

## İŞGÜCÜ PİYASASINDA SOSYAL SERMAYE

**Dr. Barış SEÇER**

Araştırma Görevlisi

Dokuz Eylül Üniversitesi

İ.İ.B.F. Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü

### Özet

Sosyal sermaye, temelde başka kişilerle ilişki içinde olmayı ve bundan sağlanan faydaları incelemektedir. Bu durumda başka kişilerle olan ilişkiler ve bu ilişkilerin yapısı önem kazanmaktadır. Bireyin sosyal ağının ölçülmesi ağ genişliği, ağ yoğunluğu ve ilişki kurulan kişilerin statüleri, kaynakları gibi yöntemlerle gerçekleştirilmektedir. İşgücü piyasasında sosyal sermaye enformasyon sağlama, karar vericileri etkileme, kabul görme etkileri sayesinde kişilere fayda sağlamaktadır.

İşgücü piyasasında sosyal sermayenin iş arama sürecini hızlandırması ve maliyetlerini düşürmesi ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. İş arama sürecine katkısı nedeniyle sosyal sermaye istihdam edilebilirlik ile ilgili araştırmalarda kullanılan bir değişken olmuştur. Ancak sosyal sermaye bunun ötesinde kariyer boyunca etkili olan bir değişken olarak değerlendirilmelidir. Özellikle ücret, terfi, örgüt içi hareketlilik biçiminde nesnel kariyer başarısını etkileyebilmektedir. Ayrıca bağımsız çalışma biçimini seçmeyi etkileyen sosyal sermaye, aynı zamanda bağımsız çalışmanın başarısını desteklemektedir. Son olarak, sosyal sermaye işyerinde kişilerin sağlığını etkileyen bir değişken olarak da değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, iş arama, istihdam edilebilirlik

### **Social Capital In The Labor Market**

#### **Abstract**

Social capital basically examines to have a contact someone and to obtain some benefits from this contact. In this circumstances, the

relationships with other people and the structure of this relationships is considered as important. Measurement of social network of an individual is carried out with some methods like network size, network density, the status and resources of people who is established relations with. Social capital in labor market provide some benefits for people through providing information, influencing the decision makers and gaining acceptance.

There are many researches about the social capital as an effecting variable the accelerating job search and reducing the cost of job search in labor market. Because of the contribution to the process of job search, social capital is one of the variable which is used in researches about employability. Especially, it can effect objective career success as a form of wage, promotion and organizational mobility. Also, social capital which is effect the choosing self-employment can be support the success of self-employment. Finally, social capital can be considered as a variable which is effect the health of people in workplace.

**Keywords:** Social capital, job search, employability

## **Giriş**

Sosyal sermaye, son yıllarda üzerinde durulmaya başlanan ve birçok farklı araştırma alanında kullanılan bir olgudur. Sosyal sermayenin ele alındığı başlıca alanlar eğitim, ekonomik kalkınma, demokrasi, aile, göç, işgücü piyasası, girişimcilik, yaratıcılık, sosyal dışlanma, sosyal hareketler ve sağlık olarak sayılabilir. Literatürde işgücü piyasasında sosyal sermaye ile ilgili çok sayıda araştırma yapıldığı görülmektedir. Araştırmaların çoğu iş arama süreci ile ilgili olduğu için başka boyutlar gözden kaçmaktadır. Çalışmamızda iş arama süreci yanında kariyer, bağımsız çalışma ve sağlık ile ilgili sosyal sermaye araştırmalarına yer verilmiştir. Sosyal sermaye kişiler arası ilişkiler, bu ilişkilerin güven, karşılıklılık özellikleri ve normlar gibi sosyal yapı özellikleri olarak sayılabilecek olan birçok açıdan değerlendirilebildiği ve makro, topluluk ve birey gibi değişik düzeylerde ele alındığı için anlaşılması güçleşmektedir. Bu nedenle, çalışmanın ilk kısmında sosyal sermaye tanımlarına yer verilerek, olgu tanıtılmaya çalışılmaktadır. Sonraki kısımda sosyal sermayeyi ölçme yöntemleri açıklanarak farklı açılara dikkat çekilmektedir. Son olarak işgücü piyasasında sosyal sermaye ele alınmıştır. Bu kısımda değinilen araştırmalarda sosyal sermaye genellikle birey düzeyinde ve sosyal

ağlar boyutuyla değerlendirilmiştir. Bu nedenle çalışmamızda sosyal sermayenin makro boyutunu ölçme yöntemlerine değinilmemiştir.

### Sosyal Sermaye Yaklaşımları

Literatürde giderek artan biçimde bireyin sahip olduğu ekonomik, beşeri, kültürel ve psikolojik sermaye gibi sermaye biçimlerinin araştırıldığı görülmektedir. Ancak sosyal sermaye, diğer sermaye biçimlerinden farklılık göstermektedir. Örneğin ekonomik sermaye, kişilerin banka hesaplarında ve beşeri sermaye zihinlerinin içinde iken, sosyal sermaye kişilerin sosyal ilişkilerinin yapısına özgüdür. Bir kişi sosyal sermaye sahibi olmak için kendi avantajının gerçek kaynağı olan diğer kişiler ile ilgilenmek zorundadır<sup>1</sup>. Buna göre, sosyal sermaye temelde kişilerin ilişkilerinden kaynaklanmaktadır. Nitekim sosyal sermaye sosyal ilişkilerin hem kalitesini hem de yapısını vurgulayan çok boyutlu bir kavramdır. Sosyal sermaye açısından hem ilişki ağlarının yapısı hem de ilişkilerin kalitesinin çeşitli sonuçlara ulaşmak için önemli olduğu belirtilmektedir<sup>2</sup>. Görüldüğü üzere sosyal sermaye, genellikle sosyal ağlar açısından ele alınmaktadır. Ancak literatürde sosyal sermayeyi daha değişik ele alan yaklaşımlar bulunmaktadır. İktisatçılar, sosyologlar ve siyaset bilimcileri sosyal sermaye tanımlarında farklılaşmaktadır. Bu nedenle sosyal sermaye kavramının temelini oluşturan Bourdieu, Coleman ve Putnam'ın çalışmalarına kısaca değinilecektir.

Bourdieu sosyal sermayeyi, sağlam bir ağda, daha az veya fazla kurumsallaşmış, karşılıklı tanıdıklık ve tanınma ilişkilerine sahip olmaya bağlı gerçek veya muhtemel toplam kaynaklar olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, bir gruba üyelik, her bir üyesine topluluğun sahip olduğu sermaye desteği ya da itibar kazandıran bir meziyet sağlamaktadır<sup>3</sup>. Bu tanımda grup kaynaklarına erişimi destekleyen sosyal ağlara vurgu yapılmaktadır. Sosyal sermayeden beklenen sonuç, ağa sürekli katılım sayesinde karşılıklı fayda birikimi olarak ekonomik ödül elde edilmesidir. Bu nedenle sosyal sermaye, sosyal bağlantılar aracılığıyla kapitalist toplumlarda ısrarla aranan kaynaklar anlamına gelmektedir<sup>4</sup>. Görüldüğü üzere, ağlardan elde edilen kaynaklara dikkat çekilmekte ve

<sup>1</sup> Portes Alejandro, (1998), "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", **Annual Review of Sociology**. Vol:24, s.7.

<sup>2</sup> Stone Wendy, Gray Matthew, Hughes Jody, (2003), "Social capital at work: How family, friends and civic ties relate labour market outcomes", **Australian Institute of Family Studies: Research Paper 31**, s.3.

<sup>3</sup> Bourdieu Pierre, "Forms of capital", (içinde), **Handbook of theory and research for the sociology of education**. Ed. John G. Richardson, Greenwood, New York, 1986, s.248-249.

<sup>4</sup> Winter Ian, (2000), "Towards a theorized understanding of family life and social capital", Working Paper No:21, Australian Institute of Family Studies, s.2.

ayrıca karşılıklılık üzerinde de durulmaktadır. Bourdieu sosyal sermaye olgusuna, sosyal ağlara üyelik boyutu ile yaklaşmaktadır.

Coleman, sosyal sermaye olgusuna Bourdieu'dan farklı bir açıdan yaklaşmıştır. Coleman, sosyal sermayeyi işlevine göre açıklamaktadır. Buna göre sosyal sermaye, tek bir varlık değildir, fakat iki ögesi ortak olan farklı varlıkların bir türüdür: sosyal yapının bazı boyutlarından oluşmakta ve yapının içinde aktörlerin -ister kişiler ister şirket aktörleri olsun- belirli eylemlerini kolaylaştırmaktadır. Diğer sermaye biçimleri gibi, sosyal sermaye de üretkendir. Sosyal sermaye yokluğunda mümkün olmayan, belli amaçları başarmayı mümkün kılar. Diğer sermaye biçimlerinden farklı olarak, sosyal sermaye iki aktör arasındaki ve aktörler arasındaki ilişki yapısına özgüdür<sup>5</sup>.

Coleman, sosyal sermayenin üç biçiminden ya da sosyal yapının üç boyutundan söz etmektedir. Bunlardan ilki yükümlülük, beklentiler ve yapıların güvenilirliğidir. İlk biçimde, örneğin A kişinin B kişisi için bir şey yapması ve B kişinin gelecekte buna karşılık vereceğine güvenmesi, A için beklenti, B için ise yükümlülük yaratmaktadır. Sosyal sermayenin bu biçimi iki ögeye bağlıdır: yükümlülüğün yerine getirileceğine olan güven ve kabul edilen yükümlülüğün gerçek boyutları. Sosyal sermayenin ikinci biçimi, enformasyon kanallarıdır. Enformasyon, eylemi destekleyen ve elde edilmesi maliyetli olan bir olgudur. Başka amaçlar için sürdürülen sosyal ilişkilerin kullanımı, enformasyon elde edilmesini sağlayabilmektedir. Son biçim ise, normlar ve etkili yaptırımlardır. Normlar, sosyal sermayenin güçlü bir biçimini oluşturmaktadır. Normlar, diğer sosyal sermaye biçimlerinden farklı olarak eylemleri kolaylaştırmanın yanı sıra, bazılarını da engellemektedir<sup>6</sup>.

Putnam, sosyal sermayenin bölgesel seviyede demokratik kurumlar ve ekonomik kalkınma üzerindeki etkilerini açıklamaya çalışmaktadır. Putnam, Coleman ile hemen hemen aynı sosyal sermaye tanımını yaparken, ölçmek için bir ölçek geliştirmiştir. Putnam sosyal sermayeyi, toplumun verimliliğini eşgüdümlemiş eylemleri kolaylaştırması aracılığıyla arttırabilecek, güven, normlar ve ağlar gibi toplumsal örgütlenme özellikleri olarak tanımlamaktadır<sup>7</sup>. Coleman, sosyal sermaye yaklaşımında bireysel düzeyde sonuçlara, özellikle de beşeri sermaye gelişimine odaklanmıştır. Putnam ise, daha makro düzeyde bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik ve politik gelişme ile

<sup>5</sup> Coleman James S., (1988), "Social capital in the creation of the human capital", **The American Journal of Sociology**. Vol:94, Sup, s.98.

<sup>6</sup> Coleman, 1988 s.102-105.

<sup>7</sup> Putnam Robert D., (1993) **Making democracy work: Civic traditions in modern Italy**. Princeton University Press, New Jersey, s.167.

ilgilenmektedir. Bölgesel ve ulusal sonuçlara odaklanmak, Putnam'ın çalışmasını görgül olarak Coleman ve Bourdieu'dan ayırmaktadır. Ancak Putnam, onların sosyal sermaye tanımlarını temel alarak, daha geniş bir sosyal ölçeğe uygulamaktadır<sup>8</sup>.

Putnam, sosyal sermayenin yakın ilişki ve köprü kurma olarak iki temel biçimi bulunduğunu belirtmektedir. Yakın ilişki biçiminde sosyal sermaye, etnik kardeşlik örgütleri, kilise kadın okuma grupları ve popüler sosyal faaliyetleri kapsamaktadır. Diğer ağlar dışarıya doğru yönelmekte ve farklı sosyal ayrımlar karşısında kişileri kapsamaktadır. Köprü kurma biçiminde sosyal sermaye örneklerine medeni haklar hareketi, genç hizmet grupları ve birleşme amaçlı din örgütleri dahildir. Yakın ilişki kurma biçiminde sosyal sermaye, karşılıklılık ve dayanışmayı harekete geçirmeyi desteklemektedir. Etnik yoğun ağlar, topluluğun şansız üyelerine başlangıç sermayesi, pazar ve güvenilir işgücü sağlayarak, onlara sosyal ve psikolojik destek vermektedir. Köprü kurma ağları ise, dışsal değerlere bağlantı ve enformasyon yayılımı için daha üstündür<sup>9</sup>.

Burt, yapısal boşluk kuramında sosyal ağlarda fayda sağlama olanaklarını açıklamaktadır. Yapısal boşluk kuramı, Coleman'ın ileri sürdüğü kapalılık yani birbirine sıkı şekilde bağlı unsurların oluşturduğu ağlar iddiasına dayanmaktadır. Buna göre, başka bir şekilde aralarında ilişki olmayacak ağları birbirine bağlayan bireyler bundan fayda sağlayabilecektir. Birbiriyle bağlantılı olmayan bireyler sosyal yapıdaki boşluğun zıt taraflarında bulunmaktadır. Böylece yapısal boşluk her iki taraf arasında enformasyon akışını sağlama ve her iki taraftan bireyleri bir araya getiren projelerin biçimini kontrol etme olanağı vermektedir<sup>10</sup>. Bu şekilde, yapısal boşlukları birbirine bağlayan bireyler fayda sağlamaktadır.

Görüldüğü gibi sosyal sermaye, birçok farklı açıdan tanımlanabilmektedir. Tanımlara göre, sosyal sermaye makro yani toplum boyutunda, topluluk ve grup boyutunda ve son olarak birey boyutunda değerlendirilmektedir. Adler ve Kwon ise, sosyal sermayeye ilişkin tanımları üç kategoride ele almaktadır. Bu kategoriler dışsal, içsel ve her ikisini dikkate alan tanımları kapsamaktadır<sup>11</sup>. Dışsal katego-

<sup>8</sup> Winter, 2000, s.3.

<sup>9</sup> Putnam Robert D., **Bowling alone: the collapse and revival of American community**. Simon and Schuster, New York, 2000, s.22.

<sup>10</sup> Burt Ronald S., (1997), "The contingent value of social capital", **Administrative Science Quarterly**. Vol:42, s.340.

<sup>11</sup> Adler Paul S., Kwon Seok-Woo, (2002), "Social capital: Prospects for a new concept", **Academy of Management Review**. Vol:27(1), s.17.

risinde yer alan tanımlar, aktörlerin diğer aktörlerle oluşturduğu ilişkiler üzerinde odaklanmaktadır. İçsel kategorisindeki tanımlar, bir toplulukta yer alan aktörler arasındaki ilişkilerin yapısını açıklamaya çalışmaktadır. Hem aktörler arası ilişkileri, hem de bu ilişkilerin yapısını birlikte ele alan tanımlar, her ikisi kategorisine girmektedir (Tablo 1).

Tablo 1: Sosyal Sermaye Tanımları

	Araştırmacılar	Tanım
Dışsal	Baker	"aktörlerin spesifik sosyal yapılardan elde ettikleri ve sonra kendi ilgilerini takip etmekte kullandıkları bir kaynak; aktörler arasındaki ilişki, değişimleri yaratmaktadır"
	Belliveau, O'Reilly,& Wade	"bireyin kişisel ağı ve seçkin kurumsal bağlantıları"
	Boxman, De Graaf & Flap	"destek sağlayabileceğini beklediğiniz kişilerin sayısı ve bu kişilerin kendi kullanımında olan kaynaklar"
	Burt	"finansal veya beşeri sermaye kullanma imkanı sağlanan arkadaşlar, iş arkadaşları ve daha genel kontaklar"
	Knocke	"sosyal aktörlerin örgüt içinde ve örgütler arasında diğer sosyal aktörlerin kaynaklarına erişim kazanmak için ağ bağlantıları yaratmaları ve bunları harekete geçirme süreci"
	Portes	"aktörlerin sosyal ağlara veya diğer sosyal yapılara üyelikleri sayesinde çıkarlarını koruma yeteneği"
İçsel	Brehm & Rahn	"kolektif eylem sorunlarının çözümünü kolaylaştıran vatandaşlar arasındaki kooperatif ilişkiler ağı"
	Coleman	"Sosyal sermaye fonksiyonu ile açıklanmaktadır. Sadece tek bir varlık olmayıp, fakat ortak iki özelliği olan bir dizi varlıktır: sosyal yapının bazı görünüşlerinden oluşmakta ve yapı içindeki bireylerin belli eylemlerini kolaylaştırmaktadır"
	Fukuyama	"insanların gruplarda ve örgütlerde ortak amaçlar için birlikte çalışmaları için"
	Inglehart	"gönüllü derneklerin kapsamlı ağlarında meydana çıkan güven ve hoşgörü kültürüdür"
	Putnam	"karşılıklı fayda için koordinasyonu ve işbirliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal organizasyon özellikleri"
Her İkisi	Loury	"piyasada değerli beceri ve özelliklerin kazanılmasına katkıda bulunan veya yardımcı olan kişiler arasında doğal biçimde oluşan sosyal ilişkiler"
	Nahapiet& Ghosal	"bir bireyin veya sosyal birimin sahip olduğu ilişkiler ağından sağlanan ya da bunun aracılığıyla elde edilen ve içine gömülmüş gerçek ve potansiyel kaynakların toplamıdır. Sosyal sermaye böylece hem ağı hem de ağ aracılığıyla harekete geçirilebilen varlıkları kapsamaktadır"
	Pennar	"bireysel davranışı ve o suretle ekonomik büyümeyi etkileyen sosyal ilişkiler ağı"
	Schiff	"insanlar arasındaki ilişkileri etkileyen ve fayda fonksiyonu ve/veya üretimin girdileri olan sosyal yapının unsurları"

Kaynak: Adler, Kwon, 2002, s.20.

Lin, sosyal sermaye olgusuna değişik bir bakış açısı kazandırmıştır. Sosyal sermaye olgusunu, piyasada beklenen kazançlar yüzünden sosyal ilişkilere yatırım yapılması şeklinde tanımlamaktadır.

Buna göre, sosyal sermaye, sosyal yapıda gömülü, maksatlı eylemlerde ulaşılan ve/veya harekete geçirilen kaynaklardır. Bu tanımda üç kritik bileşen olduğunu belirtmektedir: (1) kaynaklar, (2) sosyal yapıya gömülü olma ve (3) eylem. Lin, sosyal sermaye olgusunu bu şekilde modelleştirerek, pozisyon toplama adlı yeni bir ölçme tekniği geliştirmiştir<sup>12</sup>.

Görüldüğü üzere, sosyal sermaye çeşitli şekillerde tanımlanabilmektedir. Fakat tanımların ortak noktası, başka kişiler ile zayıf veya güçlü ilişkilerin olması ve bu sayede sağlanan faydalardır. Bu faydalar kişi boyutundan toplum boyutuna kadar uzanabilmektedir. Bu ilişkiler hem nicel hem de nitel olarak değerlendirilmektedir. Nicel değerlendirmeler ilişki kurulan kişi sayısı, üye olunan dernekler vb. olarak ele alınırken, nitel değerlendirmeler ilişki kurulan kişilerin sosyal statüleri, meslekleri vb. şeklindedir. Bu değerlendirmeler sosyal sermayenin ölçülmesi kapsamında açıklanacaktır.

### Sosyal Sermayenin Ölçülmesi

Sosyal sermaye olgusunun ölçülmesinde birçok farklı yöntem kullanılmaktadır. Bu durum, sosyal sermaye olgusunun farklı tanımları bulunması nedeniyle normal karşılanmalıdır. Lin, sosyal sermayeyi sosyal ağlarda ele alarak, sosyal ağlara gömülü kaynaklar ve ağ konumları yaklaşımlarını açıklamaktadır (Tablo 2).

Tablo 2: Ağlardaki Varlık Olarak Sosyal Sermaye

Ödak Noktası	Ölçme	Göstergeler
Gömülü kaynaklar	Ağ kaynakları	Kaynakların dağılımı, en iyi kaynak, kaynakların çeşitliliği, kontak kaynaklarının bileşimi
	Kontak statüleri	Kontağın mesleği, otoritesi, sektörü
Ağ konumları	Köprü veya köprüye erişme	Yapısal boşluk, yapısal kısıtlama
	Bağın gücü	Ağ köprüsü veya arkadaşlık, yoğunluk, etkileşim ve karşılıklık

Kaynak: Lin, 2001, s.14.

Sosyal ağlara gömülü kaynaklar, başkalarının sahip olduğu kaynaklara bireyin doğrudan veya dolaylı bağlantıları olmasıdır. Örneğin bir arkadaşın arabası bireyin sosyal kaynağı olabilir. Birey arabayı kullanmak ve arkadaşına geri vermek üzere ödünç alabilir.

<sup>12</sup> Lin Nan, (2001), "Building a network theory of social capital", (içinde) **Social Capital: Theory and Research**. Eds. Nan Lin, Karen Cook, Ronald . Burt, Aldine De Gruyter, s.29.

Birey arabaya sahip değildir ve sadece arkadaşı ödünç vermek istediğinde kullanabilmekte ve ulaşabilmektedir. Benzer şekilde, bir arkadaşın sosyal, ekonomik veya politik pozisyonu bireyin sosyal kaynağı olarak görülebilir. Birey belirli bir hedefe ulaşmak üzere kaynağı kullanmak için arkadaşının yardımını isteyebilir. Kuram, bireylerin kendi çıkarlarını geliştirmek ve devam ettirmek için bir sosyal yapıdaki kaynaklara nasıl ulaştıkları ve kullandıklarını açıklamaktadır<sup>13</sup>. Gösterge olarak, ağdaki kaynakların çeşitliliği, dağılımı ve kontak kurulan kişinin statüsü gibi özellikler kullanılmaktadır.

Ağ konumları, yapısal boşluk ve bağ gücü açısından değerlendirilmektedir. Ağ konumları bireyin ağlar içindeki yerini belirleyerek sosyal sermayesini göstermektedir. Örneğin yapısal boşluk kuramı, iki farklı ağı birleştiren bireylerin sağladığı faydaları araştırmaktadır. Bağ gücü kuramı ise, güçlü ve zayıf bağların etkilerini incelemektedir. Zayıf bağların sosyal kaynaklara erişimdeki yeri, Granovetter tarafından dile getirilmektedir. Bir bağın gücü, bağı niteleyen zaman miktarı, duygusal yoğunluk, samimiyet ve karşılıklı hizmetlerin bileşimi olarak açıklanmaktadır. Bu prensibin, nüfuzun ve enformasyonun yayılması, hareketlilik fırsatları ve topluluk örgütleri üzerinde olan etkisi açıklanmaktadır. Ayrıca zayıf bağların birleştirici gücü ve daha fazla bilgi aktarımı sağladığı vurgulanmaktadır<sup>14</sup>.

Yukarıda sayılan yöntemlerin dışında da ölçme yöntemleri bulunmaktadır. Bu yöntemler genellikle bir sosyal ağa katılma ve sürdürme davranışlarını ölçmektedir. Örneğin ağ kurma davranışları, bireylerin, kendilerine işlerinde veya kariyerlerinde yardım etme potansiyeli olan kişilerle ilişki kurma ve ilişkilerini sürdürmeye çalışmaları olarak tanımlanmaktadır. Araştırmacılar, başkaları ile bağlantı kurma ve sürdürmenin çeşitli yollarını önermiştir. Ağ kurma davranışları bireyin yemeğe çıkma, mesleki örgütlere katılma, topluluk projelerinde aktif rol alma gibi faaliyetlere katılımı ile ölçülmektedir<sup>15</sup>. Buna göre, ağ kurma davranışları yüksek olan bireylerin sosyal sermayelerinin yüksek olacağı ileri sürülmektedir.

Sosyal sermaye, sosyal ağ biçiminde ölçüldüğünde 3 örneklem tekniği kullanılmaktadır (Tablo 3). Doygunluk araştırması tekniği,

<sup>13</sup> Lin Nan, (2000), "Social resources theory", (içinde)Edgar F. Borgatta, Rhonda Montgomery, **Encyclopaedia of Sociology**. Volume 4, MacMillan, s.506.

<sup>14</sup> Granovetter Mark S., (1973), "The strength of weak ties", **The American Journal of Sociology**. Vol:78(6), s.1360.

<sup>15</sup> Forret Monica L., Dougherty Thomas W., (2001), "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees", **Group & Organization Management**. Vol:26(3), s.284.



belirli bir sosyal ağın tamamının haritalanması mümkün olduğunda kullanılmaktadır. Böyle ağlarda, tüm uçlardan veri toplanır, ilişkileri belirlenir ve ağ konumlarının ölçülmesi sağlanabilir. Bu tekniğin yararı, her uçta gömülü kaynakların olduğu kadar her ağ konumunun detaylı ve bütün analizini sağlamasıdır. Diğer bir örneklem tekniği olan isim toplama, bir kişinin bağlarının listesinin yapılmasını ve bağları arasındaki ilişkilerin belirlenmesini içermektedir. Bu verilerden kişinin ağdaki konumu, bağlarının konumu ve yukarıya erişebilirlik, kaynakların dağılımı gibi ağ kaynaklarının hesaplanması mümkündür. Pozisyon toplama tekniği, belli bir hiyerarşide kolektif değeri olan kaynakların pozisyonlarının örneklenmesidir (mesleki statü veya prestij, otorite pozisyonları, sektör vb). Bu teknikte, değerli kaynakları olduğu belirlenen pozisyonlar kullanılmakta ve katılımcıya bu pozisyon veya işten olan herhangi birini tanıyıp tanımadığını belirtmesi istenmektedir. Alınan cevaplara göre yoğunluk, dağılımı, heterojenlik ve yukarıya ulaşılabilirlik gibi özellikleri içeren ağ kaynakları endeksi oluşturulmaktadır. Pozisyon toplama tekniği için örnek sorular: “Ailenizde, arkadaşlarınız ve tanıdıklarınız arasında şirket yöneticisi var mı?”, “Ailenizde, arkadaşlarınız ve tanıdıklarınız arasında yüksek düzeyde kamu görevlisi var mı?” şeklindedir<sup>16</sup>.

Tablo 3: Ölçme Teknikleri

Teknik	Yararları	Sakıncaları
<i>Doygunluk araştırması</i> <i>İsim toplama</i>	Ağın tümünün haritalanması Özelleştirilmiş içerik alanları Ben-merkezli ağ haritalaması	Küçük ağlarla sınırlı Örnekleme yok Güçlü bağlara karşı önyargı
<i>Pozisyon toplama</i>	İçerikten bağımsız Hiyerarşik pozisyonların örneklenmesi Çoklu kaynakların haritalanması Doğrudan ve dolaylı	İlişkilerin özgülük eksikliği

Kaynak: Lin, 2001, s.16.

Son olarak, Van Der Gaag ve Snijders'in geliştirdiği kaynak toplama tekniğine değinilecektir. Van Der Gaag ve Snijders, pozisyon toplama tekniğinin sosyal kaynaklar ve bunların dağılımı hakkında az bilgi sağladığını belirtmektedir. Ayrıca, bu değerlendirmenin tüm sosyal sermaye konuları için gerekli olmayan iş prestijinin kuramsal önemine dayandığını ileri sürmektedirler. Kaynak toplama tekniği, her biri sosyal sermayenin yalın ve somut alt bileşenlerini temsil eden ve hep

<sup>16</sup> Lin, 2001, s.15-17.

birlikte yaşamın birçok alanını kapsayan belli kaynaklara ulaşmayı araştırmaktadır. Kaynak toplama tekniği için şu sorular örnek verilebilir: “Siyasi bir partide aktif olan bir aile üyesi, arkadaş veya tanıdığınız var mı?”, “İşe alma ihtimali olan bir aile üyesi, arkadaş veya tanıdığınız var mı?”, “Yabancı bir dil konuşabilen ve yazabilen bir aile üyesi, arkadaş veya tanıdığınız var mı?”<sup>17</sup>.

Bu kısımda sosyal ağlarda sosyal sermayeyi ölçme yöntemleri açıklanmıştır. Ölçme için kullanılan birçok yöntem sosyal sermaye olgusunun çok boyutlu olmasından kaynaklanmaktadır. Son zamanlarda yapılan çalışmalar ile çok boyutlu ölçme yöntemleri geliştirilmektedir. Bunun yanı sıra bazı araştırmalarda, birden fazla ölçüm yönteminin kullanıldığı -örneğin hem bağ gücü hem de sosyal kaynakların ölçülmesi gibi- görülmektedir. Ayrıca pozisyon ve kaynak toplama yöntemleri bireyin elde edebileceği faydalara odaklanmıştır. Son olarak araştırma konusuna göre ölçme yöntemi seçilebileceği ifade edilmelidir. Örneğin iş arama ile ilgili araştırmalarda daha çok ağ büyüklüğü, üye olunan dernekler gibi özellikler kullanılmaktadır.

### **İşgücü Piyasasında Sosyal Sermaye**

İşgücü piyasası, boş işler ile iş arayanların eşleştikleri piyasa anlamına gelmektedir. Genel olarak, sosyal sermayenin işgücü piyasasında 4 şekilde fayda sağladığı belirtilmektedir. Sosyal sermaye ilk olarak enformasyon akışını kolaylaştırmaktadır. Eksik rekabet piyasası koşullarında belli stratejik yerlerde ve/veya hiyerarşik pozisyonlarda bulunan sosyal bağlar, bireyi fırsatlar ve seçenekler hakkında uygun enformasyonla destekleyebilmektedir. Bu bağlar bir örgütü ve onun temsilcilerini veya bir topluluğu bireylerin ilgi ve yetenekleri konusunda uyarır. Bu enformasyon örgütün en iyi bireyleri işe alma maliyetlerini azaltabilir ve bireyler içinde kendi sermayelerini kullanarak uygun ödülleri ya da daha iyi örgütleri bulmalarını sağlayabilmektedir. İkinci olarak bu sosyal bağların aktörün dahil olduğu kararlarda kritik rol oynayan temsilciler üzerinde etkisi olabilir. Stratejik yerleri ve pozisyonları nedeniyle bazı sosyal bağlar örgüt temsilcilerinin karar vermelerinde daha değerli kaynaklar taşımakta ve daha fazla güç sağlamaktadır. Yani birey hakkında karar verme sürecinde belli bir etkisi olmaktadır. Üçüncü olarak- sosyal bağ kaynakları ve sağladığı ilişkiler bireylerin kaynaklara ulaşması olarak yansıyan, bireylerin sosyal kimliklerinin örgütler ve temsilcilerince

<sup>17</sup> Van Der Gaag Martin, Snijders Tom A.B., (2005), “The resource generator: Social capital quantification with concrete items”, Social Networks. Vol:27, s.4 ve 12.

belgelenmesi olarak izah edilebilir. Son olarak, sosyal ilişkiler kimliği ve tanınmayı güçlendirebilmektedir. Bireyin ve aynı ilgiler ile kaynakları paylaşan bir sosyal grubun üyesinin doğruluğundan ikna olmak sadece duygusal destek sağlamaz, aynı zamanda bireyin belli kaynaklara olan taleplerinin genel kabulüdür<sup>18</sup>.

Yukarıda sayılan faydalar değerlendirildiğinde, sosyal sermayenin öncelikle iş arama açısından etkili olduğu ileri sürülebilir. Bu noktada, sosyal sermaye istihdam edilebilirlik araştırmalarında kullanılan bir değişken olarak da karşımıza çıkmaktadır. Ayrıca iş bulmanın ötesinde, istihdam edilirken işçinin kariyeri üzerinde etkili olduğunu gösteren araştırmalara rastlanmaktadır. İş arama açısından faydalı olan enformasyon sağlamanın yanı sıra, karar vericiler üzerinde etkili olma ve kabul görme kariyer açısından önem taşımaktadır. Sosyal sermaye, bireylerin bağımlı veya bağımsız çalışma şeklinde istihdam biçimlerini etkileyebilmektedir. Nitekim bağımsız çalışmanın belirleyicilerinden biri olarak ele alınan sosyal sermayenin, aynı zamanda bağımsız çalışmanın başarısını da etkilediği anlaşılmıştır. Son olarak, işçilerin sağlığı ile ilgili bir değişken şeklinde değerlendirilmelidir. Buna göre, işgücü piyasasında sosyal sermaye iş arama, kariyer, bağımsız çalışma ve sağlık açısından değerlendirilecektir. Bu değerlendirme sürecinde sosyal sermaye genellikle birey düzeyinde ele alınmıştır.

### **İş Arama Açısından Sosyal Sermaye**

Sosyal sermayenin işgücü piyasası sonuçlarını en fazla iş aramanın etkinliğini ve verimliliğini arttırma yönünde etkilediği belirtilmektedir. İşgücü piyasasının temel görevlerinden biri, işverenler ve muhtemel işgücü arasındaki enformasyon veya sinyalleri eşgüdümlemektir. İşverenler ve işçileri eşleştirme, işçilerin iş için farklı becerileri ve özellikleri bulunduğu ve buna karşın işlerinde farklı gereksinimleri bulunduğu için zor bir görevdir<sup>19</sup>. İşçilerin ve işverenlerin sahip olduğu sosyal sermaye, eşleştirmeye yardımcı olmaktadır.

İş arayan kişi; ister iş piyasasına yeni giriş yapan birisi, ister işini değiştirmek isteyen birisi, isterse işyeri kapandığı için işsiz kalan birisi olsun, piyasa hakkındaki eksik bilgilenme nedeniyle, ücretler ve çalışma koşulları hakkında bilgi edinmek için firma firma dolaşmak durumundadır. Bu nedenle iş arama faaliyetinin doğrudan ve fırsat maliyeti olmak üzere iki tür maliyeti vardır. Doğrudan maliyetler iş arama sürecinde harcanılan akaryakıt, bu amaçla yapılan posta

---

<sup>18</sup> Lin, 2001, s.7.

<sup>19</sup> Stone, Gray, Hughes, 2003, s.6.

harcamaları vb. kalemlerden oluşur. Fırsat maliyeti iş arama nedeniyle piyasada çalışmamaktan dolayı uğranılan gelir kaybını göstermektedir<sup>20</sup>. Ancak firma firma dolaşım bilgi edinme dışında da, iş arama yöntemleri bulunmakta ve iş arama maliyetleri buna göre farklılaşabilmektedir.

İş arama, formel ve enformel yöntemlerle yapılmaktadır. Formel yöntemler, kamu istihdam hizmetlerinden yararlanma, özel istihdam bürolarını kullanma, gazetede ilan verme/ilana cevap verme, sendika ilanları, okul istihdam merkezlerinden faydalanma olarak sayılmaktadır. Referanslar (diğer işçi ve işveren), diğer aktif iş arama yolları, doğrudan işveren ile görüşme enformel yöntemlerdir. Ayrıca sosyal ağlar da enformel iş arama yöntemleri arasında sayılmaktadır<sup>21</sup>. Sosyal ağlardan faydalanma iş arama maliyetlerini azaltabilmektedir. Ayrıca daha hızlı iş bulunduğu ileri sürülmektedir.

Batı ülkelerinin çoğunda, işçiler enformel bağlantılar aracılığıyla iş bulmaktadır. Enformel bağlantılar akrabalar, arkadaşlar, komşular, iş arkadaşları gibi ilişkide olunan kişilere işaret etmektedir. Hollanda'da, 1980'lerde işçilerin yaklaşık üçte biri, 1990'larda yarıya yakını enformel bağlantıları sayesinde iş bulmuştur. Batı Almanya ve ABD'de ise işçilerin %42 ve %59'unun bu sayede iş bulduğu ifade edilmektedir<sup>22</sup>. Bazı araştırmalarda ise, işçilerin sahip oldukları sosyal sermaye düzeyinin iş bulma yanında, buldukları işin kalitesini de arttırdığı ortaya çıkmıştır. Örneğin Granovetter araştırmasında, yüksek pozisyonlarda çalışan işçilerin %60'ın üstünde bir oranda, işini tanıdığı bir kimse yoluyla bulduğunu tespit etmiştir<sup>23</sup>.

İş arama sürecinde sosyal sermaye kullanımının yüksek düzeyde olduğu başka araştırmalarda da desteklenmektedir. Örneğin Lin vd., 399 kişi üzerinde yaptıkları araştırma sonucunda, ilk işleri için katılımcıların %57'sinin kişisel bağlantıları kullandığı, %22'sinin işverene doğrudan başvurduğu ve %21'nin formel yöntemleri kullandığı belirlenmiştir. Şu andaki iş için ise, %59'u kişisel bağlantılarını kullandığını belirtmektedir<sup>24</sup>. Marsden vd., araştırma yaptıkları örnekleme iş

---

<sup>20</sup> Biçerli M. Kemal, (2000) **Çalışma Ekonomisi**. Beta Yayınları, Yayın No.1049, İstanbul, s.414.  
<sup>21</sup> Özgüler Verda Canbey, (2007), **İş Arama Teorisi, Sosyal Ağlar ve İnternet**. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1728, Eskişehir, s.22.  
<sup>22</sup> Flap Henk, Boxman Ed, (1999), "Getting a job as a manager", (içinde), **Corporate Social Capital and Liability**. Ed. Roger A.J. Leenders, Shaul M. Gabbay, Kluwer Academic Publishers, s.197-198.  
<sup>23</sup> Granovetter Mark, (1995) **Getting a job: A study of contacts and careers**. The University of Chicago Press, s.32-33.  
<sup>24</sup> Lin Nan, Ensel Walter M., Vaughn John C., (1981), "Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment", **American Sociological Review**. Vol:46(4), s.397.

değiştirenlerin büyük bir kısmının(%63,6) enformel iş arama yöntemlerini kullandığını belirlemiştir<sup>25</sup>.

Özgüler, iş arama sürecinde formel ve enformel iş arama yöntemleri kullanımını araştırmıştır. 197 kişi üzerinde yapılan araştırma sonucunda, ankete katılanların %16,8'i arkadaş, akraba ve aile, %6,6'sı internet ve %6,6'sı da firmaya doğrudan başvuru aracılığıyla iş bulunduğunu belirtmiştir. İş arayan, eğitilmiş, ilk kez çalışma hayatına girmiş/girecek olan katılımcılardan 33 kişi de anket tarihinde çalışıyor olduğu işi "arkadaş, akraba, aile" kanalıyla bulunduğunu belirtmektedir<sup>26</sup>. Görüldüğü üzere ülkemizde de iş arama sürecinde sosyal ağlardan yararlanma önemli sayılabilecek oranda kullanılmaktadır.

İş arayan kişiler gibi işverenler de işe alma sürecinde sosyal sermayelerinden faydalanabilmektedir. Bu süreç işverenlerin işçilerin sosyal sermayelerinden yararlanması şeklinde gerçekleştirilmektedir. İşverenler, boş iş pozisyonlarını işçilerin tavsiye ettikleri kişileri dikkate alarak doldurmaktadır. Fernandez ve Castilla, işçilerin tavsiye ettikleri adaylar sayesinde işletmelerin ekonomik kazançları olabileceğini ortaya koymuştur. Buna göre ilk olarak işçi tavsiyeleri işverenlere daha geniş bir aday havuzunu değerlendirmelerini sağlamaktadır. İkinci olarak, adayların daha iyi eşleşme olanağına sahip oldukları belirtilmektedir. Çünkü tavsiye edilen adaylar, işin enformel özellikleri hakkında daha iyi bilgilendirilmektedir. Son olarak tavsiye edilen adayların işe alındıkları takdirde işyerinde önceden tanıdıkları kişiler olması nedeniyle daha çabuk uyum sağladıkları belirtilmektedir. Buna sosyal zenginleştirme etkisi adı verilmekte ve bu sayede işletmeye olan bağlılığın arttığı ve işgücü devrinin azaldığı ileri sürülmektedir. Araştırma sonucunda daha geniş aday havuzuna sahip olma ve sosyal zenginleştirme etkisi kanıtlanmış, ancak daha iyi eşleşme etkisi için çok az kanıt elde edilmiştir<sup>27</sup>.

Freitag, sosyal sermayenin İsviçre işgücü piyasasındaki etkisini araştırmıştır. İsviçre'de 1992 ve 1997 yıllarında, kantonlar arasındaki işsizlik oranlarındaki farklılığın sosyal sermayenin eşitsiz dağılımından kaynaklandığını ileri sürmektedir. Buna göre, işgücü piyasasında yüksek düzeyde sosyal sermayenin enformasyon potansiyelinin etkin kullanımına yardım ederek, iş arama ve işlem maliyetlerini azalttığı, iş

<sup>25</sup> Marsden Peter V., Hurlbert Jeanne S., (1988), "Social resources and mobility outcomes: A replication and extension", **Social Forces**. Vol:66(4), s.1045.

<sup>26</sup> Özgüler, 2007, s.154.

<sup>27</sup> Fernandez Roberto M., Castilla Emilio J., (2001), "How much is that network worth? Social capital in employee referral Networks", (içinde) Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, **Social capital: Theory and research**. Adline De Gruyter, New York, s.86-87.

adaylarının kalitesini koruduğu, işsizlerin iş arama faaliyetlerinin artışı ve böylece toplam işsiz sayısının sınırlandırılması ileri sürmektedir. Araştırma sonucunda, kantonlar arasında sosyal sermaye dağılımındaki eşitsizliğin, diğer ekonomik ve politik boyutlar yanında, kantonların işgücü piyasalarının farklı kırılma noktalarını önemli ölçüde açıkladığı ortaya çıkmıştır<sup>28</sup>.

Sosyal sermaye, istihdam edilebilirlik çalışmalarında da ele alınan bir kavramdır. Sosyal sermayenin iş bulmaya yardımcı olması istihdam edilebilirlik literatüründe yer almasına neden olmaktadır. Hillage ve Pollard istihdam edilebilirliği, işgücü piyasasında kendi kendine yeterli olacak biçimde hareket ederek, potansiyelini gerçekleştirme kapasitesi yani sürdürülebilir istihdam olarak değerlendirmektedirler. Birey için, istihdam edilebilirlik sahip olduğu bilgi, beceri ve tutumlara, bu varlıkları kullanma biçimi ve işverenlere sunma biçimi ve iş aradığı ortam koşullarına bağlıdır<sup>29</sup>. Böylece sadece bilgi ve beceri değil, bunları yansıtırma biçimi de önemli görülmektedir. Gerçekten bir kişi çok değerli becerilere sahip olabilir, ancak bunları işverene sunmayı başaramazsa, istihdam edilebilirlik düzeyi etkilenecektir.

Fugate vd.'nin geliştirdiği psiko-sosyal istihdam edilebilirlik yaklaşımında sosyal sermaye istihdam edilebilirlik boyutlarından birini oluşturmaktadır. Sosyal sermaye boyutu, proaktif kariyer yönelimi, iş arama öz yeterliliğinden oluşmaktadır<sup>30</sup>. Proaktif kariyer yönelimi, birinin mevcut pozisyonu ve gelecekteki durumu ile ilişkili muhtemel mücadeleleri ve fırsatları hakkında enformasyon elde etmesini sınıflandırmaktadır. Proaktif kariyer yöneliminin, öğrenme üzerine önemli etkisi bulunmaktadır. İş arama öz yeterliliği, birinin etkin bir iş arama süreci yürütebilme yeteneğine güvenme düzeyi olarak tanımlanmaktadır<sup>31</sup>. Yüksek iş arama öz yeterliliği olan kişilerin, düşük iş arama öz yeterliliği olan kişilere göre daha yoğun iş aradıkları ve daha etkin iş arama tekniklerinden faydalandıkları belirtilmektedir<sup>32</sup>. Bu beceriler, iş güvencesinin azaldığı yeni kariyer yapıları için gerekli görülmektedir.

<sup>28</sup> Freitag Markus, (2000), "Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen", *Zeitschrift für Soziologie*. Jg. 29, Heft:3, s.186.

<sup>29</sup> Hillage J., Pollard E., (1998) *Employability: Developing a framework for policy analysis*. DfEE, London, s.12.

<sup>30</sup> Fugate Mel, (2001) *The role of employability in how people cope with organizational change*. Arizona State University, Yayınlanmamış Doktora Tezi, s.5-6.

<sup>31</sup> Wanberg Connie R., Kanfer Ruth, Rotundo Maria, (1999), "Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment", *Journal of Applied Psychology*. Vol:84(6), s.899.

<sup>32</sup> Eden Dov, Aviram Arie, (1993), "Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves", *Journal of Applied Psychology*. Vol:78(3), s.357-358.

Heijde ve Heijden'in geliştirdiği çok boyutlu istihdam edilebilirlik ölçeği, beş boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar mesleki uzmanlık, tahmin etme ve en iyi şekilde kullanma, kişisel esneklik, kolektif his ve dengeden meydana gelmektedir. Kolektif his, örgüt, takımlar, mesleki topluluklar ve ağlar gibi iş gruplarına katılma ve başarıyı gösterme olarak açıklanmaktadır. Günümüz iş koşullarında gruplar içinde çalışma giderek yaygınlaşmaktadır. Kolektif his sosyal sermaye, sosyal beceriler ve duygusal zeka üzerinde oluşmaktadır. Bu boyut sorumlulukları paylaşmak, bilgi, deneyimler, duygular, itibar, başarısızlıklar, amaçlar ve benzerlik ile ilgidir<sup>33</sup>. İş hayatında grup içinde çalışmanın yaygınlaşması nedeniyle işçilerin de bu özellikleri kazanması gereklidir.

Sosyal sermayenin diğer sermaye biçimleri ile birlikte ele alındığı araştırmalar da yapılmıştır. Örneğin Seçer ekonomik, beşeri, kültürel ve sosyal sermaye değişkenlerinden oluşan kariyer sermayesinin bireyin algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini etkilediğini ileri sürmektedir. Sosyal sermaye, beşeri sermayeden sonra kariyer sermayesini tanımlayan ikinci değişken olarak belirlenmiştir. Kariyer sermayesi, algılanan istihdam edilebilirlik düzeyini pozitif yönde yüksek düzeyde etkilemektedir. Buna göre, bireyin sosyal sermaye düzeyi arttıkça algıladığı istihdam edilebilirlik düzeyi artmaktadır<sup>34</sup>.

Bireylerin sahip oldukları sosyal sermayeyi iş arama sürecinde kullanabilecekleri yukarıdaki açıklamalardan anlaşılmaktadır. Birçok araştırma sosyal sermayenin iş arama sürecini olumlu etkilediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca sosyal sermaye işgücü piyasasında sürdürülebilir istihdam yani istihdam edilebilirlik araştırmalarında da yer bulmaktadır. Buna göre sosyal sermayenin çalışanlar için önemli bir kaynak olduğu görülmektedir. Fakat işgücü piyasasında sosyal sermayeden fayda sağlanamayabilecek durumlar gözden kaçırılmamalıdır. Örneğin ekonomik kriz dönemlerinde çalışanların sosyal sermayeleri aracılığıyla iş aramalarının ne kadar etkili olabileceği düşünülmelidir. Buna göre işgücü piyasası koşulları sadece sosyal sermaye gibi bireysel özelliklerden etkilenmemektedir.

### **Kariyer Açısından Sosyal Sermaye**

Can vd. göre kariyer, seçilen bir iş hattında ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha çok sorumluluk

<sup>33</sup> Van Der Heijde Claudia M., Van Der Heijden Beatrice I. J. M., (2005), "The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability: and the impact of aging", *International Congress Series.*, s.144.

<sup>34</sup> Seçer Barış, (2007) **Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi**. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, s.322.

üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmektir<sup>35</sup>. Ancak kariyerin nesnel yönünü vurgulayan tanımların değişime uğradığı görülmektedir. Nitekim Bird kariyeri, zaman içinde iş tecrübelerinin birbirini izlemesi aracılığıyla elde edilen beceriler, uzmanlık ve ilişki ağlarında gömülü enformasyon ve bilgi birikimi olarak tanımlanmaktadır<sup>36</sup>. Görüldüğü üzere kariyer tanımının içinde sosyal sermayeden söz edilmektedir. Bireyin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyinin, kariyer üzerindeki etkisi birçok araştırmacı tarafından ele alınmıştır.

Seibert vd., sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sosyal sermaye bağların gücü kuramı, yapısal boşluk kuramı ve sosyal kaynaklar kuramı şeklinde, bireylerin ilişki ağlarının farklı özellikleri ele alınarak araştırılmaktadır. Sosyal sermayenin, örgüt içinde bireyin daha fazla ve zamanında bilgiye erişme, daha çok finansal ve maddi kaynağa erişme ve sosyal sistem içinde daha görünür, meşru hale gelmeyi sağlayarak kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Kariyer başarısı ise, mevcut ücret, bütün kariyer boyunca ilerlemeler ve kariyer doyumu olarak ele alınmaktadır<sup>37</sup>. Böylece kariyer başarısı, hem nesnel hem de öznel olarak ölçülmektedir.

Örgüt içinde bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme iki nedenle nesnel kariyer başarısı ile ilişkili bulunmaktadır. İlk olarak, bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme, bireyin iş başarımını arttıracaktır. İkinci olarak, bilgi ve kaynaklar sosyal gücün temelidir. Bilgiye ve kaynaklara daha fazla erişme sayesinde, bireyin örgütsel itibarını artmakta ve birey örgütte daha güçlü ve sözü geçen bir kişi olarak algılanmaktadır. Ayrıca daha fazla erişme, öznel kariyer başarısını da etkilemektedir. Çünkü bilgi ve kaynaklara erişme, iş ile ilgili kontrol ve yetkinlik algılamasını yükseltmektedir<sup>38</sup>. Kısaca, örgüt içinde bilgi ve kaynaklara ulaşma bireyin başarımını arttırmaktadır.

Sosyal sistem içinde meşru hale gelme ve kariyer desteği elde etmenin kariyer başarısını etkilediği ileri sürülmektedir. Ayrıca bu durumun içsel kariyer başarısını da etkilediği ifade edilmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, sosyal sermaye ile kariyer başarısı arasındaki ilişki desteklenmiştir<sup>39</sup>. Çalışma, sosyal sermayeyi üç farklı

<sup>35</sup> Can Halil, Akgün Ahmet, Kavuncubaşı Şahin, (1998) **Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi**. Siyasal Kitabevi, Ankara, s.152.

<sup>36</sup> Bird Allan, (1994), "Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:15, s.325-326.

<sup>37</sup> Seibert Scott E., Kraimer Maria L., Liden Robert C., (2001), "A social capital theory of career success", **Academy of Management Journal**. Vol:44(2), s.219-225.

<sup>38</sup> Seibert, Kraimer, Liden, 2001, s.224.

<sup>39</sup> Seibert, Kraimer, Liden, 2001, s.225.



kuramı birleştirerek ele alması açısından dikkat çekmektedir. Sonuç olarak, sosyal sermayenin kariyer başarısını etkilediği ortaya çıkmıştır.

Bozionelos, örgüt içi ağ kaynakları ve kişilik özelliklerinin kariyer başarısı üzerindeki etkisini araştırmıştır. Kariyer başarısı içsel ve dışsal olarak ele alınırken, ağ kaynakları araçsal ve anlamlı ağ kaynakları olarak incelenmektedir. Araçsal ağ kaynaklarının temel amacı kariyer çıkarlarının geliştirilmesidir. Örneğin üstlerle iyi ilişkilerin olması, kariyer gelişimine yardımcı olabilecek arkadaşların bulunması şeklinde incelenmektedir. Anlamlı ağ kaynakları, duygular ve kaygılar için güvenli bir çıkış yaratmaktadır. Bu kaynaklar, duygu ve düşünceleri paylaşabilecek iş arkadaşları bulunması gibi sorularla analiz edilmektedir. Sonuç olarak ağ kaynaklarının, kariyer başarısına katkıda bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca araçsal ağ kaynakları düzeyi kariyer başarısını daha fazla etkilemektedir<sup>40</sup>.

Kariyer ile sosyal ağlara dahil olma arasındaki ilişki, bireysel performans dikkate alınarak daha iyi ortaya koyulabilir. Lang ve Neyer, Almanya'da psikoloji alanında çalışan akademisyenlerin bilimsel işbirliği ağlarına katılmaları ile kariyer gelişimleri arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Akademisyenlerin bilimsel işbirliği ağlarına üyelikleri yanında, yayın sayıları ve aldıkları atıflar başarımların göstergesi olarak alınmıştır. Sonuç olarak, iyi bir kürsüden gelen akademisyenlerin kariyer şanslarının daha yüksek olduğu, ancak kariyer geleceği için işbirliği ağlarına katılmalarının gerekli olduğu belirtilmektedir<sup>41</sup>.

ABD'de Meksikalı göçmenler üzerinde yapılan bir araştırmada, göçmenlerin sosyal sermaye düzeyinin ücretleri üzerinde doğrudan ve dolaylı etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre sosyal sermaye, işin nasıl elde edildiği ve formel sektörde olup olmadığını etkileyerek dolaylı olarak ücret düzeyini belirlemektedir. Göç tecrübesi olan arkadaşlar ve akrabalara sahip olma ise, daha yüksek ücret elde etmeyi sağlayan iş arama etkinliğini arttırmaktadır. Arkadaş ve akrabalar, göçmenlere işgücü piyasasında yüksek ücretli işler hakkında bilgi sağlamaktadır<sup>42</sup>.

Völker ve Flap, işçinin sahip olduğu sosyal sermayenin iş performansını etkileyebileceğini ileri sürmektedir. İş arkadaşlarıyla

<sup>40</sup> Bozionelos Nikos, (2003), "Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality", **The International Journal of Organizational Analysis**. Vol:11(1), s.41.

<sup>41</sup> Lang Frieder R., Neyer Franz J., (2004), "Kooperationsnetzwerke und Karrieren an Deutschen Hochschulen", **Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie**. Jg. 56, Heft:3, s.520-538.

<sup>42</sup> Aguilera Michael B., Massey Douglas S., (2003), "Social capital and the wages of Mexican immigrants: New hypotheses and tests", **Social Forces**. Vol:82(2), s.671.

birçok bağın olmasının iş performansına faydalı olacağı beklenmektedir. Bu bağlar, işçiye bir kimlik ve işini yaparken araçsal yardım sağlayabilmektedir. Araştırma sonucunda, işçilerin performansının örgütsel koşullar ve işçinin iş ile ilişkili sosyal ağ özelliklerine bağlı olduğu ortaya çıkmıştır. Örneğin kıdemi az olan işçiler, ağlarında yapısal boşluklara ihtiyaç duymaktadır. Bu işçiler muhtemelen performans gösterebilmek için iş arkadaşları ile işbirliği yapmalıdır. Bir şef iş arkadaşları ile güçlü bağları olduğunda görevini daha iyi yerine getirmektedir. Birinin terfi etme hırsı, takım çalışması için olumsuz etki yaratmakta ve son olarak, bir kişi makinalar yerine insanlarla çalışıyorsa, iş arkadaşlarıyla birçok bağının olması kendi iş performansını arttırmaktadır<sup>43</sup>.

Podolny ve Baron, bireyin işyerinde sahip olduğu ağların yapı ve içeriğinin, örgüt içi hareketliliğini etkilediğini belirtmektedir. Bireyin enformasyon ve kaynak edinmek için enformel bağları olan, geniş ve seyrek bir ağa sahip olması örgüt içi hareketliliğini arttırmaktadır. Diğer araştırmalardan farklı olarak performans ve hareketlilik için uygun rol beklentilerinin önemi vurgulanmıştır. İyi tanımlanmış performans beklentilerinin bireylerin küçük ve seyrek ağlarından kaynaklandığı anlaşılmaktadır<sup>44</sup>. Performans beklentilerinin bilinmesi örgüt içi hareketlilik kararını etkilemektedir. Buna göre, geçilmek istenen görevin performans beklentilerini bilmek ve kendi performansı ile karşılaştırmak kararı desteklemektedir.

Kariyer başarısını etkileyen birçok sosyal ağ biçimi olabileceği ileri sürülmektedir. Kariyer toplulukları kavramı, kariyer desteği sağlayan sosyal yapıların bulunması ve bunların tek bir örgütün sınırlarını aşması düşüncesinden kaynaklanmaktadır. Parker kariyer toplulukları kavramını, kendi kendine organize olan ve üyelerine sağladığı kariyer desteği biçimine göre nitelendirilen sosyal yapılar olarak tanımlamaktadır<sup>45</sup>. Kariyer toplulukları kavramı, kariyer etkinliklerinin istihdam edilen tek bir örgüt ortamının ötesine uzanabileceğini belirtmektedir. Örneğin, işçinin ait olduğu sosyal, etnik ve cinsiyet kategorileri, işçinin mesleği ile nasıl özdeşleştiği, aldığı eğitim, tecrübe kazandığı endüstri, yaşadığı ev ve ailesi, katıldığı dini örgüt,

<sup>43</sup> Völker Beate, Flap Henk, (2003), "Social networks and performance at work", (Eds.) Henk Flap, Beate Völker, **Creation and returns of social capital**. Routledge, s.175 ve 192.

<sup>44</sup> Podolny Joel M., Baron James N., (1997), "Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace", **American Sociological Review**. Vol:62(5), s.673.

<sup>45</sup> Parker Polly, **Career communities**. Doctoral Thesis, University of Auckland, New Zeland, 2000'den aktaran Parker Polly, Arthur Michael B., Inkson Kerr, (2004), "Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures", **Journal of Organizational Behavior**. Vol:25, s.489.

gönüllü topluluklar ile boş zaman grupları kariyer davranışını etkilemektedir. Yukarıda sayılan kariyer toplulukları örnekleri, muhtemel üyelerine kendi kariyerlerini geliştirecekleri kaynakları kazandırabilmektedir<sup>46</sup>.

Parker vd., bağımsız kariyer yatırımları yapılabilecek, muhtemel 10 kariyer topluluğunu yansıtan bir tipoloji ileri sürmektedir. Bu topluluklar işletme, endüstri, meslek, bölgesel, ideoloji, proje, mezun, destek, aile ve sanal kariyer toplulukları olarak sıralanmaktadır. Her bir topluluk, farklı “niçini”, “nasılı” ve “kimi bilmek” yetkinliklerine yardımcı olmaktadır<sup>47</sup>. Bu topluluklara üyeliklerin kişisel ağlardan farklı olduğu belirtilmektedir, ancak topluluklara üye olma boyutu ile sosyal sermaye ilişkili görülmektedir. Çünkü ne kadar çok topluluğa üye olunursa, kariyer başarısının o kadar artma olasılığı bulunmaktadır. Başka bir deyişle, örgüt içi ve dışı sosyal ağ ne kadar geniş ve çeşitli olursa, kariyer başarısı artacaktır.

Sosyal sermaye kariyer için önemli bir değişken olarak görülmektedir. Örgütlerde iş arkadaşları ve üstlerle olan sağlıklı ilişkiler iş performansını yükseltebilmekte ve çalışanın becerilerini göstermesi için olanak sağlamaktadır. Ayrıca kariyer ile ilgili tavsiyeler verebilecek akıl hocalarının bulunması başarıyı arttırmaya yardımcı olmaktadır. Sosyal sermaye kariyer başarısı için gerekli olan beşeri sermayeyi tamamlamaktadır. İşini düzgün yapan bireyin bunu kariyer başarısını etkileyecek kişilere duyurmasını kolaylaştırmaktadır. Günümüz çalışma yaşamında bu özelliklere sahip çalışanlar dikkat çekmektedir.

### **Bağımsız Çalışma Açısından Sosyal Sermaye**

Bağımsız çalışma, aktif istihdam politikalarında yer alan bir uygulamadır. Kendi işini kurmak isteyenlere ödenek sağlanmakta ve belli bir süre için danışmanlık hizmeti verilebilmektedir. Birçok araştırma bağımsız çalışmayı seçme nedeninin daha fazla kazanç elde etme olasılığı olduğunu ileri sürmektedir. Buna göre, bireyler bağımsız çalışma ve ücretli çalışma arasında yaşamları boyunca elde edecekleri kazançta göre bir seçim yapmaktadır. Sosyal sermaye düzeyinin bağımsız çalışma kararı alma üzerinde etkili olabildiği ileri sürülmektedir.

Blumberg ve Pfann, bağımsız çalışma kararı ile beşeri ve sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Sosyal sermaye ebeveyn, eş ve

<sup>46</sup> Parker, Arthur, Inkson, 2004, s.490.

<sup>47</sup> Parker, Arthur, Inkson, 2004, s.495.

çocuklar kapsamında ölçülmektedir. Araştırma, bireyin sosyal sermaye düzeyinin bağımsız çalışma için gelecekteki gelir belirsizliğini azalttığını ileri sürmektedir. Araştırma sonucunda sosyal sermayenin bağımsız çalışmanın en önemli kaynağı olduğu ortaya çıkmıştır. Buna göre, aile desteği bağımsız çalışmayı öğrenme sürecini kısaltmaktadır. Ayrıca sosyal ilişki türü olarak arkadaşlar yeni iş fırsatları ile ilgili enformasyon sağlamaktadır<sup>48</sup>.

Allen, sosyal ağlar ile bağımsız çalışma arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bağımsız çalışmanın maliyetlerini düşüren sosyal destek ağlarına sahip olmanın bağımsız çalışma eğilimini arttırdığı ileri sürülmektedir. Araştırma sonucunda bireysel bağımsız çalışma kararının sosyal ağın boyutları ve bileşiminden oldukça etkilendiği ve kadınların girişimcilik için erkeklere göre daha az sosyal destek aldıkları ortaya çıkmıştır<sup>49</sup>. Benzer şekilde Verheul ve Thurik, araştırmalarında kadın girişimcilerin ağ kurmak ve geliştirmek için daha az zaman harcadıklarını belirtmektedir<sup>50</sup>.

Sosyal sermayenin bağımsız çalışma kararını etkilemesi dışında, zaten bağımsız çalışanlar içinde önemi olduğu belirtilmektedir. Bağımsız çalışanların iş ortamları, normal bir iş ortamından farklıdır. Özellikle iş arkadaşlarının fazla olmaması, ortamı izole etmektedir. Bu nedenle bağımsız çalışan bireyin sosyal destek ağları önem kazanmaktadır. Akıl hocaları, iş ile ilgili tavsiyelerde bulunarak destek verebilir. Ticari ve profesyonel örgütler, emsallerle bağlantı kurmak için iyi bir yol olarak görülmektedir. Birçok bağlantının olduğu bir veritabanını yaşatmak işletme sahipleri için ağ kurma davranışlarında azimli olmayı gerektirmektedir. Çünkü bu bağlantılar müşterilere tavsiye edilmek ve piyasa enformasyonu sağlanmasında önemlidir. Ayrıca bağımsız çalışanların genellikle pazarlama için elemanlarının bulunmaması, bağlantıları daha önemli hale getirmektedir<sup>51</sup>. Sosyal sermayenin bağımsız çalışmanın başarısını etkilediği bazı görgül araştırmalarda da ortaya konmuştur.

Örneğin Sanders ve Nee, sosyal ilişkilerin ucuz işgücü ve sermaye ile müşteriler, rakipler ve tedarikçiler hakkında bilgi sağlaya-

<sup>48</sup> Blumberg Boris F., Pfann Gerard A., (2001), "Social capital and the uncertainty reduction of self-employment", IZA DP No:303, s.1.

<sup>49</sup> Allen W. David, (2000), "Social Networks and self-employment", **Journal of Socio-Economics**. Vol:29, 487.

<sup>50</sup> Verheul Ingrid, Thurik A.Roy, (2001), "Start-up capital: Does gender matter?", **Small Business Economics**. Vol:16 (4), 329-345.

<sup>51</sup> Darnay Arsen J., Magee Monique D., (2007) **Encyclopediad of Small Business**. Thompson Gale, s.1015.

rak girişimciliğe yardımcı olduğunu belirtmektedir<sup>52</sup>. Gomez ve Santor, sosyal sermayenin girişimcilik başarısını etkileyip etkilemediğini araştırmıştır. Bunun için, girişimcilerin düzenli buluşan bir topluluğun üyesi olup olmadığı ve komşularını ne kadar tanıdığını incelemiştir. Sonuç olarak bir topluluğa üye olan girişimcilerin olmayanlara göre daha fazla kazanç elde ettiği ortaya çıkmıştır<sup>53</sup>.

Bağımsız çalışma biçimi ile sosyal sermaye düzeyi arasında ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Barbieri, bağımsız çalışanları 3 kategoriye ayırarak sosyal sermaye düzeylerini incelemiştir. Bu kategoriler yüksek eğitimli profesyonellerden, düşük eğitimli niteliksiz bağımsız çalışmaya kadar sıralanmakta ve bireylerin çalışma biçimini sosyal sermaye farklılıklarının etkilediği ileri sürülmektedir. Buna göre her ağın sosyal sermayeyi yansıtmadığı ve profesyonel, nitelikli ve niteliksiz bağımsız çalışanların işe bağlılıkları ve psikolojik durumları üzerinde sosyal sermayenin güçlü bir etkisi olduğu ortaya konmaktadır<sup>54</sup>. Yukarıdaki açıklamalardan bireylerin sosyal sermaye düzeylerinin sağlıkları üzerinde etkili olabileceği anlaşılmaktadır. Gerçekten literatürde sosyal sermaye ve sağlıkla ilişkili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Dolayısıyla, sosyal sermayenin işgücü piyasasında etkili olduğu alanları (iş arama, kariyer başarısı, bağımsız çalışma gibi) etkileyebilecek olan sağlık konusu da bu kapsamda değinilmelidir.

### Sağlık Açısından Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye ile sağlık arasındaki ilişki birçok araştırmada ele alınmıştır. Araştırmaların çoğunda yüksek sosyal sermaye düzeyi ile sağlıklı olma arasında ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Sosyal sermayenin maddi getirisi daha yüksek ücret ile daha iyi istihdam koşulları iken, bireylerin daha iyi ilişkilerinin olması ve daha mutlu olmaları maddi olmayan getirileridir. Lin, sosyal sermayenin getirilerini araçsal ve anlamlı eylem olarak adlandırmaktadır. Buna göre, fiziksel ve ruhsal sağlık ile yaşam doyumu getirileri anlamlı eylemlerdir. Fiziki sağlık, fiziksel işlevsel yetkinliğin sürdürülmesi ile kazalardan ve hastalıklardan uzak olmayı içermektedir. Ruhsal sağlık, strese karşı koyma ile bilişsel ve duygusal dengenin sürdürülmesi kapasitesini yansıtmak-

<sup>52</sup> Sanders Jimmy M., Nee Victor, (1996), "Immigrant self-employment: The family as social capital and the value of human capital", **American Sociological Review**. Vol:61(2), s.231.

<sup>53</sup> Gomez Rafeal, Santor Eric, (2001), "Membership has its privileges: The effect of social capital and neighbourhood characteristics on the earnings of microfinance borrowers", **The Canadian Journal of Economics**. Vol:34(4), s.943.

<sup>54</sup> Barbieri Paolo, (2003), "Social capital and self-employment", **International Sociology**. Vol:18(4), s.681.

tadır. Yaşam doyumu aile, evlilik, iş, topluluk ile komşuluk çevresi gibi çeşitli yaşam alanlarında doyum ve iyimserliği göstermektedir<sup>55</sup>.

İşyeri insanların zaman geçirdikleri ve sosyal ilişkiler kurdukları önemli bir sosyal sermaye kaynağıdır. Ayrıca işyerleri önemli sağlık sorunlarına neden olabilecek potansiyeli içermektedir. Çalışma arkadaşları, üstler ve müşteriler ile yaşanan sorunlar, görevden kaynaklanan sorunlar, işçiler için stres yaratıcı olabilmektedir. Stresin uzun süreli devam etmesi ise sağlık sorunlarına neden olmaktadır. Bu nedenle, işyerinde sosyal sermaye ile sağlık arasında ilişki olduğu ileri sürülmektedir. Requena, işyerinde sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkiye dolaylı olarak işaret eden bir araştırma yapmıştır. Buna göre, sosyal sermaye iş yaşamı kalitesi ve iş doyumu için iyi bir açıklayıcı faktördür. İşyerindeki sosyal ilişkiler ve güven, örgüte bağlılık, iletişim ve etkileme imkanları iş yaşamı kalitesi ile iş doyumu toplam varyansının önemli bir kısmını açıklamaktadır. Ayrıca işyerinde güven, ilişkiler, iletişim ve etki arttıkça, işteki kişisel iyilik hali artmaktadır<sup>56</sup>.

Sosyal sermaye, iş ile ilgili olumsuz algılamalara koruyucu etki yaparak sağlık sorunlarını azaltabilmektedir. Örneğin Seçer, sosyal sermaye düzeyinin iş güvencesizliği üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bireyin sosyal ağ genişliği, iş güvencesizliğini negatif yönde etki etmektedir. Yani bireyin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi arttıkça işini kaybetme korkusu azalmaktadır<sup>57</sup>. İş güvencesizliğinin bireyler için önemli sağlık sorunlarına neden olduğu bilinmektedir. Bu durumda, işyerinde sağlık sorunlarının daha az olabileceği ileri sürülebilir. Sosyal sermaye ile sağlık arasında dolaylı ilişki kuran bu araştırmalar dışında doğrudan ilişki de araştırılmıştır.

Oksanen vd., sosyal sermaye ve sağlık arasındaki ilişkinin işyerlerinde araştırılmadığına değinerek, geniş kapsamlı bir araştırma yapmıştır. Finlandiya 10-Town araştırmasından alınan veriler kullanılarak, 2000-2004 yıllarında 9524 kişi üzerinde işyerindeki sosyal sermaye ile sağlık arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada kullanılan sosyal sermaye ölçeği, bir çalışma biriminin üyeleri arasında paylaşılan değerleri ve tutumları, çalışma arkadaşları arasındaki karşılıklılığı, müşterek saygıyı ve güveni, işyerindeki ağlara katılım ve kolektif eylem ile şefe olan güveni ölçmektedir. Araştırma bulgularına göre, düşük sosyal sermayeli birimlerde çalışan işçilerin daha yüksek sosyal sermayeli birimlerde çalışan işçilere göre 1,27 kat daha fazla

<sup>55</sup> Lin, 2001, s.19-20.

<sup>56</sup> Requena Felix, (2003), "Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace", **Social Indicators Research**. Vol:61, s.356.

<sup>57</sup> Seçer, 2007, s.317.

sağlıklarının bozulduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonucunda işyerinde düşük sosyal sermayeye maruz kalmanın işçilerin sağlığına zararlı olduğu anlaşılmıştır<sup>58</sup>.

Kouvonen vd., geniş bir örneklemede işyeri sosyal sermaye düzeyi ile depresyon arasındaki ilişkiyi araştırmıştır (n=33.557). Finlandiya'da kamu çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucunda, anti depresan ilaçları kullananların ve doktorlar tarafından depresyon teşhisi konulanların sayısı düşük sosyal sermayeli işçiler için %20-50 daha yüksek olarak tespit edilmiştir<sup>59</sup>. Düşük sosyal sermaye düzeyi, işçilerin daha az sosyal destek sağlayacağı anlamına gelmektedir. Bu durumda ruhsal sağlık için gerekli tavsiyeleri alma veya rahatlama imkanları daha az olacaktır. Araştırmalar sonucunda işyerinde sosyal sermayenin sağlık açısından önemi ortaya çıkmıştır.

## Sonuç

Sosyal sermaye eğitim, göç, sosyal hareketler gibi farklı alanlarda çok sayıda araştırmaya konu olmuştur. Bu nedenle sosyal sermaye farklı boyutlardan ve seviyelerden ele alınabilen ve ölçülebilen bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye, temelde başka kişilerle ilişki içinde olmayı ve bundan sağlanan faydaları irdelemektedir. Bu durumda başka kişilerle olan ilişkiler ve bu ilişkilerin yapısı önem kazanmaktadır. Bireyin ilişki ağının ölçülmesi ağ genişliği, ağ yoğunluğu ve ilişki kurulan kişilerin statüleri, kaynakları gibi yöntemlerle gerçekleştirilmektedir.

İşgücü piyasasında sosyal sermaye enformasyon sağlama, karar vericileri etkileme, kabul görme etkileri sayesinde kişilere fayda sağlamaktadır. Özellikle iş arama sürecini hızlandırması ve maliyetlerini düşürmesi ile ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır. Ancak sosyal sermaye bunun ötesinde kariyer boyunca etkili olan bir değişken olarak değerlendirilmelidir. Özellikle ücret, terfi, örgüt içi hareketlilik biçiminde nesnel kariyer başarısını etkileyebilmektedir. Bu durumda sosyal sermaye iş arama ve istihdam sürecinde kişiler için önemli bir kaynak olarak görülmelidir.

<sup>58</sup> Oksanen Tuula, Kouvonen Anne, Kivimäki Mika, Pentti Jaana, Virtanen Marianna, Linna Anne, Vahtera Jussi, (2008), "Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland", **Social Science & Medicine**. Vol:66, s.637.

<sup>59</sup> Kouvonen Anne, Oksanen Tuula, Vahtera Jussi, Stafford Mai, Wilkinson Richard, Schneider Justine, Vaananen Ari, Virtanen Marianna, Cox Sara J., Pentti Jaana, Elovainio Marko, Kivimäki Mika, (2008), "Low workplace social capital as a predictor of depression the Finnish public sector study", **American Journal of Epidemiology**. Vol:167(10), s.1143.

İş arama sürecine katkısı nedeniyle sosyal sermaye istihdam edilebilirlik ile ilgili araştırmalarda kullanılan bir değişken olmuştur. Bazı araştırmalarda istihdam edilebilirliğin belirleyicisi olarak, bazılarında ise istihdam edilebilirliğin bileşeni olarak ele alınmaktadır. Böylece sosyal sermaye işgücü piyasasında iş bulma kapasitesini etkilediği ileri sürülen bir değişken olarak sayılmaktadır. Ayrıca iş bulma dışında, çalışma biçimini seçmeyi yönlendirdiği anlaşılmaktadır. Bağımsız çalışma biçimini seçmeyi destekleyen sosyal sermaye, aynı zamanda bağımsız çalışmanın başarısını desteklemektedir.

Son olarak, sosyal sermaye işyerinde kişilerin sağlığını etkileyen bir değişken olarak da değerlendirilmektedir. Gerçekten işyerinde çalışma arkadaşları ve üstleriyle düzgün ilişkilere sahip çalışanlar için stres düzeyinin daha düşük olması beklenmelidir. Bu anlamda sosyal sermaye iş yaşamında sorun yaratan konularla başa çıkma kaynağı olarak görülmektedir. Örgütlerin güvene dayalı sosyal ilişkilerin olduğu işyerlerini desteklemeleri çıkarlarına olacaktır. Bu açıklamalar sonucunda sosyal sermaye çalışanlar için önemli bir kaynak olarak dikkate alınmalı, fakat bazı durumlarda etkili olamayacağı gözden kaçırılmamalıdır.

### **YARARLANILAN KAYNAKLAR**

- Adler Paul S., Kwon Seok-Woo, (2002), "Social capital: Prospects for a new concept", *Academy of Management Review*. Vol:27(1), s.17-40.
- Aguilera Michael B., Massey Douglas S., (2003), "Social capital and the wages of Mexican immigrants: New hypotheses and tests", *Social Forces*. Vol:82(2), s.671-701.
- Allen W. David, (2000), "Social Networks and self-employment", *Journal of Socio-Economics*. Vol:29, s.487-501.
- Barbieri Paolo, (2003), "Social capital and self-employment", *International Sociology*. Vol:18(4), s.681-701.
- Biçerli M. Kemal, (2000) *Çalışma Ekonomisi*. Beta Yayınları, Yayın No.1049, İstanbul.
- Bird Allan, (1994), "Careers as repositories of knowledge: a new perspective on boundaryless careers", *Journal of Organizational Behavior*. Vol:15, s.325-344.



- Blumberg Boris F., Pfann Gerard A., (2001), "Social capital and the uncertainty reduction of self-employment", IZA DP No:303.
- Bourdieu Pierre, "Forms of capital", (içinde), Handbook of theory and research for the sociology of education. Ed. John G. Richardson, Greenwood, New York, 1986.
- Bozionelos Nikos, (2003), "Intra-organizational network resources: Relation to career success and personality", The International Journal of Organizational Analysis. Vol:11(1), s.41-66.
- Burt Ronald S., (1997), "The contingent value of social capital", Administrative Science Quarterly. Vol:42, s.339-365.
- Can Halil, Akgün Ahmet, Kavuncubaşı Şahin, (1998) Kamu ve Özel Kesimde Personel Yönetimi. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Coleman James S., (1988), "Social capital in the creation of the human capital", The American Journal of Sociology. Vol:94, Sup, s.95-120.
- Darnay Arsen J., Magee Monique D., (2007) Encyclopedia of Small Business. Thompson Gale.
- Eden Dov, Aviram Arie, (1993), "Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves", Journal of Applied Psychology. Vol:78(3), s.352-360.
- Fernandez Roberto M., Castilla Emilio J., (2001), "How much is that network worth? Social capital in employee referral Networks", (içinde) Nan Lin, Karen Cook, Ronald S. Burt, Social capital: Theory and research. Adline De Gruyter, New York.
- Flap Henk, Boxman Ed, (1999), "Getting a job as a manager", (içinde), Corporate Social Capital and Liability. Ed. Roger A.J. Leenders, Shaul M. Gabbay, Kluwer Academic Publishers.
- Forret Monica L., Dougherty Thomas W., (2001), "Correlates of networking behavior for managerial and professional employees", Group & Organization Management. Vol:26(3), s.283-311.
- Freitag Markus, (2000), "Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit: Eine empirische Analyse zu den Schweizer Kantonen", Zeitschrift für Soziologie. Jg. 29, Heft:3, s.186-201.

- Fugate Mel, (2001) The role of employability in how people cope with organizational change. Arizona State University, Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Gomez Rafeal, Santor Eric, (2001), "Membership has its privileges: The effect of social capital and neighbourhood characteristics on the earnings of microfinance borrowers", The Canadian Journal of Economics. Vol:34(4), s.943-966.
- Granovetter Mark S., (1973), "The strength of weak ties", The American Journal of Sociology. Vol:78(6), s.1360-1380.
- Granovetter Mark, (1995) Getting a job: A study of contacts and careers. The University of Chicago Press.
- Hillage J., Pollard E., (1998) Employability: Developing a framework for policy analysis. DfEE, London.
- Kouvonen Anne, Oksanen Tuula, Vahtera Jussi, Stafford Mai, Wilkinson Richard, Schneider Justine, Vaananen Ari, Virtanen Marianna, Cox Sara J., Pentti Jaana, Elovainio Marko, Kivimaki Mika, (2008), "Low workplace social capital as a predictor of depression the Finnish public sector study", American Journal of Epidemiology. Vol:167(10), s.1143-1151.
- Lang Frieder R., Neyer Franz J., (2004), "Kooperationsnetzwerke und Karrieren an Deutschen Hochschulen", Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 56, Heft:3, s.520-538.
- Lin Nan, (2001), "Building a network theory of social capital", (içinde) Social Capital: Theory and Research. Eds. Nan Lin, Karen Cook, Ronald . Burt, Aldine De Gruyter.
- Lin Nan, (2000), "Social resources theory", (içinde) Edgar F. Borgatta, Rhonda Montgomery, Encyclopaedia of Sociology. Volume 4, MacMillan.
- Lin Nan, Ensel Walter M., Vaughn John C., (1981), "Social resources and strength of ties: Structural factors in occupational status attainment", American Sociological Review. Vol:46(4), s.393-405.
- Marsden Peter V., Hurlbert Jeanne S., (1988), "Social resources and mobility outcomes: A replication and extension", Social Forces. Vol:66(4), s.1039-1059.

- Oksanen Tuula, Kouvonen Anne, Kivimaki Mika, Pentti Jaana, Virtanen Marianna, Linna Anne, Vahtera Jussi, (2008), "Social capital at work as a predictor of employee health: Multilevel evidence from work units in Finland", *Social Science & Medicine*. Vol:66, s.637-649.
- Özgüler Verda Canbey, (2007), *İş Arama Teorisi, Sosyal Ağlar ve İnternet*. Anadolu Üniversitesi Yayınları No:1728, Eskişehir.
- Parker Polly, Arthur Michael B., Inkson Kerr, (2004), "Career communities: a preliminary exploration of member-defined career support structures", *Journal of Organizational Behavior*. Vol:25, s.489-514.
- Podolny Joel M., Baron James N., (1997), "Resources and relationships: Social networks and mobility in the workplace", *American Sociological Review*. Vol:62(5), s.673-693.
- Portes Alejandro, (1998), "Social capital: Its origins and applications in modern sociology", *Annual Review of Sociology*. Vol:24, s.1-24.
- Putnam Robert D., (1993) *Making democracy work: Civic traditions in modern Italy*. Princeton University Press, New Jersey.
- Putnam Robert D., *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. Simon and Schuster, New York, 2000.
- Requena Felix, (2003), "Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace", *Social Indicators Research*. Vol:61, s.331-360.
- Sanders Jimmy M., Nee Victor, (1996), "Immigrant self-employment: The family as social capital and the value of human capital", *American Sociological Review*. Vol:61(2), s.231-249.
- Seçer Barış, (2007) *Kariyer Sermayesi ve İstihdam Edilebilirliğin İş Güvencesizliği Üzerindeki Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Seibert Scott E., Kraimer Maria L., Liden Robert C., (2001), "A social capital theory of career success", *Academy of Management Journal*. Vol:44(2), s.219-237.
- Stone Wendy, Gray Matthew, Hughes Jody, (2003), "Social capital at work: How family, friends and civic ties relate labour market outcomes", *Australian Institute of Family Studies: Research Paper* 31.

**Kamu-İş; C:10, S:3/2009**

- Van Der Gaag Martin, Snijders Tom A.B., (2005), "The resource generator: Social capital quantification with concrete items", *Social Networks*. Vol:27, s.1-29.
- Van Der Heijde Claudia M., Van Der Heijden Beatrice I. J. M., (2005), "The development and psychometric evaluation of a multi-dimensional measurement instrument of employability: and the impact of aging", *International Congress Series.*, s.142-147.
- Verheul Ingrid, Thurik A.Roy, (2001), "Start-up capital: Does gender matter?", *Small Business Economics*. Vol:16 (4), s.329-345.
- Völker Beate, Flap Henk, (2003), "Social networks and performance at work", (Eds.) Henk Flap, Beate Völker, *Creation and returns of social capital*. Routledge.
- Wanberg Connie R., Kanfer Ruth, Rotundo Maria, (1999), "Unemployed individuals: motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment", *Journal of Applied Psychology*. Vol:84(6), s.897-910.
- Winter Ian, (2000), "Towards a theorized understanding of family life and social capital", *Working Paper No:21*, Australian Institute of Family Studies.