



TESAM Akademi Dergisi

Journal of TESAM Academy

ISSN 2148-2462 / E-ISSN 2458-9217

Bireyin Sosyal Sermayesinin Kariyer Başarısına Olan Katkısı Üzerine Bir İnceleme¹

A Review on the Contribution of an Individual's Social Capital to Career Success

Yasemin KARATEKİN
ALKOÇ

Arş. Gör.,
Yüzyüncü Yıl Üniversitesi,
Erciş İşletme Fakültesi, Yönetim ve
Organizasyon Ana Bilim Dalı.
yaseminkaratekinalkoc@yyu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9160-199X

Cilt / Issue: 9(2), 703-717
Geliş Tarihi: 22.04.2022
Kabul Tarihi: 01.06.2022

Atfı: Karatekin Alkoç, Y. (2022).
Bireyin sosyal sermayesinin kariyer
başarısına olan katkısı üzerine bir
inceleme. *Tesam Akademi Dergisi*, 9(2),
703-717. <http://dx.doi.org/10.30626/tesamakademi.1107562>

¹ Bu çalışma yazarın "Sosyal, Beşeri ve Psikolojik Sermayenin Kariyer Başarısına Olan Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma" isimli doktora tezinin bir kısmından faydalanılarak türetilmiştir.

Öz

Bu çalışma ile bireyin sahip olduğu sosyal sermayesinin, onun kariyer başarısı üzerine olan katkısı ilgili literatür bağlamında incelenip değerlendirilmiştir. Bu bağlamda çalışmada, ilk olarak sosyal sermaye ve kariyer başarısı kavramlarına açıklık getirilmiş, akabinde ilgili literatürde konuyla ilgili yapılan çalışmaların neticesinde elde edilen bulgular üzerinden söz konusu bu ilişkinin varlığı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan incelemeler neticesinde, bireyin kariyer başarısında, sahip olduğu sosyal sermayenin fazlaca etkili olduğu ve sosyal sermayenin bireye iş konusunda fazlaca avantaj ve katkılar sağlayabileceği tespit edilmiştir. Sosyal ağlar ve ilişkiler üzerine kurulu bir yapı olan sosyal sermayenin, bireye iş bulma kolaylığı sağlama, kaynakların değişimini kolaylaştırma ve ilişkileri güçlendirme gibi yönleriyle katkılar sunarak, bireyin kariyer başarısına da bir köprü oluşturduğu açıktır. Bireyin ilişkilerine yaptığı yatırımlar sonucunda elde ettiği kazançlar sayesinde, daha fazla kişiyle veya grupta temasta bulunarak, farklı bilgilere ve yeniliklere erişme noktasında kendisine olanaklar yaratabilmektedir. Bu sayede sosyal sermayenin, bireylerin kariyerlerine birçok perspektiften katkı sağlayacağı açıktır. Çalışmanın ilgili literatüre kuramsal açıdan katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Kariyer Başarısı, Objektif Kariyer Başarısı, Sübjektif Kariyer Başarısı, Literatür Taraması.

Abstract

With this study, the contribution of the social capital of the individual to his career success was examined and evaluated in the context of the relevant literature. In this context, primarily, the concepts of social capital and career success were clarified, and then this relationship was tried to be revealed through the findings obtained as a result of the studies on

the subjects in the relevant literature. As a result of the literature review, it has been seen that the social capital of the individual is very effective in the career success of the individual and it provides many advantages and contributions to the individual in business. It is clear that social capital, which is a structure based on social networks and relationships, provides a bridge to the career success of the individual by contributing to the ease of finding a job, facilitating the exchange of resources and strengthening relationships. Through the individual's investments in their relationships, he/she is able to create opportunities for himself to access different information and innovations by contacting more people or groups. Thus, it is clear that social capital will contribute to the careers of individuals in many aspects. It is thought that the present study will provide theoretical support to the relevant literature.

Keywords: Social Capital, Career Success, Objective Career Success, Subjective Career Success, Literature Review.

Extended Abstract

Although the conceptual background of social capital dates back a long time, the concept has been widely used since the 1980s. Although it was seen that the economic aspect of social capital was primarily focused on in the 1990s, it is a fact that today the concept in question attracts the attention of sociologists, political scientists and similar fields.

Despite its widespread use, there is no single accepted definition of the concept of social capital in the literature. Despite all the different definitions, if there is a common view, it is that social capital has a structure based on relationships. Because social capital is generally defined as "norms and networks that enable common cooperation". In accordance with the purpose of the study, the concepts of social capital and career success were first explained in the study. And then the studies conducted on the subject were included in a comprehensive manner and evaluations were made in the context of the relevant literature.

There is a consensus in the literature that three important people have made contributions that shed light on subsequent developments related to the concept of social capital. The first of them is Pierre Bourdieu, who developed and expanded the concept of social capital in his works on social class conflicts (Tüysüz, 2011). The second one is James Coleman, who examines the relationship between social capital and human capital (Kitapçı, 2017) and associates the concept of social capital with

development with his book titled "The Foundations of Social Theory" and also directs other studies on the subject (Tüysüz, 2011). The last of the three important people is Robert Putnam. Stating that social capital contributes to participation and cooperation Putnam (Kitapçı, 2017), also expressed the concepts of social commitments and citizenship (Allik and Realo, 2004) as the main elements of social capital.

As with all other issues related to social capital, there is no common consensus in the literature regarding the elements of the concept. However, in most studies on the concept, it is usually; It is seen that three concepts: trust, social networks and norms are defined as elements of social capital. Trust, the first of the social capital dimensions, is explained as "the formation of an opinion or optimistic expectation that other individuals will behave in a certain way" (Oğuz, 2006, s. 90). Despite all the uncertainties in the social capital summer, trust is mostly the main element of social capital. The second social capital dimensions is social networks. Social networks are important for understanding social capital because the basis of social capital is already individual and intergroup relations. The generally accepted opinion of networks is that the quality and density of networks are important for the level of social capital (Kitapçı, 2017). Norms are the last dimension of social capital. Norms are the sum of values that belong to a social community that does not have written resources on how individuals should behave (Çalışkan and Meçik, 2011).

The concept of career success is defined as the sum of the successes and positive psychological outcomes of the individual as a result of their experiences (Ng, Eby, Sorensen and Feldman, 2005; Seibert and Kraimer, 2001). When the literature on career success is examined, it is seen that the organizational and personal factors that determine career success are emphasized. Organizational factors; training opportunities provided to the employee can be said to be in the form of organizational support, mentoring. Personal factors are indicated as the human and social capital of the individual, socio-demographic characteristics and personal characteristics (Çakmak and Otluoğlu, 2014). At this point, it is seen that there are two different sides, objective and subjective, when determining an individual's career success. Objective career success in these aspects refers to items that allow it to be measured by others such as income, promotion, hierarchical position. In the aspect of subjective career success, it is the case that the individual evaluates his or her own work and the point of his/her career, and therefore the gains he has achieved, according to his/her own perception (Hughes, 1958).

Considering the studies examining the relationship between an individual's social capital and career success, it is seen that there is a significant and positive relationship between the relevant variables (Bueno, Salmador and Rodriguez, 2004; Krebs, 2008; Ouerdian and Mansour, 2019; Seibert and Kraimer, 2001; Tymon and Stumpf, 2002; Volker and Flap, 2003).

Studies show that, thanks to social capital, which is the earnings obtained as a result of investments in relationships, more people and groups can be contacted, more opportunities can be created to access different information and innovations. Social capital will also be able to minimize the risks that may arise due to mutual trust and established norms, allowing cooperation, trust and reputation to be formed in the environment where an individual works, and easy information flow. In this way, social capital will contribute to the careers of individuals in many aspects.

As a result, the social capital of individual employment advantages, facilitates the exchange of resources, increases the possibility of early promotion, and social networks strengthened ties with an increase in the level of income providing important contributions to the individual provided in this way, individuals' career success has created a positive impact on the results of the study can be seen clearly from that in the relevant literature. In future studies on the subject, the relationship between the two variables can be examined by conducting empirical studies in order to see the effectiveness of social capital in terms of both objective and subjective career success.

Giriş

Sosyal sermaye kavramının tarihi çok eskilere dayanmakla birlikte, kavram 1980'lerden itibaren fazlaca kullanılır hale gelmiştir. 1990'lı yıllarda, sosyal sermayenin öncelikli olarak ekonomik özelliği üzerinde durulduğu görülse de, günümüzde söz konusu kavramın artık sosyologlar, siyaset bilimcileri ve benzeri alanların dikkatini daha çok cezbediği bir gerçektir. Bu sayede sosyal sermaye, farklı bilim dallarının birbirlerine yaklaşmalarına ve birbirlerinden faydalanmalarına olanak sağlamıştır.

Yaygın kullanımına rağmen, sosyal sermaye kavramının yazında kabul gören tek bir tanımı mevcut değildir. Kavram genel olarak, "güven, karşılıklılık, ağlar, birlikler, grup üyeliği, normlar ve ortak faaliyet" ifadeleri üzerinden tanımlansa da, farklı ekollerden gelen düşünürlerin her biri kavrama farklı anlamlar yüklemişlerdir. Tüm farklı tanımlamalara rağmen, ortak olan görüş, sosyal sermayenin ilişkiler üzerine kurulu yapısının olduğudur. Zira sosyal sermaye genel bir ifadeyle ortak iş birliğini mümkün kılan normlar ve ağlar olarak tanımlanmaktadır.

Sosyal sermaye ve kariyer başarısı arasındaki bağlantıya odaklanan literatür incelendiğinde, bu mevzuya dair araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Öte yandan bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaları hep birlikte değerlendiren bir inceleme bilindiği kadarıyla yazında bulunmamaktadır. Bu çalışmada sistematikten daha ziyade "anlatı (narrative)" tarzı bir inceleme tercih edilmektedir. Bu seçimde bilhassa alandaki çalışmaların sayısı etkili olmuştur. Bu bağlamda, çalışmanın amacı doğrultusunda, çalışmada öncelikle sosyal sermaye ve kariyer başarısı kavramları açıklanmış, daha sonra konuyla ilgili yapılan çalışmalara kapsamlı bir şekilde yer verilerek, ilgili literatür bağlamında değerlendirmeler yapılmıştır. Son olarak sosyal sermaye ve kariyer başarısı ilişkisi irdelenerek, gelecek çalışmalara dair önerilerle çalışma nihayetlenmiştir.

Kavramsal Çerçeve

Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramının geçmişi çok eskilere dayanmakla birlikte, 1916 yılında yayımlanan "The Rural School Community Center" adlı çalışmasında Hanifan, öğrencilerin okul başarılarında aile ve çevrenin önemini ortaya koymak için sosyal sermaye kavramından yararlanmış (Abdioğlu ve Yavuz, 2013) ve kavramın bilindik ilk kullanımını gerçekleştirmiştir. Sonraları kavramın günden güne yaygınlaştığı

görülmüş ve kavram kent sosyologları, değişim teorisyenleri ve iktisatçılar tarafından ele alınmaya ve kullanılmaya başlanmıştır (Woolcock, 2000).

Literatürde üç önemli kişinin sosyal sermaye kavramıyla ilgili sonraki gelişmelere ışık tutan katkılarda bulduklarına dair fikir birliği vardır. Bu isimlerden birincisi, toplumsal sınıf çatışmaları ile ilgili ürettiği çalışmalarında, sosyal sermaye kavramını geliştirip büyüten Pierre Bourdieu'dur (Tüysüz, 2011). Bu kişilerden ikinci isim, sosyal sermaye ile beşerî sermaye ilişkisini irdeleyen (Kitapçı, 2017) ve "Sosyal Teorinin Temelleri" isimli kitabıyla, sosyal sermaye kavramını kalkınma ile ilişkilendiren, ayrıca konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara da yön veren James Coleman'dır (Tüysüz, 2011). Üç önemli kişinin sonuncusu ise Robert Putnam'dır. Sosyal sermayenin katılımcılığa ve iş birliğine katkılar sağladığını belirten Putnam (Kitapçı, 2017), sosyal bağlılıklar ve vatandaşlık kavramlarını (Allik ve Realo, 2004) da sosyal sermayenin ana unsurları olarak ifade etmiştir. Bahsi geçen üçlünün görüşlerinde bazı farklılıklar bulunmasına rağmen, özünde hem Bourdieu, hem Coleman, hem de Putnam, sosyal sermayenin kişisel bağlantılar ve etkileşimler yoluyla, bu ilişkilerle bağlantılı olan ortak değerlerle beraber oluştuğunu ifade etmişlerdir (Field, 2008).

Günümüzde sosyal sermaye kavramı oldukça popüler bir kavram olarak gerek uluslararası gerekse ulusal yazında sıkça yer bulmaya devam etmektedir. Sosyal sermaye kavramının 2000'li yıllardaki kullanımına bakıldığında, ilgili yazında yer alan çalışmalarda konuya farklı perspektiflerden yaklaşıldığı görülmektedir. Sosyal sermaye konusunda iktisat alanında (örneğin Beugelsdijk ve Smulders, 2009; Narayan ve Cassidy, 2001; Reid ve Salmen, 2002 gibi) yönetim alanında (örneğin Lin ve Huang, 2005; Llorens, Meca ve Martinez, 2019; Luthans ve Youssef, 2004 gibi) ve farklı birçok alanda yapılan çalışmalara bakıldığında, konunun ne kadar geniş bir perspektifle ele alındığı açıkça görülmektedir. Yine kavramın geliştirilmesinde Dünya Bankası ve OECD'nin etkilerinin de büyük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sosyal sermaye kavramının tanımlanmasının da birçok farklı şekillerde yapıldığı görülmektedir. Bahse konu kavramı Hanifan, "toplumu oluşturan kişiler ve aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden doğan, insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer" şeklinde tanımlamıştır (Öztopçu, 2017, s. 32). Sosyal sermaye kavramının öncülerinden olan Coleman ise kavramın işlevine vurgu yaparak, "tek bir varlık değil, iki özelliği ortak olan farklı varlıkların bir türüdür: Hepsi bir sosyal yapının parçalarından oluşmakta ve yapının içinde bireylerin

belirli eylemlerini kolaylaştırmaktadır” (Coleman, 1988, s. 98), şeklinde bir tanımlama yapmaktadır. Bourdieu’nun (1992, s. 119) ise, bahse konu kavramı “hakikatte ve/veya pratikte karşılıklı bilinirlik ve tanınmaya bağlı olarak biraz ya da fazla kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına malik olması sebebiyle, bir bireyin veya bir grubun haklı olarak payına düşen kaynakların toplamı” şeklinde tanımladığı görülmektedir. Sosyal sermayenin en çok tanınan isimlerinden olan Putnam ise sosyal sermayeyi, bireylerden ziyade toplumun, ulusların sahip olacağı bir olgu (Putnam, 1993) olarak ifade etmiştir.

Bu malumatlardan hareketle, ilgili yazında sosyal sermaye kavramı hakkında pek çok değişik tanımlamaların var olduğu görülmektedir. Söze konu kavramın tanımlanmasının geniş bir yelpazede yer alması, bu sermaye türünün hem birey özelinde hem de toplumsal düzeyde kullanılabilmesinden ötürüdür. Tanımlamalardan yola çıkarak, sosyal sermayenin makro yani toplum boyutunda, mikro yani birey boyutunda değerlendirilmesi mümkündür.

Sosyal sermayeyle ilgili diğer tüm mevzularda olduğu gibi, kavramın unsurlarıyla ilgili olarak da yazında ortak bir görüş birliği bulunmamaktadır. Sosyal sermayenin unsurlarını; “aile, sivil toplum örgütleri, firmalar, kamu sektörü, etnik ve diğer sosyal gruplardan” oluşan toplumun en küçük yapısı olan aileden en büyük haliyle ulusa kadar geniş bir alanı kapsamaktadır (Karagül ve Masca, 2005, s. 43). Fakat konuyla ilgili yapılan çalışmaların çoğunda genellikle; güven, sosyal ağlar ve normlar olmak üzere üç kavramın yoğunlukla sosyal sermayenin unsurları olarak tanımlandığı görülmektedir.

Sosyal sermaye boyutlarından ilki olan güven, “diğer bireylerin belirli bir şekilde davranacağına dair kanaat ya da iyimser beklentinin oluşması” (Oğuz, 2006, s. 90) şeklinde açıklanmaktadır. Sosyal sermaye yazınındaki tüm belirsizliklere karşın güven, ekseriyetle sosyal sermayenin ana unsuru şeklinde yer bulmaktadır. Onyx ve Bullen, güveni, bireylerin kendilerine herhangi bir zarar gelmeyeceği düşüncesiyle, karşılıklı olarak yardımlaşma içinde olma halinin getirdiği sosyal yapıda, insanların kendiliğinden risk almaya istekli olabilecekleri anlayışının kazandırılması olarak açıklamışlardır (Kapu, 2008). Güven unsurunu iş dünyası açısından ele aldığımız zaman özellikle Fukuyama’nın (1995) aile dışı veya genelleştirilmiş güven olarak adlandırdığı kavramın önemi üzerinde durulmalıdır. Devrimizin toplumlarında karmaşık ve detaylı sözleşmelerin varlığı, karşılıklı güven duymanın oldukça önemli olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Dolayısıyla, bireylerin şahsi

menfaatlerine rağmen, verdikleri sözlerde tutarlı hareket etmelerinin bir sonucu olan güven, iş hayatında yadsınamayacak düzeyde önemli bir yer tutar.

Sosyal sermaye boyutlarının ikincisi ise sosyal ağlardır. Sosyal ağlar, sosyal sermayenin anlaşılması için önemlidir çünkü, sosyal sermayenin esasını zaten birey ve gruplar arası ilişkiler oluşturmaktadır. Ağlar konusunda genel kabul gören kanı, ağların kalitesi ve yoğunluğunun, sosyal sermaye seviyesi açısından mühim olduğudur (Kitapçı, 2017). Bu düşünceyi destekler nitelikte, Cohen ve Prusak (2001) da çok kişiyi tanıyor olmanın, o ağın bir üyesi olduğunun göstergesi olmadığına, aksine ağ üyeliğinin emek, zaman, enerji kullanımını ve duyguları gerektiren aktif bir süreç olduğuna vurgu yapmaktadır.

Sosyal sermayenin son boyutu olan normlar ise, “genel kabul görmüş kültürel inançların sosyal yapının işleyişinde yarattığı etkiler” (Harriss ve Rebzio, 1997, s. 933) olarak tanımlanmaktadır. Normlar, bir sosyal topluluğa ait olan bireylerin nasıl davranmaları gerektiği hususunda yazılı kaynakları olmayan değerlerin toplamıdır. Normlara bağlılığın yüksek olduğu bireylerde ve/veya toplumlarda, bireylerin bu normların aksine hareket etmeleri durumu da azalmaktadır. Bu sayede toplumlardaki ahlaki değerler ve eylemler standardize edilebilmektedir (Çalışkan ve Meçik, 2011).

Kariyer Başarısı

Kariyer ifadesinin çoğunlukla “meslekte yükselme, belirli bir statü elde etme, ilerleme ve tercih edilen bir mesleğe sahibi olma” (Sabuncuoğlu, 2005, s. 168) şeklinde algılanıp, ifade edildiği görülmektedir. Başarı kavramı ise, “kişinin yetenek ve yetismeye bağlı olarak gösterdiği ansal ya da eylemsel etkinliklerinin olumlu ürünü” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu [TDK], 2019). Başarı, bireyden bireye farklılık göstermesi sebebiyle öznel bir kavramdır. Çünkü hedefi belirleyen, onun gelişmesi için emek veren ve elde ettiği sonucu tüm yönleriyle üstlenen bizzat bireyin kendisidir.

Kariyer başarısı kavramı ise, bireyin deneyimleri sonucu edindiği başarılarının ve pozitif psikolojik çıktılarının bir toplamı (Ng, Eby, Sorensen ve Feldman, 2005; Seibert ve Kraimer, 2001) şeklinde tanımlanmaktadır. Dolayısıyla bireyin işiyle ilgili arzuladığı sonuçlar elde etmesi durumu kariyer başarısı olarak ifade edilmektedir (Arthur, Khapova ve Wilderom, 2005). Kariyer başarısı ile ilgili literatür incelendiğinde, kariyer başarısını belirleyen örgütsel ve kişisel faktörler üzerinde durulduğu görülmektedir.

Örgütsel faktörlerin; çalışana sağlanan eğitim imkânları, örgütsel destek, mentorluk şeklinde olduğu söylenebilir. Kişisel faktörlerin ise, bireyin sahip olduğu beşerî ve sosyal sermayesi, sosyo demografik özellikleri ve kişisel özellikleri olarak belirtilir (Çakmak Otluoğlu, 2014).

Bu noktada, bir bireyin kariyer başarısını belirlerken objektif ve sübjektif olmak üzere iki farklı tarafın var olduğu görülmektedir. Bu yönlerden olan objektif kariyer başarısı ile, gelir, terfi, hiyerarşik pozisyon gibi başkaları tarafından ölçülebilmeye olanak sağlayan öğeler kastedilmektedir. Sübjektif kariyer başarısı yönü ile de, bireyin kendi işini ve kariyerinde geldiği noktayı; dolayısıyla elde ettiği kazanımlarını kendi algısına göre değerlendirdiği durumdur (Hughes, 1958). Zira değişen zamanla birlikte, iş anlayışları da değişmiş ve artık birey için kariyerin dışarıdan başkaları için nasıl görüldüğü veya kıymetlendirdiği değil, aksine bireyin kendi kariyer gelişimini nasıl idrak edip değerlendirdiği hususu önem arz eder hale gelmiştir.

İlgili Literatür Bağlamında Sosyal Sermaye ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki

Bireyin sahip olduğu sosyal sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi irdeleyen araştırmalara bakıldığında, ilgili değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin var olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan biri olan Seibert ve Kraimer (2001) çalışmasında, sosyal sermaye ve kariyer başarısı arasındaki ilişki çeşitli meslek gruplarından oluşan 448 kişi üzerinden incelenmiş ve çalışmada sosyal sermaye kavramı, bağların gücü, yapısal boşluk ve sosyal kaynaklar kuramları bazında kavramsallaştırılmıştır. Bahse konu çalışma neticesinde, sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin varlığını destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Yine Tymon ve Stumpf (2002) çalışmasında, bilgi işçilerinin başarısı üzerinde sosyal sermayenin etkisi araştırılmış ve sosyal sermayenin bilgi, düşünce, fırsatları yakalama, güven ve ortak hareket edebilme gibi önemli kaynaklar yarattığı belirtilmiştir.

İlgili çalışma örneklerinden bir diğeri olan Volker ve Flap (2003) çalışmasında, işçiler üzerinden araştırma yapılmış ve neticede işçilerin sahip olduğu sosyal sermayenin onların iş performanslarını etkilediği sonucuna varılmıştır.

Sosyal sermayenin yararlarının ön plana çıkarıldığı Bueno, Salmador ve Rodriguez (2004) çalışmasında, sosyal sermayenin bireyin mesleki

başarısını arttırdığını, örgüt içinde bireye etkin bir portföy oluşturduğu, yenileşime olanak sağladığı ve gerek iş arama sürecinde gerekse mevcut işte ilerleme noktasında pek çok avantajlar sağladığı ifade edilmiştir.

Yine Krebs (2008) de çalışmasında, bireyin yüksek sosyal sermaye düzeyine sahip olması durumunda; hızlı ve iyi bir iş bulmasının kolaylaştığını, daha çok fırsatla karşılaşabildiğini, erken terfi olasılığının arttığını, gelir seviyesinin yükseldiğini ve daha yüksek performans değerlendirmesi almasından dolayı kariyer ilerlemelerinin sağlandığını bulgulamıştır.

Çalışkan, Pehlivanoglu ve Meçik'in (2014) diğer sermaye türleri gibi kabul gören sosyal sermayeyi, bireylerin kazançları üzerindeki önemini belirlemeye çalıştıkları araştırmalarından elde edilen bulgular, bu alan literatüründeki benzer çalışmaların sonuçları ile paralellik göstererek, sosyal sermayenin bireysel kazanç farklılıklarının oluşumunda etkili ve önemli bir faktör olduğu sonucuna varmışlardır.

Benzer bulgulara Kirel, Topgül ve Altınok'un (2016) çalışmasında da rastlanmıştır. Çalışmada örgütteki sosyal sermayenin performans, ücret ve motivasyon üzerinde fazlaca, yine alınan terfi düzeyinde de orta düzeyde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bahsi geçen sonuçlara benzer şekilde, Ouerdian ve Mansour (2019) çalışmalarında, sosyal sermayenin objektif kariyer başarısı üzerindeki etkisini 348 Tunuslu bankacı üzerinden araştırmış ve çalışma nihayetinde sosyal sermayenin kariyer başarısı için yararlı olduğu varsayımını desteklemiştir.

Aynı tarzda Türkmen ve Erten'in (2021) sosyal sermayenin çalışanların iş performanslarına olan tesirlerini araştırdıkları çalışmalarının neticesinde; sosyal sermayenin çalışanların iş performansını nitelik, nicelik ve vakit bakımından istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Yukarıdaki açıklamalarda da görüldüğü üzere, yapılan çalışmalar göstermektedir ki sosyal sermaye ve kariyer başarısı arasında kuvvetli bir bağ mevcuttur. Bu bağ sayesinde, bireyin sahip olduğu sosyal sermayesi onun kariyer başarısına fazlaca katkı sağlayabilecek mühim bir üstünlük ve güç kaynağı olmaktadır.

Sonuç

Son yıllarda sosyal sermaye kavramının artan popülerliğine paralel olarak, bahse konu kavramın hem uluslararası hem de ulusal literatürde çokça yer bulduğu görülmektedir. Küreselleşme ve iletişimde yaşanan gelişmelerle beraber, iş dünyasında da hızlı ve köklü pek çok değişimler görülmeye başlanmıştır. Temel kaynağı ilişkiler ve sosyal ağlar olan sosyal sermayede, yaşanan bu dönüşümlerde ayakta kalabilmek için bir kaynak olma özelliği taşımaktadır. Zira sosyal sermayeye sahip olmak bir avantajdır çünkü bireyler bu sayede ağlarla etkileşime girerek belirli kazanımlar elde edebilmektedirler.

İlişkilere yapılan yatırımlar neticesinde elde edilen kazançlar olan sosyal sermaye sayesinde, daha çok kişiyle ve grupla temas kurulabilir, farklı bilgilere ve yeniliklere erişmede daha fazla imkân yaratılabilir. Sosyal sermaye bireyin çalıştığı ortamda iş birliği, itimat ve itibarın oluşabilmesine, kolay bilgi akışına olanak sağlayarak, karşılıklı duyulan güven ve oluşturulan normlar sayesinde ortaya çıkabilecek riskleri de minimize edebilecektir. Bu sayede sosyal sermaye bireylerin kariyerlerine birçok perspektiften katkı sağlayacaktır.

Bunlarla birlikte güçlü sosyal sermaye seviyesine malik olan bireyler, münasebette oldukları bireylerin de malik oldukları pozisyonlardan yararlanabileceklerdir. Bu sayede kariyer süreçlerinde gerek iş ararken gerekse kariyerlerinde ilerleme konusunda referansa ihtiyaç duyduklarında, ağlarında yerleşik olan diğer bireylerin konumlarından yararlanarak önemli bir üstünlük elde edebileceklerdir. Dolayısıyla sosyal ağdaki bireylerin pozisyonları ne kadar iyi durumda olursa, bireyin elde edeceği yarar da o paralelde iyi olabilecektir. Bireyin sosyal sermayesi, kendisine iş ortamında faydalı veriler edinebilmelerine, imkânlardan faydalanabilmelerine ve ağa katkı yapabilmelerine olanak sağlayarak, bireyin bilgiyi kullanma aşamasında da etkin şekilde yer bulmasını sağlayacaktır.

Sonuç olarak, sosyal sermayenin bireye iş bulma avantajı sağladığı, kaynakların değişimini kolaylaştırdığı, erken terfi olanağını arttırdığı, gelir seviyesinde artışlar sağladığı ve sosyal ağlarda ilişkileri güçlendirdiği gibi bireye önemli katkılar sağladığı, bu sayede de bireylerin kariyer başarılarında olumlu etkiler yarattığı, ilgili literatürde yapılan çalışma sonuçlarından açıkça görülebilmektedir.

Konuyla ilgili yapılacak gelecekteki çalışmalarda, sosyal sermayenin hem objektif hem de sübjektif kariyer başarısı açısından etkinliğinin

görülmesi amacıyla ampirik çalışmalar yapılarak, iki değişken arasındaki ilişki irdelenebilir.

Ek Beyan / Declaration

Makalenin tüm süreçlerinde TESAM'ın araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

In all processes of the article, TESAM's research and publication ethics principles were followed.

There is no potential conflict of interest in this study.

The author declared that this study has received no financial support.

Kaynakça

Abdioğlu, H. ve Yavuz, S. (2013). İşletmelerde sosyal sermayenin ölçümlenmesi ve raporlanmasına yönelik bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15(1), 25-56.

Allik, J. and Realo, A. (2004). Individualism-collectivism and social capital. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(1), 29-49.

Arthur, M. B., Khapova, S. N., Wilderom Celeste, P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26(2), 177-202.

Beugelsdijk, S. and Smulders, S. (2009). Bonding and bridging social capital and economic growth. *Center Discussion Paper Series*, 27.

Bourdieu, P. and Wacquant Loic, C. D. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. Chicago: Chicago University Press.

Bueno, E., Salmador, M. P. and Rodriguez, O. (2004). The role of social capital in today's economy. *Journal of Intellectual Capital*, 5, 556-574.

Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi (Ahmet Kardam Çev.). İstanbul: BZD Yayıncılık.

Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, 95-120.

Çakmak Otluoğlu, Ö. (2014). Kariyer bağlılığının kariyer başarıları üzerindeki etkisinin incelenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 350-363.

Çalışkan, Ş. ve Meçik, O. (2011). Sosyal ve beşeri sermayenin bireysel ekonomik getirisi üzerine uygulamalı bir analiz: Eskişehir ili örneği. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7(2), 7-26.

Çalışkan, Ş., Pehlivanoğlu, F. ve Meçik, O. (2014). Bireysel kazançların belirlenmesinde sosyal sermayenin rolü: Yalova örneği. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15(1), 313-323.

Field, J. (2008). Sosyal sermaye (Bahar Bilgen ve Bayram Şen Çev.) (İkinci. Baskı). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The social virtues and the creation of prosperity*. New York: Free Press Paperbacks.

Harriss, J. and Renzio, P. D. (1997). Policy area "missing link" or analytically missing?: The concept of social capital, an introductory bibliographic essay. *Journal of International Development*, 9(7), 919-937.

Hughes, E. C. (1958). *Men and their work*. Glencoe, IL: Free Press.

Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 259-288.

Karagül, M. ve Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 37-52.

Kırel, A. Ç., Topgül, S. ve Altınok. (2016). Bankacılık sektöründe sosyal sermaye, motivasyon ve performans yönetimi arasındaki ilişkinin analizi. *İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(2), 21-44.

Kitapçı, İ. (2017). *Sosyal sermaye: Sosyal, ekonomik ve bilişsel bir perspektif*. İstanbul: Beta Basım.

Krebs, V. E. (2008). Social capital: The key to success for the 21st century organization. *IHIRM Journal*, 12(5), 38-42.

Lin, S. C. and Huang, Y. M. (2005). The role of social capital in the relationship between human capital and career mobility: Moderator or mediator?. *Journal of Intellectual Capital*, 6(2), 191-205.

Llorens, M. C. R., Meca Emma, G. and Martinez, M.C. P. (2019). The role of human and social board capital in driving CSR reporting. *Long Range Planning*, 52(6), 1-17.

Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. *Organizational Dynamics*, 33(2), 143-160.

Narayan, D. and Cassidy, M. F. (2001). A dimensional approach to measuring social capital: Development and validation of a social capital inventory. *Current Sociology*, 49(2), 59-102.

Ng, T. W., Eby, L., Sorensen, K. L. and Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58(2), 367-408.

Ouerdian, E. G. B. and Mansour, N. (2019). The relationship of social capital with objective career success: The case of Tunisian bankers. *Journal of Management Development*, 38(2), 74-86.

Öztopçu, A. (2017). *Sosyal sermaye teorisi ve sürdürülebilir yerel kalkınma*. İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi.

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

Reid, C. and Salmen, L. (2002). Qualitative analysis of social capital: the case of agricultural extension in mali. In C. Grootaert, T. V. Bastelaer (Eds.), *Understanding and measuring social capital: A multidisciplinary tool for practitioners* (pp. 85-107). Washington: The World Bank.

Sabuncuoğlu, Z. (2005). *İnsan kaynakları yönetimi*. Bursa: Alfa Yayınları.

Seibert, S. E. and Kraimer, M. L. (2001). The five-factor model of personality and career success. *Journal of Vocational Behavior*, 58(1), 1-21.

Türkmen, İ. ve Erten, Ş. (2021). Sosyal sermayenin çalışanların iş performansı üzerine etkisi. *XV. IBANESS İktisat, İşletme ve Yönetim Bilimleri Kongreler Serisi*, 935-944.

Tüysüz, N. (2011). *Sosyal sermayenin ekonomik gelişme açısından önemi*

ve sosyal sermaye endeksinin hesaplanması (Yayınlanmamış uzmanlık tezi, Kalkınma Bakanlığı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, Ankara).

Tymon, W. G. and Stumpf, S. A. (2003). Social capital in the success of knowledge workers. *Career Development International*, 8, 12-20.

Woolcock, M. (2000). Social capital and its meanings. *Canberra Bulletin of Public Administration*, 98, 1-19.