Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Van Yüzüncü Yıl University
The Journal of Social Sciences Institute
Yıl / Year: 2022 - Sayı / Issue: 57
Sayfa/Page: 19 - 29
e-ISSN: 2822 - 3136

Çalışanların Sosyal Sermayesinin Sübjektif Kariyer Başarılarına Olan Etkisine Dair Bir Araştırma

A Research on the Effect of Employees' Social Capital on Their Subjective Career Success

Yasemin KARATEKİN ALKOÇ*

***** Araş. Gör. Dr., Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Erciş İşletme Fakültesi, Van/Türkiye.

PhD. Res. Assist., Van Yüzüncü Yıl University, Faculty of Management, Van /Turkey.

yaseminkaratekinalkoc@yyu.edu.tr
ORCID: 0000-0002-9160-199X

Makale Bilgisi | Article Information
Makale Türü / Article Type: Araştırma Makalesi/ Research Article
Geliş Tarihi / Date Received: 04/04/2022
Kabul Tarihi / Date Accepted: 12/09/2022
Yayın Tarihi / Date Published: 30/09/2022

Atıf: Karatekin Alkoç, Y. (2022). Çalışanların sosyal sermayesinin sübjektif kariyer başarılarına olan etkisine dair bir araştırma. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 57, 19 - 29

Citation: Karatekin Alkoç, Y. (2022). A research on the effect of employees' social capital on their subjective career success. *Van Yüzüncü Yıl University the Journal of Social Sciences Institute*, 57, 19 -29

Öz

Bu araştırmanın amacı, bireyin sahip olduğu sosyal sermayesinin onun sübjektif kariyer başarısına olan etkisinin belirlenmesidir. Bu bağlamda, ilk olarak sosyal sermaye ve sübjektif kariyer başarısı kavramları izah edilmiş, devamında konuyla ilgili literatürde yer alan çalışmaların, ilgili değişkenlerin ilişkine dair elde ettikleri bulgulara yer verilmiştir. Son olarak değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek adına, Türkiye'de faaliyette bulunan finans kurumlarında çalışan kişilerden toplam 200 anket elde edilmiş ve ilgili anketler üzerinden analizler gerçekleştirilmiştir. Elde edilen veriler SPSS 22 programı aracılığıyla analiz edilmiş ve araştırma hipotezi test edilmiştir. Yapılan analizler neticesinde elde edilen bulgular, çalışanların sosyal sermayelerinin onların sübjektif kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu göstermektedir. Bireyin sahip olduğu sosyal sermayesinin kendisine iş konusunda fazlaca avantaj ve katkı sağladığı gözlenmiştir. Sosyal ağlar ve ilişkiler üzerine kurulu bir yapı olan sosyal sermayenin, bireye, kaynakların değişimini kolaylaştırma ve ilişkileri güçlendirme gibi yönleriyle katkılar sunarak bireyin kariyer başarısına da bir köprü oluşturduğu açıktır. Çalışmanın, konuyla ilgili yapılan birçok çalışmanın aksine, gerek bireylerin sübjektif kariyer başarılarına odaklanarak değerlendirme yapması gerekse sosyal sermaye ölçeği olarak farklı bir ölçeğin kullanılması sebebiyle fark yaratacağı ve bu noktada ilgili literatüre hem kuramsal hem de metodolojik katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, sübjektif kariyer başarısı, literatür taraması, sosyal sermaye ölçeği, SPSS 22.

Abstract

This research aims to determine the effect of the social capital of the individual on his subjective career success. In this context, the concepts of social capital and subjective career success were explained first, and then the findings of the studies in the literature on the subject and the relationship of the related variables were given. Finally, to examine the relationship between the variables, a total of 200 surveys were obtained from people working in financial institutions operating in Türkiye, and analyses were carried out through the relevant surveys. The data obtained were analyzed through the SPSS 22 program and the research hypothesis was tested. The findings obtained as a result of the analyses show that the social capital of the employees has a meaningful and positive effect on their subjective career achievements. It has been observed that the social capital of the individual gives him/her a lot of advantages and contributions in business. It is clear that social capital, a structure based on social networks and relationships, also provides contributions to the individual in aspects such as facilitating the exchange of resources and strengthening relationships, creating a bridge to the career success of the individual. It is thought that the study, unlike many studies conducted on the subject, will make a difference both by focusing on the subjective career achievements of individuals and by using a different scale as a social capital scale, and at this point, it will make both theoretical and methodological contributions to the relevant literature.

Keywords: Social capital, subjective career success, literature review, social capital scale, SPSS 22.

Giriş

Rekabetin ve rakiplerin arttığı küresel iş dünyasında, artık örgütlerden ve bireylerden geçmişten daha farklı bakış açıları, yetenekler, ilişkiler ve yenilikler beklenmektedir. Alışılmış iktisat doktrinin de tanımlanan sermaye kavramı, günümüzde ekonomilerin ve örgütlerin gelişimlerini açıklamakta yetersiz kalmaktadırlar. Önemli olarak görülen sermaye, nispeten yerini sosyal, beşerî, entelektüel, psikolojik sermaye gibi kavramlara bırakmaya başlamıştır. Zira bir toplumun gelişmişliği, yalnızca onun fiziki sermaye miktarıyla değil, fiziki olmayan sermaye miktarlarıyla da açıklanır hale gelmiştir.

Disiplinler arası bir kavram olan sosyal sermaye, işletme, iktisat, siyaset bilimi, sosyoloji gibi pek çok disiplinde yaygın olarak kullanılmaktadır. Kavramın birçok farklı tanımı mevcut olmasıyla beraber genel olarak sosyal sermaye, "Karşılıklı tanışıklığa bağlı olarak az ya da çok kurumsallaşmış, uzun süreli iletişim ağına sahip olması nedeniyle, bir bireyin veya grubun payına düşen kaynakların toplamı" (Field, 2008, s. 20) şeklinde tanımlanabilmektedir.

Öte yandan, örgüt yapılarının ve çalışanların kendi kariyer başarıları algılayışlarının süratli ve esaslı değişimleri nedeniyle, kariyer başarısı kavramı da farklılaşmaya başlamıştır. Önceleri ücret, terfi ve statü gibi objektif göstergelerle açıklanan kariyer başarısı olgusu günümüzde eksik bir tanım olarak kalmış, bireylerin kariyerlerini yalnızca objektif göstergelerle değerlendirmedikleri, aksine kariyerlerinin daha çok sübjektif boyutuyla ilgilendikleri ve bu yönlere vurgu yaptıkları görülmektedir. Zira, sübjektif kariyer başarısı, kişinin kendi kariyer başarısına dair algısı ve kıymetlendirmesi (Arthur vd., 2005) olarak tanımlanmaktadır.

Bu bilgiler ışığında bu araştırmanın amacı, bireyin sahip olduğu sosyal sermayesinin onun sübjektif kariyer başarısına olan etkisinin belirlenmesidir. Bu bağlamda, ilk olarak sosyal sermayenin ve sübjektif kariyer başarısının kavramsal çerçevesine yer verilmiş, daha sonra söz konusu değişkenler arasındaki ilişki ilgili literatür bağlamında değerlendirilerek araştırma hipotezi oluşturulmuştur. Son olarak, araştırma hipotezini test etmek amacıyla gerekli analizler yapılmış ve elde edilen bulgular, ilgili literatürle birlikte ele alınarak, geleceğe dair öngörülerle çalışma nihayetlendirilmiştir.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramının geçmişi bir hayli köklü olmakla beraber, kavramın tarihine ve kuramsal gelişim sürecine bakıldığında, Bourdieu (1986), Coleman (1988), Fukuyama (1995, 2000), Portes (1998), Putnam (1993, 2000) ve Woolcock (2000) gibi araştırmacıların sosyal sermaye kavramına büyük katkılarının olduğu görülmektedir. Konuya dair ilgili literatür incelendiğinde, kavrama dair pek çok farklı bakış açıları ve tanımlamaların olduğu görülmektedir. Şüphe yok ki, bu farklılıklar kavramın doğasından kaynaklanmakta ve sosyoloji, iktisat, işletme gibi birçok alanda yaygın kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Zira, kavram hangi disiplin için kullanılıyor ise, o disiplinin düşünürleri tarafından ilgili anlamlarla açıklanmaya çalışılmaktadır.

Sosyal sermaye, bireylerin ilerlemelerine fayda sağlayacak muhtelif sosyal bağları kapsamaktadır (Sözen ve Varoğlu, 2012). Sosyal sermaye, bireyler arası oluşan bağlantı birikimlerinden, grup ve/veya toplumları birbirlerine bağlayabilen, bu sayede iş birliğine olanak sağlayan, karşılıklı güven, müsamaha ve ortak normlardan oluşmaktadır (Cohen ve Prusak, 2001).

Kavramın gelişimine önemli katkıları olan Putnam (1993) ise, sosyal sermayeyi "Sosyal kurumun eş güdümlü eylemlerini kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran güven, normlar ve iletişim ağları gibi özellikleri" olarak tanımlamaktadır (s. 169). Putnam'a göre komşuluk ilişkileri, siyasetin içinde yer alma, gruplara üyelikler gibi kavramlar sosyal sermayenin temel yapısını oluşturmaktadır (Allik ve Realo, 2004).

Birtakım parametreler sabit iken, sosyal sermaye birikiminin fazla olduğu toplulukların, sosyal sermaye birikimleri az olan topluluklara oranla, ahlaki yönden daha variyetli oldukları, karşılıklı güven

ortamının daha fazla olduğu, yönetim uygulamalarının daha iyi olduğu ve genel olarak mutlu topluluklar oldukları ifade edilmektedir. Buna bağlı olarak da, bu topluluklarda olan bireylerin daha iyi işler bulabilmeleri, uzun süreli istihdam edilebilmeleri, eldeki kaynakları daha verimli kullanabilmeleri ve karşılıklı anlayış çerçevesinde birbirlerinin gereksinimlerine daha duyarlı olabilmeleri muhtemeldir (Woolcock, 2000).

Sosyal sermayeye dair var olan bilgiler ışığında, kavrama dair pek çok tanımın olduğunu ve bu tanımların mikro ve makro boyutta ele alınabildiği görülmektedir. Bu da kavramın hem bireysel bir kaynak hem de kolektif bir kaynak olarak (Adler ve Kwon, 2000) değerlendirilebilmesinden kaynaklanmaktadır. Sosyal sermaye unsurları aile, sivil toplum örgütleri, firmalar, kamu sektörü, etnik ve diğer sosyal gruplar olarak belirtilmektedir. Dolayısıyla sosyal sermaye, toplumun en küçük yapı taşı olan aileden en büyük hali olan topluma kadar değerlendirilebilmektedir (Karagül ve Masca, 2005).

1.2. Sübjektif Kariyer Başarısı

Başarı, "Kişinin yetenek ve yetişmeye bağlı olarak gösterdiği ansal ya da eylemsel etkinliklerinin olumlu ürünü" olarak, kariyer ise "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" (Türk Dil Kurumu [TDK], 2022) olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımlamaların yanında günümüzde başarı ve kariyer kavramları çok daha geniş yelpazede bir anlam bulmaktadır. Zira bireyin kariyeri, yalnızca kendisinin sahip olduğu işleri değil, çalıştığı kurumda kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, hedef, hisler ve isteklerini hayata geçirebilmesi için oryantasyonu ve bu sayede sahip olduğu bilgi, maharet, kabiliyet ve çalışma isteği ile gelişmesini ve ilerlemesini ifade eder (Bayraktaroğlu, 2003).

Kariyer başarısı, bireyin iş deneyimleri neticesinde işle ilgili elde ettiği ve/veya psikolojik nitelikteki olumlu çıktılardır (Ng vd., 2005). Kariyer başarısı, hem birey hem de örgüt nezdinde önem arz eden bir konudur. Çoğu çalışanın esas amacının kariyerlerinde başarılar kazanmak olduğu göz önünde bulundurulduğunda, kariyerde başarılı olmanın hayattan duyulan memnuniyeti de arttıracağı düşünülmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Kariyer başarısının genellikle ücret, terfi, statü gibi objektif göstergelerle izah edildiği gözlense de, artık bireylerin kendi kariyer başarılarından bahsederken, sübjektif göstergelerle de değerlendirme yaptıkları görülmektedir (Sturges, 1999).

Sübjektif kariyer, bireyin kendisi tarafından doğrudan tecrübe edilebilen kariyerdir, yani burada bireyin kendi algısı ve değerlendirmeleri esastır (Heslin, 2005). Dolayısıyla sübjektif kariyer başarısı, tamamen bireyin kendi kariyerini nasıl anlamlandırdığıyla ilgilidir (Hughes, 1937). Çünkü günümüz çalışanları artık kendi kariyerlerinden bahsederken yalnızca aldıkları ücret ve terfilerden söz etmeyip, bunun yanında güçlü ilişkiler ağına sahip olma, başkalarınca kabul ve onay görme, iş ve kariyer doyumu gibi sübjektif yönlere de vurgu yaptıkları görülmektedir (Heslin, 2005). Evrilen devirle birlikte, iş anlayışları da değişmiş ve artık birey için kariyerin dışarıdan başkaları için nasıl göründüğü veya kıymetlendirdiği değil, tam tersine bireyin kendi kariyer gelişimini nasıl idrak edip değerlendirdiği hususu önem arz eder hale gelmiştir.

1.3. Sosyal Sermaye ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişki

Çalışan bireyin, zamanla kazandığı iş deneyimlerinden elde ettiği yetenek, uzmanlık ve sosyal ağlarının içinde barındırdığı bilgi kapasitesi (Bird, 1994) olarak açıklanan kariyer kavramı, literatürde birçok sermaye türüyle ilişkilendirilip açıklanmaya çalışılmıştır. Bu sermaye türlerinin en önemlilerinden biri hiç şüphesiz sosyal sermayedir. Literatürde sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen birçok çalışma mevcuttur.

Bu çalışmalardan biri Podolny ve Baron'a (1997) aittir. Çalışmada, bireyin sahip olduğu sosyal ağların yapısının kurum içi hareketliliği, dolayısıyla kariyer ilerlemesini etkilediği bulgulanmıştır.

Diğer bir çalışma olan Uzzi (1997) araştırması, örgütlerin barındırdığı sosyal ilişki ağlarının, gerek bireylerin gerekse örgütlerin performanslarını olumlu yönde etkilediğine dair tespitlere yer verilmiştir.

Sosyal ağlara ve iyi bağlantılara sahip olmanın, çalışanlara avantaj sağladığı ve terfilerini kolaylaştırıp hızlandırdığı, ayrıca yönetim kademelerinde de yer bulabilme ihtimalini arttırdığı da yine yapılan çalışmalarla (Lin ve Huang, 2005; Seibert vd., 2001; Shipilov vd., 2014) desteklenen sonuçlar arasındadır.

Adler ve Kwon (2002) çalışması, sosyal sermayenin bireye iş bulma avantajı sağladığını, ilişkilerini güçlendirerek kaynak değişim sürecini kolaylaştırdığı ve bu sayede, kariyerine olumlu yönde katkılar sağladığını göstermiştir. Bu çalışmayla benzer sonuçlar Krebs'in (2008) çalışmasında da tespit edilmiştir.

Sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki olumlu yönlü ilişkiyi destekleyen diğer bir çalışma da, Ng ve Feldman'a (2014) aittir. Söz konusu çalışma ile çalışanların sosyal sermayeleri vasıtasıyla zorlu koşulların üstesinden daha kolay gelebildikleri, karmaşık durumları daha kolay çözebildikleri ve dolayısıyla kariyer başarılarını iyi şekilde yönettikleri görülmüştür.

İlgili literatürde görüldüğü üzere, sosyal sermaye kariyer başarısı için elzem bir etken olarak yer bulmaktadır. Sosyal sermaye sayesinde çalışanlar, iş yerlerinde çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile sağlam ilişkiler kurarak, kendi performanslarını arttırabilmekte ve bu yolla kariyerlerinde önemli gelişimler sağlayabilmektedirler. Bu bilgiler ışığında, ilgili literatüre dayanarak oluşturulan araştırma hipotezi aşağıdaki gibidir.

Hipotez: Çalışanların sosyal sermayeleri onların sübjektif kariyer başarılarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

2. Malzeme ve Yöntem

2.1. Veri Toplama Yöntemi

Çalışanların sahip oldukları sosyal sermayelerinin, onların sübjektif kariyer başarılarındaki etkilerini ölçmeyi amaçlayan bu çalışmada, veri toplama aracı olarak anket formu kullanılmıştır. İlgili anket formu üç bölümden oluşmaktadır. İlk bölüm olan giriş kısmında, anket katılımcılarından kesinlikle kişisel bir veri istenmediğine, istenen verilerin yalnızca akademik amaçlar için kullanılacağına dair ön bir bilgilendirmeye yer verilmiş olup, bu sayede anketlerin gönüllülük esasıyla doldurulması sağlanmıştır. Bu sayede, katılımcıların sosyal beğenilirlik etkisinin azaltılması ve sorulara samimi bir şekilde cevap vermelerinin sağlanması hedeflenmiştir. Anket formunun ikinci bölümünde, sosyal sermaye ölçeğine yer verilmiş ve son bölümünde ise, sübjektif kariyer başarısı ölçeğine yer verilerek anket sonlandırılmıştır. Araştırmada kullanılan ölçekler 5'li Likert tipi ölçeklerdir. Ölçekteki maddelere katılım dereceleri için beş seçenek mevcuttur. Bu seçenekler: "(1) Kesinlikle katılmıyorum"; "(2) Katılmıyorum"; "(3) Kararsızım"; "(4) Katılıyorum"; "(5) Kesinlikle katılıyorum" şeklindedir.

2.2. Ölçüm Araçları

Araştırma için kullanılan ölçekler, hem uluslararası hem de ulusal literatürde geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş ölçeklerdir.

Çalışmada çalışanların sosyal sermayelerini ölçmek için Carmeli ve arkadaşlarının (2009) çalışmalarında kullandıkları ölçekten faydalanılmıştır. Söz konusu çalışmada araştırmacılar, Onyx ve Bullen (2000) ile Adler ve Kwon (2002) çalışmalarının kavramlaştırmalarına dayanarak dört maddeli bir ölçek ortaya koymuşlardır. Bu ölçekte; işyerinde kendilerini iş arkadaşlarına yakın hissedip hissetmedikleri, iş arkadaşlarına güvenip güvenmedikleri, iş arkadaşlarından yardım alıp almadıkları ve işyerinde birbirlerini önemseyip önemsemediklerine dair sorular yer almaktadır.

Çalışmada sübjektif kariyer başarısını ölçmek için ise, Shockley ve arkadaşlarının (2015) çalışmalarında kullandıkları ölçekten yararlanılmıştır. Bahse konu ölçek, toplam 8 boyut ve 24 sorudan oluşmaktadır. Araştırmada, sübjektif kariyer başarısı ölçeğinin, Budak ve Gürbüz'ün (2017) çalışmalarında, ölçeğin Türkçe uyarlamasını yaptıkları şekli ile kullanılması uygun bulunmuştur.

2.3. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın amacına uygun olarak araştırma evrenini, Türkiye'de faaliyette bulunan finans kuruluşlarında çalışan bireyler oluşturmaktadır. Araştırmada, iki örneklem tekniğinden faydalanılmıştır. Bunlardan ilki, araştırma evreni içerisindeki öğelerin her birine örneklem seçilebilmesi için eşit şansın tanındığı bir yöntem olan basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Tekniklerden ikincisi ise, ulaşılması güç kişileri örnekleme dahil etmek için, bireylerin sosyal ağ bağlantılarını kullanarak yeni bireylere erişim sağlanmaya çalışılan kartopu örnekleme tekniğidir. Neticede, toplamda 200 finans çalışanının oluşturduğu grup bu araştırmanın örneklemini oluşturulmuştur. Kline'ın (1994) da belirttiği üzere, çok değişkenli istatistiksel analizlerde, ölçeklerdeki toplam soru sayısının 5 katı kadar örneklem sayısının kafi olacağı bilgisinden hareketle, toplam 28 soruluk bir anket için 200 kişilik bir örneklem büyüklüğü kafi görülmektedir.

3. Bulgular

3.1. Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılan çalışanlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde; katılımcıların %44'ünün (88 kişi) kadın, %56'sının (112 kişi) ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında, çoğunluğun (94 kişi) 31 ile 40 yaş aralığında olduğu, bunu (60 kişi) 41 ile 50 yaş aralığının takip ettiği görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, %70,5'inin (141 kişi) evli, geriye kalan %29,5'inin (59 kişi) ise bekar çalışanlar olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin, %70,5 ile lisans derecesinde (141 kişi) olduğu tespit edilmiştir. Yine katılımcıların eğitim seviyeleri sırasıyla, yüksek lisans (32 kişi), önlisans ve lise (10-12 kişi), son olarak doktora (5 kişi) dereceleri olarak belirlenmiştir. Katılımcıların %64 (128 kişi) oranında hiçbir yabancı dil bilmediği, onu takiben %35 (70 kişi) oranında ingilizce bildiği yine elde edilen tespitler arasındadır. Katılımcıların finans sektöründe toplam çalışma süreleri incelendiğinde; %16,5'inin (33 kişi) 1 ile 5 yıl, %29,5'inin (59 kişi) 6-10 yıl, %20,5'inin (41 kişi) 11-15 yıl ve %33,5'inin (67 kişi) 16 yıldan fazladır finans sektöründe çalıştığı gözlenmektedir.

3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada, ölçeklerin yapısal geçerliliklerini test etmek amacıyla, keşfedici faktör analizi (KFA) uygulaması yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığını belirlemek için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett küresellik testi değerlerine bakılmıştır.

Bu kapsamda, sosyal sermaye ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik değerinin .833 olduğu ve dolayısıyla örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [X^2 (6) = 455.626, p < .001] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Dört maddelik sosyal sermaye ölçeği tek faktör altında toplanmış ve *sosyal sermaye* olarak adlandırılmıştır. Bu faktörün toplam varyansın %75,574'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, sosyal sermaye ölçeğinin geçerliliğine işaret etmektedir. Sosyal sermaye ölçeğini oluşturan alt boyutun, Cronbach alfa değerinden güvenilirlik katsayısının .892 olduğu ve ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğu görülmüştür.

Tablo 1.

Sosyal Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Güvenilirlik
Sosyal Sermaye	SS1	,735	0.892
	SS2	,729	
	SS3	,746	
	SS4	,812	

Toplam Açıklayıcılık		**75,574**
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği		**0.833**
Bartlett Küresellik Testi	**Ki kare**	**455,626**
	sd	**6**
	p değeri	**0.000**

Daha sonra, aynı faktör analizi kriterleri sübjektif kariyer başarısı ölçeğine uygulanarak Tablo 2'de gösterilen faktör ve güvenilirlik değerlerine ulaşılmıştır. Üç soru maddesinin, atandığı faktördeki diğer ifadelerle anlam bütünlüğü oluşturmamasından dolayı, toplam 3 soru maddesi analiz dışı bırakılarak kalan sorularla analiz tekrar yapılmıştır. Yenilenen analiz neticesinde, toplam yedi faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Elde edilen bu netice ile, Shockley ve arkadaşlarının (2015) sübjektif kariyer başarısı ölçeğinde yer alan *Etki* boyutunun soru maddeleri ölçekten çıkarılmıştır. Zira, Budak ve Gürbüz (2017) tarafından ölçeğin Türk popülasyonuna uyarlanması çalışmasında da *Etki* boyutunun güvenilirlik değerinin, olması gerekenin altında kaldığı gözlenmiştir. Dolayısıyla bu çalışmadaki sonuçlar, ilgili çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterir niteliktedir. İlgili literatüre paralel ve faktör altında yüklenen maddelerle bağlantılı olarak elde edilen yedi boyut; tanınma, işin anlamlılığı, işin niteliği, otantik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme ve tatmin olarak adlandırılmıştır.

Tablo 2'de görüldüğü üzere, ölçeğin KMO değeri ,868 ile kabul edilebilir düzeydedir. Yine Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [X^2 (210) = 3376,647, p < .001] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktörlerin, toplam varyansın %82,342'sini açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin .500'ün üzerinde olduğu görülmüştür. Birinci faktörün %12,766, ikinci faktörün %12,511, üçüncü faktörün %12,326, dördüncü faktörün %12,318, beşinci faktörün %11,118, altıncı faktörün %10,991 ve yedinci faktörün %10,311 oranında varyansı açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan tüm bu sonuçlar, ölçeğin 21 maddeden oluşan yedi faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Daha sonra, ölçekteki her bir boyutun güvenilirliği hesaplanmıştır. Kariyer başarısı ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach alfa değerinden güvenilirlik katsayılarının .700'ün üzerinde olduğu Tablo 2'de görülmektedir. Tanınma boyutu α=,888, işin anlamlılığı boyutu α=,897, işin niteliği boyutu α=,896, otantik boyutu α=,776, kişisel yaşam boyutu α=,824, büyüme ve gelişme boyutu α=,907 ve tatmin boyutu α=,915 faktör güvenilirliğine sahiptir. Faktörlerin alfa değerleri, ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2.

Sübjektif Kariyer Başarısı Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	**Soru Maddeleri**	**Faktör Yükleri**	**Faktörün Açıklayıcılığı (%)**	**Güvenilirlik**
Tanınma	KB1	,843		
	KB2	,817	12,766	0.888
	KB3	,799		
İşin Anlamlılığı	KB6	,838		
	KB4	,823	12,511	0.897
	KB5	,776		
İşin Niteliği	KB11	,851		
	KB12	,724	12,326	0.896
	KB10	,676		
Otantik	KB14	,779		
	KB15	,709	12,318	0.776
	KB13	,649		

Kişisel Yaşam	KB17	,808		
	KB16	,736	11,118	0.824
	KB18	,732		
Büyüme ve Gelişme	KB21	,829		
	KB20	,783	10,991	0.907
	KB19	,776		
Tatmin	KB24	,893		
	KB23	,883	10,311	0.915
	KB22	,756		
			Toplam Açıklayıcılık	**82,342**
			Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği	**0.868**
			Bartlett Küresellik Testi **Ki kare**	**3376,647**
			sd	**210**
			p değeri	**0.000**

Akabinde, analizde yer alan değişkenlerin normal dağılım gösterip göstermediklerini anlamak için çarpıklık ve basıklık katsayılarının değerlerine bakılmıştır. Neticede çarpıklık ve basıklık değerlerinin -1 ile +1 arasında yer aldığı ve verilerin normal dağılıma sahip oldukları görülmüştür.

3.3. Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla basit korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve derecesi hakkında bilgi vermektedir. Korelasyon katsayısı, değişkenler arasında var olan ilişkinin kuvvetini göstermek amacıyla uygulamada en fazla kullanılan ve oldukça güvenilir sonuçlar veren bir göstergedir ve -1 ile +1 arasında değişen değerler alır (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Çalışanların sosyal sermayeleri ile sübjektif kariyer başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı, basit korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesi, sosyal sermaye ile sübjektif kariyer başarısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r(200) = ,991$ $p < .01$). Dolayısıyla, bireyin sosyal sermeye düzeyi arttıkça, sübjektif kariyer başarısı düzeyinin de arttığı söylenebilir. Bu sonuca göre *araştırma hipotezinin desteklendiği* görülmektedir.

Tablo 3. Basit Korelasyon Analizi Sonuçları

		Sosyal Sermaye	Kariyer Başarısı
Sosyal Sermaye	Pearson Korelasyon	1	,991**
	Sig. (2-yönlü)		,000
	N	200	200
Kariyer Başarısı	Pearson Korelasyonu	,991**	1
	Sig. (2-yönlü)	,000	
	N	200	200

Korelasyon analizinden sonra, bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin etkisini araştırmak üzere basit regresyon analizi yapılmıştır. Çalışanların sosyal sermayelerinin, onların sübjektif kariyer başarıları üzerinde ne kadar etkili olduğunu incelemek üzere yapılan regresyon analizi neticesinde, elde edilen sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir [F (1,198)

= 11170,636, p < .001]. Analiz neticesinde, düzeltilmiş R^2 değeri 0,98'dir. Bu değere göre, sübjektif kariyer başarısındaki %98'lik varyansın sosyal sermayeye bağlı olduğu görülmektedir.

Tablo 4.

Basit Regresyon Analizi Sonuçları

- Regresyon Modeli Özeti

Model	R	R^2	Düzeltilmiş R^2	Tahminin Standart Hatası
Kariyer Başarısı	,991	,983	,982	,07728

- Basit Regresyon Modelinin Anlamlılık Sonuçları

Model	Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Regresyon	66,720	1	66,720	11170,636	,000
Artık	1,183	198	,006		
Toplam	67,902	199			

	Beta	t	Sig.
Sosyal Sermaye	1,010	105,691	,000

- Basit Regresyon Modeline Ait Katsayılar

Tartışma ve Sonuç

İlgili literatürde sosyal sermaye, çalışanların kariyer başarılarında oldukça etkili bir değişken olarak yer bulmaktadır. Çalışanın, çalıştığı kurumda sahip olduğu sosyal sermayesi önemli bir kaynak olarak karşımıza çıkmakta ve bu kaynağın bireye kaynak değişimi, bilgi yönetimi, erken terfi, sosyal ağları güçlendirme, kendini değerli hissetme ve olaylara pozitif bakabilme gibi pek çok avantajlar sağladığı görülmektedir. İlgili literatürden hareketle, sosyal sermayenin sübjektif kariyer başarısına olan etkisinin olup olmadığının araştırılması bu çalışmanın amacını oluşturmaktadır.

Finans kuruluşlarında çalışan kişilerden oluşan örneklemden, anket yöntemiyle edinilen veriler ile ilgili analizler gerçekleştirilmiştir. Analizler neticesinde, çalışmada kullanılan ölçüm araçlarının geçerli ve güvenilir olduğu tespit edilmiştir. Yine korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde, sosyal sermayenin sübjektif kariyer başarısı ile anlamlı bir ilişkisinin olduğu ve sübjektif kariyer başarısının direkt olarak sosyal sermayeden etkilendiği bulgulanmıştır. Bu sonuçlar, araştırmanın "Çalışanların sosyal sermayeleri onların sübjektif kariyer başarılarını anlamlı ve pozitif yönde etkiler" şeklindeki hipotezini doğruladığını göstermektedir. Araştırma neticesinde elde edilen bulguların, konuyla ilgili literatür bulgularıyla da örtüştüğü (Adler ve Kwon, 2002; Krebs, 2008; Lin, 2008) görülmektedir.

Elde edilen bulgular sosyal sermaye bağlamında değerlendirildiğinde sosyal sermayenin, bireylerin karşılıklı sağladıkları güvenden kaynaklı birlikte hareket etme arzusu duydukları (Bowles ve Gintis, 2002), bireyler için olumlu bir dışa dönüklük yarattığı (Durlauf ve Fafchamps, 2004), dolayısıyla bireyler ve topluluklar arasında irtibat sağlayıp gerek sosyal gerekse kariyer ilerlemesi için fırsatlar yarattığı (Grootaert vd., 2002) açıktır. Zira iyi sosyal ağlara sahip olmanın beraberinde başarıyı da getirecek olması kaçınılmaz görülmektedir. Sosyal sermayesi yüksek olan bireylerin daha kolay iş bulabildikleri, daha güçlü ve geniş ilişkiler ağına sahip olabildikleri, erken terfi olasılıklarının arttığı ve bu sayede kariyerlerinde daha başarılı olabildikleri görülmektedir.

Her araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da bazı sınırlılıkları mevcuttur. Öncelikle, araştırma belirli bir sektör bazında kısıtlı bir örneklem üzerinden yürütülmüştür. Dolayısıyla araştırma bulguları, finans sektöründe çalışan 200 kişi ile sınırlıdır. Bu noktada, araştırma tespitleri, uygulama yapılan sektöre göre değişkenlik gösterebileceğinden, ileride konuyla ilgili yapılabilecek çalışmalarda farklı sektörler üzerinden de bir değerlendirme yapılması sektörel karşılaştırma sağlanması bakımından önemlidir. Yine ileriki çalışmalarda, kariyer başarısının yalnızca sübjektif yönüyle değil, aynı zamanda objektif yönüyle de beraber değerlendirilmesi verilebilecek öneriler arasındadır.

Kaynaklar

Adler, P. S., & Kwon, S. W. (2002). Social capital: Prospect for a new concept. *Academy of Management Review*, *1*(27), 17-40.

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

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

Bayraktaroğlu, S. (2003). *İnsan kaynakları yönetimi*. Sakarya Kitabevi.

Bird, A. (1994). Careers as repositories of knowledge: A new perspective on boundaryless careers. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 325-326.

Bourdieu, P. (1986). *The forms of capital.* In: cultural theory an anthology. Singapore Press.

Bowles, S. & Gintis H. (2002). Social capital and community governance, *The Economic Journal*, *112*(483), 419-436.

Budak, G. ve Gürbüz, S. (2017). Öznel kariyer başarısı: Bir ölçek uyarlama çalışması. *İş ve İnsan Dergisi*, *4*(2), 87-99.

Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A. & Rupp, D. E. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: Implications for job performance. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1553–1561.

Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi.* (A. Kardam, Çev.). BZD Yayıncılık.

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

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

Durlauf Steven, N., & Fafchamps, M. (2004). Social capital, the centre for the study of african economies. *Working Paper Series*, No: 214.

Field, J. (2008). *Sosyal sermaye* (2. Baskı). (B. Bilgen ve B. Şen, Çev.). İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Orijinal çalışma basım tarihi 2003).

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

Fukuyama, F. (2000). Social capital and civil society. *Internatıonal Monetary Fund: IMF Working Papers*, No: 74, 1-18.

Grootaert, C. & Van Bastelaer, T. (2002). Social capital: From definition to measurement. In Grootaert, C, van Bastelaer, T (Eds.). *Understanding and measuring social capital: A multidisciplinary tool for practitioners* (pp. 41-84). World Bank Publications.

Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (5. baskı). Seçkin Yayıncılık.

Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, *26*(2), 113-136.

Hughes Everett, C. (1937). Institutional office and the person. *American Journal of Sociology*, *43*(3), 404-413.

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

Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. Ny: Routledge.

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

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

Lin, N. (2008). Building a network theory of social capital. In N. Lin, K. Cook, R. S. Burt (Eds.), *Social Capital Theory and Research* (pp. 3-30).

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

Ng, T. W. & Feldman, D. C. (2014). Subjective career success: A meta-analytic review. *Journal of Vocational Behavior*, *85*(2), 169-179.

Onyx, J. & Bullen, P. (2000). Meausuring social capital in five communities. *The Journal of Applied Behavioral Science*, *36*(1), 23-42.

Podolny, J. M. & Baron, J. N. (1997). Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace. American Sociological Review, *62*(5), 673-693.

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

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone*: T*he collapse and revival of American community*. Simon and Schuster Paperback.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *The Academy of Management Journal*, *44*(2), 219-237.

Shipilov, A., Labianca, A., Kalnysh, V. & Kalnysh, Y. (2014). Network-building behavioral tendencies, range, and promotion speed. *Social Networks*, 39, 71-83.

Shockley, M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F. & Dullaghan, T. R. (2015). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizationam Behavior*, *37*(1), 128-153.

Sözen, C. & Varoğlu, D. (2012). *Türkiye'de işsizlik ve sosyal sermaye: Örgütlerin istihdam kararları ve stratejileri üzerine bir araştırma.* Siyasal Kitabevi.

Sturges, J. (1999). What is means to succeed: personal conceptions of career success held by male and female managers at different ages. *British Journal of Management*, 10, 239-252.

Türk Dil Kurumu (TDK). https://sozluk.gov.tr/ (Erişim Tarihi: 28.03.2022).

Uzzi, B. (1997). Social structure and competition in interfirm networks: The paradox of embeddedness. *Administrative Science Quarterly*, 42(1), 35-67.

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

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Araştırmacı verilerin toplanmasında, analizinde ve raporlaştırılmasında her türlü etik ilke ve kurala özen gösterdiğini beyan eder.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makale tek yazarlı olarak hazırlamıştır.

Çıkar Beyanı

Makalenin hazırlanmasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.