SOSYAL SERMAYENİN DENETİMİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Mahmut Sami ÖZTÜRK[1]

Öz

Sosyal sermaye kavramı son zamanlarda işletmeler için giderek önem kazanmaktadır. İşletmelerin sosyal sermayelerinin geliştirilmesi için sosyal sermayenin sürekli olarak izlenmesi, kontrol edilmesi ve sonuç olarak denetlenmesi gerekmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda konu ile ilgili olarak yeterince çalışma bulunmaması, konu hakkında birçok araştırmanın yapılması gerektiğini göstermektedir. Bu çalışma, sosyal sermayenin denetimi kavramını ortaya koymaktadır. Sosyal sermayedeki gelişmenin sürekliliğinin sağlanabilmesi için denetimine de gereken önem verilmelidir. Çalışmada büyük ölçekli bir işletme üzerinde bir örnek uygulamanın yapılması suretiyle, sosyal sermaye denetiminin nasıl gerçekleştirileceğinin açıklanması amaçlanmaktadır. Uygulama kısmında öncelikle işletmenin sosyal sermaye yapısı incelenmektedir. Sosyal sermayenin genel olarak kabul gören üç temel boyutu bulunmaktadır. Bunlar; güven, normlar ve ağlardır(network). Dolayısıyla sosyal sermaye; güven, normlar ve ağlar çerçevesinde analiz edilmektedir. İşletmenin sosyal sermayesinin incelenmesinin ardından sosyal sermayenin denetimi araştırılmaktadır. Oluşturulan örnek denetim uygulama önerileri ile denetimin nasıl gerçekleştirilebileceği açıklanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sosyal Sermaye, Sosyal Sermaye Denetimi, Güven, Normlar, Network.*
Jel Kodları: *M42, M14, A13.*

A RESEARCH ON SOCIAL CAPITAL AUDIT

Abstract

The concept of social capital has become increasingly important for companies in recent years. The social capital needs to be continuously monitored, controlled and consequently audited for the development of the social capital of enterprises. The fact that there are not enough studies in the literature about the subject suggests that many researches should be done about the social capital audit. This study reveals the concept of social capital audit. In order to ensure the continuity of the development in social capital, necessary attention should be paid to auditing activities. The aim of this study is to explain how to implement social capital audit by making a sample application on a large scale enterprise. In the application part, the social capital structure of the company is examined firstly. There are three generally accepted dimensions of social capital. These are; trust, norms and networks. Therefore social capital is analyzed around trust, norms and networks. After examining the social capital of the company, the audit of the social capital is being investigated. It explains how the audit can be implemented with the generated sample audit application proposals.

Keywords: *Social Capital, Social Capital Audit, Trust, Norms, Network.*
Jel Codes: *M42, M14, A13.*

[1] *Dr. Öğr. Üyesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, samiozturk@sdu.edu.tr*
ORCID: 0000-0002-7657-3150

DOI: 10.18092/ulikidince.431910
Makalenin Geliş Tarihi (Recieved Date): 07-06-2018
Yayına Kabul Tarihi (Acceptance Date): 28-06-2018

1. Giriş

Örgütler; departmanların aktörlerinden meydana gelen bütünleşik bir ağdan veya birbirine bağlı kuruluşları içeren daha büyük bir işletme ağının aktörlerinden meydana gelmektedir. Bu bakış açısıyla örgütsel süreçlere ağ perspektifiyle yaklaşım; örgütsel kimlik, örgütsel bilgi döngüsü, örgütsel gelişme gibi bir takım örgütsel olguları açıklamada önemli bir araçtır. Sosyal ağın spesifik bir hali olan işletme ağı, ortak bir amaç etrafında toplanmış, bireylerden örgütlere kadar değişkenlik gösteren birleşik aktörleri temsil etmektedir. Sosyal ağ, planlanmış kesin amaç ve hedeflere ulaşmak için belirli faaliyetleri yerine getirmektedir. İşletme ağının özgünlüğü 3 maddeden oluşmaktadır. Birincisi, işletme ağı ekonomik avantajlara yönlendirilmektedir. İkincisi, işletme ağının yapısal ve ilişkisel bir biçiminin olmasıdır. İlişkiler informal olabilir, bu informallik daima iyi tanımlanmış fonksiyonlar ve müeyyideler temelinde geliştirilmektedir. Üçüncüsü ise, iş süreçleri çoğunlukla resmi yasalarla düzenlenirken, sosyal ağ sağduyu düşüncesi etrafında şekillenmektedir. İşletme ağı kavramı, etkililiğe ve bu etkililiğin kaynaklarına yönelik soruları beraberinde getirmektedir. Bu tür fikirlerin ardında yatan kavram ise sosyal sermaye teorisidir (Bouzdine ve Bourakova-Lorgnier, 2004). Sosyal sermaye kavramı, son yıllarda sosyolojik teoriden gündelik dile geçen en popüler kavramlardan biridir. Diğer birçok sosyolojik kavramda olduğu gibi, sosyal sermaye teriminin orijinal anlamı ve buluşsal değeri de sıklıkla sorgulanmakta ve çeşitlendirilmektedir. Sosyal sermaye, günümüzde birçok dergi ve mecmuada yer almaya başlamaktadır (Portes, 1998:2). Literatürde önemi giderek artan sosyal sermaye kavramı, işletmeler tarafından da fazlaca önem arz etmektedir. Sosyal sermaye, işletmelerin ekonomik etkililiklerine ve finansal performansına doğrudan etki edebilmektedir. Sosyal sermayesi güçlü olan işletmeler iş dünyasında ve toplumda itibar sahibi, güvenilir ve seçkin bir konumda yer alabilmektedirler. İşletmeler, sahip oldukları sosyal sermayelerini analiz edebilmeleri ve konunun farkında olabilmeleri için öncelikle sosyal sermaye unsurlarını doğru bir şekilde ölçmelidirler. Doğru bir biçimde ölçülmesi sayesinde sosyal sermayenin kaydedilmesi, raporlanması ve analiz edilmesi de mümkün olabilecektir.

İşletmelerin sadece sosyal sermayelerini analiz etmeleri yeterli olmamaktadır. Sosyal sermayenin korunup, artırılması ve geliştirilmesi için sürekli olarak kontrol edilmesi, izlenmesi ve denetlenmesi gerekmektedir. Bu noktada sosyal sermayenin denetimi kavramı ortaya çıkmaktadır. Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde sosyal sermayenin denetimi üzerinde çok fazla çalışmanın yer almadığı görülmektedir. Dolayısıyla çalışmada sosyal sermayenin denetimi üzerinde durulmaktadır. Bu çalışmanın amacı, sosyal sermayenin denetimin nasıl yapılabileceğinin uygulama örnekleri ile açıklanmaya çalışılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, Borsa İstanbul'da BİST 100 Endeksinde yer alan bir üretim işletmesinde sosyal sermayenin denetimi konusunda bir araştırma yapılmaktadır. Sosyal sermayenin denetiminin gerçekleştirilmesi için öncelikle işletmedeki sosyal sermaye unsurları analiz edilmektedir. Literatürdeki çalışmalardan hareketle, sosyal sermaye; normlar, güven ve ağlar üzerinden incelenmektedir. Sosyal sermayenin analiz edilmesinin ardından bu unsurların nasıl denetleneceği araştırılmaktadır. Araştırma neticesinde üretilen örnek denetim uygulama önerileri ile, işletmedeki sosyal sermaye unsurlarının denetimi açıklanmaktadır.

2. Sosyal Sermaye Kavramı

Sosyal sermaye kavramının neredeyse son yüzyıl içerisinde kullanılmasına rağmen, ardındaki fikirler çok daha eski zamanlara dayanmaktadır. Sosyal sermayenin, ilk olarak 1916'da Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanan ve okullara göz kulak olmak için komşuların nasıl birlikte çalışabileceğini tartışan bir kitapta yer aldığı düşünülmektedir. Yazar Lyda Hanifan, sosyal sermaye kavramına "iyi niyet, arkadaşlık, duygudaşlık ve sosyal bir birimi oluşturan aileler ile bireyler arasındaki sosyal ilişki gibi insanların günlük yaşantılarında en çok görülen somut varlıklar" şeklinde değinmektedir (OECD, 2018:102). Sosyal sermayenin son 20 yıldır yoğunlukla tartışılmasına rağmen, geniş kapsamlı kabul görmüş bir tanım eksikliği bulunmaktadır ve boyutunu ölçmek için kullanılabilecek yaklaşımlar çok gelişmiş değildir. Bu nedenle, sosyal sermayenin tanımları, ölçüm amaçları için de uygun bir şekilde tasarlanarak açıklanmakta ve analiz edilmektedir. Sermayeyi

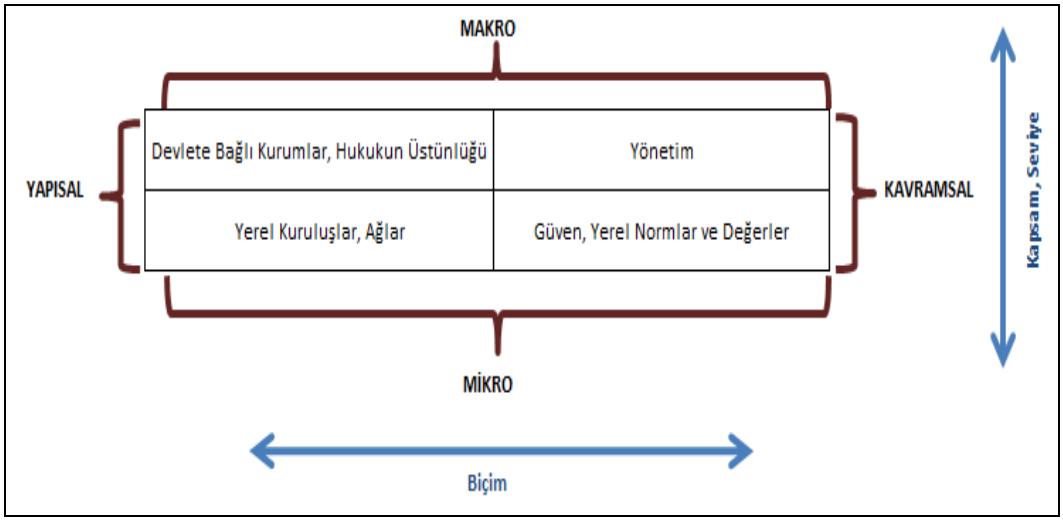
kendi arasında öncelikle iki taraflı olarak bölümlendirmek mümkündür. Bir tarafta gerçek ve finansal sermaye bulunmakta, diğer tarafta ise insan sermayesi ve sosyal sermaye yer almaktadır. Gerçek sermaye, bünyesinde sabit sermayeyi ve çalışma sermayesini barındırmaktadır. Sosyal sermayenin net değeri, sosyal varlıklardan sosyal yükümlülüklerinin çıkartılması neticesinde bulunabilmektedir (Friedrich, 2015).

Sosyal sermaye temel anlamda, kişilerden, kurumlardan ve ilişkilerden oluşan ve örgütlerin faaliyetlerinin güvenine dayanan ve bu faaliyetlere katkı sağlayan bir sermaye türüdür. Sosyal sermaye, örgütlerin toplum içinde faaliyet göstermesi rolü ile oluşabildiği gibi çalışanların yeteneklerini geliştirmeleri için verilen eğitimler yoluyla da oluşabilmektedir (Accounting for Sustainability, 2018). Bourdieu'a göre sosyal sermaye, karşılıklı aşinalığa veya birbirini tanımaya dayalı çok daha az kurumlaşmış ilişkilerin network yapılarına sahip olan gerçek potansiyel kaynakların toplamıdır (Tzanakis, 2013:3). Benzer bir tanımla sosyal sermaye, kolektif eylemleri kolaylaştıran sosyal ilişkiler içinde bulunan kaynakları ifade etmektedir. Sosyal sermaye kaynakları, güveni, normları ve ortak bir amaç etrafında toplanan gruplar arasındaki ağ yapılarını içermektedir (Harvard University, 2018). Toplumsal ve örgütsel düzeyde sosyal sermaye; insan ağlarının ve toplulukların üyelerini birbirine bağlayan ve katılımcıların ortak hedefler etrafında buluşması için daha etkili bir biçimde hareket etmelerini sağlayan ağlar, normlar, güven ve karşılıklı anlayış kavramlarının bütünü anlamına gelmektedir (Widén-Wulff ve Ginman, 2004:449). Firmaların sahip oldukları sosyal sermaye ise, işletmede profesyonel hizmetlerin üretilmesi için kullanılan uzmanların bilgi ve yetenekleri olarak tanımlanmaktadır (Sasani vd., 2012:142).

3. Sosyal Sermayenin Boyutları

Bassani, sosyal sermayenin beş temel boyutu olduğuna işaret etmektedir. Bunlardan ilkine göre, sermayenin çeşitli biçimleri, sosyal sermayenin önemli bir rol oynadığı refah seviyesini etkilemektedir. İkincisine göre, sosyal sermaye ile refah seviyesi arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Üçüncüsüne göre, sosyal kaynaklar, sosyal sermayeye dönüştürülmektedir. Dördüncüsüne göre, sosyal sermaye kompleks bir süreç içerisinde oluşturulmuştur. Beşincisine göre, sosyal sermayenin gençler üzerindeki etkisine vurgu yapılmaktadır (Bassani, 2007:18). Grootaert ve van Bastelaer, sosyal sermayenin boyutlarını yapısal ve kavramsal olarak ikiye ayırmakta ve bunları mikro ve makro seviyede aşağıdaki şekilde görüldüğü gibi açıklamaktadır.

Şekil 1: **Sosyal Sermayenin Boyutları**



Kaynak: Grootaert ve van Bastelaer, 2001: 20.

Sosyal sermayenin kompleks içeriğinin incelenebilmesi için, örgüt kuramında geliştirilen sosyal sermayenin üç boyutlu modeli geliştirilmiştir. Aşağıdaki tabloda görüldüğü üzere, bu üç boyutlu

yaklaşıma göre sosyal sermaye; yapısal, içeriksel (iletişimsel) ve ilişkisel boyuta ayrılmaktadır (Widén-Wulff ve Ginman, 2004: 449).

Tablo 1: **Sosyal Sermayenin Boyutları**

Yapısal Boyut
Yapısal boyut, bireysel ve kurumsal olarak diğer aktörlere erişim ile ilgilidir. Yapısal boyutun dört önemli yönü bulunmaktadır: • Etkili iletişimde kullanılacak uygun ağ kanalları belirlenmelidir. • Zamanlama, hem bilgi hem de ağ yapıları için önemlidir. • Ağların birbirleriyle bağlantı kurabilmeleri için uygunluk ve erişebilirlik hakkında bilgi sağlayan ve ağ süreçlerini tanımlayan bir referans çerçevesine ihtiyaç duyulmaktadır. • Diğer amaçları kolaylaştırmak için tek bir amaç etrafında toplanan ağlar ve örgütlerin kabiliyeti, sosyal örgütleri tanımlamaktadır.
İçeriksel Boyut (İletişim)
Sosyal sermayede iletişimi sağlayan dört fonksiyon bulunmaktadır: • Bilgi alışverişi, • Problem tanımlama, • Davranış düzenleme, • Çatışma yönetimidir.
İlişkisel Boyut
İlişkisel boyut, sosyal sermayenin temel özellikleri arasında yer alan beklentiler ve yükümlülükler ile ilişkilendirilmektedir. İlişkisel boyutun üç ana yönüne vurgu yapılmaktadır: • İlk ve en önemli kısmı güvendir. Bilgi gelişimi ve şeffaf iletişim için güven yaklaşımı son derece önemlidir. • İkinci kısım, aidiyettir. Aidiyet, aktörlerin kendilerini diğer aktörlere bağlı görme derecesini temsil etmektedir. • Üçüncü kısım ise, sosyal sistem kapalılığıdır. Kapalılık, sosyal sermayeyi değerli kılan taraflar aracılığıyla gerçekleştirilen etkili yaptırımlara olanak sağlamaktadır. Sistem kapalılığının etkililiği, gözlemlenebilir normların ortaya çıkmasını sağlamaktadır.

Kaynak: Widén-Wulff ve Ginman, 2004: 449-451.

Liao ve Welsch ise çalışmalarında, Nahapiet ve Ghoshal'ın ortaya koydukları sosyal sermayenin üç boyutunu ele almaktadırlar. Çalışmada kullanılan üç boyut; yapısal, ilişkisel ve kavramsal boyutlardır. Yapısal sermaye, etkileşimler ve bağlardan oluşmaktadır. İlişkisel sermaye, güven ve güvenilirlikten oluşmaktadır. Kavramsal sermaye ise normların paylaşımlarını ifade etmektedir (Liao ve Welsch, 2005). Yine Mitchell ve Bossert de yaptıkları çalışmada, sosyal sermaye araştırmalarında baskın bir yaklaşımın, sosyal sermayenin network bağlantılarından oluşan yapısal boyutuna ve güvene yönelik tutumlardan oluşan kavramsal boyutuna vurgu yaptığını belirtmektedirler (Mitchell ve Bossert, 2007:50). Messner ve diğerleri ise sosyal sermaye boyutlarından iki tanesi üzerinde durmaktadırlar. Gerçekleştirdikleri çalışmada ele aldıkları sosyal sermayenin iki boyutu; sosyal güven ve sosyal aktivizmdir (Messner vd., 2004:882). Kaasa'ya göre, ağlar, güven ve normlar gibi sosyal çevre unsurları birleşerek sosyal sermayeyi oluşturmaktadırlar. Kaasa, gerçekleştirdiği uygulamada sosyal sermayenin alt boyutlarından bazılarını kullanmaktadır. Bunlar; genel güven ve ağlar, kurumsal güven, yardım ve nezaket normları, aktif sosyal katılım normları, düzen ve intizam normları ve sivil katılımdır (Kaasa, 2009:226). Cook, 2005 yılında yaptığı çalışmada, sosyal sermayeyi açıklamak için sosyal güven, normlar ve ağlara (network) işaret etmektedir (Cook, 2005). Aynı şekilde Kenneth Newton "Sosyal Sermaye ve Demokrasi" adlı eserinde sosyal sermayenin kapsamı içerisinde üç farklı boyut ve yönün olduğunu belirtmektedir. Bunlar; normlar ve özellikle güven, ağlar ile bunların sonuçlarıdır (Newton, 1997). Lyon, Gana'daki tarımsal ekonomide sosyal sermayenin oluşturulması hakkında yaptığı çalışmada güven, network ve normları ele almaktadır. Yapılan çalışmada, sosyal sermayenin unsurlarından olan güvenin önemine ayrıca vurgu yapılmaktadır (Lyon, 2000:663). Sosyal sermayenin boyutları hakkında yapılan bir başka çalışmada ise Wu, sosyal sermayenin boyutları olarak, güven, network bağlantıları ve tekrarlanan kayıtları ele almaktadır (Wu, 2008:122).

Sosyal sermayenin boyutları hakkındaki çalışmalar incelendiğinde görüldüğü üzere, ortak olarak kullanılan üç temel boyutun olduğu görülmektedir. Bunlar, güven, normlar ve ağlardır. Dolayısıyla sosyal sermaye analizinin yapılabilmesi için bu çalışmanın uygulama kısmında, sosyal sermayenin boyutlarından; güven, normlar ve network unsurları ele alınmıştır.

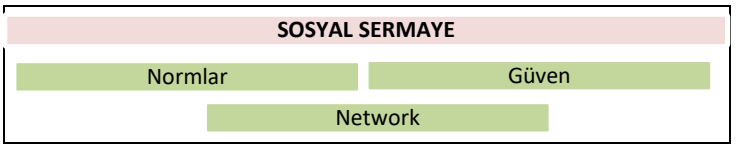
4. Uygulama

Çalışmada, hisse senetleri Borsa İstanbul'da işlem gören ve BİST 100'de yer alan büyük ölçekli bir işletme ele alınmaktadır. Sosyal sermayenin denetimi konusunda işletmede bir araştırma gerçekleştirilmiştir. İşletme, reel sektörde faaliyet gösteren bir üretim işletmesidir. Üretilen ürünler genellikle bayilere satılmakta, bu ürünlerin bir kısmı da bazı nihai müşterilere satılmaktadır. İşletme, yürüttüğü bütün işlemleri ERP (Enterprise Resource Planning – Kurumsal Kaynak Planalama) programı üzerinde gerçekleştirmektedir. İşletmede çalışan yetkili personele ve yöneticilere toplam 10 temel soru sorulmuş ve görüşme esnasında temel sorular çeşitlendirilerek yeni soru ve cevaplara ulaşılmıştır. Sorulan sorular ve alınan cevaplar ile derinlemesine mülakat yapılmıştır. Araştırma kapsamında şirket içi periyodik gözlemlemeler ve yapılan mülakatın çözümlemesi neticesinde araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır. Sosyal sermayenin denetiminin araştırılması için öncelikle işletmenin sahip olduğu sosyal sermaye yapısı incelenmiştir. Uygulamanın ikinci kısmında ise sosyal sermaye yapısının ve sosyal sermayeye sahip olmak için uygulanan faaliyetlerin denetiminin nasıl gerçekleştirileceği üzerinde bir araştırma yapılmıştır.

4.1. İşletmenin Sosyal Sermayesinin Analizi

Araştırmanın ilk bölümünde işletmenin sosyal sermayesinin analiz edilmesi amaçlanmıştır. İşletme çalışanları ile yapılan mülakatlar ve gözlemleme sonuçları neticesinde analiz gerçekleştirilmiştir. Sosyal sermayenin analizi yapılırken literatürde genel kabul edilen üç unsur çerçevesinde araştırma yapılmıştır. Sosyal sermayenin boyutları olarak nitelendirilen bu üç unsur; normlar, güven ve network yani ağ ve ilişkilerdir. Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere işletmenin sahip olduğu sosyal sermaye unsurları; normlar, güven ve network başlıkları altında toplanarak inceleme yapılmaktadır.

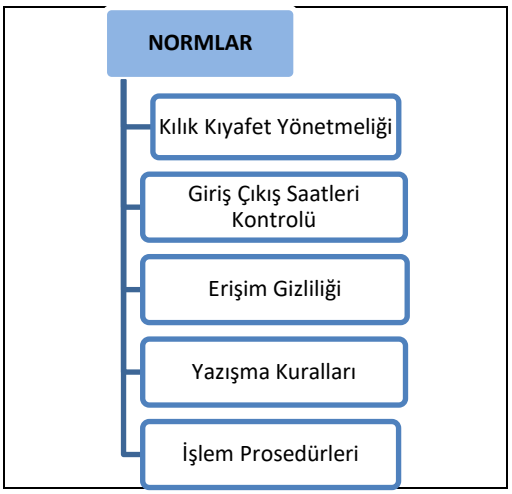
Şekil 2: **Çalışmaya Konu Alınan Sosyal Sermaye Unsurları**



4.1.1. Normlar

İşletmenin sosyal sermayesinin unsurlarından birisi işletmede uygulanan normlardır. Normlar, işletmede kurumsal yapının oluşturulması, etkili ve verimli iş ortamının oluşturulması, şeffaflık ve hesap verebilirliğin sağlanması amacıyla işletme tarafından kullanılmaktadır. Yapılan araştırma neticesinde işletmede uygulanan normlar; kılık kıyafet yönetmeliği, personel giriş ve çıkış saatleri düzenlemeleri ve kontrolü, erişim konusunda oluşturulan gizlilik prensipleri ve erişim engelleri, yazışma kuralları ve işlem prosedürleri ve benzeri gibi uygulamalardır. Normlar altında incelenen uygulamalar aşağıdaki şekilde görülmektedir.

Şekil 3: **İşletmede Uygulanan Normlar**

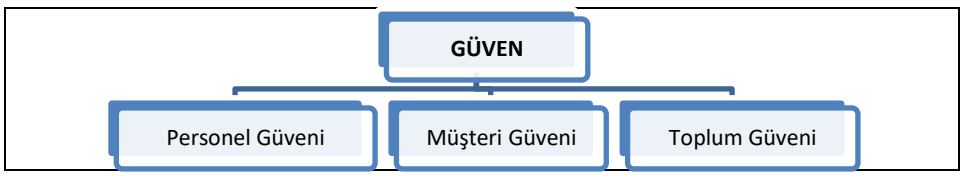


İşletmede kılık kıyafet yönetmeliği bulunmaktadır. Kurumsallık gereği çalışanlar bu yönetmeliğe bağlı kalarak normlara uymaktadır. Bu durum işletmede bir bütünlük oluşturmakta ve çalışanlar arasındaki giyim farklılıklarını ortadan kaldırmaktadır. İşe giriş ve çıkış saatleri işletme tarafından belirlenmektedir. Giriş ve çıkışlar kartlar ile yapılmakta ve ERP sistemi aracılığıyla takip edilmektedir. Uygulama, işletme içerisinde genel uyumun ve standardizasyonun sağlanması için gerçekleştirilmektedir. İşletme bünyesindeki özel bölüm ve departmanlara kartlı sistem ile giriş yapılmaktadır. İlgili bölümlere sadece yetkili personel girebilmektedir. Gizlilik politikası gereği uygulanan norm gereği herkesin istediği bir yere girebilmesi engellenmektedir. Gerek tehlike barındırmasından dolayı gerekse bazı özel bilgi ve verileri içermesinden dolayı işletme tarafından belirlenen bazı bölümlerde erişim gizliliği bulunmaktadır. Uygulama sayesinde hem çalışanların korunması hem de işletmenin sürekliliğinin ve kurumsallığının artırılması amaçlanmaktadır. Şirket içi uygulanan yazışma kuralları ile bilgilerin aktarımında ve iletilmesinde bir standart oluşturulması hedeflenmektedir. Yazılı veya internet ortamında oluşturulan belgelerin, yazışma kuralları neticesinde bütünlüğü sağlanmaktadır. Şirketteki bütün işlemlerin bir uygulama prosedürü bulunmaktadır. İlgili departman veya bölümde belirlenen kurallar ile işlemler belirli prosedürlere göre yapılmaktadır. Bu sayede, norm dışı işlemlerin gerçekleştirilmesinin önüne geçilmesi amaçlanmaktadır. Böylece uygulama ve işlemler arasında bir standart ve uyum oluşturulabilmektedir.

4.1.2. Güven

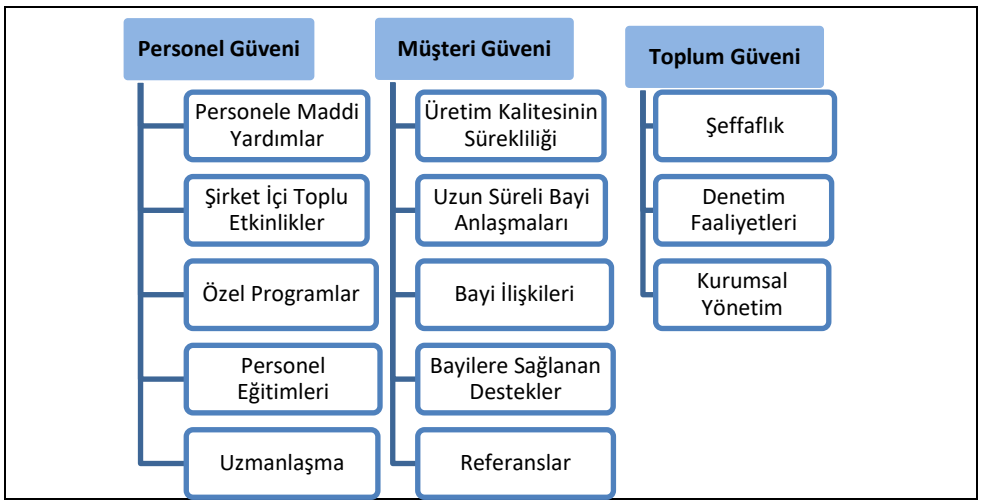
İşletmenin sosyal sermayesinin bir diğer unsuru da sahip olduğu güvendir. Güven, işletme için en önemli unsurlardan bir tanesidir. Yapılan mülakatlar ve personelden alınan bilgiler neticesinde işletmenin güven unsurları üç ana başlık altında incelenmektedir. Aşağıdaki şekilde görüldüğü üzere bunlar; personel güveni, müşteri güveni ve toplumun işletmeye duyduğu güvendir.

Şekil 4: **İşletmenin Sahip Olduğu Güven Unsurları**



Araştırma kapsamında her bir güven unsuru ayrı ayrı incelenmektedir. Aşağıda, işletmenin güven unsurlarının altında yer alan alt başlıklar, şekil yardımıyla açıklanmaktadır.

Şekil 5: **İşletmenin Güven Unsurlarının Alt Başlıkları**



İşletmenin güvene yönelik sosyal sermayesinin unsurlarından bir tanesi personelin işletmeye olan güven duygusudur. İşletme çalışanlarının aidiyet duygusu kazanabilmeleri için işletme birçok faaliyette bulunmaktadır. İşletme, personelin sadakatini ve güvenini kazanabilmek için çalışanlarında maddi ve maddi olmayan değerler oluşturmayı hedeflemektedir. Bu bağlamda aylık ücretlerin haricinde yıl içindeki bazı özel günlerde personele ekstra maddi yardımlar yapılmaktadır. Bu yardımlar ayni ve nakdi yardımlardan oluşmaktadır. Giyim yardımı, gıda yardımı ve benzeri yardımlar, ayni yardımlara örnek olarak gösterilebilir. İşletme uyguladığı politika gereği maddi anlamda zor durumda olan çalışanlarını mümkün olduğunca desteklemektedir. Ayrıca düğünler gibi çalışanların bazı özel günlerinde çeşitli nakdi ve aynı yardımlar yapılmaktadır. İşletme, özel günlerde personelinin yanında olduğunu hissettirerek, bir aile duygusu oluşturmakta ve çalışanlarının işletmeye olan aidiyet duygusunu artırmaktadır. Belirli dönemlerde şirket bünyesinde düzenlenen toplu etkinlikler ile çalışanların sosyalleşmeleri sağlanmaktadır. Gerçekleştirilen sosyal etkinlikler sayesinde işletme personeli, iş temposundan sıyrılmakta ve sosyal anlamda rahatlamaktadırlar. Yılbaşlarında ya da bazı özel günlerde personele yönelik sosyal programlar ve yemekler düzenlenmektedir. Yapılan bütün bu sosyal etkinlikler işletme personelinin işletmeye olan güven duygusunu ve bağlılığını artırmaktadır.

İşletme, personel eğitimlerine önem vermektedir. Çalışanların yetkinliklerinin, etkinliklerinin ve verimliliklerinin artırılabilmesi için personelin eğitim almasını sağlamaktadır. Bu eğitimler, şirket içerisinde olabildiği gibi şirket dışından anlaşılan çeşitli kurumlardan da eğitimler alınabilmektedir. Şirket içinde verilemeyen ve ihtisas gerektiren bazı eğitimler için çalışanlar eğitime gönderilebilmektedir. Şirketin genel politikası gereği, personelin şirkette uzun süreli çalışmaları hedeflenmektedir. Bu uygulamadaki amaç, çalışanların yaptıkları işlerde uzmanlaşmalarının sağlanması, personelin işletmeye olan güveninin artırılması, işletmenin sürekliliğinin oluşturulmasıdır. Uzmanlaşma prensibi gereği personel devir hızının en düşük düzeyde tutulması ve çalışanların işletmeye olan aidiyetlerinin artırılması istenmektedir. İşletmenin sahip olduğu güven sermayesinin diğer bir önemli unsuru, müşteri ve bayilerin işletmeye olan güven duyguları ve bağlılıklarıdır. İşletme ürettiği ürünlerin genelini bayilere satmaktadır. Dolayısıyla işletme, bayi ilişkilerini çok kuvvetli düzeyde tutmak istemektedir. Bayiler ile uzun süreli çalışma sözleşmeleri imzalanmaktadır. Mevcut bayilerin güvenini ve bağlılığını sağlayabilmek için aynı bayiler ile çalışılmaya özen gösterilmekte ve bayi değiştirmemeye çalışılmaktadır. Uzun süreli olarak aynı bayiler ile iş yapılması neticesinde bayilerin sadakatinin kazanılması sağlanabilmektedir. İşletme, üretimdeki kalitenin sürekliliğini sağlayarak müşteri ve bayi güvenini artırmayı amaçlamaktadır. Üretimin belirli standartlar altında ve belirli bir kalite düzeyinde yapılması sayesinde işletme, uzun yıllardır önemli bir müşteri kitlesine hitap etmektedir. Ürünlerin kalitesi, müşterilerin ve bayilerin memnuniyetinin kazanılmasını sağlamaktadır. Müşteri ve bayilerin güven duygularının

artırılabilmesi için aynı zamanda düzenli olarak bayi ziyaret ve toplantıları yapılmakta ve bayi yemekleri düzenlenmektedir. Bu ziyaret ve toplantılarda bayilerin memnuniyetleri araştırılmakta ve ölçülmekte, bayilerin beklentileri incelenmektedir. Yine bayiler ile işletme arasındaki güvenin sağlanması amacıyla bayilerin ödeme imkânlarının kısıtlı olduğu ve finansal olarak zor durumda oldukları zamanlarda işletme, bayilere destek olmakta, ödeme konusunda kolaylıklar sağlanarak yardımcı olunmaktadır. İşletmenin bulunduğu sektörde uzun süredir faaliyet göstermesi sebebiyle, işletmeye ait birçok referans bulunmaktadır. Bu referanslar, işletmenin önceki dönemlerde veya mevcut dönemde iş yaptığı firmalardan oluşmaktadır. Güçlü firma referansları sayesinde müşteri ve bayilerin işletmeye olan güvenlerinin kazanılması sağlanabilmektedir.

4.1.3. Network

İşletmenin sosyal sermayesinin diğer bir önemli unsuru ise sahip olduğu network yani sosyal ağlarıdır. Yapılan araştırmada işletmeye ait network sermayesi incelendiğinde aşağıdaki şekilde gösterilen alt unsurlara ulaşılmıştır. Bu alt başlıklar, işletme ile çalışanlar arasındaki ilişkiler, işletme ile toplum arasındaki ilişkiler, işletme tarafından düzenlenen festivaller, işletme tarafından yapılan bağış ve yardım faaliyetleri ile gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projeleridir.

Şekil 6: **İşletmenin Sahip Olduğu Network Unsurları**



İşletme, çalışanların arasındaki ilişkilerin güçlü olmasına son derece önem vermektedir. Şirket içerisinde, personelin arkadaşlık ilişkilerinin kuvvetli olduğu görülmektedir. İşe yeni personel alımında personelin işletmeye adaptasyonu ve uyumuna bakılmaktadır. Dolayısıyla gerekli yetkinliklere sahip, şirket kültürüne yatkın, uyum sağlayabilecek kişiler işe alımda öncelikle tercih edilmektedir. İşletme, personelin birbirleriyle uyum içinde çalışmalarını ve verimli bir çalışma ortamının oluşturulmasını hedeflemektedir. İşletme çalışanları arasında çatışma meydana gelmemesi için politikalar üretilmektedir. İşletmenin network yapısı incelendiğinde işletme ile toplum arasındaki ilişkilerin önemi göze çarpmaktadır. İşletme, faaliyet gösterdiği ildeki kişi ve kurumlara yönelik etkinlik, yemek ve benzeri organizasyonlar düzenleyerek toplum ilişkilerini güçlendirmektedir. Düzenlenen organizasyonlara gelen katılımcılar işletme tarafından takip edilmekte, bir sonraki organizasyonda daha çok kişi ve kuruma hitap etme amacı güdülmektedir. Sosyal ağ yapısının genişletilmesi için işletme tarafından çeşitli festivaller düzenlenmektedir. Festivaller sayesinde işletme ile toplum arasındaki bağın kuvvetlenmesi amaçlanmaktadır. Eğitim, sağlık ve diğer alanlar olmak üzere birçok alanda toplum yararına faaliyet gösteren kurum ve kuruluşlara bağış ve yardımlar yapılmaktadır. Ayrıca okul yaptırılması gibi çeşitli faaliyetler konusunda destek olarak topluma fayda sağlama amacı güdülmektedir. Yapılan bağış ve yardımlar işletmenin finansal durumunu etkilemeyecek şekilde Genel Kurul'un onayının alınması suretiyle gerçekleştirilmektedir. Sosyal sorumluluk gereği işletme, çeşitli sosyal sorumluluk projeleri gerçekleştirmektedir. Sosyal sorumluluk projeleri sayesinde sadece kendi amaçları doğrultusunda faaliyet gösteren bir işletme değil, diğer çevreler ile birlikte tüm toplumu gözeten bir işletme vizyonu oluşturulması amaçlanmaktadır.

4.2. Sosyal Sermayenin Denetimi

Araştırmanın ilk bölümünde işletmenin sosyal sermayenin analizinin yapılmasının ardından ikinci kısımda sahip olunan sosyal sermayenin denetimi araştırılmaktadır. Sosyal sermayenin unsurlarından bazıları işletme tarafından izlenmekte, kontrol edilmekte ve denetlenmektedir. İzlenmeyen veya denetlenmeyen diğer tüm sosyal sermaye boyutlarının nasıl denetlenebileceği ise araştırmada öneri olarak sunulmaktadır. Sosyal sermayenin denetlenebilmesi için öncelikle doğru bir şekilde ölçülüp kaydedilmesi gerekmektedir. Sosyal sermaye unsurlarının bir kısmı işletme tarafından İnsan Kaynakları departmanı bünyesinde oluşturulan bir birim tarafından izlenmekte ve kontrol edilmektedir. Yine işletmenin iç denetim birimi, sosyal sermayeye yönelik bazı faaliyetleri denetlemektedir. İşletme bütün işlemleri ERP programı üzerinden gerçekleştirdiği için izleme, kontrol ve denetim faaliyetlerinin de ERP programı aracılığıyla yürütülmesinin daha etkili olacağı düşünülmektedir. İşletmenin sahip olduğu sosyal sermaye boyutlarının her birinin ayrı ayrı ölçü birimleri ile izlenmesi, kontrol edilmesi ve denetlenmesi gerekmektedir. Bazı faaliyetler işletme tarafından hali hazırda izlenmekte ve kontrol edilmekte olduğu için bu faaliyetlerin ölçülme ve izleme birimleri çalışmada verilmektedir. Ancak ölçülmeyen veya denetlenmeyen diğer sosyal sermaye unsurlarının nasıl ölçüleceği ve izleneceği aşağıdaki tablolarda ifade edilmektedir.

Tablo 2: **Norm Unsurlarının ERP Programında İzlenmesi**

Normlar	**İzleme Birimi (Dönemsel)**
Kılık Kıyafet Yönetmeliği	Yönetmeliğin İhlal Sayısı
Giriş Çıkış Saatleri	Giriş Çıkış Saatlerine Uyulmayan Dakika / Saat Miktarı
Erişim Gizliliği	Erişim İhlal Sayısı
Yazışma Kuralları	Yazışma Kurallarına Uygun Olmayan İşlem Sayısı
İşlem Prosedürleri	Prosedürlere Uyulmadan Gerçekleştirilen İşlem Sayısı

- İşletmenin belirlediği kılık kıyafet yönetmeliği normu her bir bölüm yöneticisi tarafından gözlemleme yoluyla kontrol edilmektedir. Ancak, yapılan kontroller neticesinde yönetmeliğe uyulmayan ihlal sayısı ayrıca izlenmemektedir. Araştırma sonucunda görülmüştür ki, yapılan ihlal sayısının ERP programına kaydedilebileceği ve yine program aracılığıyla denetiminin yapılabileceği düşünülmektedir.

- Personelin işletmeye giriş ve çıkışları kartlar ile yapılmakta ve giriş çıkış saatleri otomatik olarak ERP programına kaydedilmektedir. Ancak giriş çıkışlardaki gecikme süresi sayı olarak takip edilmemektedir. Giriş çıkış saatlerine uyulmaması durumunda ERP programı içerisinde gecikme süreleri dakika veya saat cinsinden kaydedilebilir ve denetimi yine program aracılığıyla gerçekleştirilebilir.

- İşletme içerisinde yetkili personel dışında erişimi yasak olan birim ve bölümlere kartlar ile girilmektedir. Ancak erişim ihlal girişimleri ayrıca kontrol edilememektedir. Erişim gizliliği bulunan alanlara yönelik ihlal girişimi oluşursa sistemde ihlal sayıları ayrı bir alanda takip edilip denetimi sağlanabilir.

- Yazışma kuralarına veya işlem prosedürlerine aykırı olarak gerçekleştirilen işlem sayıları ayrıca kontrol edilmemektedir. Normlara uymayan işlem sayıları ERP programında izlenerek denetimi sağlanabilir.

Tablo 3: **Güven Unsurlarının ERP Programında İzlenmesi**

Güven Unsurları	İzleme Birimi (Dönemsel)
Personele Yapılan Maddi Yardımlar	Nakdi Yardım Tutarı
	Ayni Yardım Tutarı
	Yardım Yapılan Kişi Sayısı
Şirket İçi Toplu Etkinlikler ve Gerçekleştirilen Özel Programlar	Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı
	Etkinliğin Maliyeti
	Katılımcı Sayısı
Personel Eğitimleri	Verilen Eğitim Saati
	Eğitim Sayısı
	Eğitim Maliyeti
	Eğitimler Sonunda Alınan Sertifika Sayısı
Uzmanlaşma	Personel Devir Hızı
	Personel Memnuniyet Anket Sonuçları
Üretim Kalitesi	Kalite Standartlarına Uymayan İşlem Sayısı
Bayi Anlaşmaları	Sözleşme Süresi
Bayi İlişkileri	Bayi Ziyaret ve Toplantı Sayısı
	Bayilere Verilen Yemek ve Yapılan Organizasyon Sayısı
	Bayi Memnuniyet Anket Sonuçları
Bayi Destekleri	Destek Miktarı
Referanslar	Referans Sayısı

- Personele yapılan yardımlar İnsan Kaynakları tarafından izlenerek kontrol edilmektedir. Ancak bunlar toplu olarak sisteme kaydedilmemektedir. Dolayısıyla ERP sisteminde, yapılan bütün maddi yardımlara ait nakdi yardım tutarları, ayni yardım tutarları ile yardım yapılan çalışan sayıları kaydedilebilir. Daha sonra dönemler itibariyle yardım miktar ve sayıları karşılaştırılarak denetim gerçekleştirilebilir.

- Şirket içinde yapılan toplu etkinlikler ve gerçekleştirilen özel programlar ERP programında kayıt altına alınmamaktadır. Gerçekleştirilen etkinlik sayıları, etkinliklerin maliyeti ve katılımcı sayıları sisteme kaydedilebilir ve denetimleri sağlanabilir. Etkinliklere katılan şirket personelinin takip edilmesi, yapılacak diğer etkinliklerde daha çok personele ulaşılmasını ve katılımın sağlanmasını ve personel memnuniyetinin kazanılmasını sağlayabilecektir.

- Personele yönelik gerçekleştirilen eğitimler İnsan Kaynakları birimi tarafından takip edilmektedir. Ancak ERP programında oluşturulacak ayrı bir modül veya bölümde, verilen eğitim saat sayısı, eğitim sayısı, eğitim maliyetleri ve eğitimler sonunda çalışanlar tarafından alınan sertifika sayıları kaydedilebilir. Yapılacak kontrol ve denetimler ile eğitimlere ait girdi ve çıktılar karşılaştırılarak etkinlik ve verimlilik ölçülebilir. Girdi olarak eğitim sayıları ve maliyetleri; çıktı olarak ise alınan sertifikalar veya kazanılan bilgi ve beceriler alınılabilir. Eğitimler sonunda çalışanlardan geri bildirim alınarak edinilen bilgi ve beceri araştırılabilir. Böylece işletmenin eğitimler neticesinde kazandığı ek sosyal sermaye miktarı ölçülebilir.

- İşletme içinde uzmanlaşmanın sağlanabilmesi için personel devir hızı sürekli olarak ERP programında takip edilebilir. Personel devir hızının istenilenden yüksek olması durumunda gerekli önlemler alınılabilir. Bu sayede personel devir hızı düşürülerek çalışanların işletmede daha uzun süreli çalışmaları sağlanabilir. İşletmede çalışan personelin memnuniyeti, yapılacak düzenli anket ve araştırmalar ile kontrol edilebilir. Dönemsel araştırma ve anket sonuçları ERP sistemine kaydedilerek çalışan memnuniyetinin sürekli olarak yüksek seviyede tutulması sağlanabilir.

- İşletmede gerçekleştirilen üretim faaliyetleri ERP sisteminde takip edildiği için üretim kalitesi de program aracılığıyla sürekli olarak izlenmektedir. Kaliteye uygun olmayan ürünler ayrıştırılarak sistem üzerinde de kontrol ve denetimi gerçekleştirilmektedir.

- Bayi anlaşmalarına ait sözleşme süreleri sisteme kaydedilip denetimi sağlanabilir. Böylece bayiler ile daha uzun süreli çalışma imkanı oluşturulabilir.

- Bayi ilişkileri tamamen ERP programında takip edilebilir. Gerçekleştirilen bayi ziyaret ve toplantı sayıları ve bayi organizasyon sayıları sisteme kaydedilebilir. Bayi ilişkilerinin güçlendirilebilmesi için bu sayılar üzerinde denetim yapılarak iyileştirmeler gerçekleştirilebilir. Yine bayi ve müşteri memnuniyetinin sağlanabilmesi için bayilere veya müşterilere dönemsel anket ve araştırmalar yapılabilir. Araştırma sonuçları ERP sisteminde takip edilerek denetimi gerçekleştirilebilir.

- Bayilere yapılan desteklere ait destek sayıları veya destek tutarları programa kaydedilebilir. Bayi ilişkilerinin kuvvetlendirilmesi için yapılan destekler denetlenerek iyileştirmeler sağlanabilir ve bayi memnuniyeti artırılabilir.

- İşletmenin daha önce yaptığı işlere yönelik referanslar ERP programında ayrı bir modül ve bölümde takip edilebilir. Yapılacak denetimler neticesinde referans sayı ve niteliğinin artırılması sağlanabilir.

Tablo 4: **Network Unsurlarının ERP Programında İzlenmesi**

Network Unsurları	**İzleme Birimi (Dönemsel)**
Çalışan İlişkileri	Çalışan Memnuniyet Anket Sonuçları
Toplum İlişkileri	Yapılan Organizasyon Sayısı
	Yapılan Organizasyonların Maliyeti
Düzenlenen Festivaller	Düzenlenen Festival Sayısı
	Katılımcı Sayısı
	Katılımcı Listesi
Nakdi Yardım Faaliyetleri	Nakdi Yardım Tutarı
Ayni Yardım Faaliyetleri	Ayni Yardım Tutar veya Miktarı
Sosyal Sorumluluk Projeleri	Proje Sayısı
	Proje Maliyeti

- İşletme çalışanlarının arasındaki ilişkilerin ölçülmesi ve denetlenebilmesi için personele yönelik anket ve araştırmalar yapılabilir. Anket ve araştırma sonuçları ERP sistemine kaydedilerek denetimler gerçekleştirilebilir. İzlemeler ve denetimler sayesinde oluşabilecek çatışmaların önüne geçilebilir ve çalışanlar arasındaki ilişkilerin güçlendirilmesi sağlanabilir.

- İşletme ile toplum arasındaki ilişkiler ölçülebilir ve denetlenebilir. Örneğin topluma yönelik yapılan organizasyon sayıları ve organizasyon maliyetleri sisteme kaydedilerek denetimleri gerçekleştirilebilir. Yapılacak denetimler ve uygulanacak iyileştirmeler neticesinde toplum ile işletme arasındaki ilişkiler güçlendirilebilir.

- İşletmenin düzenlediği festivallere ait festival sayıları, katılımcı sayıları ve katılımcı listeleri belirlenerek kontrol sağlanabilir. Örneğin gelecekte yapılacak organizasyonlara daha fazla katılımcının sağlanabilmesi için gerekli önlemler alınılabilir veya yeni uygulamalar gerçekleştirilebilir.

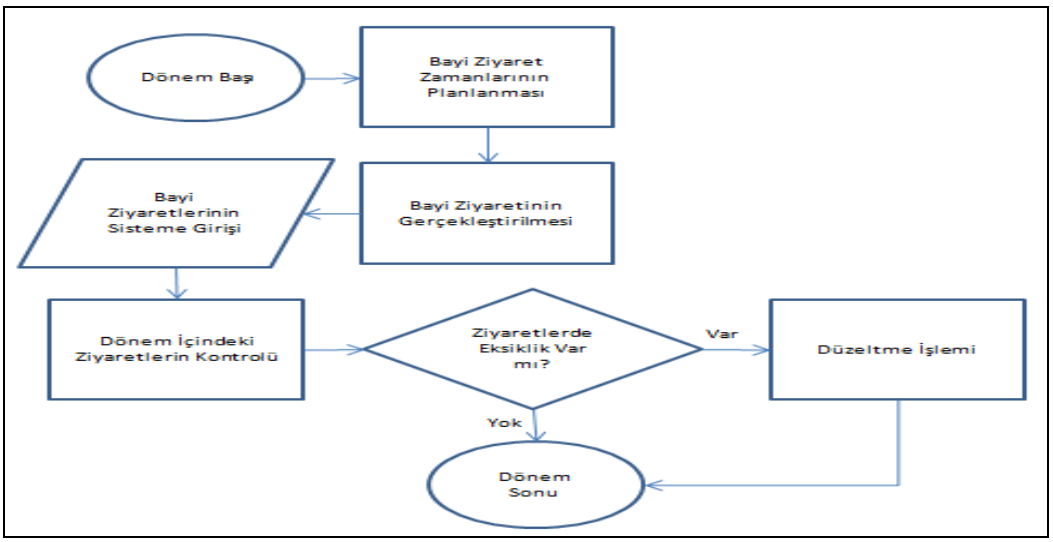
- Yapılan nakdi ve ayni yardım tutar ve miktarları, programda ayrı bir modül veya bölümde takip edilebilir. Yapılacak kontrol ve denetimler ile daha çok kişi veya kuruma yardım yapılması sağlanabilir.

- Gerçekleştirilen sosyal sorumluluk projelerine ait proje sayıları ve maliyetleri sürekli olarak sistem üzerinde izlenerek denetimi gerçekleştirilebilir. Böylece daha çok kurum ve kuruluşa yardım yapılabilir ve işletmenin network yapısı genişletilebilir. Böylece sosyal sermaye de artırılabilir.

Araştırmanın bu bölümünde, sosyal sermaye unsurlarının denetiminin nasıl gerçekleştirilebileceği ile ilgili örnek öneriler yer almaktadır. Örnek denetim uygulamalarında denetimin nasıl başlayıp nasıl bitirileceği kontrollerin nasıl sağlanacağı açıklanmaktadır.

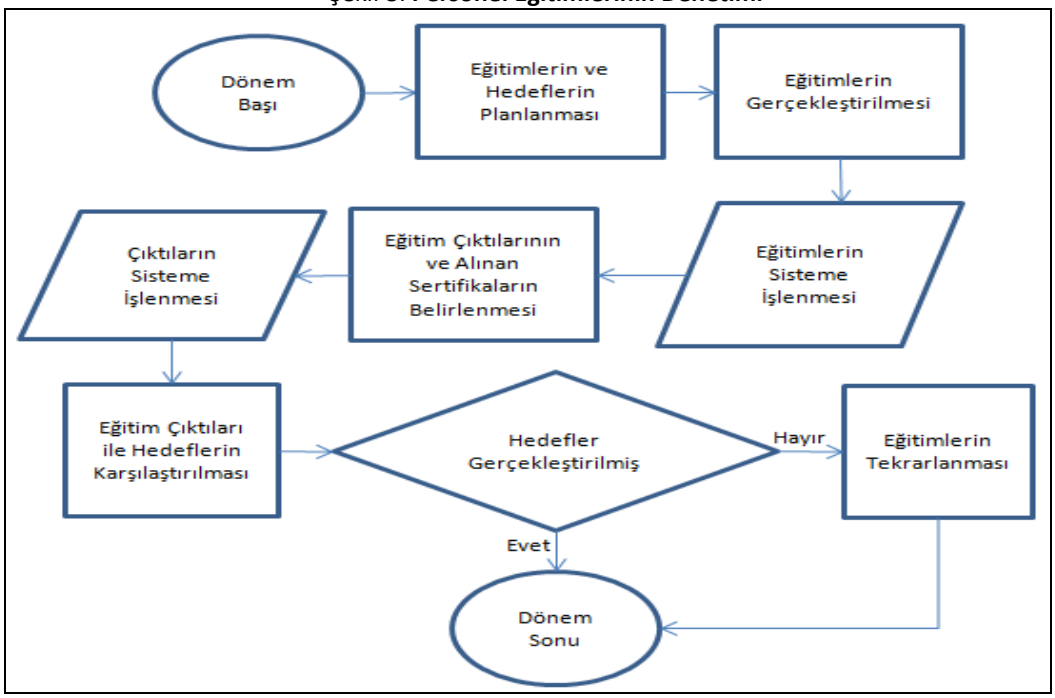
Aşağıdaki şekilde bayi ziyaretlerinin denetiminin nasıl gerçekleştirileceği akış diyagramı ile açıklanmaktadır.

Şekil 7: **Bayi Ziyaretlerinin Denetimi**



Öncelikle dönem içerisinde yapılacak bayi ziyaretlerinin planlamasının ardından ziyaret zamanları ERP programına kaydedilebilir. Program üzerinde sürekli olarak ziyaret zamanları takip edilerek zamanı geldiğinde ziyaretler gerçekleştirilebilir. Bayi ziyaretlerinin sisteme girişi yapılır ve ziyaretlerin kontrolü sağlanabilir. Örneğin ziyaretlerde bayilerden alınan görüş ve öneriler, memnuniyet veya memnuniyetsizlik bilgileri kontrol edilerek denetlenebilir ve konu ile ilgili düzeltme, iyileştirme gibi aksiyonlar gerçekleştirilebilir. Ayrıca ziyaretlerde bir eksilik olması durumunda sistemin uyarısı neticesinde gerekli düzeltme işlemleri uygulanabilir. Aşağıdaki şekilde personel eğitimlerinin denetiminin nasıl gerçekleştirileceği akış diyagramı ile açıklanmaktadır.

Şekil 8: **Personel Eğitimlerinin Denetimi**

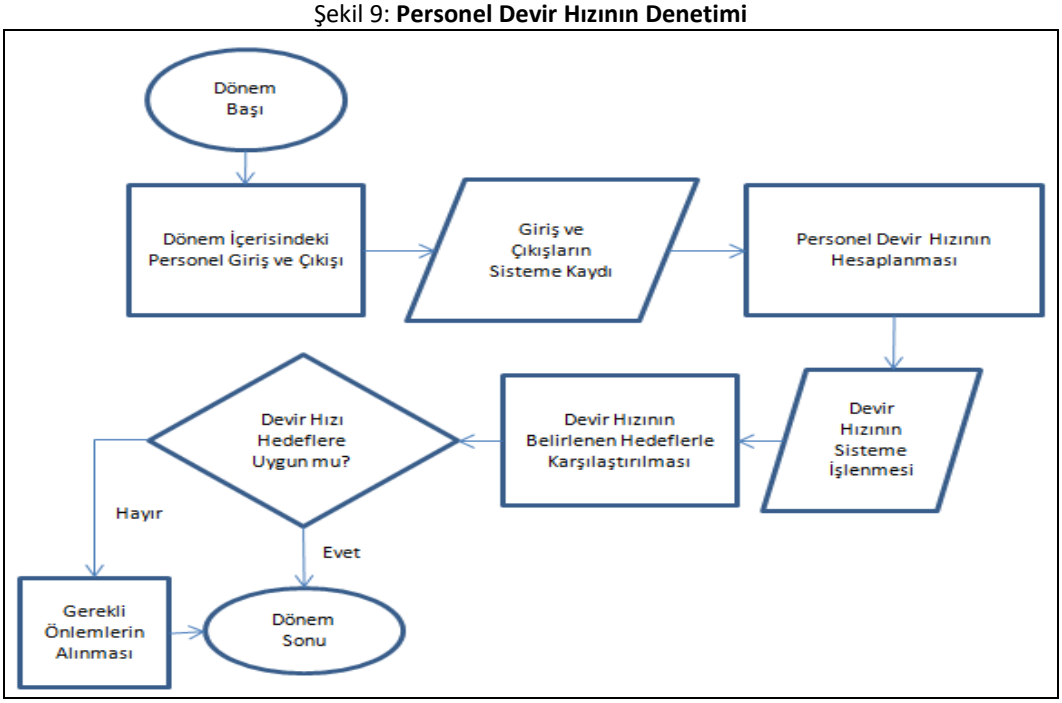


Personele verilen eğitimler öncelikle İnsan Kaynakları departmanı tarafından planlanmaktadır. Ancak planlamanın yanı sıra eğitimlerin sonucunda beklenen çıktı ve hedeflerin de planlanması ve sistem üzerinde kaydedilmesi gerekmektedir. Eğitimlerin gerçekleştirilmesinin ardından personel

tarafından alınan eğitimler ERP programına kaydedilebilir. Daha sonra eğitim çıktılarının belirlenmesi gerekmektedir. Bu çıktılar işletmenin belirleyeceği kriter ve hedefler olabileceği gibi eğitimler sonucunda alınan sertifikalar, kazanılan bilgi ve beceriler vb. olabilir. Kazanılan bilgi, beceri, deneyim gibi çıktılar, eğitime gönderilen personel üzerinde yapılacak nicel veya nitel araştırmalar neticesinde belirlenebilir. Eğitim çıktılarının belirlenmesinin ardından, çıktıların programa işlenmesi gerekir. Daha önce sisteme tanıtılan eğitim beklenti ve hedefleri ile eğitim çıktıları karşılaştırılmalı ve hedeflere ulaşılıp ulaşılmadığı kontrol edilmelidir. Eğer belirlenen hedeflere ulaşılmamışsa eğitimlerin tekrarlanması gibi çeşitli önlemler işletme tarafından uygulanabilir.

Aşağıdaki şekilde personel devir hızının denetiminin nasıl gerçekleştirileceği akış diyagramı ile açıklanmaktadır.

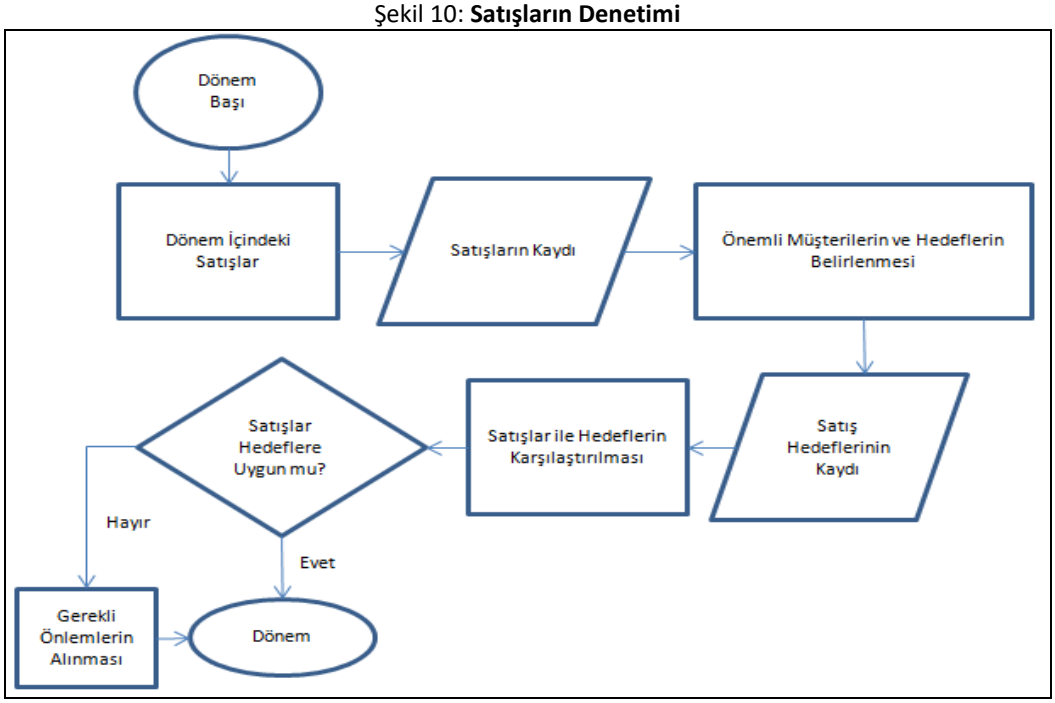
Şekil 9: **Personel Devir Hızının Denetimi**



Personel devir hızının denetlenebilmesi için öncelikle dönem içerisindeki personel giriş ve çıkışları programa kaydedilmelidir. Meydana gelen giriş ve çıkışlar neticesinde kullanılması gereken formülün sisteme tanıtılması ile sistem tarafından personel devir hızının hesaplanması sağlanabilir. Sistem üzerinde personel devir hızının hesaplanmasının ardından, işletmenin daha önce belirlediği personel devir hızı hedefi ile gerçekleşen devir hızı karşılaştırılmalıdır. Eğer oluşan personel devir hızı, hedeflere uygun değilse işletme İnsan Kaynakları politikalarını tekrar gözden geçirmeli ve gerekli önlemleri almalıdır.

Aşağıdaki şekilde satışların denetiminin nasıl gerçekleştirileceği akış diyagramı ile açıklanmaktadır.

Şekil 10: **Satışların Denetimi**



Dönem içerisinde gerçekleştirilen satışlar otomatik olarak ERP programına kaydedilmektedir. Ancak ERP programında örneğin pazarlama / satış modülü içerisinde bir bölüm oluşturulup, işletme için önemli müşteriler (Key Accounts) ayrı ayrı bu bölümde tanıtılabilir. Böylece işletme için özel öneme sahip müşteriler ayrı bir modülden takip edilebilir. Yine işletme tarafından dönem başlarında gerek toplam satışlar gerekse önemli müşteriler ile ilgili satışlar üzerinde hedefler belirlenmelidir. Sisteme kaydedilecek hedefler ile gerçekleşen satışlar program üzerinde karşılaştırılarak denetimler sağlanabilir. Önemli müşterilere yapılan satışlarda beklentilerin üzerinde bir düşüş olması durumunda sistem tarafından verilebilecek uyarılar ile gerekli önlemler alınabilir. Böylece işletmenin sosyal sermaye düzeyinin kontrolü ve denetimi gerçekleştirilebilir.

5. Sonuç

Bu çalışmada sosyal sermayenin denetimin nasıl yapılabileceği araştırılmaktadır. Araştırmada, öncelikle sosyal sermayenin analizi güven, normlar ve network unsurları altında yapılmaktadır. Sosyal sermayenin analiz edilmesinin ardından denetim faaliyetleri üzerinde durulmaktadır. İşletmenin ERP programı kullanması sebebiyle öncelikle sosyal sermaye unsurlarının ölçülüp programa kaydedilmesi gerektiği görülmektedir. Sosyal sermaye unsurlarının doğru bir şekilde ölçülebilmesi için çalışmada örnek ölçü birimleri sunulmaktadır. Sosyal sermaye unsurlarının ölçülmesinin ardından bunların ERP programında ayrı modül veya bölümlere kaydedilmeleri gerekmektedir. Böylece işletme tüm sosyal sermaye unsurlarını tek bir kısım veya modülde görebilecektir. Ölçülen ve rakamlarla ifade edilen sosyal sermaye unsurları daha sonra ağırlandırılabilir. Her bir sermaye unsurunun ölçüm değeri ile ağırlık derecesi çarpılıp, tüm unsurlar toplanarak işletmenin toplam sosyal sermayesine ulaşılabilir.

Sosyal sermayenin ölçülmesi ve kaydedilmesinin ardından izlenmesi, kontrol edilmesi ve denetlenmesi gerekmektedir. Bu doğrultuda, sosyal sermaye unsurlarının izlenebilmesi için dönemsel izleme birimleri çalışmada sunulmuş ve izleme faaliyetlerinin nasıl yapılabileceği açıklanmıştır. Daha sonra ise sosyal sermayenin denetimi için çeşitli örnek uygulama önerileri oluşturulmuştur. Denetim önerileri, oluşturulan akış şemaları sayesinde detaylı ve daha iyi bir biçimde açıklanabilmektedir.

Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre, bütün sosyal sermaye unsurları ERP sistemine kaydedilmelidir. Her bir sosyal sermaye unsuru için belirli hedefler, standartlar ve kriterler belirlenmelidir. Sosyal sermayeye ait gerçekleşen işlem, faaliyet, etkinlik gibi unsurlar belirlenen kriterler ile karşılaştırılıp kontrolü gerçekleştirilmelidir. Yapılan kontrollerin etkinliği ve verimliliği, süreç veya dönem sonlarında denetlenerek işletmenin sosyal sermaye durumundaki artış veya azalışlar sürekli olarak takip edilmelidir.

Kaynaklar

Accounting For Sustainability. (2018). Natural and Social Capital Accounting. Erişim Adresi https://www.accountingforsustainability.org/en/knowledge-hub/guides/Natural-social-capital.html

Bassani, C. (2007). Five Dimensions of Social Capital Theory as they Pertain to Youth Studies. *Journal of Youth Studies,* 10(1), 17-34.

Bouzdine, T. ve Bourakova-Lorgnier, M. (2004). The Role of Social Capital within Business Networks: Analysis of Structural and Relational Arguments. *For The Fifth European Conference on Organisational Knowledge, Learning and Capabilities 5-6 April 2004,* Innsbruck, Austria. Erişim Adresi https://warwick.ac.uk/fac/soc/wbs/conf/olkc/archive/oklc5/papers/e-3_bouzdine.pdf

Cook, K. S. (2005). Networks, Norms, and Trust: The Social Psychology of Social Capital 2004 Cooley Mead Award Address. *Social Psychology Quarterly,* 68(1), 4-14.

Friedrich, P. (2015). Determining Social Capital by Social Accounting. *VIIIth International Conference on Applied Economics Contemporary Issues In Economy 18-19 June 2015,* Toruń, Poland. Erişim Adresi http://apcz.umk.pl/czasopisma/index.php/OeC/article/view/OeC.2015.003/6919

Grootaert, C. ve Van Bastelaer, T. (2001). Understanding and Measuring Social Capital: A Synthesis of Findings and Recommendations From The Social Capital Initiative. *Social Capital Initiative Working Paper No. 24.*

Harvard University. (2018). Social Capital Theory. Erişim Adresi https://sites.hks.harvard.edu/saguaro/web%20docs/GarsonSK06syllabus.htm

Kaasa, A. (2009). Effects of Different Dimensions of Social Capital on Innovative Activity: Evidence from Europe at the Regional Level. *Technovation,* 29, 218-233.

Liao, J. ve Welsch, H. (2005). Roles of Social Capital in Venture Creation: Key Dimensions and Research Implications. *Journal of Small Business Management,* 43(4), 345–362.

Lyon, F. (2000). Trust, Networks and Norms: The Creation of Social Capital in Agricultural Economies in Ghana. *World Development,* 28(4), 663-681.

Messner, S. F., Baumer, E. P. ve Rosenfeld, R. (2004). Dimensions of Social Capital and Rates of Criminal Homicide. *American Sociological Review,* 69, 882–903.

Mitchell, A.D. ve Bossert, T.J. (2007). Measuring Dimensions of Social Capital: Evidence from Surveys in Poor Communities in Nicaragua. *Social Science & Medicine,* 64, 50–63.

OECD. (2018). OECD Insights: Human Capital. Erişim Adresi https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf

Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annu. Rev. Sociol.,* 24: 1–24.

Newton, K. (1997). Social Capital and Democracy. *American Behavioral Scientist,* 40(5), 575-586.

Sasani, A., Rabani, M. ve Behrooz, A. (2012). Investigating the Effect of Human Capital and Social Capital on Innovation Using the Fuzzy AHP Method. *New York Science Journal,* 5(11), 142-151.

Tzanakis, M. (2013). Social Capital in Bourdieu's, Coleman's and Putnam's Theory: Empirical Evidence and Emergent Measurement Issues. *Educate,* 13(2), 2-23.

Widén-Wulff, G. ve Ginman, M. (2004). Explaining Knowledge Sharing in Organizations Through the Dimensions of Social Capital. *Journal of Information Science,* 30(5), 448-458.

Wu, W. (2007). Dimensions of Social Capital and Firm Competitiveness Improvement: The Mediating Role of Information Sharing. *Journal of Management Studies,* 45(1), 122-146.

A RESEARCH ON SOCIAL CAPITAL AUDIT

Extended Abstract

Aim: The concept of social capital has become increasingly important for companies in recent years. The social capital needs to be continuously monitored, controlled and consequently audited for the development of the social capital of enterprises. The fact that there are not enough studies in the literature about the subject suggests that many researches should be done about the social capital audit. This study reveals the concept of social capital audit. In order to ensure the continuity of the development in social capital, necessary attention should be paid to auditing activities. The aim of this study is to explain how to implement social capital audit by making a sample application on a large-scale enterprise.

Method: In the study, a large-scale company, traded on the Istanbul Stock Exchange and located in BIST 100, is handled in the application of the study. A research has been realized about the audit of social capital. The company is a production enterprise operating in the real sector. The products of the company are usually sold to the dealers and some of these products are sold to final customers. The company performs all the operations on the ERP (Enterprise Resource Planning) program. 10 basic questions were asked to the authorized personnel and the managers working in the company, and the basic questions were diversified and new questions and answers were obtained during the interview. In-depth interviews were conducted with the asked questions and received answers. Within the scope of the research, the results are provided in consequence of the periodical observations within the company, and analysis of the interviews. In the application part, the social capital structure of the company is analyzed firstly. There are three generally accepted dimensions of social capital. These are; trust, norms and networks. Therefore, social capital is analyzed around trust, norms and networks. After examining the social capital of the company, the audit of the social capital is being investigated. In the second part of the application, the flow charts explain how the audit of social capital structure, and the audit of activities that are applied to have social capital, can be realized.

Findings: According to the results obtained in the study, all the elements of social capital should be recorded in the ERP system. Specific objectives, standards and criteria should be determined for each social capital element. The realized operations, activities, and events for the social capital should be compared and controlled with the determined criteria. The effectiveness and efficiency of the implemented controls should be continuously monitored at the end of the processes or periods and the increase or decrease of the company's social capital should be monitored continuously.

Conclusion: It is seen that, first of all, the social capital elements should be measured and recorded because the company uses ERP program. In order to accurately measure the social capital elements, sample measurement units were presented in the study. After measuring the social capital elements, they need to be recorded in separate modules or parts in the ERP program. Thus, the company will be able to see all social capital elements in a single part or module. Then, the elements of social capital that are measured and expressed in numbers should be weighted. The value of each social capital element should be multiplied by the weight values, and all the elements can be added up to reach the total social capital of the company. As a result of the study, it is understood that the audit of social capital should be given sufficient importance. Companies should measure, monitor, control and audit all elements of social capital in order to reach their targets.