SOSYAL SERMAYE İLE KARİYER UYUM BECERİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLERARASI İLETİŞİM BECERİSİNİN ARACI ROLÜ: YÜKSEKÖĞRETİMDE KARİYER MERKEZLERİ

Burcu Baycan
19 11 53 111

DOKTORA TEZİ

Disiplinlerarası İletişim Bilimleri Anabilim Dalı
İletişim Bilimleri Doktora Programı
Danışman: Prof. Dr. Yalçın Kırdar

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Mayıs, 2022

SOSYAL SERMAYE İLE KARİYER UYUM BECERİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLERARASI İLETİŞİM BECERİSİNİN ARACI ROLÜ: YÜKSEKÖĞRETİMDE KARİYER MERKEZLERİ

Burcu Baycan
19 11 53 111
Orcid: 0000-0001-5831-7498

DOKTORA TEZİ
Disiplinlerarası İletişim Bilimleri Anabilim Dalı
İletişim Bilimleri Doktora Programı
Danışman: Prof. Dr. Yalçın Kırdar

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Mayıs, 2022



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

TEŞEKKÜR

"... Bir dilim ekmeğin bir iki zeytinin başınaydı doymamız..." ve ben iki zeytinin yanı sıra boyumu aşan bir şey istedim yıllar önce: doktora yapmayı. Bu isteğimi hoş görüp, bilgisini ve desteğini hiç esirgemeyen hocalarım var. Rektör Hocam Prof. Dr. Şahin Karasar, yoluma ışık oldu. Danışmanım Prof. Dr. Yalçın Kırdar ve bilgimi çoğaltan, ufkumu açan, öğrenme tutkumu perçinleyen jüri üyeleri Prof. Dr. Hasan Ali Karasar, Prof. Dr. Gürdal Ülger, Prof. Dr. Serdar Pirtini ve Prof. Dr. Erkut Akkartal Hocalarıma ne kadar teşekkür etsem azdır.

Ben bir "yaşam boyu öğren/me/ciyim". Morin'in de dediği gibi *"... umulmadık olanı ummayı ve olası olmayan için çalışmayı"* her gün yeniden öğreniyorum. Yeryüzündeki ilk bilgimi, sonsuz sevgiyi kalbime üfleyen annem Çiğdem, yedi yaşımdan itibaren beni büyüten kız kardeşim Aysun, kırk yaşımda bana yepyeni bir hayatın çiçekli, güneşli yollarını gösterip, o yolda elimi tutan yeğenim Asya başta olmak üzere, hayatımın her anında öğrendiklerime kaynaklık edenlere minnet borçluyum.

Çok sevdiğim dostlarım, arkadaşlarım var, hep yanımda oldular. İsimlerini saymaya kalksam eksik bırakmaktan korkarım, zira *"... seni bir kere öpsem ikinin hatırı kalıyordu. İki kere öpeyim desem üçün boynu bükük..."* Birini söyleyip, diğerinin hatırı kalsın istemem; diğerini de anıp üçüncüleri boynu bükük bırakmayı içime sindiremem. Yine de Aysun Albay'a teşekkür etmemek ne mümkün. Son söz: *"C'est la vie!"* ve hep dilimizde *"bu da geçer"*.

Burcu Baycan

Mayıs, 2022

ÖZ

SOSYAL SERMAYE İLE KARİYER UYUM BECERİSİ ARASINDAKİ İLİŞKİDE KİŞİLERARASI İLETİŞİM BECERİSİNİN ARACI ROLÜ: YÜKSEKÖĞRETİMDE KARİYER MERKEZLERİ

Burcu Baycan
Doktora Tezi
Disiplinlerarası İletişim Bilimleri Anabilim Dalı
İletişim Bilimleri Doktora Programı
Danışman: Prof. Dr. Yalçın KIRDAR
Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022

Tezde, bireylerin sosyal sermayeleri, kariyer uyum becerileri ve iletişim becerileri arasındaki ilişki, bireysel sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerisine etkisi ve bu etkide iletişim becerisinin aracı rolü araştırılmıştır. Türkiye'de yükseköğretim kurumlarındaki kariyer merkezlerinin yöneticilerinin ve çalışanlarının örnek olarak kabul edildiği çalışma için nicel araştırma yöntemi, tarama modeliyle, veri toplama aracı olarak düzenlenen anket aracılığıyla verilere ulaşılmıştır. Bulgular ışığında, kariyer merkezi yönetici ve çalışanlarının bireysel sosyal sermayenin kariyer uyum becerilerini anlamlı şekilde ve doğrudan etkilediği, iletişim becerisinin kariyer uyum becerisini anlamlı bir şekilde açıkladığı ve bireysel sosyal sermayenin iletişim becerisi üzerinden kariyer uyum becerisine etkisinin, doğrudan etkisinden daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu değişkenlerin özellikle yetenek yönetimi, gelişim planlarının yapılandırılması; mesleki yeterliliklerin belirlenmesi; zamana yayılmış bir araştırmaya konu edilmesi gibi amaçlarla sonraki araştırmaların problemi olarak kabul edilebileceği önerilmektedir. Yine, bireysel sosyal sermayenin olumsuz yönünden hareketle, illegal oluşumlar, nepotizm, kronizm, patronaj, kliental ilişkiler vb. kavramlarla diğer değişkenlerin ilişkilerinin incelenmesi ve son olarak ise, sosyal paylaşım ağlarının aracı değişken olduğunda bulguların neler olabileceği de araştırılabilecek konular arasında yer almaktadır.

Anahtar Sözcükler: Bireysel sosyal sermaye, kariyer uyum becerisi, iletişim becerisi, kariyer merkezi.

ABSTRACT

MEDIATOR ROLE OF INTERPERSONAL COMMUNICATION COMPETENCE IN THE RELATIONSHIP BETWEEN SOCIAL CAPITAL AND CAREER ADAPTABILITY: CAREER CENTERS IN HIGHER EDUCATION

Burcu Baycan
PhD
Interdisciplinary Communication Studies Department
Communication Studies Programme
Thesis Advisor: Prof. Yalçın Kırdar, Ph.D.
Maltepe University Graduate School, 2022

The aim of the thesis is understanding the relationship between individuals' personal social capital, career adaptability and communication competence. Additionally, the effect of personal social capital and career adaptability was analyzed with the mediating role of communication competence between these two variables. Quantitative research method and an online survey was used as a data collection method. The sample of the study consists of people working as managers and employees of career centers in higher education institutions in Turkey. According to results, the personal social capital significantly and directly affects career adaptability and also the communication competence significantly explains the career adaptability, and the effect of the personal social capital on the career adaptability through the communication competence is stronger than its direct effect. These variables are especially useful in talent management studies, structuring of personel or corporate development plans; determination of professional qualifications; longitudinal research is recommended for further research. The dark side of social capital as illegal formations, nepotism, cronyism, patronage, cliental relations, etc., with relationships between other variables are also recommended for further research, and finally, the mediating role of social media networks is among the topics that can be investigated in future.

Keywords: Personal social capital, career adaptability, communication competence, career center.

İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI ii
TEŞEKKÜR iii
ÖZ iv
ABSTRACT v
İÇİNDEKİLER vi
TABLOLAR LİSTESİ viii
ŞEKİLLER LİSTESİ x
KISALTMALAR xi
ÖZGEÇMİŞ xii
BÖLÜM 1. GİRİŞ 1

1.1 Problem 1
1.2 Amaç 2
1.3 Önem 3
1.4 Varsayımlar 4
1.5 Sınırlıklar 4
1.6 Tanımlar 5

1.6.1 Sosyal Sermaye 5

1.6.1.1 Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı 5
1.6.1.2 Sosyal Sermaye Kavramının Tarihçesi 11
1.6.1.3 Sosyal Sermaye Kavramına Yaklaşımlar, Kavramın Türleri ve Boyutları 18
1.6.1.4 Sosyal Sermaye Kavramının Araştırma Düzeyleri ve Kaynakları 28

1.6.2 Kariyer Uyum Becerisi 34

1.6.2.1 Kariyer Kavramı ve Kariyer Gelişim Kuramları 34
1.6.2.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Becerisi 46

1.6.3 Kişilerarası İletişim / İletişim Becerisi (Yetkinliği) 55

1.6.3.1 İletişim ve Türleri 55
1.6.3.2 Kişilerarası İletişim 59
1.6.3.3 İletişim Becerisi (Yetkinliği) 64

1.6.4 Yükseköğretim ve Kariyer Merkezleri 66

BÖLÜM 2. YÖNTEM 73

2.1 Araştırma Modeli 73
2.2 Evren ve Örneklem 75
2.3 Veriler ve Toplanması 75
2.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması 78
BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR 80

3.1 Bulgular 80

3.1.1 Tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları ve genel değerlendirme 80
3.1.2 Güvenilirlik analizi ve örneklemin yeterliliği testi 85
3.1.3 Korelasyon analizleri (H_1, H_2, H_3) 88
3.1.4 Faktör Analizi 91
3.1.5 Regresyon Eşitlikleri ve Aracı Değişken etkisinin sınanması (H_4 ve H_5) 94

3.1.5.1 BSS'nin KUB'a Doğrudan Etkisini Sınayan Regresyon Analizi (H4) 95
3.1.5.2 Sobel Test ile İB'nin Aracı Etkisinin Sınanması (H5) 97

3.1.6 Çapraz bağımsızlık sınamaları 100

3.1.6.1 BSS'nin demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri 101
3.1.6.2 İB'nin demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri 103
3.1.6.3 KUB'un demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri: 105

3.2 Yorumlar 106
BÖLÜM 4. SONUÇ 113

4.1 Özet 113
4.2 Yargı 115
4.3 Öneriler 118
EK'LER 121

Kaynakça 128

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Adler ve Kwon Sosyal Sermaye Tanımları 8

Tablo 2: Piyasa, Devlet ve Sosyal Sermaye - Başarısızlıklar 12

Tablo 3. Sosyal Sermaye – Yaklaşımlar 19

Tablo 4. Bağlayıcı ve Köprüleyici Sosyal Sermaye Arasındaki Temel Farklar 26

Tablo 5. Sosyal Sermayenin Dört Yorumu 30

Tablo 6. Sosyal Sermaye Düzey ve Boyut Sosyal sermaye tipolojisi: boyutlar ve düzeyler 31

Tablo 7. Kariyer Kavramının Farklı Tanımları 35

Tablo 8. Kariyer Evreleri ve Özellikleri 41

Tablo 9. Kariyer Gelişim Müdahaleleri 43

Tablo 10. Kariyer Uyum Boyutları 51

Tablo 11. İletişim Tanımları 57

Tablo 12. Cinsiyet Frekans Yüzde 80

Tablo 13. Yaş Frekans Yüzde 81

Tablo 14. Cinsiyet * Yaş 81

Tablo 15. Kariyer Merkezindeki Görev Frekans Yüzde 82

Tablo 16. Başka Bir İş Tecrübesi Frekans Yüzde 83

Tablo 17. Kurumun Yasal Statüsü Frekans Yüzde 83

Tablo 18. Yasal Statü * Yaş 84

Tablo 19. Kurum Kuruluş Yılı Frekans Yüzde 84

Tablo 20. Anket Güvenilirlik 85

Tablo 21. Soru Çıkarıldığında Alpha Değerleri 86

Tablo 22. KMO Ve Bartlett's Test 87

Tablo 23. Pearson Moment Korelasyon Katsayıları 89

Tablo 24. Spearman Korelasyon Katsayıları 90

Tablo 25. Toplam Açıklanan Varyans Oranları 91

Tablo 26. Döndürülmüş Komponent Matrisi 92

Tablo 27. H_4'ü Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu 96

Tablo 28. H_4'ü Sınayan Regresyonun Anova Tablosu 96

Tablo 29. H_5'i Sınayan Regresyonun Anova Tablosu (Basamak 1) 98

Tablo 30. H_5'i Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu (Basamak 1) 98

Tablo 31. H_5'i Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu (Basamak 2) 99

Tablo 32. H_5'i Sınayan Regresyonun Anova Tablosu (Basamak 2) 99

Tablo 33. Değişkenlerin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet 101

Tablo 34. BSS'nin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet 102

Tablo 35. İB'nin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet 103

Tablo 36. KUB'un Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet 105

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Sosyal Sermaye Metaforu 16

Şekil 2. Woolcock'un Sosyal Sermaye Formları 29

Şekil 3. Kariyer Geliştirme Sistemi 38

Şekil 4. Araştırma Modeli 74

Şekil 5. Araştırmanın Modeli - Hipotezli 95

Şekil 6. Sobel Test Mekanizması 97

Şekil 7. Sobel Test Katsayılarının Interaktif Ekran Çıktısı 100

KISALTMALAR

BSS : Bireysel Sosyal Sermaye

CBİKO : Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi

İB : İletişim Becerisi

İK : İnsan Kaynakları

KAM : Kariyer Merkezi

KUB : Kariyer Uyum Becerisi

MYO : Meslek Yüksekokulu

OECD : Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)

TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO : United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü)

YÖK : Yükseköğretim Kurulu

ÖZGEÇMİŞ

Burcu Baycan

Eğitim

Derece	*Yıl*	*Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı*
Y.Ls.	2010	Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, MBA, Eğitim Yönetimi Programı
Ls.	2003	Galatasaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Uluslararası İlişkiler Bölümü
Lise	1997	Fenerbahçe Lisesi

İş/İstihdam

Yıl	*Görev*
2019 - devam	Kariyer Merkezi Müdürü, Kariyer Danışmanı Maltepe Üniversitesi
2016 – devam	Profesyonel Koç (Öğrenci ve Kariyer)
2013 – 2015	Yetenek Yönetimi Uzmanı, Türk Telekomünikasyon A.Ş.
2011 – 2013	Eğitim Uzmanı, Türk Telekomünikasyon A.Ş.
2008 – 2011	Sürekli Eğitim Merkezi Eğitim Uzmanı, Bahçeşehir Üniversitesi

Mesleki Birlik/Dernek Üyelikleri

Yıl	*Kurum*
2003 - devam	Üye || Galatasaray Üniversitesi Mezunlar Derneği

Alınan Burs ve Ödüller

Yıl	*Burs/Ödül*
2010	Yüksek Lisans Bölüm Birincisi
2008	Yüksek Lisans Başarı Bursu (%100)
2003	Lisans Bölüm İkincisi
1999	Fransız Hükümet Bursu ile Fransa/Montpellier yaz stajı ve eğitimi

Yayınlar ve Diğer Bilimsel/Sanatsal Faaliyetler

- **<u>Uluslararası:</u>**

Pınar, Recep İbrahim, Selçuk, Aslıhan Güzin, Dağ, Burcu. (2014). Meslek Yüksekokullarının E-Öğrenme Modeline Geçişinde Dikkate Alınması Gereken İki Kavram: Öğrencilerin Bilgisayar Özyeterlilikleri ve E-Öğrenmeye Yönelik Hazırbulunuşlukları. EJOIR - Electronic Journal of Occupational Improvement and Research, 2, 50-60.

- **Ulusal:**

Selçuk, Aslıhan Güzin, Dağ, Burcu, Berber, Aykut. (2014). Kelebek Ömürlü Projeler Proje İptal Nedenlerine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması. 22. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi

- **Tez / Proje (Basılmamış - Yayınlanmamış):**

2010, Y. Ls. Yaşam Boyu Öğrenme Politikaları (AB ve Türkiye Karşılaştırması), *Danışman: Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli (Proje)*

2003, Ls. L'Iran et Le Mouvement Moderniste
Danışman: Doç. Dr. Ali Faik Demir (Tez)

BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın kimlik bilgilerinden olan problem, amaç, önem, varsayımlar, sınırlıklar ve tanımlara yer verilmiştir.

1.1 Problem

Birey, bu yüzyılda özellikle rolleri, değerleri, seçimleri ve yaşamda ürettikleri, yaşama kattıkları ile "görünür" olabilmektedir. Bireyin görünürlüğünde ilk sıralanması gerekenin "ilişkileri" olduğunu düşünerek "ilişkiler önemlidir" önermesinde hayat bulan sosyal sermaye kavramının bu çalışmada incelenmesinin gerekçesine bir adım yaklaşılmaktadır. Öte taraftan bu görünürlüğün, yine bu yüzyılda, "kurumsal" en belirgin ölçütlerinden biri de bireyin (bireysel ya da örgütsel) "kariyer"idir. Zira "kariyer" ilerleme, meslek, yaşam boyu sürecek işler ve rol ile ilgili deneyimlerin yaşam boyu sıralanması olarak ifade edildiğinde (Noe, 2009, s. 400); "kariyerin" aslında "yaşamın tamamı" olduğunu anlıyoruz. Savickas, Kariyer Yapılandırma Kuramını geliştirirken, özellikle "…çalışma gerçekte ne sadece psikolojinin, ne sadece sosyolojinin parçasıdır. Gerçekte bir şeyin değil, her şeyin parçasıdır. Bu nedenle çalışma hayatıyla ilgili farklı disiplinleri öğrenmeye çalıştığını" belirtmektedir (Pişkin, 2017, s. 6).

OECD Insights'ta sosyal sermaye için iş birliği, değişim ve yenilikçiliği kolaylaştıran bir tutkal sağlıyor denilmektedir (OECD). Bu noktada bireyin sahip olduğu bireysel sosyal sermaye ile tüm yaşamı anlamına gelen kariyerine ilişkin son zamanlarda literatürde pek çok çalışma görülmüş olmakla birlikte bireysel sosyal sermayesinin kariyerine uyum yeteneği üzerindeki etkisi ya da ilişkisine yönelik çalışmalara görece daha az rastlanmıştır ve bu ilişkinin ortaya koyulması problematiği bu çalışmanın temel hareket noktasıdır.

Kariyer yolunun çizilmesinde ve belirlenmesinde, makro düzeyde ülkelerin nüfus yapıları, gelişmişlik düzeyleri, eğitim sistemleri, personel rejimleri, küresel eğilimler, ulusal ve uluslararası düzeyde yaşanan rekabet koşulları etkin rol oynamaktadır. Mikro düzeyde ise bireysel yetenek ve beceriler, istekler, fırsatlar, işletme olanakları, bölgesel faktörler etkilidir (Dündar, 2010, s. 264). Öte taraftan, birey düzeyinde bakıldığında;

benlik, kültürel olarak şekillendirilmiş, sosyal olarak oluşturulmuş ve dilsel olarak anlatılan, ortaya çıkan bir farkındalığı ifade eder (Savickas, 2013, s. 148). Hem sosyal sermaye oluşumunda hem de kariyer bahsinde benlik çok önemliyken, aynı zamanda kişilerarası iletişimde de yine belirleyicidir. Bu noktada, bugün yaşanılan dönemi şöyle tanımlamak yanlış olmayacaktır "…postmodern ya da endüstri sonrası dönem, teknolojide büyük atılımların olduğu ve üretimin sınırsız hale geldiği dönemdir. Kol gücü yerine beyin gücünün, bilgisayar teknolojisinin ve baskın piyasa kurallarının mutlak hâkimiyetinin olduğu bir dönemi ifade etmektedir" (Kırdar, 2012, s. 167). Böylesi bir dönemde bu doğrudan ve görece sıkı ilişkide, "makinelerin birbiri ile konuştuğu" yapay zeka çağında, her zamankinden daha kristalize bir unsur olan kişilerarası iletişim becerisinin bireysel sosyal sermayenin kariyer uyum becerisi üzerindeki etkisinde aracı rolü olduğu bu çalışma ile ortaya koyulmaya çalışılmaktadır.

1.2 Amaç

Geleceği şekillendiren üniversiteler sadece akademik-bilimsel çalışmalarla değil aynı zamanda gençleri yaşama hazırlayan, yaşanılan çağın temel becerilerini kazandırmada sorumluluğu olan diğer birimlerinin de çalışmaları ile fark yaratabilmektedirler. Araştırmanın amacı, Türkiye'deki devlet, vakıf üniversite ve yüksekokullarındaki kariyer merkezlerinde çalışan yönetici ve uzmanların, bireysel sosyal sermayeleri (BSS) ile kariyer uyum becerileri (KUB) arasındaki ilişki ve bu ilişkide, çalışanların kişilerarası iletişim becerilerinin (İB) aracı rolünün incelenmesidir. Tüm bu değişkenlerin, demografik özellikler açısından farklılıkları olup olmadığını da incelemek yine amaçlar arasında yer almaktadır.

Bu amaçla çalışmanın hipotezi; kariyer merkezi çalışanlarının sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerileri üzerinde etkili olduğu ve bu etkide iletişim becerilerinin aracı rolü bulunduğudur. Bu bağlamda çalışmanın diğer amaçları aşağıda sıralanmaktadır:

- Kariyer merkezi çalışanlarının bireysel sosyal sermayeleri (BSS) ile kariyer uyum becerileri (KUB) arasında bir ilişki olup olmadığının sınanması,

- Kariyer desteği, danışmanlığı da vermekte olan kariyer merkezi çalışanlarının kariyer uyum becerileri ile iletişim becerileri (İB) arasında bir ilişki olup olmadığının sınanması,
- Kariyer merkezi çalışanlarının bireysel sosyal sermayeleri ile iletişim becerileri arasında ilişki olup olmadığının sınanması,
- BSS ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi,
- KUB ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi,
- İB ile demografik özellikler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmesi.

1.3 Önem

Bu araştırma, sosyal bilimlerde farklı disiplinlerce incelenen (ekonomi, sosyoloji, yönetim bilimleri, politika vb.) sosyal sermaye kavramının, kariyer uyum becerisi ve kişilerarası iletişim becerisi ilişkisini incelemek bakımından literatürde yeni bir çalışma olarak alana katkı sağlayacaktır. Farklı çalışmalarda meso ya da makro düzeylerde sosyal sermaye ile kariyer, kariyere ilişkin çıktılara yönelik incelemeler görülmektedir. Yakın zamanlı bazı çalışmalarda özellikle göçmenlerin sahip oldukları sosyal sermayeleri ile kariyer uyumlarına ilişkin bulgular yer almaktadır ancak bireysel sosyal sermaye, kariyer uyum ve iletişim becerileri ekseninde bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bunun yanı sıra iş yaşamına hazırlıkta öğrencilerin yararlandıkları önemli bir destek hizmet birimi olarak kariyer merkezlerinde görevli yönetici ve çalışanların sosyal sermayelerini, kariyer uyum becerilerini ve kişilerarası iletişim becerilerini konu alan bir araştırma olması sebebiyle de araştırmanın Ülkemiz ölçeğinde önem taşıdığı düşünülmektedir.

Özellikle kariyer merkezlerinin doğru ve etkili konumlandırılabilmesi ve bu bağlamda bir örgütlenmenin gerçekleştirilebilmesine rehber olabilmesi açısından da önemli bir çalışma olduğu kabul edilmektedir. Zira yeni çağ, teknolojik gelişmeler hatta Kasım 2019 itibarıyla dünyada görülmeye başlanan ve 2020 ve 2021 yıllarında yoğun bir şekilde etkisini sürdüren Covid-19 küresel salgını döneminin kısa vadeli etkilerini öğrencilikleri zamanında yaşayanların, bir süre sonra mezun olarak iş yaşamına katılmaları gerektiğinde (orta ve uzun vadeli etkilerini) yani pandemi ve post-pandemi sürecinde ihtiyaç duyacakları kariyer danışmanlığı hizmetini alabilecekleri üniversite kariyer merkezlerinde çalışmakta olan bireylerin sosyal sermaye, kariyer uyum ve

kişilerarası iletişim becerilerine ilişkin bir profil çalışmasının yapılabilecek olması da çalışmanın önemine katkı sağlamaktadır.

Biliyoruz ki, sosyal sermaye iyi bir toplum yapısının inşasında ve sosyal refahın optimizasyonunda büyük önem ve değere sahiptir. Sosyal sermaye düzeyi yüksek olan bir toplumda, bireylerarası ilişkiler ve iletişim, ağlar ve bağlar, birlik, beraberlik, dayanışma, yardımlaşma, sevgi, saygı, güven, ahlak, erdem gibi değerler, sosyal normlar, inançlar, alışkanlıklar, kurallar ve kurumlar güçlü ve gelişmiştir (Aktan & Yay, 2019, s. 36).

1.4 Varsayımlar

Bu çalışmada bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerilerine etkisi olduğu ve kişilerin iletişim becerilerinin ise bu etkide aracı rolü olduğu kabul edilmiştir. Bu bağlamda özellikle üniversitelerde öğrenci ve mezunlara kariyer danışmanlığı desteği vermekte olan kariyer merkezlerinde çalışanların demografik özelliklerinin bireysel sosyal sermaye, kariyer uyum becerisi ve iletişim becerileri düzeyinde farklılaşıp farklılaşmadıkları da incelenmiştir.

1.5 Sınırlıklar

Araştırma Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumlarında (207 kurum), 2021 yılı itibarıyla aktif olarak çalışmakta olan kariyer merkezlerini evren olarak kabul etmektedir. Her kariyer merkezinde aynı sayıda çalışan bulunmaması sebebiyle, her merkezden en az bir çalışanın/yöneticinin bu çalışmaya katılmasının sağlanması gerekmektedir. Çalışmanın veri toplama aşamasında, listeye yeni eklenen kariyer merkezleri olduğu gibi, pasif durumda olduğu için (kuruluşu olsa bile herhangi bir yönetici ve/ya çalışanı olmayan) çalışmaya dahil edilemeyen kariyer merkezleri de bulunmaktadır. Bu çalışmanın ilk sınırlığı olarak kabul edilebilir. Ayrıca bazı kariyer merkezlerinin, bu çalışmanın bir performans ölçümü olarak tanımlanabileceğini düşünmeleri halinde çalışmaya katılmamaları da yine bir diğer sınırlık olarak değerlendirilmektedir.

Bireysel sosyal sermayenin sadece olumlu bir girdi ya da kazanım olduğu varsayımı ile yürütülen bu çalışmada, sosyal sermayenin olumsuz yönleri ise çalışmaya dahil edilmemiştir. Bunun yanı sıra bireysel sosyal sermayenin, kariyer uyumluluğunun

ve iletişim becerisinin geliştirilmesinin zaman alabileceği de göz önüne alındığında, boylamsal bir yaklaşımla yapılacak araştırmaların değişiklikleri gözleme olanağı vereceği ancak bu çalışmada buna yer verilmemiş olması da bir başka sınırlılık olarak kabul edilebilir.

1.6 Tanımlar

Bu bölümde, araştırmanın değişkenlerinden, bağımsız değişken bireysel sosyal sermaye kavramı öncelikle açıklanmaktadır. Daha sonra ise kariyer uyum becerisi bağlamında; başta kariyer kavramı ve kariyer kuramları olmak üzere, kariyer uyum becerisinin bu kuramlar içindeki yeri ve kavrama ilişkin boyutlar, bileşenler tanımlanmaktadır. Ardından çalışamanın aracı değişkeni olarak araştırma modeline dahil edilen iletişim becerisi kavramı, yine başta iletişim kavramı ve türleri olmak üzere, kişilerarası iletişim kuramları ve iletişim becerisinin bu kuramlar içindeki yeri, kavramın bileşenleri tanımlanmaktadır. Tanımlar bölümü yükseköğretim kavramı ve özellikle kariyer merkezlerinin rollerine ilişkin bir başlık ile tamamlanmaktadır. Bu akış, hem kavramları tanımaya, hem kavramlar arasında kurulan ilişkinin rasyonel bir zemine oturtulmasına, böylece modelin anlaşılır olmasına olanak vermekte hem de disiplinerarası bir çalışma için genel bir kavrayış ve ilişkisellik sunmaktadır.

1.6.1 Sosyal Sermaye

1.6.1.1 Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı

Kavram, ekonomi, sosyoloji, siyaset, yönetim bilimi, psikoloji vb. farklı disiplinlerce tanımlanmış ve üzerinde mutabık kalınmış bir sosyal sermaye tanımı olmadığı görülmüştür. Tüm tanımların ortak vurgusu "ilişki" üzerinedir. Portes, 1998 yılında yeni ve aslında yine gündeme gelmekte olan sosyal sermaye kavramına ilişkin yazdığı makalesinde durumu şöyle özetliyor (Portes, 1998, s. 2): "*mevcut popülerliğine karşın kavram, sosyologlar için hiç de yeni olan bir fikri somutlaştırmıyor. Gruplara katılım bireyler ve topluluklar için olumlu sonuçları olan; Durkheim'ın grup yaşamında anomi ve kendi kendini yok etme unsurlarına bir panzehir olarak üzerinde durduğu ve Marx'taki kendisi için sınıf ve kendinde sınıf ayrımına kadar geri götürülebilecek bir temel kavramdır.* Portes'in bu vurgusu, pek çok farklı yazar tarafından da sosyal sermaye

çalışmalarında dile getirilmektedir. (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 539; Şan & Şimşek, 2011, s. 90-93).

Sosyal bilimlerdeki ilerlemelerle birlikte araştırma alanlarının da farklılaşmasıyla sermayenin tanımı ve işaret ettiği değerler de değişmiştir. Ekonomik sermaye, fiziki sermaye ile başlayan tanım, insana, kültüre, toplumsal olana dönüktür ya da bunlarla da açıklanması kaçınılmaz hale gelmiştir. Aletlerde, makinelerde ve diğer üretim ekipmanlarında somutlaştırılan fiziksel sermaye, insan sermayesini de içerecek şekilde genişletilebilir. Fiziksel sermaye, üretimi kolaylaştıran araçlar oluşturmak için malzemelerde yapılan değişikliklerle yaratıldığı gibi, insan sermayesi de, kendilerini yeni şekillerde hareket ettirebilmelerini sağlayan beceri ve yetenekleri ortaya çıkaran kişiler tarafından yaratılır (Coleman, 1988, s. 100). Ekonomik sermaye insanların banka hesaplarında ve insan sermayesi kafalarının içindeyken, sosyal sermaye onların ilişkilerinin yapısında bulunur. Sosyal sermayeye sahip olmak için, bir kişinin başkalarıyla ilişkili olması gerekir ve avantajının asıl kaynağı kendisi değil, diğerleridir (Portes, 1998, s. 7; Woolcock, 2001, s. 5).

Varoluşun temeli olan insan ve insanlararası ilişki 20. yüzyılın son çeyreğinde yoğun ve 21. yüzyılın ilk çeyreğinde de "ilişkiler önemlidir" (Field, 2006, s. 1), "ilişkiler kazandırır" önermeleri ile hayat bulan sosyal sermayenin, günümüzde çok konu edilmesi yeni olanın incelenmesi değil, kavramın çok boyutlu yapısının rafine bir şekilde incelenmesi çabasıdır. Adler ve Kwon (2002, s.20)'un 2000'li yıllara kadar literatürde yer alan tanımlara ilişkin özet çalışması Tablo 1'de yer almaktadır. Bu tablodan da anlaşılabileceği üzere benzer ve rafine farklılıkların öne çıkarıldığı bir tanım çokluğu bulunmaktadır.

Sosyal sermaye kavramını içerecek şekilde yapılan pek çok çalışmanın aileler ve gençlerin davranışları, eğitim ve okul hayatı, sosyal yaşam, çalışma ve organizasyonlar, demokrasi ve yönetişim, ortak eylemler, kamu sağlığı, çevre, suç, şiddet, ekonomik kalkınma üzerine odaklandığını belirten Erselcan, pek çok yazar gibi, tanımlamanın da ölçmenin de sorunlu olduğunu söyler (Erselcan, 2009, s. 248). Uzun yıllardır farklı disiplinlerce çalışılan bir alan olmasına rağmen, sosyal sermaye teorisinin birleşik ya da fikir birliğine varılan bir tanımı olmadığından hareketle her disiplin kavrama farklı bir noktadan yaklaşarak hem çok disiplinliliğine (ve disiplinlerarasılığına) katkı sağlamış

hem de fikir birliğine varılması konusunda karmaşa yaratmıştır denilebilir. Kavramın sosyoloji literatüründeki kullanılışına ilişkin Fulkerson ve Thompson'ın, 2008'de yayınladıkları ve 1988 – 2006 yılları arasındaki sosyal sermaye tanımlarına ilişkin meta analiz çalışmasında, Hanifan, Putnam, Coleman, Bourdieu ve Granovetter tarafından sunulan orijinal – ve bazı durumlarda bağımsız – tanımlamalara yakın görünen ve kullanımda olan altı ortak tanım belirlediklerinin altını çizerler (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 536).

Bu noktada sosyal sermaye literatürünün önemli isimlerinden Putnam, sosyal bilimler alanındaki tanım için kullanılan ortak zeminin bileşenlerini şöyle açıklıyor *"Çeşitli alanlardaki sosyal bilimciler, son zamanlarda (bu) fenomenleri anlamak için sosyal sermaye kavramına dayanan ortak bir çerçeve önerdiler. Fiziksel sermaye ve insan sermayesi -bireysel üretkenliği artıran araçlar ve eğitim- kavramlarına benzeterek, "sosyal sermaye", karşılıklı fayda için eş güdümü ve iş birliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyonun özelliklerini ifade eder"* (Putnam R. , 1995, s. 66). Yine alanın kurucu babalarından Coleman ise, *"...sosyal sermaye, eylemi kolaylaştıran kişiler arasındaki ilişkilerdeki değişiklikler yoluyla ortaya çıkar*" der ve sermaye türleri arasındaki kıyaslamasına sosyal sermayeyi de dahil ederek şu saptamada bulunur *"...Fiziksel sermaye tamamen somut, gözlemlenebilir maddi biçimde somutlaşıyor; insan sermayesi daha az somut, bir bireyin edindiği bilgi ve becerilerde somutlaşıyor; sosyal sermaye ise daha (da) az somuttur, çünkü insanlar arasındaki ilişkilerde vardır* (Coleman, 1988, s. 101).

Şan ve Şimşek "Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel - Sosyolojik Arka Planı" başlıklı makalelerinde sosyal sermaye literatüründe kavramın nasıl karşılandığına ilişkin bir saptama yaparlar ve başarılı eğitimin, iktisadi kalkınmanın, etkili yönetimin, toplumsal bütünleşmenin kaynağı "kayıp halka", "toplumsal tutkal", "görünmez el" olarak kabul edildiğini belirtirler. Yine aynı çalışmada karşı argümanlarla kavramın nasıl etiketlendiğine örnek için ise şu ifadelere yer verirler; "bilimsel popülizm"in günümüzdeki son halkası, boş bir "laf girdabı", "inşa edilmiş", "bağlamsal", "kaotik", "tercüme", "çelişkili" ve "tartışmalı"bir kavram. (Fukuyama, 2005; Field, 2008; Grooteart, 2010; Harris ve De Renzi, 2010, Woolcock ve Narayan, 2010, Fine, 2010; Fine, 2011; akt: Şan & Şimşek, 2011, s. 90). Kavramın öncülleri için ise Tocqueville,

Marx, Durkheim, Tönnies, Weber gibi isimleri sayabiliriz ve tüm bu düşünürlerin farklı imlemelerle de olsa, kavramın günümüzdeki kullanımına yaklaştıkları da söylenmektedir. Woolcock ise sosyal sermaye kavramının tanımına ilişkin varılan fikir birliğinin bileşenlerinin kolektif eylemi kolaylaştıran normlar ve ağlar olduğunun altını çizer (Woolcock, 2001, s. 70).

Tablo 1. Adler ve Kwon Sosyal Sermaye Tanımları

Dışsal x İçsel	**Yazar**	**Sosyal Sermaye Tanımı**
Dışsal	Baker	aktörlerin belirli sosyal yapılardan türettikleri ve daha sonra çıkarlarını sürdürmek için kullandıkları bir kaynak; aktörler arasındaki ilişkideki değişiklikler tarafından yaratılır (1990: 619)
	Belliveau, O'Reill & Wade	bireyin kişisel ağı ve seçkin kurumsal bağlantıları (1996: 1572)
	Bourdieu	karşılıklı tanıma veya tanınmaya ilişkin az çok kurumsallaşmış ilişkilerden oluşan, kalıcı bir ağa sahip olmakla bağlantılı fiili veya potansiyel kaynakların toplamı (1985: 248). belirli koşullarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen ve bir soyluluk unvanı şeklinde kurumsallaştırılabilen sosyal yükümlülüklerden ("bağlantılar") (1985:243).
	Bourdieu & Wacquant	bir bireyin ya da bir grubun, az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanıma ve tanınma ilişkilerinin kalıcı bir ağına

		sahip olması sayesinde elde ettiği gerçek ya da sanal kaynakların toplamı (1992: 119).
	Boxman, De Graaf & Flap	destek sağlaması beklenebilecek kişi sayısı ve bu kişilerin sahip oldukları (kullanımlarında olan) kaynaklar (1991: 52).
	Burt	mali ve insan sermayesini kullanmak için fırsatlar elde edilen arkadaşlar, meslektaşlar ve daha genel kişiler (1992: 9).
	Knoke	sosyal aktörlerin, diğer sosyal aktörlerin kaynaklarına erişebilmek için kurumlar içinde ve kurumlar arasındaki ağ bağlantılarını oluşturma ve harekete geçirme süreci (1999: 18).
	Portes	aktörlerin sosyal ağlardaki veya diğer sosyal yapılardaki üyelik yoluyla çıkar sağlama yeteneği (1998: 6).
İçsel	Brehm & Rahn	kolektif eylem sorunlarının çözümünü kolaylaştıran vatandaşlar arasındaki iş birliğine dayalı ilişkiler ağı (1997: 999
	Coleman	sosyal sermaye, işleviyle tanımlanır. Tek bir varlık değil, iki ortak özelliği olan çeşitli farklı varlıklardır: Hepsi sosyal yapının bazı yönlerinden oluşur ve yapı içindeki bireylerin belirli eylemlerini kolaylaştırır (1990: 302).
	Fukuyama	insanların gruplar ve örgütlerde ortak amaçlar için birlikte çalışma yeteneği (1995: 10). sosyal sermaye, basitçe, bir grubun üyeleri arasında paylaşılan ve aralarında iş birliğine izin veren belirli bir dizi

		gayri resmi değer veya normun varlığı olarak tanımlanabilir (1997).
	Inglehart	geniş gönüllü dernek ağlarının ortaya çıktığı bir güven ve hoşgörü kültürü (1997: 188).
	Portes & Sensenbrenner	üyelerinin ekonomik hedeflerini ve amaç arama davranışlarını etkileyen bir bütünlük içindeki eylem beklentileridir (1993: 1323).
	Putnam	karşılıklı yarar için koordinasyon ve iş birliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyonun özellikleri(dir) (1995: 67).
	Thomas	bütün için gelişmeyi teşvik eden sivil toplum içinde geliştirilen gönüllü araçlar ve süreçler (1996: 11)
Her ikisi	Loury	piyasada değer verilen beceri ve özelliklerin kazanılmasını teşvik eden veya yardımcı olan kişiler arasında doğal olarak oluşan sosyal ilişkiler (dir)...toplumumuzda eşitsizliğin sürdürülmesinin muhasebeleştirilmesinde finansal miraslar kadar önemli olabilecek bir varlık (1992: 100).
	Nahapiet & Ghoshal	bir bireyin ya da toplumsal bir birimin sahip olduğu ilişkiler ağından elde edilen ve bu ağın içine gömülü, mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı. Dolayısıyla sosyal sermaye hem ağı hem de bu ağ aracılığıyla harekete geçirilebilecek varlıkları içerir (1998: 243).
	Pennar	bireysel davranışı etkileyen ve dolayısıyla ekonomik büyümeyi etkileyen sosyal ilişkiler ağı (1997: 154).

	Schiff	insanlar arasındaki ilişkileri etkileyen ve üretim ve/veya fayda fonksiyonunun girdileri veya argümanları olan sosyal yapının unsurları dizisi (1992: 160).
	Woolcock	kişinin sosyal ağlarında bulunan bilgi, güven ve karşılıklılık normları (1998: 153).

Adler & Kwon, 2002, s. 20

1.6.1.2 Sosyal Sermaye Kavramının Tarihçesi

Sosyal sermaye kavramı özellikle üç ismin, Bourdieu, Coleman ve Putnam'ın katkıları ile şekillenmiştir denilmektedir (Portes, 1998, s. 3-6; Field, 2006, s. 13,17; Breuskin, 2012, s. 2; Woolcock, 1998, s. 155). Özellikle sosyoloji temelli kavramsallaştırmada doğrudan ya da dolaylı olarak Coleman, Bourdieu ve Putnam'ı işaret ettiği belirtilir (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 541) . Bu isimlerin yanı sıra Burt, Fine, Fukuyama gibi farklı disiplinlerden düşünürün katkıları ile de kavram daha somut ve sistemli bir hale dönüşmüştür. Nahapiet ve Ghoshal 1998 tarihli makalelerinde her ne kadar araştırmacılar sosyal sermayenin sadece insan sermayesinin gelişimi üzerinde bir etki olarak (Coleman, 1988; Loury, 1977) değil, aynı zamanda sosyal sermayenin rolüne giderek daha fazla odaklanmış olsalar da, kavram ilk kullanımından bu yana çok çeşitli sosyal fenomenleri aydınlatmak için uygulanmıştır diyerek; firmaların (Baker, 1990), coğrafi bölgelerin (Putnam, 1993) ve ulusların (Fukuyama, 1995) ekonomik performansı üzerine yaptığı çalışmaları referans vermektelerdir (Nahapiet & Ghoshal, 1998, s. 243).

Politik literatürde ise kavramın tarihi kökeni Marx'a kadar dayandırılır (Farr, 2004, s. 6, 8). Olanca farklı kullanıma ya da imlemeye rağmen, temelde kurucu isimlerin sosyal sermayeyi tanımlarken kişisel bağlantılara, kişilerarası etkileşime ve bu ilişkilerle bağlantılı olan birtakım ortak değerlere vurgularının ortak olduğu söylenebilir (Field, 2006, s. 18). Benzer bir çıkarımı Tablo 1'deki özet tablonun okumasından da yapmak mümkündür. Bu noktada kavramın genellenebilir, birleştirici doğasını kabulün yanı sıra Field'ın "Karanlık Tarafta Gezinti" başlığı ile tartıştığı sosyal sermayenin olumsuz yönü, pek çok yazar tarafından da vurgu yapılan bir husus olarak kabul edilebilir (Fine, 2001,

s. 742; Beşer & Hira, 2017). Sosyal sermayenin ortaya çıkardığı negatif dışsallıkları *"sosyal sermaye başarısızlığı"* kavramıyla açıklamakta olan Kitapcı, bu başarısızlıkları dışlama etkisi, baskı ve çıkar grupları, suç örgütleri, yolsuzluk ve nepotizm-kronizm başlıkları altında incelemiştir (Tablo 2) (Kitapcı, 2017 , s. 86-93).

Tablo 2: Piyasa, Devlet ve Sosyal Sermaye - Başarısızlıklar

Piyasa Başarısızlıkları	**Devlet Başarısızlıkları**	**Sosyal Sermaye Başarısızlıkları**
Kamusal Mallar	Politik Miyopluk-Negatif Oy Ticareti	Dışlama Etkisi
İçsel Ekonomiler	Yolsuzluk-Rüşvet-Rant Kollama	Baskı ve Çıkar Grupları
Dışsal Ekonomiler	Hizmet Kayırmacılığı	Suç Örgütleri
Eksik Rekabet-Asimetrik Bilgi	Rasyonel İlgisizlik-Rasyonel Bilgisizlik	Yolsuzluk
Gelir Dağılımı ve Yoksulluk Sorunları	Bürokratik Etkinsizlikler	Nepotizm-Kronizm

Portes, 1998; Bowles, 1999; Aktan, 2002'den yararlanarak oluşturan (Kitapcı, 2017 , s. 86)

Kavramın ilk kullanımı için başta Putnam olmak üzere pek çok kaynak Hanifan'ın 1916 tarihli çalışmasını işaret etmektedir. "The Rural School Community Center" isimli çalışmasında Hanifan, ekonomik örgütlerde ve gelişmede olduğu gibi bir topluluk oluşturmada da bu işin başlayabilmesi için önce sermaye birikiminin olmasından bahsederek, sosyal sermaye kavramını işaret ediyor (Hanifan, 1916, s. 130)[1]. Özellikle bir araya gelen insanlar sayesinde sosyal sermaye oluşturulması gerekliliğinin altını çiziyor ve daha sonra topluluğun ilerlemesinin başlayacağını belirtiyor. Bu noktada insanların kendileri için gayretleri nispetinde, topluluk sosyal sermayesi ve sosyal yatırımlardan getirilerin büyük olacağını söylüyor (Akt: Kılınç, 2020, s. 11). Özetle sosyal sermayenin yatırım ve kar olduğuna yapılan bu vurgu ile tanımlar başlığı altında paylaşılan olumlu yaklaşımlarla paralellik gösterdiği söylenebilir. Breuskin, Hanifan'ın kullandığı bu kavramın uzun bir süre akademide pek yankı bulmadığını belirtir. Ekonomist Glenn C. Loury'nin 1977 tarihli çalışmasında yeniden karşımıza çıkan sosyal sermaye kavramını, yazarın *"...bireyin "insan sermayesi" edinmesini, yani eğitim ve emek becerilerini ve dolayısıyla gelir düzeyini etkileyen sosyal güçleri açıklamak için kullandığını*" belirterek kavramsallaştırma sürecine geçişin de ilk izlerini gözler önüne serer (Breuskin, 2012, s. 2). Bununla birlikte Portes, Loury'nin sosyal sermaye kavramını ayrıntılı bir şekilde geliştirmeye devam etmediğini de özellikle vurgular (Portes, 1998, s. 4).

Field (2006, s.18) kurucu isimleri tartıştığı yazısında Bourdieu'nün kavramı Marksist açıdan tartıştığını, kaynaklara ulaşmadaki eşitsizlik sorunundan ilerlediğini, Coleman'ın bireyin rasyonel davranarak kendi çıkarını sürdürmesi temeline dayandığını ve Putnam'ın ise (daha makro bakarak) sivil toplum faaliyetlerinin toplumsal bütünleşme ve refaha temel oluşturduğu fikriyle geliştirdiğini belirtir.

Bourdieu sermaye biçimlerini tartıştığı makalesinde, bir kişinin sahip olduğu sosyal sermayenin, harekete geçirebileceği bağlantı ağının boyutuna ve kendi başına sahip olduğu sermayenin (ekonomik, kültürel veya sembolik) hacmine bağlı olduğunu

[1] Hanifan'ın makalesini tam metin çevirerek kitabına ekleyen (Kılınç, 2020, s. 1-12).

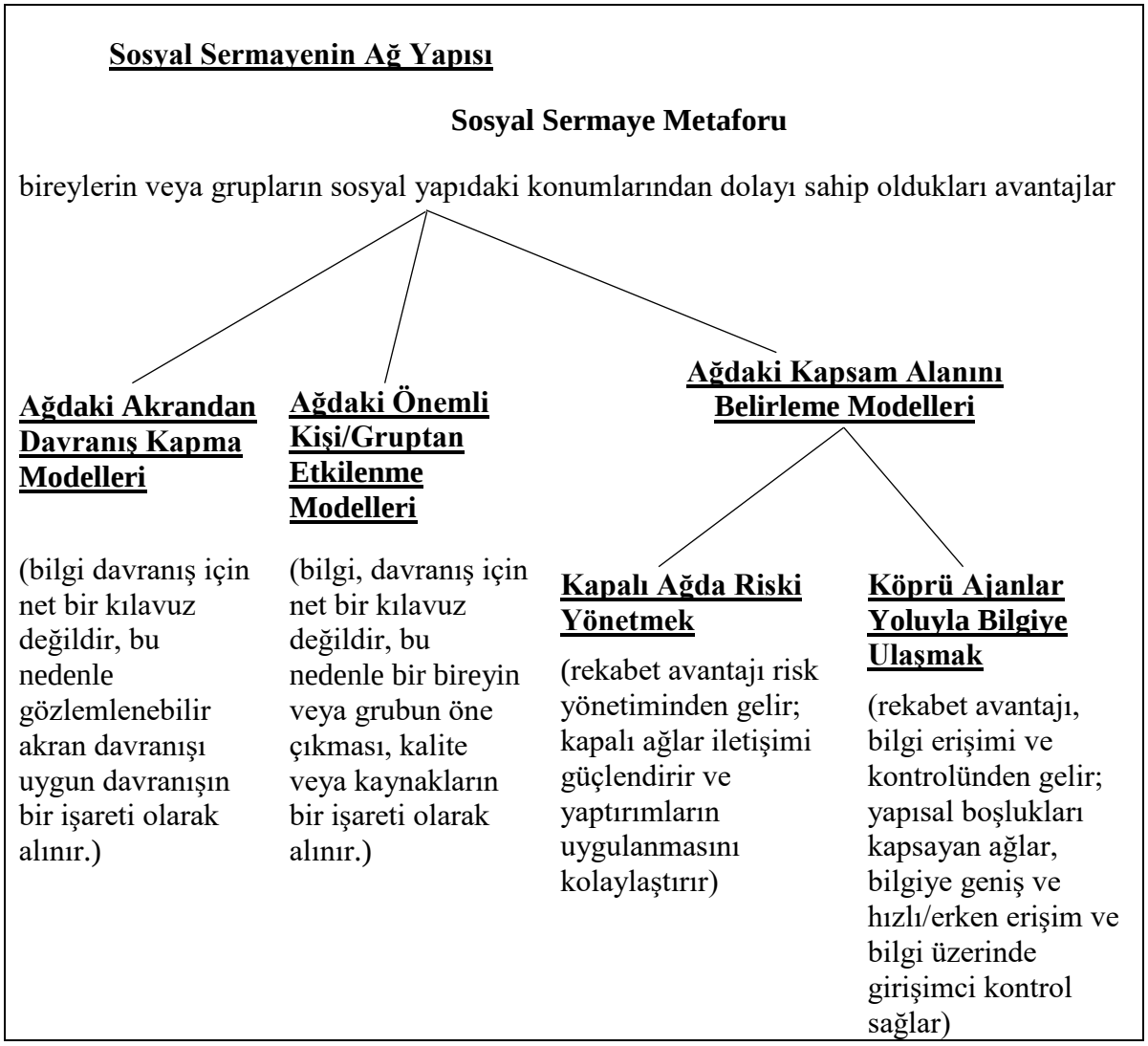
söyler (Bourdieu, 1986, s. 21). Daha önce de belirtildiği gibi sosyal eşitsizliği sürdüren bir unsur olduğunun da altını çizer (s.22-23) Bu nedenle, sosyal sermaye, diğer ilişkili sermaye biçimleriyle birlikte "farklılaşmış toplumların yapısını ve dinamiklerini açıklar" ve grup üyelikleri yoluyla sosyal sermaye, kolektif bir fenomen haline gelir (Bourdieu ve Wacquant, l992, s. 119, akt: Tzanakis, 2013, s. 3). Bu bağlamda da Bourdieu'nün sosyal sermaye kavramı, çatışmalara ve güç konusuna ilişkindir denilebilir, öyle ki sosyal sermaye, farklı sosyal arenalarda veya alanlarda ortaya çıkan toplumsal mücadelelerde bir kaynağa dönüşür ve düşünürün tanımında özellikle diğer kurucuların tanımlarında yer alan "güven" unsurunun açıkça tartışılmadığına da değinmek yerinde olacaktır (Siisiainen, 2000).

Coleman ise sosyal sermayenin insan sermayesi yaratmadaki rolünü tartıştığı makalesinde; sosyal sermayenin sosyal yapıyı rasyonel eylem (Rasyonel Tercih / Rasyonel Davranış) paradigmasına sokmanın bir yolu olduğunu söyleyerek başlar. Bu çalışmasında sosyal sermayenin üç farklı biçimini inceler: yükümlülükler ve beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlar (Coleman, 1988, s. 95, 102-105). Bu biçimlere ilişkin Field (2006, s.28) ise, Coleman'ın sosyal sermaye tanımının bir kaynağı temsil ettiğini belirtir ve yine Coleman'da kavramın insanların bir arada nasıl çalışabildiklerini açıklayabilmek için bir araç olduğunun altını çizer (s.29). Coleman, yukarıda anılan çalışmasında sandalye örneğinden hareketle sermayeler arası kıyaslamayı somutlaştırmaktadır. Yazar; "sandalye" kavramının biçim, görünüm ve yapıdaki farklılıklara rağmen bilinen fiziksel bir nesneyi fonksiyonlarıyla tanımlaması gibi, sosyal sermaye kavramının değeri ilk olarak sosyal yapının belirli yönlerini işlevleriyle tanımlamasında yatmaktadır (s.101) der. Bu noktada Coleman'ın bireyi ve sosyal ağları odağına alarak çalışmalar yaptığını söylemek mümkündür.

Sosyal sermayenin elitler için değerinden bahseden Bourdieu ile kıyaslandığında, Coleman'ın dezavantajlı gruplar için de bir sermaye olduğunu kanıtladığı söylenebilir (Ağcasulu, 2017, s. 119). Prensipte ise Field (2006, s.34) Coleman'ın sosyal sermaye tanımının bireysel ile kolektif arasında köprü niteliğinde ve sosyal yapısal kaynakların oluşturduğu bu sermayenin, bireyler için bir sermaye değeri olduğunu belirtir. Bu noktada Tzanakis bu kurucu isimleri tartıştığı makalesinde; kavrama kamu malı özelliği atfetmeden Coleman'ın güçlü aileler veya topluluklar, üyeler arasındaki güçlü sosyal

bağlardan kaynaklanır tezini aktarırken; Bourdieu'ye göre sosyal sermayenin, sosyal eşitsizliği yeniden ürettiğini ve ancak belirli gruplar içindeki entegrasyonu artırmaya yaradığını söylediğini belirtir. Öte taraftan her ikisinin de görece karamsar bir bakış açısıyla kavramsallaştırma yaptıklarını da vurgular ancak bu hususta da yine farklılıkları olduğunun altını çizer. Bourdieu, sosyal sermayeyi kıt bir kaynak olarak görür. Bu nedenle, yapılandırılmış eşitsizliği sürdüren bir sınıf yeniden üretim mekanizmasıdır. Coleman, sosyal sermayeyi potansiyel bir kamu malı olarak görür. Bununla birlikte, topluluk içi sosyal bağların zayıflaması ile kapalılık ortadan kalkıyor (ağlar daha açık uçlu hale geliyor ve bu da daha az yoğun ancak iç içe geçmiş ilişkilere neden oluyor) (Tzanakis, 2013, s. 4-5).

Zaman zaman muğlak bir sosyal sermaye tanımı yaptığıyla eleştirilen Coleman'ın bu kavramı ağ teorisiyle ilişkilendirerek alana katkı sağladığını belirtmek uygun olacaktır. Coleman'da "ağ kapalılığı" (1988, s.105-108) özetle bir üst paragrafta da belirtildiği üzere kapalı ağlar, güçlü sosyal bağları mümkün kılıyor. Öyle ki, bazı sosyal yapı türleri, bazı sosyal sermaye biçimlerini kolaylaştırmada özellikle önemlidir. Etkili normların bağlı olduğu toplumsal ilişkilerin bir özelliği, Coleman'ın "kapalılık" diye adlandırdığı unsurdur. Normlar, olumsuz dış etkileri sınırlama veya olumlu olanları teşvik etme girişimleri olarak ortaya çıkar ancak birçok toplumsal yapıda normlar oluşmaz. Coleman'a göre bunun temel sebebi ise sosyal yapının kapalı olmamasıdır. Kapalılık, toplumsal yapıda istikrar, belirli ideolojiye bağlılık ve sosyal sermaye yaratımında önemlidir. Coleman'ın kapalılık teorisinde, ağ içindekilerin yakın ilişkide olmalarının önemine vurgu yapılırken, Coleman'ın teorisinden hareketle Burt'un geliştirdiği Yapısal Boşluk Teorisi (Structural Holes Theory) (Burt, 2000), Coleman'ın tezinin tamamıyla aksini söyler. Coleman sıkı ilişki, az bağ ile sosyal sermaye oluşumunu önerirken, Burt ise çok bağ, zayıf ilişki, bireylerin boşlukları doldurmak için mevcut bilgilerinden daha farklı bilgilerin edinilmesi yoluyla sosyal sermayeye fayda sağlayacağını vurgular. Burt'ün sosyal sermaye metaforuna ilişkin özeti Şekil 1'de yer almaktadır. Bir yol haritası olarak önerdiği bu şekilde, Burt sosyal sermaye hakkında çelişkili tahminlerde bulunan çeşitli ağ mekanizmalarının yattığını hatırlatır (s.346).



Şekil 1. Sosyal Sermaye Metaforu

Burt, 2000, s. 347

Putnam'ın sosyal sermaye kavramsallaştırması ise alana siyaset bilimi çerçevesinden bakışın sağladığı katkı olmuştur denilebilir. OECD (Putnam R. , s. 1) için yazdığı yazısında, kavramın neyi işaret ettiğine ilişkin şöyle bir genelleme yapar *"...sosyal sermayenin ana fikri, ağların ve ilgili karşılıklılık normlarının değere sahip olmasıdır. İçlerinde bulunan insanlar için değerleri vardır ve en azından bazı durumlarda kanıtlanabilir dışsallıkları vardır, böylece sosyal sermayenin hem kamusal hem de özel yüzleri vardır. Ben büyük ölçüde dışsal getirilere, kamunun sosyal sermayeye getirilerine odaklanıyorum, ancak bunun özel getirilerin de olduğu fikriyle hiç de çelişkili*

olmadığını düşünüyorum…". Bu ifade ile Tzanaki'nin *"... Putnam'ın formülasyonunda, sosyal sermaye, yerel topluluklardaki bireylerin ve küçük grupların bir özelliğinden, büyük nüfus kümelerinin bir özelliğine yükseltilir. Sosyal sermaye, toplu düzeyde işleyen kolektif bir özellik haline gelir"* (Tzanakis, 2013, s. 6) genellemesi tutarlılık göstermektedir.

Putnam'ın sosyal sermaye tanımın üç temel bileşeni bulunmaktadır. Ahlaki yükümlülükler ve normlar, sosyal değerler – güven, sosyal ağlar – özellikle gönüllü bağlantılar (Siisiainen, 2000, s. 3). Yazar, güven ve sosyal iletişim ağlarının geliştiği yerlerde bireyler, kurumlar, yerleşim alanları ve milletlerin refaha ereceğini iddia eder (Erselcan, 2009, s. 251); bu özelliklerin (bileşenlerin) koordineli eylemleri kolaylaştırarak toplumun verimliliğini de artıracağını belirtir (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 543). Bu noktada Putnam'ın sosyal sermaye tanımında zaman içinde bir revizyon olduğunun altını çizen Field (2006, s. 44-45), yazarın, güven ve karşılıklılık bileşenlerini, sosyal iletişim ağlarından ortaya çıkan normların bir unsuru olarak sunduğunu belirtir. Bu durumda ise üç bileşenin artık iki bileşende toplandığını söylemek mümkündür: iletişim ağları ve normlar. Bileşenlerin yanı sıra Putnam, sosyal sermayenin biçimlerine ilişkin ise, Woolcock'un köprüleme (bridging) ve bağlayıcı (bonding) ayrımıyla tamamen aynı fikirde olduğunu belirtir (Putnam R. , s. 2). Köprüleme ile ağlar genişlerken, bağlayıcı ile onların uyumu artar. Bağlayıcı sosyal sermaye, bir anlamda dışsallaştıran; seçkin kimliklerin homojenliğini sürdürme eğilimindeyken, köprüleme, bir anlamda içeren, ise farklı bölümlerden insanları bir araya getirir. Putnam (2000, s.22-3) bunu; *"... sosyolojik bir yapışkan çeşidi olarak hizmet eden bağlayıcı sosyal sermaye, belirli karşılıkları desteklemek ve dayanışmayı sürdürmek için elverişlidir. Köprü oluşturan bağlantılar, harici varlıkların bağlantılarında, bilgi dağılımında yararlıdır"* diye açıklamaktadır. Akt: (Field, 2006, s. 45).

1.6.1.3 Sosyal Sermaye Kavramına Yaklaşımlar, Kavramın Türleri ve Boyutları

Tüm tanım farklılıklarına rağmen, literatürde sosyal sermayenin, aktörlerin sosyal ağlara veya diğer sosyal yapılara üyelik yoluyla fayda sağlama yeteneği anlamına geldiği konusunda fikir birliğinin arttığını söyleyen Portes (1998), potansiyel kullanımları büyük ölçüde değişse de, ampirik literatürde daha yaygın olarak uygulandığı anlamın da bu şekilde olduğunun altını çiziyor (s.6).

Tartışmalar, sosyal sermayenin bireylere mi yoksa topluluklara mı ait olduğunu belirlemeyi (Portes 2000) ve genel sosyal sermaye kavramını oluşturan belirli kavramları izole etmeyi içermektedir. Bourdieu, Loury gibi isimler sosyal sermayenin bir kaynak mı olduğunu sorarken, Putnam, Leonardi ve Nanetti gibiler ise bir süreç olup olmadığını tartışırlar. Öte taraftan sosyal sermaye ile sosyal yapı arasındaki ilişki nedir diye soran Coleman'ın yanı sıra, sosyal sermayeye nasıl değer verilir ve bu değer farklı bağlamlarda değişir mi (Schafft ve Brown 2003) sorunsalı da karşımıza çıkar. Pek çok yazar-akademisyen (Fine 2001; Flora ve Flora 1993; Lin 2001; Macinko ve Starfield 2001; Portes 1998; Portes ve Sensenbrenner 1993; Schuller, Baron ve Field 2000; Wall, Ferrazzi ve Schryer 1998; Woolcock 1998) bu konulara dikkat çekmiştir akt: (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 536)).

Önceki başlıkta da tartışıldığı üzere kavramın çok tanımlı oluşu türleri, boyutları ve hatta bir sonraki başlıkta tartışılacak olan analiz düzeyi, kaynakları konusunda kavramsallaştırmada belirsizlikleri ya da çoklu seçeneği beraberinde getirmektedir. Tüm bu muğlak ya da çok katmanlı yapıyı daha net ve anlaşılır hale getirmek için temel bazı unsurları belirlemenin yol gösterici olduğu kabul edilebilir. Öyle ki, sosyal sermayeyi anlamak için sahiplik düzeyi, türleri, boyutları, kaynakları gibi birbirinin üzerine temellenen unsurlardan bahsedilebilir.

Özen ve Aslan'ın 2006 tarihli çalışmalarındaki farklılıklara ilişkin Tablo 3'teki özet, konunun karmaşık ancak önemli unsurlarını (sosyal sermayede sahiplik, oluştuğu yer, ağ anlayışı, kaynağı, oluşumu ve güven) kıyaslayarak anlatması itibarıyla kavrama ilişkin kavrayışı da güçlendirmektedir.

Tablo 3. Sosyal Sermaye – Yaklaşımlar

Farklılık boyutları	**İçsel S.S. Yaklaşımı**	**Dışsal S.S. Yaklaşımı**
Öncüleri	Putnam, Coleman, Fukuyama	Burt, Baker, Bourdieu, Wacquant
Tanımlardaki vurgu	Bir topluluğun iş birliği içinde ortak amaçlara ulaşabilmesini sağlayan sosyal yapı	Bir aktörün sosyal ilişkilerinden doğan ve ona çeşitli avantajlar sağlayan kaynaklar, fırsatlar
Sosyal sermayenin sahipliği	Topluluğun ortak malı	Aktörün özel malı
Sosyal sermayenin oluştuğu yer	Topluluğun içinde	Sosyal aktörün diğer sosyal aktörlerle arasındaki yapısal boşluklarda
Sosyal ağ anlayışı	Topluluk içinde yer alan diğer aktörlerle biçimsel olmayan ilişkiler	Aktörün, topluluğun içinde ve dışındakilerle farklı nitelik ve konfigürasyonlardaki bağlar
Sosyal sermayenin kaynağı	Topluluktaki sosyal ilişkileri biçimleyen egemen değerler, inançlar, normlar	Sosyal ilişkilerin yapısı (doğrudan, dolaylı, frekans, yoğunluk vb.)
Sosyal sermayenin oluşumu	Verili bir varlık	Sonradan edinilebilir, geliştirilebilir

Güven kavramının statüsü	Güven, sosyal sermayenin kendisi ya da bir türü	Güven, sosyal sermayenin oluşmasını sağlayan bir etmen

Özen ve Aslan, 2006:134 akt: (Şan & Akyiğit, 2015, s. 126)

Sosyal sermaye, sosyal yapının ve etkileşimin neredeyse her yönünü içeren çok boyutlu bir yapıdır, Türünü, boyutundan, boyutunu analiz düzeyinden keskin şekilde ayırmak da o anlamda çok mümkün olmamaktadır. Sosyal sermayenin boyutlarına ilişkin pek çok çalışmada (Hezlett & Gibson, 2007, s. 387; Ben-Hador, Eckhaus, & Klein, 2021, s. 1156; Göksel, Aydıntan, & Bingöl, 2010, s. 90; Andrews, 2010, s. 584) Nahapiet ve Ghoshal'in "Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage" başlıklı makalelerinde yaptıkları ayrıma referans verildiği görülmektedir (Nahapiet & Ghoshal, 1998, s. 243-244). Entelektüel sermaye yaratımında sosyal sermayenin rolünün keşfine ilişkin çalışmalarında sosyal sermayeyi, "yapısal, ilişkisel ve bilişsel" olmak üzere üç boyutta incelemenin yararlı olacağını vurgularlar. Granovetter'in yapısal ve ilişkisel gömülülük tartışmasından hareketle şekillenen bu boyutlar için, yazarlar, Granovetter'de yapısal gömülülüğün bir bütün olarak ilişkiler ağının özellikleriyle ilgili olduğunu; ilişkisel gümülülüğün ise insanların birbirleriyle geliştirdikleri kişisel ilişkilerin nevini tanımladığını belirtirler (s.244). Bu iki ayrıma ek olarak geliştirdikleri boyutun ise taraflar arasında paylaşılan temsiller, yorumlar ve anlam sistemleri sağlayan kaynakları ifade eden bilişsel boyut olduğunu belirtirler. Öyle ki Andrews'un (2010, s.585-586) çalışmasında belirttiği gibi yapısal sosyal sermaye (insanlar arasındaki bağlantılar), insanlara ve kaynaklara erişim ağının varlığına ilişkinken, ilişkisel (insanlar arasındaki güven) ve bilişsel sosyal sermaye (insanlar arasında paylaşılan hedefler ve değerler), kaynak alışverişi yeteneği ile ilgilidir.

Sosyal sermayenin bir kaynak, bir sonuç, bir süreç olduğunu belirtirken, farklı ayrımlar yapan yazarlar da bulunmaktadır. Sosyal sermayenin yaratılması için sosyal kaynakların önemine vurgu yapan Emmerik, aynı zamanda değerli kaynaklara ulaşmak için sosyal ağların odak noktasında olduğunu da belirtir. Bu çalışmasında farklı sosyal

sermaye yapıları olduğunu belirtirken, kendi kategorizasyonu için de "hard social capital – katı sosyal sermaye" ve "soft social capital – yumuşak sosyal sermaye" kavramlarını önerir. Bu önerme sosyal sermayenin sonuçlarına işaret etmektedir ve özetle, katı sosyal sermayenin; değerli kariyer çıktılarına ulaşmak için kullanılan iş yönelimli kaynaklar olduğunun altını çizerken, yumuşak sosyal sermayenin ise, sosyal-duygusal destek kaynakları olduğunu ifade eder. Karşılıklı dostluk ve sosyal desteği içeren anlamlı bağları işaret ederken, yüksek düzeyde yakınlık ve güven ile karakterizedir der (Emmerik, 2006, s. 24-26).

Sosyal sermayenin boyutlarına ilişkin çalışmalar aynı zamanda farklı biçimlerdeki sosyal sermayeyi akıllara getirir. Öyle ki, sosyal sermaye teorisinde çeşitli dikotomiler de kullanılmaktadır (Murray, 2006, s. 6-8; Adler & Kwon, 2002; Kitapcı, 2017, s. 12-15). Öte yandan yaklaşımlar noktasında da çeşitlilik kaçınılmazdır. Bir tarafta ekonomik teori temelli olarak sınıflandırılabilecek olan Rasyonel Tercih (The Rational Choice) yaklaşımı diğer tarafta ise daha sosyolojik yönelimli Ağ (The Network) yaklaşımı ve sosyal yapı ile iç içelik yaklaşımı teorik temelde dikkat çekmektedir.

Rasyonel tercih yaklaşımı ile prensip olarak bireylerin kendi çıkarları için edimde bulundukları anlaşılmaktadır. Rasyonel tercih teorisyenleri, sosyal sermayeyi, karşılıklı yarar için koordine etmeye ihtiyaç duyan rasyonel aktörler arasındaki etkileşimin bir sonucu olarak ortaya çıkan bir bilgi kaynağı olarak görürler (Woolcock, 1998, s. 155-156). Bu yaklaşımda kişinin hedeflerini bağımsız olarak seçtiği, bağımsız ve tümüyle çıkarlarını gözeterek hareket ettiği varsayılır, kısacası birey ön plana çıkar (Erselcan, 2009, s. 249) ve bununla birlikte Murray'ın da altını çizdiği gibi bireysel stratejilerin tasarlanmasında güvenin rolü çok önemlidir. Güven, kötü muamele görme endişesini hafifletir ve aynı zamanda bireyin kendi fırsatçı davranışlarını da bastırır (s.9). Dolayısıyla bu yaklaşımın öne çıkan bileşeninin güven olduğunu söylemek mümkündür. Yine rasyonel tercih yaklaşımını benimseyen Burt (1992, 1997) sosyal sermayenin fırsatlar ile ilgili olduğunu söylerken; Lin (2001) ise, sosyal sermayenin ağ düzenekleri yoluyla kişiye sunulan bir kaynak olduğunu belirtir. Lin'e göre kişi sadece varlığından haberdar olduğu ve hangi kaynaklara ulaşmasını sağlayacağı bilgisine sahip olduğu sürece, bu bağlara sermaye özelliği kazandırabilir (Akt: Erselcan, 2009, s. 250). Rasyonel tercih yaklaşımı ile sosyal sermaye tanımlamalarının sosyologlarca özellikle kültürün bu

yaklaşımda yer bulmaması sebebiyle yoğun bir şekilde eleştirildiği de belirtilmektedir (Kitapcı, 2017, s. 13).

Ağ yaklaşımından bakıldığında ise; sınıflandırmaya ilişkin pek çok farklı kavramsallaştırma yapılmış olmakla birlikte OECD (2013) çalışmasında altı çizildiği gibi, en yalını Granovetter'in "güçlü" ve "zayıf" bağlar arasındaki ayrımı olacaktır. Granovetter (1973), bir bağın gücünün "zamanın miktarı, duygusal yoğunluk, yakınlık (karşılıklı olarak sır verme) ve bağı karakterize eden karşılıklı hizmetlerin" birleşimi olduğunu savunur. Güçlü bağlar – yani insanların en yakın arkadaş ve aile çevresi – pek çok nedenden ötürü önemlidir, bu önem sadece kimlik duygusu ve grup içindeki ortak amaçlar ile ilgili değil (Astone vd., 1999), aynı zamanda yaşam boyunca duygusal ve maddi destek sağlamak için de önemlidir. Bununla birlikte, Granovetter, insanların sosyal ağlarının çevresinde bulunanların (kişinin "zayıf" bağlarını oluşturan kişisel ve profesyonel tanıdıkların) da önemli bir rol oynadığını, çünkü "zayıf olarak bağlı olduğumuz kişilerin farklı ortamlarda hareket etme olasılığının daha yüksek olduğunu" ileri sürer. Bu sayede kişinin kendi ortamından aldığından farklı bilgilere erişebileceğini vurgular (s. 1371). Bu noktada, raporda da üzerinde durulduğu gibi, kişisel ilişkileri diğer sosyal sermaye biçimlerinden ayıran en temel özellik, bu ağların sonuçları veya kullanımı değil, ağ yapısının kendisinin bizzat insanlar olmasıdır akt: (Scrivens & Smith, 2013, s. 21).

Bu bakış açısı aynı zamanda başlangıç noktası olarak tanımlarda sıklıkla karşımıza çıkan Tablo 3'te yer alan yaklaşımlar ise analiz düzeyi farklılıklarında da belirleyicidir. Bu çalışmanın Sosyal Sermaye Kavramının Tarihçesi başlığında, kurucuların katkıları anlatılırken değinilen bu sınıflandırmalardan *İçsel sosyal sermayeyi* özetle şöyle tanımlamak mümkündür: "…sosyal sermaye bir kamu malıdır….topluluğun, amaçlarına ulaşmak için kullanacağı bir kaynaktır. Topluluktaki kişiler arasındaki ilişkiler iyi oldukça kolektif düzeyde sosyal sermayenin de güçleneceği" tezi vardır (Coleman, 1988). *Dışsal sosyal sermaye* yaklaşımında ise özel bir mal olan sosyal sermayenin bireyin amaçlarına ulaşmak için kullandığı bir kaynak olarak değerlendirilir. Burada kritik olan ise, bireyin buna ulaşabilmesi için, kendi bulunduğu ağ dışındaki farklı ağlarla iletişim halinde olması gerektiği iddiasıdır. Yukarıda da belirtildiği gibi, Granovetter'e paralel olarak; bireyin oluşturduğu güçlü bağlarından çok, zayıf bağlardan

daha farklı bilgi edinebileceği görüşü temeldir. Bu bağlamda, sosyal sermayeden hareketle bireylerin iş bulma, terfi, ödüllendirilme, kariyer başarıları gibi çıktılara ilişkin çalışmalar yapılmaktadır. Örneğin, daha iyi iş olanakları (Granovetter, 1995), erken terfi (Burt, 1997), ortak çalışmayı kolaylaştırma (Bolino, Turnley ve Bloodgood, 2002), örgüt içinde yardımlaşma ve iç kaynakların değişimi, entelektüel sermayenin yaratılması ve bilginin örgüt içinde yayılması (Nahapiet ve Ghoshal, 1988) ve örgütsel esnekliğin arttırılması (Leana ve Van Buren, 1999) konularında çeşitli çalışmalar bulunmaktadır (Akt: Göksel, Aydıntan, & Bingöl, 2010, s. 92).

Yine aynı perspektiften sosyal sermaye türlerine ilişkin bir ayrım da bonding (bağlama/bağlayan/bağlayıcı) ve bridging (köprü/köprüleme/köprüleyici) ve hatta üçüncü bir ara kavram olarak linking (bağlantı) kavramının literatürde kullanıldığı görülmektedir. Bu noktada bağlama ve köprü her ne kadar sosyal sermayenin bir türü olarak literatürde yer bulsa da (RamosPinto 2012), aynı zamanda sosyal sermayenin bir *biçimidir* (Gooderham, Minbaeva, ve Pedersen 2011; Widén Wulff vd. 2008; Woolcock ve Narayan 2000), sosyal sermayenin bir *boyutudur* (Woolcock ve Narayan 2000), ve hatta sosyal sermayenin bir f*onksiyonudur* (Seferiadis vd. 2015) diyen yazar ve çalışmalarına rastlamak mümkündür. Kavramların genellikle birbirlerinin yerlerine kullanıldıkları da görülmektedir. Bir adım ötesinde ise bir yazarın, aynı çalışmasında farklı kavramlarla kullandığı da olmaktadır akt: (Claridge T. , 2018, s. 1). Woolcock'un üçlü ayrımını özetleyen Field, kurucu isimlerin sosyal sermayenin farklı türlerine ilişkin bir ayrım yapmadıklarını belirtir ve böylesi bir ayrımın yararlı olduğunu söyler:

a) Aile, yakın arkadaş veya komşu gibi benzer durumlardaki insanlar arasındaki bağları gösteren bağlayıcı sosyal sermaye,
b) Kaybedilmiş arkadaşlıklar ya da iş arkadaşlıkları gibi insanların daha uzak bağlarını çevreleyen, köprü kuran sosyal sermaye,
c) Topluluğun tamamıyla dışında olanlar gibi, benzer olmayan durumlardaki insanlardan farklı; bu yüzden üyelerini topluluğun içinde mümkün olanlardan ziyade, uzak geniş alanlardaki kaynaklara yönlendiren bağlantılı sosyal sermaye (Woolcock, 2001 akt: Field, 2006, s.59)

Benzer şekilde OECD'nin 2013 tarihli Çalışma Tebliği'nde bu analojiye ilişkin şöyle bir kıyas dikkati çeker: *"...Bağlama/bağlayıcı ve köprüleme terimleri, sosyal sermaye literatüründe iki tür ilişki arasında ayrım yapmak için yaygın olarak kullanılmaktadır: benzer geçmişe ve bakış açısına sahip (bağlama/bağlayıcı) güçlü bir şekilde bağlı, içe dönük insan grupları arasında var olanlar ve sosyal sermaye tarafından desteklenenler; farklı geçmişlere sahip insanları bir araya getiren (köprüleme) zayıf bağlı, dışa dönük ağlar"* (Scrivens & Smith, 2013, s. 35). Bu iki kavram arasındaki temel farklara ilişkin öne çıkan nitelikler Tablo 4'te yer almaktadır.

Bağlayıcı sosyal sermaye, görece aralarında yüksek ağ kapalılığı olan bireyler arasındaki bağlardır ve genel olarak grup içindeki bireyler arasındaki yatay bağlar olarak tanımlanır (farklı sosyal gruplar arasındaki bağlar ise dikey olarak adlandırılır: Köprüleyici bağlar). Bağlayıcı sosyal sermaye, genellikle sosyal dışlanma için hem olumlu hem de olumsuz göstergeleri ve etkileri olabilen güçlü normlar, adetler ve güven ile ilişkilendirilir (Claridge T. , 2018, s. 2). Bu noktada Adler ve Kwon'un içsel – dışsal ayrımında görüldüğü gibi; bağlayıcı görüşler, kolektif aktörlerin içsel özelliklerine odaklanır. Sosyal sermaye, kolektivitenin diğer dış aktörlerle olan dış bağlarında değil, içyapısındadır içindeki bireyler veya gruplar arasındaki bağlantılardadır ve bu da ortak hedeflerin takibini kolaylaştırmaktadır (2002, s.21). Daha önce de belirtildiği gibi bağlayıcı sosyal sermaye bireylerin güvenilir bilgi elde etmelerine elverişli olması sebebiyle tercih edilmektedir. Bağlayıcı ağ yapılanmaları anlamlı, güvenilir, devamlılık sağlayan, dayanışma ve iş birliğine vurgu yapan ilişkiler topluluğu olarak toplulukçu faaliyetlerin yerine getirilmesinde bireyin yükleneceği maliyetin çok az olmasını sağlamaktadır (Alan, 2020, s. 44). Bağlayıcı sosyal sermaye daha küçük alt grupları bağlayan ve dışarıdan üyelerle bağlantının olmamasını ifade ederken bir iş yerinde çalışanlar arasındaki bağlantılar bağlayıcı sosyal sermayeyi, örgütler arasındaki iş birliği ise köprüleyici sosyal sermayeyi ifade etmektedir (Pennington, 2014; akt: (Alan, 2020, s. 45)). Burada özellikle altı çizilmesi gereken nokta, bağlayıcı sosyal sermayenin içe dönük bir bakış açısıyla, insanları benzer sosyolojik bir mevkiye göre birbirine bağladığı ve özel kimlikleri, homojen grupları sağlamlaştırma eğiliminde olduğu hususudur (Field, 2006, s. 92).

Köprüleyici sosyal sermaye ise yine Field'ın vurguladığından hareketle; insanları, kendilerinden çok farklı bir döngüde hareket eden, daha uzaktaki tanıdıklara bağlar. Bu dar bir gruplaşmadan ziyade daha geniş kimlikler ve daha yaygın karşılıklılığı yaratır (2006, s.92). Özetle, bireyler arasındaki veya sosyal gruplar arasındaki bağlardır. Ağ perspektifinden değerlendirildiğinde ise köprüleyici sosyal sermaye bireylerin diğer sosyal grupların ağ kaynaklarından yaralanabileceği şekilde yapısal boşluklarda konumlanabilmesi halidir. Yukarıda da belirtildiği gibi bunlar daha çok dikey, hiyerarşik yapılardır. Bu yapıda ortak norm yaygın değildir, "zayıf güven" ve karşılıklılık vardır. Normal çevrelerin dışındaki ağ kaynaklarına ulaşılmasına olanak tanıdığı için de bireylere ve gruplara çeşitli faydalar sağlar. Köprüleyici sosyal sermaye genellikle ortak çıkarları veya hedefleri olan, ancak sosyal kimliği zıt olan insanlar arasındaki ilişkilerden oluşan sosyal değişim ilişkilerini tanımlar (Pelling ve High 2005; akt: (Claridge T. , 2018, s. 3)). Lin (1999) tarafından köprü kuran sosyal sermayenin, ekonomik, siyasi ve sosyal fayda kazanımı sağlayan bir araç işlevi görmesi gerektiği belirtilmiştir. Bir yöneticinin köprü kuran sosyal sermayesi dış ilişkilerinde sınırlarını genişletme rolü oynamaktadır ve bu da yeni, değerli, stratejik bilgi ve kaynaklara erişimi düzenlemektedir (Adler ve Kwon, 2002; Uzzi ve Dunlap, 2005; akt: Alan, 2020, s. 45).

Tablo 4. Bağlayıcı ve Köprüleyici Sosyal Sermaye Arasındaki Temel Farklar

Bağlayıcı Sosyal Sermaye	**Köprüleyici Sosyal Sermaye**
İçinde	Arasında
İç	Inter
Harici	Dahili
Kapalı	Açık
İçe dönük	Dışa dönük
"İdare ediyorum"* (Geçinmek için – Field, 2006, s.92)	"İlerleyelim"* (Başarılı olmak için – Field, 2006, s.92)
Yatay	Dikey
Entegrasyon	Bağlantı
Güçlü bağlar	Zayıf bağlar
Birbirine benzeyen insanlar	Farklı olan insanlar
Güçlü güven	Zayıf güven
Ağ kapalılığı	Yapısal boşluklar
Kamu malı modeli	Bireye ait mal modeli
*Putnam "Bowling Alone" "getting by/idare ediyorum" bağlayıcı için iyidir; "getting ahead/ilerleyelim" ise köprüleyici için hayatidir der.	

(Claridge T. , 2018, s. 1) (*Tabloya * bu çalışmanın yazarı tarafından eklenmiştir.)*

Field, kitabının "*Ağların Gücünü Keşfetmek*" başlıklı bölümünde şöyle bir saptamaya yer verir: *"…sosyal sermayenin bireylerin biyografilerini oluşturan çok çeşitli yaşamsal dünyalar içinde konumlanmış mikro düzeyde bir boyutu vardır. Bununla ilgili faydalı bir örnek…. bağlayıcı sosyal sermayenin çocukluğun erken dönemlerinde ve zayıf yaşlılık dönemlerinde fiziksel ve zihinsel destek sağlamak için önemli olduğu…. köprü oluşturan sosyal sermaye yetişkinlik döneminin belirsizliklerini, değişimlerini ve risklerini aşmada faydalı kaynaklar sağlayabileceği(dir)" (Pahl ve Spencer, 1997:2) … kişinin hayatının farklı zamanlarında, farklı sermaye türlerini elde edebilmesi ya da onlara erişebilmesi bireyin yaşam kalitesi için önemli olabilir (Performance ve Innovation Unit, 2002:26; Warde vd. 1999)"* (akt: Field, 2006, s.97).

Bağlantılı (Linking) – birleştirici[2] sosyal sermaye ise, ağ yaklaşımındaki üçüncü tür olarak kabul edilir ve toplumdaki açık, resmi veya kurumsallaşmış güç veya otorite unsurlarıyla etkileşimde bulunan insanlar arasındaki saygı normlarını ve güvene dayalı ilişkiler ağlarını tanımlayan bir sosyal sermaye türüdür (Szreter ve Woolcock 2004). Bağlantılı sosyal sermaye, kamu kurumlarında, okullarda, ticari çıkarlarda, yasal kurumlarda ve dini/politik gruplarda temsil edilen bireyler, gruplar veya kurumsal aktörlerle ağları ve bağları içeren köprüleyici sosyal sermayenin bir uzantısı olarak görülebilir (Healy 2002). Daha da somutlaştırmak gerekirse; köprüleyici sosyal sermaye farklı gruplar arasında yatay güven geliştirirken, bağlantılı sosyal sermaye, klasik patron/müşteri veya mentor/mentee ilişkilerini içerir (Schneider 2006; akt: Claridge T. , 2018, s. 4).

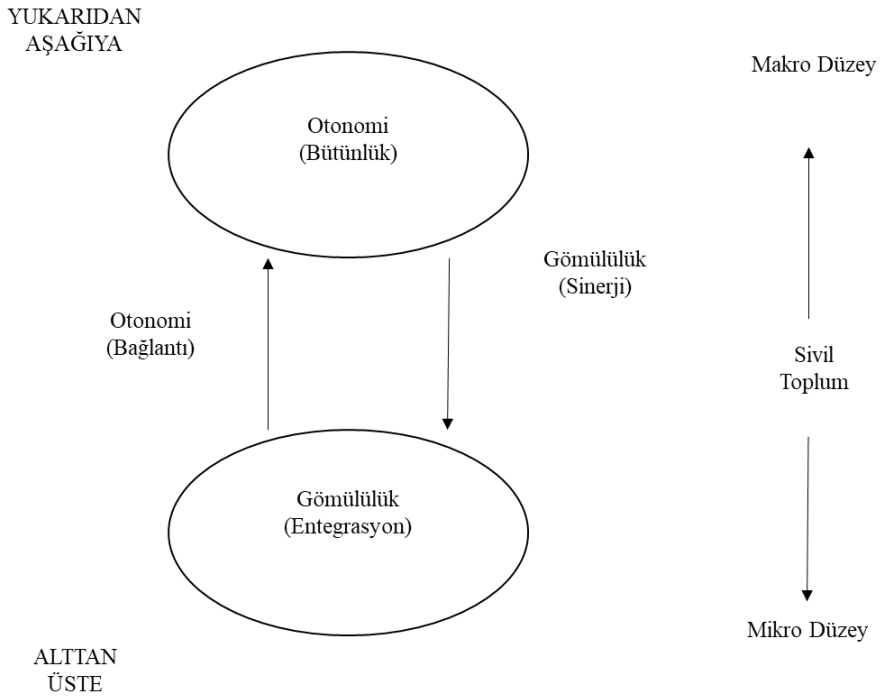
Dünya Bankası'nın 2004 tarihli çalışmasında bu boyutun, kişinin kamu ve özel kurumların temsilcileri gibi yetkili konumlardaki kişilerle olan bağlarını ifade ettiği belirtilir ve literatüre bu kavramın eklenmesinin bir endişeden kaynaklandığının da altı çizilir: *"… birinin köprüleyici sosyal sermaye portföyünün bir parçası olabilecek insanlar arasında büyük bir heterojenlik bulunmaktadır. Köprüleyici sermayenin aslında yatay olduğu yerde bağlantılı sosyal sermaye daha dikeydir ve insanları kilit siyasi (ve*

[2] Kitapcı, eserinde Bölüm 1 altında, kavramların Türkçeleri için Bağlayıcı, Köprü Kuran ve Birleştirici kelimelerini kullanmştır. *(Kitapcı, Sosyal Sermayenin Kamusallığından Sosyal Sermaye Başarısızlığına: Teorik Bir Perspektif, 2017 , s. 44-52)*

diğer) kaynaklara ve ekonomik kurumlara bağlar." Raporun dikkat çekici bir vurgusu da *"…bağlantılı sosyal sermayeye erişimin, özellikle bankacıların çok sık tefeci faiz oranları uyguladığı, polisin yozlaşmış olduğu ve öğretmenlerin işe gelmediği yoksul ülkelerde ve topluluklarda, refah için açıkça merkezi bir öneme sahip olmasıdır (Narayan 2000). Yoksul topluluklar ve dış kalkınma yardımı (hükümet programları dahil - Krishna 2002) arasındaki bağlantıları kolaylaştırabilen yerel liderler ve aracılar, sosyal sermayeyi birbirine bağlamak için önemli bir kaynak oluşturur*" belirlemeleridir (Grootaert, Narayan, Jones, & Woolcock, 2004, s. 4).

1.6.1.4 Sosyal Sermaye Kavramının Araştırma Düzeyleri ve Kaynakları

Toplumdaki sosyal değişimlere bağlı olarak bireyin daha fazla özgürleşmesi, sosyal sermaye ile ilgili çalışmalarda bireyi ön plana alan yaklaşımın ağırlık kazandığını söyleyen Erselcan (2009, s.249); bu çalışmanın önceki bölümlerindeki tartışmayı da yineleyerek, Portes'in sorduğu gibi "sosyal sermaye bireyin malı" mıdır?, Loury ve Coleman'ın işaret ettiği gibi "hem bireylerin hem de onların sosyal ilişkilerinin malı" mıdır? Yoksa, Bourdieu ve Wacquant'ın tartışmalarındaki gibi sosyal sermaye gruplara mı aittir? Biraz daha ölçeği genişleterek, Putnam, Leonardi, Nanetti'nin iddiasına göre topluluklar, ulus-devletler gibi politik birimlere ve gruplara mı aittir? Nihayetinde Portes yararlı bir ayrım ile hem bireysel hem kolektif düzeyi kullanıma dahil eder (Fulkerson & Thompson, 2008, s. 545). Woolcock 1998 tarihli çalışmasında sosyal sermaye biçimlerini yukarıdan aşağıya ve alttan üste Şekil 2'de yer aldığı gibi göstermektedir. Burada yapısal iç içelik sosyal sermayenin iki farklı ama tamamlayıcı biçimine atıfta bulunan merkeziliğine dayanır. Bu kavramlar sırasıyla "gömülülük" ve "otonomi"dir ("embeddedness" ve "autonomy") (Woolcock, 1998, s. 162). Bireyden önce "sosyal ağlara" yer veren ve sosyal sermayenin iş birliği sayesinde oluşumuna vurgu yapan bu görüş temelini Granovetter'den almaktadır.



Şekil 2. Woolcock'un Sosyal Sermaye Formları

Woolcock, 1998, s. 165

OECD'nin 2013 tarihli, sosyal sermaye ve ölçümüne ilişkin değerlendirmelere yer verilen *Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement* başlıklı çalışma tebliğinde bahsedildiği gibi ve Tablo 5'te yer alan bilgiler ışığında şöyle bir ayrımdan bahsedilebilir: üst satırda yer alan bireysel düzeyi özel faaliyetlere ve sonuçlara odaklanırken, alt satırda yer alan kolektif düzeyi ise kamusal faaliyetlere ve sonuçlara odaklanır. Yine tablonun, sol sütundaki kategoriler ağların yapısına ve onları oluşturan ve sürdüren faaliyetlere karşılık gelirken, sağdakiler ağlar tarafından üretilen farklı türdeki kaynakları ve sonuçları işaret eder (Scrivens & Smith, 2013, s. 19). Yazarlar bu özet tablonun hemen ardından sosyal sermayeyi ölçmeye yönelik birçok yaklaşımın, bu kategorilerden iki veya daha fazlasını çok boyutlu bir yapı içinde birleştirdiğinin ve bunun da istatistiksel ölçüm ve analitik anlayış için bir engel teşkil etmiş olabileceğinin altını çizerek ölçüme ilişkin sorun alanına vurgu yapmaktadır (s.19).

Tablo 5. Sosyal Sermayenin Dört Yorumu

	Ağ Yapısı ve Faaliyetler	**Üretici Kaynaklar**
Bireysel	Kişisel ilişkiler	Sosyal ağ desteği
Kolektif	Sivil katılım	Güven ve kurumsal normlar

Scrivens & Smith, 2013, s. 19

En genel haliyle sosyal sermaye makro ve mikro düzeyde ele alınabilir. Makro düzey, organizasyonları işleten kurumsal çerçeveyi ifade etmektedir. Hukukun üstünlüğü, siyasal rejim tipi, yerelleşmenin düzeyi ve siyasal karar alma sürecine katılım seviyesi gibi formel ilişkileri ve yapıları içermektedir. Mikro düzey ise sosyal bağların ve yatay organizasyonların gelişmeye olan potansiyel katkısını ifade etmektedir (Krishna & Shrader, 1999:9; Bain & Hicks, 1998; akt: Aktan & Çoban, 2008, s. 7-8).

Halpern (2005) ise farklı düzeylerdeki sosyal sermayenin kaynaklarına ilişkin şöyle bir ayrım yapmaktadır: *Mikro düzeyde*, sosyal sermaye kişilik tipi, yaş, aile, sınıf, eğitim, iş, din ve tüketim alışkanlıklarından etkilenir. *Orta düzeyde*, sosyal sermaye sivil toplum, okul, topluluk, etnik ve sosyal heterojenlik, hareketlilik, ulaşım alışkanlıkları/altyapısı ve kentsel tasarımdan etkilenir. Son olarak, *makro düzeyde*, sosyal sermaye, tarih ve kültürden, sosyal yapı ve hiyerarşiden, emek piyasası trendlerinden ve refah devletinin büyüklüğünden ve doğasından doğrudan etkilenir (Claridge T. , 2019, s. 2) . Özetle sosyal sermayeyi analiz ederken Bireysel (Micro), Grup / Örgüt (Meso), Toplum (Macro) düzeyini göz önünde bulundurmanın mümkün olduğu söylenebilir (Tablo 6).

Tablo 6. Sosyal Sermaye Düzey ve Boyut Sosyal sermaye tipolojisi: boyutlar ve düzeyler

BOYUT **DÜZEY**	**YAPISAL BOYUT** ***Sosyal organizasyon yapıları dahil olmak üzere sosyal ilişkilerin konfigürasyonu ve modeli***	**İLİŞKİSEL BOYUT** ***Sosyal ilişkilerin özellikleri ve nitelikleri***	**BİLİŞSEL BOYUT** ***Anlam sistemleri sağlayan ortak anlayışlar***
MİKRO ***Belirli sosyal ilişkilerle ilgili veya bunlara gömülü faktörler***	Sosyal ağlar ▪ Bağlama bağları ▪ Köprü bağları ▪ Bağlantı bağları Ağ yapılandırması Dernek üyeliği *Bağlantılılığa benzer*	Güçlü güven ve güvenilirlik Normlar ve yaptırımlar Yükümlülükler ve beklentiler Kimlik *İtibar ve iyi niyete benzer*	Paylaşılan dil, kodlar ve anlatılar Paylaşılan değerler, tutumlar ve inançlar Ortak hedefler ve amaç
MESO ***Bir sosyal gruplama***	Roller (resmi ve gayri resmi)	İlişkisel boyut, ilişkilerin özellikleriyle ilgili	Tüm bilişsel mikro düzey faktörler

bağlamında geçerli olan faktörler	Kurallar (resmi ve gayri resmi) Prosedürler ve geçmiş örnekler Kurumların ağları	olduğu için genellikle mikro seviyenin üzerinde uygulanamaz. Normlar ve daha yüksek seviyelerde işleyen kimlik gibi faktörler, belirli ilişkilere gömülü olması şart olmayan paylaşılan anlayışlardır, ancak genel olarak anlaşıldığı gibi bilişseldir. Bir istisna, kurum ağlarının ilişkisel özellikleri olabilir.	Zayıf/genelleştirilmiş güven Normlar ve yaptırımlar Kimlik ve aidiyet *Grup veya örgüt kültürüne benzer*
MAKRO ***Bir topluluk veya toplumla ilgili ve geniş çapta uygulanabilir faktörler***	Koordinasyonu sağlayan kurumlar Hukuk ve uygulama Kurumsal iş birliğinin genelleştirilmiş kalıpları Sosyal tabakalaşmayı sürdüren yapılar ve sistemler		Tüm bilişsel mikro düzey faktörler Zayıf/genelleştirilmiş güven Normlar ve yaptırımlar Kimlik ve aidiyet Sosyal tabakalaşmayı sürdüren ortak anlayışlar Kültür ve adetlere benzer

Claridge T. , Social capital at different levels and dimensions: a typology of social capital, 2020, s. 2

Sosyal sermayenin tanımlarını tartıştığımız bölümde, Tablo 1. Adler ve Kwon Sosyal Sermaye Tanımları'nda da gösterildiği gibi içsel ve dışsal yaklaşımda yine araştırma düzeyi elbette farklılaşmaktadır. Bu noktada Şan ve Akyiğit, içsel sosyal sermaye düzeyinde ele alınan çalışmalarda, ulus ya da belirli bölgelerin ele alındığını

bununla birlikte dışsal sosyal sermaye yaklaşımını sürdüren çalışmaların ise birey, örgüt düzeyinde analizler yaptığını belirtir. Bunun gerekçesi olarak da, yazarlar, Keskin'in 2008 tarihli çalışmasından şöyle bir saptamayı aktarırlar: *"…birincisi sosyal sermayenin tanımı ile ilgilidir…ikincisi sosyal sermayenin doğası ve şekli zamanla değişmekte ve sosyal sermaye kavramı, resmi ve gayrı resmi organizasyonları içermektedir. Üçüncüsü de sosyal sermayenin göstergeleri ile ilgilidir. Sosyal sermaye göstergelerinin ölçülmesinde bazı zorluklar bulunmaktadır. Güven, hükümete itimat, sosyal hareketlilik gibi sadece birkaç gösterge yaklaşık olarak ölçülebilir niteliktedir."* (2015, s.126)

Bir kavram olarak sosyal sermayenin büyük bir buluşsal potansiyel sunduğu, ancak büyük toplulukların toplu bir özelliği olarak ele alınamayacağı tartışılmaktadır. Tzanakis (2013) sosyal sermayenin toplu ölçümleri hem güvenilirlik hem de geçerlilikten yoksundur diyerek teori ile tutarsız olduğunun altını çizerken (s.2); örneğin Crane ve Hartwell ise global düzeyde yetenek yönetimine ilişkin yaptıkları çalışmada kurumsal, örgütsel yapılara ilişkin yapının, bireylerin kişisel özelliklerinden daha fazla açıklayıcı güce sahip olabileceğini ve genel ilişki modellerine bakarak örgütsel sonuçların anlaşılabileceğini kabul ederek, yapısalcı bir yaklaşımla bireysel düzeyde sosyal sermaye akış modellerini araştırdıklarını söylerler (Crane & Hartwell, 2019, s. 84). Bireysel sosyal sermaye, değerler ve psikolojik sıkıntılar konusunda bir çalışma ise her ne kadar toplumsal düzeyde bir yapı olsa da sosyal sermayenin bireysel düzeyde de ölçülebileceğini ileri sürer (Berry & Rickwood, 2000, s. 35-36). Yine benzer şekilde sosyal sermayeyi eğer siyasi katılım oranı, ekonomik refah, performans, sosyal adaletsizlik gibi kolektif düzeyde açıklamak isteniyorsa, önce sosyal sermayenin bireyler tarafından nasıl yönetildiğine bakılmalıdır diyen Yang, analiz yapacak kişilerin de mutlaka neyi ölçüp analiz edeceklerini, teknik konulardan daha önce bilmeleri gereklidir diye ekleyerek bireysel sosyal sermaye düzeyine önem atfeder (Yang, 2007, s. 20). Son olarak özellikle bireysel sosyal sermayenin bireyler arasındaki sosyal etkileşimlerden elde edilen faydalarına atıfta bulunan ve farklı yazarların varsayımlarını sıralayan Ben-Hador ve arkadaşları ise, bireysel düzeyde bilgi, daha iyi imkanlar ve kaynaklar gibi doğrudan ödüllerin yanı sıra olumlu duygular ve hatta daha iyi sağlık gibi dolaylı ödüllerin de incelendiğini belirtirler (Mohnen vd., 2015) akt: (Ben-Hador, Eckhaus, & Klein, 2021, s. 1157). Bununla birlikte Şan ve Akyiğit'in *Sosyal Sermaye Tartışmaları ve Türkiye'de Sosyal Sermayenin Ölçülmesi Sorunu* başlıklı makalelerinde de altını

çizdikleri gibi; ölçümde kullanılan temel ölçütlerin ve tercih edilen yöntemin siyasi ve ideolojik çıkarlara bağlı olarak değişebileceği gerçeğidir (2015, s.127).

Sonuç olarak, sosyal sermaye boyutları ve analiz düzeyleri göz önüne alındığında, mikro düzeyde yapılacak bir analizin mümkün olduğunu ve özellikle sosyal ağlar teorisine dayandırılarak, bağlama, köprü, bağlantı üzerine analizler yapılabileceğini söylemek uygun olacaktır (Tablo 6).

1.6.2 Kariyer Uyum Becerisi

1.6.2.1 Kariyer Kavramı ve Kariyer Gelişim Kuramları

Kariyer; etimolojik olarak 16. yüzyılda, Latince "carrus – at arabası", "carraria – yol", "carriera – sokak" ile aynı kökten olup; Fransızca, atların koşturulduğu boş alan anlamına gelirken[3], kelime sonraları, özellikle 19. yüzyılın başından itibaren iş ile ilişkili anlamda kullanılmaya başlanmıştır ancak akademik literatürdeki ilk kullanılışı Frank Parsons'un 1909 tarihli "Choosing a Vocation" isimli kitabında olmuştur (Ganiron Jr., 2013, s. 612; McIlveen & Patton, 2006, s. 17). Kariyer, pek çok farklı tanımının yanı sıra "işle ilgili deneyimler ve insanın yaşam döngüsündeki faaliyetlerle ilgili bireysel tutum ve davranış silsilesi anlamına gelir" (Noe, 2009, s. 400). Sosyalleşmenin, medeniyetin, modernitenin bir bileşeni ve aslında bir sonucudur. Özellikle bugün bahsettiğimiz kariyer, yaşamın kendisidir ve bu da modern dünyada bireyin kimlik tanımında kilit bir unsur olarak kabul edilmektedir. Law vd.'nin belirttiği gibi; kimlik gelişimi her zaman kariyer gelişiminde bir köşe taşı olmuştur; Parsons'ın meslek seçiminde ilk adım olarak kendini anlamayı söylemesi ile başlayan bu ilişki zamanla sosyal öğrenme süreci içinde, bireyin ilgili mesleki rollere ve karar verme becerilerine ilişkin bazı bilgilerle bağlantılı olarak bir benlik geliştirdiği ileri sürülür (Osipow, 1983; Super, 1957; akt: Law, Meijers, & Wijers, 2002, s. 431).

[3] https://www.dictionnaire-academie.fr/article/A9C0914

Kariyer kavramının tanımı, bu konuda çalışanların yaklaşımlarına göre farklılıklar göstermektedir. Tablo 7'de görüleceği üzere bir yandan iş, meslek gibi nosyonlara atıf yapılırken bir yandan da yaşam boyu, süreklilik, gelişim gibi perspektifler de yine tanımlarda belirleyici olmaktadır. Kariyer literatürü, bir bireyin kariyer yolunun gelişimine dair içgörü sunar ve böyle bir kariyer gelişimi, insan ve sosyal sermaye etkileşimlerine ilişkin çalışmalara da doğrudan uygulanabilir (Crane & Hartwell, 2019, s. 87).

Tablo 7. Kariyer Kavramının Farklı Tanımları

UNSUR	**TANIM**
İlerleme	Kariyer kişinin bir şirketteki iş yaşamı boyunca aldığı terfiler ve yükselmelerdir.
Meslek	Kariyer, ancak açık bir ilerleme yolu içeren belli mesleklerde gerçekleştirilebilir. Örneğin, doktorlar, profesörler, iş adamları, avukatlar gibi. Garsonlar, bakım çalışanları vb. işlerde çalışanların ise kariyer yapacakları düşünülmez.
Yaşam boyu süren iş silsilesi	Kişinin hayatı boyunca yaptığı işler, mesleği ve iş seviyesi ne olursa olsun, dizisidir. Dolayısıyla herkesin bir kariyeri vardır.
Rol ile ilgili deneyimlerin yaşam boyu sıralanması	Kariyer, kişilerin çalışma geçmişlerindeki işleri ve görevleri nasıl deneyimlediklerini ifade eder. Bu tanım, gelinen konumlar ve iş değişiklikleri ile kişinin işi ve hayatı ile ilgili duygularını ve tutumları da içerir.

Noe, 2009, s. 400'deki özetinden tablolaştırılmıştır.

Diğer disiplinlerde olduğu gibi kariyer alanına ilişkin çalışmalarda da bir zaman akışı çıkarılacak olsa modern ve post modern yaklaşımların birbiri yerine geçtiklerini ve kuramların da bu nispette farklılıklar gösterdikleri söylenebilir. Kariyer çalışmalarının tarihçesine bakılacak olursa, Frank Parson, "Özellik – Faktör Teorisi; Zeka testlerinin mesleki alanlarda uygulanması; Jung, Karakter Tipolojisi; Ginzberg, "Meslek Seçim Teorisi"; Super, "Mesleki Gelişim Teorisi"; Roe "Meslek Seçimi ve İhtiyaç Teorisi"; Tiedeman ve O'Hara, "Meslek Gelişimi ve Mesleki Karar Verme Modeli"; Holland, "Meslek Seçiminde Kişilik Teorisi"; Hoppock, "Birleşim Teorisi"; Schein, "Kariyer Çapaları" (Elitok, 2019, s. 22-31) literatürde yer almaktadır. Bunların yanı sıra, "İşe Uyum Kuramı"; Savickas, "Kariyer Yapılandırma Kuramı"; Mitchell & Levin, "Planlanmış Şans Kuramı"; Krumboltz, "Kariyer Seçiminde Sosyal Öğrenme Kuramı"; Brott, "Kariyer Hikayesi Yaklaşımı"; Brown, "Değer Temelli Yaklaşım; McMahon, Patton & Watson, "Sistemler Kuramı"; Amundson vd., "Kariyer Tekeri Kuramı"; Korkut-Owen vd., "Kariyer Yelkenlisi Kuramı"; Miles vd., "Umut Odaklı Kariyer Gelişim Kuramı" (Çakan, 2020, s. 112-128) adıyla çeşitli yaklaşımlar ve teoriler de kariyer gelişim kuramları arasında görülmektedir. Kariyere ilişkin kuramları ayrıca temel unsurlarına göre bazı yazarlar üçlü bir ayrımla sınıflandırırlar (Ünsal, 2014, Sharf, 2013) ve burada Ünsal'ın sıraladığı yedi kuram dışında da farklı kuram ve yaklaşımlar olduğunu da özellikle belirtmek gerekir.

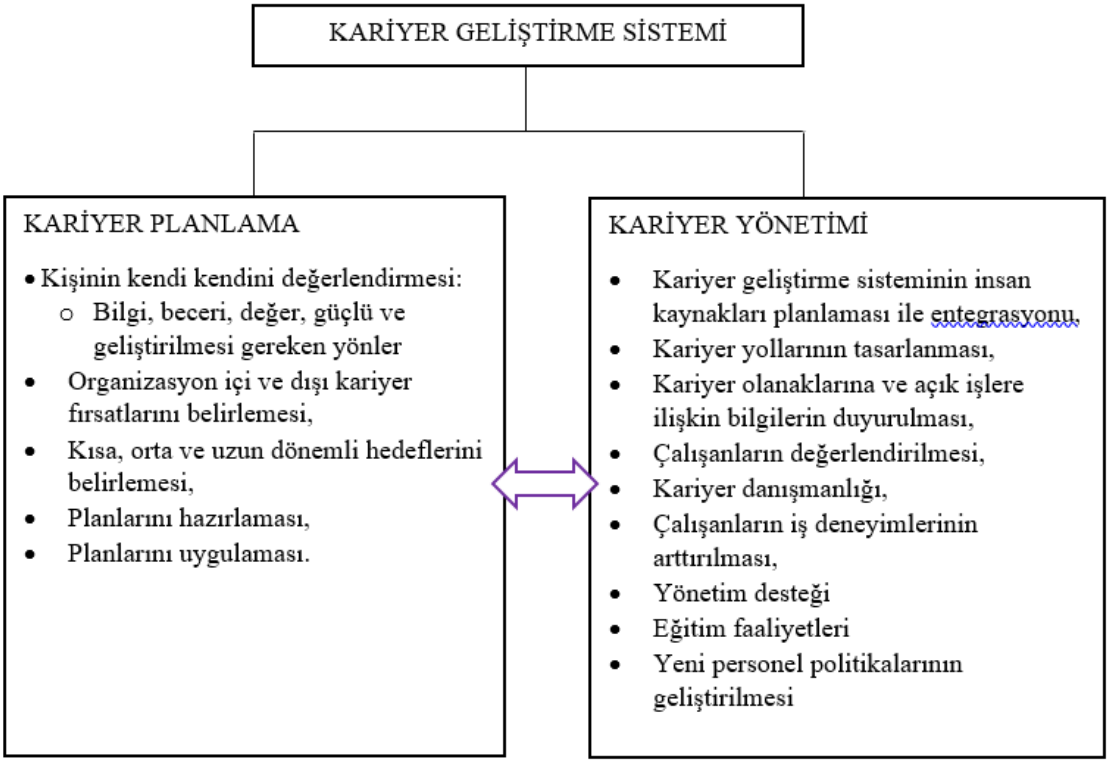
- Özellik – Etmen Kuramları:
    - Minnesota İşe Uyum Kuramı;
    - Holland, Tipler Kuramı;
    - Myers-Briggs Tip Kuramı
- Yaşam Dönemleri Kuramları:
    - Gottfredson, Daraltım, Uzlaşım ve Özyaratım Kuramı
    - Super, Mesleki Yaşam Dönemleri Kuramı
- Öğrenme Kuramları:
    - Krumboltz, Sosyal Öğrenme ve Planlı Rastlantı Kuramları
    - Sosyal Bilişsel Kariyer Gelişim Kuramı

Tüm bu çalışmalardan anlaşılacağı üzere, kariyer bir iş ve meslek olarak sınırlanmanın ötesinde, özellikle mesleki eğitim fikrinin de ötesine taşıyan (Elitok, 2019,

s. 21), ihtiyaçlar, motivasyon, kişilik özellikleri, beklentiler, değerler gibi pek çok psiko-sosyal kavramı da içerek şekilde yeniden tanımlanmaktadır. Kavrama ilişkin modern dönem çalışmalarda, kariyer, kariyer geliştirme (kariyer planlama ve kariyer yönetimi) gibi unsurlar mutlaka üzerinde durulan konular olarak belirlenmektedir.

Kariyer geliştirme kavramının yanı sıra kariyer ile ilgili anahtar bazı kavramları da bilmek, genel bir kavrayış için faydalı olmaktadır. Kariyer yolu, kariyer evreleri, kariyer çıpaları/çapaları, kariyer kalıpları gibi kavramlar bunlardan bazılarıdır.

Bu noktada kariyer geliştirme kavramının kişinin kendisi ve çalışmakta olduğu örgüt ile ilişkili, çift taraflı bir konu olduğunu da belirtmek gereklidir (**Şekil 3**). Öyle ki birbiri üzerinde doğrudan etkili bu iki unsurun alt adımları da yine sistemin sağlıklı çalışması için de gerek koşul olarak görülebilir. Kariyer gelişimi kariyer planlama ile sıkı sıkıya ilişkiliyken, aynı zamanda kurumların da çalışanlarının bu planları hayata geçirmelerine destek olabilmek için yapmaları gerekenleri de içermektedir (Cummings & Worley, 2009, s. 457).



Şekil 3. Kariyer Geliştirme Sistemi

Dündar, 2010, s. 272

Yukarıda sıralanan kavramlardan *Kariyer yolu*; kişinin çalışma yaşamı boyunca ulaşmayı hedeflediği amacına ulaşmasına yardımcı olan işler; kariyer hedefine götürecek basamaklar ve rotalardır. Bireysel kariyer planlaması ile ilgili olan bu kavram çalışanların koydukları hedefe ulaşmalarını sağlayacak yollarla ilgili inançlarını içermektedir (Akbolat & Ünal, 2020, s. 52-53). Bireyler açısından dört farklı kariyer yolundan bahsedilmektedir (Dündar, 2010, s. 267; Okutan & Göncü Akbaş, 2019, s. 15):

- *Geleneksel kariyer yolu,* dikey kariyer yolu (Akbolat & Ünal, 2020, s. 54-56) olarak da bilinir ve bireyin dikey olarak, terfi alarak yükselmesi söz konusudur. Bir anlamda kişinin mesleği aynıdır ancak yetkisi ve yaptığı iş ve uzmanlık seviyesi değişmektedir.

- *Yatay kariyer yolu*; bireyin görev ve sorumlulukları artarken, dikey bir yükselme olmamaktadır. Yeni iş yerine ek görevler ve yeni sorumluluklar verilmektedir; yükselmekten çok, iş tecrübesi ve yetenekleri geliştirme konuları ön plana çıkmaktadır.

Bu kariyer yolunda çalışanın tek bir işletmeye bağlı kalma zorunluluğu yoktur (Akbolat & Ünal, 2020, s. 56).

- *İkili kariyer yolu*; yönetici olmayan teknik uzman ve profesyonellere sorumluluk ve yetki verilmesi, bu sayede organizasyona katkı sağlanmasıdır. Buna göre çalışanlar yönetsel pozisyonlara yükselmeksizin kendi uzmanlık alanlarında göreve devam ederken yönetsel pozisyonların imkânlarından da yararlanabilmektedirler. Başarılı çalışan arzu ettiği yönetsel kademe imkânlarını elde etmekte ve motivasyonu artmakta, organizasyon da teknik olarak başarılı çalışanı sayesinde hem çalışan motivasyonunu arttırmakta hem de kurumsal verimliliği arttırmaktadır (Akbolat & Ünal, 2020, s. 58).

- *Ağ kariyer yolu*; dikey ve yatay kariyer fırsatlarından yararlanmak söz konusudur. Doğrusal ve sınırlayıcı bir yükselmeden daha çok, farklı terfi seçenekleri sunar. Bu yolda önemli olan deneyim, işin gerekleri olan özellikler ve kişinin yetenekleri belirleyicidir.

Bugün küresel ve teknolojik gelişmeler neticesinde kariyer önceden benzetildiği gibi bir merdivenin basamaklarını tırmanan dikey hareketler değildir. Bu metafor yerine kariyer yolu için *kaya tırmanış duvarı* metaforu tercih edilmektedir (Filmer, S. ve Jeffay, J., 2010). Buna göre *"... doğruca kaya yüzeyine çıkabilir, bir açıyla tırmanabilir veya bir süre yukarı çıkıp farklı bir yol bulmak için ilerleyebilir ve sonra devam edebilirsiniz. ...Kariyer bağlamında, bu tutamakların ve dayanakların her biri, bireyin kariyer yolu boyunca belirli bir rolü, gelişim deneyimini veya iş yeterliliğini temsil edebilir. Benzer şekilde, etkili bir kariyer yolu süreci çok yönlü olmalı, yetenek yönetimi döngüsündeki her adımı desteklemeli ve bir işgücünü şirketin gelecekteki durumuna uygun hale getirmelidir*" (Filmer ve Jeffray'den akt: Cao & Thomas, 2013, s. 2).

Son bahsedilen kariyer yolu bir yandan yeni organizasyon yapılanmalarını (örneğin matris organizasyon) bir yandan da yeni kariyer yaklaşımlarını işaret etmektedir. Yeni kariyer yaklaşımlarının öne çıkan özelliği olarak, kişilerin kariyerlerinin belli bir organizasyonla sınırlı kalmaması olduğunun belirtildiği son dönem çalışmalarda, bireylerin kariyerlerine ilişkin sorumlulukları artmakta, çalışılan organizasyona özgü beceriler kazanmak yerine, farklı organizasyonlara da gittiğinde ihtiyaç duyabileceği bilgi ve becerileri kazanma yolunda ilerlemeleri söz konusu olmaktadır denilmektedir (farklı yazarlardan derleyen: Atalay, 2021, s. 385). Bu noktada, son yıllarda kariyer yönetimi

kavramından öteye yetkinlik ve yetenek yönetimi kavramının da alanda sıklıkla yer almaya başladığı görülmektedir. Yetkinlik (Competence) kavramı Robert W. White'ın "Motivation reconsidered: The concept of competence" başlıklı makalesi (White, 1959) ile; yetenek yönetimi ise özellikle şirketler düzeyinde, McKinsey Quarterly'de yayınlanan "The War for Talent" (Chambers, Foulon, Handfield-Jones, Hankin, & Michaels, 1998) başlıklı makale ile insan kaynakları ve devamı çalışmalarda yer almaya başlamıştır. Bir başka açıdan değerlendirildiğinde ise, artık bireyler çalışılan kurumlara değil mesleklerine bağlılık göstermektedir. Bugün, zenginleştirilmiş öğrenme, sürekli proaktif beceri geliştirme ve ağ oluşturma etkinliklerine yönelik bir eğilim dikkati çekmektedir. Sınırsız bir kariyeri yönetmek, bir kişinin kişisel olarak iş bulmasını ve anlaşmasını gerektirir. Bu nedenle, bugünün dinamik senaryosunda çalışanın psikolojik sözleşmesi kurumla değil, adayın nihayetinde kendini gerçekleştirme seviyesine ulaşmak için çabaladığı kendi içsel, ruhsal benliği ile yapılır (Lochab & Mor, 2013, s. 487). Beceri kavramına bu çalışmanın "kariyer uyum becerisi" ve "iletişim becerisi" başlıkları içinde bir unsur olması sebebiyle, o bölümlerde değinilecek olup, yetkinlik ve yetenek yönetimi kavramları ise bu çalışmanın sınırlarını aşması nedeniyle, tanımlara dahil edilmemiştir.

Bireyler yaşamlarının tamamında ve elbette kariyerlerinde farklı evrelerden geçerler. *Kariyer evreleri*, bir çalışanın ihtiyaç ve değerlerini tanımlamaya ve netleştirmeye çalıştığı iş ve işle ilgili tutumlarla ilgilidir. Farklı araştırmacılar bu evreleri belirlemek için farklı göstergeleri kullanmıştır. Kariyer evrelerini örgütsel görev süresi, mesleki görev süresi, pozisyonel görev süresi ve en önemlisi yaş kriterini (Chourasiya & Agrawal, 2019, s. 87; Koca Ballı & Ay, 2019, s. 36) temel gösterge olarak ele alan, sınıflandıran ve farklı modeller öneren yazarlar bulunmaktadır. Kariyer teorisyenleri yaş kriterini göz önünde bulundurarak, normal koşullarda dört kariyer evresi ileri sürerler: keşif (20-30'lu yaşlar), kurma (kurulum, kuruluş / 30-45 arası yaşlar), sürdürme (bakım, koruma), azalma (ayrılma, çözülme). Her evre ile ortak yaş aralıkları ilişkilendirilse de, bir kişinin bir evreden diğerine geçtiği tam zamanı belirlemek için çeşitli kariyer, kişisel ve yaşam faktörlerini bir arada değerlendirmek gerekir. Literatürde; Erikson (1968), Gould (1978), Hall (1976), Schein (1980), Super ve Bohn (1970), Viega (1973), Mathis ve Jackson (1994)'ın yaptığı çalışmalara (Cron, 1984, s. 44) sıklıkla rastlanılmaktadır. Evrelerin bölümlendirilmesi, temel kariyer kaygıları, gelişim ödevleri, bireysel mücadele alanları ve psikolojik ihtiyaçları Tablo 8'de özetlenmektedir.

Tablo 8. Kariyer Evreleri ve Özellikleri

	KEŞİF	**KURULUM**	**SÜRDÜRME**	**AZALMA**
Kariyer kaygıları	Uygun bir meslek alanı bulma,	Seçilmiş bir meslekte başarılı bir kariyer inşa etme,	Başarılanı sürdürme, Kariyerini değerlendirme ve gerekirse yeniden yönlendirme,	Kariyerini tamamlama,
Gelişim ödevleri	İşin iyi yapılması için gerekli becerileri öğrenme, Organizasyona katkı sağlayan bir çalışan olma,	Sonuç almak için becerilerini kullanma, Özerk çalışabilme, Yaratıcı ve yenilikçi olabilme,	İş ve organizasyona daha geniş açıdan bakabilme, Daha yüksek düzeyde performans sergileme,	İş haricinde bir kişisel kimlik yaratma, Kabul edilebilir performansı koruma,
Bireysel mücadele alanları	Mutlaka iyi bir mesleki kimlik kurma,	Terfi edebilmek için üst düzey iş çıktıları üretme, Kariyer ve aile beklentileri	Değişen ödüllere karşın motivasyonu sürdürme, Yaşlanma ve başkalarının başarılarına ilişkin hayal kırıklıkları ile	Kariyer başarılarını kabullenme, Kendine ilişkin imajı düzenleme,

		arasında denge sağlama,	baş etme, Üretkenliği ve motivasyonu sürdürme,	
Psikolojik ihtiyaçlar	Destek, Eş düzeylerden kabul görme, Mücadeleci pozisyonlar,	Başarı, güven, özerklik, rekabet	Rekabet duygusunun azalması, Güvenlik, Genç meslektaşlara destek olma,	Kurumdan ve kurumsal yaşamdan ayrılma,

Cron, 1984, s. 45

Bireylerin sahip oldukları değerler, yetkinlikler, tutumları, davranışları ile mesleklerin uygunluğuna dair karşılaştırmalı bir analiz olarak kabul edebileceğimiz *kariyer çapalarını*; Schein, sekiz farklı değerle yapmaktadır. Bu değerler, teknik fonksiyonel yetkinlik, genel yönetsel yetkinlik, girişimcilik/yaratıcılık, özerklik/bağımsızlık, güvenlik, istikrar, bir olaya kendini adamak, saf meydan okuma ve hayat tarzıdır. Kariyer çapaları, doğru kariyer seçiminde önemli unsurlardır (Çakan, 2020, s. 122; Okutan & Göncü Akbaş, 2019, s. 16). Bununla birlikte değişimin kaçınılmaz olduğu kabulüyle, Schein'ın da altını çizdiği gibi, iş yaşamı bir metamorfoz geçirmektedir. Farklı organizasyon modellerinden bahsedilmekte (öğrenen organizasyon gibi) ve bu noktada kariyerlerin boylamsal olarak incelenmesinde Schein güçlü benlik bilinci olan bireylerde dış kariyerlerinde dramatik değişiklikler olsa bile iç kariyerlerini bir arada tutan bir "kariyer çapası" olduğunu vurgular. Yine de kariyer çapası kavramı bu hızla değişen dünyada hala geçerli olacak mı? diye sorar (Schein, 1996). Bu problematik yine başka çalışmaların konusu olarak değerlendirilip bu çalışmada detaylandırılmamaktadır. *Kariyer kalıpları* ise; bireyin işi ve kariyeri ile ilgili davranışlarıdır ve "kararlı kariyer kalıbı (işyeri değişse de yaptığı iş değişmez)",

“doğrusal kariyer kalıbı (dikey ilerleme görülür)”, “spiral kariyer kalıbı (işler benzer ancak çalışılan alanlar farklılaşır)” ve “çoklu kariyer kalıbı (sürekli iş değişikliği, farklı alanlar)” olmak üzere, genelde dört başlık altında toplanmaktadır (Dündar, 2010, s. 267-268; Okutan & Göncü Akbaş, 2019, s. 18).

Bir organizasyonda; kurumsal düzeyde kariyer yönetimi, motivasyon, boş pozisyonların doldurulması, çalışan bağlılığı, eğitim-gelişim programlarına ilişkin yatırım gibi alanlarda (Noe, 2009, s. 398) daha kritik öneme sahiptir. Bireyler düzeyinde ise, birbiriyle bağlantılı olacak şekilde, bir yandan tüm yaşamı boyunca kariyer tercihi belirleme ve kariyerini oluşturma süreci, diğer yandan ise çalışılan yerdeki kendi kariyer gelişimini içeren süreç ele alınmaktadır (Dündar, 2010, s. 269). Tablo 9; bir organizasyonun kariyer gelişim için yapabileceği uygulamaları, bu uygulamaların hangi kariyer evresi ile daha uyumlu olabileceği, temel amaçları ve beklenen iş çıktılarını hem bireyler hem kurumlar düzeyinde değerlendirmek ve bu sayede kariyer konusuna ilişkin daha makro bir fikir edinmeye olanak tanımaktadır.

Tablo 9. Kariyer Gelişim Müdahaleleri

KURUMSAL AKSİYON/ MÜDAHALE	**KARİYER EVRESİ**	**AMAÇ**	**BEKLENEN ÇIKTI**
İşe ilişkin somut ön bilgilendirme	Keşif Koruma Kurma	İş gereksinimlerine ilişkin doğru bir beklenti sağlamak,	İşten ayrılma oranını azaltma, Eğitim giderlerini azaltma, Bağlılığı arttırma,

Değerlendirme merkezi	Keşif Koruma Kurma Çözülme	Yönetimsel ve teknik işler için seçme ve geliştirme,	Kişi-iş uyumunu arttırma, Yüksek potansiyelli adayları belirleme,
İş rotasyonu ve zorlayıcı görevlendirmeler	Keşif Koruma Kurma	Kariyer hedeflerine ulaşmak için farklı / ilgi çekici işlerin atanması,	İşten ayrılma oranını azaltma, Örgütsel bilgiyi yaratma, İş tatminini arttırma, Çalışan motivasyonunu sağlama,
Danışmanlık rolleri	Koruma Çözülme	Çalışanların kariyerlerinde ileride üretken rolleri doldurmalarına yardımcı olmak ve daha az deneyimli çalışanların da temel bilgi ve becerileri edinmelerini sağlama,	Problem çözme kapasitesini arttırma, İş tatminini arttırma, Çalışan motivasyonunu arttırma,
Geliştirici eğitim	Keşif Koruma Kurma Çözülme	Çalışanların kariyer hedeflerine ulaşmalarını sağlayacak eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulması,	Örgütsel kapasitenin arttırılması,

Performans yönetimi	Keşif Koruma Kurma Çözülme	Çalışanlara kariyer ilerlemeleri ve iş etkinlikleri hakkında bilgi sağlama,	Verimliliği arttırma, İş tatminini arttırma, İnsan kaynakları gelişimini izleme,
İş-yaşam dengesi	Keşif Koruma Kurma Çözülme	İş ve hayat amaçlarını dengelemelerine yardım edilmesi,	Yaşam kalitesinin güçlendirilmesi, Verimliliğin arttırılması, moralin yükselmesi, Örgütsel bağlılığın arttırılması, İşten ayrılma oranını azaltma,

Cummings & Worley, 2009, s. 459

Temel yetkinlikler, yetenek yönetimi, stratejik insan kaynakları yönetimi gibi gelişmeler, kadrolu çalışanların, proje bazlı, dönemsel hatta değişken işlerde geçici bir statüde (prekarya) çalışma düzenine doğru evrildiği günümüzde; bireyin tüm çalışma hayatı boyunca tek bir kurumda kaldığı "geleneksel" kariyer, artık çalışanların ortak beklentisi olarak değerlendirilmemektedir. Bu noktada sınırsız (Arthur ve Rousseau, 1996; Gander, 2017) ve değişken kariyerler (Hall ve Moss, 1998) bugün çalışma yaşamının genel karakterini ortaya koymaktadır. Kariyer üzerinde etkili olan bireyin kendisidir ve bu da kariyer gelişimleri için daha fazla sorumluluk almaları gerektiği anlamına gelmektedir (Lunsford, Baker, & Pifer, 2018, s. 140) .

1.6.2.2 Kariyer Yapılandırma Kuramı ve Kariyer Uyum Becerisi

Kariyer gelişim kuramları farklılık göstermekle birlikte ana hatlarıyla, Özellik – Etmen Kuramları, Yaşam Dönemleri Kuramları ve yine özel bir unsura odaklanmış kuramlar (yapılandırma, sosyal öğrenme, sosyal bilişsel vb.) olarak incelenmektedir. Bu kuramlardan Kariyer Yapılandırma Kuramı'na değinilerek, bu çalışmanın konusu olan kariyer uyum becerisi incelenmektedir.

Kariyerin ne olduğuna ilişkin algı zamanla farklılaşmaktadır ve kariyere ilişkin postmodern yaklaşımlar geliştirildikçe kariyerin daha değişken ve esnek bir örüntü olarak kabul edilmeye başlandığı görülmektedir. Postmodernizm, alandaki profesyonellerin, farklı bireylerin kendileri için neyin gerçek olduğuna dair kendi yapılarına veya görüşlerine sahip olabileceğini kabul ettiği çok kültürlü çeşitlilik içeren bir dünyayı yansıtmaktadır (Sharf, 2013, s. 295). Bireylerin kişilik özelliklerinin ölçme araçları ile ölçülmesi yerine; insanların sahip oldukları özellikleri nasıl kullandıklarını anlama üzerine odaklanılmaktadır. Savickas geliştirdiği Kariyer Yapılandırma Kuramı ile kariyer dünyasının kişisel ve sosyal yapılandırma aracılığıyla nasıl oluşturulduğu ile ilgilenmektedir. Kuramda bireylerin söz konusu yapılandırmalar aracılığıyla mesleki davranışlarına nasıl anlam yükledikleri ve bu davranışlarını nasıl yönlendirdikleri açıklanmaya çalışılmaktadır (Pişkin, 2017, s. 6; Sharf, 2013, s. 307-308).

Bu kurama göre kariyer gelişimi bağlamsal olarak değerlendirilir ve gelişim denilen olgunun içsel yapıların olgunlaşmasından daha çok bir çevreye uyum tarafından yönlendirildiği kabul edilir. Kariyer(ler) açılmaz; bireylerin benlik kavramlarını ifade eden seçimler yapması ve iş rollerinin sosyal gerçekliğinde hedeflerini kanıtlaması olarak inşa edilirler. Bireyler kariyerlerini, mesleki davranışlarına ve deneyimlerine anlam atfederek yapılandırırlar (Savickas, 2005, s. 43; Sharf, 2013, s. 307). Bireylerin aile içindeki eylemleri aracılığıyla bir aktör (actor) olarak sosyal bir rol oluşturduklarını, daha sonra bu rolü okul ve topluluklarda kullanmak için uyarladıklarını ve nihayetinde mesleki tecrübelerindeki sürekliliği ve tutarlılığı açıklamak için otobiyografik bir hikayenin yazarı olduklarını söyleyen kariyer yapılandırma kuramının temelinde, aktör (actor), şekillendiren/fail/özne (agent) ve bir kariyer hikayesi, kendi kariyer hikayesinin yazarı (author) olan şahsiyet (self) vardır. Kuram, bireyin bir aktör olarak davranışlarına, bir

özne olarak çabalarına ve bir yazar olarak açıklamalarına dikkat çeker (Savickas, 2013, s. 151).

Kuramın temel varsayımlarına ilişkin şunları sıralamak mümkündür (Savickas 2002, 2005; Pişkin, 2017, s.8-9):

1. Toplum ve o topluma bağlı kurumlar, bireyin yaşam seyrini sosyal roller aracılığıyla yapılandırır.

2. Meslekler, insanların çoğu için temel bir rol ve kişilik örgütlenmesi sunar.

3. Bir bireyin kariyer örüntüsü; ebeveynlerinin sosyoekonomik düzeyi, bireyin eğitimi, yetenekleri, kişilik özellikleri, benlik kavramı, kariyer uyumu ve toplum tarafından sunulan fırsatlar ile biçimlenir.

4. İnsanlar yetenek, kişilik özellikleri ve benlik kavramı gibi mesleki özellikler açısından farklılık gösterirler.

5. Her meslek, kendi içinde bireysel farklılıklara izin veren mesleki özellikler bakımından farklı bir örüntü gerektirir.

6. İşin gereklilikleri ve sahip olunan mesleki özellikler dikkate alındığında, her birey gerçekte pek çok mesleğin gerektirdiği niteliklere sahiptir.

7. Mesleki başarı; bireyde öne çıkan mesleki kişilik özellikleri ile icra edilen işin gerektirdiği rollerin uygunluk düzeyine bağlıdır.

8. İş doyumu; mesleki benlik kavramının ne derece uygulamaya aktarılabildiği ile ilgilidir.

9. Kariyer yapılandırma süreci temel olarak mesleki benlik kavramının oluşturulması ve iş rolleri aracılığıyla uygulamaya konmasıdır.

10. Geç ergenlik döneminden ileriye doğru mesleki benlik kavramının durağanlığı artmasına rağmen, benlik kavramı ve mesleki tercihler zaman içerisinde değişir; yaşam ve iş dünyasındaki çeşitli deneyimler sonucunda seçim ve uyum süreci devamlılık gösterir.

11. Mesleki değişim süreci büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş olmak üzere beş kariyer evresinin maksi-döngüsünü kapsar. Bu beş evre bireylerin sahip oldukları mesleki gelişim görevleri aracılığıyla alt bölmelere ayrılır.

12. Hastalık, kaza, işletmelerin kapatılması, geçici olarak işten çıkarılma, insan gücünden makinalara geçiş gibi kişisel ve sosyoekonomik faktörler nedeniyle; büyüme, keşfetme, yerleşme, yönetme ve çöküş evrelerinde dönemler arasındaki döngüler tekrarlanarak mini-döngüler meydana getirir.

13. Mesleki olgunluk, bireyin büyüme evresinden çöküş evresine kadar olan süreç boyunca sahip olduğu mesleki gelişim düzeyini ifade eder.

14. Kariyer uyumu; bireyin içinde bulunduğu dönemde kendisinden beklenen kariyer gelişim görevleri ile başa çıkma kaynaklarını ve bu gelişim görevlerine hazır bulunuşunu ifade eden psikolojik bir yapıdır.

15. Kariyer yapısı; mesleki gelişim görevleri ve bu gelişim görevleri karşısında bireyin verdiği tepkiler aracılığıyla üretilir.

16. Kariyer yapısı, herhangi bir evrede güçlendirilebilir. Kariyer gelişim görevlerinin açıklandığı görüşmeler, mesleki benlik kavramının ortaya konulduğu ya da onaylandığı etkinlikler, uyum becerilerinin arttırıldığı uygulamalar bu amaçla kullanılabilir.

Bir önceki bölümde değinilmiş olan kariyer evreleri kavramına Super (1957, 1980) ve Savickas (2002)'ın katkısı dört ana aşamada yaptıkları tanımla olmaktadır. Bu adımlar kariyer geliştirmenin de ana adımlarıdır. İlk aşama, bireylerin kendileri ve potansiyel meslekler, kuruluşlar hakkında bilgi edindiği keşif aşamasıdır. İkinci aşama, bireyin seçilen bir kariyer yoluna ve muhtemelen işyerine sabitlendiği ve bu kariyerin bireyin kendi kimliği için daha merkezi hale geldiği kuruluş aşamasıdır. Üçüncüsü, bireyin odak noktasının, tipik olarak mevcut bilgiyi güncellemek ve değişen işlerin (örneğin teknoloji, küresel rekabet) sunduğu yeni zorlukların üstesinden gelmek için yenilik yapmak yoluyla yerleşik kariyerini sürdürmeye ve sürekli büyümeye odaklandığı yönetim aşamasıdır. Son kariyer aşaması, bireysel öğrenmenin ve kariyer gelişiminin yavaşladığı ve bireyin duygusal ve/veya fiziksel olarak kariyerden çekilmeye başladığı ayrılmadır. Bu kariyer gelişim aşamalarının genellikle doğrusal bir sırayla meydana

geldiği düşünülür, öyle ki genç bir yetişkin keşifle başlar (14-24 yaş), kuruluşa geçiş (25-44 yaş), yönetim (45 yaş 64) ve ayrılma ile sona erer (65 yaş ve üstü). Bununla birlikte, daha yeni kavramsallaştırmalar, bireylerin bir kariyer içinde birden çok kez aşamalardan geçebileceğini de kabul etmektedir (Savickas, 2002). Örneğin, bir kişi keşif yoluyla muhasebeci olmak için çalışabilir ve mezun olduktan sonra bir muhasebeci olabilir. Ancak kuruluş aşamasında, birey muhasebenin iyi bir kariyer olmadığını anlayabilir, böylece yönetim aşamasını atlayabilir, bir ayrılma aşamasından hızla geçebilir ve yeni bir kariyer yolu aramak için keşif aşamasına geri dönebilir (Akt: Crane & Hartwell, 2019, s. 87). Bu noktada Super'ın kuramında sürdürme-koruma olarak tanımlanan evre, Savickas'ın kuramında yönetme evresi olarak adlandırıldığının da altını çizmek gerekir (Pişkin, 2017, s. 10; Sharf, 2013, s. 309)

Savickas'ın kuramı yaşam döngüleri boyunca mesleki davranışı anlamak için bir model olarak kabul edilebilir. Super (1957, 1990) ve Holland'ın (1997) alana kazandırdıklarını da kullanarak ve birleştirerek, güncel bir çalışma ile modeline ilişkin üç ana bileşen sunar: mesleki kişilik, yaşam temaları ve kariyer uyumluluğu (başa çıkma süreçlerini ele alan). *Mesleki kişilik*; bireyin yetenekleri, ihtiyaçları, ilgilerini işaret eder; aile içinde başlar, kariyer evrelerinde yol aldıkça da çevre etkisiyle şekillenir. *Yaşam temaları*; bireyin kendisini geçmişte nasıl algıladığı, şimdikine ilişkin fikri ve yarın ne olacağını düşünmesi ile ilgilidir. *Kariyer uyumu ise*; bireyin tüm yaşlarda, tüm yaşam rollerinde meydana gelebilecek değişimlerle başa çıkmaya hazır olmasını amaçlamaktadır (Pişkin, 2017, s. 9-11). Dolayısıyla kariyer uyumu, mesleki davranışın "nasıl"ını temsil eder ("bireyin bir kariyeri nasıl inşa ettiği") (Maggiori , Claire , Krings, Massoudi, & Rossier, 2013, s. 438). Önemli olan, yaşamın aşamaları veya olgunluğun kendisinden ziyade adaptasyondur. Bir kişinin kariyeri, seçimler yaptığında ve kendi hayatının bir anlatısını veya hikayesini geliştirdiğinde ortaya çıkar. Kariyer, bireyin yaptığı bir inşadır. Bir kişinin kariyeri, envanterlerden veya testlerden alınan puanlardan, işverenlerin veya ailelerin görüşlerinden oluşmaz. Bir kişinin kariyerinin inşası yaşam boyunca değişir ve sürekli gelişir (Sharf, 2013, s. 307).

İnsanlar için sosyal hayata uyum, tüm temel ve ilişkili çevresel rolleri içerir. Yaşamlarını tasarlarken (Savickas vd., 2009) insanlar çalıştıkları, oynadıkları ve ilişki geliştirdikleri beklentilere uyum sağlamalıdır. Uyumun kariyer yapılandırma modeli,

yalnızca iş rolüne odaklanır, çünkü bireylerin hazırlandığı, işe girdiği ve iş rolüne katıldığı ve ardından mesleki pozisyonlar arasındaki kariyer geçişleriyle ilgilendiği sosyal beklentileri ele alır. Bu perspektiften bakıldığında, meslek denilen olgunun, toplumda kendini var etmek, sürdürmek için strateji sunan bir sosyal bütünleşme veya bağlantı mekanizması olduğu söylenebilir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 661). Kariyer tutumları, istekleri içinde biçimlendirildikleri sosyal pratiklerle sıkı sıkıya ilişkilidir. Bu bağlamsalcı "habitus" fikrini kabullenmek gerekir der Savickas ve kariyeri oluştururken kendi kaderini tayin etme bir rol oynasa da, aslında kariyerin; "statü kimliğine", yani bir bireyin eşitsiz sosyal konumlar arasındaki konumunun içsel temsiline derinden bağlı olduğunu da belirtir. Kariyer, bir dizi toplumsal beklentiyle karşılaşan ve bunları kendi iç dünyasını dış dünyaya uyduracak şekilde ele almaya çalışan bir kişinin yaşam süreci olarak görülebilir. (Savickas, 2002, s. 164-165). Kariyer ve toplumsallık arasındaki bu iç içe ilişki, çalışmanın konusu olan bireylerin sosyal sermayeleri ile kariyer uyumları arasında bir ilişki ve etki olup olmadığına ilişkin bir varsayımda bulunmanın da temelini teşkil etmektedir.

Kariyer uyumluluğu ise, Savickas'a göre bireyin mesleki rollerindeki mevcut ve beklenen görevler, geçişler, travmalar ile başa çıkma kaynaklarını gösteren ve bir dereceye kadar büyük veya küçük, sosyal bütünleşmelerini değiştiren psikososyal bir yapıdır. Tablo 10'da Savickas'ın üç düzeyde tanımladığı yapısal model yer almaktadır. Burada da görüleceği üzere; en yüksek ve görece en soyut olan düzey uyuma ilişkin boyutlardır. Bunlar *kaygı, kontrol, merak* ve *güven* olarak isimlendirilirler. Bu dört boyut, uyumun kaynak ve stratejileridir. İkinci (orta) düzeyde ise her bir boyut için gerekli olan, kariyer yapılandırmanın ABC'si denilen; tutum, inanç ve yetkinlikler yer almaktadır. Özellikle tutumlar ve inançlar, bireyleri belirli şekillerde hareket etmeye yönlendirirken yetkinlikler, kariyer seçimlerini yapmak ve uygulamak için geliştirilen bilişsel kaynakları ifade eder. Tutumlar ve inançlar, yetkinliklerin gelişimini sağlarken bilişsel yetkinlikler ise mesleki gelişimi üreten ve kariyerleri oluşturan uyum sağlama davranışlarını şekillendirir. Başa çıkma davranışları ise modelde üçüncü ve en somut seviyeyi oluşturmaktadır. Bu davranışlar, oryantasyon, keşfetme, yerleştirme, sürdürme ve ayrılmanın uyarlanabilir işlevlerini oluşturur. Son sütun, uyum kaynaklarının her birindeki bir eksiklikle bağlantılı olan muhtemel kariyer sorununu göstermektedir (Savickas, 2013, s. 158-159).

Tablo 10. Kariyer Uyum Boyutları

Uyum boyutları	**Tutumlar ve İnançlar**	**Yetkinlik**	**Başa çıkma Davranışları**	**Kariyer Sorunları**
Kaygı	Planlı	Planlama	Farkında, İlgili, Hazırlıklı	Kayıtsızlık
Kontrol	Kararlı	Karar Verme	İddialı, Disiplinli, İstekli	Kararsızlık
Merak	Meraklı (hevesli)	Keşfetme	Deneme, Risk Alma, Sorgulama	Gerçek Dışılık
Güven	Etkili	Problem Çözme	Israrcı, Gayretli, Çalışkan	Engelleme

Savickas, 2013, s. 158

Kariyer uyumluluğu kaynakları, bir kişinin gelişimsel mesleki görevler, mesleki geçişler ve iş travmaları tarafından sunulan alışılmadık, karmaşık ve tam olarak tanımlanmamış sorunları çözmek için kullanabileceği öz-düzenleme güçleri veya kapasiteleridir. Bu kaynaklar bireyin özünde yer almaz, kişi-çevrenin kesişimi olarak bulunurlar. Dolayısıyla uyum yetenekleri psiko-sosyal yapılardır (Savickas & Porfeli, 2012, s. 666). Uyum kaynaklarını, eğitim ve deneyim yoluyla kazanılan birikmiş yetkinlikler ve bilgi olarak tanımlanan insan sermayesi olarak gördüklerini söyleyen

yazarlar, kariyer uyum becerisi üzerine yazdıkları makalede şunun altını çizerler: "insan sermayesi, kişinin ne bildiğini ifade eder". Öte taraftan Fouad ve Kantamneni (2008)'nin "kariyer kararlarının verildiği birbiriyle ilişkili, karşılıklı ve dinamik ortam" olarak tanımladığı "bağlam"; kariyeri anlamlandırmak için de gerekli bir kavrayış sunmaktadır. Yazarların modelinin; grup düzeyi (cinsiyet, ırk ve etnik köken, sosyal sınıf, aile, din, cinsel yönelim ve ilişkiler) ve toplumsal düzey (kültürleşme, çoğunluk kültüründen gelen etkiler) olmak üzere iki düzeyde bağlamsal etki içerdiğini ve kariyer kararlarını şekillendirmeye yardımcı olmak için bireysel farklılıkları (ilgi alanları, yetenekler vb.) dikkate alan üçüncü bir boyutu içerdiği belirtilmektedir (akt: Rottinghause & Hauser, s. 498). Tüm bu ifadeler, saptamalar ise bize; sosyal sermayenin bir birey için "kimi tanıdığın önemlidir" ya da "ilişkiler önemlidir" önermesini hatırlatır ve bu çalışmada incelenecek ilişkisellik için kuvvetli bir başka argümanı daha ortaya koyar.

Yukarıda bahsi geçen dört uyum kaynağına ilişkin Savickas (2013, s.159) şöyle bir özet yapar "…Kariyer yapılandırma kuramı, becerikli bireyleri (a) bir çalışan olarak gelecekleri hakkında *kaygılanma*, (b) mesleki gelecekleri üzerinde kişisel *kontrolü* artırma, (c) olası benlikleri ve gelecek senaryolarını ortaya çıkarmaya *meraklı* olmaları ve (d) isteklerini gerçekleştirmek için güveni güçlendirme olarak kavramsallaştırır". Boyutların açıklamaları aşağıdaki gibidir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 663) (Savickas, 2013, s. 159-161).

Kaygı: Bir kişinin kendi mesleki geleceği ile ilgili kaygı taşıması, kariyer uyumun ilk ve en önemli boyutudur. Kariyer kaygısı, geleceğe yönelme, yarına hazırlanmanın önemli olduğu duygusudur. Planlılık ve iyimserlik, bireylerin gelecekte karşılaşılacak mesleki görevler, mesleki geçişler ve yapılacak seçimler konusunda farkında ve hazırlıklı olmalarını sağlar. Kariyer yapılandırma, önce kişinin mevcut mesleki durumunun geçmiş deneyimlerinden ileri geldiğini fark etmesi ve sonra da bu deneyimleri mevcut durum aracılığıyla istenilen gelecekle ilişkilendirmesidir. Planlı tutumlar ve sürekliliğe olan inanç, bireyleri gelecek için planlama ve hazırlık yapma yetkinliklerini geliştiren etkinliklere ve deneyimlere katılmaya yönlendirir. Kariyer kaygısı eksikliği, ilgisizliği, karamsarlığı ve plansızlığı yansıtan *kariyer kayıtsızlığı* olarak adlandırılır.

Kontrol: Bir kişinin mesleki geleceği üzerinde kontrolünün olması, kariyer uyumun ikinci önemli boyutudur. Kariyer oluşturmada kontrolün temel işlevi,

bağımsızlık, iç kontrol odağı, özerklik, kendi kaderini tayin etme, çaba yüklemeleri gibi konularda yapılan çok sayıda araştırma bulunmaktadır (Blustein & Flum, 1999, akt: Savickas, 2013, s.160). Kişilerarası bir değişken olarak bağımsızlık, kariyer yapılandırma kuramının bir parçası değildir. Kariyer yapılandırma kuramı, bireyci ve kolektivist bağlamlarla ilgili olarak, karşılıklı bağımlılığın veya bağımsızlığın uyarlanabilir olabileceğini açıkça kabul eder. Bununla birlikte, kendi kendini kontrol her iki bağlamda da önemlidir. Kurama göre, kontrol, öz-düzenlemeyi etkileyen kişilerarası süreç değil, öz-düzenlemeyi destekleyen içsel süreçlerin bir yönüdür (Fitzsimons ve Finkel, 2010 akt: Savickas, 2013, s.160). Kontrol, kişisel öz disiplini ve mesleki gelişim görevlerini yerine getirirken ve mesleki geçişler yaparken bilinçli, planlı, organize ve kararlı olma süreçlerini içerir. Bunun tersi bağımlılık değil, karışıklıktır. Kontrol, bireyleri mesleki gelişim görevlerine katılmaya ve mesleki geçişlerden kaçmak yerine bunlar konusunda müzakere etmeye yönlendirir. Kariyer kontrolü eksikliği genellikle *kariyer kararsızlığı* olarak adlandırılır ve kafa karışıklığı, erteleme veya düşünmeden hareket etme şeklinde ortaya çıkar.

Merak: Kişinin yapmak isteyebileceği işler ve mesleki fırsatlar hakkında bilgi edinme inisiyatifi, bir özdenetim duygusundan doğar. Kariyer merakı, kişinin kendisiyle iş dünyası arasındaki uyumu keşfetmesi ve merak etmesi anlamına gelir. Harekete geçirildiğinde merak, duruma uygun seçimler yapmak için bir bilgi kaynağı üretir. Meraklılık, bireyleri benlikleri ve durumlar hakkında daha fazla bilgi edinmek için çevreyi taramaya yönlendirir. Yeni deneyimlere açık olmanın, olası benlikleri ve çeşitli rolleri denemenin değerine olan inanç, bireyleri yeni şeyler denemeye ve maceralar yaşamaya sevk eder. Keşfetmeyi ve açık olmayı destekleyen tutum ve eğilimler, hem kendini tanımada hem de mesleki bilgide yetkinliği artıran deneyimlere yol açar. Dünyayı kendi mahallelerinin ötesinde keşfeden bireyler, yetenekleri, ilgi alanları ve değerleri ile çeşitli mesleklerin gereksinimleri, rutinleri ve ödülleri hakkında daha fazla bilgiye sahiptir. Kariyer merakı eksikliği, iş dünyası hakkında *gerçekçi olmamaya* ve benliğin yanlış imajlarına yol açabilir.

Güven: Kariyer yapılandırma kuramında kişinin uygun eğitimsel ve mesleki seçimleri yapmak ve uygulamak için gerekli olan bir eylem planını başarılı bir şekilde yürütme becerisine ilişkin öz-yeterlik duygularını ifade eder. Kariyer seçimleri karmaşık

problemlerin çözülmesini gerektirir. Kariyer güveni, ev işleri, okul işleri ve hobiler gibi günlük aktivitelerde karşılaşılan sorunları çözmekten doğar. Ayrıca, kişinin bu görevlerde yararlı ve üretken olabileceğinin farkına varması, kendini kabul etme duygularını artırır. Daha geniş keşif deneyimleri, daha fazla şey denemek için güveni güçlendirir. Belirli deneyim kategorilerinden (örneğin matematik ve fen) korunan veya dışlanan bireyler, bu etkinliklere yaklaşma konusunda kendilerine güvenmeyi zor bulurlar ve sonuç olarak, bu etkinliklerde beceri gerektiren mesleklerle daha az ilgilenirler. Cinsiyet, ırk ve sosyal roller hakkındaki yanlış inançlar, genellikle güven gelişimini engelleyen iç ve dış sınırlar üretir. Kariyer güveni eksikliği, rolleri gerçekleştirmeyi ve hedeflere ulaşmayı engelleyen *kariyer engellemesine* neden olabilir.

Pek çok çalışma kariyer uyumu ile kariyere ilişkin farklı çıktılara odaklanmıştır, örneğin, kariyer geçişi (Koen vd., 2012), kariyer başarısı (Hirschi 2010; Kundi vd., 2021), istihdam edilebilirlik (Koen vd., 2010; Zikic ve Klehe, 2006), kariyer tatmini (Tolentino vd., 2013) gibi. Bununla birlikte son zamanlarda ise, kariyer uyumunun öncül koşullarının neler olduğuna dair yapılan çalışmalarda da artış görülmektedir. Bu çalışmalar kariyer uyumunu geliştirme ve olgunlaştırmanın önemine de vurgu yapmaktadır (akt: Oh, Jeong, Yoon, & Cho, 2022, s. 2). Kariyer planlama ile ilgili olarak, ilgi alanları, yetenekler ve değerler dikkat çekerken, gelişim teorisyenleri kariyer geliştirme sürecini veya kariyerlerin zaman içinde nasıl geliştiğini vurgular. Kariyer olgunluğu ve kariyer uyumluluğu, genellikle kariyer planlarını keşfetme, sorumluluk alma ve hayata geçirme ile ilgili gelişimsel görevleri ve stratejileri içerir (Rottinghause & Hauser, s. 478).

Super'ın (1980) kariyer olgunluğu kavramının üzerine geliştirilen kariyer uyumu kavramı, Super ve Knasel (1981) tarafından iş ve çalışma ortamındaki değişikliklere karşı hazırlıklı olmak şeklinde açıklanmıştır. Savickas'a göre mesleki olgunluktan kariyer uyumuna doğru gerçekleşen dönüşüm; Super'ın "yaşam boyu-yaşam alanı" kuramlarını ve çocukların, ergenlerin, yetişkinlerin kariyer gelişimi ile ilgili bütün bilgilerini tek bir yapı altında birleştirmektedir. Kariyer uyumu kuramı genel olarak bireyleri, tüm yaşlarda ve tüm mesleki görevlerde karşılaşacakları değişimlere hazırlamayı amaçlamaktadır. Kariyer uyumu tüm yaş grupları için, planlı tutumları, benliğin ve içinde bulunulan çevrenin keşfini ve bilgili bir şekilde karar almayı içermektedir. Günümüz teknolojisinde

ve iş alanlarında meydana gelen hızlı değişimler düşünüldüğünde, kariyer uyumu kuramı doğru bir yaklaşım olarak görünmektedir (Savickas, 1997, s. 254; Kalafat, 2012, s.170-171). Uyum, çevrenin sunduğu fırsatlar ve sınırlamalarla şekillenmektedir. Yine Savickas kültürel ve bağlamsal faktörlerin, kariyer uyum davranışlarının gösterilmesine ve sergilenmesine ilişkin sınırlayıcı koşullar yaratabileceğinin de altını çizmektedir (Dunwoodie, Webb, Wilkinson, & Newman, 2020, s. 4; Savickas & Porfeli, 2012, s. 663).

1.6.3 Kişilerarası İletişim / İletişim Becerisi (Yetkinliği)

1.6.3.1 İletişim ve Türleri

"Communication" kavramının kökeninin Latince "communis" kelimesine dayandığı ve bu kelime ile özellikle "communa", "communicare" gibi kelimelerden de anlaşılacağı üzere, ortaklık, toplumsallaşmış olma, birlikte olma gibi niteliklerin işaret edildiği bilinmektedir. İletişimin "…hem bireyler arasında bir süreç hem de bunlar aracılığıyla toplumsal düzeyde bir süreç olduğunun" altını çizen Oskay (2017, s. 393), "iletişim" kavramının pek çok farklı terimleştirmesi olduğunu belirterek şunları sıralar (s.392):

> *Simge, sözsellik, konuşma: fikrin karşılıklı mübadelesi; *Anlama: iki kişinin birbirini anlaması, birbirine kendisini anlatabilmesi; *Etkileşim, ilişkilenme, toplumsal süreç bakımından, biyolojik olarak bile, ortak edime olanak veren, karşılıklı etkileşim; *Belirsizliğin azaltılması: egoyu savunmak, etkin eylemde bulunabilmek; *Süreç: ideaların, hissiyatın, becerilerin simgeler kullanımı ile aktarımı; *Değişim: bir şey/bir kişiyken başka bir şey/kişiye dönüşme, değişme; *İlintileme/bağıntılama: yaşayan bir evrenin kesikleşmiş parçalarını bağıntılama; *Harcıalemleştirme: bir kişinin tekelinde olanın iki ya da daha çok kişinin kılınması süreci; *Kanal, taşıyıcı olma: mesajın, komutun gönderimi olanakları; *Belleklenenlerin yanıta dönüştürülmesindeki işlevi: alımcı tarafta onun dikkatini uyandırarak, daha önceden belleklendirdiklerinin gönderimcinin beklentilerine uygun yanıtlara dönüştürülmesi; *Çevredeki, ortamdaki değişime uyarlanmacı yanıt: bu yanıtla diğerinin davranışını etkilemek; *Uyarı özelliği: kaynaktan çıktığı an itibarıyla alımcı taraf için bir uyarı olan edim; *Gönderimcinin alımcı tarafta onun davranışlarını etkilemeyi erekleyen, amaçsal bir edim; *Zaman/konum olması açısından, bir yapılanmış konumdan tüm olarak bir diğerine aktarım süreci; *Güç (yetke/iktidar) olması açısından gücün uygulandığı mekanizma.

İletişim kavramı başta sosyoloji, psikoloji, yönetim bilimleri, siyaset bilimi olmak üzere farklı disiplinlerin inceleme alanında bir kavram olması sebebiyle tanımlarda farklılıklar görülmektedir. İletişim, *"bireylerin amaçsız etkileşimleri olmaktan çok, duygusal ya da bilişsel bir etki oluşturmaya ve bir davranışın nedeni olmaya yönelik olarak, mesajın kaynaktan hedefe bilinçli bir şekilde aktarılmasıdır (Danzinger, 1976)"*; *"anlam yaratmak için mesajların yönetilmesi (Frey vd., 1999)"; "ilişkileri yaratma, sürdürme ve bazen de ortadan kaldırma yoludur (Berko, Wolvin ve Wolvin, 1985)"*(akt: Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 5). Oskay'ın aktardığı terimleri de içeren farklı disiplinlerden tanımlar Tablo 11'de paylaşılmaktadır.

İnsanın en önemli niteliği iletişimdir. Güngör bir çalışmasında şu soruyu hatırlatır *"...iletişimin yalnızca insana özgü bir yeti olup olmadığı konusunda bile iletişim bilimciler arasında henüz tam bir uzlaşma sağlanabilmiş değil"* (Güngör, 2018, s. 19). Genel teamülün kabulüyle bu çalışmada da "iletişim" insan ile ilişkilendirilerek incelenmektedir. İnsanın başka insanlarla bir arada olmaya, topluluk halinde yaşamaya başlamasına koşut olarak geliştirilen etkileşimsel ve iletişimsel edimdir, iletişim (Güngör, 2018, s. 20). İletişimi tanımlarken Carey (1975)'in şu tanımı da bu çalışma için yol gösterici kabul edilebilir "…gerçekliğin üretildiği, sürdürüldüğü, onarıldığı ve dönüştürüldüğü *sembolik* bir süreçtir" (akt: Leeds - Hurwitz, 2016, s. 7).

Bu noktada Dökmen, iletişimi psikoloji penceresinden dörtlü bir ayrımla inceler: kişi-içi (intrapersonal), kişilerarası (interpersonal), örgüt içi (organizational) ve kitle iletişimi (mass media) (Dökmen, 2005, s. 21). İletişimi psikolojik, sosyolojik, felsefi, politik hatta antropolojik açıdan ele almak mümkün olmaktadır ve bu da iletişimin her nasıl bakılırsa bakılsın "yaşam için" ve "yaşam içinde" kaçınılmazlığının ispatıdır.

Tablo 11. İletişim Tanımları

Berelson ve Steiner, 1964	İletişim, bilginin, fikirlerin, duyguların, becerilerin vb. simgeler kullanılarak iletilmesidir.
Barlund, 1968	İletişim, anlam arama çabasıdır; insanın başlattığı, kendisini çevresinde yönlendirecek ve değişen gereksinimleri karşılayacak şekilde uyarıları ayırt etme ve örgütlemeye çalıştığı yaratıcı bir edimdir.
Theodorson, 1969	İletişim, esas olarak simgeler aracılığıyla bir kişiden ya da gruptan diğerine bilginin, fikirlerin, tutumların veya duyguların iletimidir.
Gerbner, 1972	İletişim, mesajlar aracılığıyla gerçekleştirilen toplumsal etkileşimdir.
Read, 1972	İletişim, tüm fiziksel, zihinsel ve duygusal blokları aşarak düşünceyi bir zihinden diğerine aktarabilme yeteneğidir.
Rogers ve Kincaid, 1981	İletişim, katılanların bilgi yaratıp, karşılıklı bir anlamaya ulaşmak amacıyla bu bilgiyi birbirleriyle paylaştıkları bir süreçtir.
Devito, 1986	İletişim bir mesajın bir kaynaktan belli bir kanal yoluyla ve gürültü unsurunun da katılımıyla bir alıcıya iletimi eylemi veya sürecidir.
Trenholm ve Jensen, 1988	İletişim insanların kolektif olarak toplumsal gerçekliği yaratıp düzenledikleri bir süreçtir.
Mac Bride, 1988	İletişim yalnızca haber ve ileti alışverişi değil, görüşler, olgular ve verilerin iletimi ve paylaşımını içeren bireysel ve ortak etkinliktir.
Howard ve Tracz, 1990	İki ya da daha fazla taraf arasında bilginin değiş tokuş edilmesidir.

Baron ve Greenberg, 1990	İletişim hem ortak hem de farklı zaman ve mekan boyutlarında, bilgi, düşünce ve duyguların anlamlarında uzlaşılmış simgeler aracılığı ile biriktirilip aktarılması ve alışverişidir.
Fiske, 1996	İletişim, iletiler aracılığıyla kurulan toplumsal etkileşimdir.
Dökmen, 1997	İletişim bilgi üretme, aktarma ve anlamlandırma süreci olarak tanımlanabilir.
Yıldız, 2005	İletişim terimi genel olarak karşılıklı alışveriş anlamına gelmektedir. İletişim eylemi bir yöne yapılan, sonra da o yönden geriye, ters yöne yapılan iki tane bildirimi herhangi bir şeyi, belli bir amaç ile, başka bir yere aktarma eylemidir.

Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 7-8'den tablolaştırılmıştır.

İletişimin öğelerine ilişkin, tanımlarda da sıklıkla vurgu yapılan şu kavramlar iletişim sürecinin de belirleyicisidir: kaynak, mesaj, kanal, alıcı, geri bildirim, ileri bildirim, gürültü, ortam, bağlam. İletişim türlerinde ise, farklı kriterlere göre sınıflandırmalar mümkündür. Hangi etken odağında bir sınıflandırma yapıldığı belirleyici olmaktadır. Zıllıoğlu'nun (1993) yaptığı sınıflandırmada iletişim; *"toplumsal ilişkiler sistemi"* olarak ele alındığında, kişilerarası, grup, örgüt ve toplumsal iletişim olarak; *"grup ilişkilerinin yapısı"* odağından bakıldığında biçimsel olmayan/informel/yatay ve biçimsel/formel/dikey iletişim olarak; *"kullanılan kanal ve araçlara"* göre ise, görsel, işitsel, görsel-işitsel, dokunma ile, telekomünikasyon, kitle iletişimi olarak; *"kullanılan kodlara"* bakılarak sözlü, yazılı, sözsüz iletişim ve son olarak *"zaman-mekan"* boyutlarına bakıldığında ise yüz yüze ve uzaktan iletişim başlıkları altında toplanmaktadır (akt: Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 26-27).

Stewart (2002), her çeşit iletişimde beş temel özelliğin olduğunu söyler ve bu özelliklere göre bazı çıkarımlar sıralar (s. 18-34), bunlar:

1. İnsanlar anlam dünyalarında yaşar ve iletişim, bu anlamları iş birliği içinde inşa etme sürecidir. Çıkarım: Hiç kimse bir iletişim olayını tamamen kontrol edemez ve tek bir kişi veya eylem bir iletişim sonucuna neden olmaz - veya bunun için suçlanamaz.
2. Bu süreçte kültür önemli bir yere sahiptir. Etnik köken, cinsiyet, yaş, sosyal sınıf, cinsel eğilim ve diğer kültürel özellikler her zaman iletişimi etkiler ve ondan etkilenir. Çıkarım: (bu kitapta) iletişim ile ilgili söylenenler ve bu söylenenlere verilen tepkiler üzerinde okuyucunun ve yazarın kültürleri etkilidir.
3. İnsanların iş birliği içinde oluşturduğu en önemli anlamlardan biri de kimliklerdir; tüm iletişim, kimlikler veya benlikler üzerine müzakere etmeyi içerir. Çıkarım: Kimlik konuları daima gündemdedir.
4. En etkili iletişim olayı konuşmadır. Çıkarım: En sıradan olanlar en etkili olanlardır.
5. En işe yarar, tek iletişim becerisi "sonraki"dir (nexting). Çıkarım: "sonraki"; konuşmayı sürdürmek için bir şeyler yapmak, olana cevap vermek, iletişim sürecinde ek bir adım atmaktır. Ne zaman bir iletişim zorluğuyla veya problemiyle karşı karşıya kalsanız, kendinize sorabileceğiniz en yararlı soru şudur: "Bundan sonra ne olması için yardımcı olabilirim ve nasıl?"

Bu özellikler ve çıkarımlar çalışmanın kişilerarası iletişim başlığı için de önemli bir zemin hazırlamaktadır.

1.6.3.2 Kişilerarası İletişim

Kişilerarası iletişim farklı disiplinlerin araştırma alanında olan bir başka kavramdır ve örneğin sosyoloji perspektifinden, sosyal kurallar, normlar, roller açısından ele alınırken, iletişim perspektifinden ise insan iletişimini işaret etmekte, bireyin sahip olduğu tüm nitelikleri ile etkileşimde bulunduğu ve zaman içinde gelişen, değişen ilişkileri, bu ilişkilerin sonuçları bakımından incelenmektedir (Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 49). Her ne kadar kavram olarak 1960'lara kadar, özellikle Amerika'da, yoğun çalışmalar yapılmamış olduğu söylense de 1900'lerin başlarında Simmel'in kişilerarası

iletişim konseptlerine ilişkin yaptığı çalışmalar, 1920 ve 30'larda ise Mayo ve arkadaşlarının, Harvard Business School'da, iş ortamında sosyal etkileşim ve ilişkilerin etkisine/gücüne ilişkin yürüttüğü Hawthorne Araştırmaları, yine kişilerarası iletişim alanının ilk tohumları olarak kabul edilmektedir (Knapp, Daly, Fudge Albada, & Miller, 2002, s. 4). "İnsan İlişkileri Dönemi" adıyla anılan bu yıllarda yapılan bu deneysel çalışmalar serisi ile ortaya koyulan şu iki bulgu özellikle dikkat çekicidir:

1. Bireyin çalışma performansını belirleyen, bireysel yeteneklerinden çok, *sosyal ilişkiler*dir.
2. Yüksek statüdeki işçilerin üretim miktarları düşük statüdeki işçilerden her zaman fazla olmuştur… yalnız bırakılan işçilerin üretimleri ise en düşük ya da en yüksek düzeyde olmuştur. Üretim miktarını belirleyen sosyal örgüttür (Berber, 2013, s. 289).

Bu iki bulgudaki ve genel olarak insan ilişkileri döneminin sosyal ilişki vurgusu, destekleyici iletişim, açıklık, etkileşim sırasında diğerinin ihtiyaçlarına duyarlı olma gibi olgularla kişilerarası iletişim çalışmalarının da temelini oluşturmaktadır. Yine aynı yıllarda, anlambilim hareketi ile, gündelik iletişimde kullanılan dilin ve simgelerin gerçekliği kaçırmaya, dil yüzünden yanlış anlamaların olduğu olgusuna; sembolik etkileşimcilik hareketi ile de insanların sosyal etkileşimleri sırasında anlam yaratmaları, kendilerini nasıl sundukları ve inşaa ettiklerine ilişkin olgulara kişilerarası iletişim perspektfinden yaklaşılmıştır (Eren, 2018, s. 18). Birdwhistell (1952) ve Hall (1959) ise iletişim sürecinin tümüne ilişkin çalışmalar yürütmüşler ve vücut hareketleri, jestler, duruş ve mekanın kullanımı gibi sözel olmayan iletişim olarak adlandırılan, ağırlıklı olarak kişilerarası davranış olarak incelenen çalışma alanı için zemin hazırlamışlardır. Goffman (1959, 1963)'ın çalışmalarının ise sosyal bilimlerde kişilerarası iletişim alanında önemli bir ilgiyi de tetiklediği kabul edilmektedir (Knapp, Daly, Fudge Albada, & Miller, 2002, s. 5-6). Berlo (1960)'nun "The Process of Communication", Keltner (1970)'in "Interpersonal Speech Communication: Elements and Structures", Nortensen (1972)'in "Communication: The Study of Human Interaction" isimli çalışmaları ile kişilerarası iletişim sürecinin daha iyi anlaşıldığı belirtilmektedir (Caputo ve Hazel, 1994, akt: Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 49).

Sosyal sermaye kavramına ilişkin kaynaklar bu sermaye türünün birikimi için iletişim ağlarının öneminden bahsetmektedir. Bu noktada "iletişim" ve "ilişkiler" anahtar bir role sahiptir. Field "ne bildiğin değil, kimi tanıdığın önemlidir" diyerek ilişki – iletişim unsuruna vurgu yapmaktadır (2006, s. 3). Benzer şekilde, kişilerarası iletişim ile ilgili çalışmalarda sosyal iletişim, sosyal etkileşim kavramlarının kişilerarası iletişim kavramı yerine de kullanıldığına rastlanmaktadır (Dökmen, 2005, s. 23). Özellikle 1980'lerde alandaki çalışmaların vurgusu "ilişkiler" ve "mesajlar" üzerinedir. Bazıları için "ilişki" kavramı, "kişilerarası iletişim" kavramıyla belirtilen süreçle eşanlamlıdır. Bazıları içinse "ilişki", kişilerarası iletişimi incelemek için bir bağlamdır (Knapp, Daly, Fudge Albada, & Miller, 2002, s. 7). Lazar (2011) kişilerarası iletişimi bireylerin karşılıklı davranışları üzerinde etki yaptığı etkileşim olarak tanımlamak mümkündür derken (akt: Eren, 2018, s. 16), Lannamann (2016) ise bu alandaki araştırmaların kişisel özellikler, bilişsel süreçler, kendini ifade etme gibi konulara odaklanmasıyla, iletişime dair kamusal tartışmalara sağlayacakları katkının kaybolduğunu dile getirmektedir. Kişilerarası iletişimde bireycilik, disiplinin marjinalleşmesine sebep olur der ve alana ilişkin güvenilir kaynak olma görevinin psikolog ve psikiyatrların üstlendiğini vurgular (s.121). Spitzberg ve Cupach ise (2007) özellikle daima olumlu çıktılar sağladığı varsayılan kişilerarası iletişimin, incinme, çatışma, psikolojik hasar ve kişisel ilişkinin sona ermesi gibi sonuçları olduğundan bahsettikleri "The Dark Side of Interpersonal Communication" isimli çalışmalarında, "karanlık tarafta" olduğu ileri sürülen şu iletişim türlerinden bahsederler; sözlü saldırganlık, aldatma, psikolojik taciz, zorbalık, sürekli eleştiri ve şikayet alay etme, öfke, intikam.

Verdener (1999) tarafından, kişilerarası iletişim, özetle, iletişimi kuran kişiler, verdikleri mesajlar, iletişimin geçtiği ortam, anlayamamaya ya da yanlış anlamalara yol açabilecek bireyden ya da çevreden kaynaklanan bazı etmenler ve geri bildirimi içeren süreçler olarak ele alınmaktadır. Wood (2010) kişilerarası iletişimin bireyin yaşamındaki önemini Maslow'un gereksinimler hiyerarşisini dikkate alarak açıklamış ve piramitteki her gereksinimin kişilerarası iletişim ile giderilebileceğini belirtmiştir. İletişim becerilerinin doğuştan ve sezgi yoluyla gerçekleştiğini düşünenlerin yanı sıra pek çok çalışma, iletişimin çoğu öğesinin öğrenilebilir ve öğretilebilir olduğunu göstermektedir (Örn., Egan, 2007; Verdener, 1999). Bu noktada Kendon'un (1972) *"...sözlü iletişim ya da sözsüz iletişimden bahsetmenin hiçbir manası yoktur. Var olan tek şey iletişimdir*"

(Leeds - Hurwitz, 2016) söylemiyle, kavrama ilişkin bakış açılarında çeşitliliği görmek mümkündür. Felsefi kökenine bakılacak olursa, Heidegger'e göre *"...iletişim kesin olarak bir öznenin kendi bilgi ve deneyimlerini başkasına aktarması meselesi değildir. Daha ziyade iletişim, spesifik olarak kişilerin birbirleriyle olan konuşmalarında tezahür eden keşfedilmemiş dünya aracılığıyla dünyada tezahür eden birbirleriyle-olma hadisesidir*" (akt: Stewart, 2016, s. 28-29).

Kişilerarası iletişimin özelliklerini Hartley (1999) şöyle sıralamaktadır:

1. İki yönlü: iki kişi arasında doğrudan ya da dolaylı olarak kurulan iletişimdir.
2. Roller: Kişinin rolü, kişilerarası iletişimdeki "ilişki" boyutunu etkiler.
3. Anlam: Mesajlarla anlam yaratmak ve anlamın kişiden kişiye değişebilir olması; kişisel özelliklerin farklılıklar taşımasıyla anlamın da farklılaşması.
4. Niyet: Kişilerarası iletişim isteyerek ya da istemeyerek de gerçekleşebilir.
5. Süreç: Bir olay ve olayın devamı ile ilgili süreklilik gösterir. Belirli bir anda başlayarak ortaya çıkar ve olay/konuşma bittikten sonra da etkisi devam eder.
6. Zaman: Kişilerarası iletişim artan bir biçimde zamana bağlıdır. Birikir, çoğalır.
7. Sonuç: Kişilerarası iletişim doğrusal olursa anlamını yitirir. Bu iletişimin sonucunda anlam yaratmak için geri bildirim bulunması gereklidir (akt: Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 52-54).

Burleson (2010), kişilerarası iletişimde farklı yaklaşımların beraberinde getirdiği tanım çokluğundan bahsettiği çalışmasında, üzerinde mutabık kalınmış üç temel yaklaşım/perspektifi şöyle sıralar (s.146-150): *durumsal, gelişimsel ve etkileşimsel*.

1. *Durumsal perspektifte*, iletişimin kaç kişi arasında gerçekleştiği, bu kişiler arasındaki fiziki yakınlık, kullanılan iletişim kanalları ve sayısı ile geri bildirim üzerine odaklanılmaktadır. Buna göre kişilerarası iletişimin en temel özellikleri, iki kişi arasında ve yüz yüze olması, sözlü ve sözsüz iletişim kanallarının kullanılması ve hızlı geri bildirimdir. Trenholm ve Jensen (2008)'in tanımı durumsal perspektife uygun bir tanımdır: *"... kişilerarası iletişim, karşılıklı anlam yaratmak için bağlantıda olan, gönderici ve alıcı rollerini paylaşan iki kişinin olduğu ikili (dyadic) bir iletişimdir"*.

2. *Gelişimsel perspektifte,* hareket noktası kişisel olmayan ile kişilerarası olan ayrımıdır. Kişisel olmayan iletişimde kişiler diğerleri ile, onların sosyal rolleri aracılığıyla iletişim kurarlar. Psikolojik bilgiden ziyade kültürel ve sosyolojik bilgi ön plandadır. Kişilerarası iletişimde ise, tersine, diğerinin kişisel özellikleri, tutumları, duyguları gibi psikolojik bilgiler üzerinden iletişim geliştirilir. Başta kişiler sadece tanışabilirler ve kişisel olmayan iletişim başlar, etkileşim devam ederse, taraflar birbirleri ile daha şahsi bilgiler paylaşırlar ve ilişkileri, etkileşimleri kişilerarası bir karakter kazanır. Beebe, Beebe ve Redmond (2002)'un tanımı ise gelişimsel perspektife uygundur: *"... kişilerarası iletişim, sadece iletişimde olanların sayıları ile değil, fakat aynı zamanda iletişimin niteliği ile de tanımlanan insan iletişiminin ayırt edici bir şeklidir. Kişilerarası iletişim herhangi biri ile etkileşime geçtiğinde değil, o kişiye eşsiz bir insan olarak davrandığında vuku bulur."*

3. *Etkileşimsel perspektifte ise* sosyal etkileşim olaylarının hepsi değilse de çoğu kişilerarası iletişim olarak kabul edilmektedir. Bu yaklaşımda kişilerarası iletişimin özünü belirlemeye çalışmaktan ziyade insan etkileşiminin doğasını ve sonuçlarını çözmek önceliklidir. Guerrero, Endersen ve Afifi (2007)'nin tanımı etkileşimsel perspektife örnektir: *"... kişilerarası iletişim, insanlar arasında, paylaştıkları ilişkiden bağımsız olarak, sözlü ve sözsüz mesaj alışverişini ifade eder... bu nedenle, kişilerarası iletişim, işlevselden gündelik ve özele kadar her türlü ilişkide mesaj alışverişini içerir"*.

Bu tanımlardan ve özelliklerden hareketle, kişilerarası iletişimin temel fonksiyonlarını şöyle sıralamak mümkündür: *Bilgi Edinme* (başkalarıyla daha etkili etkileşim kurabilmek için onlar hakkında bilgi edinmeye çalışılır. Kim olduklarını bilinirse, nasıl düşüneceklerini, hissedeceklerini ve hareket edeceklerini daha iyi tahmin etmek mümkündür); *Bir Anlayış Bağlamı Oluşturma* (belirli bir bağlamda birinin ne söylediğini daha iyi anlamak için kişilerarası iletişim kurulur. Söylenilen kelimeler nasıl veya hangi bağlamda söylendiğine bağlı olarak çok farklı anlamlara gelebilir); *Kimlik Oluşturma* (ilişkilerdeki roller kimlik oluşumuna yardımcı olur. Hem roller hem de yüz, başkalarıyla nasıl etkileşim kurulduğuna bağlı olarak inşa edilir); *Kişilerarası İhtiyaçlar* (William Schutz üç tür ihtiyaç belirlemiştir: dahil etme, kontrol ve sevgi. Dahil etme, başkalarıyla kimlik oluşturma ihtiyacıdır. Kontrol, liderlik yapma ve kişinin yeteneklerini

kanıtlama ihtiyacıdır. Gruplar bu ihtiyaç için çıkışlar sağlar. Sevgi, insanlarla ilişkiler geliştirme ihtiyacıdır) (Beebe, Beebe, Redmond, & Geerinck, 2007); *Varolmak, Etkilemek, Eğlenmek, Yardım etmek* (Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 73-77).

Kişilerarası iletişim teorileri konusunda farklı gruplamalar yapmak mümkündür. Braithwaite, Shcrodt ve Phillips (2021) yaptıkları çalışmada kişilerarası iletişime ilişkin 30 farklı teoriyi ele almışlar ve bu teorilerin yanı sıra başka teoriler de olduğunu özellikle vurgulamışlardır. Dört odakta topladıkları teoriler; birey merkezli, söylem – etkileşim merkezli, kimlik merkezli ve ilişki merkezli teorilerdir. Benzer şekilde kişilerarası iletişim alanındaki ilk çalışmaların fonksiyonel, ilişkisel ve karşılıklı anlam yönetimi teorileri üzerine temellendiğini söyleyen çalışmalar bulunmaktadır (Gürüz & Temel Eğinli, 2019, s. 77). İletişim Becerisi (Yetkinliği, Yeterliliği / Communication Competence) ise yine bu teoriler arasında yer almaktadır.

1.6.3.3 İletişim Becerisi (Yetkinliği)

İletişim becerisi kavramına ilişkin, diğer kavramlarda olduğu gibi, üzerinde mutabık kalınmış bir tanım olmamakla birlikte, farklı kavramların aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülmektedir. Bu konuda, İletişim Becerisi teorisine önemli katkılar sağlamış olan Spitzberg ve Cupach (2002), *"Kişilerarası Becerilerin Doğası"* başlığı altında, literatürde çok fazla ve çakışan kavramın olduğunun altını çizerler ve *sosyal beceri (social skill), kişilerarası beceri (interpersonal skill), sosyal yetkinlik / yeterlilik (social competence), kişilerarası yetkinliği / yeterliliği (interpersonal competence), ve iletişim yetkinliği / yeterliliği (communicative competence)* kavramlarının benzer unsurları işaret ettiğini belirtirler (s.573). Hargie (1997) ise kimi zaman "beceri" yerine "yetenek/yetkinlik/yeterlilik" kavramının kullanıldığını ya da tam tersi kullanımların da görüldüğünü söyleyerek, farklı yazarların farklı kelimelerle aynı kavrama referans verdiklerini, bazen de bir kavramı farklı yollarla tanımladıklarını belirtir (akt: Spitzberg & Cupach, 2002, s. 574). Tüm bu açıklamalar, İletişim Becerisi kuramını anlatırken "beceri" teriminin yanı sıra kullanılan diğer terimlerin (yetenek, yetkinlik, yeterlilik) de uygunluğuna temel oluşturmaktadır.

İletişim becerisi teriminin ilk kullanımının dilbilim alanında Hymes'in yazılarında olduğu belirtilmektedir. Öncesinde farklı çalışmalarda (Argyle & Kendon, 1967; Argyris, 1962; Goffman, 1959) kullanılmış olan kavramı, Hymes'in (1971) bireyin iletişimde dilin kullanımı hakkında sahip olduğu bilgiye atıfta bulunmak için kullandığı görülmektedir. Ona göre, bir bireyin dinleme ve konuşma becerileri için kullanılan bu kavram iki unsur üzerine temellenmektedir: bilgi ve kullanım. Bu bağlamda, biraz daha öncesinde Chomsky (1965) dil yetkinliği ile ilgili tanımlamalar yapmış olsa da, Hymes'in tanımı ilk tanım olarak kabul edilir (Wiemann & Backlund, 1980, s. 186-187). Chomsky'nin gramer bilgisi üzerinden tartıştığı yetkinlik kavramını ileri taşıyarak dört nokta üzerinden teorisini açıklar: *olasılık, uygulanabilirlik, uygunluk, olma (gerçekleşme-vuku bulma)* (Nastasiu, 2018, s. 16; Tarvin, 2014, s. 3). Sosyal kuralları ve normları da iletişim becerisi çerçevesinden ele alan Hymes, iletişimde yetkin bireylerin, etkili ve uygun şekilde iletişim kurmak için ait oldukları düzenin kural ve normlarına nasıl adapte olacaklarını öğrenmeleri gerektiğini söyler (Limpornpugdee, Janz, & Richardson, 2009, s. 3).

Wiemann ve Backlund, Chomsky'nin teorisinin genişletilmiş hali olduğunu söyledikleri Hymes'in kavramsallaştırmasını yorumlarlar. Wiemann'ın (1977), dil kullanımıyla sınırlı olmayan kapsamlı bir iletişimsel yeterlilik tanımını paylaşırlar. Bu tanıma göre *"iletişimsel yeterlilik; bir etkileşimde bulunanın, bir karşılaşma sırasında kendi kişilerarası hedeflerini başarılı bir şekilde gerçekleştirebilmesi için mevcut iletişim davranışları arasından seçim yapma yeteneğidir"* (Wiemann & Backlund, 1980, s. 188). Chomsky, Piaget gibi yapı üzerine odaklanarak, iletişimin performansa dönük yönlerini dikkate almadığı belirtilen yapısalcı teorisyenlerin dil becerisi / yetkinliği konusunda egemen olduğu böyle bir ortamda, Wiemann ve Backlund'un bakış açısına göre, bilişsel boyut üzerinden iletişim yeterliliğinin incelenmesi bazı unsurların göz ardı edilmesine sebep olur. Bu yaklaşım, yapı (biliş) ile birlikte işlevin de (davranış) dahil edilmesini savunan Zimmerman ve Whitehurst'un (1979) çalışmaları ile bilişsel psikoloji içinde de yer bulur (Almeida, 2004, s. 358). Wiemann ve Backlund iletişim becerisi için "ne söyleyeceğini bilme" ile "nasıl iletişim kurulacağını bilme"nin bir kombinasyonudur derler (Limpornpugdee, Janz, & Richardson, 2009, s. 3) ve farklı isimlerle olsa bile, iletişim becerisinin anahtar boyutlarının *"empati", "davranışsal esneklik-adaptasyon"* ve *"etkileşim yönetimi"* olduğunu belirtirler (Cegala, 1983, s. 2; Wiemann & Backlund, 1980, s. 194-195).

Araştırmacıların, iletişim kuranın bilgisi ve becerisi ile sınırladıkları iletişim yeterliliği/yetkinliği kavramını Spitzberg ve Cupach üçüncü bir unsur ekleyerek geliştirir: *iletişim kurmak için motive olma* / *iletişim kurma motivasyonu*. İletişimsel yeterliliğini kolaylaştıran temel niteliklerden *bilgi,* bir bireyin, bir ikilinin veya bir grubun, birinin ne söylemesinin beklendiğini, diğerlerinin nasıl hissedip davranacağını, hangi farklı aksiyonlarda bulunulabileceğini, aksiyonların olası sonuçlarını neyin etkilediğini bilmesi/bilmeleridir. *Motivasyon,* bir bireyin veya grubun, belirli durumlara yaklaşmak, kaçınmak veya belirli hedeflere ulaşmak gibi, yetkin olarak görülecek şekillerde iletişim kurma arzusunu ifade eder. *Beceri*, bir bireyin veya grubun, stres altındayken kendisinin ve diğerinin bakış açısını ayırt etme veya yeni öğrenilen bir davranışı zamanında ve kolaylıkla gerçekleştirme gibi yeterlilik algılarını destekleyen süreçleri yürütme becerisini ifade eder (Limpornpugdee, Janz, & Richardson, 2009, s. 3; Wilson & Sabee, 2003, s. 11).

Bu bileşenlerin yanı sıra; alanda çalışan bilim adamları, iletişimsel yeterliliğin alt bileşenlerini (örn: empati, esneklik) açıklamaya çalıştıklarında da tanımlayıcı kaygıların ortaya çıktığı görülmektedir. Otuz kadar çalışmayı inceleyen Spitzberg (1989), bu çalışmaların (a) aynı etiketle (örn: empati) nitelikleri tutarlı bir şekilde tanımlamada ve (b) her bir listedeki nitelikler arasındaki karşılıklı ilişkileri kavramsallaştırmada başarısız olduğunu belirtmektedir (akt: Wilson & Sabee, 2003, s. 4).

1.6.4 Yükseköğretim ve Kariyer Merkezleri

Tarihi Antik Yunan'daki Academia ve Lyceum'a kadar dayandırılabilecek yükseköğretim olgusunun; Antik Yunan'daki, İslam medeniyetlerindeki, Hristiyan mezheplerindeki, Musevi din okullarındaki oluşumlardan farklı bir yapı ile bugün anlaşılan anlamıyla üniversite yapısına dönüşmesi 11. yüzyıl sonu, 12. yüzyıl başlarında bilhassa İtalya, Fransa ve İngiltere'de kurulmaya başlayan yapılar aracılığıyla olmuştur (Gürüz K. , 2003, s. 2). UNESCO raporlarında (2017, 2019) yükseköğretim kurumlarının günümüzde, tüm dünyada sayılarının yirmibinin üzerinde olduğu ve öğrenci sayılarının ise iki yüz milyona ulaştığı görülmekte; 20. yüzyılın son çeyreğinde %10 olan

yükseköğretime katılım oranının, 21. yüzyılın ilk çeyreğinde %35'e yükseldiği açıklanmaktadır (Şenay, Şengül, & Seggie, 2020, s. 2).

Son 30 yılda, küresel bilgi ekonomisinin ortaya çıkışı, piyasalaştırma ve neoliberalizm gibi terimler gündemde yer etmektedir. Daha yakın zamanlarda ise, bilişsel kapitalizm ve bilgi kapitalizmi gibi terimler de kullanılır olmuştur. Ortak, etkileşimli ve çok modlu etkileşimleri mümkün kılan bilgi işlem teknolojilerindeki gelişmeler de yine bilgi ile bağlantılıdır (Barnett, 2013, s. 1). Bugün, gelişmiş ülkelerde bilgi ekonomisi adıyla anılan küresel ekonomik yapıda, bireylerin bilgi ve öğrenme düzeyleri ekonomik gücü açıklamakta kullanılırken, aynı zamanda insan sermayesi ve sosyal sermayeleri de ülkelerin rekabet gücünü açıklamakta önemli bir unsur olarak kabul edildiğinde (Şahin & Tepençelik, 2015, s. 47) yükseköğretime artarak devam eden yönelim de anlaşılır hale gelmektedir.

Küreselleşme, beraberindeki teknolojik gelişmeler ve yenilikler, bir yandan bireylerin özelliklerine, davranış tarzlarına bir yandan da üniversite tercihlerine farklılıklar getirmektedir. Bu taleplere karşılık verebilecek hizmetlerin yaratılması ve bilgi çağına uygun çözümler sunulması açısından da üniversitelerin öncü rolü üstlenmesi beklenmektedir (Telli Yamamoto, 2018, s. 132). Örneğin 2019 yılında Amerika'da yapılan bir çalışmada öğrencilerin koleje devam etmelerindeki "en önemli" gerekçenin %83,5 oranıyla "daha iyi bir iş bulabilmek" ilk sırada yer almaktadır (Stolzenberg, ve diğerleri, 2020, s. 42). Benzer şekilde, Times Higher Education'ın üniversitelerden beklentiler ve üniversiteye devam etme gerekçelerine ilişkin yayınladığı makalede; "öğrenim gördüğüm alana tutkuyla bağlıyım" ifadesinin %58,4 ile ilk sırada yer aldığı raporda, "kariyer yapmak istiyorum" ifadesi %55,2 ile üçüncü sırada yer almaktadır (Bhardwa, 2017).

Bu noktada yukarıda dile getirilen beklentinin karşılanması, küreselleşme, teknolojik gelişme ve beraberinde gelen hızlı değişim dünyası ile üniversite yapılarının eşgüdümüne ilişkin Greenwood & Levin (2003) eleştirel bir bakışla üniversitelerin bu tarz değişikliklerle baş edecek profesyonel ve idari yapılara sahip olmadığı saptamasını yapar. Telli Yamamato (s.133) yazarların *"... üniversiteleri dış dünyaya ayak uydurmakta çok zorlanan, birbirleriyle doğru dürüst iletişim kuramayan ve kendi alanlarını herkese kapalı tutan çok bürokratik ve hiyerarşik örgütler şeklinde ifade ederek üniversitelerdeki*

iş örgütlenmesini sanayi devriminin başlangıcından kalma Taylorist bir kalıntı olarak" değerlendirdiklerini belirtir ve günümüzde dünya açık kaynak kullanımı ve bilginin bilgiye altyapı oluşturması gibi unsurları içeren bir özelliğe bürünmekte ve farklı yapılarda türeyen ve gelişen bilgi, farklı platformlarda paylaşılır hale gelmektedir diye ekler.

Topluma, bilgi çağını yakalaması için gerekli anahtarları sağlayan yükseköğretim kurumları, bireylere yönelik; liberal, eşitlikçi, hayal gücünü ve yaratıcı düşünme becelerini geliştiren, disiplinlerarası, öğrenme odaklı bir felsefe ile hareket ederek öne çıkmaktadırlar (Şahin & Tepençelik, 2015, s. 47). Biliyoruz ki, bugün artık üniversite sadece eğitim ve öğretim veren bir kurum olmanın ötesinde, Türkiye'de de "Eğitim ve Öğretim", "Araştırma-Geliştirme, Proje ve Yayın", "Uluslararasılaşma" ile "Topluma Hizmet ve Sosyal Sorumluluk" (YÖK, 2022) ana kategorileri altındaki faaliyetleri ile bütüncül bir sistem olarak kabul edilmektedir. Yine YÖK tarafından hazırlanan "Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK" isimli raporda belirtildiği üzere, Türkiye, yükseköğretime erişimde 137 ülke arasında ikinci sırada yer almaktadır (YÖK, 2019, s. 23). 2020 – 2021 Akademik Yılı yükseköğretim istatistiklerine bakıldığında ise, Türkiye'de toplam 207 Üniversitede (Vakıf MYO, Vakıf ve Devlet Üniversitesi) 3.114.623 önlisans, 4.676.657 lisans, 343.569 yüksek lisans ve 106.148 doktora öğrencisi bulunmaktadır (YÖK, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi). Tüm bu sıralamalar, sayılar dikkate alındığında gençlerin ve/ya üniversite öğrencilerinin, toplumun diğer kesimlerinin de yükseköğretimden beklentilerini anlamak için yukarıda belirtilen ana kategorilerde neler yapıldığının incelenmesi önem taşımaktadır.

McKinsey & Company'nin hazırladığı, "Turkey's Talent Transformation in the Digital Era" başlıklı raporda özellikle Türkiye'nin yetenek dönüşümünün başarısını sağlamak için ortak bir odak noktasına ve ortak, uyumlu bir eyleme ihtiyaç olduğundan bahsedilmekte ve işletmeler, dernekler, kamu kurumları, eğitim kurumları ve bireyler de dahil tüm paydaşların gerekli aksiyonları almasının kritik önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Bu bağlamda, bu çalışmanın da bileşenlerinden olan eğitim kurumlarından beklenenler incelendiğinde eğitim modelinin güncellenmesi, öğrenme deneyiminin güçlendirilmesi ve yaşamboyu öğrenme olanaklarının yaratılması gibi kritik noktalara temas edilmektedir. Bireyler düzeyinde ise, yine sürekli öğrenme ve kişisel

gelişim, sosyal (dayanıklılık ve uyumluluk gibi), teknolojik (programlama ve veri analizi gibi) ve bilişsel (eleştirel düşünme, problem çözme, yaratıcılık gibi) becerilerin geliştirilmesi, yaşamboyu esnek kariyer yollarının bilincinde olunarak, her an yeniden başlayabilecek girişimci bir ruhla donanmış olmaları beklendiğine vurgu yapılmaktadır (McKinsey & Company, 2020, s. 2, 6-7).

Freire (1978) tüm bireylerin bilgiye sahip olduğunu ve onu ürettiğini; öğretme-öğrenme sürecinin etik, saygı ve sevgiye dayalı insancıl bir ilişki içinde gerçekleşmesi gerektiğini belirtir. İnsan olmanın, dünya vatandaşı olmanın farklı biçimlerinin -manevi, sosyal, politik- yeniden kazanılması, aynı zamanda Edgar Morin tarafından da önerilen Geleceğin Eğitimi'ni akıllara getirir (da Silva, Maniglia, & Figueiredo, 2020, s. 10). "Geleceğin Eğitimi İçin Gerekli Yedi Bilgi" isimli kitabında Morin, Bilmenin Körlükleri: Hata ve Yanılsama; Akla Uygun Bir Bilginin İlkeleri; İnsanlık Durumunu Öğretmek; Dünyalı Kimliği Öğretmek; Belirsizlikleri Göğüslemek; Anlamayı Öğretmek; İnsan Türünün Etiği başlıkları altında geleceğin eğitminin yapılandırmanın yol haritasını tartışır. Burada özellikle dünyalı kimliği öğretmek ve belirsizlikleri göğüslemek sorunsalları dikkat çekicidir. Zira; Morin insanın ne olduğunun anlaşılmasını, duygusal, ahlaki ve entelektüel yetilerin gelişimini, empati ve özdeşleşmeyi önerir; insanlığın sürekli meydan okumasıyla yüzleşmek için de şüphe, eksiklik, yeteneklerin, stratejilerin ve esnekliğin gelişiminin öneminin altını çizer (Morin, 2003). Tüm bu unsurlar hem ilişkilerle hem kariyer yapılandırmaya yönelik merak, kaygı, güven, kontrolle hem de diğerleri ile kurulan ilişkinin niteliğinde belirleyici olan iletişimle daha mümkün olabilecektir. Özellikle söz konusu olan eğitim olduğunda, bu noktada üniversitedeki pek çok birimin temel yetkinliklerinin yanı sıra özellikle kariyer merkezlerinin öne çıkan bir destek birimi olduğu ve değer yarattığını söylemek mümkün olabilecektir. Zira, YÖK'ün kategorilerinden olan "Topluma Hizmet ve Sosyal Sorumluluk" başlığı altında, sosyal sorumluluk projeleri, mesleki eğitim faaliyetleri, kariyer merkezi çalışmaları, kamu kurumları ile iş birliği ve dezavantajlı bireylere yönelik faaliyetlerin izlenmesi ve değerlendirilebilmesi amacıyla dokuz gösterge belirlenmiştir (YÖK, 2022, s. 104).

Kariyer merkezleri verdikleri hizmetler ile, kimi zaman istihdam danışmanlığı ile karıştırılan yapılar olmakla birlikte, öğrencilerin kariyer gelişimlerini destekleyerek, üniversiteden profesyonel hayata geçişte öğrencilere yardımcı olmayı hedefleyen

yapılardır. Sadece istihdam kaygılarına karşı değil aynı zamanda bireylerin vatandaş olarak topluma sağlayacakları fayda açısından da önemli olduğu kabul edilmektedir (Gülmez, 2021, s. 5). Rayman (1999) kariyer merkezlerinin öğrencilerle iş dünyası arasında köprü olma rolü ve sorumluluğunun oldukça önemli olduğunu vurgulamaktadır. Kariyer merkezleri, kariyer planlama ve danışmanlık hizmetleri, işe yerleştirme, kariyer programları hazırlama, uygulama ve değerlendirme, bilgi, iletişim ve network oluşturma desteği verme, mesleki gelişim, eğitim ve değerlendirme hizmetler sunmaktadır (akt: Pişkin & Ersoy Kart, 2019, s. 276). Bacanlı, Eşici, and Altunbaş (2009) üç hedef kitleden bahseder, öğrenciler, mezunlar ve çalışanlar: öğrenciler için, kariyer fuarları, iş ve staj ilanları, kariyer danışmanlığı söz konusudur. Mezunlara yönelik olarak ise onların başarı hikayelerini paylaşmak, burs programlarına ilişkin ilanları yayınlamak, mezunlar arasında bir kariyer ağı oluşturmak, eğitim programları, çeşitli anketler ve mentorluk programı tasarlamak sayılabilir. Çalışanlar için ise, yine kariyer programları ve online CV havuzu olarak sıralanmaktadır (akt: Balin, Korkut-Owen, Kepir-Savoly, & Owen, 2021, s. 4).

Türkiye'de ilk Orta Doğu Teknik Üniversitesi daha sonra ise Bilkent Üniversitesi'nde kurulduğu bilinen kariyer merkezlerine yönelik olarak 2013'te YÖK "Kariyer Merkezleri Toplantısı" düzenlenmiş, kariyer merkezi bulunmayan üniversitelerin kariyer merkezi açmaları teşvik edilmiştir. Kariyer merkezlerinin büyük bir bölümünün bu tarihten sonraki yıllarda açılmaya başlaması nedeniyle, sözü edilen toplantının merkezlerle ilgili farkındalık sağladığı (Pişkin & Ersoy Kart, 2019, s. 280) dile getirilmektedir. 2018 Ekim ayında Cumhurbaşkanlığı makamınca TC Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) vasıtasıyla üniversitelerin tamamında kariyer merkezleri kurulması hedefi ilan edilmiş (TCCB, 2018) ve CBİKO bu alanda çalışmalarını yoğunlaştırmıştır.

Türkiye'de, CBİKO'nun üniversite kariyer merkezlerinin temel fonksiyonlarına ilişkin yaptığı çalışmada sıraladığı, "kariyer rehberliği ve danışmanlığı", "eğitim ve becerilerin geliştirilmesi", "işverenler ile ilişkiler", "etkinlik yönetimi", "bilgi sistemlerinin ve sosyal medyanın yönetilmesi", "Kariyer Merkezi büro yönetimi" başlıkları ile esasen, üniversite – iş dünyası – öğrenci – mezun – ilişkili kamu kurum kuruluşları vb. dikkate alındığında çok paydaşlı bir çalışma modeli önerilmekte ve bu

modelin verimliliğine ilişkin performans kriterleri belirlenmektedir (Atay, Çırakoğlu Tanrıverdi, & Gülmez, 2019). Söz konusu çalışmada üniversite kariyer merkezleri için hazırlanan vizyon ve misyon beyanları da bu bağlamda dikkat çekicidir ve bu çalışmanın özellikle bireysel sosyal sermaye, kariyer uyum becerisi ve iletişim becerileri değişkenlerinin birlikte inceleniyor olması için de bir zemin oluşturmaktadır. Öyle ki;

- "Vizyon açıklaması: Türkiye geneli ve ilgili coğrafyalarda en üst düzeyde kilit paydaş iş birlikleri oluşturarak öğrenciler ve mezunlar için kaliteli, yenilikçi kariyer rehberliği hizmetleri sağlayan lider kurum olmaktır".
- "Misyon açıklaması: Kariyer Merkezleri öğrenci ve mezunlarımızın günümüz iş dünyası şartlarına ve eğilimlerine uygun kariyer planı yapabilmeleri ve kariyer planlarını hayata geçirebilmek için ihtiyaç duyacakları nitelikleri kazanabilmeleri konusunda onlara yardımcı olur. Kariyer Merkezleri ayrıca, öğrenciler/mezunların iş dünyası ile kendi networklerini, staj ve iş olanaklarını artırmaları için bir köprü vazifesi görür" (Atay, Çırakoğlu Tanrıverdi, & Gülmez, 2019, s. 12)

Türkiye'deki üniversiteleri vakıf MYO, vakıf ve devlet üniversiteleri diye ayırmanın yanı sıra CBİKO'nun çeşitli raporlarda kullandığı sınıflandırmayı da paylaşmak genel profili tanımlamak açısından faydalı olacaktır. Bu rapora göre üniversiteler liglere ayrılırken üniversitelerin kuruluş yılları esas alınmaktadır. Sırasıyla üniversiteler; Cumhuriyet'in ilanı öncesinde kurulmuş olanlar "Miras Ligi", Cumhuriyet'in ilanı ile 2000 yılları arasında kurulmuş olanlar "Gazi Ligi" ve 2000 yılı ve sonrasında kurulmuş olanlar ise "Yükseliş Ligi" olarak adlandırılmaktadır (CBİKO, 2019, s. 9). 129 devlet üniversitesi, 78 vakıf üniversitesi (MYO da dahil) ile toplam 207 üniversitenin yedi tanesi Miras Ligi'nde, 66 tanesi Gazi Ligi'nde, 134 tanesi ise Yükseliş Ligi'nde bulunmaktadır.

Özellikle kariyer merkezi yönetici ve çalışanlarından beklenen genel nitelikler, pozisyon temelli iş tanımları, performans ölçütleri dikkatle incelendiğinde, söz konusu kişilerin, danışmanlık, işe yerleştirme, kariyer programları hazırlama, uygulama iletişim ve network oluşturma gibi unsurları şekillendirecek ya da bu unsurlarla şekillenecek bireysel sosyal sermayelerinin, kariyer rehberliği-danışmanlığı yapan ya da bu alanı yönetenlerin kariyer uyum becerilerinin ve elbette tüm bunları yapmak için, günümüzde de kesinlikle geliştirilmesi gerektiği söylenen (upskill / reskill, McKinsey & Company,

2020, s. 5) sosyal becerilerden kişilerarası iletişim/ilişki becerisinin konu edildiği bu çalışmanın insan kaynakları pratikleri, yetenek yönetimi, kurumsal eğitim gibi farklı bakış açılarından da beslenerek alana katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

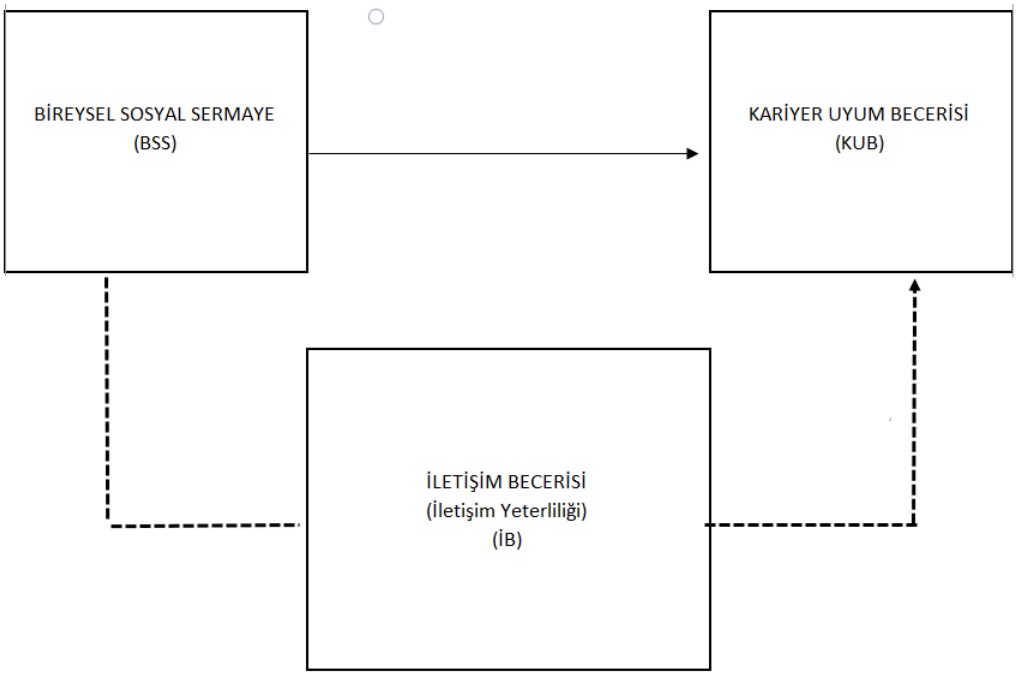
BÖLÜM 2. YÖNTEM

Bu çalışma sosyal bilimlerde nicel araştırma yöntemi prensipleri doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Yöntem olarak önce araştırma modeli ortaya koyulmuş, daha sonra modelin değişkenleri tanımlanmıştır. Ardından evren ve örnekleme ilişkin bilgiler verilerek, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanması aşamalarına geçilmiştir. Sırasıyla, tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizi, faktör analizi, regresyon analizi yapılarak model sınanmıştır.

2.1 Araştırma Modeli

Nicel araştırma yöntemi ile yönetilen bu çalışma tarama modelinde yapılmıştır. Tarama modelinin temel dayanağı araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesnenin kendi koşulları içinde ve varolduğu gibi tanımlanmaya çalışılmasıdır. Çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü veya ondan alınan örneklem üzerinde yapılan düzenlemelerdir (Karasar, 2019, s. 108-111). Bu çalışmada ise bireysel sosyal sermaye ile kariyer uyum becerisi ilişki; bireysel sosyal sermayenin kariyer uyum becerisi üzerindeki etkisi incelenmektedir. Bu etkide iletişim becerisinin aracı değişken rolü incelemeye dahil edilmiştir. Bu bağlamda araştırmanın modeli Şekil 4'te gösterildiği gibidir. Son olarak ise değişkenlerin demografik değişkenlerden bağımsızlığı test edilmiştir.

Şekilde de görüldüğü gibi çalışmanın bağımsız değişkeni bireysel sosyal sermaye, bağımlı değişkeni kariyer uyum becerisi ve aracı değişkeni de iletişim becerisidir.



Şekil 4. Araştırma Modeli

Araştırmanın Hipotezleri:

H_1: bireylerin sosyal sermayeleri ile kariyer uyum becerisi arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_2: bireylerin sosyal sermayeleri ile iletişim becerileri arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_3: bireylerin kariyer uyum becerisi ile iletişim becerileri arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_4: bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerilerine doğrudan etkisi vardır.

H_5: bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerilerine etkisinde iletişim becerilerinin aracılık rolü vardır.

H_6: bireylerin sosyal sermayeleri demografik özellikleri açısından farklılık gösterir.

H_7: bireylerin iletişim becerileri demografik özellikleri açısından farklılık gösterir.

H_8: bireylerin kariyer uyum becerileri demografik özellikleri açısından farklılık gösterir.

2.2 Evren ve Örneklem

Bu çalışma; Türkiye'deki tüm yükseköğretim kurumlarında (207 kurum), çalışmakta olan kariyer merkezlerinin yönetici ve tam zamanlı çalışanlarını evren olarak kabul etmektedir. Ön çalışmalar, tüm kurumların web sayfalarının incelenmesi, neticesinde Türkiye'de 207 kurumdan 203'ünde kariyer merkezi ya da farklı isim altında kariyer merkezi hizmeti de vermekte olan bir birimin yer almakta olduğu görülmüştür. Çalışmanın başında rassal örnekleme yapılması düşünülmüştür ancak çalışma yürütülürken evrenin önemli bir kısmına ulaşılabildiği görülmüştür.

2.3 Veriler ve Toplanması

Bu çalışmada üç farklı değişken için farklı yazarlarca veri toplama aracı olarak geliştirilen anketlerin birleşiminden oluşturulmuş bir anket formu kullanılmıştır.

Bireysel sosyal sermaye için Wang ve diğerleri tarafından geliştirilen (2014) PSCS-16 / 8 (Wang, Chen, Gong, & Jacques-Tiura, 2014) (Bireysel Sosyal Sermaye Ölçeği – 16 / 8) kullanılmıştır. Bireysel sosyal sermaye ölçümüne ilişkin literatürde öne çıkan beş temel çalışma kronolojik sıra ile şöyledir (Wang, Chen, Gong, & Jacques-Tiura, 2014, s. 1134) (Salisu & Hashim, 2017, s. 35, 37):

- the Name Generator (McCallister and Fischer 1978; Van Sonderen et al. 1990),
- the Position Generator (Bian 2004; Lin and Dumin 1986; Lin and Fu. 2001; Van Der Gaag and Webber 2010; Wang 2006),
- the Resource Generator (Bian 2004; Snijders 1999; Van Der Gaag and Snijders 2005; Wang 2006; Webber and Huxley 2007),
- the Adapted Social Capital Assessment Tool (A-SCAT) (Harpham et al. 2002; Putnam 2000),
- the Personal Social Capital Scale (PSCS) (Chen et al. 2009).

Bu listeye eklenebilecek altıncı çalışma ise PSCS'nin içerdiği madde sayısının hayli uzun (42 madde) olması sebebiyle, bu ölçekten türetilen PSCS - 16 ve PSCS - 8

isimli kısa versiyonlardır. Her iki kısa versiyon çalışmasında dikkat edilen unsur; dayandırılan teorik yapıyı ve ölçeklerin psikometrik karakteristiğini korurken, ölçeği tamamlamak için gereken süreyi önemli ölçüde azaltmaktır. Personal Social Capital Scale 16 (PSCS – 16) adından da anlaşılacağı üzere 16 madde içermektedir: sekiz madde bağlama (bonding), sekiz madde ise köprüleme (bridging) ölçmek içindir. Aynı şekilde PSCS – 8'de ise sekiz madde yer alır ve dört madde bağlama, dört madde ise köprüleme ölçümü içindir. Her iki ölçek için de geçerlik ve güvenirlik testleri yapılmıştır. (Salisu & Hashim, 2017). (Wang, Chen, Gong, & Jacques-Tiura, 2014, s. 1138-1139)

PSCS – 16 (α=.90) ve PSCS – 8 (α=.83)'de, hem bonding hem bridging için şu alt bileşenler ölçülmektedir bir kişinin ağ bağlantılarının boyutu, kişinin ağ üyelerinin güvenilirliği, ağ üyelerinin kaynak sahipliği, ağ üyeleriyle karşılıklılık (mütekabiliyet). Yazarlar özellikle bağlama ve köprülemeyi ayrı ayrı ölçmek isteyen çalışmalarda PSCS – 16'nın kullanılmasını önerdiklerini belirtmektedirler (PSCS – 16 Bonding α=.90 / Bridging α=.92) (Wang, Chen, Gong, & Jacques-Tiura, 2014, s. 1142). Bu çalışmada alt boyutlar ölçülmeyeceği için PSCS – 8 ölçeğinin kullanılması uygun görülmüş ve gerekli izin alınmıştır (**EK-1: PSCS-8 Orijinal Doküman Kullanım İzni**). Ölçek araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilerek, iki uzmanın görüşüne sunulmuştur. Beşli Likert ölçeği kullanılarak tanzim edilen araçta katılımcının *ağ boyutunu* ölçen sorularda: 5 - çok fazla, 4 - ortalamanın üzerinde, 3 - ortalama, 2 - ortalamanın altında, 1 - çok az; katılımcının *ağ üyelerinden kaçı ile ilgili algısını* ölçen sorularda: 5 - hepsi, 4 – ortalamadan daha fazla, 3 - ortalama, 2 - ortalamadan daha az, 1 – hiçbiri olacak şekilde yazarların ifadelerine sadık kalınmıştır.

Kariyer uyum becerisi için Savickas ve Porfeli (2012) tarafından geliştirilen Career Adapt-Abilities Scale (Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği) kullanılmıştır. 13 ülkeden araştırmacı ile ortak çalışma neticesinde kariyer uyumunu ölçmek için geliştirilen bu psikometrik ölçek ile beceriler dört boyut altında ve her boyutta altı madde olacak şekilde toplanmıştır: kaygı (α = .83), kontrol (α=.74), merak (α=.79) ve güven (α=.85) (Savickas & Porfeli, Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries, 2012). Bu ölçeğin Türkçe'ye adaptasyonu için Kanten (2012) geçerlik ve güvenirlik çalışmasını üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirmiştir. Araştırmanın sonucunda, ölçüm modelinin veri ile uyumlu olduğu ve

Türkiye'de kullanılabileceği belirtilmiştir (Kanten, 2012/2). Ölçeğin orijinalinde kullanılan beşli Likert ölçeği şöyledir: 5 – strongest / en güçlü; 4 – very strong / çok güçlü; 3 – strong / güçlü; 2 – somewhat strong / biraz güçlü; 1 – not strong / güçlü değil. Türkçe adaptasyonunda yine beşli Likert kullanılmış ancak ifadeler: 5 – kesinlikle katılıyorum; 1 – kesinlikle katılmıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Orijinal ölçekten her boyuttan üçer madde seçilerek önce çevirisi iki uzmanın görüşüne sunulmuş ardından da alanda uzman bir akademisyenin değerlendirmesi sonucu 12 maddeli son halini almıştır.

Kişilerarası iletişim becerisi için ise Wiemann (1977) tarafından geliştirilen ve iki ayrı versiyonu olan Communication Cempetence Scale'i temel alan bir çalışma kullanılmıştır. Wiemann'ın çalışması bireylerin kendilerinin cevaplandıracakları ve diğerlerinin bireyi değerlendireceği olmak üzere iki türlüdür. Bu çalışmada bireyin kendi iletişim becerilerinin değerlendirilmesine yönelik olan versiyon kullanılmıştır. Söz konusu versiyon Koca ve Erigüç tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışması yapılarak Türkçeleştirilmiştir (Koca & Erigüç, 2017). Ölçeğin orijinali 36 maddeden ve beş alt boyuttan oluşmaktadır: Genel İletişim Yeterliliği (7 madde), Empati Yeterliliği (7 madde), Bağlanma – Destekleme Yeterliliği (6 madde), Esnek Davranış Yeterliliği (5 madde), Sosyal Rahatlık Yeterliliği (5 madde) iken; yapılan çalışma sonucunda 30 maddeli, 8 alt boyuttan oluşan bir yapı elde edilmiştir ve beşli Likert ölçeği (5 – kesinlikle katılıyorum; 1 – kesinlikle katılmıyorum): Sosyal Davranış Yeterliliği (α=.96 / 4 madde), İletişimde Bireysel Yönler (α=.91 / 6 madde), Empati Yeterliliği (α=.86 / 4 madde), Uyum Yeterliliği (α=.96 / 3 madde), Duyarlılık Yeterliliği (α=.78 / 3 madde), İletişime Teşvik Yeterliliği (α=.87 / 4 madde), İnsan İlişkileri (α=.86 / 4 madde), Dinleme Yeterliliği (α=.92 / 3 madde) ile toplam güvenirlik .93 bulunmuştur (Koca & Erigüç, 2017). Bu ölçek özellikle diğer iletişim becerileri ölçekleri ile kıyaslandığında bazılarının tek boyutlu bir ölçme aracı olması (örn: (Korkut, 1996), bireylerin başka bireyleri değerlendirdiği bir ölçme aracı olması (Örn: Topluer, 2008; akt: Koca & Erigüç, 2017) gibi özelliklerin ötesinde bir ölçek olması sebebiyle de tercih edilmiştir. Söz konusu ölçek yine alanda uzman bir akademisyenin de değerlendirmesi ile her boyuttan bir madde ile temsil edilecek şekilde araştırma modelinde iletişim yeterliliği (becerisi) aracı değişken ölçümü için 8 maddeye indirilmiştir.

Bu üç veri toplama aracından alınan maddelerin yanı sıra yaş, cinsiyet, görev, çalışma süresi, iş tecrübesi, çalışılan kurumun yasal statüsü ve kuruluş yılı bilgilerini içeren bir demografik soru listesi de hazırlanarak anket son haline getirilmiştir.

Hazırlanan anket formu Google forms üzerinden[4] online bir ankete dönüştürülmüştür (**EK-3: Anket Google Forms Ekran Görüntüsü**). Oluşturulan bu anket, başta, 70 farklı üniversiteden toplam 119 katılımcının olduğu Kariyer Merkezleri Platformu (KAMEP) ile elektronik ortamda paylaşılmıştır. Ardından YÖK'ün web sayfasından alınan üniversiteler listesindeki[5] üniversitelerin web sayfaları incelenerek tüm kariyer merkezlerinin e-mailleri listelenmiş ve bu adreslere anket linki gönderilmiştir (**EK-2: Kariyer Merkezlerine Gönderilen E-Posta örneği**). 26.09.2021 – 28.10.2021 tarihleri arasında açık kalan anket linkine giriş yaparak anketi tam yanıtlayan 186 katılımcıya ait veri ile çalışmanın istatistiksel analizi yapılmıştır.

2.4 Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Anket sonuçları öncelikle Excel programına yüklenmiştir. Daha sonra veriler IBM SPSS 26.0 programına aktarılmıştır. SPSS ile analize başlanmadan önce eksik veriler kontrol edilmiştir.

İlk aşamada tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları, ankete katılanların çeşitli kriterlere göre dağılımları çapraz tablolarda özetlenerek katılımcıların profili hakkında genel bir değerlendirme yapılmıştır.

İkinci aşamada faktör analizi öncesi örneklemin yeterliliği testi ile güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Üçüncü aşamada değişkenler arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizleri yapılmıştır.

[4] Anketin linki: https://forms.gle/MdBhoRWm8Q3fmXg2A

[5] https://www.yok.gov.tr/universiteler/universitelerimiz

Dördüncü aşamada açıklayıcı faktör analizi kullanılarak 28 sorunun daha az sayıda boyut ile ifade edilebilirliği test edilmiştir.

Beşinci aşamada alt boyutlar regresyon skoru olarak kaydedilerek ilgili regresyon eşitlikleri kurulmuş ve katsayılar kullanılarak Sobel test ile değişkenlerin aracılık etkisi sınanmıştır.

Son aşamada demografik verilerin derlendiği sorulardaki yanıtların oluşturduğu gruplar ile değişkenlerin ilişkilerine yönelik çapraz bağımsızlık sınamaları yapılmıştır.

BÖLÜM 3. BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde, önce araştırmanın bulguları paylaşılmakta daha sonra ise bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

3.1 Bulgular

Çalışmada 186 katılımcının verileri analiz edilmiş ve sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

3.1.1 Tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları ve genel değerlendirme

İlk aşamada, tanımlayıcı istatistikler, frekans dağılımları, ankete katılanların profili hakkında genel bir değerlendirmeye yer verilmektedir (Tablo 12, Tablo 13, Tablo 14, Tablo 15, Tablo 16, Tablo 17, Tablo 18, Tablo 19).

Tablo 12. Cinsiyet Frekans Yüzde

Cinsiyet		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	Kadın	106	57,0	57,0
	Erkek	80	43,0	100,0
	Toplam	186	100,0	

Çalışmaya katılanların %57'si kadın, %43'ü erkektir. Burada dikkat çekici olan, TÜİK (2022) verilerine göre 2021 yılında kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görülürken, bu oranın yükseköğretim kurumlarında kadınların lehine daha yüksek olduğu söylenebilir. Bu çalışmada anket sorularına yanıt veren kadın

erkek oranının görece birbirine yakın olması, değişkenlere ilişkin analizlerin yorumlanmasını anlamlı kılmaktadır.

Tablo 13. Yaş Frekans Yüzde

Yaş		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	23-30	31	16,7	16,7
	31-41	109	58,6	75,3
	42-48	26	14,0	89,2
	49+	20	10,8	100
	Toplam	186	100,0	

Çalışmaya katılanların yarıdan daha fazlası (%58,6) 31 – 41 yaş aralığındadır. 49 yaş ve üzeri çalışan ise %10,8 ile en az temsil edilen yaş aralığı olmuştur. Bu araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyum becerisi konusunun özellikle kariyer evrelerine ilişkin sınıflandırmasındaki kariyerini kuran, sürdüren çalışanların bu çalışmada da ortalamanın üzerinde temsil edilmesi, söz konusu alanın (kariyer danışmanlığı, kariyer planlama, kariyer merkezi yönetimi) dinamik ve gelişime açık kadrolarla idare edilmekte olduğuna ilişkin bir fikir vermektedir.

Tablo 14. Cinsiyet * Yaş

Cinsiyet*Yaş		Yaş				
Cinsiyet		23-30	31-41	42-48	49+	Toplam
	Kadın	21	62	14	9	106
	Erkek	10	47	12	11	80
Toplam		31	109	26	20	186

Çalışmanın katılımcılarından en yüksek yüzdeye sahip olan (%58,6) 31-41 yaş aralığında 62 kadın, 47 erkek bu çalışmada yer almaktadır.

Tablo 15. Kariyer Merkezindeki Görev Frekans Yüzde

Şu an çalışmakta olduğunuz Kariyer Merkezindeki göreviniz		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	Müdür/Müdür Yrd.	50	26,9	26,9
	Yönetici	16	8,6	35,5
	Koordinatör	25	13,4	48,9
	Uzman/Uzman Yrd./Danışman	72	38,7	87,6
	Öğretim Görevlisi/Üyesi	17	9,1	96,8
	İdari Per./Memur	6	3,2	100,0
	Toplam	186	100,0	

Çalışmaya katılan 186 kişinin toplam %35,5'i müdür, müdür yardımcısı (%26,9) ve yönetici (%8,6) pozisyonundayken, yarıdan fazlası toplam %52,1 ile koordinatör (%13,4), uzman ve uzman yardımcısıdır (%38,7). %3,2 ile ise idari personel/memur pozisyonu en az temsil edilen grup olmuştur. Bu oranlar çalışmadan elde edilen sonuçların en az %48,9'unun yönetsel düzeydeki çalışanları açıkladığını söylemeyi de mümkün kılmaktadır.

Tablo 16. Başka Bir İş Tecrübesi Frekans Yüzde

Şu an çalışmakta olduğunuz alan dışında başka bir iş tecrübeniz oldu mu?		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	Evet	148	79,6	79,6
	Hayır	38	20,4	100,0
	Toplam	186	100,0	

Çalışmaya katılanların büyük bir çoğunluğu (%79,6) kariyer yaşamlarında şu an çalışmakta oldukları iş dışında bir iş tecrübesine sahiptir. Bu oran hem sosyal sermayeye sahip olmayı hem de kariyer ile ilgili bir yapılandırma sonucunu test etmeye elverişli bir örneklem ile çalışıldığı ve kariyere ilişkin uygun bir profil olduğunu söylemeye imkan vermektedir.

Tablo 17. Kurumun Yasal Statüsü Frekans Yüzde

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumunuzun yasal statüsü		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	Devlet Üniversitesi	109	58,6	58,6
	Vakıf Üniversitesi	77	41,4	100,0
	Toplam	186	100,0	

Çalışmaya katılanların %58,6'sı devlet üniversitelerinde çalışmaktadır. Devlet üniversitelerinin Türkiye ortalaması ise %62,3'tür. Evren ile örneklemin oranlarının birbirine yakın olması çalışmanın örnekleminin evrenin tamamını oluşturduğunu saptamaya imkan vermektedir.

Tablo 18. Yasal Statü * Yaş

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumunuzun yasal statüsü		Yaş				
		23-30	31-41	42-48	49+	Total
	Devlet Üniversitesi	13	71	13	12	109
	Vakıf Üniversitesi	18	38	13	8	77
Toplam		31	109	26	20	186

Çalışmaya katılanların yarıdan daha fazlasının (%58,6) 31 – 41 yaş aralığında olduğu ve bu aralıkta 71 katılımcı devlet üniversitesinde, 38 katılımcı ise vakıf üniversitesinde çalışmaktadır. Bu sayılar yine Türkiye'deki devlet üniversitesi oranı olan %62,3 ile uyumluluk göstermektedir ve çalışmada %65,1 ile yer almaktadır.

Tablo 19. Kurum Kuruluş Yılı Frekans Yüzde

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumunuzun kuruluş yılı		Frekans	Yüzdelik	Birikimli Yüzdelik
	Cumhuriyet Öncesi	8	4,3	4,3
	Cumhuriyet-1999	71	38,2	42,5
	2000 ve Sonrası	107	57,5	100,0
	Toplam	186	100,0	

Ülkemizde yedi üniversitenin kuruluş yılı, Cumhuriyetin ilanından öncedir. Araştırmada kurumunun kuruluş yılını Cumhuriyetin ilanından öncesi olarak işaretleyen sekiz (8) katılımcı olmuştur. Bu sayı, anılan grupta yer alan devlet üniversitelerinin tamamının temsil edildiğini kabul etmeye olanak vermektedir. Bu temsiliyet tüm

katılımcıların %4,3'üdür. Çalışmaya katılanların %38,2'si Cumhuriyetin ilanı ile 1999 yılları arasında kurulan ve büyük çoğunluğunu devlet üniversitelerinin oluşturduğu kurumlarda çalışmaktadır. Bununla birlikte araştırmada toplam 71 kişi bu kuruluş yılı grubunu işaretlemiştir ve bu Türkiye'deki 66 olan mevcut sayıdan daha fazla olduğu için anılan kuruluş yılı içindeki tüm üniversitelerin temsil edildiğini kabul etmeye olanak vermektedir. Türkiye genelinde 2000 ve sonrasında kurulan üniversite sayısı 134'tür ve bu sayı Türkiye'deki üniversitelerin %64,7'sini oluşturmaktadır. Bu ankete yanıt verenlerden 107 kişi bu tarih aralığını işaretlemiştir ve oranı %57,5'tir.

3.1.2 Güvenilirlik analizi ve örneklemin yeterliliği testi

Güvenilirlik analizi için farklı modeller kullanılmaktadır. Bu çalışmada sorulara verilen yanıtların güvenilirliği Cronbach's Alpha katsayısı ile ölçülmüştür. SPSS sonucu Tablo 20'deki gibidir.

Tablo 20. Anket Güvenilirlik

Güvenilirlik	
Cronbach's Alpha Katsayısı	Soru Sayısı
0,916	28

Alpha katsayısının güvenilirlik aralıkları şöyledir (Terzi, 2019):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ise ölçek güvenilir değildir,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilirdir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Araştırma modelinde kullanılan anketin bütün olarak Cronbach's Alpha değeri 0,916 olarak hesaplanmıştır Bu sonuca göre 0,916 katsayısı, anket sonuçlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan, sorulardan herhangi bir

tanesi çıkarıldığında alpha değerinin anlamlı bir şekilde değişmediği ise **Tablo 21**'de gösterilmektedir.

Tablo 21. Soru Çıkarıldığında Alpha Değerleri

	Soru Çıkarıldığında Cronbach's Alpha
SORU1	0,916
SORU2	0,919
SORU 3	0,916
SORU4	0,916
SORU5	0,914
SORU6	0,914
SORU7	0,913
SORU8	0,915
SORU9	0,911
SORU10	0,911
SORU11	0,910
SORU12	0,911
SORU13	0,912
SORU14	0,911
SORU15	0,910
SORU16	0,911
SORU17	0,910
SORU18	0,912
SORU19	0,910
SORU20	0,911

SORU21	0,913
SORU22	0,912
SORU23	0,915
SORU24	0,914
SORU25	0,913
SORU26	0,915
SORU27	0,912
SORU28	0,915

Tablo 21'deki alpha değerleri içinde, Soru 2 için alpha katsayısı 0,919 olarak blunmuş ve 0,916'dan büyük bir değer taşıyor olsa da bu sorunun kalmasının ölçme aracının bütünlüğü için daha anlamlı olacağı düşünüldüğünden analiz dışı bırakılmamıştır. Tüm diğer sorularda ise bu çalışmanın veri toplama aracı olan anketin Cronbach's Alpha değeri olan 0,916'yı geçen başka bir soru yoktur. Bu doğrultuda anketten soru çıkarmaya teknik olarak gerek kalmadığı saptanmaktadır. Örneklemin ana evreni iyi temsil edip etmediğinin sınanmasına ilişkin veriler ise Tablo 22'de yer almaktadır.

Tablo 22. KMO Ve Bartlett's Test

KMO ve Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Katsayısı		**0,875**
Bartlett's Test	Ki-Kare değeri	2788,644
	Ser.Der.	378
	p-değeri	0,000

KMO test değerinin 0,80'den yukarıda çıkması örneklemin faktör analizi yapmak için yeterlilik açısından oldukça iyi olduğunu göstermektedir. 0,80 ile 1 arasındaki KMO değerleri, örneklemenin yeterli olduğunu gösterir. Yine literatürde, 0,60'tan küçük KMO değerleri, örneklemin yeterli olmadığını ve düzeltici önlem alınması gerektiğini gösterir. Sıfıra yakın KMO değerleri, korelasyonların toplamına kıyasla büyük kısmi korelasyonlar olduğu anlamına gelir. Başka bir deyişle, faktör analizi için büyük bir problem olan yaygın korelasyonlar olduğu söylenebilir (AnalysisINN, 2020). Bu çalışmanın veri toplama aracı anketin KMO değeri 0,875 olup, örneklemin yeterli olduğunu göstermektedir. Bartlett's Test ise değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığının göstergesi olup çalışmanın p değerinin $p<0.00$ çıkması ise, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

3.1.3 Korelasyon analizleri (H_1, H_2, H_3)

Değişkenler arasındaki ilişkinin türü, verilerin toplandığı araştırma modeli ile ilgilidir. Bu araştırmanın da modeli olan tarama modelli araştırmalarda sadece ilişkiden bahsedilebilirken, deneme modelli araştırmalarda ise nedensel ilişkiden söz edilebilmektedir (Karasar, 2019, s. 270). Bu aşamada, çalışmanın faktör analizi ve regresyon analizinden önce, modeldeki değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları incelenerek, ilişki testi yapılmıştır. Tüm analizlerde alpha değeri 0,05 olarak alınmıştır.

Korelasyon katsayısı, +1 ile -1 arasında değerler alır ve şayet değişkenler birlikte azalıp çoğalan değerler alıyorsa ilişki artı yönde; biri azalırken diğeri çoğalan değerler alıyorsa ilişki eksi yönde çıkmaktadır. Herhangi bir yönde sistemli bir değişim yoksa ilişki sıfıra yakındır. Ve yine katsayının 1'e yaklaşması ilişkinin mükemmelliğini gösterirken, sıfıra yaklaşması ise ilişkinin zayıflığını ya da ilişkisizliği göstermektedir (Karasar, 2019, s. 271).

Bu çalışmanın korelasyon analizi için ilk olarak korelasyon teknikleri içinde en sık kullanılan Pearson Momentler Korelasyonu hesaplanmıştır.

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left[n\left(\sum x^2\right) - \left(\sum x\right)^2\right]\left[n\left(\sum y^2\right) - \left(\sum y\right)^2\right]}}$$

formülü ile tarif edilen ve -1 ile +1 arasında değer alan Pearson moment korelasyon katsayıları bu çalışmanın değişkenleri için Tablo 23'te gösterilmiştir.

Tablo 23. Pearson Moment Korelasyon Katsayıları

Korelasyon Katsayıları				
		BSS	KUB	İB
BSS	Pearson	1	,348**	,338**
	p-değeri		0,000	0,000
KUB	Pearson		1	,538**
	p-değeri			0,000
İB	Pearson			1

Tablo 23'te yer alan iki yıldızlı değerler korelasyon katsayılarıdır. Yıldızlar, katsayıların 0,01 alpha seviyesinde (%99 güvenilirlikle) anlamlı bir ilişkiye işaret ettiğini göstermektedir. Bu ilişkilerin anlamlılığı ilgili Hipotez Testleri ile test edilmiştir.

Hipotezler:

H_1: BSS ile KUB arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_2: BSS ile İB arasındaki ilişki anlamlıdır.

H_3: KUB ile İB arasındaki ilişki anlamlıdır.

Hipotezlerin sınanması:

BSS ile KUB arasındaki ilişkinin anlamlılığına ilişkin korelasyon katsayısı 0,348 ve p-değeri < 0,01 olduğundan, bu değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ve H_1 hipotezi desteklenmektedir. BSS arttığında KUB'un da artacağı söylenebilir.

BSS ile İB arasındaki ilişkinin anlamlılığına ilişkin korelasyon katsayısı 0,338 ve p-değeri < 0,01 olduğundan, bu değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ve H_2 hipotezi desteklenmektedir. BSS arttığında İB'nin de artacağı söylenebilir.

KUB ile İB arasındaki ilişkinin anlamlılığına ilişkin korelasyon katsayısı 0,538 ve p-değeri<0,01 olduğundan, bu değişkenler arasında pozitif yönlü ve istatistiki olarak anlamlı bir ilişki vardır ve H_3 hipotezi desteklenmektedir. KUB arttıkça İB'nin de artacağı söylenebilir.

İkinci olarak ise ilişkilerin varlığını desteklemek için parametrik olmayan Spearman testi yapılmıştır.

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d^2}{n(n^2-1)}$$

formülü ile verilen ve -1 ile +1 arasında değer alan Spearman korelasyon katsayılarına ilişkin sonuçlar ise Tablo 24'te yer almaktadır.

Tablo 24. Spearman Korelasyon Katsayıları

Spearman Korelasyon Katsayıları				
		BSS	KUB	İB
BSS	Katsayı	1,000	,303**	,306**
	p-değeri		0,000	0,000
KUB	Katsayı		1,000	,520**
	p-değeri			0,000
İB	Katsayı			1,000

H_1, H_2 ve H_3 Hipotezleri için aynı sonuçlar, Spearman katsayıları için de geçerlidir ve p-değerlerine bakıldığında (p<0.000) korelasyonlar anlamlı çıkmıştır. Bu aşamadan sonra anket sorularına verilen yanıtlar için Faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

3.1.4 Faktör Analizi

Faktör analizi, ankette yer alan soruların, daha az sayıda faktörle (soru grubu) gösterilip gösterilemeyeceğini ortaya koyan bir boyut indirgeme yöntemidir. Güvenilirlik analizi ve örneklem yeterliliği testinden olumlu sonuçlar alındıktan sonra 28 adet sorunun daha az sayıda faktör tarafından gösterilip gösterilemeyeceği sınanmıştır. Daha az sayıda faktör aynı zamanda, soruların ilgili grup (faktör) altında toplanabileceğini de onaylamaktadır.

Temel bileşenler analizi ile yapılan faktör analizi sonucunda Toplam Açıklanan Varyans Tablo 25'te verilmiş olup, oran %50'nin üzerindedir. Ayrıca, 28 sorunun 3 faktör tarafından açıklandığı görülmektedir. Bu faktörler: bireysel sosyal sermaye (BSS), kariyer uyum becerisi (KUB) ve iletişim becerisi (İB)dir. İlgili soruların belirlenen faktörler (modeldeki değişkenler) altında toplandığı görüldüğünden faktör analizi başarılı kabul edilmektedir.

Tablo 25. Toplam Açıklanan Varyans Oranları

Toplam Açıklanan Varyans Oranları						
	Başlangıç Özdeğerler			Faktör Yükleri		
Bileşen	Toplam	Açıklanan varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde	Toplam	Açıklanan varyansın Yüzdesi	Birikimli Yüzde
1	9,237	32,988	32,988	7,051	25,182	25,182
2	2,687	9,597	42,585	3,753	13,403	38,585
3	2,301	8,217	50,802	3,421	12,216	50,802

Model toplam varyansın %50,80'ini açıklamaktadır. Çalışmanın veri toplama aracı olan anket, değişkenler arasındaki ilişkinin en az %50'sini açıklayabilmektedir. Bu oran ölçeğin faktör yapısının gücünü göstermekte olup söz konusu oran uygun bir oran olarak kabul edilmektedir (Kurtuluş & Okumuş, 2006, s. 8). Faktör analizinde literatürde en çok kullanılan Varimax döndürme metodu kullanılmıştır. Değişkenlerin arasındaki bağımsızlık şartının yerine gelmesi istenmiştir. 5 iterasyon yapılarak, her sorunun ilgili

faktöre yakınsaması sağlanmıştır. 3 sabit faktör tanımlaması yapılmıştır. Sonuç Tablo 26'daki gibidir.

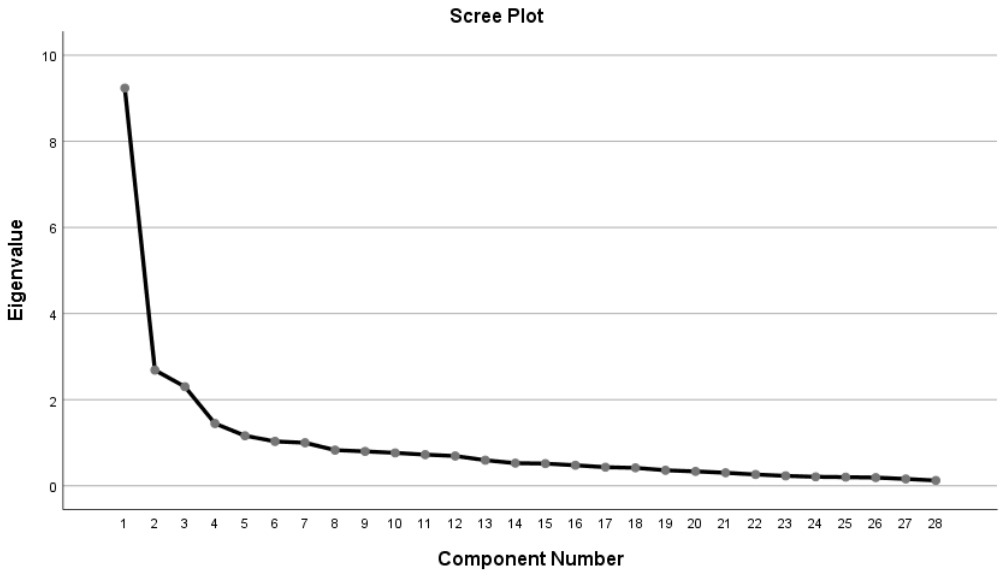
Tablo 26. Döndürülmüş Komponent Matrisi

Döndürülmüş Komponent Matrisi			
	Faktör		
	1	2	3
SORU19	0,855		
SORU16	0,779		
SORU17	0,761		
SORU12	0,755		
SORU10	0,747		
SORU11	0,739		
SORU15	0,735		
SORU18	0,688		
SORU14	0,683		
SORU20	0,678		
SORU13	0,676		
SORU9	0,635		
SORU27		0,747	
SORU23		0,707	
SORU24		0,699	
SORU26		0,666	
SORU21		0,580	
SORU28		0,576	
SORU22		0,569	

SORU25		0,456	
SORU5			0,767
SORU6			0,760
SORU7			0,725
SORU8			0,544
SORU3			0,531
SORU1			0,515
SORU2			0,487
SORU4			0,477

Tablo 26, soruların altlarında toplandığı faktörleri (değişkenleri) göstermektedir. Bu çalışmada toplam üç değişken gurubu olduğu için (BSS, KUB ve İB), soruların tamamı, faktör analizi sonucunda tabloda ilgili faktör (değişken) altında toplanmış ve anketin anlamlılığını desteklemiştir.

Faktör sayılarını teyit etmek için aynı zamanda grafik analiz de yapılmıştır. Grafik 1'de görüleceği üzere faktör sayısının 3 olduğunu özdeğerlere göre teyit edilmektedir.



Grafik 1. Faktör Kırılım Grafiği

Bu grafikte bulunan doğrunun eğimi yatay eksendeki üç değerinden sonra farklılık göstermektedir. Bu sonuç soruların üç faktör (BSS, KUB, İB) altında toplandığını onaylamaktadır.

3.1.5 Regresyon Eşitlikleri ve Aracı Değişken etkisinin sınanması (H_4 ve H_5)

Değişkenler arasındaki nedenselliği veren, regresyon analizi, bağımlı değişken(ler) ile bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkinin fonksiyonel formunu verir.

Bu bölümdeki regresyon modellerinin varsayımları olan;

a. Doğrusallık, grafik yöntem ile

b. Uç değerlerin varlığı, Cook's oranı ile

c. Hata terimlerinin normal dağıldığı, Histogram ile

d. Eş varyanslılık, tahmin değerleri ile kalıntılar arasındaki grafiğe bakılarak sınanmıştır. Sınamalar sonucu varsayımlar doğrulanmıştır.

BSS, İB ve KUB arasındaki korelasyonlar anlamlı çıktıktan sonra bu değişkenler arasındaki fonksiyonel ilişki irdelenmiştir. Bu analizde kullanılan değişkenler:

BSS: Bağımsız değişken,

KUB: Bağımlı değişken,

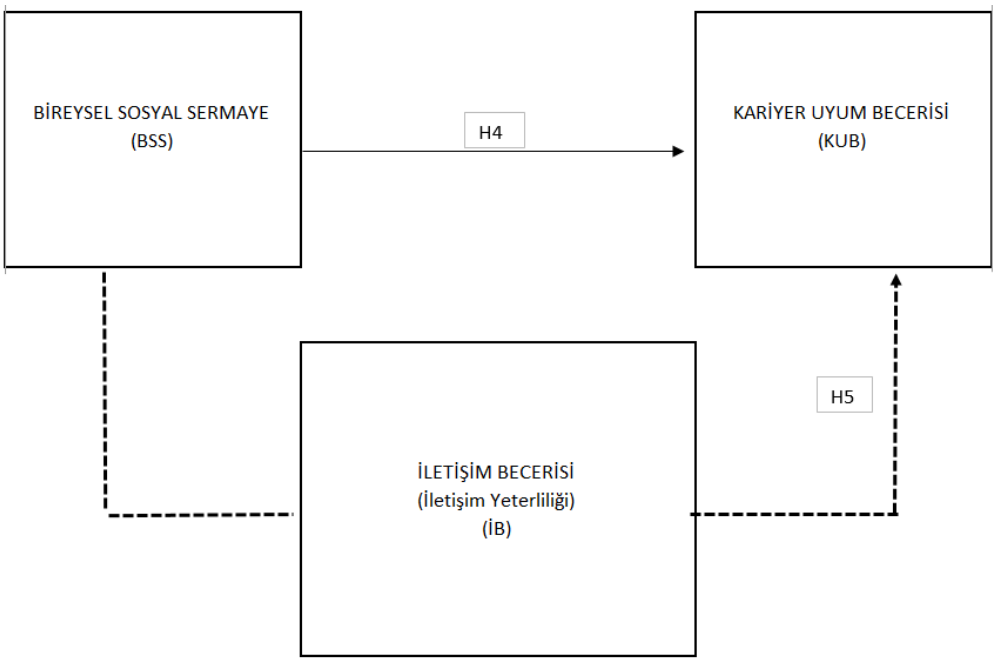
İB: Aracı değişkendir.

Sırasıyla;

1. BSS'nin KUB'a doğrudan etkisi Regresyon Analizi ile sınanmıştır (H_4).
2. İB'nin aracılık etkisi ise Sobel Test ile sınanmıştır (H_5).

3.1.5.1 BSS'nin KUB'a Doğrudan Etkisini Sınayan Regresyon Analizi (H4)

Analize konu olan araştırma modeli hatırlandığında:



Şekil 5. Araştırmanın Modeli - Hipotezli

Bireylerin sosyal sermayeleri ile kariyer uyum becerileri arasındaki ilişkide iletişim becerilerinin aracı değişken rolünün belirlenmesine yönelik olan tarama modeliyle yürütülen bu çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiler test edilmiştir ve ilişkilerin anlamlı olduğu hipotezleri desteklenmiştir. Bu modelden hareketle ise bağımsız değişkenin (BSS) bağımlı değişken (KUB) üzerindeki etkisine ilişkin oluşturulan regresyon analizine ait çıktılar Tablo 27'de gösterilmektedir.

Tablo 27. H_4'ü Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu

Katsayılar Tablosu	Katsayılar	Std. Hata	Beta	t	p-değeri
Sabit	2,640	0,265		9,963	0,000
BSS	0,423	0,084	0,348	5,032	0,000

Tabloda son sütundaki p-değerleri<0,05 olduğundan regresyon katsayıları anlamlıdır. Bu durumda BSS, KUB'u anlamlı biçimde etkilemektedir.

Tablo 28. H_4'ü Sınayan Regresyonun Anova Tablosu

ANOVA					
	Kareler Top	sd	Kareler ort.	F	p-değeri
Regresyon	10,811	1	10,811	25,326	,000[b]
Hata	78,544	184	0,427		
Toplam	89,355	185			

Tablo 28'de görüleceği üzere, p-değeri<0,01 olduğundan, BSS ile KUB arasındaki ilişkiyi veren regresyon denklemi anlamlıdır. Determinasyon katsayısı R^2: 0,121 olarak hesaplanmıştır. Determinasyon katsayısı regresyon analizi çıktılarında standard olarak verilen bir göstergedir. Korelasyon katsayısının karesidir (Ref: Allen Blumann, Elementary Statistics, McGraw-Hill, 13.ed., 2008,). Yukarıdaki tablolardan faydalanarak teoride (Gujarati, 2008) :

$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \cdots + \beta_p x_{pi} + \varepsilon_i,$ olarak verilen regresyon eşitliği, KUB ve

BSS arasında: **KUB = 2,64 + 0,423 BSS + e** olarak bulunmuştur. Katsayıların p-değerleri p < 0,00 olduğundan; *H_4:BSS'nin KUB'a doğrudan etkisi vardır* olarak ifade edilen **H_4 hipotezi desteklenmektedir.**

3.1.5.2 Sobel Test ile İB'nin Aracı Etkisinin Sınanması (H5)

Bir değişken, belirli bir bağımsız değişkenin (BsD) belirli bir bağımlı değişkene (BD) etkisini taşıdığı ölçüde bir aracı değişken olarak kabul edilebilir. İlkesel olarak;

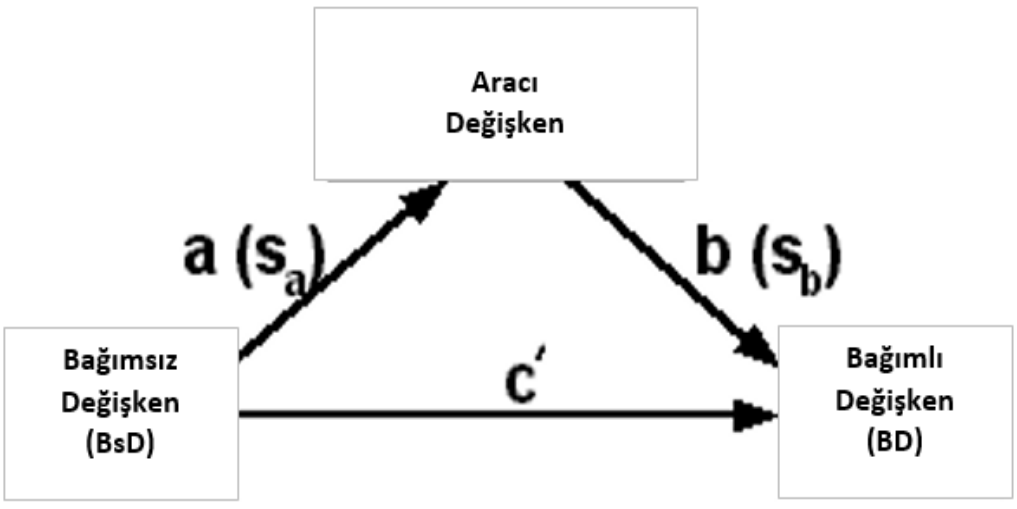
a. BsD aracıyı önemli ölçüde etkilediğinde,

b. BsD, aracının yokluğunda BD'yi önemli ölçüde etkilediğinde,

c. Aracı değişkenin BD üzerinde önemli bir benzersiz etkisi olduğunda,

d. BsD'nin, BD üzerindeki etkisi, aracının modele eklenmesiyle küçülür (Sobel, 1982).

Aracı değişken etkisini sınayan Sobel Test Mekanizması Şekil 6'da verilmiştir.



Şekil 6. Sobel Test Mekanizması

Şekil 6'da verilen mekanizma araştırma modeline (**Şekil 5**) adapte edilmiş ve H_5 hipotezi test edilmiştir. **Şekil 6.** Sobel Test Mekanizması'da gösterilmekte olan teorik model, teze konu olan modele uyarlanmış ve aracı (Medyatör) değişkenin hedef değişkene etkisini analiz etmek için Sobel testi (Sobel, 1982) kullanılmıştır. Bu testler Preacher K.J. tarafından geliştirilen interaktif hesaplama aracı kullanılarak uygulanmıştır (Sobel Analiz, 2021).

Öncelikle; İB'nin KUB'a etkisini veren regresyon denklemi bulunmuştur. SPSS programı ile üretilen çıktılar Tablo 29'da özetlenmiştir.

Tablo 29. H_5'i Sınayan Regresyonun Anova Tablosu (Basamak 1)

ANOVA	Kareler Top	sd	Kareler ort.	F	p-değeri
Regresyon	6,825	1	6,825	23,781	,000[b]
hata	52,807	184	0,287		
Toplam	59,632	185			

Tablo 29'daki ANOVA tablosunda p-değeri<0,01'dir. Bu durumda İB, KUB'u anlamlı bir şekilde açıklamaktadır. Bu, Sobel testin ilk aşamasıdır.

Tablo 30. H_5'i Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu (Basamak 1)

	Katsayılar	Std. Hata	Beta	t	p-değeri
Sabit	3,019	0,217		13,895	0,000
BSS	0,423	0,084	0,338	4,877	0,000

Tablo 30'da ise katsayılarının p-değeri<0,01'dir ve katsayılar anlamlıdır. Bir başka ifade ile **İB = 0,019 + 0,423BSS + e** şeklinde verilen ilişki anlamlıdır. Sobel testte BSS'nin katsayısı "a" olarak kullanılmış ve standart hatası not edilmiştir.

Bir sonraki aşamada ise, Sobel testte kullanılacak "b" katsayısı ve standart hatanın bulunması için, BSS ve İB modele beraber dahil edilerek KUB üzerindeki etkisini gösteren Regresyon Eşitliği bulunmuştur. Modelin SPSS çıktıları Tablo 31'de yer almaktadır.

Tablo 31. H_5'i Sınayan Regresyonun Katsayılar Tablosu (Basamak 2)

Katsayılar Tablosu	Katsayılar	Std. Hata	Beta	t	p-değeri
Sabit	0,884	0,334		2,646	0,009
BSS	0,227	0,079	0,187	2,890	0,004
İB	0,582	0,079	0,475	7,339	0,000

Tablodaki p-değerleri < 0,05 olduğundan katsayılar anlamlıdır.

Tablo 32. H_5'i Sınayan Regresyonun Anova Tablosu (Basamak 2)

ANOVA					
	Kareler Top	Sd	Kareler ort.	F	p-değeri
Regresyon	28,670	2	14,335	43,228	,000[b]
hata	60,685	183	0,332		
Toplam	89,355	185			

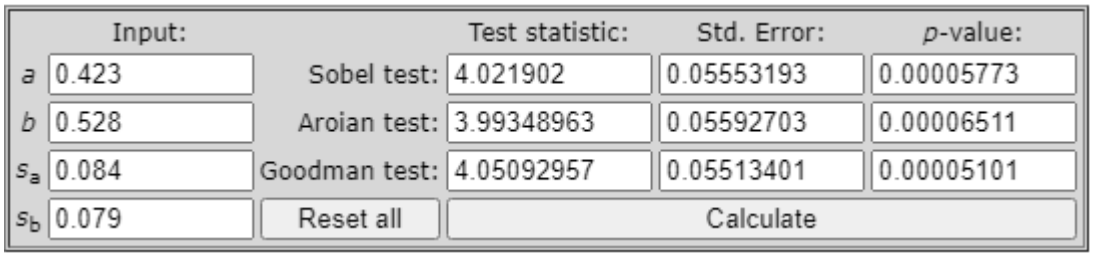
Tablo 32. H5'i Sınayan Regresyonun Anova Tablosu'nun son sütunundaki p-değerleri<0,05 olduğundan regresyon eşitliği anlamlıdır. R^2: 0,321'dir ve doğrudan etkiyi gösteren R^2'den (0,121) daha yüksektir. Bu bağlamda, sadece R'lere bakıldığında da BSS'nin İB üzerinden KUB'a etkisi, BSS'nin doğrudan etkisinden daha güçlü olduğu görülmektedir.

Yukarıdaki tablolardan faydalanarak teoride (Gujarati, 2008):

$y_i = \beta_0 + \beta_1 x_{1i} + \cdots + \beta_p x_{pi} + \varepsilon_i,$ Şeklindeki formülle verilen regresyon eşitliği, çalışmanın değişkenleri olan KUB ile, İB ve BSS arasında: **KUB = 0,884 + 0,227 BSS + 0,5282 İB + e** olarak bulunmuştur. Katsayıların p-değerleri < 0,05 tir.

Aracı değişkenin etkisini ölçen Sobel testte kullanılan "a" ve "b" katsayıları ve bunların standart hataları interaktif web sayfasından aşağıdaki şekilde hesaplanmıştır:

Şekil 7. Sobel Test Katsayılarının Interaktif Ekran Çıktısı'nda; a, b, s_a ve s_b de, sırasıyla modeldeki katsayıların standart hatalarıdır.



Şekil 7. Sobel Test Katsayılarının Interaktif Ekran Çıktısı

Kaynak: **http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm**

Şekil 7'nin son sütununda bulunan p-değerleri alpha değeri olan 0,05'ten küçük çıktığı için İB'nin aracı değişken olarak etkisi anlamlı olarak bulunmuştur. Bu bağlamda *BSS'nin İB üzerinden KUB'a etkisi vardır* ve **H_5 hipotezi desteklenmektedir.**

3.1.6 Çapraz bağımsızlık sınamaları

Bağımsız değişken BSS, bağımlı değişken KUB ve aracı değişken İB'nin demografik değişkenlerden bağımsızlığı testlerine ilişkin özet **Tablo 33**'teki gibidir. Hipotez teorisinde $p<0,05$ olduğunda H_0 hipotezi reddedilir, H_1 kabul edilir.

- Tablo 34'te H_0 ve H_1 hipotez grubu yerine sadece H_6 (a, b, c, d, e, f, g)
- Tablo 35'te H_0 ve H_1 hipotez grubu yerine sadece H_7 (a, b, c, d, e, f, g)
- Tablo 36'da ise H_0 ve H_1 hipotez grubu yerine sadece H_8 (a, b, c, d, e, f, g) yazılarak,

p=0,05 değerinden küçük olan değerler için H0'lar RED; H_6-H_8'ler KABUL edilmiştir.

Tablo 33. Değişkenlerin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet

Demografik Değişkenler	**BSS (H_6)**	**İB (H_7)**	**KUB (H_8)**
Cinsiyet (a)	RED	KABUL	RED
Yaş (b)	RED	RED	KABUL
Görev (c)	RED	RED	RED
Çalışma Süresi (d)	RED	RED	RED
İş Tecrübesi (e)	RED	RED	RED
Kurum Statü (f)	KABUL	KABUL	RED
Kuruluş Yılı (g)	KABUL	RED	RED

3.1.6.1 BSS'nin demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri

Bu başlık altında; BSS gurubundaki sorulara verilen yanıtların, Cinsiyet, Yaş, Görev, Çalışma Süresi, İş Tecrübesi, Kurumsal Statü ve Kuruluş Yılı bakımından farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analizde iki alt kategorisi olan değişkenler için Bağımsız örneklem t-test, üç ve daha fazla alt kategorisi olan değişkenler için Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Normallik ve eşit varyanslılık varsayımları sınandıktan sonra elde edilen sonuçlar Tablo 34'te özetlenmiştir.

Tablo 34. BSS'nin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet

H_6 Hipotezleri	**Test**	**p-değeri**	**Sonuç**
H_6a: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, CİNSİYET bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,597	RED
H_6b: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, YAŞ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,187	RED
H_6c: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, GÖREV bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,884	RED
H_6d: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, ÇALIŞMA SÜRESİ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,126	RED
H_6e: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, İŞ TECRÜBESİ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,056	RED
H_6f: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURUM STATÜ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,007	KABUL
H_6g: BSS grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURULUŞ YILI bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,038	KABUL

H_6 hipotezlerinden;

- *H_6a, b, c, d, e hipotezleri reddedilmiştir*. BSS'nin bireylerin cinsiyetleri, yaşları, görevleri, çalışma süreleri ve geçmiş tecrübelerine göre farklılaşmadığı görülmektedir.
- Bununla birlikte kurum statüsünde BSS'de farklılık gözlenmektedir. *H_6f hipotezi kabul* edilmiştir. Ortalama, devlet üniversitesinde 3, vakıf üniversitesinde 3,24'tür. Vakıf üniversitelerindeki çalışanların sahip oldukları sosyal ağlar vesilesi ile bu işlere alınmış olmaları ya da bu görevlerini ifa ederken kurumun görece "özel sektör" çevikliği ile hareket edebiliyor olması, çalışanların da bireysel sosyal sermayeye dönük kazanımlarını güçlendirmiş olabilmektedir.

- Kuruluş yılına göre de BSS'de farklılık gözlenmektedir. *H_6g hipotezi kabul* edilmiştir. Kurumun kuruluş yılının 2000 ve sonrasında ortalama 3, 2000 öncesinde ise 3.20'dir. Görece daha genç üniversitelerde çalışanların bireysel sosyal sermaye ortalamaları daha yüksektir. Yeni kadrolaşmaların olduğu bu yapılarda, sosyal bağlantıların, ağların kurulması yoluyla sosyal sermayenin arttırımına etki ediyor olması muhtemeldir.

3.1.6.2 İB'nin demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri

Bu başlık altında; İB gurubundaki sorulara verilen yanıtların, Cinsiyet, Yaş, Görev, Çalışma Süresi, İş Tecrübesi, Kurumsal Statü ve Kuruluş Yılı bakımından farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analizde iki alt kategorisi olan değişkenler için Bağımsız örneklem t-test, üç ve daha fazla alt kategorisi olan değişkenler için Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Normallik ve eşit varyanslılık varsayımları sınandıktan sonra elde edilen sonuçlar Tablo 35'te özetlenmiştir.

Tablo 35. İB'nin Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet

H_7 Hipotezleri	**Test**	**p-değeri**	**Sonuç**
H_7a: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, CİNSİYET bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,047	KABUL
H_7b: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, YAŞ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,152	RED
H_7c: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, GÖREV bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,131	RED
H_7d: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, ÇALIŞMA SÜRESİ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,135	RED
H_7e: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, İŞ TECRÜBESİ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,463	RED

H_7f: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURUM STATÜ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,036	KABUL
H_7g: İB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURULUŞ YILI bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,582	RED

H_7 hipotezlerinden;

- İB cinsiyet bakımından farklılık göstermektedir. *H_7a hipotezi kabul* edilmiştir. Ortalama kadınlarda 4.13, erkeklerde ise 3.96'dır. Burada bireylerin kendi iletişim becerilerine ilişkin bir değerlendirme yapılmış olması sebebiyle, kadınların iletişim becerilerine yönelik farkındalıklarının erkeklere kıyasla daha yüksek olmasının bu farklılığının temel gerekçesi olabileceği kabul edilebilir.
- *H_7b, c, d, e hipotezleri reddedilmiştir*.
- Bununla birlikte kurum statüsünde İB'de farklılık gözlenmektedir. *H_7f hipotezi kabul* edilmiştir. Ortalama, devlet üniversitesinde 3,9, vakıf üniversitesinde 4,16'dır. Bu farklılık da yine görece daha bürokratik bir yönetim anlayışının hakim olabileceği devlet üniversiteleri ile kıyaslandığında vakıf üniversitelerinin kariyer merkezi çalışanlarının iç ve dış paydaşlarla yürüttükleri çalışmalarda iletişimin ve ilişkilerin daha kolay sonuç alınmasını mümkün kılması bu farklılığın temelinde yer alan bir gerekçe olabilmektedir.
- *H_7g hipotezi reddedilmiştir*.

3.1.6.3 KUB'un demografik değişkenlerden bağımsızlığı testleri:

Bu başlık altında; KUB gurubundaki sorulara verilen yanıtların, Cinsiyet, Yaş, Görev, Çalışma Süresi, İş Tecrübesi, Kurumsal Statü ve Kuruluş Yılı bakımından farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Analizde iki alt kategorisi olan değişkenler için Bağımsız örneklem t-test, üç ve daha fazla alt kategorisi olan değişkenler için Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Normallik ve eşit varyanslılık varsayımları sınandıktan sonra elde edilen sonuçlar, Tablo 36'da özetlenmiştir.

Tablo 36. KUB'un Demografik Değişkenlerden Bağımsızlığı Testleri Özet

H_8 Hipotezleri	**Test**	**p-değeri**	**Sonuç**
H_8a: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, CİNSİYET bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,820	RED
H_8b: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, YAŞ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,008	KABUL
H_8c: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, GÖREV bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,215	RED
H_8d: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, ÇALIŞMA SÜRESİ bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,229	RED
H_8e: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, İŞ TECRÜBESİ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,078	RED
H_8f: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURUM STATÜ bakımından farklılık gösterir.	t-test	0,927	RED
H_8g: KUB grubundaki sorulara verilen yanıtlar, KURULUŞ YILI bakımından farklılık gösterir.	ANOVA	0,750	RED

H_8 hipotezlerinden;

- Yaş demografik verisinde KUB farklılık göstermektedir. *H_8b hipotezi kabul* edilmiştir. Anlamlı farkın oluştuğu iki kategori 49 ve üzeri yaş aralığı ortalaması 3.57, 23-30 yaş aralığı ise 4.15'tir. Literatürdeki pek çok çalışma yaş düzeyinin kariyer gelişimi açısından bir gösterge olarak değerlendirilebileceğini söylemektedir. Bu bulgu alandaki genel eğilimle paralellik göstermektedir. Bunun yanı sıra kariyer uyum becerisi teorisinin bileşenlerinden olan kariyer evreleri de yine kimi yazarlarca keşif ve kuruluş, kimilerince sadece keşif ya da sadece kuruluş dönemine denk gelen; çalışmadaki 23-30 yaş aralığında kariyer uyum becerisi ortalamasının yüksek olması ve yine sürdürme ve ayrılma evrelerinde sayılabilecek 49 ve üzeri yaşlarda ise görece daha düşük bir ortalamanın olması anlamlı bir bulgu olarak kabul edilebilir.
- *H_8a, c, d, e, f, g hipotezleri reddedilmiştir*.

3.2 Yorumlar

Bu bölümde yukarıdaki bulgular ışığında araştırma probleminin çözümüne yönelik genel değerlendirmelere yer verilmektedir. Bulgular, alandaki farklı çalışmalarla benzeşen ya da ayrılan yönleri ile ele alınmaktadır.

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan bireysel sosyal sermaye ile ilgili olarak mikro, meso ya da makro analiz düzeyine ilişkin yapılan tartışmalara tanımlar başlığı altında yer verilmektedir. Ancak hatırlamak gerekirse ölçümde kullanılan temel ölçütlerin ve tercih edilen yöntemin siyasi ve ideolojik çıkarlara bağlı olarak değişebileceği kimi yazarlarca kabul edilmektedir. Bir toplumu veya milleti oluşturan tüm insanlar için sosyal bağlamın bir parçası olarak sosyal sermaye birikiminin bireyin kişisel varlığı olması kabulüyle sosyal sermaye ve etkilerinin bireysel düzeyde ölçülmesi gerekmektedir (Glaeser ve diğerleri, 2002; Portes, 1998). Çalışmanın bireysel sosyal sermaye üzerine yürütülmesinin de bu çıkarımlardan hareketle anlamlı olduğu kabul edilebilir. Bu noktada çalışmaya dahil edilmemiş olmakla birlikte "samimiyet" ve "güven" kavramları üzerinden kişilerarası ilişkiler odağında Field'in şu saptaması, çalışmanın genelindeki sosyal sermaye yaklaşımı ve analizi ile ilgili bir dayanak oluşturmaktadır:

> "… sosyal sermaye aynı zamanda sosyal bilimlerdeki kültürel dönüşten de yararlanmıştır. Sosyal davranışın kültürel yönüne gösterilen belirgin önemle birlikte, mikro düzey olarak tanımlanabilecek bireysel davranışlar ve deneyimlerde de kayda değer bir ilgi artışı olmuştur. Dikkate değer sayıda tanınmış sosyal bilimci de samimiyet ve güven kavramlarını sosyal sermayenin merkezine yakın duran iki önemli örnek olarak yakından incelemiştir (Beck ve Beck-Gernsheim 1994; Giddens 1991; Jameson 1998; Luhmann 1988; Misztal 1996; Sztompka 1999). Bu yazarların çoğu aslında sosyal sermaye ile ilgili çok az şey söylerken, onların çalışmaları günlük etkileşimin hassas yapısını ve kişiler arasındaki ilişkilerin kalitesiyle ilgili kaygıları yanıstmaktadır" (Field, 2006, s. 11).

Özellikle bireysel düzeyde yapılmış birçok çalışmada sosyal sermaye ile farklı değişkenlerin ilişkisi incelenmiştir. Adler ve Kwon (2002, s.17), sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya koyan, Burt (1992), Gabbay & Zuckerman (1998), Podolny & Baron (1997) tarafından yapılan çalışmaları sıralarken, yine sosyal sermayenin çalışanların iş bulmasına da yardımcı bir unsur olduğunu ortaya koyan Granovetter (1973, 1995), Lin & Dumin (1996), Lin, Ensel & Vaughn (1981) tarafından yapılan çalışmaları referans gösterir. 2000'lere gelmeden yapılan bu çalışmalar, 2000'li yıllarda artarak çeşitlenmiştir. Yine sosyal sermaye ve yönetişim üzerine yapılan bir çalışmada, dernekler ve sivil katılım gibi faaliyetlerle ilişkilendirilen bireysel sosyal sermayenin sağlık ile ilişkisine de yer verilmiştir (Veenstra, 2000). Töremen tarafından 2002 yılında gerçekleştirilen bir çalışmada ise eğitim örgütlerinde sosyal sermayenin öğeleri ve nasıl geliştirilebileceği üzerinde değerlendirilmeler yapılmış ve sosyal sermayenin demokrasi kültürüne sahip bir okul örgütü ortaya çıkardığı, çalışanlar arasında oluşan güvenin, çalışanlar arasında karşılıklı iş birliğini arttırdığı vurgulanmıştır. Norris'in (2001) çalışmasında ise sosyal sermaye ve eğitim arasında yakın bir ilişki olduğu ortaya koyulmuştur. 47 ülkede sosyal sermaye ve unsurları üzerine yapılan araştırma ile eğitimli bireylerde sosyallik, iletişim, katılım ve çevreye uyum konusunda daha fazla isteklilik ve uyum yeteneği olduğunu saptanmıştır (Kahraman, vd., 2016). Böylece sosyal sermayenin eğitime dayalı yönü tartışılırken mezuniyet sonrası yaşama katılm sürecinde, uyum yeteneğinin ve iletişim yöntemlerinin gelişirilmesinde okulda alınan eğitimin sosyal sermayenin boyutlarıyla zenginleştirilmesi gerektiğinin altı çizilmektedir. Uğurlu'nun (2017) çalışmasında, eğitim kurumlarında sosyal sermayenin farklı değişkenler tarafından nasıl bir sonuç yarattığı incelenerek öğretmenlerin yöneticilerine ilişkin etik liderlik algılarının sosyal sermaye algıları üzerinde anlamlı bir

etki yarattığı bulgusu ortaya koyulmaktadır (Akt: Büyükbeşe & Demirağ, 2018). Büyükbeşe ve Demirağ (2018) ise üniversite içerisinde akademisyenlerin eğitim ortamına ilişkin algılarının onların sosyal sermaye seviyeleri üzerinde etkisi olduğunu belirleyen bir çalışma yapmıştır (Büyükbeşe & Demirağ, 2018, s. 16).

Sosyal sermayenin, örgüt içinde bireyin daha fazla ve zamanında bilgiye, finansal ve maddi kaynağa erişmesini ve sistem içinde daha görünür olmasını sağladığı; bu sayede kariyer başarısını etkilediği ortaya koyulmaktadır (Seibert, Kraimer, & Liden, 2001). Sosyal sermayenin örtülü bilgiyi paylaşma davranışını olumlu etkilediğine ve arttırdığına dair bulguları ortayan koyan çalışma ile de sosyal sermayeye verilen önem arttıkça, kurumlarda yetenek, tecrübe gibi kıymetli bilgilerin bireyler arasındaki paylaşımının artacağı ve bunun da kurumun değerinin artmasına olumlu katkı yapacağı belirtilmektedir (Göksel, Aydıntan, & Bingöl, 2010, s. 101). Almanya'da psikoloji alanında çalışan akademisyenlerin bilimsel iş birliği ağlarına katılmaları ile kariyer gelişimleri arasındaki ilişki araştırıldığında ise, iyi bir kürsüden gelen akademisyenlerin kariyer şanslarının daha yüksek olduğu, ancak kariyer geleceği için iş birliği ağlarına katılmalarının gerekli olduğu belirtilmektedir (Lang ve Neyer, 2004) (Akt: Seçer, 2009, s.119).

Yine kariyer alanında; sosyal sermayenin iş arama ve kariyer gelişimi sonuçlarını geliştirici olduğu ortaya çıkmıştır (Furstenberg ve Hughes, 1995; akt: Alan, 2020, s. 50). Bu saptama ise çalışmanın bağımlı değişkeni olan kariyer uyum becerisi üzerine tartışmaya imkan tanımaktadır. Örneğin, yeni mezunlar üzerine yapılan bir çalışmada, sosyal sermayenin önemli bir bileşeni olarak ağ kurmanın, kariyer farkındalığını güçlü bir şekilde etkilediği ve bununla birlikte mezunların istihdam edilebilirliğe hazırbulunuşluk düzeylerinin de olumlu yönde etkilendiği ortaya koyulmaktadır (de Janasz, Forret, Haack & Jonsen, 2013; Forret & Dougherty, 2004; akt: Al Hinai, Bhuiyan, & Husin, 2021, s. 3). Hezlett & Gibson (2007) ise kariyer gelişimi ve organizasyonel gelişim alanında, iki ayrı literatürde incelenmekte olan mentorlük uygulamaları ile sosyal sermayeyi bağlantılandırmaya çalışarak, "çıktılar/kazanımlar", "kötü ilişkiler", "güven" ve "bilgi" olmak üzere her iki literatürde de yer alan anahtar kavramları tartışmaktadır. İnsan kaynakları geliştirme uygulamaları için de daha geniş sosyal ağlarda mentorluğun rolüne, resmi ve gayri resmi mentorlukla ilgili konulara ve ilişkilerin gelişimini destekleyen kültürler yaratmaya özellikle dikkat edilmesi gerektiğinin altını çizerler.

Sosyal ağlardan ve profesyonel bağlantılardan öğrenilen altı beceri bulunduğu saptanmıştır: yaratıcılık ve problem çözmede yenilikçi bir yaklaşım; karmaşık verileri analiz etme ve yorumlama becerisi; tasarımları, planları ve projeleri değerlendirme becerisi; riskin, kaynakların ve zamanın etkin değerlendirilmesi ve yönetilmesi; ileri sayısal ve bilgisayar okuryazarlığı; açık yazılı ve sözlü iletişim becerileri (Ganiron Jr., 2013, s. 613). McKinsey & Company'nin raporunda (2020) ise, 2030 yılına kadar, çalışanların sahip olmaları / geliştirmeleri beklenen beceriler sıralandığında, özellikle, sosyal beceriler başlığı altında, kişilerarası beceriler ve empatiye, ileri-uzmanlaşılmış iletişime, uyum becerisine ve sürekli öğrenmeye, mevcut duruma göre %22 daha fazla ihtiyaç duyulacağı belirtilmektedir (s.6). Tüm bu bulgular, bu çalışmanın bağımlı değişkeni "kariyer uyum becerisinin" bileşenlerinden kaygı, kontrol, güven ve merak ile ve aracı değişkeni "iletişim becerisinin" bileşenlerinden sosyal davranış, empati, uyum, duyarlılık, dinleme, iletişime teşvik yeterlilikleri, iletişimde bireysel yönler ve insan ilişkileri ile tutarlılık göstermektedir. Bunun yanı sıra araştırmanın temel hipotezlerinin; bireysel sosyal sermaye ile kariyer uyum becerisi arasında ilişki, sosyal sermayenin kariyer uyum becerisi üzerinde etkisi, sosyal sermaye ile iletişim becerisi ilişkisi; dayanağını oluşturacak bulgular olarak kabul edilebilir.

Literatürde bu çalışmanın her üç değişkenini de içeren bir çalışmaya raslanmamış olması, bu çalışmanın alana sağlayacağı önemli bir katkı olarak kabul edilmekte ve farklı çalışmalarla modelin sınanması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Özellikle son yıllarda farklı gruplara yönelik bireysel sosyal sermaye ve kariyer uyum becerisi, sosyal sermaye ve iletişim becerisi, iletişim becerisi kariyer uyum gibi değişkenler ile farklı çalışmalar yürütülmüştür. Bu alandaki araştırmalarda, örneğin kariyer uyum becerisine ilişkin farklı öğrenci grupları, mülteciler, şirket çalışanları ve göçmen grupları gibi geniş bir çeşitlilikte örnekleme yönelik çalışmalara rastlanmaktadır.

Sosyal sermaye ile kariyer uyum becerisine ilişkin dikkat çeken yakın tarihli iki çalışma ve bulguları şöyledir: Dunwoodie ve diğerleri tarafından yapılan 2020 tarihli çalışma, mültecilerin sosyal sermayelerinin kariyer uyumları üzerine olan etkisi ile ilgilidir. Yazarlar özellikle sosyal sermayenin anlamlı istihdam elde etmedeki rolüne yönelik ilginin artacağını belirtirken, mültecilerin ve sığınma talebinde bulunan kişilerin kariyer uyum kaynakları araştırılırken sosyal sermayelerinin bağlantı, köprüleme ve

bağlama konusunda daha rafine bir kavrayışla ele alınması gerektiğinin altını çizerler. Çalışmada bağlantı ve köprülemenin, bağlamaya oranla daha büyük etkisi olduğu belirtilmektedir (Dunwoodie, Webb, Wilkinson, & Newman, 2020). Sosyal sermaye ile kariyer bağlılığı ilişkisinde, kariyer uyum becerisinin aracı rolüne ilişkin yürütülen ve 2022 başında yayınlanan çalışmada, üniversite öğrencilerinin sosyal sermayelerinin kariyer bağlılıkları ile orta düzeyde ilişkili olduğu ve bu ilişkiye kariyer uyum yeteneğinin kısmen aracılık ettiği ortaya koyulmaktadır. Çalışmada, sosyal sermayeyi ölçmek için kullanılan ölçeğin, - bu çalışmada da kullanılan Wang, Chen, Gong, & Jacques-Tiura tarafından oluşturulan ölçek- üniversite öğrencilerinden toplanan dataya dayanarak oluşturulan kariyer uyum becerisi modeline iyi düzeyde uygun olduğu hipotezi desteklenmektedir. Söz konusu bulgu, bu çalışmanın sosyal sermayenin kariyer uyum becerisi üzerindeki etkisini sınamaya yönelik olarak oluşturulan model için de emsal teşkil etmektedir. Yazarların anılan çalışmasında sosyal sermaye ile kariyer uyumluluğu arasında pozitif ilişki olduğu hipotezi de, bu çalışmada olduğu gibi, benzer şekilde desteklenmektedir (Sou, Yuen, & Chen, 2022). İkinci bahsedilen araştırmada, yazarlar özellikle, sosyal sermaye ve kariyer uyum becerisi ilişkisine yönelik literatürün kısıtlılığını vurgularken, sosyal sermaye kavramına daha yakın olarak değerlendirilebilecek olan sosyal destek (social support) değişkeninin kariyer uyumunun yordayıcısı olduğunu ve önemli bir ilişkileri olduğunu gösteren çalışmaların, az da olsa, mevcudiyetini hatırlatırlar (Hirschi, 2009; Hou ve diğerleri, 2019, Hui ve diğerleri, 2018; akt: Sou, Yuen, & Chen, 2022, s. 4, 10).

Benzer şekilde bu kez insan kaynakları profesyonellerinin sosyal sermayeleri ve kariyer uyumları arasındaki ilişkide, sosyal ağın aracı değişken olarak incelendiği ve yaş üzerinden yürütülen bir çalışmada ise sosyal sermaye ile kariyer uyumu arasında pozitif bir ilişki olduğu ve çalışanın genç olması halinde sosyal sermayenin kariyer uyumu üzerindeki dolaylı etkisinin çok daha güçlü olacağı bulgusu paylaşılmıştır (Oh, Jeong, Yoon, & Cho, 2021). Her ne kadar çoğu çalışma yaş veya öğrencilerde sınıf düzeyinin kariyer gelişiminin iyi bir yordayıcısı olduğunu işaret ediyor olsa da, örneğin Hirschi (2009), sınıf düzeyinin kariyer uyumluluğunun gelişimini etkilemediğini ileri sürmektedir (Chen, ve diğerleri, 2020, s. 16). Bu noktada; örneklemin üniversitelerin kariyer merkezi çalışanları olduğu bu çalışmada ortaya koyulan bulgular ile, yukarıda aktarılan, örneklemleri birbirinden farklı olarak, üniversite öğrencileri ve beyaz yakalı

çalışanlar olan ayrı çalışmalardaki sonuçların tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Kariyer uyum becerisinin yaşa göre farklılık gösterdiği ve daha genç yaş aralığında kariyer uyumun daha yüksek olduğu hipotezi, bu çalışmada da desteklenmektedir.

Cupach, yetkin bir etkileşimin bireylerin ihtiyaç ve hedeflerine hizmet eden bir fonksiyonu olduğunu belirtir ve iş birliği sayesinde her iki tarafın da tatminkar kazanımlar elde edeceğine ilişkin bulguları aktaran çalışmaları sıralar (Cupach & Spitzherg, 1981; Pearce, 1976; Phillips & Metzger, 1976; Schuetz, 1978; Scott & Powers,1978; Spitzberg, 1981 akt: Cupach, 1982, s. 4). Bu noktada sosyal sermaye ve iletişim becerisi ilişkisine bakıldığında, örneğin, Murray, Ostrom'un (2000) yaklaşımını işaret ederek kolektif eylem problemlerinin merkezinde yer alan kişiler arasındaki iletişimin önemini vurgular. Sosyal bir ikilemde, kişisel çıkarları olan kişilerin, diğerlerinin iş birliği yapmaya ikna etmek için iletişimi kullanmaları ve iş birlikçi eylem sözü vermeleri beklenir. Çalışmalarda ortaya koyulan bulgulara göre de yüz yüze iletişimle iş birliği düzeylerinde önemli artışlar olduğuna dair kanıtlar vardır. İletişimin iş birliğini arttırdığı ve iletişim sürecinde sosyal sermayenin de arttığının söylenebileceği belirtilir (Murray, 2006, s. 14). Bu bağlamda iki değişken arasındaki ilişki, bu çalışmanın da kabul edilen, *bireysel sosyal sermaye ile iletişim becerisi arasındaki ilişki anlamlıdır* hipotezi ile paralellik göstermektedir.

Kariyer uyumu ile iletişim becerisi bahsinde, literatürde özellikle iletişim becerisi ile kariyer amaçlarına yönelik pek çok araştırma yapıldığını belirten Spitzberg ve Cupach, "başarılar" başlığı altında; iyi iletişim becerisine sahip olanların iş mülakatlarında başarılı olduklarına ilişkin (Peterson, 1997; Waldron & Lavitt, 2000; Spano & Zimmerman, 1995), statü ve kariyer başarısı kazanmak için kişilerin ilişkisel bağlantılarında ustalaştıklarına ilişkin (Alexander, Penley & Jernigan, 1992; Bahniuk, Kogler Hill & Darus, 1996 vb.) bulgular ortaya koyan çalışmaları referans vermektedir (Spitzberg & Cupach, 2002, s. 571). İletişim becerisinin bireylerin kariyer uyum becerilerine olumlu etkisi olduğu ve yine iletişim becerisinin bireylerin kariyer gelişimine katkı sağladığı yönünde bulgular ortaya koyulduğunu belirten bir çalışmalarında, Kara ve Eryılmaz, Sawin (2018) ve Pan ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmaları referans alarak oluşturdukları hipotezlerini sınamışlardır. Yazarların psikolojik danışmanların iletişim becerileri ile kariyer uyumları arasındaki ilişkide, kariyer arzusunun aracı etkisi olduğu hipotezi, literatürdekinden farklı olarak, desteklenmemektedir. Yazarlar bu farklı

sonucun örneklemden kaynaklı olabileceği yorumunu yapmaktadırlar (Kara & Eryılmaz, 2021, s. 45). İletişim becerisi değişkeni ile yürütülen, farklı liderlik türlerinin rollerine ilişkin çalışmalarda, yine iletişim becerisi ile, örneğin, dönüşümsel liderlik, iletişim tatmini ve çalışanın iş tatmini konularında anlamlı ilişkiler olduğunu ortaya koyulmaktadır. Çalışanların yöneticilerinin liderlik tutumlarının onların iletişim ve iş tatminlerine yönelik etkisinin araştırıldığı bu çalışma ile dönüşümsel liderlik özellikleri gösterenlerin aynı zamanda iletişim becerisinde de yüksek düzeyde oldukları hipotezi desteklenmektedir (Ulutürk & Tayfun, 2019, s. 59).

Çalışmanın bulguları ve diğer çalışmalardaki sonuçlar ışığında, bireysel sosyal sermayenin bireylerin kariyer uyum becerilerini anlamlı bir şekilde ve doğrudan etkilediği, iletişim becerisinin kariyer uyum becerisini anlamlı bir şekilde açıkladığı ve bireysel sosyal sermayenin iletişim becerisi üzerinden kariyer uyum becerisine etkisinin, doğrudan etkisinden daha güçlü olduğu sonucu, literatürdeki benzer araştırmalar ile uyumlu bir nitelik taşımaktadır. Yine literatürde farklı araştırmalarla sınanacak yeni bir model önerisi olarak da dikkat çekmektedir.

BÖLÜM 4. SONUÇ

Bu bölümde, araştırma süreci, bulgular ve sonuçların özetlendiği Özet; bulguların yorumuyla varılan noktanın aktarıldığı Yargı ve mevcut problemin çözümü için yapılabilecek diğer çalışma önerileri ile özgün değerlendirmenin yer aldığı Öneriler başlıkları yer almaktadır.

4.1 Özet

İnsanın varlığı kültürel, toplumsal hatta tarihsel olarak ele alınabilmekle birlikte özünde de fiziksel, biyolojik ve elbette psişik olarak da konu edilebilmektedir. Bu bileşenlerin tamamı birey olma sürecinin de belirleyicisi kabul edildiğinde; bireyin sahip oldukları üzerinden yapılan araştırmaların pek çok farklı bilimsel alana hizmet edeceği açıktır. Bu noktada bu çalışmanın bağımsız değişkeni olarak belirlenen bireysel sosyal sermaye ile bağımlı değişkeni olarak belirlenen kariyer uyum becerisi; bu iki değişken arasındaki ilişki temel problematiktir. Literatürde bu iki değişken arasındaki ilişki ya da bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine yönelik çalışmalar daha eski tarihlerde görülmemekle birlikte, yakın tarihli bazı çalışmalara raslanmıştır.

Bilinmektedir ki, yaşam anlamında ele alınabilen kariyerin makrodan mikroya farklı düzeylerinde etkili olan faktörler arasında, özellikle mikro düzeyde bireysel beceriler, yeteneklerin, isteklerin, hedeflerin rolü çok dikkat çekicidir. Çalışmada da altı çizildiği gibi, birey düzeyinde bakıldığında; benlik, kültürel olarak şekillendirilmiş, sosyal olarak oluşturulmuş ve dilsel olarak anlatılan, ortaya çıkan bir farkındalığı ifade ederken, sadece sosyal sermaye edinimi ya da kullanımı, kariyer uyum becerisinde değil aynı zamanda kişilerarası iletişim becerisinde de belirleyicidir. Geleceği tasarlarken farklı disiplinlerce referans alınmakta olan 21. yüzyıl yetkinlikleri içinde iletişim ve bileşenleri temel yetkinlik alanlarından biri olarak kabul edilmektedir. Bu bağlamda da kişilerarası iletişim becerisinin bireysel sosyal sermayenin kariyer uyum becerisi üzerindeki etkisinde aracı rolü olduğunun ortaya koyulması bu çalışmanın amacı olarak kabul edilmektedir.

Söz konusu değişkenleri içeren farklı çalışmalar olmakla birlikte, özellikle iletişim becerisinin aracı değişken olarak kabul edildiği ve yükseköğretimde kariyer merkezi yönetici ve çalışanlarının örneklem olarak kabul edildiği bir çalışmaya

rastlanmamış olması sebebiyle, alanda yeni bir çalışma olduğu görülmektedir. Bu değişkenlerle söz konusu örnekleme yönelik yapılan bir çalışmanın bir profilleme çalışması olarak görülerek, soruların yanıtlanmasında imtina edilebileceği sınırlılığından hareket edilmiş ve bu bahiste özellikle katılımcılara kendi isimleri de, çalıştıkları kurumun ismi de sorulmamştır. Araştırma her bir değişkenin demografik verilere göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koymanın yanı sıra asıl olarak bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin yönünü belirlemek, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve bu etkide aracı değişkenin rolünü ortaya koymak amacıyla hazırlanan, literatürde bu değişkenlere ilişkin çalışmalarda kullanılmış olan ölçeklerin bir araya getirilmesi ile ve online olarak veriler toplanmıştır.

Türkiye'de mevcutta 207 yükseköğretim kurumundan 203 tanesinde kariyer merkezi bulunmaktadır. Araştırmada katılımcıların kurumlarının isimleri sorulmadığı için 186 katılımcının ayrı ayrı hangi üniversitelerden olduğu bilinmemekle birlikte, neredeyse evrenin tamamını temsil eden bir sayıya ulaşıldığı kabul edilmiştir. Verilerin analizi sonrasında ise değişkenler arasında anlamlı bir ilişki olduğu hipotezleri desteklenmiştir. Bunun yanı sıra bağımsız değişkenin (BSS), bağımlı değişkeni (KUB) etkilediği ve bu etkide aracı değişkenin (İB) bu etkiyi arttırıcı bir rolü olduğu ortaya koyulmuştur. Bu bağlamda değişkenler arasında anlamlı ilişkiyi araştıran hipotezler (H_1, H_2, H_3) ile yine değişkenler arası etkiyi (H_4) ve aracı rolü sınayan (H_5) diğer hipotezler de desteklenmiştir. Demografik verilere göre ise, bağımsız değişkenin (BSS) sadece kurumun vakıf ya da devlet üniversitesi olmasına ve kurumun kuruluş yılının farklılaşmasına göre farklılaştığı kabul edilirken, aracı değişkenin (İB) sadece cinsiyet ve yine kurumun vakıf ya da devlet üniversitesi olmasına göre farklılaştığı saptanmış, son olarak ise bağımlı değişkenin (KUB) sadece yaşa göre farklılaştığı hipotezi desteklenmiş ve onun dışındaki hipotezler desteklenmemiştir (H_6, H_7, H_8).

4.2 Yargı

Gelişim odaklı uygulamaların bir sistem olarak ele alındığında sistemin tüm paydaşlarının temel sorumlulukları ve yetenekleri farklılaşmakta ancak birbirini bütünlemektedir. Bir üniversite için, öğrenci/mezun, akademik kadro, yönetim birimleri sistemin esas bileşenleridir. Gelecekte henüz iş yaşamının nasıl olacağını bile bilemezken, öğrencileri iş yaşamına hazırlaması beklenen üniversitelerin esasen öğrenmeyi öğrenmiş ve yaşam boyu öğrenme olgusunu içselleştirmiş mezunları hedeflemesi, çağın belirsiz ancak çevik doğası ile uyumludur. Temel yeteneklerinden biri de 21. yüzyıl yetkinliklerine sahip mezunları, yetişmiş insan kaynağı olarak topluma ve ülke ekonomisine kazandırmak olan üniversitelerin, bu bağlamda müfredat dışı çalışmalara her geçen zaman daha fazla önem verdiği bilinmektedir. Bu çalışmalar kapsamında Kariyer Merkezlerinin (KAM) anahtar bir rolü bulunmaktadır.

OECD'nin (2008) raporu ile tartıştığı yetkinliklerden *Öğrenme ve Yenilik Becerileri* başlığı altında, "eleştirel düşünme ve problem çözme", "yaratıcılık ve yenilik", "iletişim ve iş birliği" becerileri sıralanmaktadır. *Hayat ve Kariyer Becerileri* başlığı, "esneklik ve uyum", "inisiyatif ve kendi kendini yönetme", "sosyal ve kültürlerarası beceriler", "üretkenlik ve hesap verebilirlik" ve "liderlik ve sorumluluk" becerilerini içerirken; *Bilgi Teknolojileri Becerileri* ise, "enformasyon", "medya" ve "bilgi ve iletişim teknolojileri" okur yazarlıklarını içermektedir. Sadece bu sınıflandırma bile bu çalışmanın konusu olan değişkenlerin evrensel ölçekte ve güncel uygulamada sahip olduğu önemini ortaya koymaktadır. Yetkinlik kazanımı, gelişimi konusunda mikro, meso ya da makro ölçekte iki temel unsurun sosyal semaye ve iletişim becerisi olduğu yadsınamaz bir kabulle araştırmalara konu edilmektedir.

Yetkinliklerin geliştirilmesinin bireysel düzeyden, örgüt, ulus ve hatta küresel düzeye kadar önemli kazanımları bulunmaktadır. Üniversiteler tarafında yetenek gelişimine yönelik faaliyetlerde, KAM'lar, örgütler (işletmeler/kurumlar) tarafında ise özellikle işveren markası ekiplerinin de yer aldığı insan kaynakları (İK) örgütlenmeleri dikkatle incelenmesi gereken iki yapı olarak kabul edilebilir. Ülkenin gençlerine yönelik, yetenek yönetiminde eşgüdümlü bir yapı anlamlı bir çarpan etkisi yaratacaktır. Bu kapsamda özellikle eğitim, gelişim, 21. yüzyıl yetkinliklerini kazandırma ve geliştirme misyonuna yönelik pratiklerin üniversite tarafında muhataplarından birinin de KAM'lar

olması kaçınılmazdır. TC Cumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi (CBİKO) uhdesinde yetenek yönetiminin sistematize edilmesi çalışmaları bunun doğrudan ve güncel göstergelerinden biri olarak değerlendirilebilir. Öğrenci – üniversite – işverenden oluşan tüm paydaşları bir araya getiren bu yapı, KAM'ları, üniversitelerin kendi iç yapılarında güçlendirmeye olanak verirken, KAM'ların faaliyetlerini de daha profesyonel bir niteliğe dönüştürebilme fırsatı yaratmaktadır. Bu yapı aynı zamanda KAM çalışanlarının ağ oluşturmalarını ve sektörel iş birliği, etkinlikler gibi rollerde ise sahip oldukları sosyal sermayelerini kullanmalarını mümkün kılar. Bu sayede KAM'ların hizmette mükemmellik odaklı çalışmalar yapmalarının da önünü açmaktadır. Bu süreç ulusal düzeyde liyakata dayalı bir yetenek yönetimi modelinde önemli bir unsur olarak kabul edilebilir niteliktedir.

Biraz daha geniş bir perspektiften bakılacak olursa, pek çok strateji uygulamasında olduğu gibi önce askeri alanda sonra yönetim bilimlerinde yaygınlaşan kavramlardan biri de VUCA'dır. Soğuk Savaş döneminin bitişinde özellikle gündemde yer alan, sonra da iş yaşamının son 30 yıldır takibinde olan VUCA dünyası şu unsurları içerir: Volatility-Değişkenlik, Uncertainty-Belirsizlik, Complexity-Karmaşıklık, Ambiguity-Muğlaklık. Covid-19 Pandemi süreci ile gündeme yeni bir kavram daha girmiştir ve BANI olarak etiketlenen bu kavram ise Brittle-Kırılgan, Anxious-Kaygılı, Non-linear - Doğrusal olmayan, Incomprehensible-Anlaşılamaz unsurlara yönelik olarak formüle edilmiştir. Çalışma yaşamının bu niteliklerinden başta olmak üzere, KAM çalışanlarının her geçen gün evrensel yönetim – organizasyon ve İK pratiklerinden daha fazla haberdar olabilmeleri kritik önem taşımaktadır. Merkezlerini çevik ve iş hayatının gerçeklerinin farkında bir örgütlenme ile yönetebilmeleri; merak, güven, kontrol, kaygı bileşenleri ile kariyer uyumu becerisine sahip olmaları ve ister VUCA ister BANI dünyasında olsun, bu beceriyi hizmet vermekte oldukları öğrenci/mezunlarına da kazandırabilmeleri rekabet avantajının belirleyicisi olmaktadır. Bu sayede, temel eğitimden İK uygulamalarına kadar yaşamın her evresinde kişiselleştirilmiş gelişim pratiklerinin öneminin daha çok anlaşıldığı bir çağda, kişilerarası iletişim becerilerini etkin bir şekilde kullanmaları; kıyas (benchmark) çalışmaları ile ulusal ve uluslararası arenada, başta kariyer danışmanlığı fonksiyonu olmak üzere çalışmalarını sistemli ve standard hale getirmeleri, bu merkez çalışanlarının mesleki yeterlilik zemini oluşturmasına da katkı sağlayacaktır.

Son yıllarda KAM'lara yönelik akademik çalışmaların artmış olması, farklı platformlarda ortak bir dilin oluşturulmaya çalışılması değerli bir adım olarak kabul edilebilir. KAM çalışanlarının sahip olması gereken yetkinlik setlerinin belirlenmesi, hizmet içi eğitim fırsatları ile birlikte öğrenme ve gelişme fırsatının yaratılması, bu bağlamda kariyer uyum becerilerinin koçluk – mentorluk gibi iletişim becerisi odaklı çalışmalarla arttırılması, mesleğe yeni başlayanların desteklenmesi, sosyal sermayesini kullanırken iletişim becerisinin aracı rolünü yoğun şekilde kullandığı gözlenen KAM çalışanlarının kariyer uyumlulukları başta olmak üzere kariyer başarılarına yönelik bir gelişim yatırımı bütünü olarak önerilmektedir. Bunların yanı sıra örgütlerin (işletmeler/kurumlar) işveren markası ekiplerinin üniversite öğrencilerine ve mezunlarına ulaşırken, üniversiteler nezdindeki paydaşları olarak KAM'ları görmelerini sağlayacak ortak platformların oluşturulması da KAM çalışanlarını bir meslek grubuna dönüştürmekte hızlandırıcı etkiye sahip olacaktır. Araştırma modelinin, her üç değişkenin birlikte ölçüldüğü durumlarda, bu alanlardaki çalışmalara girdi sağlayabilecek olması mümkündür.

Üniversite – Sanayi (İş Dünyası) iş birliği, topluma hizmet fonksiyonlarında, üniversitelerdeki destek birim KAM'ların stratejik partner olarak konumlandırılması, üniversitelere, mezunları aracılığı ile ulaşmak istedikleri "nitelikli kazanımlar/outcomes" için bir fırsat olarak değerlendirilebilir. Bu sayede stratejik yönetim mantığıyla bakıldığında insan sermayesini yönetmek bahsinde sosyal sermayesini, iletişim becerisini kullanan KAM çalışanlarının geleceğe dönük kariyer başarılarının desteklenmesi de mümkün olabilecektir. Çalışanların kendi kurumları/üst yönetimleri nezdinde stratejik bir ortak olarak konumlandırılmalarının, onların sosyal sermayelerine dikkate değer bir girdi sağlayağı düşünülmektedir. Hem iç hem dış paydaşlar ile ilişkisi olan, olması beklenen çalışanların sosyal sermaye düzeyleri, paydaş ilişkilerinin yapıcı ve kazan-kazan odaklı olabilmesi için iletişim becerisinin aracılık etkisinden faydalandığı görülmektedir. Örneğin öğrenci ve mezunlarına yönelik kariyer etkinliklerini, çoğu kez, dışarıdaki profesyonellerin gönüllü katılımlarıyla herhangi bir bütçe gerektirmeden gerçekleştirebilen KAM'ların çevikliği, bu ve benzeri çalışmalarda araştırma modelinin de kabul edilen hipotezlerine ilişkin somut bir örnek olarak kabul edilebilmektedir.

Geçmişten yarına, bir bireyin kariyerini yapılandırırken “kimi tanıdığının” önemi yadsınamaz. Benzer şekilde “ilişkiler önemlidir” önermesiyle tanımlanan sosyal sermayenin de özellikle kurulan ağlar üzerinden değer yarattığı bilinmektedir. Zaman ayrılan, emek harcanan, paylaşımda bulunulan ağlar aracılığı kurulan kişisel ve profesyonel ağlar, bireyin kariyer hedefleri için kimin yardımcı olacağı konusunda bir girdi olarak kabul edilmektedir. Burada kritik olan bir bireyin hem güçlü hem zayıf ağlarına yatırım yapabilmesi, hem köprüleyen hem bağlayan ağlarına ilişkin farkındalığının olmasıdır. Zira her ikisinin de kazandıracaklarının bütünleşik olarak faydası optimum düzeyde olabilmektedir. Son olarak farklı çalışma düzenlerinden bahsedilmekte olan post-pandemi sürecinde iş yaşamında gözlenen ve daha da gözlenecek olan paradigma değişikliği ile kişilerarası iletişime yönelik tüm gelişim alanları -yüz yüze ya da online- ilişkilerin sürdürülebilirliği ve istenen iş sonuçlarının alınabilmesi için de fark yaratan bir yaklaşım olacaktır.

Bugün ister serbest çalışma (freelance), değişken işlerde geçici statüde olsun ister tam zamanlı kadrolu olsun tüm çalışmaların bir sosyal sermaye birikimi gerektirdiği kabul edilmektedir. Bu kabul bireysel sosyal sermayenin kariyer yapılandırmada, geliştirmede, sürdürmede başat etkisinin farklı alanlarda ölçümünü de gerekli kılmaktadır. Bu bakış açısıyla bu araştırmanın da modeli olan değişkenlerin profesyonel yaşamda, işe alımdan yetkinlik değerlendirme, performans değerlendirme; biraz daha spesifik olarak ise ekip yönetimi, ekip performansı değerlendirme, liderlik programları yapılandırma vb. gibi insan kaynağı yönetimi ve gelişimine yönelik uygulamaların ölçümüne önem verilen unsurları olarak süreçlerde yer almasının da faydalı olacağı düşünülmektedir.

4.3 Öneriler

Araştırma modelinin, bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer uyum becerileri üzerinde etkisi olduğu ve bu etkide iletişim becerilerinin aracı rolü ile etkinin daha da arttığı test edilmiştir. Bundan sonraki çalışmalar için bu saptamanın özellikle bireysel, kurumsal düzeyde yetenek yönetimi, gelişim planlarının yapılandırılması süreçlerinde fayda sağlayacak sonuçları olacağı görülmektedir.

İlk olarak KAM'lardan hizmet alan öğrenci/ve mezunların, KAM'lar ile iş birliği yapan dış paydaşların, KAM çalışanlarının iletişim becerilerine ilişkin algılarının modele dahil edilmesi de araştırma probleminin ilerlemesine katkı sağlayacaktır. Bu sayede çalışanların yetkinlik değerlendirmesinde kendileri ve diğer paydaşların değerlendirmeleri ile gelişime açık alanların tespiti ve gelişim planlarının çok boyutlu yapılandırılması mümkün olabilecektir. Benzer şekilde kültürel sermaye değişkenini de içeren bir modelin bu kez bireysel sosyal sermaye, kariyer uyum yetenekleri ve iletişim becerilerinin sosyolojik temeline yönelik bir çalışmanın konusu olabileceği düşünülmektedir. Bu bağlamda, çalışmada özellikle kapsam dışı tutulmuş olan entelektüel sermayenin oluşumundaki etkisi dikkate alınarak farklı hipotezlerin kurulması da alana katkı sağlayacaktır.

İkinci olarak, sosyal sermaye kazanımı, iletişim ve kariyer uyum becerileri tek seferde kazanılan unsurlar olmayıp zamana yayılarak şekillenen olgular olmaları sebebiyle, hipotezlerin zamana yayılmış bir araştırmada sınanması sonraki çalışmaların sorunsalı olarak önerilmektedir.

Üçüncü olarak nitel araştırma yöntemlerinin de dahil edildiği bir karma yöntem ile hem KAM faaliyetlerinden yararlananların ihtiyaçları, hem KAM çalışanlarının bu değişkenler aracılığı ile bu ihtiyaçlara ne kadar yanıt verebileceği araştırılabilir ve bu sayede bu meslek grubunun görev, yetki ve sorumlulukları, iş analizleri ve mesleki yeterliliklerinin belirlenmesinde uçtan uca bir katkı sunulabileceği öngörülmektedir.

Dördüncü olarak bireysel düzeyde farklı meslek gruplarından örneklemlerle test edilmesi değişkenlere ilişkin genelleme yapılabilmesi bakımından alana katkı sağlayacaktır.

Beşinci olarak, demografik değişkenlere göre farklı gruplara odaklanarak yapılabilecek araştırmalar - farklı yaş grupları, özel sektör – kamu sektörü farklılaşması, kadınlar, kadın yöneticiler, azınlıklar, uluslararası öğrenciler, farklı kurumlardan yönetim kadrosunda farklı düzeylerdeki çalışanlar (üst düzey yönetici, orta düzey yönetici vb.), ülkede çalışan yabancı yöneticiler, esnek istihdam koşullarında isteğe bağlı olarak belirli süreler için çalışmakta olan kişiler (gig ekonomisi çalışanları), değişken işlerde geçici statüde çalışanlar (prekaryalar) vb. - araştırılan ilişkisellik ve etkinin yönü konusunda

farklı bulgulara ulaşılıp ulaşılamayacağının sınanmasıyla modelin test edilmesine ve başta kariyer, yetenek yönetimi, olmak üzere disiplinlerarası çalışmalarda kullanılmasına olanak verecektir.

Altıncı olarak, bireysel sosyal sermayeye yüklenen anlamın pozitiften negatife çevrildiğinde, adam kayırma (nepotizm, kronizm), patronaj, kliental ilişkiler gibi pratiklerin diğer değişkenlerle ilişkisi incelenerek kavrama ilişkin bakış açılarını çeşitlendirmek mümkün olabilecektir.

Son olarak bu çalışmada sınanan ve kabul edilen; bireysel sosyal sermayenin iletişim becerisi üzerinden kariyer uyum becerisine etkisi, bireysel sosyal sermayenin kariyer uyum becerisine doğrudan etkisinden daha güçlüdür bulgusundan hareketle, sosyal medyanın (profesyonel sosyal ağların – LinkedIn vb.) aracı rolünün sonraki çalışmaların konusu olabileceği düşünülmektedir.

EK'LER

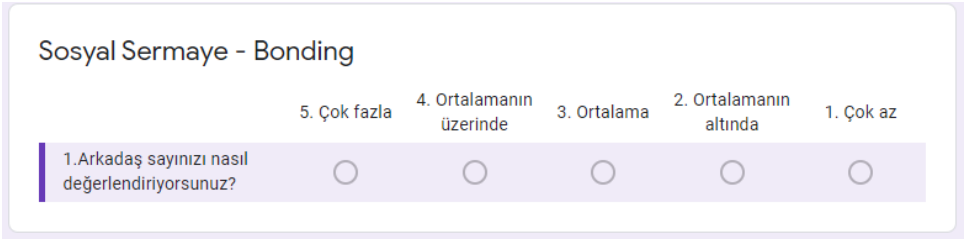
EK-1: PSCS-8 Orijinal Doküman Kullanım İzni

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK-2: Kariyer Merkezlerine Gönderilen E-Posta örneği

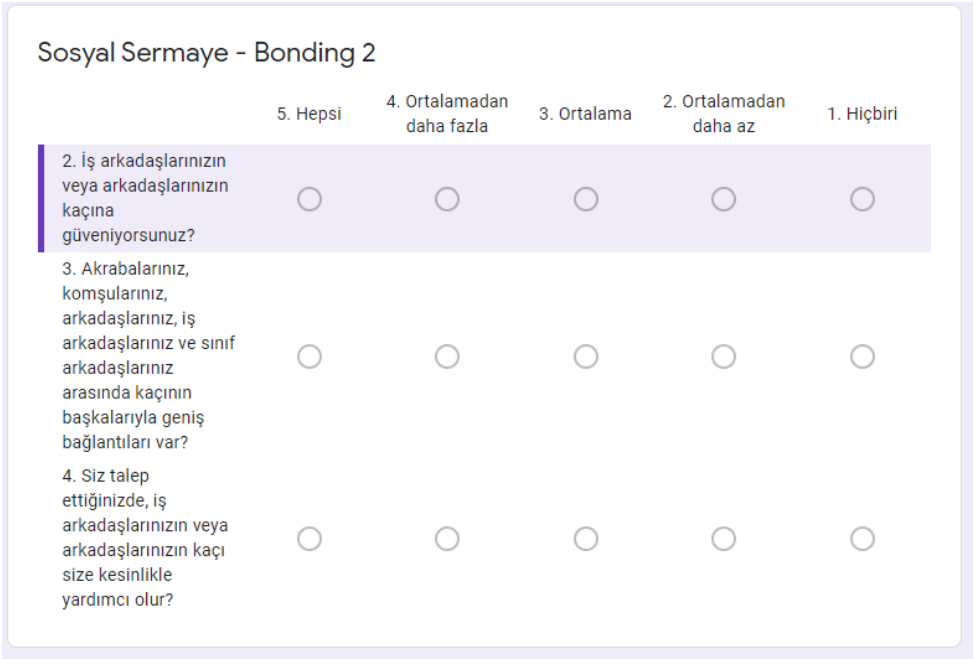
Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli *"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"* ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.

EK-3: Anket Google Forms Ekran Görüntüsü



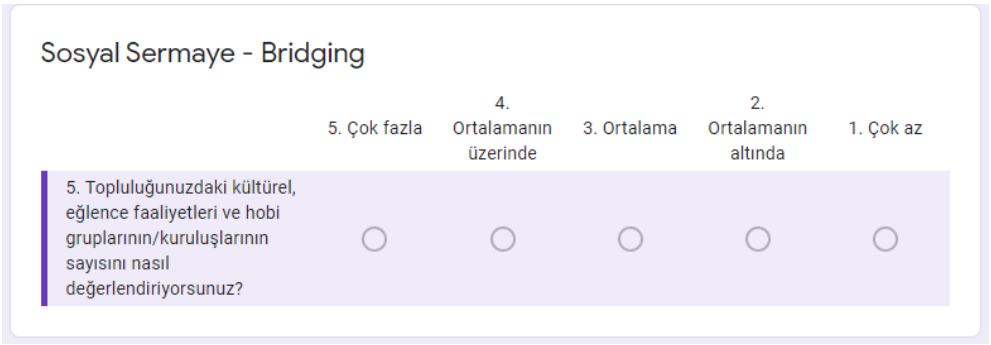
Sosyal Sermaye - Bonding

	5. Çok fazla	4. Ortalamanın üzerinde	3. Ortalama	2. Ortalamanın altında	1. Çok az
1.Arkadaş sayınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?	○	○	○	○	○



Sosyal Sermaye - Bonding 2

	5. Hepsi	4. Ortalamadan daha fazla	3. Ortalama	2. Ortalamadan daha az	1. Hiçbiri
2. İş arkadaşlarınızın veya arkadaşlarınızın kaçına güveniyorsunuz?	○	○	○	○	○
3. Akrabalarınız, komşularınız, arkadaşlarınız, iş arkadaşlarınız ve sınıf arkadaşlarınız arasında kaçının başkalarıyla geniş bağlantıları var?	○	○	○	○	○
4. Siz talep ettiğinizde, iş arkadaşlarınızın veya arkadaşlarınızın kaçı size kesinlikle yardımcı olur?	○	○	○	○	○



Sosyal Sermaye - Bridging

	5. Çok fazla	4. Ortalamanın üzerinde	3. Ortalama	2. Ortalamanın altında	1. Çok az
5. Topluluğunuzdaki kültürel, eğlence faaliyetleri ve hobi gruplarının/kuruluşlarının sayısını nasıl değerlendiriyorsunuz?	○	○	○	○	○

Sosyal Sermaye - Bridging 2

	5. Hepsi	4. Ortalamadan daha fazla	3. Ortalama	2. Ortalamadan daha az	1. Hiçbiri
6. Bu grup ve kuruluşların kaçı geniş sosyal ağlara sahiptir?	○	○	○	○	○
7. Kültürel, eğlence faaliyetleri ve hobi gruplarının/kuruluşlarının kaç tanesi ilgi alanlarınızı temsil ediyor?	○	○	○	○	○
8. Devlet, politik, ekonomik ve sosyal gruplardan/kuruluşlardan kaç tanesi talebiniz üzerine size yardımcı olur?	○	○	○	○	○

Kariyer Uyum Becerisi: Farklı insanlar kariyerlerini oluşturmak için farklı güçler kullanırlar. Hiç kimse her şeyde iyi değildir, her birimiz bazı güçlü yönlerimizi diğerlerinden daha fazla öne çıkarırız. Aşağıdaki yeteneklerin her birini ne kadar güçlü geliştirdiğinizi değerlendiriniz.

	5. En güçlü	4. Çok güçlü	3. Güçlü	2. Biraz güçlü	1. Güçlü değil
9. Bugünün seçimlerinin geleceğimi şekillendirdiğinin farkına varma	○	○	○	○	○
10. Yapmam gereken mesleki ve eğitimle ilgili seçimlerin farkında olma	○	○	○	○	○
11. Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgilenme	○	○	○	○	○
12. Kendi başıma karar verme	○	○	○	○	○
13. İnançlarımı savunma	○	○	○	○	○
14. Kendim için doğru olanı yapma	○	○	○	○	○
15. Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırma	○	○	○	○	○
16. Bir şeyler yapmanın farklı yollarını gözlemleme	○	○	○	○	○
17. Yeni fırsatlar hakkında meraklı olma	○	○	○	○	○

18. İşleri iyi yapmaya özen gösterme	○	○	○	○	○
19. Yeteneğimi geliştirme	○	○	○	○	○
20. Problemleri çözme	○	○	○	○	○

Kişilerarası İletişim Becerisi - İletişim Yeterliliği

	5. Kesinlikle katılıyorum	4. Katılıyorum	3. Kısmen katılıyorum	2. Katılmıyorum	1. Kesinlikle katılmıyorum
21. Yeni insanlarla tanışabileceğim sosyal ortamlardan hoşlanırım	○	○	○	○	○
22. Sesimi ve vücut dilimi etkili bir şekilde kullanmayı severim	○	○	○	○	○
23. Kendimi kolaylıkla başkalarının yerine koyabilirim	○	○	○	○	○
24. Değişen durumlara uyum sağlayabilirim	○	○	○	○	○
25. Etkili bir konuşmacıyım	○	○	○	○	○
26. Başkalarının söyledikleri ile ilgilenirim	○	○	○	○	○
27. İnsanların rahatça konuşabileceği bir kişiyim	○	○	○	○	○
28. İyi bir dinleyiciyimdir	○	○	○	○	○

Cinsiyetiniz *

- Kadın
- Erkek

Yaşınız *

- 23 - 30
- 31 - 41
- 42 - 48
- 49 - 56
- 57 - 65

Şu an çalışmakta olduğunuz Kariyer Merkezindeki göreviniz *

Kısa yanıt metni

Toplam çalışma süreniz (varsa, bu kurum öncesi çalışma sürenizi de dahil ederek) *

- 0 - 12 ay
- 1 - 3 yıl
- 4 - 5 yıl
- 5 - 10 yıl
- 10 yıl üzeri

Şu an çalışmakta olduğunuz alan dışında başka bir iş tecrübeniz oldu mu?

- Evet
- Hayır

Farklı bir iş tecrübeniz olduysa (olmadıysa 0 yazarak bir sonraki soruya geçebilirsiniz), *

Sektör / Görev

Kısa yanıt metni

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumunuzun yasal statüsü *

- ◯ Devlet Üniversitesi
- ◯ Vakıf Üniversitesi
- ◯ Vakıf Meslek Yüksekokulu

Şu an çalışmakta olduğunuz kurumunuzun kuruluş yılı *

- ◯ Cumhuriyet öncesi
- ◯ Cumhuriyet - 1999
- ◯ 2000 ve sonrası

KAYNAKÇA

Adler , P., & Kwon, S.-W. (2002, Jan.). Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review, 27*(1), 17-40. 10 2021 tarihinde https://www.jstor.org/stable/4134367?seq=1#metadata_info_tab_contents adresinden alındı

Ağcasulu, H. (2017). Sosyal Sermaye Kavramı ve Temel Bakış Açılarının Karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi,, 8* (17), 114-129. 10 11, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/265164 adresinden alındı

Akbolat, M., & Ünal, Ö. (2020). Kariyer Yolları. H. Tutar (Dü.) içinde, *Kariyer Planlaması ve Yönetimi* (s. 51-65). Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

Aktan, C., & Çoban, H. (2008). Ekonomik Refaha Ulaşmanın Ötesinde Sağlıklı ve Güçlü Bir Toplum Oluşturmanın Altyapısı: Sosyal Sermaye. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*(26), 1-13.

Aktan, C., & Yay, S. (2019). *Kurumsal Sosyal Sermaye* (1. b.). Ankara: Seçkin.

Al Hinai, M., Bhuiyan, A., & Husin, N. (2021). The Effects Social Capital Attributes on the Employabilit Readiness Among Engineering Graduates in the High Education Institute's in Oman. *International Journal of Business and Management Future, 6*(1), 1-11. https://www.cribfb.com/journal/index.php/ijbmf adresinden alındı

Alan, H. (2020). *Kadınların Kariyer Gelişimlerinde Sosyal Sermaye Edinme Biçimleri.* Ankara: İksad Yayınevi.

Almeida, E. (2004). A discourse analysis of student perceptions of their communication competence. *Communication Education, 53*(4), 357-364. doi:10.1080/0363452032000305968

AnalysisINN. (2020). *KMO and Bartlett's test of sphericity*. AnalysisINN: https://www.analysisinn.com/post/kmo-and-bartlett-s-test-of-sphericity/ adresinden alındı

Andrews, R. (2010). Organizational social capital, structure and performance. *Human Relations, 63*(5), 583-608. doi:10.1177/0018726709342931

Atalay, E. (2021). Kariyer Yönetimi ve Güncel Kariyer Sorunları. Ş. Karabulut (Dü.) içinde, *Yönetim-Strateji-Organizasyon: Teoride ve Uygulamada (Cilt 2)* (s. 381-395). Ankara: Gazi Kitapevi.

Atay, S., Çırakoğlu Tanrıverdi, B., & Gülmez, N. (2019). *Üniversite Kariyer Merkezleri El Kİtabı.* Ankara: TCCumhurbaşkanlığı İnsan Kaynakları Ofisi.

Balin, E., Korkut-Owen, F., Kepir-Savoly, D., & Owen, D. (2021). University Career Services Centers in Turkey: A sequential mixed-method study . *Kariyer Psikolojik Danışmanlığı Dergisi, 4*(2), 1-35. https://dergipark.org.tr/tr/pub/kpdd/issue/67294/940330 adresinden alındı

Barnett, R. (2013). Imagining the University. *International Higher Education*, 1-6. doi:10.6017/ihe.2013.71.6085

Beebe, S., Beebe, S., Redmond, M., & Geerinck, T. (2007). *Interpersonal Communication: Relating to Others* (4 b.). Pearson Education Canada. https://wps.prenhall.com/ca_ab_beebe_intercomm_4/48/12319/3153764.cw/index.html adresinden alındı

Ben-Hador, B., Eckhaus, E., & Klein, G. (2021). Personal Social Capital in Organizations: A New Scale to Assess Internal and External Personal Social Capital in Organizations. *Social Indicators Research, 157*, 1155-1177. doi:10.1007/s11205-021-02702-x

Ben-Hador, B., Eckhaus, E., & Klein, G. (2021). Personal Social Capital in Organizations: A New Scale to Assess Internal and External Personal Social Capital in Organizations. *Social Indicators Research* (157), 1155–1177. doi:10.1007/s11205-021-02702-x

Berber, A. (2013). *Klasik Yönetim Düşüncesi* (1 b.). İstanbul: Alfa.

Berry, H., & Rickwood, D. (2000, 8). Measuring Social Capital at the Individual Level: Personal Social Capital, Valurs and Psychological Distress. *International Journal of Mental Health Promotion, 2*(3), 35-44. doi:10.1108/17465729200000020

Beşer, A., & Hira, İ. (2017, 6). Sosyal Sermayeye Eleştirel Bakmak. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19*(1), 23-37. doi:10.5578/jss.40368

Bhardwa, S. (2017, 06 06). *Why do students go to university and how do they choose which one?* https://www.timeshighereducation.com/: https://www.timeshighereducation.com/student/news/why-do-students-go-university-and-how-do-they-choose-which-one adresinden alındı

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. J. Richardson içinde, *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education* (s. 241-258). Westport: Greenwood Press. https://home.iitk.ac.in/~amman/soc748/bourdieu_forms_of_capital.pdf adresinden alındı

Breuskin, I. (2012, 12). Social Capital and Governmental Institutions. *Living Reviews in Democracy*. 2021 tarihinde https://ethz.ch/content/dam/ethz/special-interest/gess/cis/cis-dam/CIS_DAM_2015/WorkingPapers/Living_Reviews_Democracy/Breuskin.pdf adresinden alındı

Burleson, B. (2010). The Nature of Interpersonal Communication: A Message-Centered Approach. C. Berger, M. Roloff, & D. Roskos-Ewoldsen (Dü) içinde, *The Handbook of Communication Science* (2 b., s. 145-164). California: SAGE.

Burt, R. (2000). The Network Structure of Social Capital. *Research in Organizational Behaviour, 22*, 345-423. 12 2021 tarihinde http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.652.5296&rep=rep1&type=pdf adresinden alındı

Büyükbeşe, T., & Demirağ, B. (2018). Öğretim Elemanlarının Eğitim Ortamı Algısının Sosyal Sermaye Boyutları Üzerindeki Etkisi Üzerine Nicel Bir Araştırma: Hasan

Kalyoncu Üniversitesi Örneği. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 53-71. https://www.researchgate.net/publication/326345565 adresinden alındı

Cao, J., & Thomas, D. (2013). *When Developing a Career Path, What are the Key Elements to Include?* Cornell University ILR School. 12 2021 tarihinde https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.689.4028&rep=rep1&type=pdf adresinden alındı

CBİKO. (tarih yok). https://www.cbiko.gov.tr/ adresinden alındı

CBİKO. (2019). *Kamu-Veri Yöntem Raporu.*

Cegala, D. (1983). A Research Model for the Study of Interpersonal Communication Competence. *Speech Communication Association Seminar Series in Communication Competence: Issues in Conceptualization and Measurement* (s. 1-12). Washington: ERIC. https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED246491.pdf adresinden alındı

Chambers, E., Foulon, M., Handfield-Jones, H., Hankin, S., & Michaels, E. (1998). The War for Talent. *The McKinsey Quarterly, 3*, 44-57. https://www.researchgate.net/publication/284689712 adresinden alındı

Chen, H., Fang, T., Liu, F., Pang, L., Wen, Y., Chen, S., & Gu, X. (2020). Career Adaptability Research: A Literature Review with Scientific Knowledge Mapping in Web of Science. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 17*(16), 1-21. doi:10.3390/ijerph17165986

Chourasiya, A., & Agrawal, V. (2019). A Comparative Analysis of Age Based Career Stage Models Needs and Characteristics at Various Career Stages. *International Journal of Research and Analytical Reviews, 6* (2), 87i-91i. http://www.ijrar.com/upload_issue/ijrar_issue_20543695.pdf adresinden alındı

Claridge , T. (2020, 6 18). *Social capital at different levels and dimensions: a typology of social capital.* 2021 tarihinde Social Capital Research: https://www.socialcapitalresearch.com/wp-content/uploads/2020/06/Dimensions-and-levels.pdf adresinden alındı

Claridge, T. (2004). Social Capital and Natural Resource Management: An important role for social capital? *Unpublished Thesis, University of Queensland*. Brisbane, Australia. 2021 tarihinde https://www.socialcapitalresearch.com/literature/capital-debate/ adresinden alındı

Claridge, T. (2018, 01 20). *Functions of social capital – bonding, bridging, linking.* Social Capital Research: https://www.socialcapitalresearch.com/wp-content/uploads/2018/11/Functions-of-Social-Capital.pdf adresinden alındı

Claridge, T. (2019, 9 27). *Sources of social capital.* 5 2021 tarihinde Social Capital Research: https://www.socialcapitalresearch.com/wp-content/uploads/2019/09/Sources-of-social-capital.pdf adresinden alındı

Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology, 94*, 95-120. http://www.jstor.org/stable/2780243 adresinden alındı

Crane, B., & Hartwell, C. (2019). Global talent management: A life cycle view of the interaction between human and social capital. *Journal of World Business, 54*, 82-92. doi:doi.org/10.1016/j.jwb.2018.11.002

Cron, W. (1984). Industrial Salesperson Development: A Career Stages Perspective. *Journal of Marketing, 48*(4), 41-52. 12 2021 tarihinde https://www.jstor.org/stable/1251509 adresinden alındı

Cummings, T., & Worley, C. (2009). *Organization Development & Change* (9 b.). South-Western: South Western Cengage Learning.

Cupach, W. (1982). Perceived Communication Competence and Choice of Interpersonal Conflict Message Strategies. (s. 3-36). Denver: ERIC.

Çakan, S. (2020). Kariyer Kuramları. H. Tutar (Dü.) içinde, *Kariyer Planlaması ve Yönetimi* (s. 109-131). Ankara: Seçkin Akademik ve Mesleki Yayınlar.

da Silva, a., Maniglia, F., & Figueiredo, G. (2020). Paulo Freire and Edgar Morin in post-graduation: profile and perceptions of effects from a post-graduate program in

Health Promotion. *Revista Brasileira de Educação , 25*, 1-26. doi:10.1590/S1413-24782020250061

Dökmen, Ü. (2005). *İletişim Çatışmaları ve Empati* (31. b.). İstanbul: Sistem Yayıncılık.

Dunwoodie, K., Webb, S., Wilkinson, S., & Newman, A. (2020). Social Capital and the Career Adaptability of Refugees. *International Migration*, 1-20. doi:10.1111/imig.12787

Dündar, G. (2010). Kariyer Geliştirme. Ed. içinde, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (s. 263-295). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Elitok, Y. (2019). Kariyer Çalışmalarının Tarihi Gelişimi. E. Kaygın, & Y. Zengin (Dü) içinde, *Kariyer - Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s. 21-33). Konya.

Emmerik, I. (2006). Gender differences in the creation of different types of social capital: A multilevel study. *Social Networks, 28*, 24-37. doi:10.1016/j.socnet.2005.04.002

Eren, G. (2018). Kişilerarası İletişim Nedir? Ne Değildir? S. Ulağlı (Dü.) içinde, *Kişilerarası İletişim Güncel Yaklaşımlar ve Kuramsal Temeller* (1 b., s. 15-27). İstanbul: Motto Yayınları.

Erselcan, F. (2009, Aralık). Disiplinlerarası Ortak Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Sermaye. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi, 35*(2), 248-256.

Farr, J. (2004, 2). Social Capital: A Conceptual History. *Political Theory ·, 32* (1), 6-33. doi:10.1177/0090591703254978

Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye* (2 b.). (B. Bilgen, & B. Şen, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Fine, B. (2001, 3). Social Capital and Realm of the Intellect. *Economic and Politicak Weekly*, 741-745.

Fulkerson , G., & Thompson, G. (2008). The Evolution of a Contested Concept: A Meta-Analysis of Social Capital Definitions and Trends (1988-2006). *Sociological*

Inquiry,, 78(4), , 536-557. 2021 tarihinde https://doi.org/10.1111/J.1475-682X.2008.00260.X adresinden alındı

Ganiron Jr., T. (2013). Social Capital and Career Success of Civil Engineers towards Designing Career Paths. *Procedia - Social and Behavioral Sciences, 102*, 611-621. doi:10.1016/j.sbspro.2013.10.778

Göksel, A., Aydıntan, B., & Bingöl, D. (2010). Örgütlerde Bilgi Paylaşım Davranışı: Sosyal Sermaye Boyutundan Bir Bakış . *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 65*(4), 87-109. doi:https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002185

Grootaert, C., Narayan, D., Jones, V., & Woolcock, M. (2004). *Measuring social capital: an integrated questionnaire.* Washington: World Bank .

Gujarati, D. (2008). *Temel Ekonometri Literatür Yayınları* . (Ü. Şenesen, & G. Günlük Şenesen, Çev.) 11 15, 2021 tarihinde ISBN 975-7860-99-9. adresinden alındı

Gülmez, N. (2021). Üniversite Kariyer Merkezi Hizmetlerinde Dijital Platform ve Sosyal Medya Kullanımının Etkisi. *Doktora Tezi(YÖK Tez 663134)*. İstanbul.

Güngör, N. (2018). *İletişime Giriş* (5. b.). Ankara: Siyasal Kitabevi.

Gürüz, D., & Temel Eğinli, A. (2019). *Kişilerarası İletişim Bilgiler, Etkiler, Engeller* (8 b.). Ankara: Nobel Kitap.

Gürüz, K. (2003). *Dünyada ve Türkiye'de yükseköğretim: Tarihçe ve bugünkü sevk ve idare sistemleri* (2 b.). Ankara: ÖSYM Yayınları.

Hanifan, L. (1916). The Rural School Community Center. *Annals of American Academy of Political and Social Science, 67*, 130-138.

Hezlett, S., & Gibson, S. (2007, 8). Linking Mentoring and Social Capital: Implications for Career and Organization Development. *Advances in Developing Human Resources, 9*(3), 384-412. doi:10.1177/1523422307304102

Kanten, S. (2012/2). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *16*. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi.

05 2021 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215331 adresinden alındı

Kara, A., & Eryılmaz, A. (2021). A Career Adaptability Model for Psychological Counselors. *International Journal of Progressive Education, 17*(6), 32-53. doi:10.29329/ijpe.2021.382.3

Karasar, N. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar İlkeler Teknikler* (34 b.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Kılınç, Z. (2020). *Sosyal Sermaye Yazıları* (1 b.). Bursa: Dora.

Kırdar, Y. (2012). *Postmodern Pazarlama ve Tüketim Kültürü* (1 b.). İstanbul: MOSS Yayın.

Kitapcı, İ. (2017 , 12). Sosyal Sermayenin Kamusallığından Sosyal Sermaye Başarısızlığına: Teorik Bir Perspektif. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 15* (1), 78-100. doi:10.11611/yead.338916

Kitapcı, İ. (2017). *Sosyal Sermaye, Sosyal, Ekonomik ve Bilişsel Perspektif* (1 b.). İstanbul: Beta.

Knapp, M., Daly, J., Fudge Albada, K., & Miller, G. (2002). Background and Current Trends in the Study of Interpersonal Communication. M. Knapp, & J. Daly (Dü) içinde, *Handbook of Interpersonal Communication* (3 b., s. 3-20). California: Sage Publications .

Koca Ballı, İ., & Ay, Ü. (2019). Kariyer Sürecinde Yaşam Dönemleri ve Kariyer Evreleri. E. Kaygın, & Y. Zengin (Dü) içinde, *Kariyer - Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s. 35-47). Konya: Eğitim Yayınevi.

Koca, G., & Erigüç, G. (2017). İletişim Yeterlilik Ölçeği'nin Geçerlik ve Güvenirliği. *3*. Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi. doi:http://dx.doi.org/10.17130/ijmeb.2017433408

Korkut, F. (1996). letişim Becerilerini Değerlendirme Ölçeğinin Geliştirilmesi: Güvenirlik ve geçerlik çalışmaları. *2*. Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi. 12 17, 2020 tarihinde https://toad.halileksi.net/sites/default/files/pdf/iletisim-becerilerini-degerlendirme-olcegi-toad.pdf adresinden alındı

Kurtuluş, K., & Okumuş, A. (2006). Fiyat Algılamasının Boyutları Arasındaki İlişkilerin Yapısal Eşitlik Modeli ile İncelenmesi. *Yönetim*, 3-17.

Lannamann, J. (2016). Kişilerarası İletişim Araştırmalarında Sözün Politikası. W. Leeds - Hurwitz (Dü.) içinde, *İletişim Bilimlerine Toplumsal Yaklaşımlar* (M. Mol, Çev., 1 b., s. 114-132). Ankara: Nobel.

Law, B., Meijers, F., & Wijers , G. (2002). New perspectives on career and identity in the contemporary world. *British Journal of Guidance and Counselling, 30*(4), 431-449. doi:10.1080/0306988021000025637

Leeds - Hurwitz, W. (2016). İletişim Bilimlerine Toplumsal Yaklaşımlar. W. LEEDS-HURWITZ, & A. BÜYÜKASLAN (Dü.) içinde, *İletişim Bilimlerine Toplumsal Yaklaşımlar* (M. MOL, Çev., s. 7). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Limpornpugdee, W., Janz, B., & Richardson, S. (2009). Communication Competence Factors As Moderators to the Relationship Between User Participation and Information Quality. *Journal of Information Technology Management, 20*(4), 1-21. http://jitm.ubalt.edu/XX-4/article1.pdf adresinden alındı

Lochab, A., & Mor, K. (2013). Traditional to Boundaryless Career: Redefining Career in 21st Centaury. *Global Journal of Management and Business Studies, 3*(5), 485-490. http://www.ripublication.com/gjmbs_spl/gjmbsv3n5_06.pdf adresinden alındı

Lunsford, L., Baker, V., & Pifer, M. (2018). Faculty mentoring faculty: career stages, relationship quality, and job satisfaction. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education, 7*(2), 139-154. doi:10.1108/IJMCE-08-2017-0055

Maggiori , C., Claire , S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 437-449. doi:10.1016/j.jvb.2013.07.001

McIlveen, P., & Patton, W. (2006). A Critical Reflection on Career Development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance, 6*(1), 15-27. https://eprints.usq.edu.au/918/1/McIlveen_IJEVG-Critical_Reflection.pdf adresinden alındı

McKinsey & Company. (2020). *Future of Work: Turkey's Talent Transformation in the Digital Era - Executive Summary*. McKinsey & Company. https://www.mckinsey.com/tr/~/media/mckinsey/locations/europe%20and%20middle%20east/turkey/our%20insights/future%20of%20work%20turkey/future-of-work-mckinsey-turkey-executive-summary.pdf adresinden alındı

Morin, E. (2003). *Geleceğin Eğitimi İçin Gerekli Yedi Bilgi* (1 b.). (H. Dilli, Çev.) İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Murray, C. (2006). Social Capital and Cooperation in Central and Eastern Europe Toward An Analytical Framework. *The International Association of Agricultural Economists Conference*, (s. 1-18). Gold Coast. 2021 tarihinde https://www.researchgate.net/publication/23511724 adresinden alındı

Nahapiet , J., & Ghoshal, S. (1998, 4). Social Capital, Intellectual Capital, and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review, 23*(2), 242-266. doi:https://doi.org/10.2307/259373

Nastasiu, S. (2018, 7). Theoretic Aspects of Interpersonal Communication Competence. *International Academy Journal. Web of Scholar, 3*(25), 14-18. doi:10.31435/rsglobal_wos/12072018/5987

Noe, R. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi* (1. b.). (C. Çetin, Çev.) İstanbul: Beta.

OECD. (2008). *21st Century Skills: How can you prepare students for the new Global Economy?* OECD: https://www.oecd.org/site/educeri21st/40756908.pdf adresinden alındı

OECD, I. (tarih yok). *What is social capital?* Kasım 28, 2000 tarihinde https://www.oecd.org/insights/37966934.pdf adresinden alındı

Oh, J., Jeong, S., Yoon, S., & Cho, D. (2021). The link between HRD professionals' social capital and career adaptability: amoderated mediation analysis of social network. *European Journal of Training and Development*, 1-17. doi:https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2021-0134

Okutan, E., & Göncü Akbaş, M. (2019). Kariyer Kavramı, Kapsamı ve Boyutları. E. Kaygın, & Y. Zengin (Dü) içinde, *Kariyer - Temel Kavramlar, Yönetimi, Güncel Konular* (s. 9-20). Konya: Eğitim Yayınevi.

Oskay, Ü. (2017). *Kitle İletişiminin Kültürel İşlevleri XIX. Yüzyıldan Günümüze Kuramsal Bir Yaklaşım* (2 b.). İstanbul: İnkılap Yayınevi.

Pişkin, M. (2017). Mark L. Savickas'ın Kariyer Yapılandırma Kuramı. *Kariyer Gündemi*(5), 4-13.

Pişkin, M., & Ersoy Kart, M. (2019, 12). Üniversite Kariyer Merkezlerinin Örgüt Yapısı ve Personel Profilinin İncelenmesi: Kimler Yönetiyor? Kimler Yürütüyor? *Sosyal Güvenlik Dergisi, 9*(2), 275-298. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/883216 adresinden alındı

Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology, 24*, 1-24. 03 21, 2021 tarihinde https://www.jstor.org/stable/223472 adresinden alındı

Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy, 6 (1)*, 65-78.

Putnam, R. (tarih yok). Social Capital: Measurement and Consequences. 11 2021 tarihinde oecd.org: https://www.oecd.org/innovation/research/1825848.pdf adresinden alındı

Rottinghause, P., & Hauser, P. (tarih yok). Assessing Additional Constructs Affecting Career Choice and Development. S. Brown, & R. Lent (Dü) içinde, *Career Development and Counseling-Putting Theory and Research to Work* (s. 477-505). New Jersey: John Wiley & Sons.

Salisu, I., & Hashim, N. (2017, 04). A Critical Review of Scales Used in Social Capital Research. doi:DOI: 10.9790/487X-1904033440

Savickas, M. (2002). Career Construction: A Developmental Theory of Vocational Bahevior. D. Brown (Dü.) içinde, *Career Choice and Development.* John Wiley & Sons.

Savickas, M. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. S. Brown, & R. Lent (Dü) içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (s. 42-70). Wiley.

Savickas, M. (2013). Career Construction Theory and Practice. S. Brown, & R. Lent (Dü) içinde, *Career Development and Counseling-Putting Theory and Research to Work* (s. 147-183). New Jersey: John Wiley & Sons.

Savickas, M., & Porfeli, E. (2012, 01). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. 661-673. doi:10.1016/j.jvb.2012.01.011

Schein, E. (1996). Career anchors revisited: Implications for career development in the 21st century. *Academy of Management Perspectives, 10*(4), 80-88. https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/ame.1996.3145321 adresinden alındı

Scrivens, K., & Smith, C. (2013). *Four Interpretations of Social Capital: An Agenda for Measurement.* OECD. doi:doi.org/10.1787/18152031

Seçer, B. (2009). İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye. *Kamu-İş, 10*(3), 103-130.

Seibert, S., Kraimer, M., & Liden, R. (2001, 04). A Social Capital Theory of Career Success. *Academy of Management Journal, 44*(2), 219-237. http://www.jstor.org/stable/3069452 adresinden alındı

Sharf, R. (2013). *Applying Career Development Theory to Counseling* (6 b.). Belmont: Cengage Learning.

Siisiainen, M. (2000). Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam. *ISTR Fourth International Conference "The Third Sector: For What and for Whom?"*. Dublin. 1 2022 tarihinde https://www.suz.uzh.ch/dam/jcr:ffffffff-df42-7cac-ffff-ffffbdccdaaa/siisiainen.pdf adresinden alındı

Sobel Analiz. (2021). 2021 tarihinde http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm adresinden alındı

Sobel, M. (1982). Asymptotic intervals for indirect effects in structural equations models. (I. S. (Ed.), Dü.) *Sociological Methodology*, 290-312.

Sou, E., Yuen, M., & Chen, G. (2022). Career Adaptability as a mediator between social capital and career engagement. *The Career Development Quarterly*, 1-14. doi:10.1002/cdq.12289

Spitzberg, B., & Cupach, W. (2002). Interpersonal Skills. M. Knapp, & J. Daly (Dü) içinde, *Handbook of Interpersonal Communication* (3 b., s. 564-611). California: Sage.

Spitzberg, B., & Cupach, W. (2007). Disentangling the Dark Side of Interpersonal Communication. B. Spitzberg, & W. Cupach (Dü) içinde, *The Dark Side of Interpersonal Communication* (2 b., s. 3-28). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Stewart, J. (2002). Communicating and Interpersonal Communicating. J. Stewart içinde, *Bridges Not Walls, A Book About Interpersonal Communication* (8 b., s. 16-46). NY: McGraw-Hill Higher Education.

Stewart, J. (2016). Kişilerarası İletişime Toplumsal Yaklaşımların Felsefi Öğeleri. W. LEEDS-HURWITZ, & A. BÜYÜKASLAN (Dü.) içinde, *İletişim Bilimlerine Toplumsal Yaklaşımlar* (M. MOL, Çev., s. 23-45). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Stolzenberg, E., Aragon, M., Romo, E., Couch, V., McLennan, D., Eagan, M., & Kang, N. (2020). *The American Freshman: National Norms Fall 2019.* Los Angeles: Higher Education Research Institute, UCLA. https://www.heri.ucla.edu/monographs/TheAmericanFreshman2019.pdf adresinden alındı

Şahin, M., & Tepençelik, F. (2015, 02). Kariyer Geliştirmede Yükseköğretimin Rolü ve İşveren Algıları: Bir Alan Araştırması. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 4*(1), 46-55. http://www.jret.org/FileUpload/ks281142/File/05.sahin.pdf adresinden alındı

Şan, M. K., & Şimşek, R. (2011). Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel Sosyal Arka Planı. *Akademik İncelemeler Dergisi, 6*(1), 88-110. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/17789 adresinden alındı

Şan, M., & Akyiğit, H. (2015). Sosyal Sermaye Tartışmaları ve Türkiye'de Sosyal Sermayenin Ölçülmesi Sorunu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 34*, 123-134.

Şenay, H. H., Şengül, M., & Seggie, F. N. (2020, Nisan). Türkiye'de Yükseköğretim Çalışmaları: Eğilimler ve Öneriler. *Üniversite Araştırmaları Dergisi, 3*(1), 1-13. doi:10.26701/uad.697415

Tarvin, L. (2014). Communicative Competence: Its Definition, Connection to Teaching, and Relationship with Interactional Competence. doi:10.13140/RG.2.1.3214.2807

TCCB, 2018. (tarih yok). https://www.tccb.gov.tr/konusmalar/353/99365/yuksekogretim-akademik-yili-acilis-toreninde-yaptiklari-konusma adresinden alındı

Telli Yamamoto, G. (2018, 12). Türkiye'de Yükseköğretim Sistemi Üzerine Düşünceler. *Üniversite Araştırmaları Dergisi, 1*(3), 132-138. doi:10.26701/uad.482681

Terzi, Y. (2019). *Ders Notları.* 11 11, 2021 tarihinde https://avys.omu.edu.tr/storage/app/public/yukselt/62069/GA%20CRONBACH%20ALFA.pdf adresinden alındı

TÜİK. (2022, 03 04). *İstatistiklerle Kadın, 2021.* TÜİK Veri Portalı: https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635#:~:text=Y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretim%20istatistiklerine%20g%C3%B6re%3B%20y%C3%BCksek%C3%B6%C4%9Fretimde%20g%C3%B6revli,ise%20%50%2C6%20oldu. adresinden alındı

Tzanakis, M. (2013). Social capital in Bourdieu's, Coleman's and Putnam's theory: empirical evidence and emergent measurement issues. *Educate Journal*, *13*(2), 2-23. http://www.educatejournal.org/index.php/educate/article/view/366 adresinden alındı

Ulutürk, B., & Tayfun, R. (2019). The Roles of Transformational Leadership, Communication Competence and Communication Satisfaction on Employees' Job Satisfaction. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*(49), 48-68.

Ünsal, P. (2014). *Kariyer Gelişim Kuramları ve Kariyer Danışmanlığı.* Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık. 05 2021 tarihinde alındı

Veenstra, G. (2000). Social capital, SES and health: an individual-level analysis. *Social Science & Medicine, 50*, 619-629.

Wang, P., Chen, X., Gong, J., & Jacques-Tiura, A. (2014, 11). Reliability and Validity of the Personal Social Capital Scale 16 and Personal Social Capital Scale 8: Two Short Instruments for Survey Studies. doi:10.1007/s11205-013-0540-3

White, R. (1959). Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review, 66*(5), 297–333. doi:10.1037/h0040934

Wiemann, J., & Backlund, P. (1980). Current Theory and Research In Communicative Competence. *Review of Educational Research, 50*(1), 185-199. doi:10.3102/00346543050001185

Wilson, S., & Sabee, C. (2003). Explicating Communicative Competence As a Theoretical Term. J. Greene, & B. Burleson (Dü) içinde, *Handbook of Communication and Social Interaction Skills* (s. 3-50). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

Woolcock, M. (1998, 4). Social capital and economic development: Toward a theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society , 27*, 151–208. doi:doi.org/10.1023/A:1006884930135

Woolcock, M. (2001). The Place of Social Capital in Understanding Social and Economic Outcomes. *Canadian Journal of Policy Research, 2*, 65-88. https://www.researchgate.net/publication/269576288_The_Place_of_Social_Capital_in_Understanding_Social_and_Economic_Outcome adresinden alındı

Yang, K. (2007). Individual Social Capital and Its Measurement in Social Surveys. *Survey Research Methods, 1*(1), 19-27. doi:doi.org/10.18148/srm/2007.v1i1.48

YÖK. (2019). *Türkiye Yükseköğretim Sistemi.* Ankara: YÖK. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2019/Higher_Education_in_Turkey_2019_tr.pdf adresinden alındı

YÖK. (2019). *Yükseköğretim Politikalarında Yeni YÖK.* Ankara: YÖK. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Yuksekogretim_politikalarinda_yeni_yok.pdf adresinden alındı

YÖK. (2022). *Üniversite İzleme ve Değerlendirme Genel Raporu - 2021.* Ankara: YÖK. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/2022/universite-izleme-ve-degerlendirme-genel-raporu-2021.pdf adresinden alındı

YÖK. (tarih yok). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. https://istatistik.yok.gov.tr/ adresinden alındı