



T.C.
BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN KARIYER
BAŞARISINA OLAN ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA

(Doktora Tezi)

Yasemin KARATEKİN ALKOÇ

BURSA 2022



T.C.

BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞLETME ANABİLİM DALI

YÖNETİM VE ORGANİZASYON BİLİM DALI

**SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN KARIYER
BAŞARISINA OLAN ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR
ARAŞTIRMA**

(Doktora Tezi)

Yasemin KARATEKİN ALKOÇ

Danışman: Prof. Dr. Mehmet E. ERYILMAZ

BURSA 2022

ÖZET

Yazar Adı ve Soyadı: Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
Üniversite: Uludağ Üniversitesi
Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü
Anabilim Dalı: İşletme
Bilim Dalı: Yönetim ve Organizasyon
Tezin Niteliği: Doktora Tezi
Sayfa Sayısı: xiii + 131
Mezuniyet Tarihi: / / 20.....
Tez Danışmanı: Prof. Dr. Mehmet E. ERYILMAZ

SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN KARIYER BAŞARISINA OLAN ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Bu çalışmada, bireyin sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, onun kariyer başarısında bir etkisi var mıdır ve eğer var ise söz konusu sermaye türlerinden hangisi bireyin kariyer başarısı üzerinde daha etkilidir, sorularının yanıtları araştırılmıştır. İlaveten, sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye’de faaliyet gösteren bankalarda görev yapan orta ve üst düzey yöneticilerden elde edilen toplam 400 anket üzerinden analizler yapılmıştır. Elde edilen veriler araştırma modeli kapsamında SPSS ve AMOS programlarıyla analiz edilmiş, araştırmanın belirlenen hipotezlerinin testi için “Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM)” kullanılmıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların sosyal ve psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğunu, öte yandan çalışanların beşeri sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olmadığını göstermektedir. İlaveten bulgular, sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğunu da göstermektedir. Çalışmanın, bireylerin sübjektif kariyer başarılarını üç sermaye türünü baz alarak değerlendirmesi, çalışma analizi için seçilen sektörün farklı olması ve araştırma hipotezlerinin YEM ile test edilmiş olması sebebiyle konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklılaştığı ve bu noktada ilgili yazına hem kuramsal hem de metodolojik katkılar sunacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Beşeri Sermaye, Psikolojik Sermaye, Kariyer Başarısı, Bankacılık Sektörü, Yapısal Eşitlik Modellemesi.

ABSTRACT

Name and Surname: Yasemin KARATEKİN ALKOÇ
University: Uludag University
Institution: Social Science Institution
Field: Business Administration
Branch: Management and Organization
Degree Awarded: PhD
Page Number: xiii + 131
Degree Date: / / 20.....
Supervisor: Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ

THE EFFECT OF SOCIAL, HUMAN AND PSYCHOLOGICAL CAPITAL ON CAREER SUCCESS: A RESEARCH IN THE BANKING SECTOR

In this study, the answers to the questions of whether the social, human and psychological capitals of the individuals have an impact on their career successes and, if so, which types of capital have stronger impacts on the career successes of the individuals, were investigated. In addition, it was also investigated whether social capital has a mediating effect on the relationship between human capitals and career achievements of individuals. In this context, the analyzes were performed by a total of 400 questionnaires obtained from middle and senior managers working in the banks operating in Turkey. The collected data were analyzed with SPSS and AMOS programs within the scope of the research model. “Structural Equation Modelling (SEM)” was preferred for the test of the determined hypotheses of the research. The findings show that the social and psychological capitals of the employees have a significant and positive effect on their career success, while the human capital of the employees does not have a significant effect on it. In addition, the findings also reveal that social capital has a full mediating effect on the relationship between human capital and career success of individuals. It is thought that the study differs from other previous studies due to various reasons such as evaluating individuals in terms of their subjective career successes on the basis of three types of capital, conducting the research in a different sector and finally, testing the research hypotheses with SEM. Therefore, it is hoped that it will provide both humble theoretical and methodological contributions to the relevant literature.

Keywords: Social Capital, Human Capital, Psychological Capital, Career Success, Banking Sector, Structural Equation Modelling.

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimimin başlangıcından, asistanlığını yaptığım dönemler boyunca ve nihayetinde tez hazırlama sürecimde, bilgisinden ve deneyimlerinden çok şey öğrendiğim, kıymetli hocam Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ'a minnettarım. Benden akademik ve manevi desteğini esirgemediği için, bir abi gibi yol gösteren, teşvik eden ve ufkumu açan görüşlerini benimle paylaştığı için Sayın Hocam'a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Tez çalışmama yaptıkları değerli katkıları için Prof. Dr. Füsün ÇINAR ALTINTAŞ'a, Prof. Dr. Aşkın KESER'e ve Jüri Üyesi hocalarıma teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince benden anlayışlarını esirgemeyen değerli hocalarım Prof. Dr. Tünay BİLGİN'e, Prof. Dr. Menaf TURAN'a ve Doç. Dr. Faruk KALAY'a teşekkür ederim.

Doktora eğitimime verdikleri burs desteği için Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK)'na teşekkür ederim.

Anketlerin toplanması sürecinde, büyük katkıları olan dayım Şahin EMEKÇİ ve Ferit Erdem BAŞKAYA başta olmak üzere diğer tüm referanslarıma ve katılımcılara teşekkür ederim.

Hayata dair birçok zorlu süreci yaşadığım tez dönemim boyunca, anlayışını ve desteğini benden esirgemeyen, her koşulda yanımda olan kıymetli eşim Sinan'a teşekkür ederim.

Sevgileri ve destekleriyle bana güç veren, sorgusuz sualsiz yanımda olan kıymetlilerim anneme, babama ve kardeşlerime teşekkür ederim.

Büyüdüğünde annesiyle iftihar edeceği bir sebebi daha olacağı için, bu çalışmayı kızım Melis'e ithaf ederim.



İÇİNDEKİLER

	Sayfa
TEZ ONAY SAYFASI.....	iii
ÖZET	vi
ABSTRACT.....	vii
ÖNSÖZ	viii
İÇİNDEKİLER.....	ix
TABLolar	xii
ŞEKİLLER	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM SOSYAL SERMAYE

1.1.SOSYAL SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ.....	4
1.2. SOSYAL SERMAYE KAVRAMININ TANIMI.....	5
1.3. SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI.....	12
1.3.1. Güven.....	12
1.3.2. Sosyal Ağlar.....	13
1.3.3. Normlar.....	14
1.4. SOSYAL SERMAYEYE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR.....	14
1.5. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA SOSYAL SERMAYE.....	17

İKİNCİ BÖLÜM BEŞERİ SERMAYE

1.1. BEŞERİ SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ.....	20
1.2. BEŞERİ SERMAYE KAVRAMININ TANIMI.....	21
1.3. BEŞERİ SERMAYENİN GÖSTERGELERİ.....	26
1.3.1. Eğitim	27
1.3.2. Sağlık.....	28
1.3.3. Göçler (İşgücü Transferi).....	28
1.4. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA BEŞERİ SERMAYE.....	30

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ.....	31
1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ TANIMI.....	32
1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI.....	33
1.3.1. Umut.....	33
1.3.2. Öz Yeterlilik.....	34
1.3.3. İyimserlik.....	35
1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık.....	36
1.4. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA PSİKOLOJİK SERMAYE.....	37

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KARİYER BAŞARISI

1.1. KARİYER KAVRAMI	40
1.2. KARİYER BAŞARISI KAVRAMININ TANIMI.....	41
1.2.1. Objektif ve Sübjektif Kariyer Başarısı Kavramları.....	41
1.3. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA KARİYER BAŞARISININ SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE OLAN İLİŞKİSİ.....	42

BEŞİNCİ BÖLÜM

SOSYAL, BEŞERİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE KARİYER BAŞARISI İLİŞKİSİ ÜZERİNE

1.1. SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE KARİYER BAŞARISINA OLAN ETKİLERİ.....	46
1.2. SOSYAL SERMAYE, BEŞERİ SERMAYE VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE KARİYER BAŞARISINA OLAN ETKİLERİ.....	52

ALTINCI BÖLÜM
SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN KARIYER BAŞARISINA OLAN
ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	55
1.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ.....	57
1.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ.....	58
1.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	59
1.4.1. Veri Toplama Yöntemi.....	59
1.4.2. Kullanılan Ölçüm Araçları.....	61
1.4.3. Ortak Yöntem Varyansı.....	66
1.4.4. Yanıtsızlık Yanlılığı.....	68
1.4.5. Veri Analiz Yöntemi.....	69
1.5. BULGULAR	
1.5.1. Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
1.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri.....	70
1.5.3. Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	84
1.5.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular.....	85
1.5.5. Aracılık Etkisinin Analizine İlişkin Bulgular.....	87
1.5.6. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası İlişkiler İçin Yol Analizi Bulguları.....	91
1.6. TARTIŞMA.....	98
SONUÇ ve ÖNERİLER.....	103
KAYNAKLAR.....	108
EKLER.....	125
ÖZGEÇMİŞ.....	130

TABLolar

Tablo 1. Sosyal Sermaye Tanımları.....	10
Tablo 2. Beşeri Sermaye Değerlendirmeleri.....	23
Tablo 3. Beşeri Sermayenin Maliyetleri ve Faydaları.....	25
Tablo 4. Göç Türleri.....	29
Tablo 5. Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları.....	37
Tablo 6. Sosyal Sermaye ve Beşeri Sermaye İlişkisi.....	47
Tablo 7. Katılımcıların Betimleyici İstatistikleri.....	70
Tablo 8. Sosyal Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları.....	73
Tablo 9. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları.....	76
Tablo 10. Kariyer Başarısı Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları.....	78
Tablo 11. Değişkenlerin Normallik Testi Sonuçları.....	79
Tablo 12. YEM’de Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri.....	80
Tablo 13. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları.....	85
Tablo 14. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 15. Yapısal Model Aracılık Analizi Sonuçları.....	90
Tablo 16. Araştırma Hipotezlerinin Kabul / Ret Sonuçları.....	91
Tablo 17. Model Uyum İndeksleri ve Eşik Değer Sonuçları.....	96

ŞEKİLLER

Şekil 1. Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları.....	33
Şekil 2. Rekabet Üstünlüğünde Sermaye Türleri.....	52
Şekil 3. Araştırmanın Modeli.....	57
Şekil 4. Sosyal Sermaye Ölçeği DFA Sonuçları.....	81
Şekil 5. Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Sonuçları.....	82
Şekil 6. Kariyer Başarısı Ölçeği DFA Sonuçları.....	83
Şekil 7. Analiz Öncesi Örtük Değişkenli Yol Analizi.....	93
Şekil 8. Analiz Sonrası Örtük Değişkenli Yol Analizinin Son Hali.....	95
Şekil 9. Araştırma Modelinin Son Hali.....	98

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında köklü değişimler yaşanmaktadır. Hızlı değişen bir çevre, ömür boyu istihdam teminatının yokluğu, esneklik olgusunun önem kazanması ve ihtiyaçlardan ziyade duyguların ön plana çıkarıldığı bir çalışma ortamında, bireylerin kariyer beklentileri de, örgütlerin çalışanlarından beklentileri de çokça değişime uğramıştır. Söz konusu bu farklılaşım kariyer alanına da yansımış ve ücret, prim, terfi gibi objektif kariyer başarısı göstergelerinden ziyade, sübjektif kariyer başarısı göstergeleri değer kazanmıştır. Bu bağlamda, bireylerin kariyer algılarında da değişiklikler oluşmaya başlamıştır.

Bireyler için kariyer, bir işte çalışıyor olmaktan ziyade, kendi hedeflerini gerçekleştirebilmeleri ve kendi sınırlarını görebilmeleri açısından bir araç olarak görülmeye başlanmıştır. Bireyler için kariyer, itibar kazanma, başarmanın verdiği haz, psikolojik kazanımlar, sosyal ağlarını genişletme gibi anlamlar ifade ediyor hale gelmiştir. Bu açıdan bakıldığında, bireyin sahip olduğu beşeri, sosyal ve psikolojik sermayesi onu diğer bireylerden ayırtırmakta ve daha başarılı olmasını sağlayarak üstün bir rekabet avantajı sağlamaktadır.

Son yıllarda sosyal sermaye kavramının artan popülerliğine paralel olarak, bahse konu kavrama sosyal bilimler alanında sıklıkla değinildiği görülmektedir. Sosyal sermaye kavramının yazında kabul gören tek bir tanımı mevcut değildir. Kavram genel olarak, *güven, karşılıklılık, ağlar, birlikler, grup üyeliği, normlar ve ortak faaliyet* ifadeleri baz alınarak tanımlanmaya çalışılmaktadır. Zira kavramın tanımlanmasının geniş bir yelpazede yer alıyor olması, bu sermaye türünün hem birey özelinde hem de toplumsal düzeyde kullanılabilmesinden ötürüdür. Genel bir ifadeyle sosyal sermaye, ağ bağlarında yerleşik olan ve bu bağlar sayesinde ulaşılabilen ya da harekete geçirilebilen kaynaklar (Lin, 2005) olarak tanımlanabilir. Güven, sosyal ağlar ve normların ise sosyal sermayenin unsurları olarak tanımlandığı görülmektedir.

Beşeri sermaye, hem ülkelerin hem de bireyin sosyoekonomik refahını iyileştirmede önemli bir etkidir. Kişilerin ehilleştikleri bilgilerin, kabiliyetlerin ve deneyimlerin toplamı olarak ifade edilen beşeri sermayenin oluşumunda rol oynayan beşeri sermaye göstergeleri ise eğitim, sağlık ve göç faktörleridir.

Psikolojik sermaye kavramı, geleneksel psikoloji yaklaşımlarının ve süregelen örgütsel tatmin araçlarının yetersiz kalması noktasında ortaya çıkmıştır. Psikolojik sermaye, kişinin, kendine duyduğu güven, sahip olduğu olumlu bakış açısı ve amacına

ulaşmak için farklı alternatifler deneyebilme yetisi sayesinde, karşılaştığı engellerle başadedilme yeteneği olarak ifade edilir. Psikolojik sermayenin boyutları; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılıktır.

Kariyer başarısı, bireyler ve örgütler açısından önem arz eden bir konudur. Bireyin işiyle ilgili arzuladığı sonuçlar elde etmesi durumu kariyer başarısı olarak ifade edilmektedir. Kariyer başarısı bireyin kendi başarısını nasıl algıladığı ve bunun yanında çevresinin ve çalıştığı örgütün bireyin başarısını nasıl algıladığıyla ilgilidir (Gunz vd., 2005). Dolayısıyla bireyin kariyer başarısını değerlendirme noktasında objektif ve sübjektif olmak üzere iki farklı yön karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada “*Bireyin sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, onun kariyer başarısında bir etkisi var mıdır ve eğer var ise söz konusu sermaye türlerinden hangisi bireyin kariyer başarısı üzerinde daha etkilidir?*” sorularına yanıt aranmaktadır.

Bu sorudan hareketle çalışmanın ilk bölümünde, sosyal sermaye kavramının tarihsel süreci, kavramın tanımlanması ve unsurları açıklanmaktadır. Devamında sosyal sermayeye dair kuramsal yaklaşımlara, örgüt ve yönetim yazınında sosyal sermayenin yerine dair yapılan incelemeler sunulmuştur.

Çalışmanın ikinci bölümünde, beşeri sermaye kavramının tarihsel süreci, kavramın tanımlanması ve beşeri sermaye göstergeleri açıklanmaktadır. Daha sonra örgüt ve yönetim yazınında beşeri sermayenin yerine dair yapılan incelemeler sunulmuştur.

Çalışmanın üçüncü bölümünde, psikolojik sermaye kavramının tarihsel süreci, kavramın tanımlanması ve boyutları açıklanmaktadır. Akabinde, örgüt ve yönetim yazınında psikolojik sermayenin yerine dair yapılan incelemeler sunulmuştur.

Çalışmanın dördüncü bölümünde, kariyer ve kariyer başarısı kavramları açıklanmış ve kariyer başarısı kavramı objektif ve sübjektif açıdan ele alınmıştır. Daha sonra örgüt ve yönetim yazınında kariyer başarısının sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye ile olan ilişkisine dair yapılan incelemeler sunulmuştur.

Çalışmanın beşinci bölümünde sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin kariyer başarısı ile olan ilişkileri üzerine odaklanılmış, sosyal ve beşeri sermaye arasındaki ilişkinin kariyer başarısına olan etkileri ve sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin kariyer başarısına olan etkileri ayrı ayrı incelenerek söz konusu ilişkiler

hakkında bilgiler verilmiştir. Yine bu bölümde, çalışmanın hipotezlerine de yer verilmektedir.

Çalışmanın son bölümü olan altıncı bölümde, araştırmanın uygulama sürecine yer verilmiştir. İlk olarak araştırmanın amacına ve önemine dair bilgilere yer verilmiş, araştırmanın kavramsal modeli ve hipotezleri sunulmuştur. Takiben, araştırmanın evreni, örnekleme, araştırmanın veri toplama yöntemi ve araştırmada kullanılan ölçüm araçlarına dair ayrıntılı bilgiler verilmiştir. Daha sonra çalışmanın yanlılık durumunun tespitine ve veri analiz yöntemine yer verilmiştir. Bu aşamada verilerin analizi SPSS ve AMOS programları kullanılarak çözümlenmeler yapılmıştır. Netice olarak elde edilen bulgular, ilgili yazınla birlikte tartışılarak, geleceğe dair öngörülerle çalışma tamamlanmıştır.

1. BÖLÜM

SOSYAL SERMAYE

1.1. SOSYAL SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ

Sosyal sermaye kavramının geçmişi çok eskilere dayanmakla birlikte, kavram 1980'lerden itibaren daha fazla kullanılır hale gelmiştir. Sosyal sermaye kavramının dolaylı olarak anlatıldığı “Protestanlık Ahlakı ve Kapitalizmin Ruhu” isimli çalışmayı yapan Weber'den sonra, sosyal yapının önemine dikkat çekmek için söz konusu kavramın Hanifan tarafından ele alındığı görülmektedir. 1916 yılında yayımlanan “The Rural School Community Center” adlı çalışmasında Hanifan, öğrencilerin okul başarılarında aile ve çevrenin önemini ortaya koymak için sosyal sermaye teriminden faydalanmış (Abdioğlu ve Yavuz, 2013) ve kavramın bilinen ilk kullanımını yapmıştır (Kitapçı, 2017). Hanifan'ın eserlerinden sonra belirli bir dönem sosyal bilimler alanında kendine yer bulamayan sosyal sermaye kavramı, 1950, 60 ve 70'lerde kent sosyologları, değişim teorisyenleri ve iktisatçılar tarafından yeniden keşfedilerek kaleme alınmaya başlanmıştır (Woolcock, 2000).

Yazında üç önemli kuramcının sosyal sermaye kavramıyla ilgili sonraki gelişmelere ışık tutan katkılarda bulunduklarına dair fikir birliği vardır. Bu kuramcılardan ilki, 1970 ve 1980'li yıllarda toplumsal sınıf çatışmaları hakkında yaptığı çalışmalarında sosyal sermaye kavramını kapsamlaştırıp genişleten Pierre Bourdieu'dur (Tüysüz, 2011). Kuramcılardan ikinci isim, 1990'larda sosyal sermaye ile beşeri sermaye ilişkisini irdeleyen (Kitapçı, 2017) ve “Sosyal Teorinin Temelleri” isimli kitabıyla, sosyal sermaye kavramını kalkınma ile ilişkilendiren, ayrıca konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalara da yön veren James Coleman'dır (Tüysüz, 2011). Üç önemli kuramcının sonuncusu ise Robert Putnam'dır. 1993'lü yıllarda sosyal sermayenin katılımcılığa ve işbirliğine katkılar sağladığını belirten Putnam (Kitapçı, 2017), sosyal bağlılıklar ve vatandaşlık kavramlarını (Allik ve Realo, 2004) da sosyal sermayenin ana unsurları olarak ifade etmiştir. Bahsi geçen üç kuramcının görüşlerinde bazı farklılıklar bulunmasına rağmen, özünde hem Bourdieu, hem Coleman, hem de Putnam, sosyal sermayenin kişisel bağlantılar ve etkileşimler yoluyla, bu ilişkilerle bağlantılı olan ortak değerlerle beraber oluştuğunu ifade etmişlerdir (Field, 2008).

Yukarıda bahsi geçen isimlere ek olarak, sosyal sermayenin geliştirilmesinde hatırı sayılır katkıları olan bir diğer isim ise Fukuyama'dır. Fukuyama 1995 ve 2000'li yıllarda güven kavramına vurgu yapmış ve güveni sosyal refahın yaratılmasında ve ekonomik gelişmeler sağlanmasında önemli bir motivasyon kaynağı olarak ele almıştır (Kitapçı, 2017).

1990'lı yıllarda, sosyal sermayenin öncelikli olarak ekonomik özelliği üzerinde durulduğu görülse de, günümüzde söz konusu kavramın artık sosyologlar, siyaset bilimcileri ve benzeri alanların daha çok dikkatini cezbedtiği bir gerçektir. Bu sayede sosyal sermaye, farklı bilim dallarının birbirlerine yaklaşmalarına ve birbirlerinden faydalanmalarına imkan sağlamıştır.

Günümüzde sosyal sermaye kavramı oldukça popüler bir kavram olarak gerek uluslararası gerekse ulusal yazında sıkça yer bulmaya devam etmektedir. Sosyal sermaye kavramının 2000'li yıllardaki kullanımına bakıldığında, ilgili yazında yer alan çalışmalarda konuya farklı perspektiflerden yaklaşıldığı görülmektedir. Sosyal sermaye konusunun iktisat alanında (örneğin Narayan ve Cassidy, 2001; Reid ve Salmen, 2002; Dinda, 2008, Beugelsdijk ve Smulders, 2009 gibi) yönetim alanında (örneğin Luthans ve Youssef, 2004; Lin ve Huang, 2005; Llorens ve arkadaşları, 2019 gibi) ve farklı birçok alanda yapılan çalışmalara bakıldığında, konunun ne kadar geniş bir perspektifle ele alındığı açıkça görülmektedir. Yine kavramın geliştirilmesinde Dünya Bankası ve OECD'nin etkilerinin de büyük olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, sosyal sermayenin tarihsel gelişim sürecine bakıldığında, kavramın şimdiye kadar pek çok alanda çeşitli perspektiflerle ele alınıyor olması, bahse konu kavramın tanımlamalarına da çeşitlilik kazandırmıştır.

1.2. SOSYAL SERMAYE KAVRAMININ TANIMI

Sosyal bilimler alanında sıkça tartışılan sosyal sermaye kavramının yazında kabul gören tek bir tanımı mevcut değildir. Kavram genel olarak, *güven, karşılıklılık, ağlar, birlikler, grup üyeliği, normlar ve ortak faaliyet* ifadeleri baz alınarak tanımlansa da, farklı ekollerden gelen düşünürlerin her biri kavrama farklı anlamlar yüklemişlerdir. Fakat kavramın varlığının, siyasal bilimler çalışmalarıyla Putnam'a, eğitim sosyolojisi çalışmalarıyla Coleman'a, iktisat tarihi üzerine yaptığı çalışmalarıyla Fukuyama'ya (Aydın, 2016), sosyoloji alanındaki çalışmalarıyla Bourdieu'ya ve kalkınma politikaları çalışmalarıyla Dünya Bankası'na borçlu olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sosyal sermaye kavramının son yıllarda daha da popülerlik kazanmasına rağmen, esasen kavramın kökenleri çok eskilere dayanmaktadır. Sermaye kavramı ilk olarak kullanan Marx, hiç şüphesiz kavrama yön veren önemli bir isimdir. 1818 – 1883 arasındaki çalışmalarında Marx, sosyal sermaye ile ilişkili olan sermayenin değiş tokuşu esnasında toplumun yapısında meydana gelen değişikliklere odaklanmış ve kavramı teorileştirmiştir (Abdioğlu ve Yavuz, 2013). Sermaye kavramını ilk olarak kullanan Marx, burjuva ve işçi sınıfı olarak adlandırdığı iki sınıfın arasındaki ilişkilerden, sermayenin nasıl oluştuğunu analiz etmiştir. Fakat Marx analizlerinde sermayeyi, bu iki sınıf arasındaki üretim ve tüketim sürecindeki artık değer olarak nitelendirmiştir (Kapu, 2008).

Sosyal sermaye çalışmalarında önemli bir diğer isim Simmel'dir. Simmel araştırmalarında, bireyler ve küçük gruplar arasındaki ilişkilere odaklanmış ve yapılan eylemlerin grup normlarına bakarak anlaşılabilirliğini savunmuştur (Rea-Holloway, 2008). Fakat daha önce de değinildiği üzere, sosyal sermaye kavramını terim olarak ilk kez 1916 yılında Hanifan kullanmıştır. Hanifan sosyal sermayeyi, “toplumu oluşturan kişiler ve aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden doğan, insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer” olarak ifade etmiştir (Öztopçu, 2017: 32).

Hanifan'ın yanı sıra, 1961'de Jacobs'un, 1977'de de Loury'nin çalışmalarında sosyal sermaye kavramına yer verdikleri görülmektedir (Aydemir, 2011). Jacobs çalışmasında şehirlerdeki komşuluk ilişkilerini inceler ve buralarda oluşan sosyal ağların kamu güvenliğini sağlamlaştıran bir sosyal sermaye türettiğini ileri sürer (Şan ve Şimşek, 2011). Loury ise bireyin toplumsal pozisyonu sayesinde kendi beşeri sermayesini oluşturduğunu ileri sürer. Söz konusu bu beşeri sermayenin anlaşılabilmesi için de, bireyin sosyal sermayesiyle analiz edilmesi gerekliliğini vurgular (Aydemir, 2011). Dolayısıyla bireylerin farklılıklarının altında yatan sebebin sosyal sermaye olgusu olduğuna dikkat çekilmektedir.

Sosyal sermaye kavramının öncülerinden olan Coleman, kavramın işlevine vurgu yapar ve kavramı, “tek bir varlık değil, iki özelliği ortak olan farklı varlıkların bir türüdür: hepsi bir sosyal yapının parçalarından oluşmakta ve yapının içinde bireylerin belirli eylemlerini kolaylaştırma” (Coleman, 1988: 98), şeklinde tanımlar. O'na göre sosyal sermayenin üretken olması, bazı hedeflerin gerçekleşmesine imkan vermektedir. Sosyal sermaye konusunda “The Forms of Capital” adlı önemli bir esere sahip olan Bourdieu (1992: 119) ise, bahse konu kavramı “gerçekte veya uygulamada

karşılıklı tanışıklık ve tanınmaya bağlı olarak az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına sahip olması nedeniyle, bir bireyin veya bir grubun haklı olarak payına düşen kaynakların toplamı” şeklinde tanımlar. İlaveten sosyal sermayenin var olan ve var olma potansiyeline sahip iletişim kaynaklarının bütünü özümlediğini belirtir.

Kavrama önemli katkıları olan bir diğer isim olan Putnam, “Bowling Alone” eserinin yayımlanmasıyla birlikte, sosyal sermayenin en çok tanınan isimlerinden biri olmuştur. Putnam’a göre sosyal sermaye, bireylerden ziyade toplumun, ulusların sahip olacağı bir olgudur (Putnam, 1993). O’nun için sosyal bağlılıklar ve vatandaşlık kavramları (örneğin, komşuları ziyaret, siyasete katılma, kilise ile ilgili gruplara üyelik ve sivil toplum örgütleri üyeliği vb.) sosyal sermayenin ana unsurlarıdır (Allik ve Realo, 2004). Bireysellikten ziyade toplu eyleme geçebilme düşüncesini esas alan Putnam, sosyal sermayenin eylemlerin gerçekleşmesine imkan vererek, toplumun etkinliğini arttırdığını (Putnam, 1993) savunmuştur.

Kuşkusuz sosyal sermaye kavramına katkı yapan daha birçok araştırmacı mevcuttur. Söz konusu isimlerden Tsai ve Ghosal 1998 senesinde yayınlanan çalışmalarında, Paxton ise 1999 yılında yaptıkları çalışmalarında, sosyal sermaye kavramının kişilerin ve grupların gelişimine katkı sağlayabilecek her türlü sosyal bağ kapsadığını öne sürmektedirler (Sözen vd., 2012). Whiteley (2000: 450) sosyal sermayeyi, “insanların aile üyelerine, yurttaşlarına ve diğer kişilere güvenme istekliliği” olarak tanımlamaktadır. Woolcock ve Narayan’a (2000) ise sosyal sermaye, bireylerin birlikte hareket etmelerine imkan tanıyan normlar ve ağları ifade etmektedir. Bahse konu kavramı Cohen ve Prusak (2001), bireylerin ağ bağlantılarına ve topluluklarda işbirliğine imkan tanıyan değer ve davranışlardan oluşan bir yapı olarak ifade ederken, Glaeser (2001) sosyal sermayeyi, bireysel düzeyde verilen kararların toplumsal yansıması olarak betimlemiştir. Schuller (2001) ise sosyal sermaye tanımını basit ve iddialı olmak üzere iki şekilde anlamlandırmıştır. En basit formuyla, sosyal sermayeyi aktörlerin hedeflerine ulaşmaları için kullandıkları bir kaynak olarak, iddialı anlamına göre, yatırım yapanlara fayda sağlayacak ölçülebilir kazançlara yol açan, kişilerin ilişkilerinde somutlaştırılmış verimli bir yatırım olduğunu ifade etmiştir.

Sosyal sermaye ekseninde, kişilerin birbirlerine duydukları güvenle, beraber hareket etme noktasında istekli oldukları (Bowles ve Gintis, 2002), bireyler için pozitif dışsallık üretildiği (Durlauf ve Fafchamps, 2004), bu noktada kişiler, gruplar, kurumlar

ve ortak değerler arasında bağlantı kurulup, sosyal ve ekonomik gelişmeye de olanak sağladığı (Grootaert vd., 2002) görülmektedir.

Bir ağ kuramcısı olan Lin, bireyler arasındaki bağlantılara odaklanarak sosyal sermaye kavramını açıklamayı tercih etmiştir. O'na göre sosyal sermaye, ağ bağlarda yerleşik olan ve bu bağlar sayesinde ulaşılabilen ya da harekete geçirilebilen kaynaklardır (Lin, 2005). Konuyu farklı bir perspektiften değerlendiren Fukuyama ise, sosyal sermaye ve güven (Fukuyama, 2005) kavramlarını adeta birbirlerinin yerine kullanmaktadır. Sosyal sermayenin toplumda güven duygusunun hakim olmasıyla kazanılan bir yeti (Tüysüz, 2011) olduğunu ifade eden Fukuyama, sosyal sermayenin bireylerin beraber hareket etmelerini sağlayan normlardan oluştuğunu belirtir. Öyle ki bu normlar, arkadaşlar arası normlardan, konf  y sizm gibi komplike doktrinlere kadar uzanabilmektedir (Fukuyama, 2000).

Yukarıda yapılan sosyal sermaye tanımlarının yanı sıra uluslararası bazı organizasyonlarda sosyal sermaye ile ilgili çalışmalar yapmış ve açıklanması noktasında görüşlerini ortaya koymuşlardır. Örneğin Dünya Bankası sosyal sermayeyi “ortak işbirliğini mümkün kılan normlar ve ağlar” olarak ifade etmekte; norm ve ağları toplumun sosyal etkileşimlerini biçimlendiren kurumlar, ilişkiler ve gelenekler olarak belirtmiştir (Tüysüz, 2011). OECD ise bahse konu kavramı “ağlar, normlar ve sosyal gruplar arasında işbirliğini sağlayan değerler ve düşünceler” şeklinde tanımlamaktadır (Aydın, 2016).

Görüldüğü gibi yazında sosyal sermaye kavramıyla ilgili birçok farklı tanım yapılabilmektedir. Bahse konu kavramın tanımlanmasının geniş bir yelpazede yer alması, bu sermaye türünün hem birey özelinde hem de toplumsal düzeyde kullanılabilmesinden ötürüdür. Tanımlardan yola çıkararak, sosyal sermayenin hem makro yani toplum boyutunda, hem de mikro yani birey boyutunda değerlendirilmesi mümkündür. Bu konudaki görüşleri bütünleşik bir yaklaşımla izah etmeyi amaçlayan  alışma Adler ve Kwon tarafından yapılmıştır. Adler ve Kwon; yazında yer alan birçok sosyal sermaye tanımını tetkik ederek, tanımları dışsal, içsel ve her ikisini de kapsayan üçüncü bir ayırım etrafında toplamışlardır. Dışsal boyutla sosyal sermaye, sosyal bir ağda, bir aktörü diğerlerine bağlayan sermaye türü olarak ifade edilirken, içsel boyutta, topluluğun sosyal sermayesinin kendi içlerindeki bağlara göre şekillendiği ( zen ve Aslan, 2006) kastedilmektedir.    nc  boyutla kastedilen olgu ise, boyutun dışsal ve içsel boyutlardan nötr olması ve bundan mütevellit birçok avantajı da beraberinde getirmesidir (Adler ve Kwon, 2002).

Aşağıdaki tabloda sosyal sermaye kavramı üzerinde çalışan kişilerin, bu kavrama dair tanımlamalarına ve tanımlarda vurgu yaptıkları noktalara yer verilmiştir.



Tablo 1: Sosyal Sermaye Tanımları

	ARAŞTIRMACILAR	SOSYAL SERMAYE TANIMLARI
DIŞSAL	Baker	“kişilerin belirli sosyal yapılarından sağladıkları, akabinde çıkarlarını sürdürmek için değerlendirdikleri bir kaynak; kişiler arası ilişkilerdeki farklılıklar tarafından yaratılır ”
	Belliveau, O'Reilly, ve Wade	“kişilerin sosyal ağları ve seçkin kurumsal ilişkileri”
	Bourdieu	“karşılıklı tanışıklık ya da tanınmanın biraz veya fazla kurumsallaşmış ilişkilerinin bulunduğu sağlam bir ağın varlığı ile bağlantılı mevcut ya da potansiyel kaynakların toplamı”
	Bourdieu ve Wacquant	“karşılıklı tanışıklık ya da tanınmanın az ya da çok kurumsallaşmış ilişkilerinin bulunduğu sağlam bir ağa sahip olma ile bağlantılı, gerçek veya sanal, bir kişiye veya bir gruba tahakkuk eden kaynakların toplamı”
	Boxman, De Graaf, ve Flap	“destek vermesi beklenen kişi sayısı ve bu kişilerin emrindeki kaynaklar”
	Burt	“mali ve beşeri sermayeden faydalanabilme imkanının sağlandığı arkadaşlar, iş arkadaşları ve diğer bağlantılar” “ağdaki aracılık fırsatları”
	Knoke	“kişilerin diğer kişilerin kaynaklarına ulaşabilmeleri için örgütler içinde ve /veya arasında ağ bağlantılarını oluşturma ve eyleme geçme sürecidir”
	Portes	“kişilerin sosyal ağlara veya öteki sosyal yapılara üyelik yoluyla kendi çıkarlarını güvence altına alma yeteneği”
İÇSEL	Brehm & Rahn	“ortak hareket problemlerinin çözümünü kolaylaştıran yurttaşlar arasındaki işbirliğine dayalı ilişkiler ağı”
	Coleman	“Sosyal sermaye işlevi ile izah edilmektedir. Yegane bir varlık değildir, ama müşterek iki özelliği olan çeşitli bir varlıktır: sosyal yapının bazı yönlerinden var olmakta, yapıda yer alan kişilerin belirli hareketlerini basitleştirmektedir”
	Fukuyama	“kişilerin gruplarda ve örgütlerde müşterek gayeler için beraber çalışabilme yeteneği”
	Inglehart	“gönüllü derneklerin geniş sosyal ağlarında ortaya çıkan güven ve tolerans kültürü”

İÇSEL	Portes ve Sensenbrenner	“üyelerinin iktisadi amaçlarını ve amaç arama davranışlarını etkileyen bir topluluktaki eylem beklentileri, bu beklentiler ekonomik alana odaklı olmasa bile”
	Putnam	“müşterek yarar için koordinasyona ve işbirliğine olanak sağlayan ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyonun özellikleri”
	Thomas	“kolektif bütünlük için kalkınmayı teşvik eden sivil toplum içindeki geliştirilen süreçler ve gönüllü araçlar ”
HER İKİSİ	Loury	“pazarda kıymetli olan becerilerin ve özelliklerin edinilmesine destek veren veya yardım eden kişiler arasında kendiliğinden ortaya çıkan sosyal bağlantılar”
	Nahapiet ve Ghoshal	“kişisel ya da toplumsal birim tarafından sahip olunan ilişkiler ağından elde edilen ve bu ağ aracılığıyla elde edilen ve içine gömülü olan fiili ve gizil kaynakların tümüdür. Böylece sosyal sermaye, ağı ve ağ vasıtasıyla harekete geçirilebilecek ağları kapsar”
	Pennar	“kişisel tutuma ve böylelikle iktisadi genişlemeye etki eden sosyal ilişkiler ağı”
	Schiff	“kişiler arası münasebetlere etki eden ve üretimin ve/veya yarar fonksiyonunun girdileri ya da argümanları olan sosyal yapının öğeleri”
	Woolcock	“kişinin sosyal ağlarında doğal olarak bulunan bilgi, güven ve normlar”

Kaynak: Adler, Kwon, 2002: 20.

Tablodan da görüleceği üzere, kavramın tanımlanması hususunda görüş birliği olunan nokta, iyi bağlantılara sahip olmanın beraberinde başarıyı da getiriyor olmasıdır. Dolayısıyla sosyal sermaye kavramında en önemli konunun ilişkiler olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Field (2008)’de vurguladığı üzere, bireylerin tanıdıkları kişi sayısı arttıkça, sosyal sermayeleri de o ölçüde artmaktadır. Tüm bunlar, bu çalışmanın savunduğu sosyal sermayenin bireyin kariyer başarısını arttırdığı yönündeki savını destekler niteliktedir.

Bu çalışmanın sosyal sermaye kavramına yaklaşımı, ilişkisel ve bireysel boyutta ele alınmasından mütevellit sosyal sermayenin bireye olan getirilerine odaklanılması şeklinde olmuştur. Yukarıdaki açıklamalar ışığında, bu çalışmada sosyal sermaye kavramını, mikro düzeyde “bireysel bir kaynak” olarak değerlendiren ve bir bireyin diğer

bireylerle olan ilişkisine odaklanarak, Adler ve Kwon (2002)'un dışsal sosyal sermaye yaklaşımıyla ve Bourdieu (1992)'un ve Lin (2005)'in kavrama bakış açılarıyla ele alınanın daha doğru olduğu kanısına varılmıştır.

1.3. SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI

Sosyal sermayeyle ilgili diğer tüm mevzularda olduğu gibi, kavramın unsurlarıyla ilgili olarak da yazında ortak bir görüş birliği bulunmamaktadır. Sosyal sermayenin unsurlarını; “aile, sivil toplum örgütleri, firmalar, kamu sektörü, etnik ve diğer sosyal gruplardan” oluşan toplumun en küçük yapısı olan aileden en büyük haliyle ulusa kadar geniş bir alanı kapsamaktadır (Karagül ve Masca, 2005: 43). Diğer bir kabul gören unsur sınıflandırması ise Narayan ve Cassidy'e (2001) aittir. Bu unsurlar; grubun özellikleri, genelleştirilmiş normlar, beraberlik, günlük sosyallik, komşuluk bağları, gönüllülük ve güvendir. Ancak yazındaki çalışmaların çoğunluğunda; güven, sosyal ağlar ve normlar olmak üzere üç kavramın yoğunlukla sosyal sermayenin unsurları olarak tanımlandığı görülmektedir. Bu çalışmada da çoğunlukla kabul gören kavramlar, sosyal sermayenin unsurları olarak ele alınmıştır.

1.3.1. Güven

Güven, “diğer bireylerin belirli bir şekilde davranacağına dair kanaat ya da iyimser beklentinin oluşması” şeklinde açıklanmaktadır. Diğer bir tanımla güven, “ortak faaliyet sorunlarında bir oyuncunun, diğer bir oyuncu veya oyuncular grubunun belirli bir faaliyeti gerçekleştireceğine dair değerlendirmesini gösteren sübjektif bir olasılık” (Oğuz, 2006: 90) olarak ifade edilmektedir.

Güven sosyal sermaye yazınındaki tüm belirsizliklere rağmen, çoğunlukla sosyal sermayenin temel ögesi olarak açıklanmıştır. Güveni sosyal sermayenin anahtar ögesi olarak tanımlayan Coleman (1988)'a göre, sosyal sermayenin oluşmasında, kapalı ağ bağlantılarının yarattığı süreklilik arz eden temas ve davranış normlarından doğan güven ve itibarın büyük etkisi vardır (Başak ve Öztaş, 2010). Onyx ve Bullen güveni, bireylerin kendilerine herhangi bir zarar gelmeyeceği düşüncesiyle, karşılıklı olarak yardımlaşma içinde olma halinin getirdiği sosyal yapıda, insanların kendiliğinden risk almaya istekli olabilecekleri anlayışının kazandırılması olarak açıklamışlardır (Kapu, 2008). Tıpkı Coleman gibi Fukuyama'da güveni, sosyal sermayenin temel ögesi olarak görmüş ve bir adım ileri giderek sosyal sermayeyi “bir toplumda ya da bir toplumun belli bölümlerinde güvenin hüküm sürmesinden doğan bir

kapasite” (Field, 2008: 88) olarak tanımlamıştır. Zira bir toplulukta yer alan bireylerin, birbirlerine karşı olumlu tavırlar içerisinde olup güven duymaları, topluluğa katılımda istekli olunması noktasında da etkili olmaktadır (Altıntaş, 2006). Dolayısıyla bu bilgiler ışığında, yüksek güvene sahip toplumların sosyal sermaye açısından da zengin toplumlar olduğu gerçeği ortaya çıkmaktadır.

Güven unsurunu iş dünyası açısından ele aldığımız zaman özellikle Fukuyama (1995)’nın *aile dışı veya genelleştirilmiş güven* olarak adlandırdığı kavramın önemi üzerinde durulmalıdır. Günümüz toplumlarında karmaşık ve teferruatlı sözleşmelerin varlığı, karşılıklı güvenin çok önemli olduğunu bir kez daha göstermektedir. Zira Durkheim’in da vurguladığı gibi “Bir sözleşmede her şey sözleşmeye geçirilmez” (Karadoğan Doruk, 2009: 159). Dolayısıyla, bireylerin şahsi menfaatlerine rağmen, verdikleri sözlerde tutarlı hareket etmelerinin bir sonucu olan güven, iş hayatında yadsınamayacak düzeyde önemli bir yer tutmaktadır.

1.3.2. Sosyal Ağlar

Sosyal sermaye kavramının ekseninde bireyler ve gruplar arasındaki ilişkilere göndermeler yaparak anlatma gayreti olduğundan mütevellit, konuyla ilgili var olan yazınların merkezi unsurlarından birisi de sosyal ağlardır. Sosyal sermayenin kavramının öncülerinden sayılan Bourdieu, Coleman ve Putnam, kavramla ilgili yaptıkları tanımlamalarda hep ağların önemine dikkat çekmektedirler. Bourdieu’ya göre ağlar, sosyal sermayenin anlaşılmasıyla ilgili olduğu gibi sosyal sermayenin nasıl istenilen neticelere ulaşmak için kullanıldığını izah etme noktasında da önemli bir değişkendir. Coleman’a göre ise sosyal sermaye, bireyler arasındaki ilişkilerde yani sosyal ağlarda meydana gelmektedir. Konunun kavramsallaştırılmasında önemli katkıları olan Putnam ise ağlar, karşılıklı güveni ve işbirliğini kolaylaştıracak ve sonuçta bireyin ortaklaşa eylemlerde yer alma ihtimalini çoğaltacaktır (Abdioğlu ve Yavuz, 2013). Bunun tam tersi olması durumunda ise sosyal sermaye oranında düşmeler olması kaçınılmazdır (ReaHolloway, 2008).

Ağlar konusunda genel kabul gören kanı, ağların kalitesi ve yoğunluğunun, sosyal sermaye seviyesi açısından mühim olduğudur (Kitapçı, 2017). Bu düşüncüyü destekler nitelikte, Cohen ve Prusak (2001) da çok kişiyi tanıyor olmanın, o ağın bir üyesi olduğunun göstergesi olmadığına, aksine ağ üyeliğinin emek, zaman, enerji kullanımını ve duyguları gerektiren aktif bir süreç olduğu vurgusu yapmaktadır. Bu görüşe paralel olarak Fukuyama da ağları, aynı normları ve değerleri benimseyen bireylerin oluşturduğu bir grup şeklinde tanımlamaktadır (Kitapçı, 2017).

Bahsedilen bilgiler ışığında sosyal sermayenin sosyal ağlarda yaşam sürdüğünü söylemek pek de yanlış olmayacaktır. Ağlarla kastedilen olgu geniş bir yelpazedir; haliyle para piyasaları gibi organize bir yapıdan mafya yapılanmalarına kadar (Öğüt ve Erbil, 2009) bu yelpazeyi genişletmek mümkündür. Dolayısıyla hangi yapıda yer alıyorsa alsın ağlar, işbirliğine ve diyaloga imkan vererek, bireylerin faaliyetlerini sürdürmelerine, paylaşılan normları güçlendirmelerine ve sosyal güvenin tesis edilmesine olanak sunmaktadır (Aydın, 2016). Aynı iletişim kodları benimsendiği sürece yeni ağlara entegre olabilen, büyük oranda genişlemeye müsait, açık yapılar olan ağlar güven ortamı yaratarak, ağ içinde yer alan bireyler arasındaki kontrol maliyetlerini azaltır, bilgi akışını hızlandırır ve ağ etkinliğini olumlu yönde etkiler (Öğüt ve Erbil, 2009).

1.3.3. Normlar

Normlar, “genel kabul görmüş kültürel inançların sosyal yapının işleyişinde yarattığı etkiler” (Harriss ve Rebzio, 1997: 933) olarak ifade edilmektedir. Bireylerin kaidelere ve geleneklerine bağlılıklarını devam ettirerek, birlikte gerçekleştirdikleri eylemlerde muvaffak olmalarını sağlayan kurallar (Knack ve Keefer, 1997) olarak tanımlanan normlar, bir sosyal topluluğa ait olan bireylerin nasıl davranmaları gerektiği hususunda yazılı kaynakları olmayan değerler toplamıdır (Çalışkan ve Meçik, 2011). Normlara bağlılığın yüksek olduğu bireylerde-toplumlarda, bireylerin bu normların aksine hareket etmeleri durumu da azalmaktadır. Normlar, toplumlardaki ahlaki değerleri ve eylemleri standardize etmektedirler (Çalışkan ve Meçik, 2011). Bu tesirli müeyyideleri normları, sosyal sermayeyi meydana getiren mühim unsurlardan biri haline getirir.

1.4. SOSYAL SERMAYEYE KURAMSAL YAKLAŞIMLAR

Sosyal ağlar ve ilişkiler üzerine kurulu olan sosyal sermayenin kuramsal çerçevesi de sosyal ağlardaki ilişkiler ekseninde kurulmuştur. Lin (2008) sosyal sermaye kuramını, ilişkilere yapılan yatırımlar neticesinde elde edilen kazançlar olarak tanımlamıştır. Sosyal ağ kuramlarını genel olarak Granovetter’in Zayıf Bağların Gücü Kuramı, Burt’ün Yapısal Boşluk Kuramı, Coleman’ın Sosyal Kapalılık Kuramı ve Lin’in Sosyal Kaynaklar Kuramı ile değerlendirmek muhtemeldir (Özdemir, 2008: 83).

Zayıf bağların gücünü kuramsal çerçevede ilk tetkik eden Granovetter’dir. O’na göre, “zayıf bağlarla ne yayılırsa yayılsın, daha çok insana ulaşarak, daha uzun sosyal

mesafeler katedilebilir” (Granovetter, 1973: 1366). Çünkü O’nun görüşünde, bireyin belirlediği amaçlara ulaşmak için etkili bir sosyal sermayeye erişmesi ancak zayıf bağlarla mümkündür. Bireyler arasındaki bağın gücünü ise, “Bağı biçimlendiren zamanın miktarının, duygusal yoğunluğunun, içtenliğinin ve karşılıklı yükümlülüklerin bir kombinasyonu” olarak ifade eden Granovetter (1973: 1361), aynı sosyal ortamda yer alan bireylerin bildiklerinin de giderek birbirlerine benzemeye başladığını belirtmektedir. Her bireyin farklı bir sosyal ortamı olduğunu ve bu bireyler arasındaki köprü oluşturan bağın zayıf bağ olduğunu savunan Granovetter, başka bir sosyal ortama erişmek isteyen bireyin, bahsedilen bu iki ortamı birleştiren köprüye yani zayıf bağlara gereksinim duyacağını belirtmektedir. Dolayısıyla bireyin farklı bir bilgiye ihtiyaç duyduğu anda, aradığı bilgiyi başka bir sosyal ortamda bulma ihtimali de daha yüksek olacaktır (Özdemir, 2008). Zayıf bağların getirdiği hareketlilik ve erişilebilirlik sayesinde, daha fazla kişiyle ve grupla temas kurulabilir, farklı bilgilere ve yeniliklere erişmede daha fazla imkan elde edilebilir. Böylece bu ağ bağlantılarıyla hem bireyin kendisine hem de birey-toplum entegrasyonu noktasında daha çok katkılar elde edilebilir (Granovetter, 1973).

Burt, yapısal boşluk kuramıyla (aracı sosyal sermaye) sosyal sermayenin, bir ağ bağın birbirinden ayırık kısımlarını birleştirerek, bu kısımlar arasında aracılık edenler sayesinde oluştuğu savunulur. Burt, bireyin ilişki ağındaki konumunun işlevinin, onun sosyal sermayesini gösterdiğini belirtir (Burt, 2000). Yapısal boşluk kavramıyla, bir ağ bağı oluşturan alt grupların birbirleriyle olan ilişkisizlik halini yani zayıf ilişkileri kastedilmektedir. Yapısal boşluk kuramı sosyal sermayeyi, “sosyal bir yapıda birbirini tanımayan bireyler arasında aracılık yapan kişinin elde ettiği bilgi ve kontrol avantajları” şeklinde tanımlamaktadır (Öztaş, 2014: 173). Bahsedilenlere paralel ifadelerin yer aldığı “Structural Holes and Good Ideas (Yapısal Boşluklar ve İyi Fikirler)” adlı çalışmasıyla Burt, grup içinde yer alan bireylerin fikir, malumat ve eylemlerinin homojenleşmeye doğru gittiğini belirtmektedir. Dolayısıyla farklı gruplar arasında aracılık görevi üstlenen bireylerin daha fazla bilgiye sahip olarak, çeşitli şekillerde yarar sağlayabildiği, bilgileri yönlendirip belirli bir nizamla koyabildiğini ve farklı düşüncelerin sentezini yaparak yenilikler yaratabildiğini ifade etmektedir (Gürsakal, 2009). Dolayısıyla, aracı kişiyi “tertius gaudens (yarar sağlayan üçüncü kişi)” olarak kavramsallaştıran Burt, aracılık görevi gören bireyin, bilgi ve kontrol olmak üzere iki önemli avantaj sağladığını vurgulamaktadır (Özdemir, 2008).

Benzeşen, sıkı bağlardan oluşan sosyal kapalılık kuramı (dayanışmacı sosyal sermaye) ile yapısal boşluk kuramının tersine, sosyal ağların kapalı olmasıyla işbirliği, itimat ve itibarın oluşabilmesinin mümkün olduğu görüşü savunulmaktadır. Coleman, ağların kapalı olmasının normların varlığını sağlamlaştırdığını ve güvenilirliği arttırdığını belirtir. Bu sayede bilgi paylaşımı kolaylaşacak, bireylerin birbirlerine duydukları güven sayesinde oluşabilecek risklerde azalacaktır (Özdemir, 2008). 1988'de yaptığı çalışmasında Coleman, sosyal sermayenin var olmasında, bireyler arasındaki düzenli ilişkilerin ve normların yarattığı güven ve saygınlığın (Öztaş, 2014) önemli bir yeri olduğundan bahsetmektedir. Coleman'ın bu görüşünün özünde (network closure) Burt (2000:31)'ün sosyal sermayenin "birbirlerine sıkı bir şekilde bağlı olan alt ögelerden oluşan ağ bağlar tarafından meydana getirildiği" önermesi yer almaktadır. Sosyal kapalılık kuramının örnekleri olarak Türk toplumunun aile yapısında, mahallesinde, köyünde var olan ve bireyler arasındaki dayanışmayı, güveni, saygınlığı esas alan münasebetler düşünülebilir (Öztaş, 2007). Tüm bunların yanında, kapalılığın getirdiği, yeni ilişkiler içinde olmayı engelleme, ilişki yelpazesinin daralması, bireylerin fikir ve eylemlerinde benzerliğin artması gibi etkiler, ait olunan gruptan farklı görüş ve eylemler gösteren bireylerinde tepki alma olasılığını arttırmaktadır (Burt, 2005).

Son olarak Lin geliştirdiği sosyal kaynaklar kuramı ile sosyal kaynaklar noktasında esas belirleyicinin, bireyin nereye varmak istediği, ne elde etmek istediği konusu irdelenmektedir. Konuyu daha da açmak gerekirse, "önemli bir bilgiye ulaşılacak isteniyorsa yapısal boşluk; karşılıklı güven ve işbirliği oluşturulmak isteniyorsa yakın, sıkı, kapalı bir ağ daha faydalı olabilmektedir" (Özdemir, 2008: 84). Dolayısıyla, sosyal sermayeden azami yarar elde edilmek isteniyorsa, bütünleşmiş bir sosyal sermaye kuramına gereksinim duyulmaktadır. Yapısal boşluk ve sosyal kapalılık kuramlarının birbirlerinin alternatifi olmak yerine, birbirlerini tamamlama potansiyellerinin olduğunu (Lin, 2005) söylemenin daha yerinde olacağını belirten Lin, bu sayede elde edilecek sosyal sermaye kuramının daha faydalı ve etkin olacağını savunmaktadır. Sosyal kaynaklar kuramının önemle vurguladığı bir diğer konu ise, bireylerin ilişkide oldukları diğer bireylerin sahip oldukları konulardan faydalanabilecekleridir. Örneğin, bireylerin iş ararken referans gösterdikleri, aracı ettikleri diğer kişilerin konumları ne kadar iyi olursa, bulunan işin pozisyonu da o paralel de iyi olmaktadır (Özdemir, 2008).

Sosyal ağ kuramları hakkında belirtilen görüşlerde kuramlardan hangisinin daha iyi ve etkin olduğunu tayin etmeye çalışmak bir yanılgıdır çünkü her bir kuramın kendi içinde sosyal sermayeye ilişkin farklı bir görüşü yansıtmaktadır. Sosyal sermaye,

amaca ve kişiye hastır. Bir gaye için faydalı neticeler yaratabilen bir sosyal sermaye, bir diğ er gaye için aksine, menfi neticeler yaratabilmektedir. Dolayısıyla tek bir kuramın saviyla bahse konu kavramı açıklamaya çalışmak, kavrama ve kavramın ehemmiyetine yönelik noksanlıklara sebebiyet verebilecektir ( zdemir, 2008).

1.5. ÖRGÜT VE Y NET M YAZININDA SOSYAL SERMAYE

Son yıllarda sosyal sermaye kavramının artan pop lerliğıne paralel olarak, bahse konu kavramın hem uluslararası hem de ulusal yazında çokça yer bulunduğı görülmektedir. Kavramın birçok bakış açısına ve tanımlanmasına sahip olmasından dolayı, sosyal sermayeyi hem mikro (birey) hem de makro (grup, toplum) boyutta irdeleyen çok sayıda çalışmadan bahsetmek mümkündür.

Uluslararası yazında sosyal sermayeye dair yapılan çalışmalardan  rneğ n; Seibert ve arkadaşları (2001) sosyal sermaye ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi çeşitli meslek gruplarından oluşan 448 kişi üzerinden incelemişler, çalışmada sosyal sermaye kavramı, bağların gücü, yapısal boşluk ve sosyal kaynaklar kuramları bazında kavramsallaştırılmıştır. Sonuç olarak, sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin varlığı destekler nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir.

Allik ve Realo (2004) Bireycilik-Kolektivizm ve Sosyal Sermaye adlı çalışmalarında 42 ülke üzerinden analizlerini gerçekleştirmişlerdir. Çalışma sonucunda bireycilik ve sosyal sermaye arasında ciddi bir ilişkinin varlığı sonucuna varılmıştır. İlavenen, bireylerin daha otonom olduklarında ve görünüşte sosyal bağlardan kurtulduklarında, aslında topluma daha da bağımlı hale geldiklerini belirtmişlerdir.

Yazında yer alan bir diğ er çalışma da, Steinfeld ve arkadaşları (2009)'na aittir. Söz konusu çalışmada, sosyal sermayenin, örgüt ortamında, bireylerin yararlı bilgileri bulmalarını, kaynaklardan yararlanmalarını ve ağa katkıda bulunmalarını kolaylaştırarak bilgi yönetim sürecinin de kolaylaştığını bulgulamışlardır.

Benzer şekilde Chang ve Chuang (2011)  alışmalarında, sosyal sermaye ve bireysel motivasyon teorilerini birleştirerek, sanal bir toplulukta bireylerin bilgi paylaşım davranışlarını etkileyen faktörleri araştırmışlardır. Birçok farklı bulgular da elde ettikleri çalışmalarında, itibarın, sosyal etkileşimin ve güvenin, paylaşılan bilginin niteliğı üzerinde etkili olduğunu fakat miktarı üzerinde etkili olmadığı sonucuna varmışlardır.

Son olarak Golmoradi ve Ardabili (2016) de çalışmalarında, sosyal sermayenin aracılık rolünün varlığını, örgütsel öğrenme ve liderlik tarzları arasındaki ilişkide tespit etmeyi amaçlamışlardır. Çalışma nihayetinde, söz konusu değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğunu, ilaveten sosyal sermayenin bu ilişkide aracılık rolünün olduğunu bulgulamışlardır.

Uluslararası yazındaki bu çalışmaların yanında Türkiye bağlamında yönetim alanında da sosyal sermaye üzerine yapılan bazı çalışmalar mevcuttur. Örneğin; Sargut (2006) çalışmasında, ağ düzeneği kuramının önemine vurgu yapmıştır.

Yine Özen ve Aslan (2006) çalışmasında, Ankara OSTİM'de faaliyette bulunan örgütler arasındaki ilişkileri çözümlemişlerdir. Çalışma sonucunda, dışsal sosyal sermayenin işletme sahiplerinin zamanla oluşan arkadaşlık ilişkileriyle güven ortamı oluştuğunu ve sosyal sermaye yaratabildiği bulgulamışlardır.

Öztaş (2007) ise çalışmasında sosyal sermayenin ağ bağ kuramlarına değinmiş, benzer şekilde Özdemir (2008) de araştırmasında sosyal ağ özellikleri açısından sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisini anlatmıştır.

Yine Bilgin ve Kaynak (2008), Seçer (2009), Abdioğlu ve Yavuz (2013) çalışmalarıyla sosyal sermayenin ölçülmesi ve işgücüne, iş başarısına olan etkilerine yönelik araştırmalar yapmışlardır.

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

Türkmen ve Erten'in (2021) sosyal sermayenin çalışanların iş performansları üzerine etkisini inceledikleri çalışmalarının sonucunda; sosyal sermayenin çalışanların iş performansını kalite, miktar ve zaman açısından istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini bulgulamışlardır.

Bu çalışmada ise sosyal sermaye kavramı mikro yani birey boyutunda ele alınarak daha spesifik bir noktaya dikkat çekilmiştir. Zira, konuyla ilgili yapılan araştırmaların çoğunlukla ya makro yani toplumsal düzeyde yada mikro boyutun sadece belirli bir zümre baz alınarak yapıldığı görülmektedir (Örneğin Knack ve Keefer, 1997; Narayan ve Cassidy, 2001; Reid ve Salmen, 2002; Özdemir, 2008; Bilgin ve

Kaynak, 2008). Dolayısıyla, bu çalışmada çoğu çalışmanın aksine sosyal sermaye farklı bir sektörde ve birey boyutunda ele alınıp incelenmektedir.



2. BÖLÜM

BEŞERİ SERMAYE

1.1. BEŞERİ SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ

Günümüz dünyasında gelişmiş ülkelerin büyümesinde rol alan etkenlere bakıldığında, söz konusu ülkelerin yalnızca fiziki imkanlarıyla değil, vasıflı insan güçleriyle de büyüüp gelişerek refaha erdikleri görülmektedir. İktisadi büyüme seviyelerinin artık bilgi ve vasıflı insan gücüyle açıklanmaya çalışılması, günümüzde bilgiye atfedilen önemi daha da belirgin hale getirmektedir. İnsanlığın varoluşundan bu yana yalnızca fiziki öğelerin sermaye olarak görülmesi, beşeri sermayenin iktisat yazınına girmesi açısından bir takım itiraz ve eleştirileri de beraberinde getirmiş ve konunun ilgili yazına girme sürecini uzatmıştır (Yumuşak, 2008). İlaveten, 1960'lara kadar olan dönemde, eğitim ve sağlık hizmetlerinin pek yaygın olmadığı, daha çok kol gücü kullanılarak üretim yapıldığı, dolayısıyla dönemin sosyal ve iktisadi şartlarının elverişli olmaması sebebiyle beşeri sermaye kavramının önemi birçok iktisatçı tarafından (örneğin Friedman, Smith) vurgulanmasına rağmen kavramının tanımlanmasında ve kabul görmesinde hızlandırıcı etki yapamamışlardır (Yumuşak, 2008).

Smith, Marshall ve Mill'in katkılarıyla ilgili yazınına giren beşeri sermaye kavramı gündeme gelmeye başlasa da, şimdiki modern beşeri sermaye tanımlamasında Smith'in aksine Marshall ve Mill çok tesirli olamamışlardır (Karataş ve Çankaya, 2010). Bahsi geçen üç iktisatçının beşeri sermaye tanımlamalarında, insanın sahip olduğu bilgi, yetenek ve tecrübesine değinerek insana yapılan yatırımın önemli olduğu vurgusunu yapmışlardır. Fakat bunun yanında, Smith, beşeri sermaye yatırımlarının iktisadi kalkınma açısından önemli olduğu görüşüne sahipken, Marshall ve Mill beşeri sermayenin unsurlarından olan eğitimin, öz yarar veya yatırım güdüsü perspektifinden incelenebileceğini yadsımışlardır (Kibritçioğlu, 1998). Bunların akabinde, tüm bu fikirler ışığında Schultz ve Becker beşeri sermaye kavramını ayrıntılandırıp genişletmişlerdir. İlerleyen zamanlarda konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, eğitimin ehemmiyetine sıkça vurgu yapılmış ve toplumun en önemli servetinin, o toplumun insanların olduğu savı desteklenmiştir (Mahmudli, 2017).

Drucker ise bilginin iktisadi etkinliğinin fazlalaşmasıyla ilgili “Henüz bir teori geliştirip bilgiyi ölçecek kadar deneyim edinemedik. şimdilik söyleyebileceğimiz tek şey böyle bir kurama ihtiyaç duyulduğudur. Bilginin iktisadi bir kaynak olarak etkilerini şimdilik tam manasıyla anlayamadık. Bilgiyi servet üretme sürecinin merkezine konumlandıran bir iktisadi kuramın varlığı lüzumludur” (Drucker, 1997:256) şeklindeki ifadeleri beşeri sermaye konusunun önemini açıkça belirtmektedir.

1.2. BEşERİ SERMAYE KAVRAMININ TANIMI

İktisadi gelişmenin esas yapıtaşı sayılan sermaye, “üretime olumlu katkı sağlayan tüm maddi olan ya da olmayan iktisadi getiriler” şeklinde ifade edilmektedir (David, 2001: 22). Genel kabule göre sermayeden söz edildiği zaman ilk olarak akla gelen kavramlar; üretim için kullanılan makinalar, eşyalar ve para gibi fiziki değerlerdir. Oysa ki, günümüz toplumlarının bilimin ve teknolojinin gelişimine paralel olarak elde ettiği kazanımların seviyesi, endüstrilerde emek yoğun sermayeden teknoloji yoğun sermayeye hızla geçişi sağlamıştır. Yaşanan bu gelişmeler beşeri sermayenin iktisadi önemini daha da görünür hale getirmiştir (Kahya vd., 2015).

Beşeri sermaye kuramına göre; vasıflı insan gücü bir ülkenin gelişmesinde ve kalkınmasında etkili olan esas öğedir. Ekonomilerin devamlı ve yüksek gelişmeler göstermesi, var olan işgücünü etkili kullanabilmeleriyle ilgilidir. İşgücünün sahip olduğu eğitim, sağlık ve yetkinlikleri, onun aynı zamanda beşeri sermaye düzeyinin de bir göstergesidir (Çalışkan, 2010). Bugün örgütlerin en değerli kaynaklarından biri olan insan kaynakları ve onların sahip oldukları beşeri sermayeler, örgütlerin performansını derinden etkileyen önemli değişkenler olmaktadır (Eryılmaz, 2015).

Genel bir ifadeyle belirtmek gerekirse beşeri sermaye; “toplumdaki bireylerin, üretim süreciyle ilgili olarak, bir taraftan sahip oldukları bilgilerinin, becerilerinin, yeteneklerinin, tecrübelerinin, işine karşı duygusal bağlılığının, davranışlarının ve değerlerinin ulaştığı düzeyi; diğer taraftan bedensel ve zihinsel zindeliği ya da sağlamlığını” belirten bir terimdir (Kahya vd., 2015: 358).

Beşeri sermaye, muhtelif kavramlarla karıştırılabilmektedir. Bunlardan biri entelektüel sermaye kavramıdır. Entelektüel sermaye, işletmelere rekabet üstünlüğu sağlayan, zenginlik yaratmak maksadı ile kullanıma hazır bulundurulanan, bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimler gibi entelektüel malzemelerden oluşmaktadır (Steawart,1997). Beşeri sermaye ise, entelektüel sermaye modellerinin

temel bileşenlerinden olmaktadır ve bir kurumun çalışanlarına ait bireysel bilgi stokunun varlığı olarak ifade edilmektedir (Haykır Hobikoğlu, 2011). Beşeri sermaye çalışanların, kendilerine verilen görevleri yerine getirebilmeleri için sahip oldukları ve kullanma yetilerinin olduğu bilgilerin, yeteneklerin ve yaratıcılık özelliklerinin toplamından oluşmaktadır (Öztürk ve Demirgüneş, 2008).

İlgili yazında, kavramla ilgili yapılmış pek çok tanım görmek mümkündür. Bunun nedeni kavramı ele alan kişilerin, kavrama farklı perspektiflerden bakarak değerlendirmeye çalışıyor olmalarındandır. Kavramı açıklamaya çalışanlar arasında olan Smith, nitelikli ve niteliksiz emeğin arasında bir fark olduğunu vurgulayarak, nitelikli işgücünün sadece maddi getiri sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda yaşadığı topluma da faydalı olduğunu belirterek beşeri sermaye kavramını tanımlamıştır. Niteliksiz işgücüyle eğitimsiz ve tecrübesiz işgücünü, nitelikli işgücüyle de eğitilmiş, deneyimli ve maharetli işgücünü kastederek, bu iki grubun aynı kefeye koyulamayacağını ve yapılacak işlerinde buna göre ayrılıp dağıtılması gerekliliğini belirtir. Ancak bu sayede işgücünün üretken gücünden fayda elde edilebileceği üzerinde durur (Bal vd., 2014).

Schultz (1968: 277) çalışmasında beşeri sermayeyi, “eğitim ve beşeri sermaye yatırımlarının bir toplumun sahip olduğu faydalı yeteneklerin toplamı” şeklinde tanımlamaktadır. Benzer şekilde konuyla ilgili yaptığı diğer bir çalışmasında, beşeri sermayeyi, insanın kapasitesini ve yetkinliklerini, kendine ait bir mülkiyet olarak tasvir etmiştir (Schultz, 1961).

Beşeri sermaye kuramına büyük katkıları olan bir diğer isim hiç şüphesiz Becker'dır. Becker 1964'te yayınladığı “Human Capital” adlı kitabıyla, bireyin eğitimi ve yetenekleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Konuyla ilgili yaptığı 1993 tarihli yayınında ise, bireyin parasal getirilerinin onun kültürel getirilerinden (sağlıklı yaşam, müzik ve edebiyata olan ilgi vb.) daha önemli olmadığına vurgu yapar (Kapucu vd., 2010).

Saxton'ın tanımına göre ise beşeri sermaye, bireylerin işgücü piyasasında çalışmaları karşılığında aldıkları ücreti ve verimliliklerini artırmak için kazandıkları yeni bilgi, beceri, yetenek ve tecrübedir (Saxton, 2000). Saxton'un tanımına benzerlik gösteren bir diğer tanımda Rosen tarafından yapılmıştır. Rosen, bireyin beşeri sermayesinin, onun kendisine yaptığı yatırımların toplamı olduğunu ifade etmektedir (Bal vd., 2014). Thurow ise beşeri sermayeyi, üretilen mal ve hizmetlerin tüketim değeri ile ölçerek, bireyin üretkenliğinin onun beşeri sermayesini gösterdiğini ileri sürmektedir (Eser ve Gökmen, 2009).

Konuyu sosyal perspektifle değerlendiren Kwon (2009: 4), beşeri sermayeyi, “şahsi, sosyal ve iktisadi refahın oluşturulmasını basitleştiren, bireylerde bilgi, maharet, kabiliyet ve nitelikler” şeklinde açıklayarak yukarıda yer verilen tanımlamalara benzer bir görüş sergilemiştir. Beşeri sermaye artışını içsel bir faktör olarak tanımlayan Lucas ise bu faktörün bireysel verimliliği artırmak dışında, bireylerin birbirleriyle iletişimi aracılığıyla dışsal bir etki yaratacağından bahsederek konuya farklı bir açı kazandırmıştır (Özşahin ve Karaçor, 2013).

Görüldüğü gibi beşeri sermaye kavramı geniş bir çerçevede değerlendirilebilir. Toparlamak gerekirse kavram, bireylerin sağlıklarının, eğitimlerinin, maharetlerinin, kabiliyetlerinin, uzmanlıklarının ve deneyimlerinin sonucu olarak elde ettikleri toplam kazançları olarak tanımlanır. Bireyin kendine yaptığı yatırımlarla kendi verimliliğini ve üretkenliğini arttıran faktörleri kapsamı sebebiyle de fiziksel sermayeden farklılaşır (Demirci ve Özyakışır, 2017).

Aşağıdaki tabloda yazında yer alan bazı beşeri sermaye değerlendirmeleri sunulmaktadır.

Tablo 2: Beşeri Sermaye Değerlendirmeleri

Yazar	Yıl	Beşeri Sermaye Değerlendirmeleri
Schultz	1961	Planlanıp tüketilen kazançlar sağlar.
Mincer	1962	Eğitim ile gerekli işgücünü düzenler.
Bauman	1969	Yatırım penceresinden değerlendirildiğinde sosyal hizmetler, sağlık ve eğitim giderleri, fiziki sermaye yatırımlarıyla gelişmenin yanı sıra üretim sürecinde de mühim bir rolü vardır.
Blaug	1976	Kamu ve özel sektörün dolaylı ve dolaysız giderleri hayat boyu kazançlarında tesirli olurken, geleceğin mali olan ve olmayan getirilerini şekillendirir.
Becker, Murphy ve Tamura	1990	Doğum oranının az olduğu toplumlarda, toplumu oluşturan aileler beşeri sermayeye daha fazla yatırım yapabilme olanağı elde ettikleri için ekonomik büyümede daha avantajlı konum elde ederler.
Cohn ve Geske	1990	Eğitim yoluyla üretkenliği artan birey, kazancını da artırma şansı bulur ve sosyal denge kendi kendini düzenler.
Becker	1993	Organizasyonun tesisat ve malzeme harcamalarıyla elde ettiği kazançlar ile kişinin kendisine yönelik yatırımlarından elde ettiği kazançlar benzerlik gösterdiği için çalışma olanakları düzenlenir.

Kaynak: Nofukha vd., 2004.

Tabloda yer alan değerlendirmelerden yola çıkararak beşeri sermaye kavramını özetlemek gerekirse; beşeri sermaye insanın fiziksel ve zihni iş yapabilme yeteneğini, buna bağlı olarak kişinin verimliliğini ve yaşam kalitesini yükselten, eğitim, tecrübe, iş sürecinde öğrenme gibi benzeri kazanımlar vasıtasıyla sahip olduğu maharetlerin tamamı şeklinde tanımlanabilir. Özü itibariyle beşeri sermaye, kişilerin hayatları boyunca ve mesleki eğitimleriyle sahip oldukları bilgi, beceri ve öğrenimleriyle, kendilerinde doğal olarak var olan kabiliyetlerin toplamıdır.

Ülkeler bazında beşeri sermaye olgusu değerlendirildiğinde ise, bireylerin eğitim seviyeleri, ortalama yaşam süreleri, çocuk ölüm oranları ve benzeri değerler baz alınarak incelemeler yapılmaktadır. Bahsedilen faktörlerin seviyelerinin iyi düzeyde olması o ülkenin beşeri sermaye açısından iyi durumda olduğunun bir göstergesidir. Dolayısıyla iyi eğitim gören, sağlıklı olan ve yeteneklerini geliştiren bir iş gücüne sahip ülkeler, hiç şüphesiz daha yüksek bir beşeri sermaye potansiyeli meydana getirebileceklerdir (Dölgeroğlu, 2003).

Beşeri sermaye kavramı hakkında ortak özellikler belirleyen Stroombergen ve Schultz, bu özellikleri aşığıdaki gibi sıralamışlardır (Schultz,1971; Stroombergen, 2002; Aksu, 2016):

- Beşeri sermaye bireyde var olan, bilgi, maharet, kabiliyet ve deneyimlerin toplamıdır.
- Beşeri sermaye doğuştan ve sonrasında edinilen becerilerdir.
- İçsel ve dışsal etkilerle birlikte bireyin beşeri sermayesi de artış gösterir. İçsel etkiyle kastedilen, bireyin kendisini etkileyen eğitim, mesleki deneyim ve benzeri katkılardır. Dışsal etkiden kasıt ise, iktisadi gelişmeye olumlu katkıları olan beşeri sermayenin yoğunluğuyla ilgilidir (Doğan ve Şanlı, 2003).
- Beşeri sermayenin bireyin kendisine ait olması ve adeta bireyle özdeşleşmesi hali onu fiziki sermayeden farklılaştırır.
- Ülkenin beşeri sermayesinin değeri, orada yaşayan bireylerin kapasite ve niteliklerine bağlıdır.
- Birey kendisi, ailesi, işvereni ve kamu tarafından yapılan yatırımlar, beşeri sermayenin kümülatif değerini gösterir.

➤ Bireye verilen eğitimin kaliteli olması, onun gelecekte yeteneğini ve bilgisini kullanarak elde edeceği kazanımlar, aynı zamanda beşeri sermayenin değerinin hesaplanmasına da katkı sağlar.

Bu bilgiler ışığında açıkça görülmektedir ki beşeri sermayesi birikimi dinamik bir süreçtir. Yaşam döngüsünün ilk aşamasında edinilen beceriler hem ilk koşulları hem de sonraki aşamadaki öğrenme teknolojilerini etkiler. İnsan sermayesinde becerilerin edinilmesi sürecinde daha çok okullar yetenek üreticisi gibi düşünülmesine rağmen, ailelerin ve firmaların da bilgi ve yetenek kazandırılması sürecinde önemli katkıları vardır. Bu katkılar bireyin yaşam döngüsü boyunca aileler, okullar ve firmalar tarafından bireye sağlanmaktadır (Heckman ve Carneiro, 2003). Bu noktada beşeri sermaye, hem ülkelerin hem de bireyin sosyoekonomik refahını iyileştirmede önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitelikli insan gücü olmadan büyüme, rekabet etme, verimlilik ve kazancın artırılması pek de mümkün gözükmemektedir. Bu nedenle, üretime ve kalkınmaya katkıda bulunmanın gerektirdiği şekilde, eğitilmiş, vasıflı ve sağlıklı bireylere sahip olmak ülkelerin başarısı için olmazsa olmazlardanır. Aynı zamanda, tüm bunlara sahip olmanın bireyin kendi yaşamına da katkıları vardır. Sağlıklı ve eğitilmiş olan birey, daha iyi bir iş imkanına dolayısıyla daha fazla gelir düzeyine sahip olacak demektir. Çünkü bireyler sadece ekonomik olarak değil sosyal olarak da toplumda belli bir statüye sahip olmaktadır.

Beşeri sermaye kazanımı maliyetli olan ve bu katlanılan maliyetler sonucu birtakım faydalar elde edilen bir kavramdır.

Tablo 3: Beşeri Sermayenin Maliyetleri ve Faydaları

	Maliyetler	Faydalar	Çıktı
Kamu	Kamu sektörü eğitim harcaması	Eğitim yoluyla kazançların artması nedeniyle bireyler tarafından ödenen ek gelir vergileri ve daha düşük sosyal transferler	Daha iyi sağlık, daha düşük suç oranı, ekonomik büyüme ve daha fazla sosyal uyum
Özel	Özel eğitim maliyetleri (unutulan kazançlar dahil)	Daha fazla eğitim ile daha yüksek gelir getirisi, ekstra vergi ödemesi	Parasal olmayan faydalar (daha fazla kişisel memnuniyet ve sağlık)

Kaynak: OECD, 1998.

Yukarıdaki tabloda da görülebileceği üzere, beşeri sermaye bireylere, kamu ve özel sektöre, totalde topluma birçok faydalar sağlamaktadır. Beşeri sermayenin, bireylerin gelirlerinde artışı, ekonomik büyüme, daha iyi eğitim ve sağlık düzeyi, daha fazla bireysel memnuniyet, toplumsal uyum ve suç işlemeye eğilim oranındaki düşüş gibi birçok faydalar sağlaması pek tabi bir takım maliyetleri de beraberinde getirmektedir. Fakat beşeri sermaye birikiminin hem tüketim hem yatırım özelliği taşıdığı göz önünde bulundurulursa, bu maliyetler uzun dönemli yatırımlar - çıkarlar düşünüldüğünde kısa süreli bir maliyet olarak görülmelidir.

Beşeri sermaye hakkında unutulmaması gereken diğer bir önemli konu ise, onun büyüklüğü kadar etkinliğinin de önemli olduğu hususudur. Beşeri sermayenin etkinliğini arttırmanın en önemli yolları; beşeri sermaye ile fiziki sermayenin dengeli olması, beşeri sermayeye hak ettiği geliri sağlamak, beşeri sermayenin iş konusunda motive edilmesi ve yolsuzluğun engellenmesidir. Bunlar sağlanmadığında beşeri sermayeden beklenen ölçüde katkı sağlanamayabilir (Şimşek, 2006).

Yukarıda aktarılan tüm bilgiler göz önüne alınarak beşeri sermaye konusunu özetlemek gerekirse, beşeri sermaye yalnızca birey için önem arz eden bir konu değildir. Birey nezdinde, örgütleri de, toplumu da, ülkeleri de etkileyerek, varlığında önemli katkılar sağlayan bir değerdir. Beşeri sermayesi yüksek olan bireylerin, değişikliklere daha kolay uyum sağlayabildiği, var olan kaynakları daha etkin kullanabildiği, siyasi açıdan daha kolay yönetilebildikleri (Sezgin ve Bozdağlıoğlu, 2017), iş hayatlarında daha esnek davranabildikleri ve sosyal etkileşimlerinin daha yüksek olduğunu (Özyakışır, 2011) söylemek konunun önemini ortaya koyan gerçekliklerdir.

1.3. BEŞERİ SERMAYENİN GÖSTERGELERİ

Beşeri sermaye bireye ait özelliklerin toplam değeri olarak tanımlanır. Bireyin sahip olduğu yetkinliklerin geliştirilmesine ve bu yetkinlikler vasıtasıyla üretime katılmasına fırsat verecek her etken beşeri sermaye göstergesi olarak değerlendirilebilir. Bu bilgiler ışığında, beşeri sermayenin oluşumunda rol oynayan ve yazında sıklıkla yer bulan beşeri sermaye göstergeleri eğitim, sağlık ve göç faktörleri olarak incelenmektedir.

1.3.1. Eğitim

Eğitim, “bireyin davranışlarında, kendi yaşantısı yoluyla ve kasıtlı olarak olumlu ve istendik yönde değişiklik oluşturma sürecidir” (Ertürk, 1972: 12). Diğer bir ifadeyle eğitim, “kültürün genç kuşaklara aktarılması ve çağdaş koşullar altında bir toplumun varlığını sürdürebilmesi için zorunlu sosyal değişimleri başlatabilecek yaratıcı kişilerin yetiştirilmesidir” (Çolak, 2010: 112). Toplumların ihtiyaç duyduğu vasıflı işgücü, büyük oranda kaliteli bir eğitim sayesinde yetişir. Eğitim sayesinde bireyler, kendi gelişimlerine katkı sağlayacak bilgi, maharet ve yetenekler elde ederek, içinde bulundukları topluma kolayca adapte olup (Çolak, 2010), toplumlarına değer katabileceklerdir.

Eğitim, beşeri sermayenin varlığına etki eden kilit noktadır. Eğitimin sahip olduğu bu önem, yapılan birçok çalışmada eğitim ve beşeri sermayenin bütünleşmiş kavramlar olarak kullanılmasına sebebiyet vermiştir. Eğitim, bireylerin işgücü kabiliyetlerini artırmak için kullanılan bir araçtır ve bireylerin gelir dağılımlarındaki farklılıklar doğrudan eğitim düzeyindeki farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Bunun yanında eğitim, işgücünün verimliliğini, gelir düzeyini arttıran ve mesleki statüyü yükselten dolayısıyla özel getirilerin yüksek olmasını sağlayan bir faktördür.

Ülkelerin eğitim seviyelerini gösteren belirli göstergeler vardır. Bunlardan ilki ülke nüfusunun eğitim seviyelerinin dağılımını gösteren eğitim kayıtlarıdır. İkinci gösterge, ortalama eğitim süresinin belirlediği eğitim düzeyidir. Diğer bir gösterge, eğitim harcamalarından oluşan mali göstergelerdir. Son olarak, ülkedeki öğretmen-öğrenci sayısı, okul sayısı, laboratuvar sayısı gibi indekslerin yer aldığı fiziki göstergelerdir (Eser ve Gökmen, 2009). Beşeri sermaye stokunu gösteren bu göstergeler, teknolojiyi yaratmanın ve transfer etmenin önem kazandığı günümüz dünyasında başarıyı etkileyen önemli faktörlerdir. En mühim kaynağın bilgi olduğu bu süreçte eğitim, bilginin üretilmesi, yayılması ve kullanılması noktasında en yetkin araçtır. Eğitim seviyeleri yükselen bireylerin ve paralelinde toplumların, verimliliğinin, istihdam oranlarının ve gelir seviyelerinin artış göstermesi kaçınılmazdır (Çalışkan, 2010).

Verilen bilgilerden hareketle toplumun ve bireyin sahip olduğu yüksek eğitim sayesinde çalışma hayatına daha kolay adapte olabileceklerini, günümüz dünyasının hızla değişen ve gelişen teknolojisine kolayca ayak uydurabileceklerini, kültürlerine sahip çıkma ve gelecek nesillere iletme noktasında daha başarılı olabileceklerini ve

gelecek nesillere de maddi manevi olumlu katkılar sağlanacağını dolayısıyla tüm bunlar paralelinde suç oranlarının da azalacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

1.3.2. Sağlık

Beşeri sermaye birikiminde önemli bir yer tutan diğer bir gösterge sağlıktır. Dünya Sağlık Örgütü'ne göre sağlık; “hastalık taşıma ya da sakat olma halinden çok bedenlen, ruhen ve sosyal olarak tam iyi olma halidir.”

Beşeri sermayeyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitim faktörünün yanında sağlık faktörünün de beşeri sermaye için önemli olduğu görülmektedir (Becker, 1964; Grossman, 1999). Çünkü bireylerin eğitim alabilmeleri ve iktisadi faaliyetlerini etkin bir şekilde yürütebilmeleri için öncelikle sağlıklı olmaları gerekmektedir (Eser ve Gökmen, 2009). Bu nedenle eğitim kadar sağlık faktörüne de önem verilmesi gerekmektedir. Aynı zamanda, sağlıklı bir toplumda beşeri sermaye birikimini artırmak daha kolaydır. Çünkü çalışan bireyin sağlıklı olma halleriyle verimli olma halleri arasında sıkı bir etkileşim mevcuttur. Dolayısıyla eğer birey ruhen ve bedenlen sağlıklıysa alması gereken eğitim de kolay hale gelmektedir.

Beşeri sermaye birikimine katkıda bulunan sağlık göstergeleri; nüfusun artış hızı, doğum-ölüm oranı, bebek ölüm hızı, ortalama yaşam süresi (Atik, 2006), bütçeden sağlık harcamalarına ayrılan pay ve kişi başına düşen harcama miktarı, hastane yatak sayısı ve yatak başına düşen nüfus, hekim başına düşen nüfus, sağlık ocağı sayısı (Karataş ve Çankaya, 2010) gibi etkenlerdir. Bahse konu sağlık faktörlerindeki iyileşmeler, bireylerin bilgili, becerikli ve deneyimli olmalarına katkı sağlayarak üretime katılmalarına fayda sağlamasından mütevellit, toplumların da beşeri sermaye birikimlerinde artış sağlamaktadır. Dolayısıyla nüfusun sağlıklı olma düzeyinin, beşeri sermayeye yapılan yatırımların etkinliğini de arttırdığı görülmektedir (Karataş ve Çankaya, 2010).

1.3.3. Göçler (İşgücü Transferi)

“Yaşamak, çalışmak veya araştırma yapmak amacıyla doğulan, yetişilen, eğitilen yerden coğrafik olarak yer değiştirmeye” göç denir (Kaya, 2009: 14). Bir ayrıma göre göç, işgücü (emek) göçü ve beyin (entelektüel beşeri sermayesi) göçü olarak iki şekilde olur.

Tablo 4: Göç Türleri

Emek (İşgücü) Göçü	Beyin (Entelektüel İnsan Sermayesi) Göçü
- Karnını doyurmak maksadıyla, mecburi yer değiştirirler. - Vasıfsız işgücü oldukları için giderler. - Sermayeleri kol güçleridir. - Coğrafik olarak yakın ülkelere giderler. - Gittikleri ülkede içlerine kapanık yaşarlar. - Kendi ülkelerine para gönderip, oraya yatırım yaparlar. - Kendi ülkelerinde döviz kaynağı olarak görülürler. - İş ayrımı yapmazlar. - Göçen ilk iki nesil yitilir. Üçüncü nesil kaliteli bir eğitim alarak iyi yetişebilir.	-Daha iyi bir hayat standardı ve iş olanakları elde etmek için kendi istekleriyle yer değiştirirler. - En iyi eğitilmiş, zeki, uzman, yani vasıflı işgücü olarak giderler. - Sermayeleri beyin güçleridir. -Gittikleri ülkelere kolay adapte olurlar ve neticede çift kültürlü/melez bir kimlik doğar. - Siyasal ve sosyal alanda haklarını alsalar da birinci sınıf vatandaş olmaları zordur. - Kendi ülkelerinden tamamen koparlar. - Ülkelerine geri dönmezler. - Sosyal maliyetleri ödenmez.

Kaynak: Kaya, 2009.

Beşeri sermaye teorisinin bir savı, beşeri sermaye düzeyinin yüksek olduğu yerlerde insanların daha verimli oldukları, buna bağlı olarak da gelir seviyelerinin de daha yüksek olduğudur. Dolayısıyla, beşeri sermayenin yoksul ülkelere zengin olanına doğru göç alması da bundan kaynaklıdır. Ülkelerin nüfuslarının yapısı, iktisadi kalkınma üzerinde olumlu etkilere sebep olabileceği gibi olumsuz etkilerde doğurabilmektedir. Örneğin, bir ülkede var olan toplam nüfusun içinde, bağımlı nüfus sayısı fazla ise, bu durum ülkelerde tüketen nüfus sayısını arttırmakta, yani fiziki sermaye birikimini güçleştirmektedir (Sezgin ve Bozdağlıoğlu, 2017). Bu noktada karşımıza işgücü ihracatı ve işgücü ithalatı kavramları çıkmaktadır. Nüfusunu istihdam etmede zorlanan ülkeler işgücü ihracatçısı olmak durumunda kalırlar. Bunun tam tersi istihdam imkanının çok olduğu fakat istihdam edecek nüfusun azlığı da ülkeleri işgücü ithalatçısı konumuna sokmaktadır (Sezgin ve Bozdağlıoğlu, 2017). İşgücü ithalatı sürecini yaşayan ülkeler sermayenin bol olduğu fakat işgücünün de az olduğu ülkelerdir. Bu durumda bahsedilen açıklık işgücünün göç etmesiyle birlikte giderilmeye çalışılmaktadır (Şimşek, 2006).

1.4. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA BEŞERİ SERMAYE

Yazında beşeri sermayeyi hem eğitim düzeyi hem de iş deneyimi bazında ele alarak irdeleyen birçok çalışma mevcuttur. Beşeri sermayenin eğitim boyutunu ele alarak yapılan çalışmalar, eğitimin bireyin kişisel performansını olumlu yönde arttırdığını göstermiştir. Örneğin Spilerman ve Lunde (1991), lisansüstü eğitim almış kişilerin görevde ilerleme ve aldıkları ücretin artması ihtimallerinin üzerinde olumlu yönde bir etki yarattığını sonucuna varmışlardır.

Judge ve arkadaşlarının (1999) Amerika'daki firmalarda çalışan üst düzey yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında, özellikle lisansüstü eğitim almış kişilerin kariyer başarılarının, almayanlara oranla daha yüksek olduğunu belirlemişlerdir.

Bowman ve Mehay (1999) da, lisansüstü eğitime sahip çalışanların başarılarının ve işlerinde ilerleme imkanlarının daha yüksek olasılığa sahip olduğunu ileri sürmüşlerdir.

Beşeri sermaye konusunda yapılan ulusal çalışmalar incelendiğinde ise gelirin, bireysel verimliliğin en temel göstergesi olarak ele alındığı görülmektedir. Yapılan bazı çalışmalarda da eğitim seviyesi ile gelir arasındaki ilişkisinde incelendiği görülmektedir. Örneğin; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu (1997) çalışmalarında, eğitim ve gelir ilişkisini cinsiyet açısından araştırmış ve eğitimin gelirin önemli bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmışlardır.

Yukarıda bahsi geçen çalışmalara benzer bir çalışma da, Tansel'in (1994 ve 2002) çalışmasıdır. Tansel çalışmasında, eğitim seviyesine bağlı olarak ekonomik getirinin arttığını ve eğitim süresine bağlı olarak getirinin de arttığını ileri sürmüştür.

Eyiusta ve Belgin (2015)'te yaptıkları lisansüstü eğitimin çalışanların iş performansları üzerindeki etkisi adlı çalışmalarında, diğer çalışmaları doğrular nitelikte sonuçlar elde etmişlerdir.

Sezgin ve Bozdağlıoğlu (2017), Türkiye'nin beşeri sermaye durumunu inceledikleri çalışmalarında beşeri sermayenin artmasıyla iktisadi kalkınmanın da artacağını gözlemlemişlerdir.

3. BÖLÜM

PSİKOLOJİK SERMAYE

1.1. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ TARİHÇESİ

Küreselleşme, hızlı değişim gösteren yaşam koşulları, insan yaşamının büyük bir kısmının işlerinde geçmesi gibi sebeplerle günümüz modern insanının yaşamdan, işlerinden ve geleceklerinden beklentileri de değişmiştir. Artık yaşamlarının büyük vaktini işte geçiren çalışanlar için işlerinden duydukları memnuniyet ile mutluluk seviyeleri birbiriyle doğrudan bağlantılı hale gelmiştir. Dolayısıyla, yaşamlarında işlerinin bu kadar ön plana çıktığı günümüz çalışanlarının ortaya çıkan gereksinimlerini gidermekte zorlaşmıştır. Psikolojik sermaye akımı da, geleneksel psikoloji yaklaşımlarının ve süregelen örgütsel tatmin araçlarının artık yetersiz kalması noktasında ortaya çıkmıştır.

İnsan kaynaklarının detaylıca anlaşılması konusunda psikolojik sermaye kavramı konuya yeni bir bakış açısı kazandırmaktadır. Psikolojik sermayenin temelleri 1900’lerde öne çıkan pozitif psikolojiye dayanmaktadır. İlk olarak Maslow’un 1954’te yayınladığı “Motivation and Personality” kitabında pozitif psikoloji konusuna ayrıntılı yer verdiği görülmektedir (Maslow 1954). Akabinde Seligman’ın kavramla ilgili öncü çalışmalarıyla karşılaşmıştır. Seligman ve arkadaşlarına (2000, 2005) göre psikoloji bilimi yalnızca bireylerin olumsuz yönlerinin (psikolojik zayıflıklar, sorunlar gibi) tedavi edilmesiyle ilgilenen bir bilim değil, bireylerin güçlü yönleriyle (erdem, iyimserlik, cesaret, beceriler gibi) yani pozitif bireysel özelliklerle de ilgilenen bir bilim dalı olmalıdır.

Psikolojik sermayenin temelleri, psikoloji biliminde ortaya çıkan pozitif yönelimler sonucu atılmıştır (Luthans vd., 2007). İkinci dünya savaşından sonra daha da ön plana çıkan pozitif psikoloji kavramı, kişilerin güçlü taraflarını vurgulanmış ve bozuk olanı düzeltmekten ziyade, üstünlüklerin ortaya çıkarılmasını hedeflemektedir (Seligman, 1998). Yabancı yazınca “PsyCap” olarak da kullanılan (örneğin Luthans vd., 2004; Avolio vd., 2006; Luthans, 2007; Luthans vd., 2007 gibi) söz konusu kavram, bireylerin psikolojilerinin olumlu yönde gelişimlerini kastetmektedir (Luthans vd., 2007).

1.2. PSİKOLOJİK SERMAYE KAVRAMININ TANIMI

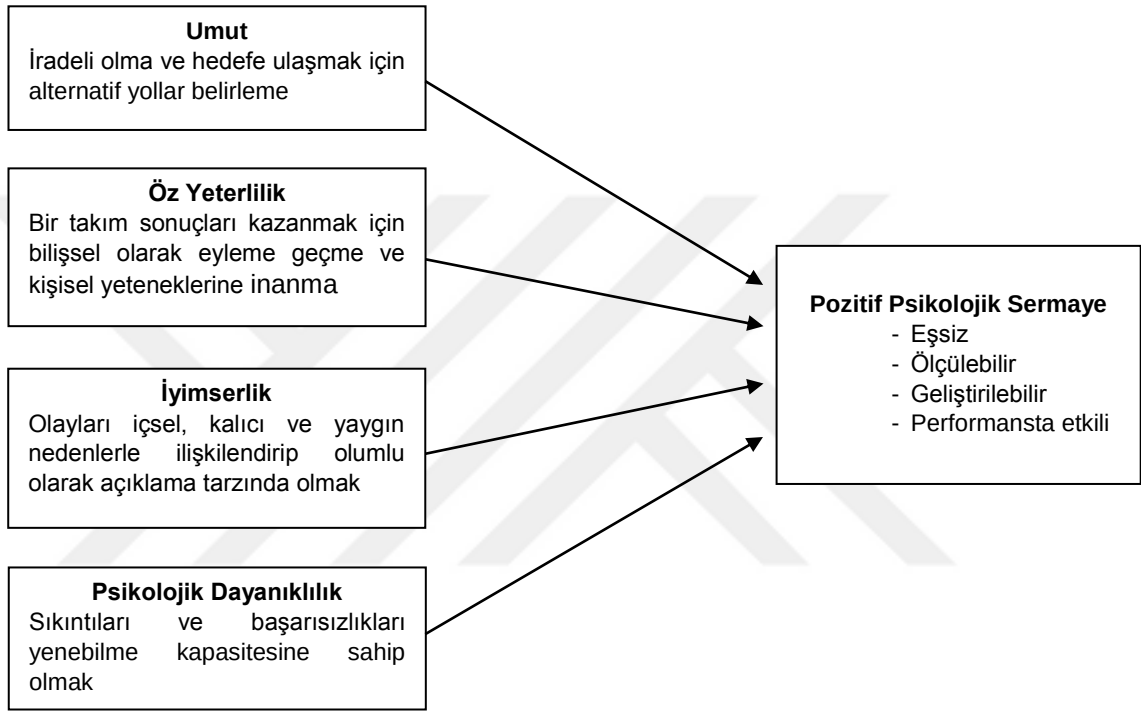
Psikoloji biliminde algılanan genel kabulün aksine, psikolojik sermaye kavramı ile bireyin olumsuz düşünceleri ve zayıflıklarıyla ilgilenmek yerine, bireyin olumlu düşüncelerine, başarabileceklerine ve güçlü yönlerine odaklanılmaktadır (Keser, 2018).

Psikolojik sermaye kavramını Luthans ve Youssef (2007: 334) kapsamlı bir şekilde tanımlamış, söz konusu kavramı; “zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı gösterme ve üstlenme konusunda kendine güven (öz-yeterlik), şimdi ve gelecekte başarılı olmak için sahip olunan olumlu bakış açısı (iyimserlik), başarıya ulaşmak için hedeflere doğru sebat etmek ve gerektiğinde hedeflere giden yolları yeniden yönlendirmek (umut), engellerle ve problemlerle çevrilmiş bir durumda bile kararlılıkla yoluna devam etme, başarı için yeniden ayaklanma (dayanıklılık)” olarak ifade etmişlerdir. Avolio vd. (2006) ise psikolojik sermayeyi en yalın haliyle; kim olduğumuz ve pozitif gelişim yönünden ne olabileceğimiz şeklinde tanımlamıştır.

Psikolojik sermaye ne anlık değişen ne de sabit kalan davranışlardır. Bunların aksine bireyin psikolojisinde meydana gelen olumlu gelişmelerdir (Goertzen ve Whitaker, 2015). Seligman ve arkadaşlarının (2005) değindikleri üzere, pozitif psikoloji alanında yapılan araştırmalar, yaygın düşüncenin aksine bireylerin olumsuz yönlerini tamamı ile ortadan kaldırmaz. Fakat onların güçsüz taraflarını geride bırakıp, güçlü ve geliştirilebilir taraflarına odaklanarak, kişilerin başarılarına destek olmayı hedefler. Bu bağlamda örgütler, psikolojik sermayenin kullanılmasının onlara fazlaca sürdürülebilir rekabet avantajı sağlayacağını farkına varmışlardır (Luthans vd., 2007). Psikolojik sermaye, örgüt çalışanlarının davranışlarıyla, örgüt çıktıları arasında bağlantı kurar. Çalışanların performansları, onların iş tatminleriyle, stres düzeyleriyle, örgüte olan bağlılıklarıyla ilişkilidir (Abbas ve Raja, 2010). Bu nedenledir ki, psikolojik sermaye bileşenlerinin örgütlere çeşitli yansımaları olmaktadır. Örneğin; psikolojik sermaye bileşenlerinden olan öz yeterlilik düzeyinin yüksek olması, bireyin başaracağına dair olan inancının güçlü olduğunu, umut düzeyinin yüksekliği, sorunlara karşı çözüm odaklı olmasını, iyimserlik düzeyinin yüksek oluşunun ise geleceğe dair olumlu beklentilerinin olabileceğini ve son olarak psikolojik dayanıklılığının yüksekliği ise onun risklere ve engellere karşı direnecek güce sahip olduğunu göstermektedir (Büyükgöze ve Kavak, 2017). Bu noktadan hareketle çalışmanın devam eden kısmında psikolojik sermaye boyutlarından bahsetmek yerinde olacaktır.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYENİN BOYUTLARI

Psikolojik sermayeyi anlayabilmek ve tam manasıyla açıklayabilmek adına, pozitif psikolojideki nitelikleri anlamak gerekliliği ilgili yazında sıkça belirtilmektedir. Psikolojik sermayenin boyutları olarak ifade edilen; umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık, psikolojik sermayenin çekirdek yapısını oluşturmaktadır. Aşağıdaki şekilde pozitif psikolojik sermayeyi oluşturan boyutlar görülmektedir.



Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermayenin Boyutları

Kaynak: Luthans ve Youssef, 2004.

1.3.1. Umut

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde umudun kelime anlamı, “olması beklenen veya olacağı düşünülen şey, ümit” olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2019). Umut kavramı, gelecekte olumlu bir beklentiyi, pozitif, motive edici bir durumu ifade etmektedir. Snyder (2000) çalışmasında umudu, amaca odaklanmış enerji ile amaçları karşılaması planlanan metotlardan oluşan pozitif bir durum olarak açıklamış ve bu kavramı pozitif psikoloji alanına kazandırmıştır. Umut, bireylerin çıkmaza girdiklerinde alternatif yol aramalarına ve hedeflere ulaşma noktasında öğrenilmiş çaresizlik

girdabına düşmelerine engel olur (Luthans, 2007). Umut, hedefe doğru yöneltilmiş enerji ve sonuca ulaşmak için belirlenmiş bir yol haritasıdır (Snyder vd., 1991).

Yukarıdaki tanımlamaların ortak noktasında görülmektedir ki umut; hedef, motivasyon ve yol haritası olmak üzere üç bileşen üzerine odaklanır. Snyder (2000)'a göre umudunu yüksek tutan kişiler, kendilerine belirledikleri amaçlar doğrultusunda yollarını belirleyip, kendilerini bu doğrultuda motive etmektedirler. Bu sayede de daha başarılı olurlar.

Yazında umudun performansı arttırdığı yönünde tespitleri olan birçok çalışma mevcuttur (örneğin Snyder, 1995; Adams vd., 2003; Youssef ve Luthans, 2003; Luthans vd., 2005 gibi). Yine umudun, bireyin iş tatmini ve örgüte bağlılık ilişkisinde olumlu etkileri olduğu ilgili yazında belirtilmiştir (Peterson ve Luthans, 2003; Larson ve Luthans, 2006; Akçay, 2012). Bunlardan hareketle umudun, çalışan performansını ve örgütü pozitif yönde etkilediğini söylemek yanlış olmayacaktır. Günümüz örgütleri yüksek umut düzeyine sahip çalışanlara ve yöneticilere ihtiyaç duymaktadır. Gerek örgüte sağlanan katkı, astlarla ilişkiler, bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşma, gerekse örgütsel kararlara katılım ve destek sağlama gibi konularda umudun olumlu etkilerini göz ardı edilememektedir.

1.3.2. Öz Yeterlilik

Bireyin belirli koşullarda, bir işi başarmak için ihtiyacı olan motivasyon, bilişsel kaynaklar ve davranış biçimini aktive etmek için kendisine duyduğu inanç öz yeterlilik olarak tanımlanır (Stajkovic ve Luthans, 1998). Kavramın bir diğer tanımını da Bandura (1997) yapmış olup, söz konusu kavramı, bireyin görevi için gerekli faaliyetleri planlayıp, performans göstermesi ve görevini yapabilme kapasitesine olan inancı olarak açıklamıştır. Benzer şekilde Maddux (2009) da öz yeterliliği, belirli bir işi başarmak için, bireyin kendi yeteneklerini ne kadar etkili kullanabileceğine dair olan inancı şeklinde ifade etmiştir.

Bireyin sahip olduğu yeterlilik inancı, onun yapacağı işi başarıyla yapması konusunda etkilidir (Bandura, 1997). Dolayısıyla öz yeterlilik düzeyi fazla olan bireyler, bir işi başarma noktasında daha özgüvenli olup, kendilerine inanırlar. Öz yeterliliği yüksek olan bireyler; zor görevleri seçme, sorunlara pozitif bakma, kendilerini motive etme, çaba gösterme ve engelleri aşma konusunda diğer bireylerden farklılaşmaktadırlar (Luthans, vd., 2007).

İlgili yazında, öz yeterlilik ve performans arasındaki olumlu ilişkinin varlığı bazı çalışmalarca da desteklenmiştir. Örneğin; Stajkocic ve Luthans (1998) yaptıkları çalışmada, karmaşık görevlerde, öz yeterliliği yüksek bireylerin iş performanslarının da yüksek olduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde Chen ve arkadaşları (2001)'da özyeterliliğin nispeten daha az karmaşık olan işlerde performansa olumlu katkılar yaptığını belirtmişlerdir. Ayrıca Quinn (2005) de öz yeterliliğin bireylerin performanslarını pozitif yönde etkilediğini göstermiştir. Bahsi geçen iddia Sweetman ve arkadaşları (2011)'nın çalışmasında da desteklenmiştir.

1.3.3. İyimserlik

İyimserlik kavramı, TDK'nın tanımına göre; "genellikle her düşünce ve işi iyi olarak değerlendiren bir tutum veya kişilik özelliği" olarak açıklanır (TDK, 2019). Pozitif psikoloji kapsamında ise iyimserlik; yalnızca gelecekle ilgili pozitif algıya sahip olma durumu değil, gerçekleşen olayların da pozitif sebeplere dayandırılmasıdır.

Carver ve Scheier (2002) çalışmalarında, kötümser bireylerin geleceğe dair olumsuz beklentilere, iyimser bireylerin ise geleceğe dair olumlu beklentilere sahip olduğu konusuna vurgu yapmışlardır. Araştırmacılar 2010 yılında konuyla ilgili yaptıkları diğer bir çalışmayla da, iyimserlik ifadesinin temelini, beklenti ve değer modeline dayandığını belirtmişlerdir. Amaçların değerleri bireylerin bakış açısına göre farklı atfedilmekte ve buna bağlı olarak da bireyin daha değerli olarak gördüğü amaç için daha fazla çaba gösterdiği söylenmektedir. Buna göre, iyimser bireyler bir amacı sürdürme noktasında olumlu beklentilere sahipken, kötümser bireyler olumsuz bir beklentiye sahip olmaktadır.

İyimserlik bireysel ve örgütsel birçok pozitif çıktıya imkan vermektedir. İyimser çalışanların performanslarının daha iyi olduğu (Seligman, 2002; Luthans, vd., 2007), iyimserliğin bireylerin sağlığını iyi yönde etkilediğini (Peterson, 1999), ve iyimser bireylerin genel olarak daha mutlu oldukları (Seligman, 2002) farklı çalışmalar ile desteklenmiştir. Bunlara bağlı olarak iyimserliğin; mutluluk, motivasyon, iyi oluş hali, performans, iş tutumu gibi örgüt için önem arz eden etkenlerle olumlu yönde ilişkisi olduğunu söylemek doğru olacaktır.

1.3.4. Psikolojik Dayanıklılık

Psikolojik dayanıklılık kavramı, bireyin birçok olumsuzlukla baş edip, başarılı olabilme yeteneği olarak tanımlanır (Luthans, vd., 2006). Psikolojik dayanıklılık, belirsizlik, çatışma, başarısızlık gibi olumsuz olaylarda ya da artan sorumluluklar gibi olumlu olaylarda ve zorlayıcı şartlarda, bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik kapasitesidir (Luthans, 2002). Masten ve arkadaşları (2011) çalışmalarında bahse konu kavramı, zorluklar ve riskler altında, bireyin gösterdiği pozitif adaptasyon davranışları olarak tanımlamışlardır.

Psikolojik dayanıklılık, bireyin zor durumlardan daha da güçlenerek çıkıp, yoluna devam edebilmesi yetisidir (Sandau-Beckler, vd., 2002). Dayanıklı kişiler olarak atfedilenlerin üç ortak özelliği olduğu söylenmektedir. Bunlar; gerçeklerle yüzleşebilmek ve yüzleşmek için istek duymak, yaşadığı zorluklarla gelecekteki kazanımları arasında anlamlı bir bağlantı kurabilmek ve sorunlara çözüm için sınırlı kaynaklarla bile yenilikçi ve alternatif çözümler üretebilmektir (Coutu, 2002).

Psikolojik dayanıklılık ile performans, örgütsel sadakat, başarı ve iş tatmini arasındaki pozitif yönlü ilişki ilgili yazınca desteklenmiştir. Örneğin; Çetin ve Basım (2011) bankacılık sektöründe yaptıkları araştırmalarında dayanıklılığın, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkla olumlu bir ilişkisi olduğunu belirtmişlerdir. Benzer şekilde Luthans ve arkadaşlarının (2005; 2007) çalışmaları da söz konusu ilişkiyi destekler niteliktedir.

Aşağıdaki tabloda psikolojik sermayenin boyutlarının yön ve katkılarıyla verilmiştir.

Tablo 5: Psikolojik Sermaye Boyutlarının Yönleri ve Katkıları

Boyut	Yön	Katkı
Umut	Geleceğe odaklı	Amaçlara ulaşmak için arzuların yanı sıra planlama veya stratejik müdahale sağlamak.
Öz Yeterlilik	Şimdiki zamana ve geleceğe odaklı	Güçlüklerle karşı açıklık ve hedefe ulaşmak için çaba harcamaya isteklilik sağlar.
İyimserlik	Geleceğe odaklı	Olumsuz olayların etkileri ile geleceğe yönelik beklentiler arasında tampon görevi sağlar ve olumlu olayların etkilerini artırır ve bunlardan yararlanır.
Psikolojik Dayanıklılık	Geçmiş ve şimdiki zamana odaklı	Önceki ya da mevcut zamandaki olumsuz olaylardan veya stres faktörlerinden kurtulmayı sağlar ve statükoyu korur.

Kaynak: Page ve Donohue, 2004: 6.

Psikolojik sermayenin boyutları arasında benzerlik var gibi gözükse de, tablodan da anlaşılacağı üzere birbirleriyle zaman yönünden ve hem içsel hem dışsal kaynaklı gerçekleşebilmeleri noktasında aslında birbirlerinden farklıdırlar. Örneğin, öz yeterlilik ve umut boyutları birbirine benzer gibi görünseler bile, yönleri ve sağladıkları katkıları itibarıyla birbirlerinden farklıdırlar. Umut, gelecek odaklı ve içsel kaynaklarla gerçekleşebiliyorken, öz yeterlilik hem şimdiki zamana hem de geleceğe odaklanır ve hem içsel hem dışsal kaynaklarla gerçekleştirilebilir. Yine iyimserlik ve öz yeterlilik kavramları da benzer gibi görülse de, tablo aralarındaki farkı gözler önüne sermektedir. İyimserlik geleceğe odaklı iken, öz yeterlilik sorunun çıktığı ana yani şimdiki zamana da odaklanması sebebiyle iyimserlikten farklıdır. Tüm bu aralarındaki benzerlik ve farklılıklarla psikolojik sermayenin boyutlarının her birinin psikolojik sermayeye katkıda bulundukları açıktır.

1.4. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA PSİKOLOJİK SERMAYE

Yakın geçmişte bireyde ve örgütte iş tatmini, artan performans, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık gibi olumlu sonuçlar doğurduğu görülen psikolojik sermaye konusu fazlaca ilgi çekmeye başlamış ve buna bağlı olarak da konuyla ilgili pek çok çalışma yazında yer bulmuştur. Özellikle 2000'li yıllarda konuyla ilgili yapılan çalışma

sayısı ivme kazanmış, psikolojik sermayenin örgütsel çıktılarla olan ilişkisine dair birçok araştırma yazına kazandırılmıştır.

Yazında psikolojik sermaye ile ilgili çalışmalara bakıldığında; Seligman ve Schulman (1986)'da sigorta sektöründe çalışanların genellikle red cevabı almaları sebebiyle, hayat sigortası satıcıları üzerinde yaptıkları incelemede, iyimser satıcıların kötümserlere oranla daha fazla hayat sigortası satabildiklerini tespit ettikleri görülmektedir.

Bir diğer çalışmada, Larson ve Luthans (2006)'nın çalışmalarında, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır. Yine Luthans ve arkadaşlarının (2007, 2008)'deki araştırmalarında, söz konusu ilişkinin varlığı doğrulanmıştır.

Youssef ve Luthans (2007), psikolojik sermaye ve iş tatmini ilişkisini, psikolojik sermayenin boyutları düzeyinde incelemiş ve değişkenlerin ilişkisini pozitif ve anlamlı bulmuştur.

Avey ve arkadaşları (2010) araştırmalarında, özellikle umut ve iyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların, aynı zamanda pozitif duygularının da artmasına bağlı olarak, pozitif sermaye ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü bağlantı olduğunu, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasında ise negatif yönlü bağlantı olduğunu bulgulamışlardır.

Avey ve arkadaşları (2011)'de psikolojik sermaye boyutlarının yüksek olduğu bireylerde performansında yüksek olduğunu 12.000'nin üstünde çalışan üzerinde yaptıkları araştırmayla göstermişlerdir. Benzer şekilde Chen ve Lim (2012) çalışmalarında, psikolojik sermaye ile devamsızlık ve sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu raporlamışlardır.

Psikolojik sermaye ile söz konusu değişkenler arasında pozitif yönlü ilişkilerin varlığı Abbas ve arkadaşları (2012), Harms ve Luthans (2012), Boamah ve Laschinger (2014)'in çalışmalarıyla desteklenmiştir.

Psikolojik sermaye ile ilgili ulusal yazındaki çalışmalar incelendiğinde; Erkuş ve Fındıklı (2013)'nin 572 çalışan üzerinde yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve iş performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu, psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti ilişkisinin ise negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Akdoğan ve Polatçı (2013) da Tokat şehrinde gerçekleştirdikleri araştırmada bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye ile performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu vurgulamışlardır.

Süral Özer ve arkadaşları (2013) çalışmalarında, çalışanlar tarafından örgüt ikliminin olumlu ve destekleyici bir şekilde algılanıyor olup olmamasının bu ilişkideki düzenleyici etkisini araştırmışlar ve söz konusu düzenleyici etkinin varlığını desteklemişlerdir.

Çetin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermayenin iş performansını ve iş tatminini arttırdığını, bunun yanında işten ayrılma niyetini ise azalttığını çalışmalarında belirtmektedirler.

Kızanıklı ve Çöp (2017) de 5 yıldızlı otel çalışanları üzerinde yaptıkları araştırma neticesinde genel pozitif psikolojik sermayenin, alt boyutlardan daha fazla bireyin iş performansında etkili olduğunu belirlemişlerdir.

Zeynel (2018) çalışmasında, psikolojik sermaye ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi akademisyenler üzerinden araştırmış ve psikolojik sermaye düzeyinin iş tatmini düzeyini pozitif yönde etkilediği sonucuna varmaktadır.

Son olarak, İrge ve arkadaşları'nın (2021) yaptıkları çalışmalarında, çalışanların psikolojik sermayesinin onların kariyer adaptasyonlarına olan etkisini temizlik ürünleri üreten firmalarda çalışan 122 kişi üzerinden araştırmışlar ve çalışma nihayetinde psikolojik sermayenin, zaman algısı ve bireysel mükellefiyetlerin üstünde tesirinin olduğunu bulgulanmıştır.

Psikolojik sermaye, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin toplamıyla yani bireyin farkındalığıyla ilgilidir. Bu farkındalıkta, bireyin performansına ve olumlu çıktılara katkı sağlamaktadır (Goldsmith vd., 1997). Bu noktadan hareketle, psikolojik sermaye ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, performans ve pozitif olma hali arasında güçlü ve olumlu ilişkiler olduğunu söylemek doğru olacaktır. Son zamanlardaki gelişmeler ve yapılan çalışmalar gösteriyor ki, psikolojik sermaye örgütler için var olması ve etkin bir şekilde yönetilmesi elzem bir güç kaynağıdır.

4. BÖLÜM

KARİYER BAŞARISI

1.1. KARİYER KAVRAMININ TANIMI

TDK başarı kavramını, “kişinin yetenek ve yetismeye bağılı olarak gösterdiği ansal ya da eylemsel etkinliklerinin olumlu ürünü” olarak tanımlamaktadır (TDK, 2019). Başarı, en genel tanımıyla, bireyin kendi için önem arz eden hedeflerini, amaçlarını günden güne gerçekleştirmesidir. Başarı, bireyden bireye farklılık göstermesi sebebiyle öznel bir kavramdır. Çünkü hedefi belirleyende, onun gelişmesi için emek verende ve elde ettiği sonucu tüm yönleriyle üstlenende bizzat bireyin kendisidir. Tüm bunlardan yola çıkarak, başarı kavramının üç noktada toplandığı görülmektedir. Bunlar; bireyin hedefi, emeğı ve kazanımlarıdır.

Kariyer kavramı, bireyin çalıştığı süre boyunca, kendi işinde ilerleyerek, deneyim ve beceri kazanmasıdır. 1956 yılında Anne Roe “Meslekler Psikolojisi” adlı kitabında kariyer kavramını kullanmış, Trideman ve O’Hara’nın 1963 yılındaki “ Kariyer Gelişimi, Seçimi ve Uyarlanması ile Bireysel Kariyer Gelişim Teorisi” adlı yayını ve bunları takiben Holland’ın 1966’da “Meslek Tercihi Teorisi” adlı kitabı, kariyer kavramına yer verilmesi bahse konu kavramı yaygın hale getirmiştir (Şimşek vd., 2004).

Kariyer, bireyin hayatı boyunca işinde edindiğı tecrübelerinin toplamıdır. Greenhaus’a göre kariyer, “bireyin işiyle ilgili edindiğı deneyimler ve faaliyetleriyle ilgili algıladığı ve çevresi tarafından algılanan tutum ve davranışları”dır (akt. Budak ve Gürbüz, 2017:89). Kariyer, bireyin sosyal hayatı ve iş hayatıyla birebir ilişkilendirilen bir kavramdır (Burack, 1988). Hall (2002:155)’e göre ise kariyer; “bireyin örgütte ilerlemesini, yükselmesini ifade eden, bir kariyer mesleğine sahip olduğu, mesleğini yaparken deneyimler kazandığı ve içsel tatminini de sağladığı, ayrıca sahip olduğu mesleğinin bireyin gelişimine katkı sağladığı bir kavramdır.” Bireyin kariyeri, yalnızca onun yaptığı işleri değil aynı zamanda onun işyerindeki rolüne dair umutlarını, hedef, his ve isteklerini hayata geçirebilmesi için eğitilmesi ve bu sayede elde ettiği bilgi, beceri ve yetenekleri ile işyerinde ilerleyebilmesini ifade etmektedir (Bayraktaroğlu, 2003). Dolayısıyla kariyer, deneyimlerle ilerlemeden ziyade, birey için bir manası olan ve onu tatmin eden bir süreç olmaktadır.

1.2. KARIYER BAŞARISI KAVRAMININ TANIMI

Kariyer başarısı, bireyler ve örgütler açısından önemiyet verilen bir konudur. Çünkü bireyin kişisel başarısı beraberinde örgütsel başarıyı da getirmektedir (Judge vd., 1999; Ng, Eby vd., 2005). Seibert ve Kraimer (2001) kariyer başarısını, bireyin deneyimleri sonucu edindiği başarılarının ve pozitif psikolojik çıktıların bir toplamı şeklinde tanımlamışlardır. Benzer şekilde Ng ve arkadaşları da (2005) bahse konu kavramı, bireyin iş deneyimleri sonucu kazanımları ve olumlu psikolojik çıktıları olarak ifade etmektedirler. Dolayısıyla bireyin işiyle ilgili arzuladığı sonuçlar elde etmesi durumu kariyer başarısı olarak tanımlanmaktadır (Arthur vd., 2005).

Kariyer başarısı ile ilgili yazın incelendiğinde, kariyer başarısını belirleyen örgütsel ve kişisel faktörler üzerinde durulduğu görülmektedir. Örgütsel faktörler; iş görene sunulan eğitim olanakları, örgütsel destek, mentorluk olarak ifade edilir. Kişisel faktörler ise, bireyin sahip olduğu beşeri ve sosyal sermayesi, sosyo demografik özellikleri ve kişisel özellikleri olarak belirtilmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2014). Burada da açıkça görülmektedir ki; kariyer başarısı bireyin kendi başarısını nasıl algıladığı ve bunun yanında çevresinin ve çalıştığı örgütün bireyin başarısını nasıl algıladığıyla ilgilidir (Gunz vd., 2005). Dolayısıyla bireyin kariyer başarısını belirlerken objektif ve sübjektif olmak üzere iki farklı yön karşımıza çıkmaktadır.

1.2.1. Objektif ve Sübjektif Kariyer Başarısı Kavramları

Objektif ve sübjektif kariyer başarısı kavramları, ilk olarak Hughes'ın 1937 çalışmasında açıklanmıştır. Hughes, objektif kariyeri, toplum veya çevredekiler tarafından gözlenip algılanan veya ölçülebilen kariyer, sübjektif kariyeri ise sadece bireyin kendisi tarafından deneyimlenen ve algılanan kariyer olarak tanımlamaktadır. Benzer şekilde Sturges (1999) de çalışmasında, kariyer başarısını objektif ve sübjektif olarak ikili ayrıma tabi tutmaktadır. Kariyer başarısının ifade edilmesinde, ücret, terfi, statü gibi genel kabul gören objektif ölçütlerin yanında, bireylerin kendi başarılarından bahsederken kendi hedeflerini, beklentilerini ve tatminlerine de yani sübjektif ölçütlere vurgu yaptıkları görülmektedir (Sturges, 1999). Diğer tanımlara paralel olarak Arthur ve arkadaşları (2005) da, objektif kariyerin üçüncü şahıslar tarafından ölçülebilen ve doğrulanabilen bir kariyer olduğunu, sübjektif kariyerin ise kariyer sahibinin kendi başarısına ilişkin algı ve değerlendirmesi olduğunu belirtmektedirler. Hall ve Chandler (2005), objektif kariyerin toplumun, sübjektif kariyerin ise kişinin bakış açısını yansıttığını ifade ettiğini belirterek benzer bir tanımda bulunmaktadır.

Sübjektif kariyer başarısı, bireyin çevresinin başarı kriterlerindense, kendinin elinden gelenin en iyisini yaptığını bilip, kendisine anlamlı gelen hedefleri gerçekleştirebilmesi deneyimidir (Budak ve Gürbüz, 2017). Ng ve arkadaşları (2005) çalışmalarında, başarı göstergelerine vurgu yaparak, objektif kariyer başarısı göstergeleri olarak ücret, statü ve terfi, sübjektif kariyer başarısı göstergesi olarak da kariyer tatmininin üzerinde durmaktadırlar.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında özetle, objektif kariyer başarısının ücret, terfi, statü gibi toplum tarafından gözlemlenebilen ve ölçülebilen, sübjektif kariyer başarısının ise bireyin kendi kariyer deneyimleri sonucunda oluşan algıları şeklinde tanımlandığını söylemek mümkündür.

1.3. ÖRGÜT VE YÖNETİM YAZININDA KARIYER BAŞARISININ SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYE İLE OLAN İLİŞKİSİ

Son yıllarda, yazındaki ilginin sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, bireyin kariyer başarısı üzerindeki etkisine odaklanmasına sebep olan birçok gelişme yaşanmıştır. Dolayısıyla bahse konu değişkenler arasındaki ilişkiyi ayrı ayrı ve ikili kombinasyonlar şeklinde değerlendiren birçok çalışma mevcuttur.

Bireyin sahip olduğu sosyal sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında, söz konusu değişkenler arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı kabul edilmiştir. Örneğin; Volker ve Flap (2003), işçiler üzerinde uyguladıkları araştırmalarında, işçilerin sahip olduğu sosyal sermayenin iş performanslarını etkilediği sonucuna varmışlardır.

Bilgin ve Kaynak (2008) yaptıkları çalışmada sosyal sermaye faktörlerinin çalışanların iş başarısı üzerindeki etkisini incelemişler ve sonuçta yerel topluma, sosyal faaliyetlere katılımın, aile ve arkadaşlık bağlantılarının onların iş başarılarında önemli bir etken olduğunu bulgulamışlardır.

Seçer (2009), işgücü piyasasında sosyal sermaye adlı çalışmasında sosyal sermayenin bilgi sağlama, karar vericilere tesir etme, kabul görme etkileriyle bireylere katkı sağladığını gözlemlemiştir.

Ouerdian ve Mansour (2019) çalışmalarında, sosyal sermayenin nesnel kariyer başarısı üzerindeki etkisini 348 Tunuslu bankacı üzerinden araştırmış ve çalışma

nihayetinde sosyal sermayenin kariyer başarısı için yararlı olduğu varsayımı desteklenmiştir.

Yazında beşeri sermaye ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, beşeri sermayeye yapılan yatırımların sonucunda, bireyin eğitim seviyesi yükseldikçe, paralel olarak gelir seviyesinin ve kariyer başarısının da artma eğilimine girdiği görülmektedir. OECD'nin sunduğu raporda, Danimarka ve Yeni Zelanda gibi OECD ülkelerinde üniversite mezunu kişilerin gelirlerinin, orta öğretimi bitirenlere kıyasla % 25 daha yüksek olduğu, ayrıca bireylerin eğitime sarfettikleri her bir sene için ekonomilerde giderek %3 -%6 oranında üretim seviyesi yükselişi görebildiği belirtilmektedir.

Lucas (1988) çalışmasında, ekonomik gelişmenin en temel belirleyicisi olarak beşeri sermaye faktörünü göstermiş, yetenek seviyeleri yüksek olan bireylerin birlikte çalıştıkları kişilerin yeteneklerini de geliştirdiklerini ifade etmiştir.

Spilerman ve Lunde (1991) çalışmalarında, yüksek lisans eğitim seviyesine sahip olan bireylerin, terfi etme ve ücretlerinin artmasının ihtimallerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir.

Mincer (1993) de beşeri sermayenin farklı getirilerinden söz etmiş ve yüksek eğitim seviyesine sahip çalışanların, nispeten daha az olanlara göre daha fazla avantaja sahip olduklarını öne sürmüştür.

James ve Alsalam (1993) da çalışmalarında beşeri sermaye ve kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi anlamlı bulmuşlardır. Bir diğer çalışmada, Eyiusta ve İlhan (2015)'in lisansüstü eğitimin çalışanların iş performansı üzerindeki etkisi adlı çalışmalarında da benzer şekilde bahse konu ilişki desteklenmiştir.

Yukarıdaki çalışmalara benzer çalışmalardan biride Frederiksen ve Kato'ya (2018) aittir. Çalışma sonucu üst yönetime atanmada beşeri sermayenin önemli olduğu bulgulanmıştır.

Bagdadli ve arkadaşları (2021) beşeri sermaye geliştirme uygulamalarıyla kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi ülke gelişimi ve gelir eşitsizliğinin düzenleyici rolünü baz alarak inceledikleri çalışmalarında bahse konu ilişkinin varlığını destekleyici yönde bulgulara ulaşmışlardır.

Tüm bu örnek çalışmalar doğrultusunda, beşeri sermayenin bireysel performansı arttırdığını ve buna bağlı olarak da bireye kariyer başarısı getirdiği görülmektedir.

Bireyin sahip olduğu pozitif psikolojik sermayesi ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara bakıldığında ise, söz konusu değişkenler arasında yine anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu yapılan tespitlerdendir. Avey ve arkadaşları (2010) araştırmalarında, özellikle umut ve iyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların, pozitif psikolojik sermayeleri ve örgütsel vatandaşlıkları arasında pozitif bir ilişki olduğunu, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasında ise negatif bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Avey ve arkadaşları (2011) de psikolojik sermaye boyutlarının yüksek olduğu bireylerde performansında yüksek olduğunu 12.000'nin üstünde çalışan üzerinde yaptıkları araştırmayla göstermişlerdir.

Chen ve Lim (2012) çalışmalarında, psikolojik sermaye ile devamsızlık ve sinizm arasında negatif bir ilişki olduğunu raporlamışlardır. Psikolojik sermaye ile iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık arasında pozitif ilişkiler olduğu; Abbas ve arkadaşları (2012), Harms ve Luthans (2012), Boamah ve Laschinger (2014)'ın çalışmalarıyla da desteklenmiştir.

Erkuş ve Fındıklı (2013)'nin yaptıkları çalışmada, psikolojik sermaye ile iş tatmini ve performansı arasında pozitif bir ilişkinin varlığı ve psikolojik sermaye ile işten ayrılma niyeti arasında da negatif bir ilişki olduğu görülmüştür.

Akdoğan ve Polatçı (2013)'da araştırmalarında bireyin sahip olduğu psikolojik sermaye ile performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Son olarak, Çetin ve Varoğlu (2015), psikolojik sermayenin iş performansını ve iş tatminini arttırdığını, bunun yanında işten ayrılma niyetini ise azalttığını çalışmalarında belirtmektedirler.

Bekmezci ve arkadaşlarının (2020) çalışmalarında, döküm sanayinde görev yapan 177 çalışan üzerinden yaptıkları anketler sonucunda, söz konusu değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olduğu ve örgütsel destek değişkeninin tam aracılık rolünün var olduğu bulgulanmıştır.

Yukarıda yer alan çalışmalardan da görüldüğü üzere, yazında kariyer başarısını sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye bağlamında ayrı ayrı değerlendiren bazı çalışmalar mevcuttur. Fakat kariyer başarısını hem sosyal, hem beşeri, hem de psikolojik sermaye bağlamında bir arada ölçen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Var olan çalışmaların kariyer başarısı konusuna daha spesifik bakarak, belirli bir cinsiyet grubunu baz aldıkları ya da söz konusu sermaye türlerinin birkaç boyutuyla ele alınıp

değerlendirildiği gözlenmiştir. Bu noktada, mevcut çalışma sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye ile bireyin kariyer başarısı arasında bağlantıyı bu üç sermaye türüyle kurması sebebiyle diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Çalışmanın araştırma safhasında gerek cinsiyet grubu belirlemeden mümkün olduğunca çok çalışana ulaşılması, gerek kariyer başarısı göstergelerinin tüm yönleriyle çalışmaya dahil edilmesi ve gerekse Türkiye çapında olması sebebiyle farklılıkları barındıran bir örneklem kümesine uygulanması sebebiyle, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan oldukça farklılaşacağı düşünülmektedir.



5. BÖLÜM

SOSYAL, BEŞERİ, PSİKOLOJİK SERMAYE VE KARIYER BAŞARISI İLİŞKİSİ ÜZERİNE

1.1. SOSYAL VE BEŞERİ SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE KARIYER BAŞARISINA OLAN ETKİLERİ

Sosyal sermaye ve beşeri sermaye arasındaki ilişkinin varlığı Dünya Bankası ve OECD gibi önemli kurumlar tarafından da benimsenen bir görüştür. Sosyal ve beşeri sermayeler birbirinden ayrı fakat birbirlerini tamamlayan değerlerdir (Tüysüz, 2011).

Beşeri sermaye teorisi daha bilgili, maharetli ve deneyimli bireylerin daha başarılı hayat sürecekları fikrini savunurken, sosyal sermaye teorisi başarılı olan bireylerin daha iyi sosyal ağlara sahip oldukları ya da bu bireylerin ait oldukları sosyal ağlarda daha avantajlı konumlarda yer aldıkları fikrini savunmaktadır (Öztaş, 2014). Sosyal sermayenin temelini oluşturan güven ve ortaklık ilişkilerinin kuvvetli olduğu ortamlarda, beşeri sermayeye yapılan yatırımların da iktisadi ve sosyal getirilerini gözden kaçırmamak gerekir (Tüysüz, 2011). Bu bilgiler paralelinde sosyal ve beşeri sermayenin birbirlerini tamamladıklarını söylemek doğru olacaktır.

Sosyal sermaye ile beşeri sermayenin birbirlerini tamamlayıcı olmalarının yanında, aralarında birtakım farklılıklar da bulunmaktadır. Bu durum beşeri sermayenin bireylerin ekonomik faaliyet ile ilgili bilgi, maharet, yetkinlik ve diğer bilişsel yeteneklerini ifade etmesi olarak ortaya çıkan somut bir durum olmasından kaynaklanmaktadır. İlâveten sosyal sermayenin ise aklın, eğitimin ve yaşın sağladığı avantajların, bireyin iş ve sosyal hayatındaki yerine kısmen bağlı olduğu öngörülmektedir (Kitapçı, 2017). Beşeri sermaye ile sosyal sermaye arasındaki söz konusu bu farklılık Burt'un görüşlerinde de ortaya çıkmaktadır. Burt, beşeri sermayenin bireysel yetenekleri, sosyal sermayenin fırsatları ifade ettiğini belirtmiştir (Burt, 1997).

Sosyal ve beşeri sermaye arasındaki ilişki ve farklılıklar aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 6: Sosyal Sermaye ve Beşeri Sermaye İlişkisi

	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye
Odak Noktası	Birey	İlişkiler
Ölçütler	Eğitim Süresi Nitelikler	Tutumlar – Değerler Üyelik – Katılım Güven seviyeleri
Sonuçlar	Doğrudan: Gelir, verimlilik Dolaylı: Sağlık, aktiflik	Sosyal uyum Ekonomik başarı Daha fazla sosyal sermaye
Model	Doğrusal	Etkileşimli / Dairesel

Kaynak: Özgüner ve Özgüner, 2014: 370.

Beşeri sermayenin odak noktasının birey, sosyal sermayenin ise ilişkiler olduğu yukarıdaki tabloda görülmektedir. Yine tablodaki bilgilerden devam edilirse, beşeri sermayenin nispeten somut, sosyal sermayenin nispeten soyut ölçütlerden oluştuğu görülmektedir. Doğrudan sonuçlar açısından, beşeri sermayenin gelir, verimlilik, sağlık gibi, sosyal sermayenin ise uyum ve başarı gibi neticelere vardığı görülmektedir. Yine beşeri sermayede, bireyin elde ettiği kazanımlar doğrudan bireyin kendisine katkı sağlarken, sosyal sermayede bireyler arası bir etkileşimden ve bireylerin kazanımlarının ilişkisel olarak diğer bireyleri de etkilediği görülmektedir.

İlgili yazında sosyal sermaye ve kariyer arasındaki ilişkiyi irdeleyen birçok çalışma mevcuttur ve bu çalışmalar bahse konu ikili arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğunu destekler niteliktedir. Adler ve Kwon (2002) yaptıkları çalışmada sosyal sermayenin bireylere önemli katkılar sağladığını göstermişlerdir. Bunlar; sosyal sermayenin kariyer başarısını olumlu yönde etkilediği, iş bulma kolaylığı sağladığı, kaynakların değişimini kolaylaştırdığı ve ilişkileri güçlendirdiği yönündedir.

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

Son olarak Lin (2008), sosyal sermayeyi diğ er sermaye türlerinden ayrıştırıran özelliklere vurgu yaparak, bireyin sosyal sermayesinin örgütteki sosyal istişare gücünü arttırdığını, bireyin çıkarlarına yönelik bilgi akışını kolaylaştırdığını, bireyin kimliğini ve tanınırlığını arttırdığını ifade etmişt r.

Bu çalışmada da bilimsel araştırmalar kapsamında sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak üzere aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.



Mevcut alışmalar eğitim düzeyi arttıkça bireysel performansın da arttığını göstermektedir (rneğin Ng ve Feldman, 2009; Stark vd., 2011 gibi). Becker (1962) yaptığı çalışmada, bireylerin beşeri sermaye yatırımlarının, onların kazançlarını ciddi oranda etkilediğini bulgulamıştır.

Judge ve arkadaşları (1995), 1388 st düzey yönetici katılımıyla yaptıkları çalışmalarında, eğitim seviyesi ile kariyer başarısı arasında güçlü bir ilişki bulmuş ve lisansüstü eğitime sahip yöneticilerin lisans eğitimine sahip olanlara göre 150.000 dolar daha fazla kazanç elde ettiklerini gözlemlemişlerdir.

Bahsi geçen çalışmaların sonuçlarıyla paralellik gösteren pek çok çalışma ilgili yazında mevcuttur (rneğin Spilerman ve Lunde, 1991; Mincer, 1993; Bowman ve Mehay 1999 gibi). Bunlar arasında yer alan çalışmalardan biride Outreville'a aittir. Outreville (1999), yetenekli, iyi eğitimli, beşeri sermaye düzeyleri yüksek bireylerin, bilgiye erişimlerinin daha kolay olduğunu, daha fazla risk alıp kariyerlerine katkı yaptıklarını belirtmiştir.

Mevcut çalışmalara dayanarak beşeri sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya koymak üzere aşağıdaki hipotezi geliştirilmiştir.

Hipotez 2: Bireylerin beşeri sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

Beşeri sermaye ve sosyal sermaye arasındaki etkileşim önemlidir. Bourdieu ve Coleman gibi bazı kuramcılar beşeri sermayenin üretimine sosyal sermayenin katkısının olduğunu belirtmişlerdir (Alan, 2017). Dolayısıyla sosyal sermaye açısından kuvvetli olan ortamların, beşeri sermaye getirilerine de katkısı olacağı muhtemeldir (Tüysüz, 2011). Daha önce de değinilen bilgiler ışığında, sosyal ve beşeri sermaye arasında bir aracılık ilişkisinin de olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Sosyal ve beşeri sermaye arasındaki ilişkinin varlığını ortaya koyan çalışmalardan biri olan Coleman (1988)'a aittir. Bu çalışmada beşeri sermayenin oluşturulmasında yakınlığa dayalı, güçlü ilişkilerin var olduğu sosyal sermayenin büyük oranda etkili olduğu vurgusu yapılmaktadır.

Friedman ve Krackhardt (1997), sosyal ve beşeri sermayenin birbirleriyle olan ilişkilerini örgütsel başarı ile de pozitif olarak ilişkilendirmiş, terfi ilerlemesinin sadece beşeri sermaye üzerinden değil, aynı zamanda onu destekleyen sosyal sermaye tarafından da belirlendiğini ifade etmişlerdir.

Leenders ve Gabbay (1999) da araştırmalarında, bireyin yetkinliğinin onun sosyal ağlarından kaynaklı pozisyonuyla pozitif ilişkili olduğundan bahsetmişlerdir.

Chen (2011) çalışması da, bazı bireylerin kariyerlerinde diğerlerinden daha başarılı olmasının nedenlerini araştırdığı çalışmasında, sosyal ve beşeri sermayelerin birlikte kariyer başarısına olan pozitif etkilerini ortaya koymaktadır.

Sosyal sermayenin aracılık rolünün varlığını inceleyen çalışmalardan biri, Lin ve Huang'a (2005) aittir. Araştırmacılar beşeri sermaye ile kariyer hareketliliği arasındaki ilişkide sosyal sermayenin ne tür bir rol oynadığını araştırdıkları çalışmalarında, beşeri sermayenin kariyer potansiyeli üzerindeki etkisine tamamen sosyal sermayenin aracılık ettiğini bulgulamışlardır.

Alan (2017) beşeri sermaye ve kariyer başarısı arasındaki ilişkide sosyal sermayenin rolünü araştırdığı çalışmasında, söz konusu ilişkiye sosyal sermayenin olumlu yönde etkisi olduğunu tespit etmiştir.

Son olarak Crane ve Hartwell (2019) beşeri ve sosyal sermaye arasındaki etkileşimi küresel yetenek yönetimi üzerinden incelemiş ve bahse konu ilişkinin varlığını kanıtlar nitelikte bulgular elde etmiştir. Dolayısıyla beşeri ve sosyal sermaye arasındaki arabuluculuk ilişkisinin varlığı bahsi geçen bu çalışmalarla da desteklenmiştir.

Baron ve Kenny (1986)'nin aracı değişken teorisinin önermesinde ifade edildiği üzere, bağımsız ve aracı değişkenlerin, bağımlı değişken üzerinde ayrı ayrı doğrudan etkisi olmalıdır ve bunun yanında aracı değişken ile bağımsız değişken arasında da ilişki olması gereklidir. Daha yalın bir şekilde ifade etmek gerekirse, bu teoriye göre; a) bağımsız değişken bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemeli, b) Bağımsız değişken aracı değişkeni anlamlı olarak etkilemeli ve c) bağımsız ve aracı değişkenler birlikte modele dahil edildiğinde, aracı değişken bağımlı değişkeni anlamlı olarak etkilemeli şeklinde üç basamakta aracı etki modeli ifade edilmektedir.

Bu önermeden ve bahse konu çalışmalardan hareketle, beşeri sermaye ve kariyer gelişimi ilişkisine sosyal sermayenin aracılık etkisini ortaya koymak için geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

Hipotez 2a: Sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiye aracılık etkisi vardır.

1.2. SOSYAL SERMAYE, BEŞERİ SERMAYE VE PSİKOLOJİK SERMAYE ARASINDAKİ İLİŞKİ VE KARIYER BAŞARISINA OLAN ETKİLERİ

Yukarıdaki ilgili konu başlıklarında da belirtildiği üzere; sosyal sermaye bireyin kimi tanıdığıyla ilgilidir, ağ bağlantılarına yönelir. Beşeri sermaye, bireysel yetenekleri ve bireyin ne bildiğini ifade eder. Psikolojik sermaye ise bireyin kim olduğuyla ve kim olabileceğiyle ilgilenir.

Finansal ve maddi varlıklarla ifade edilen geleneksel sermaye, örgütün neye sahip olduğu sorusuna yanıt verirken, sosyal sermaye çevresel ilişkilere, bireyin sahip olduğu ağ bağlantılarına göre tanımlanır. Bireyin eğitim, bilgi ve deneyim düzeyleri ise beşeri sermaye ile ilgilidir. Bunların yanında örgütlere rekabet üstünlüğü sağlayan diğer sermaye çeşitlerine ilave olarak da psikolojik sermaye kavramı ortaya çıkmış, yalnızca bireysel değil örgütsel başarı içinde elzem olduğu görülerek, yazındaki yerini almıştır. Psikolojik sermayenin diğer sermaye türlerine kıyasla, bireylerin olaylara pozitif bakmasını sağlayarak, onların umutlu, yeterli, iyimser ve psikolojik olarak dayanıklı olabilmelerine imkan vermektedir (Luthans ve Youssef, 2004). Böylece bireysel ve örgütsel düzeyde daha başarılı ve üstün rekabet özelliği sağlanabilir.

Aşağıdaki şekilde ekonomik sermayenin, sosyal sermayenin, beşeri sermayenin ve psikolojik sermayenin bir takım özelliklerine yer verilmiştir.



Şekil 2: Rekabet Üstünlüğünde Sermaye Türleri

Kaynak: Luthans ve diğerleri, 2004: 46.

Şekilden de anlaşılmaktadır ki, maddi olmayan sermaye türleri, geleneksel sermayeye göre daha fazla rekabet avantajı sağlamaktadır. Keza günümüzde örgüt

değerinin sadece finansal ve fiziksel kaynaklarla ifade edilemeyeceği, bireyin örgütlere sağladıkları eşsiz, taklit edilemez ve bireye has yeteneklerinin örgütler için daha da önemli olduğu ve rakiplerden öne geçirdiği anlaşılmıştır. Örgütün sahip olduğu insan kaynaklarının, sosyal sermayesi, beşeri sermayesi ve pozitif psikolojik sermayesi sayesinde, rakipler tarafından taklit edilmesi ihtimali daha da zorlaşmaktadır.

Burt (1997)'ün ifade ettiği gibi, sosyal sermaye fırsatları, beşeri sermaye ise bireysel yetenekleri gösterir. Beşeri sermayesiyle bireyin elde ettiği kazanımlar, doğrudan yine bireye katkı sağlarken, sosyal sermayesiyle bireyler arası etkileşime bağlı olarak, ilişkide bulunduğu diğer bireylerinde belirli kazanımlar elde ettiği görülmektedir. Öte yandan, psikolojik sermaye ile de birey, eşsiz ve geliştirilebilir özelliklere sahip olduğundan dolayı, hem bireyin kendi iş performansı üzerinde hem de örgütün yeni kazanımlar elde etmesi noktasında etkin rol oynar. Dolayısıyla, örgütler açısından, bünyesindeki insan kaynaklarının rekabetçi avantaj doğuran özelliklerinden yararlanabilmek için, etkili bir şekilde idaresi elzemdir.

Yazında yer alan mevcut çalışmalar psikolojik sermaye ile kariyer başarısı arasındaki pozitif yönlü ilişkiyi destekler niteliktedir (Seligman ve Schulman,1986; Larson ve Luthans, 2006; Luthans vd., 2007). Avey ve arkadaşları (2010) çalışmalarında özellikle umut ve iyimserlik düzeyi yüksek olan çalışanların, aynı zamanda pozitif duygularının da artmasına bağlı olarak, pozitif sermaye ve örgütsel vatandaşlık arasında pozitif bir ilişki olduğunu, işten ayrılma niyeti ve sinizm arasında ise negatif bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Avey ve arkadaşları (2011) psikolojik sermaye boyutlarının yüksek olduğu bireylerde performansında yüksek olduğunu yaptıkları araştırmayla göstermişlerdir. Diğer çalışmalarla paralellik gösteren bir diğer çalışma da Hao ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarıdır. Söz konusu çalışmada araştırmacılar, psikolojik sermaye ile öznel kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğunu bulgulamışlardır.

Bahsedilen bilimsel çalışmalar ışığında psikolojik sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisini ortaya koymak amacıyla aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

Hipotez 3: Bireylerin psikolojik sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

Böylece, sosyal, beşeri, psikolojik sermayeler ile kariyer başarısı arasındaki ilişkileri açıklamak üzere bu çalışmada, detay ve açıklamaları yukarıda da belirtildiği üzere 4 hipotez geliştirilmiştir.



6. BÖLÜM

SOSYAL, BEŞERİ VE PSİKOLOJİK SERMAYENİN KARİYER BAŞARISINA OLAN ETKİSİ: BANKACILIK SEKTÖRÜNDE BİR ARAŞTIRMA

Mevcut çalışma ile “*Bireyin sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, onun kariyer başarısında bir etkisi var mıdır ve eğer var ise söz konusu sermaye türlerinden hangisi bireyin kariyer başarısı üzerinde daha etkilidir?*” sorularına yanıt aranmıştır. Tezin temel sorusuna yanıt bulmak için bu bölümde araştırma sürecine yer verilmiştir.

1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın amacı, bireylerin sosyal, beşeri ve psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerindeki etkisini incelemektir. Bu bağlamda, beşeri sermaye boyutlarından “eğitim ve deneyim”, sosyal sermaye boyutlarından “yerel topluluğa katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik hissi, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkılığa tolerans, hayatın değeri, çalışma ilişkileri” ve psikolojik sermaye boyutları olan “iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık” araştırma kapsamı içerisinde yer almaktadır.

Bireyin iş deneyimleri sonucu edindiği kazanımları ve pozitif psikolojik çıktıları (Seibert ve Kraimer, 2001; Ng vd., 2005) olarak ifade edilen kariyer başarısı kavramı, gerek bireyler gerekse örgütler açısından oldukça mühim bir konudur. Çünkü bir bireyin kariyerinde başarılı olması, paralelinde örgütününde başarılı olmasını sağlamaktadır (Judge vd., 1999). Günümüz iş dünyasında rekabetin bir hayli zorlu bir yarışa dönüştüğü düşünüldüğünde, kariyerde başarılı olmanın getirdiği avantajlar yadsınamayacak ölçüde değerli olmaktadır. Dolayısıyla kariyer başarısının öncüllerini ve bunlar arasındaki ilişkileri çözümlemek ve anlamak önemli bir husustur.

İlgili yazında kariyer başarısı kavramı oldukça popüler bir konudur. Bahse konu kavramı sosyal, beşeri ve psikolojik sermayeler bağlamında ayrı ayrı veya ikili kombinasyonlar şeklinde değerlendiren bir çok çalışma mevcuttur (Örneğin James ve

Alsalam, 1993; Adler ve Kwon, 2002; Lin, 2008; Avey vd., 2011; Boamah ve Laschinger, 2014 gibi).

Araştırma barındırdığı bazı farklılıklar sebebiyle, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan ayrılarak, bireyin kariyer başarısını bütüncül bir yaklaşımla ele almasından dolayı önem arz eder gibi görünmektedir. Zira, kariyer başarısını hem sosyal, hem beşeri, hem de psikolojik sermaye bağlamında değerlendirirken, ilaveten kariyer başarısını sübjektif boyutuyla da ele alıp değerlendiren benzer bir çalışmaya rastlanmaması hasebiyle de, konuyla ilgili yazında yer alan diğer çalışmalardan farklılaştığı düşünülmektedir. Dolayısıyla mevcut çalışmanın, ilgili yazındaki boşluğu doldurması amaçlanmaktadır.

Yazında Luthans ve Youssef (2004) çalışması üç sermaye türünün bireye rekabet avantajı sağlama bağlamını kuramsal olarak değerlendirmiş, Lin ve Huang (2005) çalışmalarında beşeri ve sosyal sermayenin kariyer hareketliliği üzerindeki etkilerini araştırmış ve benzer şekilde Chen, (2011), bireylerin kariyer başarıları yalnızca sosyal ve beşeri sermaye üzerinden incelemiştir. Buradan hareketle, bireyin kariyer başarısını, bahse konu sermaye türlerinin hepsinin etkisi üzerinden ele alınıp incelendiği bir çalışmaya yazında rastlanmamış olması nedeni ile çalışmanın, ilgili yazına katkıda bulunacağı umulmaktadır.

Diğer taraftan bilindiği kadarıyla Türkiye bağlamında benzer bir çalışmanın yapılmamış olması da, mevcut çalışmayı önemli hale getirdiği düşünülmektedir. Yine çalışmada sosyal sermaye kavramının, mikro yani birey boyutunda ele alınması daha spesifik bir noktaya dikkat çekilmiştir. Zira, konuyla ilgili yapılan araştırmalarda (Örneğin Knack ve Keefer, 1997; Narayan ve Cassidy, 2001; Reid ve Salmen, 2002; Özdemir, 2008; Bilgin ve Kaynak, 2008) ya makro (toplumsal düzeyde) ya da mikro boyut düzeyinde (belirli bir zümre) ele alındığı görülmektedir. Bu noktada da çalışmanın, yazındaki diğer çalışmalardan farklılaştığı için önemli olduğu düşünülmektedir.

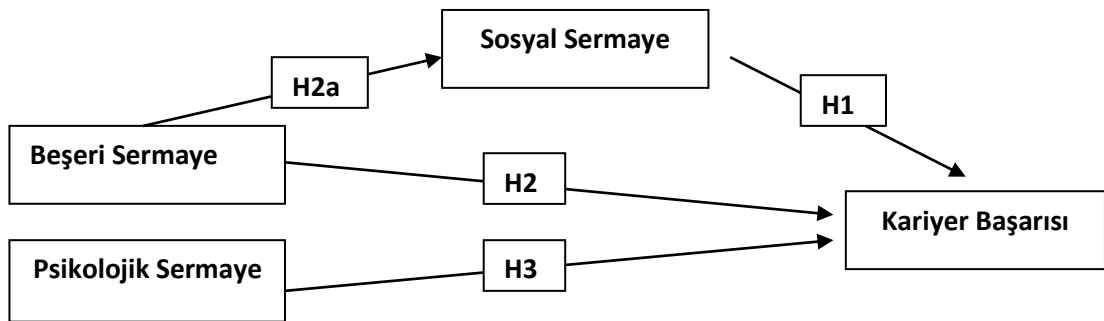
Diğer taraftan, bu çalışmada diğer çalışmaların aksine sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye türleri farklı bir sektörde ele alınıp incelenmektedir. İlgili alanda daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde pek çok farklı sektörde konuyla ilgili araştırmalar yapıldığı görülmektedir. Örneğin; turizm (Kızanlıkl ve Çöp, 2017), sanayi (Özen ve Aslan, 2006; Bekmezci vd.,2020), gıda (Abdioğlu ve Yavuz, 2013), eğitim (Kaya vd., 2014; Büyükgöze ve Kavak, 2017; Özkan ve Omay, 2019) sektörleri gibi. Bu bilgiler ışığında bankacılık sektöründe konuyla ilgili herhangi bir çalışmaya

rastlanmamıştır. Bankacılık sektöründe bireylerin kariyer ilerlemelerinin kademeli olarak gerçekleştiği ve bu ilerleyişin gerek banka sınavlarına gerekse sektör deneyimlerine bağlı olarak gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, bankacılık sektörünün çalışma için uygun olduğu düşünülmüştür. Dolayısıyla çalışma, uygulandığı sektör bazında da yazındaki diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır.

Yukarıda da açıklandığı üzere, gerek uluslararası gerekse ulusal yazında bugüne kadar kariyer başarısı üzerine birçok çalışma yapılmış olmasına rağmen, bu çalışma barındırdığı önemli farklılıklar nedeniyle, ilgili yazına katkı sağlayacağı ve bu konudaki boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

1.2. ARAŞTIRMANIN KAVRAMSAL MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Çalışmanın ilgili bölümlerinde açıklandığı üzere, bireylerin sosyal, beşeri ve psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerindeki etkisini irdelemek bu çalışmanın temel amacıdır. Bu amaca yönelik söz konusu kavramları ilişkilendiren araştırmanın yapısal modelinin şekillendirilmesinde, ilgili yazında yer alan kuram ve bulgular etkili olmuştur. Model toplam dört değişkenden oluşmaktadır. Sosyal, beşeri ve psikolojik sermaye modelin bağımsız değişkenlerini oluştururken, kariyer başarısı modelin bağımlı değişkenini oluşturmaktadır. Yine çalışmanın ilgili bölümlerinde ayrıntılarıyla ifade edilen kuramlardan yola çıkarak, beşeri sermaye ve kariyer gelişimi ilişkisine sosyal sermayenin aracılık etkisinin olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda geliştirilen araştırma modeli aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

Yazına uygun bir şekilde oluşturulan araştırma modeli kapsamında, çalışmanın önceki bölümünde geliştirilen araştırma hipotezleri şunlardır.

H1: Bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

H2: Bireylerin beşeri sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

H2a: Sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiye aracılık etkisi vardır.

H3: Bireylerin psikolojik sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.

1.3. ARAŞTIRMANIN EVRENİ VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın evreni, Türkiye’de faaliyet gösteren bankalarda görev yapan kişilerden oluşmaktadır. Türkiye’de bankacılık sisteminde Eylül 2021 itibariyle toplam 55 banka, 11.155 şube sayısı ile faaliyet göstermektedir. Mevduat ile kalkınma ve yatırım bankalarından oluşan sektörde toplam çalışan sayısı 201.665 kişidir (BDDK, 2021). Bankacılık sektöründe kadın çalışan oranı % 50.4, erkek çalışan oranı ise % 49.6’dır. Toplam çalışanların % 78’i yükseköğretim kurumları mezunu, % 8’i ise yüksek lisans ve doktora yapmış olanlardan oluşmaktadır. Bu oran orta öğretim için % 13’tür (TBB, 2021: 2).

Evren, “araştırma bulgularının genellendiği ve aralarından araştırma örnekleminin seçildiği büyük grup olarak tanımlanır” (Gürbüz ve Şahin, 2018: 125). Araştırma evrenindeki tüm kişilere ulaşılmasının imkansızlığı hasebiyle, araştırmalarda evreni temsil ettiği kabul edilen daha küçük kümeler olan örnekleme yoluna başvurulur. Bu çalışmada da, araştırmanın amacına uygun örneklemin bankacılık sektöründe çalışan bireylerin olacağı düşünülmüştür. Örneklem olarak bankacıların incelenmesi, gerek kariyer aşamalarının ve ilerlemelerinin fazlaca olması gerekse kariyer ilerlemelerinin aynı zamanda onların performanslarının da bir göstergesi olarak kabul edilmesi sebebiyle çalışmanın amacına uygundur.

İster mevduat ister kalkınma ve yatırım bankası olsun, tüm bankaların personellerinin görevlerinde yükselebilmeleri için bazı şartlar mevcuttur. Söz konusu şartlar bankaların kendi yönetmeliklerinde açıkça ifade edilmektedir ve bankadan bankaya değişiklik gösterebilmektedir. Bankalarda yükselme esasları birbirinden farklı olan üç tip kadro grubu bulunmaktadır. Bunlar; idari, kariyer ve ihtisas gruplarıdır. Çalışmanın ölçmek istediği

konuya uygunluğu sebebiyle de idari, kariyer ve ihtisas grubunda yer alan banka çalışanları araştırmının evrenini oluşturmaktadır.

“Örneklem büyüklüğü hususunda yaygın fakat her zaman geçerli olmayan görüş, örneklem sayısı arttıkça, tahmin sonuçlarının daha isabetli olacağı kanısıdır. Fakat örneklemede belirli bir büyüklükten sonra örneklemin sayısından ziyade, esas önemli olan konu yeterli sayıdaki örneklemin evrenden doğru bir teknikle seçilmesidir” (Gülbüz ve Şahin, 2018:123). Zira araştırmaya uygun doğru örnekleme tekniğinin uygulanması, elde edilen bulguların evreni temsil edebilmesi açısından önemlidir. Bu doğrultuda, çalışmada iki örneklem tekniğinden yararlanılmıştır. 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.

Sonuç itibarıyla toplamda 400 orta ve üst düzey yönetici banka çalışanları bu araştırmanın örneklem grubunu oluşturmuştur. 201.665 birimlik bir anakütle için; %5 hata marjı ve %95 güven oranı ile uygun örneklem büyüklüğü 384'dür (Raosoft, 2021). Buradan hareketle araştırmanın 400 bireyden oluşan örneklem büyüklüğü gerekli ölçütleri karşılar nitelikte olduğu düşünülmektedir.

1.4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu başlık altında sosyal, beşeri ve psikolojik sermayeler ile kariyer başarısı arasındaki ilişkinin ortaya konulmasına yönelik uygulanan veri toplama yöntemi, kullanılan ölçüm araçları ve veri analiz yöntemi açıklanacaktır.

1.4.1. Veri Toplama Yöntemi

Bireylerin sahip oldukları sosyal, beşeri ve psikolojik sermayelerinin, onların kariyer başarılarındaki etkilerini ölçmeyi amaçlayan, ilaveten beşeri sermayenin kariyer başarısında olan etkisinde sosyal sermayenin aracılık rolünün olup olmadığını irdeleyen bu çalışmada, veri toplama aracı olarak yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır.

Anket formunun giriş kısmında, anketin doktora tezi çalışması kapsamında yapıldığı belirtilerek, anketi cevaplayan katılımcılardan hiçbir şekilde kişisel verilerinin istenmediğine, söz konusu verilerin akademik amaçlar doğrultusunda kullanılacağına yönelik ön bir bilgilendirmeye yer verilmiş böylece anketlerin gönüllülük esasıyla doldurulması

sağlanmıştır. Bu yolla katılımcıların sosyal beğenilirlik etkisinin azaltılması ve sorulara samimi bir şekilde cevap vermelerinin sağlanması amaçlanmıştır. Anket formunun birinci kısmı bireylerin demografik özelliklerini ve beşeri sermayelerini ölçmeye yönelik, “Eğitim durumunuz”, “Bankacılık sektöründeki çalışma süreniz” gibi kategorik veri toplamayı amaçlayan sorulardan oluşan bir bölümdür. Anket formunun ikinci kısmı, bireylerin sosyal sermayelerini ölçmeyi amaçlayan “Gönüllü olarak herhangi bir yerel çalışma grubunda yer alırım” gibi ifadelerin yer aldığı bir ölçekten oluşmaktadır. Anketin üçüncü kısmında bireylerin psikolojik sermayelerini ölçmeye yönelik “Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum” vb. şeklinde ifadelerin yer aldığı bir ölçek ve son olarak dördüncü kısmında ise bireylerin öznel kariyer başarılarını ölçmeyi hedefleyen “Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler” gibi ifadelerden oluşan bir ölçek yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçekler 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.

İlgili anketin uygulanabilirliğine dair gerekli onay ve izin belgesi Uludağ Üniversitesi, Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu’ndan (EK 1’de sunulmaktadır) alındıktan sonra, sistematik ve sistematik olmayan ölçme hatalarının önüne geçmek için, ölçüm aracıyla ilk olarak bir pilot uygulama yapılmıştır. Pilot uygulama yapılması için veri toplama sürecine başlanarak, rastgele seçilen orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında yer alan 200 banka çalışanının şahsi e-posta adreslerine anketler gönderilmiştir. Bir aylık bekleme sürecinin ardından toplam 100 kişiden geri dönüş sağlanmıştır. Söz konusu anketlerde eksik kodlamanın da olmadığı görülerek, elde edilen 100 anket üzerinden pilot uygulama yapılmıştır. Edinilen verilere geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılarak, ölçeklerin uygulanabilirliği sınanmıştır. Sonuç itibarıyla ölçeklerin yapı geçerlilikleri ve güvenilirlikleri ileri analizler için yeterli ve uygun bulunmuştur.

Araştırmada ülkemizde bulunan çeşitli bankalarda görev yapan bankacılar tesadüfi olarak belirlenip, kendilerine mail yoluyla anketler gönderilmiştir. Anket toplama yöntemi olarak maliyet, zaman ve erişim kolaylığı açısından daha avantajlı bir yöntem olarak görülmesi sebebiyle, katılımcılara e-posta gönderimi yolu tercih edilmiştir. Ayrıca araştırmacının sosyal ağlarında bulunan bazı üst düzey banka çalışanları olması nedeniyle, bu kişilerin referanslığında birçok banka şubesinde anketler direkt katılımcılara ulaştırılarak elden toplanabilme imkanı da bulunmuştur. İlaveten anket toplama sürecinin sonlarına doğru daha çok katılımcıya ulaşılması amacıyla, anket formu elektronik ortama aktarılmış ve anket formu telefon, tablet gibi araçlarla daha ulaşılabilir ve kolayca doldurulabilen bir

hale dönüştürülmüştür. Araştırmanın güvenilirliğini arttırmak amacıyla veri toplama süreci, yalnızca araştırmacı tarafından sürdürülmüştür.

Bahse konu evrelerden sonra çalışmanın esasını oluşturan anketler katılımcılara ulaştırılmak üzere katılımcıların bir kısmına, anket e-postaları gönderilerek yada telefonlarına online anket erişim linki gönderilerek, diğer kısmına ise araştırmacının referansları aracılığıyla elden teslim alınmak üzere katılımcılara iletilmiştir. Ocak 2021’de başlanan anket toplama süreci Kasım 2021’de tamamlanmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan banka çalışanlarından toplam 400 geri dönüş sağlanmıştır. Bu sayı bankacılık sektöründe binlerce personelin yer aldığı bilgisi göz önünde bulundurulursa elbette ki az görülecektir. Fakat gerek cevaplayıcıların orta ve üst düzey yönetici kademelerinde yer almaları, gerek bankacılık sektöründe gizliliğin esas olması dolayısıyla dışarıyla bilgi paylaşımının az olması gibi benzer sebeplerle 400 bireyden toplanan veriyi içeren veri seti bu çalışma için kabul edilebilir bir sayı olarak görülmektedir. Zira katılımcıların üst pozisyonlarda yer alan kitlelerden oluştuğu araştırmalarda geri dönüş oranlarının da düşük olacağı Body ve Reuning-Elliott’ın 1998 ve Baruch ve Holtom’un 2008 yılında yayınlanan çalışmalarında da ifade edilmiştir (Boztoprak, 2018).

1.4.2. Kullanılan Ölçüm Araçları

Araştırmada kullanılan ölçekler, gerek uluslararası gerekse ulusal yazında geçerliliği ve güvenilirliği kabul edilmiş ölçeklerden oluşmaktadır. Ölçekler, çalışmanın konusu hakkında mesleki alan bilgisine sahip, oldukça deneyimli üç profesör öğretim üyesinin görüşleri de alınarak araştırmada kullanılmak üzere uygun bulunmuştur. Bahsi geçen anket formu, tez çalışmasının sonunda yer alan Ek 2’de bulunabilir.

Çalışmada bireylerin beşeri sermayelerini ölçmek için Shane (2000)’in ölçüm aracı önerisinden, sosyal sermayelerini ölçmek için Onyx ve Bullen (2000)’in, psikolojik sermayelerini ölçmek için Luthans vd. (2007)’nin, kariyer başarılarını ölçmek için ise Shockley vd. (2015)’nin çalışmalarında kullandıkları ölçeklerden yararlanılmıştır. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgiler aşağıda sunulmaktadır.

Beşeri Sermayenin Ölçülmesi

Beşeri sermayenin üretim faktörü olarak kabul görmesinden itibaren, söz konusu sermaye türünün ölçümlenmesi de önem arz eden bir konu olmuştur. Beşeri sermayenin oluşumu ve devamlılığı; “okuma yazma oranı, üniversiteleşme oranı, beslenme, ortalama yaşam süresi, çocuk ölüm oranı gibi çeşitli eğitim ve sağlık kıstaslarıyla irdelenen bir olgudur” (Özyakışır, 2011: 55). Dolayısıyla “daha iyi eğitilen, sağlıklı beslenen ve daha

yetenekli gelişen bir işgücü, çok daha etkili bir beşeri sermaye oluşturacaktır” (Dülgeroğlu, 2003: 89).

Birleşmiş Milletler Kalkınma Örgütü (UNDP), ülkelerdeki beşeri sermaye gelişimini gözlemlemek ve beşeri kalkınmışlığı ölçmek amacıyla, beşeri sermayenin unsurlarına ait belirli değişkenleri kullanarak, Beşeri Kalkınma Endeksi (HDI) oluşturmuştur. UNDP’ye göre; beşeri kalkınma, bireylerin imkânlarını yükselmesi olarak açıklanmakta, sağlıklı ve kaliteli bir hayatı, bilgi elde etmeyi ve tüm bunların gerçekleştirilmesi için bireylere gerekli koşul ve kaynakların sağlanmasını içermektedir. Bunların yanı sıra insani gelişim, kültürel, politik ve ekonomik özgürlükler başta olmak üzere, insan haklarının, bireylerin daha verimli ve yaratıcı olmalarını sağlayacak koşulların artırılması gibi birçok boyutu içinde barındırmaktadır. Ancak beşeri kalkınmanın birçok sayıda göstergesinin olmasıyla birlikte ve bu göstergelerin ölçümünde yaşanan zorluklar nedeniyle örgüt, göstergelere belirli sınırlamalar getirmek zorunda kalmıştır ve bu yüzden beşeri kalkınmanın sadece üç boyutu ile ölçümlerini yapmakta ve bu doğrultuda insani gelişim dizinini kendisine referans almaktadır (Yılmaz ve Danışoğlu, 2017: 130).

Beşeri sermayeyi ölçmede OECD’nin izlediği yol ise, sermaye birikimi üç yaklaşım ile irdelenmektedir. Bunlardan ilki, diğer beşeri sermaye göstergelerini yok sayarak, sadece bireyin almış olduğu en yüksek eğitim seviyesini göz önüne almaktır. İkinci olarak, tavır, motivasyon gibi ölçülmesi zor değişkenler aracılığıyla bireyin ekonomik faaliyetler için istenen özelliklere sahip olup olmadığının belirlenmesi yoludur. Son olarak izlenen yaklaşım ise, bireyin beşeri sermayesi ile elde ettiği finansal kazanç arasındaki ilişkiye odaklanmaktır (Türkoğlu vd., 2016).

Beşeri sermayeyi ölçmeyi hedefleyen bir diğer isim olan Psacharopoulos (1981) da oluşturduğu kazanç denklemi modelinde, eğitim değişkeniyle birlikte bireyin emek piyasasında kazandığı deneyimi de kullanarak beşeri sermayeyi ölçümlenmiştir. Dolayısıyla, beşeri sermaye unsurlarının miktarını doğrudan ölçmek mümkün olmadığından, beşeri sermaye oranını temsil eden göstergeler oluşturulan modellerde vekil değişken olarak yer bulmaktadır.

Grootaert (2002) da beşeri sermayeyi ölçmek için eğitim süresi ve iş deneyimi değişkenlerini kullanmaktadır. Beşeri sermaye ile ilgili yapılan ölçme çalışmalarında vekil değişkenlerden yararlanılması, beşeri sermayenin ölçülmesine olanak sağlayan, kesin ve sorunsuz ölçütlerin bulunmamasından kaynaklandığını belirten Stroombergen (2002)’un da bu yaklaşımları desteklediği görülmektedir. Benzer şekilde, bir uygulamada Shane (2000)’e aittir. Shane, girişimcilikte beşeri sermayenin önemini araştırmış ve bireyin sahip olduğu ön

bilgi düzeyinin girişimcilik yeteneğini etkilediğini bulgulamıştır. Eğitim ve iş deneyimin bireyin fırsatları keşfetmesine ve bu fırsatların kullanılmaya başlanılmasına olanak verdiğini vurgulayan Shane, bu sayede bireylerin farklı deneyimleriyle edindiği bilgilere paralel olarak beşeri sermayelerinin de birbirlerinden farklılık göstereceği kanısını doğrulamıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında, ilgili yazında bireyin sahip olduğu bilgi ve maharetlerinin daha çok onun eğitiminden kaynaklandığı kanısı desteklenmiştir. Zira konuyla ilgili var olan çalışmalarda, beşeri sermaye unsurlarından en fazla eğitim ve deneyim üzerine yoğunlaşıldığı görülmüştür. Bu çalışmada da yazındaki görüşlere paralel olarak, beşeri sermayeyi ölçmek için katılımcıların eğitim ve deneyim durumlarına ait veri kategorik sorularla toplanmış, sonrasında da elde edilen veri analize tabi tutulmuştur.

Sosyal Sermaye Ölçeği

Sosyal sermayenin tanımlanmasındaki güçlükler ve genel kabul görmüş bir göstergenin, bir ölçüm yönteminin olmaması sosyal sermaye yazınının önemli sorunlarından. OECD'nin de vurguladığı gibi “sosyal sermaye ile doğrudan bağlantılı olan şeylerin birçoğu kelimelerle ifade edilemeyen ve ilişkisel türdendir, bu durumda ölçüm ve sınıflandırmayı zorlaştırır” (OECD, 2001: 43). Sosyal sermayenin etkilerini tespit edebilmek, bir toplumdaki düzeyini ortaya çıkarabilmek ve onu geliştirmek için çalışmalar yapılabilmesi için öncelikle ölçülebilmesi gerekmektedir. Sosyal sermayenin sadece somut ölçülebilir unsurlardan oluşmaması, bunun yanında güven unsuru, ilişkiler, iletişim gibi soyut unsurları da içeriyor olması kavramın ölçülebilmesini zorlaştıran sebeplerdendir.

Sosyal sermayeyi ölçmek için sıklıkla başvurulanan araçlardan birisi hiç şüphesiz Putnam tarafından geliştirilen ve “Putnam Enstrümanı” olarak adlandırılan ölçektir. Oluşturduğu ölçeğin iki esas unsuru vardır; güven ve sosyal ağlar. Putnam, güven seviyesini ölçmek için Dünya Değerler Anketi'nde yer alan ifadelerden yola çıkarak belirlemeyi, sosyal ağları ise resmi gruplara (birlikler, dernekler, cemaatler, komiteler vb.) katılım oranıyla ölçmeyi amaçlamıştır (Putnam, 2000).

Sosyal sermayenin ölçülmesinde toplumdaki derneklerin ve üyeliklerinin sayısını temel göstergeler olarak kullanan Fukuyama (2000), toplumda var olan güven seviyesi, politik katılım gibi göstergelerin de ölçümlerde kullanılması gerektiğini vurgulamıştır.

Sosyal sermayeyi ölçmeye yönelik diğer bir çalışmada Narayan ve Cassidy'e aittir. Narayan ve Cassidy (2001:67) sosyal sermayeyi “grubun özellikleri, genelleştirilmiş normlar, birliktelikler, günlük sosyallikler, komşuluk bağlantıları, gönüllülük ve güven” olarak

yedi boyutta incelemişlerdir. Bu sayede sosyal sermayenin bütününe ulaşip ölçmenin mümkün olacağını ifade etmişlerdir.

Sosyal sermayeyi ölçmeye katkıda bulunan diğer isimler ise Jones ve Woolcock, Grootaert, Narayan gibi sosyal sermaye yazınının önde gelen araştırmacılarıdır. Söz konusu araştırmacılar Dünya Bankası için “Measuring Social Capital: A Integrated Questionnaire” adlı çalışmayı hazırlamış ve sosyal sermayeyi ölçmeyi amaçlayan tümleşik bir anket geliştirmişlerdir. Söz konusu çalışmada; grup ve ağlar, güven ve dayanışma, enformasyon ve iletişim, sosyal bütünleşme, kolektif eylem ve işbirliği, güçlendirme ve politik eylem ana başlıklarıyla oluşturdukları sorular vasıtasıyla sosyal sermayeyi ölçmeyi hedeflemişlerdir.

Bireyin sosyal sermayesini ölçmeyi hedefleyen bu çalışma için Onyx ve Bullen (2000)’in geliştirdiği sosyal sermaye ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçek toplam 8 boyut ve 34 sorudan oluşmaktadır. Bu boyutlar; yerel komiteye katılım, güven ve emniyet hissi, iş ilişkileri, başkılığa tolerans, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaşlık ilişkileri, hayatın değeri ve sosyal temsilciliştir. Onyx ve Bullen’e göre; yerel komiteye katılım boyutu, bireyin yer aldığı toplumda hayata yön veren lokal yönetim, küçük iş grupları gibi resmi veya gayri resmi oluşumlarda istekli olarak yer alıp almadığı, güven ve emniyet hissi boyutunda yaşanan muhiti ve etrafındaki diğer insanları güvenilir görüp görmediği, iş ilişkiler boyutunda, bireyin bulunduğu iş ortamında kendini ait hissedip hissetmediği, başkılığa tolerans boyutunda, kültür, cinsel kimlik ve yaşam biçimi gibi kişisel farklılıklara toleranslı olup olmadığını, komşuluk ilişkileri boyutuyla kişinin komşularıyla olan ilişkisini, aile ve arkadaşlık ilişkileri boyutuyla bu kişilerle olan ilişkilerini, hayatın değeri boyutuyla, bireyin kendi hayatıyla ve yaşadıklarıyla kendini değerli görme durumunu ve son olarak sosyal temsilcilik boyutuyla da, içinde bulunduğu toplumda sosyal konularda temsilcilik yapma, inisiyatif alma, problem ve çatışma durumlarında uzlaştırıcı rol üstlenip üstlenmediği kastedilmektedir.

Onyx ve Bullen tarafından geliştirilen söz konusu ölçeğin ulusal yazında da birçok araştırmacı tarafından da kullanıldığı görülmektedir (Bilgin ve Kaynak, 2008; Aydemir, 2011; Pekkan, 2017). Bahse konu ölçek toplam 8 boyut ve 34 sorudan oluşmaktadır. Ardahan (2012) yaptığı çalışmayla söz konusu ölçeğin Türk toplumu için geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmiş ve sonuçta ölçeğin Türk popülasyonu için uygun olduğunu bulgulamıştır. Orijinal ölçeğin güvenilirlik değeri 0.84’tür, Ardahan (2012) ise Türk toplumuna uyarladığı ölçeğin güvenilirlik değerini 0.71 olarak bulmuştur. Bu çalışmada da Ardahan’ın ölçeğin Türkçe uyarlaması yaptığı halinin kullanılması uygun bulunmuştur.

Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye ile ilgili yazın taraması yapıldığında, psikolojik sermayenin araştırılmasında farklı bileşenler kullanıldığı göze çarpmaktadır. Temel bileşenler olarak ifade edilen umudun, öz yeterliliğin, iyimserliğin ve psikolojik dayanıklılığın yanı sıra; memnuniyet, vicdan, öz saygı, dışa dönüklük, öz farkındalık, güven gibi psikolojik sermaye boyutlarının da çalışmalara, araştırmaların içeriğine göre dahil edildiği görülmüştür (Töstan ve Özgan, 2014).

Konuyla ilgili yazın incelendiğinde, Luthans, Youssef ve Avolio (2007)'nin geliştirdikleri PsyCap Questionnaire (PCQ) adlı ölçeğin, bu konuda yapılan çalışmalarda en çok tercih edilen ölçek olduğu görülmektedir (Özer vd., 2013; Akdoğan ve Polatçı, 2013; Çetin vd., 2013; Lin, 2013; Kaya vd., 2014; Jung ve Yoon, 2015; Argon ve Tükel, 2016; Ocak ve Güler, 2017; Şen ve Mert, 2019 gibi). Ölçeğin likert türünde olması ve geçerlilik, güvenilirlik analizlerinin yapılmış olması, söz konusu ölçeğin yaygın olarak kullanılmasına imkan vermiştir. Ölçekte psikolojik sermaye boyutları olan; umut Snyder vd. (1996) tarafından, öz yeterlilik Chen vd. (2001) tarafından, iyimserlik Scheier ve Carver (1985) ve psikolojik dayanıklılık Wagnild ve Young (1993) tarafından geliştirilen ölçeklerden yararlanılarak oluşturulmuştur. Luthans vd. (2005; 2007)'ye göre her bir boyutun ayrı ayrı kişinin performansına, iş tatminine ve motivasyonuna etkisi olsa da, psikolojik sermayeyi ölçerken umut, öz yeterlilik, iyimserlik ve psikolojik dayanıklılık boyutlarının ölçekte bir arada ele alınması, ölçeğin ölçme etkinliğini arttırmaktadır.

Kullanım yaygınlığı ve bu çalışmaya uygunluğu göz önüne alınarak, psikolojik sermaye ölçeği olarak Luthans ve arkadaşlarının geliştirmiş oldukları, toplam 4 boyut ve 24 sorudan oluşan Likert tipi PCQ ölçeğinin, Türkçe'ye Çetin ve Basım (2012) tarafından uyarlanmış formatı bu çalışma için de uygun bulunmuştur. Orijinal ölçeğin güvenilirlik değeri 0.89'dur. Çetin ve Basım (2012) ise Türk toplumuna uyarladıkları ölçeğin güvenilirlik değerini 0.91 olarak tespit etmişlerdir.

Kariyer Başarısı Ölçeği

Kariyer başarısının bireyin deneyimleri sonucunda işiyle ilgili elde ettiği kazanımlar ve olumlu pozitif çıktılar (Ng vd., 2005) olarak ifade edilmesi, kavramı hem bireyler hem de örgütler açısından önemli hale getirmiştir. Yazında sıkça yer bulan kariyer başarısı kavramı genel olarak ücret, terfi ve statünün yer aldığı objektif kariyer başarısı göstergeleriyle açıklanmaktadır (Heslin, 2005; Ng vd., 2005; Dries vd., 2008). Toplumun gözünde hızlı terfi eden, belirli bir statüye sahip dolayısıyla yüksek ücretler alan bireyler, başarılı olarak kabul

edildiklerinden mütevellit, konuyla ilgili yapılan çalışmalarda, yalnızca objektif kariyer başarısı açısından değerlendirme yapılması normaldir (Ng vd., 2005). Ayrıca ücretler ve terfiler kolayca erişilebilir göstergeler (Hall, 2002) oldukları için, kariyer başarısı yazınında, objektif kariyer başarısı sonuçlarına sıklıkla rastlamak mümkündür.

Fakat son yıllarda Sturges (1999)'in de belirttiği gibi; bireylerin kendi kariyer başarılarından söz ederken sadece objektif göstergelerle değil, bireyi tatmin eden subjektif göstergelere de vurgu yaptıkları görülmektedir (Arthur vd., 2005; Hall ve Chadler, 2005). Zira bireylerin başarılarını yalnızca aldıkları ücretler açısından değerlendirmek, günümüz dünyasının bireylerinin, farklı bileşenlerden tatmin olan başarı algılarını ihmal etmek olacaktır.

Bu açıklamalar ışığında, bu çalışmada bireylerin kariyer başarıları ölçülürken, genel yaklaşımın tersine, daha açıklayıcı verilere ulaşmak için subjektif başarı göstergelerinden faydalanılmasının yerinde olacağı düşünülmektedir. Zira subjektif göstergelerden yararlanmadan ölçüm yapılması çalışmanın sonucunu eksik bırakabilecektir. Bu sebeple çalışmada subjektif kariyer başarısı ölçeği olarak toplam 8 boyut ve 24 sorudan oluşan Shockley vd. (2015)'e ait ölçek kullanılmıştır. Subjektif kariyer başarısı ölçeğinin, Budak ve Gürbüz (2017)'ün çalışmalarında, ölçeğin Türkçe uyarlamasını yaptıkları şekli ile kullanılması uygun bulunmuştur. Çalışmada Shockley ve arkadaşlarının ölçeği, Türk toplumu açısından geçerliliğini ve güvenilirliğini test etmişler ve sonuç olarak ölçeğin Türk popülasyonu için uygun olduğunu bulgulamıştır. Ölçeğin Türk toplumuna uyarlandığı şeklinin güvenilirlik değerleri ise farklı iki örneklem grubu üzerinde 0.91 ve 0.94 olarak tespit edilmiştir.

1.4.3. Ortak Yöntem Varyansı

Ortak yöntem yanlılığı olarak da ifade edilen ortak yöntem varyansı, ölçüm yapılan araçlardan ziyade, ölçüm yönteminden kaynaklanmaktadır. Genel olarak ortak yöntem varyansı, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin aynı kaynaktan-değerlendiriciden toplanmasından veya ölçüm aracının kendisinden, ifadelerinden, nerede geliştirildiğinden ve benzeri nedenlerden de kaynaklanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2018). Malhotra ve arkadaşlarının (2006) da belirttiği üzere, anketlerde kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, anketlerin aynı dönem içinde ve farklı değişkenlerin aynı değerlendirici aracılığıyla yapılması durumları ortak yöntem varyansını doğurabilmektedir. Ortaya çıkan bu sistematik hatadan dolayı, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki var olan ilişkilerin oluşmasını engelleyebilmekte yada söz konusu ilişkinin derecesini yükseltebilmekte veya düşürebilmektedir (Podsakoff vd., 2012). Ortaya çıkabilecek bu sorunlar ampirik

çalışmalarda negatif etkilere sebebiyet vermektedir. Bunlardan biri, ortak yöntem varyansının olduğu araştırmalarda, aslında var olan ilişki hipotezinin yokmuş gibi görölmesine ve bu nedenle Tip I ve Tip II hatalarının ortaya çıkmalarına neden olmaktadır. Ortaya çıkardığı diğeri bir sorun ise yapı geçerliliğı ve güvenilirliğı değerlerini saptırması ve bu nedenle ölçeğin yeterliliğı konusunda yanlış algılara sebebiyet vermesidir (Çizel vd., 2020).

Yukarıdaki bilgiler ışığında, bu çalışmada Podsakoff ve arkadaşlarının (2012) görüşlerine paralel olarak, araştırmada kendi kendini değerlendirme yönteminin kullanılması, araştırma ölçeklerinin aynı dönemde ve aynı kişiler tarafından değerlendirilmesinden mütevellit, çalışmada ortak yöntem varyansı olma ihtimali mevcuttur. Ortak yöntem varyansının tespiti için prosedürel ve istatistiksel çözümlerden faydalanmak mümkündür (Podsakoff vd., 2003; Podsakoff vd., 2012).

Podsakoff ve arkadaşlarına (2003; 2012) göre, ortak yöntem varyansının sorunu için önerilen prosedürel çözümlerden biri psikolojik ayırma yöntemi olarak ifade edilen, bağımlı ve bağımsız değişkenin ölçölmesinin birbirleriyle herhangi bir bağlantı içermediğini belirtecek ifadelerin anket girişinde kullanılmasıdır. Önerilen bir diğeri prosedürel çözüm, anket değişkenlerine ait verilerin farklı ortamlarda da doldurulabilmesine dair katılımcılara olanak sağlanmasıdır. Yine, bağımlı ve bağımsız değişkenlere ait verilerin farklı ölçek türlerinden toplanması, prosedürel çözümlerden bir diğeriştir. Diğeri bir çözüm önerisi de, anketlerde katılımcılara dair herhangi bir bilginin sorulmaması, dolayısıyla katılımcıların kimler olduğunun bilinmemesi, verilen cevapların başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacağı ve cevapların doğru veya yanlış olarak değerlendirilmeyeceğine dair ön bilgilerin verilmesi, katılımcıların sorulara daha gerçekçi cevaplar verebilmeleri yönünde pozitif bir etki yaratabilmektedir. Son olarak önerilen çözüm önerilerinden biri de, ankette yer alan ölçek ifadelerinin iyileştirilmesi olarak ifade edilmektedir.

Yukarıda belirtilen ortak yöntem varyansını engellemek için önerilen prosedürel çözümlerden hareketle, alanında deneyimli üç uzmandan görüş alınarak, ölçekteki ifadelerin daha anlaşılır olmaları için ifadeler sadeleştirilmiştir. İlaveten çalışma anketinin giriş bölümünde, anketin akademik amaçla yapıldığını, kişisel verilerin önemli olmadığını ve hiçbir şekilde kayıt altına alınmayacağını, doğru ya da yanlış diye bir cevap olmadığını, elde edilen verilerin başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacağı ifade edilerek, tüm bunlardan kaynaklanacak sosyal beğenilirlik etkilerinin azaltılması hedeflenmiştir. çalışma anketinin giriş kısmında, anketin yapılış amacı açıkça ifade edilmiş ve bu sayede psikolojik ayırma yöntemi kullanılarak ortak yöntem varyansının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Son olarak

anketler katılımcılara elden ve online olarak ulaştırılarak, katılımcıların istedikleri saatte ve konumda anketleri doldurmaları sağlanmıştır.

Daha sonra Podsakoff ve arkadaşlarının (2003), ortak yöntem varyansını kontrol edebilmek için önerdikleri istatistiksel çözümlerden faydalanarak, ortak yöntem varyansının varlığının önüne geçilmesi hedeflenmiştir. Önerilen istatistiksel yöntemler; Harman'ın tek faktör testi, kısmi korelasyon prosedürü, direkt ölçülen örtülü metodlar faktörü, ölçülmemiş örtülü metodlar faktörü, çoklu metod faktörü ve doğrulayıcı faktör analizi gösterge tekniğidir.

Çalışmada, bahse konu istatistiksel çözüm önerilerinden olan korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Değişkenler korelasyon analizine tabi tutulduğunda, elde edilen korelasyon değerleri 0.90 ve üzeri bir değer elde edilirse ortak yöntem varyansı sorununun varlığından, eğer 0.90'nın altında bir değer elde edilirse ortak yöntem varyansı sorununun olmadığı görüşü benimsenmektedir (Bagozzi vd., 1991). Çalışmada ortak yöntem varyansı sorununun olup olmadığı birde bu yöntemle değerlendirildiğinde, ilgili değerlerin çalışmanın korelasyon analizi sonuçları başlığında da verildiği üzere, değişkenler arası korelasyon katsayılarının 0.90'nın altında kaldığı gözlemlenmiştir.

Gerek prosedürel gerekse istatistiksel çözümlerden elde edilen bulgular neticesinde, çalışmada ortak yöntem varyansı sorununun olmadığı tespit edilmiştir.

1.4.4. Yanıtsızlık Yanlılığı

Yanıtsızlık yanlılığı, “ana kütledeki veya örneklem planındaki kişilerin bir bölümünün mevcut olmaması veya yanıt vermemesi nedeniyle ortaya çıkan yanlılıktır” (Şencan, 2005:859). Groves (2006:649) yanıtsızlık yanlılığının, yanıt eğiliminin araştırmacının ölçtüğü niteliklerle ne kadar ilişkili olduğunun bir fonksiyonu olarak ortaya çıktığını ifade etmektedir. Benzer şekilde Hawkins (1974) de yanıtsızlık yanlılığını, örnek için seçilen bazı unsurlar üzerinde gözlemlerin elde edilememesi şeklinde tanımlamıştır. Yanıtsızlık yanlılığı tahminleri; birçok nedenden dolayı tercih edilebilir. Örneğin daha önceden yapılan anketler tekrar analiz edilmek istendiğinde veya katılımcıların yakın gelecekte önemli ölçüde değişmesi bekleniyorsa (siyasi anketlerde sıklıkla olduğu gibi), bu gibi anketlerin uygulanabilmesi için çok fazla zamana ihtiyaç duyulduğu durumlarda, yanıt vermeme yanlılığının tahmin edilmesi arzu edilebilmektedir (Armstrong ve Overton, 1977).

Bu bilgilerden hareketle, çalışmada yanıtsızlık yanlılığı olup olmadığını kontrol etmek amacıyla 400 cevaplayıcı arasından ilk 40 ve son 40 cevaplayıcıları kapsayacak şekilde 2 grup oluşturularak, cevaplayıcıların kullanılan ölçek maddelerine verdikleri cevaplar üzerinden olası farklılıkların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu noktada, çalışmanın

tüm ölçekleri için yapılan t testi neticesinde cevaplayıcıların, sosyal sermaye ölçeğine ait ($t(78) = -0,471$; $p > 0.05$), psikolojik sermaye ölçeğine ait ($t(78) = 0,432$; $p > 0.05$) ve kariyer başarıları ölçeğine ait ($t(78) = -0,557$; $p > 0.05$) görüşleri arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Elde edilen bulgular neticesinde, çalışmada yanıtızlık yanlılığı sorununun olmadığı görülmektedir.

1.4.5. Veri Analiz Yöntemi

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin işlenmesi ve değerlendirilmesi SPSS 22 ve Yapısal Eşitlik Modellemesi (YEM) programları kullanılarak yapılmıştır. Araştırmada ilk olarak, çalışmanın örneklemini oluşturan bankaların orta ve üst düzey pozisyonlarında görev yapan yöneticilerin demografik özelliklerine yönelik istatistiki tanımlamalara yer verilerek, araştırmanın veri setini betimlemeye yönelik genel bilgilere yer verilmiştir. Sonrasında araştırma da kullanılan ölçeklerin geçerliliklerinin ve güvenilirlik testleri yapılarak, yapı geçerliliklerini belirlemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizine (DFA) tabi tutulmuşlardır. Faktör testinin uygunluğu ve değişkenler arasındaki ilişkinin var olup olmadığını görmek amacıyla Bartlett küresellik testi uygulanmış ve analiz geçerliliğini ve örneklem büyüklüğünü test etmek için de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi yapılmıştır. Sonraki aşamada, beşeri, sosyal, psikolojik sermaye ve kariyer başarıları değişkenlerine ilişkin veriler analiz edilerek, değişkenlerin ortalamaları, standart sapmaları ve aralarındaki korelasyon incelenmiştir. Ölçekler arasındaki korelasyonu görmek amacıyla Pearson testi uygulanmış, araştırmaya dair belirlenen hipotezleri test etmek amacıyla da yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır. Son olarak, beşeri sermaye ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide sosyal sermayenin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amacıyla regresyon analizleri yapılarak, elde edilen veriler açıklanmıştır.

1.5. BULGULAR

1.5.1 Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya katılım sağlayan banka çalışanlarının tanımlayıcı istatistikleri incelendiğinde; katılımcıların %42,3'ünün (169 kişi) kadın, %57,8'sinin (231 kişi) ise erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında, çoğunluğun (205 kişi) 31 ile 50 yaş aralığında olduğu yine yapılan tespitler arasındadır. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde; %67,8'inin (271 kişi) evli, geriye kalan %32,3'ünün (129 kişi) ise

bekar çalışanlar olduğu gözlemlenmiştir. Aşağıdaki tabloda da görüldüğü üzere katılımcıların büyük çoğunluğunun eğitim seviyesinin %66,5 ile lisans derecesinde (266 kişi) olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim seviyeleri yüksek lisans (87 kişi), önlisans ve lise (17-18 kişi), son olarak doktora (12 kişi) dereceleri olarak belirlenmiştir. Yine tabloda katılımcıların çoğunun yabancı dil olarak %49,8 (199 kişi) ile büyük bir oranda İngilizce bildiği görülmektedir. Katılımcıların bankacılık sektöründe toplam çalışma süreleri incelendiğinde; yalnızca 3 kişinin 1 yıldan az, geriye kalan 66 kişinin 1-5 yıl, 118 kişinin 6-10 yıl, 97 kişinin 11-15 yıl ve 116 kişinin 16 yıldan fazladır bu sektörde çalıştığı gözlenmektedir.

Tablo 7: Katılımcıların Betimleyici İstatistikleri

		Kişi Sayısı (f)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	169	42,3
	Erkek	231	57,8
Yaş	20-30	71	17,8
	31-40	205	51,2
	41-50	103	25,8
	51-60	21	5,3
Medeni Durum	Evli	271	67,8
	Bekar	129	32,3
Eğitim Seviyesi	Lise	17	4,3
	Önlisans	18	4,5
	Lisans	266	66,5
	Yüksek L.	87	21,8
	Doktora	12	3,0
Yabancı Dil	İngilizce	199	49,8
	Almanca	5	1,3
	Diğer	1	0,3
	Hiçbiri	195	48,8
Bankacı olarak toplam çalışma süresi (Deneyim)	1 yıldan az	38	
	1-5 yıl	66	16,5
	6-10 yıl	118	29,5
	11-15 yıl	97	24,3
	16 yıl ve üzeri	116	29,0

1.5.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırma ölçeklerinin yapısal geçerliliklerini tespit etmek maksadıyla ilk olarak Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA), daha sonra Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) uygulaması yapılmıştır. Ölçek verilerinin faktör analizi yapabilmek için uygunluğunu görmek adına, ölçeklerin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlet küresellik testi değerlerine bakılmalıdır. KMO değerinin 0,60 ve üstünde olması örneklemin faktör analizi için yeterli olacağını

göstermektedir. Bartlett küresellik testi değerinin ise $p < 0,05$ düzeyinde anlamlı olması, değişkenler arası ilişkilerin oluşturduğu matrisin faktör analizi için anlamlı olduğunu ve faktör analizi yapılabileceği anlamına gelmektedir. Akabinde faktörlerin anlamlı olarak kabul edilebilmesi için faktörlerin özdeğerlerine bakılması gereklidir. Uygulamada çoğunlukla özdeğeri 1'den büyük olan faktörler dikkate alınmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 319). Verilerin faktör analizi uygulaması için uygun değerler alması ($0,60 < KMO$; $p < 0,05$) neticesinde, ilgili ölçeklere AFA uygulanmıştır.

Banka çalışanlarının sosyal sermayelerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeğin öncelikle faktör analizine uygun olup olmadığını test edilmiş, bu noktada yapısal geçerliliğini tespit etmek için temel bileşenler analizi ve varimaks eksen döndürmesi tekniği kullanılarak faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Yukarıda açıklanan analiz basamakları dikkate alınarak uygulanan faktör analizi neticesinde, yedi soru maddesinin .500'ün altında faktör yüküne sahip olduğu, yine söz konusu yedi faktörün içinde yer alan üç maddenin çapraz yüklenme eğilimi gösterdiği gözlenmiş ve ilgili maddeler analizden çıkarılmıştır. Daha sonra analizin tekrar yapılması sonucunda iki maddenin .500'ün altında faktör yüküne sahip olduğu, bir maddenin ise bir faktör altında tek ifade olarak yer almasından dolayı ilgili maddelerde analizden çıkarılmıştır. Son olarak yenilenen faktör analizi sonucunda, yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar da göz önüne alınarak, toplam yedi faktörlü bir sonuç elde edilmiştir.

Bu kapsamda, sosyal sermaye ölçeğinin KMO örneklem yeterlilik değerinin .729 olduğu ve dolayısıyla örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$X^2 (253) = 3213.523$, $p < .001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir.

Elde edilen bu yedi faktörlü ölçeğin, esasında soru maddelerinin faktörlere dağılımı açısından, orijinal ölçek olan Onyx ve Bullen (2000) ölçeğiyle neredeyse birebir uyduğu görülmüştür. Zira sosyal bilimlerde, ölçüm yapılan toplumun, kültürün, sektörün veya örneklem büyüklüğünün farklılaştığı durumlarda sonuçlarında nispeten farklılaşabileceği bir gerçektir. İlgili yazına paralel ve faktör altında yüklenen maddelerle bağlantılı olarak bu yedi boyut; yerel komiteye katılım, komşuluk ilişkileri, aidiyet hissi, sosyal konularda inisiyatif, aile-arkadaş bağlantıları, farklılığa tolerans ve güvenlik hissi olarak adlandırılmıştır.

Sosyal sermaye ölçeğinin faktör analizi sonucunda aldığı değerler aşağıdaki tabloda gösterilmektedir. Faktörlerin toplam varyansın %67,251'ini açıkladığı ve maddelerin

faktör yüklerinin .5'in üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktörün %12,800, ikinci faktörün %11,057, üçüncü faktörün %11,008, dördüncü faktörün %9,651, beşinci faktörün %7,819, altıncı faktörün %7,704 ve yedinci faktörün %7,211 oranında varyansı açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan tüm bu sonuçlar ölçeğin yirmi üç maddeden oluşan yedi faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Yapı geçerliliğini test etmek için yapılan faktör analizinden sonra, ölçekteki her bir boyutun güvenilirliğinin bulunması gereklidir. Zira bir faktör altında toplanan maddelerin kendi aralarında da tutarlılık göstermeleri gerekmektedir. Bu amaçla maddeler arası korelasyona bağlı uyum değerlerini gösteren Cronbach alfa değeri hesaplanmıştır. Cronbach alfa değerinin 0,700 ve üstü olduğu durumlarda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilir (Nunnally, 1978).

Bu çalışmada, sosyal sermaye ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach alfa değerinden güvenilirlik katsayılarının .700'ün üzerinde olduğu aşağıdaki tabloda görülmektedir. Yerel komiteye katılım boyutu $\alpha=,817$, aidiyet hissi boyutu $\alpha=,783$, komşuluk ilişkileri boyutu $\alpha=,786$, sosyal konularda inisiyatif boyutu $\alpha=,704$, aile-arkadaş bağlantıları boyutu $\alpha=,812$, farklılığa tolerans boyutu $\alpha=,790$ ve güvenlik hissi boyutu $\alpha=,729$ faktör güvenilirliğine sahiptir. Bu değerler, ölçeği oluşturan yedi faktörün iç tutarlılık güvenilirliğini göstermektedir.

Tablo 8: Sosyal Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
Yerel Komitelere Katılım	SS5	,815	12,800	0.817
	SS4	,787		
	SS6	,776		
	SS3	,720		
	SS7	,693		
Aidiyet Hissi	SS34	,836	11,057	0.783
	SS32	,831		
	SS30	,705		
	SS33	,698		
Komşuluk İlişkileri	SS21	,821	11,008	0.786
	SS20	,787		
	SS22	,753		
	SS23	,704		
Sosyal Konularda İnisiyatif	S10	,852	9,651	0.704
	SS11	,796		
	SS9	,665		
	SS13	,518		
Aile-Arkadaş Bağlantıları	SS25	,882	7,819	0.812
	SS26	,866		
Farklılığa Tolerans	SS28	,887	7,704	0.790
	SS29	,860		
Güvenlik Hissi	SS15	,855	7,211	0.729
	SS18	,833		
Toplam Açıklayıcılık			67,251	
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği			0.729	
Bartlett Küresellik Testi			Ki kare	3213,523
			sd	253
			p değeri	0.000

Yukarıda ayrıntılarıyla açıklanan faktör analizi kriterleri psikolojik sermaye ölçeğine de uygulanarak Tablo 9'da gösterilen faktör ve güvenilirlik değerlerine ulaşılmıştır. Analizde toplam on soru maddesinin faktör yük değerleri arasında .100'den az bir fark olması, .500 den küçük faktör değerleri almaları ve atandığı faktördeki diğer ifadelerle anlam bütünlüğü oluşturmaması sebepleri neticesinde analizden çıkarılmışlardır. Son olarak yenilenen faktör analizi sonucunda, yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar da dikkate alınarak, toplam dört faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Çıkarılan soru maddelerinin, bulundukları alt boyuta katkı yapmamaları, soruların birbirlerini çağrıştırıyor olabilmeleri yani benzerlik göstermeleri veya ölçeğin uygulandığı toplumun kültürel farklılıklarından mütevellit soruların farklı bir anlam buluyor olmasının sonucu ölçekler orijinal hallerinden farklılaşabilmektedirler (Çetin ve Basım, 2012; Çakmak ve Arabacı, 2017).

Yine de tüm çalışmalarda, ilgili ölçeğin iç tutarlılık değerlerinin sosyal bilimler için kabul edilebilir eşikte olduğu ve ölçeğin güvenilir bir ölçek olarak kabul edildiği ifade edilmektedir. İlgili yazına paralel ve faktör altında yüklenen maddelerle bağlantılı olarak analiz sonucu elde edilen dört boyut; iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, umut ve özyeterlilik olarak adlandırılmıştır.

Bu sonuçlara göre ölçeğin KMO değeri ,889 ile kabul edilebilir düzeydedir. Yine Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$X^2 (91) = 1902,627$, $p < .001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansın %48,886'sını açıkladığı tespit edilmiştir. Zira sosyal bilimlerde bu değer %40 ile %60 arasında bir değer almasının yeterli olduğu kabul görmektedir (Karagöz, 2016). Birinci faktörün %21,354, ikinci faktörün %10,265, üçüncü faktörün %9,428 ve dördüncü faktörün %7,839, oranında varyansı açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan tüm bu sonuçlar ölçeğin 14 maddeden oluşan dört faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir. Zira değişkenlerin faktör yükleri ile ilgili hangi değer anlamlı olacağının en önemli göstergesi örneklem sayısıdır. Örneklem sayısı arttıkça, anlamlı kabul gören yük değeri düşecektir (Yaşlıoğlu, 2017). Hair ve arkadaşlarının (2013) çalışmalarında bu değerler; 350 kişilik bir örneklem için 0.3'ten büyük yük değerleri anlamlı kabul edilirken, bu sayı 200'ler civarı olduğunda yük değeri 0.4'e yükselir. Çalışma örnekleminin 400 kişiden oluştuğu göz önünde bulundurulduğunda, psikolojik sermaye faktör yüklerinin kabul edilen değerler içerisinde olduğu söylenebilir.

Yapı geçerliliği analizinden sonra, ölçekteki her bir boyutun güvenilirliği hesaplanmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach alfa değerinden güvenilirlik katsayılarının .500 ile .800 arasında değerler aldığı görülmektedir.

Her ne kadar yazında sıklıkla güvenilirlik katsayısının .700 üzeri olması (Nunnally, 1978) kabul görürken, bazı araştırmacılar (Kılıç, 2016; Terzi, 2019) bu değerin .400 ile .600 arasında bir değer aldığına bile düşüğe olsa ölçeğin güvenilir olduğunu, bazıları ise (Örneğin Helmstadter, 1964) alfa değerinin .500 ve üzeri bir değer aldığına güvenilir olarak kabul edileceğini savunmaktadırlar. Çıkan sonuçlara paralel olarak birçok çalışmada da (Örneğin Erkmen ve Esen, 2012; Geçkil ve Koçyiğit, 2017) psikolojik sermaye alt boyutlarının Cronbach alfa değerlerinin düşük değerler alabildiği raporlanmıştır. Bu verilerden hareketle ilgili ölçeğin özyeterlilik boyutu $\alpha=.804$, umut boyutu $\alpha=.716$ değerleri ile ölçeğin bu faktörlerinin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu, iyimserlik boyutu $\alpha=.574$ ve psikolojik dayanıklılık boyutu $\alpha=.573$ değerleri ile kabul edilebilir düzeyde güvenilir oldukları sonucuna varılmaktadır.



Tablo 9: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik
İyimserlik	PS9	,443	21,354	0.574
	PS14	,451		
	PS18	,497		
	PS19	,433		
Psikolojik Dayanıklılık	PS10	,349	10,265	0.573
	PS13	,498		
	PS22	,549		
Umut	PS6	,459	9,428	0.716
	PS12	,529		
	PS24	,604		
Özyeterlilik	PS3	,666	7,839	0.804
	PS4	,764		
	PS14	,746		
	PS15	,949		
Toplam Açıklayıcılık				48,886
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0.889
Bartlett Küresellik Testi				Ki kare 1902,627
				sd 91
				p değeri 0.000

Yukarıda ayrıntılarıyla açıklanan faktör analizi kriterleri kariyer başarısı ölçeğine de uygulanarak Tablo 10'da gösterilen faktör ve güvenilirlik değerlerine ulaşılmıştır. Analizde bir soru maddesinin faktör altında tek ifade olarak kalmasından, diğer bir soru maddesinin .500'in altında faktör yüküne sahip olduğundan ve iki soru maddesinin de atandığı faktördeki diğer ifadelerle anlam bütünlüğü oluşturmamasından dolayı toplam 4 soru maddesi analiz dışı bırakılarak kalan sorularla analiz tekrar yenilenmiştir. Son olarak

yenilenen faktör analizi sonucunda, yamaç serpinti grafiği ve faktörlerin açıkladıkları varyanslar da dikkate alınarak, toplam yedi faktörlü bir sonuç elde edilmiştir.

Elde edilen bu sonuç neticesinde Shockley ve arkadaşlarının (2015) kariyer başarısı ölçeğinde yer alan *Etki* boyutunun soru maddelerinin çalışmanın ölçeğinden çıktığı gözlenmiştir. Söz konusu ölçeğin Budak ve Gürbüz (2017) tarafından Türk popülasyonuna uyarlama çalışmasında da *Etki* boyutunun güvenilirlik değeri, olması gerekenin altında kaldığı bulgulanmıştır. Dolayısıyla bu çalışmadaki sonuçlar ilgili çalışma sonuçlarıyla paralellik gösterir niteliktedir.

İlgili yazına paralel ve faktör altında yüklenen maddelerle bağlantılı olarak söz konusu yedi boyut; tanınma, işin anlamlılığı, işin niteliği, otantik, kişisel yaşam, büyüme ve gelişme ve tatmin olarak adlandırılmıştır.

Bu sonuçlara göre ölçeğin KMO değeri ,880 ile kabul edilebilir düzeydedir. Yine Bartlett küresellik testinin anlamlı olması [$X^2 (190) = 5673,117, p < .001$] maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerinin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Faktörlerin toplam varyansın %81,184'ünü açıkladığı ve maddelerin faktör yüklerinin .500'ün üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Birinci faktörün %13,704, ikinci faktörün %13,050, üçüncü faktörün %12,112, dördüncü faktörün %12,030, beşinci faktörün %11,883, altıncı faktörün %11,070 ve yedinci faktörün %7,335 oranında varyansı açıkladıkları görülmüştür. Açıklanan tüm bu sonuçlar ölçeğin 20 maddeden oluşan yedi faktörlü yapısının geçerliliğine işaret etmektedir.

Yapı geçerliliği analizinden sonra, ölçekteki her bir boyutun güvenilirliği hesaplanmıştır. Kariyer başarısı ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach alfa değerinden güvenilirlik katsayılarının .700'ün üzerinde olduğu aşağıdaki tabloda görülmektedir. Tanınma boyutu $\alpha=.901$, işin anlamlılığı boyutu $\alpha=.900$, işin niteliği boyutu $\alpha=.819$, otantik boyutu $\alpha=.767$, kişisel yaşam boyutu $\alpha=.829$, büyüme ve gelişme boyutu $\alpha=.885$ ve tatmin boyutu $\alpha=.891$ faktör güvenilirliğine sahiptir. Faktörlerin alfa değerleri ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 10: Kariyer Başarısı Ölçeğinin Faktör Analizi ve Güvenilirlik Testleri Sonuçları

Faktör İsimleri	Soru Maddeleri	Faktör Yükleri	Faktörün Açıklayıcılığı (%)	Güvenilirlik	
Tanınma	KB1	,868	13,704	0.901	
	KB2	,833			
	KB3	,814			
İşin Anlamlılığı	KB6	,829	13,050	0.900	
	KB4	,794			
	KB5	,750			
İşin Niteliği	KB11	,806	12,112	0.819	
	KB10	,674			
Otantik	KB15	,780	12,030	0.767	
	KB14	,747			
	KB13	,625			
Kişisel Yaşam	KB18	,832	11,883	0.829	
	KB17	,824			
	KB16	,761			
Büyüme ve Gelişme	KB21	,847	11,070	0.885	
	KB19	,814			
	KB20	,787			
Tatmin	KB24	,889	7,335	0.891	
	KB23	,873			
	KB22	,583			
Toplam Açıklayıcılık				81,184	
Kaiser-Meyer-Olkin Ölçek Geçerliliği				0.888	
Bartlett Küresellik Testi				Ki kare	5673,117
				sd	190
				p değeri	0.000

Açıklayıcı faktör analizi sonrasında elde edilen faktörlere doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Çalışma analizlerinin yapılmasına başlamadan önce, çalışmanın veri setinde uç değerlerin ve eksik verilerin olup olmadığı incelenmiş, neticede herhangi bir uç değer ve eksik verinin varlığı tespit edilmemiştir.

İlaveten analizde yer alan değişkenler, normal dağılım gösterip göstermedikleri yönünden incelenmiştir. Normallik testinde yer alan çarpıklık ve basıklık katsayılarının ne olacağı konusu farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde yorumlanabilmektedir. George ve Mallery (2010) çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 aralığında yer aldıklarında, verilerin normal dağılım gösterdiklerini ifade etmektedirler. Bu veriden hareketle, çalışmanın analizinde kullanılan verilerin normal dağılıma sahip oldukları bulgulanmıştır. Tablo 11’de analiz değişkenlerine ait normallik testi sonuçları gösterilmektedir. Tabloda da görüldüğü üzere, değişkenlerin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 aralığında yer bulduğu için, verilen normal dağılım gösterdikleri yapılan tespitler arasındadır.

Tablo 11: Değişkenlerin Normallik Testi Sonuçları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Çarpıklık	Basıklık
Beşeri Sermaye				
Eğitim Seviyesi	3,15	,729	-,430	2,019
Deneyim	3.64	1,090	-,164	-1,143
Sosyal Sermaye	3,4967	,3887	,117	,450
Psikolojik Sermaye	4,0232	,4133	,034	1,226
Kariyer Başarısı	3,7390	,5769	-,405	,655

Araştırmada kullanılan ölçeklere AFA uygulandıktan sonra, ölçeklerin aldığı son hallerini test etmek için DFA uygulaması yapılmıştır. DFA, geliştirilmiş ve kuramsal dayanağı bulunan bir ölçeğin doğruluğunu toplanan verilerle teyit etmek için tercih edilmektedir (Gürbüz, 2019).

DFA kapsamında uyum iyiliği indekslerinden; ki-kare’nin serbestlik derecesine bölünmesiyle elde edilen CMIN/DF, modelin uyum iyiliği endeksi olan GFI, karşılaştırmalı uyum endeksi olan CFI, yaklaşık hataların ortalama karekökü olan RMSEA, normlaştırılmış uyum endeksi olan NFI ve standardize edilmiş ortalama hataların karekökü olan SRMR endeks değerleri baz alınacaktır. Zira hangi uyum iyiliği değerleri raporlanmalı konusu hala netlik kazanmamış olmakla beraber, güncel araştırmalar ve Monte Carlo çalışmalarındaki

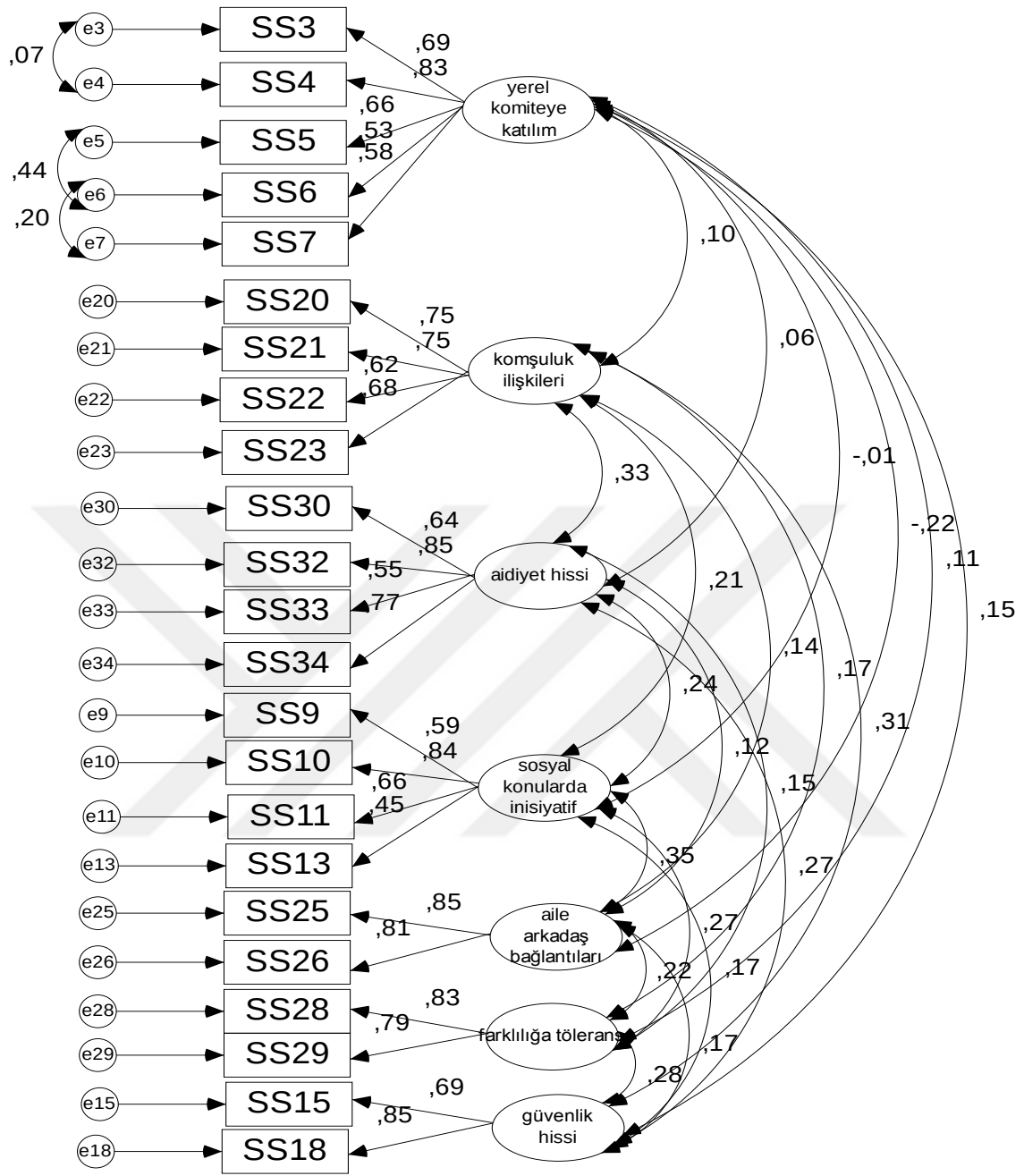
sonuçlar dikkate alındığında, geniş örneklem kümelerinde X^2/df , CFI, SRMR ve RMSEA değerlerinin mutlaka raporlanması gerekliliği çoğunlukla önerilmektedir (Gürbüz, 2019). Aşağıdaki tabloda en çok kullanılan uyum endekslerinin iyi uyum ve kabul edilebilir uyum eşik değerleri belirtilmiştir. Bu noktadan hareketle, araştırma ölçeklerinin uyum iyiliği değerleri de bu tablo baz alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 12: YEM’de Kullanılan Uyum İyiliği İndeksleri ve Eşik Değerleri

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum
¹ X^2 (CMIN)	$p > .05$ (anlamsız) olmalı	
² X^2 / sd	≤ 3	$3 \leq X^2 / sd \leq 5$
³ RMSEA	$\leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$
⁴ CFI	$\geq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$
⁵ GFI	$\geq .90$	$.90 \leq GFI \leq .85$
⁶ NFI	$\geq .95$	$.90 \leq NFI \leq .95$
⁷ SRMR	$\geq .05$	$.05 \leq SRMR \leq .10$

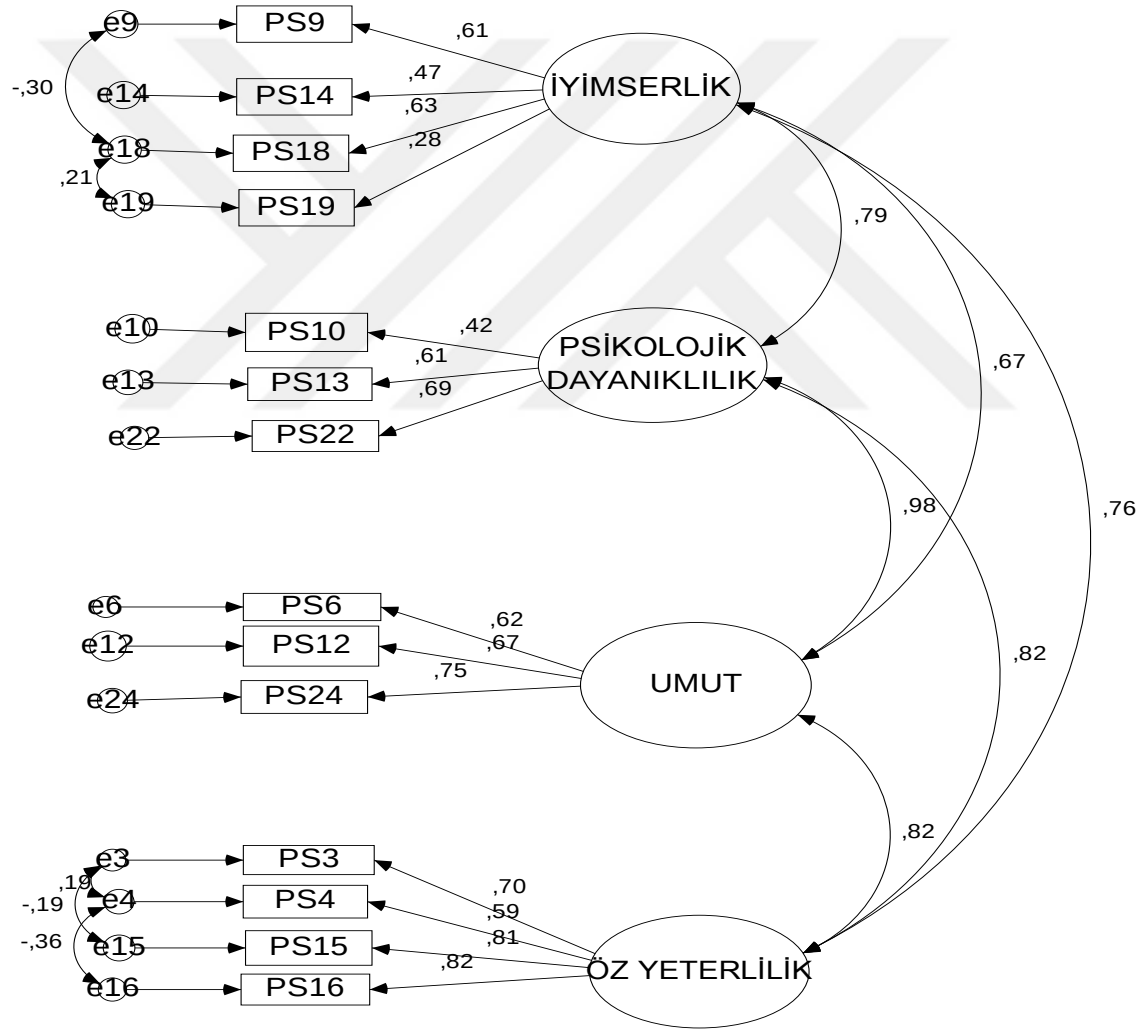
(¹Kline, 2005; ^{2,6,7}Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; ³Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; ⁴Bentler, 1980; ⁵Cole,1987; ⁷Hu ve Bentler, 1999)

Bu noktadan hareketle, ilk olarak yedi alt boyutlu ve toplam 23 maddeden oluşan sosyal sermaye ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı AMOS programı kullanılarak DFA ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda, gerekli iyileştirmelerde yapılarak, yazında kabul edilen uyum iyiliği değerlerine ulaşılmıştır. DFA sonuçları Şekil 4’te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2/sd= 2,280$; GFI= 0,907; CFI= 0,913; RMSEA= 0,057; NFI= 0,857; SRMR= 0,057) önerilen yedi faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve tüm ikili ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, sosyal sermaye ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının doğrulandığını göstermiştir.



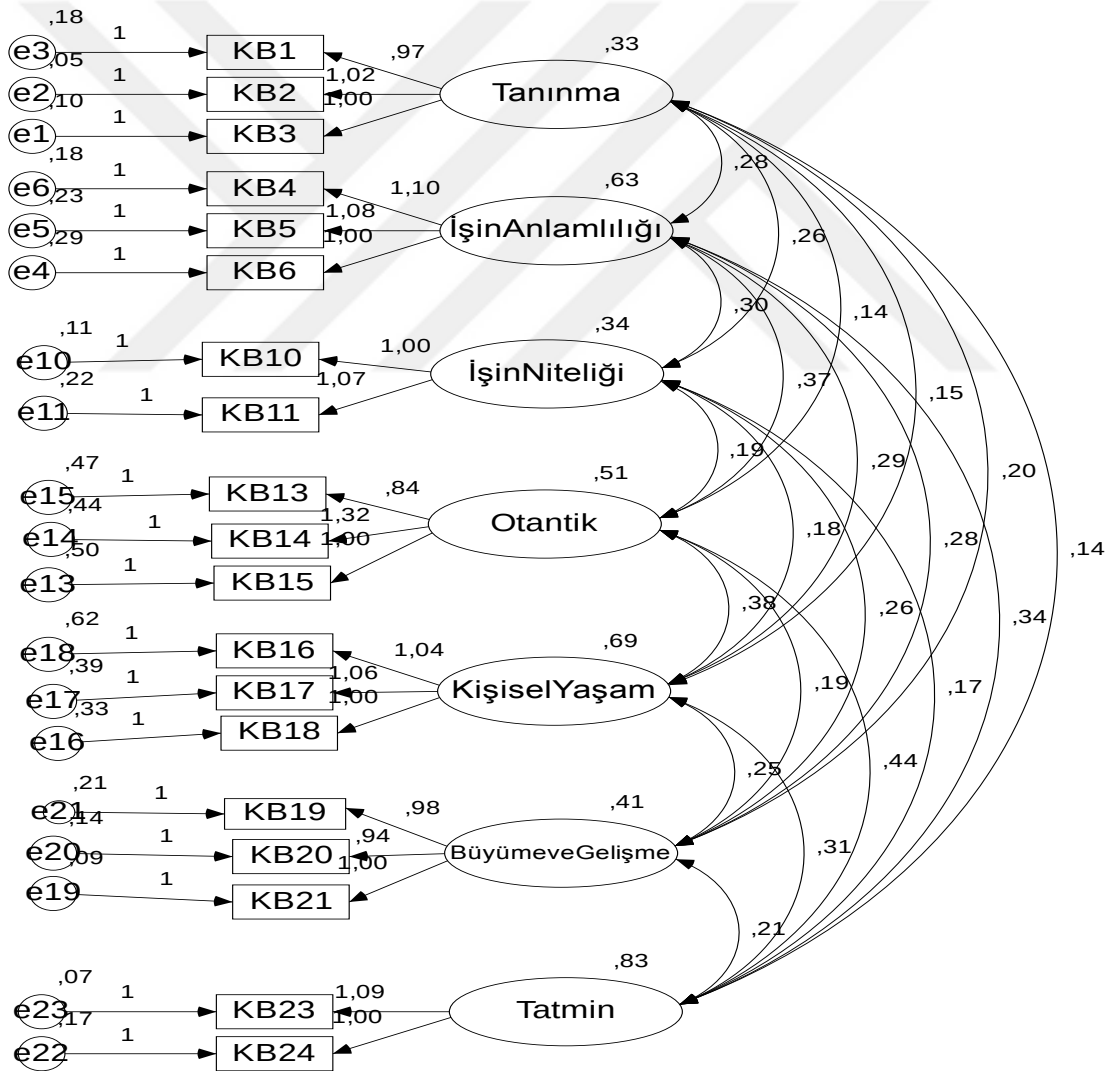
Şekil 4: Sosyal Sermaye Ölçeği DFA Sonuçları

Benzer şekilde, dört alt boyutlu ve toplam 15 maddeden oluşan psikolojik sermaye ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda, umut alt boyutunda yer alan soru ikinin analizden çıkarılmasıyla gerekli iyileştirmeler yapılmış ve uyum iyiliği indekslerinin iyileştiği gözlemlenmiştir. Söz konusu DFA sonuçları Şekil 5'te sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($\chi^2/sd= 2,556$; GFI= 0,943; CFI= 0,944; RMSEA= 0,062; NFI= 0,913; SRMR= 0,049) önerilen dört faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve tüm ikili ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, psikolojik sermaye ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının doğrulandığını göstermiştir.



Şekil 5: Psikolojik Sermaye Ölçeği DFA Sonuçları

Son olarak, yedi alt boyutlu ve toplam 20 maddeden oluşan kariyer başarıları ölçeğinin birinci düzey çok faktörlü yapısı DFA ile test edilmiştir. Verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Yapılan DFA sonucunda, 22. sorunun tatmin faktöründense otantiklik faktörüne yüklemesinin daha fazla olduğu görülmüş ve ilgili soru maddesi analizden çıkarılmıştır. Bunun neticesinde uyum iyiliği değerlerinin iyileştiği gözlemlenmiştir. İlgili DFA sonuçları Şekil 6'da sunulmuştur. DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri ($X^2/sd= 2,856$; GFI= 0,910; CFI= 0,954; RMSEA= 0,068; NFI= 0,931; SRMR= 0,039) önerilen yedi faktörlü modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğunu ve tüm ikili ilişkilerin istatistiksel olarak anlamlı ($p<0,01$) olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar, kariyer başarıları ölçeğinin öngörülen kuramsal yapısının doğrulandığını göstermiştir.



Şekil 6: Kariyer Başarıları Ölçeği DFA Sonuçları

Bir DFA modelinde birleşim geçerliliği, her bir faktörde yer alan maddelerin birbirleriyle ve ait oldukları faktörle ilişkili olması anlamına gelmektedir. Ayrışım geçerliliği ise bir DFA modelinde maddelerin ait oldukları faktör dışındaki faktörlerle kendi bulundukları faktörden daha az ilişkili olması anlamına gelmektedir. Bu açıklamalar ışığında, yukarıda araştırmanın üç ölçeğine ait uygulanan birinci düzey çok faktörlü DFA sonuçlarının doğrulanması, ölçeklerde yer alan faktörlerin ve faktörlere ait maddelerin belirli düzeyde birleşim ve ayrışım geçerliliğine sahip olduğu söylenebilir (Gürbüz, 2019).

1.5.3. Korelasyon ve Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Bu aşamada regresyon analizi yapılmadan önce incelenmesi gerekli olan bir koşul çoklu doğrusal bağlantı varsayımının kontrol edilmesidir. Bu amaçla öncelikle basit korelasyon analizi yapılmıştır. Bilindiği gibi, iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi ifade eden korelasyon katsayısı, 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). Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak, 0.70 - 1.00 arasında bir değer alması yüksek, 0.70 – 0.30 arasında bir değer alması orta ve 0.30 – 0.00 arasında bir değer alması ise düşük düzeyde bir ilişki olarak tanımlanır (Büyüköztürk, 2010).

Tablo 13'te değişkenler arasındaki basit korelasyon analizi bulgularına yer verilmiştir. İlk olarak banka çalışanlarının sosyal sermayeleri ile kariyer başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonuçları sosyal sermaye ile kariyer başarıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğunu göstermiştir ($r(400) = .44, p < .01$). Değişkenler arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Buna göre, bireyin sosyal sermaye düzeyi arttıkça, kariyer başarıları düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Bireylerin psikolojik sermayeleri ile kariyer başarıları arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı yapılan korelasyon analizi ile test edilmiştir. Analiz sonucunda psikolojik sermaye ile kariyer başarıları arasında anlamlı, pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu bulgulanmıştır ($r(400) = .55, p < .01$). Değişkenler arasındaki pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı iki değişkenin birlikte değiştiğini göstermektedir. Buna göre, bireyin psikolojik sermaye düzeyi arttıkça, kariyer başarıları düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Tablo 13: Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Katsayıları (N=400)

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3	4
1. Eğitim seviyesi	3.15	0.72	-			
2. Deneyim	3.64	1.09	-.06	-		
3. Sosyal sermaye	3.49	0.38	.07	.08	-	
4. Psikolojik sermaye	4.02	0.41	.09	.02	.44	-
5. Kariyer başarısı	3.73	0.57	.00	.04	.44	.55

Not. Beşeri sermaye göstergeleri (eğitim seviyesi + deneyim)

Regresyon analizi, “bağımlı bir değişken ile bu bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğu düşünülen bağımsız değişken veya değişkenler arasındaki ilişkinin bir model ile açıklanmasını” ifade eder (Gürbüz ve Şahin, 2018: 269). Bireylerin sosyal sermayelerinin onların kariyer başarılarını ne kadar etkilediğini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit regresyon analiz sonuçları istatistiksel olarak anlamlıdır [$F(1,39) = 95.45$, $p < .001$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi kariyer başarısı (KB) = $1,457 + 0,653$ (sosyal sermaye, SS) şeklindedir. Analiz sonuçları düzeltilmiş R^2 değeri 0,19’dur. Bu değere göre, kariyer başarısındaki toplam varyansın %19’unun sosyal sermaye ile açıklandığı görülmektedir.

Bireylerin psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarılarını ne kadar etkilediğini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapıldığında ise istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmiştir [$F(1,39) = 176,636$, $p < .001$]. Değişkenler arasındaki basit doğrusal ilişkiye ilişkin regresyon denklemi kariyer başarısı (KB) = $0,625 + 0,774$ (psikolojik sermaye, PS) şeklindedir. Analiz sonuçları düzeltilmiş R^2 değeri 0,30’dur. Bu değere göre, kariyer başarısındaki toplam varyansın %30’unun psikolojik sermaye ile açıklandığı görülmektedir.

Bireylerin eğitim seviyelerinin ve bankacılık sektöründe toplam çalışma sürelerinin (deneyimlerinin) onların kariyer başarılarını ne kadar etkilediğini incelemek için basit doğrusal regresyon analizi yapıldığında ise istatistiksel olarak anlamlı bir sonuç elde edilmemiştir ($p > 0.05$).

1.5.4. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmacının bazı bağımsız değişkenlerin bağımlı değişken üzerinde etkisi olduğunu bilmesi ve teorik çerçeveyi bu yönde oluşturmuş olması, hiyerarşik regresyon analizinin yapılmasına uygun bir yaklaşım sağlar. Hiyerarşik regresyon analizinde, bağımsız

değişkenler grup grup regresyon modeline sokulur ve grupların bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin bulunması hedeflenir (Gürbüz ve Şahin, 2018).

Bu doğrultuda, banka çalışanlarının kariyer başarılarının; beşeri sermaye (eğitim seviyesi ve sektördeki çalışma süresi), sosyal sermaye ve psikolojik sermaye tarafından ne kadar belirlendiğini incelemek üzere hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve korelasyon katsayıları Tablo 13'te yer almaktadır.

Tablo 14'te hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları, birinci gruptaki beşeri sermaye belirleyicilerinin (eğitim seviyesi ve deneyim) regresyon modeline anlamlı bir katkı yapmadıklarını göstermektedir [$F_{(2,397)} = 0.47, p > .01$]. Düzeltilmiş R^2 değeri $-.00$ 'dır. Bu sonuç, kariyer başarısındaki varyansın beşeri sermaye unsurlarından etkilenmediğinin göstergesidir. Beşeri sermaye bağımsız değişkeni ile oluşturulan Model 1'de beşeri sermaye değişkeninin kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir ($p > .05$). Bu sonuçlar neticesinde, **H2 reddedilmiştir**. Diğer bir anlatım ile, çalışanların beşeri sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde etkisi bulunmamaktadır.

Model 2'de yer alan sosyal sermaye değişkeninin regresyona girmesi ile kariyer başarısındaki %18'luk ilave varyansı açıklamış ve R^2 deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(3,396)} = 31.85, p < .01$]. Sosyal sermaye değişkeninin kariyer başarısı üzerinde %18 düzeyinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar neticesinde, **H1 kabul edilmiştir**. Diğer bir anlatım ile, çalışanların sosyal sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde pozitif yönde etkisi bulunmaktadır.

Son olarak Model 3 ile psikolojik sermaye değişkeninin regresyona girmesi ile kariyer başarısındaki %17'lik ilave varyansı açıklamış ve R^2 deki bu değişim anlamlı bulunmuştur [$F_{(4,395)} = 54.96, p < .01$]. Psikolojik sermaye değişkeninin kariyer başarısı üzerinde pozitif yönlü anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Bu sonuçlar neticesinde, **H3 kabul edilmiştir**. Diğer bir anlatım ile, çalışanların psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde pozitif yönde anlamlı etkisi bulunmaktadır.

Bütün bağımsız değişkenler regresyona dahil edildiğinde eğitim seviyesinin ($\beta = -.06, p > .01$), deneyimin ($\beta = .01, p > .01$) kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, sosyal sermayenin ($\beta = .24, p < .01$) ve psikolojik sermayenin ($\beta = .45, p < .01$), kariyer başarısı üzerinde anlamlı etkisi olduğu görülmüştür. Tüm bağımsız değişkenlerin, kariyer başarısındaki %35 oranında varyansı açıkladığı bulunmuştur.

Tablo 14: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Model - 1			Model - 2			Model - 3		
	B	SH	β	B	SH	β	B	SH	β
Eğitim seviyesi	.00	.04	.00	-.02	.03	-.03	-.05	.03	-.06
Deneyim	.02	.02	.04	.00	.02	.00	.00	.02	.01
Sosyal sermaye				.65	.06	.44**	.36	.06	.24**
Psikolojik sermaye							.63	.06	.45**
R		.04			.44			.59	
R ²		.00			.19			.35	
Düz. R ²		-.00			.18			.35	

Not. Beşeri sermaye göstergeleri (eğitim seviyesi + deneyim); N = 400; * p < .05; ** p < .01

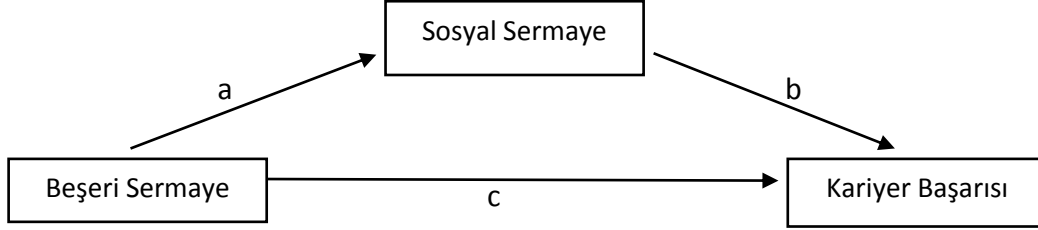
1.5.5. Aracılık Etkisinin Analizine İlişkin Bulgular

Aracı değişken, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini açıklamaya yardımcı olmaktadır. Bağımsız ve bağımlı değişken arasında yer alan aracı değişken, bu iki değişken arasındaki bağlantı mekanizması gibi çalışır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 79). Aracılık modellerinde farklı yaklaşımlar (Preacher ve Hayes (2008)'in ön yükleme yöntemi gibi) olmakla birlikte, yöntemler arasında en yaygın bilinen Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen yöntemdir.

Çalışmanın ilgili bölümünde de açıklandığı üzere, Baron ve Kenny'e göre, aracılık testinin yapılabilmesi için aşağıdaki şartların varlığı gerekmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2018: 285). Bunlar;

- Bağımlı ve bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız ve aracı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız değişken ile birlikte modele dahil edildiğinde, aracı ve bağımlı değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.
- Bağımsız ve aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız ve bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa *tam*

aracılık etkisi, söz konusu ilişkide azalma meydana gelirse *kısmi aracılık* etkisi söz konusudur.



Bu verilerden hareketle, araştırmanın bağımlı değişkeni olan kariyer başarısı üzerinde bağımsız değişken olan beşeri sermayenin ve aracı değişkeni olan sosyal sermayenin ayrı ayrı etkileri olmalı (b ve c), ilaveten bağımsız değişken beşeri sermaye ile aracı değişken sosyal sermaye arasında da bir ilişki olmalıdır (a).

İki değişken arasındaki ilişkiye üçüncü bir değişkenin aracılık edip etmediği ya da dolaylı bir etkinin söz konusu olup olmadığı regresyon analizleriyle kanıtlanabilir. Fakat burada aracılık etkisini araştırırken regresyon analizi yerine, yapısal eşitlik modeli tercih edilecektir. Bunun nedeni, yapısal modelin regresyon analizine göre daha güçlü bir altyapı sunuyor olmasıdır. Çünkü regresyon analizi testlerinde değişkenlere ait ortalamaları kullanırken, yapısal eşitlik modeli ölçüm ve artıksal hataları da hesaplama dahil etmektedir (Meydan ve Şeşen, 2015: 129).

Yapılan analizlerle ölçüm modelinin doğrulanmasının ardından örtük değişkenli yapısal model üzerinden araştırma hipotezleri test edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 15'te sunulmuştur. İlk olarak beşeri sermaye ve kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişkinin (H2) olup olmadığı test edilmiştir. Yapısal eşitlik modellemesine göre beşeri sermayenin (eğitim seviyesi + deneyim) kariyer başarısı üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı ($\beta_{es} = 0.00$; $\beta_d = 0.05$; $p > .05$) tespit edilmiştir. Bu durumda H2 hipotezi ret edilmiştir.

Bu durumda Baron ve Kenny'nin aracılık modelinin birinci aşamasındaki ön koşul sağlanmamış olup, beşeri sermaye ve kariyer başarısı arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Genel olarak benimsenmiş görüş, bağımsız değişken ile bağımlı değişken ilişkisinin anlamlı olması gerekliliği olsa da, bazı araştırmacılar aracılık modelinin testi için birinci ön koşulun gerekli olmadığını da savunmaktadırlar (Gürbüz ve Şahin, 2018: 285). Son yıllarda yapılan çalışmalar, üç farklı hipotezin (a,b ve c yollarına ilişkin hipotezler) desteklenmesi neticesinde aracı etkiye karar verilmesi (â; I. Tip hata; â; II. Tip hata olasılığı),

1. Koşulun (c yolu, toplam etki) anlamlı olmasa dahi dolaylı etkisinin söz konusu olabileceği yönündedir. Dolayısıyla aracılık etkisinin istatistiksel olarak kanıtlanabilmesi için 1. 2. ve 3. koşulların sağlanamıyor olması yani a,b ve c yollarının anlamlı olmaması durumu, aracılık etkisinin de olmadığı anlamına gelmemektedir (Gürbüz, 2019).

Buradan hareketle, araştırmanın diğer hipotezlerini test etmek amacıyla ise sosyal sermayenin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Aracılı yapısal model analizi sonuçlarına göre beşeri sermayenin sosyal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ($\beta_{es} = 0.10$; $\beta_d = 0.15$; $p > .05$) görülmüştür.

Daha sonra aracı değişken olan sosyal sermayenin bağımlı değişken olan kariyer başarısı üzerindeki etkisi incelenmiş ve sonuçta sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu ($\beta = 0.072$, $p < .05$) tespit edilmiştir. Bu durumda H1 hipotezi desteklenmiştir.

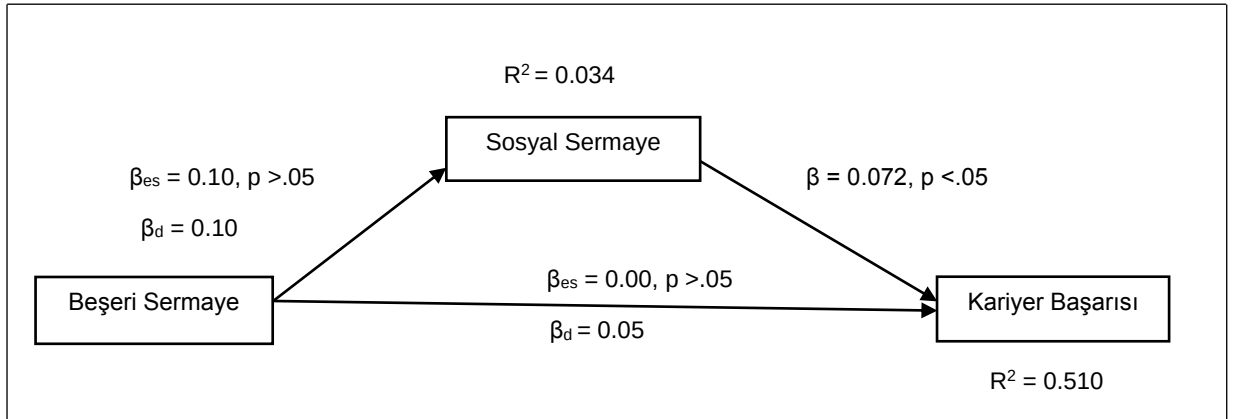
Aracı değişken olan sosyal sermaye değişkeninin modele dahil edilmesi ile beşeri sermaye değişkeninden kariyer başarısı değişkenine giden yol anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$). Sosyal sermaye, beşeri sermaye ile birlikte kariyer başarısındaki değişimin %51'ini açıklamıştır. Yol analizi neticesinde elde edilen uyum indekslerinin yazında kabul edilebilir eşik değerler içinde olması, modelin veri ile uyumlu ve kabul edilebilir olduğuna işaret etmektedir ($\chi^2 = 2502$; $p < .01$; $\chi^2 / sd = 2.69$; CFI = 0,83; RMSEA = 0.06).

Beşeri sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sosyal sermaye değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla bootstrap yöntemini esas alan yol analizi yapılmıştır. “Bootstrap yönteminin, Baron ve Kenny’nin geleneksel yöntemlerinden daha güvenilir sonuçlar verdiği öne sürülmektedir. Bootstrap analizinde 5000 yeniden örneklem seçeneği tercih edilmiştir. Bootstrap tekniği ile yapılan aracılık etki analizlerinde, araştırma hipotezinin desteklenebilmesi için analiz neticesinde elde edilen %95 güven aralığındaki değerlerin sıfır değerini kapsamaması gerekir” (Gürbüz, 2019: 120). Bu yolla yapılan analiz neticesinde beşeri sermayenin sosyal sermaye vasıtasıyla kariyer başarısı üzerindeki dolaylı etkisinin anlamlı olduğu tespit edilmiştir ($\beta = .042$, %95 GA [0.011, 0.077]). Yüzdelik yöntem ile elde edilmiş Bootstrap alt ve üst güven aralığı değerleri, sıfır değerini kapsamamaktadır. Bu sonuçlar beşeri sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sosyal sermaye değişkeninin tam aracılık etkisinin olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlar neticesinde, **H2a hipotezi kabul edilmiştir.**

Tablo 15: Yapısal Model Aracılık Analizi Sonuçları

Tahmin Değişkenleri		Sonuç Değişkenleri			
		Sosyal Sermaye		Kariyer Başarısı	
		β	SH	β	SH
Beşeri Sermaye (c' yolu)					
	Eğitim seviyesi	-	-	0.00	0.031
	Deneyim	-	-	0.05	0.021
R ²					0.003
Beşeri Sermaye (a yolu)					
	Eğitim seviyesi	0.10	0.10	-	-
	Deneyim	0.15	0.10	-	-
R ²			0.034		
Beşeri Sermaye (c' yolu)					
	Eğitim seviyesi			- 0.077	0.016
	Deneyim			- 0.051	0.016
Sosyal sermaye (b yolu)				0.72*	1.050
R ²					0.510
Dolaylı Etki					0.042, (0.011, 0.077)

Not. *p < .05; **p < .01; ***p < .001. SH=standart hata; Parantez içindeki değerler alt ve üst güven aralığı değerleridir. Bootstrap yeniden örnekleme = 5000.



Not. Standardize edilmiş beta katsayıları değerleri raporlanmıştır. R² değerleri, açıklanan varyansı göstermektedir.

Yukarıda açıklanan analiz sonuçlarına göre araştırmanın hipotezlerinin kabul ve ret durumlarının gösterildiği tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 16: Araştırma Hipotezlerinin Kabul / Ret Sonuçları

Hipotez Numarası	Hipotez Açıklaması	Sonuç
H1	Bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.	Kabul
H2	Bireylerin beşeri sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.	Ret
H2a	Sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiye aracılık etkisi vardır.	Kabul
H3	Bireylerin psikolojik sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi vardır.	Kabul

Bireylerin sosyal, beşeri ve psikolojik sermayelerinin, onların kariyer başarıları üzerindeki etkisinin irdelendiği bu çalışmada, yapılan analizler sonucu elde edilen bulgulara göre; bireylerin sosyal sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Yine yapılan analizler sonucunda, bireylerin beşeri sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığı sonucu tespit edilmiştir. Bunun yanında bu ilişkide sosyal sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığı araştırılmış ve sonuçta sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Bireylerin psikolojik sermayelerinin kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü etkisinin olduğu yapılan analizler sonucunda tespit edilen bir diğer bulgudur.

1.5.6. Bağımlı ve Bağımsız Değişkenler Arası İlişkiler İçin Yol Analizi Bulguları

Yol analizi, araştırmacının kuramsal olarak kurguladığı ve bu kurgu doğrultusunda veri toplayarak elindeki verinin kurguladığı modeli doğrulayıp doğrulamadığını test ettiği bir analiz yöntemidir. Yol analizi ile araştırmacı, kuramsal olarak kurguladığı modeldeki değişkenler arasındaki ilişkilerin gücünü ve bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığını test eder. Bu test ile birden çok değişkenin karşılıklı etkileşimleri analiz edilerek, bütüncül bir bakış açısı ile değişkenler arasındaki ilişkiler ortaya konmaktadır (Meydan ve Şeşen, 2015).

Yol analizi; örtük değişkenlerle, gözlenen değişkenlerle ve karma olmak üzere üç farklı türde yapılabilmektedir. Araştırmalarda hem gözlenen değişkenlerle yol analizi (Gürbüz ve Şahin, 2018; Gürbüz, 2019; Börüban ve Özgür Güler, 2020), hem de örtük

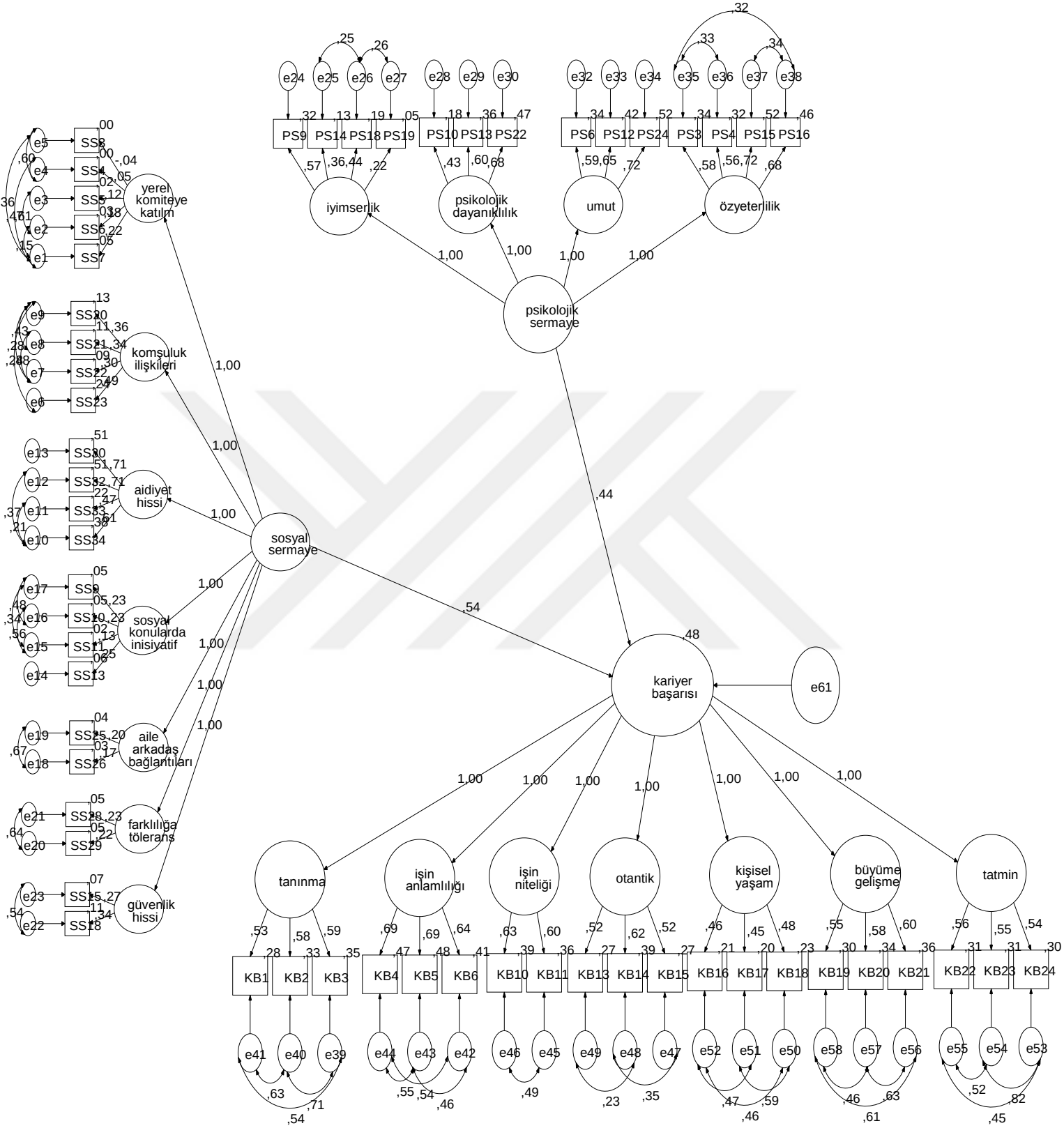
değişkenlerle yol analizi (Turan ve Haşit, 2014; Meydan ve Şeşen, 2015; Seçer, 2015; Karagöz, 2016, Yorulmaz ve Alkan, 2018) yapıldığı görülse bile, örtük değişkenlerle yapılan yol analizlerinin araştırmalarda daha çok yer aldığı gözlenmektedir. Gözlenen değişkenlerle yol analizi uygulaması, örtük değişkenlerle yol analizi uygulamasından daha basittir, fakat istatistiksel olarak daha az avantajlı bir analiz yöntemidir. Gözlenen değişkenlerle yol analizinde, örtük değişkenler tanımlanmadığı için, değişkenlerdeki hata miktarı belirlenemez. Dolayısıyla bu değişkenler modelden de elenemez. Bu tür analizlerde önemli olabilecek modellerin test edilmelerine olanak sağlasalar bile genel olarak gözlenen değişkenlerle yol analizinin tercih edilmemesi önerilir (Şimşek, 2007; Karagöz, 2016).

Yukarıdaki bilgiler ışığında bu çalışmada, diğer türlere kıyasla daha güvenilir sonuçlar üreten örtük değişkenlerle yol analizi yapılması tercih edilmiştir. Zira, örtük değişkenlerle yapılan yol analizinde her bir örtük değişkenin ölçme modeline yer verildiğinden daha güvenilir sonuçlar elde edilebileceği düşünülmektedir. Aşağıdaki şekilde tüm değişkenlerin modele dahil edildiği örtük değişkenli yol analizi görülmektedir.

Yol analizi yapılırken öncelikle modelin testi gerçekleştirilmiş daha sonra gerekli modifikasyonlar yapılarak iyileştirilen modelin tekrar testi yapılmıştır. Analiz neticesinde beşeri sermayeden kariyer başarısına giden yolun anlamsız çıkması sonucu, beşeri sermaye değişkeni modelden çıkarılıp analiz tekrar yapılmıştır.

İstatistiksel olarak anlamlı olmayan beşeri sermaye değişkeninin modelden çıkarılması ile yeni bir analiz yapılmıştır. Yapılan son analiz ile gerekli görülen iyileştirmeler modifikasyon indeksleri değerleri baz alınarak gerekli iyileştirmeler yapılmıştır. Bu sayede model uyum indekslerinde de bir takım iyileşmeler olduğu görülmüştür. Buna göre modelin geldiği son durum Şekil 8’de gösterilmektedir.





Şekil 8: Analiz Sonrası Örtük Değişkenli Yol Analizinin Son Hali

Standardize edilmiş toplam etkilere ait değerler incelendiğinde; sosyal sermayenin kariyer başarısını toplam yordama gücünün 0,54 puan, psikolojik sermayenin kariyer başarısını toplam yordama gücünün ise 0,44 puan olduğu görülmektedir. Diğer bir ifadeyle, sosyal sermayenin ($\beta=0,54$, $p<0.01$) ve psikolojik sermayenin ($\beta=0,44$, $p<0.01$) kariyer başarısını yordadığı görülmektedir. Etki değerinin 0,30 dolaylarında olması –orta- ; 0,50 ve üzeri olduğunda ise –yüksek- düzeyde olduğu (Kline, 2005) ifade edilmektedir. Modelde de görüldüğü üzere sosyal sermayenin etki değeri 0,50'nin üzerindedir ve sosyal sermaye düzeyinde gerçekleşen değişim, kariyer başarısında yüksek düzeyde bir değişime sebebiyet vermektedir. Yine psikolojik sermayenin etki değeri 0,30'un üzerindedir ve psikolojik sermaye düzeyinde gerçekleşen değişim, kariyer başarısında orta düzeyde bir değişime sebebiyet verdiği görülmektedir.

Araştırma modelinin, eldeki veriler ile desteklenip desteklenmediğine, analizler neticesinde üretilen uyum iyiliği değerlerine (Goodness of Fit Statistics) bakılarak karar verilmektedir. İlgili modelin kabul edilip edilmeyeceğine, bazı sınır değerler kullanılarak karar verilmektedir. Bu değerler arasında en eskisi ve en yaygın kullanılanı ki kare (X^2) değeridir. Bu değere ilave olarak birçok uyum indeksi değeri kullanılmaktadır. YEM analizlerinde kullanılan uyum indeksleri ve bunların iyi uyum, kabul edilebilir uyum ve araştırma modelinin ilgili değerleri Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17: Model Uyum İndeksleri ve Eşik Değer Sonuçları

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Kabul Edilebilir Uyum	Araştırma Modeli	Sonuç
¹ X^2 (CMIN)	$p > .05$ (anlamsız) olmalı		4206,650	İyi uyum
² X^2 / sd	≤ 3	$3 \leq X^2 / sd \leq 5$	2,810	İyi uyum
³ RMSEA	$\leq .05$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	.06	Kabul edilebilir uyum
⁴ CFI	$\geq .95$	$.90 \leq CFI \leq .95$	.77	-
⁵ GFI	$\geq .90$	$.90 \leq GFI \leq .85$	.70	-
⁶ RMR	$\leq .05$	$.05 \leq RMR \leq .08$	.08	Kabul edilebilir uyum
⁷ PNFI	$\geq .95$	$.95 \leq PNFI \leq .50$	.65	Kabul edilebilir uyum
⁸ PGFI	$\geq .95$	$.95 \leq PGFI \leq .50$	.63	Kabul edilebilir uyum

(¹Kline, 2005; ²Schermelleh-Engel, Moosbrugger ve Müller, 2003; ³Browne ve Cudeck, 1993; Hu ve Bentler, 1999; ⁴Bentler, 1980; ⁵Cole,1987; ⁶Anderson ve Gerbing, 1984; ^{7,8}Hu ve Bentler, 1999)

Kullanılan her bir uyum indeksinin güçlü ve zayıf yönleri bulunduğundan, test edilen modelin doğrulanıp doğrulanmadığına yalnızca tek bir uyum indeksine bakılarak karar verilmesi doğru bir yaklaşım değildir (Meydan ve Şeşen, 2015; Gürbüz ve Şahin, 2018). Mutlak uyum indekslerinden en yaygın kullanılan X^2 değeridir. Bu değer araştırmacının kuramsal olarak önermiş olduğu model ile örneklemden elde edilen verinin uyumlu olup olmadığını test etmek amacıyla yapılır. X^2 değerinin anlamsız çıkması kuramsal beklenti ile veri arasında uyum olduğunu gösterir (Tabachnick ve Fidell, 2007). Araştırma modelinin analiz edilmesi neticesinde X^2 uyum indeks değerinin ($X^2 = 4206,650$) iyi uyum gösterdiği bulgulanmıştır.

Yine mutlaka raporlanması konusunda araştırmacıların hem fikir olduğu diğer bir uyum indeksi de X^2/sd 'dir. X^2 değeri örneklemden etkilendiğinden, serbestlik derecesine oranlanması daha güvenilir sonuçlar doğurur (Gürbüz, 2019). Analiz neticesinde bahse konu bu değer 3'ün altında bir değer olarak modelin iyi bir uyum gösterdiğini işaret etmiştir ($X^2/sd = 2,810$).

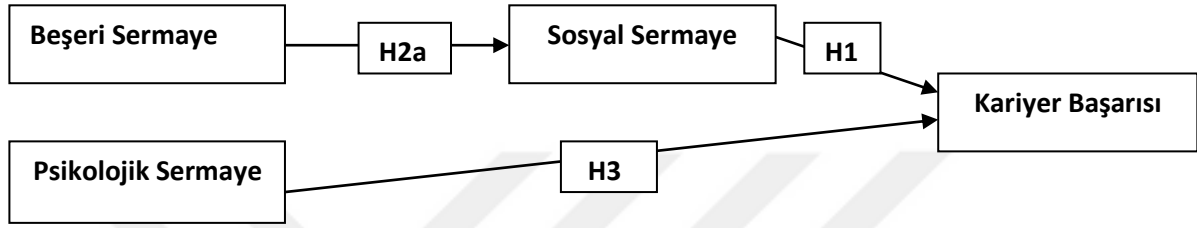
Yaklaşık hataların ortalama karekökü olan RMSEA, modelin örneklem ile uyumlu olup olmadığını test eder. Araştırma modelinin analizi neticesinde RMSEA (0.06) değerinin kabul edilebilir uyum aralığında olduğu tespit edilmiştir.

Yol analizi neticesinde, karşılaştırmalı uyum indeksi olan CFI değeri (0.77) kabul edilebilir uyum aralığında yer almamıştır. Benzer şekilde iyilik uyum indeksi olan GFI değeri (0.70) de kabul edilebilir uyum aralığında yer almamıştır.

Elde edilen korelasyonlar arasındaki farkların karelerinin aritmetik ortalamasının karekökü olarak tanımlanan RMR değeri, analiz neticesinde (0.08) kabul edilebilir uyum aralığında yer almıştır. Benzer şekilde, NFI ve GFI'nın modifiye edilmiş halleri olan, sıkı normlaştırılmış uyum indeksi PNFI ve sıkı iyilik uyum indeksi PGFI değerlerinin (0.65 ve 0.63) de kabul edilebilir uyum aralığında yer aldığı tespit edilmiştir.

Daha öncede belirtildiği üzere YEM modellerinin raporlanmasında, hangi uyum indeksinin raporlanması gerektiği konusu netlik kazanmış bir konu değildir. Araştırmacılar arasında hala mutabakata varılamamış bir konu olmasının yanında, bu konuda öncü çalışmaları olan Kline (2016) ve Schermelleh-Engel ve arkadaşlarına (2003) göre YEM araştırmalarında X^2 ait p değeri, X^2/sd , RMSEA ve CFI indekslerinin raporlanmasının yeterli olacağını savunmaktadırlar. Yine Jackson, Gillaspay, Purc-Stephenson ile Gürbüz ve Şahin en az X^2/sd , p değeri, karşılaştırmalı indekslerden bir tanesi ve RMSEA veya SRMR'nin raporlanmasının yeterli olacağını ifade etmişlerdir (Gürbüz, 2019).

Bu istatistiksel bilgiler ışığında çalışma modeli değerlendirildiğinde; X^2 ve X^2/sd değerlerinin iyi uyum değer aralığında, RMSEA, RMR, PNFI ve PGFI değerlerinin kabul edilebilir uyum aralığında yer aldıkları ve CFI ve GFI değerlerinin kabul edilebilir değer aralığının içinde yer almadıkları gözlemlenmiştir. Sonuç olarak, uyum indekslerinin geneline bakıldığında, araştırma modelinin kabul edilebilir olduğu görülebilmektedir. Bu bağlamda, analizlerden elde edilen bulgular neticesinde, araştırmanın geçerlenen modelinin son hali aşağıdaki şekilde gösterilmektedir.



Şekil 9: Araştırma Modelinin Son Hali

1.6. TARTIŞMA

“Bireyin sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, onun kariyer başarısında bir etkisi var mıdır ve eğer var ise söz konusu sermaye türlerinden hangisi bireyin kariyer başarısı üzerinde daha etkilidir?” sorusundan yola çıkılarak oluşturulan araştırma modeli ve görgül inceleme bulguları, çalışmanın öne sürdüğü dört hipotezden üçünü destekler nitelikte bir sonuçla neticelenmiştir.

Araştırma neticesinde, sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular, daha önce konuyla ilgili yapılan çalışmaların (Örneğin Adler ve Kwon, 2002; Krebs, 2008 gibi) sonuçlarıyla paralellik göstermektedir. Sosyal sermayenin bireye iş bulma avantajı sağladığı, kaynakların değişimini kolaylaştırdığı, erken terfi olanağını arttırdığı, gelir seviyesinde artışlar sağladığı ve sosyal ağlarda ilişkileri güçlendirdiği gibi bireye önemli katkılar sağladığı, bu sayede de bireylerin kariyer başarılarında olumlu etkiler yarattığı, ilgili yazında da desteklenen görüşlerdendir. Bu çalışmanın analiz bulguları da bu yaklaşımları destekler nitelikte sonuçlar doğurmuştur.

Tablo 14’te gösterilen Model 2’de de görüldüğü üzere çalışanların sosyal sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Bu sonuç, H1’in kabul edildiğini göstermektedir. Analiz sonuçlarında açık bir

şekilde görülmektedir ki, çalışanların kariyer başarıları üzerindeki en fazla etkiyi %18 ile sosyal sermaye değişkeni yaratmaktadır. Yine Şekil 8'de gösterilen örtük değişkenli yol analizi sonuçlarında da görülmektedir ki, sosyal sermayenin kariyer başarısını toplam yordama gücü % 54'tür. Dolayısıyla sosyal sermaye ekseninde bakıldığında, kişilerin birbirlerine duydukları güvenle, kolektif hareket etmeye istekli oldukları (Bowles ve Gintis, 2002), bireyler için pozitif dışsallık üretildiği (Durlauf ve Fafchamps, 2004), bu noktada kişiler, gruplar, kurumlar ve ortak değerler arasında bağlantı kurulup, sosyal, ekonomik ve kariyer gelişmelerine de olanak sağladığı (Grootaert vd., 2002) görülmektedir. Türk toplumunun yapısı baz alındığında, insanların sıcak ilişkiler içinde olmaktan hoşlandığı, bununla birlikte karşılıklı güven ortamının oluştuğu, bu sayede kaynaklardan yararlanma, sosyal ağa katkıda bulunma süreçlerinin kolaylaşması ve iş süreçlerinin daha çok bu dinamiklerle yapıyor olması göz önünde bulundurulduğunda, çalışma neticesinde elde edilen bulgu tamamen desteklenir görülmektedir. Zira iyi bağlantılara sahip olmanın beraberinde başarıyı da getirecek olması açıktır.

Araştırma neticesinde, beşeri sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgular, daha önce konuyla ilgili yapılan pek çok çalışmanın sonuçlarıyla aksi istikamettedir. İlgili yazında yapılan çalışmalarda, lisansüstü eğitim almış olmanın, kişilere görevde ilerleme ve aldıkları ücretin artması yönünde olumlu bir etki yarattığına, eğitimin gelirin önemli bir belirleyicisi olduğuna (Örneğin Spilerman ve Lunde, 1991; Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Judge vd., 1999; Bowman ve Mehay, 1999; Eyiusta ve Belgin, 2015 gibi) dair birçok benzer sonuç elde edilmiştir.

Buna karşın bu çalışmada, Tablo 14'te gösterilen Model 1'de görüldüğü üzere, çalışanların beşeri sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olmadığı bulgulanmıştır. Bu sonuç, H2'nin ret edildiğini göstermektedir. Esasen elde edilen bu sonuç pekte şaşırtıcı değildir. Çünkü konuyla ilgili yapılan araştırmaların pek çoğunda, beşeri sermaye ile gelir arasındaki ilişki üzerine odaklanılmış ve neticede beşeri sermaye bileşenlerinden olan eğitimin, bireyin geliri ile doğrusal bir ilişkide olduğu tespit edilmiştir (Örneğin Dayıoğlu ve Kasnakoğlu, 1997; Sarı, 2002; Çalışkan, 2007 gibi). Fakat bu noktada dikkat edilmesi gereken bir husus, yazındaki pek çok çalışmada, bireyin toplam kazancının, onun bireysel performansının en temel göstergesi olarak kabul edilmesidir. Halbuki bireylerin kariyerlerinde elde ettikleri başarılarını yalnızca onların gelirlerine bakarak karar vermek güçtür (Heslin, 2005; Eyiusta ve İlhan, 2015) ve eksik bir değerlendirmedir.

Beşeri sermaye üzerine yapılan bazı çalışmalar gösteriyor ki; beşeri sermaye bireyin objektif kariyer başarısı ile daha güçlü ilişkiler sergilerken, bu ilişki sübjektif kariyer başarısı ile nispeten daha az olmaktadır (Ng vd., 2005; Chen, 2011). Objektif kariyer başarısını etkileyen birçok değişkenin, sübjektif kariyer başarısını aynı oranda etkilemediği belirtilmektedir (Chen, 2011). Bu çalışmada da diğer çalışmalardan farklı olarak bireyin kariyer başarısı sübjektif açıdan değerlendirildiğinden dolayı, beşeri sermayenin kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığına bulgulanması bu noktada şaşırtıcı olmamaktadır. Zira günümüz dünyası üst ve orta düzey çalışanları için kariyer başarısı, bireyin çevresinin tanımladığı başarı kriterlerinden ziyade, kendisinin elinden gelenin en iyisini yaptığını bilip, kendisine anlamlı gelen hedefleri gerçekleştirebilmesi deneyimidir (Budak ve Gürbüz, 2017).

Yine Türk toplum ve örgüt yapısı esas alındığında, beşeri sermayenin kariyer başarısı üzerinde etkili olmamasından çıkarılacak başka bir sonuçta hiç şüphesiz, birey için sosyal sermayenin beşeri sermayeden daha önemli bir ilerleme aracı olarak (Alan, 2017) çalışma hayatında yer bulmasıdır. Zira niteliksel sonuçlar, beşeri sermayenin bireylerin düşük yönetim (alt düzey) kademelerine girebilmek için, sosyal sermayenin ise yüksek yönetim (orta ve üst düzey) kademelerinde ilerleyebilmek için daha önemli olduğu görüşünü destekler niteliktedir (Rosenbaum, 1984; Wayne vd., 1999; Metz ve Tharenou, 2001). İlaveten söz konusu sonuçlar, sosyal sermaye düzeyleri yüksek olan bireylerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden daha kolay gelebildikleri ve işlerinde daha başarılı oldukları (Bilgin ve Kaynak, 2008) görüşünü destekler niteliktedir.

Yukarıdaki bilgiler ışığında, bu çalışmayı birçok çalışmadan ayıran bazı noktalarının (birey bazında, yüksek yönetim seviyesinde, sektörel farklılık ve sübjektif kariyer değerlendirme gibi) varlığı sebebiyle, beşeri sermayenin kariyer başarısı üzerinde etkisinin olmadığına dair elde edilen bulgunun doğruluğu desteklenir niteliktedir. Nitekim araştırma bulguları, yüksek yönetim kademelerine ilerledikçe, sosyal sermaye etkisinin beşeri sermayeden daha fazla öne çıktığını göstermektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen diğer bir bulgu da sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğudur ve bu bulgu daha önce konuyla ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. İlgili yazında yapılan çalışmalar neticesinde, aynı düzeyde beşeri sermaye birikimine sahip olan bireyler arasındaki kariyer başarısı farklılıklarını açıklamak için kullanılan değişken yine sosyal sermaye değişkeni olmuştur (Örneğin Portes, 1998; Metz ve Tharenou, 2001; Lin ve Huang, 2005; Alan, 2017 gibi). Dolayısıyla bu çalışmanın analiz

bulguları da, beşeri sermaye ile kariyer hareketliliği arasındaki ilişkide sosyal sermayenin aracılık ettiğine dair yaklaşımları destekler nitelikte bir sonuç doğurmuştur.

Çalışmada sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiye aracılık etkisinin tespiti için sosyal sermayenin aracı değişken olduğu ayrı bir model kurulmuştur. Aracılı yapısal model analizi sonuçlarına göre beşeri sermayenin sosyal sermaye üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmüştür. Daha sonra aracı değişken olan sosyal sermayenin bağımlı değişken olan kariyer başarısı üzerindeki etkisi incelenmiş ve sonuçta sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Aracı değişken olan sosyal sermaye değişkeninin modele dahil edilmesi ile beşeri sermaye değişkeninden kariyer başarısı değişkenine giden yol anlamlı bulunmamıştır. Bu bulguya Türkiye’de yapılan bazı çalışmalarda (Örneğin Karadal vd., 2014 gibi) da rastlamak mümkündür. Daha sonra sosyal sermaye modele eklendiğinde, beşeri sermaye ile birlikte kariyer başarısındaki değişimin %51’ini açıklar duruma geldiği görülmüştür. Bahse konu aracılık ilişkisinin tespiti için ikinci bir yöntemle daha başvurulmuştur. Beşeri sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkide sosyal sermaye değişkeninin aracılık rolü olup olmadığını test etmek amacıyla Bootstrap yöntemini esas alan yol analizi de yapılmıştır. Yol analizi sonuçlarına Tablo 15’de yer verilmiştir. Elde edilen tüm sonuçlar, H2a’nın kabul edildiğini göstermektedir.

Araştırma neticesinde elde edilen son bulguda, psikolojik sermayenin kariyer başarısı üzerindeki etkisine yönelik elde edilen bulgudur ve bu bulgu daha önce konuyla ilgili yapılan çalışmaların sonuçlarıyla da paralellik göstermektedir. İlgili yazında yapılan çalışmalarda, psikolojik sermaye boyutlarının yüksek olduğu bireylerde performansında yüksek olduğu ve psikolojik sermaye ile sübjektif kariyer başarısı arasında pozitif bir ilişki olduğu yapılan tespitler arasındadır (Örneğin Avey vd., 2010; 2011; Hao vd., 2013 gibi). Bu çalışmanın analiz bulguları da bu yaklaşımları destekler nitelikte bir sonuç doğurmuştur.

Tablo 14’te gösterilen Model 3’de de görüldüğü üzere, çalışanların psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisi bulunmaktadır. Bu sonuç, H3’ün kabul edildiğini göstermektedir. Analiz sonuçlarında açık bir şekilde görülmektedir ki, çalışanların kariyer başarıları üzerinde psikolojik sermayenin etkisinin %17 olması ile neredeyse sosyal sermaye kadar etkisi söz konusudur. Yine Şekil 8’de gösterilen örtük değişkenli yol analizi sonuçlarında da görülmektedir ki, psikolojik sermayenin kariyer başarısını toplam yordama gücü % 44’tür. Dolayısıyla, zorlu görevleri üstlenebilecek güvene, olumlu bir bakış açısına, kararlılıkla yoluna devam edebilme gücüne ve gerektiğinde hedefe giden yolu yeniden çizebilme (Luthans ve Youssef, 2007)

yeteneğine sahip olma şeklinde ifade edilen psikolojik sermaye, bireyin kariyer yolunda olmazsa olmazlarından olduğu aşıkardır. Son zamanlardaki gelişmeler ve elde edilen bulgular gösteriyor ki, psikolojik sermaye, bireyler için var olması ve etkin bir şekilde yönetilmesi elzem bir güç kaynağıdır.

Bireyin sahip olduğu sosyal, beşeri ve psikolojik sermayenin, onun kariyer başarısında bir etkisinin olup olmadığının incelendiği bu çalışmada, yapılan analizler neticesinde; çalışanların sosyal sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu ve sosyal sermaye düzeyinde gerçekleşen değişimin, kariyer başarısında yüksek düzeyde bir değişime sebebiyet verdiği tespit edilmiştir. Beşeri sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etkisinin olmadığı görölmektedir ve sosyal sermayenin, bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu yapılan tespitler arasındadır. Yine psikolojik sermayelerinin onların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde etkisinin olduğu ve psikolojik sermaye düzeyinde gerçekleşen değişimin, kariyer başarısında orta düzeyde bir değişime sebebiyet verdiği tespit edilmiştir.

SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı, bireylerin sosyal, beşeri ve psikolojik sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda beşeri sermaye boyutları olan “eğitim ve deneyim”, sosyal sermaye boyutları olan “yerel topluluğa katılım, sosyal temsilcilik, güven ve güvenlik hissi, komşuluk ilişkileri, aile ve arkadaş ilişkileri, başkalarıya tolerans, hayatın değeri, çalışma ilişkileri”, psikolojik sermaye boyutları olan “iyimserlik, umut, özyeterlilik, psikolojik dayanıklılık” ve sübjektif kariyer başarısı boyutları olan “tanınma, işin anlamlılığı, işin niteliği, otantiklik, kişisel yaşam, etki, büyüme gelişme, tatmin” bu araştırmanın kapsamında yer almaktadır. Bu doğrultuda ilgili yazınla da paralel olarak belirlenen hipotezler çerçevesinde gerekli analizler gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada öncelikle sosyal sermaye kavramı kapsamlı bir yazın taramasıyla kuramsal olarak aktarılmış, daha sonra çalışmadan elde edilen bulgular çerçevesinde değerlendirilmiştir. Araştırma bulguları ilgili yazın ile örtüşerek, sosyal sermayenin kariyer başarısı üzerindeki anlamlı ve olumlu etkisini doğrulamıştır. Elde edilen bu bulguların, ilgili yazını destekleyeceği düşünülmektedir. Zira çalışmada sosyal sermaye kavramı pek çok çalışmanın aksine mikro yani birey boyutunda ele alınarak daha spesifik bir noktaya dikkat çekilmiştir. Yine çalışmada daha önce uygulama yapılmamış bir sektör olan bankacılık sektörünün seçilmesiyle elde edilen çıktıların gerek ilgili yazına gerekse sektöre fayda yaratacağı düşünülmektedir. Bankacılık sektöründe ilerlemenin daha resmi bazı şartlara tabi olacak şekilde gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, çalışma bulgularının sosyal sermayenin bu sektördeki kariyer başarısı üzerinde en etkili değişken olduğunu göstermesi, hiç şüphesiz farklı şekillerde yorumlanabilir. Misafirperverlik, hemşerilik, tanışıklık, din gibi değer yargılarına sıkıca tutunulduğu Türk toplum yapısı göz önünde bulundurulduğunda, elde edilen bu sonuçlar şaşırtıcı olmamaktadır. Zira konuyla ilgili yazının sosyal sermaye konusunda hem fikir olduğu bir nokta var ise o da, iyi bağlantılara sahip olmanın bazı avantajlarla birlikte başarıyı da getirecek olmasına dair görüştür.

Çalışmadan elde edilen diğer önemli bir bulgu da, beşeri sermayenin çalışanların kariyer başarıları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı bulgusudur. Bu tespit ilgili yazınla çatışmakla birlikte esasında çalışmanın ele aldığı noktalar bazında değerlendirildiğinde yanlış bir tespit olmadığı görülmektedir. Zira niteliksel sonuçlar, beşeri sermayenin bireylerin düşük yönetim kademelerine girebilmek için, sosyal sermayenin ise yüksek yönetim kademelerinde ilerleyebilmek için daha önemli olduğu görüşünü destekler niteliktedir (Rosenbaum, 1984; Wayne vd., 1999; Metz ve Tharenou, 2001). Ayrıca şimdiye kadar yapılan pek çok çalışma, kariyer başarısı göstergesi olarak “gelir” boyutunu ele almış

ve bireyin başarı kıstasını dar bir çerçevede değerlendirmiştir. Halbuki bu çalışmada kariyer başarısı sübjektif açıdan değerlendirilmiş ve bireyin kendini başarılı bulup bulmadığı hususuna odaklanılmıştır. Dolayısıyla objektif kariyer başarısını etkileyen pek çok değişkenin, sübjektif kariyer başarısını aynı oranda etkilemediği (Ng vd., 2005; Chen, 2011) görüşü bu çalışmada da tespit edilmiştir. Çalışmada bankacılık sektörü denilerek tüm banka çalışanlarının kastedilmemesi, aksine Türkiye'nin birçok ilinde faaliyet gösteren banka yöneticilerinden çalışma verilerinin elde edilmesi, yine bu çalışmaya üstünlük katan yönlerden biridir. Bankaların üst kademelerinde yer alan bireylerin gelir ve benzeri başarı kriterleri ile onları dar bir eksende değerlendirmek kendilerinin hedeflerinin ve algılarının göz ardı edilmesi olacaktır. Dolayısıyla bireyin kendisinin başarı algısı üzerinden değerlendirilmesi hem daha doğru ve kapsayıcı bir yaklaşımdır hem de çalışmayı diğer çalışmalardan farklılaştıran diğer bir faktördür.

Çalışmadan elde edilen diğer bir önemli bulgu ise, sosyal sermayenin bireylerin beşeri sermayeleri ile kariyer başarıları arasındaki ilişkide tam aracılık etkisinin olduğu bulgusudur. Elde edilen bu bulgu önceki çalışmalardan elde edilen kuramsal ve görgül bulgular ile örtüşmektedir. Öyle ki, yüksek yönetim kademelerine doğru ilerledikçe, sosyal sermayenin beşeri sermayeden daha baskın hale geldiği görülmektedir. Bu yönüyle de çalışmadan elde edilen bulguların ilgili yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmadan elde edilen son önemli bulgu ise, psikolojik sermayenin çalışanların kariyer başarıları üzerinde anlamlı ve olumlu bir etkisinin olduğu bulgusudur. Bu sonuç ilgili yazın çıktılarıyla da örtüşmektedir. Bankacılık sektörünün stresli bir atmosferinin olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bireylerin olumlu bir bakış açısına sahip olarak, zorluklara direnebilmeleri ve hedeflerinin gerçekleşeceğine dair inançlarının yüksek olması, onları kariyer ilerlemelerinde bir adım daha öne çıkaracağı açıktır. Bireyin psikolojik sermaye düzeyi yükseldikçe kendini motive ederek, performansını daha da arttıracığı bilinmektedir. Bireyin yüksek psikolojik sermayeye sahip olması, onun değişen iş koşullarında elindeki kaynakları (bu kaynaklar entelektüel, sosyal, fiziksel ve ruhsal olabilir) daha verimli bir şekilde kullanmasını sağlayacak, bu sayede kariyerinde de başarı elde edebilecektir. Bu bağlamda, çalışanların sahip oldukları sosyal ağları genişletmeleri, çevreleriyle iyi ilişkiler içinde olmaları, motive olmaları ve kişisel gelişimlerine önem vermeleri gibi kendilerini destekleyici yönde hareket etmeleri, onlara olumlu yönde katkılar sağlayacaktır.

Çalışmada şimdiye kadar anlatılan, çalışmanın ilgili yazına sunduğu gerek kuramsal gerek metodolojik katkılarını özetlemek gerekirse;

- Kariyer başarısı kavramını sosyal, beşeri ve psikolojik sermayeler bağlamında ayrı ayrı veya ikili kombinasyonlar şeklinde değerlendiren birçok çalışma mevcuttur. Fakat bu çalışma, konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan sıyrılarak, bireyin kariyer başarısını bütüncül bir yaklaşımla ele almasından dolayı önem arz eder gibi görünmektedir. Zira, kariyer başarısını hem sosyal, hem beşeri, hem de psikolojik sermaye bağlamında değerlendirirken, ilaveten kariyer başarısını sübjektif boyutuyla da ele alıp değerlendiren başka bir çalışma olmaması hasebiyle de, konuyla ilgili yazında yer alan diğer çalışmalardan oldukça farklılaşmaktadır. Bu noktada çalışma, yazındaki bu boşluğu da dolduracağı için önemlidir.
- Çalışmanın örneklemini oluşturan 400 banka çalışanının, gerek yüksek yönetim kademelerinde yer alan yöneticilerden oluşması gerekse anketlerin Türkiye'nin birçok ilinde faaliyet gösteren bankalardan toplanması, çalışma örneklemini diğer çalışmalardan farklılaştırmaktadır. Zira hem belirli bir bölge baz alınmayarak sonuçlar daha genellenebilir kılınmıştır hem de kariyerlerinde belirli bir ilerleme gösteren banka çalışanları baz alınarak çalışmanın ölçmek istediği veri tam olarak karşılanabilmiştir. Bankacılık sektöründe bireylerin kariyer ilerlemelerinin basamaklı olarak gerçekleştiği ve bu ilerleyişin gerek banka sınavlarına gerekse sektör deneyimlerine bağlı olarak gerçekleştiği göz önünde bulundurulduğunda, bankacılık sektörünün bu çalışmanın konusuna olan uygunluğu açıkça görülmektedir. Yine araştırmanın bankacılık sektöründe yapılması, çalışmayı uygulama yapılan sektör noktasında da diğer çalışmalardan farklılaştırmaktadır. Zira konuyla ilgili daha önce yapılan çalışmalar incelendiğinde, turizm, konaklama, sanayi, gıda, eğitim gibi birçok farklı sektörde araştırma yapıldığı görülse de, bankacılık sektöründe yapılan herhangi bir uygulamaya rastlanılmamıştır. Bu da çalışmanın diğer bir orijinal noktasıdır.
- Türkiye gibi gelişmekte olan ülkeler nezdinde kariyer başarısı olgusunun daha çok gelir artışı ve hiyerarşik örgüt basamaklarında ilerleme olarak algılandığı ve ilgili çalışmalarında bu yönde yapıldığı göz önünde bulundurulduğunda, bu

çalışmada sübjektif kariyer başarısına odaklanarak, bireyin sosyal ağlarının büyüklüğünün, psikolojik iyi oluşunun ve kariyer mesuliyetinin kendisinde olduğuna dair görüşün ön plana çıkarılması, yine konuyla ilgili yapılan diğer çalışmalardan farklılaşmasını sağlamakta ve ilgili yazına bu noktada katkı sağlamaktadır. Sübjektif kariyer başarısı ölçümü; çalışanların yaptıkları işi anlamlı bulmaları, işyerlerinde görülüyor olmaları, alınan kararlara katılıyor olmaları, işlerinden gurur duydukları ve işlerinin kendilerini tatmin ediyor olması gibi hususları ön plana çıkartmaktadır. Bu hususta çalışmanın orijinal noktalarından biridir.

- Çalışmanın araştırma bölümünde, ilgili ölçeklerini ve hipotezlerini hem SPSS hem de AMOS programlarıyla test ederek, aynı ölçek ve hipotezleri iki farklı yöntemle değerlendirmiş olması, çalışmanın metodolojik katkılarından biridir. Zira çalışma, konuyla ilgili araştırma yapmak isteyen araştırmacılara bu yönüyle de bir katkı sağlayabilmektedir.

Çoğu çalışmada olduğu gibi, bu çalışmanın da bazı kısıtlılıkları mevcuttur. Çalışma bulgularının daha iyi değerlendirilebilmesi için bu kısıtlılıkların göz önüne alınması daha doğru bir yaklaşım olacaktır. Söz konusu bu kısıtlılardan biri yazın taramasının araştırmacının ulaşabildiği kadarla sınırlı olmasıdır. İkinci kısıt olarak, araştırma bulgularının araştırmaya katılan cevaplayıcılar çerçevesinde değerlendirilmesi söylenebilir. Her ne kadar anket sayısı analiz için yeterli olsa da, bu sayı daha da arttırılarak analizler yapılabilir. Üçüncü kısıtlılık ise, çalışmanın anket toplama sürecinin dünyayı etkisi altına alan covid salgınıyla aynı zaman dilimine denk gelmesidir. Zira bu süreçte birçok işyeri kapanmış veya online çalışma sistemine dönmüştür. Bu durum, bankalar içinde farklı olmamıştır. Bütün bankalar dönüşümlü ve esnek çalışma sistemine dönerek, şubelerde bulunan toplam çalışan sayısını azaltma yöntemine başvurmuştur. Bu durumda, anket toplama sürecini sekteye uğratmıştır, ulaşılabilir kişi sayısını azaltmıştır.

Çalışma bulgularından elde edilen neticeler gösteriyor ki, işe ilk alımlarda beşeri sermaye önemli olsa da, daha sonraki kariyer ilerlemelerinde bireyin sahip olduğu beşeri sermayesinin öneminin geride kaldığı, onun yerini daha çok sosyal ve psikolojik sermayenin aldığı görülmektedir. Çalışmaya katılan bireylerin belirli bir eğitim düzeyine sahip vasıflı bireyler olduğu göz önünde bulundurulduğunda, bu tür çalışanların bireysellik meyillerinin

de yüksek olacağı açıktır. Bu anlamda, bahse konu bireylerin kariyerlerine de kendilerine göre anlamlar yüklemeleri olasıdır. Dolayısıyla, sadece yüksek ücretin ve statünün, kariyerinde belirli bir ilerleme göstermiş olan orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında yer alan bireyler için pekte cazip olmayacağı açıktır. Bu bağlamda örgütler –bu çalışma nezdinde bankalar– eğer başarılı olacak çalışanlar bekliyorlar ise, bireylerin yeteneklerini, ilgi alanlarını, kişisel hedeflerini göz önünde bulundurarak, bunları örgütlerinin kariyer olanaklarıyla eşleştirebiliyor olmaları gerekmektedir. Eğer örgütler daima değişen, evrilen ve öngörülemeyen günümüz iş dünyasında hayatta kalmak ve rekabet üstünlüğü kazanmak istiyorlarsa, bunu sosyal ve psikolojik anlamda güçlü olan çalışanları sayesinde gerçekleştirebileceklerdir.

Kıyasıya rekabetin yaşandığı günümüz iş dünyasında, bireylere kariyerlerinde başarılar sağlayan etmenlerin neler olduğunun belirlenmesi ve bu etmenler arasındaki ilişkilerin çözümlenmesi elzem bir konu halini almıştır. Gelecekte bu konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda, daha çok kişiye erişim sağlanarak, daha büyük bir örneklem kümesine analizler uygulanabilir. Ayrıca yine sosyal, beşeri ve psikolojik sermayeler bağlamında, bu kez kariyer başarısı hem objektif hem de sübjektif açıdan değerlendirilebilir. İki kariyer başarısı göstergesi arasında, farklı sonuçlar elde edilip edilmeyeceği bilgisi araştırılabilir. Bu sayede kariyer başarısı kavramı tüm yönleriyle ele alınıp değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- ABBAS Muhammad, RAJA Usman, "Impact of Psychological Capital on Innovative Performance and Job Stress", *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 2. 32, 2010, ss. 128-138.
- ABBAS Muhammad, RAJA Usman, DARR Wendy, BOUCKENOOGHE Dave, "Combined Effects of Perceived Politics and Psychological Capital on Job Satisfaction, Turnover Intentions, and Performance", *Journal of Management*, 7.40, 2012, ss.1813-1830.
- ABDİOĞLU Hasan, YAVUZ Seren, "İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçümlenmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma", *Afyon Kocatepe Üniversitesi, İİBF Dergisi*, 15.1, 2013, ss. 25-56.
- ADAMS, V. H.; SNYDER, C. R.; RAND, K. L. ve diğerleri, "Hope in the Workplace", Edit. Robert A. Giacalone, Carole L. Jurkiewicz, *Handbook of Workplace Spirituality and Organizational Performance*, ABD: Armonk, 2003, ss. 367-377.
- ADLER Paul S., KWON Seok-Woo, "Social Capital: Prospect For A New Concept", *Academy of Management Review*, 1.27, 2002, ss.17-40.
- AKÇAY Vildan H. "Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İİBF Dergisi*, 1.2, 2012, ss. 123-140.
- AKDOĞAN Asuman, POLATCI Sema, "Psikolojik Sermayenin Performans Üzerindeki Etkisinde İş Aile Yayılımı ve Psikolojik İyi Oluşun Etkisi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1.17, 2013, ss.273-293.
- AKSU Levent, "Türkiye’de Beşeri Sermayenin Önemi: İktisadi Büyüme İle İlişkisi, Sosyal Ve Stratejik Analizi", *İktisat Politikası Araştırmaları Dergisi*, 3.2, 2016, ss. 68-129.
- ALAN Hale, "İnsan Sermayesi ve Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Sosyal Sermayenin Rolü: Kadın Yöneticiler Üzerinde Bir Araştırma", *The Journal of International Scientific Researches*, 2.8, 2017, ss. 25-36.
- ALLIK Jüri, REALO Anu, "Individualism-Collectivism and Social Capital", *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35.1, 2004, ss. 29-49.
- ANDERSON James C., GERBING David W., "The Effect of Sampling Error on Convergence, Improper Solutions, and Goodness-Of-Fit Indices For Maximum Likelihood Confirmatory Factor Analysis", *Psychometrika*, 49, 1984, ss. 155-173.
- ARDAHAN Faik, "Sosyal Sermaye Ölçeği Geçerlilik, Güvenirlilik Çalışması", *International Journal of Human Sciences*, 9.2, 2012, ss.773-789.
- ARGON Türkan, TÜKEL Hayrettin, "Maarif Müfettişlerinin Örgütsel Psikolojik Sermaye Algıları ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelemesi", *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3.1, 2016, ss.1-16.
- ARMSTRONG Scott J., OVERTON Terry S., "Estimating Nonresponse Bias in Mail Surveys", *Journal of Marketing Research*, 14.3, 1977, ss. 396-402.
- ARTHUR Michael. B., KHAPOVA Svetlana N., WILDEROM Celeste P. M., "Career Success in a Boundaryless Career World", *Journal of Organizational Behavior*, 2.26, 2005, ss. 177-202.

- ATİK Hayriye, *Beşeri Sermaye, Dış Ticaret ve Ekonomik Büyüme*, Bursa: Ekin Kitabevi, 2006.
- AVEY James B., LUTHANS Fred, YOUSSEF Carolyn M., "The Additive Value of Positive Psychological Capital in Predicting Work Attitudes and Behaviors", *Journal of Management*, 2.36, 2010, ss.430-452.
- AVEY James .B., AVOLIO Bruce J., LUTHANS Fred, "Experimentally Analyzing The Impact of Leader Positivity on Follower Positivity and Performance", *The Leadership Quarterly*, 22, 2011, ss.282-294.
- AVOLIO Bruce J., LUTHANS Fred, *The High Impact Leader: Moments Matter For Accelerating Authentic Leadership Development*, New York: McGraw-Hill, 2006.
- AYDEMİR Mehmet A., *Sosyal Sermaye: Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Araştırması*, Konya: Çizgi Kitabevi, 2011.
- AYDIN Halil İ., *Sosyal Sermaye ve Kalkınma*, Ankara: Elif Yayınevi, 2016.
- BAGDADLI Silvia, GIANECCHINI Martina, ANDRESEN Maike ve Diğerleri, "Human Capital Development Practices and Career Success: The Moderating Role of Country Development and Income Inequality", *Journal of Organizational Behavior*, 42.4, 2021, ss. 429-447.
- BAGOZZI P. Richard, Youjae YI, PHILLIPS Lynn W., "Assessing Construct Validity in Organizational Research", *Administrative Science Quarterly*, 36.3, 1991, ss.421-458.
- BAL Harun, ALGAN Neşe, MANGA Müge, KANDIR Ediz, "Beşeri Sermaye, Fiziksel Sermaye Ve Ekonomik Büyüme İlişkisi: BRICS Ülkeleri Ve Türkiye Örneği", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24.1, 2014. ss. 45-60.
- BANDURA Albert, *Self-efficacy: The Exercise of Control*, New York: Worth Publishers, 1997.
- BARON Reuben M., DAVID A. Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", *Journal of Personality and Social Psychology*, 51.6, 1986, ss.1173-1182.
- BAŞAK Suna, ÖZTAŞ Nail, Güven Ağbağları, *Sosyal Sermaye ve Toplumsal Cinsiyet, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12.1, 2010, ss.27-56.
- BAYRAKTAROĞLU Serkan, *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Sakarya: Sakarya Kitabevi, 2003.
- BECKER Gary, "Investment in human capital: A theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, 70, 1962, ss.9-49.
- BECKER Gary S., *Human Capital*, New York: Columbia Üniversitesi Basın, 2. Basım, 1964.
- BEKMEZCİ Mustafa, ORÇANLI Kenan, FIRAT Zafer M., "Psikolojik Sermaye ile Öznel Kariyer Başarısı Arasındaki İlişkide Örgütsel Destek Algısının Aracılık Rolü", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 34.3, 2020, ss.853-876.
- BENTLER Peter M., *Multivariate Analysis With Latent Variables: Causal Modeling*, *Annual Review of Psychology*, 31, 1980, ss. 419-456.

- BEUGELSDIJK Sjoerd, SMULDERS Sjak, "Bonding and Bridging Social Capital and Economic Growth", *Center Discussion Paper Series*, No:27, 2009.
- BİLGİN Necdet, KAYNAK Ramazan, "Sosyal Sermaye Faktörlerinin İş Başarısına Etkisi: Üniversite Çalışanları Üzerine Ampirik Bir Çalışma", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 32.1, 2008, ss.29–38.
- BOAMAH Sheila, LASCHINGER Heather, "Engaging New Nurses: The Role of Psychological Capital and Workplace Empowerment", *Journal of Research in Nursing*, 20.4, 2014, ss.1-13.
- BOURDIEU Pierre, WACQUANT Loic C. D., *An Invitation to Reflexive Sociology*, Chicago: Chicago Üniversitesi Basın, 1992.
- BOWLES Samuel, GINTIS Herbert, "Social Capital and Community Governance", *The Economic Journal*, 112.483, 2002, ss.419-436.
- BOWMAN William R., MEHAY Stephen L., "Graduate Education and Employee Performance: Evidence From Military Personnel", *Economics of Education Review*, 18.4, 1999, ss. 453-463.
- BOZTOPRAK Hasan, Kurum, *Endüstri ve Kaynak Bazlı Faktörlerin Firma Performansı Üzerine Etkisine İlişkin Bir Araştırma*, (Doktora Tezi), Bursa: Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2018.
- BÖRÜBAN Ceren, ÖZGÜR GÜLER Ebru, "Milli Gelirin Sanitasyon Olanakları ve Çevre Üzerine Etkisi: Bir Yol Analizi Uygulaması", *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İİBF Dergisi*, 4.2, 2020, ss.80-93.
- BROWNE Michael W., CUDECK Robert, *Alternative Ways of Assessing Model Fit*. içinde: Bollen, K.A., ve Long, J.S. (Edit.), *Testing Structural Equation Models* (pp. 136-162), CA: Sage, 1993.
- BURACK Elmer H., *Career Management in Organisations: A Practical Human Resources Planning*, Lake Forest: Brace Park Press, 1988.
- BUDAK Gökhan, GÜRBÜZ Sait, "Öznel Kariyer Başarısı: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *İş ve İnsan Dergisi*, 4.2, 2017, ss. 87-99.
- BURT Ronald S., "The Contingent Value of Social Capital", *Administrative Science Quarterly*, 42, 1997, ss.339-365
- BURT Ronald S., "The Network Structure of Social Capital", *Research in Organizational Behaviour*, 22, 2000, ss. 345-423.
- BURT Ronald S., *Brokerage and Closure: An Introduction to Social Capital*, Oxford: Oxford University Press, 2005.
- BÜYÜKGÖZE Hilal, KAVAK Yüksel, "Algılanan Örgütsel Destek Ve Pozitif Psikolojik Sermaye İlişkisi: Lise Öğretmenleri Örnekleminde Bir İnceleme", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23.1, 2017, ss. 1-32.
- BÜYÜKÖZTÜRK Şener, *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi, 11. Basım, 2010.
- CARNEIRO Pedro, HECKMAN James J., "Human Capital Policy", *Discussion Paper Series*, No: 821, 2003,.

- CARVER Charles S., SCHEIER Michael F., "The Hopeful Optimist", *Psychological Inquiry*, 13.4, 2002, ss.288-290.
- CARVER Charles S., SCHEIER Michael F., "Optimism", *Clinical Psychology Review*, 30.7, 2010, ss.879-889.
- CHANG, Hsin H., CHUANG, Shuang S., "Social Capital and Individual Motivations On Knowledge Sharing: Participant Involvement as a Moderator", *Information and Managament*, 48.1, 2011, ss. 9-18.
- CHEN Gilad, CASPER Wendy J., CORTINA Jose, "The Roles of Self-Efficacy and Task Complexity in The Relationships Among Cognitive Ability, Conscientiousness and Work Related Performance:A Metaanalytic Examination", *Human Performance*, 14.3, 2001, ss. 209- 230.
- CHEN Gilad, GULLY Stan, EDEN Dov, "Validation of a New General Self-Efficacy Scale", *Organizational Research Methods*, 4, 2001, ss. 62-83.
- CHEN Yi-Ning K., "Social Capital, Human Capital, and Career Success in Public Relations in Taiwan", *Chinese Journal of Communication*, 4.4, 2011, ss. 430-449.
- CHEN Don J. Q., LIM Vivien K. G., "Strength in Adversity: The Influence of Psychological Capital on Job Search", *Journal of Organizational Behavior*, 33.6, 2012, ss.811-839.
- COHEN Don, PRUSAK Lourence, *Kavrayamadığımız Zenginlik: Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, çev. Ahmet Kardam, İstanbul: BZD Yayıncılık, 2001.
- COLE David A, Utility of Confirmatory Factor Analysis in Test Validation Research. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 55.4, 1987, ss. 584-594.
- COUTU Diane L., "How Resilience Works", *Harvard Business Review*, Mayıs, 2002, ss.46-51.
- COLEMAN James S., "Social Capital in the Creation of Human Capital", *The American Journal of Sociolog*, 94, 1988, ss.95-120.
- CRANE Bret, HARTWELL Christopher J., "Global Talent Management: A Life Cycle View of The Interaction Between Human and Social Capital", *Journal of World Business*, 54.2, 2019, ss. 82-92.
- ÇAKMAK OTLUOĞLU Övgü, "Kariyer Bağlılığının Kariyer Başarısı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi Üzerine Bir Araştırma", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 23, 2014, ss. 350-363.
- ÇAKMAK Meltem S., ARABACI İ. Bakır, "Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algılarının İş Doyumları ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16.62, 2017, ss.890-909.
- ÇALIŞKAN Şadan, "Türkiye’de Beşeri Sermaye Harcamaları ve İnsani Gelişmişlik", *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 12.1, 2010, ss. 9-28.
- ÇALIŞKAN Şadan, MEÇİK Oytun, "Sosyal ve Beşeri Sermayenin Bireysel Ekonomik Getirisi Üzerine Uygulamalı Bir Analiz: Eskişehir İli Örneği", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 7. 2, 2011, ss. 7-26.

- ÇALIŞKAN Şadan, PEHLİVANOĞLU Ferhat, MEÇİK Oytun, "Bireysel Kazançların Belirlenmesinde Sosyal Sermayenin Rolü (Yalova Örneği)", *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 15.1, 2014, ss. 313-323.
- ÇETİN Fatih, BASIM Nejat, "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, 45.1, 2012, ss.121-137.
- ÇETİN Fatih, HAZIR Köksal, BASIM H. Nejat, "Destekleyici Örgüt Kültürü ile Örgütsel Psikolojik Sermaye Etkileşimi: Kontrol Odağının Aracılık Rolü", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31.1, 2013, ss.31-52.
- ÇETİN Fatih, VAROĞLU A. Kadir, "Psikolojik Sermaye, Performans, Ayrılma Niyeti ve İş Tatmini Etkileşimi: Cinsiyetin Düzenleyici Rolü", *İş ve İnsan Dergisi*, 2.2, 2015, ss.105.113.
- ÇINAR ALTINTAŞ, Füsün, "Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 7. 2, 2006, ss.19-40.
- ÇİZEL Beykan, SELÇUK Onur, ATABAY Eniser, "Ortak Yöntem Yanlılığı Üzerine Sistemik Bir Yazın Taraması", *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 31.1, 2020, ss.7-18.
- ÇOLAK Murat, "Eğitim ve Beşeri Sermayenin Kalkınma Üzerine Etkisi", *Kamu-İş*, 11.3, 2010, ss.109-125.
- DAVID Paul A., "Knowledge, Capabilities and Human Capital Formation in Economic Growth", *New Zealand Treasury Working Paper Series*, 01.13, 2001, ss.1-148.
- DAYIOĞLU Meltem, KASNAKOĞLU, Zehra, "Kentsel Kesimde Kadın ve Erkeklerin İşgücüne Katılımları ve Kazanç Farklılıkları", *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 24.3 1997, ss. 329-361.
- DEMİRCİ N. Savaş, ÖZYAKIŞIR Deniz, "Finansal Gelişmişlik ve Beşeri Sermaye Arasındaki İlişki: Türkiye için Zaman Serileri Analizi (1971-2013)", *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 54.624, 2017, ss.25-40.
- DINDA Soumyananda, "Social Capital in the Creation of Human Capital and Economic Growth: A Productive Consumption Approach", *The Journal of Socio-Economics*, 37.5, 2008, ss. 2020-2033.
- DOĞAN Seyhun, ŞANLI Bahar, "İktisadi Kalkınmada Beşeri Sermaye", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 8.1, 2003, ss. 173-196.
- DRIES Nicky, PEPERMANS Roland G., CARLIER Olivier, "Career Success: Constructing a Multidimensional Model", *Journal of Vocational Behavior*, 73.2, 2008, ss.254-267.
- DRUCKER Peter F., *Kapitalist Ötesi Toplum*, çev. Belkıs Dişbudak Çorakçı, İstanbul: İnkılap Kitabevi, 1997.
- DURKİN John T., "Measuring Social Capital And Its Economic Impact", *Harris Graduate School of Public Policy Studies University of Chicago*, 2000, ss. 1-40.
- DURLAUF Steven N., FAFCHAMPS Marcel, "Social Capital, The Centre for the Study of African Economies" *Working Paper Series*, No:214, 2004.

- DÜLGEROĞLU Ercan, *Kalkınma Ekonomisi*, 6. Basım, Bursa: Uludağ Üniversitesi Güçlendirme Vakfı Yayını, 2003.
- ESER Kadir, GÖKMEN Çisnel Ekiz, “Beşeri Sermayenin Ekonomik Gelişme Üzerindeki Etkileri: Dünya Deneyimi ve Türkiye Üzerine Gözlemler”, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 1.2, 2009, ss. 41-56.
- ERKMEN Turhan ve ESEN Emel, “Bilişim Sektöründe Çalışanların Psikolojik Sermaye Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14.2, 2012, ss.55-72.
- ERKUŞ Ahmet, AFACAN FINDIKLI Mine, “Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma”, *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42, 2013, ss.302-318.
- ERTÜRK Selahattin, *Eğitimde Program Geliştirme*, 2.b., Ankara: Yelkentepe Yayınları, 1972.
- ERYILMAZ Mehmet, KAYGUSUZ, Sait, EFİL, İsmail (Ed.). *İşletme: Kuram ve Pratik*. Bursa: Ekin Yayınevi, 2015.
- EYİUSTA Ceyda M., İLHAN Bengi Y., “Lisansüstü Eğitimin Çalışanların İş Performansları Üzerindeki Etkisi: Beşeri Sermaye Teorisi Yaklaşımı”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15.3, 2015, ss.113-126.
- FIELD John, *Sosyal Sermaye*, çev. Bahar Bilgen ve Bayram Şen, 2.b., İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2008.
- FREDERIKSEN Anders, KATO Takao, “Human Capital and Career Success: Evidence from Linked Employer-Employee Data”, *The Economic Journal*, 128.613, 2018, ss. 1952-1982.
- FREDRICKSON Barbara L., “The Role of Positive Emotions in Positive Psychology: The Broaden and Build Theory of Positive Emotions”, *American Psychologist*, 56, 2001, ss.218-226.
- FRIEDMAN Raymond A., KRACKHARDT David, “Social Capital and Career Mobility: A Structural Theory of Lower Returns to Education for Asian Employees”, *Journal of Applied Behavioral Science*, 33, 1997, ss.316-334.
- FUKUYAMA Francis, *Trust: The Social Virtues and The Creation of Prosperity*, New York: Free Press Paperbacks, 1995.
- FUKUYAMA Francis, “Social Capital and Civil Society”, *International Monetary Fund: IMF Working Papers*, No:74, 2000, ss. 1-18.
- GEÇKİL Tahsin, KOÇYİĞİT Nezahat, “Örgütsel Demokrasi ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”, *Social Sciences Research Journal*, 6.4, 2017, ss.331-346.
- GEORGE Darren, MALLERY M., *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (10. Baskı), Boston: Pearson, 2010.
- GLAESER EI, “The Formation of Social Capital”, *Canadian Journal of Policy Research*, 2.1, 2001, ss.34-40.

- GOERTZEN Brent J., WHITAKER Brett L., "Development of Psychological Capital in an Academic Based Leadership Education Program", *Journal of Management Development*, 34.7, 2015, ss. 773-786.
- GOLDSMITH Ronald E, NEWELL Stephan J., "Innovativeness and Price Sensitivity: Managerial, Theoretical and Methodological Issues", *Journal of Product and Brand Management*, 6.3, 1997, ss.163-174.
- GOLMORADI, R., ARDABILI, F. S., "The Effects Of Social Capital And Leadership Styles On Organizational Learning", *Social and Behavioral Sciences*, 230, 2016, ss. 372-378.
- GRANOVETTER Mark S. "The Strength of Weak Ties", *The American Journal of Sociology*, 78.6, 1973, ss. 1360-1380.
- GROOTAERT C, VAN BASTELAER T, "Social Capital: From Definition to Measurement" Grootaert C, van Bastelaer T (ed.), *Understanding and Measuring Social Capital: a Multidisciplinary Tool For Practitioners* içinde, Washington:World Bank Publications, 2002, ss.41-84.
- GROSSMAN Michael, "The Human Capital Model of The Demand For Health", *Nber Working Paper Series*, No: 7078, 1999.
- GROVES Robert M., "Nonresponse Rates and Nonresponse Bias in Household Surveys", *Public Opinion Quarterly*, 70.5, 2006, ss. 649-675.
- GUNZ Hugh P., HESLIN Peter A., "Reconceptualizing Career Success", *Journal of Organizational Behavior*, 26, 2005, ss. 105-111.
- GÜRBÜZ Sait, ŞAHİN Faruk, *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, 5.b., Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- GÜRBÜZ Sait, *Amos ile Yapısal Eşitlik Modellemesi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- GÜRSAKAL Necmi, *Sosyal Ağ Analizi*, Bursa: Dora Yayınları, 2009.
- HAIR Joseph F., BLACK William C., BABIN Barry J., ANDERSON Rolph E., *Multivariate Data Analysis*, (7. Baskı), Pearson Education Limited, 2013.
- HALL Dauglas T., *Careers In and Out of Organizations*, ABD: SAGE Publications, 2002.
- HALL Dauglas T., CHANDLER Dawn, "Psychological Success: When The Career is a Calling", *Journal of Organizational Behavior*, 26.2, 2005, ss. 155-176.
- HAO Ren, ZHONGLIN Wen, QISHAN Chen, "The Impact of Psychological Capital on Employees' Career Success: The Mediating Role of Career Commitment", *Journal of Psychological Science*, 36.4, 2013, ss.960-964.
- HARMS Peter D., LUTHANS Fred, "Measuring Implicit Psychological Constructs in Organizational Behavior: An Example Using Psychological Capital", *Journal of Organizational Behavior*, 33.4, 2012, ss. 589-594.
- HARRISS John, RENZIO Paolo De, "Policy Area "Missing Link" or Analytically Missing?: The Concept of Social Capital, An Introductory Bibliographic Essay", *Journal of Interntional Development*, 9.7, 1997, ss.919-937.
- HAWKINS Darnell, *Estimation of Nonresponse Bias*, *CRSO Working Paper*, 104, 1974.

- HAYKIR HOBİKOĞLU, Elif, "Entelektüel Sermayenin Önemi, Sınıflandırılması ve Ölçme Yöntemleri: Kuramsal Bir Çerçeve", *Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 2011, ss. 86-99.
- HECKMAN James, CARNEIRO Pedro, "Human Capital Policy, National Bureau of Economic Research", NBER Working Paper, No: 9495, 2003, ss. 1-85.
- HELMSTADTER, G. Carl, *Principles of Psychological Measurement*, Appleton-Century-Crofts, 1964.
- HESLIN Peter A., Conceptualizing and Evaluating Career Success, *Journal of Organizational Behavior*, 26.2, 2005, ss.113-136.
- HU Li-tze, BENTLER Peter M., Cutoff Criteria For Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives, *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6.1, 1999, ss. 1-55.
- İRGE Necmiye T., YILDIRIM İbrahim, ASSALI Hazem, "Çalışanların Psikolojik Sermayesinin Kariyer Adaptasyonuna Etkisi", *TroyAcademy*, 6.1, 2021, ss.331-353.
- JAKOBSEN Morten, JENSEN Rasmus, "Common Method Bias in Public Management Studies", *International Public Management Journal*, 18.1,2015, ss.3-30,
- JAMES Estelle, ALSALAM Nabeel, College Choice, *Academic Achievement and Future Earnings, Essays on the Economics of Education, Bölüm:5*, 1993, ss. 111-138.
- JUDGE Timothy A., CABLE Daniel M., BOUDREAU John W., BRETZ Robert D., "An Empirical Investigation of the Predictors of Executive Career Success", *Personnel Psychology*, 48, 1995, ss.485-519.
- JUDGE Timothy A., HIGGINS Chad A., THORESEN Carl J., BARRICK, Murray R., "The Big Five Personality Traits, General Mental Ability, and Career Success Across The Life Span", *Personnel Psychology*, 52.3, 1999, ss.621-651.
- JUNG Hyo S., YOON Hye H. "The Impact of Employees' Positive Psychological Capital on Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviors in the Hotel", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 27, 2015, s.1135-1156.
- KAHYA Cem, İMAMOĞLU İlyas, DURMAZ Atakan, "Liderlik Ve Beşeri Sermaye Faktörlerinin Karşılaştırmalı Olarak Değerlendirilmesi: Kamu Ve Özel Sektör Bankalarında Örnek Bir Uygulama", *International Journal of Economic and Administrative Studies*, 14, 2015, ss. 353-374.
- KAPU Hüsnü, "Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü", *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22.1, 2008, ss.259-288.
- KAPUCU Hakan, AYDIN Murat, ŞİRİNER İsmail, MORADY Farhang, ÇETİN Ümit, *Politik İktisat ve Adam Smith*, İstanbul: Yön Yayınları, 2010.
- KARADAL Himmet, RENÇBER Ömer F., SAYGIN Muhammet, "Beşeri Sermaye Ve Sosyal Sermaye Özelliklerinin Adana İlindeki Yabancı Dil Kurslarında İncelenmesi", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6. 2, 2014, ss.38-48.
- KARADOĞAN DORUK Ece, *Sosyal Sermaye*, İstanbul: Derin Yayınları, 2009.

- KARAGÖZ Yalçın, *SPSS 23 ve AMOS 23 Uygulamalı İstatistiksel Analizler*, Ankara: Nobel Yayıncılık, 2016.
- KARAGÜL Mehmet, MASCA Mahmut, "Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1, 2005, ss. 37-52.
- KARATAŞ Muhammed, ÇANKAYA Eda, "İktisadi Kalkınma Sürecinde Beşeri Sermayeye İlişkin Bir İnceleme", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3, 2010, ss. 29-55.
- KAYA Muammer, "Beyin Göçü / Entelektüel Sermaye Erozyonu", *Eğitime Bakış*, 13, 2009, ss.14-29.
- KAYA Ahmet, BALAY Refik, DEMİRCİ Zeynep, "Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Psikolojik Sermaye Düzeylerinin İncelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği)", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 13.48, 2014, ss.47-68.
- KESER Aşkın, "İşte Mutluluk Araştırması", *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14.1, 2018, ss. 43-57.
- KIZANLIKLI Murat, ÇÖP Serdar, "Otel İşletmesi Çalışanlarında Pozitif Psikolojik Sermaye ile İş Performansı Algısı Arasındaki İlişki", *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 5.3, 2017, ss. 268-287.
- KİBRİTÇİOĞLU Aykut, "İktisadi Büyümenin Belirleyicileri ve Yeni Büyüme Modellerinde Beşeri Sermayenin Yeri", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 53.1-4, 1998, ss.207-230.
- KİTAPÇI İsmail, *Sosyal Sermaye: Sosyal, Ekonomik ve Bilişsel Bir Perspektif*, İstanbul: Beta Basım, 2017.
- KLINE Rex B., *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*, New York: Guilford Press, 2005.
- KNACK Stephen, KEEFER Philip, "Does Social Capital Have an Economic Payoff? A Cross-Country Investigation", *The Quarterly Journal of Economics*, 112. 4, 1997, ss.1251-1288.
- KREBS Valdis E., "Social Capital: the Key to Success for the 21st Century Organization", *IHRM Journal*, 12.5, 2008, ss.38-42.
- KWON Dae-Bong, "Human Capital and Its Measurement", *The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy", Charting Progress, Building Visions, Improving Life*, Korea, 2009, ss. 1-15.
- LARSON Milan, LUTHANS Fred, "Potential Added Value of Psychological Capital in Predicting Work Attitudes", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 13.1, 2006, ss. 45-62.
- LIN Nan, "A Network Theory of Social Capital", Edit. Dario Castiglione, Jan van Deth, Guglielmo Wolleb, *Handbook on Social Capital*, İngiltere: Oxford University Press, 2005, ss. 1-25.
- LIN Nan, "Building A Network Theory of Social Capital", Edit. N. Lin, K. Cook, R. S. Burt, *Social Capital Theory and Research*, 4. basım, 2008, ss. 3-30.

- LIN Shu-Chi, HUANG Yin-Mei, "The Role of Social Capital in the Relationship Between Human Capital and Career Mobility: Moderator or Mediator?", *Journal of Intellectual Capital*, 6.2, 2005, ss.191-205.
- LLORENS M. C. Ramon, MECA Emma G., MARTINEZ M.C. Pucheta, "The Role of Human and Social Board Capital in Driving CSR Reporting", *Long Range Planning*, 52.6, 2019, ss.1-17.
- LUCAS Robert E., "On the Mechanics of Economic Development", *Journal of Monetary Economics*, 22, 1988, ss. 3-42.
- LUTHANS Fred, "Positive Organizational Behavior: Developing and Managing Psychological Strengths", *The Academy of Management Executive*, 16, 2002, ss. 57-75.
- LUTHANS Fred, LUTHANS KYLE. W., LUTHANS Brett C., "Positive Psychological Capital: Beyond Human and Social Capital", *Business Horizons*, 47.1, 2004, ss. 45-50.
- LUTHANS Fred, YOUSSEF Carolyn M., "Human, Social and Now Positive Psychological Capital Management: Investing in People for Competitive Advantage", *Organizational Dynamics*, 33.2, 2004, ss. 143-160.
- LUTHANS Fred, AVOLIO J. Bruce, WALUMBWA Fred O, LI Weixing, "The Psychological Capital of Chinese Workers: Exploring The Relationship With Performance", *Management and Organization Review*, 1, 2005, ss. 247-269.
- LUTHANS Fred, AVEY James, AVOLIO J. Bruce, NORMAN Steven M., COMBS Gwendolyn, "Psychological Capital Development: Toward a Micro-Intervention", *Journal of Organizational Behavior*, 27, 2006, ss. 387-393.
- LUTHANS Fred, "Hope, Optimism and Other Business Assets: Why Psychological Capital is so Valuable to Your Company", *Comportamento Organizacional*, 13.1, 2007, ss. 137-142.
- LUTHANS Fred, AVOLIO J. Bruce, AVEY James, NORMAN Steven M., "Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction", *Personnel Psychology*, 60, 2007, ss. 541-572.
- LUTHANS Fred, YOUSSEF Carolyn M., "Emerging Positive Organizational Behavior", *Journal of Management*, 33.3, 2007, ss. 321-349.
- LUTHANS Fred, NORMAN Steven M., AVOLIO J. Bruce, AVEY James, "The Mediating Role of Psychological Capital in the Supportive Organizational Climate-Employee Performance Relationship", *Journal of Organizational Behavior*, 29, 2008, ss.219-238.
- MADDUX James E., *Self-Efficacy: The Power of Believing You Can*, 2. Basım, Handbook of Positive Psychology, New York: Oxford Üniversitesi, 2009.
- MAHMUDLI Samuel, "Beşeri Sermayenin Ekonomik Büyümeye Yansıması: Azerbaycan Örneği", *Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1.1, 2017, ss. 13-29.
- MALHOTRA Naresh K., KIM Sung S., PATIL Aahutosh, "Common Method Variance in IS Research: A Comparison of Alternative Approaches and A Reanalysis of Past Research", *Management Science*, 52(12), 2006, ss.1865-1883.

- MASLOW Abraham H., *Motivation and Personality*, New York: Harper, 1954.
- MASTEN Ann S., CUTULI J. J., HERBERS Janette E., REED Marie Gabrielle J., "Resilience in Development", Edit. C. R. Snyder, S. Lopez, *Handbook of Positive Psychology*, 2. Basım, İngiltere: Oxford University Press, 2011, ss. 117-131.
- METZ Isabel, THARENOU Phyllis, "Women's Career Advancement The Relative Contribution of Human and Social Capital", *Group & Organization Management*, 26.3, 2001, ss.312-342.
- MEYDAN Cem Harun, ŞEŞEN Harun, *Yapısal Eşitlik Modellemesi AMOS Uygulamaları*, Ankara: Detay Yayıncılık, 2015.
- MINCER Jacob, *Studies in Human Capital*, İngiltere: Edward Elgar Publishing, 1993.
- NARAYAN Deepa, CASSIDY Michael F., "A Dimensional Approach to Measuring Social Capital: Development and Validation of a Social Capital Inventory", *Current Sociology*, 2001, 49.2, ss. 59-102.
- NG Thomas W., EBY Lillian, SORENSEN Kelly L., FELDMAN Daniel C., "Predictors of Objective and Subjective Career Success: A Meta-Analysis", *Personnel Psychology*, 58.2, 2005, ss. 367-408.
- NG Thomas W., FELDMAN Daniel C., "How Broadly Does Education Contribute to Job Performance?", *Personnel Psychology*, 62.1, 2009, ss.89-134.
- NOFUKHA Friedrich M., HAIRSTAN Nancy, BROOKS Kit, "Human Capital Theory: Implication for Human Resource Development", *Human Resource Development International*, 7.4, 2004, ss. 547-548.
- NUNNALLY Jum C., *Psychometric Theory*, NY:McGraw Hill, 1978.
- OCAK Metin, GÜIER Murat, "Psikolojik Sermayenin Tükenmişlik Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49, 2017, ss.117-134.
- OECD, *Human Capital Investment: An International Comparison*, Centre for Educational Research and Innovation, Fransa: Paris, 1998.
- OECD, *The Well-Being of Nations: The Role of Human and Social Capital*, Fransa: Paris, 2001.
- OĞUZ Hacer, "Makroekonomik Politikaların Performansında Sosyal Sermayenin ve Kurumların Rolü", *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 2006, ss. 79-107.
- ONYX Jenny, BULLEN Paul, "Measuring Social Capital in Five Communities", *The Journal of Applied Behavioral Science*, 36.1, 2000, ss.23-42.
- OUERDIAN Emna G. B., MANSOUR Nizar, "The Relationship of Social Capital With Objective Career Success: The Case of Tunisian Bankers", *Journal of Management Development*, 38.2, 2019, ss. 74-86.
- OUTREVILLE J. François, "Financial Development, Human Capital and Political Stability", UNCTAD/OSG/DP/ No.142, 1999, ss. 1-22.
- ÖĞÜT Adem, ERBİL Cihat, Sosyal Sermaye Yönetimi, Strateji, Enformasyon, Güven, Konya: Çizgi Kitapevi, 2009.

- ÖZDEMİR A. Ayşe, “Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8.2, 2008, ss.81-102.
- ÖZEN Şükrü, ASLAN Zuhâl, “İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği”, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 2006, ss.130-161.
- ÖZGÜNER Mert, ÖZGÜNER Zeynep, “Sosyal Sermaye İle Beşeri Sermaye İlişkisi ve Etkileşimi”, *Route Educational and Social Science Journal*, 1.3, 2014, ss.364-375.
- ÖZKAN Osman S., OMA Y Tolga, “Psikolojik Sermayenin Bireysel Performans Üzerindeki Etkisinde Birey-Örgüt Uyumunun Aracılık Rolü: Vakıf Üniversitelerindeki Öğretim Üyelerine Yönelik Bir Araştırma”, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11.2, 2019, ss. 743-757.
- ÖZŞAHİN Şerife, KARAÇOR Zeynep, “Ekonomik Büyümenin Belirleyicilerinden Biri Olarak Beşeri Sermaye: Yükseköğrenimin Türkiye Ekonomisi İçin Önemi”, *Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6.1, 2013, ss. 148-162.
- ÖZTAŞ Nail, “Sosyal Sermayenin Ağ Bağ Kuramları: Dayanımcı ve Aracı Sosyal Sermaye”, *Amme İdaresi Dergisi*, 40. 3, 2007, ss. 79-98.
- ÖZTAŞ Nail, *Örgüt ve Yönetim Kuramları*, Ankara: Otorite Yayınları, 2014.
- ÖZTOPÇU Aslı, *Sosyal Sermaye Teorisi ve Sürdürülebilir Yerel Kalkınma*, İstanbul: Yeni İnsan Yayınevi, 2017.
- ÖZTÜRK Mutlu Başaran, DEMİRGÜNEŞ Kartal, “Kurumsal Yönetim Bakış Açısıyla Entelektüel Sermaye”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, ss. 395-411.
- ÖZYAKIŞIR Deniz, “Beşeri Sermayenin Ekonomik Kalkınma Sürecindeki Rolü: Teorik Bir Değerlendirme”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 6.1, 2011, ss. 46-71.
- PAGE Liam, DONOHUE Ross, “Positive Psychological Capital: A Preliminary Exploration of the Construct”, *Monash University Department of Management Working Paper Serisi*, 51/04, 2004, ss. 1-10.
- PETERSON Christopher, “Personal Control and Well-Being”, Edit. D. Kahneman, E. Diener, N. Schwarz, *Well-Being: The Foundations of Hedonic Psychology*, New York: Russell Sage, 1999, ss. 288–301.
- PETERSON Suzanne J., LUTHANS Fred, “The Positive Impact of Development of Hopeful Leaders”, *Leadership and Organization Development Journal*, 24, 2003, ss. 26–31.
- PODSAKOFF Philip M., MACKENZIE Scott B., Lee, J. Y., PODSAKOFF Nathan P., “Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies”, *Journal of Applied Psychology*, 88.5, 2003, ss.879-903.
- PODSAKOFF Philip M., MACKENZIE Scott B., PODSAKOFF Nathan P., “Sources of Method Bias in Social Science Research and Recommendations on How to Control It”, *Annual Review of Psychology*, 63, 2012, ss.539–569.

- PSACHAROPOULOS George, "Returns to Education:An Updated International Comparison", *Comparative Education*, 17.3, 1981, ss.321-341.
- PUTNAM Robert D., *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, US: Princeton Üniversitesi Yayınları, 1993.
- PUTNAM Robert D., *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, Simon and Schuster Paperback, 2000.
- QUINN Brain, "Enhancing Academy Library Performance Through Positive Psychology", *Journal of Library Administration*, 42.1, 2005, ss. 79-101.
- REA-HOLLOWAY Melinda, *What's The Matter With Social Capital? An Inductive Examination*, University of Missouri Kansas City: ProQuest Dissertations Publishing, 2008.
- REID Catherine, SALMEN Lawrence, "Qualitative Analysis of Social Capital: The Case of Agricultural Extension in Mali", C. Grootaert, T. V. Bastelaer (Ed.), *Understanding and Measuring Social Capital:A Multidisciplinary Tool for Practitioners İçinde* (pp. 85-107), Washington:The World Bank, 2002.
- ROSENBAUM James E., *Career Mobility in a Corporate Hierarchy*, Orlando: Academic Press, 1984.
- SANDAU-BECKLER Patricia A., DEVALL Esther, DE LA ROSA Ivan A., "Strengthening Family Resilience: Prevention and Treatment For High-Risk Substanceaffected Families", *The Journal of Individual Psychology*, 58.3, 2002, ss. 305-327.
- SARGUT Selami, "Sosyal Sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?", *Akdeniz İİBF Dergisi*, 6.12, 2006, ss. 1-13.
- SAXTON Jim, "Invesment in Education: Private and Public Retuns, Joint Economic Committee", Joint Economic Committee *United States Congress*, 2000, ss.1-15.
- SCHEIER Michael F., CARVER Charles S., "Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies", *Health Psychology*, 4.3, 1985, ss.219-247.
- SCHERMELLEH-ENGEL Karin, MOOSBRUGGER Helfried, MULLER Hans, Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Tests of Significance and Descriptive Goodness-Of-Fit Measures, *Methods of Psychological Research Online*, 8.2, 2003, ss. 23-74.
- SCHULLER Tom, The Complementary Roles of Human and Social Capital, 2001, <http://www.oecd.org/innovation/research/1825424.pdf>, (Erişim:5 Kasım 2017).
- SCHULTZ Theodore W., " Investment in Human Capital", *The American Economic Review*, 51.1, 1961, ss. 1-17.
- SCHULTZ Theodore W., "Education and Economic Growth", *Readings In The Economics of Education*, UNESDOC Dijital Kütüphane, 1968, ss.277- 292.
- SCHULTZ Theodore W., *Investment in Human Capital: The Role of Education and of Research*. New York, Free Basım, 1971.
- SEÇER Barış, "İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye", *Kamu-İş Dergisi*, 10.3, 2009, ss.103-130.

- SEÇER İsmail, "Üniversite Öğrencilerinde Okul Tükenmişliği ile Psikolojik Uyumsuzluk Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19.1, 2015, ss.81-99.
- SEIBERT Scott E., KRAIMER Maria L., "The Five-Factor Model of Personality and Career Success", *Journal of Vocational Behavior*, 58.1, 2001, ss.1-21.
- SEIBERT Scott E., KRAIMER Maria. L., LIDEN Robert C., "A Social Capital Theory of Career Success", *Academy of Management Journal*, 44.2, 2001, ss.219-225.
- SELIGMAN Martin E. P., SCHULMAN Peter, "Explanatory Style as a Predictor of Productivity and Quitting Among Life Insurance Sales Agents", *Journal of Personality and Social Psychology*, 50.4, 1986, ss. 832–838.
- SELIGMAN Martin E. P., "Building Human Strength: Psychology's Forgotten Mission", *American Psychological Association*, 29.1,1998, ss. 4-22.
- SELIGMAN Martin E. P., CSIKSZENTMIHALYI Mihaly, "Positive Psychology: An Introduction", *American Psychologist*, 55, 2000, ss.5–14.
- SELIGMAN Martin E. P., *Authentic Happiness*, NY: The Free Basım, 2002.
- SELIGMAN Martin E. P., STEEN Tracy A., PARK Nansook, PETERSON Christopher, "Positive Psychology Progress: Empirical Validation of Interventions", *American Psychologist*, 60, 2005, ss. 410–421.
- SEZGİN Yunus, BOZDAĞLIOĞLU Yasemin, "Türkiye'de Beşeri Sermayenin Durumu (2005-2015)", *Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1.1, 2017, ss. 48-67.
- SHANE Scott, "Prior Knowledge and the Discovery of Entrepreneurial Opportunities" *Organization Science*, 11, 2000, ss. 448-469.
- SHOCKLEY Kristen M., UREKSOY Heather, RODOPMAN Ozgun B., POTEAT Laura F., DULLAGHAN Timothy R., "Development of a New Scale to Measure Subjective Career Success: A Mixed-Methods Study", *Journal of Organizationam Behavior*, 37.1, 2015, ss.128-153.
- SNYDER Chad R., IRVING Lori M., ANDERSON Judy, "Hope and Health: Measuring The Will and The Ways", Edit. Chad R. Snyder, Donelson R. Forsyth, *Handbook of Social and Clinical Psychology*, NY: Pergamon, 1991, ss. 285-305.
- SNYDER, Chad R., "Managing for High Hope", *R&D Innovator*, 4.6, 1995, ss. 6-7.
- SNYDER Chad R., *Handbook of Hope*, San Diego: Academic Press, 2000.
- SNYDER Chad R., SYMPSON Susie C., YBASCO Florence C., BORDERS Tyrone F., BABYAK Michael A., HIGGINS Raymond, "Development and Validation of the State Hope Scale", *Journal of Personality and Social Psychology*, 70.2, 1996, ss.321–335.
- SÖZEN Cenk, VAROĞLU Demet, *Türkiye'de İşsizlik ve Sosyal Sermaye: Örgütlerin İstihdam Kararları ve Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*, Ankara: Siyasal Kitabevi, 2012.
- SPILERMAN Seymour, LUNDE Tormod, "Features of Educational Attainment and Job Promotion Prospects", *American Journal of Sociology*, 97, 1991, ss.689-720.

- STAJKOVIC Alex, LUTHANS Fred, "Social Cognitive Theory and Self-Efficacy: Going Beyond Traditional Motivational and Behavioral Approaches", *Organizational Dynamics*, 26, 1998, ss. 62-74.
- STARK Ernie, POPPLER Paul P., "Looking for Evidence of Human Capital (or the Lack Thereof) in College/University Degrees Held by Managerial Level Employees", *Journal of Behavioral*, 13.1, 2011, ss.60-80.
- STEAWART A, Thomas, *Entelektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği*, (Çev.N.Elhüseyni), İstanbul: Mess Yayınları, 1997.
- STEINFELD Charles, DIMICCO Joan M., ELLISON Nicola B., LAMPE Cliff, "Bowling Online: Social Networking and Social Capital within the Organization", *Proceedings of the Fourth International Conference and Technologies*, 2009, ss. 245-254.
- STROOMBERGEN Adolf, ROSE Dennis, NANA Ganesh, *Rewiew of the Statistical Measurement of Human Capital*, New Zeland: Infometrics Consulting Press, 2002.
- STURGES Jane, "What is Means to Succeed: Personal Conceptions of Career Success Held by Male and Female Managers at Different Ages", *British Journal of Management*, 10, 1999, ss.239-252.
- SÜRAL ÖZER Pınar, TOPALOĞLU Tayfun, TİMURCANDAY ÖZMEN Ömür, "Destekleyici Örgüt İkliminin, Psikolojik Sermaye ile İş Doyumu İlişkisinde Düzenleyici Etkisi", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 13.4, 2013, ss. 437-447.
- SWEETMAN David, LUTHANS Fred, AVEY James B., LUTHANS, Brett C., "Relationship Between Positive Psychological Capital and Creative Performance", *Canadian Journal of Administrative Science*, 28.1, 2011, ss.4-13.
- ŞAN Mustafa, ŞİMŞEK Rıdvan, "Sosyal Sermaye Kavramının Tarihsel - Sosyolojik Arka Planı", *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6.1, 2011, ss.88-110.
- ŞEN Cem, MERT İbrahim S., "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Sinizm Üzerindeki Etkisi", *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7.4, 2019, ss.9-21.
- ŞENCAN Hüner, *Sosyal ve Davranışsal Ölçümlerde Güvenilirlik ve Geçerlilik*, Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2005.
- ŞİMŞEK Mevlüdiye, *Beşeri Sermaye ve Beyin Göçü Kapsamında Türkiye*, Bursa: Ekin Kitabevi, 2006.
- ŞİMŞEK Ömer F., *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve Lisrel Uygulamaları*, Ankara: Ekinoks Yayınları, 2007.
- ŞİMŞEK Şerif, AKGEMCİ Tahir, ÇELİK Adnan, Soysal Abdullah, *Kariyer Yönetimi*, İstanbul: Can Yayınları, 2004.
- TANSEL Aysit, "Wage Employment, Earnings and Returns to Schooling for Men and Women in Turkey", *Economics of Education Review*, 13.4, 1994, ss.305-320.
- TANSEL Aysit, *General Versus Vocational High Schools and Labor Market Outcomes in Turkey*, İsmail Sırageldin (Ed.), Human Capital İçinde, (ss.258-273), The American University in Cairo Press, 2002.

- TÖSTAN Rasim, ÖZGAN Habib, "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlilik Çalışması", *Ekev Akademi Dergisi*, 59, 2014, ss. 429-442.
- TURAN Bülent, HAŞİT Gürkan, Teknoloji Kabul Modeli ve Sınıf Öğretmenleri Üzerinde Bir Uygulama, *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6.1, 2014, ss.109-119.
- TÜRKMEN İbrahim, ERTEN Şerafettin, "Sosyal Sermayenin Çalışanların İş Performansı Üzerine Etkisi", *XV. IBANESS İktisat, İşletme ve Yönetim Bilimleri Kongreler Serisi*, 2021, ss. 935-944.
- TÜRKOĞLU Musa, YETİŞEN Serdar, SEZGİN Aykut, "Düzey 2 Bölgelerinde Bölgesel Rekabet, Kültür ve Kişi Başına Gayri Safi Katma Değer Açısından Beşeri Sermaye Yapısının Panel Veri Analizi İle Karşılaştırılması", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8.17, 2016, ss.190-215.
- TÜYSÜZ Nurettin, *Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması*, (Uzmanlık Tezi), Ankara: Kalkınma Bakanlığı Bölgesel Gelişme ve Yapısal Uyum Genel Müdürlüğü, 2011.
- WAGNILD Gail M., YOUNG Heather M., "Development and Psychometric Evaluation of The Resilience Scale", *Journal of Nursing Measurement*, 1.2., 1993, ss. 165-178.
- WAYNE SANDY J., LIDEN ROBERT C., KRAIMER MARIA L., GRAF ISABEL K., "The Role of Human Capital, Motivation and Supervisor Sponsorship in Predicting Career Success," *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1999, ss.577-595.
- WHITELEY Paul F., "Economic Growth and Social Capital", *Political Studies*, 48.3, 2000, ss.443-466.
- WOOLCOCK Michael, "Social Capital and Its Meanings", *Canberra Bulletin of Public Administration*, 98, 2000, ss. 1-19.
- WOOLCOCK Michael, NARAYAN Deepa, "Social Capital: Implications for Development Theory, Research, and Policy", *The World Bank Research Observer*, 15.2, 2000, ss.225-249.
- YAŞLIOĞLU Murat M., "Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 2017, ss.74-85.
- YILMAZ Zeki, DANIŞOĞLU Faik, "Ekonomik Kalkınmada Beşeri Sermayenin Rolü ve Türkiye'de Beşeri Kalkınmanın Görünümü Olarak İnsani Gelişim Endeksi", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 51, 2017, ss.117-147.
- YORULMAZ Murat, ALKAN Güler, "Deniz Ulaştırma İşletmelerinde Entelektüel Sermaye ve Örgüt Performansı Arasındaki İlişkide Yenilikçiliğin Rolü", *Business and Economics Research Journal*, 9.3, 2018, ss.631-650.
- YOUSSEF Carolyn M., LUTHANS Fred, "Immigrant Psychological Capital: Contribution to The War For Talent and Competitive Advantage", *Singapore Nanyang Business Review*, 2.2, 2003, ss.1-14.
- YOUSSEF Carolyn M., LUTHANS Fred, "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience", *Journal of Management*, 33, 2007, ss.774-800.
- YUMUŞAK İbrahim G., "Beşeri Sermayenin İktisadi Önemi Ve Türkiye'nin Beşeri Sermaye Potansiyeli", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 55, 2008, ss.4-48.

ZEYNEL Esra, “Akademisyenlerde Psikolojik Sermaye İle İş Tatmini Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31, 2018, ss. 454-482.

Diğer Kaynaklar

BDDK, <https://www.bddk.org.tr/Veriler/TBS-Temel-Gostergeler-Raporu/14>. Erişim Tarihi: 19.02.2021.

Raosoft, Sample Size Calculator, <http://www.raosoft.com/samplesize.html>. Erişim Tarihi: 22.02.2021.

Türkiye Bankalar Birliği,

https://www.tbb.org.tr/Content/Upload/istatistikiraporlar/ekler/3740/Banka_Calisan_ve_Subesayilari-Aralik_2021.pdfErişim Tarihi: 19.02.2022.

Türk Dil Kurumu Sözlükleri, <https://sozluk.gov.tr/>. Erişim Tarihi: 08.05.2019.

EK 2: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket çalışması “Sosyal, Beşeri ve Psikolojik Sermayenin Kariyer Başarısına Olan Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma” adlı doktora tezine veri sağlamak amacıyla hazırlanmıştır. Bahsi geçen tez, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı programında, Prof. Dr. Mehmet E. ERYILMAZ danışmanlığında yürütülmektedir.

Anket soruları kapsamında kimlik bilgilerinizi ortaya çıkaracak nitelikte herhangi bir soru bulunmamaktadır. Anket ile elde edilecek veriler **tamamen bilimsel amaçlarla** kullanılacaktır. Uygun gördüğünüz taktirde, anket sorularını yanıtlamanızı rica eder, katılımınız için teşekkür ederiz. Anketlerin size ulaştırıldıktan sonra, **en geç 1 hafta içerisinde** geri dönüşünün sağlanması önem arz etmektedir. Anketler tarafımıza e-posta ya da posta ile ulaştırılabilir.

Araş.Gör. Yasemin Karatekin Alkoç

GSM:

Demografik Özellikler

1. Cinsiyetiniz : ☐ Kadın ☐ Erkek
2. Yaşınız : ☐ 20–30 ☐ 31–40 ☐ 41–50 ☐ 51–60 ☐ 61 ve üzeri
3. Medeni Haliniz : ☐ Evli ☐ Bekar
4. Eğitim Durumunuz : ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
5. Hangi yabancı dili çok iyi bilmektesiniz: ☐ İngilizce ☐ Almanca ☐ Diğer..... ☐ Hiçbiri
6. Babanızın Mesleği : ☐ Girişimci/İşinsanı/Esnaf ☐ İşçi/Memur/Emekli ☐ Çiftçi ☐ Diğer
7. Annenizin Mesleği : ☐ Girişimci/İşinsanı/Esnaf ☐ İşçi/Memur/Emekli ☐ Çiftçi ☐ Diğer
8. Sosyal Çevreniz : ☐ Çok geniş ☐ Geniş ☐ Orta ☐ Sınırlı ☐ Çok sınırlı
9. Çalışma hayatınızdaki amaçlarınıza ulaşma düzeyiniz: ☐ Çok düşük ☐ Düşük ☐ Orta ☐ Yüksek ☐ Çok yüksek
10. Şu anki işyerinizdeki çalışma süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16–20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri
11. Bankacılık sektöründeki toplam çalışma süreniz: ☐ 1 yıldan az ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl ve üzeri
12. Gelir Seviyeniz: ☐ 3.000'den az ☐ 3.001 - 5.000 ☐ 5.001 – 7.000 ☐ 7.001 – 9.000 ☐ 9.001 ve üzeri

	Bu bölüm, bireylerin sosyal sermaye düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Lütfen ölçeği dikkate alarak, içinde bulunduğunuz durumu en iyi ifade eden seçeneği seçiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
	Maddeler					
1	Gönüllü olarak herhangi bir yerel çalışma grubunda yer alırım.	1	2	3	4	5
2	Son altı ayda bir toplumsal etkinliğe (sergi, fuar, koro vb.) katıldım.	1	2	3	4	5
3	Spor, müzik, el sanatları vb. gibi bir yerel sosyal kulüp veya derneğin aktif üyesiyim.	1	2	3	4	5
4	Herhangi yerel bir kulübün/derneğin yönetim veya organizasyon komitesinde aktif üyeyim.	1	2	3	4	5
5	Son üç yıl içinde, herhangi bir acil duruma müdahale içinyerel komite (toplum/cemiyet) hareketine dahil oldum.	1	2	3	4	5
6	Son üç yıl içinde, yakın çevredeki toplumsal bir projede gönüllü olarak görev aldım veya çalışmaya destek oldum.	1	2	3	4	5
7	Gençlik merkezleri, izci merkezleri, çocuk bakımı ve engellilerin eğlendirilmesi gibi bir organizasyonda kendi alanınızla ilgili olarak yeni bir hizmeti yerine getirmek için bir projede gönüllü olarak yer aldım.	1	2	3	4	5
8	Halka açık yerlerde diğer insanların bıraktığı çöpleri toplarım.	1	2	3	4	5
9	Ailenizi ya da akrabalarınızı ziyaret etmek amacıyla başka bir muhite/şehre giderim.	1	2	3	4	5
10	Önemli bir kararı vermek için bilgiye ihtiyacım olduğunda, bilgiyi nereden bulacağımı bilirim.	1	2	3	4	5
11	Herkesin hemfikir olduğu bir konuda eğer karşıt fikre sahip isem, katılmama nedenimi açıkça söylerim.	1	2	3	4	5
12	Bir komşuyla köpek, siyasi nedenler veya ortak alanları kullanmak gibi konularda uyuşmazlığa düştüğümde, uzlaşmacı bir tavır sergilerim.	1	2	3	4	5
13	Çalıştığım ortamda, bana sorulmasa veya söylenmese bile gerektiğinde yapılması gerekenler için inisiyatif alırım.	1	2	3	4	5
14	Geçtiğimiz hafta iş arkadaşşıma (veya hayatımdaki herhangi bir kişiye) iş tanımımda yer almayan (benim sorumluluğumda olmayan) bir konuda yardım ettim.	1	2	3	4	5
15	Hava karardıktan sonra oturduğum mahallede yürürken kendimi güvende hissedirim.	1	2	3	4	5
16	Çoğu insanın güvenilir olduğuna inanırım.	1	2	3	4	5
17	Eğer birilerinin arabası evimin önünde bozulursa, ona yardımcı olmak için evime davet ederim.	1	2	3	4	5
18	Yaşadığım mahalle, bölge güvenilir bir yer olarak bilinir.	1	2	3	4	5
19	İçinde olduğumuz toplumu ailem gibi güvenli hissedirim.	1	2	3	4	5
20	İhtiyaç duyduğumda komşularımdan yardım isterim.	1	2	3	4	5
21	Acil olarak dışarı çıkmam gerekirse, çocuklarımdan bakımı için komşumdan yardım isterim.	1	2	3	4	5
22	Geçtiğimiz hafta bir komşumu ziyaret ettim ve onunla yakından ilgilendim.	1	2	3	4	5
23	Alışverişe gittiğimizde komşularımıza veya tanıdıklarımıza rastlamak beni mutlu eder.	1	2	3	4	5
24	Geçtiğimiz altı ay içinde, hasta bir komşuma yardım ettim.	1	2	3	4	5
25	Son bir hafta içinde, arkadaşlarım veya ailemden birileri ile telefon görüşmesi yaptım.	1	2	3	4	5
26	Dün arkadaşlarım veya ailemden birileri ile konuştum.	1	2	3	4	5
27	Hafta sonu öğlen/akşam yemeğine başka insanlarla ev dışında beraber yemek yerim.	1	2	3	4	5
28	Farklı kültürlerden gelen kişilerin yaşadığımız yeri zenginleştirdiğini düşünürüm.	1	2	3	4	5

29	Farklı yaşam biçimleri olan kişiler arasında yaşıyor olmak hoşuma gider.	1	2	3	4	5
30	Topluma bana gereken değeri verdiğine inanırım.	1	2	3	4	5
31	Eğer yarın öleceğimi bilsem, dönüp baktığımda yaşadığım hayattan kendimi tatmin olmuş hissederim.	1	2	3	4	5
32	Çalıştığım iş yerinde kendimi yaşadığım toplumun bir parçası olarak hissederim.	1	2	3	4	5
33	İş arkadaşlarım aynı zamanda iş dışında görüştüğüm arkadaşlarımdır.	1	2	3	4	5
34	İş yerimde kendimi bir takım üyesi olarak görürüm.	1	2	3	4	5

Bu bölüm, bireylerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmeye yöneliktir. Lütfen ölçeği dikkate alarak, size en uygun seçeneği seçiniz. Maddeler		KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
1	Bu iş yerinde, işler asla benim istediğim şekilde yürümez.	1	2	3	4	5
2	Bu aralar kendim için belirlediğim iş amaçlarımı yerine getiriyorum.	1	2	3	4	5
3	Bir grup iş arkadaşşıma bir bilgi sunarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
4	Çalışma alanımda, hedefler/amaçlar belirlemede kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
5	Daha önceleri zorluklar yaşadığım için, işimdeki zor zamanların üstesinden gelebilirim.	1	2	3	4	5
6	Herhangi bir problemin çözümü için birçok yol vardır.	1	2	3	4	5
7	Genellikle, işimdeki stresli şeyleri sakın bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
8	İşimde bir terslikle karşılaştığımda, onu atlatma konusunda sıkıntı yaşıyorum.	1	2	3	4	5
9	İşimde benim için belirsizlikler olduğunda, her zaman en iyisini isterim.	1	2	3	4	5
10	Eğer zorunda kalırsam, işimde kendi başıma yeterim.	1	2	3	4	5
11	Eğer işimde bir şeyler benim için yanlış gidecekse, o şekilde gider.	1	2	3	4	5
12	Eğer çalışırken kendimi bir tikanıklık içinde bulursam, bundan kurtulmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5
13	İşimde birçok şeyleri halledebileceğimi hissediyorum.	1	2	3	4	5
14	İşimle ilgili şeylerin daima iyi tarafını görürüm.	1	2	3	4	5
15	Yönetimin katıldığı toplantılarda kendi çalışma alanımı açıklarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
16	Uzun dönemli bir probleme çözüm bulmaya çalışırken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
17	Şu anda, işimde kendimi çok başarılı olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
18	İşimle ilgili gelecekte başıma ne geleceği konusunda iyimserimdir.	1	2	3	4	5
19	İşime “her şeyde bir hayır vardır” şeklinde yaklaşıyorum.	1	2	3	4	5
20	Şu anda iş amaçlarımı sıkı bir şekilde takip ediyorum.	1	2	3	4	5
21	Organizasyonun stratejisi konusundaki tartışmalara katkıda bulunmada kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
22	İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.	1	2	3	4	5
23	Organizasyon dışındaki kişilerle (tedarikçiler, tüketiciler vb.) problemleri tartışmak için temas kurarken kendime güvenirim.	1	2	3	4	5
24	Mevcut iş amaçlarıma ulaşmak için birçok yol düşünebilirim.	1	2	3	4	5

	Bu bölüm, mesleki kariyerinizi bir bütün olarak değerlendirip, ölçmeye yöneliktir. Lütfen ölçeği dikkate alarak, görüşlerinize en uygun seçeneği seçiniz.	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILYORUM	KESİNLİKLE KATILYORUM
	Maddeler					
1	Amirlerim iyi iş çıkardığımı söylerler.	1	2	3	4	5
2	Çalıştığım kurumda işini iyi yapan biri olarak tanınmaktayım.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım kuruma katkılar yapan birisi olarak tanınmaktayım.	1	2	3	4	5
4	Yaptığım işin anlamlı bir iş olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Yaptığım işin farklılık yarattığına inanıyorum.	1	2	3	4	5
6	Yaptığım işin topluma katkı sağladığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
7	Verdiğim kararlar çalıştığım kurumu etkilemektedir.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım kurumlar önemli konularda benim görüşlerimi dikkate almaktadır.	1	2	3	4	5
9	Diğer insanlar önemli kararlar verirken benim tavsiyelerimi hesaba katmaktadırlar.	1	2	3	4	5
10	Ortaya koyduğum işin kalitesinden gurur duyuyorum.	1	2	3	4	5
11	İşimdeki en yüksek kalite standartlarını karşılıyorum.	1	2	3	4	5
12	İşimi en yüksek standartlarda yapan biri olarak bilinmekteyim.	1	2	3	4	5
13	Yaptığım iş kişisel ihtiyaçlarımı ve tercihlerimi karşılamaktadır.	1	2	3	4	5
14	Kariyerimi kendi kontrolümdeymiş gibi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15	Kendi kariyer yolumu kendim seçtim.	1	2	3	4	5
16	Arkadaşlarıma ve aileme istediğim kadar vakit ayırabilmekteyim.	1	2	3	4	5
17	İşin dışında tatmin edici bir hayata sahip olduğumu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
18	Hem iş dışındaki sosyal faaliyetlerimi sürdürüyorum hem de iyi bir çalışanım.	1	2	3	4	5
19	Daha iyi performans gösterebilmek için becerilerimi geliştirmekteyim.	1	2	3	4	5
20	Alanımdaki güncel değişiklikleri takip etmekteyim.	1	2	3	4	5
21	Becerilerimi geliştirerek kendimi sürekli daha iyi seviyelere taşıyorum.	1	2	3	4	5
22	Kişisel olarak kariyerimi tatmin edici buluyorum.	1	2	3	4	5
23	Kariyerim beni heyecanlandırıyor.	1	2	3	4	5
24	Kariyerimi oldukça ilgi çekici buluyorum.	1	2	3	4	5

Anketimiz bitmiştir. Anketle ilgili olarak veya genel olarak çalışmayla ilgili eklemek istediklerinizi aşağıya ekleyebilirsiniz. Araştırmamıza ayırdığınız zaman ve gösterdiğiniz ilgiden dolayı teşekkür ederiz.