişimlerden avantajlı çıktılar elde edebilmesi adına işletmelerin sahip olması gereken özelliklerin test edilmesi bu çalışmanın öncelikli amacıdır. Ayrıca işletmenin finansal gücünün önemi ve olası diğer unsurlar ortaya konulmaya çalışılmaktadır. Bu amaç doğrultusunda finansal sermayenin önemi çalışmanın odak noktasını oluşturmaktadır. İşletmelerin hem kuruluş hem de faaliyet süreçlerinde kritik üretim faktörü olan finansmanın öncelikle temin imkanları, temin şekli ve de temin şartları, rekabet avantajı sağlayabilecek önemli bir değişkendir (Cooper vd., 1994; Boso vd., 2012; Cetindamar vd., 2012). İşletmenin hem sosyal hem de ekonomik yapısı ve işletmenin işlevselliği de yine avantajlı finans kaynaklarına ulaşma imkanını arttırarak finansal sermayeyi destekler niteliktedir (Youndt vd., 2004). Araştırmada yine bu yaklaşımlardan yola çıkarak işletmenin beşerî ve sosyal sermayesinin finansal sermaye üzerindeki etkisiyle işletmeye örgütsel dayanıklılık katabileceği öngörüsü ile araştırma modeli kurulmuştur. Bu model ile finansal sermaye ile birlikte beşeri ve sosyal sermayenin de örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Araştırma işletmenin beşeri ve sosyal sermayesi kapsamında ele alınmış olup, beşeri ve sosyal sermaye teorisi bakış açısı ile araştırma modeli oluşturulmuştur. İşletmenin sahip olduğu insan sermayesi ve sosyal ağları ile dayanıklılığını arttırabilecek imkanlara ulaşabileceği öngörüsüyle araştırma beşeri ve sosyal sermaye teorisi üzerinden ele alınmıştır.

Çalışmada öncelikle değişkenlerin literatür taraması gerçekleştirilmiş, sonrasında bu değişkenler arası ilişkiler ortaya konulup hipotezler oluşturulmuştur. Sonrasında hipotez testler gerçekleştirilmiş ve elde edilen bulgular sonuç kısmında yorumlanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Örgütsel Dayanıklılık (Resilience)

Günümüz küresel iş ortamında örgütlerin hayatta kalabilmesi, varlıklarını sürdürebilmesi, faaliyetlerinde sürdürülebilirliği ve sürekliliği sağlayabilmesi adına çeşitli sosyal, çevresel, ekonomik ve toplumsal faktörlere dikkat etmesi gerekmektedir (Fiksel, 2003). Örgütler belirtilen bu faktörlerle beraber, yıkıcı olaylar ve krizlerin de beraberinde getirdiği tehditler ile sıklıkla mücadele etmektedir (Burnard ve Bhamra, 2011). Örgütler, belirtilen tehditler karşısında korunmak ve bunlardan kaçınmak için yeni ve farklı stratejiler geliştirme ve var olan stratejilerini de yeniden tasarlamak zorundadırlar (Mafabi vd., 2012). Organizasyonların sürekli değişen çevresel koşullar, ortaya çıkan krizler ve zorlayıcı rekabet ile mücadele içerisinde girmeleri ve bu mücadelelerden mümkün olduğunca az etkilenmeleri ve bunların yanında değişen çevresel koşullara da uyum sağlayabilmeleri söz konusu olduğunda, başka disiplinler içerisinde oldukça fazla incelenen ancak yönetim ve işletme bilimleri için yeni bir kavram olarak gösterilen “dayanıklılık” kavramı gözümüze çarpmaktadır (Robb, 2000; Burnard ve Bhamra, 2011; Bhamra vd., 2011). Bir organizasyonun yıkıcı bir olay ya da bir büyük krizden kurtulabilmesi, kurtulma yeteneğini geliştirebilmesi, organizasyon yapısına, operasyonel sistemlerine ve yönetim yapısına ve dolayısıyla bütün bunların da dayanıklılığına bağlıdır (Seville vd., 2008).

Dayanıklılık kavramı literatürde birçok farklı disiplin içerisinde araştırma konusu olmuştur (Ledesma, 2014). Öncelikli olarak daha çok çocuk davranışları ve psikolojik gelişim alanlarında çalışılan kavram (Garmezy, 1970), sonralarda ise ekoloji alanında yoğun bir biçimde çalışılmaya başlanmıştır (Holling, 1973; Walker vd., 2006; McDaniels VD., 2008). Birçok farklı disiplin içerisinde ele alınan ve her disiplinde kendi bağlamı kapsamında değerlendirilen dayanıklılık kavramı, oldukça geniş bir yelpaze içerisinde çok çeşitli şekillerde tanımlanmıştır. Bu tanımlamalar içerisinde psikolojik dayanıklılık, ekolojik dayanıklılık, endüstriyel dayanıklılık, örgütsel dayanıklılık, ekonomik dayanıklılık, sosyo-ekolojik dayanıklılık, ağ dayanıklılığı başlıca gelenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Madni ve Jackson, 2009). Bunun yanında dayanıklılık kavramı; sosyoloji (Adger, 2000), kriz yönetimi (Somers, 2009), örgüt kuramı (Weick ve Sutcliffe, 2011), stratejik yönetim (Hamel ve Valikangas, 2003), mühendislik (Madni ve Jackson, 2009) gibi farklı uygulama alanları ve farklı disiplinlere de konu olmuştur. Kavram, iyileşme, toparlanma, özümseme, sağlamlık, gelişme ve hayatta kalma kavramlarıyla karakterize edilmiştir (Lee vd., 2013). Çok geniş bir tanımıyla bir rahatsızlık ya da şok durumlarından sonra iyileşme, toparlanma yeteneği olarak belirtilmektedir (Madni ve Jackson, 2009). Yapılan bu tanımlardan da anlaşılacağı gibi dinamik bir yetenek olan

dayanıklılık, bağlam değiştikçe değişkenlik gösteren, buna bağlı olarak artan ya da azalan niteliğe sahip olan bir kavramdır (Gibson ve Tarrant, 2010).

Örgütsel dayanıklılık son zamanlarda araştırmacılar tarafından oldukça ilgi görmüştür (Coutu, 2002; Hamel and Valikangas, 2003; Lengnick-Hall and Beck, 2009; Burnard and Bhamra, 2011; Annarelli and Nonino, 2016; Carden vd., 2018). Örgütsel dayanıklılık (organizational resilience), kurumun, kuruluşun ya da organizasyonun belirlenmiş olan amaçlarının yerine getirilebilmesi, gelişebilmesi ile sürdürülebilirliğinin sağlanması için değişen, farklılaşan bir ortamın ya da durumun özümsemesi ve uyum sağlanması yeteneğidir (Şen ve diğerleri, 2020:35). Bir kriz ya da sorunlu bir olay sonrasında iyileşme, toparlanma, değişme, başa çıkma, sağlam geri dönme (Holling, 1973; Hormann, 2007; Somers, 2009; Powley, 2012; Limnios vd., 2014; De Galizia vd., 2016); olumsuzluklar, zorlayıcı deneyimler, direnç gibi olaylar yaşanırken işlevsel hareket edebilme, olumsuzlukları tanımlayarak bunlarla başa çıkabilme kapasitesi olarak tanımlanmaktadır (Mandojana ve Bansal, 2015; King vd., 2016). Ani ve zorlayıcı olaylar karşısında daha sağlam durabilenler, örgütsel dayanıklılığı yüksek olanlardır (Özbudak ve Işık, 2020: 98).

Örgütsel dayanıklılığın odak noktasında, çevrede yaşanan ani durumlara, beklenmeyen ve yıkıcı olaylara organizasyonun bütünüyle karşılık, cevap verebilme ve bu tarz durumların üstesinden gelebilmesi yer almaktadır (Burnard ve Bhamra, 2011; Bhamra vd., 2011). Yıkıcı olaylar, şok etkileri, krizler, bozulmalar gibi durumlar zor yorumlanabilen, değişkenlik gösteren, operasyonel kesintilere yol açan, tehdit içeren olaylar olarak tanımlanabilmektedir (Madni ve Jackson, 2009). Örgütsel dayanıklılık, bu tarz olaylar, durumlar karşısında bunlarla başa çıkabilecek yeteneklere sahip olmakla birlikte, riskli ve yeni çevrelere de uyum sağlayabilme kapasitesi olarak da tanımlanmaktadır (Starr vd., 2003). Buna benzer olarak bir başka tanımda ise, çevresel değişkenlerin yönetilebilmesi, çevresel ihtiyaçlara uyum sağlanabilmesi olarak da ifade edilmiştir (McDonald, 2006). Kantur ve Say (2012)'a göre ise örgütsel dayanıklılık, belirsizlik durumlarında esneklik olarak tanımlanırken; organizasyonların sağlamlığı, çevikliği ve bütünlüğü ile açıklanmaktadır.

1.2. Sosyal Sermaye

Bourdieu tarafından geliştirilen sosyal sermaye kavramı, Coleman (1994) tarafından da ele alınmış ve literatürde birçok kavram ile ilişkilendirilmiştir (Yetim ve Tatlıdil, 2004). Kavram olarak son yıllarda çok fazla önem kazanmış olmasına karşın sosyal sermaye, başta toplum olmak üzere, devletlerin, işletmelerin ve girişimcilerin önemi ve etkinliği bağlamında incelenmeye başlanan sosyoloji temelli bir kavramdır. Marx, Smith, Durkheim, Weber gibi kuramcılar sosyal sermayenin önemini ekonomik ve toplumsal kalkınma ile birlikte incelemiş, ayrıca sosyal problemlerin de çözüme kavuşturulması kapsamında önemini belirtmişlerdir (Woodhouse, 2006). Bütün bu gelişmelere bağlı olarak kavrama yönelik ilgi ve araştırmalar da 1990'lı yıllardan itibaren hızlı bir şekilde artış göstermiştir (Putnam, 1995; Bankston ve Zhou, 2002).

Sosyal sermaye, çok boyutlu yapısından dolayı ortak kabul edilen ve tek bir tanımının yapılması oldukça zordur (Redondo, 2005). Kavrama ilişkin birçok çalışma iktisadi büyüme kapsamında gerçekleştirilmiştir (Karagül ve Akçay, 2002). Özellikle son yıllarda girişimcilik bağlamında da araştırılan kavram, girişimcilerin kişilik özellikleri özelinde açıklanmasının dışında ekonomik, kültürel ve sosyal çalışmalar üzerinde de yoğunluk kazanmış ve bu bağlamda girişimciler ile de ilişkilendirilmiştir (Gartner, 1985; Zapalska ve Fogel, 1998; Mumcu ve Ataman 2021).

Sosyal sermaye, organizasyonların bilgi birikiminden oluşan, insan grupları ve ağlarını tanımlayan bir sermaye türüdür (Nahapiet ve Ghoshal, 1998). Gerni (2013)'ye göre sosyal sermaye; bir değer yaratmayı sağlayan kaynakları oluşturan ilişki ve ağların tümüdür. Organizasyonlar için sosyal sermaye, organizasyon içerisinde gömülü olan bilgi kaynaklarından oluşan, ilişki ağlarından türetilmiş olan ancak bu ilişki ağlarının gömülü (dahili) olarak sınırlı olmadığı yani sadece çalışanlar arasında oluşan bir ağ olmadığı, aynı zamanda müşteriler, tedarikçiler, stratejik ortaklar ve bazen de rakiplerle olan bağlantılara kadar uzanan bir ağ olduğu kabul edilmektedir (Coleman, 1988; Burt, 2009).

Özellikle yeni ekonomik düzen içerisinde toplumsal, ekonomik ve sosyal kalkınmanın sağlanması için finansal sermayenin yanı sıra sosyal ve beşerî sermayenin de önemi yadsınamaz bir gerçektir. Sosyal sermayenin etkinliği adına beşerî sermayeye de fazlasıyla ihtiyaç olduğu belirtilmektedir (Karagül, 2003).

1.3. Beşerî Sermaye

Klasik iktisat teorisinde üretim faktörleri olarak sermaye, emek, doğal kaynaklar ve girişimci tanımlanmaktadır (Denison, 1962). Günümüzde artık üretim faktörlerinin bu kavramlar ile açıklanması pek mümkün değildir. Bu faktörlerin geçerliliği klasik teorisin ilk yıllarına dayandığından, yaklaşık 200 yıl öncesinin ekonomik, sosyal ve toplumsal şartları doğrultusunda tanımlanan üretim faktörleriyle günümüz koşullarında tanımlananlar farklılık göstermektedir. 1980'li yıllara kadar etkili olan ve özellikle büyüme konusunda nicel veriler üzerine araştırmaları yapılan neoklasik iktisat teorisini yerini özellikle 20.yy sonlarına doğru değişik boyutlarla incelenen beşerî sermayeye bırakmaya başlamıştır (Kipritcioğlu, 1998).

Ekonomik büyüme kapsamında ele alınan ve bu bağlamda temel faktörlerden biri olarak tanımlanan beşerî sermaye kavramı, bireyin veya toplumun bilgi, beceri, eğitim düzeyi, sağlık durumu, yetenekleri, ilişki türleri gibi benzeri kavramların tamamını ifade etmek için kullanılmaktadır. Bu bağlamda beşerî sermaye, eğitim yoluyla kazanılabilecek ve aynı zamanda tecrübe ve deneyime bağlı olarak da oluşabilecektir (Taban ve Kar, 2006).

Beşerî sermaye, organizasyon içerisinde çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerini ifade ederken (Schultz, 1961; Becker, 1964); bunların organizasyonlarda yarattığı değer olarak tanımlanmaktadır (Flamholtz ve Lacey, 1981). Bu tanımıyla beşerî sermaye sadece ödünç alınabilen ya da kiralanabilen, sürekliliği olmayan bir sermayedir (Bontis, 1996; Stewart, 1997). Huza (1998)'a göre beşerî sermaye, aile bireylerinin ya da bir jenerasyonun üretim süreçlerinde kullanılabileceği bilgisi, becerisi, tecrübesi ve zamanı olarak ifade edilmektedir.

Beşerî sermayenin kavram olarak üzerinde hem fikir olunan bir tanımını yapmak oldukça zordur. Genel bir ifade ile beşerî sermaye, toplum içerisinde yer alan bireylerin, iş süreçleri ile ilgili bir bağlamda, işe yönelik duygusal bağlılığı, bilgisi, becerisi, tecrübesi, yetenekleri, davranışları ve değerlerinin ulaştığı, ulaşabileceği seviye olarak tanımlanabilmektedir. Ancak bunların yanında, fiziksel ve mental dinçliği, sağlamlığı ya da direncini de ifade etmektedir (Keskin, 2011:128). Beşerî sermaye durgun bir yapıda olmayıp, dinamik bir şekilde sürekli yenilenmektedir. Bu özellikleri bakımından fiziksel sermayeden ayrılmaktadır (Karagül, 2002:29).

1.4. Finansal Sermaye

Finansal sermaye kavramı, özellikle finans literatürü içerisinde üzerinde çokça durulan ve en önemli konuların başında gelen kavramlardan biridir. Dünya genelinde 18.yy itibarıyla borsaların gittikçe kurumsallaşması ve buna bağlı olarak da işletmelerin mevcut somut değerlerinin dışında piyasa/borsa değerlerini de yükseltmek adına farklı arayışlar içerisine girmeleri, sermaye yapılarında çeşitlendirme içerisine girme çabalarını ortaya çıkarmış ve bu da finansal sermaye kavramının daha fazla önem kazanmasına yol açmıştır (Terim ve Kayalı, 2009). Modern tanımıyla, sermaye kavramı ve buna bağlı olarak da finansal sermaye özellikle 1970'lerden sonra finansal yönetim alanının en önemli konuları arasında yer almıştır (Sayılğan vd., 2006; Ata ve Ağ, 2010). Finans piyasalarında yaşanan hızlı gelişim, beraberinde gelen firmaların hızlı büyümesi ve yeni girişimlerin sayısının gün geçtikçe artmasında en önemli faktörlerin başında güçlü finansal sermaye gelmektedir (Myers, 1984; Frank ve Goyal, 2007). Organizasyonlar için zengin finansal sermaye kaynaklarına sahip olmak daha fazla başarı elde etmenin faktörlerinin başında gelmektedir (Voss vd., 2008; Lin ve Liu, 2011). Organizasyonlarda finansal sermaye kaynaklarının az olması ya da sınırlı erişimde olması girişim ve pazar odaklı stratejilerin uygulanmasını zorlaştıracak olup, kalite ve sürdürülebilirlik bağlamında organizasyona zarar verecek ve düşük başarı ile sonuçlanma şansını artıracak etkiler yaratabilecektir (Wiklund ve Shepherd, 2005; Lin ve Liu, 2011).

1.5. Değişkenler arası ilişkiler

Araştırmanın bağımlı değişkenleri ile örgütsel dayanıklılık ilişkisini inceleyen yazında mevcut çalışmalar, araştırmanın kavramsal altyapısını oluşturulmuştur. Bu çalışmalardan beşerî sermaye ile örgütsel dayanıklılık ilişkisinin incelendiği çalışmada, imalat işletmesi yöneticilerine anket uygulanmış, performans yönetiminin ve eğitim gibi beşerî sermayeyi geliştiren faaliyetlerin, örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Okuwa vd.,2016). Bir diğer çalışmada ise iflas sürecini atlatılmasında beşerî sermayenin güçlendirilerek örgütsel dayanıklılığın artırılması faaliyetleri incelenmiştir. Araştırma sonucunda işletmeleri iflas gibi olumsuz koşullar altında, koşullara uyum sağlama yetenekleri örgütsel dayanıklılık kapsamında ele

alınmış ve süreçteki kritik önemi ortaya konulmuştur. Ayrıca işletmenin örgütsel dayanıklılığını geliştirmek için insan kaynakları stratejilerinde gerekli düzenlemelerin yapılması gerekliliği ifade edilmiştir (Wilson, 2016). Örgütsel dayanıklılığın işletmelerin stratejik süreçlerine dâhil edilmesi gerekliliğinin yanı sıra bir diğer çalışmada ise çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesinin işletmenin sürdürülebilirliğini pozitif yönde etkilediği ortaya konulmuştur. Performans yönetim sistemleri, ödüllendirmeler ve eğitimlerle beşerî sermayenin geliştirilerek örgütün kriz dönemlerine karşı daha dayanıklı olacağını ve örgütsel dayanıklılığın ve işletmenin performansının yükseltilebileceği ifade edilmiştir (Douglas, 2021). Bu araştırmalardan yola çıkarak beşerî sermaye ile örgütsel dayanıklılığın yakın ilişkisi, aralarında pozitif yönde bir korelasyon olduğu kanaati oluşturmaktadır. İşletmelerde insan kaynakları faaliyetlerinin geliştirilmesi örgütsel dayanıklılığı geliştirmekte ve de işletmenin belirsizliklere karşı doğru pozisyona geçmesine de imkân sağlamaktadır. Yazından elde edilen bu veriler ışığında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H1: Beşerî sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde etkisi vardır

Araştırmada bir diğer bağımlı değişken olan sosyal sermayenin, örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada örgütsel dayanıklılığın örgütün yenilikçiliği üzerindeki etkisinde, örgütün sosyal sermayesinin aracı etkisi ortaya konulmuştur. Araştırmada işletmenin örgütsel dayanıklılığının sosyal sermaye ile desteklenmesi ile yaratıcı süreçlere ulaşılabilirdiği sonucuna ulaşılmıştır (Fandiño vd., 2019). Sosyal sermaye ile örgütsel dayanıklılığın incelendiği bir diğer çalışmada ise işletmelerin Covid-19 pandemisi sebebiyle yaşadığı krize varan olumsuzluklarla baş edebilmek amacıyla örgütsel dayanıklılığın etkileri incelenmiştir. İran’ da gerçekleştirilen araştırmada sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılığa etkisinde, bilgi paylaşımının aracı rolü ortaya konulmuştur. Sosyal sermayenin bilgi paylaşımına pozitif yönde, bilgi paylaşımının da örgütsel dayanıklılık üzerinde yine pozitif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir (Moradzadeh vd., 2020). Bir diğer çalışmada ise beşerî sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisinde sosyal sermayenin aracı etkisi incelenmiş olup, stratejik insan kaynakları yönetiminin, örgütsel dayanıklılık ve sosyal sermaye üzerinde pozitif yönde etkili olduğu tespit edilmiştir. Tahran’ da sağlık sektöründe 280 hemşireye anket uygulanarak gerçekleşen bu çalışmada, sosyal sermayenin aracı rolü ortaya konulmuştur. Ayrıca sosyal sermayenin de örgütsel dayanıklılık ile pozitif yönde korelasyonu görülmüştür. Araştırma sonucunda yöneticilerin, çalışanların bilgi, fikir ve düşüncelerini dikkate alarak örgütsel dayanıklılığını artırabileceği kanaati oluşmuştur (Norouzi vd., 2020). Bu çalışmalardan yola çıkarak örgütsel dayanıklılığın işletmelerde artırılması yönünde sosyal sermayenin öncül bir etkisinin olduğu, ayrıca beşerî sermayenin de sosyal sermayeyi pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermaye ve örgütsel dayanıklılık arasındaki bu ilişkiler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde etkisi vardır.

Amati ve arkadaşları (2011) dayanıklılık ile finansal sermaye ilişkisini; ekonomik kalkınmayla ilgilenen çeşitli kuruluşların varlığından ve bu kuruluşlar arasındaki iş birliği çerçevesinde ele almıştır. Aynı zamanda, bir vizyona veya ekonomik kalkınma planına ulaşma yolunda, toplumsal bir çabanın varlığı koşuluyla direncin oluştuğunu ifade etmişlerdir. Adger (2000) de dayanıklılığın ekolojik tanımının dışında, bir bütün olarak sosyo-kültürel toplulukların finansal sermayesiyle ilişkisine genişleten ilk yazarlardandır.

Örgütsel dayanıklılık ile finansal süreçler arasındaki ilişkilerin incelendiği ampirik çalışmalarda, örgütsel dayanıklılığın finansal süreçler ile pozitif yönde ilişkili olduğu birçok çalışmada ortaya konulmuştur. Bu çalışmalardan örgütsel dayanıklılığın finansal performansa etkisinin turizm sektöründe, örgütsel dayanıklılığın finansal performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Prayag vd., 2018). 247 şirketin 14 yıllık birçok verilerinin incelenmesi yöntemiyle boylamsal olarak gerçekleştirilen bir diğer araştırmada ise kriz süreçlerinde örgütsel dayanıklılığın işletmenin ekonomik sürdürülebilirliğini pozitif yönde etkilediği, beklenmedik durumlara adaptasyonda da yine örgütsel dayanıklılığın gerekliliği ortaya konulmuştur. Ayrıca örgütsel dayanıklılığın uzun dönem başarıyı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (Palmi vd., 2018). İnovasyon ile örgütsel dayanıklılık ilişkisinin incelendiği bir diğer araştırmada ise, finansal performans verileri kapsamında oluşturulan model test edilmiştir. Araştırmada inovatif şirketlerin finansal performanslarının inovatif olmayanlara kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Boylamsal olarak ele alınan araştırmada 2 farklı dönemde şirket verileri incelenmiştir (De Carvalho vd., 2016).

Adı geçen araştırmalarda örgütsel dayanıklılık ile finansal performans ilişkisinin ortaya konulmasından yola çıkarak, bu performansın göstergelerinden biri olan finansal sermaye ile örgütsel dayanıklılık ilişkisinin incelenebileceği kanaati oluşmuştur.

H3: Finansal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde etkisi vardır.

İşletmelerin sahip oldukları nitelikli çalışanlar, süreçte daha yüksek oranda hayatta kalma imkânı sağlayabilecektir. Çünkü nitelikli insan sermayesi günümüzde rekabet üstünlüğü sağlamada en önemli faktörlerden biridir. Ayrıca firmadaki önemli pozisyonlarda görev yapan özellikle orta ve üst düzey yöneticilerin sosyal ağları, örgütün hayatta kalabilmesi için önemli unsurlardan biri olan finansal sermayeye erişimi de daha kolay hale getirebilecektir. Belirsizliğin yoğun bir şekilde yaşandığı günümüz iş çevresinde, finansal sermayeye erişimlerinin kolaylaşması, işletmelerin örgütsel dayanıklılıklarına katkı sağlayacaktır.

Yukarıda ele aldığımız literatür kaynaklı araştırmalarda işletmenin finansal kaynaklara ulaşma yeteneği kapsamında ele alınan finansal sermayenin (Adger, 2000; Amati, Arregoces ve Song, 2011), insan kaynağı kapsamında ele alınan beşeri sermayenin (Douglas, 2021; Okuwa, Nwuche ve Anyanwu, y.y.; Wilson, 2016) ve sosyal ağlar kapsamında ele alınan sosyal sermayenin (Fandiño, Formiga ve de Menezes, 2019; Moradzadeh, Zarei ve Heydarian, 2020; Norouzi, Khamehchi ve Darvish, 2020) örgütsel dayanıklılık ile ilişkilerinin incelendiği araştırmalardan yola çıkarak, birbirleriyle ilişkili bu değişkenlerin tek bir model içerisinde iken örgütsel dayanıklılık ile ilişkisinin sınanması gerekliliği kapsamında aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur. Bu hipotez ayrıca araştırmanın modelini oluşturmaktadır.

H4: Beşerî sermaye ve sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisinde Finansal sermayenin aracı etkisi vardır.

2. YÖNTEM

2.1. Prosedür ve Örneklem

Araştırmamızın evrenini Türkiye'deki girişimciler oluşturmaktadır. Kota örnekleme yöntemi kullanılan araştırmada, araştırmacıya hedefindeki kitleyi belirli özellikleri açısından sınırlandırarak sadece hedefindeki özellikleri içeren katılımcıları örnekleme dâhil etmesine olanak veren bir örnekleme yöntemidir (Cohen, Manion ve Morrison, 2008; Telef ve Karaca, 2011). Araştırmamızda dâhil edilme kriteri olarak "işletme sahibi" olma koşulu belirlenmiştir. Bu doğrultuda, Mart 2020- Haziran 2021 tarihleri arasında iletişime geçilen firma yöneticileri ile çevrimiçi anket programı vasıtasıyla veriler elde edilmiştir. Geri dönüş yapılan anket formları içerisinde yanlış ya da eksik doldurulan, soruların tümünde ya da büyük bir kısmında aynı seçeneğin işaretlendiği ve okunmadan cevaplandırıldığı anlaşılan anket formları analiz kapsamına dâhil edilmemiştir. Eleme sonucunda, analiz kapsamında kullanılacak 435 anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmaya katılan girişimcilerin %87,6'sı erkek ve %12,4'ü kadın iken; %75 evlidir ve %25'i bekârdır. Katılımcıların %46'sı üniversite ve üzeri eğitim düzeyine sahiptir. Katılımcıların %55'nin firma mülkiyeti kendisine aittir ve %53'ü 1 ile 10 arası çalışana sahiptir. Araştırmaya katılan girişimcilerin yer aldığı sektörler tekstil, demir-çelik, elektrik-elektronik, gıda, inşaat, imalat, turizm, bilişim teknolojileri, ticaret, hizmet, reklamcılık, enerji, kuyumculuk, sağlık, taşımacılık ve kırtasiyecilik olarak dağılım göstermektedir ve %24'ünü tekstil, %19'unu imalat ve %16'sını gıda sektörlerinde yer alan firmalardan oluşmaktadır. Katılımcıların %41'i daha önceden girişimcilik deneyimine sahipken; %36'sı bir sivil toplum kuruluşu üyesidir ve katılımcıların %75'i firmalarının yönetiminde birinci kuşak olarak yer almaktayken; %67'si daha önceden herhangi bir girişimcilik eğitimi almadığını belirtmiştir. Ayrıca, girişimcilerin firmaları son beş yıl içerisinde yeni bir sektöre girme oranı %47, yeni bir ürün ortaya çıkarma oranı %45 ve patent alma oranı ise %36'sı olduğunu belirtilmiştir. Katılımcıların yaş ortalaması 40.91 (Sd= 11.21 ve min. 20; max. 78), firmalarının kuruluş yılı ortalaması 2005 (Sd= 14.21 ve min. 1910; max. 2020 ve toplam deneyimleri 16 yıldır (Sd= 10.15 ve min. 1; max. 50).

2.2. Veri Toplama Araçları

Brislin'in (1986) geri çeviri prosedürünü takip edilerek anketler başlangıçta araştırma amacına kör olan iki doktora öğrencisi tarafından tercüme edilip daha sonra ilgili anketler başka bir doktora öğrencisi tarafından Türkçeden İngilizceye çevrilmiştir. Bu aşamada, iki dilli bir yönetim profesöründen orijinal İngilizce anketinde ve geri çeviri prosedüründe farklılıklar olup olmadığını karşılaştırması istenmiştir. İfadelerin ilgili kavramı ölçüp ölçemeyeceği kontrol edilmiş ve küçük düzeltmeler yapıldıktan sonra konunun yüz geçerliliği test edilmiştir. Brislin'in geri çeviri prosedürü literatürde birçok çalışmada yaygın olarak kullanılmıştır (Liu, Zhao ve Sheard, 2017; Muduli ve Raval, 2018; Wang, Zheng ve Zhu, 2018; Abdelmotaleb, Metwally ve Saha, 2018; Liu ve Keller, 2021). Çalışmada firmanın insan sermayesi, sosyal sermayesi, finansal sermayesi ve örgütsel dayanıklılığı ve çeşitli demografik özellikleri ölçülmüştür.

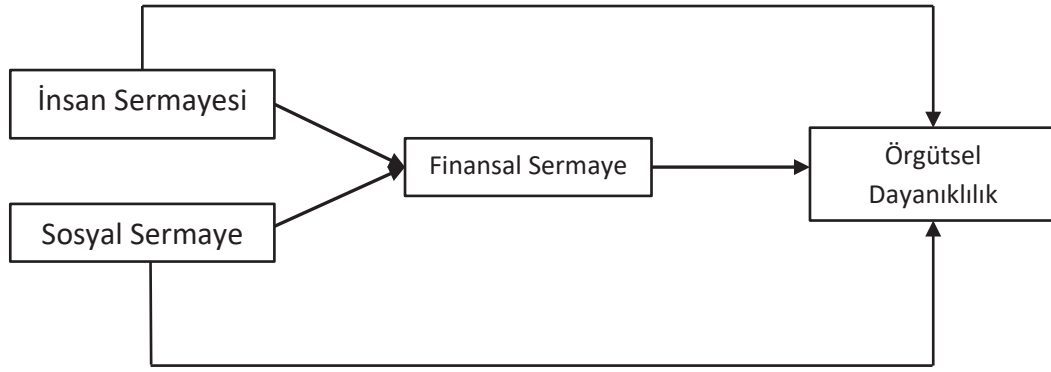
İnsan sermayesi. Youndt vd. (2004) tarafından geliştirilen "İnsan Sermayesi Ölçeği" kullanılarak girişimcilerden örgütlerindeki insan sermayesinin durumunu değerlendirilmeleri istenmiştir. Bu ölçekteki beş madde, örgütteki insan sermayesini değerlendirmektedir. Örnek ifadeler şunları içermektedir: "Çalışanlarımız oldukça yeteneklidir"; "Çalışanlarımız, belirli işlerinde ve işlevlerinde uzmandır"; "Çalışanlarımız yeni fikirler ve bilgiler geliştirir. İnsan sermayesi için 1'den (asla) 7'e (her zaman) kadar değişen yedi puanlık bir yanıt ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek için alfa katsayısı 0.81'dir.

Sosyal Sermaye. Youndt vd. (2004) tarafından geliştirilen "Sosyal Sermaye Ölçeği" kullanılarak bir kuruluşun bilgiyi çalışanlar, müşteriler, tedarikçiler, ittifak ortakları vb. ağlar arasında paylaşma ve kullanma konusundaki genel yeteneğini değerlendiren beş maddelik bir ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki maddeler örgütün sosyal sermayesini değerlendirmektedir. Örnek ifadeler şunları içermektedir: "Çalışanlarımız sorunları teşhis etmek ve çözmek için birbirleriyle iş birliği yapma konusunda yeteneklidir"; "Çalışanlarımız, iş çözümleri geliştirmek için müşteriler, tedarikçiler, ittifak ortakları vb. ile ortaklık yapar; Çalışanlarımız, şirketin bir bölümündeki bilgileri bir diğer bölümünde ortaya çıkan sorunlara ve fırsatlara uygular." İnsan sermayesi için 1'den (asla) 7'e (her zaman) kadar değişen yedi puanlık bir yanıt ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek için alfa katsayısı 0.88'dir.

Finansal sermaye. Wiklund ve Shepherd'ın (2005) "Finansal Sermayeye Erişim Ölçeği", firma yöneticilerinin finansal sermayeye erişimden memnuniyet düzeyini değerlendirmek için uyarlanmıştır. Yapıyı ölçmek için dört ifade kullanılmıştır. Örnek ifadeler şunları içermektedir: "Firmamızda operasyonlarımız için daha fazla mali yardıma ihtiyacımız olursa, bunu kolayca sağlayabiliriz"; "Firmamız operasyonlarımızı desteklemek adına finansal sermayeye kolaylıkla erişmektedir."; "Firmamız operasyonlarımızı desteklemek için kısa sürede finansal kaynaklar elde edebilmektedir." Finansal sermaye için 1'den (asla) 7'e (her zaman) kadar değişen yedi puanlık bir yanıt ölçeği kullanılmıştır. Orijinal ölçek için alfa katsayısı 0.90'dir.

Örgütsel dayanıklılık. Çalışmada Kantur ve İşeri-Say (2015) tarafından geliştirilen 11 maddelik örgütsel dayanıklılık ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek sağlamlık (dört öge); çeviklik (üç öge); ve bütünlük (iki öge) boyutlarından oluşmaktadır. 1 (kesinlikle katılmıyorum) ile 5 (kesinlikle katılıyorum) arasında değişen beşli Likert tipi bir ölçek bu boyutları değerlendirmiştir. Örnek ifadeler şunları içermektedir: «Firmamız çalışanları ile bir bütün olarak hareket etme konusunda başarılıdır.»; «Firmamız piyasadaki pozisyonu korumakta ve sürdürmektedir.»; «Firmamız hızla harekete geçmektedir.» Orijinal ölçek için alfa katsayısı sırasıyla 0.82, 0.73 ve 0.85'dir.

Kontrol değişkenleri. Cinsiyet, yaş, girişimcilik deneyimi, ortaklık yapısı ve girişimcilik eğitimi çalışmada kontrol değişkenleri olarak kullanılmıştır.



2.3. Veri Analizi

Çalışmada, firmadaki insan sermayesi, sosyal sermaye, finansal sermaye ve örgütsel dayanıklılık arasındaki ilişkileri araştırılmaktadır. Bu doğrultuda ortak yöntem varyansı, doğrulayıcı faktör analizi, korelasyon analizi ve bundan sonra modeli test etmek için yapısal eşitlik analizi kullanılmıştır. Bootstrap yöntemi ile hem doğrudan hem de dolaylı etkileri olan modeller birlikte test edilmekte ve ölçüm hatalarının etkilerini en aza indirmektedir (Klein, 2010). Aksi takdirde, Sobel testi gibi alternatif testlere göre önemli bir avantaj olarak, önyükleme, dolaylı etkinin normal olmayan bir dağılımından kaynaklanabilecek Tip 1 hatalarını önlemek için modele katkıda bulunmaktadır (MacKinnon vd., 2004). Analiz süreci, çeşitli aşamalardan oluşmaktadır. İlk aşamada, ortak method varyansını ve ikinci aşamada, ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliğini doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Son aşamada ise, hipotez yapısal bir denklem modeli kullanılarak test edilmiş ve yapısal denklem modeli için bir yazılım paketi programlaması olan SPSS 24 Hayes Process Model kullanılarak analiz edilmiştir. Tek bir kaynaktan toplanan anket yöntemi hem daha az maliyetli hem de çok sayıda katılımcıya ulaşmak kolay olsa da metodolojik olarak yaygın bir varyans yanlılığı hatasına neden olabilmektedir (Podsakoff vd., 2003). Bu sorunu ortadan kaldırmak için Podsakoff ve diğerleri tarafından belirtilen prosedürel ve istatistiksel aşamalar takip edilmiştir (2003; 2012). Çalışmamızda veri setinin güvenilirliği açısından veriler tek bir kaynaktan toplandığı için yaygın yöntem varyans hatasının var olup olmadığını ortaya çıkarmak önemlidir. Prosedür aşamasında, çalışmanın kapak mektubu katılımcıların bilgilerinin gizliliği taahhüt edilmiştir. İstatistiksel aşamada Harman tek faktör testi, tek faktör ölçüm modeli ve Varyans Enflasyon Faktörü (VIF) değerleri hesaplanmıştır. İlk olarak, tek bir zaman diliminde elde edilen bildirimlerden kaynaklanan ortak yön varyansını incelemek için Harman'ın tek faktör testi yapılmıştır. Bu testin sonuçlarına göre, toplam varyansın %50'den azının gizli bir yapı ile açıklandığını gösteriyorsa, ortak yöntem varyansı çalışma için uygun kabul edilir (Andrews vd., 2016; Riley vd., 2018; Teng vd., 2020). Bu test için

Tablo 1: Alternatif Model Ölçümleri için Uyum İndeksleri

Ölçüm Modeli	df	χ^2	χ^2/df	CFI	GFI	SRMR	RMSEA
Tek faktörlü model ^a	230	2549.244	11.08	0.56	0.56	0.12	0.15
İki faktörlü model ^b	229	2196.580	9.59	0.62	0.61	0.12	0.14
Üç faktörlü model ^c	227	1531.432	6.75	0.75	0.71	0.09	0.12
Dört faktörlü model ^d	224	756.728	3.38	0.90	0.87	0.06	0.07
Beş faktörlü model ^e	220	741.120	3.37	0.90	0.87	0.06	0,07
Altı faktörlü model ^f	213	532.129	2.50	0.94	0.91	0.05	0.06

Not: n = 435. CFI = Karşılaştırmalı Uyum İndeksi; GFI: Uyum İyiliği İndeksi; SRMR = Hata kareler ortalaması karekökü; RMSEA = Kestirim hataların ortalama karekökü, 95 % güven aralığı. ^a Tüm göstergeler tek bir faktöre yüklenmiştir; ^b İnsan sermayesi bir faktör ve sosyal sermaye, finansal sermaye, sağlamlık, çeviklik ve bütünlük ikinci bir faktöre yüklenmiştir; ^c insan sermayesi ve sosyal sermaye ayrı birer faktör, ve finansal sermaye, sağlamlık, çeviklik ve bütünlük tek bir faktöre yüklenmiştir; ^d insan sermayesi, sosyal sermaye, finansal sermaye ayrı birer faktör, ve sağlamlık, çeviklik ve bütünlük tek bir faktöre yüklenmiştir; ^e insan sermayesi, sosyal sermaye, finansal sermaye, sağlamlık ayrı birer faktör, ve çeviklik ile bütünlük tek bir faktöre yüklenmiştir ^f insan sermayesi, sosyal sermaye, finansal sermaye, sağlamlık, çeviklik ve bütünlük ayrı faktörlere yüklenmiştir.

Çalışmamızda yirmi üç maddeye temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Döndürmesiz analiz sonuçları, özdeğerleri > 1 olan ve birlikte toplam varyansın %61,95'ini açıklamaktadır. İlk faktör varyansın %35,34'ünü oluşturmuştur. İkinci olarak AMOS 24.0 kullanılarak tüm maddeler tek faktörde birleştirilerek tek faktörlü bir ölçüm modeli kullanılmıştır (Dedahanov ve Rhee, 2015; Rhee vd., 2017). Karşılaştırmalı Uyum İndeksi (CFI), uyum iyiliği indeksi (GFI), Standartlaştırılmış Kök Ortalama Kare Kalıntı (SRMR) ve Yaklaşımın Kök Ortalama Kare Hatasını (RMSEA) değerlendirmek için kullanılmış ve bulgular zayıf bir model göstermiştir. Tek faktörlü ölçüm modeli, ortak method varyans hatasının olmadığını doğrulamıştır (χ^2 : 2549.244; χ^2 / df: 11.08; $p < 0.01$; CFI = .558; GFI = .562; SRMR = .126 ve RMSEA = .152). Son olarak, çoklu doğrusallık problemini test etmek için VIF değerleri hesaplanmıştır. Tüm değerlerin 1,18 ile 1,88 arasında olduğu ve hiçbir değer 10'u geçmemesi nedeniyle sorun olmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlar, ortak yöntem varyansının araştırmada ciddi bir tehdit olmadığını, dolayısıyla diğer analizler için uygun olduğunu göstermektedir (Harris ve Mossholder, 1996; Wang vd., 2019). Ayrıca, veri setinin normal dağılıma sahip olup olmadığını test etmek için çarpıklık ve basıklık değerleri kontrol edilmiştir. Çarpıklık ve basıklık ilgili araştırmalarda, Byrne (2010) basıklık değerinin 5'ten küçükken; Kline (2016) ise çarpıklık değerinin ± 3 ; basıklık değerinin ise ± 10 aralığında olması halinde veri setinin normal dağılıma sahip olacağını belirtmektedir. İnsan sermayesi ölçeği için çarpıklık değeri -0,605, basıklık değeri 0,517; sosyal sermaye ölçeği için çarpıklık değeri -0,924, basıklık değeri ise 0,787; finansal sermaye ölçeği için çarpıklık değeri -0,694, basıklık değeri 0,099; örgütsel dayanıklılığının sağlamlık boyutu için çarpıklık değeri -1,466, basıklık değeri 3,333; örgütsel dayanıklılığının çeviklik boyutu için çarpıklık değeri -1,466, basıklık değeri 3,333; örgütsel dayanıklılığının bütünlük boyutu için çarpıklık değeri -1,011, basıklık değeri 0,828; örgütsel dayanıklılığının çeviklik boyutu için çarpıklık değeri -1,712, basıklık değeri 4,776 olarak hesaplanmıştır. Her iki ölçek için çarpıklık ve basıklık değerleri alan yazında belirtilen aralıklarda yer aldığı için veri setinin normal dağılıma sahip olduğu tespit edilmiştir.

3. BULGULAR

Araştırmada kullanılan birkaç farklı yapıyı belirtmek için bir doğrulayıcı faktör analizi (DFA) analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, altı faktörlü modelin iyi model uyum değerine sahip olduğunu göstermektedir (χ^2 : 532.129; χ^2 / df: 2.50; $p < 0.01$; CFI: 0.94; GFI: 0.91; SRMR: 0.05; RMSEA: 0.06) ve altı değişkenin hepsinin Tablo 1'de insan sermayesi, sosyal sermaye, finansal sermaye, sağlamlık, çeviklik ve bütünlük birbirinden farklı değişkenler olduğu ortaya koyulmuştur. Ayrıca faktör yükü 0.50'den küçük hiçbir değişken analize dâhil edilmemiş ve tüm değişkenler analize dâhil edilmiştir. Gizli değişkenlere ilişkin göstergeler için tüm faktör yükleri

Tablo 2: Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları

Değişkenler	Ort	Faktör Yüğü	Cronbach σ	CR	AVE
İnsan Sermayesi			0,89	0,89	0,61
İS1	5,26	0,78			
İS2	4,90	0,76			
İS3	5,17	0,84			
İS4	5,32	0,76			
İS5	5,26	0,76			
Sosyal Sermaye			0,84	0,78	0,52
SS1	5,55	0,82			
SS2	5,70	0,82			
SS3	5,40	0,75			
SS4	4,89	0,52			
SS5	4,91	0,63			
Finansal Sermaye			0,90	0,90	0,69
FS1	4,99	0,73			
FS2	5,08	0,87			
FS3	5,07	0,83			
FS4	5,08	0,88			

T. Y. Çakarel

Örgütsel Dayanıklılık					
Sağlamlık			0,80	0,71	0,45
SA1	4,42	0,68			
SA2	4,49	0,83			
SA3	4,48	0,63			
SA4	4,52	0,57			
Çeviklik			0,71	0,78	0,47
ÇE1	4,37	0,70			
ÇE2	4,23	0,62			
ÇE3	4,47	0,69			
Bütünlük			0,73	0,74	0,58
BÜ1	4,26	0,71			
BÜ2	4,52	0,81			

Not: İS: İnsan Sermayesi; SS: Sosyal Sermaye; FS: Finansal Sermaye; SA: Sağlamlık; ÇE: Çeviklik; BÜ: Bütünlük. χ^2 : 532.129; χ^2 / df: 2.50; $p < 0.01$; CFI: 0.94; GFI: 0.91; SRMR: 0.05; RMSEA: 0.06* Tüm faktör yükleri 0,001 düzeyinde anlamlıdır.

anlamlıdır ($p < 0.001$), bu da göstergelerin tüm gizil yapıları iyi temsil ettiğini göstermektedir. Faktör yükleri, insan sermayesinde 0,76-0,84, sosyal sermayede 0,52-0,82, finansal sermayede 0,73-0,88, sağlamlıkta 0,57-0,83, çeviklikte 0,62-0,70 ve bütünlük boyutunda 0,72-0,81 arasında değişmiş ve iç tutarlılığın her bir değişken değerinin değerleri uygun seviyelerdedir. Ek olarak, tüm gizli yapıların bileşik güvenilirlik (CR), 0.71 ile 0,90 arasında değişen değerlere sahiptir ve 0.7 eşik sınırını aşmıştır. Tüm yapıların ortalama çıkarılan varyans (AVE) puanları, 0,45 ile 0,69 puanları arasında 0,6'dan yüksek olması durumunda, yapının yakınsak geçerliliği yeterli bulunmaktadır (Fornell ve Larcker, 1981).

Tablo 3: Yapının Özellikleri ve Korelasyonları

Değişkenler	Ort	SD	AVE'	1	2	3	4	5	6
1. İS	5,25	1,13	0.78	-					
2. SS	5,29	1,18	0.71	0,66**	-				
3. FS	5,05	1,37	0.83	0,38**	0,30**	-			
4. SA	4,48	0,56	0.68	0,38**	0,33**	0,36**	-		
5. ÇE	4,36	0,62	0.67	0,33**	0,27**	0,37**	0,64**	-	
6. BÜ	4,29	0,70	0.76	0,39**	0,41**	0,33**	0,55**	0,44**	-

Not: İS: İnsan Sermayesi; SS: Sosyal Sermaye; FS: Finansal Sermaye; SA: Sağlamlık; ÇE: Çeviklik; BÜ: Bütünlük. *Korelasyon değeri 0,05 (2-kuyruklu) değişmektedir. AVE'nin 0,5'ten az olması, ancak bileşik güvenilirliğinin (CR)

Bu koşullar altında tüm bileşik güvenilirlik değerleri bu değer üzerinde olduğu için yapının yakınsak geçerliliği sağlanmıştır (bkz. Tablo 2). Bundan sonra, ayırt edici geçerliliği değerlendirmek için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen yaklaşımı kullanılmıştır. Her yapının çıkarılan ortalama varyansının (AVE) karekökünün yapılar arasındaki korelasyondan daha büyük olduğu ortaya konulmuştur (bkz. Tablo III). Araştırmada tüm değişkenlerin ayırt edici geçerliliğe sahip olduğu görülmüştür. Sonuç olarak, araştırma modeli uygun ayırt edici geçerliliğe, iç tutarlılığa ve güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahiptir. Tablo III'de belirtildiği gibi, insan sermayesi, sosyal sermaye ($r = 0,66$, $p < 0,01$), finansal sermaye ($r = 0,38$, $p < 0,01$), sağlamlık ($r = 0,38$, $p < 0,01$), çeviklik ($r = 0,33$, $p < 0,01$); bütünlük ($r = 0,39$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Buna ek olarak sosyal sermaye, finansal sermaye ($r = 0,30$, $p < 0,01$), sağlamlık ($r = 0,33$, $p < 0,01$), çeviklik ($r = 0,27$, $p < 0,01$); bütünlük ($r = 0,41$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Ayrıca, finansal sermaye, sağlamlık ($r = 0,36$, $p < 0,01$), çeviklik ($r = 0,37$, $p < 0,01$); bütünlük ($r = 0,33$, $p < 0,01$). Son aşamada, sağlamlık hem çeviklik ($r = 0,64$, $p < 0,01$) hem de bütünlükle ($r = 0,55$, $p < 0,01$) pozitif ilişkiye sahiptir; sağlamlıkla da çeviklik ($r = 0,44$, $p < 0,01$) pozitif yönlü ilişkiye sahiptir. Bu sonuçlar oldukça tutarlıdır ve hipotezimizi test etmek için bir başlangıç noktası sağlamaktadır. Sonuç olarak, araştırma modeli uygun ayırt edici geçerliliğe, iç tutarlılığa ve güvenilirliğe ve yakınsak geçerliliğe sahiptir. Tablo III'ün işaret ettiği gibi sonuçlar ilgili hipotezleri desteklemektedir.

Tablo 4: Aracılık Analizi Sonuçları

Öncüller	Finansal Sermaye					Örgütsel Dayanıklılık				
	β	SE	LLCI	ULCI	R ²	β	SE	LLCI	ULCI	R ²
Sabit	2.63***	.03	.06.	3.20	.15***	3.02***	.11	2.80	3.23	.27***
İS	.46***	.05	.36	.57		.15***	.02	.11	.19	
FS						.11***	.02	.08	.14	
Tahmin			Etki		SE		LLCI		ULCI	
Doğrudan etki										
IS→SA			.15		.02		.11		.19	
Dolaylı etki										
IS-FS-SA			.05		.01		.03		.07	
Toplam etki										
IS→SA			.20		.02		.11		.19	
		Finansal Sermaye				Örgütsel Dayanıklılık				
	β	SE	LLCI	ULCI	R ²	β	SE	LLCI	ULCI	R ²
Sabit	2.63***	.03	.06.	3.20	.15***	3.02***	.11	2.80	3.24	.17***
İS	.46***	.05	.36	.57		.12***	.02	.10	.17	
FS						.13***	.02	.09	.16	
Tahmin			Etki		SE		LLCI		ULCI	
Doğrudan etkiler										
IS→ÇE			.14		.02		.10		.17	
Dolaylı etkiler										
IS-FS-ÇE			.04		.01		.03		.07	
Toplam etkiler										
IS→ÇE			.18		.02		.14		.22	

H₁ hipotezi firmanın insan sermayesinin (X) örgütsel dayanıklılık (Y) üzerindeki etkisinde firmanın finansal sermayesinin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. Tablo 4, resmi arabuluculuk testinin bulgularını göstermektedir. İnsan sermayesi, finansal sermaye (B = 0.46, SE = 0.05, t = 8.58, p < 0.001, LLCI = 0.36, ULCI = 0.57) ve örgütsel dayanıklılık (B = 0.15, SE = 0.02, t = 7.45, p < 0.001, LLCI = 0.11, ULCI = 0.19) ile pozitif yönde ilişkilidir. Finansal sermaye, örgütsel dayanıklılık da pozitif olarak ilişkilidir (B = 0.11, SE = 0.02, t = 6.64, p < 0.001, LLCI = 0.08, ULCI = 0.14). Son çalışmaları takiben (örneğin, Tariq ve Ding, 2018; Tariq ve Weng, 2018; Tariq ve diğerleri, 2020), finansal sermaye aracılığıyla insan sermayesinin sağlamlık üzerindeki dolaylı etkileri için önyargı düzeltmeli önyüklemeli güven aralıkları (5.000 önyüklemeli örneği kullanarak) hesaplanmıştır. Tablo 4, insan sermayesinin finansal sermaye yoluyla örgütsel dayanıklılık üzerindeki önemli olumlu dolaylı etkilerini göstermektedir (B = 0.18, SE = 0.02, LLCI = 0.14, ULCI = 0.22). Dolayısıyla, insan sermayesinin sağlamlık üzerindeki doğrudan etkileri (B = 0.14, SE = 0.02, LLCI = 0.10, ULCI = 0.17), insan sermayesinin finansal sermaye yoluyla örgütsel dayanıklılık üzerine dolaylı etkileri (B = 0.18, SE = 0.02, LLCI = 0.14), ULCI = 0.22) ve insan sermayesinin sağlamlık üzerindeki toplam etkisi (B = 0.05, SE = 0.01, LLCI = 0.03, ULCI = 0.07) H₁ için desteklenmiştir; yani insan sermayesi ile örgütsel dayanıklılık arasındaki pozitif ilişki finansal sermayenin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir.

H₂ hipotezi firmanın sosyal sermayenin (X) örgütsel dayanıklılık (Y) üzerindeki etkisine firmanın finansal sermayenin (M) aracılık rolü araştırılmıştır. İnsan sermayesi, finansal sermaye (B = 0.46, SE = 0.05, t = 8.58, p < 0.001, LLCI = 0.36, ULCI = 0.57) ve örgütsel dayanıklılık (B = 0.14, SE = 0.02, t = 7.18, p < 0.001, LLCI = 0.10, ULCI = 0.17) ile pozitif yönde ilişkilidir. Finansal sermaye, örgütsel dayanıklılık da pozitif olarak ilişkilidir (B = 0.13, SE = 0.02, t = 7.62, p < 0.001, LLCI = 0.09, ULCI = 0.16). Tablo 4, insan sermayesinin finansal sermaye yoluyla örgütsel dayanıklılık üzerindeki önemli olumlu dolaylı etkilerini göstermektedir (B = 0.18, SE = 0.02, LLCI = 0.14, ULCI = 0.22). Dolayısıyla, insan sermayesinin çeviklik üzerindeki doğrudan etkileri (B = 0.14, SE = 0.02, LLCI = 0.10, ULCI =

0.17), insan sermayesinin finansal sermaye yoluyla örgütsel dayanıklılık üzerine dolaylı etkileri $B = 0.18$, $SE = 0.02$, $LLCI = 0.14$, $ULCI = 0.22$) ve insan sermayesinin örgütsel dayanıklılık üzerindeki toplam etkisi ($B = 0.04$, $SE = 0.01$, $LLCI = 0.03$, $ULCI = 0.07$) H_2 için desteklenmiştir; yani insan sermayesi ile örgütsel dayanıklılık arasındaki pozitif ilişki finansal sermayenin kısmi aracılığıyla gerçekleşmiştir.

4. SONUÇ

İşletmelerin ekonomik sürdürülebilirliklerini tehdit eden belirsizliklerin ve krizlerin her geçen gün sayısı ve şiddetini artmaktadır (Wenzel, Stanske ve Lieberman, 2020). Özellikle teknolojideki gelişimlerin toplumlar ve iş yapış şekilleri üzerindeki etkileri, bu durumun en önemli kaynakları arasında yer almaktadır. Her değişim bir önceki düzenden farklı bir evren yaratmaktadır. İnsanlar gibi işletmelerin de bu değişime uyum göstermeleri her ne kadar güç olsa da zorunlu bir durumdur.

Dayanıklılık kavramı her ne kadar kişilerin bu değişimler karşısında ayakta kalabilme yeteneklerine odaklanmış olsa da zaman içerisinde örgütsel seviyede de ele alınmaya başlanmıştır (Masten ve Reed, 2002; Vogus ve Sutcliffe, 2007).

Örgütsel dayanıklılığın kavramsallaştırılması sürecinde, kavramın öncüllerinin tespiti önemli bir konu olarak öne çıkmaktadır. Bu çalışmada da yazından yola çıkarak tespit edilen bu öncüllerin bir modelde birleştirilerek aracı etkileri sorgulanmıştır. Araştırmada sosyal sermaye, insan sermayesi ve finansal sermayenin, örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkileri ele alınmış ve finansal sermayenin aracı etkisi incelenerek literatüre katkıda bulunulmaya çalışılmıştır.

Araştırma sonuçlarında bağımsız değişkenler olan sosyal sermaye, insan sermayesi ve finansal sermayenin; örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, ayrıca finansal sermayenin aracı etkisinin bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4). Bu sonuçlar doğrultusunda araştırmamızın tüm hipotezleri kabul edilmiştir.

Araştırmada Hipotez 1 kapsamında ele alınan bağımsız değişkenlerden beşerî sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Benzer ilişkilerin incelendiği Okuwa ve arkadaşlarının (2016) çalışmalarında beşerî sermayeyi geliştirdiğini ifade ettikleri performans yönetimi ve eğitimin, örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu, Wilson (2016) çalışmasında insan kaynakları stratejilerinin örgütsel dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği, Douglas' ın (2021) yılındaki araştırmasında ise ödüllendirmeler ve eğitimlerin beşerî sermayeyi geliştirmesi ve yine bu gelişmenin örgütsel dayanıklılığı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmamız ve bu benzer sonuçlardan yola çıkarak örgütlerde beşerî sermayeyi geliştiren faaliyetlerin çalışanların ve dolayısıyla örgütün üzerindeki olumlu etkiler oluşturduğu, bu durumun da belirsizliğin yüksek olduğu veya kriz gibi dönemlerde işletmenin dayanıklılığını arttırıcı etkileri olabileceği kanaati oluşmaktadır. Beşerî sermayenin bu olumlu etkisinin, çalışanların işletme ile olan bağlarının veya olası bağlılıklarının bir sonucu olabileceği düşüncesi ile bu etkiler gelecek çalışmalarda incelenebilecek konular arasındadır.

Hipotez 2 kapsamında ele alınan ve kabul edilen sosyal sermaye ve örgütsel dayanıklılık ilişkisi de yazında elde edilen sonuçlarla örtüşmektedir. Fandino vd.' Nin (2019) ve Moradzadeh vd.' nin (2020) ve Norouzi vd.'nin (2020) çalışmalarında, sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu sonuçları ile benzer şekilde bu araştırmada da sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde pozitif yönde etkili olduğu görülmüştür. İşletme çalışanlarının ve yöneticilerinin sosyal sermayeleri ile oluşan bağlar, işletmelere rekabet avantajı sağlamalarının yanı sıra, kriz dönemlerinde de krizin atlatılması ve süreçten zarar görmeden çıkılması gibi faydalar yaratabilecek potansiyelindedir.

Finansal sermaye ile örgütsel dayanıklılık ilişkisinin incelendiği çalışmalardan Prayag vd. (2018) örgütsel dayanıklılığın finansal süreçleri pozitif yönde etkileyerek finansal sermayeye katkıda bulunduğunu ifade etmiş olup, bu araştırmada elde edilen sonuçlarla benzerlik göstermektedir. Palmi vd. (2018) yılındaki çalışmasında da örgütsel dayanıklılığın ekonomik sürdürülebilirliği pozitif yönde etkilediği görülmüştür.

Araştırmada Hipotez 3 kapsamında elde edilen sonuçlar ışığında finansal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerindeki etkisinde de yine yazında tespit edilen araştırmalarla benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Amati ve arkadaşlarının (2011) çalışmasında toplumsal iş birliği ile oluşan ve buna uyum gösteren işletmelerin ekonomik

T. Y. Çakarel

finansal sermayelerinin de güçlendiğini ifade etmişlerdir. Çalışmadaki örgütsel sermayenin oluşumu da modelimizde bulunan ve örgütsel dayanıklılığın öncülü olarak tespit ettiğimi sosyal sermaye ile benzer bir yapıdadır. Bu sonuçlardan yola çıkarak sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılığa katkı sağladığı ve bunun sonucunda finansal sermayenin de pozitif yönde etkilendiği kanaati oluşmaktadır.

Araştırma modelinde finansal sermayenin beşerî sermayenin ve sosyal sermayenin örgütsel dayanıklılık üzerinde etkili olduğu, bu etkide finansal sermayenin de aracı rol oynadığı sonucuna ulaşılmıştır (Tablo 4). Bu sonuçlar ışığında beşerî ve sosyal sermaye her ne kadar örgütsel dayanıklılık üzerinde etkili olsa da finansal sermaye artmadıkça bu etkinin de artamayacağı görüşüne ulaşılmıştır.

Modeldeki finansal sermayenin aracılık etkisi, işletmelerin nihai amacı olan karlılık beklentisini destekler niteliktedir. İşletme faaliyetlerinde çalışanların refahı, çalışma koşullarındaki iyileştirmeler vb. beşerî sermayeyi geliştiren faaliyetlerin uzun dönemde finansal açıdan fayda yaratması beklenmelidir. Ayrıca örgütün sosyal ilişkilerinin geliştirileceği ve sosyal faydaların yaratılacağı bir ortamın kurulması sağlanmalı, fakat bu senaryolarda işletmenin finansal sermayesinin güçlendirilmesi hususu göz ardı edilmemelidir. Beşerî ve sosyal sermayenin artırılması ile işletmenin karlılığının ve finansal sermayesi pozitif yönde etkileyecek, bu süreç neticesinde örgütsel dayanıklılığı artacak ve ekonomik sürdürülebilirliğe ulaşabilecektir. Ekonomik sürdürülebilirlik de tekrar uzun dönem istihdam sağlayabilecek ve de yine beşerî ve sosyal sermayeleri ile ilgili bütçeler ayırabilecek, nihayetinde de bu döngü doğru şekilde kurgulandıkça işletmenin hem çalışanları hem de ortakları uzun dönem ulaşabileceklerdir.

Girişimciliğin ekonomik iyileşme ve sürdürülebilirliğe olan katkısı göz önünde bulundurulduğunda, günümüzde artan ekonomik kapasite ve çeşitliliğe karşı özellikle kriz durumlarında girişimciler için dayanıklılığın önemini çok daha fazla ön plana çıkarmıştır (Williams ve Vorley, 2014). Özellikle girişimlerin dayanıklılıkları üzerinde güçlü bir finansal sermayesinin varlığı oldukça etkilidir (Doern, 2016).

Girişimcilerin ve KOBİ'lerin kriz durumlarında örgütsel dayanıklılıkları üzerinde sosyal ve beşerî sermayelerinin önemi vurgulanmıştır. (Herbane, 2019). Güçlü bir finansal sermayenin varlığı için sosyal sermaye de önemli bir belirleyici olabilmektedir.

Girişimlere finansal sermaye yaratan bankalar, finans kuruluşlar, ortaklar, yatırımcılar gibi sermaye sağlayıcılar aynı zamanda girişimcilerin sosyal sermayesi olarak da tanımlanabilmektedir (Mzid vd., 2019).

Girişimlerin başarı kriterleri arasında hiç şüphe yoktur ki finansal sermaye gibi sosyal ve beşerî sermayeleri de önemli faktörler arasındadır. Özellikle kriz durumlarında girişimlerin başarısından söz edebilmek, sürdürülebilirliğin sağlanması ve varlığını devam ettirebilmesi için örgütsel dayanıklılıklarının da yüksek olması gerekmektedir. Bu çalışma girişimlerin dayanıklılıkları üzerinde sosyal ve beşerî sermayelerinin pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu noktada girişimlerin finansal sermayeleri de oldukça etkili bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal ve beşerî sermaye, girişimlerin örgütsel dayanıklılıklarını açıklamak adına tek başına yeterli olmayabilir. Bu noktada sosyal ve beşerî sermayenin etkisi finansal sermayenin de varlığıyla açıklanabilmektedir. Sosyal ve beşerî sermayesi güçlü olan girişimlerin finansal sermaye kapasiteleri ile birlikte dayanıklılıklarının daha yüksek olduğu söylenebilmektedir.

Girişimlerin öncelikle hayatta kalabilmeleri ve sürdürülebilir başarı elde etmeleri adına özellikle kriz durumlarında örgütsel dayanıklılıklarının da yüksek seviyelerde olması gerekmektedir. Bu noktada büyük işletmelere kıyasla daha yalın bir yapı içerisinde yer alan girişimlerin dayanıklılıkları üzerinde beşerî sermayeleri ve sosyal sermayeleri önemli bir açıklayıcıdır. Bunların yanında finansal sermayeleri de beşerî ve sosyal sermayelerinin dayanıklılıkları üzerindeki etkisini açıkladığı tespit edilmiştir.

İşletmelerin sürekliliğinin desteklenmesi amacıyla örgütsel dayanıklılığın öncüllerinin tespiti ile ilgili keşifsel incelemeler ve kriz yönetiminde hem proaktif hem de reaktif yaklaşımlarla örgütsel dayanıklılığın incelenmesi gelecek çalışmalarda ele alınabilecek konular arasındadır

Çalışmamızın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. İlk olarak, farklı büyüklükteki firmalar arasında kaynaklar ve yetenekler için karşılaştırma yapılmamıştır. Farklı büyüklükteki firmaların dayanıklılığı artırıcı kaynaklarını veya

yeteneklerini karşılaştırarak daha derinlemesine incelemeler yapılmasını olanak sağlayacak şekilde gelecekteki çalışmalar için vaka analizleri ortaya koyulabilir (Koronis ve Ponis, 2018).

İkinci olarak, çalışmamız kesitseldir. Firmanın hem beşerî sermayesini hem de sosyal ağlarını geliştirmeye ilişkin yeteneklerini nasıl oluşturduğu ve geliştirdiğine ve bunlara bağlı olarak boylamsal çalışmalar yapılabilir. Bunun nedeni, örgütsel dayanıklılığa hazırlıklı olma bakış açısı benimsek firmaları, sektörleri ve kurumları daha uzun süreli izleyen araştırmalara daha kapsayıcı neden sonuç ilişkileri kurulabilir (Rodríguez-Sánchez vd., 2019). Diğer taraftan, verilerin tek kaynaktan veri toplanmasını ortak varyans yanlılığı oluşturabilmektedir. Ancak Harman testi, veride ortak bir yöntem sapması olmadığı ortaya koymuştur. Ayrıca, çalışmamız organizasyon düzeyinde ele alınmıştır, gelecekteki çalışmalarda veriyi hem girişimci hem de çalışanlardan elde ederek çift taraflı olarak ölçümlenebilir.

Girişimcilik bağlamında örgütsel direncin tam olarak ne olduğunu girişimlerin ve KOBİ'lerin esnek yetenek ve uygulamalarını nasıl inşa ettikleri ve uygulamalarında neler yapıldığının tespit edilmesi için daha fazla araştırmaya ihtiyaç duyulmaktadır (Boin ve van Eaton, 2013). Bu noktadan hareketle, gelecekteki araştırmalarda, büyüme, değer yaratma, sürdürülebilir rekabet üstünlüğü, sosyal etkililik, firma performansı ve ihracat performansı gibi örgütsel çıktılar inceleme kapsamına alınabilir. Ayrıca hem firmanın sosyal sermayesi hem de politik sermayesi de araştırma modeline dâhil edilerek kapsamı genişletilebilir.

Elde edilen bulgular ışığında, araştırmamızın girişimcilik literatürüne ışık tutması ve gelecek çalışmalarla literatüre katkı sağlamasını temenni ederiz.

Kaynakça

- Abdelmotalieb, M., Mohamed Metwally, A.B.E. and Saha, S.K. (2018), "Exploring the impact of being perceived as a socially responsible organization on employee creativity", *Management Decision*, Vol. 56 No. 11, pp. 2325-2340. <https://doi.org/10.1108/MD-06-2017-0552>.
- Adger, W. N. (2000). Social and ecological resilience: are they related?. *Progress in human geography*, 24(3), 347-364.
- Al-Abrow, H., Alnoor, A. ve Abbas, S. (2019). The effect of organizational resilience and CEO's narcissism on project success: Organizational risk as mediating variable. *Organization Management Journal*, 16(1), 1-13.
- Amati, C., Arregoces, J. ve Song, G. (2011). Chapter Three—Financial Capital and Community Resilience: Perspectives from Financial Institutions in the Town of Olds. *Resource Economics And Environmental Sociology*, 48.
- Andrews, M.C., Kacmar, K.M. and Valle, M. (2016), "Surface acting as a mediator between personality and attitudes", *Journal of Managerial Psychology*, Vol. 31 No. 8, pp. 1265-1279.
- Annarelli, A., ve Nonino, F. (2016). Strategic and operational management of organizational resilience: Current state of research and future directions. *Omega*, 62, 1-18.
- Ata, H. A., ve AĞ, A. G. Y. (2010). Firma Karakteristiğinin Sermaye Yapısı Üzerindeki Etkisinin Analizi. *Ekonometri ve İstatistik e-dergisi*, (11), 45-60.
- Bankston III, C. L., ve Zhou, M. (2002). Social capital as process: The meanings and problems of a theoretical metaphor. *Sociological Inquiry*, 72(2), 285-317.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital Theory*. Columbia, New York, 1964.
- Bhamra, R., Dani, S., ve Burnard, K. (2011). Resilience: The Concept, A Literature Review And Future Directions. *International Journal Of Production Research*, 49(18), 5375-5393.
- Boin, A., ve Van Eeten, M. J. (2013). The resilient organization. *Public Management Review*, 15(3), 429-445.
- Bonits, N. (1996). *Managing Intellectual Capital Strategically*.
- Boso, N., Cadogan, J. W., ve Story, V. M. (2012). Complementary effect of entrepreneurial and market orientations on export new product success under differing levels of competitive intensity and financial capital. *International Business Review*, 21(4), 667-681.
- Brzoo Henari, D., & Shankar Singh, U. (2021). A Study Measuring The Impact Of Academic Resilience, Background, And Behavior On Performance. *International Journal of Management*, 12(2), 48-61.

- Burnard, K., ve Bhamra, R. (2011). Organisational Resilience: Development Of A Conceptual Framework For Organisational Responses. *International Journal Of Production Research*, 49(18), 5581-5599.
- Burt, R. S. (2009). *Structural Holes: The Social Structure Of Competition*. Harvard University Press.
- Byrne, B.M. (2010), *Structure Equation Modeling with AMOS: Basic Concepts, Applications, and Programming*, 2nd ed., *Multivariate Application Series*, Routledge: Taylor and Francis Group, New York, NY and London.
- Carden, L. L., Maldonado, T., ve Boyd, R. O. (2018). Organizational resilience: A look at McDonald's in the fast food industry. *Organizational Dynamics*, 47(1), 25-31.
- Carter, N., Brush, C., Greene, P., Gatewood, E., & Hart, M. (2003). Women entrepreneurs who break through to equity financing: the influence of human, social and financial capital. *Venture Capital: an international journal of entrepreneurial finance*, 5(1), 1-28.
- Cetindamar, D., Gupta, V. K., Karadeniz, E. E., ve Egrican, N. (2012). What the numbers tell: The impact of human, family and financial capital on women and men's entry into entrepreneurship in Turkey. *Entrepreneurship ve Regional Development*, 24(1-2), 29-51.
- Coleman, J. S. (1988). Social Capital In The Creation Of Human Capital. *American Journal Of Sociology*, 94, S95-S120.
- Coleman, J. S. (1994). *Foundations of social theory*. Harvard university press.
- Cooper, A. C., Gimeno-Gascon, F. J., ve Woo, C. Y. (1994). Initial human and financial capital as predictors of new venture performance. *Journal of Business Venturing*, 9(5), 371-395.
- Coutu, D. L. (2002). How resilience works. *Harvard business review*, 80(5), 46-56.
- Çoban Kumbalı, H. (2018). Örgüt yapısına göre bilgi yönetimi ve örgütsel dayanıklılık ilişkisi.
- De Carvalho, A. O., Ribeiro, I., Cirani, C. B. S., ve Cintra, R. F. (2016). Organizational resilience: A comparative study between innovative and non-innovative companies based on the financial performance analysis. *International Journal of Innovation*, 4(1), 58-69.
- De Galizia, A., Simon, C., Weber, P., lung, B., Duval, C., ve Serdet, E. (2016). Markers And Patterns Of Organizational Resilience For Risk Analysis. *Ifac-Papersonline*, 49(19), 432-437.
- Doern, R. (2016). Entrepreneurship and crisis management: The experiences of small businesses during the London 2011 riots. *International Small Business Journal*, 34(3), 276-302.
- Doong, S.-C., Fung, H.-G., ve Wu, J.-Y. (2011). Are social, financial, and human capital value enhancing? Evidence from Taiwanese firms. *International Review of Economics ve Finance*, 20(3), 395-405.
- Douglas, S. (2021). Building organizational resilience through human capital management strategy. *Development and Learning in Organizations: An International Journal*.
- Fandiño, A. M., Formiga, N. S., ve de Menezes, R. M. (2019). Organizational social capital, resilience and innovation validation of a theoretical model for specialized workers. *Journal of Strategy and Management*.
- Fatoki, O. O. (2011). The impact of human, social and financial capital on the performance of small and medium-sized enterprises (SMEs) in South Africa. *Journal of Social Sciences*, 29(3), 193-204.
- Fiksel, J. (2003). Designing resilient, sustainable systems. *Environmental science ve technology*, 37(23), 5330-5339.
- Fili, A., Berggren, B., ve Silver, L. (2013). The impact of financial capital, human capital and social capital on the evolution of Business Angel Networks. *International Journal of Corporate Governance*, 4(3), 209-228.
- Flamholtz, E., ve Lacey, J. M. (1981). *Personnel Management, Human Capital Theory, And Human Resource Accounting* (No. 27). University Of California Inst Of.
- Fleming, R. S. (2012). Ensuring organizational resilience in times of crisis. *Journal of Global Business Issues*, 6(1), 31.
- Fornell, C. and Larcker, D. (1981), "Evaluating structure models and unobservable variable and measurement errors", *Journal of Marketing Research*, Vol. 18, 39-50.
- Frank, M. Z., ve Goyal, V. K. (2008). Trade-off and pecking order theories of debt. *Handbook of empirical corporate finance*, 135-202.

- Garmez, N. (1970). Process and reactive schizophrenia: Some conceptions and issues. *Schizophrenia Bulletin*, 1(2), 30.
- Gartner, W. B. (1985). A conceptual framework for describing the phenomenon of new venture creation. *Academy of management*
- Gerni, M. (2013). İlişkilerin Maddi Yönü Sosyal Sermaye Ve Örgütsel Boyutu. Baskı, İstanbul: Beta Yayıncılık: Iv.
- Gibson, C. A., ve Tarrant, M. (2010). A 'conceptual models' approach to organisational resilience. *Australian Journal of Emergency Management, The*, 25(2), 6-12.
- Hamel, G., Ve Valikangas, L. (2003). The quest for resilience, Harvard business review, September, 2003.
- Harris, S. G., ve Mossholder, K. W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of management*, 22(4), 527-547.
- Herbane, B. (2019). Rethinking organizational resilience and strategic renewal in SMEs. *Entrepreneurship ve Regional Development*, 31(5-6), 476-495.
- Holling, C. S. (1973). Resilience And Stability Of Ecological Systems. *Annual Review Of Ecology And Systematics*, 4(1), 1-23.
- Hormann, S. D. L. (2007). Organizational Trauma: A Phenomenological Study Of Leaders İn Traumatized Organizations.
- Iso (International Organization For Standardization). 2019. Iso 22301:2019. Security And Resilience – Business Continuity Management Systems – Requirements. Geneva: Iso
- Kantur, D., ve Iseri-Say, A. (2012). Organizational Resilience: A Conceptual Integrative Framework. *Journal Of Management And Organization*, 18(6), 762.
- Kantur, D., ve Say, A. I. (2015). Measuring organizational resilience: A scale development. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3).
- Karagül, M. (2003). Beşerî Sermayenin Ekonomik Büyümeyle İlişkisi Ve Etkin Kullanımı. *Akdeniz University Faculty of Economics ve Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(5).
- Karagül, M., ve Akçay, S. (2002). Ekonomik büyüme ve sosyal sermaye: Ampirik bir kanıt. *İktisat İşletme ve Finans*, 17(198), 82-90.
- Karagül, M., ve Karagül, M. (2002). Beşerî Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü Ve Türkiye Boyutu. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Karaköse, M. A., İmamoğlu, S. Z., ve İnce, H. (2020). Dönüşümcü ve Adaptif Liderlik Tarzlarının Örgütsel Dayanıklılık Kapasitesinin Geliştirilmesindeki Rolü: Kavramsal Bir Model Önerisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 21(1), 153–169.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik Kalkınmada Beşerî Sermayenin Rolü Ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 125-153.
- Khosravi, S., Najafi, A., Mohammadi, N., ve Marjani, M. (2019). The Correlation between Financial Health and Business Continuity of Banks with the Mediation of Organizational Resilience. *Journal of Health Promotion Management*, 8(4), 35–42.
- Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1–2), 47–75.
- King, D. D., Newman, A., ve Luthans, F. (2016). Not İf, But When We Need Resilience İn The Workplace. *Journal Of Organizational Behavior*, 37(5), 782-786.
- Kline, R.B. (2010). Principles and practice of structural equation modeling. New York Guilford Press,.
- Kline, R. B. (2016). Principles and practice of structural equation modeling (Fourth Edition). NewYork: Guilford publications.
- Koronis, E., ve Ponis, S. (2018). A strategic approach to crisis management and organizational resilience. *Journal of Business Strategy*, 39(1), 32-42.

- Ledesma, J. (2014). Conceptual frameworks and research models on resilience in leadership. *Sage Open*, 4(3), 2158244014545464.
- Lee, A. V., Vargo, J., ve Seville, E. (2013). Developing a tool to measure and compare organizations' resilience. *Natural hazards review*, 14(1), 29-41.
- Lengnick-Hall, C. A., ve Beck, T. E. (2009). *Resilience capacity and strategic agility: Prerequisites for thriving in a dynamic environment* (pp. 39-69). San Antonio, TX: UTSA, College of Business.
- Limnios, E. A. M., Mazzarol, T., Ghadouani, A., ve Schilizzi, S. G. (2014). The Resilience Architecture Framework: Four Organizational Archetypes. *European Management Journal*, 32(1), 104-116.
- Lin, W. T., ve Liu, Y. (2012). Successor characteristics, organisational slack, and change in the degree of firm internationalisation. *International Business Review*, 21(1), 89-101.
- Liu, Y., ve Keller, R. T. (2021). How Psychological Safety Impacts RveD Project Teams' Performance: In a psychologically safe workplace, RveD project teams perform better, more readily share knowledge and engage in organizational citizenship behavior, and are less likely to leave. *Research-Technology Management*, 64(2), 39-45.
- Liu, Y., Zhao, H., ve Sheard, G. (2017). Organizational citizenship pressure, compulsory citizenship behavior, and work-family conflict. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 45(4), 695-704.
- MacKinnon, D.P., Lockwood, C.M., and Williams, J. (2004). Confidence limits for the indirect effect: Distribution of the product and resampling methods. *Multivariate Behavioral Research*, 39(1), 99-128
- Madni, A. M., ve Jackson, S. (2009). Towards A Conceptual Framework For Resilience Engineering. *Ieee Systems Journal*, 3(2), 181-191.
- Mafabi, S., Munene, J., ve Ntayi, J. (2012). Knowledge management and organisational resilience: Organisational innovation as a mediator in Uganda parastatals. *Journal of Strategy and Management*.
- Mallak, L. A. (1998). Measuring resilience in health care provider organizations. *Health Manpower Management*.
- Masten, A. S., ve Reed, M.-G. J. (2002). Resilience in development. *Handbook of Positive Psychology*, 74, 88.
- McDaniels, T., Chang, S., Cole, D., Mikawoz, J., ve Longstaff, H. (2008). Fostering resilience to extreme events within infrastructure systems: Characterizing decision contexts for mitigation and adaptation. *Global Environmental Change*, 18(2), 310-318.
- McDonald, N. (2006). Organisational Resilience And Industrial Risk. *Resilience Engineering: Concepts And Precepts*, 1, 155-179.
- McManus, S., Seville, E., Vargo, J. ve Brunson, D. (2008). Facilitated process for improving organizational resilience. *Natural Hazards Review*, 9(2), 81-90.
- Moradzadeh, A., Zarei, K., ve Heydarian, H. (2020). The effect of social capital on promoting organizational resilience: explanation of the mediating role of knowledge sharing related to Covid-19 crisis. *Scientific Journal of Strategic Management of Organizational Knowledge*, 3(10), 87-112.
- Mucuk, İ. (1996). *Modern işletmecilik*. Türkmen Yayınevi.
- Muduli, A. and Raval, D. (2018), "Examining the role of work context, transfer design and transfer motivation on training transfer: Perspective from an Indian insurance industry", *European Journal of Training and Development*, Vol. 42 No. 3/4, pp. 266-282. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2017-0078>.
- Mumcu, A.Y. ve Ataman, G. (2021), "Girişim fonlamasında sosyal sermayenin çevrimiçi rolü: Kitleli fonlama üzerine bir araştırma", *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 360-373.
- Myers, S. C. (1984). *Journal of Finance*. *THE JOURNAL OF FINANCE*, 39(3).
- Mzid, I., Khachlouf, N., ve Soparnot, R. (2019). How does family capital influence the resilience of family firms?. *Journal of International Entrepreneurship*, 17(2), 249-277.
- Nahapiet, J., ve Ghoshal, S. (1998). Social Capital, Intellectual Capital, And The Organizational Advantage. *Academy Of Management Review*, 23(2), 242-266.

- Norouzi, H., Khamehchi, H., ve Darvish, F. (2020). Investigating the Effect of Strategic Human Resource Management Functions on Organizational Resilience with Emphasis on Social Capital Mediation. *Quarterly Journal of Nursing Management (IJNV) Original Article*, 9(3).
- Okuwa, J. A., Nwuche, C. A., ve Anyanwu, A. C. (2016). Human Capital Development and Organizational Resilience in Selected Manufacturing Firms in Rivers State.
- Ortiz-De-Mandojana, N., ve Bansal, P. (2016). The Long-Term Benefits Of Organizational Resilience Through Sustainable Business Practices. *Strategic Management Journal*, 37(8), 1615-1631.
- Özbudak, E. Ç., ve İdil, I. (2020). Örgütsel Travmalar: Beyaz Yakalı Çalışanlarda Algılanan Travma Riski ve Örgütsel Dayanıklılık ile İlişkisi. *Kıbrıs Türk Psikiyatri ve Psikoloji Dergisi*, 2(2), 97–105.
- Palmi, P., Morrone, D., Miglietta, P. P., ve Fusco, G. (2018). How did organizational resilience work before and after the financial crisis? An empirical study. *Int. J. Bus. Manag*, 13, 54–62.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., ve Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63, 539-569.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Lee, J., and Podsakoff, N.P. (2003). Common methods biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88, 879–903
- Powley, E. H. (2013). The Process And Mechanisms Of Organizational Healing. *The Journal Of Applied Behavioral Science*, 49(1), 42-68.
- Prayag, G., Chowdhury, M., Spector, S., ve Orchiston, C. (2018). Organizational resilience and financial performance. *Annals of Tourism Research*, 73(C), 193–196.
- Putnam, R. (1995) "Bowling Alone: America's Declining Social Capital", *Journal of Democracy*, 6 (1) 65-75.
- R. W. Brislin, (1986) "A Culture General Assimilator: Preparation for Various Types of Sojourns," *Int. J. Intercult. Relat.* 10, 215-234
- Rai, S. S., Rai, S. ve Singh, N. K. (2021). Organizational resilience and social-economic sustainability: COVID-19 perspective. *Environment, Development and Sustainability*, 1–18.
- Redman, C. L., ve Kinzig, A. P. (2003). Resilience of past landscapes: resilience theory, society, and the longue durée. *Conservation Ecology*, 7(1).
- Riley, M. R., Mohr, D. C., ve Waddimba, A. C. (2018). The reliability and validity of three-item screening measures for burnout: Evidence from group-employed health care practitioners in upstate New York. *Stress and Health*, 34(1), 187-193.
- Robb, D. (2000). Building resilient organizations resilient organizations actively build and integrate performance and adaptive skills. *Od Practitioner*, 32(3), 27-32.
- Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., ve López-Cabrales, Á. (2019). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management ve Organization*, 1-18.
- Sayılgan, G., Karabacak, H., ve Küçükocaoğlu, G. (2006). The firm-specific determinants of corporate capital structure: Evidence from Turkish panel data. *Investment Management and Financial Innovations*, 3(3), 125-139.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1-17.
- Senbeto, D. L. ve Hon, A. H. Y. (2020). Market turbulence and service innovation in hospitality: examining the underlying mechanisms of employee and organizational resilience. *The Service Industries Journal*, 40(15–16), 1119–1139.
- Seville, E., Brunson, D., Dantas, A., Le Masurier, J., Wilkinson, S., ve Vargo, J. (2008). Organisational resilience: Researching the reality of New Zealand organisations. *Journal of business continuity ve emergency planning*, 2(3), 258-266.
- Somers, S. (2009). Measuring Resilience Potential: An Adaptive Strategy For Organizational Crisis Planning. *Journal Of Contingencies And Crisis Management*, 17(1), 12-23.

- Starr, R., Newfrock, J., ve Delurey, M. (2003). Enterprise Resilience: Managing Risk İn The Networked Economy. *Strategy And Business*, 30, 70-79.
- Stewart, T. A. (1997). Intellectual Capital, Currency.
- Suryaningtyas, D., Sudiro, A., Eka, T. A. ve Dodi, I. W. (2019). Organizational resilience and organizational performance: examining the mediating roles of resilient leadership and organizational culture. *Academy of Strategic Management Journal*, 18(2), 1–7.
- Şen, A. Ve Çağlar, N. (Ed.). (2020). *Organizasyonel Esneklik Ve Dayanıklılık (Resilience) Prensipleri İş İnsanlarından Yaşanmışlık Örnekleri*. İstanbul, İkü Yayınevi
- Taban, S., ve Kar, M. (2006). Beşerî sermaye ve ekonomik büyüme nedensellik analizi, 1969-2001.
- Tariq, H., ve Weng, Q. (2018). Accountability breeds response-ability: Instrumental contemplation of abusive supervision. *Personnel Review*, 47(5), 1019–1042
- Tariq, H., Weng, Q., Garavan, T. N., Obaid, A., & Hassan, W. (2020). Another sleepless night: Does a leader’s poor sleep lead to subordinate’s poor sleep? A spillover/crossover perspective. *Journal of sleep research*, 29(1), e12904.
- Teng, C.-C., Lu, A.C.C., Huang, Z.-Y., Fang, C.-H., 2020. Ethical work climate, organizational identification, leader-member-exchange (LMX) and organizational citizenship behavior (OCB): a study of three star hotels in Taiwan. *Int. J. Contemp. Hospit. Manag.* 32, 212e229.
- Terim, B., ve Kayalı, C. A. (2009). Sermaye yapısını belirleyici etmenler: Türkiye’de imalat sanayi örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 125-154.
- Tierney, K. J. (2003). Conceptualizing and measuring organizational and community resilience: Lessons from the emergency response following the September 11, 2001 attack on the World Trade Center.
- Vega-Redondo, F. (2006). Building up social capital in a changing world. *Journal of Economic Dynamics and Control*, 30(11), 2305-2338.
- Vogus, T. J., ve Sutcliffe, K. M. (2007). Organizational resilience: towards a theory and research agenda. 2007 IEEE International Conference on Systems, Man and Cybernetics, 3418–3422.
- Voss, G. B., Sirdeshmukh, D., ve Voss, Z. G. (2008). The effects of slack resources and environmental threat on product exploration and exploitation. *Academy of Management journal*, 51(1), 147-164.
- Walker, B., Gunderson, L., Kinzig, A., Folke, C., Carpenter, S., ve Schultz, L. (2006). A handful of heuristics and some propositions for understanding resilience in social-ecological systems. *Ecology and society*, 11(1).
- Wang C, Luo J, Nie P and Wang D (2019) Growth Mindset Can Reduce the Adverse Effect of Substance Use on Adolescent Reasoning. *Front. Psychol.* 10:1852
- Wang, Y., Zheng, Y., ve Zhu, Y. (2018). How transformational leadership influences employee voice behavior: The roles of psychological capital and organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 46(2), 313-321.
- Weick, K. E., ve Sutcliffe, K. M. (2011). *Managing the unexpected: Resilient performance in an age of uncertainty* (Vol. 8). John Wiley ve Sons.
- Wenzel, M., Stanske, S., ve Lieberman, M. B. (2020). Strategic responses to crisis. *Strategic Management Journal*.
- Werner, E. E., ve Smith, R. S. (1977). *Kauai’s children come of age*. University Press of Hawaii Honolulu.
- Wiklund, J., ve Shepherd, D. (2005). Entrepreneurial orientation and small business performance: a configurational approach. *Journal of business venturing*, 20(1), 71-91.
- Williams, N., ve Vorley, T. (2014). Economic resilience and entrepreneurship: lessons from the Sheffield City Region. *Entrepreneurship ve Regional Development*, 26(3-4), 257-281.
- Wilson, R. L. (2016). Organizational resilience as a human capital strategy for companies in bankruptcy. *Work*, 54(2), 309–323.
- Woodhouse, Andrev. (2006) Social Capital and Regional Development in Australia: A Case Study, *Journal of Rural Studies*, No. 22, ss. 83-94.

- Yetim, N., ve TATLIDİL, E. (2004). Social and Cultural Dynamics of Women Entrepreneurs: The Case of Small and Medium Size Clothing Enterprises in Adana and Mersin. *Turkey, EIMENA*, 491-507.
- Youndt, M. A., Subramaniam, M., ve Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management studies*, 41(2), 335-361.
- Yuwen Liu ve Robert T. Keller (2021) How Psychological Safety Impacts RveD Project Teams' Performance, *Research-Technology Management*, 64:2, 39-45, DOI: 10.1080/08956308.2021.1863111.
- Zapalska, A., ve Fogel, G. (1998). Characteristics of Polish and Hungarian entrepreneurship. *The Journal of Private Enterprise*, 8(2), 132-144.

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).