

**T.C.  
OKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKUL ve ORTAOKULLARDAKİ SOSYAL SERMAYE  
DÜZEYİ ile ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Rasime DURKAN ŞİMŞEK**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
TÜRKÇE İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DANIŞMAN**

**Prof.Dr. Münevver YALÇINKAYA**

**İZMİR, Aralık 2013**

T.C.  
OKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İLKOKUL VE ORTAOKULLARDAKİ SOSYAL SERMAYE  
DÜZEYİ İLE ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

RASİME DURKAN ŞİMŞEK  
(122001291)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Tezin Enstitüye Teslim Edildiği Tarih :

Tezin Savunulduğu Tarih : 30.12.2013

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA

Diğer Jüri Üyeleri : Yrd. Doç. Dr. Didem KOŞAR

Dr. Esen ALTUNAY

İmza

.....  
.....  
.....

İZMİR, Aralık 2013

**T.C.  
OKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**İLKOKUL ve ORTAOKULLARDAKİ SOSYAL SERMAYE  
DÜZEYİ ile ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI  
ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

**Rasime DURKAN ŞİMŞEK  
( 122001291)**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ  
İŞLETME ANABİLİM DALI  
TÜRKÇE İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**DANIŞMAN  
Prof.Dr. Münevver YALÇINKAYA**

**İZMİR, Aralık 2013**

## ÖNSÖZ

Sosyal sermaye, bir örgütteki bireylerin aralarındaki ilişkiler temeline dayanmaktadır. Eğitim örgütleri de insan odaklı kurumlar olması sebebiyle sosyal sermayeyi oluşturmaya ve geliştirmeye en çok ihtiyaç duyulan kurumlardır. Sosyal sermayenin yüksek olduğu okullarda eğitimde verimliliğin ve etkililiğin de arttığı gözlenmektedir. Kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biri iş doyumudur. Sosyal sermayesi yüksek olan okullarda görev yapan öğretmenler, yaptıkları işe inanarak çalışacaklarından moral ve verimlilikleri de artacaktır.

Bu araştırma da öğretmenlerin çalıştıkları okulların sosyal sermaye düzeylerine bağlı olarak sahip oldukları iş doyumlarını ortaya çıkarmak amacıyla ortaya çıkmış ve önem kazanmıştır.

Yüksek lisans tezime başladığım günden itibaren akademik desteğiyle beni yönlendiren, eksiklerimi tamamlayan danışman hocam Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA'ya en içten saygılarımı sunar ve teşekkürü bir borç bilirim. Topladığım verilerin analizi sürecinde çok değerli bilgilerini benimle paylaşan, görüşlerini belirterek tezime katkıda bulunan Yrd. Doç. Dr. Tahsin Oğuz BAŞOKÇU'ya ve araştırmada kullanılan anketleri cevaplayarak tezime katkıda bulunan çok değerli meslektaşlarıma teşekkürlerimi sunarım.

Hangi konuda tez çalışması yapacağıma karar verme aşamasında bana fikir vererek bu konuya dikkatimi çeken değerli Eğitim Denetçisi Zafer GÖKÇE'ye, tezimin her aşamasında beni yüreklendiren, zekası ve pratik çözümleriyle varlığını her zaman yanımda hissettiğim çok değerli Okul Müdürüm Mehmet Ali ÇAY'a, beni daima destekleyerek motive eden sevgili çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Tüm yüksek lisans eğitimim sırasında gösterdikleri fedakârlıklar için varlığını borçlu olduğum anne ve babama, gösterdikleri sabır, ilgi ve anlayışla çalışmamın tamamlanmasındaki en önemli desteği sağlayan sevgili eşim Bülent ŞİMŞEK'e ve biricik kızım Yaren Ecem ŞİMŞEK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

# İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ .....	i
İÇİNDEKİLER .....	ii
ÖZET .....	vi
SUMMARY.....	viii
SEMBOL LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xi
SEKİLLER LİSTESİ.....	xii
TABLolar LİSTESİ .....	xiii
<b>BÖLÜM 1. GİRİŞ VE AMAÇ.....</b>	<b>1</b>
1.1 PROBLEM DURUMU.....	1
1.2 PROBLEM CÜMLESİ.....	4
1.3 ALT PROBLEMLER.....	5
1.4 ARAŞTIRMANIN AMACI .....	5
1.5 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	6
1.6 SAYILTILAR.....	6
1.7 SINIRLILIKLAR .....	7
1.8 TANIMLAR.....	7
<b>BÖLÜM 2. KURAMSAL TEMELLER.....</b>	<b>8</b>
2.1. İŞ DOYUMU.....	8
2.1.1. İş Doymu ile İlgili Kuramlar .....	10
2.1.1.1. İçerik Kuramları.....	11
2.1.1.2. Süreç Kuramları.....	14

<b>2.1.2. İş Doyumunu Etkileyen Faktörler.....</b>	<b>17</b>
2.3.2.1 İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler.....	17
2.3.2.2 İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler.....	18
<b>2.2 SOSYAL SERMAYE .....</b>	<b>20</b>
<b>2.2.1. Sosyal Sermayenin Unsurları.....</b>	<b>23</b>
2.2.1.1. Sosyal Sermaye ve Güven .....	26
2.2.1.2. Sosyal Sermaye ve Normlar.....	29
2.2.1.3. Sosyal Sermaye ve Ağlar.....	30
2.2.1.4. İlgil ve Katılım .....	31
<b>2.2.2. Sosyal Sermayenin Yakın İlişki İçinde Olduğu Alanlar.....</b>	<b>32</b>
<b>2.2.3. Örgütlerde Sosyal Sermaye ve Okul Örgütü.....</b>	<b>35</b>
2.2.3.1. Sosyal Sermaye ve Okul Yönetimi.....	36
2.2.3.2. Sosyal Sermaye ve Okul Çalışanları.....	37
2.2.3.3. Sosyal Sermaye ve Okul-Aile-Çevre İlişkileri.....	37
<b>2.2.4. Okul Örgütlerinde Sosyal Sermayenin Unsurları.....</b>	<b>38</b>
2.2.4.1. Bağlantılılık.....	38
2.2.4.2. Güven.....	39
2.2.4.3. Değerler ve Normlar.....	40
2.2.4.4. Sosyal Ağlar.....	41
2.2.4.5. Aidiyet.....	41
2.2.4.6. Katılım.....	42
<b>2.3. SOSYAL SERMAYE VE İŞ DOYUMU.....</b>	<b>43</b>
<b>2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....</b>	<b>44</b>
<b>2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....</b>	<b>44</b>
<b>2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....</b>	<b>49</b>
<b>BÖLÜM 3. YÖNTEM.....</b>	<b>52</b>
<b>3.1 ARAŞTIRMA MODELİ.....</b>	<b>52</b>
<b>3.2 EVREN ve ÖRNEKLEM.....</b>	<b>52</b>

3.3 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	55
3.3.1 Sosyal Sermaye Ölçeği.....	55
3.3.2 İş Doyumu Ölçeği.....	56
3.4 VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ UYGULANMASI ve ANALİZ.....	57
<b>BÖLÜM 4. BULGULAR VE YORUMLAR.....</b>	<b>59</b>
4.1 BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	59
4.2 İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	68
4.3 ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	76
4.4 DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	79
4.5 BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	83
4.6 ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR.....	84
<b>BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>86</b>
5.2 SONUÇLAR.....	86
5.3 ÖNERİLER.....	87
5.3.1 Uygulayıcılar İçin Öneriler.....	87
5.3.2 Araştırmacılar İçin Öneriler.....	88
<b>KAYNAKLAR (REFERENCES).....</b>	<b>90</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ.....</b>	<b>101</b>
<b>EKLER (APPENDICES).....</b>	<b>102</b>
<b>EK A İZİN BELGESİ.....</b>	<b>102</b>

<b>EK B KİŞİSEL BİLGİLER FORMU.....</b>	<b>103</b>
<b>EK C SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİ.....</b>	<b>104</b>
<b>EK D İŞ DOYUM ÖLÇEĞİ.....</b>	<b>105</b>



## ÖZET

### İLKOKUL ve ORTAOKULLARDAKİ SOSYAL SERMAYE DÜZEYİ ile ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

**Rasime DURKAN ŞİMŞEK**  
**Yüksek Lisans Tezi, İşletme Anabilim Dalı**  
**Tez Danışmanı: Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA**

Bu araştırma ile okullardaki sosyal sermaye düzeyinin ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve uygulanmıştır. Araştırmanın evreni İzmir iline bağlı üç ilçe merkezindeki (Bayraklı, Bornova, Karşıyaka, Çiğli) ilköğretim okullarında görev yapan 2684 öğretmen oluşturmaktadır. İlkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan 490 öğretmene ölçme paketi dağıtılarak uygulama yapılmıştır. Araştırma, evrende bulunan öğretmenlerden güvenilir şekilde geri dönen 396 ölçme paketinden elde edilen verilerle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın evreni çerçevesinde Ersözlü ( 2008 ) tarafından geliştirilen "Sosyal Sermaye Ölçeği" ve Gençler ( 2002 ) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeği" uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama teknikleriyle okulların sosyal sermaye düzeyleri ve öğretmenlerin iş doyum düzeyleri belirlenmiştir. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyet, görev yaptıkları okul türü, mesleki kıdem, sınıf veya branş öğretmeni olma değişkenleri açısından anlamlı bir biçimde farklılık olup olmadığını belirlemek için bağımsız örneklem t- testi ve tek yönlü varyans analizi ( ANOVA ), öğretmen görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson Korelasyon Katsayısı Analiziyle incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, okulların sosyal sermaye düzeyleri  $\bar{X} = 3,66$  ortalama ile "Çoğunlukla Katılıyorum" olarak belirlenmiştir. İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi öğretmenlerin cinsiyetine ve sınıf ve branş öğretmeni olma durumuna

göre anlamlı bir farklılık gösterirken, görev yaptıkları okul türüne ve mesleki kıdemine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri "Yüksek" iken beklentilerin gerçekleşme düzeyleri "Orta" olarak bulunmuştur. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri arasında "Orta" düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Tüm bu bulgulardan yola çıkarak okullardaki sosyal sermaye düzeyleri arttıkça öğretmenlerin iş doyumu düzeyleri de artmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, güven, ağlar, normlar, ilgi ve katılım, aidiyet, iş doyumu.

# **SUMMARY**

## **INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN THE LEVEL OF SOCIAL CAPITAL AT PRIMARY AND SECONDARY SCHOOL AND TEACHERS' JOB SATISFACTION**

**Rasime DURKAN ŞİMŞEK**  
**Postgraduate thesis, Department of Business Administration**  
**Supervisor: Prof. Dr. Münevver YALÇINKAYA**

The purpose of this study is to find out the primary and secondary school teacher's job satisfaction with the level of social capital investigation of the relationship between.

The study is planned and organized according to the “Relational Scanning Model”. 10 elementary schools and 10 secondary schools from the center of four country towns ( Bayraklı, Bornova, Karşıyaka and Çiğli ) are the main focus places of the study. The research was carried out on 490 teachers by delivering the research papers and evaluation was kept with 396 research papers which were turned back.

As the universe of the research, social finance scale improved by Ersözölü (2008) and job satisfaction scale by Gençer (2002 ) was used. In the analyses of the research, with help of frequency, percentage and arithmetic average, it was found out the job satisfactions and financial positions of the teachers. In order to define the meaningful relation between job satisfactions of teachers with regard to their sex, their school, educational statue, their branches, independent sample t-test an done way analysis of variance (ANOVA) was used. And also in order to define the meaningful relation between social finance status and job satisfaction of the teachers, Pearson Correlation Coefficient Analysis.

At the end of the research, the social finances of the schools were defined as “mostly I agree” by the percentage of  $x : 3,66$ . In primary and secondary schools, the social finance statues of the teachers don’t make any difference with regard to sex, school type, class and branch.

While Job satisfaction levels of the teachers are “high”, the level of expectation of these coming true are “medium”. And it has been found that there is a close connection between the social finance statue of the school and job satisfaction level of the teachers.

By looking at all these results, as the social finance increase, the job satisfaction of the teachers increases, too. And some realities as trust, care, Networks, attendance, belonging effect somehow job satisfaction.

**Key words** : Social finance, trust, Networks, care, attendence, beloning, job satisfaction.

## **SEMBOLLER**

- Sd** : Serbestlik Derecesi  
**Ss** : Standart Sapma  
 **$\bar{X}$**  : Aritmetik Ortalama  
**%** : Yüzde  
**F** : Varyans  
**t** : t Testi Değeri  
**n** : Frekans  
**p** : Anlamlılık Düzeyi

## KISALTMALAR

**SSÖ** : Sosyal Sermaye Ölçeği

**İBD** : İş Doyumu Beklenti Düzeyi

**İBGD** : İş Doyumu Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi

**MEB** : Milli Eğitim Bakanlığı

**SSÖ1** : Sosyal Sermaye Ölçeği 1. Alt Boyut (Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önergeler)

**SSÖ2** : Sosyal Sermaye Ölçeği 2. Alt Boyut (Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler)

**SSÖ3** : Sosyal Sermaye Ölçeği 3. Alt Boyut (Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla ilgili Önergeler)

**SSÖ4** : Sosyal Sermaye Ölçeği 4. Alt Boyut (Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler)

**SSÖ5** : Sosyal Sermaye Ölçeği 5. Alt Boyut (Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler)

**akt.** : Aktaran

## ŞEKİL LİSTESİ (LIST OF FIGURES)

	<u>SAYFA NO</u>
Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi.....	12
Şekil 2.2 Vroom'un Güdülenmede Süreç Modeli.....	15
Şekil 2.3 Sosyal Sermayeyi oluşturan Bileşenler.....	25
Şekil 2.4 İnsan İlişkileri, İş Doyumu ve Performans İlişkisi.....	43

## TABLO LİSTESİ (LIST OF TABLES)

	<u>SAYFA NO</u>
<b>Tablo 3.1</b> Öğretmenlere Dağıtılan ve Geri Dönen Veri Toplama Aracı Sayısı... 53	53
<b>Tablo 3.2</b> Evren ve Örneklem Dağılımları..... 54	54
<b>Tablo 3.3</b> Örneklem Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları..... 54	54
<b>Tablo 4.1</b> Betimsel İstatistik Tablosu..... 59	59
<b>Tablo 4.2</b> Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular..... 60	60
<b>Tablo 4.3</b> Cinsiyete Göre Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları..... 68	68
<b>Tablo 4.4</b> Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları..... 70	70
<b>Tablo 4.5</b> Mesleki Kıdeme Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Cevapların Aritmetik Ortalamalarına İlişkin Analizi Sonuçları..... 71	71
<b>Tablo 4.6</b> Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Okullarındaki Sosyal Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları..... 73	73
<b>Tablo 4.7</b> Sınıf ve Branş Öğretmeni Olma Durumuna Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t-Testi Sonuçları..... 75	75
<b>Tablo 4.8</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeylerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri..... 76	76
<b>Tablo 4.9</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular..... 79	79
<b>Tablo 4.10</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyi ile Beklentilerin Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka Yönelik t-Testi Sonuçları..... 83	83
<b>Tablo 4.11</b> Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Tablosu..... 84	84



# BÖLÜM 1. GİRİŞ

Bu bölümde, araştırmanın problem durumu, problem cümlesi, alt problemler, araştırmanın amacı ve önemi, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

## 1.1. PROBLEM DURUMU

Çalışma yaşamında yer almak isteyen her insan, eğitimi ve alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur ve yaptığı işin bu özellikleri karşılama ihtiyacını ister (Erdoğan, 1996). Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı olarak geliştiği kabul edilmektedir (Keser, 2005). İş doyumu, bir iş görenin, genel olarak işine bakışı, işiyle ilgili rasyonel ve duygusal tepkileri veya işiyle ilgili olarak yaptığı değerlendirmelerin bir sonucu olarak görülmektedir. İş doyumu, kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir (Durmuş ve Günay, 2007).

Alanyazında iş doyumuna ilişkin farklı tanımlar bulunmaktadır. Farklı iş doyumunu tanımları incelendiğinde yönetim bilimcilerin, bu konuda farklı görüşlere sahip oldukları söylenebilir. Balcı'ya (2005) göre iş doyumunu, çalışanın işinin değişik boyutlarına (işin kendisi, birlikte çalışılanlar, işte yükselme olanağı, denetim sistemi vb.) ilişkin gereksinme, beklenti ya da isteklerinin işte karşılanmasına ilişkin algısının onda yarattığı bir duygudur. Eren'e (1993) göre iş doyumunu, işten elde edilen maddi kazanç ile bireyin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. Daviş'e (1988) göre ise iş doyumunu, iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluktur.

Örgütsel araştırmalarda önemli bir unsur olarak yer alan iş doyumunun belirleyicileri ve sonuçları üzerine çok sayıda araştırmalar yapılmıştır. İş doyumunu konusundaki bilgiler hem çok sistematik hem de çok tutarlı olmadığından, bu kavram üzerinde çalışılmaktan vazgeçilmiş; fakat aynı zamanda sosyal ağ araştırmalarında sosyal ilişkiler ve iş doyumunu arasındaki ilişki nedeniyle tekrar üzerinde çalışılan bir kavram olmaya

başlamıştır. Bir başka deyişle, sosyal sermaye kuramı, sosyal ağların ve iş doyumunun nasıl ilişkili olabileceği konusunda yeni fikirler sunmaktadır (Özdemir, 2008). İş tatmini, hem bireyler hem de örgütler üzerinde çok önemli sonuçlar doğurmaktadır; özellikle işin bireyin yaşamında taşıdığı anlam ve iş başında geçirilen saatler düşünüldüğünde fiziksel ve ruhsal sağlık, büyük ölçüde işe karşı geliştirilen olumlu veya olumsuz tutumun etkisinde kalmaktadır (Oshagbemi, 2000). İş tatmininin örgütsel temelde yarattığı sonuçlar, örgütsel bağlılık, devamsızlık ve işi bırakma oranının azalması gibi değişkenler üzerinde kendini göstermektedir (Lambert, 2000). İşini seven ve işini zevk alarak yapan kimselerin, örgütlerine de olumlu bir tutum geliştirdikleri kabul edilmektedir (Karatepe ve Halıcı, 1998)

Alanyazında iş doyumunu ile ilişkili görülen kavramlardan biri olan sosyal sermayeyi, Requena (2003), sahip olduğu işlev açısından sosyal sermayeyi, örgütsel süreçlerde makinenin çalışmasında hayati öneme sahip "yağ" metaforu ile açıklar. Ona göre yağın makine sistemindeki işlevini örgütsel süreçlerde sağlayan unsur sosyal sermayedir. Requena'nın (2003) çalışmasında, sosyal sermayenin iş yerinde hem yaşam kalitesinin hem de iş doyumunun en önemli belirleyicisi olduğu sonucu çıkmıştır.

Bu kavram yakın geçmişte, siyaset araştırmacısı Robert D. Putnam tarafından 1970 yılında yaptığı bir araştırmada ve sosyolog James Coleman tarafından 1988 yılında yazılmış olan makalede tanımlanmıştır. Sosyal sermayeyi etraflıca irdeleyen ve bu konuda en etkin isim olan Francis Fukuyama, 1995 yılında yayımladığı "Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity (Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın yaratılması)" yapıtıyla bütün dikkatleri üstüne çekmiştir.

Fukuyama sosyal sermayeyi, "insanların ortak amaçları için gruplar veya organizasyonlar halinde bir arada çalışabilme yeteneği" olarak tanımlar. Fukuyama'ya göre bir toplumun sosyal sermaye varlığı ve güven düzeyi, o toplumun endüstriyel yapısı ile küresel işbölümündeki yerini anlamada kritik önem taşır. Sosyal sermaye, özellikle eğitimsel, politik ve ekonomik kurumların işlerlik kazanmasında vazgeçilmez bir konumdadır (Fukuyama, 1995: Akt. Şahin, 2011).

Eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde sosyal sermayenin önemi daha da artmaktadır. İnsani ilişkilerin örgütsel etkililiği belirlediği eğitim kurumları olarak okullarda sosyal sermaye düzeyinin yüksek olmasının önemli getirileri olacağını söylemek mümkündür (Creemers ve Reezigt, 1997). Bunlar, öğretmenlerin sosyal ağ

ve bağlantılarla birbirlerine bağlı olması, karşılıklılık duygusunun güçlü ve takım çalışması anlayışının hâkim olması, güven duygusunun yüksek olması yoluyla işbirliğine dayalı çalışmalarda verimlilik gibi sonuçlardır (Fukuyama, 2005; Putnam, 1993). Bryk ve Schneider (2002), öğretmenler arasındaki informal ilişkiler ile güçlü bağlantıların oluşturacağı amaç ve paylaşımların okulun öğretimsel bağlamda etkililiğine önemli katkılar sunacağını ifade etmektedir. Putnam (2000), eğitimsel başarı ile sosyal sermaye düzeyi arasında güçlü bir ilişki olduğunu ve okullarda sosyal sermayenin güçlü olması ile eğitimde verimliliğin ve etkililiğin artacağını; ayrıca eğitimin niteliğinin artması ile birlikte toplumda sosyal sermayenin de güçleneceğini ifade etmektedir.

Sosyal sermaye kavramı diğer disiplinlerde olduğu gibi eğitim alanında da özellikle son yıllarda çok önem kazanmıştır. Çünkü eğitim örgütleri, temel ögesi insan olması sebebiyle sosyal sermayeyi oluşturma ve korumaya en çok ihtiyaç duyulan kurumlar olarak düşünülebilir. Bu durum kaliteli iş gücü, teknolojik birikim gibi maddi bütün donanıma sahip örgütlerde bile örgütsel verimliliği, nitelikli üretimi ve yüksek iş doyumunu sağlamak için kavramın gündeme alınması gerekliliğini doğurmuştur (Töremen ve Ersözlü, 2010).

Örgüt içinde çalışan bireylerin birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde sıkı ve yakın ilişkiler mevcutsa, bir diğer deyişle güçlü bağların olması, bu bağlara sahip örgüt üyeleri arasında güven düzeyini yükseltir, iletişim çok daha kolay sağlanır ve üyeler arasında iş birliğini sağlamak mümkün olur. Bireyin yer aldığı departman veya takım içerisinde sosyal ağların bu tür özellikler taşıması, bireyin işine karşı olan tutumunu çok daha olumlu etkilemektedir. Çünkü, örgüt içerisinde güvene dayalı ilişkiler, her zaman iş doyumunun kuvvetli bir belirleyicisi olmuştur (Özdemir, 2008).

Eğitim örgütlerindeki yöneticiler ve öğretmenler, öğrenciler için en önemli modellerdir. Öğrencilerin öğrenmesinde ve kişiliklerinin oluşmasında bu modeller kritik bir öneme sahiptir (Çelik, 1999). Bu bağlamda sosyal sermayesi güçlü olan okullarda öğrenciler, okuldaki mevcut durumu modelleyerek, insan ilişkileri konusunda gelecekte takımları gereken tavır ve bakış açısını benimseyeceklerdir. Birliğin olmadığı, takım çalışmasına yer verilmeyen, iletişim kopukluğunun hâkim olduğu, çalışanlarının birbirlerine güvenmediği, sadakatın ve aidiyet duygusunun hissedilmediği, işinden

memnun olmayan iş görenlerin çoğunlukta olduğu okullarda yetişen öğrencilerin istenen davranışları göstermeleri mümkün olmayabilir (Töremen ve Ersözlü, 2010).

Sosyal sermaye kavramı, günümüzde bireysel bir değer olmanın ötesinde toplulukların hatta ulusların bir özelliği olarak da ele alınmaktadır. Kavramın bu kadar genelleştirilmiş kullanımı, elbette kavram üzerinde bir belirsizlik yaratmaktadır. Bu çalışmada kavramdaki belirsizliği kısmen de olsa giderebilmek için öncelikle sosyal sermaye üzerinde geliştirilmiş farklı tanımlar ele alınmıştır. Okul örgütleri açısından sosyal sermaye, okulların daha işlevsel bir hale gelmesini sağlayan, okulların amaçlarını gerçekleştirebilmesine yani toplumsal kalkınmayı sağlayacak mutlu bireylerin yetiştirilmesine katkı sağlayan örgütsel bir güç kaynağıdır. Baringer ve Mccroskey (2000)'e göre okullarda mevcut sosyal sermaye, öğretmen ve öğrencilerin motivasyonu, iş doyumunu ve performans düzeyleri üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Bu bağlamda sosyal sermaye ve iş doyumunu kavramlarının ilişkisinin incelenmesi önemli bir konu olarak görülmektedir.

Alanyazın incelendiğinde iş doyumunu ve sosyal sermaye kavramlarına ilişkin araştırmaların daha çok özel sektörde verimliliği artırmaya yönelik olduğu görülmüştür. İlköğretim okullarında öğretmenlerin iş doyumunu ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin yeterince incelenmediği görülmüştür. Bu bağlamda bu araştırmanın iş doyumunu ve sosyal sermaye kavramları arasındaki ilişkiyi inceleyerek ilköğretim okullarına rehberlik edeceği ve literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca eğitim ve öğretimin temel taşı konumunda olan öğretmenlerin iş doyumlarının artmasına bağlı olarak okulun başarısının da olumlu anlamda artacağı söylenebilir. Bu nedenle bu çalışmanın öğretmenlerin iş doyumları ile okul başarısı arasındaki ilişkiyi araştırmak isteyen araştırmacılara da ışık tutacağı düşünülmektedir.

## **1.2. PROBLEM CÜMLESİ**

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, okullarındaki sosyal sermaye düzeyi ile iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişki nasıldır? Sosyal sermaye ile iş doyumunu arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.3. ALT PROBLEMLER

1. Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşleri nedir?
2. Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin:
  - a. Cinsiyetine göre,
  - b. Görev yapılan okul türüne göre,
  - c. Mesleki kıdeme göre,
  - d. Sınıf ve branş öğretmeni olma durumuna göre farklılık göstermekte midir?
3. Öğretmenlerin kendi iş doyumunu beklenti düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?
4. Öğretmenlerin iş doyumunu beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri nedir?
5. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?
6. Öğretmenlerinin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

### 1.4. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı ilkököl ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, çalıştıkları kurumların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre değişip değişmediğini incelemek ve okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığını belirlemektir.

## 1.5. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Eğitim, kişileri hem yaşadığı toplumun hem de bu toplumun bağlı olduğu çağdaş dünyanın bir üyesi durumuna getirmesi ile toplumsal işlevini; iyi vatandaş yetiştirerek siyasal işlevini; yaratıcı, iyi üretici ve tüketicileri yetiştirerek de ekonomik işlevini yerine getirir. Eğitimin bu işlevlerini yerine getirmede başarısız olması, toplumda eğitime olan güveni giderek azaltmaktadır. Bu nedenle, eğitimde görülen bu güven bunalımını azaltmak için, okulların hızla değişen çevrelerine uyum sağlamada örgütsel değişme süreci önem taşımaktadır (Kaya, 1993).

OECD ve UNESCO'nun yayınladığı (2001) bir değerlendirme raporuna göre, siyasetçiler ve toplumun öğretmenlerinden mesleki olarak, model olarak ve toplum lideri olarak çok yüksek beklentileri bulunmaktadır. Öğretmenlerin bu değişim ve yenileşme süreci içinde, çalışmış oldukları eğitim kurumlarındaki sosyal sermayeyi aktif hale getirerek, örgüt içi faaliyetlerin artmasını sağlamaları sonucu, işlerinden duydukları doyum da artacaktır. İş doyumunu yüksek olan öğretmenlerin, kendilerinden beklenen değişim ve yeniliklere uyum sağlamaları ve öncülük etmeleri çok daha kolay gerçekleşecektir. Bu anlamda bu araştırma ile elde edilecek sonuçların, ilkokul ve ortaokul kurumlarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinin sosyal sermayeyi şekillendirme çalışmaları ve okul içi faaliyetleri artırması açısından önemli olabilir.

Hawthorne çalışmalarından çıkarılan genel bir sonuç, mutlu ve iş doyumunu yüksek olan bir çalışanın verimli olduğudur (Ersözlü, 2008). Bu nedenle bu araştırmanın iş doyumunu ve sosyal sermaye ilişkisini ortaya koyması açısından önemli bulgulara sahip olduğu ve eğitim örgütlerinde iş doyumunu ve sosyal sermaye konusunda yapılan çalışmaların az olması nedeniyle bu çalışmanın bu alanda yapılacak diğer çalışmalara da katkı sağlaması beklenmektedir.

## 1.6. SAYILTILAR

Araştırmaya ilişkin sayıltılar şunlardır:

1. "Sosyal Sermaye Ölçeği" ve "İş Doyumu Ölçeği" anketlerine öğretmenler samimi cevaplar vermişlerdir.

## 1.7. SINIRLILIKLAR

Bu araştırma;

1. Araştırma sonuçları, çalışma evreni olarak seçilen İzmir ilinin Bayraklı, Bornova, Karşıyaka ve Çiğli ilçe merkezlerinden seçilen ilkokul ve ortaokullarda 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

2. Araştırma, 2012-2013 eğitim-öğretim yılı bahar döneminde İzmir ili dört ilçe merkezindeki ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin, okullarındaki sosyal sermaye düzeyi ve iş doyumuna ilişkin betimlemeleri ile sınırlıdır.

## 1.8. TANIMLAR

**Sosyal Sermaye:** İnsanların ortak amaçları için gruplar veya organizasyonlar halinde bir arada çalışabilme yeteneği” ya da “bir grubun üyeleri arasında paylaşılan ve onların birbirleriyle işbirliği yapmasını sağlayan, kendiliğinden oluşmuş ortak, gayri resmi değerler ve normlar bütünü” dür (Fukuyama, 2000 ).

**İş doyum:** İş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluktur (Akıncı, 2002).

**Örgüt:** Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur (Başaran, 1991).

## **BÖLÜM 2. KURAMSAL ÇERÇEVE İLE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde araştırmanın kuramsal çerçevesini oluşturmak amacıyla iş doyumu ve sosyal sermaye kavramları açıklanmaktadır.

### **2.1. İş Doyumu**

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabası (Sevimli ve İşcan, 2005); doyum, kişinin uğraşından elde ettiği içsel haz olarak tanımlanabilir. İş doyumu ise çalışanın işinin değişik boyutlarına (işin bizzat kendisi, birlikte çalışılanlar, işte yükselme olanağı, denetim sistemi vb.) ilişkin gereksinme, beklenti ya da isteklerinin işte karşılanmasına ilişkin algısının onda yarattığı bir duygudur (Balcı, 2005).

Üretim girdileri arasında kontrolü en güç olanı insan unsurudur. Çünkü insan diğer girdilerden farklı olarak (makineler hammadde vb.) canlı bir varlıktır. Dolayısı ile dinamik, değişken ve hareketli bir yapıda olan insanın ihtiyaçları ve beklentileri de oldukça dinamik ve değişkendir. İşletmelerin temel amacı olan verimlilik ve etkinliğin sağlanabilmesi ve barışçıl bir çalışma ilişkisinin temini için insanların belirttiğimiz bu dinamik yapıdaki ihtiyaçları karşılanmalıdır. Ancak buradaki esas problem insanın ihtiyaçlarının maddi boyutundan çok manevi ve duygusal boyutudur. Zaten işletmeleri esas zora sokan ve insanı diğer üretim girdilerinden ayıran temel husus da budur (Aydın, 2006).

İş doyumu denilince, işten elde edilen maddi kazanç ile bireyin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk düşünülmelidir (Eren, 1993). İş doyumu iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Davis, 1988). Bireyin işini ve iş



yaşamını değerlendirmesiyle ulaştığı duygusal sonuca iş doyumu denmektedir (Akçamete, Kamer ve Sucuoğlu, 2001; Balcı, 2005).

Çalışma yaşamında yer almak isteyen her insan, eğitimi, alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur, yaptığı işin bu özellikleri karşılmasını ister (Erdoğan, 1996). Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin "işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı" geliştiği kabul edilmektedir (Keser, 2005).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanmasını ifade eden iş doyumu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir (Durmuş ve Günay, 2007).

Eğitimin temel sistemi olan okulda gerçekleştirilecek olan etkinlikleri sağlayan iş görenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarına ulaşmasına neden olacaktır. İstenen ölçüde motive edilmiş, iş doyumu yüksek öğretmenlerden oluşan bir okulun kaliteli eğitim vermesi ve başarılı öğrenciler yetiştirmesi beklenir. Bu öğretmenler aynı zamanda kendileriyle barışık görüntüleriyle öğrencileri için de iyi birer model olacaktır. Böyle bir okulda huzur ve mutluluk içerisinde, beklentileri büyük çapta karşılanmış, gayretli öğretmenlerin ortaya koyacağı performans iş doyumunun önemini ortaya koyması bakımından anlamlıdır (Ersözlü, 2008).

İş doyumunun, kişinin işinden ne beklediği ve gerçekte ne elde ettiği arasındaki uyum olduğu, daha açık deyişle beklentiler ve elde edilenlerin birbiri ile örtüşmesi olduğu görülmektedir. Kişinin yaptığı iş beklentileri karşılıyorsa iş doyumu ortaya çıkacaktır (Aydın, 2006).

İş doyumunu sağlanması, gerek iş görenin kendisi gerekse örgüt açısından çok büyük yararlar sağlayacaktır. İnsanlar zamanlarının büyük bir bölümünü çalışarak geçirdiklerinden yaptıkları iş ve çalıştıkları koşullar tüm yaşamlarını etkiler. Dolayısı ile iş doyumu ve genel olarak yaşamdan sağlanan doyum arasında doğru yönlü bir ilişkiden söz edilebilir. Başka bir deyişle insan yaşamında iş doyumunun büyük bir önemi vardır. İşten yeterli doyumu sağlayan bir iş gören yaşamaktan zevk alacaktır.

Örgütsel açıdan ele aldığımızda iş doyumunun varlığı çalışanlarda örgütsel bağlılığının artmasından stresin azalmasına kadar pek çok olumlu katkılar yapmakta ve genel olarak yapılan işin kalitesini artırmaktadır (Çarıkçı, 2000).

Özetle, belirli beklentilerle bir örgüte giren birey bu beklentilerini gerçekleştirebildiği ölçüde işinden ve çalıştığı kurumdan memnun olmaktadır. Böylece verimliliği ve performansı artmaktadır. Çalışanın verimliliği ve performansının artması ise, işletmenin verimliliği ve performansını artırmaktadır. Bu durumda çalışanların verimliliği ve performansını en üst düzeye çıkartmak için, çalışanların yaptıkları işten doyum almaları sağlanmalı ve hayal kırıklığına uğramaları önlenmelidir (Erdil, Keskin, İmamoğlu, Erat, 2004 ).

### **2.1.1. İş Doyumu İle İlgili Kuramlar**

Güdülenme (motivasyon) iş doyumunun ayrılmaz bir parçasıdır. Latince “movere” sözcüğünden gelen güdüleme (motivasyon), hareket ettirmek, özendirmek anlamına gelmektedir (Aydın, 2000). Çalışanın motivasyon düzeyi, çalıştığı kurumdan sağladığı maddi ve manevi kazançların bireysel ihtiyaçlarını ne ölçüde giderdiğine bağlıdır (Toker, 2008).

Bireyin işinden aldığı doyum ile işe motivasyonu arasında sıkı bir bağ vardır. Bu durum doyuma ulaşmış bireyin, güdülenmeye ve davranışlarında değişiklik yapmaya hazır olması şeklinde ortaya çıkar. Aynı şekilde, güdülenmiş bir birey de, tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda içsel huzuru ve hazzı tadabilir. Başka bir deyişle, motivasyon (güdülenme) doyumunu yaratır (Eroğlu, 1996, akt: Atay, 2006).

Motivasyon, öğretme öğrenme sürecine, öğretmen ve öğrencilerin gönül güçleri ile katılımı olarak da tanımlanmaktadır. Öğrencinin derse motive olabilmesi için, öğretmenin kişisel olarak eğitim etkinliklerine istek ve coşku ile katılması gerekir. Öğretmenin, okul içi katıldığı her türlü etkinlikte istekli ve gayretli olabilmesi için, işinden doyumunun beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Aksi halde öğretmen, mesleğinin gereği görevlerini yerine getirirse bile arzu edilen verim elde edilemeyebilir (Aydın, 2000).

İş doyumunu kavramı açıklanırken güdülenme (motivasyon) kuramlarından yararlanılmaktadır. İş görenin, işinden doyumuna ilişkin bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, iş doyumuna değişik açılardan yaklaşmaktadırlar. Bunları; içerik (kapsam) ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak olanaklıdır (Başaran, 1991). Literatürde güdülenme (motivasyon) kuramları olarak da sıklıkla ifade edilen iş doyumunu kuramları aşağıda ifade edilmektedir.

### 2.1.1.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, insanın doyuracağı güdülerini ya da gereksinimlerini odak olarak alır. Bu kuramlarda insanın ulaşmak için güdülendiği hedef önemlidir. Bir başka deyişle insan bir amaca ulaşmak için ya da bir güdüsünü doyumak için davranışta bulunur. Yanıt aranan soru, insanın “*ne için*” davranışa geçtiğidir (Başaran, 1991). Bu nedenler belli bir sırayla ifade edilir. Başlıca içerik kuramları şunlardır:

1. Maslow’ un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı
2. Alderfer’ in ERG Kuramı
3. Mc Clelland’ ın Başarma İhtiyacı Kuramı
4. Herzberg’ in Güdüleme Kuramı
5. Mc Gregor’ un X - Y Kuramı (Geleneksel Güdülenme Kuramı)

#### **Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı:**

Abraham H. Maslow, tarafından geliştirilen bu kurama göre insanın kendini gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için, sırasıyla birçok ihtiyacını doyumması zorunludur (Başaran, 1991). İnsanın ihtiyaçları beş grupta toplanır. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır (Eren, 1993).

Bu yaklaşımın iki ana varsayımı vardır. Bunlardan birincisi kişinin gösterdiği her davranışın belirli ihtiyaçlarını gidermeye yönelik olduğudur. Kişi ihtiyaçlarını gidermek için belirli yönlerde davranır. Dolayısı ile ihtiyaçlar davranışı belirleyen önemli bir faktördür. Yaklaşımın ikinci varsayımı ise ihtiyaçların belirli bir sıralamaya sahip olduğudur. Alt kademelerde bulunan ihtiyaçlar giderilmeden, üst kademedeki ihtiyaçları kişiyi davranışa sevk etmez (Koçel, 1995).

Şekil 2.1'de Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi gösterilmiştir.



Şekil 2.1 Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Koçel, 2001:512)

Şekil 2.1'i kısaca özetlemek gerekirse, Maslow'un kuramında önem taşıyan iki temel görüşün ileri sürüldüğü söylenebilir. Bunlardan birincisi, insan ihtiyaçlarının bir önem hiyerarşisine göre düzenlenmiş olduğudur. İkincisi ise, karşılanan ihtiyaçların artık güdüleyici olmadıklarıdır. Ayrıca Maslow, bireylerin sahip oldukları şeyler tarafından değil, sahip olmak istedikleri şeyler tarafından güdülendiklerini de belirtmektedir (Ersözlü, 2008).

#### **Alderfer'in ERG Kuramı :**

Clayton P. Alderfer, tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır (Sun, 2002). Alderfer, bu kuramını varoluş, aidiyet ve büyüme ihtiyacı olmak üzere üç ana başlık altında toplamıştır (Aydın, 2000):

- ❖ Varoluş ihtiyacı: İnsanın varlığını sürdürme ihtiyacıdır. Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını da kapsar.
- ❖ Aidiyet ihtiyacı: Bir iş ortamında diğer insanlarla ilişkiler, bağlantılar kurma ihtiyacıdır. Maslow'un güvenlik, sosyal ve saygınlık ihtiyaçlarını kapsamaktadır.

- ❖ Büyüme ihtiyacı: İş başında yaratıcı olma ihtiyacını ifade etmektedir. Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Alderfer (1971) kuramında birden fazla ihtiyacın aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (Akt. Sun, 2002).

### **Mc Clelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı:**

D. Mc Clelland tarafından geliştirilen bu teoriye göre insanlar üç grup ihtiyacın etkisi altında davranış gösterir (Koçel, 1995). Bunlar:

1. İlişki kurma ihtiyacı; sosyal ilişkiler geliştirmeyi ifade eder.
2. Güç kazanma ihtiyacı; başkalarını etki altında tutabilmeyi açıklar.
3. Başarı gösterme ihtiyacı; ulaşılması güç amaçlar seçerek, bunları gerçekleştirmek için gerekli bilgi ve beceriyi edinmeyi ifade eder.

Mc Clelland bu üç ihtiyaç ve güdü içerisinden en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını savunmakta, bireyi faaliyete geçmekten alıkoyan tehlike ve korkuların ortadan kaldırılarak kendine güven duygusunun ve sorumluluk yüklenme arzusunun geliştirilmesiyle bireyin başarılı olmak için harekete geçirilebileceğini söylemektedir (Eren, 1993).

### **Herzberg' in Güdülenme Kuramı:**

İçerik kuramları arasında önemli bir yere sahip olan bu kuram, aynı zamanda hijyen teorisi olarak da adlandırılmaktadır. İş karakteristikleri teoriye göre iki grupta toplanmaktadır. Bunlar hijyenik faktörler yani tatmin ile ilgili olmayan faktörler ve güdüleyici faktörler yani tatmin faktörleridir (Kabasakal, 1989).

Hijyenik Faktörler: Hijyenik faktörler, tatminsizliği engelleyen faktörlerdir. Bu faktörler iş ortamı ile alakalıdır. Bu faktörler statü, güvenlik, ücret, iş şartları, süpervizyon, yönetim, astlar ve üstleri içermektedir. Bu faktörler insanı güdülemez, iş tatminini arttırmaz. Yalnızca iş tatminsizliğini önler.

Güdüleyici Faktörler: Çalışan kişinin iş ile ilgili tatmin yaşamasını sağlayan etmenlerdir. Bu faktörler, başarı, tanınma, işin özellikleri, sorumluluk, ilerleme, terfi gibi kişinin daha yüksek ihtiyaçları ile ilgilidir. Bu faktörlerin varlığı kişinin tatminine

yol açar ancak yetersizliği durumunda ise birey tatminsizlik de yaşamaz (Canbay, 2007).

### **Mc Gregor' un X - Y Kuramı:**

Douglas Murray Mc Gregor, The human Side of Enterprişe (1960), adlı eserinde, X ve Y kuramlarından söz eder (Akt. Karip, 2005). X kuramı klasik kuramın bir yansımasıyken, Y kuramı ise insanı ve onun sosyo-psikolojik özelliklerini önemseyen insan ilişkileri akımının özelliklerini yansıtmaktadır. Bu iki kuram insan ilişkileri ve yönetim anlayışı bakımından birbirine karşıt iki görüşü inceler.

X kuramı ile Y kuramı bir doğru üzerinde iki uç nokta olarak düşünülebilir, X kuramından çıkarılan temel örgüt ilkesi, yetki kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. Y kuramından çıkan temel ilke ise, örgütle kaynaşma, bütünleşme (Aydın, 2000), fırsatlar yaratma, potansiyeli serbest bırakma, engelleri ortadan kaldırma, gelişmeyi teşvik etme ve rehberlik etme süreci olarak görülür (Karip, 2005).

### **2.1.1.2 Süreç Kuramları**

Süreç kuramları, güdülenmenin oluşumunu odak olarak alırlar, güdülenmenin nasıl olduğu ve güdülerin davranışı nasıl oluşturduğu sorularına cevap ararlar (Başaran, 1991). Bunlara göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ama hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır (Eren, 1993). Süreç kuramları içerisinde başlıca öne çıkanlar şunlardır:

1. Vroom' un Beklenti Teorisi
2. Adams' m Eşitlik Kuramı
3. Edwin Locke' m Amaç Belirleme Kuramı
4. Skinner' in Pekiştirme Kuramı

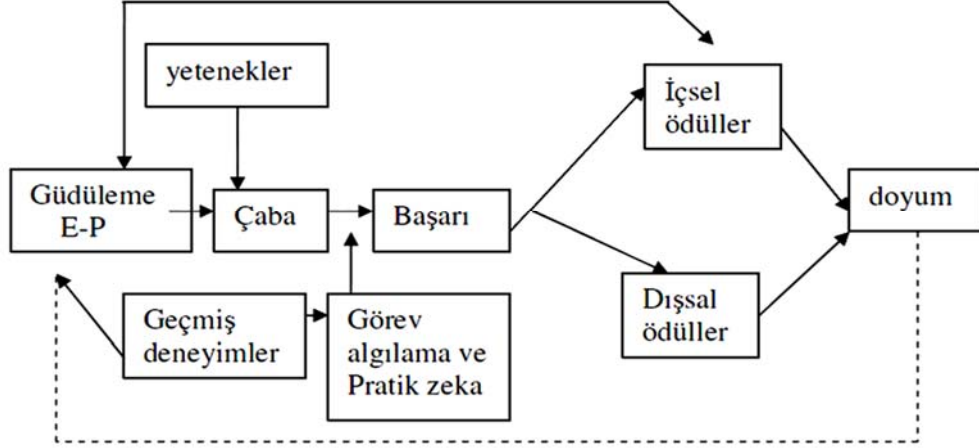
### **Vroom'un Beklenti Teorisi:**

Vroom'un beklenti kuramına göre birey, yapacağı bir davranış sonunda neyi tercih edeceğini, bu tercihinin ulaşmak için ne düzeyde bir performans göstermesi gerektiğinin farkındadır. Dolayısıyla geleceğine ilişkin sonuçlara bireyin verdiği önem doğrultusunda planlamalarını yapar (Değirmenci, 2006). Beklenti kuramının temelleri Eren (1993) tarafından şu şekilde özetlenmektedir:

1. Birey göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanmalıdır.
2. Birey başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyimle, ödüller onun için bir kıymet arz etmelidir.

3. Birey kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

Şekil 2. 2'de Vroom'un Güdülenmede Süreç Modeli gösterilmiştir.



Şekil 2.2 Vroom'un Güdülenmede Süreç Modeli ( Eren, 2009)

Şekil 2.2'de Vroom başarıya ulaşmak için en azından görevi iyi yapabilmek için yetenek ve çabalara ihtiyaç olduğunu öne sürmüştür. Çabanın başarıya dönüşebilmesi için bireyin görevini iyi şekilde hazmetmesi gerekmektedir. Görev algılamadaki doğruluk başarı için gerekli çabanın ne olduğunu belirleyecektir (Eren, 2009). Herhangi bir durumda performansla ilişkili çıktı yada ödüller elde edilebilir. İkramiye, mükafat, yükselme gibi ödüller, dışsal ödüller; başarı, performans deneyleri ile elde edilen; başarıma duygusu, mücadele ve gelişme gibi ödüller ise, içsel ödüller olarak bilinir (Çetinkanat, 2000).

### **Adams'ın Eşitlik Kuramı:**

Eşitlik kuramı J. Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Eşitlik, iş görenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı girdisi arasındaki değer eşitliğidir (Başaran, 1991). Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıklarını belirlemiştir (Eren,1993).

Böyle bir karşılaştırma sonucu bir eşitsizlik algılayan kişi, bu eşitsizliği giderecek şekilde davranacaktır. Bu davranışın yönü algılanan eşitsizliğin dercesine, kişinin

olanaklarına ve göstereceği davranışın kolaylık derecesine bağlı olacaktır. Kişinin eşitsizliği gidermek için gösterebileceği davranışları şöyle sıralamak mümkündür (Koçel, 1995):

- ❖ Sarf edilen gayretin değiştirilmesi (ücretin arttırılması veya azaltılması, daha az etkin çalışma);
- ❖ Sonucun değiştirilmesi (daha yüksek ücret veya ödül talebi);
- ❖ Gayret ve sonuç mantiki tanımlarının değiştirilmesi; böylece eşitsizliğin azaltılması;
- ❖ İşi terk etme (istifa, işyeri içinde değişiklik talebi, devamsızlık);
- ❖ Başkalarını sarf ettikleri gayreti azaltmaya zorlama;
- ❖ Karşılaştırmanın dayandığı temel faktörleri değiştirme.

### **Edwin Locke' in Amaç Saptama Kuramı:**

Locke, iş görenlerin işteki başarılarının belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının büyük bir önem taşıdığına dikkat çekmektedir (Eren, 1993). Edwin Locke tarafından geliştirilen bu motivasyon teorisine göre kişilerin belirlediği amaçlar onların motivasyon derecelerini de belirleyecektir. Erişilmesi zor ve yüksek amaç belirleyen bir kişi, elde edilmesi gayet kolay amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans gösterecek ve daha fazla motive olacaktır. Teorinin ana fikri kişilerin kendileri için belirledikleri amacın ulaşılabilirlik derecesinin önemli olduğudur. Yönetici açısından önemli olan yönetimin öngördüğü amaçlar ile kişinin belirleyeceği amaçlar arasındaki uygunluktur. Bu ise amaç belirlemede astların da katkısını sağlamak gerektiği anlamına gelmektedir (Koçel, 1995).

### **Skinner' in Pekiştirme Kuramı:**

Skinner'e göre, insan davranışını değiştiren en önemli etken çevredir. İnsan davranışını açıklamada bilişsel yaklaşımlar yeterli olmayabilir. İnsan davranışı edimsel koşullanma ile öğrenilmiştir. Edimsel koşullanma örgütsel davranışı açıklar (Değirmenci, 2006).

Pavlov ve Skinner, hayvanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda, belirli bir davranışın sonucunda organizma haz duymuşsa davranışın tekrarlandığını, acı duymuşsa bu davranışın yinelenmediğini görmüşlerdir. Eren'e (1993) göre yönetim psikolojisinde, belirli olumlu davranışları göstermek ve onları alışkanlık haline getirmek için dört yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırma. Ödül ve cezanın yerinde ve uygun



olarak kullanılması ile, onaylanır nitelikteki davranışlar artırılır, onaylanmayan davranışlar azaltılır (Aydın, 2000).

## **2.1.2. İŞ DOYUMUNU ETKİLEYEN FAKTÖRLER**

İş doyumunu konusunda tartışılan konulardan biri iş doyumunun tek boyutlu mu yoksa çok boyutlu mu olduğudur. İş doyumunun tek boyutlu olması, bireyin işinden dolayı ya tatmin duyması ya da tatminsizlik yaşamaması anlamına gelmektedir. Çok boyutlu olmasından kasıt ise bireyin işinden bazı sebeplerden dolayı tatmin olurken, diğer bazı nedenlerle tatminsizlik duymasıdır. Örneğin işin kendi yapısı boyutundan tatmin olurken, yönetim boyutundan veya iletişim boyutundan dolayı tatminsizlik yaşayabilmesi kastedilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Bu noktada bir iş görenin işin sadece bir özelliğinden veya unsurundan dolayı tatmin duyması yani iş doyumunun tek boyutlu olduğunu söylemek fazla mümkün değildir.

İş görenlerin iş doyumunu etkileyen faktörleri genel olarak iki ana başlık altında toplamak mümkündür. Buna göre iş doyumuna etki eden faktörler kişisel ve örgütsel faktörler olmak üzere incelenecektir.

### **2.1.2.1. İş Doyumunu Etkileyen Bireysel Faktörler**

İş doyumunu bireylerin bir takım özelliklerine göre farklılık göstermektedir. Bu özellikler arasında yaş, cinsiyet, tecrübe, eğitim durumu gibi hususlar sıralanabilir. İş görenin genetik eğilimi, aile faktörü, almış olduğu eğitim, değer yargıları, iş hayatı tecrübesi, içinde yaşadığı sosyal yapı ve çevresi iş doyumunu üzerinde önemli rol oynarlar. Bu kişisel özellikler her iş göreni diğer iş görenlerden farklı kılar. Aynı zamanda kişinin yaşam biçimini de belirleyen bu kişisel faktörler beklentilerin karşılanmasında, iş görenin örgüte karşı takınacağı tutum üzerinde olumlu ya da olumsuz etkiye sahiptirler (Akıncı, 2002).

Yapılan birçok araştırma iş doyumunu ve iş görenin tecrübesi arasında olumlu ve doğrusal yönde bir ilişkinin varlığını ortaya koymaktadır. Buna göre işlerinde deneyimli olanlar işlerinde deneyimsiz olanlardan daha fazla tatmin duymaktadırlar (Kitapçı, 2001). İş tatmini ve yaş faktörü arasında da doğrusal bir ilişkiden bahsedilmektedir. Buna göre yaş arttıkça kişinin işinden elde ettiği tatmin düzeyi de yükselmektedir. Yaş ve iş doyumunu arasındaki ilişki bir bakıma yaş ve iş tecrübesi arasındaki ilişki ile iç

içedir ve aralarında sıkı bir bağ vardır (Çarıkçı, 2000). İş doyumu ile cinsiyet arasında ilişkinin olup olmadığını incelemek amacıyla birçok araştırma yapılmıştır. İş ve meslek faktörlerini sabit tutmak koşuluyla, henüz kadın çalışanların mı yoksa erkek çalışanların mı işlerinden daha fazla iş tatmini duyduklarını gösteren tutarlı bir kanıt bulunmamaktadır (Toker, 2007). Ancak kadınların sosyal ve kültürel normlar nedeni ile işlerinden çok fazla beklentilere sahip olmadıkları bu nedenle iş doyum düzeylerinin erkeklere oranla nispeten daha yüksek olduğu da düşünülebilmektedir (Davis, 1988; İncir, 1990). İş doyumuna etki eden bir başka kişisel faktör ise eğitim düzeyidir. Bazı araştırmalarda eğitim düzeyleri yüksek kişilerin genel iş doyumlarının daha az eğitim görmüş olanlara oranla daha iyi olduğu bulunmuştur. Ancak böyle bir sonucun çalışanların eğitim düzeylerine uygun iş bulma olanakları ile sınırlı olabileceği düşünülebilir (Baysal, 1981).

### **2.1.2.2. İş Doyumunu Etkileyen Örgütsel Faktörler**

Bireysel faktörlerin yanı sıra, örgütsel bir takım faktörlerde iş doyumunun sağlanmasında ya da iş doyumuzluğunun ortaya çıkmasında son derece önemlidir. İş görenlerin iş doyumunu üzerinde etkisi bulunan örgütsel faktörler çok çeşitli olmakla birlikte, bunlar arasında en önemli olanları şunlardır:

İş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler içinde en başta gelenlerden biri ücrettir. Bir iş gören çalışması karşısında elde ettiği ücret ve benzeri ödemelerin düzeyi, günün ekonomik ve sosyal şartlarına göre kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabildiği ölçüde tatmin duyacaktır (Bingöl, 1986). Ücret iş doyumunu açısından neden bu kadar önemli bir rol oynamaktadır? Birinci neden paranın bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamada başlıca araç olmasıdır. İkinci neden işe ücretin bir başarı simgesi ve tanınma aracı olmasıdır (Baysal, 1981)

İş doyumunu sağlayan başka bir faktör ise işin eğlenceli ve anlamlı olmasıdır. İşin çeşitli ve birbirinden farklı yetenekler gerektirmesi, çalışanların bir işi bütünü ile üstlenmiş olması, işin diğer insanlar üzerindeki etkisinin fazla olması, çalışanların işle ilgili kararlar verebilmesi ve işin doğru olarak yapılıp yapılmadığı ile ilgili olarak geri besleme alabilmesi iş doyumunu artıran diğer iş özellikleri olarak sıralanabilir (Çarıkçı, 2000).

Yöneticilerin tutum ve davranışları çalışanların iş doyumunu düzeylerini etkileyen önemli unsurlardan biridir. Yöneticinin otokratik ya da demokratik stilde davranış göstermesi çalışanların bekledikleri yönetim biçimi ile uyumlu olmadığında, onların doyumsuzluk yaşamalarına neden olabilecektir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Genel olarak işletme bünyesinde demokratik bir yönetim anlayışı ciddi ve güçlü bir hedef olarak öngörülmelidir. Bu bağlamda iş görenlerin kişiliğine ve yaptığı işe saygı gösterilmeli ve değer verilmeli, iş görenin işi ile ilgili konularda görüşü alınmalı ve bu konuda alınacak kararlara katılımı teşvik edilmelidir (Akıncı, 2002).

İş görenin birlikte çalıştığı diğer kişilerin teknik ve sosyal olarak yeterli ve destekleyici olup olmamaları, iş doyumunu düzeyini etkileyen önemli bir faktördür. Örgüt içerisindeki sosyal ve teknik düzeydeki ilişkilerin iyi ya da kötü olması doyum düzeyini değiştirebilmektedir (Ergeneli ve Eryiğit, 2001). Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşları ile birlikte sosyalleşme içerisindeki. Bu nedenle çalıştığı işletmede dostlar ve destekleyici iş arkadaşları bulunan çalışanın iş doyumunu artmaktadır (Erdil vd. , 2004). Çalışanlar için işte yükselme olanağının olması çok önemlidir. Çünkü işgören işte yükseldikçe yeni deneyimler kazanmak ve kendini geliştirmek için yeni imkânlar bulur. Bu yüzden, terfi etmek maddi ve manevi ödülleri bir arada bulundurmaktadır. Terfi eden işgören daha çok maddi kazancın yanı sıra prestij ve daha çok yetki kazanır. Bu da işgörenin daha yüksek sosyal saygınlık elde etmesini sağlar (Maktalan, 1997). Çalışanlar için iş yerinin fiziksel koşulları ve uygun bir çalışma ortamının varlığı da iş doyumunu etkileyen unsurlardandır. Öncelikle iş görenler, sağlıkları için tehlike gösteren bir ortamda çalışmak istemezler. Her türlü güvenlik tedbirinin alındığı bir işyerinde çalışmalarından dolayı iş görenler endişeye kapılmayacak ve bu da onları mutlu kılacaktır (Bingöl, 1986).

İş doyumunu ile performans ve verimlilik arasındaki ilişki de bu çerçevede değerlendirilmektedir. Vroom tarafından 1964 yılı öncesi yapılan yirmi çalışmaya yakın inceleme, iş doyumunu ile başarı arasındaki ilişkinin çok büyük olmadığını ortaya koymuştur. Daha sonraları yapılan araştırmalarda, iş doyumunu ile verimlilik arasında bazı bağlantılar bulunmuş ancak, bunların küçük ve önemsiz oldukları bulgulanmıştır. Üstelik bir de “iş doyumunu mu yüksek performans, yoksa yüksek performans mı iş doyumuna yol açar?” sorusu ortaya çıkmıştır (Öztürk ve Özdemir, 2003). Ostroff (1992), performans ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi örgüt düzeyinde inceleyerek,

işlerini seven bireylerin örgütsel amaçlara ulaşmada örgüte katkı sağlamaya daha yatkın olacaklarını belirtmiştir. Ostroff'un araştırması, iş doyumu yüksek olan örgütlerin daha yüksek performans gösterdiğini kanıtlar niteliktedir.

## 2.2. SOSYAL SERMAYE

Ekonomik düşüncede sermaye, gelecekte karlı bir kazanç elde etme düşüncesiyle yatırım yapılabilecek birikmiş para anlamına gelir (Field, 2008). Ekonomistler, “üretimde kullanılmak üzere üretilmiş tüm üretim araçlarını” sermaye olarak kabul ederler. Bu tanıma göre üretimde kullanılan her türlü makine, teçhizat, bina ve benzeri gibi başlıca fiziksel üretim araçları, sermaye olarak değerlendirilir (Alpugan, Demir, Oktav ve Üner, 1995; Tuncer, Ayhan ve Varoğlu, 2009).

Sermaye kavramı, son yıllara kadar hep fiziki sermayeyi nitelemiştir. Klasik iktisat teorisinde sermaye, üretime katılan makine ve teçhizat gibi fiziksel değerleri temsil ederken, beşeri sermaye ile birlikte sosyal sermayenin de iktisat literatüründe yerini alması, sermaye tanımlamasına yeni bir boyut getirmiştir (Ergin, 2007). Bugün sermaye, üretime pozitif katkı sağlayan her türlü maddi ve maddi olmayan faktörler olarak tanımlanmaktadır (Karagül, 2009).

Taylor (2000), özellikle 1980'lerin başında sosyologlar, siyaset bilimciler ve eğitimciler tarafından yapılan araştırmalar ve farklı bakış açılarının, salt fiziki sermayenin birçok ekonomik ve sosyal aktiviteyi açıklamada yetersiz kalacağını ortaya koymuştur. Bireyler, gruplar ve toplumların farklı sermaye birikimlerine ulaşma ve bunları değer yaratmada kullanma imkânları; temelde oluşturdukları iletişim, güvene dayalı ilişki biçimi ve nitelikleriyle doğrudan bağlantılıdır. Bundan dolayı bir ilişki ve toplumsal nitelik taşıyan sosyal sermaye, diğer sermaye biçimlerinin de tamamlayıcısı olarak söz konusu alanların işlevsel hale getirilmesinde önemli bir imkân sunmaktadır (Taylor, 2000). Bu yönüyle sermaye kavramına iktisadi bakış açısıyla atfedilen salt ve doğrudan iktisadi anlam yerini, sosyal ve kurumsal süreçlerin tüm aşamalarında her türlü girişime artı değer katan maddi ve maddi olmayan imkânlar bütünü olarak görülmelidir (Ekinci, 2008).

Finansal ya da ekonomik sermaye de denilen klasik sermaye, Marx tarafından tanımlanmış ve ekonomik sermayeye sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde sosyal sınıfların belirlenmesinde işe koşulmuştur. Bourdieu'ya (1986) göre klasik ekonomik

sermaye, ilk elden ve doğrudan doğruya nakit olarak dönüştürülebilir ve mülkiyet haklarının oluşumunda kurumsallaştırılma olanağı olan tüm değerleri ifade eder. Bir başka bakış açısıyla ekonomik sermaye, geçmişteki üretimin sonucu olan artı değer niteliğinde maddi varlıkların bir birikimidir (Şahin, 2011).

Endüstri işletmelerinde Taylorizm olarak bilinen emeğin aşırı mekanist bir biçimde örgütlenme çabalarının başarısızlıkla sonuçlanması sonucunda *Endüstri'de Beşeri Münasebetler* adı altında geliştirilmeye başlayan yeni model, özellikle 1932 ekonomik bunalımı yıllarında başta ABD'de önemli gelişmeler göstermiştir. Bu yaklaşıma göre işletmenin çalıştırmış olduğu işçilerine karşı kendileriyle ilgilenildiğini göstermesi, öngörülebilecek çatışmaları engelleyecek ve çalışanların kişisel gerilimlerini çözecektir. Bunun sonucunda da işletme içinde bir birlik havası doğacak ve personelin bu birliğe kaynaşması ve yine işletme içinde mülkiyet ve otoritenin geleneksel yapısına dokunulmadan işçilerin pasif uygulama alanından çıkıp aktif olarak işletme uğraşlarına katılmaları sağlanabilecektir (Sezer, 1997).

Endüstride Beşeri Münasebetler adı ile ilk kez ortaya çıkan bu eğilim daha sonraları 60'lı yıllarla birlikte de yerini beşeri sermaye kavramına bırakmıştır. Özetle bu kavram ilk olarak emeğin işletme performansına olan katkısına dikkati çekmek için gündeme gelmiştir. Nitekim eğitim gibi uygun yatırım yapıldığında emeğin katkısının olası değeri artırabilmek mümkün görünmektedir. Beşeri sermaye kavramının öne çıkmasında sanayi sonrası toplum modeli olan bilgi toplumu kavramının da önemli rolü bulunmaktadır (Şan, 2007).

Beşeri sermaye, örgütsel ortamda çalışan bireylerin sahip olduğu ve örgütsel amaçlara ulaşmak için kullanabilecekleri bilgi ve beceriyi ifade eder. Eğitim örgütlerinde bu daha çok öğretmenden beklenen ve onun yüksek performans göstererek öğrencilerini eğitmesine katkı sağlayan yeterliklerinin bir sonucudur. Araştırmalar okul yöneticilerinin yönetim performanslarının, okulda çalışan öğretmenlerin vasıflarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle okuldaki beşeri sermaye, hem yönetici hem de öğretmen özelliklerinin bir fonksiyonudur (Rice ve Croninger, 2005: akt. Ekinci, 2008).

Kültürel sermaye, örgüt kültürünün bir yansımasıdır. Her örgütte olduğu gibi işletmelerde ve özellikle eğitim örgütlerinde kendine özgü bir örgüt kültürü vardır. Bu kültür örgütün kendisi olmasını sağlar ve diğer örgütlerden farkını ortaya koyar. Okul

örgütünün değerleri, ilişki biçimleri, iletişim ve etkileşim yapısı, örgüt iklimi ve örgütsel hikayeler, örgütün kültürel sermayesini oluşturur (Bourdieu, 1986: akt. Şahin, 2011 ).

Entelektüel sermaye, bir şirketteki insanlar tarafından bilinen ve ona rekabet üstünlüğü sağlayan şeylerin bir toplamıdır. Entelektüel sermaye, zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel varlıklardır; yani, bilgi, enformasyon, entelektüel mülkiyet ve deneyimdir (Stewart, 1997).

Sosyal sermayeyi, insanların bir arada yaşamalarına ve iş birliğine yönelik çalışmalarına etki eden, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın gelişiminde rol oynayan güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, değerler ve normların bileşiminden oluşan potansiyel bir kaynak olarak tanımlamak mümkündür (Ekinci, 2008). Sosyal bağlar, bireylerin ve grupların verimliliğine doğrudan etki eden önemli mekanizmalardır. Modern toplumun önemsemediği, çoklukla küçümsediği ilişkiler ve ağlar, bir bakıma toplumları tekrar geleneksel dönemin değerlerini yeniden keşfetmeye götürmüştür. İşte bu gerçekler ışığında sosyal sermaye kavramı iktisadi sermaye kavramı kadar önemli bir kaynak olarak son yıllarda etkin bir kullanım alanı edinmiş, sosyal bilimlerin her alanında sıklıkla bahsedilen anahtar bir kavram olmuştur (Şan, 2007). Sosyal sermayenin önemi, güvene dayalı sosyal ağların değerli bir servet olmasıdır. Sosyal iletişim ağları sosyal bağlılık için bir temel oluşturur. Çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için insanların sadece tanıdıklarıyla değil, diğerleriyle de ortaklaşa çalışmasını sağlar (Field, 2008). Bu bir araya gelme yeteneği, aynı zamanda grupların değerleri ve normları ne ölçüde birlikte paylaşabildiklerini ve bireysel çıkarlarını gruplara tabi kılabildiklerini göstermektedir (Şahin, 2011).

Sosyal sermaye, toplumun ortak değerlerini, kurallarını, güven gibi unsurları içinde barındıran, bir toplumu salt bir "kitleden" bir "değer" haline getiren, toplumun işlevselliğini sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye toplumun dokusunu bir arada tutan kuvvetli bir bağ olmaktadır. Toplumdaki birlik ve beraberliği hissettiren, bu özellikleri koruyan, ortak akılla, ortak amaçlar belirleyen ve bu doğrultuda sürdürülebilir bir gelişme sağlayan güçtür (Navaie, 2002).

Bir toplumda insanlar ve kurumlar arası güvene dayalı ilişkiler ne denli yoğun ise ilgili toplumda sosyal sermayenin varlığından da aynı ölçüde söz edilebilir. Bu yapıdaki bir toplumu oluşturan fertler, kendileriyle ve toplumuyla barışık bir yapı içindedirler.

Dolayısıyla kendine ve çevresine güvenen, ayrıca kendisi ve toplumu ile barışık olan kişilerin, iş hayatında çok daha başarılı oldukları gözlemlenmektedir (Temple, 2000). Bu bağlamda fertler de olduğu gibi toplumlarda da üretkenliğin temel şartı, sağlıklı bir yapıya sahip olmaktır. Sağlıklı toplumlardaki başarı sadece ekonomik alanda değil, bütün diğer bilimsel ve sosyal faaliyetlerde de görülmektedir (Woolcock, 2001).

### **2.2.1. SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARI**

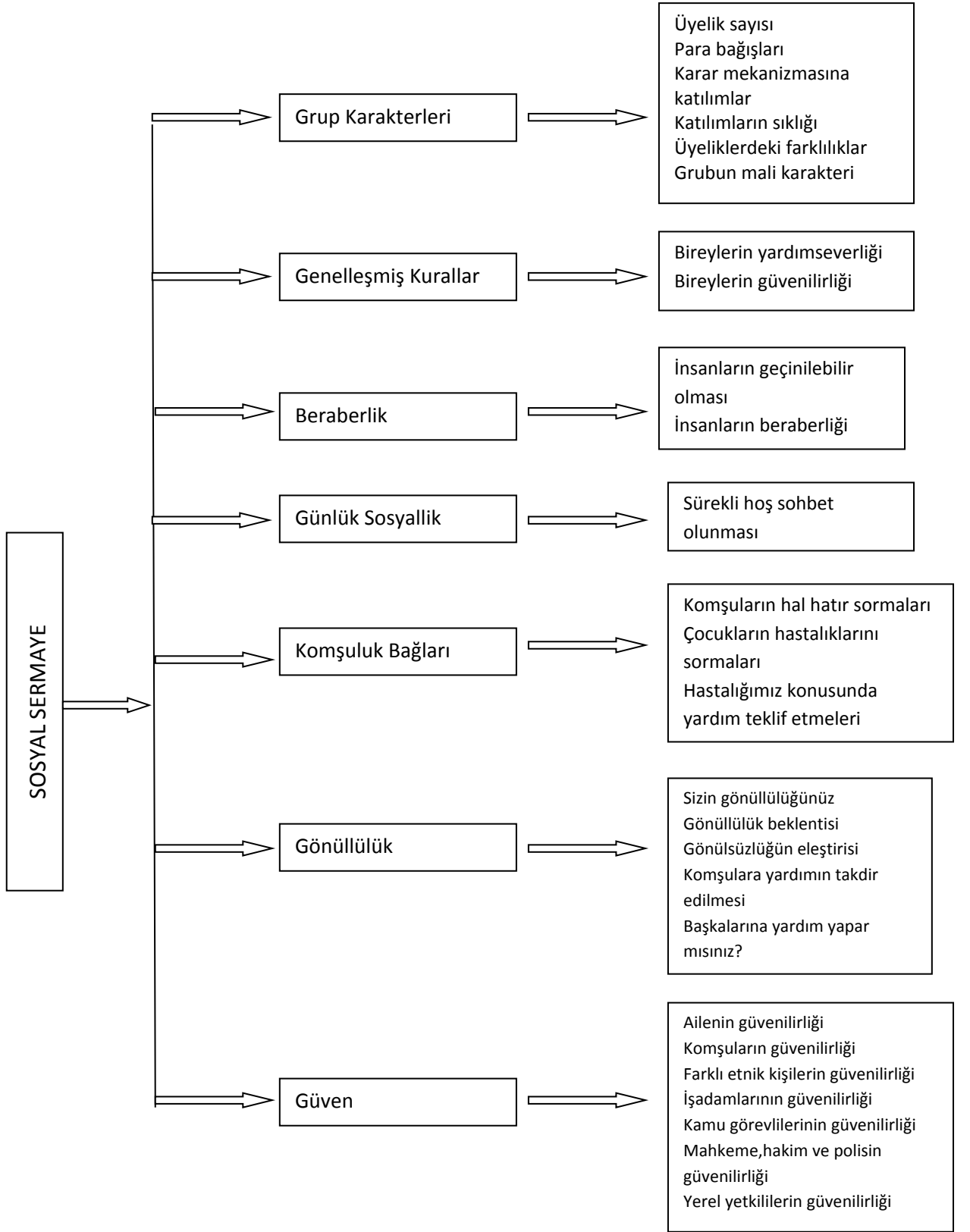
Sosyal sermaye, bireyler ve toplum arasında işbirliğini ve dayanışmayı artıran, çok önemli, informal bir değerdir. Ekonomik alanda, işlem maliyetlerini düşürürken, siyasi alanda hükümetlerin ve modern demokrasinin başarısı için gerekli olan birlikte yaşamın çeşitliliğini ve kalitesini yükseltmektedir (Fukuyama, 2000). Putnam'a göre sosyal sermayenin özelliklerinden sosyal bağlar, normlar ve güvenin, insanların ortak hedef belirlemede ve ortak faaliyetlere katılımında etkili olmaktadır (Onyx ve Bullen 2000). Bu bağlamda sosyal sermaye güven, karşılıklılık, ağlar, birlikler, birlik ve grup üyeliği, sosyal normlar ve ortak faaliyetler şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Tüylüoğlu, 2006; Karagül ve Masca, 2005). Dale'de (2005) sosyal sermayeyi oluşturan bileşenleri sözleşme, güven, ortaklaşa hareket, ortak normlar, bilginin yayılması ve paylaşılan gelecek anlayışı olduğunu belirtir (Akt. Öğüt ve Erbil, 2009).

Kalkınma ve ekonomik gelişme sürecinde önemli bir rol alan sosyal sermayenin artırılması ve geliştirilmesi, fiziki sermaye gibi, her ülke için vazgeçilmez ihtiyaçlardandır. Bu nedenle, sosyal sermayenin unsurlarına dayanak teşkil eden kaynaklarının neler olduğunu ortaya koymak gerekmektedir. Sosyal sermayenin kaynakları; aile, sivil toplum örgütleri, firmalar, kamu sektörü, etnik ve diğer sosyal grupların oluşturmaktadır (Karagül ve Masca, 2005). Diğer bir açımla, sosyal sermaye kavramının kaynakları; sosyal kaynaklar (komşular veya güven toplumları arasındaki resmi olmayan düzenlemeler), ortak kaynaklar (yardım grupları, kredi ve burs toplulukları, halk sağlığı projeleri), ekonomik kaynaklar (istihdam oranı gibi), ve kültürel kaynaklar (kütüphaneler, yerel okullar, sanat merkezleri ) olmak üzere sıralanmaktadır (Ergin, 2007).

Alan yazında genel olarak sosyal sermayenin güven (trust), karşılıklılık (reciprocity), ağlar (networks), birlikler (associations), birlik veya grup üyeliği, normlar ve ortak (collective) faaliyet kavramlarına dayalı olarak tanımlandığı ve bunların da sosyal

sermayenin bileşenlerine kaynaklık ettiği görülmektedir (Tüylüoğlu, 2006). Sosyal sermayenin bileşenlerini ve kriterlerini, Şekil 2.3'te ayrıntılı bir biçimde görmek mümkündür (Şahin, 2011).





Şekil 2.3 Sosyal Sermayeyi Oluşturan Bileşenler

Şekil 2.3'te görüldüğü gibi sosyal sermayenin bileşenleri grup karakterleri, genelleşmiş kurallar, beraberlik, günlük sosyallık, komşuluk bağları, gönüllülük ve güven unsurlarından oluşmaktadır.

Putnam (1993), sosyal sermayeyi karşılıklı fayda için işbirliğini kolaylaştıran güven, normlar ve ağlar olarak tanımlar. Fakat sosyal sermayenin en önemli özellikleri sosyal iletişim ağı, sosyal güven ve karşılıklı ilişki normlarını vurgulayan öğeler gibi gözüktür. ABD'deki bulgulara dayanarak Coleman (1988) ve Putnam (2001) sosyal iletişim ağlarının çözülmesi ve sivil toplumun anlamının bir bütün olarak yok olması şeklinde kendini gösteren sosyal sermaye erozyonu ile ilgilenmişler (Akt. Kaariainen ve Lehtonen, 2006). Bu durum sosyal sermayenin kaybedilme lüksünün olmadığını, toplumun her kademesinde inşa edilmesine olanak sağlanması gerekliliğini göstermesi bakımından önemlidir. Toplumun her kademesindeki bireylerin, kendi içinde bir değer olması itibarıyla toplumdaki örgütlü yapılar içerisine monte edilerek katkı sunması gerekir. Özellikle okul-sanayi işbirliğinde nitelikli çalışmaların çok olmaması, okul-veli işbirliği ve okullarımızdaki veli toplantılarına katılımın azlığı göz önüne alınırsa sosyal sermaye kavramının belirleyici unsurlarının ön plana çıkarılması gerekmektedir (Ersözlü, 2008). Sosyal sermaye kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için sosyal sermaye ile bütünleşen güven, ağlar ve normlar gibi kavramların ele alınması gerekmektedir.

### **2.2.1.1. Sosyal Sermaye ve Güven**

Güven insan ilişkilerinin sürdürülebilmesi için son derece önemli bir unsurdur. Güven modern zamanda örgütlerin yaşamlarını devam ettirerek gelişmesi için de gerekli bir kavramdır (Omarov, 2009). Sosyal sermayenin en belirleyici unsuru güvendir. Güven; ilişki ağları, karşılıklılık ve iş birliğine katkı sağlayarak, sosyal sermayenin oluşmasına zemin hazırlar. Güven sosyal sermayenin bir ön koşulu, bir göstergesi, bir ürünü, ondan sağlanan yarar olduğu kadar, aynı zamanda, diğer yararların elde edilmesini mümkün kılan unsurlardan biridir (Cohen ve Prusak, 2001).

Güven, etik ve sosyal felsefeyi kapsayan bir konudur. Genellikle güven, inançlar ve beklentilere ilişkin referansları kapsamaktadır. Güven, diğer insanların davranışlarını yorumlamamıza yardımcı olmaktadır (Çelik, 2002). Mishra (1996) örgütsel güveni, "örgütteki ilişkilerde ve etkileşimlerde bireylerin birbirlerine açık, dürüst, ilgili ve

gerçekçi davranması ve temel amaçlardan, normlardan ve değerlerden haberdar olma isteğidir” şeklinde, Nyhan ve Marlowe'da (1997), “örgüt çalışanlarının yöneticiye ve örgüte güveninden oluşan bir bütündür” biçiminde tanımlamışlar (Akt. Ercan, 2005).

Güven, bir organizasyondaki insanlar arasındaki davranışların işleyiş şeklinin yansımalarından biridir. Başarılı bir organizasyonu, basit bir diğer organizasyondan ayıran şey insanların kendisi değil aralarındaki davranıştır. Aslında ilişkiler diğerinden haliyle daha önemlidir. İlişkinin kalitesi başarısızlık veya başarı anlamına gelir (Reynolds, 1997). Sosyal sermaye, toplumun meydana getireceği endüstriyel ekonominin işleyişinde etkin bir rol oynar. Eğer bir örgütte birlikte çalışmak zorunda olan insanlar, ortak ahlaki kurallara uygun hareket ettiklerinden dolayı birbirlerine güveniyorlarsa, o işi yürütmenin maliyeti az olur. Böyle bir toplum organizasyonel yenilikler getirmede daha başarılı olacaktır. Çünkü yüksek güven duygusu çok çeşitli kapsamdaki sosyal ilişki türlerinin belirmesine izin verecektir (Fukuyama, 1998).

Güven, insanların psikolojik açıdan bir arada tutan, onlara emniyette oldukları duygusunu veren ve tüm insan ilişkilerinin temelinde yer alması gereken bir faktördür (Ünsal, 2004). Güven işbirliğine ve takım çalışmasına dayalı önkoşullarından birisidir. Güven işlerin yapılış maliyetlerini minimize eder, bürokrasinin aza inmesini sağlayarak örgütsel sürtünme düzeyini düşürür (Cohen ve Prusak, 2001). Örgüt liderinin yumuşak liderliğinde gelişen ilişki ağları iş görenler arasındaki bağlılığı, işbirliğini ve aidiyeti yükseltir. İnsanlar birbirlerine güvenirlerse bir araya gelmek, araştırmak, yardımlaşmak, fikir değiştirmek için sebepler bulacaklardır. Böyle bir iş güveni inşa etme, insanların tanışmaları için fırsatlar temin etmeleri yolu ile kendine bir yatırım olabilir. Proje takımları, çalışma grupları, takas seminerleri gibi bunların hepsi sosyal sermayeyi yükselten etkinliklerdir (Mayo, 2001). Bu etkinlikler sosyal sermayenin gelişimine katkıda bulunur. Böylece örgüt içi çatışmalar azalır, iş görenler arasındaki sürtüşme minimuma indirilir. Örgütte çalışan her birey örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için görev üstlenir, sorumluluk alır ve örgütün amacını geliştirmek için güdülenir. Yöneticilerin iş görenlere güvenmeleri gerekir. İşini iyi yapan örgütün kendisinden beklediği görevleri yerine getiren iş görenin ödüllendirilmesi gerekir. Örgütlerde, iş görenler arasında yöneticilerin güvenini kazanmış bireyler olduğu gibi, bu güveni kazanamamış bireylerin de olması kaçınılmazdır (Ersözlü, 2008).

Örgütün amaçları doğrultusunda üretim yapmak ve hatalı üretimlerin önüne geçmek için, örgüt çalışanlarının denetlenmesi gerekir. Üyelere saygılı, onlara eşitlik ve güven duygusu verebilen bir personel politikası, sağlıklı ve etkili denetim için ön koşul olarak düşünülebilir. Bu durum özellikle, bireysel katkılarının dikkate alındığı, değerlendirildiği, bireylerin soru sorma hakkına sahip oldukları, örgüt ve eğitim programına ilişkin sorunları dile getirebildikleri durumlar için geçerlidir (Aydın,2000). Reynolds'a (1997) göre, güven etkisi sonuç alma ve maliyetleri düşürmede kullanmadığı sürece başkaları bunu sizin yerinize yapar ve sizi iş dünyasının dışına atar. Örneğin 1970'lerin başlarındaki petrol krizi, iki farklı otomobil üreticisi Mazda ve Daimler-Benz (Mercedes otomobillerinin üreticisi), satışlarındaki azalmayla sarsıldılar. Geleceklerine korku ile bakıyorlardı. Her iki şirket de büyük bankaların yönlendirdiği, yıllardır birlikte çalıştıkları firmaların oluşturduğu bir konsorsiyum tarafından kurtarıldılar. Bu bankalar, Mazda'da Sumitomu Trust, Daimler'de de Deutsche Bank'dı. İki örnekte de, kurumu içinde bulunduğu durumdan kurtarma, hızlı ve kısa sürede kar etme güdüsüne ağır bastı. Alman örneğinde bir grup zengin Arap yatırımcısının, firmayı satın alması önlenmiş oldu. Bu durum da otomobil firmaları ile bankaların karşılıklı güvenine dayalı bir topluluk oluşturduklarına inandıkları için birbirlerine verdikleri destekle ifade edilebilir (Fukuyama, 2005).

Günümüz dünyasında organizasyonların yapısı değişmektedir. Güç ilişkileri bu yeni organizasyonlar için işe yaramamaktadır. Güven temelli ilişkiler, tek geçerli seçenektir. Bu seçeneği etkin hale getirmek için örgütlerde güven unsurunun inşa edilmesi gerekmektedir. Örgütlerde güveni tesis etmek için yöneticilere önemli işler düşmektedir. Örgütte güven etkisini oluşturmak için yöneticiler aşağıdaki ilkeleri uygulayabilirler (Ersözlü, 2008). Reynolds'a (1997: Akt. Ersözlü, 2008) göre güven etkisinin özünü şu 4 ilke oluşturur:

- ❖ Yeterlilik: Doğru insanları seçme
- ❖ Açıklık: Onlara sonuçları açıklama
- ❖ Güvenilirlik: Onları değerlendirmeye katma
- ❖ Eşitlik: Onların ihtiyaçlarını, ilgilerini belirleme

Örgütlerde çalışanların çabalarını destekleyen ve onların motive olmalarını sağlayan temel araçlar, çalışanların örgüte güven duymaları ve görevi gerçekten motive olunmaya değer bulmaları ile örgütteki uygulamaların adil olduğuna inanmalarıdır (Peters ve Waterman, 1995). Okul açısından baktığımızda güven ve örgütsel güven ayrı

bir önem taşımaktadır. Güçlü bir örgütsel güven düzeyinin okula sağlayacağı faydaları şu şekilde sıralanabilir:

- ❖ Okulda sağlanacak geniş tabanlı bir gelişim ve değişimin temelini oluşturur.
- ❖ Okulda yapılan düzenlemeler ve değişimler için öğretmenlere umut verir.
- ❖ Okulda yapılan iş ve işlemlerin sağlıklı bir şekilde yapılıp yapılmadığını gösterir (Spillane and Thomson, 1996).
- ❖ Meslektaşlarına ve okula karşı güven, öğretmenleri yenilik ve değişime karşı açık hale getirir (Bryk and Schneider, 1996).

Sonuç olarak, güvenilir bir okul ortamı, öğretmenlerin daha iyi bir öğrenme ortamı sağlamasına yardımcı olur (Kochanek, 2005). Sosyal sermayenin temel unsurlarından biri olan güvenin geliştirilmesinin, okul başarısını artırmada etkili olacağı söylenebilir.

### **2.2.1.2. Normlar**

Normlar, örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Owe ve Steinhoff, 1989: akt. Çelik, 2002). Normlar grup içindeki bireylerin davranışlarını etki ve baskı altına alarak düzenleyen kolektif değer yargılarıdır. Normlar bireyin kendine ait düşünce ve duygularını tamamen ortadan kaldırmaz, sosyal baskı altına alır. Normların oluşması belli bir zaman alır. Bu süre içinde bazı üyeler özellikle, grup liderleri bazı normları açıklayarak gruba benimsetmeye çalışırlar (Eren, 1993).

Sosyal sermaye, bir topluluğun ahlaki normlarının alışkanlık haline gelmesini ve sadakat, dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını ve bireylerin birbirlerine bağımlılığını gerektirir. Grup üyeleri bir bütün olarak ortak normları benimsemek zorundadır. Başka bir ifadeyle sosyal sermaye bireylerin kendi başına hareket etmesiyle kazanılmaz. Bireysel değerlerden çok, sosyal değerlerin hakim olmasına dayanır (Fukuyama, 1998).

Normlar informal olabileceği gibi formal de olabilirler. Bunlar birbirinden ayrılmadan gerekli etki alanını bireye, gruba, örgüte ve çevreye yayabilirler. Örgütsel normları, değerleri ve amaçları anlamak ve benimsemek, bir örgütün ona bağlı ve üretken bir mensubu haline gelmenin önemli bir parçasıdır (Cohen ve Prusak, 2001). Bir gruba ait olma, bir kuruma aidiyet besleme ve onun bir parçası olma hissini ifade etmektedir. Fukuyama (1997) bu tanımlara katılmakla birlikte; tüm ortak normlar ve değerlerin kendi başına sosyal sermaye olamayacağını, çünkü bazılarının yanlış ve olumsuz olabileceğini dile getirmiştir. Normların sosyal sermaye olabilmesi için önemli derecede doğruyu söylemesi, almış oldukları sorumlulukları tam olarak yerine

getirmeleri ve karşılıklılık gibi daha belirgin özelliklerinin olması gerekmektedir (Akt. Öksüzler, 2006).

### **2.2.1.3. Ağlar**

Ağları insanların birbiriyle olan ilişkiler yumağı olarak tanımlanabilir. Bu ilişkiler yumağını bir arada tutan ortak bir bağ mevcuttur. Bu ağ bağlarının çoğunlukla olumlu olsa da bazen olumsuz sonuçları da olabilir (Jackson, 2005). Bourdieu'ya göre sosyal sermayenin ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli bir servet olduğudur. İletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturur; çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için - yalnız insanların doğrudan tanıdıklarıyla değil- bir kişinin diğer insanlarla ortaklaşa çalışmasını sağlar (Akt. Field, 2006).

Ağlar, yerleşik kaynaklara erişmek ve kullanmak için gerekli şartları sağlar. Ağlar olmadan, yerleşik kaynakları ele geçirmek imkânsız olacaktır. Ağlar ister bireyler ister gruplar arasında olsun çeşitli kaynakların paylaşımını artırabilir, bilgi transferini, kontrolü sağlar ve etkileşime sebep olur. Doğal olarak bu ilişki ağlarının arka planında bir yaşanmışlık, geçmiş ve sosyokültürel bir yapı ortaya çıkar. Bu sosyal yapının güç dengeleri, örgüte kabul edilme veya dışlanmaları örgüt içerisinde kurulan ve kurulamayan ilişki ağları şeklinde belirir (Lin, 2005). Gruplardaki zayıf bağlar, örgütün sosyal yapısındaki boşluklardır. Sosyal yapıdaki bu boşluklar, bireyin ilişkilerini boşluklara yayması için bir rekabet avantajı yaratır. İki grup arasındaki yapısal boşluklar, gruplardaki insanların birbirlerinin farkında olmadıkları anlamına gelmez. Bu insanların sadece kendi etkinliklerine odaklandıklarını, diğer gruplardaki insanların etkinliklerinde bulunmadıkları anlamına gelir (Burt, 2000).

Putnam'a göre, ağlar sosyal hayatta insanın öne çıkmasını, daha hızlı ilerlemesini sağlar. İnsanlar bir dizi iletişim ağıyla birbirlerine bağlanmaktadır ve ortak değerleri bu iletişim ağlarının diğer üyeleriyle paylaşma eğilimindedir. Bu iletişim ağları bir kaynak oluşturmaları nedeniyle bir nevi sermaye oluşumu şeklinde görülebilir. Ortaya çıktığı bağlamda yararlı olduğu kadar, bu sermaye birikimi diğer yerlerde de genellikle kullanılabilir (Field,2006). Bu yerlerden biri de iletişim ağlarının yoğun bir şekilde kullanılması gereken okullardır.

Örgütlerde üç tür ilişki ağından bahsedilebilir; İletişim ağları, uzmanlık ağları ve güven ağları. Kişilerin bu ağları ne kadar işletebildikleri iş yerindeki başarı için hayati

bir etkidir (Coleman, 1988). İletişim ağları, birçok kısıtlamayı aştıklarından ve bilgi beklentisi içinde olan bireyler arasında temas sağlamalarından dolayı, iletişimi hızlandırır ve basitleştirir (Sillars, 1995). Bir örgüt içinde, sıkı bir ilişki ağının en önemli sonucu, çalışanlarla her türlü alanda fırsatlar oluşturarak, değerlerin paylaşılması ve takım çalışması yoluyla sosyal sermayenin oluşturulmasıdır (Zoglio, 1995). Hayat, sağlam bir sosyal sermaye sahip bir toplumda daha kolaydır. En iyi durumda, sivil bağlılık ağları genelleştirilmiş karşılıklılık normlarını besler ve acil sosyal güveni teşvik eder. Böyle ağlar eşgüdümü ve iletişimi kolaylaştırır, irtibatı artırır ve böylece ortak hareketin çıkmazlarını kararlaştırmaya izin verir (Putnam, 1995). Girişimciler, iş sürecini planlamada, işle ilgili kararlarına destek olmada, arkadaş, akraba gibi sosyal destek mekanizmalarını harekete geçirebilirler. Bu boyutta ele alındığında sosyal sermaye girişimcilerin amaçlarına erişmesini kolaylaştıran ilişki kaynaklarıdır (Lin, 1999).

#### **2.2.1.4. İlgi ve Katılım**

Sosyal ve siyasal yaşama ilişkin düşüncelerin toplamına karşılık gelen ilgi, sivil sorumluluğun bilişsel önkoşulu olarak görülmekte; ilginin zıddının işe ilgisizlik, ihmal ve fırsatçı düşünce olduğu ifade edilmektedir. İlgisizlik aynı zamanda toplumsal yabancılaşmanın bir sonucu olabilmektedir. Toplumla özdeşim kurulmadığı durumlarda sosyalleşmeden ve buna bağlı olarak ta sosyal sermayeden söz edilemez. Bu nedenle, ilgi ile sosyal sermaye arasında doğrudan bir ilişki olduğu yargısını ifade etmek gerekmektedir. İlgi ile katılım arasındaki ilişki bu noktada gündeme gelir. Bireylerin katılımının sağlanması, sosyal sermayenin üretilmesi ve sürdürülmesi açısından önem taşır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Sosyal sermaye alan yazınında, önemli ölçüde dikkat çekilen nokta, katılımın kişiler arası güveni arttırdığı hususudur. Çeşitli insan grupları arasında sıklıkla tekrarlanan etkileşim, genellenmiş karşılıklılık normunun üretilmesinde etkilidir (Putnam, 2000). Bu karşılıklılık normunun katılımı tetikleyeceği varsayılır. Toplum içinde bireyler herhangi bir eylem ve etkileşimde bulunurken, o eylemin ve etkileşimin başkaları tarafında da benzer biçimde gerçekleştirileceği varsayımıyla hareket ederek, aktif katılıma yönelirler. Ortak amaçları olmayan ve birbirleriyle etkileşime giremeyen bireylerin oluşturduğu örgütler, sosyal sermaye oluşturmaktan çok, toplumsal katılım ile toplumsal etkileşim arasındaki dolaysız bağı kopararak, sosyal sermayeyi

tüketebilmektedirler (Field, 2008). Aynı zamanda, ilgi ve katılımın yüksek olduğu toplumlarda, toplumsal güvenin, yasalara bağlılığın ve inancın da yüksek olduğu görülmektedir.

## **2.2.2. SOSYAL SERMAYENİN İLİŞKİLİ OLDUĞU ALANLAR**

**Sosyal Sermaye ve Aile:** İnsan, toplum içinde doğan, büyüyen ve yaşamak zorunda olan sosyal bir varlıktır. Karşılıklı zorunda olduğu ihtiyaçlarını gidermek için diğer insanlarla sosyal etkileşime girmek zorundadır. Çünkü bu ihtiyaçlarını, diğer insanların yardımıyla daha kolay giderebilir. Bu nedenle de insanlar sosyal bir topluluk olan ailede dünyaya gelmektedirler (Öztürk, 1987).

Aile, bireyin etkileşimde bulunduğu; gözleyerek, yaparak-yaşayarak ve taklit ederek öğrendiği; kişiliğinin oluştuğu temel sosyal kurumdur (Çiçek vd. , 2008). Başka bir deyimle aile, kişinin tanıştığı ve ait olduğu ilk ve en etkili sosyal birimdir. Aile kurumu, bir taraftan sosyal bağlar ile kuralların oluşturulmasında, diğer yandan da üyelerin yaşantılarında ihtiyaç duydukları sosyal iletişim ağlarını kurabilmelerine katkıda bulunmaktadır. Aile kurumu kişilerin eğitim aldıkları ilk sosyal örgüttür. Dolayısıyla ailede alınan ilk eğitimin, hem formal eğitimdeki başarıda hem de sosyal sermayenin geliştirilmesinde pozitif anlamda etkili olduğu tespit edilmiştir (OECD, 2001).

**Sosyal Sermaye ve Toplum:** Toplumu bir arada tutan bütün değerleri sosyal sermayenin unsurları olarak değerlendirmek mümkündür. Sosyal münasebetlerde karşılıklı çıkar ilişkisi gözetmeyen ve ekonomik amaç taşımayan beşeri ilişkilerin yoğunluğu, ilgili toplumda güven ortamının yüksekliğinin ve sosyal ilişkilerin kolaylıkla kurulabildiğinin açık göstergeleridir. Buna karşılık toplumdaki her türlü etnik ayrışmalar ise, “negatif sosyal sermaye” olarak ortaya çıkar (Karagül ve Masca, 2005). Sosyal sermayenin, toplumun merkezi ve taşra hizmetlerinin yerine getirilmesinde etkili olduğu, kamu kurum ve kuruluşlarını ve yönetimlerini geliştirdiği, eğitimin gelişimine ve kalitesinin artmasına büyük oranda katkı sağladığı, nitelikli sağlık hizmetlerinin üretilmesine katkı sağladığı, ekonomik büyümenin yükselmesine imkan sunduğu, çatışmaları önleyici ve idari yetersizlik ve ihmalleri giderici bir yapıya sahip olduğu belirtilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).



Sosyal sermayenin gelişimine ve işlerlik kazanmasına önemli ölçüde engel olan iki ayrı faktör ise politik ve ekonomik alanda yaşanan bozulmalardır (Fukuyama, 2000). Bahsedilen bozulmalardan kasıt, ilgili alanlarda toplum adına var olan kuralların işlevselliğini kaybetmesidir. Çünkü ekonomi ve politika yönetiminde görev alan bürokrat ve siyasetçiler, toplum adına üstlendikleri yetkileri çoğu zaman kişisel menfaatleri doğrultusunda kullanabilmektedirler. Böylelikle toplumda -özellikle yönetici kesime- olan güven ciddi manada erozyona uğramaktadır (Karagül ve Masca, 2005).

Sivil toplum, devlet otoritesinden bağımsız hareket ederek kararlarını veren, toplum yararına çeşitli faaliyetlerde bulunan, gönüllü katılımı ortaya çıkan bir yapıdır. Bu yapı sosyal sermayenin geliştirebileceği en önemli araçtır. Sivil toplum örgütleri, yapıcı olmak kaydıyla, devlet otoritesinden ve politikalarından bağımsız olmalıdırlar (Önen, 2005). Günümüzde bu örgütlerin üzerinde hükümetlerce baskı kurulduğundan, bu yapılar sosyal sermayenin geliştirebileceği en önemli araç olmaktan uzaklaşmaktadırlar. Bu nedenle bu kurumların mutlaka bağımsız olarak hareket etmeleri gerekmektedir.

**Sosyal Sermaye ve Ekonomi:** Putnam (1993), bağlantıları iyi olan toplumlarda, bir bütün olarak ekonomik performansın, bağlantıları iyi olmayanlara nazaran daha iyi olduğunu belirtmektedir. Whiteley (1998), sosyal sermaye ile ekonomik performans arasındaki ilişkilere yönelik olarak 34 ülkeye ilişkin sosyal sermaye ve ekonomik büyüme göstergelerini incelemiştir; sosyal sermaye olgusunu, bireylerin diğerlerine ortalama olarak güven duyma derecesi ve isteği olarak tanımlamıştır. Yaklaşık 20 yıllık periyot içerisinde sosyal sermayenin ekonomik büyüme üzerinde -büyük ölçüde anlamlı etkisinin olduğu da tespit edilmiştir. Ayrıca yüksek derecede sosyal sermayeye sahip bireylerin teknolojik yenilikleri daha iyi kavradığı ve kabul ettiği ortaya çıkmıştır.

Sonuçta, sosyal sermaye ile ekonomi arasındaki ilişkilerle ilgili olarak toplumsal ve politik istikrarın sağlanması, kamu sektöründe verimlilik artışı, gelir adaletinin sağlanması gibi çeşitli makro ekonomik konularla birlikte, özellikleri ve niteliği itibarıyla toplumsal etkileşim kapsamında ele alınabilecek olan, yoksulluğun önlenmesi ve azaltılması konusu üzerinde yoğunlukla durulduğu raporlarda gözlenmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

**Sosyal Sermaye ve Demokrasi:** Toplumsal bir yaklaşımı benimseyen araştırmacılar, sosyal sermayeyi daha çok, demokrasinin etkinleştirilmesinde önemli bir unsur olarak görmekteirler. Bu konuda görüşleri öne çıkan Putnam, “Making Democracy Work” adlı eserinde, demokrasinin vazgeçilmezi olan, özellikle sivil katılım üzerinde durmaktadır. O, sivil katılımın yüksek olduğu toplumlarda, sosyal sermayenin artacağını ve buna bağlı olarak da demokrasinin işlevsel hale geleceğini vurgulamaktadır (Putnam,1993). Bir çok yazar güçlü bir sivil toplum ile sosyal sermaye arasında önemli bağlar olduğuna vurgu yapmışlardır. Başta Putnam olmak üzere birçok kuramcının sivil toplumun varlığı ile sosyal sermaye arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu vurgulamaktadırlar.

Putnam özellikle Amerika Birleşik Devletleri özelinde yaptığı çalışmalarında Alexis de Tocqueville’in *Amerika’da Demokrasi* adlı eserinde resmetmiş olduğu canlı sivil toplum geleneğinin bir sonucu olarak neden Amerika’nın sosyal sermaye konusunda birçok topluma göre iyi bir yerde olduğunu resmetmiştir (Şan, 2007). Ancak son yıllarda Putnam (1995), Amerika’da sosyal sermayenin erimesinden bahsetmektedir. Sosyal sermayenin erimesinin en önemli nedeni olarak sivil toplumun Amerika’da gerileme içerisinde bulunması olarak görülmektedir (Şan, 2007).

**Sosyal Sermaye ve Eğitim:** Sosyal sermaye kavramının ilk defa Lyda J. Hanifan tarafından, eğitim çalışmalarında kullanıldığı görülmektedir. Daha sonraki sosyal sermaye çalışmalarını da eğitim üzerinden yürütülmüştür. Sosyal sermayenin ekonomik, toplumsal ve siyasal alanlarla ilişkisi, eğitim çalışmalarından keşfedilmiştir (Şahin, 2011).

Coleman, Amerika’da ortaokullardaki siyah öğrencilerin performansını incelemiş, geleneksel olarak, ekonomik ve sosyal açıdan iyi konumlanmış ailelerin çocuklarının, kendilerine göre daha elverişsiz ortamlardan gelen çocuklardan daha başarılı oldukları görülmektedir. Ailelerin kültürel ve ekonomik sermayeleri, çoğunlukla çocuklarının beşeri sermayelerine – ki bunlar, bilgi yetenek ve vasıflardır- yansımaktadır. Coleman Katolik okullarında benzer geçmişleri ve birbirine yakın yetenekleri olan çocuklar arasında, okuldan ayrılma oranının daha düşük olduğunu tespit etmiştir. Çocuğun başarısında dine dayalı okulların etkisinin olduğunu doğrulayan bu çalışmasını, özel ve devlet okullarındaki azınlıkların performansı üzerine yapmıştır (Field, 2008). Sonuç

olarak, eğitimin sağladığı ortamlarda birlikte büyüyen ve arkadaşlık ilişkileri kuran bireyler, aralarındaki bağı uzun zaman koparmayarak, farklı sosyal topluluklarda olsalar bile, sosyal sermayenin unsurlarına katkı yaparak, sosyal sermayenin oluşmasına imkân sunarlar. Bundan hareketle, bireylerin sosyal iletişim ağları, güven ve sosyal normlar ile eğitime dayalı performansları arasında yakın bir ilişki olduğu kanısına varılabilir (Şahin, 2011).

### **2.2.3. SOSYAL SERMAYE VE OKUL ÖRGÜTÜ**

İki ya da daha fazla bireyin bir amaca yönelik olarak güçlerini eş güdümlenmeleri olarak tanımlanan örgütün, sosyal sermayeyi oluşturan yapılarla yoğun bir ilişki içinde olduğu görülmektedir. Bu bakımdan sosyal sermaye toplumsal ortam ve örgütlerin, yapısında ve özünde yer alan bir değerdir. Bu değeri ortaya çıkararak işlerlik kazandırmak ve örgütsel amaçlara ulaşmada zengin bir kaynağa kavuşmak için, örgütteki sosyal ilişkileri pekiştirmek, güvene dayalı ilişkiler düzenlemek, müşterek bir ilişki ve etkileşimle örgütsel yapıyı kurgulamakla mümkün olabilmektedir (Boström, 2002).

Örgütlerin cansız bir yapı konumundan çıkarılıp, insan ögesinin ön planda tutulması, özellikle insan yoğun yapısıyla eğitim örgütlerinde önem arz etmektedir. Ulaşılan teknolojik birikim ve nitelikli insan gücünün çözümediği örgütsel yetersizliklerin, sosyal sermaye ile karşılanabileceği düşünülmektedir. Özünde, farklı düzeylerde de olsa her örgütte var olan sosyal sermayenin güven, ilişki ve iletişim ağları, normlar, karşılıklılık, ilgi ve katılım esasıyla olgunlaşması, bu sermayenin düzeyinin yükseltilip, biriktirilmesi sağlamaktadır. Buna bağlı olarak, yüksek sosyal sermayeye sahip örgütlerde, örgütü oluşturan bireylerin güven temelinde birleşerek meydana getirdikleri sinerji, ilişki ağlarının değerlendirilmesi ve normlar üretmesi bağlamında dinamik bir süreç oluşturmaktadır (Ersözlü, 2008).

Örgütlerin, belirlenmiş amaçlarına ulaşabilmesi için (Cohen ve Prusak, 2001) örgütsel sosyal sermaye oluşturulması kaçınılmaz bir zorunluluktur. Örgütü bütüncül bir sistem olarak ele alan örgütsel sosyal sermaye, örgüt içerisinde sosyal ilişkileri ortaya koyan, üyelerin ortak amaç yönelimlerini ve paylaşılan güveni gerçekleştiren, çalışanları hem işverenlere ve hem de birbirlerine bağlayan bir tutkal olarak ifade edilmekte ve böylece, ortak amaçları başarmada yardımcı kaynak olarak

düşünülmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009). Okul örgütlerinde yönetici, öğretmen, eğitici olmayan personel, öğrenciler, veliler ve çevre örgütlerindeki aktörlerin geliştirdiği ilişki ve iletişim ağlarının niteliği, bu aktörlerin temel değerlerine ve algılama biçimlerine bağlıdır. Okul örgütlerindeki bu aktörlerin kendi aralarındaki ilişkileri, okul örgütündeki sosyal sermaye düzeyine ilişkin önemli ipuçları sunmaktadır. Okulların etkili veya etkisiz bir örgütsel ilişkiye sahip olmasında bu ilişkiler önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenleri üzerinde durulması ve yüksek düzeyde sosyal sermaye oluşumunun sağlanması gerekmektedir (Şahin, 2011).

Sosyal sermayenin okul örgütüne sağladığı yararları şu şekilde sıralamak mümkündür (Cohen ve Prusak, 2001):

- ❖ Ortak hedefler, referans çerçeveleri ve yerleşik güven ilişkileri sayesinde bilginin etkin paylaşımını sağlar,
- ❖ Çok kıymetli örgütsel bilginin korunmasına imkân verir,
- ❖ Örgütsel istikrar ve anlayış birliğini sağlama sürecinde sıkı bir kenetlenme oluşturur,
- ❖ Güven ve işbirliği ruhuna bağlı olarak her türlü maliyetin düşürülmesinin sağlar.

### **2.2.3.1. Sosyal Sermaye ve Okul Yönetimi**

Sosyal sermayenin, okullardaki sorunların çözümüne ve okulun geliştirilmesine katkı yönünde etkili kullanılmasında, okul yöneticileri çok önemlidir. Okul örgütleri sosyal sermayelerini güveni tesis etmek, örgüt üyelerinin karşılıklı olarak iletişimde bulunmalarına zemin hazırlamak, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamları ve zamanları tesis etmek, örgütsel kültürün bir unsuru olan örgütsel hikâyeleri yaygınlaştırmak ve işbirliğini özendirmek suretiyle artırılabilir (Töremen, 2004).

Okul örgütlerinin sahip oldukları sosyal sermaye birikimi ile orantılı olarak, güçlü kurumsal ve toplumsal değer sistemleri, personelde gönüllü yükümlülükler ve aktif sosyal bağlar oluşturarak örgütsel amaçlara ulaşmada önemli kazanımlar elde edilebilir. Ancak okul örgütleri amaçlarına ulaşmanın yanında, topluma yönelik ürettikleri sosyal sermaye ile önemli bir toplumsal görevi yerine getirmiş olurlar. Töremen'e göre, okul örgütünde sosyal sermayeyi geliştirmede okul yöneticisinin üç önemli görevi yerine getirmesi gerekmektedir (Ekinci, 2008). Bu görevler;

- ❖ Sosyal sermayeyi canlandıracak davranışlarda bulunmak. Yani, güven telkin etmek, yoğun ve derin ilişkiler kurmak, iş görenlere destek olmak adaletli davranmak.

- ❖ Okulda ortak etkinlikler düzenleyerek, zaman ve mekân unsurlarının olabildiğince paylaşılmasıyla nitelikli ilişkiler geliştirmek.
- ❖ Okuldaki faaliyetlerde herkesin sorumluluk almasını sağlayarak, aidiyet duygusunu geliştirmektir.

### **2.2.3.2. Sosyal Sermaye ve Okul Çalışanları**

Okul örgütünün amacına ulaşmasında okul yöneticisinin yanında, okul çalışanlarının (idareciler, öğretmenler, memurlar ve yardımcı hizmetliler) da büyük ölçüde katkısı mevcuttur. Sosyal sermaye ve onun bileşenleri yoluyla okul çalışanları formal veya informal ilişkilerle, hem okul ortamından ve hem de birbirlerinden etkilenmekte; var olan güven, ilişki, norm, değerler ve sosyal ağlar vasıtasıyla sosyalleşmektedirler. Ürettikleri sosyal sermaye birikimiyle hem kendilerinin gelişmesine, hem de örgütsel sosyal sermaye düzeyinin artırılmasını sağlayarak, okulun amaçlarına ulaşmasına en büyük katkıyı yaptıkları düşünülmektedir (Şahin, 2011).

### **2.2.3.3. Sosyal Sermaye ve Okul-Aile ve Çevre İlişkileri**

Sosyal sermaye, insanların belirli bir amaçla bir araya geldikleri sosyal gruplar ve bir arada yaşamak zorunluluğundan dolayı bir parçası oldukları; aile, okul, iş ve komşuluk gibi topluluklarda işbirliğinin sağlanabilmesi açısından kritik bir önem taşımaktadır (Töremen, 2004). Bu tür grup ve toplulukların sosyal sermayesi yükseldikçe, karşılıklı ilişkiler daha sorunsuz ve güvene dayalı olarak sürdürülebilmektedir. Ayrıca ortaya çıkabilecek sorunlar, karşılıklı işbirliği içinde daha kolay çözülebilecek, dolayısıyla sosyal sermayenin yükselmesi yaşam kalitesinin yükselmesini sağlayacaktır (Çalışkan ve Meçik, 2009).

Sosyal sermaye, başta eğitim olmak üzere sosyal kurumlar üzerinde olumlu etkiye sahiptir. Çocuk gelişimini çok güçlü bir şekilde etkilemekte ve biçimlendirmektedir. Sosyal sermayesi yüksek olan toplumların eğitim kalitesi de yüksektir. Bu toplumlardaki benzerlik, toplum ve ailelerin bireylerin eğitimiyle ilgilerinin diğerlerine oranla çok daha fazla olmasıdır. Ailelerin sosyal bağlar vasıtasıyla bireyin okuldaki eğitim süreçlerine katkısının yüksek olduğu durumlarda, öğrencilerin şiddet olaylarına katılma ve eğitim sürecinde isteksiz olma gibi-olumsuz davranışlarda bulunma oranlarında bir düşme olduğu, öğretmenler tarafından rapor edilmiştir (Putnam, 2000).

Sosyal sermaye ve eğitimsel başarı arasında güçlü bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal sermayesi güçlü olan okullarda eğitimsel verimlilik ve kalite de artacaktır. Bir toplumda insanların eğitim ve sağlık açısından kalitelerinin artması ve birbirlerine duydukları güvenin gelişmesi, başlı başına arzu edilir bir durum olmanın ötesinde, toplumsal açıdan da olumlu etkiler yaratmaktadır. Bu etkilerin başında ekonomik büyüme ve demokrasinin güçlendirilmesi gelir. Diğer bir anlatımla, fiziki ve mali sermayelerinin yanında, beşeri ve sosyal sermayesi de yüksek olan toplumlar daha hızlı ve istikrarlı büyürler. Üstelik bu özelliklere sahip toplumlarda, demokrasiler daha sağlıklı işlemektedir. Genel güvenin yüksek olduğu toplumlarda insanlar belli konularda farklı düşünseler ve hatta farklı inançlara sahip olsalar bile, birbirleriyle daha kolay uzlaşabilmektedirler (Kirmanoğlu, 2004: akt. Çalışkan ve Meçik, 2009).

#### **2.2.4. Okul Örgütlerinde Sosyal Sermayenin Unsurları**

Sosyal sermayenin unsurları hususunda yazarlar arasında tam bir birliktelik görülmemektedir. Kimileri, sosyal sermayenin bazı unsurlarıyla beraber alt unsurlarından bahsederken, kimileri da bazı unsurları ön plana çıkarmaktadır. Fukuyama (1999), daha çok güvene vurgu yaparken; işbirliği, karşılıklılık ve normlar üzerinde durmaktadır. King (2004), güven, işbirliği ve vizyon paylaşımında bahsederken; Coleman (1990) normlar, sosyal iletişim ağları, bireyler arası ilişkiler ve güveni ön plana çıkarmaktadır. Putnam (2000), sosyal ağlar, güven, normlar ve işbirliğini ele almaktadır. Cohen ve Prusak (2001) ise, işbirliği, güven, ilişki ağları ve aidiyeti vurgulamaktadır.

Bu çalışmada sosyal sermayenin okul örgütünü ilgilendiren bağlantılılık, güven, normlar, sosyal ağlar, aidiyet ve katılım başlıkları incelenecektir.

##### **2.2.4.1. Bağlantılılık**

Bağlantılılık bir örgütteki iş görenlerin ikincil derecedeki bireysel amaçlarına, ortak hedefler doğrultusundaki ortak amaçlara ve faaliyetlere olan isteklilikleri ve bunlara ilişkin yetenekleri olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımda ortak amaçlara karşı isteklilik ve yetenek vurgusu yapılarak, sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutları olmak üzere, iki temel yönü ön plana çıkarılmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Cohen ve Prusak (2001), bağlantılılığı sadece bir işten ve işbirliğinden ibaret olmayan, ancak, o iş için daha fazlasını yapma arzusunu, bağlantılılık olarak ifade etmektedir. Örgütsel ortamda bu avantajı kullanabilen okul örgütleri, iş görenlerden normal performanslarının üzerinde bir çaba, gönüllülük, isteklilik ve aktif katılım elde edebilirler. Çünkü bağlantılılık, görev algısından öte, ortak amaçlara ve örgütsel vizyona kilitlenip, okul örgütüyle özdeşleşmeyi beraberinde getirecektir. Mowday ve diğerleri (1982, akt: Ekinci, 2008), örgütsel bağlantılılığın üç temel belirleyicisini şöyle sıralamaktadır;

- ❖ Örgütsel amaçları ve değerleri benimseme ve içselleştirme,
- ❖ Örgütün amaçlarına ulaşabilmesinde üst düzeyde çaba gösterme,
- ❖ Örgütün bir üyesi olarak kalma konusunda güçlü bir isteğe sahip olma.

Okulda örgütsel bağlantılılık, okulun vizyon, misyon, amaç ve değerlerine inanma, bunları kabullenme; okul adına çaba göstermeye isteklilik, iş görenlerin karşılıklı çekim gücü ve onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve o okul örgütünde olmaktan gurur duymak olarak kendini gösterir (Töremen, 2002).

#### **2.2.4.2. Güven**

Örgütsel güven, örgütün var oluş nedenini, kültürünü, içinde bulunduğu çevre ve koşullara göre sergilediği duruşunu yansıtabilecek biçimde şekillenmekte ve örgütsel bir doku haline gelerek, bireyler üstü bir hal almaktadır (Jalava, 2006, akt: Öğüt ve Erbil, 2009).

Güvenle ilgili yapılan çalışmalarda, güvenin yüksek olduğu örgütsel ilişkilerde, bireylerin genel olarak sosyal değişim ve yeniliklere daha istekli olduğu gözlenmiştir. Bu ilişkilerde özveri ve dayanışmayı içeren karşılıklı etkileşime, daha samimi ve daha etkin şekilde katıldıkları vurgulanmaktadır. Biçimsel kural ve düzenlemelerin hâkim olduğu ve güven düzeyinin düşük olduğu örgütlerde, aşağıdaki özelliklerin gözlenebileceğini belirtmektedirler (Şamiloğlu, 2002). Bu özellikler;

- ❖ Örgütsel yabancılaşma,
- ❖ Karar alma süreçlerine katılmama ve alınan kararları uyutma,
- ❖ Risk üstlenmekten kaçınma,
- ❖ Örgüt üyelerinin kendilerini koruma ve meşrulaştırma çabalarının zaman alması ve buna bağlı olarak üyelerin performanslarının olumsuz etkilenmesi,
- ❖ Yenilik ve değişime karşı kuşkucu yaklaşım ve direnç gösterme; verim düşüklüğü ve düşük örgütsel bağlılık, olarak sıralanmaktadır.

Okulda örgütsel güven, okuldaki iş görenlerin birbirlerine olan güvenlerinin yanı sıra, kendilerinin okulda emniyette olduklarını ve okul yöneticisi tarafından destekleniyor olduklarını hissetmelerini ifade etmektedir. Okul örgütlerinde yüksek güvenin şu faydaları sağlaması beklenir (Ekinci, 2008) :

- ❖ Güven, okulda işbirliğine yönelik davranışları teşvik edici rol oynayarak, ortak bir vizyonun oluşmasına katkıda bulunur.
- ❖ Güvenin hâkim olduğu okullarda iş görenler için bireysel çıkarlardan çok, okul çıkarları ön planda tutulur,
- ❖ İş görenler arasında oluşan dayanışma ve aidiyet duygusunun gelişmesine katkıda bulunur,
- ❖ Güvene dayalı ilişkilerin hâkim olduğu okullarda, iş görenler arasındaki enformasyon paylaşımı, bir öğrenme ortamının oluşmasına katkı sağlayacaktır,
- ❖ Güven ortamının hâkim olduğu okullarda, değişim ve yenileşmeye açıklık ve isteklilik artar, kuşku ve korkular ortadan kalkar,
- ❖ Okulda güven dayanışma, sorumluluk ve okulun amaçlarına odaklanmayı sağlayarak, okul etkililiğine önemli katkılar sunar.

### **2.2.4.3. Değerler ve Normlar**

Okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenlerinden biri de, örgütsel norm ve değerlerdir. Bireylerin örgüt ya da topluluk içerisinde nasıl yaşamaları, neleri yapip neleri yapmamaları gerektiğini, norm ve değerler belirler.

Norm ve değerlere dayalı ilişkilerin mevcut olduğu ve bu anlayış ve tavırlara göre yönetilen okul örgütlerinin içinde ve çevresinde sosyal sermaye unsurları arasında güçlü bir sosyal bağ oluşur. Bu bağ ve ilişkiler okul örgütünün topluluk yapısının oluşmasında etkili bir rol oynar. Okulun örgütsel sermayesinin oluşmasında güven, sosyal ağlar, aidiyet ve katılım gibi, norm ve değerlerin de okulda ortak vizyonun oluşmasına ve amaçların gerçekleşme düzeyine pozitif katkı sağlar (Şahin, 2011).

Okul örgütlerinde norm ve değerlerin oluşmasında, diğer unsurların yanında işbirliği de önemlidir. İş birliğinin gücü, okuldaki her bir iş görenin yeteneklerini kolektif olarak daha etkin yapmak için, bir araya getirmesine dayanan kabiliyet birleşiminden kaynaklanmaktadır. Bunun gibi işbirliğinin dinamikleri insan ilişkilerinde ve bu ilişkilerin okulla nasıl etkileşime girdiği konusunda yoğunlaşmaktadır. Bireylerin yetenekleri işbirliği sonucunda değerler seti olarak ortaya çıkar. Bu değerler, bireyler



hakkındaki normları ve işbirliği süreci içinde bireylerin bireylerle nasıl ilişki kurduklarını tanımlar (Töremen, 2002).

Norm ve değerlerin okul örgütünün amaçlarına hizmet ediyor olmasının yanı sıra, çalışanlar tarafından da paylaşılması gerekir. Paylaşılmayan düşünce, tavır, davranış ve işbirliği, norm ve değerleri oluşturmada anlamsız olmakla kalmayacak, okul örgütleri açısından da oldukça olumsuz bir nitelik oluşacaktır. Ortak bir vizyon ve hedef ortaya koyamamak, bağlılık ve aidiyet bileşenlerinin zayıflaması, bu durumun en önemli ve okul örgütüne maliyeti yüksek sonuçlardan bir kaçıdır. Bu durum da gösteriyor ki, norm ve değerlerin, okul çalışanları tarafından hem üretilmesi, hem paylaşılması ve hem de örgütün amaçlarıyla örtüşüyor olması gerekir. Bu özelliklere sahip norm ve değerler, sosyal sermayenin diğer unsurlarının da gelişmesine ve yüksek sosyal sermayenin oluşmasına önemli katkı sağlar (Ekinci, 2008).

#### **2.2.4.4. Sosyal Ağlar**

Sosyal ağlar, yapıları gereği bilginin akış halinde olduğu ve ilişkileri inşa edici bir nitelik taşır (King, 2004). Putnam bireylerin, politik faaliyetler, kamusal toplantılar, dini toplantı ve ayinler, işyeri toplantıları, yardım kurumlarının etkinlikleri gibi faaliyetlere katılım ve toplu dilekçe vermek gibi toplumsal çıkarı gözeten eylemlerde birlikte hareket edeceği sosyal ağların sosyal sermayeyi var eden faktörlerin başında geldiğini vurgulamaktadır (Putnam, 2000). Ayrıca sosyal ağlar okullarda, öğretmen ve öğrencilerin statü ve kimliklerinin yol açtığı iletişim engellerini aşmada imkân sağladığı gibi işbirliğini geliştirmede önemli rol oynar (Ekinci, 2008).

#### **2.2.4.5. Aidiyet**

Bir aileye, bir gruba, bir topluluğa, bir örgüte ve giderek bir millete ait olma duygusu, bütün insanlar için bir ihtiyaçtır. Örgüte aidiyet duygusunu Cohen ve Prusak (2001), örgüte, gruba ve işe bağlılık ve işbirliği; sadece bir işten ibaret olmayan o iş için daha fazlasını yapma arzusu olarak tanımlamaktadır. Ayrıca aidiyet, çalışanların örgüt üyeliklerini sürdürmeleri ve örgütte kalmak istemeleri olarak da ifade edilebilir. Diğer bir deyişle örgütsel aidiyet, bireyin belli bir örgüte dahil olma ve örgütle özdeşleşme derecesidir.

Okul örgütüne bağlılık, okulun amaçlarına ve değerlerine inanma, kabullenme, okul adına çaba göstermeye isteklilik, okul çalışanlarının birbiri arasındaki çekim gücünü ve

onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve o okulun çalışanı olmaktan gurur duyma olarak kendini gösterir (Töremen, 2002).

#### **2.2.4.6. Katılım**

Örgütsel katılım, diğer örgütlerde olduğu gibi, okul örgütlerinde de iş görenlerin örgütsel süreçlere, sosyal aktivitelere, iş ve eylemlere gönüllü ve etkin katılımını ifade etmektedir. Putnam'a göre (2000) örgütler, toplumsal katılım ile toplumsal etkileşim arasındaki bağı güçlendirerek, örgütsel sosyal sermayeyi oluşturabilirler. Bundan hareketle, bir örgütte katılım olmadan etkileşiminde olmayacağı veya zayıf kalacağı anlaşılmaktadır.

Katılımın düşük olduğu topluluklarda ve tabii ki okul örgütlerinde, etkili ve doğru kararların alınması mümkün olmayacağından, amaçlara ulaşma derecesi düşük olacaktır. Bu durum örgüt üyeleri arasında bölünmelere ve alt grupların oluşmasına neden olabilecektir. Print ve Coleman (2003: akt. Ekinci, 2008), sosyal etkileşim ve katılımın düşük olduğu durumlarda, belirecek olan olumsuzlukları şu şekilde sıralamaktadır. Sosyal etkileşim ve katılımın düşük olması;

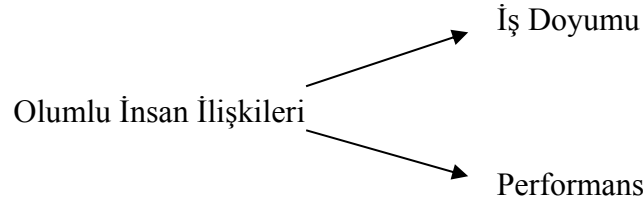
- ❖ Düşük güven ve dolayısıyla düşük sosyal sermaye, işbirliğine dair davranışlar ve pozitif sosyal ağların zayıflamasına,
- ❖ Sosyal ağların niteliksiz ve işlevsiz kaldığı daha zayıf sosyal sermayeye,
- ❖ Topluluk üyelerinin daha düşük düzeyde yaşam memnuniyetine sahip olmaları ve bireyselliğin hâkim olmasına neden olacaktır.

Nihayetinde bireyler arasında, ailede, okulda, işletmelerde, sosyal kurum ve kuruluşlarda, toplumda ve milletin oluşturduğu devlet mekanizmasında, sosyal sermaye ve güven, norm ve değerler, iletişim ve etkileşim ağları, ilgi ve katılım, bağlantılılık gibi sosyal sermayenin unsurları, etkin bir şekilde mevcut olmalı; örgütlere önemli kazançlar sağlayacak işlevsel bir değer olarak görülmelidir. İşinden doyumun beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Aksi halde öğretmen, mesleğinin gereği görevlerini yerine getirirse bile arzu edilen verim elde edilemeyebilir (Aydın, 2000).

## 2.3. SOSYAL SERMAYE VE İŞ DOYUMU

İş doyumunu, çalışanların işe ve iş ortamına karşı tutumlarıdır. Çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan iş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumsuzluğu, bireyin yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesi, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusu hissetmesini ifade eder (Izgar, 2001).

Sanford (1973), olumlu insan ilişkilerinin iş doyumunu sağladığını ve buna bağlı olarak performansın arttığını belirtmekte ve bu durumu şu şekilde şematize etmektedir (Akt. Ersözlü, 2008).



Şekil 2.4 İnsan İlişkileri, İş Doyumu, Performans İlişkisi

Şekil 2.4'te görüldüğü gibi olumlu insan ilişkileri sosyal sermayenin geliştirilmesine katkıda bulunacaktır. Yüksek düzeyde sosyal sermayenin varlığı, bir örgütte yüksek kalitede bir yaşamının varlığının göstergesi ve sonucudur (Fowler, 1999). Sosyal sermaye insanın yapısı itibarıyla çevresinden, çalıştığı kurumdan ve beraber çalıştığı insanlardan olan beklentilerinin birikmesi ve bir değere dönüşmesi olarak ifade edilebilir. İnsan hayatında, bireyin beklentisi ve özlem düzeyi, elde ettiği olanaklardan sürekli yüksektir. Bu anlamda bireyin iş doyumunu onun bireysel özelliğinin, hayat anlayışının ve yaptığı işi algılama şeklinin bir yansıması olarak kabul edilebilir. Bu insanın yapısının gereğidir. Bir başka yönü de örgütle, örgütün yapısı, iklimi, kültürü, işleyişi gibi özellikleriyle ilgilidir. Bu özellikler de bireysel özellikler gibi bireyin iş doyumunu artırabilir ya da azaltabilir (Ersözlü, 2008).

Kalleberg ve Berg'in (2002) çalışmalarında, çalışma ilişkilerinde güven unsurunun olmasının iş tatminini olumlu yönde etkilediği ve yöneticilere güven duyan kişilerin iş tatminlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır. Güvenin yanında sosyal destek de iş tatminini yakından etkilemektedir. Hulbert'in (1991) çalışmasında sosyal bir kaynak olan ağların, üyelerine sosyal destek sağlayarak iş tatminini olumlu yönde etkilediği

bulunmuştur. Bireyin iş arkadaşlarıyla arasında yakın bir ilişkinin olması, onun iş tatminini arttırmaktadır. Örgüt içindeki ağlara dahil olanların iş tatmini, örgüt içinde bu ağlardan izole olanlara göre daha yüksek çıkmaktadır (Akt.Özdemir, 2008). İş arkadaşlarının dışındaki arkadaşlık ağları da, çalışma ortamından kaynaklanan iş stresini azalttığından, iş tatmini üzerinde olumlu bir etki yaratmaktadır (Hulbert, 1991).

Sosyal sermayenin en önemli bileşenlerinden olan güven ve sosyal desteğin yanında grup dayanışması da sosyal sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Sosyal sermayenin temelinde iyi niyet ve birbirine yardım etme isteği vardır. Grup dayanışması, bireyin işini daha anlamlı kıldığı gibi işiyle özdeşleşmesini de sağlamaktadır. Bu ise bireyin iş tatminini arttırmaktadır (Hudson, 1997).

## **2.4. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Sosyal sermaye ve iş doyumu hakkında yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

### **2.4.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Ardahan (2012), "Sosyal sermaye ölçeği geçerlilik, güvenilirlik çalışması" adlı araştırmasında, Onyx ve Bullen tarafından geliştirilen Sosyal Sermaye ölçeğinin Türk toplumu için geçerliliğini ve güvenilirliğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Araştırma tanımlayıcı araştırma modeline göre yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Antalya'da yaşayan ve araştırmaya gönüllü katılmış 410 kişi oluşturmaktadır. Araştırmada sosyal sermayeye ilişkin 34 maddeyi içeren sekiz alt boyuttan oluşan "Sosyal Sermaye Ölçeği" veri toplama aracı olarak kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre Sosyal Sermaye Ölçeğini oluşturan maddelerin, buldukları alt boyutları ölçmeyi hedefledikleri yapıyla ilişkili olduğu sonucu çıkmıştır. Ayrıca bulgular ölçeğin Türk toplumu için güvenilir bir ölçek olduğunu göstermektedir.

Yılmaz (2012), "İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki" isimli çalışmasında, ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyumu düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmacı ayrıca, katılımcıların görüşlerini cinsiyet, eğitim durumu, yaş, kıdem ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenlerine göre

karşılaştırmıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Araştırmanın evreni Kütahya il merkezindeki ilköğretim okullarında görev yapan 1117 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise 308 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak "İş Doyumu Ölçeği" ve " Örgütsel Vatandaşlık Ölçeği" kullanılmıştır. Araştırma bulgularına göre ilköğretim okulu öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri yaşa, cinsiyete, eğitim durumuna göre değişmemekte ancak, okuldaki öğretmen sayısına göre değişmektedir. Araştırma bulgularına göre küçük okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha yüksek iken, büyük okullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri daha düşüktür. Katılımcıların örgütsel vatandaşlık davranışları "orta" düzeyde bulunmuştur.

Ekinci (2011), "İlköğretim Okullarındaki Sosyal Sermaye Düzeyinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Etkisi" isimli çalışmasında, ilköğretim okullarındaki sosyal sermaye düzeylerinin bu okullardaki bilgi paylaşımına etkisini öğretmen görüşleri çerçevesinde belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini Batman il merkezinde yer alan toplam 42 ilköğretim okulu arasından tesadüfi örnekleme yöntemiyle seçilen 16 ilköğretim okulunda aynı yöntemle seçilen 267 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada "Okullarda Sosyal Sermaye Ölçeği" ve "Okullarda Bilgi Paylaşımı Ölçeği" olmak üzere iki adet veri toplama aracı kullanılmıştır. Elde edilen bulgulara göre sosyal sermayenin bütün alt boyutları ile örgüt içi bilgi paylaşımı arasında anlamlı bir ilişki vardır. Sonuçlar, okulların bilgi paylaşımı düzeyinin, toplamda sosyal sermaye tarafından güçlü bir şekilde yordandığını göstermektedir.

Ekinci (2011), "Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi" adlı çalışmasında, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışları etkisinin belirlenmesi ve okulda sosyal sermayenin oluşmasında okul müdürünün liderlik davranışlarının önemini belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırmada ankete dayalı betimsel tarama desenini kullanarak veriler elde etmiştir. Çalışmada 2009-2010 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezindeki 39 ilköğretim okulu arasından yansız olarak seçilen 12 ilköğretim okulunda çalışmakta olan toplam 436 öğretmene uygulanan anketlerden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Sonuçlara göre, okul müdürlerinin sergilediği sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin hem genel puanlarını

hem de sosyal sermayenin bütün boyutlarını anlamlı şekilde yordamaktadır. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını daha olumlu şekilde değerlendirmektedirler. Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri, sosyal sermayenin alt boyutlarından bağlılık ve tolerans boyutlarını anlamlı olarak yordamaktadır. Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide, öğretmenlerin cinsiyetinin ve buldukları okulda çalışma sürelerinin farklılaştırıcılık etkileri anlamlı çıkmamıştır.

Çankaya ve Çanakçı'nın (2011), "Sosyal sermaye ve motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi" isimli araştırmasının amacı, sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre okullarda sosyal sermaye ve öğretmenlerin motivasyon düzeyi arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma betimsel nitelikte bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini Elazığ ili Merkez ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenleri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini, mevcut çalışma evreni içerisinde dağıtılan ölçeklere cevap veren 375 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmada kullanılan Sosyal Sermaye Ölçeği Ersözlü (2008), motivasyon ölçeği ise Claude (2008) tarafından geliştirilmiştir. Analiz sonuçlarına göre okul içerisinde yönetici- öğretmen ve öğretmen- öğretmen arasındaki iletişimin istenilen düzeyde olmasının, güven ortamına göre öğretmenlerin motivasyon düzeyi üzerinde daha etkili olduğu ve motivasyon açısından iletişimin güvenden daha öncelikli olduğu görülmüştür.

Ersözlü (2008), "Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi" isimli çalışmasında, Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, görev yaptıkları kurumların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin belirlenmesini amaçlamıştır. Araştırma ilişkisel tarama modeline uygun olarak yapılmıştır. Tokat İl Merkezinde bulunan 16 lisede görev yapan 601 öğretmene, kendisi tarafından geliştirilen "Sosyal Sermaye Ölçeği" ile Gençer (2002) tarafından geliştirilen "İş Doyumu Ölçeğini" uygulamıştır. Öğretmenlerden dönen 319 veri toplama aracından elde edilen verilerle değerlendirmiştir. Araştırmalar sonucunda, okulların sosyal sermaye düzeyleri ortanın üzerinde bulunmuştur. Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Bazı branşlardaki öğretmenler diğer branşlardaki öğretmenlerden sosyal sermayeyi daha olumlu algılamaktadırlar. Sosyal sermayenin

bütününe ve alt boyutlarına göre verilen yanıtların ortalamaları genel olarak lise türlerine ve branşlara göre değişiklik gösterirken, öğrenim durumu, kıdem ve cinsiyetlere göre anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Diğer bir sonuç olarak, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri yüksekken, beklentilerin gerçekleşme düzeyleri daha düşük bulunmuştur. Son olarak, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır ve buna göre okullarda sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumları da artmaktadır.

Değirmenci (2006), " Lise yöneticilerinin kültürel liderlik rollerinin öğretmenlerin iş doyumuna etkisi" isimli çalışmasında, liselerde görevli yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin belirlenmesini amaçlamıştır. Trabzon ili merkez ilçesinde bulunan 17 lisede 2004-2005 öğretim yılında görev yapan 61 yönetici ve 650 öğretmen örneklemini oluşturmuştur. Veri toplamak amacıyla "Kültürel Liderlik ve İş Doyum Ölçeği" kullanılmıştır. Ayrıca, yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerinin ve öğretmenlerin iş doyumlarının kıdem, branş, okul türü, cinsiyet, öğrenim durumu ve yaş değişkenlerine göre nasıl değiştiğini de incelemiştir. Araştırma sonuçlarına göre, yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin, görev yapılan lise türlerine göre yönetici ve öğretmenlerin kendi aralarında görüş farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Yöneticilerin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerini yaş değişkeni etkilerken, kıdem, branş, cinsiyet ve öğrenim durumunun etkili olmadığı belirlenmiştir.

Özen ve Aslan (2006), "İçsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımları açısından türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli: ortadoğu sanayi ve ticaret merkezi (OSTİM)" isimli çalışmalarının amacı, Türkiye'de ekonomik işlemlerin yürütülmesinde birincil ilişkilere dayalı verili güven ile ikincil ilişkilere dayalı ilişkiyel güvenin ne ölçüde yaygın olduğunu anlamaktır. Araştırma ilişkiyel tarama modeline uygun olarak yürütülmüştür. Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyelinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Ankara'da bulunan Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezinde (OSTİM) faaliyet gösteren bir grup örgüt üzerinde nitel yöntemle yapılan araştırma aracılığıyla, Örgütler arası ilişkileri incelemişler ve çıkarımda bulunmuşlardır. Araştırmanın evreni Ankara ili Organize Sanayi Bölgesinde bulunan yaklaşık beş bin

işletmedir. Araştırmanın örneklemini ise OSTİM'de faaliyet gösteren 32 firmadır. Çalışmalarında sosyal sermaye potansiyelinin içsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımlarına göre farklılaşabileceği ileri sürülmektedir. Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli, içsel sosyal sermaye yaklaşımına göre düşük, dışsal sosyal sermaye yaklaşımına göre yüksek olarak değerlendirilmektedir. Analiz sonuçlarında çıkan bulgular, dışsal sosyal sermaye yaklaşımını destekler biçimde, işletme sahiplerinin, karşılıklı ekonomik çıkar temeline dayalı olarak zaman içinde oluşan arkadaşlık bağlan yoluyla güven tesis edebildiğini ve sosyal sermaye yaratabildiğini göstermektedir.

Töremen (2002), "Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme" isimli çalışmasında sosyal sermaye kavramını tanımlamış, okullarda sosyal sermayenin öğeleri ve sosyal sermayenin nasıl geliştirilebileceğini tartışmıştır. Araştırma kuramsal bir çalışmadır. Araştırmacıya göre sosyal sermayenin öğeleri ilişki ağı, sadakat, güven ve aidiyet duygusu olarak dört kategoride ele alınmıştır. Sosyal sermayenin geliştirilmesi için okulda güven ortamının oluşturulması, örgüt üyeleri arasında iletişimin geliştirilmesi, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamlar hazırlanması, örgüte ait kültürün bir unsuru olan örgütsel hikâyelerin yaygınlaştırılması ve işbirliğinin özendirilmesi gerektiği savında bulunmuş. Sosyal sermayenin geliştirilmesi için okul yöneticilerinin liderlik rolleri arasında öncelikli bir yere sahip olduğunu vurgulamıştır.

Çetinkanat (1988), "İlkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması, örgütsel iklim ve iş doyumları arasındaki ilişkileri belirlemek" isimli çalışmasında ilkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması, örgütsel iklim ve iş doyumları arasındaki ilişkilerin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmada ilişkisel tarama modeline uygun olarak çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemini Ankara ili Çankaya ilçesindeki ilkokullarda görevli 406 öğretmen ve 18 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama araçları olarak "Örgütsel İklim Betimleme Anketi" ve "Gereksinim Karşılama Yetersizliği Anketi" kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında belirgin bir fark olmadığı, öğretmenlerin ve müdürlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk hissettikleri görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik gereksinim alanındaki doyumsuzluğun arttığı; kıdem arttıkça, saygınlık ve kendini gerçekleştirme



gereksinimlerine ilişkin doyumsuzluğun yükseldiği, kıdemi en yüksek olan gruplarda bu gereksinimlere ilişkin doyumsuzluğu düştüğü görülmüştür. Öğretmenlerin algılarına göre, Örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptanmaktadır. Bunun yanında okulların örgütsel iklim tipleri ile öğretmenlerin iş doyumunu algıları arasında belirgin farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir.

Çelik (1987), “Teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğu ve öğretmenlikten ayrılmasına etkisi” isimli araştırmasında teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunun olup olmadığı, işten doyumsuzluk varsa bu doyumsuzluğun öğretmenlikten ayrılmasına etki derecesini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma öğretmenlik yapan teknik öğretmenlerle öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu karşılaştırmak üzere iki denek grubu üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın evrenini Ankara il merkezindeki endüstri meslek liseleri ile teknik liselerde çalışan öğretmenler ile eğitim sisteminden ayrılmış değişik kamu ve özel kuruluşlarda çalışan teknik öğretmenler olarak belirlemiştir. Araştırmanın örneklemini 116 teknik öğretmenden oluşmuştur. Bu örneklemin 70' i eğitim sisteminde çalışan teknik öğretmenler, 46' sı öğretmenlikten ayrılıp değişik kamu ve özel kuruluşlarında çalışan teknik öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma bulguları, öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücret yetersizliğinden doyumsuzluk hissine kapıldıklarını, bunu sosyal konumları, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların takip ettiğini göstermiştir. Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmasında işten duydukları doyumsuzluğun önemli etkisi olmuş, ayrılmasına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkide bulunmuştur (Çetinkanat, 2000).

## **2.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Koustelios (2001) tarafından yapılan “Yunanlı öğretmenlerin kişisel özellikleri ve iş doyum düzeyleri” isimli çalışmada Yunanlı öğretmenlerin iş doyum düzeylerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini 40 devlet okuldan 354 öğretmen oluşturmaktadır. Yapılan çalışmadan elde edilen verilere göre öğretmenlerin işin kendisi ve denetim boyutunda iş doyumunu yaşadıkları ancak ücret ve terfi boyutunda iş doyumsuzluğu yaşadıkları saptanmış, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlerden daha

yüksek düzeyde iş doyumunu yaşadıkları ve medeni durumun iş doyumunu etkilemediği tespit edilmiştir.

Graham ve Messner (1998) tarafından yapılan “Müdürler ve iş doyumunu” isimli araştırmada Amerika'daki ilk, orta ve yüksek okul müdürlerinin iş doyumunu belirleme amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Amerika'nın orta batısındaki ilk, orta ve yüksek okullarda görev yapan 226 okul müdürü oluşturmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre mevcut iş, sorumluluk derecesi, çalışma şartları, terfi fırsatları ve ücret faktörlerinin iş doyumunu etkilediği saptanmış, katılımcıların mevcut iş ve sorumluluk bakımından doyum sağladıkları; ancak ücret, terfi fırsatları bakımından daha az doyum sağladıkları tespit edilmiştir.

Oshagbemi (1997) tarafından yapılan “Ünvanın örgüt üyelerinin iş doyumları üzerindeki etkisi” isimli araştırmada yüksek ünvanın iş doyumunu üzerindeki etkisini 54 saptama amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini üniversitelerde çalışan 554 akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmadan elde edilen verilere göre konumun iş doyumunu üzerinde olumlu yönde ve anlamlı bir etkisi olduğu saptanmış ayrıca medeni durumun iş doyumunu üzerinde tek başına etkili olmadığı ortaya çıkmıştır.

Leana ve Pil (2006), "Devlet okulları reformuna organizasyonel araştırma yaklaşımı: öğrenci performansı üzerine öğretmen ve sosyal sermayenin etkisi" isimli çalışmalarında sosyal sermayenin ve öğretmen faktörünün öğrencilerin matematik öğrenimleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın örneklemini 239 gruba ayrılmış 1013 kişilik öğretmen oluşturmaktadır. ABD'nin kuzeydoğu bölgesindeki geniş bir kentsel alanda yer alan 202 ilköğretim okulunda çalışılmıştır. Veri toplama aracı olarak standardize edilmiş başarı testi kullanılmıştır. Öğretmenlerin matematik öğretimi yeteneklerini değerlendirmek için Michigan Üniversitesi'nde "Öğretim İçin Matematik Öğrenme Projesi" kapsamında geliştirilen ölçeklerden yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda görülmüştür ki hem grup hem de bireysel performans üzerinde sosyal sermaye ile insan faktörünün önemli bir etkisi vardır. Öğrencilerin matematik öğrenimi üzerinde sosyal sermaye paylaşımı ile birlikte öğrencilerin konunun içeriğini anlamlandırmaları ve öğretmenin konunun konseptine uygun yöntemler geliştirmesi önemlidir.

Anderson (2007), “Sosyal sermaye ve öğrenci öğrenmesi: latin amerika ilkokullarından deneysel (empirical) sonuçlar” isimli çalışmasında Dört Latin Amerika

şehirindeki 4. sınıflardan toplanan verileri kullanarak öğrencilerin matematik ve dil başarıları ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin deneysel (empirical) analizini yapmayı amaçlamıştır. Sonuçlar; okulda öğretmenler arasında, öğretmenler ile öğrenciler arasında ve sınıfta öğrencilerin kendi aralarındaki sosyal sermayenin öğrenme başarısına önemli derecede katkı sağladığını öne sürmüştür. Ayrıca, öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin en az öğretmenlerin sosyal sermayesi kadar önem gerektirdiğini, çocukların birbirlerinden ve aralarındaki ilişki ağlarından öğrendiğini söylemiştir. Öğrencilerin okuma ve matematik puanlarındaki başarıyı artırma yönündeki mevcut baskı öğretmenleri "sınava yönelik öğretmeye" itmiştir. İronik olarak bu çalışmanın sonuçları, öğretmenlerin sınıf içinde sosyal sermaye oluşturmak için zaman harcamalarının daha yüksek dil ve matematik test puanları ile ilgili olduğunu göstermiştir.

Morgen ve Sorensen (1988), "aile ilişkileri, sosyal bağlar ve matematik öğrenimi: coleman'ın sosyal sermaye çalışmasının okula etkisi ile ilgili bir test" adlı çalışmalarında Coleman'ın iddia ettiği gibi neden Katolik okullarında devlet okullarına göre sosyal sermayeden daha fazla yararlanılmaktadır? sorusuna cevap bulmayı amaçlamışlardır. Coleman'a göre Katolik okulları açık bir farkla devlet okullarına göre daha iyi bir öğrenme ve öğretme kalitesine sahiptirlerdir. Araştırma 898 okulda 9241 katılımcının Matematik Öğrenimi Ölçeği ile Sosyal Sermaye Ölçeklerine verdikleri cevaplardan elde edilen verilerle yapılmıştır. Araştırmanın bulgularına göre öğrencilerin matematik öğreniminde aile bağlarının etkisi az iken arkadaşlık bağlarının etkisi yoğun olarak görülmektedir. Matematik öğreniminde kuvvetli arkadaşlık ilişkileri öğrencilerin öğrenmesini olumlu etkilemektedir. Ayrıca sonuçlar, Coleman'ın iddia ettiği gibi Katolik okullarında öğrencilerin öğrenmelerinde sosyal bağların etkisinin olmadığını göstermektedir.

## **BÖLÜM 3. YÖNTEM**

Bu bölümde araştırmada kullanılan yöntemle yönelik bilgiler bulunmaktadır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, uygulama ve verilerin analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

### **3.1. ARAŞTIRMA MODELİ**

Araştırma genel tarama modellerinden biri olan ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve uygulanmıştır. Genel tarama modelleri, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir.

Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. İlişkisel tarama modeli iki veya daha çok değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya bu değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırmalarda kullanılır.

Bu araştırmada da okulların sosyal sermaye düzeyleri ile ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçladığından " ilişkisel tarama modeli" ne uygun olarak çalışılmıştır.

### **3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM**

Araştırmanın evrenini 2012-2013 öğretim yılında İzmir ili 4 ilçe merkezindeki ( Bayraklı, Bornova, Karşıyaka, Çiğli ) Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi ilkokul ve ortaokullarda göre yapan 2684 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, belirtilen ilçelerde görev yapan ve seçkisiz örnekleme tekniğiyle belirlenen 396 ilkokul ve ortaokul öğretmeni oluşturmaktadır.

Tablo 3.1 Araştırma Kapsamına Alınan İlkokul ve Ortaokullar ile Okullarda Uygulanan Anket Sayısı ve Geçerli Anket Sayısı

Sıra No	Okullar	Okuldaki Öğretmen Sayısı	Uygulanan Anket Sayısı	Geçerli Anket Sayısı
1	100.Yıl İlkokulu/Ortaokulu	50	30	23
2	Şehit Cesur İlkokulu/Ortaokulu	46	25	18
3	50.Yıl İlkokulu/Ortaokulu	43	25	17
4	80.Yıl İlkokulu/Ortaokulu	60	30	20
5	Osmangazi İlkokulu/Ortaokulu	55	25	21
6	Özkanlar İlkokulu/Ortaokulu	46	25	18
7	Ömer Özkan İlkokulu/Ortaokulu	23	20	18
8	Osman Çınar İlkokulu/Ortaokulu	35	20	19
9	Merkez İlkokulu/Ortaokulu	39	25	21
10	Eczacıbaşı İlkokulu/Ortaokulu	28	22	17
11	Piri-Reis İlkokulu/İmam Hatip Ortaokulu	40	25	18
12	İsmet Sezgin İlkokulu/Ortaokulu	30	25	23
13	Şehit Onbaşı Ali Güner Yeşilbağ İlkokulu/Ortaokulu	30	25	21
14	Mevlana İlkokulu/Ortaokulu	47	25	22
15	Orkide İlkokulu/Ortaokulu	15	15	14
16	Mürşide Akyüz İlkokulu/Ortaokulu	38	38	32
17	Şair Eşref İlkokulu/Ortaokulu	28	20	17
18	Cemil Akyüz İlkokulu/Ortaokulu	56	30	21
19	Atatürk İlkokulu/Ortaokulu	30	25	21
20	Çifte Havuzlar İlkokulu/Ortaokulu	23	15	15
<b>Toplam</b>		762	490	396

Tablo 3.1'de araştırmaya katılan okullar, okullarda görev yapan öğretmen sayısı, bu okullarda uygulanan anket sayısı ve geçerli anket sayısı verilmiştir. Bayraklı, Bornova, Çiğli ve Karşıyaka ilçelerinde ilkokul ve ortaokulu birlikte olan toplam 45 okul arasından seçilen 20 okulun her birinde okulda görev yapan öğretmenler arasından rastgele seçilen öğretmenlere anketler uygulanmıştır. Belirtilen ilçelerde İlkokul ve ortaokullarda görev yapan toplam 2684 öğretmen sayısının %15'ine ulaşılması amaçlanmıştır. Bu nedenle 45 olan ilkokul ve ortaokul sayısından 20 ilkokul ve ortaokul

seçilmiştir. Seçilen okullardaki öğretmen sayısı 762'dir. Seçilen okullarda görev yapan 762 öğretmenden 490'ına anket uygulanmış, dönen anketlerden 396 anket geçerli sayılmıştır.

Tablo 3.2 Evren ve Örneklem Dağılımı

İlçe Adı	N	N	Örneklem Oranı % (n/N×100)
<b>Bayraklı</b>	594	210	38,72
<b>Bornova</b>	1008	80	7,94
<b>Çiğli</b>	336	32	5,66
<b>Karşıyaka</b>	746	74	9,92
<b>Toplam</b>	2684	396	14,75

Betimsel araştırmalarda minimum % 10 örneklem alındığı, küçük evrenlerde ise %20 örneklem büyüklüğüne ihtiyaç duyulduğu ayrıca örneklem büyüklüğünün fazla olmasının sonuçların güvenilirliğini arttırdığı belirtilmektedir (Arlı ve Nazik, 2001). Tablo 3.2 incelendiğinde örneklem büyüklüğünün, sonuçların evrene genellenebilmesi açısından yeterli olduğu görülmektedir. Evrenin % 15'ine (2684 kişiden 396 kişiye) ulaşılması amaçlanmış fakat evrenin %14,75'ine ulaşılmıştır. Geçerli anketin oranı % 81 (490 anketten 396'sı), geçersiz anketin oranı ise % 19'dur (400 anketten 94'ü).

Tablo 3.3 Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları

Bağımsız Değişkenler	F	%
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	310	78.34
Erkek	86	21.66
<b>Toplam</b>	396	100.00
<b>Branş</b>		
Sınıf Öğretmeni	210	53.15
Branş Öğretmeni	186	46.85
<b>Toplam</b>	396	100.00
<b>Okul Türü</b>		
İlkokul	210	53.15
Ortaokul	186	46.85
<b>Toplam</b>	396	100.00
<b>Kıdem</b>		
5 yıl ve daha az	35	8.82
6-10 yıl	65	16.37
11-15 yıl	106	26.70
16-20 yıl	100	25.19
21 yıl ve üstü	90	22.92
<b>Toplam</b>	396	100.00

Tablo 3.3'e göre, örneklemin %78,34'ü (310 kişi) kadın, %21,66'sı (86 kişi) erkek öğretmenler oluşturmaktadır. Öğretmenlerin branş durumuna göre örneklemin %53,15'i (210 kişi) sınıf öğretmeni, %46,85'i (186 kişi) branş öğretmenidir. İlkokul kısmında görev yapan öğretmenler örneklemin %53,15'ini (210 kişi) ve ortaokul kısmında görev yapan öğretmenler örneklemin %46,85'ini (186 kişi) oluşturmaktadırlar. Örneklemin büyük çoğunluğu 26-35 yaş arası (%66,7:158 kişi) bir yaşa sahiptir. Örneklemin %8,82'sini (35 kişi) 5 yıl ve daha az kıdemli öğretmenler, %16,37'sini (65 kişi) 6-10 yıl kıdemli öğretmenler, %26,70'ini (106 kişi) 11-15 yıl kıdemli öğretmenler, %25,19'unu (100 kişi) 16-20 yıl kıdemli öğretmenler ve %22,92'sini (91 kişi) 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler oluşturmaktadır.

### **3.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçme araçlarına ilişkin bilgiler verilmiştir. Araştırmada üç bölümden oluşan bir ölçme aracı kullanılmıştır. Birinci bölümde demografik bilgiler, ikinci bölümde Sosyal Sermaye Ölçeği ve üçüncü bölümde ise İş Doyumu Ölçeği kullanılmıştır. Örneklem grubuna ilişkin bilgilerin toplanmasında ise ölçme paketinin başına kişisel bilgilere ilişkin maddeler yerleştirilmiştir. Veri toplama araçları tek oturumda uygulanmıştır.

#### **3.3.1. Sosyal Sermaye Ölçeği**

Bu araştırmada, Alpay ERSÖZLÜ (2008) tarafından hazırlanan sosyal sermaye ölçeği orijinaline sadık kalınarak ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

Ersözlü, ölçeği hazırlarken konu alanı uzmanlarından ve öğretmenlerden, genel olarak "Sosyal sermayeyi nasıl tanımlarsınız?", "Sosyal sermayeyi artıran ve azaltan durumlar nelerdir?" şeklinde sorular yöneltilerek ve Töremen (2004) tarafından hazırlanan "Sosyal Sermaye Anketi" esas alınarak elde edilen ifadeleri düzenlemiş ve 50 maddelik bir havuz oluşturmuştur. Daha sonra havuzda bulunan maddeler ilgili alan yazın taramasında, araştırmada belirlenen tanım doğrultusunda ve eğitim bilimleri bölümünden 9 uzmanın görüşüne sunulmuş uygun bulunmayan 2 madde elenmiş geriye kalan 48 madde alınarak geliştirme formunu hazırlamıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmalarını bu geliştirme formu ile gerçekleştirmiştir.

Geçerlik için, Sosyal Sermaye Ölçeği (SSÖ) deneme formu 182 öğretmene uygulanmış, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testiyle incelenmiştir. KMO katsayısının .60'dan yüksek, Bartlett Sphericity testinin anlamlı çıkması verilerin analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2006, akt. Ersözlü, 2008 ). Ölçeğin KMO katsayısı (.864) ve Bartlett Sphericity testi 2307,367 ( $p < 0.0001$ ) düzeyinde anlamlı bulunmuştur.

Ölçeğin birinci bölümü on iki maddeden oluşan "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler"den oluşmaktadır. İkinci bölüm altı maddeden oluşan "Okuldaki uygulamalarla İlgili Önermeler"den meydana gelmiştir. Üçüncü bölüm "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla ilgili Önermeler"i ifade eden dört maddeden oluşmaktadır. Dördüncü bölüm dört maddeden oluşan "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler"den meydana gelmiştir. Beşinci bölüm beş maddeden oluşan " Paylaşılan Normlarla ilgili Önermeler"den meydana gelmiştir.

Ölçeğin güvenirlik çalışması için 31 madde üzerinden hesaplanan iç tutarlılık katsayısı .75 olarak ölçülmüştür. Sosyal Sermaye Ölçeği (SSÖ) alt ölçekleri için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları; "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" için .89; "Okuldaki Uygulamalarla ilgili Önermeler" için .77; "Öğretmenler Arası ilişki Ağlarıyla ilgili Önermeler" için .60; "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler" için .70; " Paylaşılan Normlarla ilgili Önermeler" için .68 olarak hesaplanmıştır.

Ölçeğin puanlamasında beşli dereceleme ölçeğine verilen puanlar esas alınmıştır. Beşli dereceleme ölçeğinde "Tamamen Katılıyorum"a 5 puan, "Çoğunlukla Katılıyorum"a 4 puan, "Kısmen Katılıyorum"a 3 puan, "Katılmıyorum"a 2 puan ve "Hiç Katılmıyorum"a 1 puan verilerek toplam puan hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 155, en düşük puan 31'dir. Bunların dışında sosyal sermaye ölçeğine verilen yanıtların ortalamaları, 1.00-1.79 " Hiç Katılmıyorum", 1.80-2.59 " Katılmıyorum", 2.60-3.39 "Kısmen Katılmıyorum", 3.40-4.19 "Çoğunlukla Katılıyorum", 4.20-5.00 "Tamamen Katılıyorum" puan aralıkları kullanılarak yorumlanmıştır.

### **3.3.2. İş Doyumu Ölçeği**

Bu araştırmada Gençler (2002), tarafından yapılan iş doyumu ölçeği orijinal haline sadık kalınarak ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Gençler, ölçeğin güvenirlik



çalışması için 50 kişilik örneklem grubuna benzer bir gruba ölçeği uygulamış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısını ( $\alpha = .88$ ) olarak belirlemiştir. Ölçek, altı faktör ve 25 maddeden oluşmaktadır. Bunlar; "Mesleğin Niteliği", "Ücret ve Sosyal Haklar ", "Çalışma Şartları", "Bireyler Arası İlişkiler" ve "Gelişme ve Yükselme Olanakları" dır. Ölçekteki her bir madde için "Beklenti Düzeyi" ve "Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi" olmak üzere iki bölüm bulunmaktadır. Her bölümde maddelere verilen cevaplar "hiç, az, orta, çok, tam" olmak üzere 5 derecede değerlendirilmiştir. Ölçekteki 24 madde olumlu, 1 madde (6. madde) olumsuzdur. Ölçek maddelerin ortalama puanları değerlendirilirken hem "Beklenti Düzeyi" hem de "Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi" bölümlerinde a) Az: 1.00-2.50; b) Orta: 2.51-3.50; c) Yüksek: 3.51-5.00 puan aralıkları kullanılmıştır.

Bu araştırma kapsamında, iş doyumunu ölçeği örneklem grubuna benzer 180 öğretmene uygulanmış ve Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ( $\alpha = .92$ ) olarak bulunmuştur. Bu düzey ölçeğin oldukça güvenilir olduğunun bir kanıtı sayılabilir.

### **3.4. VERİ TOPLAMA ARAÇLARININ UYGULANMASI ve ANALİZİ**

Bu araştırma, 2012-2013 öğretim yılında İzmir İli, Bayraklı, Bornova, Karşıyaka ve Çiğli İlçelerinde bulunan resmi ilkokul ve ortaokullarda yapılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda, literatür taraması yapılmış, araştırma belirli bir teorik temele dayandırılmıştır. Ölçme araçlarının uygulama izni (bkz. EK A) için araçların sahibinden ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden yazışma yolu ile gerekli izinler alındıktan sonra 2013 Haziran ayında örneklemde yer alan ilkokul ve ortaokullara gidilerek öğretmenlere ölçme araçları uygulanmıştır. Araştırma ile ilgili uygulamalar tamamlandıktan sonra, veri toplama araçları kontrol edilmiş, tam doldurulmamış, hatalı veya rastgele doldurulmuş olanlar değerlendirme dışı bırakılmıştır.

Sonuç olarak araştırmanın alt problemlerine ilişkin İş Doyum Anketinde 25, Sosyal Sermaye Anketinde 31 maddeye verilen öğretmen görüşleri değerlendirilmiştir. Ölçekler 5'li likert tipinde olduğundan öğretmen görüşleri iş doyum ölçeğinde "hiç" seçeneğinde 1, "az" seçeneğinde 2, "orta" seçeneğinde 3 "tam" seçeneğinde 4, "çok" seçeneğinde 5 şeklinde; sosyal sermaye ölçeğinde ise "hiç katılmıyorum" seçeneğinde 1 "katılmıyorum" seçeneğinde 2, "kısmen katılıyorum" seçeneğinde 3, "çoğunlukla katılıyorum" seçeneğinde 4 ve "tamamen katılıyorum" seçeneğinde 5 olarak

puanlanmıştır. Bu puanlar SPSS 15.0 programına girilmiş ve araştırma verileri bu program aracılığıyla çözümlenmiştir. Verilerin analizinde öncelikle betimsel istatistik kullanılarak ölçeklerden elde edilen puan dağılımına bakılmıştır. Problem ve alt problemler de dikkate alınarak dağılımları belirlemede yüzde, frekans, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır.

Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyet, okul türü ve branş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “ilişkisiz örneklem t testi” , mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise varyans analizi kullanılmıştır. Öğretmen görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemek için ise Pearson Korelasyon Katsayısı analizinden faydalanılmıştır.

## BÖLÜM 4. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırma sürecinde ulaşılan bulgulara yer verilmektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puan dağılımına ait betimsel istatistikler aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 4. 1 Betimsel İstatistik Tablosu

	SSÖ	İBD	İBGD
<b>Ortalama</b>	113,44	105,52	81,47
<b>Medyan</b>	117,00	109,00	81,00
<b>Varyans</b>	346,50	318,65	227,51
<b>Standart Sapma</b>	18,61	17,85	15,08
<b>Minimum</b>	52,00	51,00	40,00
<b>Maximum</b>	155,00	125,00	124,00
<b>Ranj</b>	103,00	74,00	84,00
<b>Çarpıklık</b>	-0,573	-0,811	-0,036
<b>Basıklık</b>	0,201	-0,106	-0,271

Araştırma verilerinden elde edilen puan dağılımların parametrik testlerin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek için dağılımların çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Çarpıklık katsayılarının hepsinin -1, 1 sınırı içinde kalması dağılımların normalden aşırı sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Leech, Barrett, & Morgan, 2007). Bu sonuç doğrultusunda araştırma problemlerinin analizlerinde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir.

### 4.1. BİRİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi "Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşleri nelerdir?" şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalaması 113,44 olarak belirlenmiştir. Tablo 4.2' de öğretmen görüşlerinin maddelere göre ortalaması verilmiştir.

Tablo 4. 2 Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular

İFADELER	$\bar{X}$	Ss	Karar
<b>Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler</b>			
Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için ortak bir çabaya sahiptir	3,88	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalar	3,84	0,95	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır	4,10	0,75	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar	3,22	1,05	Kısmen katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır	4,01	0,83	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzda öğretmenler bir çok konuda birbirlerine destek olurlar	3,87	0,91	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar	3,55	0,94	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır	3,42	0,90	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler	3,49	1,10	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar	3,60	1,13	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar	4,02	0,79	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur	4,14	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
<b>Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler</b>			
Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hakimdir	3,79	0,97	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler	3,99	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır	3,81	0,87	Çoğunlukla katılıyorum
Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır	4,08	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim	3,68	1,02	Çoğunlukla katılıyorum
Bu okulda öğretmenler benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm	3,61	0,92	Çoğunlukla katılıyorum
Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar	3,91	0,94	Çoğunlukla katılıyorum
<b>Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler</b>			
Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım	3,37	0,91	Kısmen katılıyorum
Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim	3,19	1,02	Kısmen katılıyorum
Öğretmen arkadaşlarımla sırlarımı paylaşıyorum	3,16	1,00	Kıs.katılıyorum
Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim	2,86	1,27	Kısmen katılıyorum
<b>Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler</b>			
Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor	3,45	0,94	Çoğunlukla katılıyorum
Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum	3,72	1,03	Çoğunlukla katılıyorum

Tablo 4.2 Devam

Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikaye anlatılır	3,28	1,08	Kısmen katılıyorum
<b>Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler</b>			
Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler	3,91	0,80	Çoğunlukla katılıyorum
Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur	3,78	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar	3,88	0,93	Çoğunlukla katılıyorum
Öğretmenler odasında dedikodu yapılır	2,90	1,19	Kısmen katılıyorum
Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar	3,94	0,89	Çoğunlukla katılıyorum
<b>Top Ort</b>	3,66	0,06	Çoğunlukla katılıyorum

Araştırmanın birinci sorusunu, " Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşleri ne düzeydedir?" oluşturmaktadır. Bu soruyu yanıtlamak üzere, her bir maddenin aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış ve Tablo 4.2'de verilmiştir. Ortalamaların yorumlanmasında; 1.00-1.79 "Hiç Katılmıyorum", 1.80-2.59 "Katılmıyorum", 2.60-3.39 "Kısmen Katılmıyorum", 3.40-4.19 "Çoğunlukla Katılıyorum", 4.20-5.00 "Tamamen Katılıyorum" puan aralıkları kullanılmıştır.

Sosyal sermaye ölçeğinin ilk bölümünde "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler"e ilişkin ifadeler yer almaktadır. Bu bölümün ilk maddesi olan "Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar" ifadesine verilen yanıtların ortalamasına bakıldığında  $\bar{X}=3,88$ , ikinci madde "Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar" ifadesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=3,84$ , üçüncü madde "Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır" ifadesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=4,10$ 'dur. Ölçeğin dördüncü maddesi olan "Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar" ifadesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=3,22$  ile "Kısmen katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmıştır. Beşinci madde "Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır " ifadesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=4,01$  ve altıncı madde "Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar " ifadesine verilen yanıtların aritmetik ortalaması  $\bar{X}=3,87$ 'dir. "Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar" maddesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=3,55$  iken "Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır" maddesine

verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=3,42$ 'dir. Bu bölümün dokuzuncu maddesi "Okulumuzdaki öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler" ifadesine verilen yanıtların ortalaması  $\bar{X}=3,49$ , onuncu madde olan "Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar" maddesi  $\bar{X}=3,60$  ortalama ile cevaplandırılmıştır. On birinci madde "Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar " ifadesi  $\bar{X}=4.02$  ve on ikinci madde olan "Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur " ifadesi ise  $\bar{X}=4,14$  ortalama ile " Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde cevapladıkları görülmektedir.

"Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" bölümünde genel olarak verilen yanıtların ortalamaları "Çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde olmuştur. Bu durum okul öğretmenlerinin kaliteyi artırma yönünde çaba sarf ettiklerini göstermektedir. Bu bölümde dikkati çeken dördüncü madde olan "Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar" ifadesine öğretmenler "Kısmen katılıyorum" düzeyinde cevaplar vermişlerdir.

Bu bulgular, Şimşek ve Taşçı'nın ( 2004 ) "Örgütlerde "Güven" Konsepti ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi" isimli çalışmalarında elde ettikleri, örgütsel güvenin performansın artırılmasında, örgütlerde kendiliğinden oluşan bir sosyalleşmenin sağlanmasında, personel arasındaki dayanışmanın artırılmasında, örgütün üyelerine sorumluluk yükleyerek adaletli ve kurallara uygun davranılmasında, örgüt içerisinde örgütsel güvenin önemli olduğu bulgusuyla aynı yöndedir.

İlk bölümde elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin çalıştıkları okullarda okulun hedeflerine ulaşmak için diğer arkadaşlarıyla işbirliği içinde hareket ettiklerini, özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin eğitim-öğretimdeki kaliteyi artırdığı söylenebilir. Öğretmenlerin okuldaki birlik ve beraberliği sağlama yönünde hareket ettikleri ve gelecekte ülkeyi yönetecek ve kalkındıracak gençlerin yetiştirilmesi sorumluluğuyla çaba gösterdikleri söylenebilir. Öğretmenlerin sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri birbirlerine karşı olan güven duygularının da artmasına katkıda bulunacaktır.

İlk bölümün dördüncü maddesi olan "Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar" maddesine verilen cevapların ortalaması ( $\bar{X}=3,22$ ) öğretmenlerin birlikte hareket etme duygusuna sahip olmadıkları ve bu nedenle de gelecek kaygısı taşıdıkları şeklinde yorumlanabilir. Öğretmenlerin farklı sosyo-ekonomik ve sosyo-kültürel yapılardan gelmeleri, farklı siyasi görüşlere sahip olmaları,

farklı sendikalara üye olmaları gibi nedenlerden dolayı birlikte hareket etmeleri de mümkün olmamaktadır. Bu da okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesinde olumsuz bir etken olarak değerlendirilebilir.

Öğretmenlerin birbirlerine karşı saygılı ve anlayışlı davranmaları, birbirlerine destek olmaları ve farklı kişisel özelliklere ve farklı görüşlere sahip olsalar da birbirlerine eşit şekilde davranmaları aralarındaki dayanışmanın ve iş birliğinin iyi olduğu, öğretmenler arasındaki iletişimin ve adaletin istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir. Bu durumda öğretmenler arasında belirli bir samimiyetin olduğu ve ilişkilerin sadece iş ile sınırlı olmadığı söylenebilir. Birçok okulda hediye fonunun oluşturulması ve öğretmenlerin özel günlerinde bu fondan hediyelerin alınması, öğretmenler arasındaki ilişkilerin sağlıklı yürütüldüğünü de göstermektedir. Bu sonuçlar da gösteriyor ki öğretmenler arasında yakın ve güvene dayalı ilişkiler kurulmuştur.

Sosyal sermaye ölçeğinin "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" bölümündeki maddelere öğretmenler genellikle "Çoğunlukla Katılıyorum" ( $\bar{X}=3,76$ ), düzeyinde cevap vermişlerdir. Bu da öğretmenler arasında güvene ve grup dayanışmasına dayalı iyi bir iletişimin kurulduğunu göstermektedir. Öğretmenlerin okulları ile ilgili sosyal sermaye düzeyi bakımından olumlu düşüncelere sahip olduğu söylenebilir.

Sosyal sermaye ölçeğinin ikinci bölümünü "Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler" bölümü oluşturmaktadır. Bu bölümde ölçeğin on üçüncü maddesi olan "Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hâkimdir" maddesi  $\bar{X}=3,79$ , on dördüncü madde "Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler" ifadesi  $\bar{X}=3,99$ , on beşinci maddesi "Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır" ifadesi  $\bar{X}=3,81$ , on altıncı maddesi "Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır" ifadesi  $\bar{X}=4,08$ , on yedinci maddesi "Bu okulda öğretmenler benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm" ifadesi  $\bar{X}=3,61$ , on sekizinci maddesi "Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar" ifadesi ise  $\bar{X}=3,91$  ortalama ile "Çoğunlukla katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmıştır.

Elde edilen bulgular, sosyal sermayenin unsurlarına yatırım yapan lider davranışlarının sosyal sermayeyi güçlendirdiği ile ilgili diğer araştırma bulgularıyla uyum göstermektedir. Bu bulgular, Mc Clenaghan, P.'in ( 2000 ) " Social Capital:

Exploring The Theoretical Foundations of Community Development Education " isimli çalışmasında okul yöneticilerinin okul çalışanlarına yönelik ortak bir mekan ve zaman tahsis etmeleri, demokratik süreçlere bağlı kalmaları, takım çalışması anlayışı içinde iletişim ağ ve yapılarını işlevsel kılmaları, okul toplumunda güven ve sadakati ön plana alacak tutarlı davranışlar sergilemeleri sosyal sermayeye yatırım olarak değerlendirilebilir bulgusuyla aynı yöndedir.

İkinci bölümde elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki uygulamalarda adaletli davranıldığını düşündükleri, okul yönetimi tarafından kabul gördükleri, okulda alınan kararlara katılımlarının sağlandığı, okul yöneticilerinin kendilerine karşı saygılı davrandıklarını düşündükleri söylenebilir. Okul yönetiminin okuldaki sosyal sermayeyi oluşturmada ve aktif hale getirmede pozitif yönde bir etkisinin olacağı kanısına varılabilir. Ayrıca okul yönetimlerinin karar verme sürecine tüm öğretmenlerin katılımlarını sağlamaları, öğretmenlerin görüş ve önerilerine değer vermeleri ve öğretmenler arası etkileşimi artırmak için onları bir araya getirmeye çalışmaları öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma daha fazla ait hissetmelerini sağlamada önemli bir etken olarak gösterilebilir. Bu bulgular değerlendirildiğinde öğretmenler okuldaki idarecilerin çalışanlarını korumak için her şeyi yaptıklarını ve çalışanlarına iyi davrandıklarını düşünmektedirler. Okullarda idareci-öğretmen ilişkilerinin istenilen düzeyde olduğu söylenebilir. Reid (2007), etkili bir okulun, etkin bir okul yönetimiyle gerçekleştirilebileceğini ifade etmektedir. Reid'e göre etkin bir okulda demokrasi, değerler, iletişim, hazır olma ve kendilerine has bir kültür olmalıdır.

Sosyal sermaye ölçeğinin üçüncü bölümünü "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler" oluşturmaktadır. Ölçeğin yirminci maddesi "Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım" ifadesi  $\bar{X}=3,37$ , yirmi birinci madde "Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim" ifadesi  $\bar{X}=3,19$ , yirmi ikinci madde "Öğretmen arkadaşlarımla sırlarımı paylaşıyorum" ifadesi  $\bar{X}=3,16$  ve yirmi üçüncü madde "Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim " ifadesi ise  $\bar{X}=2,86$  ortalama ile "Kısmen katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmışlardır.

Ekinci (2008) de Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi isimli çalışmasında, öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin iletişim-sosyal etkileşim boyutuna ilişkin görüşlerine dair bulguları incelendiğinde bireysel iletişimdeki pozitif algının sosyal etkileşime dönüştürülemediği sonucuna



ulaşmıştır. Bu çerçevede, öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım, arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim, sırlarımı arkadaşlarımla paylaşırım ve param bittiğinde okuldaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim önermelerine yönelik ifadelere "Kısmen katılıyorum" düzeyinde verilen cevaplar öğretmenler arasındaki mevcut iletişimin yeterli düzeyde olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Okulların kalabalık bir çalışan grubuna sahip olmaları, ikili öğretim yapılması sonucu sabahçı ve öğlenci öğretmenlerin birbirleri ile görüşmemelerinden dolayı öğretmenler arası ilişki ağları zayıftır. Bu noktada öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracak, öğretmenler arasında iletişimi ve birbirlerine güven duymalarını sağlayacak çeşitli etkinlikler düzenlenmesi sosyal sermayenin gelişmesine katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin birbirleriyle olan ilişkileri ne kadar güçlü olursa okul örgütü içinde o kadar sinerjik bir kültür yaratılmış olacaktır. Bu durum da öğretmenlerin birbirlerine karşı daha samimi ve daha bağlı ilişkiler içinde olmalarını sağlayacaktır.

Sosyal sermaye ölçeğinin dördüncü bölümü "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler"den oluşmaktadır. Ölçeğin yirmi dördüncü maddesi olan "Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor" ifadesi  $\bar{X} = 3,45$  ortalama ve yirmi beşinci maddesi "Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum" ifadesi ise  $\bar{X} = 3,72$  ortalama ile "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmışlardır. Ölçeğin yirmi altıncı maddesi "Öğretmenler odasında okulla ilgili hikâyeler anlatılır" ifadesi  $\bar{X} = 3,28$  ortalama ile "Kısmen Katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmıştır.

Okullarda bulunan özel mekânlardan birini öğretmenler odası oluşturmaktadır. Öğretmenler odası, öğretmenlerin fiziksel ve zihinsel olarak dinlendikleri mekânlardır. Diğer taraftan bu mekânlarda öğretmenler, başta eğitim ve öğretim işleri olmak üzere farklı konularda iletişim ve etkileşim kurmak yoluyla kendi aralarında işbirliği yapma fırsatı bulmaktadırlar. Öğretmenlerin okul içinde fakat ders dışındaki zamanlarının önemli bir kısmı öğretmenler odasında geçmektedir (Sönmez, 2007; Demirel, 1999; Açıkgöz, 2003; Moore, 2000).

Öğretmenler odasında meydana gelen iletişim ve etkileşimin içeriği ve niteliğinin, eğitim ve öğretim faaliyetlerinin verimliliği üzerinde önemli etkiler doğuracağı söylenebilir. Bu nedenle öğretmenler odasının psikolojik ve sosyal atmosferinin içerik ve nitelik yönüyle ele alınması ve araştırılmasının, eğitim ve öğretimin daha verimli olarak yürütülmesine dönük bir takım tespitlerin yapılması açısından önemli olduğu

söylenbilir (Can, 2010; Filiz ve Özçalıküşu, 2001; Genç, 2003; Demir ve Demir, 2006; Çolakoğlu, 2005; Aydoğan ve Gündoğdu, 2006).

Öğretmenler odası öğretmenlerin mesleki bilgilerini paylaştıkları, fikir alış verişinde buldukları, kendilerini güvende ve rahat hissettikleri bir yer olması dolayısıyla sosyal sermayenin oluşumuna katkıda bulunan okulun önemli bölümlerindedir. Bu nedenle de öğretmenlerin rahat edebileceği ortamlar haline getirilmelidirler. Öğretmenler odasında daha çok güncel olaylar, ilginç öğrenci davranış ve tutumları, yaşanan farklı diyaloglar ve anılara dair paylaşımlarda bulunulduğundan, hikâyeye dayalı anlatımlar yapılmadığını söylenbilir.

Sosyal sermaye ölçeğinin beşinci bölümünde "Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler" yer almaktadır. Ölçeğin yirmi yedinci maddesi "Okuldaki öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler" ifadesi  $\bar{X}=3,91$ , yirmi sekizinci maddesi "Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur" ifadesine verilen cevapların ortalaması  $\bar{X}=3,78$ , yirmi dokuzuncu maddesi "Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar" ifadesi  $\bar{X}=3,88$  ve "Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar" ifadesi ise  $\bar{X}=3,94$  ortalama ile "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde cevaplandırılmıştır.

Elde edilen bulgular Ekinci'nin (2008), Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi isimli çalışmasında öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin paylaşılan normlar boyutundaki bulgularla benzerlik göstermektedir. Ekinci'nin çalışmasında sosyal sermayenin paylaşılan normlar boyutundaki önermelere ilişkin öğretmen algılamaları "Çoğu Zaman" düzeyinde bulunmuştur.

Albino ve arkadaşlarının yaptıkları bir araştırmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir. Elde edilen sonuçlar, özellikle sosyal sermayenin ağ bağlantıları ve aktif ilişkiler bağlamında ifade edilen boyutlarının, örgüt içi bilgi hareketlerini ve paylaşımını pozitif şekilde etkilediği yönündedir (akt., Yang ve Chen, 2007). Benzer şekilde Willem ve Scarbrough (2006) da sosyal sermayenin güven, paylaşılan normlar ve örgütsel bağlılık gibi unsurlarının bilgi paylaşımına gönüllü ve aktif katkı sağlayan aktörlerin harekete geçmesine zemin hazırladığını ifade etmektedirler.

Bu da gösteriyor ki öğretmenler sorumluluk duygusuna sahiptirler, bilgilerini ve ders materyallerini birbirleriyle paylaşma konusunda paylaşımcıdırlar. Öğretmenlerin katıldıkları seminerlerden elde ettikleri bilgileri, öğrendikleri veya sınıflarında

denedikleri yeni bir öğretim metodunu, okudukları kitap, dergi vb. birbirleriyle paylaşımları okulların sosyal sermaye düzeylerinin artmasına katkıda bulunacağı gibi öğrencilerin öğrenmelerinin ve başarılarının artırılmasında da etkili olacaktır. Öğretmenler hizmet içi eğitimler ve birbirleriyle bilgi paylaşımları sonucu eksikliklerini gidermektedirler. Bu sayede örgütsel öğrenme de gerçekleşmekte ve sosyal sermayenin oluşmasına katkıda bulunmaktadır. Okulda paylaşılan normlara öğretmenlerin çoğunlukla katılıyorum düzeyinde cevap vermeleri öğretmenlerin belli sorumluluklara sahip olduklarının göstergesidir. Aynı zamanda dürüstlük, sözünde durma, bilgi paylaşımı gibi değerlerin öğretmenler tarafından benimsendiği de söylenebilir.

Eğitim örgütleri açısından değerlendirildiğinde sosyal sermayenin önemi daha da artmaktadır. İnsani ilişkilerin örgütsel etkililiği belirlediği (Creemers ve Reezigt, 1997) eğitim kurumları olarak okullarda sosyal sermaye düzeyinin yüksek olmasının önemli getirileri olacağını söylemek mümkündür. Bunlar, öğretmenlerin sosyal ağ ve bağlantılarla birbirlerine bağlı olması, karşılıklılık duygusunun güçlü ve takım çalışması (Woolcock, 2001) anlayışının hakim olması, güven duygusunun yüksek olması yoluyla işbirliğine dayalı çalışmalarda verimlilik gibi sonuçlardır ( Fukuyama, 2005 ve Putnam, 1993 ).

Son olarak öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğindeki 31 maddeye verdikleri cevapların genel ortalamasına bakıldığında, öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğini  $\bar{X}=3,66$  ortalama ile "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyinde cevaplandıkları görülmektedir. Bir başka deyişle araştırmanın yapıldığı okullarda sosyal sermaye düzeyi orta düzeyin biraz üzerinde bulunmaktadır. Bu da sosyal sermayenin daha da iyileştirilmesi için uygun bir zemin olduğunu göstermektedir. İşbirlikçi, paylaşımcı, katılımcı, saygı, sevgi ve güven ortamında çalışan öğretmenlerin çalıştıkları kurumlarda kendilerini verimli hissetmeleri eğitimin niteliğini de artıracaktır. Eğitimin niteliğinin artması ile birlikte eğitim-öğretim kurumlarının sosyal sermayelerinin de güçleneceği bir gerçektir.

## 4.2. İKİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın ikinci alt problemi, okulların sosyal sermaye düzeyleri bağımsız değişkenlere ( cinsiyet, okul türü, mesleki kıdem, sınıf ve branş öğretmeni olma ) göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına yöneliktir.

### a. Cinsiyetine Göre,

Cinsiyet gruplarının varyansları homojen olduğundan analize parametrik testler ile devam edilmiştir. Öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalamalarının cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem t testi ile incelenmiştir.

Tablo 4. 3 Cinsiyete Göre Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>Ss</b>	<b>T</b>	<b>Sd</b>	<b>P</b>
<b>SSÖ1</b>	Kadın	310	45,2161	8,24749	,306	394	,760
	Erkek	86	44,9070	8,41096			
<b>SSÖ2</b>	Kadın	310	22,7258	4,74928	-1,814	394	,070
	Erkek	86	23,7674	4,56760			
<b>SSÖ3</b>	Kadın	310	13,9065	2,99205	3,544	394	,000
	Erkek	86	12,6279	2,84107			
<b>SSÖ4</b>	Kadın	310	13,4129	3,38527	1,154	394	,249
	Erkek	86	12,9419	3,20791			
<b>SSÖ5</b>	Kadın	310	18,4548	3,03319	,670	394	,503
	Erkek	86	18,2093	2,91090			

\*p<.05

Tablo 4.3'teki analiz sonuçları incelendiğinde sosyal sermaye ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler" boyutunda kadın ( $\bar{X}$ =13,91) ve erkek ( $\bar{X}$ =12,63) ortalamalarıyla kadın öğretmenler ile erkek öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (p<.05). Sosyal sermaye ölçeğinin "Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler", "Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler", "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler" ve "Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler" boyutlarında ise cinsiyete göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Molinas'ın (1998) da belirttiği gibi, sosyal sermaye ile ilgili alan yazın incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ile ilgili çok az çalışma bulunduğu ve bu değişkenin genelde göz ardı edildiği görülmektedir. Bu yüzden cinsiyet değişkeninin bu çalışmada

incelenmesinin alan yazına katkı yapacağı düşünülmüştür. Ekinci'nin ( 2011)' de yaptığı "Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi" adlı çalışmada da Sosyal sermayenin genel puanları ile alt boyutlarındaki puanları açısından cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ersözlü'nün (2008), Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi adlı çalışmasında da sosyal sermayenin tüm alt boyutlarının öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Ekinci'nin (2008), Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi isimli çalışmasında ise cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerine ait bulgular incelendiğinde, sosyal sermayenin boyutları olarak gösterilen "iletişim-sosyal etkileşim" ve "işbirliği-sosyal ağlar ve katılım" boyutlarındaki maddelere ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir.

Kadın öğretmenlerin okullarındaki "öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler" boyutundaki maddelere verdikleri cevapların ortalaması erkek öğretmenlerin ortalamasından daha yüksektir. Bu bulguya göre kadın öğretmenlerin okullarındaki öğretmenler arası ilişki ağlarını daha olumlu bir şekilde değerlendirdiklerini söyleyebiliriz. Kadınlar sosyolojik ve psikolojik açıdan ilişkilerinde daha duygusal, daha rahat ve açıktırlar. Oysa erkekler karşılıklı ilişkilerinde daha kapalıdırlar ve duygularını çok rahat paylaşamazlar. Buradan hareketle kadın öğretmenlerin arkadaşları ile daha sık telefonlaşmaları, ev ziyaretlerinde bulunmaları, sıkıntı, sorun veya sırlarını arkadaşlarıyla daha kolay paylaşabildikleri söylenebilir. Erkek öğretmenler ise genellikle toplumsal yapının kendilerine yükledikleri roller gereği sosyal yapı içerisindeki ilişki ağlarını kadınlar kadar rahat oluşturamazlar. Kadın ve erkek öğretmenlerin çalıştıkları okullarda birlikte aile ziyaretlerinde bulunmaları, birbirlerini hastalık, doğum vb. durumlarda aramaları, sıkıntı, sorun veya sırlarını paylaşabilecek kadar birbirlerine güvenmeleri durumunda mevcut iletişim potansiyelinin daha da artacağı ve buna bağlı olarak da öğretmenler arası ilişki ağlarının da güçleneceği şeklinde yorumlanabilir.

## b. Görev Yapılan Okul Türüne Göre,

Öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalamalarının görev yaptıkları okul türüne göre farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem t testi ile incelenmiştir.

Tablo 4. 4 Okul Türüne Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

	GYOTUR	N	$\bar{X}$	S	t	Sd	p
SSÖ1	İlkokul	224	45,7232	7,54979	1,579	394	,115
	Ortaokul	172	44,4012	9,09897			
SSÖ2	İlkokul	224	22,8036	4,52861	-,713	394	,476
	Ortaokul	172	23,1453	4,97442			
SSÖ3	İlkokul	224	13,8795	2,73963	1,902	394	,058
	Ortaokul	172	13,3023	3,29476			
SSÖ4	İlkokul	224	13,4911	3,12518	1,224	394	,222
	Ortaokul	172	13,0756	3,61609			
SSÖ5	İlkokul	224	18,5938	2,84741	1,455	394	,147
	Ortaokul	172	18,1512	3,18996			

\*p<.05

Tablo 4.4'teki analiz sonuçları incelendiğinde okul türüne göre öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türünün okullarının sahip olduğu sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin ortalamaları üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür (p>.05).

Ersözlü ( 2008 )'nin " Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi " isimli çalışmasında genel liselerin sosyal sermaye düzeyleri, Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim Liselerinden daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Fen Liselerinin, Anadolu Liseleri ve Mesleki Teknik Eğitim uygulayan liselerden daha yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahip olduğu görülmektedir.

Anketlerin uygulandığı okullar halen ilkokul ve ortaokul kademelerinin beraber olduğu kesin dönüşüm yapılmayan okullar olduğundan görev yapılan okul türüne göre farklılık görülmemiştir. Ancak okul dönüşümleri tamamen gerçekleştiikten sonra bu okullardaki öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinde değişiklik olacağı tahmin edilmektedir.

Bu durumda sosyal sermayenin ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen görüşlerine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ancak, ortaöğretimde farklılıklar gösterdiğini söyleyebiliriz.

### c. Mesleki Kıdeme Göre,

Öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalamalarının mesleki kıdeme göre farklılık gösterip göstermediği varyans analizi ile incelenmiştir.

Tablo 4.5'te İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre sosyal sermaye ölçeğinin alt boyutlarına verdikleri cevapların aritmetik ortalamaları ile standart sapma değerlerinin gösterildiği betimsel analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 4.5 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdeme Göre Sosyal Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Verdikleri Cevapların Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

		N	$\bar{X}$	Sd
<b>Okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler</b>	5 yıl ve daha az	35	44,06	9,20
	6-10 yıl	64	43,28	10,02
	11-15 yıl	106	45,02	8,22
	16-20 yıl	100	45,73	7,84
	21 yıl ve üstü	91	46,40	6,84
<b>Okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler</b>	5 yıl ve daha az	35	22,09	5,05
	6-10 yıl	64	22,66	5,04
	11-15 yıl	106	23,19	4,61
	16-20 yıl	100	22,61	5,00
	21 yıl ve üstü	91	23,59	4,16
<b>Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler</b>	5 yıl ve daha az	35	13,40	3,15
	6-10 yıl	64	12,50	3,35
	11-15 yıl	106	13,96	2,64
	16-20 yıl	100	13,81	2,88
	21 yıl ve üstü	91	13,92	3,09
<b>Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler</b>	5 yıl ve daha az	35	12,40	3,35
	6-10 yıl	64	12,81	3,75
	11-15 yıl	106	13,32	2,97
	16-20 yıl	100	13,47	3,33
	21 yıl ve üstü	91	13,82	3,44
<b>Paylaşılan normlarla ilgili önermeler</b>	5 yıl ve daha az	35	18,37	3,08
	6-10 yıl	64	18,06	3,28
	11-15 yıl	106	18,08	2,88
	16-20 yıl	100	18,45	3,08
	21 yıl ve üstü	91	18,98	2,80

Sosyal sermaye ölçeğinin birinci alt boyutu olan "okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler" boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları 5 yıl ve daha az süre meslek kıdeme sahip olan öğretmenlerin (35 kişi)  $\bar{X}=44,06$ , 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların (64 kişi)  $\bar{X}=43,28$ , 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (106 kişi)  $\bar{X}=45,02$ , 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların (100 kişi)  $\bar{X}=45,73$  ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların (91 kişi) ortalamasının  $\bar{X}=46,40$  olduğu görülmektedir.

Sosyal sermaye ölçeğinin ikinci alt boyutu olan "okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler" boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları 5 yıl ve daha az süre meslek kıdeme sahip olan öğretmenlerin (35 kişi)  $\bar{X}=22,09$ , 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların (64 kişi)  $\bar{X}=22,66$ , 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (106 kişi)  $\bar{X}=23,19$ , 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların (100 kişi)  $\bar{X}=22,61$  ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların (91 kişi) ortalamasının  $\bar{X}=23,59$  olduğu görülmektedir.

Sosyal sermaye ölçeğinin üçüncü alt boyutu olan "öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler" boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları 5 yıl ve daha az süre meslek kıdeme sahip olan öğretmenlerin (35 kişi)  $\bar{X}=13,40$ , 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların (64 kişi)  $\bar{X}=12,50$ , 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (106 kişi)  $\bar{X}=13,96$ , 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların (100 kişi)  $\bar{X}=13,81$  ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların (91 kişi) ortalamasının  $\bar{X}=13,92$  olduğu görülmektedir.

Sosyal sermaye ölçeğinin dördüncü alt boyutu olan "öğretmenler odasıyla ilgili önermeler" boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları 5 yıl ve daha az süre meslek kıdeme sahip olan öğretmenlerin (35 kişi)  $\bar{X}=12,40$ , 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların (64 kişi)  $\bar{X}=12,81$ , 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (106 kişi)  $\bar{X}=13,32$ , 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların (100 kişi)  $\bar{X}=13,47$  ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların (91 kişi) ortalamasının  $\bar{X}=13,82$  olduğu görülmektedir.

Sosyal sermaye ölçeğinin beşinci alt boyutu olan "paylaşılan normlarla ilgili önermeler" boyutuna verdikleri cevapların ortalamaları 5 yıl ve daha az süre meslek



kıdeme sahip olan öğretmenlerin (35 kişi)  $\bar{X}=18,37$ , 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olanların (64 kişi)  $\bar{X}=18,06$ , 11-15 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (106 kişi)  $\bar{X}=18,08$ , 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olanların (100 kişi)  $\bar{X}=18,45$  ve 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olanların (91 kişi) ortalamasının  $\bar{X}=18,98$  olduğu görülmektedir.

Tablo 4.6'da ise ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin mesleki kıdemlerine göre okullarındaki sosyal sermayenin alt boyutlarına ilişkin görüşlerine ait ortalamalar arasındaki farklılıklar görülmektedir.

Tablo 4.6 İlkokul ve Ortaokul Öğretmenlerinin Mesleki Kıdemlerine göre Okullarındaki Sosyal Sermayenin Alt Boyutlarına İlişkin Görüşlerine Ait Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyans Kaynağı	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
<b>SSÖ1</b>	Gruplar Arası	441,956	4	110,489	1,624	,167
	Gruplar İçi	26596,254	391	68,021		
	Toplam	27038,210	395			
<b>SSÖ2</b>	Gruplar Arası	86,936	4	21,734	,974	,422
	Gruplar İçi	8729,153	391	22,325		
	Toplam	8816,088	395			
<b>SSÖ3</b>	Gruplar Arası	106,331	4	26,583	3,007	,058
	Gruplar İçi	3456,101	391	8,839		
	Toplam	3562,432	395			
<b>SSÖ4</b>	Gruplar Arası	71,454	4	17,864	1,602	,173
	Gruplar İçi	4359,341	391	11,149		
	Toplam	4430,795	395			
<b>SSÖ5</b>	Gruplar Arası	49,135	4	12,284	1,365	,245
	Gruplar İçi	3518,024	391	8,998		
	Toplam	3567,159	395			

\*p<.05

Tablo 4.6 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki kıdeme göre okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin alt boyutlarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir (p>.05).

Ersöz'ün (2008), "Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" isimli çalışmasında da öğretmenlerin mesleki kıdemleri ile sosyal sermaye düzeyi arasında anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır.

Şahin'in (2013), "İlköğretim ve Ortaöğretim Okullarında Sosyal Sermayenin Kullanılma Düzeyinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi" adlı çalışmasında da yine çalışmaya katılan ilköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin sosyal sermayenin unsurları bazında "Çalıştığı Yıl-Kıdem" değişkenine göre, görüşleri arasındaki fark anlamsız bulunmuştur.

Ekinci'nin (2008), "Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi" adlı çalışmasında ise genel olarak bulgular incelendiğinde, kıdemi fazla olan (16-20 yıl ve 21 yıl ve üstü) öğretmenlerin okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Algılama düzeyinin yüksek oluşunun temel sebebini kıdemle birlikte oluşan deneyim ve sosyalleşmenin getirdiği etkileşim alanının genişliği, sahip olunan sosyal ağlar ve güven unsurlarına bağlamak mümkündür. Tanınmışlık ve sosyal ağların getirilerini güvene dayalı ilişkilerle güçlendirmeyi mümkün kılan kıdem ve buna dayalı sosyal tecrübe, sosyal ağlarda merkezi bağlantıları oluşturan lider potansiyelli kişiliklerin doğuşuna da imkân sağlayabilecektir.

Bu çalışmada ise öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin alt boyutlarına ilişkin anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İlkokul ve ortaokullarda veli ve öğrenci profilinin birbirine çok benzer olması nedeniyle yaşanan problemlerin de benzer olması, öğretmenler arası ilişki ağlarının, bilgi ve kaynak paylaşımının daha sağlıklı olması gibi nedenlerden dolayı mesleki kıdem değişkeninin sosyal sermayeyi etkilemediği söylenebilir.

#### **d. Sınıf ve Branş Öğretmeni Olma Durumuna Göre Farklılık Göstermekte midir?**

Öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalamalarının Sınıf veya branş öğretmeni olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediği ilişkisiz örneklem t testi ile incelenmiştir.

Tablo 4. 7 Sınıf ve Branş Öğretmeni Olma Durumuna Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları

	<b>Branş</b>	<b>N</b>	<b><math>\bar{X}</math></b>	<b>S</b>	<b>T</b>	<b>Sd</b>	<b>P</b>
<b>SSÖ1</b>	Sınıf öğretmeni	224	44,8705	8,29859	-,697	393	,486
	Branş öğretmeni	171	45,4561	8,24279			
<b>SSÖ2</b>	Sınıf öğretmeni	224	22,3304	5,00294	-3,073	393	,002
	Branş öğretmeni	171	23,7895	4,20953			
<b>SSÖ3</b>	Sınıf öğretmeni	224	13,6696	3,03902	,316	393	,752
	Branş öğretmeni	171	13,5731	2,97226			
<b>SSÖ4</b>	Sınıf öğretmeni	224	13,1205	3,39067	-1,296	393	,196
	Branş öğretmeni	171	13,5614	3,29715			
<b>SSÖ5</b>	Sınıf öğretmeni	224	18,3661	3,09490	-,256	393	,798
	Branş öğretmeni	171	18,4444	2,90053			

Tablo 4.7'deki analiz sonuçlarına göre öğretmenlerin branşlarına göre okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin ölçeğin ikinci alt boyutu olan "okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler" boyutunda anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ( $p < .05$ ). Okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalaması  $\bar{X}=22,33$  iken branş öğretmenlerinin ortalaması  $\bar{X}=23,79$  olduğu görülmektedir.

Bir işletmede iş görenlerin karar alma süreçlerine katılması sorunların çözülmesinde oldukça etkili olmaktadır. Bir işletme olan okulda ya da eğitim sisteminde karşılaşılan sorunların çözümünde de öğretmenlerin görüşlerinin alınması onların hem bireysel hem de mesleki olarak gelişmelerini sağlayacaktır (Başaran, 1992). Başyigit (2009), öğretmenlerin okulda alınan kararlardan en çok etkilenen kişiler olduğunu, nasıl bir eğitim stratejisi izleneceğini, öğrencilere kazandırılacak hedef davranışların neler olması gerektiği, okulun çevreye tanıtılması için hangi çalışmaların yapılması gerektiği gibi konularda öğretmenlerin görüşlerinin alınmasının alınan kararların öğretmenlerce uygulanmasını kolaylaştıracağını belirtmiştir.

Ölçeğin ikinci alt boyutunda yer alan maddelere göre değerlendirmemiz gerektiğinde branş öğretmenlerinin çalıştıkları okullardaki adalet algısının sınıf öğretmenlerine göre daha iyi düzeyde olduğunu, okul yönetiminden kabul gördüklerini, alınan kararlara katılımlarının daha iyi olduğunu, okul yöneticilerinin kendilerine karşı yeterince saygılı davrandıklarını, çıkarlarının korunacağını ve okul yöneticilerinin öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kolladığını düşündükleri söylenebilir.

### 4.3. ÜÇÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın üçüncü alt problemi "Öğretmenlerin kendi iş doyumu beklenti düzeylerine ilişkin görüşleri nedir?" şeklinde ifade edilmektedir.

İş doyumu ölçeği 25 soruluk iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin işleri ile ilgili beklenti düzeylerine, ikinci bölüm ise iş doyumunun gerçekleşme düzeyine ilişkin önermeler içermektedir.

Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 4.8' de özetlenmiştir.

Tablo 4. 8 Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri

İFADELER (İBD)	$\bar{X}$	Ss	Karar
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	4,34	0,83	Yüksek
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	4,23	0,99	Yüksek
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	4,31	0,89	Yüksek
4.Branşımın sağladığı mutluluk	4,37	0,83	Yüksek
5.Mesleği özgürce gerçekleştirme	4,25	0,92	Yüksek
6.Mesleğimin rutin ( tekdüze) olmaması	4,19	0,92	Yüksek
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	3,87	1,21	Yüksek
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	3,78	1,38	Yüksek
9.Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların yeterli olması	3,91	1,17	Yüksek
10.Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	4,03	1,10	Yüksek
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	3,99	1,14	Yüksek
12.Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	3,97	1,20	Yüksek
13.Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması	4,27	0,88	Yüksek
14.Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması	4,39	0,85	Yüksek
15.Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	4,21	0,88	Yüksek
16.Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	4,34	0,77	Yüksek
17.İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	4,39	0,76	Yüksek
18.Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	4,46	0,74	Yüksek
19.Sık sık empati yapma ( Kendisini başkasının yerine koyma)	4,42	0,74	Yüksek
20.Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	4,49	0,67	Yüksek
21.Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	4,43	0,73	Yüksek
22.Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	4,14	0,95	Yüksek
23.Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması	4,13	0,97	Yüksek
24.Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları	4,24	0,85	Yüksek
25.Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması	4,35	0,90	Yüksek
Toplam	4,22	0,93	Yüksek

Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeylerine bakıldığında öğretmenler, "Mesleğin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması" ( $\bar{X}=4,34$ ), "Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık" ( $\bar{X}=4,23$ ), "Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk" ( $\bar{X}=4,31$ ), "Branşımın sağladığı mutluluk" ( $\bar{X}=4,37$ ), "Mesleği özgürce gerçekleştirme" ( $\bar{X}=4,25$ ), "Mesleğimin rutin olmaması" ( $\bar{X}=4,19$ ) maddelerine verilen cevaplar "Yüksek" düzeyde olup öğretmenlerin yeni şeyler öğrenmeye istekli olduklarını, toplumda saygın bir mesleğe sahip olduklarını düşündükleri, mesleklerini yapmaktan mutluluk duyacaklarını, mesleklerini kendi yetenek ve ilgilerini kullanarak özgürce gerçekleştirme arzusu içinde olduklarını ve mesleklerinin rutin olmaktan uzak olduğunu düşündüklerini göstermektedir.

"Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" ( $\bar{X}=3,87$ ), "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" ( $\bar{X}=3,78$ ), "Hastalık, ölüm, doğum, depresyon gibi durumlardaki sosyal imkânların yeterli olması" ( $\bar{X}=3,91$ ) maddelerine verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin beklentilerinin "Yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin maaşları ve sosyal imkânları konusunda yüksek beklentilerde olmaları mesleğe çok büyük bir umutla baktıklarını düşündürülebilir.

"Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması" ( $\bar{X}=4,03$ ), "Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması" ( $\bar{X}=3,99$ ), "Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" ( $\bar{X}=3,97$ ) maddelerine verilen cevapların ortalamalarına bakıldığında "Yüksek" düzeyde olduğu görülmektedir. Çalışılan okulun fiziksel şartlarından memnun olma öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen en önemli faktörlerdendir. Öğretmenler işlerini yapmayı kolaylaştıracak imkanları olan, kendilerinin rahat etmesini sağlayacak okullarda çalışmak ister. Çalıştığı okulda fiziksel bakımdan eksiği olmayan öğretmenlerin moral seviyeleri daha yüksek olur. Fiziksel yönden yetersiz olan okullarda çalışan öğretmenlerin de moral düşüklüğü yaşadıklarını söylenebilir.

"Okuldaki öğretmenlerin uyum içinde olması" ( $\bar{X}=4,27$ ), "Özellikle zümre öğretmenleri arasında iş birliğinin çok iyi olması" ( $\bar{X}=4,39$ ), "Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi" ( $\bar{X}=4,21$ ), "Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma" ( $\bar{X}=4,34$ ), "İdare ile uyum ve iş birliği içinde çalışma" ( $\bar{X}=4,39$ ), "Öğrencilerle karşılıklı

anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma" ( $\bar{X}=4,46$ ), "Sık sık empati yapma" ( $\bar{X}=4,42$ ) ve "Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma" ( $\bar{X}=4,49$ ) maddelerine verilen cevaplara bakıldığında öğretmenlerin birbirleriyle, idarecilerle, okulun diğer çalışanlarıyla ve öğrencileriyle arasındaki ilişkiler düzeyinde "Yüksek" beklentilerinin olduğu söylenebilir. Çalışanlar arasındaki iletişim ve iş birliğinin yüksek olması onların iş doyumunu olumlu yönde etkileyen etmenlerdir.

"Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma" ( $\bar{X}=4,43$ ), "Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması" ( $\bar{X}=4,14$ ), "Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkânların kullanılması" ( $\bar{X}=4,13$ ), "Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları" ( $\bar{X}=4,2$ ) ve "Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması" ( $\bar{X}=4,35$ ) maddelerine öğretmenler "Yüksek" beklenti düzeyinde cevaplar vermişlerdir.

İş doyumunu beklenti düzeylerinin genel ortalamasına bakıldığında ( $\bar{X}=4,22$ ) öğretmenlerin beklenti düzeylerinin "Yüksek" olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Uras ve Kunt'un (2003-2004) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Uras ve Kunt (2003-2004)'un araştırmasında, öğretmenlerin sosyal, ekonomik ve mesleki beklentilerine yönelik maddelere verdikleri cevaplar "Üst Düzey" olarak cevaplandırılmıştır.

Öğretmenlerin meslekleri ile ilgili beklentilerinin işlerinde doyuma ulaşmalarında ve kendilerini mesleklerine adamada etkili olduğu söylenebilir. Mesleki beklenti içinde olmaları onların iş doyumuna etki eden önemli bir motivasyon aracıdır. Öğretmenlerin mesleklerine ilişkin beklentilerinin yüksek olması onların mesleğe bakış açılarını ve yaklaşımlarını olumlu etkiler. Onların meslek yaşantıları boyunca karşılaşılabilecekleri zorluklara karşı daha fazla mücadele etme ruhu ve isteği yaratır. Öğretmenlerin ruh sağlığı, mesleki adanmışlık düzeyi, bilgi ve becerisi, motivasyonu ve yapmış olduğu işten elde ettiği doyum eğitim öğretim faaliyetlerinin kalitesini doğrudan etkiler. Bu sebeple öğretmenlerin meslekleri ile ilgili beklentilerinin büyük oranda karşılanması gerektiği düşünülmektedir.

#### 4.4. DÖRDÜNCÜ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın dördüncü alt problemi "Öğretmenlerin iş doyumu beklentilerinin gerçekleşme düzeyi nedir?" şeklinde ifade edilmektedir. İş doyumu beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri gerçekte öğretmenlerin kendi iş doyum düzeylerini göstermektedir. Bu bölümde sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 4. 9 ' da verilmiştir.

Tablo 4. 9 Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular

İFADELER (İBGD)	$\bar{X}$	Ss	Karar
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	3,43	0,96	Orta
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	3,04	1,09	Orta
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	3,43	1,07	Orta
4.Branşımın sağladığı mutluluk	3,61	1,06	Yüksek
5.Mesleği özgürce gerçekleştirme	3,30	1,03	Orta
6.Mesleğimin rutin ( tekdüze) olmaması	3,34	1,02	Orta
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	2,28	1,00	Az
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	2,09	0,98	Az
9.Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların yeterli olması	2,46	1,02	Az
10.Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	2,83	1,01	Orta
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	2,66	1,01	Orta
12.Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	2,56	1,09	Orta
13.Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması	3,50	0,96	Yüksek
14.Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması	3,70	1,08	Yüksek
15.Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	3,33	0,98	Orta
16.Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	3,78	0,95	Yüksek
17.İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	3,76	0,91	Yüksek
18.Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	3,77	0,94	Yüksek
19.Sık sık empati yapma ( Kendisini başkasının yerine koyma)	3,85	0,89	Yüksek
20.Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	4,02	0,82	Yüksek
21.Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	3,57	0,95	Yüksek
22.Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	3,12	0,99	Orta
23.Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması	3,03	0,97	Orta
24.Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları	3,42	0,99	Orta
25.Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması	3,58	1,10	Yüksek
Toplam	3,26	0,1	Orta

"Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi" bölümlerinde a) Az: 1.00-2.50; b) Orta: 2.51-3.50; c) Yüksek: 3.51-5.00 puan aralıkları kullanılmıştır.

Öğretmenlerin, "Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması" ( $\bar{X}=3,43$ ), "Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık" ( $\bar{X}=3,03$ ) ve "Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk" ( $\bar{X}=3,43$ ) maddelerinde beklentilerinin gerçekleşme düzeyi orta düzeydedir. Bu durum aslında mesleğin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması, mesleğin sağladığı saygınlık ve mutluluk açısından öğretmenlerin yeterince tatmin olmadığını göstergesi sayılabilir. Son yıllarda Milli Eğitim Bakanlığının izlemiş olduğu yanlış eğitimsel politikalarının öğretmenlik mesleğinin saygınlığını azalttığı söylenebilir. Öğretmen yetiştirme ve öğretmen atamalarında izlenen yanlış politikalar yüzünden (meslek dışından atamaların yapılması), öğretmenliği herkesin yapabileceği bir meslek olarak düşünülmesine sebep olmuş ve bu da öğretmenlik mesleğinin saygınlığını azaltmıştır.

Öğretmenlerin "Branşımın sağladığı mutluluk" maddesine verdikleri cevapların ortalaması ( $\bar{X}=3,61$ ) düzeyinde olup beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bu da öğretmenlerin branşlarını severek ve isteyerek yaptıklarının göstergesidir.

"Mesleği özgürce gerçekleştirme" ve "Mesleğin rutin olmaması" maddelerine öğretmenlerin verdikleri cevapların ortalamaları sırasıyla ( $\bar{X}=3,30$ ) ve ( $\bar{X}=3,34$ ) ile orta düzeydedir. Öğretmenlerin mesleklerini özgürce gerçekleştiremedikleri, kendilerini gerçekleştirme ve kendilerinden bir şeyler katma noktasında bir miktar sıkıntıları olduğunu, ayrıca mesleklerinin rutin olduğunu düşündüklerini söylenebilir.

Öğretmenlerin aldıkları maaşı yeterli bulmamaları, mesleğin sağladığı saygınlığı az, öğretmenlik mesleğinin gelişime olanak sağlamamasının da orta düzeyde bulunması, Çelik'in (1987) "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi" isimli araştırmasında öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücret yetersizliğinden doyumsuzluk hissine kapıldıkları, bunu sosyal konumları, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların takip etmesi bulgusuyla örtüşmektedir.

"Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" ( $\bar{X}=2,28$ ), "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" ( $\bar{X}=2,08$ ) ve "Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki



sosyal imkanların yeterli olması" ( $\bar{X}=2,46$ ) maddelerine verilen cevapların ortalamaları az düzeydedir. Bu ise öğretmen maaşlarının yeterli olmadığını, yapılan işle kıyaslandığında statüsüne uygun bir maaş almadıklarını ve sosyal imkanlarını yetersiz bulduklarını söylemek mümkündür.

"Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması" ( $\bar{X}=2,82$ ), "Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması" ( $\bar{X}=2,66$ ), "Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" maddelerine öğretmenler orta düzeyde yanıt vermişlerdir. Bu durum öğretmenlerin okullarındaki fiziki ve teknolojik ortamlarla ilgili beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin düşük olduğu anlamına gelmektedir. Birçok okulda öğrenci mevcutlarının kalabalık olmasından dolayı laboratuvar, bilişim teknolojileri laboratuvarı gibi alanlar sınıf olarak kullanılmaktadır. Görsel sanatlar ve teknoloji tasarım gibi derslerde öğretmenler atölyede ders işlemek yerine normal sınıflarda ders yapmak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum da öğretmenlerin mesleki bilgi ve becerilerini yeterince kullanmalarına engel teşkil etmektedir.

"Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması" ( $\bar{X}=3,51$ ), "Özellikle zümre öğretmenleri arasında iş birliğinin çok iyi olması" ( $\bar{X}=3,70$ ) olarak yüksek düzeyde cevaplandırmışlardır. Bu da öğretmenlerin iyi bir iletişim ve karşılıklılık içerisinde çalıştıklarını ifade etmektedir.

"Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi" ( $\bar{X}=3,33$ ) ortalama ile orta düzeydedir. Öğretmenlerin sosyal faaliyetlerin organize edilmesine yönelik beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin orta olması organizasyonların daha etkin ve uygun şekilde yapılması konusunda beklenti içinde olduklarını ve belki de organizasyonlar yapılırken fikirlerinin alınması gerektiğini göstermektedir.

"Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma" ( $\bar{X}=3,78$ ), "İdare ile uyum ve iş birliği içinde çalışma" ( $\bar{X}=3,76$ ), "Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma" ( $\bar{X}=3,77$ ), "Sık sık empati yapma" ( $\bar{X}=3,85$ ), "Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma" ( $\bar{X}=4,01$ ) ve "Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma" ( $\bar{X}=3,57$ ) ortalama ile yüksek düzeyde cevaplandırmışlardır. Öğretmenlerin iletişim ve insan ilişkilerine yönelik konularda verdikleri cevapların yüksek düzeyde olması iş doyumunun artmasına yönelik olumlu bir durumdur.

"Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması" ( $\bar{X}=3,12$ ), "Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması" ( $\bar{X}=3,03$ ) ve "Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları" ( $\bar{X}=3,4$ ) ortalama ile orta düzeyde cevaplar vermişlerdir. Bu konulardaki beklentileri tam olarak gerçekleşmediği için iş doyum düzeylerini olumsuz etkileyebileceği düşünülebilir.

"Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması" ( $\bar{X}=3,58$ ) ortalama ile yüksek düzeyde cevaplandırılmıştır. Bu da öğretmenlerin okul idaresine güvendiğinin göstergesidir.

Karaköse ve Kocabaş (2006), eğitimde kalite ve verimin sağlanabilmesi için okul yöneticilerinin; okulun çalışma şartlarını iyileştirmeye aynı zamanda öğretmenlerin bireysel ve mesleki beklentilerini karşılamaya özen göstermesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu gerçekleştirme düzeyine bakıldığında ( $\bar{X}=3,26$ ) ortalama ile orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin aldıkları ücretin ve sosyal olanaklarının yetersiz olması, meslekleri ile ilgili yaratıcılıklarını ortaya koyabilecekleri olanakların sağlanamaması öğretmenlerin iş doyum düzeylerini düşürmektedir. Yöneticilerin öğretmenlerin özel sorunlarına anlayış göstermemeleri, yöneticilerin öğretmenlerin mesleklerine ilişkin sorunlarına kayıtsız kalmaları öğretmenlerde iş doyumsuzluğu yaratan nedenlerdendir. Öğrenci ve veli niteliğiyle ilgili sorunların çokluğu, eğitim-öğretim ile ilgili mevzuatın sık sık değiştirilmesinin de öğretmenlerde iş doyumsuzluğuna neden olduğu düşünülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması için aralarındaki güven, aidiyet ve bağlılığı artıracak yönde faaliyetler gerçekleştirilmeli, aralarındaki paylaşımı artıracak çalışmalara yönelik olanaklar oluşturulmalıdır.

Okul yöneticilerinin, yönetimi altındaki çalışanlarını çeşitli sebeplerden dolayı yeterince destekleyip cesaretlendirmedikleri ayrıca okuldaki çalışma ortamının, örgütsel iklimin istenilen düzeyde olmadığı ve sunulan olanakların öğretmenleri mesleki yönden tatmin etmediği düşünülmektedir. Buna bağlı olarak eğitimin kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir.

## 4.5. BEŞİNCİ ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın beşinci alt problemi "Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık var mıdır?" şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ile beklentinin gerçekleştirme düzeyi arasında anlamlı bir farkın olup olmadığı ilişkili örneklem t testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 4. 10 Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyi ile Beklentilerin Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka Yönelik t Testi Sonuçları

	N	$\bar{X}$	S	Sd	T	P
<b>Beklenti düzeyi</b>	396	105,52	17,85	395	24,910	,000
<b>Beklentinin Gerçekleşme D.</b>	396	81,47	15,08			

Analiz sonuçları incelendiğinde öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ile beklentinin gerçekleştirme düzeyi ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri beklentinin gerçekleştirme düzeyi ortalamasından anlamlı düzeyde büyüktür.

Gençer'in (2002) yaptığı bir araştırmada, öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki bulunurken, öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Değirmenci (2006) de özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algılarının devlet liselerinde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu, kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durumu ve yaşların iş doyumunu algılarını etkilemediği yönünde bulgular elde etmiştir. Buradan hareket ederek, öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile mesleki verimlilikleri arasında bir ilişki olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri ortalaması ( $\bar{X}=105,52$ ) iken iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri ortalaması ( $\bar{X}=81,47$ )'dir. Bu da gösteriyor ki öğretmenlerin mesleğe başlamadan önceki beklentileri mesleğe başladıktan sonra anlamlı bir fark oluşturacak şekilde düşmüştür. Bu düşüşün nedeni mesleğe başladıktan sonra karşılaştıkları gerçeklerdir. Öğretmen adaylarının sınıf ortamlarındaki deneyimlerini artırmak gerekmektedir. Özellikle kırsal alanda çalışan öğretmenlerin mesleğe başladıktan sonra karşılaşılabilecekleri sorunlarla başa çıkabilme yolları üzerinde

durulmalıdır. Ayrıca eğitim ortamlarının da öğretmenlerin mesleki deneyim ve becerilerini sergileyebilecekleri imkânları sağlayabilecek düzeye getirilmeleri gerekmektedir.

Eğitim kurumları çalışanlarının iş doyumlarının yüksek olması ile eğitim kurumlarının daha etkili ve verimli bir yapıya kavuşacağını söyleyebiliriz. Okulların etkili ve verimli olabilmesi için bu kurumların temel taşı niteliğindeki öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması beklenir. Okullarda öğretmenlerin bulduğu doyum ya da doyumsuzluk eğitim öğretimin niteliği açısından büyük önem taşır.

#### 4.6. ALTINCI ALT PROBLEME İLİŞKİN BULGULAR

Araştırmanın altıncı alt problemi "Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?" şeklinde ifade edilmiştir.

Tablo 4. 11 Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri ile Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri Arasındaki Pearson Korelasyon Katsayısı Tablosu

	İş Doyumu	Sosyal Sermaye
İş Doyumu	1	0.448
P		0,00

Öğretmenlerinin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı Pearson korelasyon katsayısı hesaplanarak incelenmiştir. Öğretmenlerinin okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir,  $r = 0,448$ ,  $p < .01$ . determinasyon katsayısı ( $r^2 = 0,20$ ) göz önüne alındığında öğretmenlerin iş doyum düzeylerindeki varyansın %20 oranında okulların sosyal sermaye düzeyinden kaynaklandığı söylenebilir.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular Requena'nın ( 2003 ) " Sosyal Sermaye, Doyum ve İspanya'da İşyerindeki Hayat Kalitesi " isimli çalışmasında elde ettiği bulgularla uyusmaktadır. Requena'nın çalışmasında sosyal sermayenin işyerinde hem yaşam kalitesinin hem de iş doyumunun en önemli belirleyicisi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Sosyal aktörler arasında kolektif eylemi kolaylaştıran işbirlikçi ilişkiler düzeni olarak ele alınan sosyal sermaye çalışanın, örgütün ve iş ortamının özelliklerinden çok daha güçlü bir iş doyumunu belirleyicisi olduğu saptanmıştır.

Sosyal sermayenin, eğitim örgütleri gibi ana ögesi insan olan kurumlarda önemli bir değere sahip olduğu söylenebilir. Çünkü sosyal sermayenin yüksek olmasının önemli getirileri olacaktır. Öğretmenler arası ilişkilerin güçlü olması, takım çalışması anlayışının hâkim olması, işbirliği içinde hareket edilmesi ve doğal olarak iş doyumlarının da yüksek olmasına yol açacaktır.

## BÖLÜM 5: SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma sürecinden elde edilen bulgular tartışılmakta, sonuçlar ve bu sonuçlar kapsamında uygulayıcılar ile araştırmacılar için bazı önerilere yer verilmektedir.

### 5.1. SONUÇLAR

Sosyal sermayenin ilkökul ve ortaokul kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin incelediği bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşleri belirlemek genellikle "Çoğunlukla Katılıyorum" düzeyindedir.

2. Bağımsız değişkenlere göre okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin sonuçlar şöyledir:

a) Okulların sosyal sermaye düzeyleri, öğretmenlerin cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

b) Okulların sosyal sermaye düzeyleri, öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne ( ilkökul ve ortaokul ) göre değişmemektedir.

c) Okulların sosyal sermaye düzeyleri, öğretmenlerin mesleki kıdemine göre farklılık gösterip göstermediği varyans analizi ile incelenmiş ve öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin mesleki kıdeme göre bir farklılık göstermediği görülmüştür.

d) Öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin, sınıf ve branş öğretmeni olma durumuna göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark göstermediği görülmektedir.

3. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, iş doyumunu beklentileri  $\bar{X}=4,22$  ortalama ile "Yüksek" düzeydedir.

4. Öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerine ilişkin görüşlerinin ortalaması ise  $\bar{X}=3,26$  ortalama ile "Orta" düzeyde bulunmuştur.

5. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri arasındaki farka bakıldığında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri, beklentilerin gerçekleşme düzeyi ortalamasından anlamlı düzeyde yüksektir.

6. Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür.

Öğretmenlerin iş doyum düzeylerindeki varyansın % 20 oranında okulların sosyal sermaye düzeyinden kaynaklandığı söylenebilir.

## **5.2. ÖNERİLER**

### **5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler**

1. Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. O halde okul yöneticilerinin okullarındaki sosyal sermayeyi güçlendirerek paydaşlar arasındaki paylaşımın artmasını sağlamaları, okullarında çalışan tüm personel arasındaki yakın ilişkileri, bağlantıları, güveni, aidiyet, ve bağlılığı artıracak çalışmalar yaparak kişiler ve gruplar arasındaki paylaşımını artırmaya yönelik olanakları sağlaması önerilebilir.

2. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu buna karşılık iş doyumu beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin düşük olduğu görülmektedir. Bu nedenle de öğretmenlerin iş doyumlarını artırmak için yaşam kalitelerinin iyileştirilmesi gerekmektedir. Öğretmenler arasındaki sosyo-kültürel ilişkilerin güçlendirilmesi, eğitim ortamlarının öğretmenlerin mesleki deneyim ve becerilerini kullanabilecek ve geliştirebilecek şekilde düzenlenmesi, mesleğin saygınlığının, ücret koşullarının ve sosyal haklarının yeniden değerlendirilerek düzenlemelerin yapılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.

3. Öğretmenlerin "Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması" , "Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim

olanaklarının sağlanması" , "Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması" maddelerine verdikleri cevapların ortalaması "Orta" düzeyde bulunmuştur. Öğretmenlerin ekonomik yetersizlikler nedeniyle mesleki yayınları takip edememeleri, kendilerini geliştirmeye yönelik seminer, kurs, yüksek lisans vb. faaliyetlere katılmakta güçlük çektikleri bilinmektedir. Bu nedenle öğretmenlerin ücretlerinde iyileştirmeler yapılabilir.

4. "Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması" , " Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" maddelerine öğretmenler "Orta" düzeyde cevap vermişlerdir. Sosyal yaşam alanlarının yetersizliği ve sosyal ortamlardaki donanım eksikliği okullardaki sosyal ve kültürel faaliyetlerin amacına uygun olarak gerçekleşmesine engel olmaktadır. Sosyal yaşam alanlarının kalitesi iş doyumunun en önemli belirleyicilerindedir. Öğretmenlerin okullarındaki sosyal yaşam alanlarının kalitesinin iyileştirilmesi yönünde çalışmalar yapılarak öğretmenlerin iş doyumunun artması ve buna bağlı olarak öğretmenlerin okullarında geçirecekleri zamanın da artması sağlanabilir.

5. Yapılan çalışmalar sosyal sermayenin, çalışanın iş doyumunu üzerinde, örgütün ve iş ortamının özelliklerinden çok daha güçlü bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal sermayenin önemli getirilerinden biri de örgüt içinde bulunan bireyler arasındaki güven, sosyal ağlar, normlar, ilgi ve katılım, aidiyet gibi değerlere bağlı olarak şekillenen bilgi paylaşımıdır. Okul yöneticileri okullarında çalışan öğretmenler arasındaki ilişkileri, güveni aidiyeti ve bağlılığı artıracak çalışmalar yaparak okullarının sosyal sermaye düzeylerini güçlendirmeye çalışmalıdırlar. Bu sayede bilgi paylaşımı önündeki engelleri kaldıracaklardır.

### **5.2.2. Araştırmacılara Öneriler**

1. Sosyal sermayenin önemini kavramış okul yöneticilerinin okullarındaki çalışanlara yönelik davranışsal yaklaşımları ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

2. Okullardaki sosyal sermaye ile öğretmenlerin okul başarısına katkıları ve öğrencilerin sosyal ve akademik başarılarına yönelik çalışmalar yapılabilir.

3. Sosyal sermayenin öğrenen öğretmen ve öğrenen öğrenci modelleri oluşturmadaki etkililiği üzerine araştırmalar yapılabilir.



4. Okul örgütünün sahip olduğu sosyal sermaye ile öğrencilerin farklı kültürleri tanıma ve benimsemesi arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar yapılabilir.

5. Okullardaki sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması ile toplumdaki suç örgütlerinin oranı arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKLAR (REFERENCES)

Açıkgöz, K., Ü, (2003), *Etkili Öğrenme ve Öğretme*, İzmir: Eğitim Dünyası Yayınları.

Akçamete G., Kaner S., Sucuoğlu, B,(2001), *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Akıncı, Z, (2002), *Turizm Sektöründe İş Gören Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Akdeniz Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:2, Sayı:4, s.3.

Alpugan, O., Demir, H., Oktav, M., Üner, N , (1995), *İşletme Ekonomisi ve Yönetimi*, Beta Basım Yayım Dağıtım, İstanbul.

Anderson, J. B, (2007), *Social Capital And Student Learning: Empirical Results From Latin American Primary Schools*, Economics of Education Review. 27: 439-449.

Ardahan, F, (2012), *Sosyal Sermaye Ölçeği Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması*, International Journal of Human Sciences, Volume: 9, Issue: 2.

Arlı, M. , Nazik, H, (2001), *Bilimsel Araştırmaya Giriş*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Atay, F, (2006), *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Alguları Açısından İncelenmesi*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, D, (2006), *Eğitim Kurumları Çalışanlarında İş Doyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aydın, M, (2000), *Çağdaş Eğitim Denetimi*, Ankara, Hatipoğlu Yayınevi.

Aydoğan, İ. , Gündoğdu, F. B, (2006), *Kadın Öğretim Elemanlarının Boş Zamanlarını Değerlendirme Etkinlikleri*, Erciyes üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 21(2), 217-232.

Balcı, A, (2005), *Açıklamalı Eğitim Yönetim Terimleri Sözlüğü*, Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.

Baringer, D.K., McCroskey, J.C, (2000), *Immediacy In The Classroom: Student Immediacy*, Communication Education, 49, 178-186.

Başaran, İ. E, (1991), *Örgütsel Davranış*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları, Ankara.

Başaran, İ. E, (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri: Yönetimsel Davranış*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Başığit, F, (2009), *Öğretmenlerin Karar Alma Sürecine Katılım Düzeylerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ile İlişkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Baysal, A.C, (1981), *Sosyal Ve Örgütsel Psikolojide Tutumlar (Basılmamış Doktora Tezi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bingöl, D, (1986), *İş Doyumu ve İşçi İşveren ve Toplum Açısından Önemi*, Atatürk Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, No.77, Aralık 1986, s. 228.

Boström, A.K, (2002), *İnformal Learning in a Formal Context: Problematizing The Concep of Social Capital in a Contemporary Swedish Context*, International Journal of Lifelong Education, 21(6), 510-524.

Bourdieu, P, (1986), *"The Forms of Capital"*, In John Richardson (Ed.) Handbook of theory and research for the sociology of education. New York: greenwood press, pp. 241-258.

Bryk, A.S., Schneider, B, (1996), *Social Trust: A Moral Resource for School Improvement*, Chicago: Consortium on Chicago School Research.

Bryk, A.S., Schneider, B, (2002), *Trust in schools: A core resource for improvement*, New York, NY: Russell Sage Foundation.

Burt, R.S, (2000), Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, (Eds: Lin, N., Cook, C.S., Burt, R.S.). *Social Capital: Theory and Research*. New York, Aidine de Gruyter.

Can, S, (2010), *İlköğretim Bölümü Öğretmen Adaylarının Eğitim-Öğretim Döneminde Serbest Zaman Faaliyetlerine Katılım Biçimlerinin Belirlenmesi*, Selçuk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilim Dergisi, 12(2), 144-149.

Canbay, S, (2007), *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, İzmir, 52.

Claude, F, (2008), *The Work Tasks Motivation Scale for Teachers*, Journal of Career Assessment, 16, 256-278.

Cohen, D. , Prusak, L, (2001), *Kavrayamadığımız Zenginlik Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, (Çev. A. Kardam), İstanbul: MESS Yayınları.

Coleman, J, (1988), *Social Capital in the Creation of Human Capital*, American Journal of Sociology, 94: 95-120.

Coleman, J.S, (1990), *Equality and achievement in education*. Boulder:Westview Press.

Creemers, B. P. M., Reezigt, G. J, (1997), *School effectiveness and school improvement: Sustaining links*. 8 (4), 396-429.

Çarıkçı, İ.H, (2000), “*Çalışanların İş Tatminini Etkileyen Kişisel Özellikler, Süpermarket Çalışanları Üzerinde Bir Arastırma*”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 5, No: 2, s.155.

Çalışkan, Ş. , Meçik, O, (2009), *Sosyal Sermayenin Oluşumunda Ve Radikalleşmenin Önlenmesinde Eğitimin Rolü*. Web: <http://www.deuiktisat.org/Files/7090ef02-4d11419d-9990-e142d3c746a4.pdf> adresinden 23 Temmuz 2013’ da alınmıştır.

Çankaya, İ. H, Çanakçı, H, (2011), *Sosyal Sermaye ve Motivasyon Arasındaki İlişkiye Yönelik Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi*, Eğitim ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: 191, s. 127.

Çelik, V, (1987), *Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çelik, V, (1999) , *Eğitimsel Liderlik*, Ankara, Doğu Matbaası.

Çelik, V, (2002), *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem A Yayınları.

Çetinkanat, A. C, (1988), *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetinkanat, A. C, (2000), *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Anı yayıncılık, Ankara, 1.

Çiçek, S. A., Nartgün, Ş.S., Sağlam, M., Yıldırım, A., Arslantaş, İ., Madran, H.A.D., Atlas, S. , Cinoğlu, M, (2008), *Eğitim Bilimine Giriş*. (Ed: A.Ç., Sağlam ), Ankara: Maya Akademi Yayınları.

Çolakoğlu, T, (2005), *Üniversite Öğretim Elemanlarının Boş Zaman Alışkanlıklarını Değerlendirmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim fakültesi Dergisi, 25(1), 247-258.

Daviş, K, (1988), *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*. (Çev: Kemal Tosun vd), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199.

Değirmenci, S, (2006), *Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Demir, C. , Demir, N, (2006), *Bireylerin Boş Zaman Faaliyetlerine Katılmalarını Etkileyen Faktörler ile Cinsiyet Arasındaki İlişki: Lisans Öğrencilerine Yönelik Bir Uygulama*, Ege Üniversitesi İİBF, Ege Akademik Bakış Dergisi, 6(1), 36-48.

Demirel, Ö, (1999), *Planlamadan Değerlendirmeye Öğretme Sanatı*, Ankara: PegemA Yayıncılık.

Durmuş, S. , Günay, O, (2007), *Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler*, Erciyes Tıp Dergisi. 29(2): 139-146.

Ekinci, A, (2008), *Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin Öss Başarısına Etkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.

Ekinci, A, ( 2011 ), *İlköğretim Okullarındaki Sosyal Sermaye Düzeyinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Etkisi*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 17, Sayı 4, s: 527-553.

Ekinci, A, ( 2011 ), *Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 17, Sayı 4, s: 527-553.

Ercan, M. K, (2005), *Değer Entelektüel Sermaye*, Sunu, Gazi Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, 2 Aralık 2005.

Erdil O. , Keskin, H. , İmamoğlu, S. Z. , Erat, S, (2004), *“Yönetim Tarzı ve Çalışma Koşulları, Arkadaşlık Ortamı ve Takdir Edilme Duygusu ile İş Tatmini Arasındaki İlişkiler”* , Tekstil sektöründe bir uygulama, Doğu Üniversitesi Dergisi, Cilt:5, no:1, s.18.

Erdoğan, İ, (1996), *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.

Eren, E, (1993), *Yönetim Psikolojisi*, İstanbul, Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.

Eren, E, (2009), *Yönetim ve Organizasyon*, Beta Basım Yayım, İstanbul, 567.

Ergeneli, A. , Eryiğit, M, (2001), “*Öğretim Elemanlarının İş Tatmini: Ankara'da Devlet Ve Özel Üniversite Karşılaştırılması*”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,Cilt:19, no:2, 2001, s. 160-167.

Ergin, R.A, (2007), *Sosyal Sermayenin Yöneticiler Bağlamında Ölçülmesine Yönelik Konya Sanayisinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

Ersözlü, A, (2008), *Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı.

Field, J, (2006), *Sosyal Sermaye*. (Çev. B. Bilgen-B. Şen). İstanbul, Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1.Basım.

Field, J. (2008). *Sosyal Sermaye*, (Çev.B. Bilgen, B. Şen), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul.

Filiz, K., Özçalıkuşu, O, (2001), *Hatay İli Yatılı İlköğretim Bölge Okullarında Okuyan Öğrencilerin Boş Zaman Alışkanlıkları*, Atatürk Üniversitesi BESYD, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi, 1(3), 82-87.

Fowler, F. C, (1999), *Curiouser And Curiouser: Next Concepts In The Rapidly Changing Landscape Of Educational Administration*, Educational Administration Quarterly, Vol:35, Issue,4, October.

Fukuyama, F, (1998), *Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*, Ankara, İş Bankası Yayınları.

Fukuyama, F, (1999), “*Social Capital and Civil Society*”, Paper Prepared For Delivery At The IMF Conference On Second Generation Reforms. (November 8-9). IMF Institute And The Fiscal Affairs Department, Washington, D.C.

Fukuyama, F, (2000), *Büyük Çözülme, İnsanın Doğası Ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşumu*, (Çev. Z. Avcı, A.T.Aydemir), İstanbul, Sabah Kitapları.

Fukuyama, F, (2005), *Güven, Sosyal Erdemler Ve Refahın Yaratılması* (Çev. A. Buğdaycı), İstanbul, İş Bankası Kültür Yayınları.

Genç, S. Z, (2003), *İlköğretim Okullarındaki Tenefüslerde Gerçekleştirilen Etkinliklerin Öğrencilerin Sosyal ve Bedensel Gelişimleri Açısından Değerlendirilmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Erzurum Atatürk üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Gençer, A, (2002), *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Graham, M.W., Messner, P.E, (1998), *Principals And Job Satisfaction*, International Journal of Educational Management, 12 (5), pp.196-202.

Hodson, R, (1997), *Group Relations at Work*, Work and Occupations, Cilt. 24, No.4, 1997, ss. 426-452.

Hulbert, J. S, (1991), *Social Networks, Social Circles and Job Satisfaction*, Work and Occupations, Cilt.18, No. 4, 1991, ss.415-430.

Izgar, H, (2001), *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara, Nobel Yayınları.

İncir, G, (1990), *Motivasyon, Verimliliği Arttırıcı Yaklaşım ve Teknikler Dizisi*, Ankara, 52.

Jackson, M.O, (2005), *The Economics Of Social Networks*, Social Science Working Paper 1237, California Institute of Technology, Pasadena, California.

Kaariainen J. , Lehtonen H, (2006), *“The Variety Of Social Capital In Welfare State Regimes A Comparative Study Of 21 Countries”*, European Societies. Volume(1), 27-57.

Kabasakal, H, (1989). *Güdülenme Kuramları ve Son Yıllardaki Gelişmeler*, Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4(2), İzmir, 280.

Kalleberg, A. L., Berg, P, (2002), *Trust and High Performance Work Organization*, Paper Presented at Conference on Work Intensification, Paris, France, 21-22 November,

Karagül, M. , Masca, M, (2005), *Sosyal Sermaye Üzerine Bir İnceleme*, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Bahar, Sayı:1.

Karagül, M, (2009), *İhtiyacımız Olan Asıl Sermaye Nedir?*. Web: [www.BiroyBil.com](http://www.BiroyBil.com), adresinden 14.08.2013' de alınmıştır.

Karaköse, T. , Kocabaş, İ, (2006), *“Özel ve Devlet Okullarında Öğretmenlerin Beklentilerinin İş Doyumu ve Motivasyon Üzerine Etkileri”*, Eğitimde Kuram ve Uygulama, Sayı 2, s.3-14.

Karatepe, O., Halıcı, A, (1998), *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkilerine Yönelik Ampirik Bir Değerlendirme*, 6. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi.

Karip, E. (2005). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.

Kaya, Y. K, (1993), *Yönetim: Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*, Ankara, Bilim Kitap Kırtasiye Ltd.

- Keser, A, (2005), *The Relationship Between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa*, İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 7(2), 52-63.
- King, K.N, (2004), *Social Capital And Nonprofit Leaders*. Nonprofit Management and Leadership, 14(4), 471-487.
- Kitapçı, H, (2001), *Türk Hava Yolları İçinde Özdeğerleme Kavramı ve Çalışanların İş Tatminini Belirleyici Unsurlar Üzerine Bir Arastırma*, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Öneri Dergisi, Cilt: 4, No:16.
- Kochanek, J, (2005), *Building Trust For Better Schools California*, Corwin Press A Sage Publications Company.
- Koçel, T, (1995), *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, 5.Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın.
- Koçel, T, (2001), *İşletme Yöneticiliği*, Yenilenmiş 8. Baskı, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Koustelios, A. D, (2001), *Personal Characteristics and Job Satisfaction of Greek Teacher*, International Journal of Educational Management, 15/7, pp 354-358.
- Lambert, A, (2000), *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance*, CAHRS Working Paper Series.
- Leana, C. R. , Pil, F. K, (2006), *Social Capital And Organizational Performance: Evidence From Urban Public Schools*, Organization Science, Volume 17, Issue 3: 353 369.
- Leech, N. , Barrett, K. , Morgan, G. A, (2007), *SPSS for Intermediate Statistics: Use and Interpretation*, Third Edition, Taylor and Francis.
- Lin, N, (1999), *Building A Network Theory of Social Capital. Connections*, 22(1), 28-51.
- Lin, N. (2005), *A Network Theory Of Social Capital*, To Appear In Handbook On Social Capital, (Edited by Dario Castiglione, Jan van Deth and Guglielmo Wolleb). Oxford University Press.
- Maktalan, F.K, (1997), *İş Tatminini Etkileyen Faktörler ve Plastik Profil İşlemelerinde Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Mayo, A, (2001), *The Human Value of The Enterprise, Valuing People As Assets, Monitoring, Measuring, Managing*, London, Nicholas Breafey Publishing.



Mc Clenaghan, P, ( 2000 ) " *Social Capital: Exploring The Theoretical Foundations of Community Development Education*, British Education Research Journal, 26(5), 565-582.

Moore, K., D, (2000), *Öğretim Becerileri*, (Edit. Ersin Altıntaş, Çev. Nizamettin Kaya), Ankara: Nobel Yayınevi

Molinas, J.R, (1998), *The Impact Of Inequality, Gender, External Assistance and Social Capital On Local Level Cooperation*, World Development, 26(3), 413-431.

Morgan, S. L., Sorensen, A. B, (1988), *Parental Networks, Social Closure and Mathematics Learning: A Test of Coleman's Social Capital Explanation of School Effects*, Harvard University.

Navaie, N. S, ( 2002 ), *Kalkınma Yolunda: Sosyal Sermaye ve Sosyal Sorumluluk*, Yayın: Ekonomistler Platformu- Aralık- 2002 Bülteni, Sayfa:50-53.

OECD, (2001), *The well-being of nations, the role of human and social Capital*, This report is a publication of the Centre for Educational Research and Innovation at the OECD.

Omarov, A, ( 2009 ), *Örgütsel Güven ve İş Doyumu*, Özel Bir Sektörde Uygulama.

Onyx, Jenny. , Paul Bullen (2000), " *Measuring Social Capital In Five Communities*", Journal of Applied Behavioral Science, 36(1), 23-41.

Oshagbemi, T., (1997), *The Influence of Rank on the Job Satisfaction of Organizational Members*, Journal of Managerial Psychology, 12-7/8.

Oshagbemi, T, (2000), *Gender Differences in the Job Satisfaction of University Teachers Women in Management Review*, Cilt. 15, No. 7, 2000, ss.331-355.; R. D. Iverson ve C. Maguire, 'The Relationship between Job and Life Satisfaction: Evidence from a Remote Mining Community', *Human Relations*, Cilt.53, No.6, 2000, ss. 807-840.

Ostroff, C, (1992), *The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance: An Organizational Level Analysis*, Journal of Applied Psychology, 77, s.963-974.

Öğüt, A. , Erbil, C, (2009), *Sosyal Sermaye Yönetimi* , Çizgi Kitabevi Yayınları, Ankara.

Öksüzler, O, (2006), *Sosyal Sermaye, Güven Ve Belirleyiciler*, Bir Panel Analizi, Akdeniz UB.F. Dergisi. Sayı: 12:108-129.

Önen, H, (2005), *Sosyal Sermaye Gençlik İçin Ne Anlam İfade Ediyor?*, (Der:

Yılmaz, B. T.), *Gençlik, Toplum Liderliği ve Sosyal sermaye*. İstanbul: Bay MatbaaYay.

Özdemir, A. A, ( 2008), *Çalışanların İş Tatminlerinin Artırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi?*, Anadolu Üniversitesi, Yönetim bilimleri Dergisi, 6:1, Journal of Administrative Sciences.

Özen, Ş. , Aslan, Z, (2006), *İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM) Örneği*, Akdeniz İİBF Dergisi, No:12, s. 130-161.

Öztürk, H, (1987), *Düşünce Ve Uygarlık Tarihi*, Ülke Yayınları, Ankara.

Öztürk, A., Özdemir, F, (2003), *İşletmelerde Personel Güçlendirmeye Dayalı İş Doyumunun Artırılması*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 17 (1–2), s.189–202.

Peters, J. T. , Waterman R. H, (1995), *Yönetme ve Yükseltme Sanatı*, (Çev: Selami SARGUT). Altın Yay.2. Basım.

Putnam, R.D, (1993a), *Making Democracy Work: Civic Tradition In Modern Italy*, Princeton, Princeton University Pres, Ewing, NJ.

Putnam, R. D, (1995), *Tuning in, tuning out: The strange disappearance of social capital in America*, Political Science and Politics, 28(4), 664-683.

Putnam, R. D, (2000), *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*, New York, Simon and Schuster.

Reid, G, (2007), *Motivating Learners In The Classroom: Ideas and Strategies*, London, Paul Chapman Publishing.

Requena, F, (2003), *Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace*, Social Indicators Research, Cilt. 61, No. 3, 2003, ss. 331-360.

Reynolds, L, (1997), *The Trust Effect: Creating The High Trust, High Performance Organization*, London, Nicholas Brealey Publishing.

Roberts, K. H., O'reilly, C. A, ( 'Some Correlations of Communication Roles in Organizations', *Academy of Management Journal*, Cilt. 22, No.1, 1979, ss. 42-57.

Sevimli, F., İşcan Ö.F, (2005), *Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu*, Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review. Cilt 5, Sayı: 1-2: 55-64.

Sezer, B, ( 1997 ), Batı Dünya Egemenliği ve Endüstri Devrimi, İstanbul Üniversitesi, Edebiyat Fak. Yayınları No: 3407, Ankara Tarih Kurumu Basımevi, Ankara.

Sillars, S, (1995), *İletişim*, (Çev. Akın, N.), MEB Yayınları (Özgün Matbaacılık A.Ş.), Ankara.

Sönmez, V, (2007), *Öğretmen Elkitabı*, Ankara: Anı Yayıncılık.

Spillane, J.P, Thomson, C.L, (1997), *Reconstructing Conception of Local Capaticy: The Local Edecation Agency's Capaticy For Ambitious İnstructional Reform*. Education Evaluation and policy Analysiz, 19(2).185-203.

Stewart, T.A, (1997), *Entellektüel Sermaye: Kuruluşların Yeni Zenginliği*, (Çev. N. El Hüseyini), İstanbul: Mess Yayınları.

Sun, Ö. H, (2002), *İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma*, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü, Yayınlanmamış Uzmanlık Yeterlilik Tezi, Ankara, Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

Şahin, C, (2011), *Sosyal Ve Entelektüel Sermayenin İlköğretim Ve Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi*, Doktora Tezi, Atatürk Üni. , Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı.

Şamiloğlu, F, (2002), *Entellektüel Sermaye*, Ankara, Gazi Kitabevi.

Şan, M. K, ( 2007 ), *Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management*, Volume II Spring.

Şan, M.K, (2007), *Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem ve Türkiye Gerçeği*. Journal of Knowledge Economy and Knowledge Management, 2(1), Spring, 70-95.

Şimşek, S. , Taşçı, A, (2004), “Örgütlerde Güven Konsepti Ve Emniyet Örgütü'nde Güven Modellerinin Değerlendirilmesi.” Polis Dergisi, S:34, ss.1-8.

Taylor, M, (2000), *Communities in The Lead: Power, Organisational Capacity and Social Capital*, Urban Studies, 37(5-6), 1019-1035.

Temple, J, (2000), *Growth Effect of Education and Social Capital in The Oecd Countries*, OECD Economic Department Working Paper, No:00/263.

Toker, B, (2007), *Demografik Değişkenlerin İş Tatminine Etkileri - İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*, Doğu Üniversitesi Dergisi, 8(1), 92-107.

Toker, B, (2008), *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri - İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*,Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Töremen, F, (2002), *Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, Sayı:32, 568-585.

Töremen, F, (2004), *İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği)*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayında sunulmuş bildiri, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya.

Töremen, F. , Ersözlü, A, (2010), *Eğitim Örgütlerinde Sosyal Sermaye ve Yönetimi, İdeal Kültür Yayıncılık, İstanbul, s. 11.*

Tuncer, D., Ayhan, D.Y., Varoğlu, D, (2009), *Genel İşletmecilik Bilgileri*.

Tüylüoğlu, Ş, (2006), *Sosyal Sermaye, İktisadi Performans Ve Kalkınma*, Bir Yazın Taraması, Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi, 6(12), 14-60.

Uras, M. , Kunt, M, ( 2003-2004), *Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğinden Beklentileri ve Beklentilerinin Karşılanmasını Umma Düzeyleri*, XIV. Eğitim Bilimleri Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Ünsal, P, (2004), *Örgütlerde Güven Algısı*, Kişisel Gelişimde Çağdaş Yönelimler Sempozyumu Bildiriler Kitabı, Ankara Eğitim ve Doktrin Komutanlığı, ss.225-237

Whiteley, P, (1998), *Economic Growth and Social Capital*, *ECPR-News*, 9(3), 16-18.

Willem, A., Scarbrough, H, (2006), *Social Capital and Political Bias in Knowledge Sharing*, An exploratory study, *Human Relations*, 59 (10), 1343–1370.

Woolcock, M. (2001). The place of social capital in understanding social and economic outcomes. *Isuma: Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 1-17.

Yang, C., Chen, L-C, (2007), *Can Organizational Knowledge Capabilities Affect Knowledge Sharing Behavior?*, *Journal of Information Science*, 33 (1), 95–109.

Yılmaz, K, (2012), *"İlköğretim Okul Öğretmenlerinin İş Doyumu Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki"* *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, July 2012, 2(2).

Zoglio, S, (1995), *Teams at Work*, Executive Excellence (June). Vol:12, No:6

# **ÖZGEÇMİŞ**

## **Kişisel Bilgiler**

**Adı, Soyadı :** Rasime DURKAN ŞİMŞEK

**Doğum Yeri ve Tarihi :** İzmir, 02.09.1974

## **Eğitim Yaşamı**

**2012-..... :** Okan Üniversitesi İşletme Fakültesi Eğitim Yönetimi Uzmanlık Yüksek Lisans Programı, İzmir

**1991- 1995 :** Ege Üniversitesi Fen Fakültesi Kimya Bölümü, İzmir

**1987- 1991 :** Bornova Suphi Koyuncuoğlu Lisesi, İzmir

## **İş Tecrübesi**

**1998- 1999 :** Çay Koçbeyli İlköğretim Okulu Sınıf Öğretmeni, Afyon

**1999- 2005 :** Tınaztepe Atatürk İlköğretim Okulu Fen Bilgisi Öğretmeni, Afyon

**2005- 2008 :** Çamdibi Mediha Mahmutbey İlköğretim Okulu Fen ve Teknoloji Öğretmeni, İzmir

**2008- 2012 :** Bornova İsmet Sezgin İlköğretim Okulu Fen ve Teknoloji Öğretmeni, İzmir

**2012- .....:** Bayraklı 100.Yıl İlkokulu Müdür Yardımcısı, İzmir

# EKLER ( APPENDICES )

## EK A İZİN BELGESİ



T.C.  
İZMİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 12018877/604.01.02/1162812  
Konu: Rasime DURKAN ŞİMŞEK'in  
Araştırma İzni

30/05/2013

Sn:Rasime DURKAN ŞİMŞEK  
İnönü Mah. Hürriyet Cad.  
No:178 Kat:3 D:3  
Bornova/İZMİR

- İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarihli ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı (Genelge 2012/13)  
b) Rasime DURKAN ŞİMŞEK'in 06/05/2013 tarihli dilekçesi  
c) 28/05/2013 tarih ve 12018877/604.01.02/1140542 sayılı Valilik Onayı

Müdürlüğümüz Bayraklı, Karşıyaka, Çiğli ve Bornova ilçelerine bağlı ekli listedeki okulların idareci ve öğretmenlerine uygulamak istediğiniz "Sosyal Sermayenin Ortaokul ve İlkokul Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi" konulu tez çalışmanız için kullanacağınız ölçekler, ilgi (c) Valilik Onayı ile uygun görülmüştür.

Araştırmanın tamamlanmasından itibaren en geç iki hafta içinde Araştırmanın Teslimine İlişkin Taahhütname Tutanağı doldurulup, araştırmanın CD'ye aktarılması sağlanarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinize ve gereğini rica ederim.

Dr. Yurdagül ARIKAN  
Şube Müdürü

### **EKLER:**

- 1- Valilik Onayı (1 sayfa)
- 2- Araştırma Değerlendirme Formu (1 sayfa)
- 3- Taahhüt Formu (1 sayfa)
- 4- Onaylı Veri Araçları (3 sayfa)
- 5- Uygulama İlçe Listesi (1 sayfa)

Güvenli Elektronik İmza  
Açılış Hattıdır.

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi için <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 1798-a778-30d4-98ff-bfec kodu ile yapılabilir.

Hükümet Konağı C Blok Kat:8 Strateji Geliştirme Hizmetleri 1 Bölümü Konak/İZMİR  
Elektronik Ağ: izmir.meb.gov.tr  
e-posta: strateji35\_1@meb.gov.tr

Tel: (0 232) 477 21 37  
Faks: (0 232) 477 21 07

## EK B KİŞİSEL BİLGİLER FORMU

**Saygıdeğer Meslektaşım,**

Bilimsel bir araştırma kapsamında, **Sosyal Sermayenin İlkokul ve Ortaokul Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisini** belirlemek üzere sizlerin görüşlerine gereksinim duyulmaktadır. Görüşlerinizi almak üzere hazırlanan ölçme paketi üç gruptan oluşmaktadır. I. Bölümde, kişisel bilgilere, II. Bölümde, okullardaki sosyal sermaye düzeyine, III. Bölümde, iş doyumuna ilişkin maddeler yer almaktadır. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır. Maddelere vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın değerini arttıracaktır. Maddeleri cevaplarken göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür eder, meslek hayatınızda başarılar dilerim. Saygılarımla...

Rasime DURKAN ŞİMŞEK

Müdür Yrd.

### BÖLÜM I:

1.Cinsiyetiniz?

a. Kadın ( )

b. Erkek ( )

2.Görev yaptığınız okul türü?

a. İlkokul ( )

b. Ortaokul ( )

3.Meslekteki kıdeminiz?

a. 5 yıl ve daha az ( )

b. 6-10 yıl ( )

c. 11-15 yıl ( )

d. 16-20 yıl ( )

e.21 yıl ve üstü ( )

4.Branşınız? (Lütfen yazınız) :

Lütfen arka sayfayı çeviriniz

## EK C SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİ

Bu Bölümde; öğretmen görüşleri aracılığıyla okulların sahip olduğu sosyal sermayeyi belirlemeye ilişkin sorular bulunmaktadır. Aşağıda sorulara katılma derecenizi belirleyen beş seçenek verilmiştir. Bu seçeneklerden sizin düşüncenize en uygun olanını işaretlemeniz beklenmektedir. Seçenekler;

**Tamamen Katılıyorum 5/ Çoğunlukla Katılıyorum 4/ Kısmen Katılıyorum 3 /Katılmıyorum 2  
Hiç Katılmıyorum 1** şeklindedir.

<i>Okuldaki Öğretmenlerle ilgili Önermeler</i>	
1. Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için ortak bir çabaya sahiptir.	
2. Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar.	
3. Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır.	
4. Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar.	
5. Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır.	
6. Okulumuzda öğretmenler bir çok konuda birbirlerine destek olurlar.	
7. Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar.	
8. Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır.	
9. Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler.	
10. Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar.	
11. Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar.	
12. Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur.	
<i>Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler</i>	
13. Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hakimdir.	
14. Okulumuz Öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler.	
15. Okulumuzda alınan kararlar öğretmenler katılır.	
16. Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır.	
17. Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim.	
18. Bu okulda öğretmenler benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm.	
19. Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar.	
<i>Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili Önermeler</i>	
20. Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım.	
21. Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim.	
22. Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşıyorum.	
23. Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim	
<i>Öğretmenler Odasıyla ilgili Önermeler</i>	
24. Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor.	
25. Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum.	
26. Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikaye anlatılır.	
<i>Paylaşılan Normlarla ilgili önermeler</i>	
27. Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler.	
28. Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur.	
29. Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar.	
30. Öğretmenler odasında dedikodu yapılır.	
31. Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar.	



# EK D İŞ DOYUMU ÖLÇEĞİ

Değerli meslektaşım,

Aşağıda sizin iş doyumunuzla ilgili 25 madde bulunmaktadır. Bu maddelerin her birinin karşısında beklenti düzeyi ve beklentinin gerçekleşme düzeyi olmak üzere iki bölüm yer almaktadır. Her iki bölümde de “hiç, az, orta, çok, tam” olmak üzere 5 seçenek bulunmaktadır. Okuduğunuz her bir madde ile ilgili olarak size en uygun olanım o seçeneğin karşısında ilgili boşluğu doldurarak işaretleyiniz. Araştırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır.

1.HİÇ	2.AZ	3.ORTA	4.TAM	5.ÇOK
-------	------	--------	-------	-------

İŞ DOYUMU ANKETİ	BEKLENTİ DÜZEYİ					BEKLENTİNİN GERÇEKLEŞME DÜZEYİ				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması										
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık										
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk										
4.Branşımın sağladığı mutluluk										
5.Mesleği özgürce gerçekleştirme										
6.Mesleğimin rutin(tekdüze)olmaması										
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması										
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu										
9.Hastalık,ölüm,doğum,depresyon gibi durumlardaki sosyal imkanların yeterli olması										
10.Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması										
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması										
12.Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu,spor salonu,okul bahçesi gibi alanların yeterli olması										
13.Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması										
14.Özellikle zümre öğretmenleri arasında işbirliğinin çok iyi olması										
15.Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi										
16.Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma										
17.İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma										
18.Öğrencilerle karşılıklı anlayış,sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma										
19.Sık sık empati yapma(kendini başkasının yerine koyma)										
20.Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma										
21.Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma										
22.Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması										
23.Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması										
24.Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları										
25.Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması										