



**OKULLARIN SOSYAL SERMAYE DÜZEYLERİ
İLE ÖĞRETMENLERİN PSİKOLOJİK SÖZLEŞMELERİ
ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Ömer DOĞAN

Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Uşak

Haziran, 2017

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ

Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri
Arasındaki İlişki

Ömer DOĞAN

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Haziran, 2017

Danışman: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

Bu araştırmanın amacı, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma altı bölümden oluşmaktadır.

İlişkisel tarama modelindeki araştırmanın evrenini 2015 – 2016 öğretim yılında Uşak il merkezi ve ilçelerinde çalışan 3986 öğretmen, araştırmanın örneklemini ise 518 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yoluna gidilmiştir. Araştırmada veriler “Sosyal sermaye ölçeği” ve “Psikolojik sözleşme ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde aritmetik ortalama, tek yönlü varyans analizi ve Pearson Momentler Çarpımı Katsayısı kullanılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre; öğretmenler okulların sosyal sermaye düzeylerini yüksek olarak algılamaktadırlar. Öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşleri okullarındaki görev yapan öğretmen sayısına, öğretmenlerin okullarındaki çalışma sürelerine ve öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre bazı boyutlarda farklılık göstermektedir. Öğretmen sayısının az olduğu okullar, diğer okullara göre, ilkokul ve ortaokullar liselere göre daha yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahiptirler. Aynı okulda kısa süre görev yapan öğretmenlerin daha uzun süre görev yapan öğretmenlere göre okulların sosyal sermaye düzeyine yönelik algıları daha yüksektir. Bununla birlikte okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine ve kıdemlerine göre farklılaşmamaktadır. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri orta düzeydedir. Yine öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri kıdemlerine ve okul türlerine göre farklılaşmaktadır. Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmen görüşleri psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından ilişkisel sözleşmede farklılaşmaktadır. 21 yıl üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin, 11-20 yıllık kıdeme sahip öğretmenlere göre ve ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin liselerde görev yapan meslektaşlarına göre psikolojik sözleşmelerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutuna göre de aynı okulda daha az süre görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri daha yüksektir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine, okullarındaki öğretmen sayısına ve psikolojik sözleşme ve işlemsel alt boyutu için aynı

okulda çalışma süresine göre psikolojik sözleşmelerinde ise farklılık göstermemektedir. Tüm bunların yanında araştırma sonucuna göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında pozitif yönlü orta dereceli bir ilişki olduğu görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Sermaye, Psikolojik Sözleşme, Okulun Sosyal Sermayesi, Öğretmenin Psikolojik Sözleşmesi



ABSTRACT**The Correlation Between Schools's Social Capital Levels with Teachers's Psychological Contracts**

Ömer DOĞAN

Department of Educational Sciences
Social Sciences Institutes Uşak University

June, 2017

Advisor: Assoc. Prof. Aynur BOZKURT BOSTANCI

This research aims at to determine the correlation between schools' social capital with teachers' psychological contracts at schools according to teachers' opinions. The research consists of six sections.

3986 school teachers working in Uşak province in 2015 – 2016 academic year are generating the research universe of screening model. The sample group is 518 school teachers. Simple random sample method is employed for the research. The data has been collected by using "Social Capital Scale" and "Psychological Contract Scale". In order to test the convenience of scale dimensions to the sample group confirmatory factor analysis has been used and with the data gained the scales have been confirmed. In the analysis of data arithmetic average, one-way analysis of variance, and pearson product-moment correlation coefficient have been used.

According to the results of the research; teachers perceive social capital levels of schools' as high. Teachers 'views on the level of social capital of schools differ in the number of teachers working in schools, in the size of teachers' working time in schools, and in some dimensions according to the type of school they work in. Schools with a small number of teachers have a higher level of social capital than other schools, primary and secondary schools have a higher level of social capital than high school. Short-term teachers in the same school have a higher perception of the social capital level of schools than teachers who work longer. However, the social capital levels of schools do not differ according to the gender and seniority of teachers. Teachers' psychological contracts are moderate. Teachers' psychological contracts vary according to their seniority and school types. According to the working hours in the same school, the opinions of the teachers differ from the sub-dimensions of the psychological contracting to the relational contract. It is seen that teachers with seniority over 21 years seem to have higher psychological contracts than teachers with 11-20 years of seniority and teachers working in elementary schools have higher psychological contracts than their colleagues in high school. According to the relational sub-dimension of the psychological contract, the psychological contracts of the

teachers who work less in the same school are higher. There is no difference in the gender of the teachers, the number of the teachers in the schools, and the psychological contract according to the psychological contract and the working time in the same school for the transactional sub-dimension. As a result of the research, it is seen that there is a positive relation between the social capital levels of the schools and the teachers' psychological contracts.

Keywords: Social Capital, Psychological Contract, School's Social Capital, Teacher's Psychological Contract



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAY SAYFASI**UŞAK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ****JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI**

Eğitim Bilimleri Ana Bilim / Ana Sanat Dalı Yüksek Lisans Programı 144001012 No'lu öğrencisi Ömer DOĞAN'ın "Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişki" adlı tezi 09 /06 / 2017 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim Öğretim ve Sınav Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca, Yüksek Lisans tezi olarak değerlendirilerek kabul edilmiştir.

Jüri	Adı Soyadı	İmza
Danışman	: Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI	
Üye	: Prof. Dr. Lütfullah TÜRKMEN	
Üye	: Doç. Dr. Ali ÜNAL	
Üye	: Doç. Dr. İbrahim H. ÇANKAYA	
Üye	: Yrd. Doç. Dr. Gökhan DEMİRHAN	

Prof. Dr. Sedat BAYRAKAL
Enstitü Müdürü

ÖNSÖZ

Yüksek lisans eğitimime başladığım zamandan beri beni yönlendiren, gelişimim için vaktini ayırıp değerli fikirlerini benimle paylaşan ve akademik bir kariyer için bana ufuk çizen danışmanım Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI'ya çok teşekkür ederim.

Tez çalışmamda bana destek olan ve çalışmamın daha iyi hale gelmesinde emeği olan Doç. Dr. Ali ÜNAL'a çok teşekkür ederim.

Araştırmam esnasında bana destek veren kıymetli arkadaşım Ali TOSUN'a, ve anketlerin doldurulmasında yardımcı olan tüm okul yöneticilerimiz ile vaktini ayırıp anketleri dolduran meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Tez çalışmam boyunca, kendilerine yeterince vakit ayıramadığım eşim Cennet Kevser DOĞAN'a annem Ayşe DOĞAN'a babam Himmet DOĞAN'a ve kardeşim Hüseyin DOĞAN'a gösterdikleri sabırdan ve sürekli desteklerini hissettirdiklerinden dolayı çok teşekkür ederim.

Ömer DOĞAN

ÖZGEÇMİŞ**Kişisel Bilgiler**

- Adı Soyadı : Ömer DOĞAN
- Doğum Yeri ve Tarihi : Gediz- 04/10/1988
- Lisans Öğretimi : Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi İlköğretim Matematik Öğretmenliği
- Yüksek Lisans Öğretimi : 2014 – 2017 Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi
- Bildiği Yabancı Diller : İngilizce (YDS :87,50 – YÖKDİL :92,50)
- Bilimsel Faaliyetler : EJER 2017 (Sözlü Sunum)
- İş Deneyimi**
- Çalıştığı Kurumlar : 2010-.....Yeşilkavak İlk-Ortaokulu Matematik Öğretmenliği
- İletişim**
- E-posta adresi : mutilate307307@hotmail.com

İÇİNDEKİLER**Sayfa**

YÜKSEK LİSANS TEZ ÖZETİ.....	i
ABSTRACT.....	iii
JÜRİ ONAY SAYFASI.....	v
ÖNSÖZ.....	vi
ÖZGEÇMİŞ.....	vii
İÇİNDEKİLER.....	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xii
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xv
KISALTMALAR.....	xv
BÖLÜM 1: GİRİŞ	1
1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Problem Cümlesi.....	4
1.2.1. Alt Problemler	4
1.3. Araştırmanın Amacı	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	7
1.6. Tanımlar.....	7
İKİNCİ BÖLÜM: SOSYAL SERMAYE	9
2.1. Sermaye Kavramı.....	9
2.1.1. Ekonomik Sermaye	12
2.1.2. Beşeri Sermaye.....	12
2.1.3. Kültürel Sermaye.....	13
2.1.4. Entelektüel Sermaye.....	14
2.2. Sosyal Sermaye	15
2.3. Sosyal Sermayenin Tarihsel Gelişimi	16

2.4. Sosyal Sermaye Teorisyenleri.....	18
2.4.1. Pierre Bourdieu Ve Sosyal Sermaye	18
2.4.2. James Coleman Ve Sosyal Sermaye	20
2.4.3. Robert Putnam Ve Sosyal Sermaye.....	21
2.4.4. Francis Fukuyama Ve Sosyal Sermaye	23
2.5. Sosyal Sermayenin Unsurları.....	24
2.5.1 Güven	24
2.5.2 Normlar	25
2.5.3 Sosyal Ağlar	26
2.6. Sosyal Sermayeyi Ölçme	27
2.6.1. Makro Düzeyde Ölçme Çalışmaları	28
2.6.2. Mikro Düzeyde Ölçme Çalışmaları.....	30
2.7. Sosyal Sermaye Ve Eğitim	30
2.8. Okullarda Sosyal Sermaye	32
2.8.1. Bağlantılılık	33
2.8.2. Güven	34
2.8.3. Değerler Ve Normlar	34
2.8.4. Sosyal Ağlar	35
2.8.5. Aidiyet.....	35
2.8.6. Katılım.....	36
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: PSİKOLOJİK SÖZLEŞME.....	37
3.1. Psikolojik Sözleşmenin Tanımı Ve Tarihi	37
3.2. Psikolojik Sözleşmenin Kuramsal Temelleri.....	40
3.2.1. Karşılıklılık Normu	40
3.2.2. Sosyal Mübadele(Takas) Kuramı	41
3.2.3. Eşitlik Kuramı	42
3.2.4. Beklenti Kuramı	45
3.2.5. Porter-Lawler Modeli	46

3.3. Psikolojik Sözleşmenin Önemi Ve Temel Özellikleri	47
3.4. Psikolojik Sözleşme Türleri	49
3.4.1. İşlemsel Sözleşmeler	50
3.4.2. İlişkisel Sözleşmeler	51
3.4.3. Dengeli Sözleşmeler	53
3.4.4. Geçişsel Sözleşmeler	53
3.5. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu	55
3.6. Psikolojik Sözleşmenin İhlal Edilmesi	57
3.7. Sosyal Sermaye Ve Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişki	59
3.8. Konu ile İlgili Yapılan Araştırmalar	60
3.8.1. Sosyal Sermaye ile İlgili Yapılan Araştırmalar	60
3.8.2. Psikolojik Sözleşme ile İlgili Yapılan Araştırmalar	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	68
4.1. Araştırmanın Modeli	68
4.2. Evren	68
4.3. Örneklem	68
4.4. Veri Toplama Araçları	70
4.5. Verilerin Analizi	71
4.6. Sosyal Sermaye Ve Psikolojik Sözleşme Ölçeklerine Yönelik Yapılan Çarpıklık- Basıklık Testi Sonuçları	71
BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	73
5.1. Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmelerine Yönelik Bulgular	73
5.1.1. Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerine Yönelik Bulgular ve Yorumlar	73
5.1.2. Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmelerinin Değerlendirilmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar	86
5.2. Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bulgular ve Yorumlar	92

5.2.1. Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Korelasyon Analizi.....	92
5.2.2. Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerinin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmelerini Yordamasını Gösteren Çoklu Regresyon Analizi.....	95
5.2.3. Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerinin Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmelerini Yordamasının Okul Düzeyine Yönelik Olarak Belirlenmesine Ait Regresyon Analizi.....	96
5.2.3.1. İlkokul Düzeyine Yönelik Regresyon Analizi	97
5.2.3.2. Ortaokul Düzeyine Yönelik Regresyon Analizi.....	98
5.2.3.3. Lise Düzeyine Yönelik Regresyon Analizi	99
ALTINCI BÖLÜM: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER	101
KAYNAKÇA.....	105
EKLER.....	114

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Geleneksel Ekonomik Sermayeden Pozitif Psikolojik Sermayeye Uzanan Sermaye Tanımları.....	10
Tablo 2. Klasik Sermaye Teorisi Ve Yeni Sermaye Teorileri	11
Tablo 3. İş Girdi ve Çıktı Örnekleri	43
Tablo 4. Psikolojik Sözleşmelerin Boyutları.....	52
Tablo 5. Psikolojik Sözleşme Türlerine İlişkin Yazarların Yaklaşımları.....	54
Tablo 6. Demografik Verilere İlişkin Frekans ve Yüzde Tablosu	69
Tablo 7. Sosyal Sermaye Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları.....	70
Tablo 8. Psikolojik Sözleşme Ölçeğinin Alt Boyutlarının Güvenirlik Katsayıları.....	71
Tablo 9. Ölçeklerin çarpıklık-basıklık testi tablosu.....	71
Tablo 10. Ölçek ortalama puan aralığı tablosu.....	73
Tablo 11. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri.....	74
Tablo 12. Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin t-testi sonuçları.....	75
Tablo 13. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	75
Tablo 14. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	76
Tablo 15. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	76
Tablo 16. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	77
Tablo 17. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	77
Tablo 18. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	78
Tablo 19. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin t-Testi sonuçları.....	79
Tablo 20. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okulların sosyal sermayelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	80
Tablo 21. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	80

Tablo 22. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	81
Tablo 23. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	82
Tablo 24. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	82
Tablo 25. Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	82
Tablo 26. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre okulların sosyal sermayelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	83
Tablo 27. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	83
Tablo 28. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	84
Tablo 29. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	85
Tablo 30. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	85
Tablo 31. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	86
Tablo 32. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri.....	86
Tablo 33. Psikolojik sözleşmenin cinsiyet açısından değerlendirilmesine yönelik t-testi Sonuçları.....	87
Tablo 34. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları.....	87
Tablo 35. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları	88
Tablo 36. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	88
Tablo 37. Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı açısından öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik t -testi sonuçları.....	89
Tablo 38. Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları.....	90

Tablo 39. Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel sözleşme boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	90
Tablo 40. Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.....	91
Tablo 41. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre psikolojik sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları	91
Tablo 42. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre ilişkisel sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	92
Tablo 43. Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre işlemsel sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.....	92
Tablo 44. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları.....	94
Tablo 45. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasını gösteren çoklu regresyon analizi	95
Tablo 46. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının ilkökul düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları.....	97
Tablo 47. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının ortaokul düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları.....	98
Tablo 48: Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının lise düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları.....	99

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Bireyin Eşitlik veya Eşitsizlik Algılaması Durumunda Olası Tepkileri44

KISALTMALAR

SS	: Sosyal Sermaye
SSÖ	: Sosyal Sermaye Ölçeği
PS	: Psikolojik Sözleşme
PSÖ	: Psikolojik Sözleşme Ölçeği
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences
P Correlation	: Pearson Correlation

BÖLÜM 1: GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu ortaya konulmuş, araştırmanın amacı belirtilmiş ve önemi vurgulandıktan sonra araştırmanın sınırlılıkları ve önemli kavramları tanımlanmıştır.

1.1. Problem Durumu

Küreselleşmenin de tesiriyle, günümüzde bilginin ne kadar önem kazandığı ve zorlu piyasa şartlarında ne derece bir ayrıcalık ve üstünlük sağladığı, tartışma götürmez bir gerçek olarak kabul görmektedir. Bugün için en gelişmiş toplumlara bakıldığında, bu toplumların bilgi toplumu olma özelliklerine de sahip oldukları görülmektedir. Bu öneminden dolayı, bilgi çağı da denilen bu çağda, örgütlerde fiziksel varlıklar önemini yitirip, fiziksel olmayan varlıklar önemini arttırmaktadır. Bu nedenle günümüzde bilgi, yönetim alanında, örgütsel başarının sağlanması açısından elde edilmesi gereken en önemli değer olarak kabul edilmektedir (Öğüt ve Erbil, 2009).

Bilgi toplumu ile birlikte ortaya çıkan sosyal sermaye kavramı bugün, örgütlerin vazgeçilmez bir ögesi haline gelmiştir. Sosyal sermaye özellikle 1980'lerden sonra gözde bir olgu olarak araştırmalarda yer bulmuş, ekonomiden yoksulluğu önlemeye, sosyolojiden işletmeye, eğitimden sosyal politikalara ve siyaset bilimine kadar geniş bir yelpazede uzun süreli tartışma ve araştırmalara konu olan bu kavram, bir toplumun veya kurumun zenginlik kaynağı olarak görülmektedir. Bu bakımdan sosyal sermayenin ne olduğu, tespiti, geliştirilmesi ve kullanılması konusu sosyal sermaye alanında yapılan çalışmaların temel hareket noktasını teşkil etmektedir (Woolcock & Narayan, 2000; Ekinci, 2008; Şahin, 2011).

Sosyal sermaye kavramı ilk kez 1916'da Lydia Hanifan tarafından Batı Virginia'daki toplumsal katılımın okul performansına etkisini değerlendirirken ortaya konmuştur. Hanifan, toplumun eğitim kurumlarına olan destekleri ve ailelerin okula ilgileri ile okulların gösterecekleri performans arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı üzerinde çalışmıştır. Ona göre, okul toplumunu oluşturan aileler arasındaki nitelikli bir iletişim ve karşılıklılığın okula ve topluma, sosyal sermayenin zenginleşmesi olarak yansiyacak ve bu durum da toplumu daha yaşanılır kılarak, bireylerdeki yaşam memnuniyetini artıracaktır (Olate, 2003; Woolcock & Narayan, 2000, Akt. Ekinci).

Sosyal sermaye insanlığın var olduğu günden, yani insanın diğer insanlara ihtiyaç duyup, hayatı bölüşerek yaşadığı günden bugüne kadar sınırları genişletilebilecek bir kavramdır. Bu kavram, insanlık tarihinin her döneminde ekonomik, sosyal, siyasal veya ailevi bir takım özelliklere sahip olmuş ve sahip olduğu bu özellikler sayesinde ilişki kuran bir varlık olarak hayatını idame ettirmiştir. Dolayısıyla insanların sahip olduğu söz konusu özellikler ve ilişkiler, onun sosyal sermayesi ile yakından ilişkili olmaktadır (Babacan, 2012).

Sosyal sermayenin özünü teşkil eden insan ilişkilerinin niteliği özellikle okullarda daha da önem arz etmektedir. Okullar sosyal etkileşim ve ilişkilerin biçimlendirdiği birtakım süreçlerin toplamından meydana gelir. Bu bakımdan insan davranışına yön vererek niteliğini belirleyen sosyal sermayenin okullar açısından daha fazla değer taşıdığı söylenebilir. İlişkilerin güven temelli olduğu, güçlü ve yoğun sosyal ağlara, hedeflerine hizmet edecek değerler ve normlara sahip okullarda arzulanan işbirliği ve okul toplumunu oluşturan taraflar arasındaki nitelikli ilişkilerin gelişmesi okullarda kurumsal amaçlara ulaşmada önemli imkanlar sunacaktır. Okullar insani sermayeyi geliştirmenin yanında sosyal sermayeyi üretmekle de sorumlu kurumlardır. Sosyal sermaye bakımından zayıf bir okulun kendisinden beklenen insani sermayeyi geliştirme işlevi muhtemel değildir (Ekinci, 2008).

Güven, değerler, normlar, sosyal bağlantılar ve katılım gibi unsurlara sahip sosyal sermayenin eğitim örgütlerinde yüksek düzeyde olması çalışanlar bakımından demokratik bir çalışma ortamı sağlaması, öğrenciler bakımından da akademik başarıyı artırması açısından önem arz eder (Güngör, 2011). Sosyal sermayeyle ortak boyutlara sahip olan araştırmanın diğer değişkeni psikolojik sözleşme kavramında da güven, normlar ve değerler boyutları kavramı kuvvetlendiren öğelerdir. Bu yüzden bu öğelerin ortaklığı iki kavramın birbirleriyle ilişkili olabileceği düşüncesini akla getirir. Bu sebeple okulların sosyal sermaye düzeylerinin, o okulda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri üzerinde pozitif etki yapabileceği çıkarımı yapılabilir. Ancak bugüne kadar yapılan çalışmaların hiç birinde okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki incelenmemiştir.

Tarihsel süreçte örgütler süratli ve değişik alanlarda değişimlerin yaşandığı bir çevrede rekabet halindedirler. Artan rekabet, farklılaşan piyasa şartları, ilerleyen teknoloji, yeni yönetim anlayışları ve eğitim kalitesinin artması gibi etkenler, çalışan ve işveren ilişkisindeki istihdam ilişkisine yansımış ve kurumların yapısını

karmaşıklıştırmıştır. Bunun sonucunda da çalışanlar hem kendilerine hem de işlerine yabancılaşmakta ve çalışanların örgüte, örgüt yöneticilerine ve çalışma arkadaşlarına olan bağlılıkları azalmaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Demirkasımoğlu, 2012).

Bu durum göstermektedir ki işe başlamadan önce imzalatılan iş sözleşmeleri, çalışanın işinden memnun olmasına, örgüte olan bağlılığını sağlamaya ve işgücü dönüşüm oranını düşürmeye kafi gelmemektedir. Örgüt ile çalışan arasında yapılan yazılı iş akdi, karşılıklı kabul edilen şartlar ve varılan mutabakata rağmen süreç her iki tarafın da beklentilerini karşılamayacak şekilde ilerleyebilir veya bitebilir. Bu durum çalışan ve örgüt arasında yazılı anlaşmaların ötesinde kağıda dökülemeyen bir bağ ve sözleşme olduğu düşüncesini akla getirir (Vos vd., 2005, Akt. Özgen ve Özgen, 2010).

Çalışanlar, bağlı oldukları örgüt ile kendi beklenti normları temelinde, örgütün kendilerine olan sorumlulukları ve kendilerinin örgüte olan sorumluluklarını içeren psikolojik bağlar oluştururlar. Çalışan ile işveren arasındaki “karşılıklı beklentiler” merkezi bir şekilde konuşlanır. Bu karşılıklı beklentilerin sadece bir kısmı yazılı ve resmi çalışma sözleşmesinde yer alır. Beklentilerin büyük çoğunluğu ise örtüktür ve üzerinde nadiren tartışılmaktadır. Eğer örgüt ve çalışan arasındaki bu bağ yeterince kuvvetli değilse karşılıklı çıkarlar elde edilemez. İnsan kaynağı yönetiminde psikoloji disiplininden faydalanan modern yönetim anlayışı, insan merkezli yönetim anlayışını benimsemekte ve ekonomik iş sözleşmeleri gibi psikolojik sözleşmenin anlaşılmasını da önemli görmektedir (Rousseau, 1995, Akt. Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Demirkasımoğlu, 2012).

Globalleşen bilgi ağı, örgütlerin faaliyet yürüttükleri teknolojik, ekonomik, yönetsel ve sosyal alanlardaki hızlı değişimler ile git gide artan baskıcı rekabet ortamı sebebiyle; iç ve dış piyasalardaki fırsatları yakalama mücadelesi, örgütler kadar insan kaynaklarını da oldukça etkilemektedir. Bu yüzden modern istihdam ilişkisinin tanımlanması ve anlaşılmasında, psikolojik sözleşme kavramı git gide önem kazanmıştır (De Vos vd., 2003; Sullivan, 1999, Akt. Yılmaz, 2012; Özgen ve Özgen, 2010).

Yapılan bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı devlet okullarının sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ile ilişkisini belirlemeye yönelik bir çalışmadır. Her iki kavramın da ortak öğeleri olduğu için okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordayabileceği düşünülmektedir.

Psikolojik sözleşme kavramı ile öğretmenlerin okul ile aralarında oluşan resmiyet dışı, genellikle duygusal ağırlığı olan bağlar ifade edilir. Sosyal sermaye düzeyleri yüksek olan okullardaki öğretmenlerin okul ile psikolojik sözleşmeleri de bu durumdan olumlu anlamda etkilenmektedir. Çünkü sosyal sermayesi yüksek bir okulun güven, norm ve değerler gibi öğeleri huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına imkan sağlaması ve öğretmenler ile okul arasında sağlıklı bir psikolojik sözleşme oluşması beklenen durum olarak değerlendirilebilir. Bu anlamda bu araştırmanın araştırma problemi aşağıdaki şekilde ifade edilebilmektedir.

1.2. Problem Cümlesi

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.2.1. Alt Problemler

- 1) Öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik görüşleri nedir?
- 2) Öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik görüşleri cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, okul türüne, aynı okuldaki çalışma sürelerine ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
- 3) Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri nedir?
- 4) Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri cinsiyetlerine, mesleki kıdemlerine, okul türüne, aynı okuldaki çalışma sürelerine ve çalışılan okuldaki öğretmen sayısına göre farklılık göstermekte midir?
- 5) Öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik görüşleri ile psikolojik sözleşmeleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 6) Okulların sosyal sermaye düzeyi öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamakta mıdır?

1.3. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, Uşak İli'nde görev yapan öğretmenlerin okullarının sosyal sermaye düzeyleri ile o öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir.

1.4. Araştırmanın Önemi

Örgütsel yapılar açısından sosyal sermaye; fiziksel, beşeri ve finansal sermaye gibi temel bir değer olup tüm bu sermaye türlerinin birleştirici ögesi ve söz konusu sermaye alanlarından hedeflenen seviyede yarar sağlamanın ön şartı niteliğindedir. Bu açıdan güçlü bir sosyal sermayeye sahip olmak, örgütler açısından önemli bir kaynak olarak düşünülebilir (Ekinci, 2008).

Modern insanın ve yapıların karşılaştığı sıkıntıları, toplumun doğasına yerleşik gerçekler ile anlama ve açıklama çabası sosyal sermayeyi sosyologlar için mühim hale getirdi. Özellikle insan ilişkilerinin ve sosyal süreçlerin belirleyici olduğu okullarda sosyal sermaye daha bir önem kazanmakta ve örgütsel amaçlara ulaşmada kritik rol oynamaktadır. Kuşkusuz güven eksenli ilişkilerin hâkim olduğu, çalışanların kendilerini bağlı ve ait hissettikleri güçlü sosyal ağlarla bezenmiş okul ortamları, bireylerin dolayısıyla çalışanlarının ve çevre unsurlarının amaçlar etrafında daha kolay ve içten toplanmalarını ve beklenilenden daha fazla çaba göstermeleri ile başarıya katkı sağlamaları beklenir (Aydemir, 2011; Ekinci, 2008).

Toplumsal ilişki ve değerlerin aşınımına uğradığı günümüz toplumlarında örgütsel yapılar da benzeri sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu açıdan bir artı değer olarak sosyal sermaye unsurlarını güçlendirmek ve böylece daha yaşanılır örgütsel ortamlar oluşturmak önemli hale gelmektedir. Okullarda sosyal ilişkilerin belirleyici olmasından dolayı, sosyal sermaye düzeyinin bilinmesi önem arz etmektedir. Sosyal sermaye düzeyi bakımından kişiler arasında olduğu gibi, kurumlar arasında da farklılıkların olması beklenir (Uçar, 2010; Ekinci, 2008).

Günümüzde örgütlerin başarılı olmalarında, çevre, teknoloji, politika gibi birçok faktörün yanı sıra, örgüt üyelerinin birbirleriyle kurdukları ilişkilerin ve bu ilişkilerden doğan örgütsel bağlılık, aidiyet gibi kavramların da bilimsel olarak ele alınmasıyla etkili olabileceği anlaşılmış, yapılan çalışmalarla birlikte bu tür psikolojik faktörlerin sayısı da artmıştır. Eğer çalışan işe başlarken imzaladığı iş sözleşmesinin ötesinde psikolojik sözleşmesini oluşturmazsa örgüte yararlı olması zorlaşmaktadır (Güney, 2008; Mimaroglu, 2008).

Psikolojik sözleşme kavramının uluslar arası yazında birçok farklı açıdan ele alındığı, bir takım değişkenlerle ilişkilerinin incelendiği görülmüştür. Ancak, daha önce yapılan çalışmaların büyük bir kısmının, tez çalışması çerçevesinde ele alınan

değişkenlerin sadece bir kısmı üzerinde durdukları görülmektedir. İş görenler ve örgüt arasındaki karşılıklı beklentilerin yazılı olmayan bir anlaşması olarak ifade edilebilen psikolojik sözleşme ile bireyin norm ve değerlerinin iş çevresiyle uyumu olarak ifade edilebilen birey-çevre uyumu kavramlarının incelenmesi, genelde örgüt yaşamını, özelde ise okul yaşantısını başarılı kılan durumların incelenmesine imkan sağlayabileceği düşüncesiyle önemli görünmektedir (Demirkasımoğlu, 2012; Mimaroglu, 2008).

Okul örgütlerinin insan odaklı örgütler olması, toplumun bütün kesimleriyle bir yönüyle ilişki içinde olması sebebiyle sosyal sermayeyi meydana getiren güven, ilişki ağları, normlar, ilgi ve katılım ile karşılıklılık unsurlarının okul örgütlerinde zorunlu olarak bulunması gerekir. Bu sebeple okul örgütleri, hem sosyal sermayenin öğelerini öğrenmekle hem de sosyal sermayenin ilgili aktivite unsurlarını anlamakla büyük bir imkan yakalayabilirler. Okul örgütlerinde yönetici, öğretmen, öğrenciler, veliler ve çevre örgütlerindeki aktörlerin geliştirdiği ilişki ve iletişim ağlarının niteliği, bu aktörlerin temel değerlerine ve algılamaya şekline bağlıdır. Okul örgütlerindeki bu aktörlerin kendi aralarındaki ilişkileri, okul örgütündeki sosyal sermaye düzeyine ilişkin önemli ipuçları vermektedir. Okulların etkili veya etkisiz bir örgütsel yapıya sahip olmasında bu ilişkiler önemli bir yere sahiptir. Bu nedenle okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenleri üzerinde durulması ve yüksek düzeyde sosyal sermaye oluşumunun sağlanması gereklidir (Şahin, 2011).

Kişi ve onun görev yaptığı örgüt arasındaki karşılıklı beklentiler ve verilen sözlere odaklanan psikolojik sözleşme kavramına dair var olan çalışmaların büyük çoğunluğunun işletme yönetimi ve psikoloji alanlarında yapıldığı belirlenmiştir. Eğitim bilimleri alanında yapılan çalışmalarda ise sosyal sermaye ve psikolojik sözleşme ilişkisini araştırma konusu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu sebeple böyle bir araştırmayla farklı bir bakış açısı oluşturma her iki kavramın da literatür boyutuna katkı sağlayacaktır. Ayrıca bu çalışma, değerlerin ve sosyal yapıların aşındığı günümüz kaotik ortamında önemli örgütsel imkan ve zenginlik olarak değerlendirilebilecek sosyal sermayenin okullardaki düzeyi ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkisinin belirlenmesi ve bu sayede bir çıkarım yapılması açısından önemli görülmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Bu araştırma 2015 – 2016 eğitim-öğretim yılı Uşak ili merkez ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerin görüşleri ile sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri: Uşak ili ve ilçelerindeki öğretmenlerin ve yöneticilerin arasındaki etkin bağlantılar bütününden, insan şebekelerini ve topluluklarını birbirine bağlayan ve işbirliğini mümkün kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlar olarak ele alınmaktadır (Cohen & Prusak, 2001). Araştırma ölçeğindeki sosyal sermayenin alt boyutları; okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermelerdir. Okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler alt boyutu, okuldaki öğretmenlerin birlik beraberliği, birbirlerine olan yaklaşımları ve tutumlarıyla ilgili olan boyuttur. Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler alt boyutu, okul yöneticilerinin öğretmenlere olan davranışları üzerinedir. Bu boyutta okul yöneticilerinin eşitlikçiliği, kararlara katılıma verdiği önemi ve okulda birlikteliği sağlama girişimleri öğretmenler tarafından değerlendirilir. Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutu, öğretmenlerin birbirleriyle resmiyet boyutu dışındaki yakınlıklarının incelendiği boyuttur. Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutu, öğretmenler odasında öğretmenlerin tavır ve davranışlarının değerlendirildiği boyuttur. Paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutu, öğretmenlerin iş sorumluluğu ve paylaşımcılığıyla ilgili olan bölümdür.

Psikolojik Sözleşme: Uşak ili ve ilçelerindeki öğretmenler ile görev yaptıkları okulları arasında karşılıklılık temeline dayanan, dinamik, yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak ele alınmaktadır. Araştırmada öğretmenlerin okullarıyla olan psikolojik sözleşmeleri okul ile öğretmen arasındaki karşılıklı beklentiler olarak tanımlanabilmektedir. Araştırma ölçeğindeki psikolojik sözleşmenin alt boyutları; işlemsel sözleşme ve ilişkişel sözleşmedir. İşlemsel sözleşme kısa vadeli ekonomik değişimleri kapsayan, ast ve üstler arasındaki sorumluluk ve yükümlülüklerin iyi tanımlanmış olduğu, algılanan ilişkilerdeki değişimin daha statik yani durağan olduğu sözleşmedir (Tüz ve Altıntaş, 2001). İşlemsel sözleşme daha ziyade iş anlaşmalarının kısa dönemli ve sınırlı süreci kapsadığı kurumlarda, parayla bağlantılı iş değişimlerinin

öncelikli görüldüğü hallerde ortaya çıkmaktadır (Kıyık, 2011). İşlemsel sözleşmelerin aksine ilişkisel sözleşmeler, hem çalışanlar için (örgüte has yeteneklerin edinimi, uzun dönemli kariyer gelişimi) hem de işverenler için (yaygın eğitimler) önemli sorumlulukları içerecek şekilde uzun dönemli bir ilişkiye odaklanmaktadır. İlişkisel sözleşmelerin yalnızca ekonomik değil, aynı zamanda duygusal ve bütünsel bir yapısı da bulunmaktadır (Rousseau & Wade-Benzoni, 1994; Rousseau, 1995, Akt. Büyükyılmaz, 2013).



İKİNCİ BÖLÜM: SOSYAL SERMAYE

2.1. Sermaye Kavramı

Sermaye, insanlar tarafından üretilmiş olan üretim araçları olarak tanımlanmaktadır. Sermaye; insan emeğine katkı sağlayan, verimliliği artıran alet-makine gibi unsurlardır. Binalar, yollar, köprüler, barajlar, fabrikalar, makineler, taşıtlar, doğalgaz sistemleri, yani yer üstünde ve altında bulunan tüm fiziki unsurlar sermaye üretim faktörü kapsamına girer. Ayrıca ekonomik gelişime ve büyümeye doğrudan veya dolaylı olarak katkı sunan, her türlü maddi ve maddi olmayan; örgütsel, politik, çevresel, entelektüel, kültürel, beşeri, bilimsel, teknolojik ve sosyal öğeler sermaye olarak görülmektedir (Özkan, 2004; Berber, 2006).

Sermaye kavramı, ilk bakışta ekonomik yaklaşımı akla getirebilir. Bu durumun temel sebebi sermayenin sahip olduğu niteliklerden dolayıdır. Çünkü sermaye; yatırım faaliyetleri yoluyla toplanır, elinde bulundurana, yatırımları gerçekleştirme durumuna göre yararlar sağlayabilir. Bundan hareketle Bourdieu sermaye kavramına, kullanımı yalnızca ekonomik alanla sınırlı olmayacak, işlevsel bir anlam yükler (Ünal, 2004).

Bourdieu (1986) bu bağlamda; ekonomik, kültürel, sosyal ve sembolik olmak üzere dört ana sermaye türüne odaklanmıştır. Bunlardan ekonomik sermaye, paraya doğrudan dönüştürülebilme ve mülkiyet haklarının oluşumunda kurumsallaştırılabilme özelliğine sahip olan sermaye türüdür. Kültürel sermaye, eğitim kalitesinin oluşumunda rol oynadığı ve eğitimin niteliğinin kurumsallaştırılabilme niteliğine katkı sağladığı için ekonomik sermayeye dönüştürülebilme özelliği taşıyan sermayedir. Sosyal sermaye, ekonomik sermayeye dönüştürülebilme ve işbirliği olanaklarını mümkün hale getirerek temel yeteneklerin oluşumunda kurumsallaştırılabilme özelliği sergileyen sosyal yükümlülükleri ve bağlantıları kapsar. Sembolik sermaye ise, bilişsel algılamaya dair toplumsal rol, statü ve ritüellerin tamamına karşılık gelir (Akt. Ekinci, 2008).

Tablo 1: Sermaye Kavramının Genişlemesi

Geleneksel Ekonomik Sermaye	Beşeri Sermaye	Sosyal Sermaye	Pozitif Psikolojik Sermaye
Sahip olduğunuz	Bildikleriniz	Kimi tanıdığınız	Kim olduğunuz
- Finans -Somut Varlıklar (fabrika, makine)	- deneyim - eğitim - beceri - bilgi - fikir	- ilişkiler -ağlar (network) - arkadaşlar	-güven -umut -iyimserlik -zorlukları yenme gücü

Tablo 1’de geleneksel ekonomik sermayeden pozitif psikolojik sermayeye uzanan sermaye tanımları özetlenmektedir. Kaynak: (Luthans & Luthans, 2004, Akt. Şahin, 2011).

Tablo 2: Sermaye Teorileri

	Klasik Sermaye Teorisi	Yeni Sermaye Teorileri				
		Beşeri Sermaye	Kültürel Sermaye	Sosyal Sermaye		Entelektüel Sermaye
Kuramcılar	Marks	Becker, Schultz	Bourdieu	Lin, Burt, Flap, Coleman	Coleman, Bourdieu, Putnam	Edvinson, Stewart, Sveiby
Açıklamalar	Sosyal ilişkiler: İşçi ve kapitalist sınıf	Bilgi ve beceriye yatırımın artı değere dönüşmesi	Hâkim sembol ve anlamların oluşması	Sosyal ağlarda saklı kaynaklara ulaşma	Dayanışmayı sağlama	Bilginin değere dönüşümü
Sermaye	Malın değeri ile piyasa değeri arasında artı değer	Bilgi ve beceriye yatırım	Hâkim değerler ve eğitimle kazanılan sosyal niteliklerin toplamı.	Sosyal ağlara yatırım	Karşılıklılık ve kabule dair yatırım	Bilgi ve bilgiyi isleme sürecine yatırım
Analiz Düzeyi	Yapısal (Sınıflar)	Bireysel	Bireysel/Grup	Bireysel	Grup/Bireysel	Yapısal/Grup

Kaynak: Lin, N. (1999).(Akt. Ekinci, 2008) Building Network Theory of Social Capital. Connections, 22(1): pp.28-51'den uyarlanmıştır.

Tablo 2'de ise klasik sermaye teorisi ve yeni sermaye teorileri gösterilmiştir.

2.1.1. Ekonomik Sermaye

Çeşitli kaynaklarda klasik sermaye olarak ifade edilen ve sermaye deyince ilk akla gelen ekonomik sermayeyi Marx tanımlamış ve ekonomik sermayeye sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde sosyal sınıfların belirlenmesinde kullanmıştır (Şahin,2011).

Bourdieu (1986) ekonomik sermayeyi, doğrudan ve ilk elden maddi olarak dönüştürülebilir olan ve sahiplik haklarının oluşumunda kurumsallaştırılma imkânı sağlayan tüm değerler olarak tanımlar. Sermayenin farklı türleri birbirlerini tamamlayıcı, bütünleyici ve dönüştürücü özellikler taşırlar. Önemli olan organizasyonda bütün sermaye oluşumlarının birbirleriyle organizasyonun niteliği ve hedefleri istikametinde (beşeri öğeler göz ardı edilmeden) bütünleşebilmesidir. Bourdieu'nun ısrarla, sermayenin yeni türlerini (özellikle beşeri ve kültürel sermaye başta olmak üzere) vurguladığı görülmektedir (Ünal, 2004).

Farklı bir açıdan bakıldığında ekonomik sermaye, geçmişteki üretimin sonucu olan artı değer niteliğinde maddi varlıkların bir birikimidir. Ekonomik faaliyetlerin başlıca ögesi olan üretimin gerçekleştirilmesi, üretim etkeni olarak isimlendirilen bir dizi ekonomik değerlerin belli şart ve oranlarda bir araya getirilmesine bağlıdır (Şahin, 2011).

2.1.2. Beşeri Sermaye

Beşeri sermayeye kadar sermaye kavramının yalnızca maddi açıdan ele alındığı görülmektedir. Beşeri sermayenin ilk olarak 1960'larda T. W. Schultz ve Gary Becker'in çalışmalarında ele alındığı görülsede kavramın başlangıcına bakıldığında 1930'larda Endüstride Beşeri Münasebetler isimli akımın beşeri sermayenin entelektüel zeminini oluşturduğu görülür (Günkör, 2016).

Beşeri sermaye; bireylerin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, yeterlik ve niteliklerinin bireysel, sosyal ve ekonomik değerlerin oluşturulmasına yaptığı katkıyı ifade eder (OECD, 2001).

Oluşturulan bu değerler üretimde kullanılan diğer etkenlerin daha verimli değerlendirilmesine imkan sağlamakta; buna ek olarak yeni teknolojilerin icadı ve mantıklı bir şekilde kullanılmasına da sebep olmaktadır (Karagül, 2003).

Beşeri sermayenin oluşum yolları Schultz (1984) tarafından aşağıdaki şekilde özetlenmektedir:

- Yaşam süresini ve çalışma gücünü artıran sağlık hizmetleri,
- İşletmeler tarafından organize edilen, mesleki eğitim ve çırak yetiştirilmesini de kapsayan iş başında eğitim,
- Resmi eğitim (örgütlü, planlı ve düzenli eğitim),
- Yaşam boyu eğitim ve yetişkinler için düzenlenen her türlü kurs etkinlikleri,
- Değişen iş olanaklarından faydalanmak için bireylerin göç etmeleri. (Akt. Günkör, 2016)

Timberlake (2005), bireylerin oluşumlara birlikte, aynı zamanda ve aynı seviyede beşeri sermayeye sahip olarak (zekâ, eğitim, yetenekler ve deneyim) girmelerine karşılık, birbirlerinden farklı seviyelerde performans sergilediklerini ifade ederek, çalışma ortamında sergilenen performansın yalnızca “beşeri sermaye birikimi” ile değil, sahip olunan beşeri sermayenin özellikle sosyal sermaye ile ilişkisi (işyerinde kurulan sosyal bağlar, ilişki biçimleri ve güven oluşturmak) çerçevesinde anlam bulduğunun altını çizmiştir.

Becker (1993)’e göre, eğitim ve öğretim insani sermayenin en mühim yatırım envanteridir. Daha yüksek seviyede eğitime sahip kişilerin büyük çoğunluğunun gelirleri ortalamala üzerindedir. Bulubduğu pozisyonunun gerektirdiği bilgi ve beceriyi geliştirme iş yaşantısı öncesinde kazanılacağı gibi çalışma boyunca da gerçekleşebilir (Akt. Aydemir, 2011).

2.1.3. Kültürel Sermaye

Kültürel Sermaye genel manasıyla birincil (ailede) ve ikincil (okulda) sosyalleşme süreci başta olmak üzere bireyin sosyalleşme sürecinde elde ettiği birikimin bütünüdür. Kültürel sermaye, temelde eğitim sürecinde elde edilen ve sosyalleşmeye dair tüm birikimleri ifade eder (Ünal, 2004; Ekinci, 2008).

Bourdieu, kültürel sermaye çerçevesinde kültürel âdetlerin, geleneklerin ve sosyal grupların örnek oluşturan yapıları hakkındaki bilginin özellikle okullarda, üretken faaliyetleri nasıl kolay hale getireceği konusuna odaklanmaktadır (Bourdieu, 1986).

Bourdieu’ya göre kültürel sermaye, kişiliğin oluşması ve sosyal yaşamda davranışları biçimlendiren şekilde (örneğin; başkaları karşısında rahat konuşma), kültürel obje olarak nesne durumunda (tablo ve eserlere sahip olmak gibi) ve kurumlar

tarafından sosyal olarak onaylanmış durumda (okul unvanları gibi) olmak üzere üç biçimde ortaya çıkar (Bourdieu, 1979, Akt. Ünal, 2004).

Kültürel sermaye, kendi içinde sermaye özelliklerinin karışık bir demetidir. Bourdieu'a göre kültürel sermaye üç farklı durumda yer alır:

- Şekillenmiş Durum: Vücut ve aklın uzun süre biriktirdiklerini ifade eder. Doğuştan elde edilmiş veya sonradan kazanılmış olabilir.
- Nesnelleşmiş Durum: Yazı, resim, kitap, heykel, makine gibi kültürel araçlardır.
- Kurumsallaşmış Durum: Diploma, sertifika gibi bireyin değerini oluşturan akademik niteliklerdir.

2.1.4. Entelektüel Sermaye

Batı Avrupa kökenli entelektüel kavramı, herhangi bir alan veya konuda eğitim almış, uzman, yetkin ve söz söyleme konusunda yeterliğe sahip olan, fikir üretebilen bireyler için kullanılmaktadır (Karagül, 2012).

Stewart (1997), entelektüel sermayeyi “düzenlenmiş faydalı bilgi” olarak genel bir şekilde ifade etmiştir. Brooking'e göre (1996) entelektüel sermaye, örgütün faaliyetini sürdürebilmesini sağlayan maddi olmayan varlıkların tümüdür (Akt. Şamiloğlu, 2002).

Entelektüel sermaye; köklerini bilgi, yetenek, tecrübe ve enformasyonun oluşturduğu, örgütün şuanki ve ilerideki başarısını doğrudan etkileyen bilgi, bilgi sistemleri, normlar ve değerler gibi soyut varlıkların bütünü şeklinde ifade edilebilir (Çıkrıkçı ve Daştan, 2002).

Entelektüel sermaye olgusunu ilk defa kaleme alan Galbraith 1969 yılında bu olgunun, insan zekasından kaynaklı bir etken olmasının yanında, entelektüel eylemler bütünü olduğunu ileri sürmüştür (Görmüş, 2009).

Bilgi teknolojileri alanında çalışan Davenport ve Prusck ile insan kaynakları yönetimiyle ilgilenen Boudreau ve Ramstad entelektüel sermaye kavramını, yönetim faaliyetlerinin geneli ile ilişkilendirmektedirler. Bu bağlamda entelektüel sermaye, hem insan kaynakları yönetimi ve hem de bilgi teknolojileri konularını kapsayan işlevsel bir kavram olarak öne çıkar (Şahin, 2011).

Günümüz şartlarında entelektüel sermayesi olmayan veya yetersiz olan şirketlerin başarılı olmaları oldukça güçtür. Artık en güçlü yapılar, en büyük maddi ve finansal varlıklara sahip olan yapılar değil, entelektüel sermayelerini güçlendirebilen ve bu sermayeyi en etkili biçimde yönetebilen ve kullanabilen yapılardır (Büyüközkan, 2002).

Eğitim örgütlerinin maddi kaynakları sınırlıdır. Arsa ve bina haricinde, sıralar, yazı tahtaları, bilgisayarlar, fotokopi makinesi, ders araç-gereçleri gibi maddi varlıkların okulun değeri üzerinde önemli bir etkisi yoktur. Bir okulun esas değeri sahip olduğu sosyal ve entelektüel sermayeden kaynaklanır. Maddi olmayan varlıklar olan okulun örgüt kültürü, okulun ismi, okulun geçmişteki başarıları, sınavlarda ve yarışmalarda elde ettiği dereceler, yönetici ve öğretmenleri, mezunlarının bir üst eğitim kurumuna veya bir işe yerleşmesi gibi entelektüel sermaye unsurları okulların gerçek değerlerini belirlemektedir (Şahin, 2011).

2.2. Sosyal Sermaye

Sanayisi gelişmiş toplumların gelişmişlik düzeyini yalnızca ekonomik sermayeleriyle ve az gelişmiş toplumların gelişmemelerinin nedenlerini de sadece ekonomik sermaye azlığıyla ilişkilendirmek yanlıştır. Bu sebeple yeni içsel büyüme teorilerinde ekonomik gelişime ve büyümeye doğrudan veya dolaylı olarak katkıda bulunan, her türlü maddi ve maddi olmayan; politik, örgütsel, çevresel, entelektüel, kültürel, insani, bilimsel, teknolojik ve sosyal öğeler sermaye olarak kabul görmektedir (Berber, 2006).

Özuğurlu'ya göre sosyal sermayeye dair ilk söylenebilecek ifade, toplumda maddi varlıklar dışında kalan ne varsa onların tamamıdır. Özuğurlu'nun aksine Karagül'e göre ise sosyal sermaye, ülkelerin ekonomik faaliyetlerine toplumsal hayatın etkilerini katmayı amaçlayan sosyal içerikli yeni bir iktisadi kavramdır (Özuğurlu, 2006; Karagül, 2012)

Sobel (2002)'e göre sosyal sermaye; toplumu bir arada tutan ve toplumun siyasi, kültürel ve sosyo-ekonomik alanda gelişmesine etki eden ananeler, adetler, gelenekler, görenekler, insan ilişkileri ile ulusal ve uluslar arası ilişkileri belirleyen kurallar bütünüdür.

Sosyal sermaye; insanların ortak hedefleri için, bireyler, gruplar ya da organizasyonlar halinde bir arada çalışma becerisidir ve toplumu oluşturan fertler, sivil

toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki koordinasyon faaliyetlerini kolaylaştırarak, toplumun üretkenliğini artıran güven, norm ve iletişim ağı şeklinde izah etmek muhtemeldir. Sosyal sermaye en geniş yelpazede sosyal ilişkilerde yerleşikleşmiş, bir toplumun ortak amaç ve beklentilerini gerçekleştirmek üzere her an aktive edilebilir potansiyel gücünü belirtir (Ören, 2007; Aydemir ve Tecim, 2012; Karagül, 2012).

Sosyal Sermaye kavramını ilk olarak ortaya koyan araştırmacılardan olan sosyolog Lyda J. Hanifan, 1916 yılında yazdığı makalesinde, sosyal sermayenin insanların günlük yaşantısında önem arz eden somut maddelerden daha çok; iyi niyet, dostluk, sempati ve toplumsal birlikteliği ortaya çıkaran, bireyler ve aileler arasındaki sosyal ilişkiler şeklinde tanımlamaktadır. Hanifan sosyal sermayeyi genellikle kişiler arası ilişkiler bağlamında değerlendirmektedir. Böylelikle sosyal sermayeyi diğer sermaye türlerinden ayıran özelliği ile dikkat çekmektedir (Keskin, 2008).

Sosyal sermaye, o toplumu şekillendiren ahlak değerlerine, o toplumun kültürel ve siyasi yapısına ve eğitime göre şekil almaktadır. Sosyal sermaye kavramı, özellikle son zamanlarda araştırmacıların oldukça ilgisini çekmiş; toplumsal ilişkileri, sosyolojik, ekonomik ve siyasi açıdan değerlendirmelerinde başvurdukları önemli bir kaynak haline gelmiştir. Buradan hareketle, sosyal sermaye çok geniş bir kapsama sahip olup, aile araştırmalarından, ekonomik kalkınma değerlendirmelerine kadar pek çok alanda karışımıza çıkmaktadır (OECD, 2001; Ergin, 2007).

2.3. Sosyal Sermayenin Tarihsel Gelişimi

Sosyal sermaye kavramı terim olarak sosyoloji alanında yeni olmasının yanında, kavramsallaştırmanın işaret ettiği çeşitli düşünce ve çalışmalardaki anlamları uzun bir tarihsel geçmişe dayanır (Tüylüoğlu, 2006).

Sosyal sermaye kavramı ilk olarak 1916'da Lydia Hanifan tarafından Batı Virginia'daki okul sistemini değerlendirirken ortaya konmuştur. Hanifan, toplumun eğitim kurumlarına olan destekleri ve ailelerin okula ilgileri ile okulların gösterecekleri performans arasında bir ilişki bulunup bulunmadığı üzerinde çalışmıştır (Olate, 2003; Woolcock & Narayan, 2000).

Lydia Hanifan'ın düşünceleri önemliydi fakat geliştirilememişti. 'Sosyal sermaye' ifadesi sonraki altmış yıl boyunca en azından kendine özgü bir anlamda ortaya çıkmamıştır. Kavramı sistematik biçimde fakat birbirinden bağımsız olarak ele alan ilk

sosyologlar James Coleman (1987, 1988) ve Pierre Bourdieu (1980, 1986) olup onlar da aynı Hanifan gibi özellikle eğitim alanıyla ilgilenmişler ve sosyal sermayenin teorik tanımını uygulamalı araştırmalarında gözlemledikleri gibi sosyal ilişkilerin etkilerini sistematikleştirme yolu olarak belirtmişlerdir (Castiglione & Wolleb, 2008, Akt. Boşgelmez).

Sosyal sermaye ile ilgili olarak Bourdieu'nun ilk yazıları, "*Distinction*" adlı eserinde sosyal düzenin farklı temelleri üzerine yapılan analizlerin bir kısmını kapsamaktadır. Sosyal sermaye kavramının sosyal bilimler alanında genel bir kabul görmesinde Coleman'ın çalışmaları şüphesiz bir mihenk taşı olarak görülebilir. Sosyal sermaye ile bağlantılı olarak eğitim sosyolojisi alanında en sık başvurulan bakış açısı, Coleman'ın sosyal sermaye anlayışı olmuştur. Ancak farklılıklara rağmen esas olarak iki düşünür de aynı kavramsal yapıyı inşa eder (Dika, 2003; Uğuz, 2010; Şan ve Şimşek, 2001).

Sosyolog Bourdieu ve Coleman'dan başka, geçmişi siyaset bilimine dayanan Putnam, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy* (1993) adlı çalışmasıyla sosyal sermaye kavramının gelişmesinde ve bugünkü manasıyla konuşulabilmesinde çok büyük katkı yapmıştır. Putnam'ın başka bir çalışması ise Amerika'daki derneksel yaşam üzerinedir. *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community* (2000) adlı eseri ile gündeme gelen Putnam, İtalya'dan sonra ilgisini Amerika'ya çevirmiştir (Boşgelmez, 2014).

Günümüzde sosyal sermayeden söz edilmesinde ve bunun kavramsal hale gelmesinde oldukça önemli bir yere sahip olan Bourdieu, Coleman ve Putnam referans olacak üç önemli şahsiyettir. Sosyal sermaye ile ekonomik gelişme ve toplumsal refahın yükselmesi arasında ilişki kurmaya çalışan Fukuyama ise; "*Güven: Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*" (2005) adlı çalışmasında bu konuya odaklanmaktadır. Ona göre pazar ekonomisinde yazılı kuralların yanında sosyal ilişkilerin güvene dayalı olması ekonomik anlamda daha masrafsız bir fatura çıkarırken toplumsal refahın oluşmasında büyük katkı sağlar (Fukuyama, 2005; İnce, 2014).

Field (2008)'in, Harper (2006)'den aktardığına göre, son yıllarda sosyal sermayeye artan ilgi neticesinde 1981'den önce anahtar kelime olarak birçok dergi makalesinde toplam 20 kez kullanılan kavramın 1991–1995 yılları arasında 109'a, 1996 ile Mart 1999 arasında 1003'e yükseldiği görülmektedir. Yani bugünkü manada

kullanımıyla, yakın bir geçmişi olan sosyal sermaye kavramının hızla gözde olan bir hal alması, kavramın ifade ettiği anlamın toplumsal açıdan günümüz dünyasında sahip olduğu önem ve zenginlikten kaynaklandığı düşünülebilir.

2.4. Sosyal Sermaye Teorisyenleri

1900'lü yılların sonundan itibaren sosyal sermaye tartışmalarına yapılan katkılar oldukça hızlı bir şekilde yoğunluk kazanmıştır. Sosyal sermayeye ilişkin en önemli çalışmaları yapan ve bugünkü çerçevede gelişimine yaptıkları katkılarıyla ayrıca ele alınması gereken Bourdieu, Coleman, Putnam ve Fukuyama'nın sosyal sermayeye dair ortaya koydukları düşüncelerin ayrıca incelenmesi, kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacaktır (Ekinci, 2008). Bu bakış açısıyla, dört önemli teorisyenin yaklaşımları ele alınmıştır.

2.4.1. Pierre Bourdieu ve Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye olgusunun ilk sistematik modern analizi Pierre Bourdieu tarafından yapılmış olup, bu olgu kaynaşmanın kurumsallaştırılmış ilişkilerinin devam eden ilişki ağının elde edilmesi için bağlanılan potansiyel kaynakların tamamı şeklinde ifade edilmektedir (Keleş, 2012).

İlk çağdaş sosyal sermaye analizlerinden biri Bourdieu tarafından yapılmıştır. Fransız sosyolog, ekonomik, kültürel, sembolik ve sosyal sermaye olmak üzere birçok sermaye türü tanımlar. Dolayısıyla sosyal sermaye, Bourdieu'nun tanımladığı sermaye formlarından sadece biridir. Yaptığı farklı sermaye tanımlamalarının birbirleriyle ilişkili olduklarını öne süren Bourdieu, her bir sermaye türünün bir diğerine dönüştürülebileceği veya transfer edilerek üretilebileceğini düşünmektedir (Bourdieu, 1989, Akt. Ekinci, 2005).

Pierre Bourdieu'nun sosyal sermayeye ilgili söylediklerinin anlaşılabilmesinin gereklerinden biri de onun sermaye kavramına yüklediği anlamı bilmekten geçer. Bunun sebebi Bourdieu'nun söylemlerinin merkezinde sermaye kavramının olmasıdır. Bourdieu'ya göre sermaye kavramı toplumun biriktirilmiş tarihidir (Bourdieu 1983, Akt. Yarcı, 2011).

Bourdieu, sermayeye fayda ve çıkar sağlayan bir değer yüklemektedir ve sermayeyi üç farklı biçimde açıklamaktadır. Birincisi, kişilerin ekonomik olarak ne derece kuvvetli olduklarını gösteren ekonomik sermaye; ikincisi, kişilerin çevreleri, kültürel değerleri ve sahip oldukları diploma, sertifika gibi belgelerde somutlaşan

kültürel kurumların oluşturduğu kültürel sermaye; üçüncüsü de, bireylerin harekete geçirebilecekleri etkin bağlantı ağlarının miktarı ile kavramlaştırdığı sosyal sermayelerdir (Altay, 2007; Palabıyık, 2011).

Bourdieu “sosyal alanı” kumarhane ile karşılaştırmıştır: Ona göre biz sadece ekonomik sermayemizi temsil eden siyah pullarla değil, kültürel sermayemizi temsil eden mavi pullarla ve sosyal sermayemizi temsil eden kırmızı pullarla kumar oynarız (Alheit 1996, Akt. Field, 2008).

Bir sosyolog olan Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramını kaleme aldığı en önemli eserlerinden biri olan *The Forms of Capital* (1986) çalışması Bourdieu'nun sosyal sermaye anlayışını ortaya koymak adına önem arz etmektedir. Sermaye türlerini değerlendiren çalışmasında Bourdieu sermayenin yalnızca ekonomik temelli anlaşılması gerektiğini ortaya koyarak kendi toplumsal sınıf kavramı üzerinden sosyal sermaye kavramını açıklamış bulunmaktadır.

Fransız sosyologun, sosyal sermaye ile ilgili üzerinde durduğu temel husus, insanların sosyal yapı içerisinde kendi pozisyonlarını korumak için sürekli rekabet içerisinde bulunduğu yönündedir. Bu rekabette sosyal sermayenin oldukça önemli ve belirleyici bir role sahip olduğunu vurgulayan Bourdieu, sosyal sermaye bakımından güçlü olan birey ve yapıların oldukça avantajlı bir konum elde ettiklerini belirtir. Bu avantajı sağlamanın en önemli imkanı da sahip olunan sosyal ağlardır. Sosyal sermayenin bir bileşeni olan sosyal yükümlülükler ve ağlar, karşılıklı ilişkilerde güç ve ilişkilerin sürekliliğini sağlayan yapısal unsurlardır. Bu çerçevede sosyal sermaye, bireylerin ekonomik ve kültürel sermayelerini harekete geçirmelerini sağlayan temel bir faktör olarak görülebilir (Ekinci, 2005).

Bourdieu'nun sosyal sermaye kavramıyla ilgili ilk çalışmaları sosyal yapının farklı temelleri üzerine yapılan ayrıntılı değerlendirmenin bir bölümüdür. Bourdieu, kişilerin sosyal alandaki durumlarının, sahip oldukları varsayılan sermayelerinin büyüklüğü ve çokluğuyla amaçlarına ulaşmak için benimsedikleri belli taktikler tarafından belirlendiğini ifade eder (Field, 2008).

2.4.2. James Coleman ve Sosyal Sermaye

Sosyal sermayenin günümüzdeki kullanımına en önemli katkı Bourdieu ile yaklaşık aynı dönemlerde çalışmalar yapmış olan James Coleman'a aittir. Özellikle eğitim sosyolojisi başta olmak üzere sosyolojide 1980'li yıllarda sosyal sermaye kavramının önem kazanmasında sosyolog James S. Coleman büyük etkiye sahiptir. Bu açıdan Beşeri Sermayenin Yaratılmasında Sosyal Sermaye isimli çalışması dikkat çekicidir. Coleman (1988) bu çalışmasında, sosyal sermaye ile 'sosyal yapıların insanların bir şeyler başarmalarını sağlayan yönlerini' ima etmekte ve açıklamaktadır (Günkör, 2016).

Sosyal sermaye kavramının sosyoloji ile birlikte diğer disiplinlerde de kabul edilmesinde Coleman'ın düşünceleri mihenk taşı niteliğindedir. Coleman 1990 yılında Sosyal Teorinin Temelleri (Foundations of Social Theory) adlı çalışmasında sosyal sermayeyi beşeri sermayenin tamamlayıcısı olarak görmektedir. Coleman'a göre beşeri sermaye beceri ve yeteneklerini yeni yollar keşfetmek için kullanan insanlardan oluşan bir olgudur. Sosyal sermaye ise keşfedilen yolları değiştirmek ve geliştirmek için insanlar arasında kurulan ilişkilerden oluşur (Yavuz, 2012).

Coleman, sosyal sermayeyi biriktirilebilen, depolanabilen karşılıklı ilgilerin ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için bireyleri bir topluluk olarak harekete geçirebilen bir kaynak olarak ifade eder (Winter, 2000; Schuller & Bamford, 2000, Akt. Ekinci).

Coleman sosyal sermayenin bireylerin sahip olduğu sabit değerleri oluşturan sosyal yapısal kaynaklar olduğunu belirtmekte ve sosyal sermayenin tek bir varlık olmadığını söyleyerek, bu kavramı ortak iki özelliği olan farklı varlıkların çeşitlenmesi olarak değerlendirmektedir.

Coleman'a göre bu varlıkların hepsi bir sosyal yapının bazı düzlemlerinden meydana gelmiş olup, bu yapının içindeki bireylerin hareketlerini kolaylaştıran öğelerdir. Sosyal sermaye karşılıklı ilişkilerin büyük ölçüde güven ve ortak değerlerle belirlendiği durumlarda, daha geniş iletişim ağlarını kapsayarak bireyselliğin önüne geçer ve toplumsal bir kimlik kazanır (Coleman, 1990, Akt. Toprak; Field, 2008).

Coleman, sosyal sermayenin yalnızca güçlülere has bir özellik değil, aynı zamanda fakirlere ve gelişmemiş toplumlara da önemli katkılar sunduğunu belirtmiştir. Coleman'a göre sosyal sermaye bir kaynaktır; çünkü sosyal sermaye karşılıklı beklentilerin bulunduğu, ilişkilerin üst düzeyde güvenle ve ortak değerlerle biçimlendiği daha geniş iletişim ağlarını kapsayarak herhangi bir kişinin ötesine geçer. Coleman

sosyal sermayenin karşılıklı sorumlulukların, beklentilerin ve güvenin oluşturduğu toplumsal ağların toplamı olarak kişiselliğin ötesine geçtiğini düşünür. Bu kısımdan Coleman'ın geliştirdiği sosyal sermaye kavramı Bourdieu'nun bakış açısından farklılık gösterir. Bourdieu sosyal sermayeyi yalnızca onu gerçekleştirmek için çaba harcamaların oluşturduğu ve sadece onların yararlanabileceği bir kaynak olarak görürken, Coleman sosyal sermayeyi “kamusal mal” olarak düşünür (Çalışkan, 2010; Uçar, 2010).

Coleman, sosyal sermayeye yapılan yatırımların bir kaynağı olarak bakmaktadır. Bunun yanında, söz konusu kavramı aile/toplum ekseninde incelemektedir. Özellikle, ailenin büyüklüğü, ailenin konumu, dini kurumlara olan yatkınlık ve yakınlık gibi konu başlıklarından sosyal sermayeye ulaşmayı hedeflemektedir. Coleman'ın görüşlerinden yola çıkarak sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin işlevselliği çerçevesinde kişiler için kullanışlı kaynakların üretilmesi ile aynı anlamı olarak kullanılmaktadır. Coleman'a göre sosyal sermaye yaşayan bir kavramdır. Bu sebeple her daim yenilenmelidir. Coleman'ın sosyal sermaye olgusuna yaptığı en önemli katkı, kavramın dayandığı sosyolojik tabanı genişletmesi olmuştur (Şavkar, 2011; Kapu, Tutar ve Özyakışır, 2012; Keleş, 2012).

2.4.3. Robert Putnam ve Sosyal Sermaye

Sosyal sermayeyle ilgili yaptığı güncel araştırmaları ve yayınladığı kitaplarıyla Putnam, bu alanda en fazla tanınan yazarlardan biridir. Putnam, Amerikan toplumunda bireyselliğin hâkim olmaya başladığı, toplumda sosyal sermayenin azaldığını ve bunun ciddi bazı problemlerin kaynağını oluşturduğu görüşünü, uzun yıllara dayalı çalışmalarla ortaya koyduğu kanıtlara da dayanarak “Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community” adlı eserinde işlemiştir. Putnam, İtalya'daki bölgesel yönetimler üzerine yaptığı çalışmalarla sosyal sermaye kavramına ilk ve en önemli katkısını gerçekleştirmiştir.

Putnam (1993), sosyal sermayenin güçlü olmasının yerel ekonominin gelişmesine katkı sağladığı yönünde bulgular elde etmiştir ve bölgeler arası oluşan ekonomik ve sosyal kalkınmanın temelini bu bağlamda “aileler, dostlar ve meslektaşlar arasındaki güçlü şebeke bağlarıyla” açıklamıştır (Duenas, 2003).

Putnam (1993), Amerika'da son yıllarda meydana gelen birçok sosyal ve politik problemin temel nedeni olarak sosyal sermayenin azalma eğilimi içerisinde olmasını göstermektedir. Bu durumun sebeplerini ise özetle şu başlıklar altında açıklamaktadır:

- Kadınların iş hayatına katılım oranlarının artması,
- Mekânların toplumsal iletişim ve işbirliğini azaltan etkileri,
- Toplumda aile kurumunun gücünü kaybetmesi, boşanmaların artması, doğum oranlarındaki azalma gibi demografik değişimler,
- Teknolojik araçların yaşamımıza girmesiyle boş zamanların bireysel aktivitelerle geçirilmesi (Putnam'a göre, özellikle televizyon izleme oranlarındaki yükseklik bunun en önemli göstergesidir) (Akt. Ekinci, 2008).

Putnam (2002), savaş, doğal felaketler gibi olağanüstü olayların birlikteliği, yardımlaşmayı ve dayanışmayı dolayısıyla sosyal sermaye birikimini artıran faktörler olabileceğini ileri sürmektedir. Bu görüşünü desteklemek için 2001 sonlarında ABD'de "biz" duygusunun, şarbon saldırısı ve 11 Eylül saldırısına bağlı olarak önceki yıllara oranla artmasını göstermiştir.

Putnam'a göre sosyal sermaye düzeyi yüksek olan toplumların kurumsal performansları da oldukça yüksek bir düzeydedir. Çünkü sosyal sermaye insanları gönüllü yardımlaşmaya sevk ettirmektedir. Sosyal sermaye kavramını, Bourdieu ve Coleman'dan farklı bir şekilde özel alanların dışına çıkararak toplumun genel yapısı çerçevesinde ifade etmeye çalışan Putnam, makro ölçekte sosyal sermaye birikiminin toplumsal kalkınma ve demokratik siyasal sistemler içindeki konumu üzerinde durmuştur (Şan, 2007; Devamoğlu, 2008).

Sosyal sermaye, Putnam (2000) tarafından kişinin ve toplumun düzgün oluşumunu sağlayan çok önemli bir olgu olarak ifade edilmektedir. Putnam'a göre bireyin yaşadığı çevreyi meydana getiren sosyal ağ, yakın özellikteki kişilerden oluşan gönüllü örgütlerle olan şartsız güvene dayalı bağlar ve bireyin çevresi yoluyla kazandığı ve kişisel gelişimine katkı sunabilecek diğer tüm sosyal etkenler sosyal sermayenin yapı taşlarıdır. (Özdikmenli, 2010).

Putnam için sosyal sermaye yaklaşımının merkezinde, sosyal iletişim ağlarının bir değeri olduğu düşüncesi yatmakta olup, bu sosyal bağlar ise birey ve grupların ürün verme yeteneğini etkilemektedir (Yıldız ve Topuz, 2011).

Tüysüz (2011)'e göre, Putnam sosyal sermayenin boyutu ile o toplumdaki birliktelik kurabilme derecesi arasında yakın bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Bireylerin merkezi ya da yerel yönetimlere katılmaları, belirli bir hedef doğrultusunda bir araya gelebilmeleri o toplumun sosyal sermayesi üzerinde etkili olmakta ve o

ülkedeki sosyal sermayenin artmasına sebep olabilmektedir. Sosyal sermayede meydana gelen artış da beraberinde bölgesel kalkınmayı getirmektedir.

Putnam'a göre aile ilk sırada olmak üzere, ebeveyn okul etkileşimi, okul içindeki sosyal sermaye ve toplum temelli sosyal sermayenin eğitimsel süreçler üzerinde olumlu bir etkisi mevcuttur. Fakat eğitimsel başarı yalnızca ailenin sahip olduğu sosyal sermaye düzeyinden etkilenmemekte, aynı zamanda eğitim kurumlarında ve daha geniş manada toplumda var olan güven, normlar ve sosyal ağlardan da etkilenmektedir (Uğuz, 2010).

2.4.4. Francis Fukuyama Ve Sosyal Sermaye

Japon kökenli Amerikalı siyaset bilimci Francis Fukuyama, toplumlar arasındaki ekonomik performans farklılıklarını ifade etmek için başvurduğu sosyal sermaye kavramının odağına “güven” unsurunu yerleştirir. “Güven; Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması” adlı çalışmasında Fukuyama (2005), bir toplumda insanların birbirlerine duydukları güven seviyesi ve bu unsurun toplumsal kalkınmaya olan etkisi üzerinde düşünmektedir.

Fukuyama'ya göre güven, ortak ahlaki normlar ve değerlere dayanan köklü toplulukların ürünüdür ve toplumların ekonomik refahı güven kavramının düzeyine, dolayısıyla sosyal sermayenin varlığına bağlıdır (Günkör, 2016).

Fukuyama güveni; kolektif değerler, kültürel gelenekler ve sosyal ağlar gibi sosyal sermaye türlerinin oluşumu için bir ön şart, onlara etki eden önemli bir öge olarak tanımlar (Çekiç, 2012).

Fukuyama (2005)'ya göre, sosyal yaşamın önemli bir bölümünü oluşturan ekonomik etkinlikler aynı zamanda sosyal sermayenin unsurları olan çeşitli normlar, kurallar, ahlaki sorumluluklar ve toplumu şekillendiren kültürel niteliklerle sıkı sıkıya ilişkilidir. Sosyal değerleri ahlak ve güvene bağlı olarak ifade etme çabası içerisinde olan Fukuyama için sivil toplumun anlamı bu değerlerle harmanlanmış bir toplumsal düzeni simgeler. Ayrıca aile ve akrabalık gibi yakın sosyal ilişkilerin ekonomik gelişmeye olan katkılarını, din ve ahlâk gibi hem değerler hem de ahlak/etik alanına ait sosyal öğelerle beraber incelemektedir.

Fukuyama (2005), bir toplumda sosyal sermaye eksikliğinin insanların var olan ekonomik imkanlardan yeterince yararlanamamasına yol açtığını ifade etmektedir ve bu bağlamda sosyal sermayeyi, insanların ortak hedefler için gruplar ya da organizasyonlar hâlinde birlikte iş yapabilme becerisi olarak tanımlamaktadır.

Fukuyama sosyal sermaye kuramını günümüzdeki modern toplumların maruz kaldığı çözülmeye yola çıkarak ifade etmektedir. Ayrıca Fukuyama aşırı bireycilik kültürünün toplumsal normlar alanına taşarak neredeyse bütün otorite unsurlarını yıprattığını ve aileleri, mahalleleri ve ulusları bir arada tutan bağları zayıflattığını düşünür (Fukuyama, 2009).

Fukuyama toplumun doğasında oluşan çözülmeyi modern kapitalizmin toplumsal örgütlenmesi ve değerler alanında yaşanan aşınmaya bağlarken, toplumun yeniden yapılanması ve sosyal erdemlerin oluşumu gibi konuları da sosyal sermayenin rolüne benzer olarak açıklamaktadır (Aydemir, 2011).

2.5. Sosyal Sermayenin Unsurları

Sosyal sermayeyi oluşturan unsurların neler oldukları ve içerikleri konusunda araştırmacılar arasında farklı çıkarımlar ve belirlemeler olsa da genel olarak güven, normlar ve sosyal ağlar gibi unsurlar ortak kanaati oluşturacak şekilde ayrıntılı işlenmiştir.

2.5.1. Güven

Sosyal sermayenin oluşumunda önemli role sahip etkenlerden biri güvendir. Onyx ve Bullen güvenin, başka kişilerin karşılıklı olarak yardımsever bir tutum içinde olacağı veya en azından zarar veren davranışlarda bulunmayacağı beklentisinin egemen olduğu itimat anlayışına dayanan bir sosyal yapıda, insanlara gönüllü olarak risk yüklenme anlayışını kazandırdığını belirtmektedir (Onyx & Bullen, 2000).

Araştırmacılar sosyal sermaye ve güven unsuru üzerine farklı yaklaşımlar ortaya koymuşlar ve bu farklılıklar çerçevesinde ortaya konan görüşlerin bir kısmında güven sosyal sermayenin bir önkoşulu olarak görülürken, diğer kısmında güven sosyal sermayenin çıktısı veya ürünü olarak ele alınmıştır.

Woolcock (1998)'a göre, sosyal sermaye bakımından güçlü toplumlar daha güvenilir ve idare edilmesi daha kolaydır. Bu yüzden de güven sosyal sermayenin bir sonucu olabilir. Fukuyama (2005)'ya göre, sosyal sermaye, bir toplum yada onun bazı kısımlarında güven duygusunun hâkim olmasından ileri gelen bir yetidir. Bu, ulus gibi en geniş grupların yanı sıra, aile gibi en küçük temel sosyal yapıların ve bu iki uç arasındaki tüm diğer grupların içinde mevcuttur. Sosyal sermayenin bireysel düzeyde varlığı, kişilerin ve toplumun kendine olan güven düzeyinin yüksek olmasına sebep olur (Karagül ve Dündar, 2006; İnce, 2014).

Bir sosyal sermaye unsuru olarak üç çeşit güven anlayışı tanımlanabilir:

- Yakın ilişkide bulunanlar açısından kişiler arası güven (aile, meslektaşlar ve komşular),
- Yabancılar açısından kişiler arası güven
- Kamu ve özel kurumlar açısından kurumsal güven (OECD, 2001).

Sosyal sermayenin hem kaynağı hem de sonucu olarak değerlendirilebilecek olan güven kavramı aynı zamanda sosyal birlikteliği destekleyen çoğu norm, değer ve yaklaşımın garantisi olarak düşünülebilir (Günkör, 2011).

2.5.2. Normlar

Sosyal sermayenin kaynaklarından bir diğeri normlardır. Normlar, örgütsel kültür içerisinde davranışa etki eden, sosyal düzeni kurumsal hale getiren ve güçlendiren unsurlardır (Owe & Steinhoff, 1989, Akt. Çelik, 2012).

Öğüt ve Erbil (2009)'e göre, normlar, bir sosyal topluluğa dahil olan kişilerin ait olduğu toplum açısından ne tür tutum ve davranışların kabul edilir veya kabul edilemez olduğunu ortaya koyan yazılı olmayan değerlerdir.

Toplumsal etkileşim sonucunda alışkanlık haline gelen davranışlar belli kurallar veya emredici standartlar şeklinde örgütlenilince sosyal normlar meydana gelir. Sosyal normlar toplum yaşamında kişilerin nasıl hareket edeceğini belirleyen yazılı ve yazılı olmayan kurallar bütünüdür. (Güney, 2008).

Normlar toplum içinde yaşayan bireylerin davranışlarını etkileyerek ve baskılayarak düzenleyen kolektif değer yargıları olarak düşünülebilir. Normlar bireyin kendisine ait duygu ve düşüncelerini tamamen yok etmez ama sosyal yönden baskılar (Eren, 1993).

Bir norm varsa ve fiiliyse, bazen kırılabilir da olsa güçlü bir sosyal sermaye biçimi oluşturur. Suçu yasaklayan fiili normlar, bir şehirde geceleri dışarıda özgürce yürümeyi mümkün kılar ve yaşlı insanların güvenlikleri hakkında korkuya kapılmadan evlerinden dışarı çıkmalarını sağlar. Bir topluluktaki okul başarısını destekleyen ve bu başarı için cazip ödüller sunan normlar, okul görevlerini oldukça kolaylaştırır (Coleman, 1988, Akt. İnce, 2014).

Aile ve toplumda var olan normların yanı sıra, iş örgütlerinde veya eğitim örgütlerinde var olan sosyal sermaye görünürde bir dizi norm ve değerlerden oluşmaktadır. Bu düzenleyici norm ve değerleri sosyal hayatın geniş alanlarını içeren kodlanmış yasalar olarak tanımlamak mümkündür (Vermaak, 2006, Akt. Eker, 2014).

Coleman'ın, normlarla ilgili meşhur örneği New York'un mücevher pazarıdır. Bu pazarda, esnaflar, önlem almaksızın, çok yüksek değeri olan mücevherlerini takas ederler. Her esnaf, yakın ilişkilerin yaşandığı bu toplulukta, bir normu ihlal ettiğinde, o topluluktan ve pazardan dışlanacağını farkındadır. Bireyler, norm ihlallerinde kendilerine gerekli yaptırımın uygulanacağını bilirler. Buradan çıkarılacak sonuç olarak da sosyal kurum, sosyal sermayeyi meydana getirir (Özdemir, 2007).

2.5.3. Sosyal Ağlar

Sosyal yaşam içerisinde bireyler birbirleriyle, gruplarla ve kurumlarla ve kurum ile gruplar birbirleriyle ilişki ve iletişim halindedir. Bu ilişki ve iletişim toplumsal yaşamı kolay hale getirerek yaşamın kalitesini artırmaktadır. Toplumsal yaşamdaki bu iletişim ve ilişkiler, sosyal sermayenin unsurlarından biri olarak ifade edilen sosyal ağları oluşturmaktadır (Şahin, 2011).

Sosyal sermaye araştırmalarının önemli bir konusunu teşkil eden sosyal ağlar ve bu ağlar vasıtasıyla meydana gelen güven odaklı grupların teşvik edilmesi sosyal sermayenin gelişmesini sağlayan etmenlerdendir. Sosyal ağlar ve buna dayalı şekilde biçimlenen gruplar, örgütsel yapılarda aidiyet ve bağlılık duygusunun da kaynağını oluşturur (Cohen & Prusak, 2001).

Bourdieu (1986)'ya göre, sosyal ağ bağlantılarının sayısının fazlalığı, sosyal sermayenin daha etkili ve üretken olması demektir ve ağ yoğunluğu ise ağlara üye olanların bağlantı düzeyini ifade etmektedir. Flap (1991), sosyal sermayenin sosyal yapılarda mevcut olan ağ yapılanmalarındaki varolan bağlantıların sayısı, yoğunluğu ve sağlamlığı ile ilişkili olduğunu belirterek; sosyal ağların sosyal sermayenin en önemli kaynağı ve göstergelerinden biri olduğunu ifade etmektedir (Akt. Ekinci, 2008).

Putnam (2000)'a göre, sosyal ağlar, kişilerin fayda sağlayabileceği çeşitli bağlantıların birbirlerine doğru akışını kolay hale getirir. Yani sosyal bağlantılar bu bağlantıların bir kaynak olması nedeniyle bireylerin kendi yaşantılarında önemli değişimlere sebep olur (Akt. Uçar, 2010). White (2002), sosyal ağları, sosyal ilişkilerin

biçimlendirdiği örümcek ağlarına benzeterek, kişileri, grupları ve organizasyonları kuşatan karakteristik bağlantı kaynakları olarak tanımlar (Akt. Ekinci 2008).

Field (2008), Bourdieu'ya göre sosyal sermayenin ana düşüncesinin, sosyal iletişim ağlarının kıymetli bir hazine olduğunu ve iletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturduğunu; çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı faydalar için -sadece insanların doğrudan tanıdıklarıyla değil- bir kişinin diğer insanlarla ortaklaşa çalışmasını sağladığı düşüncesini belirtir.

İletişim ağları bir toplumdaki yatay ve dikey kesitte yer alan kişi ve örgütlerin ihtiyaç duydukları zaman birbirleri ile karşılıklı iletişime geçebilmelerine imkan tanıyan; fiziki, yasal, geleneksel ve davranış şekillerine bağlı imkan ve ortamlardan meydana gelmektedir. Bu ağlar; insanların hedeflerine ulaşmalarında yardımcı olan ve bununla birlikte de toplumu bir arada tutmaya yarayan normlar kümesinin bir parçası olarak kabul edilebilir (Karagül, 2012).

2.6. Sosyal Sermayeyi Ölçme

Sosyal sermayenin geliştirilebilen bir özelliğe sahip olması ve sosyal sermaye düzeyinin düşüklüğünün toplumsal yaşamdaki yüksek maliyeti, sosyal sermaye düzeyinin belirlenmesini önemli kılan sebeplerdir. Kurumsal veya toplumsal düzeyde mevcut potansiyeli tespit etmek amacıyla yapılan sosyal sermaye ölçümleri bu bakımdan önem taşımaktadır (Ekinci, 2008).

Ancak sosyal bilimlerde ölçülebilirlik, sürekli önemli bir tartışma konusu ve başlı başına bir sorun olagelmiştir. Buna bağlı olarak sosyal sermayenin ölçülmesi ve değerlendirilmesi de önemli bir mesele teşkil eder. Çünkü sosyal bilimlerin birçok alanında olduğu gibi sosyal sermayenin ölçümü ve değerlendirilmesinde de geçerli ve güvenilir, tek bir yöntem bulunmamaktadır (Woolcock & Narayan, 2000).

Sosyal sermayeyi ölçme hala başlangıç safhasındadır. Bunun sebebi, bazı araştırmacıların sosyal sermayenin sonucu olarak ele aldıkları şeyi diğer yazarların bir kaynakmış gibi ele alarak tanımlamaya çalışmaları sebebiyledir. Sosyal sermaye olgusunun ölçülmesi meselesi ölçülebilen diğer ekonomik değerlerden farklı şekilde olmaktadır. Maddi değerler ile ölçülemeyen söz konusu kavrama ilişkin yapılan çalışmalar analiz edildiğinde, çok çeşitli göstergelerin kullanıldığı görülmekte ve hepsinin ortak görüşü ise sosyal sermayenin ölçülmesinin oldukça zor olduğu şeklinde karşımıza çıkmasıdır (Ekşi, 2009; Keleş, 2012).

Fukuyama'ya göre de, sosyal sermayenin önemli eksikliklerinden birinin ölçümünün nasıl yapılacağına dair üzerinde uzlaşma olmamasıdır. Buna rağmen iki anlayışın daha fazla kabul gördüğünü belirten araştırmacı bunlardan ilkinin, toplumda grup üyeliklerinin niteliği ve grupların sayısına odaklanan niceliksel çalışmalar; ikincisini ise, geliştirilen birtakım ölçekler vasıtasıyla, güven ve vatandaşlık yükümlülüklerini belirleyen çalışmalar olarak belirtmektedir. Buna karşın Fukuyama, kurumsal düzeyde sosyal sermaye ölçümlerini de üçüncü bir yol olarak önermektedir (Fukuyama, 2001).

Woolcock ve Narayan (2000), sosyal sermaye ölçümüne yönelik genel geçer, tek doğru bir yöntemin mümkün olmadığını belirterek, bunun ana sebeplerini üç maddede özetlemektedir:

- 1- Sosyal sermayenin çok boyutlu ve farklı alanların bileşiminden meydana gelen bir kavram olması,
- 2- Sosyal sermayenin yapısı gereği nitelik olarak zamanla değişimler yaşaması, formal ve informal organizasyonlar arasında dengeleyici bir nitelik taşıması,
- 3- Sosyal sermaye ölçümlerine yönelik çalışmaların kalıcı ve uzun süreli, kapsamlı bir şekilde yapılmaması, bölgesel ve dar kapsamlı çalışmaların geçici birtakım sosyal yansımaları ölçme çabası içerisinde bulunması.

Bütün bu zorluklara rağmen yapılan sosyal sermaye ölçme çalışmaları makro ve mikro düzeyde olmak üzere iki şekildedir.

2.6.1. Makro Düzeyde Ölçme Çalışmaları

Makro düzeyde (ulusal, küresel) sosyal sermaye düzeyini ölçmeyi amaçlayan çalışmalar ve araştırmaların toplumda kişilerarası güven, suç oranları, sözleşmelere sadık kalma durumu, sivil toplum kuruluşlarına ve gönüllülük aktivitelerine katılma düzeyi gibi durumlardan yola çıktıkları görülmektedir (OECD, 2001).

Sosyal sermayenin toplumsal düzeyde ölçülmesine dair yapılan çalışmalarda yoğun olarak sosyal bütünleşme ve işbirliğini destekleyici nedenler üzerinde durulmuştur. Özellikle son yıllarda gelişmiş bazı ülkeler, kendi istatistik kurumları aracılığıyla toplumsal boyutta sosyal sermaye düzeylerini belirlemeye yönelik çalışmalar yapmaktadırlar. Bununla birlikte OECD ve Dünya Bankası gibi uluslararası

kuruluşlar da ulusal ölçekte sosyal sermaye düzeylerini belirlemeye yönelik bazı kriterler geliştirmişlerdir (Ekinci, 2008).

Sosyal sermayenin makro düzeyde ölçümüyle ilgili olarak Paldam (2000)'in sıraladığı maddeler şu şekildedir;

- Basın özgürlüğü, siyasi haklar ve insan hakları,
- Bireylerin haklarının korunması, hukukun üstünlüğü ve mahkemelerin bağımsızlığı, kurumların şeffaflığı
- Yolsuzluk, siyasi istikrarsızlık ve suç oranları.

Putnam (2000)'a göre, sosyal sermayeyi ölçmede; toplumda bireyler arası bağlantılar, sosyal etkileşim ve aktif katılıma dair göstergeler önemli bilgileri işaret eder. Buna göre sosyal sermaye düzeyinin belirtileri aşağıdaki verilerden elde edilebilmektedir:

- 1-Sivil toplum kuruluşlarının nüfusa oranı,
- 2-Sivil toplum kuruluşlarına, derneklere vb. üyelik oranları,
- 3-Seçimlere katılım oranları,
- 4-Okullarda yapılan okul aile birliği tarzı toplantılara katılma düzeyi,
- 5-Gönüllü organizasyonların nüfusa oranı,
- 6-Bireylerin yıl içinde gönüllü aktivitelere ayırdığı zaman,
- 7-Sosyal ilişkilerdeki yakınlık, samimiyet (arkadaş, komşu, akraba ziyaretlerindeki sıklık),
- 8- Toplumda bireyler arası güven düzeyi (Akt. Ekinci, 2008).

Bullen ve Onyx (2000)'in, sosyal sermaye ölçümüne dair geliştirdikleri ölçekte, sosyal sermayenin sosyal açıdan dikkati çeken sekiz boyutu ele alınmıştır. Bu boyutlar; yerel topluluklara katılım, güven, tanışıklık bağlarının yoğunluğu, aile ve arkadaşlık ilişkileri, farklılıklara karşı tolerans, aktif katılım durumları, iş ilişkileri ve bağlantılarıdır.

OECD (2001), sosyal sermaye ölçümünde birtakım göstergelerin taşıdığı söz konusu risklere karşı “güven” boyutunu ele alan çalışmaların nispeten daha iyi fikir

verecek sonuçlara ulaştığını belirtmektedir. Bu yönü ile güven ölçümünün bizlere sosyal sermaye düzeyi hakkında en azından bir fikir vermesi mümkündür.

2.6.2. Mikro Düzeyde Ölçme Çalışmaları

Mikro düzeyde sosyal sermaye ölçme çalışmaları içerisinde değerlendirilebilecek birtakım çalışmalar sosyal sermayeyi kişi seviyesinde ele alan çalışmalardır.

Şahin (2011)'e göre, mikro düzeyde sayılabilecek ölçme çalışmalarından bazıları, ilgili toplumdaki kişiler arası alacak-borç ilişkilerinde senet kullanma oranı, bireyler arasındaki güven ve ilişkilerin niteliği, mala ve cana yönelik suçların oranı, sivil toplum örgütlerine ve gönüllülük aktivitelerine katılma oranı ve boşanmaların sıklığı konularıdır.

Mikro düzeyde ölçme çalışmaları sosyal sermayenin bireysel düzeyde belirlenmesine yönelik çalışmalardır. Bireylerin içinde buldukları sosyal bağlar ve ağların yoğunluğundan hareket eden bu tür sosyal sermaye çalışmaları ise diğerlerine göre daha azdır (OECD, 2001).

Goddard (2003), ilişkisel ağlar, sosyal güven ve normlar bağlamında sosyal sermayenin öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkileri konulu çalışmasında:

1- Öğretmen, veli ve öğrenciler arasındaki ilişkisel ağların ve bağlantıların öğrencilerin öğrenmeleri üzerindeki etkilerini,

2- Öğrenci ve ailesi arasında güvene dayalı ilişkileri

3- Okul toplumunda öğrenmeye ilişkin normlar çerçevesinde öğretmen, veli ve öğrenci algılarını belirlemeye çalışmıştır (Akt. Ekinci, 2008).

2.7. Sosyal Sermaye Ve Eğitim

Sosyal sermaye ve eğitim birbiriyle ilişkisi olan ve birbirlerini etkileyen önemli iki kavramdır. Putnam ve Helpert, sosyal sermayenin oluşturulmasında eğitimin önemli bir unsur olduğunu ve eğitim sürecindeki başarının sosyal sermaye açısından önemli bir kaynak oluşturduğunu belirtmektedir (ONS, 2001, Akt. Ekinci, 2008).

Sosyal sermaye bir örgütte topluluk içerisindeki karşılıklı ilişkilere bağlı olduğundan, birçok örgütün başarısı, çalışanlarının birbirleriyle kurdukları yakın ilişkilerde saklıdır. Örgütün insanda meydana getirdiği duygular olarak açıklanabilecek

sosyal sermaye; okul içerisindeki bireylerin birbirlerine olan sevgi ve saygıları, bağlantı ve toplulukları, birbirlerine olan anlayış ve güvenlerini belirtmektedir (Töremen, 2002).

Dika ve Singh'in, sosyal sermaye ile eğitim arasındaki ilişkiye ait yapılmış olan çalışmaların konu ve bulgularını inceledikleri çalışmalarında sosyal sermayenin eğitimsel başarı (derece, okul puanı, notlar vb.), eğitimsel hedeflere ulaşma (mezuniyet, eğitim düzeyi vb.) ve eğitimsel gelişimi etkileyen psikososyal etkenlerle (motivasyon, yükümlülükler vb.) pozitif bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır (Dika & Singh, 2002, Akt. Namalır, 2015).

Eğitim ve sosyal sermaye ilişkisi Bourdieu'nun 1986'da sosyal sermaye teorisine ilişkin çalışmaları ile başlamaktadır. Bourdieu'nun yaklaşımı sosyal sermayenin kültürel ve beşeri sermayeye etkisi ve bireysel sosyal sermaye (sahip olunan aktif bağlantılar, sosyal ağlar) düzeyinin kişiler arasında sebep olduğu akademik başarıdaki eşitsizlikler üzerine odaklanmaktadır. Bourdieu bu yönüyle sosyal sermayeyi, kültürel ve beşeri sermayeyi geliştiren bir öge olarak görürken; beşeri sermayeye katkısı ile bireyler arasında sahip olunan beşeri sermaye farkına sebep olması (entelektüel birikim, beceri, yetenek vb.) ile de bir tür eşitsizliğe sebep olduğu görüşündedir (Dika & Singh, 2002, Akt. Ekinci, 2008).

Bourdieu'ya göre alt sınıfa mensup kişiler, eğitim ortamında üst sınıfa mensup kişilerle etkileşim halinde olup üst sınıfa ait sosyal ve kültürel becerileri kazansalar bile hiçbir zaman onların doğuştan sahip olduğu bu becerilere doğal bir yatkınlık geliştirme olanakları olmayacaktır. Dolayısıyla eşitsizlik var olmaya devam edecektir (Uğuz, 2010).

Eğitim üzerine yapılan çalışmalar üzerinde önemli bir etkisi olan Amerika'lı sosyolog James Coleman'ın şu ana kadar eğitime Bourdieu'dan daha büyük etki yapmıştır (Field 2008).

Coleman, Amerikan kenar mahallelerindeki eğitim düzeyi üzerine yaptığı bir dizi araştırma neticesinde, sosyal sermayenin yalnızca güçlülerle (ekonomik, sosyal ve kültürel açıdan) sınırlı olmadığını aynı zamanda yoksul ve kenarda kalmış topluluklara da önemli katkılar sağladığını tespit etmiştir (Field, 2008).

Coleman, eğitime çok önemli bir misyon yükleyerek ekonomik, sosyal ve kültürel bakımdan dezavantajlı sosyal yapılarda sosyal sermaye düzeyinin başta aile içerisinde yüksek oluşunun bu sosyal çevrelerdeki çocukların dezavantajlı durumlarını

azaltarak eğitim sürecinde eşitsizliği hafiflettiğini belirtir. Ona göre özellikle kenarda kalmış dezavantajlı toplumsal kesimlerde sosyal sermayenin güçlendirilmesi gerekir ve bunun yolu da eğitimden geçer (Coleman, 1988, Akt. Eker, 2014). Örneğin Amerika’da eğitimini alan üstün başarıya sahip ilk kuşak Asyalı öğrencilerin bu durumunu, Asyalı olmayan ailelerin nispeten az başarılı çocukları ile kıyaslar. Asyalıların sahip olduğu güçlü aile ilişkileri ve bu ilişkilerin eğitimsel başarıya dönüşmesi için kurulan yoğun veli-çocuk ilişkisi ailedeki sosyal sermayenin önemli bir göstergesi olarak karşımıza çıkar (Coleman, 1987, Akt. Aydemir, 2011).

Coleman, eğitime sosyal sermayenin üretilmesinde en önemli etmenlerden birisi olarak bakmaktadır. Coleman, sosyal sermaye ve eğitsel çalışmalar arasındaki ilişkileri incelerken, aile içindeki normlara ve etkin uygulamalara, topluluklara, okullara ve bunların öğrenciler üzerindeki etkilerine de odaklanmaktadır (Hill, 2001, Akt. Toprak, 2011).

Putnam (2000) eğitim başarısı ile okulların sosyal sermaye düzeyleri arasında kuvvetli bir bağlantı bulunduğunu ve okullarda sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması ile eğitimde verimlilik ve etkinliğin artacağını; ayrıca eğitimin kalitesinin artması ile beraber toplumda sosyal sermayenin de güçleneceğini belirtmektedir (Akt. Ekinci, 2012).

Eğitim örgütlerinde çoğunlukla bilişsel (cognitive) çalışmalar yürütülmektedir. Bu durum insan etkenini öne çıkarmakta ve sosyal sermayenin önemini daha da fazlaştırmaktadır. Okul, sosyal ve entelektüel sermaye temeline dayalı olarak kurulmuş olan bir insan yetiştirme sistemidir. Okullar belirli bir sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal yaşam alanı içinde yer alırlar ve bu çevre ile karşılıklı etkileşim halindedirler (Şişman, 2002; Çelik, 2004; Şahin ve Ada, 2013).

Eğitim, özellikle, sosyal sermayenin oluşmasında etkili olduğu düşünülen ve aynı zamanda sosyal sermayenin de bir sonucu olduğu ifade edilen beşeri sermayenin artırılması bakımından önem taşır (Öğüt ve Erbil, 2009).

2.8. Okullarda Sosyal Sermaye

Okullar belli bir sosyal, kültürel, ekonomik ve siyasal yapı içindedirler ve bu çevre ile karşılıklı etkileşim halindedirler. Bu sebeple okul yalnızca temel becerilerin aktarıldığı; çocukların akademik ve entelektüel becerilerinin geliştirildiği bir kurum olarak düşünülmemelidir. Çünkü okul çocuğun toplumsallaşmasında temel örgütlerden

birisidir ve çocuğu eğitmekle birlikte çocuğa toplumsal değerler, normlar ve toplumsal sadakati de öğretir. Sosyal bir örgüt olan okul, bireyin sosyalleşmesinde stratejik bir önem taşımaktadır. Bu nedenle okulun asli görevi bireyin sosyalleşmesi ve kültürlenmesidir (Ergün, 1987; Tezcan, 1992; Şişman, 2002; Özdemir, 2007).

Okul toplumlarında 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 içlerindeki ilişkileri, okul örgütündeki sosyal sermaye düzeyine ait 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 gerekir. Okul örgütleri sahip oldukları sosyal sermaye birikimi ile orantılı olarak, güçlü kurumsal ve toplumsal değer sistemleri, personelde gönüllü sorumluluklar ve aktif sosyal bağlar oluşturarak örgütsel amaçlara ulaşmada önemli kazanımlara sahip olabilir (Şahin, 2011).

Kaliteli bir eğitim sisteminin oluşturulması için sosyal sermayenin temel öğelerinin eğitim sürecini oluşturan okullarda yerleştirilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda okul yöneticilerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Sosyal sermayenin eğitim ortamlarında ve süreçlerinde olumlu bir değer olarak kendisinden beklenen etkiyi gösterebilmesi, sosyal sermayenin bilincinde olan, onu geliştirilmesi ve hayata geçirilmesi için çaba harcayan okul idarecilerinin varlığına bağlıdır (Şavkar, 2011).

Alanyazın incelendiğinde sosyal sermayenin okul örgütünü ilgilendiren altı boyutu olduğu görülmektedir. Bunlar; Bağlantılılık, Güven, Değerler ve Normlar, Sosyal Ağlar, Aidiyet ve Katılım'dır.

2.8.1. Bağlantılılık

Bağlantılılık bir örgütteki çalışanların ikincil derecedeki kişisel amaçlarına, ortak hedefler doğrultusundaki ortak amaçlara ve faaliyetlere olan isteklilikleri ve bunlara ilişkin yetenekleri olarak ifade edilmektedir. Bu tanımda ortak amaçlara karşı isteklilik ve yetenek vurgusu yapılarak, sosyal sermayenin ilişkisel ve bilişsel boyutları olmak üzere, iki temel yönü vurgulanmaktadır (Öğüt ve Erbil, 2009).

Okulda örgütsel bağlantılılık, okulun vizyon, misyon, hedef ve değerlerine inanma, bunları kabul etme; okul adına çaba göstermeye isteklilik, çalışanların karşılıklı

çekim gücü ve onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve o okul örgütünde olmaktan gurur duymak olarak kendini belli eder (Töremen, 2002).

2.8.2. Güven

Örgütsel güven, örgütün var olma nedenini, kültürünü, içinde bulunduğu çevre ve koşullara göre sergilediği duruşunu yansıtacak biçimde şekillenmekte ve örgütsel bir doku halini alarak, bireyler üstü bir duruma dönüşmektedir (Jalava, 2006, Akt. Ögüt ve Erbil, 2009).

Okulda örgütsel güven, okuldaki çalışanların birbirlerine olan güvenlerinin yanı sıra, kendilerinin okulda emniyette olduklarını ve okul yöneticisi tarafından destekleniyor olduklarını hissetmeleri olarak ifade edilebilmektedir (Ekinci, 2008).

2.8.3. Değerler ve Normlar

Okul örgütlerinde sosyal sermayenin bileşenlerinden bir tanesi de, örgütsel norm ve değerlerdir. Bireylerin örgüt ya da topluluk içerisinde nasıl yaşamaları, neleri yapıp neleri yapmamaları gerektiğini, norm ve değerler belirler. Norm ve değerler, okul örgütünde adeta düzen ve güvenliği sağlayan enstrümanlardır. Değerler, örgütteki her bir çalışan için bir anlam ifade eden ve arzu edilen, tavır, tutum, anlayış ve davranışlardır. Diğer bir anlatımla, bir örgütün sahip olduğu bilimsel, ekonomik, sosyal ve kültürel değerleri kapsayan, maddi ve manevi öğelerin bütünüdür. Normlara gelince, örgüt ya da topluluk içerisinde, yargılama ve değerlendirmenin kendisine göre yapıldığı ölçüt, uyulması gereken kural, önceden belirlenmiş kalıp olarak tanımlanabilir (Şahin, 2011).

Çelik (2012)'e göre, değerlere dayalı yönetim, iş görenlerin kalbini hedef almaya yönelik bir yönetim yaklaşımıdır. Dolayısıyla, değerlere dayalı bir yönetim anlayışının benimsendiği okullarda okul içi ve okul dışı sosyal unsurlar arasında güçlü bir duygusal bağ oluşur. Bu tür okullarda okul toplumu ile okulun değerlerinin bir bütünlük oluşturması beklenir. Sahip olunan ortak norm ve değerler; ortak anlayış, güven, sosyal ağlar ve iletişimi de güçlendirerek, sosyal sermayenin gelişmesi ve örgütsel amaçlara dönük bir işlev kazanmasına olanak tanır.

2.8.4. Sosyal Ağlar

Ağlar, sosyal sermayenin oluşumunda en temel ve en sağlam yapısal unsurlardır. Sosyal ağlara dayalı ilişkisel yapılanmalar, sosyal sermayenin gelişmesine olanak sağlar. Coleman ve Hoffer'a göre, güçlü sosyal ağlara sahip okulların eğitimsel başarılarının daha yüksek olmasının önemli bir nedeni, okul toplumunun ulaşabildiği sosyal kaynaklara sahip olma olanağıdır. Bu yaklaşımın merkezindeki temel fikir, ailelerin sadece insani ve kültürel sermaye birikimlerinin değil; aynı zamanda bir topluluk olarak okulun amaçları için oluşturdukları ağların ve sıkı ilişki biçimlerinin insani ilişkileri ve etkileşimi arttırarak, amaçlanan kaynaklara ulaşmayı sağladığı yönündedir (Ekinci, 2008).

Okul örgütleri insan yoğun örgütler olduğu için, iletişim ağları da diğer örgüt türlerinden daha yoğun olarak varlığını sürdürür. İletişim ağları olmadan ve etkin olarak işletilmeden okulda güven, norm ve değerler, bağlılık, aidiyet ve katılım unsurları, tam manasıyla oluşamaz. Bu nedenle iletişim ağları, okul çalışanlarının hedeflerini sürdürmelerine ve aynı zamanda okul toplumunu bir arada tutmaya yardımcı olan daha geniş ilişkiler ve normlar kümesinin bir parçası olarak görülmelidir (Şahin, 2011).

2.8.5. Aidiyet

Bir aileye, bir gruba, bir topluluğa, bir örgüte ve giderek bir millete ait olma duygusu, bütün insanlar için bir ihtiyaçtır. Örgütsel aidiyet duygusu özdeşleşmeyi, bağlanmayı, benimsemeyi, işbirliğini ve amaçların gerçekleşmesi için yoğun çabayı ifade eder (Şahin, 2011).

Okula aidiyet; okulun amaç ve değerlerine inanma, kabullenme, okul adına çaba göstermeye isteklilik, okul çalışanlarının birbiri arasındaki çekim gücünü ve onları bir arada tutma gücünü temsil eder ve okulun çalışanı olmaktan gurur duymak olarak kendini gösterir (Töremen, 2002).

Sosyal sermayenin güçlendirilmesinde önemli bir unsur olan örgütsel bağlılık duygusunun, eğitimde verimliliği arttırmada ve okulların etkililiğini sağlamada önemli bir işleve sahip olduğu görülmektedir (Ekinci, 2008).

2.8.6. Katılım

Sosyal sermayenin önemli boyutlarından biri de sosyal süreçlere ve grup aktivitelerine etkin olarak katılma ve sosyalleşmeye dair örgütsel yaşamda tanınan imkânlardır. Sosyal sermayenin ölçümüne ilişkin yapılan tüm çalışmalarda aktif katılım ve bu kapsamda sosyal sorumluluklara dayalı etkileşim önemli bir yer tutmaktadır (Ekinci, 2008).

Örgütsel katılım, diğer örgütlerde olduğu gibi, okul örgütlerinde de iş görenlerin örgütsel süreçlere, sosyal aktivitelere, iş ve eylemlere gönüllü ve etkin katılımını ifade etmektedir. Katılım, iletişim ve işbirliğini kolaylaştırmasına, belirsizlikleri azaltmasına ve güvenliği yükseltmesine karşın; sosyal mesafe koyuş, yerinden edilme, güvensizliğe karşı insanca bir paratoner niteliği taşır. Katılımın düşük olduğu topluluklarda ve tabii ki okul örgütlerinde, etkili ve doğru kararların alınması mümkün olamayacağından, amaçlara ulaşma derecesi de düşük olacaktır. Bu durum örgüt üyeleri arasında bölünmelere ve alt grupların oluşmasına neden olabilecektir (Şahin, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: PSİKOLOJİK SÖZLEŞME

3.1. Psikolojik Sözleşmenin Tanımı Ve Tarihi

Psikolojik sözleşme ifadesi 1960'lı yılların başında Argyris, Levinson, Price, Munden, Mandl, 1962 yılında Solley ve 1965 yılında Schein tarafından ortaya atılmıştır (Morrison & Robinson, 1997, Akt. Doğan ve Demiral, 2009).

Argyris psikolojik sözleşmeyi yazılı olmayan bir sözleşme olarak tanımlamıştır ve bu haliyle psikolojik sözleşme, istihdam etme ile ilişkili olduğunda, örgüt ve birey arasında meydana gelmektedir (Chang & Hsu, 2009, Akt. Özler ve Ünver, 2012).

Argyris 1960 yılında yayımlanan “Örgütsel Davranışı Anlamak” adlı kitabında örgütleri yaşayan ve karmaşık yapılar olarak ifade etmiştir. Aynı zamanda örgütlerin ve bireylerin canlı organizmalar gibi birbirleriyle her zaman etkileşim halinde olduklarını belirtmiştir (Bacilli, 2001, Akt. Akyüz 2014).

Argyris (1960), örgüt ve işçiye karşılıklı olarak fayda sağladığını ileri sürdüğü bu etkileşimde, örgütün işçiye yeterli ücret sağlaması, iş güvenliği, gayri resmi kültürlerine saygı göstermek gibi ihtiyaçlarıyla ilgilenmesinin karşılığında, çalışanın makul seviyede üretime devam etme gibi davranışlarla karşılık vereceğini söylemektedir. Argyris psikolojik sözleşmeyi karmaşık yapılar için oluşturulan, örgüt içinde yaşanan anlaşmazlıklar, işe devamsızlık, iş memnuniyetsizliği gibi olumsuz durumların ortadan kaldırılmasına yardımcı olan bir kavram olarak ifade eder (Akt. Yılmaz, 2012).

Levinson (1962)'a göre, psikolojik sözleşme, karşılıklı hareket etme sürecidir. Bu süreçte örgüt çalışanlarla ilgili yükümlülüklerini yerine getirmekle birlikte, aynı zamanda çalışanların olumsuz etkileneceği davranışlardan uzak durmaktadır. Örgüt, çalışanları için ücret vermek, iş güvenliği sağlamak gibi yükümlülükleri yerine getirirken bunlar karşılığında çalışanlardan kendi iş tanımlarını aşan katkılar yapmalarını ummaktadır. Çalışanlar ise örgütün beklentilerine verimli çalışarak ve işletme imajını zedelemekten kaçınarak karşılık vermektedir (Akt. Akyüz, 2014)

Schein (1980), psikolojik sözleşmeyi; çalışanın kendisi ve içinde bulunduğu örgüt arasındaki yazılı olmayan karşılıklı bir dizi beklentiler” olarak ifade etmiştir. Kotter (1973), ise psikolojik sözleşme kavramını, “kişi ve içinde bulunduğu örgüt arasında ifade edilmeyen, kapalı, tarafların iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve

birbirlerinden almayı umdukları psikolojik yönü bulunan anlaşma” şeklinde tanımlamaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Kotter (1973) “Psikolojik Sözleşme” isimli çalışmasında, psikolojik sözleşmeyi işçi ve örgüt ilişkisinde, tarafların almayı umdukları şeylere karşılık olarak gerçek hayatta elde ettiklerini ifade eden, açık olmayan sözleşmeler olarak belirtmiş ve çalışmasında beklenti alanlarını tanımlayıp; tarafların beklentilerini eşleşmiş ve eşleşmemiş beklentiler olarak ayırt etmiş; eşleşmiş beklentilerin çalışanın iş doyumunu ile verimliliğın artmasına ve azalan işgücü devrine sebep olduğunu kanıtlamıştır (Akt. Türker, 2010).

Rousseau (1990), psikolojik sözleşmeyi “örgüt ile işçi arasındaki ilişkide karşılıklı beklenti ve sorumluluklarla ilgili olarak kişinin inanış ve algılamaları” olarak tanımlamıştır. Bu tanımın ışığında psikolojik sözleşmede başka sözleşme türlerinin tersine iki taraf (örgüt ve işçi) yoktur; çünkü psikolojik sözleşme bireyin mental algılamasıyla meydana gelir. Örgüt ise bireyin psikolojik sözleşmesini oluşturduğu koşullar ve çevre anlamına gelmektedir. Rousseau’nun tanımı bu tarihe kadar yapılan tanımlardan farklıdır. Bu tanım bilgi toplumuna geçerek değer kazanan, ancak iş güvenliğini kaybederek hayal kırıklığı ve endişe içerisinde olan insan faktörünün bilişsel, zihinsel ve algısal tarafının da dikkate alınması gerektiğini öngörmektedir (Akyüz, 2014).

Rousseau’nun karşılıklı algı kavramından yola çıkılacak olursa konunun her şeyden önce kişisel değerlendirmeler içerdiği görülebilir. Burada insanların hayatları boyunca kurdukları ilişkilerde karşılıklı beklentilere sahip oldukları noktasından hareket etmek mümkündür. Örneğın; evlilik kurumu, toplumda iki kişiyi bir araya getiren bir ilişki çeşididir. Bu ilişkinin resmi kısmı nikah sözleşmesidir. Nikah sonrası tarafların söze dökmediğı, karşılıklı hareketler ve imalardan yola çıkarak sahip olduğu içsel beklentiler karşılanırsa evlilik devam ederken beklentilerin karşılanmaması durumunda bu bağlarda kopmalar yaşanabilir. Bir zaman sonra psikolojik sözleşmede başlayan kopmalar yasal sözleşmeleri de sona erdirir. Tıpkı evlilik örneğinde olduğu gibi iş sözleşmeleri için de işçi ve örgüt arasında karşılıklı dile getirilmeyen algı ve beklentiler vardır (Kıyık, 2011).

Bu pencereden bakıldığında psikolojik sözleşmenin, öznel ve çalışanın işverene olan sorumlulukları ile işverenin çalışana olan sorumluluklarını içeren bireysel bir algı olduğu görülmektedir (Freese & Schalk, 1995, Akt. Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Bu tanımlardan yola çıkarak en genel manasıyla, psikolojik sözleşme, işçi ve işveren arasında karşılıklılık esasına dayalı, dinamik, yazılı olmayan bir dizi beklentiler olarak ifade edilebilir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşmenin yazılı olmamasının ve konuşulmamasının sebepleri ise şunlardır (Özkalp, 2004):

- Taraflar birbirlerine karşı beklentileriyle ilgili olarak yeterince net olmadıklarından bu beklentileri nasıl yerine getireceklerini bilemezler.
- Taraflar birbirlerinin beklentilerinin ne olduğu konusunda fikir sahibi olmayabilir. Örneğin, işverenlerin çalışanlara ne tür maddi ve manevi ödülleri verdiği bilinmeyebilir.
- Beklentilerin bazıları son derece doğaldır ve temel beklentiler olarak algılanır.
- Kültürel normlar da bu beklentilerin dile getirilmesine engel olmaktadır.

Morrison ve Robinson, yaptıkları çalışmalar neticesinde psikolojik sözleşmelerin beklentilerden farklı olduğunu belirtmişlerdir. Morrison ve Robinson'a göre beklentiler; çalışanın örgütten almayı ümit ettiği faydalardır. Psikolojik sözleşme ise; bireyin bilişsel olarak örgütün vermek yükümlülüğünde olduğuna inandığı meseleleri kapsar. Millward ve Brewerton, çalışmalarında psikolojik sözleşmedeki karşılıklı sorumlulukların ortaya çıkış şekillerinin; gizil sözler, geçmiş tecrübelerin yorumlanması ve dolaylı öğrenmeler aracılığıyla gerçekleştiğini belirtmişlerdir. İma edilen sözleşmelerin ise, dışarıdan bakan gözlemcinin öznel yaşantılarına bağlı olduğunu belirtmişlerdir (Morrison & Robinson, 1997; Millward & Brewerton, 1999, Akt. Akyüz, 2014).

Yapılmış olan çeşitli tanımlar dikkate alındığında, psikolojik sözleşmeye ilişkin olarak varılan ortak özellikler şunlardır (Yılmaz, 2012):

- Psikolojik sözleşme, işçi ve örgüt arasında, yazılı kurallara göre değil algı temeli üzerine kurulmaktadır.
- Özneldir ve karşılıklılığa dayanmaktadır.
- İlişkisel bir özelliğe sahiptir, yani karşılıklı ilişki alışverişine göre şekillenir.

- Taraflar arası bağıllık söz konusudur ve zamanla olumlu ya da olumsuz bir değişime uğrama ihtimali var olduğundan dolayı dinamik bir yapıya sahiptir.
- Anlaşmanın temelini, daha çok duygusal ağırlıklı olan beklentiler ve sorumluluklar oluşturmaktadır.

Tüm bu bilim insanlarının görüşlerine göre psikolojik sözleşme genel manada; konuşulmayan sözler, işverenin ne vereceği ve bunun karşılığında çalışanın örgüte ne vereceğine dair iş sözleşmelerinde yazılı olarak ifade edilmemiş konuların bütünüdür. Bu sözleşmenin konuşulmamasının nedenleri arasında, her iki tarafında beklentileri hakkında birbirlerine karşı net olmamaları veya gerçekten bilgi sahibi olmamaları, bazı beklentilerin doğal olarak görünmesi, bu yüzden karşı tarafa iletilmesine gerek görülmemesi, kültürel normlar sebebiyle bazı beklentilerin dile getirilmesinin hoş karşılanmaması ve her iki tarafın beklentilerinin açık olarak konuşulmasının karşı tarafta hayal kırıklığı oluşturacağı endişesi sayılabilir (Aytaç, 1997).

3.2. Psikolojik Sözleşmenin Kuramsal Temelleri

Psikolojik sözleşmenin örgütsel davranış alanına girmesi 1980'li yıllara dayansa da kavramın temelini oluşturan ve kavramın anlaşılmasına yardımcı olan çeşitli kuramlar da bulunmaktadır. Bu kuramların en öne çıkanları; Karşılıklılık Normu, Sosyal Takas Kuramı, Eşitlik Kuramı, Beklenti Kuramı ve Porter- Lawler Modeli'dir (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

3.2.1. Karşılıklılık Normu

Psikolojik sözleşmenin kuramsal temelini meydana getiren kuramlardan birincisi Gouldner (1960) tarafından belirlenen karşılıklılık normu kuramıdır (Gemalmaz, 2014).

Gouldner (1960) tarafından ileri sürülen bu kuramın temelinde insanların elde ettikleri yararları karşılık olumlu davranışla karşılık vereceği inancı vardır (Akyüz, 2014). Gouldner (1960, Akt. Aydın, 2016) karşılıklılık normunu şu şekilde özetlemiştir:

“İnsanlar, kendilerine yardım eden kişilere zarar vermekten kaçınırlar ve kendilerine yardım eden kişilere aynı şekilde yardımla karşılık verme eğilimindedirler. Bu karşılıklılık, evrensel olarak kabul gören ahlak kurallarının ve değer sistemlerinin de temel yapı taşlarından biridir”.

Örneğin, çalışma ortamında bireyler kurumun veya yöneticilerinin kendilerine adil ve eşit davranmasını beklerler. Bu beklentileri karşılandığında ise karşılıklılık kuramı gereği, örgütsel vatandaşlık davranışı gibi olumlu davranışlar sergilerler. Aynı şekilde kurum ya da yönetici, çalışanın kurumun/bölümün çıkarlarını gözettiğini algıladığında, buna çalışana tanıdığı hakları, terfi imkânlarını genişleterek karşılık verecektir (Niehoff & Moorman, 1993, Akt. Bekaroğlu, 2012).

Rousseau (1989), psikolojik sözleşme teorisi açısından bakıldığında, karşılıklılık normunun, psikolojik sözleşme oluşum sürecinin belirleyicilerinden biri olduğunu söylemektedir (Akt. Büyükyılmaz, 2013). Rousseau (2001)'ya göre, işgören, sunduğu katkının örgütü bir karşılık vermeye zorladığına dair bir algıya sahip olduğunda psikolojik sözleşme ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla; karşılıklılık önemli bir psikolojik sözleşme unsurudur (Akt. Dikili, 2012).

Gouldner karşılıklılık normunun evrensel özelliğinin olduğunu, fakat karşılaşılan durumun şartlarına, kişilerin karakteristik özelliğine ve normun sonuçlarına verilen değere göre farklılaşabileceğini belirtmiştir (Gouldner, 1960, Akt. Tunçer, 2012).

Sonuç itibarıyla, karşılıklılık normuna göre kişiler kendilerine yardım edene bir şekilde yardımla cevap vermektedir. İş ortamında çalışanlar, yöneticilerden algıladıkları adil ve eşit davranışlara, karşılıklılık normu gereği bir karşılık verme ihtiyacı hisseder (Smith, Organ & Near, 1983; Moorman, 1993, Akt. Kıyık, 2011).

3.2.2. Sosyal Mübadele (Takas) Kuramı

Psikolojik sözleşme kavramını teoride destekleyen ilk kuramlardan bir diğeri sosyal değişim teorisidir (Social Exchange Theory). Bu kuram 1964 yılında Blau tarafından ortaya atılmıştır (Kıyık, 2011).

Sosyal mübadele, kişilerin verdikleri bir hizmet karşılığında elde etmeyi bekledikleri şeyleri ya da bir kazanç karşılığında yapmaya gönüllü oldukları fiilleri ifade eder (Blau, 1964, Akt. Demirkasımoğlu, 2012).

Sosyal mübadeleyle (takasla) ilgili birçok farklı bakış açısı olmasına karşın, bu kuramın temeli hayatta kalmak için insan ilişkilerinin gerekli olduğu ve kişilerin ihtiyaçlarını temin etmek için sürekli olarak birbirleriyle iletişimde oldukları temeline dayanan, bireylerin verdikleri bir hizmet karşılığında elde etmeyi umdukları ya da bir kazanç karşılığında hizmet etmeyi kabul ettikleri hareketler bütünüdür (Gouldner, 1960; Homans, 1961; Blau, 1964, Akt. Gemalmaz, 2014).

Ayrıca sosyal mübadele kuramı psikolojik sözleşme mantığının temeli olarak kabul edilir. Çünkü psikolojik sözleşmelerde değişimin karşılığı, çoğu zaman destek ve dostane ilişkilerle sembolleştirilmektedir (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006, Akt. Kıyık, 2011).

Blau (1964), sosyal takas ilişkilerinde sorumlulukların yerine getirilmemesinin ilişki dengesini bozduğunu bunun da her iki taraf için negatif sonuçlara sebep olduğunu öne sürmüştür. Dengede olan değişimlerde çalışanlar, psikolojik sözleşme çerçevesinde kendi yükümlülükleriyle örgütünkilerin eşit olduğuna inanmaktadırlar. Bu nedenle sosyal mübadelede, bir kişi diğerine yarar sağlayan bir hareket yaptığında bu hareketine karşılık alacağına dair beklenti oluşturur (Akt. Mimaroglu, 2008).

Sosyal mübadelede taraflar; işverenler, yöneticiler, çalışanlar, sendikalar, tedarikçiler ve müşteriler olabilirler. Taraflar mübadele esnasında birbirlerine iki çeşit sonuç sunarlar: Ekonomik sonuçlar ve sosyo-duygusal sonuçlar. Ekonomik sonuçlar somuttur ve finansal özellik taşır. Sosyo-duygusal sonuçlar ise, kişilerin sosyal ve saygı ihtiyaçlarını vurgularlar (Cropanzano & Mitchell, 2005, Akt. Cihangiroglu ve Şahin, 2010).

Blau (1964), sosyal mübadelenin ekonomik mübadeleden kesin olarak ayrıldığını belirtmektedir. Ona göre aradaki temel fark, sosyal mübadelenin niteliği belirlenmemiş yükümlülükleri kapsamasıdır. Ekonomik mübadelede belirli bir ekonomik işlem, kesin olarak mübadeleyi garanti eden bir biçimsel sözleşmeye bağlanmış ve bu mübadelenin tam zamanı belirlenmiştir (Akt. Büyükyılmaz, 2013).

3.2.3. Eşitlik Kuramı

Maslow'un "ihtiyaçlar hiyerarşisi," Herzberg'in "çift faktör" ve Alderfer'in "ERG yaklaşımı kuramı" gibi birçok motivasyon kuramı, iş görenleri diğer iş görenlerden bağımsız, yalnız kişiler olarak değerlendirmekte ve birbirleriyle iletişim içinde olan çalışanların etkileşimlerini, gözlemlerini göz ardı etmektedir.. Bu nedenle iş görenlerin ilişkilerine karşılaştırmalı motivasyon modelleri boyutunda bakmak daha anlamlı olacaktır (Mimaroglu, 2008).

Psikolojik sözleşmeyi kuramsal olarak destekleyen yaklaşımlardan birisi olan ve temelde motivasyon kuramı sayılan eşitlik teorisini (Equity Theory) 1963 yılında J. Stacey Adams geliştirmiştir ve bu teorinin ana fikrini, personelin iş ilişkilerinde eşit bir şekilde muamele görme arzusunda olduğu ve bu arzunun motivasyonu etkilediği savı

oluşturmaktadır. Adams bu kuramla kişinin sarf ettiği gayret ve karşılığında elde ettikleri ile aynı iş ortamında başkalarının sarf ettiği gayret ve elde ettiği sonuçları karşılaştırma eğilimini ifade eder (Adams, 1963, Akt. Kıyık, 2011; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Günümüzde örgütsel davranış alanında da incelenmekte olan bu teoriye göre bireyin iş tatmini ve performansı, çalıştığı örgüt içerisinde algıladığı eşitlik veya eşitsizlik ile doğrudan ilişkilidir. Birey kendi çabası ile elde ettiği kazanımları, aynı iş ortamındaki diğer bireylerin çabası ile elde ettikleri ile karşılaştırmaktadır. (McCormick & Ilgen, 1980). Adams'a göre, iş tatmini kişinin algıladığı girdi-çıktı dengesine göre belirlenmektedir. Girdiler; eğitim, tecrübe, çaba ve bağlılık, çıktılar ise girdiler karşılığında kişinin aldığı ücret, farkındalık, sosyal ilişkiler, ödüllerdir (Büyükyılmaz, 2013; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; McCormick & Ilgen, 1980).

Eşitlik kuramına göre; karşılaştırma süreci hem girdilere yani bireyin örgüte sağladığı katkılara, hem de çıktılara yani bireyin sağladığı katkılar karşılığında örgütten aldığına göre yapılmaktadır (Arnold & Feldman, 1998, Akt. Mimaroğlu, 2008). Tablo 3'te iş girdi ve çıktı örnekleri verilmektedir.

Girdiler	Çıktılar
Zaman	Ücret
Çaba	Terfi
Akademik Eğitim	Fark edilme
Tecrübe	Güvence
Eğitim	Kişisel Gelişim
Fikirler	Yararlar
Yetenek	Arkadaşlık Fırsatı

Tablo 3: İş Girdi ve Çıktı Örnekler

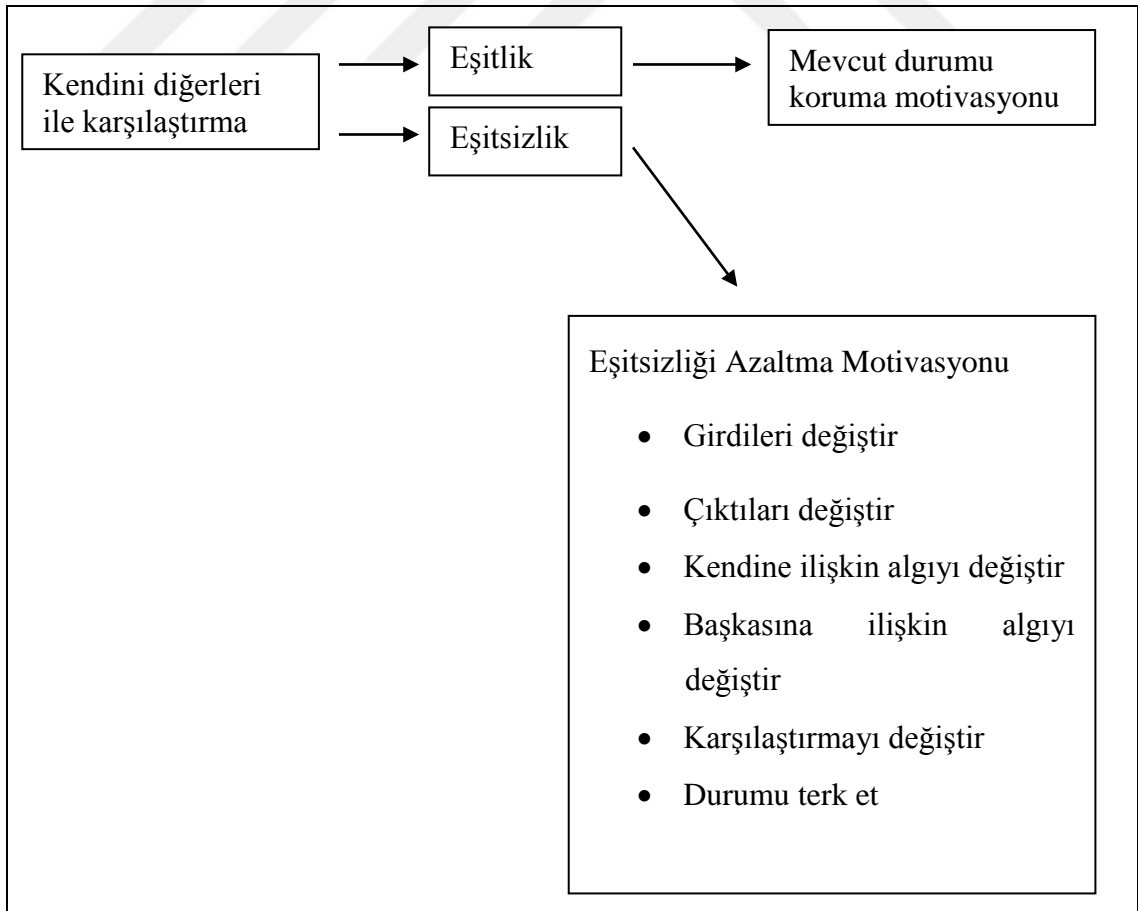
Kaynak: Arnold, J., C. Feldman (1986) (Akt. Mimaroğlu, 2008), Organizational Behavior, New York: McGraw- Hill International Edition Management Series, 62.

Eşitsizlik durumu ise bireyin gösterdiği çaba ve elde ettikleri ile diğerlerinin gösterdiği çaba ve elde ettikleri arasında bir dengesizlik algılaması sonucu meydana gelmektedir (Luthans, 2008).

Bir örgütteki çalışan kendisine karşı adil olup olunmadığına karar vermek için dört süreci değerlendirir. Birinci kısımda örgütün kendisine karşı nasıl davrandığını değerlendirir. İkinci kısımda, başkalarına nasıl davranıldığını değerlendirir ve üçüncü kısımda diğerleri ile kendisi arasında bir karşılaştırma yapar. Son kısımda ise bu karşılaştırma sonucunda kendisine karşı adil davranılıp davranılmadığı ile ilgili bir kanıya ulaşır (Griffin & Moorhead, 2010).

Bireyin değerlendirmeleri sonucunda algıladığı eşitlik ve eşitsizlik durumu karşısında motivasyonunun ne yönde değiştiği Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1. Bireyin Eşitlik veya Eşitsizlik Algılaması Durumunda Olası Tepkileri



Kaynak: Moorhead, G., R.W. Griffin (1989)(Akt. Demirkasımoğlu, 2012) Organizational Behavior: Managing People and Organizations (5th ed.). Boston, MA: Houghton Mifflin.

Eşitlik kuramı işğören ile örgüt arasındaki mübadele ilişkisini ve bu ilişkideki dengeyi açıklayıcı özelliği ile psikolojik sözleşme kavramının anlaşılmasında önemli bir kuram olarak ortaya çıkmaktadır (Rousseau, 1989, Akt. Aydın, 2016).

3.2.4. Beklenti Kuramı

Edward Tolman (1932) ve Kurt Lewin'in (1938) çalışmaları sonucu ortaya çıkan ve motivasyon konusunda eşitlik kuramına göre daha karmaşık ancak önemi gittikçe artan kuramların başında gelen beklenti kuramını, çalışanların işyerindeki davranışlarına adapte eden ilk isim Victor Vroom (1964) olmuştur. Beklenti kuramı, insanın, ekonomik çıkarları açısından rasyonel davrandığını kabul etmektedir. Çeşitli alternatifler içinde seçim yapmak durumunda olan birey, kendisi için en avantajlı olanı seçecektir. Teoriye göre bireyler, seçeneklerin bilişsel olarak farkına varırlar ve kendi kapasite sınırları içinde belirli seçimler yaparlar (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Vroom 'un (1964) beklenti kuramı aşağıda belirtilen dört temel varsayıma dayanmaktadır;

1. İnsanlar ihtiyaçları, geçmiş deneyimleri ve çeşitli güdümlenici unsurlara dayalı beklentiler doğrultusunda örgütlere katılmaktadırlar.

2. Bireylerin davranışları bilinçli seçimleri sonucu ortaya çıkmaktadır. Yani birey beklentileri ile ilgili kendi değerlendirmesinin sonucuna göre davranışlar sergilemekte özgürdür.

3. İnsanların örgütten farklı beklentileri olmaktadır. Bu beklentiler iyi maaş, iş güvencesi, ilerleme, gelişim, zorlayıcı iş vb. olabilmektedir.

4. Bireyler kendileri için en fazla çıktıyı elde edecek şekilde alternatifler arasından seçim yapmaktadırlar.

Beklenti kuramına göre çalışanın göstereceği çabanın kendisine bazı ödüller kazandıracağına dair inancı ve başarı sonucunda kişi tarafından değerli bulunan bir ödülün elde edilecek olması kişiyi motive etmektedir (Akt. Aydın, 2016).

Kurama göre işğörenler; değişik ödül veya sonuçların görelî çekiciliklerini(ödül değeri) (valence), belirli ödül veya sonuçları elde edebilmek için gerekli olan şeylerin

neler olduğunu (araçsallık, instrumentality) ve sarf edecekleri eforun veya sergileyecekleri bir davranışın bir ödül veya sonuca dönüşme ihtimalini (beklenti, expectancy) rasyonel bir biçimde tahmin ederler (Landy & Conte, 2007, Akt. Dikili, 2012).

Vroom (1964)'a göre, birey tarafından algılanan beklenti, araçsallık ve ödül değeri yükseldikçe bireyin motivasyon gücü de yükselmektedir. Öyle ki bireyin motivasyon gücü bu üç unsurun çarpımı ile ifade edilebilmektedir.

$$\text{Motivasyon gücü} = \text{Beklenti} \times \text{Araçsallık} \times \text{Ödül değeri}$$

Buradan hareketle üç faktörden her hangi birinin sıfır olması durumunda motivasyon gücünün de sıfır olacağı çıkarımı yapılabilir (Aydın, 2016).

3.2.5. Porter-Lawler Modeli

Porter'la Lawler (1968)'in kuramı, özel kesim yöneticilerinin işle ilgili tutumlarının işle ilgili davranışlarıyla, işteki başarılarıyla ilişkilerini inceleyen bir araştırmada kavramsal bir taslak geliştirme gereksiniminden doğmuştur (Onaran, 1981).

Lawler ve Porter'a göre, kişinin yüksek bir gayret göstermesi, direkt yüksek bir performans ile sonuçlanmaz. Bunun iki nedeni vardır. Bunlardan birincisi, kişinin yaptığı iş için gerekli bilgi ve yeteneğe sahip olmasıdır. Eğer kişi gerekli bilgi ve yetenekten yoksunsa, ne kadar gayret sarf ederse etsin istenilen performansı gösteremeyecektir. İkinci olarak, kişinin kendisi için algıladığı rol önemlidir. Eğer birey, göstermesi beklenen performans için uygun bir rol anlayışına sahip değilse; rol çatışması yaşayacak ve performans göstermesi engellenecektir. Bu kurama göre bireyin, gösterdiği çaba karşılığında almayı beklediği ödül ile almış olduğu ödülün birbirine yakınlığı önemlidir. Birey, beklediğinden daha az ödüllendirildiğini düşündüğünde mutsuz olacak, doyumsuzluk yaşayacaktır. Önemli olan bireylerin gösterdikleri çabanın ümit ettikleri bir ödülle karşılık bulması ve örgütün bu noktada adil davranacağına inanmasıdır (Yılmaz, 2012).

Porter-Lawler modeli yazında motivasyon hakkında ve performans ile tatmin ilişkisine dair önemli bir katkı yapmış olmasına rağmen modelin karmaşık oluşu insan kaynakları yönetimi uygulaması bağlamında yaygınlaşmasını engellemiştir (Luthans, 1992, Akt. Dikili, 2012).

3.3. Psikolojik Sözleşmenin Önemi Ve Temel Özellikleri

İstihdam ettikleri insanların ihtiyaçlarını, beklentilerini tanımayan, kabul etmeyen ve katkıda bulunmayan örgütlerin gerçek anlamda başarılı olması çok zordur. Ayrıca çalışanlarına sıkı disiplin uygulayan, sadece parasal teşviklerle onları motive etmeye çalışan örgütlerin de yüksek bir başarıyı yakalaması imkânsızdır. Bu anlamda çalışanların ve işverenin karşılıklı anlaşması çok önemlidir. Psikolojik sözleşme, işverenlerin çalışanlarını doğru anlamasında ve etkili bir yönetim teknikleri geliştirmelerinde onlara yardımcı olacaktır (Rousseau, 2004, Akt. Kılınç, 2016).

Çalışan ve içerisinde yer aldığı örgüt arasında sözle ifade edilmeyen, kapalı, her iki tarafın iş ilişkileri içerisinde birbirlerine vermeyi ve birbirlerinden almayı umdukları psikolojik yönü bulunan anlaşma olarak tanımlanan psikolojik sözleşme, örgütler için önemli bir fenomen haline gelmiştir. Psikolojik sözleşmeler günümüz istihdam ilişkilerinin yönetilmesi açısından büyük önem arz etmektedir (Rousseau & McLean Parks, 1992, Akt. Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşme, yazılı iş sözleşmesinin yetersiz kaldığı alanları doldurmakta ve hem örgütler hem de çalışanlar açısından ilişkiye dair söz konusu olan belirsizliği azaltmakta veya tamamen ortadan kaldırmaktadır. Psikolojik sözleşmenin birinci önemli özelliğinin; taraflar arasındaki güvensizliği ve belirsizliği en aza indirmesi, çalışanlara ileriye öngörebilme ve güven hissi vermesi olduğu söylenebilir (Shore & Tettick, 1994 Akt. Aydın, 2016; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşmeler, çalışan ve örgüt arasında karşılıklı anlaşma inançlarıdır. Anlaşma örgütün stratejik çıkarlarının yanında çalışanın kişisel ihtiyaçlarını karşılıyorsa, bu durumda karşılıklı fayda vardır. Örgüt ve çalışan arasında uyumlu bir ilişkinin ortaya çıkmasını sağlayan psikolojik sözleşme; motivasyon ve iş tatminini artırmakta, örgütsel adanmışlık, güven, adalet ve vatandaşlık gibi olumlu davranışların oluşumuna zemin hazırlamakta, huzurlu bir çalışma ortamı oluşturulmasına imkan sağlamakta, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi geri çekilme davranışlarının önlenmesinde tesirli olmaktadır (Guest, 1998, Akt. Aydın, 2016; Rousseau & Schalk, 2000, Akt. Kılınç, 2016).

Örgüt ile çalışan arasında oluşturulan psikolojik sözleşme sağlıklı bir şekilde yürütüldüğü sürece, çalışanların memnuniyetini olumlu etkilemekte, bunun sonucunda da çalışanların işlerine duydukları tatmin artmaktadır. Psikolojik sözleşme ile

çalışanlara eğer sözleşmenin bir parçası olurlarsa ve yükümlülüklerini bilirlerse kendi geleceklerini etkileyecekleri hissettirilir. Bu sebeple psikolojik sözleşmenin öne çıkan fonksiyonu belirsizliği azaltma, çalışanlara ileriye kestirebilme hissi verme, güvenlik ve kontrol mekanizmalarını sağlama olarak ifade edilebilir (McFarlane, Shore & Tetrick, 1994, Akt. Mimaroglu; Özler ve Ünver, 2012).

Psikolojik sözleşme çalışana, örgüt içinde bir kontrol hissi sağlar. Tarafların birbirine bir şeyler borçlu olduğuna inanması durumunda her iki tarafın da istediğini alma olasılığı artacaktır. Sözleşmedeki tarafların birbirlerine karşı olan sorumluluklarının olduğuna inanmaları ilişkideki bağlılığı artırır. Bu durumda her iki tarafın davranışlarının tahmin edilebilirliği çoğalır, tarafların kendisinden ne beklediğini netleştirir. Sonuçta, çalışan ve örgütün birbirini detaylı şekilde izlemesi için gereken zaman ihtiyacı azalır (Cihangiroglu ve Şahin, 2010).

Psikolojik sözleşmeye dair buraya kadar ortaya konan bilgilerden bu sözleşmelerin genel özellikleri olarak şunlar söylenebilir:

- Psikolojik sözleşmeler yazılı sözleşmeler değildirler, algılara dayalı olan ve bireylerin zihninde var olan sözleşmelerdir.
- Psikolojik sözleşmenin tarafları yani işgören ile işveren/amir/örgüt arasında bir bağımlılık ve karşılıklı yükümlülük ilişkisi mevcuttur.
- Psikolojik sözleşmeler durağan değildirler; hem kişilere hem de zamana göre değişirler (Dikili, 2012).

Bu maddelere ek olarak Kıyık (2011) Levinson ve arkadaşlarından (1962) psikolojik sözleşmelerin genel olarak duygusal ağırlığı olan konularla bağlantılı olduğunu ve ihlal edildiklerinde ise kuvvetli duygular ortaya çıkacağı düşüncesini aktarmıştır. Hiltrop (1995) da yazılı, kodlanmış iş sözleşmelerinin tersine psikolojik sözleşmelerin, doğası gereği gönüllülük esasına dayalı, öznel, dinamik ve informal olduğunu bu nedenle de sözleşmenin meydana getirilme aşamasında tüm ayrıntıların belirlenmesinin mümkün olmadığını ileri sürerek Levinson ve diğerlerinin (1962) görüşüne katıldığını belirtmiştir (Akt. Mimaroglu, 2008).

Ayrıca, psikolojik sözleşme kavramının temel dinamikleri için beş açıklayıcı özellik söz konusudur (Rousseau, 2004):

1. Gönüllü seçim: Psikolojik sözleşmeler, bireyin özgürce oluşturduğu karşılıklı taahhütlere dayalı olduğundan, bu taahhütleri yerine getirmeleri konusunda onu motive eder.

2. Karşılıklı anlaşma inancı: Bireyin psikolojik sözleşme ile karşı tarafa yaptığı taahhütler, kendi anlayışını yansıtır. Bu taahhütler, gerçeği yansıtsın ya da yansıtmassın, bireyin öznel anlayış hareketidir.

3. Eksiklik: Uzun süreli işlemler için psikolojik sözleşmeler, başlangıçta yetersiz olma eğilimindedir ve ilerleyen zamanla birlikte istenen şekle dönüşür.

4. Çoklu sözleşme yapıcılar: İşverenler, işçilerin psikolojik sözleşmeleri yorumlamada ve biçimlendirmede birçok farklı bilgi kaynağından faydalanırlar. Üst yönetimin bilgi kaynakları çoğunlukla, insan kaynakları temsilcileri ve işçinin üst amiridir. Amir, bireyin psikolojik sözleşme koşullarına dair sürekli güçlü sinyaller gönderir. Üst amirin işten ayrılması, birçok işçinin örgüt ile psikolojik sözleşme ihlali yaşamasına sebep olabilmektedir.

5. Sözleşmelerin başarısız zaman kayıplarını yönetmesi: İşçiler veya işveren, kendi eylemlerini yönlendirmek için psikolojik sözleşmelere güvenir. Daha sonrasında taraflardan birisinin başarısızlığı, vaat edilen taahhütlerin sonuçlarını yerine getirmede kayıp olarak algılanır ve bu kayıplar, psikolojik sözleşme ihlali, öfke, fesih ve destek çekilmesi gibi güçlü olumsuz tepkilerin ortaya çıkmasına sebep olur (Akt. Kılınç, 2016).

3.4. Psikolojik Sözleşme Türleri

Psikolojik sözleşmeler, belirli benzer özelliklere sahip olmasına rağmen, iş yerinde insan kaynakları stratejisi ve çalışanların farklı doğasına bağlı olarak çeşitli biçimler alabilir. Psikolojik sözleşmelerin, her bireyde sayısız ayrıntılar içeren farklılıkları olmakla birlikte, işçilerin ve işverenlerin nasıl doğru davrandığını gösteren genel kalıpları vardır (Rousseau, 2004, Akt. Kılınç, 2016).

Mcneill (1985) sözleşmeleri işlemsel ve ilişkisel sözleşmeler olarak bir sürekliliğin iki ucuna yerleşmiş iki sözleşme türü ile açıklamıştır. Bu yaklaşıma dayanarak Rosseau (1990) bir iş ilişkisinde psikolojik sözleşmeleri birbirlerinden odak, zaman, biçim, içerik ve denge olmak üzere farklı boyutlarda başkalaşan işlemsel ve ilişkisel olmak üzere iki temel gruba ayırmıştır. Odak, istihdam ilişkilerindeki ödüllerin ekonomik ya da ilişkisel olma boyutunu; zaman, ilişkilerde algılanan zaman sınırının

sınırlı ya da açık uçlu olma boyutunu; biçim, performans gereklerinin neler olduğunun derecesini; içerik, çalışanın işe olan katkısının sınırlı ya da sınırsız olma boyutunu; denge, algılanan ilişkilerin geleceğin sunacağı değişimler karşısında durağan ya da dinamik olma boyutunu ifade etmektedir (Aydın, 2016).

Psikolojik sözleşmenin genel türlerini oluşturan işlemsel ve ilişkisel sözleşme kapsamında örgütler, hem çalışanların yerine getirmiş olduğu görevleri sonucu işleme dayalı beklentilerini karşılamalı hem de çalışanlar ile iyi ilişkiler geliştirmelidir. Bu durum, işgören ve işveren tarafları arasında örgüt içi uyum sağlanmakta ve örgütsel bütünlük oluşturulmaktadır. İşgörenlerin psikolojik sözleşmelerinde aslında her iki unsur (işlemsel ve ilişkisel) da birlikte bulunmaktadır (Özler ve Ünver, 2012; Dikili, 2012).

3.4.1. İşlemsel Sözleşmeler

İşlemsel psikolojik sözleşmeler, daha çok maddi unsurlara dayalı, kısa süreli ve öngörülebilir yükümlülükleri ifade ederken; ilişkisel psikolojik sözleşmeler, uzun süreli, belirsiz ve sosyal ihtiyaçları da içeren yükümlülükleri ifade etmektedir (Dikili, 2013).

Çalışanlar, sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlandığı inancına sahipse ve iş ilişkisini sadece kısa dönemli ekonomik koşulların yerine getirilmesi olarak görürse psikolojik sözleşme işlemsel olarak tanımlanmaktadır (Robinson & Rousseau, 1994, Akt. Demirkasımoğlu, 2012).

İki tarafın farklı koşul ve ortakları müzakere etmek, dar odaklı olsa da yüksek bir belirlilik derecesine sahip olan işlemsel sözleşmeler, Rousseau (1995) sözünü ettiği şu özelliklere sahiptir (Bekaroğlu, 2011):

- Spesifik olarak belirlenmiş ekonomik koşulları içerir (maaş, prim).
- Nesnelidir, kişiden kişiye değişik algılanmaz (çalışma saatleri).
- Belirli bir zaman dilimini kapsar (mevsimlik işçi, belirlenmiş sürede terfi).
- Taraflarca bağlayıcılık belirgin ve net biçimde ortaya konmuştur (sendikal haklar, emeklilik koşulları SSK-Emekli sandığı).
- Daha az esnektir (toplu sözleşmelerle elde edilen zamlar, vs.).

- Çalışanın var olan özelliklerini kullanmaya yöneliktir, ayrıca belirgin ve dar kapsamlıdır (gelişime yönelik beklenti içermez).
- Somut olduğu için üçüncü kişilerce net gözlemlenebilir.

3.4.2. İlişkisel Sözleşmeler

İlişkisel sözleşmeler duygusal faktörlerin ön planda tutulduğu sözleşme türüdür. İki taraf için de uzun süreli iş ilişkisi ve bağlılık esastır. Örgüt çalışanın örgütle üst düzeyde özdeşleşmesi söz konusudur. İlişkisel sözleşmelerde uzun süreli ve duygusal bir bağlılık olacağından bu sözleşme türü evliliğe benzetilebilir. İlişkisel sözleşmelerde çalışanlar, işverenin er ya da geç çabalarının karşılığını vereceğini umarken, işlemsel sözleşmede fazla mesai yapan çalışan, karşılığında yaptığı katkıya göre bir ücret beklemektedir (Özkalp, 2004).

Rosseau (1995) ilişkisel sözleşmeleri şu şekilde tanımlamıştır:

- İlişki ve zaman sürecinin ucunun açık olduğu
- Örgüt ve çalışan bakımından yatırımın önemli olduğu,
- Yüksek düzeyli karşılıklı bağımlılık ve zorlu çıkış engellerinin bulunduğu,
- Ekonomik değişimin yanında duygusal bağlılığın da önemli bir unsur olduğu,
- Dinamik ve sürekli değişim içinde olan,
- Maddelerinin örtük ve öznel olduğu sözleşme türüdür (Akt. Cihangiroğlu ve Şahin, 2010)

Buradan hareketle işlemsel ve ilişkisel sözleşme türlerini karşılaştıracak olursak, işlemsel sözleşmeler, çalışanın sorumluluklarının daha kısa dönemli, çalışma kapsamına odaklı, parasal meselelerle ilgili ve daha az ilişkisel olduğuna dair algılamaları tanımlayan oldukça belirgin değiş tokuşları içine almaktadır. Buna karşın ilişkisel sözleşmeler, uzun süreli yükümlülüklerle ilgili olmasının yanında, güven ve bağlılık gibi niteliklerle tanımlanabilen sosyo-duygusal yükümlülüklerin oluşmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda ilişkisel sözleşmeler, öncesinde de var olan ve devam eden ilişkilerle ilgilenmektedir. Yapılan çalışmalarda, iş ilişkilerini kapsayan psikolojik sözleşmelerin hem işlemsel hem de ilişkisel yükümlülükleri içerdiği sonucuna ulaşılmıştır (Dil Şahin, 2012).

Psikolojik sözleşme türleri olan anlaşmaya dayalı (işlemsel) ve ilişkiye dayalı (ilişkisel) sözleşmelerin ayırt edici özellikleri, Rousseau (1995) tarafından odak, kapsam, zaman dilimi, biçimselleştirme, istikrar, sınır ve nesnellik olarak belirtilen boyutları mevcuttur (Akt. Bekaroğlu, 2011).

Tablo 4: Psikolojik Sözleşmelerin Boyutları

	Anlaşmaya dayalı(işlemsel) psikolojik sözleşmeler	İlişkiye dayalı (ilişkisel) psikolojik sözleşmeler
Odak	Ekonomik	Ekonomik ve duygusal
Kapsam	Sadece işle ilgili özellikler	Bir bütün olarak kişi
Zaman Dilimi	Kapalı uçlu ve spesifik	Açık uçlu ve belirsiz
Biçimselleştirme	Yazılı	Yazılı, yazısız
İstikrar	Statik(Değişmeyen/Durağan)	Dinamik
Sınır	Dar, belirgin	Yaygın, belirsiz
Nesnellik	Dışarıdan gözlenebilir	Öznel, gözlemlenmesi zor

Kaynak: (Rousseau, 1995, Akt. Bekaroğlu, 2011)

Türlere ayırma yapılırken kullanılan boyutları şöyle açıklayabiliriz (Bekaroğlu, 2011);

- Odak noktası; ilgili sözleşme maddesinin muhtevasının ekonomik beklentileri mi yoksa hem ekonomik hem de duygusal beklentileri birlikte mi ifade ettiğini
- Kapsam; sözleşmenin yalnızca işle mi yoksa bireysel özelliklerle mi ilgili olduğunu,
- Zaman dilimi; sözleşmenin belirli bir zaman dilimini kapsayıp kapsamadığını,

- Biçimselleştirme; sözleşmenin ne şekilde ifade edildiğini yani yazılı mı yoksa sözlü mü olduğunu,
- İstikrar; sözleşmenin zaman içinde sabit mi yoksa değişken mi olduğunu,
- Sınır; sözleşmenin çerçevesinin belirgin mi yoksa belirsiz mi olduğunu,
- Nesnellik; sözleşmenin üçüncü kişi ya da kişilerce net olarak anlaşılıp anlaşılmadığını ifade eder.

Rousseau (1995), değişen örgüt koşullarını da hesaba katarak, psikolojik sözleşmelere iki tür daha eklemiş ve sözleşmeleri dört boyutta ele almıştır (Aydın, 2016).

3.4.3. Dengeli Sözleşmeler

Dengeli sözleşmeler, hem ilişkisel hem de işlemsel sözleşme özelliklerini kendi bünyesinde topladığından ya da dengelediğinden dolayı dengeli ya da hibrid sözleşme olarak adlandırılmaktadır. Dengeli sözleşmenin özelliği, örgüt üyelerinin aktif katılımı ve uzun süreli iş ilişkisi ile beraber değişen koşulların ve projelerin gerektirdiği değişime ve esnekliğe de izin verebilmesidir. Üçüncü tür sözleşme günümüz iş dünyasında da arzu edilen dengeli (balanced) tür olan işlemsel ve ilişkisel sözleşmelerin benzersiz olarak bir araya geldiği durumdur. Dengeli sözleşmeler, çalışanın yeteneklerini her daim geliştirmesi, dinamik performansın gerekliliklerine uyum sağlaması ve uzun süreli bir iş ilişkisi gibi özelliklerle ifade edilen bir sözleşme türüdür (Mimaroglu, 2008; Demirkasimoğlu, 2012).

3.4.4. Geçişsel Sözleşmeler

Dördüncü boyut ise geçişsel sözleşmelerdir. Bu sözleşme türünde örgütte çevresel koşullar sebebiyle hızlı değişimler olmaktadır ve hiçbir işe devam garantisi söz konusu değildir (Rousseau, 1995, Akt. Mimaroglu, 2008).

Bu sözleşme türü, örgütsel değişim ve geçiş dönemlerinin, çalışanın devam eden iş ilişkisi hakkındaki algısına nasıl yansıtıldığını değerlendirmektedir (Aykanat, 2014).

Psikolojik sözleşmenin dördüncü türü, tam anlamıyla bir psikolojik sözleşme değildir ve geçici düzenlemeler olarak isimlendirilebilir. Bu düzenlemeler tarafların arasındaki karşılıklı taahhütlerin bozulması şeklindeki dengesiz durumlar gibi psikolojik sözleşmenin ihlalinde veya taraflar arasında karşılıklı düzenlemelerin olmadığı durumlarda meydana gelebilmektedir. Performans gereklerinin düşük olduğu, kısa

süreler için söz konusu olan geçici düzenlemeler genellikle bir işe aday olunan, başvuru yapılan dönemde geçerlidir (Dil Şahin, 2012).

Psikolojik sözleşme türlerine ilişkin çeşitli yazarlar ayrı ayrı yaklaşımlar geliştirmişlerdir. Tablo 5 'te bu yaklaşımlar özetlenmiştir.

Yazarlar	Yaklaşımlar
Rousseau (1990, 1995)	-Başlangıçta sınıflandırmayı; işlemsel (kısa dönemli, performans odaklı) ve ilişkisel (uzun dönemli, belirsiz) sözleşme olarak belirlemiş, sonrasında az kullanılan iki türü daha katarak geçişsel ve dengeli sözleşme şeklinde sınıflandırma yapmıştır.
Shore ve Barksdale (1998)	-Rousseau'nun oluşturduğu sınıflandırmaya ek olarak dört tür daha ortaya koymuşlardır. Bu dört tür; karşılıklı yüksek yükümlülükler dayanan sözleşmeler, karşılıklı düşük yükümlülükler dayanan sözleşmeler, yükümlülükleri üstlenen ve üstlenmeyen çalışanlara yönelik sözleşmelerdir.
Janssens, M., Sels, L. ve Van den Brande, I. (2003)	-Vaat edilenlere odaklı bir yaklaşım geliştirmişler ve zaman, kavranabilirlik, kapsam, yapı, değişebilirlik, sözleşme seviyesi, işveren yükümlülükleri ve çalışan yükümlülükleri olmak üzere sekiz ölçüt belirlemişlerdir ve altı sözleşme türü bulmuşlardır; sadık, etkili, zayıf, bağlı olmayan, yatırım ve güçlü sözleşmeler.

Kaynak: Hicks, Melanie Sue, "Generation and the Psychological Contract: How Civil Service Reform is Perceived by Public Sector Workers"(2007) (Akt. Aykanat, 2014). Electronic Theses, Treatises and Dissertations. Paper 4061. The Florida State University College Of Social Sciences, Erişim Tarihi: 22.12.2012, <http://diginole.lib.fsu.edu/etd>, pp.22.

3.5. Psikolojik Sözleşmenin Oluşumu

Psikolojik sözleşme, tanımı gereği birey seviyesinde gerçekleşir. Bireyin psikolojik sözleşmesi, iş görüşmesi sırasında yapılan yazılı, sözlü anlaşma maddelerinin, örgüt temsilcilerinin tavır ve davranışlarının bireyce yorumlanması ile oluşmaya başlamaktadır (Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Türker, 2010).

Psikolojik sözleşmenin oluşumu, analiz ve değerlendirme süreci tekrarlanan ve sözleşmenin hem yapısını hem de içeriğini içinde barındıran bir süreçtir. Bireyin çalışmayı arzuladığı bir iş hakkında araştırma yapması bireyin psikolojik sözleşmesinin temelini atması anlamına gelmektedir (Camble, 2008, Akt. Aykanat, 2014).

Kotter (1973) birey ve örgütün karşılıklı almayı ve vermeyi umduğu dört tür beklentinin (işgörenin vermeyi umduğu ve almayı beklediği beklentiler, işverenin vermeyi umduğu ve almayı beklediği beklentiler) eşleşmiş ve eşleşmemiş beklentiler olarak psikolojik sözleşmeyi oluşturduğunu savunmaktadır (Akt. Türker, 2010).

Rousseau ve Greller (1994) psikolojik sözleşmenin oluşumu ile ilgili çalışmalarında tüm insan kaynakları uygulamalarının (işe alma ve yerleştirme, eğitim, performans değerlendirmesi v.s.) psikolojik sözleşmelerin oluşumunu etkileyeceğini belirtmektedirler (Özkeçeli, 2005).

Rousseau (1995)'nin yapmış olduğu çalışma, psikolojik sözleşmenin oluşumuna dair bize yol göstermektedir. Rousseau psikolojik sözleşmeye çalışan tarafından odaklandığı için bu sözleşmenin tek yönlü bir sözleşme olduğu söylenebilir (Smitson & Lewis, 2004, Akt. Aykanat, 2014).

Psikolojik sözleşmeyi oluşturan başlıca unsurlar; şemalar, vaat ve yükümlülükler ile algılamadaki öznellik olarak sıralanmaktadır. Hatta psikolojik sözleşme öznel olarak algılanmış karşılıklı vaat ve yükümlülüklerden oluşan bir şema olarak tanımlanmaktadır. Şema, bireyin birbirleriyle ilişkili kavramlar arasında kurduğu zihinsel bir modeldir. Bu model oluşturulduktan sonra değişmeye karşı dirençlidir. Bu şemalar geçmiş deneyimlerle yavaş yavaş gelişir, sabitleşir ve gelecekteki yeni oluşumlara yön verir (Rousseau, 2001, Akt. Bilgin, 2007).

Psikolojik sözleşmenin oluşumunun başlama zamanı ile ilgili görüş birliği vardır. Psikolojik sözleşmeler kişinin örgütün bir çalışanı olmasından daha önce oluşmaya başlar ve bireyin iş ilişkisi süresince devam eder. Herhangi bir işe girmek isteyen bir kişi, ilgili örgütler hakkında bilgi edinmeye çalışır. Örgüt hakkında elde

edilen bu ilk bilgiler, bireyin psikolojik sözleşmesi oluşumunun temelini teşkil etmektedir (Aykanat, 2014).

Psikolojik sözleşmenin oluşum aşamasında, birçok farklı örgütsel kaynak rol alabilir. Birey, örgüte dahil olmadan önce onu işe kabul eden kişi, insan kaynakları sorumlusu, kendisine en yakın idareci gibi etkileşim kurduğu örgütsel çalışanlar sayesinde psikolojik sözleşme geliştirebilir. Bundan başka, bireyin örgüte girmeden önce haberler, medya, arkadaşları ya da ailesi gibi çevresinde bulunan kaynaklardan etkilenerek psikolojik sözleşme geliştirmesi de muhtemeldir. Psikolojik sözleşme karşılıklıdır ve iki tarafında bu birlikteliğe yönelik karşılıklı sorumluluklarına olan inancını içerir (Rousseau, 1990, Akt. Cihangiroğlu ve Şahin,2010; Shore & Tetrick, 1994, Akt. Demirkasımoğlu, 2012).

Psikolojik sözleşmenin oluşumu zihinsel haritalar veya şemalar ile iş öncesinde biçimlenmekte ve daha sonra işe alma ve sosyalleşme süreçleri ile gelişimi devam etmektedir. Psikolojik sözleşmenin oluşum aşamalarında ilk olarak iş öncesi (istihdam öncesi) durum söz konusudur ve bu durum profesyonel normlar ve toplumsal inançlardan etkilenmektedir. Daha sonra sosyalleşme sırasında yer alan ve diğer tarafın eylemlerinin yorumlara ve bilgiye dayalı uyarlamalar içeren bir anlam verme süreci ile devam etmektedir (Helen, 2010, Akt. Aykanat, 2014).

Psikolojik sözleşmenin şekillenmesinde etkisi olan faktörlerden birisi de kültürdür. Örnek olarak Meksika'da aileye verilen değer öyle güçlüdür ki, araştırmalar tutarlı bir biçimde Meksikalı işgücünü güdüleyen temel faktörlerin, aileyi desteklemek ve çocuğunun eğitimini sağlamak olduğunu göstermektedir. Diğer taraftan ABD' de yapılan araştırmalar, işin zorlayıcılığı, özerklik ve gelişme olanaklarını temel motive edici unsurlar olarak gösterir (Rousseau, 1995, Akt. Demirkasımoğlu, 2012).

Toplumsal normlar, insanların sözlerine inancı üzerinde önemli bir rol oynamaktadır. Başka bir örnek verilecek olursa Amerika'da üniversitede okuyan Japon bir öğrenci, söz vermiş olduğu randevuya gitmek için, ağır bir kar fırtınası sonucu buzlu yolları ve yolların yetersiz görüşü bir mazeret olarak görmeyip, randevusuna gitmeye çalışabilir. Aynı durumda Amerikalı bir öğrenci, bu durumu bir mazeret olarak görerek, randevuya gitmeyebilir. İki öğrencinin farklı algıları verdikleri sözleri gerçekleştirme dereceleri olması, farklı kültürlerden gelmelerinden kaynaklıdır (Rousseau & Schalk, 2000, Akt. Kılınç, 2016).

3.6. Psikolojik Sözleşmenin İhlal Edilmesi

Değerlerden çok hedeflerin yön verdiği günümüz iş ilişkileri, iş görenlerin çalıştıkları örgüte yabancılaşma, kuruma karşı olumsuz tutum ve beklentiler içerine girmelerine neden olmakta; onlarda yıpranmışlık ve başarısızlık duygularına yol açmaktadır (Kılınç, 2016).

İş ilişkilerinde yaşanan değişim sürecinde, işçi ve işveren arasında yapılan iş sözleşmelerinin yapısının farklılaştığı görülmektedir. Eskiden kendilerini düzenli, güvenilir ve sadık çalışanlar olarak algılayan ve bu özellikleri nedeniyle güvende olduklarını düşünen işgörenlerin yerini günümüzde karşılıklı beklentilerin çokluğundan ve farklılığından meydana gelen bir belirsizlik yüzünden tedirginlik duygusu yaşayan çalışanlar almıştır (Üçok ve Torun, 2014).

Bir tarafın diğerine karşı sorumluluğunu yerine getirmede başarısız olması iki taraf arasındaki ilişkiyi bozmakta ve karşılıklı yükümlülüklerle yönelik olarak grupların inançlarının azalmasına sebep olmaktadır. Genellikle örgüt tarafından ihlal edilen psikolojik sözleşmede, ihlal bir çalışan tarafından yapılmış ise bu durum işverenin çalışana yönelik hislerinin değişmesine neden olmaktadır (Tüz ve Altıntaş, 2001).

Psikolojik sözleşme ihlali, birçok araştırmacının önemle üzerinde durduğu bir konu olmasına karşılık, üzerinde tam olarak bir fikir birliğine varılamamıştır. Dolayısıyla kavrama ilişkin gerçekleştirilen tanımlarda da farklılıklar mevcuttur (Büyükyılmaz, 2013).

Rousseau'a göre (1989), psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi, örgütün ya da örgütün temsilcilerinin, çalışanın katkılarının karşılığında kendi sorumluluklarını yerine getirmekte başarısız olması olarak belirtirken, Kickull ve diğerleri de (2001), benzer şekilde psikolojik sözleşme ihlalini, bireyin hak ettiğini alamadığı adaletsiz bir uygulama ile karşılaştığı algısına dayandırmaktadır (Akt. Demirkasımoğlu, 2012; Akt. Aydın, 2016).

Shore ve Tetrick (1994)'e göre ihlal, çalışanın, sözleşme koşullarına ilişkin sorumlulukların yerine getirilmediği şeklinde örgütten öğrendiği bilgi sonucunda ortaya çıkan tepkisel süreci belirtmektedir. Bu tanımdaki tepkisel süreç kavramını değiştiren Lo ve Aryee (2003)'e göre de psikolojik sözleşme ihlali, örgütün vaat ettiği sorumlulukları yeterli derecede yerine getirememesi sonucu ortaya çıkan bilişsel süreci ifade etmektedir (Akt. Büyükyılmaz, 2013).

Yukarıda verilen tanımlar ve açıklamalar göz önüne alındığında psikolojik sözleşme ihlalinin genel olarak, psikolojik sözleşmenin yerine getirilme düzeyiyle ilgili olarak işgören tarafından oluşturulan çıkarımlar neticesinde ortaya çıkan bilişsel bir deneyimi ifade ettiğini söylenebilir. Bu açıdan psikolojik sözleşme ihlali kavramı, sözleşmenin yerine getirilmesi kavramının zıt manalı olarak düşünülebilir. Yerine getirilmiş bir psikolojik sözleşme, sözleşme ihlalinin olmaması anlamını taşımaktadır (Tyagi & Agrawal, 2010, Akt. Büyükyılmaz, 2013).

Psikolojik sözleşme ihlalinin gelişim döneminde iki temel etken önemli rol almaktadır. Bu etkenler; verilen sözlerin yerine getirilmemesi ve yaşanan uyumsuzluktur. Sözün yerine getirilmemesi, örgütün işgörene vaat ettiklerini yerine getirmemesi iken, uyumsuzluk ise verilen bir söze dair örgüt ve işgörenin değişik manalar çıkarmasıdır (Morrison & Robinson, 1997, Akt. Doğan ve Demiral, 2009).

Psikolojik sözleşmede iki taraf arasında yaşanan uyumsuzlukların nedenleri şöyle özetlenebilir (Rousseau, 1995; Morrison & Robinson, 1997; Turnley & Feldman, 1999 Akt. Demirkasımoğlu, 2012):

1) İşgören ve örgütü temsil eden kişinin, örgütün verdiği sözün ne anlama geldiği konusunda her iki taraf açısından da haklı görünen bir görüş farkı oluşmasıdır.

2) Uyumsuzluklar, örgütün verdiği sözleri yerine getirmeyi devam ettirmemesi yüzünden kaynaklanır.

3) İş ilişkisinde bir çatışma ve güvensizlik geçmişi bulunabilir.

4) İlişkide taraflardan birisi, ilişkiye diğerinden daha az önem verebilir.

Çalışanların psikolojik sözleşme ihlallerine verdikleri tepkiler duygusal ve tutumsal olabilmektedir. Duygusal tepkiler çoğunlukla örgüte; tutumsal tepkiler ise genel manada işverenlere yöneltilmektedir (Pate & Malone, 2000, Akt. Dikili, 2012).

Psikolojik sözleşme ihlalleri, kişilerin beklenen netice ve faydalara ulaşmasına engel olmaktadır. Psikolojik sözleşmenin ihlal edildiği fikrine kapılan işgören, kendisine adaletsiz davranıldığını düşünmektedir ve bu durum çalışanın ilişkide eşitliği ve dengeyi koruyamamasına sebep olmaktadır (Kickul & Lester, 2001, Akt. Demirkasımoğlu, 2012).

Cassar'a göre (2001) psikolojik sözleşme ihlalinin çalışanın tutumları açısından üç önemli sonucu; güven, bağlılık ve iş tatminine dairdir. Güven, katkıların karşılıklı

olacağına dair inanca dayanır. Dolayısıyla; psikolojik sözleşme ihlalinin sonuçlarından biri ihlali yapan tarafa olan güvenin azalmasıdır. Diğer taraftan; psikolojik sözleşme ihlali olduğunu düşünen çalışan, katkısının göz ardı edildiğine ve durumunun iyileştirilmesi yönünde işverenin bir şey yapmayacağına inanabileceğinden psikolojik sözleşme ihlali örgüte olan bağlılığı da azaltabilir. Yine psikolojik sözleşme ihlali ile kendisine vaat edilenle gerçekleşenin birbirinden farklı olduğunu düşünen çalışanın iş tatmininin de azalma olması olasıdır (Akt. Dikili, 2012).

Turnley ve Feldman (2000), çalışmalarında psikolojik sözleşme ihlallerinin sonuçları ile ilgili olası durumları üç başlık altında incelemiştir:

- Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanın başka bir iş bulma çabasını arttıracaktır.
- Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanın görev ve sorumluluklarını ihmal etme ihtimalini arttıracaktır.
- Psikolojik sözleşme ihlalleri, çalışanın işletmeye bağlılık davranışlarını ve çalışma isteğini azaltan bir faktördür.

Özetlemek gerekirse, işgörenin psikolojik sözleşmeye uygun davranması ya da ihlali, işgörenin örgüte sağladığı faydaları karşılığında hak ettiğini aldığı ya da almadığına dair algısına göre değişmektedir. Çalıştığı, görev yaptığı örgütten hak ettiğini alamadığı duygusuna sahip olan işgörenler, psikolojik sözleşmeyi ihlal edebilmektedir. Psikolojik sözleşmenin ihlali ise işgörenin örgüte olan bağlılığının azalması, örgüte olan güveninin kaybolması ve en nihayetinde de işinden ayrılması gibi istenmeyen olaylara sebep olabilmektedir (Demirkasımoğlu, 2012).

Çalışan tarafından psikolojik sözleşmenin ihlal edilmesi durumunda ise; işveren, çalışanın beklentilerini ve gereksinimlerini karşılamamakta, çalışana yönelik olumlu hislerini değiştirmekte, çalışanın kurumdan ayrılması için çalışana çeşitli baskılar (mobbing vb.) yapmaktadır. Bu durumda çalışan da örgüt de açık bir biçimde zarar görmektedir (Özler ve Ünver, 2012).

3.7. Sosyal Sermaye Ve Psikolojik Sözleşme Arasındaki İlişki

Sosyal sermaye insanın yapısı dolayısıyla çevresinden, görev yaptığı kurumdan ve beraber çalıştığı kişilerden olan beklentilerinin birikmesi ve bir değere dönüşmesi olarak ifade edilebilir. Ayrıca güven, karşılıklılık, ağlar, birlikler, birlik veya grup

üyeliği, normlar ve ortak faaliyet ifadelerine bağlı olarak da karşılığı bulunabilir (Ersözlü, 2008; Tüylüoğlu, 2006).

Toplumdaki çeşitli şekillerdeki (komşuluk, arkadaşlık, akrabalık) ilişkiler sosyal sermayeye pozitif etki eden unsurlardandır. Çünkü sosyal ortamda ekonomik çıkar taşımayan insani ilişkilerin yoğunluğu, ilgili toplumda güven ortamının yüksekliğinin ve sosyal ilişkilerin kolaylıkla kurulabildiğinin açık göstergeleridir. Ortiz (2001), Driscoll & Kerchner; (1999) ve Goleman,(1998)'a göre sosyal sermayenin temelini teşkil eden durumlardan bir tanesi sosyal grubun üyelerinin karşılıklı beklenti ve sorumluluklarıdır (Akt. Töremen, 2002; Karagül ve Masca, 2005).

Ekonomik hayat, sosyal hayatın derinliklerine gömülüdür. Çalışanlar makine olmadıklarından örgüte karşı dayanışma, sadakat, hoşnutsuzluk gibi duygular geliştirmektedirler. Psikolojik sözleşmeler ise işveren ve işgören arasında karşılıklılık esasına dayanan dinamik ve yazılı olmayan bir dizi duygusal beklentileri içine alan sözleşmelerdir (Fukuyama, 2005; Top, 2012).

Sağlıklı bir psikolojik sözleşme için karşılıklı iki tarafında birbirine güven duyması gerekir. Aksi takdirde her iki tarafın birbirlerine güven duygusunun azalmasıyla psikolojik sözleşme ihlali meydana gelir. Hem sosyal sermaye hem de psikolojik sözleşme temel olarak karşılıklılık ve güven esaslarına dayanır. Bu durumda bu iki kavram arasında olumlu yönde bir ilişkinin olabileceği düşüncesini akla getirir.

Okullar sahip oldukları sosyal sermaye birikimine bağlı olarak, güçlü kurumsal ve toplumsal değer sistemler, çalışanlarda gönüllü sorumluluklar ve aktif sosyal bağlar meydana getirerek örgütsel hedeflere ulaşma yolunda mesafe kat edebilirler. Bu birikimle birlikte öğretmenler memnuniyet duygusunu yaşayacaklar ve psikolojik sözleşme ihlalinin yaşanma ihtimali de düşecektir (Şahin ve Ada, 2013).

3.8. Konu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Yapılan alan taramasında sosyal sermaye ve psikolojik sözleşme kavramlarına ait daha önce yapılan araştırmalardan bazılarına ulaşılmıştır.

3.8.1. Sosyal Sermaye İle İlgili Araştırmalar

Töremen (2002), Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme isimli çalışmasında sosyal sermaye kavramı tanımlanarak, okullarda sosyal sermayenin öğeleri ve sosyal sermayenin nasıl geliştirilebileceği tartışılmıştır. Töremen'e göre sosyal

sermayenin öğeleri ilişki ağı, sadakat, güven ve aidiyet duygusu olarak dört başlıkta incelenmiştir. Sosyal sermayenin geliştirilmesi için okulda güven ortamının sağlanması, örgüt üyeleri arasında iletişimi geliştirmek, teşvik etmek, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamlar hazırlamak, örgüte ait kültürün bir unsuru olan örgütsel hikayeleri yaygınlaştırmak ve işbirliğini özendirmek gerekir.

Kapu (2008), Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü isimli çalışmasında farklı disiplinlerden birçok bilim adamının üzerinde çalışmalar yaptığı sosyal sermaye konusunu incelemeye çalışmış, sosyal sermayenin, beşeri sermaye ve kültürel sermaye gibi diğer sermaye türleriyle olan ilişkisini araştırmıştır. Kapu, özellikle sosyal sermayenin, organizasyonların öngörü yeteneğinin gelişmesindeki rolü açıklamaya çalışmıştır ve çalışmanın amacını, sosyal sermayenin örgütsel ve toplumsal yapılar için önemini vurgulaması olduğunu belirtmiştir.

Ekinci (2008), Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi isimli çalışmasında toplam 62 maddeden oluşan bir ölçek geliştirmiştir. Güneydoğu Anadolu Bölgesi'nde birbirine sosyal ve ekonomik açıdan benzer ve bölgeyi temsil edebilecek Batman, Diyarbakır, Gaziantep ve Şanlıurfa illeri araştırma kapsamına alınmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; okullarda sosyal sermayeyi belirlemeye ilişkin boyutlarda genel olarak örgütsel bağlılık, iletişim – sosyal etkileşim, işbirliği – sosyal ağlar ve katılım ve güven boyutlarında öğretmen görüşlerinin “ara sıra”, farklılıklara tolerans ve normları paylaşım boyutunda ise “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmektedir. Okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri arasında ise cinsiyet, kıdem ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Sonuçlara göre, okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin algılamada erkeklerin “örgütsel bağlılık” düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kıdem değişkeni bakımından, sosyal sermayenin tüm boyutlarında kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin, kıdemi daha az olan gruplara oranla okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ersözlü (2008), Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi isimli çalışmasını Tokat il merkezinde görev yapan öğretmenler üzerinde yürütmüştür. Araştırma sonucunda okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmediği, bazı branşlardaki öğretmenlerin sosyal sermayeyi daha olumlu algıladıkları ve okulların sosyal sermaye

düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespitlerine ulaşmıştır.

Uçar (2010), Üniversite Öğrencileri Ve Üniversiteden Mezun Olan Bireylerin Sosyal Sermaye Düzeylerinin Benlik Biçimleri Ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi isimli çalışması toplam 590 kişiden oluşan bir grup üzerinde yürütülmüştür. Grubun %65.3'ü kadın (n=385), %34.6'sı (n=205) erkektir. Araştırma grubunda yer alan bireyler, üniversite mezunu veya öğrencisidir. Araştırma sonucunda araştırma grubunun genelleştirilmiş güven düzeyinin düşük olduğu bulunmuştur ve araştırma grubunun kurumsal güven düzeyi düşük bulunmuştur. Araştırma sonuçları genel olarak değerlendirildiğinde, sosyal sermayenin Türk toplumunda kısmen ya da farklı bir biçimde var olduğuna işaret etmektedir.

Şahin (2011), Sosyal Ve Entelektüel Sermayenin İlköğretim İle Ortaöğretim Okullarında Kullanılma Düzeylerinin Okul Yöneticilerinin Görüşleri Doğrultusunda İncelenmesi isimli çalışmasında okullardaki sosyal ve entelektüel sermaye düzeyleriyle ilgili olarak “okul türü”, “cinsiyet”, “eğitim düzeyi” ve “yönetici şekli” değişkenlerinde anlamlı fark gözlerken; “okuldaki öğretmen sayısı” ve “çalışma yılı-kıdemi” değişkenlerinde anlamlı fark tespit edilemediğini belirtmiştir. Ayrıca sosyal ve entelektüel sermayelerin okullardaki düzeylerinin, "okul türü" değişkeni bazında ilköğretim okul yöneticilerine göre “iyi düzeyde”, ortaöğretim yöneticilerine göre ise “orta düzeyde” olduğunu, “cinsiyet” değişkenine göre, erkek yöneticilerin iyi , bayan yöneticiler ise orta ve daha alt seviyede olduğunu beyan ettiklerini, “eğitim düzeyi” değişkeni açısından ise lisans mezunları iyi, yüksek lisans mezunlarının orta ve doktoralı yöneticiler ise düşük düzeyde olduğunu düşündüklerini tespit etmiştir. Son olarak okullardaki sosyal ve entelektüel sermaye düzeyini okul müdürleri iyi, müdür yardımcıları orta seviyede gördükleri tespitini yapmıştır.

Püsküllüoğlu (2015), Öğretmen Görüşlerine Göre Lise Müdürlerinin Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Muğla İli Örneği) isimli çalışmasında öğretmen görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda Muğla ili liselerinde görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri belirlenmeye çalışılmış ve öğretmen tükenmişliği ile arasındaki ilişkiye cinsiyet, yaş, okul türü, mesleki kıdem, branş, eğitim durumu, şimdiki okulda çalışma süresi, daha önce çalıştığı okul sayısı,

herhangi bir sendikaya üye olup olmama durumu değişkenleri göz önünde bulundurarak bakmıştır. Araştırma sonucunda araştırmaya katılan öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeyini “yüksek” olarak algıladıkları, okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeylerinin; öğretmenlerin eğitim durumu, mesleki kıdemleri ve daha önce çalıştıkları okul sayısına göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği ve öğretmenlerin okul müdürlerinin sosyal sermaye düzeylerini algılamaları ve tükenmişliğin duygusal yorgunluk, duyarsızlaşma, kişisel başarı boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Günkör (2016), Öğretim Elemanlarının Sosyal Sermaye Ve Eğitim Ortamına İlişkin Algıları: Gazi Eğitim Fakültesi isimli çalışmada öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algılarını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmaya göre öğretim elemanlarının; sosyal sermayenin sosyal normlar alt boyutuna ilişkin ifadelerle genel olarak katılma eğiliminde, sosyal ağlar alt boyutuna ilişkin ifadelerle genel olarak kısmen katılma eğiliminde ve güven alt boyutuna ilişkin ifadelerle genel olarak katılmama eğiliminde oldukları görülmüş, öğretim elemanlarının sosyal sermayenin temel taşı olarak kabul edilen güven alt boyutuna ilişkin toplam puan ortalamaları diğer alt boyutlarına göre düşük olduğu çıkarımı yapılmıştır. Günkör çalışmasının sonucunda öğretim elemanlarının sosyal sermayenin alt boyutlarına ilişkin algıları ile eğitim ortamının alt boyutlarına ilişkin algıları arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunduğunu belirtmiştir.

3.8.2. Psikolojik Sözleşme İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Mimaroğlu (2008), Psikolojik Sözleşmenin Personelin Tutum ve Davranışlarına Etkileri: Tıbbi Satış Temsilcileri Üzerinde Bir Araştırma isimli doktora tezi çalışmasını Türkiye’de faaliyet gösteren ve ilaç sektörünün yüksek pazar payına sahip 5 ilaç firmasında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada psikolojik sözleşme ve alt boyutları olan işlemsel psikolojik sözleşme ve ilişkiel psikolojik sözleşmenin örgüte bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık ve adaletsizlik algısı değişkenleri üzerindeki etkileri incelemiştir. İşlemsel psikolojik sözleşme ile adaletsizlik algısı arasında orta düzeyli ve pozitif ilişki; işlemsel psikolojik sözleşme ile işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyli ve pozitif ilişki olduğu ortaya koymuştur. Diğer taraftan işlemsel psikolojik sözleşme ile iş tatmini, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu, ilişkiel psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık arasında orta düzeyli ve pozitif bir ilişki

bulunmadığını ve bununla birlikte, ilişkisel psikolojik sözleşme ile adaletsizlik algısı, işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyli ve negatif ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Yine aynı çalışmada psikolojik sözleşme ihlali ile iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık arasında orta düzeyli ve negatif ilişki gösterdiğini belirtmişken, psikolojik sözleşme ihlali ile adaletsizlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında düşük düzeyli ve pozitif ilişki bulunduğu sonucuna ulaşmıştır.

Cihangiroğlu ve Şahin'in (2010), Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme isimli bir makalelerinde psikolojik sözleşmenin önemine dikkat çekmişler ve işe girişlerde imzalatılan iş sözleşmelerinin, çalışanın örgüte olan bağlılığını sağlamaya ve işgücü dönüşüm oranını düşürmeye yetmediği vurgulamışlardır. Psikolojik sözleşmeyi oluşması için, işverenin yükümlülükleri ile çalışanın bu yükümlülükleri karşılamak için yerine getirmekle yükümlü olduklarına dair inançlarının dengede olması gerektiğine ve sağlıklı bir psikolojik sözleşmenin, karşılıklı beklentiler karşılandığı zaman oluştuğuna dikkat çekmişlerdir.

Bekaroğlu (2011), Kurum içi adaletin şartlı değişken olarak psikolojik sözleşme ihlaline verilen tepkiler üzerine etkisini incelediği çalışmada eğitim, finans, satış, pazarlama, mühendislik, mimari gibi farklı meslek gruplarından, özel sektörde uzman veya orta kademe yönetim kadrosunda çalışan 209 kişi üzerinde anket uygulamalarıyla elde edilen bilgiler ışığında araştırma sonuçlarına göre, çalışanların psikolojik sözleşmelerinde ihlal algıladıklarında, verdikleri tepkiler çalışmakta oldukları kurumda adalet algısının yüksek veya düşük olduğu durumlarda farklılıklar gösterdiği sonucuna ulaşmıştır.

Yılmaz (2012), Psikolojik Sözleşme Ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin Analizi: Teorik Ve Uygulamalı Bir Çalışma isimli tez çalışması hazırlamıştır. Araştırmanın evrenini, Konya ilinde görev yapmakta olan ilaç temsilcileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda psikolojik sözleşme ve alt boyutları olan ilişkisel ve işlemsel sözleşmenin örgütsel güven üzerindeki etkisi tespit edilmeye çalışılmıştır. Ayrıca psikolojik sözleşme ihlalinin de örgütsel güven üzerinde ne tür bir etkiye yol açacağı sorgulanmak istenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, evrenin yaklaşık 350 ilaç temsilcisinden oluştuğu belirlenmiştir. Yapılan analizler sonucunda; psikolojik sözleşme ile kurumsal açıklık, yöneticiye güven ve ast-üst ilişkisinde güven değişkenleri arasında pozitif ve orta düzeyli; kurumsal değer ve çalışma arkadaşlarına güven değişkenleri arasında pozitif ve zayıf düzeyde bir ilişki olduğu, ayrıca psikolojik

sözleşme ile örgütsel güven değişkeni arasında pozitif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; örgütsel güven ile ilişkisel psikolojik sözleşme ve psikolojik sözleşme değişkenleri arasında pozitif ve orta düzeyde; psikolojik sözleşme ihlali ile negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu; psikolojik sözleşme ihlali ile örgütsel güven, kurumsal değer, kurumsal açıklık, çalışma arkadaşlarına güven, yöneticiye güven, ast-üst ilişkisinde güven, ilişkisel psikolojik sözleşme değişkenleri arasında orta seviyeli ve negatif bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Demirkasımoğlu (2012), Ankara’ da kamu ve özel ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ile iş çevresine uyum düzeylerinin belirlenmesi amacıyla yaptığı araştırma kamu okul öğretmenleri 375, özel okul öğretmenleri ise 201 katılımcı ile örnekleme temsil edilmiş, anket yoluyla elde edilen veriler ışığında kamu ve özel okul öğretmenlerinin, okul ile ilişkilerinde en çok ilişkisel, ikinci sırada dengeli, üçüncü sırada geçişsel ve son sırada işlemsel sözleşme türünde psikolojik sözleşme algısına sahip olduğu bu sözleşme türlerinin değerlendirilmesi ile varılan sonuçlara göre öğretmenlerin büyük çoğunluğu okulları ile olumlu bir psikolojik sözleşme geliştirdikleri görülmektedir.

Dikili (2012), Psikolojik Sözleşme İle İş Tatmini İlişkisi isimli çalışmasında psikolojik sözleşme kavramı ile iş tatmini kavramı arasındaki ilişkiler araştırılmıştır. Araştırma, Ankara’da bir kamu örgütünde örnek olay yöntemine göre gerçekleştirilmiş ve 431 çalışanın anket sorularına verdiği cevapların nicel yöntemler ile analizi ve 22 çalışan ile yapılan mülakatların nitel yöntemler ile analizi yoluyla sonuçlara ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda çalışanların işlemsel psikolojik sözleşme düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini, genel iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında ters yönde, düşük düzeyde ve anlamlı ilişkileri olduğu, çalışanların ilişkisel psikolojik sözleşme düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında orta düzeyde ve anlamlı ilişkiler vardır. İlişkisel psikolojik sözleşme düzeyi ile genel iş tatmini düzeyi arasında ise düşük düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu, çalışanların psikolojik sözleşme ihlali algı düzeyleri ile içsel/temel iş tatmini, dışsal iş tatmini, genel iş tatmini ve toplam iş tatmini düzeyleri arasında negatif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişkileri olduğu sonuçları çıkarılmıştır.

Özler ve Ünver (2012)’in, Psikolojik Sözleşmenin İş Tatmini Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma isimli çalışması makale olarak yayınlanmıştır. Bu araştırma YÖK’ e bağlı devlet üniversitelerinin her düzeyinde

çalışan akademik personeli kapsayan bir çalışmadır. Yapılan alan örneklemesinden rastgele olarak seçilen İç Anadolu, Akdeniz, Ege ve Karadeniz bölgelerindeki devlet üniversitelerinin bir kısmında görev alan akademik personele hazırlanan anket çalışması uygulanmıştır. Çalışma kapsamında, akademik personelin psikolojik sözleşme konusunda sahip oldukları olumlu değerlendirmelerin iş tatmin düzeylerine olumlu etkide bulunacağı temel varsayımından hareket edilerek oluşturulan bu araştırmada yapılan analizlerle çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Bu kapsamda yapılan çoklu regresyon analizinde genel olarak ortaya çıkan sonuç, akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumları ile iş tatmin düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğudur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, akademik personelin psikolojik sözleşmeye dair tutumlarının iş tatminlerini önemli biçimde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Büyükyılmaz (2013), Akademik Personel Açısından Psikolojik Sözleşme İhlali Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin Analizi isimli çalışmasında üniversitelerde çalışan akademik personelin algıladığı psikolojik sözleşme ihlalinin gelişim sürecini tahlil etmiş, bu süreçte algılanan örgütsel desteğin herhangi bir rolünün bulunup bulunmadığını tespit etmek ve bu sürecin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaç doğrultusunda çalışma, Türkiye'de yer alan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 570 akademik personel üzerinde gerçekleştirilmiş ve çalışmasının sonucunda, üniversitelerde çalışan akademik personelin psikolojik sözleşme ihlalinde psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutundan çok ilişkisel boyutunun etkili olduğunu bunun yanında, üniversitenin vaat ettiklerini yerine getirmemesi durumunda akademik personelin işten ayrılma niyetinde bir artış meydana geldiğini ve psikolojik sözleşme ihlaline gösterilecek duygusal tepkilerin psikolojik sözleşme ihlal algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide önemli bir aracı değişken olduğunu belirlemiştir. Ayrıca birey ile örgüt arasındaki sosyal mübadele ilişkisinin zayıf olması durumunda psikolojik sözleşme ihlaline gösterilen negatif duygusal tepkilerin kuvvetlendiği ve işten ayrılma niyetinin arttığı araştırmanın diğer bir önemli sonucudur.

Aydın (2016), Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşme Ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi adlı tez çalışmasında otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin hangi beklenti ve yükümlülüklerden oluştuğunun belirlenmesi ve psikolojik sözleşme algılarının işgörenlerin iş tatmini, duygusal bağlılık, tükenmişlik ve işten ayrılma niyeti tutumları üzerindeki etkilerinin ortaya çıkarılmasını

amaçlamıştır. Araştırma sonucunda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin psikolojik sözleşmelerinin içeriğinin “çalışma saatleri”, “eşitlik ve adalet”, “soyut ek olanaklar” ve “somut ek olanaklar” olarak dört ana beklenti/yükümlülük grubundan oluştuğu belirlenmiştir. Araştırma sonuçları otel çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinin içeriğinin, diğer meslek gruplarının psikolojik sözleşmelerinden farklı yapıda olduğuna işaret etmiştir. Tez çalışmasının sonucu, otel işletmesi çalışanlarının psikolojik sözleşmelerinde yer alan beklenti ve yükümlülüklerin işverenleri tarafından karşılanmadığı görüşünde olduğunu, dolayısıyla çalışanların psikolojik sözleşmelerinin ihlal edildiği yönünde algıya sahip olduklarını göstermiştir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeline, evren ve örnekleme, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

4.1. Araştırmanın modeli

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli geçmişte olan ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Araştırmaya konu olan olay, birey ya da nesne, kendi koşulları içinde var olduğu şekilde tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1995).

4.2. Evren

Araştırmanın evreni 2015–2016 eğitim öğretim yılında Uşak il merkezi ve ilçelerinde görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Uşak il merkezi ve ilçelerindeki toplam 3986 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

4.3. Örneklem

Araştırmanın örneklemini Uşak ilinde görev yapan 518 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada basit tesadüfi örnekleme yoluna gidilmiştir. Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır. Çizelgede 5000 kişilik evrende %95’lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için gerekli örneklem büyüklüğü 356 kişi olarak belirtilmiştir (Balcı, 2011). Uşak il merkezi ve ilçelerinde görev yapan 3986 öğretmen evren olarak alındığında %95’lik güven düzeyi, $\alpha=.05$ anlamlılık ve %5’lik hoşgörü düzeyi için örneklem büyüklüğü 270 öğretmen olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada basit tesadüfi örnekleme yoluyla örneklem seçimine gidilmiştir. Örneklem sayısına ulaşabilmek için okullara 600 adet anket dağıtılmıştır. Bu anketlerden 548 tanesi geri dönmüştür. Araştırma sonuçları ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmesi için anketlerin % 80 oranında geri dönmesi gerekmektedir (Balcı, 2011). Çalışmada 548 anket toplam dağıtılan anket sayısının %90’ını oluşturduğu için bu koşulu sağladığı ve evren hakkında bir yargıya varılabileceği tespit edilmiştir. Geri dönen ölçekler araştırmacı tarafından titizlikle incelenmiş, boş cevap bulunan ya da uygun cevaplanmamış 30 ölçek araştırmadan çıkarılarak, 518 tanesi değerlendirmeye tabi tutulmuştur.

Örnekleme oluşturan öğretmenlerin cinsiyet, mesleki kıdem, okuldaki öğretmen sayısı, şu an çalıştıkları okuldaki çalışma süreleri ve okul türü gibi demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 6’da yer almaktadır.

Tablo 6: Demografik verilere ilişkin frekans ve yüzde tablosu

Demografik Özellik	Sayı	Yüzde (%)	
Cinsiyet	Kadın	235	45,4
	Erkek	283	54,6
	Toplam	518	100
Kıdem	1-10 yıl	220	42,5
	11-20 yıl	159	30,7
	21 yıl ve üzeri	139	26,8
	Toplam	518	100
Okuldaki Öğretmen Sayısı	1-20	245	47,3
	21 ve üzeri	273	52,7
	Toplam	518	100
Şu anki Okulunuzda Çalışma Süreniz	1-3 yıl	266	51,4
	4-6 yıl	105	20,2
	7 yıl ve üzeri	147	28,4
	Toplam	518	100
Okul Düzeyi	İlkokul	173	33,4
	Ortaokul	150	29
	Lise	195	37,6
	Toplam	518	100

Tablo 6 incelendiğinde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre 235’inin (%45,4) kadın, 283’ünün (%54,6) erkek olduğu görülmektedir

Mesleki kıdeme göre, kıdemi 1-10 yıl olan öğretmen sayısı 220, oranı %42,5; 11-20 yıl olan öğretmen sayısı 159, oranı %30,7; 21 yıl ve üzeri olan öğretmen sayısı 139, oranı % 26,8 olarak tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre, okulda çalışan öğretmen sayısı 1-20 öğretmen olan öğretmen sayısı 245, oranı %47,3; 21 öğretmen ve daha fazla öğretmen çalışan okullardaki öğretmen sayısı 273, oranı % 52,7’dir.

Aynı okuldaki çalışma süresi 1-3 yıl olan öğretmen sayısı 266, oranı %51,4; 4-6 yıl olan öğretmen sayısı 105, oranı %20,3; 7 yıl ve daha fazla olan öğretmen sayısı 147, oranı % 28,4’tür.

Okul düzeyine göre, 173 tane ilkokul, oranı %33,4, 150 tane ortaokul, oranı %29 ve 195 tane lise vardır ve oranı %37,6’dır.

4.4. Veri toplama araçları

Araştırmada iki değişken olduğundan veri toplama aracı olarak iki farklı ölçme aracı kullanılmıştır. Araştırmada veriler Ersözülü (2008) tarafından geliştirilen Sosyal Sermaye Ölçeği (SSÖ) ve Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Psikolojik Sözleşme Ölçeği (PSÖ) ile toplanmıştır.

Sosyal Sermaye Ölçeği'nin (SSÖ) kullanımı için öncelikle Ersözülü'den (2008) mail yoluyla izin alınmıştır. Sosyal Sermaye Ölçeği'nde okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler olmak üzere beş alt boyutu mevcuttur. Likert tipi Ölçekte maddelere yönelik değerlendirme “(1) Hiç katılmıyorum ile (5) Tamamen katılıyorum arasında 5’li olarak derecelendirilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı ise 0,94 olarak hesaplanmıştır.

Psikolojik Sözleşme Ölçeği (PSÖ) ölçeği ise Millward ve Hopkins (1998) tarafından geliştirilmiş, Mimaroglu (2008) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır ve ölçeğin kullanım izni mail yoluyla alınmıştır. Likert tipi veri toplama aracında maddeler: “(1) Kesinlikle katılmıyorum ile (5) Kesinlikle katılıyorum” arasında 5’li olarak derecelendirilmiştir. Psikolojik Sözleşme Ölçeği işlemsel ve ilişkiyel olmak üzere iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu araştırma için Cronbach’s Alpha güvenirlik katsayısı 0,79 olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye ve psikolojik sözleşme ölçeklerinin alt boyutları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 7: Sosyal sermaye ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları

Sosyal Sermayenin Alt Boyutları	Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler	,934
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	,944
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	,798
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	,816
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	,759

Tablo 8: Psikolojik sözleşme ölçeğinin alt boyutlarının güvenirlik katsayıları

Psikolojik Sözleşmenin Alt Boyutları	Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı
İşlemsel Sözleşme	,711
İlişkisel Sözleşme	,765

4.5. Verilerin analizi

Verilere hangi tür analizlerin yapılması gerektiğini tespit etmek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre normallik testi gerçekleştirilmiştir. Literatürde çarpıklık ve basıklık katsayısının -1,5 ve +1,5 arasında olması, verilerin normal dağıldığını göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Sosyal sermaye ve psikolojik sözleşmenin tüm boyutlarında çarpıklık ve basıklık katsayısının istenen değerler arasında olması sebebiyle analizlerde t-Testi, ANOVA ve Pearson Momentler Çarpımı korelasyonu teknikleri kullanılmıştır.

4.6. Sosyal sermaye ve psikolojik sözleşme ölçeklerine yönelik yapılan çarpıklık-basıklık testi sonuçları

	Valid	S.S.1.	S.S.2.	S.S.3.	S.S.4.	S.S.5.	P.S.1.	P.S.2.		
		S.S.	P.S.	Boyut	Boyut	Boyut	Boyut	Boyut		
N		518	518	518	518	518	518	518		
	Missing	0	0	0	0	0	0	0		
Mean		3,57	2,78	3,73	3,71	2,95	3,45	3,56	2,73	2,85
Skewness		-,435	,358	-,579	-,678	,062	-,474	-,268	,334	,143
Std. Error of Skewness		,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107	,107
Kurtosis		,019	,435	,210	,282	,500	,345	,369	,380	-,239
Std. Error of Kurtosis		,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214	,214

Tablo 9: Ölçeklerin çarpıklık-basıklık testi tablosu

Tablo 9’da görüldüğü gibi sosyal sermaye ve psikolojik sözleşme ile bu iki kavramın bütün alt boyutlarının çarpıklık-basıklık katsayısı istenen değerler arasındadır.

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin cinsiyet ve okuldaki öğretmen sayısı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek için “t testi” kullanılmıştır. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin mesleki kıdem, okulda çalışma süresi ve okul türü değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık sergileyip sergilemediğini belirlemek amacıyla ise ANOVA kullanılmıştır. Farkın anlamlı olduğu boyutlarda, anlamlı farkın hangi grup veya gruplardan kaynaklandığını belirlemek için TUKEY testi yapılmış, anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu kullanılmıştır. Okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini ne kadar yordadığını belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizlerin gerçekleştirilmesi için SPSS 17,0 paket programından yararlanılmıştır.

BEŞİNCİ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde araştırmanın temel ve alt problemini oluşturan sorulara yanıt bulmak için, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında ulaşılan bulgular ve bu bulgular doğrultusunda yapılan yorumlar yer almaktadır.

5.1. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik bulgular

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ve öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini belirlemek için tüm alt boyutları ile beraber ortalama ve standart sapmaları hesaplanmıştır. Ölçeklerden elde edilen puanların yorumlanmasında Tablo 10'daki puan aralıkları kullanılmıştır.

Tablo 10: Ölçek ortalama puan aralığı tablosu

Ölçek Ortalama Puanı	Katılma Düzeyi
1,00 – 1,80	Çok Düşük
1,81 – 2,60	Düşük
2,61 – 3,40	Orta
3,41 – 4,20	Yüksek
4,21 – 5,00	Çok yüksek

5.1.1. Okulların sosyal sermaye düzeyine yönelik bulgular ve yorumlar

Tablo 11'den de anlaşılacağı üzere okulların sosyal sermayeleri “yüksek” ($\bar{x} = 3,57$) düzeydedir. Sosyal sermaye boyutlarına bakıldığında da okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler alt boyutlarının da yüksek düzeyde olup, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler alt boyutunun ise okullarda orta düzeyde bulunduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 11: Okulların sosyal sermaye düzeyleri ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler	3,73	0,73
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	3,71	0,87
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	2,95	0,74
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	3,45	0,83
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	3,56	0,59
Sosyal Sermaye	3,57	0,62

Genel olarak sosyal sermaye ve dört alt boyutunun yüksek çıkmasının sebebi okul öğretmenlerinin kaliteyi artırma çabasında olması, kendilerini sorumlu davranışlar içinde görmeleri olabilir. Ayrıca araştırmanın yapıldığı okullarda sosyal sermaye düzeyinin yüksek olduğu ve daha da yükseltilebileceği söylenebilir. Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler alt boyutunun orta düzeyde çıkmasının nedeni maddelerin daha çok öğretmenlerin okul ve görev dışı yakınlıklarını ölçecek şekilde hazırlanması ve öğretmenlerin okul dışı ilişki ağlarının çok gelişmemiş olması olabilir.

a. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi

Okulların sosyal sermaye düzeylerine karşı algı açısından kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde “iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi” olan t-testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 12: Cinsiyetlerine göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik görüşlerine ilişkin t-testi sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																																								
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler	Kadın	235	3,74	0,70	0,41	516	0,68																																																								
	Erkek	283	3,72	0,75				Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	Kadın	235	3,75	0,05	0,95	516	0,33	Erkek	283	3,68	0,05	Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,02	0,04	1,91	516	0,57	Erkek	283	2,89	0,04	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,48	0,83	0,96	516	0,33	Erkek	283	3,41	0,84	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,59	0,59	1,04	516	0,29	Erkek	283	3,54	0,60	Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	Kadın	235	3,75	0,05	0,95	516	0,33																																																								
	Erkek	283	3,68	0,05				Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,02	0,04	1,91	516	0,57	Erkek	283	2,89	0,04	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,48	0,83	0,96	516	0,33	Erkek	283	3,41	0,84	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,59	0,59	1,04	516	0,29	Erkek	283	3,54	0,60	Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28	Erkek	283	3,54	0,64								
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,02	0,04	1,91	516	0,57																																																								
	Erkek	283	2,89	0,04				Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,48	0,83	0,96	516	0,33	Erkek	283	3,41	0,84	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,59	0,59	1,04	516	0,29	Erkek	283	3,54	0,60	Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28	Erkek	283	3,54	0,64																				
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,48	0,83	0,96	516	0,33																																																								
	Erkek	283	3,41	0,84				Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,59	0,59	1,04	516	0,29	Erkek	283	3,54	0,60	Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28	Erkek	283	3,54	0,64																																
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	Kadın	235	3,59	0,59	1,04	516	0,29																																																								
	Erkek	283	3,54	0,60				Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28	Erkek	283	3,54	0,64																																												
Sosyal Sermaye	Kadın	235	3,60	0,60	1,06	516	0,28																																																								
	Erkek	283	3,54	0,64																																																											

Tablo 12’de görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre sosyal sermaye ve alt boyutlarına yönelik görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

b. Öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 13: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	3,60	0,61	1,48	0,22	-
11-20 yıl	159	3,50	0,64			
21 yıl ve üzeri	139	3,60	0,63			
Toplam	518	3,57	0,62			

Tablo 13'te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-518)}=1,48$; $p>0.05$].

b1- Sosyal sermayenin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 14: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	3,76	0,74	1,34	0,26	-
11-20 yıl	159	3,65	0,71			
21 yıl ve üzeri	139	3,78	0,74			
Toplam	518	3,73	0,73			

Tablo 14'te mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin sosyal sermayenin "okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler" boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmadığı anlaşılmaktadır [$F_{(2-518)}=1,34$; $p>0.05$].

b2- Sosyal sermayeni okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna yönelik ANOVA sonuçları

Tablo 15: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	3,76	0,84	1,08	0,33	-
11-20 yıl	159	3,63	0,97			
21 yıl ve üzeri	139	3,74	0,82			
Toplam	518	3,71	0,87			

Tablo 15'te mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin sosyal sermayenin "okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler" boyutuna yönelik algılarına ait puan

ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir [$F_{(2-518)}=1,08$; $p>0.05$].

b3- Sosyal sermayenin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 16: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	2,91	0,80	0,79	0,45	-
11-20 yıl	159	2,94	0,6			
21 yıl ve üzeri	139	3,01	0,74			
Toplam	518	2,95	0,74			

Tablo 16’da mesleki kıdemleri göre öğretmenlerin sosyal sermayenin “öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır [$F_{(2-518)}=0,79$; $p>0.05$].

b4- Sosyal sermayenin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 17: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	3,51	0,82	1,05	0,35	-
11-20 yıl	159	3,38	0,87			
21 yıl ve üzeri	139	3,42	0,81			
Toplam	518	3,45	0,83			

Tablo 17’de mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin sosyal sermayenin “öğretmenler odasıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-518)}=1,05$; $p>0.05$].

b5- Paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 18: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	3,61	0,57	2,71	0,06	-
11-20 yıl	159	3,47	0,62			
21 yıl ve üzeri	139	3,59	0,60			
Toplam	518	3,56	0,59			

Tablo 18’de mesleki kıdemlerine göre öğretmenlerin sosyal sermayenin “paylaşılan normlarla ilgili önermeler” boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı anlaşılmaktadır [$F_{(2-518)}=2,71$; $p>0.05$].

c. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından sosyal sermaye düzeyinin değerlendirilmesi

Öğretmenlerin sosyal sermaye algısına yönelik görüşleri açısından okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenlerin görüşleri arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 19: Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısına göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine ilişkin t-testi sonuçları

Değişken	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																																																								
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,83	0,68	2,81	516	0,005																																																								
	21 ve üzeri	273	3,64	0,77				Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	1-20 arası	245	3,78	0,95	1,62	516	0,105	21 ve üzeri	273	3,65	0,80	Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	2,94	0,70	-1,39	516	0,890	21 ve üzeri	273	2,95	0,77	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,56	0,77	3,03	516	0,003	21 ve üzeri	273	3,34	0,87	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,61	0,57	1,79	516	0,073	21 ve üzeri	273	3,52	0,61	Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	1-20 arası	245	3,78	0,95	1,62	516	0,105																																																								
	21 ve üzeri	273	3,65	0,80				Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	2,94	0,70	-1,39	516	0,890	21 ve üzeri	273	2,95	0,77	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,56	0,77	3,03	516	0,003	21 ve üzeri	273	3,34	0,87	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,61	0,57	1,79	516	0,073	21 ve üzeri	273	3,52	0,61	Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015	21 ve üzeri	273	3,51	0,64								
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	2,94	0,70	-1,39	516	0,890																																																								
	21 ve üzeri	273	2,95	0,77				Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,56	0,77	3,03	516	0,003	21 ve üzeri	273	3,34	0,87	Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,61	0,57	1,79	516	0,073	21 ve üzeri	273	3,52	0,61	Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015	21 ve üzeri	273	3,51	0,64																				
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,56	0,77	3,03	516	0,003																																																								
	21 ve üzeri	273	3,34	0,87				Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,61	0,57	1,79	516	0,073	21 ve üzeri	273	3,52	0,61	Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015	21 ve üzeri	273	3,51	0,64																																
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	1-20 arası	245	3,61	0,57	1,79	516	0,073																																																								
	21 ve üzeri	273	3,52	0,61				Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015	21 ve üzeri	273	3,51	0,64																																												
Sosyal Sermaye	1-20 arası	245	3,64	0,60	2,43	516	0,015																																																								
	21 ve üzeri	273	3,51	0,64																																																											

Tablo 19'dan anlaşılacağı üzere öğretmenlerin okullarında çalışan öğretmen sayısına göre okulların “Sosyal Sermaye” düzeylerinde [t(516) = 0,015, p<.05] “Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler” [t(516)=0,005, p<.05] ve “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” [t(516)=0,003,p<.05] boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Okuldaki öğretmen sayısı arttıkça, okulların sosyal sermaye düzeyi azalmaktadır. Sosyal sermaye ve iki alt boyutunda görülen farklılık öğretmen sayısının az olduğu küçük okullarda öğretmenler ve yöneticiler ile öğretmenlerin kendi aralarındaki ilişkilerin daha samimi olmasından kaynaklanıyor olabilir. “Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler” boyutunda [t(516)=0,105, p>.05],” Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” boyutunda [t(516)=0,890, p>.05] ve “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutunda ise öğretmen sayısına göre, öğretmenlerin algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur [t(516)=0,073, p>.05]. Öğretmen sayısının yirminin üzerinde olduğu okullarda hem öğretmenlerin kendi aralarındaki hem de yöneticiler ile olan ilişkilerinin daha resmi olduğu ve kişilerin birbirlerini yakından tanımalarının daha güç olduğu düşünülebilir.

d. Okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresi açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3yıl, 4-6yıl, 7 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 20: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okulların sosyal sermayelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	3,67	0,58	6,72	0,001	(1-3)-(4-6)
4-6 yıl	105	3,45	0,60			(1-3)-(7+)
7 yıl ve üzeri	147	3,48	0,70			
Toplam	518	3,57	0,62			

Tablo 20’de aynı okulda çalışma süreleri 1-3yıl, 4-6yıl, 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin okulların sosyal sermaye algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [F=6,72;p=0,001 p<0.05]. Bu farklılık 1-3 yıl çalışanlarla 4-6 yıl çalışanlarda ve 1-3 yıl çalışanlarla 7 yıldan daha fazla çalışanlar arasında görülmüştür.

d1- Okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 21: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	3,84	0,69	6,50	0,002	(1-3)-(4-6)
4-6 yıl	105	3,61	0,65			(1-3)-(7+)
7 yıl ve üzeri	147	3,61	0,82			
Toplam	518	3,73	0,73			

Tablo 21’de öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre sosyal sermayenin “okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [F(2-518)=6,50;p=0,002

$p<0.05$]. Bu farklılık 1-3 yıl çalışanlarla 4-6 yıl çalışanlarda ve 1-3 yıl çalışanlarla 7 yıldan daha fazla çalışanlar arasında görülmüştür.

d2- Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 22: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	3,88	0,80	10,42	0	(1-3)-(4-6)
4-6 yıl	105	3,49	0,95			(1-3)-(7+)
7 yıl ve üzeri	147	3,57	0,89			
Toplam	518	3,71	0,87			

Tablo 22’de öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre sosyal sermayenin “okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=10,42;p=0 p<0.05$]. Bu farklılık 1-3 yıl çalışanlarla 4-6 yıl çalışanlarda ve 1-3 yıl çalışanlarla 7 yıldan daha fazla çalışanlar arasında görülmüştür.

d3- Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 23’e göre öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre sosyal sermayenin “öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(2-518)}=1,02;p=0,361 p>0.05$].

Tablo 23: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	2,91	0,75	1,02	0,361	-
4-6 yıl	105	2,93	0,70			
7 yıl ve üzeri	147	3,02	0,76			
Toplam	518	2,95	0,74			

d4- Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 24: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	3,52	0,81	2,44	0,088	-
4-6 yıl	105	3,38	0,80			
7 yıl ve üzeri	147	3,35	0,89			
Toplam	518	3,45	0,83			

Tablo 24’te öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre sosyal sermayenin “öğretmenler odasıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(2-518)}=2,44;p=0,088 p>0.05$].

d5- Paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 25: Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutu algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	3,64	0,58	4,87	0,008	(1-3)-(4-6)
4-6 yıl	105	3,45	0,53			
7 yıl ve üzeri	147	3,51	0,65			
Toplam	518	3,56	0,59			

Tablo 25’te öğretmenlerin aynı okulda çalışma süresine göre sosyal sermayenin “paylaşılan normlarla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=4,87;p=0,008 p<0.05$]. Bu farklılık 1-3 yıl çalışanlarla 4-6 yıl çalışanlar arasında görülmüştür.

e. Okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyi açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyleri; ilkökul, ortaokul ve lise şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 26: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre okulların sosyal sermayelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,79	0,56	49,26	0,000	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	3,73	0,55			
Lise	195	3,25	0,60			
Toplam	518	3,57	0,62			

Tablo 26’da görev yerleri ilkökul, ortaokul ve lise olan öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin okulların sosyal sermaye düzeyine yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=49,26;p=0,000 p<0.05$]. Bu farklılık ilkökul-lise ve ortaokul-lise düzeylerinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e1- Okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 27: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,95	0,68	36,63	0,000	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	3,91	0,65			
Lise	195	3,40	0,72			
Toplam	518	3,73	0,73			

Tablo 27’de öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin “okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=36,63;p=0,000$ $p<0.05$]. Bu farklılık ilkökul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e2- Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 28: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,98	0,73	49,77	0,000	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	4,00	0,78			
Lise	195	3,26	0,87			
Toplam	518	3,71	0,87			

Tablo 28’de öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin “okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [$F_{(2-518)}=49,77;p=0,000$ $p<0.05$]. Bu farklılık ilkökul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e3- Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 29: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,12	0,77	10,95	0,000	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	2,98	0,68			
Lise	195	2,77	0,72			
Toplam	518	2,95	0,74			

Tablo 29’da öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin “öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunduğu anlaşılmıştır [$F_{(2-518)}=10,95;p=0,000 p<0.05$]. Bu farklılık ilkokul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e4- Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 30: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,70	0,79	30,60	0,000	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	3,61	0,67			
Lise	195	3,10	0,87			
Toplam	518	3,45	0,83			

Tablo 30’da öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin “öğretmenler odasıyla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=30,60;p=0,000 p<0.05$]. Bu farklılık ilkokul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e5- Paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 31: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	3,77	0,52	24,17	0,000	İlkokul-Ortaokul
Ortaokul	150	3,60	0,59			İlkokul-Lise
Lise	195	3,36	0,59			Ortaokul-Lise
Toplam	518	3,59	0,59			

Tablo 31’de öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre sosyal sermayenin “paylaşılan normlarla ilgili önermeler” boyutuna yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin paylaşılan normlarla ilgili önermeler boyutuna yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir [$F_{(2-518)}=24,17;p=0,000$ $p<0.05$]. Bu farklılık ilkokul-ortaokul, ilkokul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

5.1.2. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin değerlendirilmesine yönelik bulgular ve yorumlar

Öğretmenlerin psikolojik sözleşme ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri aşağıda Tablo 32’de görülmektedir.

Tablo 32: Öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri

Değişkenler	Ortalama (\bar{x})	Standart Sapma
İşlemsel Boyut	2,73	0,65
İlişkisel Boyut	2,85	0,80
Psikolojik Sözleşme	2,78	0,60

Tablo 32 incelendiğinde genel olarak öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeylerinin ($\bar{x} = 2,78$) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Yine öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin 2 alt boyutunun da “orta” düzeyde olduğu anlaşılmaktadır.

a. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik kadın ve erkek öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 33’te görüldüğü gibi erkek öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin kadın öğretmenlere göre ($\bar{x}=2,81$) ve psikolojik sözleşmenin işlemsel ($\bar{x}=2,76$) ile ilişkisel ($\bar{x}=2,88$) boyutlarında da daha yüksek olduğu görülmektedir. Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda psikolojik sözleşme [$t(516) = -1,21$ $p>.05$], psikolojik sözleşmenin işlemsel [$t(516) = -1,25$, $p>.05$] alt boyutuna ve ilişkisel [$t(516) = -0,76$, $p>.05$] alt boyutuna ilişkin öğretmen algıları cinsiyet bakımından incelendiğinde aradaki ortalama fark anlamlı bulunmamıştır.

Tablo 33: Psikolojik sözleşmenin cinsiyet açısından değerlendirilmesine yönelik t-Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p																				
İşlemsel Boyut	Kadın	235	2,69	0,63	-1,25	516	0,21																				
	Erkek	283	2,76	0,67				İlişkisel Boyut	Kadın	235	2,82	0,77	-0,76	516	0,10	Erkek	283	2,88	0,82	Psikolojik Sözleşme (Toplam)	Kadın	235	2,75	0,58	-1,21	516	0,22
İlişkisel Boyut	Kadın	235	2,82	0,77	-0,76	516	0,10																				
	Erkek	283	2,88	0,82				Psikolojik Sözleşme (Toplam)	Kadın	235	2,75	0,58	-1,21	516	0,22	Erkek	283	2,81	0,62								
Psikolojik Sözleşme (Toplam)	Kadın	235	2,75	0,58	-1,21	516	0,22																				
	Erkek	283	2,81	0,62																							

b. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin mesleki kıdem açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin mesleki kıdemleri; 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 34: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	2,75	0,54	3,80	0,02	(11-20)-(21+)
11-20 yıl	159	2,72	0,58			
21 yıl ve üzeri	139	2,90	0,70			
Toplam	518	2,78	0,60			

Tablo 34’te mesleki kıdemleri 1-10, 11-20 ve 21 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır.

Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(2-518)}=3,80$; $p<0.05$]. Test sonucuna göre, anlamlı farklılık mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır.

b1- İlişkisel sözleşme boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 35: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	2,80	0,78	1,18	0,30	-
11-20 yıl	159	2,85	0,75			
21 yıl ve üzeri	139	2,93	0,87			
Toplam	518	2,85	0,80			

Tablo 35'te öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel sözleşme boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin ilişkisel sözleşme boyutuna yönelik algılarına ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır [$F_{(2-518)}=1,18$; $p>0.05$].

b2- İşlemsel sözleşme boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 36: Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Kıdem	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-10 yıl	220	2,72	0,57	5,59	0,04	(11-20)-(21+)
11-20 yıl	159	2,63	0,63			
21 yıl ve üzeri	139	2,88	0,76			
Toplam	518	2,73	0,65			

Tablo 36'da öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre psikolojik sözleşmelerinin işlemsel alt boyutuna ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin işlemsel alt boyutuna ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda puan ortalamaları arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(2-518)}=5,59$; $p<0.05$]. Test sonucuna göre, anlamlı farklılık mesleki kıdemi 11-20 yıl olan öğretmenler ile 21 yıl ve üzeri olan öğretmenler arasındadır.

c. Öğretmenlerin görev yaptıkları okullardaki öğretmen sayısı değişkeni açısından psikolojik sözleşmelerinin değerlendirilmesi

Psikolojik sözleşmeleri açısından okulda çalışan öğretmen sayısı değişkenine göre öğretmenler arasındaki farklılıkların incelenmesinde iki ortalama arasındaki farkın anlamlılık testi olan “t” testi tekniği kullanılmıştır.

Tablo 37: Çalıştıkları okuldaki öğretmen sayısı açısından öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik t -Testi sonuçları

Değişken	Öğretmen Sayısı	N	\bar{X}	Ss	t	Sd	p
İlişkisel Sözleşme	1-20	245	2,85	0,78	-0,19	516	0,84
	21 ve üzeri	273	2,86	0,81			
İşlemsel Sözleşme	1-20	245	2,70	0,59	-0,98	516	0,32
	21 ve üzeri	273	2,76	0,71			
Psikolojik Sözleşme	1-20	245	2,76	0,55	-0,73	516	0,46
	21 ve üzeri	273	2,80	0,64			

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda psikolojik sözleşmenin ilişkisel [$t(516) = -0,19$, $p>.05$] alt boyutunda ve işlemsel [$t(516) = -0,98$ $p>.05$] alt boyutunda öğretmenlerin düzeyleri okulda çalışan öğretmen sayısı bakımından incelendiğinde aradaki ortalama fark anlamlı bulunmamıştır.

d. Aynı okulda çalışma süreleri açısından öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin değerlendirilmesi

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri; 1-3, 4-6, 7 yıl ve üzeri şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 38: Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	2,81	0,57	2,64	0,072	-
4-6 yıl	105	2,66	0,47			
7 yıl ve üzeri	147	2,81	0,72			
Toplam	518	2,78	0,60			

Tablo 38’de aynı okulda çalışma süreleri 1-3, 4-6 ve 7 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri orta düzeydedir. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(2-518)}=2,64$; $p>0.05$].

d1-İlişkisel sözleşme boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 39: Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel sözleşme boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	2,93	0,81	4,60	0,010	(1-3)-(4-6)
4-6 yıl	105	2,65	0,66			
7 yıl ve üzeri	147	2,87	0,84			
Toplam	518	2,85	0,80			

Tablo 39’da aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel sözleşme boyutu düzeylerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruptaki öğretmenlerin ilişkisel sözleşmeleri orta düzeydedir. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin ilişkisel sözleşme düzeylerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=4,60$; $p<0.05$]. Bu farklılık aynı okulda 1-3 ve 4-6 yıl çalışanlar arasındadır.

d2-İşlemsel sözleşme boyutuna yönelik ANOVA testi sonuçları

Tablo 40: Aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme boyutuna ilişkin ANOVA sonuçları

Çalışma Süresi	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
1-3 yıl	266	2,74	0,62	0,68	0,506	-
4-6 yıl	105	2,67	0,52			
7 yıl ve üzeri	147	2,77	0,78			
Toplam	518	2,73	0,65			

Tablo 40’ta aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme boyutu düzeylerine ait puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Tüm gruplardaki öğretmenlerin işlemsel sözleşme boyutu orta düzeydedir. Aynı okulda çalışma süresine göre öğretmenlerin işlemsel sözleşme düzeylerine ait puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(2-518)}=0,68$; $p>0.05$].

e. Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin görev yaptıkları okul düzeyi açısından değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyleri; ilkokul, ortaokul ve lise şeklinde üç kategoride ele alınmıştır.

Tablo 41: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre psikolojik sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	2,85	0,70	3,59	0,02	İlkokul-Lise
Ortaokul	150	2,82	0,50			
Lise	195	2,69	0,57			
Toplam	518	2,78	0,60			

Tablo 41’de görev yerlerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul türüne göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=3,59$; $p=0,02$ $p<0.05$]. Bu farklılık ilkokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e-1. Öğretmenlerin ilişkisel sözleşmelerinin görev yaptıkları okul düzeyi açısından değerlendirilmesi

Tablo 42: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre ilişkisel sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları.

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	2,98	0,85	7,28	0,001	İlkokul-Lise Ortaokul-Lise
Ortaokul	150	2,93	0,77			
Lise	195	2,68	0,74			
Toplam	518	2,85	0,80			

Tablo 42’de görev yerlerine göre öğretmenlerin ilişkisel sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin ilişkisel sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. [$F_{(2-518)}=7,28;p=0,001$ $p<0.05$]. Bu farklılık ilkokul-lise ve ortaokul-lise düzeyinde okullarda çalışanlar arasında görülmüştür.

e-2. Öğretmenlerin işlemsel sözleşmelerinin görev yaptıkları okul düzeyi açısından değerlendirilmesi

Tablo 43: Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre işlemsel sözleşmelerine yönelik algılarına ilişkin ANOVA sonuçları

Okul Türü	N	\bar{X}	Ss	F	p	Fark
İlkokul	173	2,76	0,75	0,46	0,627	-
Ortaokul	150	2,75	0,55			
Lise	195	2,70	0,63			
Toplam	518	2,73	0,65			

Tablo 43’te görev yerlerine göre öğretmenlerin işlemsel sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları ve standart sapmaları yer almaktadır. Okul düzeyine göre öğretmenlerin işlemsel sözleşmelerine yönelik puan ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için uygulanan tek yönlü varyans analizi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. [$F_{(2-518)}=0,46;p=0,627$ $p>0.05$].

5.2. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bulgular ve yorumlar

Bu bölümde okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi hesaplamak için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgular verilmiştir.

5.2.1. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik korelasyon analizi

Korelasyon, iki değişken arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılan bir analiz tekniğidir. Korelasyon katsayısı 1.00 ile -1.00 arasında değişmektedir. 1.00 olması mükemmel pozitif bir ilişkiyi, -1.00 olması mükemmel negatif bir ilişkiyi gösterir. Korelasyon katsayısının mutlak değer olarak 0.70-1.00 arasında olması yüksek, 0.30-0.70 arasında olması orta, 0.00-0.30 arasında olması düşük düzeyde ilişki olduğu anlamına gelmektedir (Büyüköztürk, 2012). Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında pozitif yönlü orta dereceli ilişki tespit edilmiştir

Sosyal sermayenin bütün alt boyutlarıyla psikolojik sözleşmenin ilişkisel sözleşme alt boyutu arasında pozitif yönlü orta dereceli ilişki tespit edilmiştir. İlişkisel sözleşmede duygusal etkenlerin ön planda olması, bağlılığın esas olması ve kurum ile çalışan arasında üst düzey özdeşleşme görüldüğü için sosyal sermayenin alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişki tespit edilmesi beklenen bir durumdur. Sosyal sermayenin dört alt boyutu ile psikolojik sözleşmenin işlemsel sözleşme alt boyutu arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Sadece sosyal sermayenin öğretmenler odasıyla ilgili önermeler alt boyutu ile psikolojik sözleşmenin işlemsel boyutu arasında anlamlı bir ilişki yoktur. İşlemsel sözleşme çalışanların sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlandığı ve iş ilişkisinin sadece kısa dönemli ekonomik koşulların yerine getirilmesi olarak tanımlandığı için sosyal sermaye ve alt boyutlarıyla düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmesi beklenen bir durumdur. Psikolojik sözleşme ile sosyal sermayenin okuldaki uygulamalara ilişkin görüşler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler alt boyutları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki mevcuttur. Psikolojik sözleşme ile sosyal sermayenin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler ve öğretmenler odasıyla ilgili önermeler alt boyutları arasında pozitif yönlü düşük düzeyde ilişki tespit edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarını incelendiğinde, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında olumlu yönde orta dereceli bir ilişkiden söz etmek mümkündür.

Tablo 44: Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonuçları

		S.S	P.S.	S.S. 1. Alt Boyut	S.S. 2. Alt Boyut	S.S. 3. Alt Boyut	S.S. 4. Alt Boyut	S.S. 5. Alt Boyut	P.S. işlemsel Boyut	P.S. İlişkisel Boyut
S.S	P Correlation	1	,365**	,922**	,874**	,557**	,775**	,789**	,115**	,535**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,009	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
P.S.	P Correlation	,365**	1	,298**	,346**	,294**	,211**	,313**	,871**	,816**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
S.S. 1. Alt Boyut	P Correlation	,922**	,298**	1	,750**	,344**	,624**	,639**	,089*	,444**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,043	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
S.S. 2. Alt Boyut	P Correlation	,874**	,346**	,750**	1	,337**	,584**	,592**	,109*	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,013	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
S.S. 3. Alt Boyut	P Correlation	,557**	,294**	,344**	,337**	1	,516**	,490**	,124**	,394**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,005	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
S.S. 4. Alt Boyut	P Correlation	,775**	,211**	,624**	,584**	,516**	1	,647**	,003	,384**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,937	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
S.S. 5. Alt Boyut	P Correlation	,789**	,313**	,639**	,592**	,490**	,647**	1	,138**	,413**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,002	,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
P.S. işlemsel Boyut	P Correlation	,115**	,871**	,089*	,109*	,124**	,003	,138**	1	,427**
	Sig. (2-tailed)	,009	,000	,043	,013	,005	,937	,002		,000
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518
P.S. İlişkisel Boyut	P Correlation	,535**	,816**	,444**	,509**	,394**	,384**	,413**	,427**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	518	518	518	518	518	518	518	518	518

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5.2.2. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasını gösteren çoklu regresyon analizi

Çoklu regresyon aralarında ilişki olduğu belirlenen en az üç değişkenden birinin yordanan değişken olarak ve en az ikisinin yordayan değişken olarak atanması ile aralarındaki bu ilişkinin matematiksel bir eşitlik ile açıklanması sürecidir (Seçer, 2015).

Tablo 45: Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasını gösteren çoklu regresyon analizi

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,398	.156		8,952	.000		
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önergeler	0,046	0,055	0,055	0,825	0,409	0,360	2,779
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	0,174	0,044	0,252	3,999	0,000	0,406	2,463
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler	0,171	0,039	0,210	4,336	0,000	0,689	1,452
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	-0,119	0,043	-0,164	-2,739	0,006	0,450	2,221
Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler	0,133	0,061	0,131	2,192	0,029	0,452	2,213
R = 0,415		R ² = 0,172 p= .000					

Tablo 45 incelendiğinde okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri ile psikolojik sözleşme değişkeni arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (R= 0,415, R²= 0,172, p<.05). Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri toplam varyansın % 17,2'sini açıklamaktadır. Regresyon

katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenlerinin psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Sosyal sermayenin “paylaşılan normlarla ilgili önermeler” alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede 0,133 birimlik artışa sebep olacaktır. Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede 0,174 birimlik artışa sebep olacaktır. Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede 0,171 birimlik artışa sebep olacaktır. Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede -0,119 birimlik azalışa sebep olacaktır. Sosyal sermayenin okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler boyutu ise öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyini yordamamaktadır.

5.2.3. Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının okul düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi

Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini okul düzeyine göre yordayıp yordamadığını belirlemek için çoklu regresyon analizleri yapılmıştır.

5.2.3.1 İlkokul düzeyine yönelik regresyon analizi

Tablo 46: Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının ilkökul düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	,097	,336		,290	,772		
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önergeler	,191	,108	,185	1,773	,078	,366	2,732
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	,186	,096	,195	1,937	,054	,396	2,527
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler	,239	,071	,264	3,361	,001	,646	1,547
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	-,228	,079	-,258	-2,894	,004	,501	1,994
Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler	,360	,123	,267	2,935	,004	,481	2,078
R = 0,577 R ² = 0,333 p= .000							

Tablo 46 incelendiğinde okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri ile psikolojik sözleşme değişkeni arasında ilkökul düzeyinde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (R= 0,577, R²= 0,333 ,p<.05). Sosyal sermayenin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri psikolojik sözleşmeye yönelik toplam varyansın % 33,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenlerinin ilkökul düzeyinde psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Sosyal sermayenin “paylaşılan normlarla ilgili önermeler” alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede 0,360 birimlik artışa sebep olacaktır. Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler alt boyutunda meydana

gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede 0,239 birimlik artışa sebep olacaktır. Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik sözleşmede -0,228 birimlik azalışa sebep olacaktır. Sosyal sermayenin öğretmenlerle ilgili önermeler ve okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutları ise öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyini anlamlı olarak yordamamaktadır.

5.2.3.2 Ortaokul düzeyine yönelik regresyon analizi

Tablo 47: Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının ortaokul düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,877	,287		6,531	,000		
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler	,094	,103	,121	,909	,365	,348	2,873
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	,153	,086	,237	1,777	,078	,348	2,873
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler	,052	,066	,069	,780	,437	,782	1,279
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	-,044	,082	-,058	-,530	,597	,527	1,898
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler	-,007	,098	-,008	-,073	,942	,474	2,107
R = 0,327 R ² = 0,107 p= .006							

Tablo 47 incelendiğinde okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri ile psikolojik sözleşme değişkeni arasında ortaokul düzeyinde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (R= 0,327, R²= 0,107, p<.05). Okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önermeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlarla ilgili önermeler değişkenleri toplam varyansın

% 10,7'sini açıklamaktadır. Sosyal sermayenin boyutları, öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyini anlamlı olarak yordamamaktadır.

5.2.3.3 Lise düzeyine yönelik regresyon analizi

Tablo 48: Okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerini yordamasının lise düzeyine yönelik olarak belirlenmesine ait regresyon analizi sonuçları

Değişkenler	B	Standart Hata	β	t	p	İkili r	Kısmi r
Sabit	1,940	,246		7,884	,000		
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önergeler	-,144	,082	-,181	-1,756	,081	,438	2,283
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler	,211	,060	,322	3,498	,001	,547	1,828
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler	,127	,065	,159	1,956	,052	,700	1,429
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	-,035	,067	-,054	-,525	,600	,443	2,256
Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler	,093	,094	,097	,992	,323	,482	2,074
R = 0,350 R ² = 0,123 p= .000							

Tablo 48 incelendiğinde okulumuzdaki öğretmenlerle ilgili önergeler, okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler, öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önergeler, öğretmenler odasıyla ilgili önergeler ve paylaşılan normlarla ilgili önergeler değişkenleri ile psikolojik sözleşme değişkeni arasında lise düzeyinde orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (R= 0,350 ,R²= 0,123 ,p<.05). Okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler boyutu psikolojik sermayeye yönelik toplam varyansın % 12,3'ünü açıklamaktadır. Regresyon katsayılarının anlamlılığına ilişkin t testi sonuçları incelendiğinde ise okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler değişkeni lise düzeyinde psikolojik sözleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı olduğu görülmektedir. Sosyal sermayenin “okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler” alt boyutunda meydana gelecek olan 1 birimlik değişim psikolojik

sözleşmede 0,211 birimlik artışa sebep olacaktır. Sosyal sermayenin diğer boyutları ise öğretmenlerin psikolojik sermayesini yordamamaktadır.



ALTINCI BÖLÜM: SONUÇ TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırma okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada okulların sosyal sermaye düzeyinin “yüksek” düzeyde olduğu görülmektedir. Bununla birlikte okulların sosyal sermaye düzeyinin dört alt boyutu “yüksek”; sadece öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler alt boyutu “orta” düzeydedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri anlamlı farklılık göstermemektedir. Ersöz (2008), Toprak (2011), Boşgelmez (2012), Şimşek (2013) ve Püsküllüoğlu (2015) da araştırmalarında okulların sosyal sermaye düzeyine yönelik öğretmen görüşlerinin cinsiyetlerine göre değişmediğini bulmuştur. Dolayısıyla ile araştırma belirtilen araştırma sonuçlarıyla benzerlik taşımaktadır.

Araştırmanın diğer bir sonucuna göre öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre de, okulların sosyal sermaye düzeylerine yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığıdır. Şimşek (2013) tarafından yapılan araştırma bu sonuçları desteklemektedir. Ersöz (2008) tarafından yapılan araştırma da bu araştırmayı genel olarak desteklemektedir. Ersöz (2008)' in araştırmasında sosyal sermayenin sadece bir alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür.

Okulların sosyal sermaye düzeyi okuldaki öğretmen sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmen sayısının 1-20 arası olan okulların sosyal sermaye düzeyi 21 ve üzeri öğretmene sahip okulların sosyal sermaye düzeyinden yüksek bulunmuştur. Bunun nedeni öğretmen sayısının az olduğu okullarda yakın, sıcak samimi bağların daha fazla kurulabiliyor olması gösterilebilir. Bu konuyla ilgili yapılan diğer araştırmalarda okuldaki öğretmen sayısı boyutu ele alınmamıştır.

Araştırmanın başka bir sonucuna göre öğretmenlerin aynı okulda çalışma süreleri ile okulların sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık vardır. Aynı okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerle 4-6 yıl çalışan öğretmenler ve yine 1-3 yıl çalışan öğretmenlerle 7 yıl ve üzeri çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bu durum okulda yeni olan öğretmenlerde güven, iletişim, sosyal ağların güçlü ve yoğun olması, okul ve gruba bağlılık, aktif katılım gibi pozitif değerlerin daha uzun süre çalışanlara göre fazla olduğu anlamı çıkarılabilir. Sosyal sermayenin okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler ve okulumuzdaki uygulamalara ilişkin görüşler alt boyutlarında da aynı okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerle 4-6 yıl çalışanlar ve 1-3 yıl

çalışanlarla 7 yıl ve üzerinde çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Paylaşılan normlarla ilgili önermeler alt boyutunda ise sadece aynı okulda 1-3 yıl çalışan öğretmenlerle 4-6 yıl çalışan öğretmenler arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Sosyal sermayenin öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler ve öğretmenler odasıyla ilgili önermeler alt boyutlarında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyi ile okulların sosyal sermaye düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık görülmüştür. Sosyal sermaye ve dört alt boyutu ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre ilkokul-lise ve ortaokul-lise arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Sadece paylaşılan normlarla ilgili önermeler alt boyutunda ilkokul-ortaokul, ilkokul-lise ve ortaokul-lise düzeyleri arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu durum okulların sosyal sermaye düzeyinin okul düzeyine göre kıyaslandığında en fazla ilkokulda en az ise lisede anlamının çıkarımına sebep olur.

Araştırmada diğer değişken olan öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerine ilişkin elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri psikolojik sözleşmenin alt boyutları olan ilişkisel sözleşme ve işlemsel sözleşmeleri “orta” düzeydedir.

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ve alt boyutlarında anlamlı farklılık görülmemiştir. Bekaroğlu (2011), Demirkasımoğlu (2012), Akyüz (2014) ve Dönmez (2015)’de yaptıkları araştırmalarda katılımcıların cinsiyetleri ile psikolojik sözleşme arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna ulaşmışlardır. Bu durum çalışmayı destekler manadadır.

Öğretmenlerin kıdemlerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık 11-20 yıllık öğretmenlerle 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasındadır. Aynı şekilde psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından işlemsel sözleşmede de 11-20 yıllık öğretmenlerle 21 yıl ve üzerinde çalışan öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak psikolojik sözleşmenin ilişkisel boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Demirkasımoğlu (2012) ve Dönmez (2015)’de kıdem değişkeninde anlamlı farklılık bulmuşlardır. Bu da çalışmanın önceki yapılan çalışmalarla benzer sonuçlar ortaya koyduğunu gösterir.

Okulda görev yapan öğretmen sayısına göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ve alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Dönmez (2015) yaptığı araştırmada 30’dan daha fazla öğretmenin çalıştığı okulda çalışan öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin, 1-15 öğretmenin çalıştığı okullarda

çalışan ve 16-30 öğretmenin çalıştığı okullarda çalışan öğretmenlerden daha yüksek olduğu tespit etmiştir.

Öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinde ve psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından işlemsel sözleşmede anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Ancak öğretmenlerin aynı okulda çalışma sürelerine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin ilişkisel alt boyutunda 1-3 yıl çalışanlar ile 4-6 yıl çalışanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık ilkökul ve lise okul düzeyleri arasındadır. Yine öğretmenlerin görev yaptıkları okul düzeyine göre psikolojik sözleşmenin alt boyutlarından ilişkisel sözleşme boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Bu farklılık ilkökul-lise düzeyleri arasında ve ortaokul-lise düzeyleri arasındadır. Buna göre okul düzeyleri arasında öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin en düşük olduğu okul düzeyi liselerdir denilebilir. Demirkasimoğlu (2012)'da yaptığı çalışmada okul düzeylerine göre anlamlı farklılıklar bulmuştur.

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkilere yönelik sonuçlara göre sosyal sermayenin tüm alt boyutları ile psikolojik sözleşmenin ilişkisel alt boyutu arasında olumlu yönde orta dereceli bir ilişki bulunmuş, psikolojik sözleşmenin işlemsel alt boyutu ile arasında olumlu yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir.

Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki okul düzeyi boyutundaki ilişkilere yönelik regresyon sonuçlarına göre de en yordayıcı olan okul düzeyi ilkökullarken, en az yordayıcı olan okul düzeyi ortaokullardır.

Bu sonuç ve tartışmalar doğrultusunda araştırmada şu öneriler yapılabilir.

- Okulların sosyal sermaye düzeyleri okuldaki öğretmen sayısına, aynı okuldaki çalışma süresine göre ve okul türüne göre farklılık göstermektedir. Bu farklılıkların nedenleri yapılacak diğer araştırmalarla araştırılmalıdır.
- Öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin orta düzeyde olduğu sonucu bulunmuştur. Bu sonuca dayalı olarak öğretmenlerin psikolojik sözleşmelerinin artırılması gereklidir. Bunun için okul yöneticileri psikolojik sözleşme konusunda hizmet içi eğitime alınmalıdır.
- Öğretmenlerin ilişkisel ve işlemsel psikolojik sözleşme düzeylerini artırıcı etkinlikler yapılmalıdır.
- Yine araştırmada öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri ve alt boyutlarında okul düzeyine, kıdemlerine ve aynı okulda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu farklılığında nedeni yapılacak diğer araştırmalarda araştırılmalıdır.
- Araştırmada okulun sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeylerini yordadığı tespit edilmiştir. Okullarda sosyal sermayeyi düzeyini artırıcı faaliyetler düzenlenmelidir.

KAYNAKÇA

- Akyüz, N. E. (2014). *Psikolojik sözleşme ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Ankara PTT Başmüdürlüğü örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Altay, A. (2007). Bir kamu malı olarak sosyal sermaye ve yoksulluk ilişkisi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7(1).
- Aydemir, M.A. (2011). *Toplumsal ilişkilerin sosyal sermaye değeri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aydemir, M. A. ve Tecim, E. (2012). Türk toplumunda aile ve dinin sosyal sermaye potansiyeli. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 43-59.
- Aydın, R. (2016). *Otel işletmelerinde psikolojik sözleşmeler ve işgörenlerin işe yönelik tutumları üzerindeki etkisi: Antalya 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aykanat, Z. (2014). *Psikolojik sözleşmenin ihlali algısında örgütsel adaletin etkisi ve etik liderin aracı değişken olarak rolü: kalkınma ajanslarında uygulama*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Aytaç, S. (1997), *Çalışma yaşamında kariyer*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık.
- Babacan, M. E. (2012). *Toplumsal paylaşım ağlarında sosyal sermaye pratikleri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Bekaroğlu, M.A. (2011). *Kurum içi adaletin şartlı değişken olarak psikolojik sözleşme ihlaline verilen tepkiler üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Berber, M. (2006). *İktisadi büyüme ve kalkınma; teori-politika-uygulama*. Trabzon: Derya Kitapevi Yayınları.
- Boşgelmez, G. (2012). *Sivil toplum kuruluşlarında güven ve gönüllüklük açısından sosyal sermayenin değerlendirilmesi: Isparta örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Bourdieu, P. (2003). *Düşünümsel bir antropoloji için cevaplar* (Çev. Nazlı Ökten). İstanbul: İletişim Yayınları.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital*. <https://faculty.georgetown.edu/irvinem/theory/Bourdieu-Forms-of-Capital.pdf> (Erişim Tarihi:04.02.2017)
- Büyüközkan, G. (2002). Entellektüel sermaye yönetimi. *KalDer Forum*, Nisan-Mayıs-Haziran, 35-.44.
- Büyükyılmaz, O. (2013). *Akademik personel açısından psikolojik sözleşme ihlali ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Bülent Ecevit Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Cihangiroğlu N. ve Şahin B. (2010). Organizasyonlarda önemli bir fenomen: psikolojik sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi Cilt, 6 Sayı 11*, ss. 1-16
- Cohen, D. ve Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik, kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul : Mess Yayınları.
- Çalışkan, D. (2010). *Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve Burdur İli üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Çekiç, T. (2012). Türkiye’de sosyal sermaye ve sivil toplumun bölgesel yapısı. *Megaron Journal*, 7(3), 181-190.
- Çelik, V, (2012), *Okul kültürü ve yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çelik, V. (2004). Sosyal sermaye ve okul kültürü. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, XII. Eğitim Bilimleri Kongresi, 15-17 Ekim, 2004 (sayfa, 759-776). Ankara: Gazi Üniversitesi Rektörlüğü.
- Çıkrıkçı, M. ve Daştan, A. (2002). Entelektüel sermayenin temel finansal tablolar aracılığıyla sunulması. *Karadeniz Teknik Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü Bankacılar Dergisi*, 43.
- Demirkasımoğlu, N. (2012). *Kamu ve özel ilköğretim okulu sınıf öğretmenlerinin psikolojik sözleşme algıları ve iş çevresine uyum düzeyleri ile ilişkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Devamoğlu, S. (2008). *Sosyal sermaye kuramı açısından Türkiye’de demokrasi kültürü üzerine bir değerlendirme*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.

- Dika, S. L. (2003). *The effects of self-processes and social capital on the educational outcomes of high school students*. Yayınlanmamış doktora tezi, Virginia Polytechnic Institute and State University.
- Dikili, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ile iş tatmini ilişkisi: bir örnek olay incelemesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Dil Şahin, M. (2012). *Örgütsel davranışta güncel konular*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Doğan, S. ve Demiral, Ö.(2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi, İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32.
- Dönmez, N. (2015). *Ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin psikolojik sözleşme düzeyleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki*.Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Duenas, G. (2003). *Sosyal sermaye yaratıcıları olarak üniversiteler. eğitimin geleceği: üniversitelerin ve eğitimin değişen paradigması*. (Çev. Zülfü Dicleli). İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.
- Eker, D. (2014). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin öğrenci başarısına etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ekinci, A. ve Karakuş M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(4), 527-553.
- Ekşi, H. (2009). *Sosyal sermaye önemi, üretimi ve ölçümü üzerine bir alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Eren, E. (1993) *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ergin, R. A. (2007). *Sosyal sermayenin yöneticiler bağlamında ölçülmesine yönelik Konya sanayisinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.

- Ergün, M. (1987). *Eğitim ve toplum. eğitim sosyolojisine giriş*. Malatya: İnönü Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Yayınları No: 1
- Ersöz, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Field, J. (2008). *Sosyal sermaye*. (Çev. Bahar Bilgen, Bayram Şen). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (2001). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly*. (22,1), pp.7-20.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Fukuyama, F. (2009). *Büyük çözümler: insan doğası ve toplumun yeniden oluşturulması*. (Çeviren: Hasan Kaya). İstanbul: Profil Yayıncılık.
- Gemalmaz, N. (2014). *İlkokul yöneticilerinin kullandıkları motivasyonel dilin öğretmenlerin psikolojik sözleşme ve lider üye etkileşimine algıları üzerine etkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Goddard, R.D. (2003). Relational social capital, social trust, and norms: a social capital perspective on students chances of academic success. *Educational Evaluation and Policy Analysis*.(25,1), ss.59-74.
- Görmüş, Ş. A. (2009). Entelektüel sermaye ve insan kaynakları yönetiminin artan önemi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*. 11(1), 57-75.
- Griffin, R.W. ve Moorhead, G. (2010). *Organizational behavior*. USA: Houghton Mifflin Harcourt.
- Güney, S. (2008). *Davranış bilimleri* Ankara: Nobel Yayınevi.
- Güngör, (2011). *İlköğretim okullarının öğretmen görüşlerine göre sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki (Mersin İli Mezitli örneği)*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Mersin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Günkör, C. (2011). *Sosyal sermaye ve eğitim*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Günkör, C. (2016). *Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları: Gazi Eğitim Fakültesi örneği*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

- İnce, C. (2014). *Sosyal sermaye ve akademik başarı arasındaki ilişkinin sosyolojik bir analizi: Şanlıurfa'da bir alan araştırması*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Kapu, H. , Tutar, H. ve Özyakışır, D. (2012). *Sivil toplum, girişimcilik ve ekonomik kalkınma*. Ankara: Savaş Yayınevi.
- Karagül, M. ve Masca, M. (2005). Sosyal sermaye üzerine bir inceleme. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Bahar 2005, 1, 37-52.
- Karagül, M. ve DüNDAR S. (2006). Sosyal sermaye belirleyicileri üzerine ampirik bir çalışma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 61- 78.
- Karagül, M. (2003). Beşeri sermayenin ekonomik büyümeyle ilişkisi ve etkin kullanımı. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi* (5).
- Karagül, M. (2012). *Sosyal sermaye (kapitalizmin kör noktası)*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Keleş, H. N. (2012). *Sosyal sermaye*. Konya: Eğitim Yayınevi.
- Keskin, M. (2008). *Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: Erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Kılıncı, E. (2016). *Psikolojik sözleşmenin çalışan performansına etkisine ilişkin kamu-özel hastanelerde karşılaştırmalı bir araştırma: Gaziantep örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kilis.
- Kıyık, G. (2011). *Psikolojik sözleşme kavramının Türkiye'de medya sektörü üzerindeki etkisinin incelenmesi ve analizi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Luthans, F. (2008); *Organizational behavior*, McGraw-Hill International Edition, Singapore.
- Mimaroğlu, H. (2008). *Psikolojik sözleşmenin personelin tutum ve davranışlarına etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

- OECD. (2001). The Well-being of Nations, The Role of Human and Social Capital. <https://www.oecd.org/site/worldforum/33703702.pdf> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi:03.01.2017).
- Onaran, O. (1981). *Çalışma yaşamında güdülenme kuramları*. Ankara: Sevinç Matbaası.<http://kitaplar.ankara.edu.tr/dosyalar/pdf/109.pdf> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi:11.02.2017).
- Onyx, J. & Paul B. (2000). "Measuring social capital in five communities". *Journal Of Applied Behavioral Science*, 36(1).
- Öğüt, A. ve Erbil, C. (2009). *Sosyal sermaye yönetimi*. Konya: Çizgi Yayınevi.
- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede güven unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş*, 9(1).
- Özdemir, A.A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdikmenli, G. (2010). Üniversite öğrencilerinde kimlik gelişimi: kimlik statülerinin sosyal sermaye ve kimlik sermayesi ile olan ilişkisi. *Cumhuriyet Sosyal Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(2), 1-10.
- Özgen, H. ve Özgen, H. M. (2010). Psikolojik sözleşme ve boyutlarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkileri: tıbbi satış temsilcileri üzerinde bir çalışma. *Ç. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 1-19.
- Özkalp, E. (2004). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Özkan, B. (2004). *Ekonomiye giriş*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Basımevi.
- Özkeçeli, B. Ç. (2005). *The effect of communication of the reduction of perception of violation in psychological contract*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Özler, D. E. ve Ünver, E. (2012). Psikolojik sözleşmenin iş tatmini üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2).
- Özüğurlu, A. (2006). Sosyal sermaye: kamunun trajedisi ya da emeğin sömürgeleştirilmesinde yeni bir eşik. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 188-213.

- Palabıyık, A. (2011). Pierre Bourdieu sosyolojisinde "habitus", "sermaye" ve "alan" üzerine. *Liberal Düşünce Dergisi*. 61, 121-141.
- Paldam, M. (2000). Social capital: one or many? definition and measurement. *Journal of Economic Survey*. 14(5).
- Seçer, İ. (2015). *SPSS ve LISREL ile pratik veri analizi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Selekler, Z. O. (2007). Öğretmenlerde Örgütsel Adalet Ve Psikolojik Sözleşme İhlal Algısı. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Kocaeli.
- Sobel, J. (2002). "Can we trust social capital?" *Journal of Economic Literature*. (40). March, pp. 139-154.
- Şahin, C. ve Ada, Ş. (2013). İlköğretim ve ortaöğretim okullarında sosyal sermayenin kullanılma düzeyinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Mustafa Kemal Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 10(23), 131-153.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim öğrencilerinde kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Şamiloğlu, F. (2002). *Entelektüel sermaye*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Şan, M. K ve Şimşek, R. (2001). Sosyal sermaye kavramının tarihsel-sosyolojik arka planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6 (1), 87-110.
- Şan, M. K. (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*. 2(1), 70-95.
- Şavkar, E. (2011). *Sosyal sermayenin unsurları ve ekonomik kalkınmayla ilişkisi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tezcan, M. (1992). *Eğitim sosyolojisi*. Ankara: Zirve Basım Yayıncılık.
- Timberlake, S. (2005). Social capital and gender in the workplace. *Journal of Management Development*. (24,1)

- Top, S. (2012). Çalışanların işverenleriyle ilgili duygusal beklentilerinin psikolojik sözleşme bağlamında değerlendirilmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi*, 15.
- Toprak, E. (2011). *Öğretmen adaylarının sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı incelenmesi*(,Erciyes Üniversitesi örneği). Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Erciyes Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 32, 556-573.
- Turnley, H. , William, Feldman & C., Daniel, (2000), • ReExamining the effects of psychological contract violations: unmet expectations and job dissatisfaction as mediatorsş , *Journal of Organizational Behavior*, 21(1), 25-42.
- Türker, E. (2010). *Psikolojik sözleşme ile örgütsel bağlılık ilişkisi: sağlık çalışanları üzerinde bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal sermaye, iktisadi performans ve kalkınma: bir yazın taraması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 6 (12), 14-60
- Tüysüz, N. (2011). *Sosyal sermayenin ekonomik gelişme açısından önemi sosyal sermaye endeksinin hesaplanması*. Ankara: T.C.Kalkınma Bakanlığı.
- Tüz, M. V. ve Altıntaş, F. Ç. (2001). Psikolojik sözleşme ihlalleri ve psikolojik sözleşme ihlallerinin iş gören davranışlarına olan etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 24-26 Mayıs, 717-731.
- Uçar, M. E. (2010). *Üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olan bireylerin sosyal sermaye düzeylerinin benlik biçimleri ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uğuz, H.E. (2010). *Sosyal sermaye: kişisel ve kurumsal gelişmeye farklı bir yaklaşım*. Ankara: Orion Yayınevi.
- Üçok, D. ve Torun, A. (2014). Tükenmişliği etkileyen olumsuz tutum ve beklentiler: sinik tutum ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(1).

- Ünal, A. Z. (2004). *Sosyal tabakalaşma bağlamında Pierre Bourdieu'nun kültürel sermaye kavramı*. Yayınlanmamış doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yarcı, S.(2011) Pierre Bourdieu'da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi* 6(1).
- Yavuz, S. (2012). *İşletmelerde sosyal sermayenin ölçümlenmesi ve raporlanmasına yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yıldız, Z. ve Topuz, H. (2011). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma ilişkisi açısından türkiye üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*. 61, 201-226.
- Yılmaz, A. (2012). *Psikolojik sözleşme ve örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizi: teorik ve uygulamalı bir çalışma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

EKLER

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmada, Sosyal sermaye, okul içi saygı ve güvene dayalı ilişkiler ağı psikolojik sözleşme ise, okul ve öğretmen arasında karşılıklı beklentilere dayalı çalışanın algısına göre oluşan yazılı olmayan sözleşmedir.

Anketin ilk bölümünde kişisel bilgileriniz, ikinci bölümde Sosyal Sermaye ve Psikolojik Sözleşmeye ilişkin ifadeler bulunmaktadır.

Ölçek sonucu elde edilecek veriler birleştirilerek değerlendirilecek ve bilimsel amaçla kullanılacaktır. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için, sizlerin ifadeleri değerlendirirken içtenlikle ve titizlikle davranmanız büyük önem taşımaktadır.

Katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Ömer DOĞAN
Uşak Üni. Sos. Bil. Enst. Öğrenci

I. BÖLÜM

Bu bölümde kişisel bilgileriniz ilgili sorular bulunmaktadır. Lütfen durumunuza uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : () Kadın () Erkek

2. Göreviniz : () Yönetici () Öğretmen

3. Kıdeminiz : () 1-10 yıl () 11-20 yıl () 21-30 yıl () 31 yıl ve üzeri

4. Mezuniyet Durumunuz : () Ön Lisans () Lisans () Lisansüstü

5. Okulumuzdaki öğretmen sayısı: () 1-10 () 11-20 () 21-30 () 31 ve +

6. Şu anki okulumuzda yaklaşık çalışma süreniz: () 1-3 yıl () 4-6 yıl () 7-9 yıl () 10 yıl +

7. Okul türü: () İlkokul () Ortaokul () Lise

SOSYAL SERMAYE

	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Kısmen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
Okulumuzdaki Uygulamalara İlişkin Görüşler							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							

SOSYAL SERMAYE		Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kismen Katılıyorum	Çoğunlukla Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler						
20	Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonda ararım.					
21	Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim.					
22	Öğretmen arkadaşlarımla sırtlarımı paylaşırım.					
23	Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim.					
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler						
24	Öğretmenler odasında konuşmalar beni memnun ediyor.					
25	Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum.					
26	Öğretmenler odasında okula ilgili hikaye ya da öykü anlatılır.					
Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler						
27	Okulumuzda öğretmenler aldıkları iş zamanında bitirirler.					
28	Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksiklerini gidermeye yardımcı olunur.					
29	Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar.					
30	Öğretmenler odasında dedikodu yapılır.					
31	Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar.					

PSİKOLOJİK SÖZLEŞME		Kesinlikle katılmıyorum	Az Katılıyorum	Orta Düzeyde Katılıyorum	Çok katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Bu iş sadece para için yapıyorum.					
2	Net olarak belirlenmiş iş saatleri içinde çalışmayı tercih ederim.					
3	Hizmet sürem ve hedeflere ulaşmak için gösterdiğim çaba karşılığında bu okula yükselmeyi bekliyorum.					
4	Okulda her şeye karşın önemlidir.					
5	Bu okulda ilerlemeyi bekliyorum.					
6	Fazla mesai için ek ücret almaya bekliyorum.					
7	Okula sadece işimi yapmak için geliyorum.					
8	Bu okulda kendimi takımın bir parçası gibi hissediyorum.					
9	Bu okula bağlılığım sözleşmede yer alan maddelerle sınırlıdır.					
10	Bu okulun, çalışanların emeklerinin karşılığını verdiğini düşünüyorum.					
11	Sadece işimi gerçeklerini yerine getiriyorum.					
12	Gelecekte alacağım hak ve menfaatler (emeklilik, sağlık güvencesi...vb.) karşılığında bu okula %100 katkıda bulunmaya hazırım.					
13	Sıkı çalıştığım takdirde bu okulda terfi edebilme imkanım vardır.					
14	Çalıştığım okulda kariyer planım açık bir şekilde belirlenmiştir.					
15	Sadece kısa dönemli iş hedeflerine ulaşmak için çalışıyorum.					
16	Bu okula sonuna kadar çalışırım.					
17	Çalıştığım okulda her şeye fazlasıyla karşırım.					



T.C.
UŞAK VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 29425508-42-E.13534275
Konu: MEM'e bağlı Kurumlarda
Araştırma İzni.

30.12.2015

UŞAK ÜNİVERSİTESİ
(Sosyal Bilimler Enstitüsü)

İlgi: a) Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07.03.2012 tarih ve B.08.0.YET.00.20.00.0/3616 sayılı yazısı. (2012/13 sayılı Genelge)
b) 22/12/2015 tarih ve 58066181-605.01 sayılı yazımız.

İlgi (b) yazı ile müdürlüğümüze bağlı okullarda araştırma yapmak istenmektedir. İlimiz merkezinde yapılacak anket ve araştırma uygulaması ile ilgili mühürlü anket formları yazımız ekinde gönderilmiş olup, ilgi (a) genelge gereğince değerlendirmesi yapılarak "Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişki" konulu araştırma çalışması okullarda eğitim öğretim hizmetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına dayalı, okul idaresinin uygun gördüğü zaman aralıklarında uygulanması ve araştırma sonucunda proje raporunun dijital ortamda müdürlüğümüze teslim edilmesi, araştırma sonucunun Bakanlığımızdan izin alınmadan kamuoyuyla paylaşılmaması koşulu ile uygun görülmüştür.

Bilgi ve gereğini arz ederim.

Bülent ŞAHİN
İl Millî Eğitim Müdürü

Adı-Soyadı	Ünvanı	Araştırma Konusu	Müracaat Tarih ve Sayısı
Ömer DOĞAN	Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi	Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişki	24/12/2015 13268515

Millî Eğitim Müdürlüğü Uşak
Elektronik Ağ: <http://usak.meb.gov.tr>
e-posta: istatistik64@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Mahir ÇÜMEN Memur
Tel : (0276) 223 39 90
Faks: (0276) 227 39 89

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2144-9d53-3ad2-81ea-34c5 kodu ile teyit edilebilir.

UŞAK İLİ MERKEZ VE İLÇE OKULLARI LİSTESİ

UŞAK - MERKEZ - ADALET ANAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - BARIŞ GÜNEŞHAN İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - UŞAK MERKEZ GÜZEL SANATLAR LİSESİ
 UŞAK - MERKEZ - Ortaköy İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Fevzi Çakmak Kız Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - 23 Nisan Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Ahmet Ali Aşçı Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Alper Günbayram Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Uşak Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Şehit Abdulkadir Kılavuz Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Atatürk Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Ayşe Ana Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Fatih Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Hakkı Kabaklarlı Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Hasan-Zeki Boz Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - HesnaÖzgöbek Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - İlyaslı İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - İlyaslı Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - İzzettin Çalışlar Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Karaağaç Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Latife Hanım Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Mehmet Sesli Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Merkez S.Halil Yiğit Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Milli Egemenlik Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Necati Özen Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Nuri Şeker İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Orhan Dengiz Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Ömer Bedrettin Uşaklı Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Özdemirler İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Sait-Sabri Ağaoglu Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Şefkat Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Fatih Sultan Mehmet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Timur Ertürk İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Turhan Akçay İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Uşak Spor Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Uşak İmam Hatip Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Uşak Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Vala Gedik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Vala Gedik Özel Eğitim Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Hasan Hilmi Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Hasan Hilmi İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Yenişehir Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Alanyurt İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Alanyurt Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Güre Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Ganime Özadam İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Alper Günbayram Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Hasibe ve Mazhar Gürbüz İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Kanuni Sultan Süleyman Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Muzaffer Mert İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Milli Egemenlik İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Aybey İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Müjde İlkokulu



UŞAK - MERKEZ - ERTUĞRUL GAZİ ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
 UŞAK - MERKEZ - Kırka İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Mehmet Sadık Boz İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Karakuyu Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Karakuyu İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Bölme Öğretmen Hüseyin Cahit İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Vali Ali Fuat Güven İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - VALA GEDİK ÖZEL EĞİTİM İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Bedriye ve Kadir Uysal Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Aydın Turan İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Uğur Serdaroğlu İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Susuzören Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Eşe ve Halil Erdoğan İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Eşe ve Halil Erdoğan Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Yapağılar İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Yapağılar Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Gül İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Nihat Dülgeroğlu Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Halit Ziya Uşaklıgil Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Dikilitaş İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Mehmet Emin Hoşgör Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Uşak Fen Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Ergenekon İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Ergenekon Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Derbent Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Derbent İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Uşak Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - MERKEZ - Koyunbeyli İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - MEHMET AKİF ERSOY İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Mesudiye İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Öğretmen Mahmut Özgöbek İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Cumhuriyet İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Malkoçoğlu İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Malkoçoğlu Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Yaşar Akar İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Bozkuş İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Bozkuş Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Bölme Öğretmen Hüseyin Cahit Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Yunus Emre Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Atatürk İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - BİR EYLÜL İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Karacahisar Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Mehmetcik İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Atatürk Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - Gazi Mustafa Kemal İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - MUHARREMŞAH ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - CİĞERDEDE İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Güre İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Vilayetler Hizmet Birliği Anaokulu
 UŞAK - MERKEZ - MEHMET AKİF İNAN İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Kaşbelen İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Kapaklar İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - Şefkat İlkokulu
 UŞAK - MERKEZ - MUHARREMŞAH İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - EMİNE NİYAZI DEVECİ İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - ÇAMYUVA İLKOKULU



UŞAK - MERKEZ - KARACAHISAR İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - ESKİGÜNEY İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - ŞEKEREVLERİ İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - KALFA İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - KEDİYÜNÜ İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - SUSUZÖREN İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - KAŞBELEN ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - KILCAN İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - Müjde Ortaokulu
 UŞAK - MERKEZ - ÇEVREKÖY İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - GÜCER İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - YENİŞEHİR İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - EĞLENCE İLKOKULU
 UŞAK - MERKEZ - AYŞE ANA İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - MERKEZ - ÖMER BEDRETTİN UŞAKLI İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - BANAZ - Ayrancı İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Baltalı İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Banaz Anadolu Sağlık Meslek Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Corum İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Güllüçam İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Gürlek İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılcaşöğüt Şehit Serdar Uludağ Çok Programlı Anadolu Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Muratlı İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Ovacık Perakende Güneşi İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Öksüz İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şaban İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Sadık Kozak Anadolu Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Şehit Tuncay Durmuş Çok Programlı Anadolu Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Şehit Vehbi Demir İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Veli Uludağ Derbent Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Yeşilyurt İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Bağkonak İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Susuz Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Cumhuriyet Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Çamsu İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Alaba Şehit Osman Özdemir İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Necati Sargın Anadolu Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Banaz Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - BANAZ - Hasan İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Bahadır İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Veli Uludağ Derbent İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılcaşöğüt İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Hatıplar Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Banaz Köyü İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılcaşöğüt Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Yenice İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Mehmet-Makbule Erdem İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Hatıplar İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - ŞEHİT TUNCAY DURMUŞ MESLEKİ VE TEKNİK ANADOLU LİSESİ
 UŞAK - BANAZ - Susuz İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Çamsu Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılcaören İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılhisar Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Kızılhisar İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Banaz İmam Hatip Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Edip AybeyAhat İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - 31 Ağustos Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehit Edip AybeyAhat Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Dümenler İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Yazıtepe İlkokulu



UŞAK - BANAZ - Gürlek Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Büyükoturak Ortaokulu
 UŞAK - BANAZ - Büyükoturak İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Şehitler İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Kaplangı İlkokulu
 UŞAK - BANAZ - Mahire Eynel İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Melih Günay İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Eşme Şehit Nihat Köylü Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - EŞME - Eşme Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - EŞME - Eşme Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - EŞME - Saraycık Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Sıtkı Çetin İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Şehit Adem Çiftçi Çok Programlı Lise
 UŞAK - EŞME - Şehit Cemalettin Avcı Anadolu Lisesi
 UŞAK - EŞME - Galip Çetin Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Galip Çetin İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Eşme İmam Hatip Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Şehit Alibey Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Ahmet Avcı Anadolu Lisesi
 UŞAK - EŞME - Güllü İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Üçeylül Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Üçeylül İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Yeleğen Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Sıtkı Çetin Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Karaahmetli İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Karaahmetli Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Ağabey Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Ağabey İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Kayapınar İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Yeleğen İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Güllü Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Öğretmen Ali Baykal İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Güllübağ İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Melih Günay Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Uluyayla İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Yeşilkavak Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Kayalı İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Armutlu 75.Yıl İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Armutlu 75. Yıl Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Ahmetler Abdülkadir Can İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Ahmetler Abdülkadir Can Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Eşmetaş İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Dereli İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Yeşilkavak İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Kiranköy İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Şehit Alibey İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Dervişli Cumhuriyet İlkokulu
 UŞAK - EŞME - Dervişli Cumhuriyet Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Kayapınar Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Öğretmen Ali Baykal Ortaokulu
 UŞAK - EŞME - Eşme Anaokulu
 UŞAK - EŞME - SARAYCIK İLKOKULU
 UŞAK - KARAHALLI - Alfaklar İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Buğdaylı İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Karahallı Veyis Turan Çok Programlı Anadolu Lisesi
 UŞAK - KARAHALLI - Delihıdırlı İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Delihıdırlı Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Buğdaylı Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Karbasan Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Kirkyaren Halil Ağaoğlu İlkokulu



UŞAK - KARAHALLI - Karbasan İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Karahallı İmam Hatip Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Cumhuriyet Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Cumhuriyet İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Külköy İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Külköy Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Mehmet Yeşil İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Karayakuplu Öğretmen Mustafa Şen İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Hasan Gürel İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Hasan Gürel Ortaokulu
 UŞAK - KARAHALLI - Karahallı Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - KARAHALLI - Kaykılı İlkokulu
 UŞAK - KARAHALLI - KARAHALLI ANADOLU LİSESİ
 UŞAK - SIVASLI - AĞAÇBEYLİ İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - Mesleki Eğitim Merkezi
 UŞAK - SIVASLI -Muammer Yazgan İlkokulu
 UŞAK - SIVASLI - Yayalar İlkokulu
 UŞAK - SIVASLI - Tatar Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - Sivaslı Anadolu Lisesi
 UŞAK - SIVASLI - Avukat Nurettin-Meliha Akarsu Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - Avukat Nurettin-Meliha Akarsu İlkokulu
 UŞAK - SIVASLI - Atatürk İlkokulu
 UŞAK - SIVASLI - Şehit Ruhi Çetin Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - RECEP DİNÇ İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - SIVASLI ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
 UŞAK - SIVASLI - RECEP DİNÇ ORTAOKULU
 UŞAK - SIVASLI - Yayalar Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - 31 Ağustos Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - DURSUN YALIM FEN LİSESİ
 UŞAK - SIVASLI - Ağaçbeyli Ortaokulu
 UŞAK - SIVASLI - SAMATLAR İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - CUMHURİYET İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - CUMHURİYET ORTAOKULU
 UŞAK - SIVASLI - SIVASLI İMAM HATİP ORTAOKULU
 UŞAK - SIVASLI - TATAR İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - CİNOĞLU İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - BUDAKLAR İLKOKULU
 UŞAK - SIVASLI - ERİCE İLKOKULU
 UŞAK - ULUBEY - İnay İlkokulu
 UŞAK - ULUBEY - İnay Ortaokulu
 UŞAK - ULUBEY - Ulubey Anadolu Lisesi
 UŞAK - ULUBEY - Ulubey Atatürk Mesleki ve Teknik Eğitim Merkezi
 UŞAK - ULUBEY - Ulubey Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi
 UŞAK - ULUBEY - Ulubey Ümmü Baykan Anadolu İmam Hatip Lisesi
 UŞAK - ULUBEY - Kuvay-i Milliye İlkokulu
 UŞAK - ULUBEY - Cumhuriyet İlkokulu
 UŞAK - ULUBEY - Hüseyin Remzi Devecioğlu Ortaokulu
 UŞAK - ULUBEY - Mehmet Fuat Terci Ortaokulu
 UŞAK - ULUBEY - Avgan İlkokulu
 UŞAK - ULUBEY - Avgan Ortaokulu
 UŞAK - ULUBEY - Omurca İlkokulu
 UŞAK - ULUBEY - Ümmü Baykan İmam Hatip Ortaokulu
 UŞAK - ULUBEY - Büyük Kayalı İlkokulu



Ömer DOĞAN <64omerdogan64@gmail.com>

Alıcı: hozgen

Değerli Hocam,

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki konulu tez çalışmam için uyarlanmış olduğunuz psikolojik sözleşme ölçeğinizi izin verirsiniz size atf yaparak tezimde kullanmak istiyorum. Tez Danışmanım Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI'dır İzin vermeniz beni çok sevindirecektir. İzin için sizden haber bekleyeceğim. Saygılarımla. İyi çalışmalar dilerim.

Ömer DOĞAN

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Öğrencisi

Hande Özgen <hozgen@todaie.edu.tr>

Alıcı: bana

Ömer Bey,

Ölçeği kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Hande ÖZGEN

Kimden: Ömer DOĞAN [64omerdogan64@gmail.com]

Gönderildi: 27 Kasım 2015 Cuma 16:32

Kime: Hande Özgen

Konu: Psikolojik Sözleşme Ölçeği

Kimden: Ömer DOĞAN <64omerdogan64@gmail.com>

Tarih: Cum, 27 Kas 2015 4:22 ÖS

Kime: alpayersozlu@gmail.com;

Konu:Sosyal Sermaye Ölçeği

Değerli Hocam,

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans tez aşaması öğrencisiyim. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki konulu tez çalışmam için geliştirmiş olduğunuz sosyal sermaye ölçeğinizi izin verirsiniz size atıf yaparak tezimde kullanmak istiyorum. Tez Danışmanım Doç. Dr. Aynur B. BOSTANCI'dır İzin vermeniz beni çok sevindirecektir. İzin için sizden haber bekleyeceğim. Saygılarımla. İyi çalışmalar dilerim.

Ömer DOĞAN

Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı Öğrencisi

alpayersozlu@gmail.com <alpayersozlu@gmail.com>

Alıcı: bana

Omer bey,

Referans göstererek kullanabilirsiniz.

İyi çalışmalar,
Alpay Ersozlu