

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

**SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞI İLE İLKOKUL VE**  
**ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ**  
**DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ**  
**DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Ali Evren ARSLANOĞLU**

**GAZİANTEP**  
**AĞUSTOS-2014**

T.C  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞI İLE İLKOKUL VE  
ORTAOKULLARDA GÖREV YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU

ARASINDAKİ İLİŞKİ

DIYARBAKIR ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ali Evren ARSLANOĞLU

Danışman:

Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU

GAZİANTEP  
AĞUSTOS-2014

T.C.  
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE  
GAZİANTEP

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Programı Yüksek Lisans öğrencisi Ali Evren ARSLANOĞLU tarafından hazırlanan “**Sosyal Sermaye Farkındalığı İle İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki**” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 25/08/2014 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

**Jüri Üyeleri:**

Yrd. Doç Dr. Veysel OKÇU (Tez Danışmanı)



Yrd. Doç Dr. Sevda KOÇ



Yrd. Doç Dr. Eşef Hakan TOYTOK



## YEMİN METNİ

Sunduğum Yüksek Lisans Tezimi , Akademik Etik İlkelerine bağlı kalarak, hiç kimseden akademik ilkelere aykırı bir yardım almaksızın bizzat kendim hazırladığıma and içirim ...../.....2014



**Aday: Ali Evren ARSLANOğLU**

## İÇİNDEKİLER

<b>TABLO LİSTESİ</b> .....	<b>iv</b>
<b>ŞEKİL LİSTESİ</b> .....	<b>v</b>
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÖNSÖZ</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÖZET</b> .....	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ix</b>
<b>BÖLÜM 1</b> .....	<b>1</b>
1.GİRİŞ .....	1
1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	5
1.2.ARAŞTIRMANIN SAYILTI LARI .....	6
1.3.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI .....	6
1.4. TANIMLAR .....	6
<b>BÖLÜM II</b> .....	<b>8</b>
2. SOSYAL SERMAYENİN KÖKENİ .....	8
2.1. SOSYAL SERMAYENİN TANIMI .....	11
2.1.1. Pierre Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye .....	13
2.1.2. James Coleman'a Göre Sosyal Sermaye .....	16
2.1.3. Robert Putnam'a Göre Sosyal Sermaye .....	18
2.2.SOSYAL SERMAYENİN BİLEŞENLERİ .....	22
2.2.1.Güven .....	22
2.2.2. Sosyal Ağlar .....	25
2.2.3. Normlar ve Değerler .....	28
2.3.SOSYAL SERMAYENİN BOYUTLARI .....	30
2.3.1.Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutu .....	30
2.3.2.Sosyal Sermayenin İlişkisel Boyutu .....	31
2.3.3. Sosyal Sermayenin Bilişsel Boyutu .....	32
2.4.SOSYAL SERMAYE ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİ .....	32
2.5.SOSYAL SERMAYE VE EĞİTİM İLİŞKİSİ .....	35
2.6. İŞ DOYUMU .....	38
2.7. İŞ DOYUMU KURAMLARI .....	42

2.7.1. İçerik(Kapsam) Kuramları .....	42
2.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	43
2.7.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı .....	44
2.7.1.3. McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı .....	45
2.7.1.4. Herzberg'in Güdüleme Kuramı .....	46
2.7.1.5. McGregor'ın (X) ve (Y) Teorisi .....	47
2.7.2. Süreç Kuramlar .....	48
2.7.2.1. Vroom'un Beklenti Teorisi .....	49
2.7.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi .....	50
2.7.2.3. Edwin Locke'un Amaç Saptama Teorisi .....	51
2.7.2.4. Skinner'in Pekiştirme Kuramı .....	52
2.8. İŞ DOYUMU İLE SOSYAL SERMAYE İLİŞKİSİ .....	53
2.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	56
2.9.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar .....	56
2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar .....	61
<b>BÖLÜM III .....</b>	<b>66</b>
3. YÖNTEM .....	66
3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ .....	66
3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM .....	66
3.3. VERİ TOPLAMA ARACI .....	67
3.4. VERİLERİN ANALİZİ .....	68
<b>BÖLÜM IV .....</b>	<b>69</b>
4. BULGULAR VE YORUMLANMASI .....	69
4.1. ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİNE VERDİKLERİ YANITLARA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR .....	69
4.2. CİNSİYETLERİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIKLARINA İLİŞKİN T-TESTİ SONUÇLARI .....	74
4.3. ÖĞRETMENLERİN KIDEME GÖRE SOSYAL SERMAYE FARKINDALIKLARINA İLİŞKİN ALGILARI .....	76
4.4. BRANŞLARINA GÖRE, ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞINA İLİŞKİN ALGILARININ DAĞILIMI .....	80

4.5.ÖĞRENİM DURUMLARINA GÖRE, ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞINA İLİŞKİN ALGILARI .....	82
4.6. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU BEKLENTİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR .....	84
4.7. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU GERÇEKLEŞME DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR .....	87
4.8. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU BEKLENTİLERİ İLE İŞ DOYUMU GERÇEKLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ FARKLARA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR .....	90
4.9. ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞI İLE İŞ DOYUMU (GERÇEKLEŞME) ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	91
4.10. ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIĞI İLE İŞ DOYUMU (BEKLENTİ) ARASINDAKİ İLİŞKİ .....	93
<b>BÖLÜM V .....</b>	<b>96</b>
<b>5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER .....</b>	<b>96</b>
5.1. TARTIŞMA .....	96
5.2. SONUÇ .....	98
5.3.ÖNERİLER .....	102
5.3.1. Uygulamacılar İçin Öneriler .....	102
5.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler .....	103
<b>KAYNAKÇA .....</b>	<b>104</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>115</b>
<b>ÖZGEÇMİŞ .....</b>	<b>120</b>

## TABLO LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Evren ve Örneklem İlişkin Bilgiler .....	65
<b>Tablo 2:</b> Araştırmanın Örneklemine Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri .....	66
<b>Tablo 3:</b> Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Cevapların Dağılımı .....	69
<b>Tablo 4:</b> Cinsiyetlerine Göre, Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algılarının t testi Sonuçları .....	74
<b>Tablo 5:</b> Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığını Algılama Düzeylerine İlişkin Anova Sonuçları .....	76
<b>Tablo 6:</b> Branşlarına Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algılarının t Testi Sonuçları .....	80
<b>Tablo 7:</b> Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algılarının t Testi Sonuçları .....	82
<b>Tablo 8:</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeylerinin Dağılımı .....	84
<b>Tablo 9:</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeylerinin Dağılımı .....	87
<b>Tablo 10:</b> Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin “ t ” Testi Sonuçları .....	90
<b>Tablo11:</b> Sosyal Sermaye Farkındalığı İle Öğretmenlerinin İş Doyumu (gerçekleşme) Arasındaki İlişki .....	91
<b>Tablo 12:</b> Sosyal Sermaye Farkındalığı Alt Boyutları İle İş Doyumu (Gerçekleşme) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar .....	92
<b>Tablo 13:</b> Sosyal Sermaye Farkındalığı Alt Boyutları İle İş Doyumu (Beklenti) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar .....	94
<b>Tablo 14:</b> Sosyal Sermaye Farkındalık Alt Boyutları İle Öğretmenlerin İş Doyumu (Beklenti) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar .....	94



## ŞEKİL LİSTESİ

**Şekil 1.** Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi ..... 44



**KISALTMALAR LİSTESİ**

OECD	: Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
KOSGEB	: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TDK	: Türk Dil Kurumu



## ÖN SÖZ

Son zamanların en popüler kavramlarından olan ve birçok bölüm tarafından incelenen sosyal sermaye kavramı bireysel, örgütsel ve toplumsal açılardan ilişkilerin devamlılığında önemli bir yer tutmaktadır. İnsani değerlerin önemini kaybetmekte olduğu günümüzde, güçlü bağlarla oluşturulan sosyal sermaye ortamı kişilerin gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda daha olumlu performanslar göstereceği ortamların meydana gelmesine zemin hazırlayacaktır.

Eğitim kurumları olan okulların ulaşmak istedikleri hedef, bireylerde kalıcı izli davranış değişikliklerini meydana getirmek olduğu dikkate alındığında bu durumu yaratacak olan öğretmenlerin kendilerini mutlu, huzurlu hissedecekleri, pozitif duygular besledikleri bir örgüt ortamında çalışmalarını performanslarını artıracak ve iş doyumuna ulaşmalarında önemli bir kriter olacaktır. Bu çalışma, sosyal sermaye farkındalığı ile ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır.

Yüksek lisans tezimin gerçekleşmesinde birçok kişinin katkısı olmuştur. Bunlardan bazılarının adını burada anmak bana büyük bir mutluluk ve onur verecektir. Araştırmada tezimin başlangıcından bitişine kadar beni sürekli destekleyen ve motive eden danışman hocam Sayın Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU ‘ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Tezin gelişiminde değerli yorumlarını benden esirgemeyen jüri üyeleri Sayın Yrd. Doç. Dr. Eşef Hakan TOYTOK ve Sayın Yrd. Doç. Dr. Sevda KOÇ hocalarıma teşekkür ederim. Tezin istatistiksel verilerinin analizinde desteğini gördüğüm, yoğun çalışma temposuna rağmen yardımlarını ve sabrını hiçbir zaman benden esirgemeyen değerli arkadaşım Arş. Gör. Sayın Mehmet DEMİRKOL’a teşekkürlerimi bir borç bilirim. Yüksek lisans tezimin hazırlanmasında ve ölçeklerin dağıtılıp uygulanmasında yardımlarıyla bana katkıda bulunan tüm öğretmen arkadaşlarıma şükranlarımı sunarım.

Ayrıca yakın zamanda kaybettiğim bedenen yanımda olmayan ama ruhen hayatım boyunca yanımda olacak olan hayatımdaki en değerli insan babamı rahmetle anar, tüm aile bireylerime destekleri için teşekkür ederim.

**Ali Evren ARSLANOĞLU**  
**Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü**  
**Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı**  
**Yüksek Lisans Tezi, 133 sayfa, Ağustos 2014**  
**Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Veysel OKÇU**

**ÖZET**

Bu araştırmanın amacı sosyal sermaye farkındalığı ile ilkökul ve ortaokulda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma ilişkisel tarama yönteminden yararlanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezindeki ilkökul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise Random yöntemiyle Diyarbakır il merkezinde seçilen 22 ilkökul ve ortaokulda gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri Diyarbakır il merkezinde görev yapan öğretmenlere dağıtılan 550 ölçekten elde edilen bilgiler ışığında değerlendirilmiştir. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini belirlemek için Ersözlu (2008) tarafından geliştirilen “Sosyal Sermaye Ölçek”, öğretmenlerin iş doyumunu düzeylerini belirlemek için ise Gençler (2002) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” kullanılmıştır. Verilerin analizinde frekans, yüzde ve aritmetik ortalama hesaplaması yapılmış, t-testi ve tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır.

Araştırma sonucunda öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalık düzeylerinin orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyal sermaye farkındalık düzeylerinin branş değişkeninde pozitif yönde anlamlı farklılık gösterdiği gözlenirken cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumu değişkeninde anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri yüksek, iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak öğretmenlerin iş doyumunu (beklenti) düzeyi ile sosyal sermaye farkındalık düzeyi arasında pozitif yönde ve orta düzeyde, iş doyumunu (gerçekleşme) düzeyi ile sosyal sermaye farkındalık düzeyi arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Sosyal sermaye, iş doyumunu, güven, ağlar, normlar, eğitim, öğretmenler

**Ali Evren ARSLANOĞLU**  
**Zirve University, Graduate School of Social Science**  
**Department of Educational Sciences**  
**Master Thesis, 133 pages, August 2014,**  
**Supervisor: Assistant Prof. Veysel OKÇU**

**ABSTRACT**

With this research, it was aimed to reveal the effect of social capital awareness on job satisfaction of the primary and secondary schools' teachers. The research was carried out utilizing relational method of screening. The universe of research in the academic year 2013-2014 in the city of Diyarbakır are teachers working in primary and secondary schools. Random sampling method is selected in the center of Diyarbakır province was conducted in 22 primary and secondary schools. Research data was evaluated according to the information from 550 scale which were distributed to the teachers of Diyarbakır city centre and districts of it. Teachers' social capital levels to determine the Ersözülü (2008) developed by "Social Capital Scale", teachers' job satisfaction levels to determine the Gençer's (2002) "developed by the Job Satisfaction Scale" is used. Data for the analysis of frequency, percentage and arithmetic mean calculation has been made, the t-test and one-way analysis of variance was used.

As a result the level of awareness of teachers at the middle level of social capital, it was concluded that. The level of awareness of the branches of social capital variables showed significant differences observed in the positive direction in gender, seniority and education level was observed a significant difference in the variable. Teachers' job satisfaction levels are high expectations, job satisfaction levels of the realization has been found to be moderately. In general, teachers' job satisfaction (expectations) with the level of social capital, the level of awareness of positive and moderate level of job satisfaction (realization) with the level of social capital, the level of awareness of positive and highly significant relationship that has emerged.

**Key Words:** Social capital, job satisfaction, trust, networks, norms, education, teacher

## BÖLÜM 1

### 1.GİRİŞ

İnsanoğlunu diğer canlılardan ayıran en önemli özelliğinin düşünme özelliğinin olması, bu düşünebilme farkındalığının paralelinde düşüncelerini türevleriyle paylaşmak gereksinimi duyması, insanların iletişim halinde bulunmalarını bir zorunluluk haline getirmiştir. Topluluk halinde yaşayan insanlar gerek söz gerek davranışlarıyla bu gereksinimlerini karşılamaya birbirleriyle ilişkiler ağı geliştirmeye, karşılıklı paylaşımda bulunmaya ve bunun sonucu olarak da beraber işleri yürütmeye başlarlar. Bunu bir nevi koordinasyon ilişkisi olarak niteleyecek olursak bu ilişkinin sağlamlığını belirleyen unsurlar olarak güven, aidiyet, karşılıklılık, dürüstlük ve temeli güçlü kurulmuş ilişkiyel ağlar şeklinde sıralayabiliriz. İnsanın doğasında başka insanlarla sürekli bir etkileşimde bulunma ile sosyal ilişkileri geliştirme gereksinimi bulunmaktadır. Bu ilişkiler insanların hayatını kolaylaştıracağı gibi zorlaştırabilir.

Ersözlü (2008:1)'e göre kurulan bu ilişkilerdeki bağlar güven, karşılıklılık, dürüstlük gibi değerler hayatını daha rahat bir seyirde devam etmesini sağlar. Güngör (2011:13)'e görebu sözünü ettiğimiz değerler kişinin çevresinde doğal olarak bir etki sahası yaratır. Bu saha içerisindeki etkileşimi sağlayan karşılıklılık, güven, dürüstlük, ortak ekonomik beklentiler vb. kaynakların yoğun bir şekilde bir araya gelerek birikmesi sosyal sermaye kavramıyla açıklanabilir.

Kişiler arasındaki ilişkilerin seviyesini belirlemede önemli bir etkiye sahip olan bu değerler, ham maddesini kişilerin oluşturduğu toplulukların, grupların, örgütlerin içinde önemli bir etkiye sahiptir. Bu örgüt ve toplulukları bir arada tutan birlik duygusunu dolayısıyla toplumun devamlılığını sağlayan en önemli yapı taşlarından biri olarak 'sosyal sermaye' gösterilebilir.

Yapılan araştırmalarda birçok örgüt, topluluk ve kamu kurum kuruluşları içerisindeki sorunların çözümünde ve başarı seviyelerinin yükselmesinde sosyal sermayenin önemli bir etkiye sahip olduğu gözlenmektedir. Bu da bize sosyal sermayenin yalnızca şahıslar için değil aynı zamanda örgütler için de önemli olduğunu göstermektedir.Hatta toplumların başarı veya başarısızlıklarını belirlemede bile önemli bir etkiye sahip olduğu sosyal sermayenin, literatür taraması yapıldığında etkisi açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Son zamanların en popüler kavramlarından biri olarak sosyal sermayenin gösterilmesinin altında sanırım bu etkenler yer almaktadır.

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan çalışmaların özüne bakıldığında iletişim ağı, sosyal normlar ve güven ağı etrafında yoğunlaşma olduğunu görürüz. Bu bağlamda sosyal sermaye olgusu; toplumu biçimlendiren ahlaki değerler, eğitim, kültürel ve siyasi yapıya göre şekillenmektedir. Bu sebepten adalet, güzellik, iyilik, arkadaşlık ve geleceğe duyulan güven gibi maddi olmayan değerlerin toplum ve örgütlerde oynadığı rolün etkisi oldukça fazladır (OECD, 2001:41).

Sosyal sermayeyi genel anlamda tanımlamaya çalışırsak; insanları bir arada tutan ve insanların işbirliğine yönelik çalışmalarına etki eden, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın gelişiminde rol oynayan, güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, değerler ve normların bileşiminden oluşan potansiyel bir kaynak olarak tanımlamak mümkündür (Ekinci, 2008:21). Bu bakımdan sosyal sermaye, insan unsurunun etki ettiği en küçük örgütler ve kurumlardan en büyük topluluk hatta ülkelere kadar geniş bir alana sahip önemli bir değerdir (Ekinci ve Karakuş, 2011:531). Bu kapsamdaki örgütler içinde toplulukların gelişmişlik düzeylerini belirlemede ve çağdaşlık seviyelerinde önemli etkiye sahip olan, içinde insan unsurunu barındıran eğitim kurumlarının başarı olarak yüksek düzeyde olabilmesi için kurum içindeki sosyal sermaye seviyesi oldukça önemlidir.

Ertürk(1979)' a göre eğitimde yaşantının, bireyin çevresiyle kurduğu iletişim sonucu bireyde bıraktığı iz olduğu düşünüldüğünde eğitim ile sosyal çevrenin birbiriyle bağlantılı olduğu görülür. Erden (2004)'e göre eğitim en geniş anlamıyla

bireyin kendi yaşantıları yoluyla davranış değişikliği meydana getirme sürecidir.. Birey hayata atıldıktan sonra önce ailesiyle iletişimde bulunur sonrasında ise sosyal çevresiyle etkileşimde bulunur. Sosyal çevrenin bir parçası olup, bu durumdan yararlanabilmek için birey çevresiyle bağlantıya ve işbirliğine, desteğe ve güvene, aidiyet duygusuna, adalet ve kabul görmeye ihtiyaç duyar (Töremen, 2002:568). Bu kavramlar okul vb. örgüt ve kuruluşlar için sermaye oluşturur.

Sosyal sermaye ve eğitimin ham maddesini insan oluşturduğu için doğal olarak bu iki kavram birbirini etkilemesi beklenir .Eğitimin gerçekleşmesini sağlayan örgütler olarak karşımıza çıkan okullar, toplumlar için hayati öneme sahip kurumlardır. Birey örgütte bazı beklentilerinin ve ihtiyaçlarının etkisiyle davranır. Şayet bu ihtiyaçları karşılanmaz ve beklentileri giderilmezse doğal olarak morali bozulur ve performansı düşer (Bursalıoğlu, 1994:34). Toplumsal sistem içerisinde bulunan tüm örgütlerin insan yaşamı üzerinde farklı boyutlarda etkileri olmuştur; fakat aile haricinde hiçbir toplumsal kurum, bireyler ve bireylerin gelecekları üzerinde okul kadar etkili olamamaktadır (Bloom, 1995:225).

Okullarda gerçekleştirilen eğitimin amacı öğrencilere salt bilgi vermek değil aynı zamanda buradaki bireyleri sosyal sermayesi yüksek kişiler olarak topluma kazandırmaktır. Bu amacın gerçekleşmesini sağlayacak en önemli kişiler de çocukların tamamen model olarak alacakları öğretmenlerdir. Öğretmen, okulun amaçlarına ulaşmasında rol oynayan en önemli öğelerden biri ve öğretme sürecini yöneten kişidir (Açıkgöz, 1996:21). Pozitif bir model olarak bireylerin karşısında eğitim sahnesinde yer alabilmeleri için de şüphesiz ki öğretmenlerin iş doyumunun tatminkâr bir düzeyde olması gerekir.

İş doyumunu; bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını memnuniyet verici ya da olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak değerlendirmesidir (Locke, 1976). İş doyumunu insanları çalışmaya teşvik eden önemli bir faktör, gösterdikleri gayretler neticesinde elde edebilecekleri başarı umutlarıdır. Umutlar reel olarak yerine getirildiği ölçüde doyumdan söz edilebilir (Şahin,1999:144).



Sosyal sermayenin var olan unsurları okulun ya da herhangi başka bir örgütün işleyişini, örgüte bağlılığı, iş tatminini, performansını, başarısını etkileyebilmektedir (Töremen, 2002:560). Öğretmenlerin doyuma ulaşmalarında ekonomik sermaye kadar sosyal sermaye anlamında da üst seviyelerde olması performanslarını pozitif olarak etkileyecek, istenen hedeflere varılmasında kat edilecek mesafeler de en aza indirgenecektir. Bu da doğal olarak insanların sosyal sermayesi yoğun olan ortamlarda çalışma isteğini artıracaktır. Yüksek düzeyde bir sosyal sermayenin varlığı, bir örgütte yüksek kalitede bir yaşamın varlığının göstergesi ve sonucudur (Fowler,1999).

Kişiler kendilerini gerçekleştirebilecekleri, yaratıcı düşüncelerini özgür bir şekilde ifade edebilecekleri, belirlenen hedeflere ulaşmada kendilerince bir yöntem üretebilecekleri, ihtiyaç duydukları kaynakları elde edebilecekleri, hepsinden önemlisi yaptıkları işi anlamlı ve önemli bulabilecekleri bir örgüt ikliminde iş tatminine ulaşacak ve iyi bir performans gösterebileceklerdir (Çekmecelioğlu, 2007:80). Bu performansa yansıyan iş doyumundaki tatmin düzeyi okul örgütünün de başarısını mutlak bir şekilde artıracak, bireyler arasında da özellikle öğretmen, öğrenci, idareci üçgeninde sağlam köprülerin kurulması sağlanacaktır.

İnsanların sosyal yaşamının tamamına riayet ettiği için iş doyumunu kişilerin fizik ve ruh sağlığını doğrudan etkilemektedir, işyeri penceresinden baktığımız zaman iş doyumunu ve üretim açısından direkt bir ilişki olmamakla birlikte, iş doyumsuzluğunun yarattığı gerilim ve hoşnutsuzluk gibi olumsuz durumlar iş görenler arasında çeşitli sorunlara yol açar. Bu da ekip uyumunu dolaylı yoldan etkileyerek iş görenlerin performansının düşmesine sebebiyet verir (Ergin, 1997: 25).

Eğitimin sosyal bir girişim olduğunu düşünecek olursak bu girişim içerisinde bulunan bireyler; kendilerini anlayan, empati kurma olgusu gelişmiş, sevdikleri, saygı duydukları bireylerle bir arada çalıştıkları zaman iş verimi ve tatmini açısından herkesin imrenerek baktığı ve çalışmak için büyük bir istek duyacakları güzel bir eğitim örgütünün oluşmasını sağlayacaklardır. Goleman'ın (1998) de belirttiği gibi; sosyal bir varlık olan insanların meydana getirdiği örgütleri insanların doğasında var

olan duyguların gücünden soyutlayarak anlamaya çalışmak dar görüşlülüktür. Bu duygu yoğunluğunun pozitif seviyelerde olması ekonomik ve fiziksel koşulların yeterliliği bakımından rahat bir durumda bulunan okullardaki bireylerin iş doyumunu daha da artıracaktır.

Görev yaptığı kurum içerisinde bireysellikten uzak, başta örgüt liderinin yaymış olduğu güven unsurunun paralelinde, herkesin birbirine karşı saygılı, anlayışlı, arkadaşlarının açığını arayan değil de açığını kapatmaya çalışan, yıkıcılıktan ziyade yapıcılık anlayışıyla inşa edilmiş bir eğitim örgütü içerisinde işinde doyuma ulaşmış bireyler sosyal yaşamında daha huzurlu, meslek yaşamında da daha faydalı bireyler olarak karşımıza çıkacaklardır. Topluları oluşturan en önemli örgütlerin başında gelen okullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarında sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin boyutunu belirlemek isteği bu araştırmanın yapılmasını sağlamıştır.

### **1.1. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın temel amacı, sosyal sermaye farkındalığı ile İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçtan hareketle, aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalıkları hangi düzeydedir?
2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalıkları öğrenim durumu, cinsiyet, branş ve kıdem değişkenlerine göre değişmekte midir?
3. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti durumları hangi düzeydedir?
4. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme durumları hangi düzeydedir?

5. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı farklılık var mıdır?
6. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalıkları ile iş doyumları arasında ilişki var mıdır?

## 1.2.ARAŞTIRMANIN SAYILTILARI

- Uygulanan ölçek; sosyal sermaye farkındalık ölçeği ile iş doyumunu ölçeği öğretmenlerin konu ile ilgili görüşlerini tespit edecek niteliktedir.
- Araştırmaya katılan öğretmenler ölçek sorularını içtenlikle cevaplandırmıştır.

## 1.3.ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

- 1.Öğretmen adaylarının uygulanan ölçeğe verdikleri cevap ile,
2. Uygulanan ölçekteki sorular ile,
3. 2013-2014 eğitim öğretim yılı Diyarbakır il merkezinde görev yapan öğretmenler ile sınırlandırılmıştır.

## 1.4. TANIMLAR

**İlkokul:** Kadın-erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni, ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet etmek amacını gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ilkokuldan oluşan Milli Eğitim ve Öğretim Kurumudur (MEB,2012).

**Ortaokul:** Kadın-erkek bütün Türklerin milli gayelere uygun olarak bedeni, zihni, ahlaki gelişmelerine ve yetişmelerine hizmet etmek amacını gerçekleştirmek için kurulmuş dört yıl süreli ve zorunlu ortaokuldan oluşan Milli Eğitim ve Öğretim Kurumudur (MEB,2012).

**Sosyal Sermaye:** İnsanlar arasındaki etkin bağlantılar bütününden, insan şebekelerini ve topluluklarını birbirine bağlayan ve işbirliğini mümkün kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan oluşur (Cohen ve Prusak,2001).

**Örgüt:** Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin birlik, teşekkül, teşkilat (TDK, 1988,114).

**İşgören:** Bir örgütteki ortak amaçları gerçekleştirebilmek için bireysel ve beraber girişimlerde bulunan örgütün tüm birimlerindeki şahıslar işgören olarak adlandırılırlar (Ersözlü,2008 :6).

**İş Doymu:** Bir işgörenin işini ya da yaşamını değerlendirmesi sonucunda duyduğu haz ya da vardığı pozitif duygunun yansımasıdır (Başaran, 1992:179).

## BÖLÜM II

### 2.SOSYAL SERMAYENİN KÖKENİ

Son zamanların en popüler kavramlarından biri olarak karşımıza çıkan sosyal sermaye kavramı iktisat, ekonomi, sosyoloji, eğitim gibi birçok alanın ortak noktasını oluşturduğu ve kapsam olarak çok geniş bir yelpazede değerlendirildiği için kesin hatlarla belirlenmiş bir tanımını yapmak zor olmuştur. Disiplinler arası bir özellikte almasından dolayı ilk olarak kim tarafından, ne zaman, nerede sosyal sermaye kavramının ortaya konulduğu bir tartışma konusu olmuştur.

Sosyal sermayenin önemini ve bıraktığı etkileri konu edinen çalışmalar sosyal sermaye kavramına verilen değeri üst seviyelere çıkarırken diğer taraftan yazında sosyal sermayenin kişiler tarafından ortak bir şekilde benimsenmiş sadece bir tanımının oluşmasını önlemiştir (Tüylüoğlu, 2006:16). Farklı alanlardan gelen bilim adamlarının şahsi kuram ve yöntemleri ile kavramı adlandırma ve ölçme çabaları, kavramı oldukça zenginleştirmiş, sosyal sermayeye farklı anlamlar katmıştır (Redondo, 2002:2306). Sosyal sermaye ilmi ve ruhu, sosyal bilimler içerisinde uzun bir entelektüel geçmişe sahiptir (Woolcock ve Narayan, 2000:5).

Sosyal sermaye kavramını kelime kelime açacak olursak, social kelimesinin anlamlarını; Bireyler veya bireyler arasındaki bağlantılar, toplumdaki insanların ait oldukları sosyal gruplar, kendi çabalarıyla bir araya gelen ve güzel zaman geçirenlerin ikamet ettiği yer (Wehmeier,1997:594) gibi tanımlarla nitelemek mümkündür. Sermaye kavramı ise “gelir ve kâr akışı gibi yarar akışı sağlayan, varlık deposunu ifade eder (Krishna ve Uphoff, 2002:86). “Ancak bugün sermaye” maddi olan veya olmayan, her bir sermaye şeklinin yarar akışına imkan verdiği varlıklar sınıfını ifade eder (Grootaert veBastelaer, 2002:7).

Erselcan (2009:1), sosyal sermaye kavramının varoluş ve gelişimini şu şekilde anlatmaktadır: Sosyal sermaye kavramını ilk olarak Lyda Hanifan, 1916 tarihli eğitim alanındaki çalışmasında kullanmış ve sosyal sermayeyi toplumu meydana getiren bireyler ve aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden ortaya çıkan; insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer olarak kavramlaştırmıştır. Lyda j. Hanifan görüldüğü üzere sermaye kavramının maddi birikimlerden ziyade manevi birikimler aracılığıyla da oluşturulabileceği üzerinde durmuş ve sermaye anlayışına farklı bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. West Virginia okulunun yöneticisi olan Lyda.j. Hnifan 'ın, okul toplulukları merkezleri ile ilgili olarak (Prusak ve Cohen,2001:21) yazdığı yazısının kavramsal olarak sosyal sermayenin başlangıcı olduğu ileri sürülmektedir. Hanifan'a göre; bireyler komşuları ve komşularının yakınlarıyla kuracakları iletişim neticesinde yaşam kalitesi açısından pozitif ilerlemeler gösterecektir.

Çağdaş anlamıyla ilk kez 1970'lerde iktisatçı Loury, sosyoloji ve siyaset bilimi alanlarında Bourdieu ve Coleman'ın kullandığı kavram, daha sonra Putnam, Burt, Portes, Woolcock ve Dasgupta gibi yazarlar tarafından geliştirilmiştir. Kavramın son yıllarda popüleritesinin artmasında ise özellikle Putnam'ın 2000 yılında yayımlanan ünlü eseri ' Tek başına bowling oynamak: Amerikan toplumunun çöküşü ve uyanışı' etkili olmuştur. (Erselcan,2009:248).

Sosyal sermaye düşüncesi Avrupa'da uzun zamandan bu yana, temel olarak toplumdaki dayanışmayı sağlamak ve daha özelinde ise eğitimsel gelişmeyi sağlamak adına ortaya konmuştur. Buradaki temel düşünce, sosyal ilişkilerin yararlı olabileceği ve sosyal ilişkilere bu sayede yatırım yapılabileceği fikridir. Bu bağlamda 1930'lu yıllarda ilk olarak endüstride beşeri sermaye kavramı, işletme içerisindeki muhtemel çatışmaların engellenerek daha üretken bir ortam hazırlanması düşüncesi çerçevesinde oluşturulmuş bir kavramdır. Daha sonra bu kavram, emeğin iş performansına olan katkısı çerçevesinde beşeri sermaye kavramına dönüştürülmüştür ( Şan, 2007: 71). 1960'larda Theodore Schultz ve hemen ardından Becker beşeri sermaye kavramını, ekonomi disiplini örnek alarak, herhangi bir üretim faktörü gibi değerlendirmek suretiyle literatüre kazandırmışlardır. Onlara göre emek gücü de

diğer üretim faktörleri gibidir. Dolayısıyla eğitim ve sağlık gibi yerinde yatırımlarla daha verimli daha kârlı hale gelebilir (Field, 2008: 16-17).

1970'lere kadar süren sosyal sermaye tartışmalarının temelini belirleyen unsur, sosyal sermayenin daha çok iktisadi bir arka planla birlikte düşünüldüğü gerçeğidir. Ancak toplumsal olayların ne kadar karmaşık bir yapıda olduğu düşünüldüğünde sadece iktisadi bir bakış açısıyla bu yapıyı değerlendirmek yeterli olmamıştır ve bunun akabinde bu durumun daha net bir şekilde gün ışığına çıkması farklı disiplinlerin bir araya gelmesini zorunlu kılmıştır. Bu bağlamda, özellikle 80'lerden itibaren Bourdieu, Coleman ve Putnam'ın önderliğinde sosyal bilimciler, sosyal sermaye tartışmalarının kavramsallaştırılmasında belirleyici kişiler olmuşlardır. Coleman ve Bourdieu'nun teorileri sosyal sermaye kavramının gelişmesinde çok önemli kişiler olarak karşımıza çıksalar dahi hiçbiri bu kavramı akademik ve kamusal söylem açısından istenilen seviyede değerlendirememiştir. Genel kabul Robert Putnam ve onun yapmış olduğu iki önemli projenin bunu başardığıdır. Bu projelerden biri 1993 yılında İtalyan bölgelerindeki demokratik kurumların farklı performanslarının sebepleri, diğeri ise 2000 yılında Amerika'daki derneksele yaşamın gelgitleri üzerinedir. İlki sosyal sermaye düşüncesinin akademik delillerini politik (aynı zamanda dolaylı olarak ekonomik) performansı tahmin etme yolu olarak ortaya koymuştur; ikincisi ise sosyal sermayeyi genel refah ve politikalara müdahalenin önemli bir bileşeni olarak politik gündeme sokmuştur (Boşgelmez, 2012:12). Coleman, eğitim alanındaki sorunları bazı çalışmalarla incelemiş ve sosyal sermaye kavramının önemine vurgu yapmıştır. Coleman'agöre gençlerin okuldaki başarısı ya da devamsızlığı sadece öğrenci velilerinin eğitim seviyesi, ekonomik düzeyi veya öğrenciye gösterdiği ilgi ile sınırlandırılmaz. Bunun yanında öğrencinin okuldaki devamını sağlayan bir diğer unsur öğrencinin çevresiyle kurduğu sosyal uyumdur. Buna göre okul çağındaki gençlerin aile ve okul ortamdaki iletişim ağlarının yoğunluğu, bağların sağlamlığı öğrencinin başarısındaki önemli unsurlardır. Öğrencinin eğitiminde ailenin ekonomik düzeyi finansal sermaye, ailenin eğitim düzeyi beşeri sermayeyi temsil ediyorsa; okul ve aile ortamdaki sosyal uyum ve toplumsal ağlar sosyal sermayeyi temsil eder (Çalışkan, 2010:11).

Genel anlamda sosyal sermayenin tarihsel gelişimi ile ilgili bir özet yapılacak olursa; kavramın kökenlerine bakıldığında ilk adımların Adam Smith, Karl Marx, Emile Durkheim, Alexis de Tocqueville, Thorstein Veblen ve Max Weber, gibi önde gelen düşünörlere dayandığına farkına varılacaktır ( KOSGEB,2005:1). Sosyal sermaye kavramı ilk olarak 20. yüzyılın başlarında Hanifan tarafından kırsal okul aile birliği merkezlerinin anlatımında kullanılmıştır. Sonraki yıllarda ise Jacobs (1965) `Büyük Amerikan Şehirlerinin Ölümü ve Yaşamı` adlı eserinde sosyal sermaye kavramını kullanmıştır. Milenyuma yaklaşık çeyrek asır kala ise Loury ve Light terimi, kentlerde ekonomik gelişmeyi açıklamak için kullanmayı tercih etmişlerdir (Fukuyama, 1999:27). Ancak kavram, 80'li yıllardan sonra Coleman (1988, 1994), Putnam(1993, 1995, 2000) ve Fukuyama'nın (1997, 1999, 2001, 2005) çalışmaları ile bugünkü son halini almıştır. Ayrıca Dünya Bankası'nın uluslararası ölçekte yapmış olduğu araştırmaların kavramın yaygınlaşmasına katkıda bulunmuştur (Altun ve Hira,2011:112).

## **2.1. SOSYAL SERMAYENİN TANIMI**

Sosyal sermaye, eski zamanlardan günümüze kadar birçok siyasetçi, sosyolog, ekonomist, iktisatçı tarafından incelendiği için çeşitli tanımlarıyla karşılaşmak mümkündür. Bu da bize sosyal sermaye kavramının birçok alanı içinde barındırdığını ve birçok alanla ilgili olduğunu göstermektedir. Sosyal sermayeyi günümüzdeki anlamıyla ilk kullanan bilim adamlarının JeanJacobs, Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron ve Glenn Loury olduğu ifade edilmektedir. Fakat en geniş anlamıyla kullanan bilim adamlarının ise James Coleman ile Robert Putnam oldukları belirtilmektedir.

Pierre Bourdieu, sosyal sermayeyi bireysel ve sınıf çatışması bağlamında ele almaktadır. Bu bağlamda ünvanlar, isimler, arkadaşlıklar, kurumlar, üyelik ve vatandaşlık gibi kavramları öne çıkarmaktadır. Sosyal sermayeyi ise “az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı bilme ya da tanıma ilişkilerinin sağlam bir ilişki ağı içinde yer alan mevcut ve potansiyel kaynakların toplamı” olarak tanımlamaktadır



(Bourdieu 1986: 248). Sosyal sermayenin kurumsal yapılarda yer alan topluluktaki insanların ilişki ağlarının koordineli bir yapı içerisinde kuvvetli ilişki paralelinde gerçekleşmesinin önemi üzerinde durmaya çalışıldığı görülmüştür.

Süreç içerisinde değişebilen, yararlanıldığı zaman aktif olmasından dolayı fazlalaşabilen, yararlanılmadığı zaman ise pasif olmasından dolayı azalabilen yani bir nevi ilişkiler dinamiği olan sosyal sermayenin yüksek olduğu bir toplumda hayatını sürdürmek ve bu toplumun içinde barındırdığı eğitim sisteminin örgütünde görev yapmak daha rahattır. Sosyal sermayenin var olduğu toplumda kendiliğinden oluşabilen örgütler ve ağlar mevcuttur (Saygılıoğlu ve Arı, 2003:176-177). Sosyal sermaye kısaca ağlar, ortak ilişkiler ve işbirliğinden oluşmaktadır.

İnsanların sahip oldukları iletişim ağları, amaçlarını devam ettirmelerine müsaade eden ve bununla beraber toplumu bir zincir edasıyla birlikte tutmaya yardımcı olan geniş ilişkiler ve normlar ailesinin bir bölümü olarak görülebilir (Field 2008: 1-4). Sosyal sermaye kavramının özünde bireysel olarak ve örgütsel olarak daha huzurlu, mutlu, işbirlikçi, paylaşımcı bir durum oluşturabilme gayesi yatmaktadır. Bu sermaye türünün fazla olduğu kişi ve kurumlarda gerek bireysel gerekse örgütsel anlamda amaçlanan sükûnet seviyesinin, iç ve dış doyumun tatminkarlık düzeyinin istenen şekilde olduğunun farkına varılabilir. Coleman 'ın sosyal sermaye anlayışına göre, sosyal sermaye kişilerin ortak hedefler için örgütler ya da organizasyonlar halinde beraber çalışmalarda bulunma becerisidir (Fukuyama, 2000:26). Benzer şekilde Adler ve Kwon sosyal sermayeyi sosyal ilişkilerden kaynaklanan ve faaliyetleri daha rahat yapabilmek için yararlanılan pozitif bakış açısı şeklinde tanımlamaktadır (Adler ve Kwon, 2001:17).

Sosyal sermaye anlayışının temel öngörüsü, ilişki ağlarının sosyal davranışlarda dikkate değer bir kaynak oluşturduğudur. Sosyal sermaye karşılıklı tanınma ve kabulün olduğu ilişki ağları içinde yer almaktadır (Nahapiet vd.,1998:242). Sosyal sermaye, bireylere, istenen hedeflere ulaşmalarını sağlayacak biçimde eylemlerini koordine etme fırsatı veren, sosyal yapılar içindeki yerleşik normlar ve sosyal ilişkilerdir (Töremen,2002:559).

Sosyal sermaye insanlar arasındaki verimli bağlantılar bütününden, insan şebekelerini ve topluluklarını birleştiren ve işbirliğini olası kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan meydana gelir (Cohen ve Prusak,2001). Bir başka ifade ile sosyal sermaye, toplumu meydana getiren bireyler, sivil toplum örgütleri ve kamu kurumları arasındaki ilişki döngüsünün daha rahat bir seyirde devam etmesini sağlayarak toplumun verimliliğini arttıran güven, norm ve iletişim ağı özellikleri (Temple, 2000; 23) şeklinde tanımlanabilir. Sosyal sermaye kavramı; merkezinde güven unsurunun yer aldığı karşılıklı ilişkiler dünyasında, bu ilişkilerin güçlülük boyutunu ortak hareket etme ve işbirliğine teşvik edici, güçlü normlar ve ağlarla örülmüş koordinasyonun belirlediği davranışlar bütünü olarak ifade edilebilir.

Sosyal sermaye kavramının oluşumunda ve gelişiminde önemli katkıları olan kişilerin sosyal sermayeye bakış açılarını ve görüşleri bu bölümde yer almıştır.

### **2.1.1. Pierre Bourdieu’ya Göre Sosyal Sermaye**

Bazı kesimler tarafından “sosyal sermayenin ilk modern analisti” olan Fransız sosyolog Pierre Bourdieu sosyal sermaye kavramını sınıf çatışmaları üzerine yaptığı çalışmalarında kullanmıştır (Tüysüz, 2011: 11). 1970’li ve 1980’li yıllar boyunca sosyal sermaye kavramını geliştirmiş, ancak bu onun sosyal teorisinin diğer alanlarından daha az merak uyandırmasına neden olmuştur (Field, 2008: 17). Bourdieu sosyal sermayeyi “az ya da çok kurumsallaşmış karşılıklı tanışıklık ve tanıma ilişkilerinden oluşan uzun ömürlü bir ağa sahip olmayla bağlantılı, kendi üyelerine kolektivitenin sahip olduğu sermayenin desteğini, kelimenin farklı anlamlarıyla kredi hakkı tanıyan bir “referans” sağlayan fiili ya da potansiyel kaynaklar kümesi” şeklinde tanımlamaktadır (Bourdieu, 2010: 60-61). Özetle sosyal sermaye, kişilerin tanışıklıklarına dayalı bireysel ve toplumsal kaynakların bütünüdür (Tüysüz, 2011: 11).

Sosyal sermaye yönünden bireylerin yaşadıkları toplumun bir parçası olabilmek için gayret göstermesi ve bu süreçte elde ettikleri, ailelerinden miras kalan

ya da aldıkları eğitimin kalitesinin sonucu olarak kendilerinde bulunan sermayelerine göre oluşan algıları önemli yer teşkil eder (Aydemir, 2011: 47). Başka bir ifadeye göre Bourdieudaha ileri giderek sosyal sermayeyi üst sınıf insanlara ait olan ve onların taşıdıklarını düşündüğü üstün becerilerini muhafaza etmek için düşünülmüş bir araç olarak görmekte ve yorumlamaktadır (Field, 2008: 24).

Bourdieu'nun görüşleri analiz edildiğinde sermaye kavramının önemli bir yer tuttuğunu görebiliriz. Toplumsal yaşantıyı daha derinden yorumlayabilmek için sermayeyi bir bütün olarak araştırmak daha sağlıklı ve sağlam yorumlarda bulunmamızı sağlayabilir. Bourdieu, sermaye kavramını ekonomik, kültürel ve sosyal bağlamda inceler. Bourdieu'ya göre, ekonomik sermaye tamamen paraya dönüştürülen ve mülkiyet hakları şeklinde kendisini gösteren sermaye şeklidir. Kültürel sermaye ise kişinin çevresi, kültürel değerleri ve sahip olduğu çeşitli diplomalar ve sertifika gibi belgelerde şekillenen kültürel faktörlerin oluşturduğu; ancak belli şartlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen sermaye çeşididir. Sosyal sermaye ise sosyal yükümlülüklerle ilişkilerden meydana gelen, belirli durumlarda ekonomik sermayeye dönüşümü gerçekleştirilen ve kendisini çeşitli aidiyet faktörleriyle belli eden sermaye türüdür (Şavkar, 2011:51).

Bourdieu farklı sermaye tanımlamalarının birbirleriyle bağlantılı olduklarını öne sürerek, sermaye türlerinin kendi aralarında değişiminin söz konusu olabileceğini veya bağlantılar yoluyla yeni sermayelerin var olabileceğini savunmuştur (Bourdieu,1989: 17). Bourdieu, birçok açıdan Marksist sosyolojiden etkilenmiş ve bu çerçevede ekonomik sermayenin diğer bütün sermaye türlerinin üstünde olduğu görüşünü ileri sürerek söz konusu sermayenin kültürel ve sosyal sermaye ile ilişkisi üzerinde çalışmıştır. Ona göre, gerek kültürel sermaye gerekse sosyal sermaye büyük emek oluşumunu niteleyen öğeler olarak değerlendirilmelidir (Field, 2006: 21).

Sermaye kavramını güç kavramıyla aynı kefeye koyan ve bundan dolayı sınıfsal farklılıklara sebebiyet verdiğini düşünen Bourdieu, sermayenin bir türü olarak gördüğü sosyal sermayeye ilişkin tespitlerinde de bu yönde çıkarımlarda

bulunmuştur. Sosyal sermayeyi ilk defa “zorunlu olduğunda yararlı 'destekler' sağlayan toplumsal ilişkilerin sermayesi” olarak tanımlayan (Field, 2006: 21) Bourdieu, daha sonra daha ayrıntılı ve anlaşılır şu tanıma gitmektedir:

"Bir bireyin ya da bir grubun, kalıcı ilişkiler ağında, az çok kurumlaşmış karşılıklı tanıma ve tanınmalara sahip olması sayesinde elde ettiği gerçek ya da potansiyel kaynakların toplamıdır, yani böylesi bir ağın harekete geçirmeye olanak sağladığı sermaye ve güçlerin toplamıdır" (Bourdieu ve Wacquant, 2003: 108).

Bourdieu'nun yaptığı tanım dikkatli bir şekilde incelendiğinde iki ana durum üzerinde durduğu görülmektedir: (1) Sosyal ilişkiler sayesinde bireylerde bir birikim olarak kümelenen değerler bazı kaynaklara ulaşmada önemli bir aracılık görevi görür (2) Bu değerlerin kişilerde bulunma seviyesi ve kalitesi bireyin hedeflediği kaynaklara erişme durumunu etkiler (Portes, 1998: 3; Cohen, 2005: 2; Dika, 2003: 13). Bunun sonucu olarak var olan sosyal sermayenin miktarı da, kişinin aktif bir şekilde harekete geçirebileceği ağ bağlantılarının büyüklüğüne ve kişinin sahip olduğu sermayelerin (ekonomik, kültürel ve sosyal) çeşidine ve miktarının büyüklüğüne bağlı olarak ortaya çıkacaktır (Carpiano, 2004: 39; Dika, 2003: 13).

Bourdieu, bireyci bir sosyal sermaye görüşüne sahip biri olarak dikkat çeker. Bu bağlamda bağlantılar kişilerin çeşitli şekillerde kazanılmış olarak gördükleri üstünlüklerinin muhafaza edilebilmesi veya kaybolmaması için belki de bencil bir düşünce ekseninde algıladıkları bir kavram olarak görülmekte ve buna bağlı olarak da örgütlü bir yaşam amaca varabilmek için yararlanılan bir araç olarak nitelendirilmektedir. Dolayısıyla kişilerin toplumsal yaşama katılmalarını sağlayan ağlar ile katılmış oldukları topluluklardaki kişilerle iletişimlerinin düzeyini belirleyen bağlar kişi için muazzam bir zenginlik ifadesi olarak karşımıza çıkar. Bu bağlar sayesinde, toplumsal yaşamda sahip olduğu insani sermaye birikimini daha rahat kullanma ve üzerine koyma şansı yakalayan kişi bu yolla topluma katkıda bulunur. Fakat aynı zamanda insani sermayesi kuvvetli de olsa sahip olduğu ağlar açısından yetersiz bir durumda olan kişiler için de tam tersi bir durumu meydana gelir. Bourdieu'ya göre, sosyal sermaye, bu bakımdan değerlendirildiğinde birikim

açısından doruk noktasında olanlar için büyük bir zenginlik kaynağıdır ve bu durumda olanların buldukları konumu devam ettirebilmek için yararlandıkları bir yoldur (Field, 2006: 21). Bu yönden sosyal sermaye eşitsizliğe neden olabilecek bir potansiyeli de bünyesinde taşıyabilme riskine sahiptir (Mcclenaghan, 2000: 568). Kişisel anlamda sosyal sermayesi kuvvetli olanlar için önemli avantajlar sunan bu durum ne yazık ki örgütsel bir ortam ve kurumlar dikkate alındığında adalet anlayışının objektif bir çerçevede yorumlanması bakımından bazı olumsuz durumlar oluşturabilir. Bourdie'nun sosyal sermaye ile ilgili sadece pozitif değil aynı zamanda negatif analizlerde bulunduğu sonucuna varabiliriz.

### **2.1.2. James Coleman'a Göre Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye kavramının şekillenmesinde önemli rollerden birini üstlenen Amerikalı toplum bilimci James Coleman çalışmalarını genel olarak hem ekonomiyi hem de sosyolojiyi kullanan disiplinler arası bir sosyal bilim kazandırmak gayesiyle kullanmıştır (Field, 2008: 28). Sosyal sermaye kavramını daha anlaşılır bir duruma getirebilmek için ABD'de devlet okulundaki öğrenciler üzerinde analizler yapan Coleman, farklı yapı ve karaktere sahip ailelerdeki çocuklar için farklı boyutlarda sosyal sermaye sonucuna varıldığını belirtmiştir (Özdemir,2007: 15). Sosyolog James Coleman'ın tanımlamasına göre sosyal sermaye; sorumluluklar-beklentiler, bilgi kanalları ve sosyal normlardan meydana gelir (Coleman, 1988:95). Sosyal sermaye, insanların gruplar içinde beraber hareket etme becerisidir. Sosyal sermaye, olmaması durumunda gerçekleştirilemeyen ya da sadece yüksek maliyetlerde gerçekleştirilebilen belirli amaçlara ulaşmayı kolaylaştıran sosyal organizasyon olarak tanımlanır ( Coleman,1990:304).

Coleman, ilk dönem çalışmalarında sosyal sermayeyi şu şekilde ifade etmektedir: “Aile bağlarına ve toplumun sosyal kurumlarında yer alan ve bir çocuğun veya gencin toplumsal ve bilişsel gelişimine önemli yararlar sağlayan kaynaklardır. Bu kaynaklar değişik insanlara göre değişiklik sergiler, çocukların ve gençlerin insani sermaye açısından mesafeler alabilmesi için önemli avantajlar oluşturur.

Başka bir çalışmasında Coleman, sosyal sermayeyi çocukların gelişimi açısından şöyle tanımlamıştır: Normlar, sosyal iletişim ağları ve yetişkinlerle çocuklar arasındaki ilişkisel boyutun derecesi çocukların gelişiminde önemli belirleyiciler olarak görülür. Sosyal sermaye aile içerisinde olduğu gibi aile dışında da topluluk içinde de kendini gösterebilir (Coleman 1990: 334, Coleman 1994: 300).

Coleman, beraber bir topluluk halinde yaşayan insanların bu durumu oluşturmada ne yaptıkları üzerine yoğunlaşmış ve sosyal sermaye tanımını “tek başına bir varlık değil, ortak iki özelliği olan farklı varlıkların bir kümesi, sosyal yapının bazı yönlerini oluşturan ve yapı içindeki ortak aktörlerin veya bireylerin eylemlerini kolaylaştıran bir olgu” (Coleman, 1988: 96) olarak tanımlamıştır.

Coleman, sosyal sermayeyi biriktirilebilen, depolanabilen, karşılıklı ilgilerin ve hedeflerin gerçekleştirilmesi için kişileri bir topluluk olarak harekete geçirebilen bir kaynak olarak tasfir eder (Winter, 2000: 2-3; Schuller ve Bamford, 2000:7). Coleman’a göre, sosyal sermaye olgusu, ilişkilerin yüksek derecede güven ve ortak değerler bütünüyle tespit edildiği durumlarda, daha kapsamlı iletişim ağlarını bünyesinde barındırarak, oluşması muhtemel bencillik algısının neticesinde kendini gösteren bireyselliğin önüne, bir set çekmiş olur ve birlikteliğin hakim olduğu toplumsal bir anlayış kazandırır (Field, 2006: 28). Bu durumun oluşmasıyla beraber de kişiler arasındaki birlik ve beraberlik anlayışının egemen olduğu, güçlü koordine edilmiş örgüt ve ortamların oluşması daha rahat bir şekilde olur.

Coleman’ın, sosyal sermayenin içinde vücut bulduğu sosyal yapının üç boyutunun üzerinde durduğu görülmüştür. Bunlardan birincisi; yükümlülükler, beklentiler ve yapıların güvenilirliğidir. İkinci boyutu ise; bilgi kanallarıdır. Sosyal sermayenin bilgiye ulaşılması ve bilginin aktarılmasında engelleri ortadan kaldıran önemli bir unsurdur. Coleman’a göre üçüncü boyut ise; normlar ve etkili yaptırımlardır. Norm ve yaptırımlarla sosyal sermayenin kişileri toplumsal yarar ve işbirliğine özendirme ve zorlama kanalıyla yönlendirmesi olarak tanımlanmaktadır (Ekinci, 2010:27).

Coleman'ın sosyal sermaye teorisi, sorumlulukları oluşturan bağımlılık ağlarına, toplumsal normlar için yaptırım sistemlerini destekleyen denetim ağlarını kapayan toplumsal ağlara dikkat çeker (Marsden, 2005: 15). Bu ağlar ya da başka bir ifadeyle uygun toplumsal örgütlenmeler, kurulma hedeflerinin dışında ortak yarar merkezli diğer birtakım amaçların yerine getirilmesinde büyük katkı sağlarlar. Bu noktada Coleman'a göre (1988: 102) insanlar arasındaki ilişkiler; aktörler arasında yükümlülük ve beklentilerin kurulmasına yardım ederek, sosyal çevrede sadakati ve dürüstlüğü kurarak, bilgi kanallarını açarak, yaptırımlar uygulayarak ve belirli davranış şekillerini onaylayarak sermaye kaynaklarını meydana getirir (Field, 2006: 34). Coleman bu yaklaşımlarıyla Bourdieu'dan farklı bir bakış açısıyla sosyal sermayenin yalnızca kuvvetli olanlar için değil, dezavantajlı durumda olanlar içinde önemli katkılar sağlayabileceğini vurgulamıştır. İnsanların birlik ve beraberlik içerisinde güçlü iletişim ağlarının bulunduğu ortamlarda bir takım edasıyla daha ileri seviyelere gelebileceğini ifade etmiştir.

Özetlemek gerekirse sosyal sermaye kavramının şekillenmesinde ve yoğunlaşmasında en büyük paya sahip bireylerden biri olan Coleman, sosyal sermayeyi grupların işbirliğine kaynaklık eden ve okul başarısının önemli bir belirleyicisi olarak tanımlarken, sosyal sermayenin bileşenleri açısından ise daha çok güveni, yükümlülükleri, beklentileri, normları, ilişkileri ve iş birliğini ön planda tutarak karşımıza çıkmıştır.

### **2.1.3. Robert Putnam'a Göre Sosyal Sermaye**

Sosyal sermaye konusunda gerek yaptığı araştırmalar, gerek yazdığı kitaplarla damgasını vuran kişilerden biri de şüphesiz Robert Putnam'dır. Putnam, Amerikan toplumunda bireyselliğin egemenlik gösterdiği, toplum içerisinde sosyal sermaye anlayışının yok olmaya yüz tuttuğu ve bu durumun neticesi olarak yadsınamayacak derecede bazı sorunların oluşma nedeni olan tezini, geniş zaman eksenine dayalı bir emeğin ürünü neticesinde çeşitli delillere dayanarak "Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community" adlı yapıtında kaleme

almıştır. Yayınlanan bu eserle birlikte sosyal sermaye, başta ABD olmak üzere tüm dünyanın ilgisini çekerek çeşitli şekillerde tartışma konusu olmuştur (Ekinci,2008:28)Yaşadığımız dünyada sosyal sermayenin tükenmesine dikkat çeken Putnam, Bowling Alone/Tek Başına Bowling (Putnam 1995; 2000) isimli Amerika merkezli araştırmasında modern dünyanın kişileri yalnızlaştırmaya sürükleyerek sosyal sermaye yitimine sebebiyet verdiğini belirtmektedir. Ünlü çalışmasında Putnam, sadece Amerikan toplumunun sosyal sermayesinde yaşadığı dramatik düşüşün tespitini yapmamış, dünyayı esiri altına alan öncelikle televizyon olmak üzere, daha birçok etkenin sosyal sermaye yitimine sebebiyet verdiğini anlatmıştır (Putnam 1993b; 1995; 1996). Putnam'ın sosyal sermaye ile ilgili yapmış olduğu tanım ve değerlendirmeler, sadece pozitif etkiye sahip yatay sosyal ağlara odaklanması nedeniyle oldukça dar içerikli bir tanımlama sunduğu için eleştiri konusu olmuştur (Özcan,2011:11).

Düşüncelerinin odak noktasına bireyi yerleştiren Bourdieu ve Coleman'ın etkisini açık bir şekilde görebildiğimiz Putnam, düşüncelerinde onlardan farklı olarak sosyal sermayeye toplumsal bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. Bu anlayıştan yola çıkarak Putnam, sosyal sermayeyi toplulukların ya da toplumların kendilerinde bulundurduğu ya da bulundurmaları gerektiği bir olgu olarak görür ve Putnam'a göre sosyal sermaye birikimine sahip olması gerekenler şahıslardan ziyade topluluklar olmalıdır. Bu yüzden Putnam bireylerin sahip olduğu sosyal sermaye birikiminden öte sosyal sermayenin bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik gelişmişliği ve demokratik kurumları nasıl etkilediği gibi daha geniş boyutlu konulara yoğunlaşır (Eşki, 2009: 16).

Bourdieu'nun sosyal sermayeye sahip olma özelliğini sadece belli bireylere özgü elit grup anlayışıyla yorumlayarak açıklamasının ardından Coleman tarafından sosyal sermayeye sahip olma özelliği, bireylerden topluluklara geçiş şeklinde farklı bir şekilde yorumlanmış, Putnam tarafından da aynı eksende sürdürülmüştür (Özdemir, 2007:16). Sosyal sermaye, kişisel üretkenliği artıran araçları temsil eden fiziksel sermaye ve eğitimi temsil eden beşeri sermaye kavramlarına benzer şekilde, karşılıklı yarar için koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve güven



gibi sosyal örgütlenmelerin özelliklerini içermektedir. Sosyal sermaye bu özelliklerinin doğal bir sonucu olarak fiziksel ve beşeri sermayedeki yatırımların hedeflenen başarıyı gerçekleştirmesini daha da kolaylaştırır. Sosyal sermaye deposunun yer aldığı topluluklarda çalışıp yüksek randıman elde etmek herkes için tercih edilen bir durum olacaktır (Çalışkan, 2010:12).

(Putnam, 1995:66)'a göre sosyal sermaye kavramı ile ilgili süregelen tartışmaların arasında hemfikir olunan ana unsur sosyal sermayenin sosyal bir kavram olduğu ile ilgili görüştür. Bu kapsamda en yalın şekilde sosyal sermaye en az iki kişi arasında gerçekleştirilen, güven temelli iletişimsel bir yapı olarak nitelendirilmiştir. Bu kapsam toplum çerçevesinde daha geniş bir boyutta değerlendirildiğinde sosyal sermaye, bireylerin meydana getirdiği sivil toplum örgütlerinin, kamu kurum ve kuruluşlarının birbirleriyle iletişimi ve bu iletişimin yapıtaşlarını oluşturan normlar ve güven şeklinde ifade edilir. Bu bağlamda sosyal sermaye kavramı, toplumun sahip olduğu değer yargıları, eğitim düzeyi, kültürel ve siyasi yapı ile şekillenerek son halini almaktadır. (Putnam, 1993:172)'a göre sosyal sermaye koordine edilmiş faaliyetleri kolaylaştırarak toplumda etkinliğini daha ileri düzeylere ulaştırmaktadır.

Putnam (1993: 170), güven, norm ve iletişim ağlarını içine alan sosyal sermayenin en belirgin özelliğini, geleneksel sermayeden farklı bir biçimde, kamu yararına ilişkin olması şeklinde ifade eder. Sosyal sermaye hiçbir şekilde ondan faydalananlardan birine ait özel mülkiyet olarak görülemez. Sosyal sermaye, sermayenin diğer türlerinin aksine, başka sosyal aktivitelerin yan ürünü olarak meydana gelir. Korolar, bowling takımları, karşılıklı yardımlaşma dernekleri, komşuluk ilişkileri sosyal sermayenin bir parçasını oluştururken, bireyler arasında güven ve karşılıklılık normlarının gelişmesini sağlar. Bu tip organizasyonlar resmi kurumların dışında bireyler arasında karşılıklı güven ortamının oluşturulmasına öncülük eder. Bireyler arasında oluşturulan ilişkinin yapısına göre Putnam sosyal sermayeyi iki şekilde sınıflandırmıştır: “birleştirici”(köprü oluşturan) ve “bağlayıcı” sosyal sermaye. Birleştirici sosyal sermaye, çeşitli özellikler bakımından birbirlerine benzerlik gösteren bireyleri bir araya getirerek içsel bir özellik sergiler. Bağlayıcı

sosyal sermaye ise, dışsal özelliklidir ve birbirinden çok farklı yapıdaki bireyleri kapsar (Putnam & Feldstein, 2003: 2). Diğer bir ifadeyle yakın ilişki içerisinde bulunan bireylerin aralarında kurmuş oldukları iletişim ağları birleştirici sosyal sermaye olarak değerlendirilir. Yakın dostluklar, akrabalık ilişkileri birleştirici sosyal sermayeye emsal teşkil edebilir. Bu tip iletişim ağları grubun içerisinde yer alan bireyler için güven ortamı oluşturur. Ancak, birleştirici sosyal sermayenin yüksek olduğu toplumlar bu yakın ilişkilere dayanarak, diğerlerini ötekileştirme yani dışlama özelliği gösterebilirler. Toplum içinde kutuplaşmalara sebebiyet verebilecek bu tip ilişki ağlarına göre, oldukça farklı, küçük ayrık gruplardan bireyleri bir araya getirebilen dernek üyelikleri gibi ikincil ilişkiler daha çok önem taşımaktadır. Bu noktada, bağlayıcı sosyal sermaye diye tanımladığı alan, yakın ilişki içinde olmaksızın ortak birtakım faaliyetler amacıyla bir araya gelmiş bireyler arasındaki iletişim ağlarını oluşturur. Bu noktada, bir toplumda bağlayıcı sosyal sermayeyi oluşturmak, yani birbirlerini tanımayan bireyler arasında karşılıklı güvene dayalı bir ilişki oluşturmak, birleştirici sosyal sermaye oluşturmaktan daha zor bir durum olarak seyreder. Çoğulcu demokrasi, yüksek düzeyde bağlayıcı sosyal sermaye birikiminin oluşmasını hedefler (Putnam & Feldstein, 2003: 3). Putnam'a göre sosyal sermaye, ülkelerde zenginlik, yüksek düzeyde güven, vatandaşların etkin katılımını ve bu çerçevede hedeflenen sonuçları doğurmaktadır. Daha açık bir şekilde belirtmek gerekirse Putnam'a göre sosyal sermaye, bireylerin problemleri işbirliği ile daha kolay çözmelerine olanak sağlar, toplumda güven ve etkileşimi kolaylaştırır, insanlar arası duygusal bağlantıları arttırır, bilginin örgütsel yapılanmalarda akışına imkanlar sunar ve yaşamın zorluklarına karşı bireyler arası yardımlaşma yoluyla daha rahat bir şekilde mücadele etmelerini sağlar (Ekinci,2008:31).

Özetlemek gerekirse Putnam sosyal sermayeyi; bireyler arasında iletişim ağları, sosyal bağlantılar, karşılıklılık ve güvenin kaynaklık ettiği, işbirliği ve sosyal bütünleşmeye imkân veren bir değer olarak ifade etmiştir. Bu bağlamda sosyal sermaye unsurları olan ağlar, normlar, güven ve işbirliğine dikkat çekip bu unsurların üzerinde özenle durmuştur.

## **2.2.SOSYAL SERMAYENİN BİLEŞENLERİ**

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tanımların merkezinde güven, paylaşılan normlar ve değerler, kişiler arası kurulan sosyal ağlar ve sosyal etkileşimin ekonomik değerlerle kaynaşmasının bir sentezi olduğu görülür. Sosyal sermayenin bileşenleri olarak karşımıza çıkan güven, sosyal ağlar, normlar ve değerler aşağıda açıklanmıştır.

### **2.2.1.Güven**

Gerek ekonomik hayatta, gerek çalışma hayatı içerisinde insan unsurunu ve bunun bir sonucu olarak ilişki bağlarını barındıran ortamlarda bu bağların güçlü olabilmesi için ortamdaki güven duygusunun en üst seviyede olması gerekir. Bu durum ortamın huzurunu ve verimliliğini artıracaktır. Sosyal sermayeyi insan vücuduna benzetirsek güven unsurunu da insan vücudundaki beyin organına benzetebiliriz. Bu benzetme sanırım bize güven duygusunun sosyal sermayedeki önemini anlatan iyi bir benzetme örneği olacaktır.

Sosyal sermayenin meydana gelmesinde rol oynayan en önemli faktörlerden biri, güvendir. Onyx ve Bullen, başka insanların karşılıklı olarak yardım edici bir davranış içinde olacağı veya en azından zarar verici davranışlarda bulunmayacağı beklentisinin egemen olduğu, itimat anlayışına dayanan bir sosyal yapıda insanlara gönüllü olarak risk alabilme düşüncesini kazandırdığını anlatmaktadır (Onyx vd., 2000: 24). Fukuyama ise güveni, ortak olarak paylaşılan normlara dayanan ve üyelerinin birbirlerine karşı düzenli, güvenilir ve işbirliğine dayalı davranışları gösterdikleri bir toplum içinde beklentilerin artması şeklinde ifade etmektedir. Bu tanımdaki paylaşılan normlar, inanç ya da adalet gibi en temel değerlerle ilgili olabileceği gibi, mesleki standartlar veya davranış kurallarını da içine alabilir (Fukuyama, 1995:85).

Toplumlardaki karşılıklı paylaşımlar ve ortak bir gaye etrafında şekillenen ilişkiler bütününe yansımalarıyla oluşan iletişim ağı; istenilen hedeflere ulaşıp ulaşılamayacağını, şayet ulaşılabilecekse bunun süresinin belirlenmesinde belirleyici olacaktır. Bu iletişim ağının boyutunu belirleyen ise bu ağdaki güven algısının samimiyet boyutundaki yeterliliğidir. Sosyal sermaye ve güven kavramı arasındaki ayrılmaz ilişki Coleman, Putnam ve Fukuyama tarafından açıklanmıştır. Coleman (1988: 98)'a göre; kapalılık özelliği gösteren ağ bağlarındaki yapılar, düzenli temaslar ve davranış normları aracılığıyla güven ve itibarın oluşmasını, dolayısıyla da sosyal sermayenin meydana gelmesini sağlamaktadır. Fukuyama (2005: 25-27)'ya göre ise, sosyal sermaye toplumda ya da toplumun belli gruplarında yayılan güven aracılığıyla ortaya çıkan bir yeterlilik olup, toplumun temel parçası aile ile ulus arasında yer alan çeşitli büyüklükteki topluluklar tarafından içerilmektedir. Yüksek güvene sahip toplumlar sosyal sermaye açısından zengindir. Bu nedenle güven kavramıyla sosyal sermaye arasında doğrudan ilişki olduğunu söylenebilir. Sosyal sermaye, başına buyruk bir şekilde kendi kendine faaliyetlerde bulunan kişiler arasında hayat bulamaz. Sosyal sermayenin kişisel erdemlerden çok, toplumsal erdemler üzerine inşa edildiği sonucuna ulaşılabılır. Sonuçta sosyal sermaye sadakat, dürüstlük, güvenilirlik vb. erdemlerin kazanılması ve bunların toplumsal hayata yerleştirilmesi ile bağlantılıdır.

Sosyal sermaye belli bir düzeyde güvenin varlığına bağlıdır ve bu hem sosyal ilişkilerin istikrarlı devamına hem de sermaye deposunun arttırılmasına yardımcı olacaktır. İnsanların birbirlerini tanıdıkları, yüz yüze ilişkilerin yoğun ve yaygın olduğu toplumlarda yüksek düzeyli bir güven vardır ve güven insanlar arası düzenli ve sık etkileşimlerin sonucu olarak açığa çıkmaktadır. Bu tür topluluklar genellikle sosyal olarak aynı yapıdadır ve yüksek güven düzeyini devam ettirmeye olanak sağlayacak koşulların var olmasından dolayı birbirlerine daha güçlü yaptırımda bulunabilmektedir (Coleman1990: 105-108). Güven unsurunun noksanlık gösterdiği toplumlarda ise bu durumun tam tersi bir ortam oluşabilir. Sosyal sermayedeki güven algısı ile ilgili çerçeveyi genişlettiğimiz zaman ülkeler bazındaki ekonomik yeterlilik veya ortaya çıkacak maddi bilançonun detaylarında dahi bu olgunun hangi düzeyde taşındığı dikkate alınacaktır. Güven duygusunun yüksek düzeyde olduğu kurum,

kuruluş, örgüt ve ülkelerde yaptırımlardan elde edilen sonuçlar istenilen seviyelerde ve daha az bir giderle gerçekleşirken, bu duygunun en az seviyelerde olduklarında ise hem mali bilanço hem de elde edilen randıman düşük seviyelerde olacaktır. Yüksek güvenli toplumlar çelişkileri yargı dışında uzlaşma ile çözebilen, kolektif sorun çözme yeteneği yüksek ve vatandaşları arasında yüksek düzeyde hoşgörü unsurunun yer aldığı toplumlardır (Putnam, 2000: 288). Güven beraberinde dürüstlüğü, işbirliğini ve bilgi paylaşımını da getirmekte, çalışma hayatında düzeni sağlayarak sosyal çatışmaya karşı bir set çekmekte, aidiyet duygusunu geliştirerek motivasyonu artırmakta ve hedeflenen performans artışına manevi boyutlu bir alt yapı oluşturmaktadır. Sosyal sermayesi yüksek olan toplumlar daha gelişmiş toplumlardır ve bu toplumların bilgi seviyesinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Güvenin tanımlanmasında yazarlar arasında bazı farklar görülse de sosyal sermayenin oldukça önemli bir unsuru olduğu noktasında ortak payda da buluşmuşlardır (Özcan, 2011: 41). Sosyal sermayenin zorunlu ön şartı ve başlangıç noktası olarak nitelendirilen güven faktörü, sosyal sermayenin ölçülmesi hususunda belirli bir topluluğun ya da toplumun sahip olduğu sosyal sermayeye ilişkin ölçümlerin, güvenin ölçülmesi ile aynı ekseninde olacağı ile ilgili fikir birliğine ulaşmışlardır (Erbil, 2008: 19). Güven, sosyal sermaye konusunda en tartışmalı boyutlardan birisi olarak karşımıza çıkmasına karşın Bourdieu, Coleman ve Putnam güveni, sosyal sermayenin en önemli boyutlarından bir tanesi olarak ifade etmektedirler (Field, 2008: 91-92). Bazı yazarlarsa, bu üç yazarın sosyal sermayenin boyutlarından birisi olarak kabul ettiği güveni, sosyal sermayenin bir ön koşulu, bir göstergesi, bir ürünü, ondan sağlanan yarar olduğu kadar, aynı zamanda diğer yararların elde edilmesini mümkün kılan unsurlardan birisi olarak görmekte ve adeta sosyal sermaye ile güveni eşit seviyede tutmaktadır (Eşki, 2009: 39). Sosyal sermaye; ilişkiler, topluluklar, işbirliği ve karşılıklı bağlılıklar uygun bir güven düzeyine ulaşmadan oluşamaz. Bazı önemli olguların ancak belirli seviyedeki güven olgusunun yansımalarıyla oluşabileceği söylenebilir. Bunun içindir ki güven, sosyal sermayenin merkezinde yer alarak bir bakıma koordinatör görevi görür (Cohen ve Prusack, 2001: 51). Buna örnek olarak Fukuyama'nın sosyal sermaye ve güven kavramlarını birbirinin yerine kullanacak kadar kavramları eşdeğer bir şekilde

yorumlamasını gösterebiliriz (Tüysüz, 2011: 15).Güven unsuru, örgütler için de oldukça önemlidir. Örgütlerin istedikleri düzeyde başarılı olabilmeleri için bünyesinde barındırdıkları bireylerin hazır bulunuşluk ve motivasyon açısından iyi bir durumda olmaları gerekir ki bu ortamın oluşmasını sağlayacak en büyük dinamiklerden biri güven olgusudur. Kişiler kendilerine güvenildiğini hissettiğinde motivasyonları yükselip daha heyecanlı ve arzulu bir şekilde çalışacaktır.

Sonuç olarak, sosyal sermayenin olmazsa olmazlarından olan güven unsuru maneviyat duygularının yok olmaya yüz tuttuğu günümüzde bireyler arasında sağlam bir köprü görevi üstlenerek belki de ekonomik gücün bile sağlamayacağı birlikteliklerin kurulmasını ve kurumlarda, örgütlerde, toplumlarda hem işgücü performansı hem de huzurlu bir ortamın yaratılmasını sağlayabilir.

### **2.2.2. Sosyal Ağlar**

İnsanlar arasındaki iletişim bütünlüğünün yansımalarından biri de sosyal ağlardır. Bu açıdan sosyal ağlar; bireyler arasındaki veya bireylerle gruplar arasındaki güven ve karşılıklık ilkesi doğrultusunda oluşmaya yüz tutan, iletişim miktarı ile düzeyinin hangi düzeyde seyrettiğine rehberlik eder (Tüysüz, 2011: 22). Putnam'a göre, "sosyal ağlar güvenin geçişken ve yayılmacı olmasına neden olmaktadır (Putnam, 1993: 169). Küçük çaplı arkadaş ağlarından, geniş çaplı iş ağlarına kadar her çeşidi büyük önem göstermektedir (Özcan, 2011: 47). Çünkü Sosyal ağlar kişilerin yararlanabilecekleri çeşitli bağlantıların akışının daha rahat bir şekilde gerçekleşmesini sağlar (Çetin, 2006b: 3).

Sosyal sermayenin en önemli kaynak ve göstergelerinden biri sosyal ağlardır. Sosyal yapılarda bulunan ağ yapılanmalarındaki bağlantılar sosyal sermaye seviyesi ile doğru orantılı bir ilişki gösterir. Sosyal bağlantıların sayısı, yoğunluğu, ağlardaki iletişimin niteliği sosyal ağlardaki sosyal sermaye düzeyinin belirlenmesini sağlar. Başka bir ifadeyle sosyal sermayenin varoluş sebeplerinden biri sosyal ağlardır . Sosyal ağlar, yoğunlaşmış sosyal ilişkilerle güçlenir. Grupları, bireyleri ve çeşitli organizasyonları kapsar (Şavkar, 2011:17).

Karşılıklılığa dayalı normlar, sosyal ağlar sayesinde güçlenir ve bu durum toplum içinde güven unsurunun ortaya çıkmasını sağlar. Dolayısıyla güven unsurunun oluşum temelinde de sosyal ağların öneminden söz edebiliriz. Bu durumun sonucu olarak toplumsal ağlar işbirliği ve iletişimi artırarak kişilerin grupsal faaliyetlerle ilgili büyük sorun teşkil eden durumlarının kararlı bir şekilde çözüme kavuşmasına olanak sağlar. Ekonomik ve politik aktiviteler, yoğun sosyal etkileşimi besleyen ağlarla örüldüğünde bireysel fırsatçılığı da azaltan toplumsallık bu bağlamda bir artı değer olarak işlev görür. Netice itibariyle, yoğun etkileşime olanak sağlayan sosyal ağlar toplumda bireylerin birlik içerisinde eylemlere katılmasını mümkün kılar ve bireyselliğe karşı ‘biz’ duygusunun gelişimine büyük katkı sunarak toplumsal yarar paralelinde bireyleri buluşturan bir kuvvet özelliği gösterir (Putnam, 1995: 66).

Sosyal sermayenin önemli değerlerinden biri olan sosyal ağlarla ilgili Field (2006: 3-16) , şu tespitlerde bulunmuştur:

İnsanların iletişim ağları gerçekten önemlidir. Çok klişe gözükse bile, ne bildiğin değil kimi tanıdığın önemlidir. Daha açıkçası, hem ne bildiğin hem de kimi tanıdığın yararlıdır. Eğer insanlar bize yardım etmek için bir zorunluluk hissetmiyorlarsa, onları sadece tanyor olmak yeterli değildir. İnsanlar birbirine yardım edeceklerse, bununla ilgili kendilerini iyi hissetmeleri, yani diğerleriyle ortak bir şeylerinin olduğunu hissetmeleri gerekmektedir. Eğer, ortak değerleriyle paylaşırlarsa, karşılıklı hedeflere ulaşmak için birlikte hareket etme olasılıkları da yüksektir.

Toplumsal ağlar, kapsam olarak düşünüldüğünde toplumun neredeyse tamamını içine alacak şekilde geniş bir çerçevede faaliyet göstererek en alt tabakalara kadar iner ve toplumsal boşluklara vurgu yaparak daha kapsamlı bir işbirliğini besler. Toplumsal ağların bir parçası olan bireyler arasındaki “güçlü bağlar” (akrabalık, samimi arkadaşlık vs.), toplumsal eylemi ve bütünlüğü sağlamada “zayıf bağlardan” (ikincil bir dernek üyeliği, tanışıklık ilişkisi vs.) daha az

ehemmiyet gösterir. “Zayıf bağlar, belirli gruplar içinde yoğunlaşmış güçlü bağların aksine, farklı küçük grupların üyelerinin birbirlerine tutunmasına yardımcı olur” (Putnam, 1993: 175). Toplumun her tabakasında kendini gösteren bu ağlar kişiler arasında iletişim, etkileşim ve paylaşım unsurlarının güven temelinde boy göstermesini sağlamış olur.

Sosyal sermaye ile ilgili yapılan tanımlar göz önüne getirildiğinde hemen hemen bütün tanımların merkezinde bireylerin kendi aralarında var olan ya da bireyler ile gruplar arasında oluşum gösteren ağlar etrafında şekillendiğini görmekteyiz. Mesela Bourdieu, Coleman ve Putnam da sosyal sermaye nitelendirmelerinde sosyal ağların üzerinde durmaktadırlar. Coleman’a göre, sosyal sermaye kişilerarası iletişim yapılarında hayat bulmakta, başka bir ifadeyle sosyal sermaye ağlara katılımın mutlak bir sonucu şeklinde oluşmaktadır. Bourdieu’ya göre ise ağlar, yalnız sosyal sermayenin ne olduğunun bilinmesiyle alakalı değildir, bunun yanında sosyal ağlar istenen hedeflere varmada sosyal sermayeden hangi düzeyde faydalandığını ifade etmede de önemli bir değişkendir. Bourdieu ve Coleman’ a ilaveten, Putnam da sosyal sermaye kavramsallaştırmasında ağlara önem vermektedir; çünkü ona göre ağlar, bireyler arasındaki karşılıklılığının akışını hızlandıracak ve karşılıklı güveni kuvvetlendirecektir. Bunun sonucu olarak da başarılı ağ yapılarında işbirliği ve iletişim kolaylaşacak ve bireylerin kolektif faaliyetlerde bulunma yüzdesi fazlalaşacaktır (Ferlander, 2007: 52-53). Cohen ve Prusak’a göre sosyal ağlar, sadece tanışıklıklardan meydana gelen bir şey değildir ve birçok insanı tanıyarak da tek başına, bir ağın mutlaka bir parçası haline gelmek şeklinde değerlendirilemez. Ağ üyeliği daha aktif bir özelliktir ve bir miktar zaman, enerji ve duygu yatırımı içermekte, güçlü bir karşılıklılık potansiyelini kapsamaktadır (Cohen ve Prusak, 2001: 86-87).

Flap(1991: 6180), sosyal sermayenin sosyal yapılarda bulunan ağ yapılanmalarındaki mevcut bağlantıların genel anlamda kalitesi ile bağlantılı olduğunu belirterek; sosyal ağların sosyal sermayenin en önemli yapı taşı ve nitelencilerinden biri olduğunu anlatmıştır. Portes (1998: 13), sosyal sermayeyi, sosyal ağlar ve sosyal ilişkiler boyutuyla ele alarak tartışmakta ve bu çerçevede



sosyal sermayenin kaynaklarına yoğunlaşmaktadır. White (2002: 261), sosyal ağları, sosyal ilişkilerin şekillendirdiği örümcek ağlarına benzeterek, bireyleri, grupları ve organizasyonları saran bağlantı depoları olarak ifade eder. Putnam (1993), yatay ve dikey olmak üzere iki farklı ağ yapılanmasından söz etmektedir. Yatay ağlar güçlü, yakın ve yardımlaşmaya dayalı sosyal bağları anlatırken; dikey ağ yapılanmaları farklı akran grupları arasında köprüler kurarak, zayıf bağlarla toplum yararına gruplar arası işbirliği performansını destekleyici bir özellik gösterir (King, 2004: 473).

Burt ise (2000: 353–356), sosyal ağları, yapısal boşluk açısından değerlendirmektedir. Yapısal boşluğun anlamı, birey veya grup kendi aktivitelerine odaklanırken, diğer grup veya bireylerin faaliyetlerine katılmalarıdır. Bireyler genel olarak kendi aralarında, hayatlarını sürdürdükleri toplumda, çalışmış oldukları kurumlarda ve sosyal paylaşımında buldukları örgütlerde bir ağ döngüsünün içinde hayatlarını sürdürmektedirler. Hem bireysel bazda hem de topluluk bazında istenen başarılarla ulaşılması ve sükunet içinde bir hayata devam edebilmenin temel etmenlerinden biri bu sosyal ağların kalitesidir. Kaliteli ağlarla örülmüş güçlü bir yapıya sahip olan eğitim örgütlerinde de hedeflenen başarıya ulaşmak için gerekli potansiyelin oluşturulması sağlanmış olur.

### **2.2.3. Normlar ve Değerler**

Toplumda kendi kültürü çerçevesinde oluşmuş olan ve bu doğrultuda toplum düzenini sağlayan, bireylere rehberlik eden, doğruyu ve yanlış, iyiyi ve kötüyü belirleyen kurallar, standartlar ve fikirlere norm denir. Normlar bireylerin davranışlarını doğrudan etkileyen genellikle yazılı olmayan ve resmi bir yaptırım olmayan beklentiler bütünüdür (Mısırdalı, 2006: 100). Putnam normları ifade ederken güven unsurundan faydalanmıştır ve “bireyin eylemlerinin yerleşik olduğu sosyal normlar ve ağlar sayesinde bireylerin güvenme yeteneğine sahip” olduğunun önemini belirtmiştir (Putnam, 1993: 178).

Toplumdaki ilişkilerce sağlanan ahlaki yargı ve standartları belirleyen normlar, kişileri ahlaki faaliyetlere teşvik eden etkili yaptırımlardır (Ekşi, 2009: 37). Normlar bu özelliği ile her ne kadar grubun üyesi bireylerden bazıları için sınırlayıcı olsalar da, sosyal sermaye literatüründe ayrı bir değer göstermektedir (Coleman, 1988:103). Normlara yüklenen bu önemli özelliğin temelinde normların sosyal sermayeyi meydana getiren öğelerden biri olarak görülmesi şeklindeki düşünce önemli yer teşkil etmektedir (Ekşi,2009: 37). Normların sosyal sermayeyi oluşturma potansiyeli, onun toplumun faydası uğruna bireylerin kendi bireysel çıkarlarından vazgeçmeyi öngörmesinden kaynaklanmakta, sosyal destek, statü, onur ve bunun gibi diğer ödüllere desteklenen normlar, insanların kamu yararını dikkate almasını zorunlu kılmakta ve insanlar arasındaki bağları sağlamlaştırmaktadır (Özdemir, 2007: 74).

Coleman ve Putnam'ın yapmış olduğu çalışmalarda sosyal sermayeyi meydana getirme aşamasında normlar büyük bir değere sahiptir. Putnam'a göre normlar, herkesi kurallara uyulacağı şeklinde beklentiye sokacak, bu beklenti de hem kolektif yaşamın hem de sosyal sermayenin üretiminin ve devam ettirilmesinin daha rahat bir şekilde oluşmasına yardımcı olacaktır (Putnam,1993:62). Putnam sosyal sermayeyi destekleyen normların işlem maliyetini azalttığını ve işbirliğini kolaylaştırdığına vurgu yapmıştır( Putnam,1993:172).Üyeler arasında anlaşmalar normlarla tesis edilmiyor, topluluk içerisinde ve topluluğun diğerleri ile gerçekleşen etkileşimlerinde eşgüdüm sağlanmıyorsa, söz konusu bu “düzensizlik” yasal yollarla çözüme kavuşturulacaktır. Bundan dolayı da hem maddi hem de manevi olarak ek maliyetlere katlanılır ve bu durumda işlem maliyeti fazlalaşır (Öğüt ve Erbil, 2009:18).

Sosyal sermayeyi paylaşılan normlar temeline dayandıran bazı teorisyenlerden Poretas ve Putnam, genelleştirilmiş karşılıklılık normu üzerinde durmaktadır. Bu şekilde bir norm çeşidi kolektif faaliyet problemini çözmekte ve toplumu bir çatı altında toplamaktadır. Böylelikle bireyleri ben merkezci ve bencillik anlayışının hakim olduğu birey profilinden, kolektif faaliyetin sağlanması için mücadele veren ve toplumsal amaçlar güden bireylere dönüştürmektedir (Adler

ve Kwon, 2000:99). Başka bir ifadeyle bireyin, başka bir kimsenin iyiliğiyle karşılaşması durumunda, ilerleyen dönemlerde iyilik yaparak bir geri bildirim vermesi bu norm anlayışının yansımasıdır.

Karşılıklılığın önemi üzerinde duran bir başka yazar olan Ostrom (2000:177)'a göre, insanlar birbirlerine güvendikleri ve karşılıklılığın genelleştirilmiş biçimlerine dayandıkları zaman, sosyal sermayenin bu türlerinin var olmadığı zamana göre daha fazla kazanıma sahip olacaklardır. Çünkü bir karşılıklılık ilişkisinde, her birey bu kişinin de ileride kendisi için böyle davranacağı beklentisi içerisinde kalarak diğer bireyin refahına katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle, güven ve karşılıklılık oluşturmak için yapılan yatırımlar, gelecekte daha yüksek getirilere ortam hazırlamaktadır. Örgütlerde ve özellikle eğitim örgütü gibi gönüllülük ilkesinin ön planda olduğu kurumlarda var olan normlar kapsamında karşılıklı güven ,sadakat, dürüstlük gibi davranışların süregeldiği sıcak bir aile havası yaratabilmek herkesin ortak amacı olmalıdır.

### **2.3.SOSYAL SERMAYENİN BOYUTLARI**

Sosyal sermayenin üç boyutu vardır ve bu boyutları sosyal sermayenin önemli kaynakları olarak değerlendirmek mümkündür.

#### **2.3.1.Sosyal Sermayenin Yapısal Boyutu**

Sosyal sermayenin yapısal boyutu, kendisini, sosyal etkileşim bağları üzerine odaklanarak hissetirir (Morris ve diğ, 2006:352). Bu bakımdan, sosyal sistemlerin veya bir bütün olarak ağların özellikleri ile yakın temas halindedir (Kapu, 2008:273). Aktörler arasındaki tüm bağlantı şekillerini (Melé, 2003:8) ,ağ yapılarını, düzenlenişlerini (configuration) ve yapı biçimini (morphology)” (Nahapiet ve Ghoshal,1998:244) çerçevesinde bulundurur.

Morris ve diğ. (2003:353) “doğrudan gözlenebilir ve değiştirilebilir (Krishna ve Uphoff,2002:87-88)” olduğu belirtilen yapısal sosyal sermayeye dair yapılan çalışmaların, sosyal bağların ve ağların diğerlerinden enformasyona, sosyal desteğe ve tafiye edinmeye çalışmada yararlanıldığını ifade etmektedir. Bu bağlamda Melé (2003:8), yapısal sosyal sermayenin, iletişim ve/veya ağ bağlantılarını ya da sosyal statü veya itibar olduğunu iddia ederken, Krishna ve Uphoff ( 2002:88) da -sosyal sermayeye ilişkin yaptıkları çalışmalarında- “roller, sosyal ağlar, kurallar, prosedürler ve örnekler”i yapısal sosyal sermaye olarak adlandırmaktadırlar. Kısacası bireyler veya birimler arasındaki ilişki yapılarının açıklanmaya çalışılması, ağ yapıları, bağların niteliği, ilişki kalıpları bu boyutun değerlendirme sahasında yer almaktadır diyebiliriz.

### **2.3.2.Sosyal Sermayenin İlişkisel Boyutu**

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, saygı ve dostluk gibi, belli ilişkiler üzerine vurgu yapar (Nahapiet ve Ghoshal, 1998:244).Bu sayede birlikte hareket etme coşkusunu açığa vurduğu (Reimer, 2006:134) belirtilir. Etkileşim geçmişleri üzerinden karşılıklı olarak geliştirdikleri bireysel ilişki çeşitlerini kapsayan (Melé, 2003:8) sosyal sermayenin ilişkisel boyutu, tarihsel süreç içerisinde insanların başkalarıyla paylaşımında bulunarak süreç içerisinde geliştirdikleri bireysel ilişki türlerini açıklamakta ve insanların davranışlarını etkileyen saygı ve arkadaşlık gibi belirli ilişkiler üzerinde durmaktadır. Böylece kişisel ilişkiler sayesinde insanlar, sosyallik, kabul görme ve prestij gibi kendilerinde var olduğunu düşündükleri eksikliklerini giderebilmektedirler (Kapu, 2008:273). İlişkisel boyut, insanların birbirleri arasında etkileşim sayesinde farklı bir seviyeye getirdikleri kişisel ilişkiler çeşidini anlatmaktadır. Bu bağlamda güven, norm ve değerler, karşılıklılık bu boyut altında yorumlanmaktadır. Napient ve Gholsal’a göre, bu çerçevede oluşan normlarda karşılıklılık duygusu en çok üzerinde durulan etkendir (King, 2004: 473, 474).

### 2.3.3. Sosyal Sermayenin Bilişsel Boyutu

Sosyal sermayenin bilişsel boyutu, kişilerin beraber bir bütün içerisinde hareket edebilme yeteneği olarak açıklanabilir (Reimer, 2006:134). İnsanların nasıl düşündükleri ve hissettikleri ile alakalıdır, bu nedenle içsel özellik gösterir (Krishna ve Uphoff, 2002:88).

Bilişsel boyut taraflar arasında anlatımları, yorumlamaları ve anlam mekanizmalarını (Melé, 2003:8), anlayış sisteminin kavranmasına yardımcı olan açıklamaları (Boran, 2004:53) sağlayan kaynakların ve anlayışların aracılığıyla topluluğa destek görevi görür.

Paylaşılan dil ve kurallar ile paylaşılan anlatıları kapsayan entelektüel sermaye düşüncesinin yapısındaki önemli özellikleri içerir (Kapu, 2008:273). Bu bağlamda Cohen ve Prusak (2001:142), sosyal iletişim içerisindeki aktörler arasındaki “sosyal konuşma” olarak adlandırdıkları paylaşımın, sosyal sermayenin oluşturulması ve muhafaza edilmesi açısından büyük önem taşıdığı üzerinde durmuştur; Krishna ve Uphoff (2002:88) ise çalışmalarında bilişsel sosyal sermayeyi “normlar, değerler, yaklaşımlar ve inanışlar” şeklinde kategorize edip anlatımda bulunmuşlardır. Sosyal sermayenin bilişsel boyutu genel anlamda sosyal bir ağda yer alan insanların ortak bir yaklaşım veya anlayış geliştirip geliştirmediklerini inceler. Ortak dil, paylaşılan bir vizyon, hikayeler, ortak kimlik bu boyutun önemli unsurları olarak dikkat çeker (Özdemir, 2007:200) .

### 2.4.SOSYAL SERMAYE ÖRGÜTSEL YAPI İLİŞKİSİ

Sosyal sermaye ile ilgili araştırmaları kapsamlı bir şekilde incelediğimiz zaman hemen hemen tamamının işbirliği, birliktelik, ortak amaç, takım ruhu paralelinde hayat bulduğunu ve açıklanmaya yüz tuttuğunu rahat bir şekilde görebilmekteyiz. Sosyal sermayenin izahına bireysel açıdan yaklaşan Bourdieu gibi bazı yazarlar da bireysel açıdan istenen düzeylerde olabilmenin şartı olarak sosyal

etkileşimde bulunmak ve gruplar içinde yer alabilmek olduğu üzerinde özellikle vurgu yapmıştır. Bunun nihai bir sonucu olarak sosyal sermaye birlik, beraberlik, ortak amaç, takım ruhu ve yardımlaşmanın bireyler arasında bulunmasının bir bakıma zorunluluk teşkil ettiği örgütlerde daha rahat bir şekilde kendini gösterebilmektedir.

Cohen ve Prusak'a göre(2001: 20), sosyal sermaye, bir örgütü veya işbirliği içerisindeki herhangi bir grubu, kendi özel amaçlarını gerçekleştirme niyeti taşıyan bireylerden daha etkili bir kuvvet haline getirir. Sahip olduğu güven, kişiler arası şebekeler ve canlı topluluklar, anlayış ortaklığı ile ortak bir girişime eşit katılım duygusu ve bireyleri bir grup hâline getiren tüm niteliklerle sosyal sermaye, örgütsel ortamlar açısından büyük bir zenginlik kaynağıdır. Bu zenginlik, bağlılığı, işbirliğini, sadakati, bilgiye ve yeteneğe hızlı erişimi ve düzenli örgütsel davranışı destekleyen önemli bir olanak anlamına gelir (Ekinci,2008:75).

Ersöz (2008:26)'ye göre örgüt kavramına mekaniksel açıdan yaklaşmanın aksine kültürel açıdan yaklaşmak gerektiğinin sosyal sermaye çerçevesinde bir değerlendirmenin belirleyicisi olduğu ifade edilmiştir. Örgüt kültürü; örgüte bireyler tarafından taşınan değerler, inançlar, törenler, efsaneler , sayılılar , ideolojiler , normlar ve simgelerin örgüt üyelerince paylaşılarak idrak edilmesiyle beraber tamamen örgüte has yeni ve farklı inanç ve beklenti örüntüleri biçiminde dönüşüyle oluşmuş örgütsel anlam ve semboller sentezidir (Karlı,2004:34). Örgütsel kültürün sosyal sermayenin oluşumunu sağlayan önemli değerler arasında yer aldığını söyleyebiliriz. Güçlü değer ve sağlam normlarla kurulmuş örgüt kültürü geniş bir yelpazeyi kapsayan kuvvetli bir sosyal sermayenin önemli belirleyicisidir (Çelik, 2002:101).

Toplumların bünyelerinde barındırdıkları sosyal sermaye birikimi, sunmuş oldukları eğitim ve sağlık hizmetlerinin yüksek düzeyde olması sayesinde, ekonomik anlamda bir yeterlilik ve siyasi rantı artırarak, elit bir çevrede hayatlarını devam ettirme fırsatı sağlamaktadır (Özgül,2006:199). Sosyal sermaye birikiminin gelişmişlik seviyesine pozitif katkıda bulunduğu söylenebilir.

Özdemir (2007: 149-155)'e göre sosyal sermaye örgütler üzerinde, özellikle bilginin geniş kesimlere ulaşması aşamasında, birçok olumlu özellik göstermektedir. Buna göre, sosyal sermaye, sosyal ağların fonksiyonundan yararlanarak öncelikle kaliteli işgücüne sahip olmayı kolaylaştırıcı bir etki yaratacaktır. Bu sosyal ağlar örgütler için kalifiye eleman temini için ekonomik anlamda bir rahatlama ve eğitim düzeyi, sosyallik, bilgi birikimi gibi kültürel unsurların örgütte yer alan bireylerde var olması anlamında da büyük bir rahatlama sağlayacaktır.

Sosyal sermayenin örgütlerde oluşmasının temelinde birey yer almaktadır. Örgüt sistematik ve düzenli bir yapıda oluşmuşsa bile bu örgüte yer alan bireyler potansiyel sosyal sermaye birikimlerinin farkında olmayan veya bu birikimi örgüt yararına kullanmayan karakterde iseler başarılı bir örgüt sermayesinden söz etmek zordur. Bu bireylerde yer alan demografik faktörler (eğitim düzeyi, çalışma süresi, hiyerarjik pozisyon, yaş, cinsiyet, medeni durum, etnik köken, sosyo ekonomik geçmiş), kişilik özellikleri, bireysel değerler ve bireysel sosyal ağ özellikleri örgütlerde oluşacak sosyal sermaye boyutunu belirleyecektir.

İnsan sermayesinin önemli bir tamamlayıcısı olan sosyal sermaye bu özelliği sayesinde örgütsel öğrenmeyi destekler. Örgütlerde farklı fikir ve düşüncelerde bulunan bireyler sosyal sermayenin önemli belirleyicilerinden biri olan sosyal ağların köprü kuran faktörünün devreye girmesiyle farklı fikirlerin harmanlanmasının neticesinde yeni ve özgün düşüncelerin doğmasını ve yayılmasını sağlar. Merkezinde özgün düşüncelerin yer aldığı bir örgüt farklı, orijinal ve yaratıcı bir kimliğe bürünür.

Örgütsel bağlılık anlamında da sosyal sermayenin önemli yararları olacaktır. Cohen ve Prusak (2001: 91), örgütsel bağlılığı, işbirliğine sadece bir işten ibaret olmayan, o iş için daha fazlasını gerçekleştirme hevesini bağlılık olarak ifade etmektedir. Dolayısıyla örgütsel ortamda bu avantajı kullanabilen örgütler iş görenlerden kendilerinin bir bakıma yapmak zorunda oldukları işlerinin ötesinde, gönüllü ve nitelikli bir katkı ile daha avantajlı bir konuma geleceklerdir. Daha fazlasını yapmaya arzulu bireyler bir görev olarak işini algılamak yerine örgütsel ortam ve süreçleri yaşamın bir parçası olarak görecektir ve örgütü de adeta kendi evi

gibi benimseyecektir (Ekinci,2008:76). Güçlü bir sosyal sermayeye sahip bireylerin bulunduğu bir örgütün; bilgi paylaşımının, yaratıcılık özelliğinin, kaliteli elemanlara sahip olmanın daha düşük maliyetle ve daha kısa sürede gerçekleşmesinin bir sonucu olarak yüksek düzeyde bir başarıya karşılık geldiği sonucuna varılabilir.

## 2.5.SOSYAL SERMAYE VE EĞİTİM İLİŞKİSİ

Toplulukların hayatta kalabilmeleri ve varlıklarını dünya arenasında sürdürebilmeleri için ekonomik güçle beraber en önemli yapı taşı eğitim seviyesindeki yeterlilik düzeyidir. Eğitim seviyesi yüksek olan toplumların gelişmişlik düzeylerinin yüksek olması ve bu toplumlarda eğitime verilen önemin neticesinde kaliteli eğitimin insanlara yaşamlarının her döneminde sunulması bunun güzel bir kanıtı olarak görülebilir. Burada vurgulanan kaliteli eğitimin oluşturulması kapsamında sosyal sermaye ögesi de belirleyici etkenlerden biridir. Çünkü sosyal sermaye ve eğitim birbiriyle bağlantılı ve birbirine tesir eden iki önemli değerdir (Putnam, 2004: 3). Toplumsal bir kurum olarak eğitim örgütlerinde devam eden eğitim öğretim etkinlikleri bireyin toplumdaki konumunun değerlendirilmesi bakımından önem gösterir. Günümüzdeki yaparak yaşayarak öğrenme çerçevesinde öğrencinin merkezde yer aldığı eğitim öğretim sürecinde bireyin; grupta çalışmalara katıldığı , sosyal faaliyetlerde bulunduğu , yardımlaşma , dayanışma ve karşısındaki bireyle beraber aktivitelere katılmasının zorunluluk teşkil ettiği , güven , empati kurma , sosyal ağlar oluşturma , normlar ve değerlere bağlı kalma ekseninde hareket ettiği düşünüldüğünde bu durumun sosyal sermaye oluşumuna yardımcı olduğu söylenebilir(Güngör , 2011:28).

Güçlü bağlarla örülmüş bir sosyal sermaye eğitim örgütlerinde bir dönüt fonksiyonuyla kurumsal açıdan bir girdi oluşturabilme olanağı sunması bakımından oldukça önem gösterir. Bu bakımdan yapılan çalışmalar detaylandırıldığında sosyal sermaye ve öğelerinin eğitimsel başarının oluşması için önemli bir girdi sağladığını ortaya koymaktadır (Dika ve Singh, 2002: 34; Putnam, 2004: 3) Eğitim, sosyal sermayenin ortaya çıkarılmasında önemli bir kaynak ve meydana gelen sosyal



sermayenin geniş boyutlara ulaşmasında kuvvetli bir destek görevi görür (Print ve Coleman, 2003: 127).

Sosyal sermaye konusunda yapılan araştırmalara bakıldığında (Putnam: 1995; Nie: 1996; Emler and Floser: 1999; Háll: 1999), eğitim seviyesi bakımından daha üst tabakada bulunan bireylerin ve toplumların sosyal sorumluluk gerektiren, manevi doyum sağlayan çalışmalara daha faal daha sosyal, iletişime, değişime ve yaşadığı ortamla uyumlu karaktere sahip, toplumsal ve kuramsal güven anlamında daha kendinden emin, gruptaki koordinasyonu sağlama özelliği ile işbirliğine daha yatkın olduklarını ortaya çıkarmıştır. Yani kısacası eğitim, bireylerde katılma, çaba ve güvene yönelim bakımından oldukça hayati bir özelliكتedir (Print ve Coleman, 2003: 127, 128; Mcclenaghan, 2000: 567).

Eğitim kurumu olan okulların kendi bünyelerinde ve yakın çevreleriyle sosyal sermayenin gelişimine yardımcı olacak kaynaklar; okul içerisindeki öğrencilerin kendi aralarında, öğretmenleri, aileleri, çalışan personeller ve okulun çevresinde bulunan diğer bireylerle kurulan sosyal ağların büyüklüğüne ve sağlamlığına bağlı olarak sağlanabilir. Ebeveynlerde evlatlarını aynı okula gönderebilirler. Bu bakımdan sosyal sermayenin depolanması açısından ailelerin öğrenciler için okullarda meydana gelecek sosyal sermaye birikiminde direk olmasa da dolaylı bir şekilde katkıda buldukları söylenebilir (Ekinci:2008:48). Coleman (1988: 95), “liselerde okulları terk etme ve okullardaki devamsızlık sayıları dikkate alındığında aile içerisinde ve çevresinde sosyal sermaye düzeyi yüksek olan kesimlerde devamsızlık ve terk etme olayının daha az bir sayıda olduğunu” söylemektedir.

Okulların sosyal sistemlerden meydana geldiği düşünüldüğünde bu sistemlerin bir sonucu olarak bu kurumların toplumda kabul gören sosyal kuralların da hüküm sürdüğü bir şekil alması bağlılık, samimiyet ve ekstra başarı güdüsünün ortaya çıkmasını sağlar (Töremen,2002:561). Erdemli bir topluluğun içinde faaliyetlerine devam eden okullarda görev yapan öğretmenlerin moral-motivasyon, hazır bulunuşluk, mesleki donanıma sahip olma, insani ilişkiler vb. özellikler konusunda hassas bir yapıya bürünecekleri söylenebilir. Böyle özelliklere sahip

öğretmenlerin bir bakıma çalışmalarının bir ürünü olarak ortaya çıkaracakları öğrenciler gerek sosyal sermaye birikimi açısından gerekse eğitsel başarı açısından amaçlanan düzeyde olurlar. Çünkü eğitim kurumları olan okullarda bulunan öğrenciler başta aileleri olmak üzere yaşamlarını beraber sürdürdükleri toplulukların ve eğitim aldıkları öğretmenlerinin doğal birer yansımasıdır.

Eğitim sosyolojisini etkileyen iki önemli düşünür olan Bourdieu ve Coleman sosyal sermaye ile eğitim arasındaki ilişkileri incelemiş, eğitim odaklı çalışmalarda Bourdieu'dan ziyade Coleman ön plana çıkmıştır (Ersöz,2008:35). İnsani sermayeye sosyal sermayenin hangi derecede etki ettiği ile ilgili Coleman' ın kaleme aldığı ve ayrıntılı bir şekilde değerlendirmelerde bulunduğu yapıları büyük önem arz eder (Field, 2006:64-65). Coleman ve Hoffer, 1980 ila 1990 kadar Amerika ' da bulunan genel, özel ve Katolik liselerinde 3000'e yakın öğrenci üzerinde bazı analizlerde bulunmuşlardır. Bu analizlerin sonucunda okulu bırakma anlamında Katolik okullarındaki yüzde diğer okullara kıyasla daha az çıkmıştır. Çünkü sosyal sermaye birikimi bu okullarda daha etkili olarak kendini göstermiştir. Aynı şekilde matematiği anlama ve sözel öğrenme bakımından da sosyal sermayenin Katolik okullarındaki öğrenciler üzerinde daha olumlu bir yaptırımı olmuştur (Ersöz,2008:36) . Bu araştırmalar dini etkenlerin sosyal sermayeyi etkileyen, bu sebeple de okullarda oluşan disiplin ve başarı öğelerinin pozitif ivme kazanmasına yardımcı olan bir başka unsur olduğu sonucunu doğurur.

Putnam (2000)'e göre eğitimsel başarı ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki bağlantının kuvvetli olmasıyla okullarda başarı anlamında bir artış yaşanır, bu başarı üretkenlik ve kaliteyi artırır, kaliteli eğitim almış bireylerden oluşan topluluklar da güçlü bir sosyal sermaye stoku oluşturur. Yani bir anlamda Putnam okullardaki başarı ve kalitenin anahtarı olarak gördüğü veli, idareci, öğretmen ilişkisinin güvenilir bir çerçevede devam etmesiyle beraber toplum tarafından bu okullara karşı öğrenci başarısı, sadakat ve huzurlu bir ortamın varlığı ile ilgili olumlu düşüncelerin oluşacağını belirtmektedir. Özellikle okullarda yönetici ve öğretmenler arasındaki sosyal ağ ve bağlantıların, değerler ve normların, sosyal etkileşim ve aktif katılım düzeyinin, grup ve kuramsal bağlılık düzeyinin yüksek seviyede olmasıyla beraber

bu unsurların bileşimi olarak adlandırılan sosyal sermaye okullar açısından getiri anlamında değerli bir mihver taşı görevi görecektir (Ekinci, 2012:2507).

Okullarda sosyal sermayenin istenen düzeye gelmesi , kendi çatısı altında olan kişilerin performanslarını artırmasıyla sağlanabilir. Karşılıklı konuşma, hikayeler anlatma, birlikte çalışma anlayışının geliştirilmesi, sosyal mekan ve sosyal zaman sayesinde okulların sahip oldukları sosyal sermaye birikimine yatırım yapılmış olur (Töremen, 2002:566).

Sonuç olarak; Toplumlar birbirleriyle bağlantılı sistemlerin harmanlanmasıyla oluşur. Bu sistemlerden biri de formel eğitimin uygulandığı yer olan okullardır. Eğitim kurumu olan okullar sadece bireylerin bilgi depolayarak öğretim faaliyetlerini gerçekleştirdikleri kurumlar değildir. Bunun yanında okullar, bilgi vermek kadar bireyin toplumda yer edinmesine katkıda bulunarak da işlev görürler. Değişik bireylerden oluşan değişik gruplar birbirlerinden etkilenerek toplumsal kurumları oluştururlar. Bu kurumlar arasında da okullar bireyi hayata hazırlayan ve sosyalleşmesine yardımcı olan en önemli kurumlardan biridir. Birey ailesinden sonra okul ortamına atılır ve değişik kişilerle paylaşımlarda bulunarak sosyalleşir. Böylece bireylerin etrafındakilerle iletişimi kolaylaşır ve güçlü iletişim bağlarına sahip bir hüviyete bürünür. Sosyalleşen insan aile bireyleriyle, arkadaşlarıyla, öğretmenleriyle, mesai arkadaşlarıyla uyum içinde hareket etmeyi, kendini kontrol altına almayı, empatik davranışlar geliştirmeyi, toplumlarda bulunan kurallara uymayı, tepkisini mantıklı bir şekilde medeni çerçevede anlatmayı, işbirliği içinde birliktelik ruhuyla hareket etmeyi öğrenerek etkili bir iletişim gerçekleştirir. Bu davranışların kavranması ve sürdürülmesinde de en önemli görevlerden biri eğitim kurumları olan okullara düşmektedir (Toprak ve Bozgeyikli,2011:127).

## 2.6. İŞ DOYUMU

İş doyumunu kavramı birçok yazar aracılığıyla değişik şekillerde ifade edilmiştir. İş doyumunu kavramının çok sayıda tanımının olmasının sebebi, çalışanların

iş doyumunu ile ilgili değerlendirmelerde bulunurken birçok etkeni göz önünde bulundurmaları ve bu kapsamda ifadeler yer vermeleridir (Bozkurt,2008:2).

Kavramsal olarak iş doyumunu herhangi bir işte çalışan bireyin çalıştığı işe karşı beslemiş olduğu tutum olarak nitelendirilebilir. Başka bir deyişle iş görenlerin faaliyetlerde buldukları işle ilgili beslemiş oldukları hislerin yoğunluğudur. Daha geniş bir tanımla çalışma boyunca iş görenin yapmış olduğu işten fiziksel anlamda yarar görmesi ve zihinsel anlamda mutlu, huzurlu bir hissiyata bürünmesi iş doyumunu olarak tanımlanır. Yani işin getirileriyle çalışanın istekleri uyduğunda, arz-talep döngüsünde denge sağlandığında iş doyumuna ulaşılmış olur (Silah, 2002:153).

Balcı (2005:38)'ya göre iş doyumunu, kişinin çalıştığı işin farklı boyutlarına dair gereksinme, beklenti ya da isteklerinin çalıştıkları işte karşılanmasına dair algısının çalışanda uyandırdığı duygudur. Kişinin çalışmış olduğu işin uğraşı alanı, bu işyerinde beraber çalıştığı meslektaşları, işin bireyin yükselmesine imkan tanıyan bir yapıda olması, fiziksel ve ruhsal yoğunluk derecesi vb. durumları işin farklı boyutları olarak sınıflandırabilir.

Vroom iş doyumunu, "kişinin işini veya iş tecrübesini değerlendirmesinden doğan hoş giden veya pozitif duygusal durum" şeklinde ifade etmiştir (akt. Bozkurtve Bozkurt 2008:3). Locke tarafından yapılan ve bazı araştırmacılar tarafından da esas alınan iş doyumunu tanımına göre ise, "...kişinin işinin ya da iş tecrübesinin takdir edilmesi neticesinde meydana gelen hoş ya da olumlu duygusal durum"dur (Akt. Baş ve Ardıç, 2002).

Locke (1976:97), iş doyumunu "çalışanın işle alakalı yaşantısını veya işini kendi kendine muhakeme etmesiyle çalışanda oluşan tatmin olma duygusunu dile getirmesidir" şeklinde ifade etmiştir. Buna bağlı olarak işgörenin çalıştığı yerde yüksek iş doyumunu seviyesine ulaşması, bu kişinin genelde işini severek yaptığı ve iş durumuna dair pozitif duygular beslediği sonucunu doğurmaktadır ( Testa, 1999:155; Davis, 2004:496).

İş doyumunu, kişinin uğraştığı işe dair genel tavrı, işinden duymuş olduğu hoşnutluk ya da hoşnut olmama durumu şeklinde ifade edilmektedir (Çimen ve Şahin, 2005). Bilinen anlamdaki doyumdan farklı bir kavram özelliğinde değildir ve aynı şekilde ihtiyaçların karşılanmasıyla yakından ilişkilidir (Avşaroğlu ve ark., 2005:117).

Spector (1997:2), iş doyumunu, basit manada iş görenlerin işlerinden duydukları memnuniyet seviyesini anlatmak için yararlanılan bir kavram şeklinde değerlendirmektedir. İş doyumunu çeşitli boyutlarda değerlendiren Spector (1997:8)'e göre; ücret ve ücret zamlarından tatmin olma iş doyumunun ücret boyutuyla, terfi fırsatlarından tatmin olma iş doyumunun terfi boyutuyla, idareden ve yönetimden memnun olma iş doyumunun idare boyutuyla, sosyal haklardan tatmin olma iş doyumunun sosyal haklar boyutuyla , iyi performansın ödüllendirilmesinden tatmin olma iş doyumunun ödüllendirme boyutuyla, kurallardan ve prosedürden tatmin olma iş doyumunun çalışma şartları boyutuyla, iş arkadaşlarından memnun olma iş doyumunun iş arkadaşları boyutuyla , yapılan işin niteliğinden tatmin olma işin niteliği boyutuyla , örgütteki iletişimden tatmin olma iletişim boyutuyla ilgilidir. Yani iş doyumunun oluşmasının tatminkarlık duygusunun gerçekleşmesi ile bağlantılı olduğu üzerinde durulmuştur.

Galbrait'e göre iş doyumunu, işgörenlerin iş davranışları ve içinde buldukları örgütsel ortamda yaşadığı pozitif ya da negatif duyguların ortaya çıkmasıdır. İş doyumunu, işin farklı farklı kısımlarına karşı çeşitli açılardan değerlendirmelerde bulunduğu zaman ortaya çıkan duygu yoğunluğudur (Erdoğan, 2000: 231-232). Eren (1990:387) ise iş doyumunu, "insanları çalışmaya teşvik eden önemli bir unsur, insanların ortaya koyacakları gayretler neticesinde ulaşabileceklerine inandıkları başarı umutlarıdır " şeklinde tanımlamaktadır. Bu umutların ulaşılabilirlik boyutu doyumun gerçekleşmesinin en önemli şartı olarak görülebilir. Locke ( 1976:170-172) iş doyumunun üç önemli boyutu olduğunu vurgulamıştır.

1. İş doyumunu, kişinin çalışmakta olduğu işin durumuna karşı vermiş olduğu bir tepkidir. Bu durumda gözlemlenemez, ama dillendirilebilir.

2.İş doyumu genel olarak, getirilerin hangi derecede sağlandığı veya beklentilerin hangi derecede karşılandığının belirlenmesidir.

3. İş doyumu, birbirleriyle ilişki halinde bulunan durumların toplamıdır. Bu durumlar, işin bizzat kendisi, maddi imkanlar, yükselme imkanları, yönetim tarzının objektifliği, iş arkadaşlarının hal ve hareketleri, sosyal haklar vb. şeklinde sıralanabilir.

İnsanlar çeşitli örgüt kurumlarında (aile, okul, iş hayatı vb.) yaşamlarına devam etmelerinin sonucunda oluşan ihtiyaçlarını gidermeye çalışacak ve giderilen ihtiyaçların bir uzantısı olarak yeteri kadar tatmin olma gayesiyle hareket edeceklerdir. Uygun ortamlarda faaliyetlerine devam eden bireyler istek ve ihtiyaçlarının giderilmiş olmasından dolayı mutlu olacak, ruhen ve bedenen huzur bulacaktır; tersi bir durumda doyumsuzluk, ruhen çöküntü ve mutsuzluk baş gösterecektir (Eren, 1998: 178).

İş doyumu çalışanların moral seviyeleri ve yaptıkları işe odaklanmaları bakımından önemlidir. İşinden yeteri kadar tatmin olan birey işine daha fazla konsantre olur ve en iyi şekilde işini yapma çabası içinde bulunurken, çalışmakta olduğu örgütünü de daha fazla sahiplenir (Güllü, 2009:44). Örgütler amaçlarına ulaşabilmek için yüksek iş doyumuna sahip personele gereksinim duymaktadır. Mesleki anlamda doyuma ulaşmış bireylerden oluşan örgütlerin başarı çizgisi de istenen düzeyde olur.

İş doyumunu etkileyen faktörleri bireysel faktörler ve örgütsel faktörler olmak üzere ayrı bölümler halinde değerlendirebiliriz. Yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi, mesleki konum ve kıdem, kişilik, zeka, medeni durum, hizmet süresi iş doyumunu etkileyen bireysel faktörler olarak görülürken işin niteliği, yönetim tarzı ve denetim biçimi, güvenlik duygusu, iletişim, ücret, yükselme olanakları, rekabet, çalışma arkadaşları, çalışma ortamı ise iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörler olarak sınıflandırılır. Bireylerin performanslarının örgütlerin performanslarına etkisinin en

fazla olduğu kurumlar da hiç şüphesiz ki eğitim kurumları olan okullardır. Okullarda eğitim veren öğretmenlerin iş doyumuna yeteri düzeyde ulaşmaları başarılı öğrencilerin ve buna istinaden başarılı okulların meydana gelmesini sağlayacaktır. Öğretmenlerin performansına etki eden gerek maddi gerek manevi şartların sağlanmasıyla öğretmenler kendilerini daha mutlu, huzurlu , güvende hissedecek ve iş doyumuna sahip bir anlayışa kavuşacaklardır. İş doyumuna sahip olma anlamında kendini yeterli gören bir eğitimci de daha fazla araştıracak, daha olumlu hal ve hareketlerde bulunacak, öğrenciler ve halk açısından iyi bir model profili sergileyecektir. Bu yüzden öğretmenlerin iş doyumuna sahip olmaları okulların başarısını pozitif yönde etkileyecek, toplumların temelini oluşturan okullar da refah seviyesi ve bilgi donanımı olarak yüksek kaliteye sahip toplumların oluşmasını sağlayacaktır. Öğretmenlerin iş doyumsuzluğunda ise tam tersi bir durum söz konusu olur. Yani iş doyumunun ya da doyumsuzluğunun öğretmen, öğrenci, okul, toplum döngüsündeki görevini birbirini etkileyen bir piramidin basamakları şeklinde yorumlanabilir.

## **2.7. İş DOYUMU KURAMLARI**

İş doyumunu ile ilgili kuramlar genel olarak içerik ve süreç kuramları olarak sınıflandırılmaktadır.

### **2.7.1. İçerik (Kapsam) Kuramları**

İçerik teorileri, iş memnuniyetini etkileyen unsurların ifadesinde kullanılmaktadır. İçerik teorileri kuramları da denilen kapsam kuramlarının amacı, insanları çalışmaya teşvik eden unsurların neler olduğu ile ilgili araştırmalar yapmaktadır. İnsan davranışlarının belli bir amacı gerçekeştirmek için şekillendiğini ve bu amaç paralelinde çaba harcandığı temelinde dayanan bu kuramda, bireyler gereksinim ve arzularını gerçekeştirmek için girişimde bulunurlar (Eroğlu, 1984:257). Bu kurama göre, davranışların doğmasına sebep olan, rotasını çizen ve

zaman aralığını belirleyen faktörler bireyde var olan içsel faktörlerdir (Ergin, 2002:163. Akt. Önder, 2006: 21).

İçerik teorileri iş göreni iş doyumuna ulaştıracak gereksinimleri ayrıntılı bir şekilde irdeleyerek, bu gereksinimlerin giderilmesi ya da olumsuzluğa sebebiyet veren durumların düzeltilmesiyle iş görenin iş doyumuna erişeceğini ileri süren yaklaşımlardır (Tok, 2007).

### **2.7.1.1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı**

Abraham Maslow'un geliştirdiği ihtiyaçlar hiyerarşisi kuramı iki ana varsayım üzerinde şekillenmektedir. Birincisi; kişinin sergilediği her davranışın sebebi kişide var olan bazı ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapılır. İkincisi ise; gerçekleştirilen bu davranışların sırası ile ilgilidir. Maslow'a göre alt kademede yer alan ihtiyaçlar karşılanmadan üst kademelerde yer alan ihtiyaçları kişiyi davranışa yönlendiremez (Koçel, 1998: 437).

Kişilerin temel ihtiyaçlarını; fizyolojik ihtiyaçlar, güvenlik, ait olma, saygınlık ve kendini tanımlama şeklinde beş ana başlık altında değerlendiren Maslow'a göre bu ihtiyaçların karşılanması rastgele değil bir sıra dahilinde gerçekleşmektedir. Yani kişinin fizyolojik ihtiyaçları karşılandıktan sonra bir üst basamakta yer alan güvenlik ihtiyacı ortaya çıkar, benzer şekilde güvenlik ihtiyacı karşılandıktan sonra bir üst basamakta yer alan ait olma ihtiyacı ortaya çıkar. Alt basamakta yer alan ihtiyacın karşılanması, üst basamakta yer alan ihtiyacın doğmasına neden olmaktadır. Maslow bu kuramın özünde hiçbir ihtiyacın tam anlamıyla doyuma ulaşamayacağını, tam anlamıyla doyuma ulaşmış bir ihtiyacın ise kişiyi artık güdülemesinin söz konusu olamayacağı varsayımı üzerinde durmaktadır (Erenler, 2001: 45). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi piramidi şekil 1'de gösterilmiştir.





Şekil 1. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi (Bacanlı, 2003).

Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'ne baktığımız zaman ilk iki sıradaki ihtiyaçlar temel (birincil) ihtiyaçlar, son üç sıradaki ihtiyaçlar ise sosyo-psikolojik (ikincil) ihtiyaçlar olarak görölmektedir.

### 2.7.1.2.Alderfer'in ERG Kuramı

Clayton Alderfer tarafından geliştirilen bu kuram Maslow' un kuramının aksine beş değil üç temel ihtiyaç üzerine şekillenmiştir. Alderfer birden fazla ihtiyaçın aynı anda doğabileceğini belirterek ihtiyaç düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır (Aydın, 2000:98). Bireylerin ihtiyaç seviyelerinin doyum seviyelerini etkilediğini söyleyen Alderfer'e göre, ortamdaki engeller bireyin büyüme arzusu ve doyumunu üzerinde oldukça önemli bir etki göstermektedir (Telman ve Ünsal, 2004).

ERG ismi ingilizce; Existence Needs (Varolma ihtiyaç), Relatedness Needs(İlişki Kurma İhtiyaç) ve Growth-Oriented Needs (Gelişme İhtiyaç) kelimelerinin baş harflerinin birleşiminden meydana gelir(Başaran, 1992: 19).

**Varoluş İhtiyacı:** Fizyolojik ve güvenlik ihtiyacını içermektedir. Maslow'un temel ihtiyaçlar bölümünde değerlendirdiği kısımları kapsamaktadır.

**İlişki Kurma İhtiyacı:** Maslow'un sevgi, ait olma ve saygı ihtiyacına denk gelmektedir. Bir iş kurumunda bireyler arasında ilişki kurma ihtiyacının gerekliliğinden söz etmektedir.

**Gelişme ihtiyacı:** Maslow'un saygınlık ihtiyacının bir kısmını ve kendini gerçekleştirme ihtiyacını kapsamaktadır. Yaratıcılık, gelişmeye aç olmanın önemi üzerinde durmaktadır.

ERG modeli ve Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nin ortak noktaları olarak bireylerin sırasıyla geçmek zorunda oldukları hiyerarşik bir düzene sahip olmaları görülürken, farklı noktaları olarak ise ERG kuramında somutluluk üzerinde durulması ve hiyerarşik basamaklarda geriye doğru ilerlemenin de ihtimal dahilinde olması gösterilebilir (Koçel, 1998:517).

### **2.7.1.3.McClelland'ın Başarma İhtiyacı Kuramı**

İnsan ihtiyaçlarını başarı, ilişki ve güç olmak üzere üç grupta toplayan McClelland'ın geliştirdiği kurama göre; farklı ihtiyaçlara nazaran belirli bir güdünün etkisinin, görevi tamamlamadaki başarı ihtimalinin ve görevi yerine getirmenin karşılığı olan ödülün değerinin uygun bir şekilde etkileşimi bireyin bir işi etkili ve üretken bir şekilde başarma ihtimalini belirleyen unsurlardır (Terzi 2002:26).

Üstlendiği görevi en iyi şekilde yerine getirme ve örgüt içinde en iyi olma eğiliminden kaynaklanan başarı gereksinimine sahip bireylerdeki özellikler; devamlı işle ilgili olma, maddi ödüllere önem vermeme bunun yerine manevi doyuma önem verme, davranışın devamı için yaptıkları işin karşılığı olarak hemen dönüt alma isteği, risk unsurunun az veya çok değil orta düzeyde olması ve kişisel

sorumluluğunun bilincinde olmasıdır (Terzi 2002:27). İnsanın çevresine hakim olma isteğinden kaynaklanan güç gereksinimine sahip olan bireyler, etki alanlarını genişletmekle beraber güç ve otoritesini muhafaza edecek şekilde davranışlar gösterirler (Koçel 1998:369). McClelland gücü ikiye ayırarak zorunluluğu içeren gücün negatif, ikna etme ve telkin davranışlarını içeren gücün pozitif olduğunu belirtmiştir (Canbay,2007:51).Başkalarıyla etkileşim halinde olmak, onların duygularını anlamaya çalışmak yani empati olayının sık sık olması ve bireylerin aralarındaki ilişkilerin iyi durumda olması yakınlık gereksinimi yüksek olan kişilerin rahat edebilecekleri ortamlardır ( Onaran 1981:215).

McClelland (1961:1-33), yüksek başarı gereksiniminin insanları girişimciliğe yönlendireceğini ve başarı gereksiniminin beraberinde örgüt başarısının ortaya çıkmasını sağlayacağını iddia etmektedir. McClelland, bu ihtiyaçların sonradan kazanılabilen içgüdüsel olmayan ihtiyaçlar olduğunu belirtmektedir (Northcraft ve Neale, 1990: 141-142). Şiddet seviyesi, kişinin içinde yer aldığı duruma ve ortama göre değişkenlik gösteren bu ihtiyaçlar herkeste bulunmaz (Robbins, 1998:175).

#### **2.7.1.4. Herzberg'in GÜDÜLEME Kuramı:**

Herzberg, Mausner ve Snyderman (1959) tarafından ortaya konan bu teoride, çalışanların doyuma ulaşmalarını sağlayan güdüleyici (motive edici) unsurlar ile tatminsizliğine sebebiyet veren unsurların varlığını ya da yokluğunu ifade eden koruyucu(hijyen) unsurlar şeklinde sınıflandırma yapılmıştır (Herzberg vd., 1959:59).

Hijyenik faktörler, tatminsizliğin oluşmasını perdeleyen faktörlerdir. Statü, güvenlik, ücret, iş şartları, yönetim, astlar ve üstlerden oluşan hijyenik faktörler iş ortamı ile ilgili olan dışsal faktörlerdir. Genel olarak bu faktörler Hijyen Faktörleri olarak adlandırılmıştır. Bu faktörlerin en önemli özelliği teşvik edici değil önleyici karakterde olmasıdır. Yani bu faktörlerin güdüleyici değil, tatminsizliği önleyici özellikleri vardır. Hijyen faktörleri insanları motive etmez, sadece kötüleşmeyi

engeller. İşgörenlerin örgüt içinde sağlıklı çalışması için gerekli olduğundan, bunlara sağlık (hijyen) faktörleri adı verilmiştir (Herzberg vd., 1959:59).

Başarı, tanınma, işin özellikleri, sorumluluk, ilerleme, terfi gibi çalışanın doyuma ulaşmasını sağlayan etmenlerden oluşan güdüleyici faktörlerin varlığı kişinin doyuma ulaşmasını sağlarken yokluğu ise kişide doyumsuzluğa sebep olmaz. İşgörende istek ve bağlılık oluşturan ve bireyin işe karşı olumlu tutumlar göstermesini sağlayan güdüleyici faktörler ,bireyin içsel ihtiyaçlarını doyurduğu için içsel faktörler ya da doyurucu faktörler şeklinde de adlandırılır (Herzberg vd., 1959:59).

Maslow'un en üst kategoride sınıflandırdığı iki ihtiyacı, Herzberg'in güdüleyici faktörler kısmına denk gelirken, alt kategorideki ihtiyaçları ise hijyen faktörleri kısmına denk gelir. Ayrıca Herzberg 'in iki faktör kuramı, iş doyumuna farklı bir bakış açısı kazandırmaktadır; daha önceleri sorun odaklı bakış açısıyla sadece koruma faktörlerine yoğunlaşan kişiler, bu araştırmayla geliştirici faktörlere de yönelerek güdüleme ve motivasyon etkenlerinin önemine dikkat çekmişlerdir (Önder, 2006: 25).

### **2.7.1.5. McGregor'ın (X) ve (Y) Teorisi**

Douglas McGregor tarafından geliştirilen kuramda insanlar iki farklı kategoriye ayrılarak değerlendirilmeler yapılmıştır. Bu kategoriyi X teorisi ve Y teorisi şeklinde adlandırmıştır. X teorisinin üzerinde durduğu nokta, insanların özünde olumsuz davranışları göstermeye yatkın olduklarıdır. X teorisine göre; İnsanlar gerçek anlamda çalışmak ve kendini geliştirmek isteğine, örgütsel başarı ruhuna sahip değildirler. Bu yüzden işgörenlerin sürekli olarak dıştan denetimli bir şekilde ödül ve ceza yaptırımlarıyla, çeşitli yönlendirmelerle çalıştırılması gerektiği, baskı unsurunun işgörenleri harekete geçiren önemli bir güç olduğu üzerinde durmuştur. Standart bir insanın değişime karşı koyan, sorumluluktan kaçan,

yükselme isteğine karşı kayıtsız kalan bir yapıda olduğunu savunur (Beck, 2000:402). Yani X teorisi geleneksel görüşün yansımasıdır.

Y teorisi tam tersi bir anlayışı yansıtır. Bu anlayışa göre insanlar kendi kendilerine içsel güdüleme yoluyla yönlerini çizebilme yetisine sahip, dıştan denetime gerek duymayan, işlerini isteyerek yapan, sorumluluk sahibi, yer aldıkları örgütlerin sorunlarıyla yakından ilgili, örgütün karar mekanizmalarına aktif bir şekilde katılmayı seven bir yapıya sahiptirler. Bu karaktere sahip olan işgörenlerin cezalarla korkutularak belli bir alana adeta hapsedilmiş şekilde çalıştırılmaması gerektiği, daha özgür bırakılarak var olan potansiyellerini rahat bir biçimde sergileyebilecekleri ortamlarda yer almaları gerektiğini savunur (Beck, 2000:402; Robins, 1998:170). Y kuramı insanı ve onun sosyo-psikolojik özelliklerini ön planda tutan bir anlayışın temsilcisi olarak görülebilir.

### **2.7.2.Süreç Kuramlar**

Süreç Kuramları, iş doyumunun hangi değişken ya da değişken kümelerinin bir neticesi olarak meydana geldiği ve bu değişkenlerin nasıl biraraya gelip iş doyumunu oluşturduklarına dair var olan meraklarını giderme amacıyla ortaya çıkmıştır (Balcı, 1985). Yani bu kuramın üzerinde önemle durduğu durumlar, işgörende iş doyumunu oluşturan sebepler ve bu sebeplerin nasıl meydana geldiği ile ilgili soruları cevaplamaktır (Tok,2007). Süreç teorilerine göre, farklı görüş ve değer yargılarına sahip olan bireyler vardır ancak bunları harekete geçiren güdüleme süreçlerine baktığımız zaman hepsinde sürecin işleyişi aynıdır (Tok, 2007). Süreç teorileri, motivasyonla örgütsel amaçlar arasındaki ilişkiler üzerinde durmaktadır. Belirli bir davranışı gösteren bireyin, bu davranışı tekrarlaması veya tekrarlamaması için ne yapılmalıdır sorusu süreç teorilerinin esas noktasını oluşturur. İhtiyaçlar kişiyi davranışa teşvik eden unsurlardan sadece bir tanesidir. Bununla beraber birçok çevresel faktör de kişiyi davranışa teşvik eder ve güdülenme üzerinde oldukça önemli bir etkiye sahiptir (Barlı, 2007).

Süreç teorileri içerisinde önde gelenleri; Vroom'un Beklenti Teorisi, Adams'ın Eşitlik Kuramı, Edwin Locke'ın Amaç Belirleme Kuramı, Skinner'in Pekiştirme Kuramı şeklinde sıralanabilir.

### **2.7.2.1.Vroom'un Beklenti Teorisi**

Bilişsel bir bakış açısıyla iş doyumunu yorumlayan Victor Vroom (1964) tarafından geliştirilen bu kurama göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın fonksiyonudur. Bu teoride bireyi güdüleyen unsurlardan ziyade, güdülemenin kavramsal öncülleri üzerinde durulmuştur. Bireyler yapmış oldukları davranışların neticesinde zihinlerinde olumlu veya olumsuz anlamda bazı dönütler alacağı inancıyla hareket etmektedirler. Bu teorinin gelişmesine ışık tutan etmenlerden biri bu beklenti unsurunun varlığıdır (Nadler ve Lawler, 1977:27). Bu kurama göre; bir davranışın oluşmasına sebep olan unsurlar, bireyin kişisel özellikleri ile çevresel faktörlerin etkileşimi neticesinde belirlenir ve geliştirilir. İnsanların gereksinim, arzu ve hedeflerinin birbirinden farklı olması itibari ile bireylerin ödül beklentileri de farklılıklar gösterir. Bireyler arzuladıkları hedeflere kendilerini ulaştıracak çeşitli davranış biçimlerini ortaya koyarken davranışlarını, zihinlerinde yer edinen algı düzeyleri etrafında şekillendireceklerdir (Eren,1998).

Örgütlerde en fazla kabul gören ve tercih edilen teorilerin başında gelen Vroom'un Beklenti Teorisi, motivasyon olayının beklenti, çekicilik ve araçsallık gibi üç önemli inancın sonucu olarak ortaya çıktığını belirtmektedir (Greenberg ve Baron, 1997:159). Çabanın performansı etkileyeceğine olan inancın neticesi olarak tanımlanan beklentide bireyler yaptıkları bütün davranışların sonunda ödül veya ceza alacaklarını düşünmektedirler (Koçel, 2003:316; Özdürgen, 2002:30). Beklenen ödüllerin algılanan değeri anlamında kullanılan çekicilik bireysel farklılıklara göre şekillenir. Bu farklılıkların ortaya çıkmasında da çalışanların ihtiyaç ya da istek şiddetinin farklı olması belirleyici olur. Bu duruma ödülün şiddeti ya da "valans"denir. Eğer ödül bireyin ihtiyaç ve isteklerine hitap ediyorsa valans

yükselme eğilimi gösterir ve pozitif bir durum ortaya çıkar, eğer ödül bireyin ihtiyaç ve isteklerine hitap etmiyorsa valans değeri azalan eğilimde olur ve negatif değerler alır (Özdürgen, 2002:30). Performansın ödüllendirileceğine olan inanç şeklinde tanımlanan araçsallık kavramında bir davranıştan elde edilen birinci derecedeki sonuçlar (verimlilik, devamsızlık, işgücü devri ve verimliliğin niteliği) o işi gerçekleştirme ile doğrudan bağlantılıdır. Birinci derecedeki sonuçların dönütü olan ödül ve cezalar ise ikinci derecedeki sonuçlardır. Araçsallık kısacası; birinci derecedeki sonuçların, ikinci derecedeki sonuçların bağlantısı konusunda bireyde oluşan algı düzeyi şeklinde ifade edilebilir (Özdürgen, 2002:31).

### **2.7.2.2. Adams'ın Eşitlik Teorisi**

Stacy Adams (1965) tarafından geliştirilen bu kurama göre; bireyin işindeki başarısı ve işinde doyuma ulaşması, görev yaptığı yerdeki adalet algısıyla ilgilidir. Teorinin özü; personelin iş hayatında oluşan durumlar karşısında objektif bir bakış açısının egemen olduğu tutumlar görme isteği ve bu isteğin motivasyonu ve iş doyumunu etkilediği şeklindedir (Telman ve Ünsal, 2004: 26).

Çalışanlar çalıştıkları kurumlarda ortaya koydukları çaba sonucunda elde ettikleri performansı kendileriyle aynı düzeyde çalıştıklarını düşündükleri iş arkadaşlarıyla karşılaştırırlar ve örgütsel adalet umudu beslerler. Bu teoriye göre; çalışanlar vermiş oldukları emeğin sonucunda aldıkları ödüller arasında dengeleme kurarak değerlendirmelerde bulunurlar (Brief, 1998:24). Bu değerlendirmelerde eşitliği veya eşitsizliği algılayan kişi olan birey, karşılaştırılmak için kullanılan grup veya kişiler, bireye ait beceri, eğitim, deneyim, yaş gibi kişisel özelliklerin oluşturduğu girdiler, bireyin işten elde ettiği ödül, ilerleme, para, tanınma, statü gibi özelliklerin oluşturduğu çıktılar dört önemli belirleyici olarak dikkat çeker (Canbay,2007:58). Bir çalışan kendi girdi ve çıktılarıyla kendisine denk saydığı başka çalışanın girdi ve çıktıları arasında eşitlik görürse iş doyumuna ulaşmış ve motivasyonu üst seviyelere gelmiş bir çalışan haline gelir. Aksi bir durumdaysa çalışan girdi ve çıktıların karşılaştırılmasında dengesizlik olduğunu algılasa çalışan

tarafından bir eşitsizlik sonucuna ulaşılır ve haksızlığa uğradığı hissiyle iş doyumsuzluğu ortaya çıkar ( Aktaran: Dinç ve Ceylan, 2008).

Adams eşitsizlik durumunda işgörenin rahatsız olacağını ve bu rahatsızlığını gidermek için de çabasını azaltma yoluyla girdilerini değiştirebilir, ücret artışı talebinde bulunarak çıktılarını değiştirmeye çalışabilir, diğer işgörenleri etkileyerek işgörenlerin girdilerini azaltmaya çalışabilir, eşitsizliğin geçici olduğunu düşünüp savunma mekanizmaları geliştirebilir, başka biriyle kıyaslama yaparak kıyaslama yaptığı kişiyi değiştirebilir, işi bırakma veya devamsızlık yaparak eşitsizlik durumundan uzaklaşabilir (Güney, 2001:235).

### **2.7.2.3. Edwin Locke'un Amaç Saptama Teorisi**

Amaçların iş başarısını belirleyeceği varsayımına dayanarak Locke(1968) tarafından geliştirilen bu kuram çalışanların iş yerlerinde kendilerine uygun hedefler belirlediğini ve ulaşılması istenen hedeflere varabilmek için gayret göstermekten mutluluk duyduklarını belirtmektedir. Bu mutluluk çalışanın hedefe ulaşabilmesinde önemli bir güdüleme kaynağıdır (Başaran, 2008). Locke, işgörenlerin kendilerine emir verilip verilmemesine bakmaksızın kendileri için amaç belirlediklerini kabul etmektedir. Ulaşılması zor ve yüksek amaç belirleyen kişi, ulaşılması kolay olan amaçlar belirleyen bir kişiye oranla daha yüksek performans sergileyecek ve daha fazla konsantre olacaktır. Kişilerin kendileri için belirledikleri hedeflerin ulaşılabilirlik boyutu bu teorinin püf noktasıdır (Koçel,1998: 525).

Yöneticilerin işgörenlerin performansını doğrudan etkileyebileceğini savunan bu teoride yöneticilerin örgütün başarısını sağlamadaki en önemli görevleri, iş görenler tarafından benimsenen farklı , yaratıcı, kabul derecesi, belirginlik derecesi ve güçlük derecesi beklenen seviyede olan amaçlar ortaya koymalarıdır (Öztürk, 2003: 292). Yani bir bakıma örgüt denizdeki bir gemi olarak düşünülürse, yöneticiler de bu gemiye uygun bir rota çizmeyi başaran kaptanlar olarak düşünülebilir. Gerek kendilerinin gerek başkalarının belirlemiş oldukları üst düzeydeki amaçları tam



olarak benimseyip sindirebilen işgörenlerin gösterecekleri çaba ve verecekleri performans en üst seviyede olacaktır. Bu sayede yöneticiler de önemli bir motivasyon kaynağı elde etmiş olurlar (Çetinkanat, 2000: 28).

#### 2.7.2.4. Skinner'in Pekiştirme Kuramı

Ünlü araştırmacı, B.F.Skinner tarafından ortaya konan pekiştirme kuramında, amaç kuramında vurgulanan içsel faktörlerin aksine dışsal faktörlerin bireyin davranışlarının şekillenmesinde belirleyici olduğu anlatılmaktadır. Skinner'a göre insan davranışlarına yön veren en önemli unsur, çevre faktörüdür. Bireyler çevrelerinden almış oldukları geri bildirimlere göre davranışlarını şekillendirirler. Thorndike tarafından geliştirilen Etki Kanunu ile yakından ilgili olan ve öğrenmenin konusu olan şartlandırmadan yararlanılarak oluşturulan bu kurama göre bireyin davranışlarının kontrol mekanizması pekiştirmelerdir. Pekiştirmeler davranışların tekrarını sağlayan belirleyicilerdir (Özkalp ve Kırel, 2005). Birey istenen sonuçları sağlayan, mutluluk duyduğu, haz aldığı davranışları tekrar etme yani pekiştirme, istenmeyen sonuçlara sebebiyet veren davranışları ise tekrar etmeme, bu davranışlardan uzak durma eğilimindedir. Yani çevrenin benimsediği, takdir ettiği ve buna bağlı olarak ödüllendirdiği davranışlar birey tarafından tekrar edilir, çevrenin benimsemediği ve cezalandırdığı davranışlar ise tekrar edilmez. Toplum tarafından kabul edilen ve ödüllendirilen davranışlar bireyde mutluluk duygusunu, pozitif düşünceleri ortaya çıkararak iş doyumunu sağlarken, benimsenmeyen ve cezalandırılan davranışlar ise negatif düşüncelerin oluşmasına sebep olup bireyi tatminsizliğe itmektir (Aktaran: Meziroğlu, 2005). Davranışların süreklilik arz edip pekiştirilmesinde dört etkili yöntemden yararlanılmaktadır. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırmadır (Şimşek 2005).

**Olumlu pekiştirme:** Arzulanan bir davranışı bireyin sürekli olarak sürdürebilmesi için, genellikle ödül verilme yöntemi kullanılarak teşvik edilmesidir. Bu pekiştirme türünde temel nokta ortama hoşça giden bir uyarıcının verilmesidir?

**Olumsuz Pekiştirme:** Birey tarafından yapılmış veya denenmiş bir davranış ya da tutumun tekrarını engelleyerek, bireyi arzulan davranışa yöneltebilmek için yararlanılan önlemler dizisidir. Bu yöntemle bireyde oluşan olumsuz davranışların yok olması, bununla beraber bireyde oluşması istenen davranışların ortaya çıkmasına bir ön hazırlık yapılarak desteklenmesi sağlanmış olur. Olumsuz pekiştirmede ortamdaki hoş gitmeyen bir uyarıcı çıkarılır.

**Ortadan Kaldırma:** Kişinin göstermiş olduğu istenmeyen tutumun tekrarı halinde bulunduğu ortamda geleceğine dair beklentilerin karşılanmayacağını anlaması ve istenmeyen davranışların tümüyle ortadan kaldırılması hedeflenen bir pekiştirme türüdür.

**Cezalandırma:** Bu şartlandırma şekli hoş gitmeyen bir davranışı yok etmek için çalışana olumsuz yaptırımlar uygulayarak cezalandırma türüdür. Bu yöntemde istenmeyen davranış görülmemekle beraber olumlu davranışın meydana gelmesi için bireyde herhangi bir yönelim söz konusu olmaz ve birey psikolojik açıdan olumsuz bir duruma girer.

Bir örgütte görülen davranışları değiştirme konusunda cezalandırmadan ziyade ödüllendirme üzerinde durulması istenen amaçlara ulaşılmasını sağlar. Çünkü davranışları değiştirme konusunda ödüllendirme cezalandırmaya göre çok daha etkilidir (Koçel, 1998:520). Herhangi bir davranışın iç nedenini güdüleme, dış nedenini ise pekiştirme oluşturmaktadır. Kişiler olumlu olarak gördükleri, kendilerini tatmin eden davranışları yinelerler. Bu sebeple davranışların pekiştirilmesi konusunda cezadan kaçınmak, olumlu pekiştiricilere yönelmek gerekir (Can ve Diğerleri, 1998:309).

## 2.8. İŞ DOYUMU İLE SOSYAL SERMAYE İLİŞKİSİ

İş doyumu kişinin işinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnut olmama durumudur. İstenilen doyuma ulaşma ancak işin özellikleriyle, bireyin beklentileri

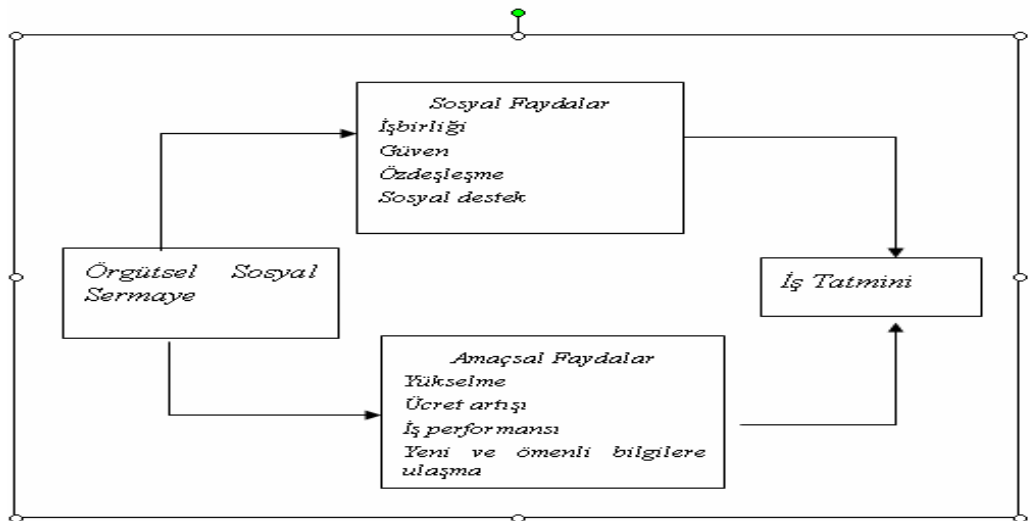
birbirini tamamlar nitelikte olursa gerçekleşir (Bingöl,1997). İş doyumsuzluğu ise bireyin yaptığı işten doyuma ulaşmaması ya da beklentilerinin karşılanmaması sebebiyle çalıştığı işe karşı negatif duygular beslemesidir (Doğan,1981; Izgar, 2001:24). Kendini mutlu ve huzurlu hissedip, iş doyumunu anlamında tatmin olmuş bireylerin performansı artacaktır (Stanford,1973).

Sosyal sermaye güven unsuruna dayalı ve bireylerin belirli hedefler için gruplar veya örgütler halinde birlikte çalışmalarına katkı sunan bir değerdir (Fukuyama, 2005:37). Sosyal sermayenin üst düzeyde olması, bir örgütte görülen kaliteli yaşamın ürünüdür (Fowler, 1999).Bireyin çevresi, çalıştığı kurum ve birlikte hareket ettiği insanlardan beklentilerinin artması sonucunda bir değer halini alması sosyal sermayeyi niteler (Ersözlü,2008:52). Yani bireyin hayata bakışı, tatmin kriterleri, algılama biçimi, sonuçlar karşısında kendisinde oluşan duygu yoğunluğunun neticesinde hayat bulan sosyal sermayenin derecesi iş doyumunu algısına etki eder. Bu bireysel özelliklerle beraber sosyal sermayenin çevresel unsurları olan örgüt iklimi, çalışma arkadaşlarıyla uyum içinde olma, ortak hareket edebilme vb. durumlarda bireysel faktörler kadar iş doyumunun ya da doyumsuzluğunun önemli belirleyicileridir.

İş tatmininin hem duygusal hem de bilişsel boyutu bulunmaktadır. Sosyal ihtiyaçlar, duygusal boyut; amaçsal ihtiyaçlar, bilişsel boyut kısmında değerlendirilir. Amaçsal ihtiyaçlar, bireyin yaptığı işten iyi bir ücret elde etmesi, kariyer imkanı vb. ihtiyaçların giderilmesini sağlarken; sosyal ihtiyaçlar ise ilişkilerde güven, kabul görme, işbirliği gibi ihtiyaçların giderilmesine yardımcı olur (Özdemir,2008:85). Sosyal bir varlık olan insanın temelini oluşturduğu eğitim örgütlerinde sıkı ve yakın ilişkilerin güçlü bağları oluşturmasıyla örgütte bulunan üyeler arasında iletişim ve işbirliğinin oluşması daha kolay olur. Böylelikle bu örgüt içinde belirtilen şartlar altında çalışan bireyin işine karşı olan tutumu olumlu hale gelir. Çünkü güvene dayalı ilişkiler, daima iş doyumunun önemli bir yapı taşını oluşturur. Sosyal bir kaynak olan ağlar, üyelerine sosyal yardımda bulunarak iş doyumunu pozitif şekilde etkiler. İş arkadaşlarıyla ilişki konusunda başarılı olanların bu anlamda başarısız olan kişilere göre iş doyumunu daha yüksektir. Sosyal sermayenin özünde iyi niyet ve

yardımlaşma arzusunun bulunması hem bireyin işinin daha kolay yapılmasını hem de bireyin kendini gruba ait hissetmesini sağladığından iş doyumunu artırır (Requena, 2003).

Eğitim örgütlerinde bireysel verimliliği artıran unsurlardan biri de sosyal sermayedir. Özellikle bireylerin donanım olarak yetersiz kaldıkları sorunları çözmeye kendilerinden daha başarılı olan kişilerden sosyal ilişkilerini kullanarak yardım almaları bireyin örgüt içindeki verimliliğine olumlu yansıtacaktır. Bireyler ile toplum kurumları arasındaki ilişkiler sosyal sermaye teorisinin özünü oluşturmaktadır. Bu ilişkilerin boyutu kurumlar ile bireyler arasındaki ilişkilerin boyutuna göre gelişme özelliği göstermektedir. Eğer okul gibi eğitim kurumları temsil yeteneği gösteren nitelikler taşıyorsa, o zaman o kurumda görev yapan bireylerde de kuruma karşı bir sempati ve güven oluşacaktır. Karşılıklı sadakat anlayışının hakim olduğu bir yerde de sosyal sermaye olgusunun istenen düzeyde olduğu bir ortam meydana gelmiş olur. Bunun sonucunda gerek bireysel verimlilik gerekse örgütsel verimliliğin artması iş doyumuna olumlu yansıtacaktır. İş doyumunu yüksek olan işgörenin, işe devamsızlık davranışı ve işten ayrılma oranının daha az; örgütsel vatandaşlık davranışının ve yaşam doyumunun daha fazla olduğu; iş doyumunun işgörenin örgütlenme durumlarını, ruhsal ve fiziksel sağlığına etki ettiğini, özgüvenini artırdığını söyleyebiliriz (Balcı, 1985; Kirkman,2001). İş doyumunu ile sosyal sermaye ilişkisini şu şekilde özetleyebiliriz:



## 2.9. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

### 2.9.1.Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Infacto Research Workshop (2006) grubu tarafından 15 ilin kentsel ve kırsal bölgelerinde 18-24 yaş aralığındaki 1216 kişiyi kapsayan çalışmada boş zaman aktiviteleri, sivil kuruluşlara üyelik, siyasal katılım, toplumsal seviyede güven ve karışıklık ile ilgili düşünceler bazı ölçeklerle analiz edilmeye çalışılmıştır. Analiz sonuçlarına göre siyasal ve sivil katılım oranları ile genelleştirilmiş güven düzeyinin %12,6 ile oldukça düşük seviyede olduğu görülmüştür.

Çelik (1987) "Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi" adlı çalışmasında halen öğretmenliğe devam eden ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin doyumsuzluk hissine kapılmasındaki en önemli etkenin maddi konular olan ücret yetersizliği olduğu ayrıca sosyal konuları, gelişme ve yükselme konusundaki tatminsizlik durumu da diğer belirleyiciler olmuştur. Teknik öğretmenlerin işten duydukları doyumsuzluk birinci dereceden etkili unsur olurken, sosyal konumdan duydukları doyumsuzluk ikinci dereceden etkili unsur olmuştur.

Deniz Börü (2001) tarafından yapılan bir çalışmada, Türk toplumunda "güven" ve "güvenli insan" unsuru ifade edilmeye çalışılmıştır. Özgüven, yardımseverlik, uyumluluk, sevecenlik, açıklık, tutarlılık, bilgili olmak, dedikodu yapmamak üzere toplam dokuz başlık altında toplanarak "Güven" ve "Güvenli İnsan" kavramları açıklanmaya çalışılmıştır. Güven konusunda yapılan araştırmalarda ve incelemelerde üzerinde en çok durulan güven bileşenlerinin, Doğruluk-Dürüstlük, Yetenek-Beceri, Tutarlılık-Uyum, Bağlılık-Yardımseverlik, Açıklık olduğu görülmektedir. Elde edilen sonuçların literatür taramasıyla örtüştüğü, ancak literatürde 5 başlık altında toplanan değerlerin, araştırmada ayrı başlıklar altında toplanma yönünde şekillendiği dikkat çekmiştir.

Güngör (2011) tarafından yapılan, “İlköğretim Okullarının Öğretmen Görüşlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeyleri ve Dezavantajlılıkları İle İlgili Değişkenler Arasındaki İlişki” adlı çalışmasında Mersin ili Mezitli ilçesindeki ilköğretim okullarının öğretmen görüşlerine göre sosyal sermaye düzeylerini belirlemek ve okulların sosyal sermaye düzeyleri dezavantajlılıklarını belirleyen değişkenlere göre (yerleşim yerinin nüfusu, öğrenci ailelerinin ikamet yeri, öğrenci ailelerinin göç durumu, öğrenci ailelerinin ikamet ettikleri yerin yerlisi olup olmaması, öğrencilerin ailelerinin sosyo-ekonomik düzeyleri, öğrencilerin ailelerinin tek ebeveynli olup olmaması durumu, öğrencilerin çoğunluğunun özel eğitime ihtiyaç durumu) sosyal sermaye düzeylerinin değerlendirilmesi yapılmıştır. Araştırmanın evrenini 2010-2011 eğitim öğretim yılında Mersin ili Mezitli ilçesindeki okullarda görev yapan 368 öğretmen ve 29 yönetici oluşturmuştur. 368 öğretmenin okulların sosyal sermaye düzeyleri ile ilgili görüşleri araştırmacı tarafından düzenlenen anket yardımıyla 29 yöneticinin okulların dezavantajlılığıyla ilgili görüşleri yine araştırmacı tarafından geliştirilen form yardımıyla incelenmiştir. Araştırma sonucunda Mezitli ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri aritmetik ortalamalar dikkate alındığında orta düzeyin üzerinde çıkmıştır. Okulların sosyal sermaye düzeyi ile dezavantajlılığı belirleyen değişkenlere bütünsel bakıldığında aynı paralellikte olan okulların sosyal sermaye puanlarını öğrenci ailelerinin ikamet yeri ve öğrencilerin özel eğitim ihtiyaçları yükseltirken, parçalanmış aile ve göç durum değişkenlerinin de okulların sosyal sermaye düzeylerini düşürdüğü gözlenmiştir.

Ekinci (2008), “Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi” adlı çalışmasında Batman, Diyarbakır, Şanlıurfa, Gaziantep illeri gibi aynı bölgede bulunan sosyal ve ekonomik açıdan benzer özellikler gösteren şehirlerde çalışmalar yapmıştır. 30 genel liseden 969 öğretmen görüşü alınarak yapılan değerlendirmede verilerin analizi araştırmacı tarafından geliştirilen 62 maddelik ölçek t-testi, tek yönlü varyans analizi ve çoklu regresyon yöntemlerinden yararlanılarak incelenmiştir. Değerlendirme sonuçlarına göre okullarda sosyal sermaye boyutlarında örgütsel bağlılık, iletişim-sosyal etkileşim, işbirliği, sosyal

etkileşim ve katılım, güven boyutlarında öğretmen görüşlerinin “Bazen” ; farklılıklara, hoşgörü ve normları paylaşım boyutunda ise “Genellikle” seviyesinde olduğu ortaya çıkmıştır. Okullarında sosyal sermaye seviyesi ile ilgili öğretmen görüşleri arasında cinsiyet, kıdem ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılık değişkeninde erkek öğretmenlerin seviyelerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Sosyal sermayenin tüm boyutlarında kıdemi fazla olan öğretmenlerin, kıdemi nispeten daha az olan öğretmenlerin görüşüne göre sosyal sermaye düzeyleri daha yüksek çıkmıştır.

Ekinci (2012), “İlköğretim Okullarındaki Sosyal Sermaye Düzeyinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Etkisi” adlı çalışmasında ilköğretim okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin bu okullardaki bilgi paylaşımına etkisini belirlemek amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen ve toplam 62 maddeden oluşan “Okullarda Sosyal Sermaye” ölçeği ve 20 maddeden oluşan “Okullarda Bilgi Paylaşımı” düzeyini belirleyecek iki farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini, Batman ili merkezinde yer alan 16 ilköğretim okulunda bulunan 267 öğretmen oluşturmaktadır. Verilerin analizleri öğretmenlerin bu ölçeklere vermiş oldukları cevapların genel ortalamaları hesaplanarak toplam puan üzerinden regresyon modeli ve korelasyon analizleri yapılarak değerlendirilmiştir. Korelasyon katsayılarına bakıldığında en yüksek korelasyonun sosyal sermayenin güven boyutu ile örgüt içi bilgi paylaşımı arasında olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlar okullardaki yöneticilerin örgüt içi bilgi paylaşımı geliştirmede sosyal sermaye değişkeninin etkili bir belirleyici olduğu görülmüştür.

Ersözlü (2008) “Sosyal Sermayenin Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi “ adlı çalışmasında sosyal sermayenin orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma evrenini Tokat il merkezinde bulunan 16 lise oluşturmuştur. il merkezinde bulunan 16 orta öğretim kurumunda görev yapan 601 öğretmene ölçme paketi uygulanmaya çalışılmış bunlardan 319 tane öğretmenden sağlam ve güvenilir bir şekilde elde edilen ölme paketinden elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Araştırma ilişkisel tarama yöntemine göre tasarlanmış ve düzenlenmiştir. Araştırmacı

tarafından geliştirilen “Sosyal Sermaye Ölçeği” ve Gençler (2002) tarafından geliştirilen “ İş Doymu Ölçeği “ öğretmenlere uygulanmıştır. Okulların sosyal sermaye düzeyleri ve iş doymu durumunun belirlenmesinde veri analizi olarak frekans, yüzde, aritmetik ortalama tekniklerinden yararlanılmıştır. Mesleki kıdem, branş ve cinsiyet değişkenleri açısından bu düzeylerin anlamlı bir fark yaratma durumunun ortaya çıkması amacıyla bağımsız örneklem t-testi ve tek yönlü varyans analizi, ortaya çıkan farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için scheffe testi uygulanmıştır. İş doymu ile sosyal sermaye arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler neticesinde okulların sosyal sermaye seviyeleri ortanın üzerinde bulunmuş, okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetine göre değişim göstermemekte, branş bazında bazı öğretmenlerin sosyal sermaye algıları diğerlerine göre daha olumlu çıkmakta, sosyal sermaye boyutlarına göre verilen yanıtların ortalamaları lise çeşitlerine ve branşlara göre farklılık göstermekte, cinsiyet, kıdem ve öğrenim durumuna göre farklılık göstermemekte, öğretmenlerin iş doymu beklentileri yüksek çıkarken, iş doymununun gerçekleşme düzeyleri daha düşük seyretmektedir. Genel olarak öğretmenlerin iş doymu ile okulların sosyal sermaye düzeyleri arasında yüksek seviyede, pozitif bir ilişki olup okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doymu arasında doğru orantı tespit edilmiştir.

Uçar (2010), “Üniversite Öğrencileri ve Üniversiteden Mezun Olan Bireylerin Sosyal Sermaye Düzeylerinin Benlik Biçimleri ve Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmasında 385’ i kadın, 205’i erkek olan 590 kişiye ulaşmıştır. Araştırma grubunda yer alan bireyler üniversite mezunu veya üniversite öğrencisidir. Veri toplama aracı olarak; Stratejik güven ölçeği, Genelleştirilmiş Güven Ölçeği, Kurumsal Güven Ölçeği, Ortak Değerler Ölçeği, Grup Aidiyeti Ölçeği, Benlik Yapıları Ölçeği kullanılmıştır. Kişisel bilgiler ve en çok güvenilen kurum ile ilgili veriler ayrı bir form ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde regresyon analizi ve t-testi yöntemleri kullanılmıştır. Sonuç olarak genelleştirilmiş güven ve kurumsal güvenin çalışma grubu içinde düşük çıktığı, stratejik güvenin yüksek olduğu, araştırma grubunun ortak değerler ölçeğinden aldıkları puan



ortalamaları yüksek çıktığı, araştırma grubunun grup aidiyeti ölçeğinden aldıkları puan ortalamaları yüksek çıktığı belirlenmiştir. Genel bir değerlendirmeyle sosyal sermayenin Türk toplumunda kısmen veya farklı bir şekilde kendini hissettirdiği görülmüştür.

Kuşçu (2006), “İş Yaşamında Sosyal Sermayenin Çalışanın Fiziksel Ve Ruhsal Sağlığındaki Yeri”adlı çalışmada çalışanlarda fiziksel ve ruh sağlığı düzeyleri ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişki belirlenmeye çalışılmıştır. 50’si erkek, 110’u kadın olmak üzere toplam 160 sağlık çalışanına ulaşıp değerlendirmeye alınmıştır. Grubun sosyo-demografik özellikleri ile psikososyal iyilik halleri arasında yakın ilişki gözlenmiştir. Bu ilişki özellikle depresyon düzeyleri ile meslek grubu ( $p=0.000$ ) ve çalışma saatleri ( $p=0.007$ ) arasında ortaya çıkmıştır. Komşuluk ilişkisi benzeri informal destek ağı ile sosyal sermaye ( $p=0.000$ ), sivil toplum katılımı ile sosyal destek ( $p=0.006$ ) arasında ve sosyal sermaye ile hem kişisel fiziksel sağlık ( $p=0.000$ ), hem de ruhsal sağlık ( $p=0.000$ ) değerlendirmesi arasında yüksek düzeyde ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Benzer şekilde tüm psikososyal ölçütlerle sosyal sermaye arasındaki bağlantının aynı devamlılığı gösterdiği saptanmıştır. Bu araştırmanın sonucunda çalışanların fiziksel ve psikososyal iyilik hali için sosyal sermayenin önemli bir sağlık değişkeni olarak değerlendirilebileceği ortaya çıkmıştır.

Gerşil ve Aracı (2011) , “Sosyal Sermayenin Güven Unsurunun İşgörenlerin Performansı Üzerine Etkileri” adlı çalışmada işletmede işgörenler arasında güven unsurunun nasıl yerleşeceği ve performansa etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bursa ili Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet gösteren 21 firmanın bünyesinde bulunan 420 çalışanına anket uygulanmış 371 anket cevaplanmış 353 ‘ü sağlam ve güvenilir olduğundan değerlendirmeye alınmıştır. Anket yolu ile ulaşılan verilerin analizinde Basit Frekans Analizi, Ki –Kare Bağımsızlık Testi, Bağımsız iki örnek için t-Testi ve Pearson Korelasyon Testi istatistiksel analiz yöntemleri uygulanmıştır. Araştırma sonuçları, ankete katılan işgörenlerin orta düzey performansa sahip olduklarını ve çalıştıkları firmaya karşı duydukları güven ile performans düzeyleri arasında pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Genel güven düzeylerinin de

performans düzeyi gibi orta düzeyde çıkması iki değişken arasındaki ilişkinin doğruluğunu ispatlamaktadır. Güven unsurunun performansa etkileri incelendiğinde en yüksek ilişki çalışanların birbirlerine duydukları güven ve performans arasında görülürken sonrasında yöneticilere karşı duyulan güven ve son olarak firmaya duyulan güven gelmektedir. Güven düzeyi üzerindeki en etkili unsurlar ise öncelikle eğitim düzeyi ve istihdamın niteliği daha sonra ise istihdam süreleri şeklindedir.

### 2.9.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Coleman (1988), “Beşeri Sermayenin Oluşumunda Sosyal Sermayenin Rolü” adlı çalışmasında, toplumsal kapsamda sosyal sermayenin, ailelerin beşeri sermaye oluşumuna etki düzeyini incelemiştir. Gerek aile içinde gerek aile dışında toplum hayatında meydana gelen sosyal sermaye ve öğrenci velilerinin eğitimle ilgili beklenti seviyelerinin üst düzeyde olmasının öğrencilerin başarısına pozitif etkiler yaptığı ve okulu terk etme ve devamsızlık gibi olumsuz durumları asgariye indirdiğini gözlemlemiştir. Yapılan analizler sonucunda sosyal sermayeyi güven merkezli sosyal çevre, yükümlülük ve beklentiler, bilginin akış kapasitesinin sosyal yapılarda işleyişi olmak üzere çeşitli kısımlarda inceleyen Coleman önemli kavramlara vurgu yaparak eğitim sayesinde yüksek seviyelerdeki sosyal sermayenin beşeri sermayeye katkılar sağladığını ve sosyal sermayenin eğitimin belirlenen hedeflere ulaşmasında önemli destekleyici görevler üstlendiği ekinde değerlendirmelerde bulunmuştur.

Brinton’ın (2001) “Japon Genç İş Piyasasında Sosyal Sermaye: İşgücü Piyasa Politikası, Okulları, Normları” adlı çalışmasında kurumsal sosyal sermaye kavramının iş gücü piyasasındaki değerini belirlemeye çalışmıştır. Bir örgütte var olan kaynaklar aracılığıyla meydana gelen kuramsal sosyal sermaye örgütteki bireylerin bir araya gelmesiyle oluşacağından bireylerin kendi kişisel sosyal sermaye potansiyellerini kullanarak oluşturacakları bireysel sosyal sermayenin tam tersi bir oluşumdur. Kuramsal sosyal sermayenin örneklerinden biri olan okulların özellikle de

liselerin bünyesinde bulunan öğrencilerin iş piyasasına güç katacak önemli bir potansiyel kaynak olduğunu vurgulamıştır.

Israel ve arkadaşlarının (2001) aile, toplum ve okulda bulunan sosyal sermaye birikiminin eğitimsel başarı düzeyinin konumunu belirlemek amacıyla yapılan çalışmada sosyal sermaye ve eğitimsel başarı arasında kuvvetli bir bağlantı olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda ailedeki sosyal sermaye unsurları sosyal ağlar, normlar, bireyler arasındaki ilişkiler ve kültürel unsurlar şeklinde belirlenirken; toplumsal sosyal sermaye unsurları ise sosyal katılım, karşılıklı ve normlar şeklinde sınıflandırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde lise öğrencilerinin eğitimsel başarılarını ortaya çıkarmada toplumsal sermaye ve ailedeki sosyal sermayenin kritik belirleyiciler olduğu sonucuna varılmıştır. Israel ve arkadaşlarına göre eğitimsel başarıya bu kadar katkı sağlayan bu sermaye türlerinin üzerinde durulması ve eğitimsel başarı açısından bu sermaye türlerinde bulunan potansiyellerin geliştirilerek değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir.

Watson ve Papamarcos (2002) “Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yükümlülük” adlı çalışmasında sosyal sermaye ve örgütsel yükümlülük arasındaki ilişkiyi analiz etmiştir. Sosyal sermayenin güven, iletişim, sosyal ağlar vb. değişkenlerinin örgütlerdeki işlemlerin gerçekleşmesinde ekonomik rahatlığa yol açtığını belirtmişlerdir. Sosyal sermayenin birçok bakımdan bireyler arasında oluşan ilişkiler için önemli etkiye sahip olduğuna dikkat çekerek tıbbi hizmet şirketlerinden 469 personel satıcıyı örneklem kabul etmişlerdir. Elde edilen verilere göre güven, iletişim gibi sosyal sermaye unsurlarının çalışanların örgütsel yükümlülükleri üzerine hem dolaylı hem doğrudan pozitif etkiler bıraktığı sonucuna varmışlardır.

Sosyal sermaye düzeyi ile okul başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla Plagens (2003) tarafından, sosyal sermaye ve okul performansı üzerine bir çalışma yapılmıştır. Etkileşim ve sosyal ilişkilerin kişiler ve örgütler arasında birlikte hareket etme duygusunu artırarak üretkenliğe katkıda bulunduğu savından hareketle Plagens, sosyal sermaye seviyesinin yüksek olmasının okul başarısına pozitif etkilerinin alacağını iddia etmektedir. Yapılan analizler neticesinde sosyal sermaye

seviyesinin yüksek olduğu okul ve okul toplumunda okul başarısının yükselen eğilim gösterdiği gözlenirken, devamsızlık ve okuldan ayrılma oranında ise azalan bir eğilim olduğu gözlenmiştir.

Requena (2003) “Sosyal Sermaye, Doyum ve İspanya’ da İşyerindeki Hayat” adlı araştırmasında bu kavramlar arasındaki ilişkilerin analizini yapmıştır. Güven, sosyal ilişkiler, yükümlülük, etkileşim ve etki olmak üzere sosyal sermayeyi beş ayrı bölümde ölçerek değerlendirmiştir. Analiz çalışmalarında gerileme ve nedensel modellerden yararlanmıştır. “İspanya 2001 İşyerinde Hayat Kalitesi Anketi” ne dayalı olarak verilerin yorumlanmasını sağlamıştır. Elde edilen bulgulara göre uygulanan model ve yapılan öneriler başarılı sonuç vermiştir. Sosyal sermayenin yüksek olması beraberinde daha fazla doyum ve yüksek kalitede bir işyeri hayatını getirmektedir. Sosyal sermayenin iş doyumunu ve hayat kalitesi üzerindeki belirleyiciliği örgüt, birey ve iş çevresine oranla daha yüksektir.

Teachman ve arkadaşları (1996) “National Education Longitudinal Survey Form The USA” isimli ölçek yardımıyla sosyal sermaye ve okula devamsızlık arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada bulunmuşlardır. Araştırma sonuçlarına göre ebeveynleri ayrılmış, parçalanmış bir durumda olan aileler ile devamlı okul değiştirip düzeni bozulmuş öğrencilerin okula devamsızlık seviyeleri ve okuldan ayrılma oranları artarken, ebeveyn ve evlatları arasında ilişki bağının, iletişimin, anlayışın, güven duygusunun yerleştiği aile tiplerinde devamsızlık ve okulu terk etme oranının düştüğü gözlenmiştir.

Anderson (2007) “Sosyal Sermaye ve Öğrenci Öğrenmesi: Latin Amerika İlkokullarından Deneysel Sonuçlar” adlı çalışmada dört Latin Amerika şehrindeki 4. Sınıflardan alınan veriler yardımıyla öğrencilerin yükselme olasılığı, matematik ve dil başarısı ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiyi deneysel analiz yöntemiyle incelemiştir. Okulda öğretmenlerin kendi aralarında, öğretmenlerin öğrencilerle arasında ve sınıfta bulunan öğrencilerin kendi aralarındaki sosyal sermaye birikiminin öğrenme başarısı ve seviyesini artırdığı gözlenmiştir. Öğrenciler arasında görülen sosyal sermaye birikiminin en az öğretmenler arasında görülen birikim kadar

önemli olduğu ve bu birikimin oluşmasında sosyal sermaye unsurlarının bireyler arasında pozitif olarak kendini göstermesinin önemli olduğu sonucuna varmıştır. Okuma ve matematik öğretimi konularında ise öğretmenlerin konuları öğretme mecburiyeti duymaları kendilerinde psikolojik baskıya ve sınav odaklı çalışmalar yapmalarına yol açmaktadır. Böyle bir durumdan çıkabilmenin yolunu ise içinde ve çevresinde sosyal sermaye unsurlarının bulunduğu bir ortam yaratarak çocukların dil ve matematik puanlarının istenen seviyelere gelmesiyle aşılabileceğini belirtmiştir.



## BÖLÜM III

### 3.YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ

Araştırmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama, geniş gruplar üzerinde yürütülen, gruptaki bireylerin bir olgu ve olay ile ilgili görüşlerinin, tutumlarının alındığı, olgu ve olayların betimlenmeye çalışıldığı araştırmalardır (Karakaya,2009: 59). Bu araştırmada sosyal sermaye farkındalığı ile ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır.

#### 3.2.EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini 2013-2014 eğitim öğretim yılında Diyarbakır il merkezinde ilkököl ve ortaokullarda görev yapan toplam 9553 sınıf ve branş öğretmenleri oluşturmaktadır. Aşağıdaki Tablo 1.'de araştırmanın evren ve örneğine ilişkin bilgiler yer almaktadır

*Tablo 1. Evren ve Örneğe İlişkin Bilgiler*

	Kurum Sayısı	Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	Toplam
Evren	337	4980	4573	9553
Örneklem	22	249	301	550

Sosyal sermaye farkındalığı ile İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Diyarbakır il merkezinde görev yapan öğretmenler “Basit Tesadüfi Örneklem Yöntemi”(Random yöntemi) kullanılarak seçilmiştir (Arıkan, 2004).Diyarbakır il merkezindeki 22 ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 550 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yöntemi uygulanmıştır. Örneklem olarak seçilen öğretmenlerin demografik özellikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

*Tablo 2: Araştırmanın Örneklemini Oluşturan Öğretmenlerin Demografik Özellikleri*

<b>Değişken</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Cinsiyet</b>		
Erkek	322	58,5
Kadın	228	41,5
<b>Kıdem</b>		
1-5 yıl	291	52,9
6-10 yıl	163	29,6
11-15 yıl	65	11,8
16 yıl ve üzeri	31	5,6
<b>Öğrenim durumu</b>		
Lisans	508	92,4
Yüksek lisans	42	7,6
Doktora	0	
<b>Bölüm</b>		
Sınıf öğretmenliği	249	45,3
Branş öğretmenleri	301	54,7
Toplam	550	100

Örneklem olarak alınan öğretmenlerin % 58,5'i (322) erkek öğretmenlerden, %41,5'i (228) kadın öğretmenlerden oluşmuştur. Kıdem bazında yapılan değerlendirmede öğretmenlerin %52,9'u (291) meslek hayatlarının 1-5 yıl arasındaki dönemini, %29,6 'sı (163) meslek hayatlarının 6-10 yıl arasındaki dönemini, % 11,8'i

(65) meslek hayatlarının 11-15 yıl arasındaki dönemini , % 5,6 ' sı ( 31) meslek hayatlarının 16 yıl ve üstündeki dönemini yaşamaktadır. Öğrenim durumları ile ilgili olarak öğretmenlerin % 92,4 'ü (508) lisans düzeyinde, % 7,6'sı (42 ) yüksek lisans düzeyindedir. Branş kapsamında ise öğretmenlerin % 45'ü (249) sınıf öğretmeni, % 54,7'si (301) branş öğretmenlerinden(İlköğretim matematik öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, Sosyal bilgiler öğretmenliği, Yabancı dil öğretmenliği, Fen ve teknoloji öğretmenliği, Teknoloji ve tasarım öğretmenliği, Bilgisayar öğretmenliği, Görsel sanatlar öğretmenliği, Beden eğitimi öğretmenliği, Rehberlik, Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği) oluşmaktadır.

### 3.3.VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada verilerin toplanabilmesi için 31 maddelik “ Sosyal Sermaye Ölçeği” gözden geçirilip öğretmenlere uygulanmıştır. Sosyal Sermaye Ölçeği Ersözülü (2008) tarafından geliştirilmiş ve gerekli olan izinler alındıktan sonra kullanılmıştır. Sosyal sermaye ölçeği “Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler”, “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” ve son olarak “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” olmak üzere 5 boyutlu ve 31 maddeden oluşmaktadır. Sosyal sermaye ölçeği beşli likert tipidir Bu ölçekte; Tamamen Katılıyorum, Çoğunlukla Katılıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılmıyorum, Hiç Katılmıyorum ifadeleri kullanılmış ve bu ifadeler sırasıyla 1'den 5'e kadar kodlanmıştır. Kodlama şu şekildedir: Tamamen Katılıyorum:5, Çoğunlukla Katılıyorum: 4, Kısmen Katılıyorum: 3, Katılmıyorum: 2, Hiç Katılmıyorum: 1 olarak girilmiştir. Ölçekte, a) Hiç Katılmıyorum: 1,00-1,79, b)Katılmıyorum:1,80-2,59, c)Kısmen Katılıyorum: 2,60-3,39, d) Çoğunlukla Katılıyorum: 3,40-4,19, e) Tamamen Katılıyorum:4,20-5,00 puan aralıklarından yararlanılmıştır. Bu araştırma için uygulanan ölçeklerden Sosyal Sermaye Ölçeği” nin Croanbach's Alpha güvenilirlik katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur.

İş Doyumu Ölçeği ise Pr. Dr.Mehmet ŞİŞMAN danışmanlığında Gençer (2002) tarafından geliştirilmiştir. Gençer ölçeğin güvenilirlik çalışmasında 50 kişilik



bir örneklem grubuna ölçeği uyguladıktan sonra cronbach alpha iç tutarlılık katsayısını ( $\alpha=0,88$ ) olarak bulmuştur. 25 maddeden oluşan ölçekteki her bir madde için “Beklenti Düzeyi” ve “Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi” olmak üzere iki bölüm yer almaktadır. İş doyumu ölçeği beşli likert tipidir. Bu ölçekte; Hiç, Az, Orta, Çok, Tam ifadeleri kullanılmış ve bu ifadeler sırasıyla 1’den 5’e kadar kodlanmıştır. Kodlama şu şekildedir: Tam:5, Çok: 4, Orta: 3, Az: 2, Hiç: 1 olarak girilmiştir. Ölçekte gerek “Beklenti Düzeyi” gerek “Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi” bölümlerinde Az:1,00-2,50 Orta:2,51-3,50 Yüksek:3,51-5,00 puan aralıklarından yararlanılmıştır. Bu araştırmada ise yapılan analiz sonucunda uygulanan “İş Doyumu Ölçeği” Croanbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0.95 olarak hesaplanmıştır.

### 3.4.VERİLERİN ANALİZİ

Literatür taraması ve uzman görüşleri ile elde edilen veriler değerlendirilerek kuramsal boyut oluşturulmuştur. Veriler araştırmacı tarafından öğretmenlere uygulanmıştır. Uygulanması için dağıtılan ölçekler gönüllülük esasına dayanarak dağıtılmıştır. Veriler analiz edilirken aritmetik ortalama, standart sapma, yüzde ve frekans kullanılmıştır. Kolmogrow-Smirnow 7 testi yapılarak ölçeklerdeki verilerin normal dağılımına bakıldıktan sonra Leneve’s testi yapılarak ölçeklerdeki verilerin homojen dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Elde edilen veriler sonucunda Parametrik testlerin yapılması uygun görülmüştür. Gruplar arası farkları ortaya çıkarmak için (LSD) testi kullanılmıştır. Ayrıca araştırma için seçilen örneklemelerden elde edilen verilerin homojenlik testi yapıldıktan sonra karşılaştırmak için istatistiksel yöntemlerden t testi ve tek yönlü ANOVA uygulanmıştır. İstatistiksel analizler işlemlerinde güven aralığı  $p \leq 0,05$  olarak belirlenmiştir. İş doyumu ile sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Kolerasyon Katsayısı yöntemiyle analiz edilmiştir.

## BÖLÜM IV

### 4. BULGULAR VE YORUMLANMASI

Bu bölümde araştırmacının verilerinden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bulguları amaçlarda yer alan alt amaçlara göre verilmiştir.

#### 4.1. ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE ÖLÇEĞİNE VERDİKLERİ YANITLARA İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3’de gösterilmektedir.

*Tablo 3: Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Cevapların Dağılımı*

SOSYAL SERMAYEYE İLİŞKİN GÖRÜŞLER	$\bar{X}$	SS
<b>Okuldaki Öğretmenler ile ilgili Önergeler</b>		
1. Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar	3,59	1,09
2. Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar	3,61	1,03
3. Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır	3,83	0,90
4. Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar	3,04	1,07
5. Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdırlar	3,89	0,94
6. Okulumuzdaki öğretmenler birçok konuda birbirine destek olurlar	3,68	0,99
7. Okulumuz öğretmenleri birlerine eşit bir şekilde yaklaşır.	3,29	1,11
8. Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliğivardır.	3,19	1,06
9. Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler.	2,56	1,18
10. Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar.	3,58	1,05
11. Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar.	3,76	0,85
12. Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur.	3,87	0,98
<b>Toplam</b>	<b>3,48</b>	<b>0,82</b>

<i>Tablo 3'ün devamı</i>		
<b>Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler</b>	$\bar{x}$	Ss
13. Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hakimdir.	3,41	1,12
14. Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler.	3,61	1,04
15. Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır	3,65	0,99
16. Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır	3,78	1,02
17. Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim	3,37	1,10
18. Bu okulda öğretmenlerin benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağımı düşünürüm	3,45	0,99
<b>Toplam</b>	3,47	0,68
<b>Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler</b>		
19. Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar	3,27	1,11
20. Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım	3,03	1,09
21. Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim	2,73	1,13
22. Öğretmen arkadaşlarımla sırlarımı paylaşıyorum	2,73	1,16
<b>Toplam</b>	3,35	0,76
<b>Öğretmenler Odasıyla ilgili Önermeler</b>		
23. Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim	2,70	1,24
24. Öğretmenler odasında konuşulanlar beni mutlu ediyor	3,11	1,09
25. Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum	3,50	1,01
26. Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikaye anlatılır	2,95	1,19
<b>Toplam</b>	2,74	0,86
<b>Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler</b>		
27. Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler.	3,26	1,03
28. Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur	3,37	1,01
29. Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar	3,55	0,98
30. Öğretmenler odasında dedikodu yapılır	3,15	1,18
31. Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar	3,74	0,97
<b>Toplam</b>	2,74	0,86
<b>Genel Toplam</b>	3,36	0,64

Tablo 3.'de öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin genel aritmetik ortalamasının "Kısmen Katılıyorum" düzeyinde olduğu görülmüştür.  $\bar{x}=3,36$ . Bu sonuç öğretmelerin sosyal sermaye farkındalık düzeylerinin orta seviyede olduğunu

göstermektedir. Sosyal sermaye farkındalığının öğretmenlerin iş doyumuna pozitif etki ettiği düşünüldüğünde öğretmenler arasındaki işbirliği, güven ve birlikte hareket etme gibi unsurların istenen seviyede olmadığı söylenebilir.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Okuldaki Öğretmenler ile İlgili Önermeler” ile ilgili alt boyutunda; “Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar” maddesinin  $\bar{X}=3,59$  ile, “Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar” maddesinin  $\bar{X}=3,61$  ile, “Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır” maddesinin  $\bar{X}=3,83$  ile, “Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır” maddesinin  $\bar{X}=3,89$  ile, “Okulumuzdaki öğretmenler birçok konuda birbirine destek olurlar” maddesinin  $\bar{X}=3,68$  ile, “Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar” maddesinin  $\bar{X}=3,58$  ile, “Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar” maddesinin  $\bar{X}=3,76$  ile, “Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur” maddesinin  $\bar{X}=3,87$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenler arasında empatik davranışların gelişimi, yardımseverlik, beraber hareket etme gibi konularda pozitif bir anlayışın hakim olduğu söylenebilir.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Okuldaki Öğretmenler ile İlgili Önermeler” ile ilgili alt boyutunda; “Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar” maddesinin  $\bar{X}=3,04$  ile, “Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde yaklaşır” maddesinin  $\bar{X}=3,29$  ile, “Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır” maddesinin  $\bar{X}=3,19$  ile “Kısmen Katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenlerde ilerisi için mesleki anlamda rahatlık, ortak düşünce etrafında toplanma ve öğretmenlerin birbirlerine karşı olan ilişkilerinde aynı mesafede yaklaşma konularında kararsız kaldıkları söylenebilir. Yapılan analiz sonucunda “Okuldaki Öğretmenler ile İlgili Önermeler” ile ilgili boyutuna öğretmenlerin verdiği yanıtlar çerçevesinde; “Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler” maddesinin

$\bar{X}=2,56$ ile“Katılmıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenler arasında hediyeleşme anlayışının pek yaygın olmadığı yorumu yapılabilir.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Okuldaki Öğretmenler ile İlgili Önermeler” alt boyutunun aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}=3,48$ ) “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür. Ölçeğin“Okuldaki Uygulamalar ile İlgili Önermeler “ ile ilgili boyutunda ;“Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hakimdir” maddesinin  $\bar{X}=3,41$ ile,“Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler” maddesinin  $\bar{X}=3,61$  ile,“Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılırlar” maddesinin  $\bar{X}=3,65$  ile,Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır” maddesinin  $\bar{X}=3,78$  ile,“Bu okulda öğretmenlerin benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm” maddesinin  $\bar{X}=3,45$  ile“Çoğunlukla Katılıyorum” seviyesinde olduğu görülmüştür. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenlerin yöneticilerin kendilerini teşvik konusunda, hakkaniyetli bir paylaşım yapma konusunda, öğretmenlere gösterilmesi gereken değer konusunda iyimser görüşlere sahip olduğu ayrıca fikir ayrılıklarına rağmen öğretmenlerin sorunlara çözüm konusunda birbirlerine karşı güven duydukları görülmektedir.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Okuldaki Uygulamalar ile İlgili Önermeler “ ile ilgili alt boyutunda;“Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim” maddesinin  $\bar{X}=3,37$  ile “Kısmen Katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin doğru çözüme ulaşma konusunda birbirlerine duydukları güvenin çıkarların korunması konusunda aynı düzeyde olmadığı ve azaldığı görülmüştür. “Okuldaki Uygulamalar ile İlgili Önermeler “ ile ilgili boyutunun aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}=3,47$ ).“Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Öğretmenler Arası İlişki Ağları ile İlgili Önermeler” alt boyutunda; “Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar” maddesinin  $\bar{X}=3,27$  ile, “Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım” maddesinin  $\bar{X}=3,03$  ile, “Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim” maddesinin  $\bar{X}=2,73$  ile, “Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşıyorum” maddesinin  $\bar{X}=2,73$  ile “Kısmen Katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, öğretmenler arasında okul dışında iletişim ve sadakat konusunda bazı sıkıntılar yaşandığı ayrıca okullarda görev yapan idarecilerin öğretmenlerin kaynaşmasını sağlayacak etkinlikler konusunda yeterli düzeyde aktif olmadıkları şeklinde yorumlanabilir. “Öğretmenler Arası İlişki Ağları ile İlgili Önermeler” ile ilgili alt boyutunun aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}=3,35$ ). “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Sosyal sermayenin farkındalığının “Öğretmenler Odası ile İlgili Önermeler” alt boyutundaki “Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim” maddesinin  $\bar{X}=2,70$  ile, “Öğretmenler odasında konuşulanlar beni mutlu ediyor” maddesinin  $\bar{X}=3,11$  ile, “Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikaye anlatılır” maddesinin  $\bar{X}=2,95$  ile “Kısmen Katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun öğretmenlerin birbirleriyle olan sohbetlerinin ve maddi konularda paylaşımlarının yeterli düzeyde olmamasından kaynaklandığı söylenebilir. “Öğretmenler Odası ile İlgili Önermeler” boyutunda; “Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum” maddesinin  $\bar{X}=3,50$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” seviyesinde olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç öğretmenler odasının öğretmenler tarafından yaşadıkları ev gibi benimsendiğini gösterir. “Öğretmenler Odası ile İlgili Önermeler” ile ilgili alt boyutun aritmetik ortalamasının ( $\bar{X}=2,74$ ) “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmüştür.

Ölçeğin “Paylaşılan Normlar ile İlgili Önermeler” boyutunda; “Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler” maddesinin  $\bar{X}=3,26$  ile, “Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur” maddesinin

$\bar{X}=3,37$  ile, “Öğretmenler odasında dedikodu yapılır” maddesinin  $\bar{X}=3,15$  ile “Kısmen Katılıyorum” seviyesinde olduğu ortaya konmuştur. Bu sonuç, öğretmenlerdeki sorumluluk bilinci, bilgi açığını kapatma konusundaki yardımseverlik konularında bazı sıkıntılar yaşandığı şeklinde yorumlanabilir. Ölçekte yer alan “Paylaşılan Normlar ile İlgili Önermeler” boyutunda; “Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar” maddesinin  $\bar{X}=3,55$  ile, “Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar” maddesinin  $\bar{X}=3,74$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” seviyesinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bilgi paylaşımı ve ders materyallerinin kullanımı konusunda öğretmenlerin iyi bir iletişim oluşturmaları bu sonucun ortaya çıkmasını sağlamış olabilir. “Paylaşılan Normlar ile İlgili Önermeler” alt boyutunun aritmetik ortalamasınının ( $\bar{X}=2,74$ ) “Kısmen Katılıyorum” düzeyinde olduğu saptanmıştır.

#### 4.2. CİNSİYETLERİNE GÖRE ÖĞRETMENLERİN SOSYAL SERMAYE FARKINDALIKLARINA İLİŞKİN t-TESTİ SONUÇLARI

Cinsiyet değişkenine ilişkin istatistiksel veriler elde edebilmek için bağımsız gruplar t testi uygulanmıştır. Bu testte elde edilen veriler Tablo 4’de verilmiştir.

**Tablo 4:** Cinsiyetlerine Göre, Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algularının t testi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler	Kadın	228	3,39	0,82	2,23	0,02*
	Erkek	322	3,55	0,82		
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler	Kadın	228	3,41	0,67	1,62	0,10
	Erkek	322	3,51	0,69		
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler	Kadın	228	3,38	0,72	0,77	0,43
	Erkek	322	3,33	0,78		
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Kadın	228	2,76	0,86	0,46	0,64
	Erkek	322	2,73	0,86		
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler	Kadın	228	3,61	0,78	3,26	0,00*
	Erkek	322	3,82	0,72		
Genel Ortalama	Kadın	228	3,31	0,62	1,33	0,18
	Erkek	322	3,39	0,65		

\*p ≤ 0,05

Sosyal sermayenin farkındalığının “Okuldaki “Öğretmenlerle İlgili Önermeler” alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,39$  olduğu, erkek öğretmenlerin ortalamasının ise  $\bar{X}=3,55$  olduğu görülmüştür. Okuldaki “Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda erkek öğretmenlerin ortalaması lehine anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Bu sonucun ortaya çıkması erkek öğretmenler arasındaki birlik, anlayış, iletişim ve sorumluluk konularında kadın öğretmenlere göre daha iyi bir ortam bulunduğu şeklinde yorumlanabilir. “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,41$  olduğu erkek öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,51$  olduğu görülmüştür. “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,38$  olduğu erkek öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,33$  olduğu görülmüştür. Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ). “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutunda görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda kadın öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,76$  olduğu erkek öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,73$  olduğu görülmüştür. Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ( $p > 0,05$ ).

“Paylaşılan Normlarıyla İlgili Önermeler” boyutunda kadın öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,61$  olduğu erkek öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,82$  olduğu görülmüştür. Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda erkek öğretmenlerin ortalaması lehine anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Bu sonucun ortaya çıkması erkek öğretmenlerin sorumluluk bilinci, bilgi paylaşımı, bilgi eksikliklerini giderme, derslerle ilgili kaynak paylaşımı konusunda kadın öğretmenlere göre daha uyumlu olmasından kaynaklanıyor olabilir. Genel olarak cinsiyetlerine göre, öğretmenlerin



sosyal sermaye farkındalığına ilişkin algılarında herhangi bir anlamlı farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır ( $p>0,05$ ).

### 4.3. ÖĞRETMENLERİN KIDEME GÖRE SOSYAL SERMAYE FARKINDALIKLARINA İLİŞKİN ALGILARI

Öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşlerini kıdem değişkenine göre saptamak amacıyla istatistiksel veriler uygulanmıştır. Elde edilen veriler aşağıda Tablo 5’de verilmiştir.

**Tablo 5:** Kıdemlerine Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığını Algılama Düzeylerine İlişkin Anova Sonuçları

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önergeler	5 yıldan az	29	3,56	0,78	Gruplar arası	3,807	3	1,26	1,86	0,13
	6-10 yıl	16	3,39	0,91						
	11-15 yıl	65	3,42	0,76	Toplam	376,028	549			
	16 yıl +	31	3,41	0,80						
	Toplam	55	3,48	0,82						
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önergeler	5 yıldan az	29	3,52	0,67	Gruplar arası	2,27	3	0,75	1,60	0,18
	6-10 yıl	16	3,38	0,75						
	11-15 yıl	65	3,43	0,60	Toplam	259,64	549			
	16 yıl +	31	3,49	0,57						
	Toplam	55	3,47	0,68						

Tablo 5'in devamı

Boyutlar	Kıdem	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	sd	Kareler ortalaması	F	p
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önergeler	5 yıldan az	29	3,41	0,73	Gruplar arası	4,28	3	1,42	2,47	0,06
	6-10 yıl	16	3,26	0,84	Grup içi	314,49	546	0,57		
	11-15 yıl	65	3,21	0,68	Toplam	318,77	549			
	16 yıl +	31	3,51	0,66						
	Toplam	55	3,35	0,76						
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	5 yıldan az	29	2,83	0,87	Gruplar arası	4,69	3	1,56	2,09	0,09
	6-10 yıl	16	2,63	0,86	Grup içi	407,39	546	0,74		
	11-15 yıl	65	2,70	0,84	Toplam	412,09	549			
	16 yıl +	31	2,64	0,79						
	Toplam	55	2,74	0,86						
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önergeler	5 yıldan az	29	3,79	0,71	Gruplar arası	2,71	3	0,90	1,57	0,19
	6-10 yıl	16	3,66	0,83	Grup içi	315,19	546	0,57		
	11-15 yıl	65	3,63	0,75	Toplam	317,91	549			
	16 yıl +	31	3,77	0,75						
	Toplam	55	3,73	0,76						

$p \leq 0,05$

Yukarıdaki Tablo 5'deki puan ortalamaları arasında gözlenen farkın kıdem değişkenine göre anlamlı olup olmadığını belirlemek için anova analizinden

yararlanılmıştır. Öğretmenlerin sosyal sermaye görüşlerinin kıdem değişkenine göre ortalamaları verilmiştir. Elde edilen verilere göre, “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,56$ , 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,39$ , 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,42$ , 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,41$  olduğu gözlenmiştir. Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler boyutunda en yüksek ortalama  $\bar{X}=3,56$  ile 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=3,36$  ile 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. Tablo 4.’e göre, “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” alt boyutunda yapılan kıdeme göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,52$ , 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,38$ , 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,43$ , 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,49$  olduğu gözlenmiştir. Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler alt boyutunda en yüksek ortalama  $\bar{X}=3,52$  ile 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=3,38$  ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda yapılan analiz sonucunda kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” alt boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,41$ , 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,26$ , 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,21$ , 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,51$  olduğu gözlenmiştir. Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler boyutunda en yüksek ortalama  $\bar{X}=3,51$  ile 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip

öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=3,21$  ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” alt boyutunda yapılan analiz sonucunda kıdeme göre anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,83$  ile 6-10 yıl arası öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,63$ , 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,70$ , 16 yıl ve üzerinde kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=2,64$  olduğu gözlenmiştir. Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler boyutunda en yüksek ortalama  $\bar{X}=2,83$  ile 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=2,63$  ile 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutunda yapılan analize göre kıdeme göre aralarında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,79$ , 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,66$ , 11-15 yıl arası öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,63$ , 16 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ortalamasının  $\bar{X}=3,77$  olduğu gözlenmiştir. “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda en yüksek ortalama  $\bar{X}=3,79$  ile 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=3,63$  ile 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda yapılan analize göre aralarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ). Genel olarak tüm boyutlar değerlendirildiğinde ise en yüksek ortalama  $\bar{X}=3,79$  “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda 5 yıldan az kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenirken, en düşük ortalama  $\bar{X}=2,63$  “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutunda 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerde gözlenmiştir. Uygulama sonucunda boyutlar arasında var olan her 5 boyutta da anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır. Bu

sonuç, öğretmenlerin meslekte kıdemi az ya da fazla olmasının sosyal sermaye farkındalığı için önemli bir belirleyici olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.4. Branşlarına Göre, Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algılarının Dağılımı

Öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalıklarının branş değişkenine ilişkin görüşlerini saptamak amacıyla istatistiksel veriler uygulanmıştır. Branşlarına göre, öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin algılarını belirlemek için t testi kullanılmıştır. Elde edilen veriler Tablo 6'da verilmiştir.

**Tablo 6.** Branşlarına Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algılarının t testi Sonuçları

Boyutlar	Bölümler	N	$\bar{X}$	Ss	t	p
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler	Sınıf öğretmenliği	249	3,60	0,87	2,98	0,00*
	Branş öğretmenleri	301	3,39	0,77		
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler	Sınıf öğretmenliği	249	3,53	0,71	1,89	0,05*
	Branş öğretmenleri	301	3,42	0,66		
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler	Sınıf öğretmenliği	249	3,47	0,79	3,33	0,00*
	Branş öğretmenleri	301	3,25	0,71		
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Sınıf öğretmenliği	249	2,85	0,89	2,51	0,01*
	Branş öğretmenleri	301	2,66	0,83		
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler	Sınıf öğretmenliği	249	3,82	0,78	2,37	0,01*
	Branş öğretmenleri	301	3,66	0,73		
Genel Ortalama	Sınıf öğretmenliği	249	3,45	0,67	3,16	0,00*
	Branş öğretmenleri	301	3,28	0,60		

\* $p \leq 0,05$

Tablo 6.'da verilen veriler öğretmenlerin branş değişkenine göre dağılımını göstermektedir. “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” altboyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X} = 3,60$ , branş öğretmenlerinin (İlköğretim matematik öğretmenliği, Türkçe öğretmenliği, Sosyal bilgiler öğretmenliği, Yabancı dil öğretmenliği, Fen ve teknoloji öğretmenliği, Teknoloji ve tasarım öğretmenliği, Bilgisayar öğretmenliği, Görsel sanatlar öğretmenliği, Beden eğitimi öğretmenliği, Rehberlik, Din kültürü ve ahlak bilgisi öğretmenliği) ortalamasının  $\bar{X} = 3,39$  olduğu görülmüştür. “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” altboyutundaki görüş

ortalamlarının karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin birlik, beraberlik yardımlaşma, anlayış ve saygı konularında branş öğretmenlerine göre daha olumlu duygulara sahip olması böyle bir sonucun ortaya çıkmasını sağlamış olabilir.

“Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,53$ , branş öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,42$  olduğu görülmüştür. “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin alınan kararlara katılma konusunda, okul idaresi ile ilişkiler konusunda ve meslektaşlarına güven konusunda branş öğretmenlerine oranla daha olumlu görüşlere sahip olması bu sonucun oluşmasını sağlamış olabilir.

“Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” altboyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,47$ , branş öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,25$  olduğu görülmüştür. “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin okul dışında meslektaşlarıyla iletişim konusunda branş öğretmenlerine göre daha olumlu görüşlere sahip olmaları bu sonucun oluşmasını sağlamış olabilir.

“Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=2,85$ , branş öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=2,66$  olduğu görülmüştür. “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin okul ortamını benimseme ve okula aidiyet konusunda branş öğretmenlerine göre daha olumlu görüşlere sahip olmaları bu sonucun oluşmasını sağlamış olabilir.

“Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda sınıf öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,82$ , branş öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,66$  olduğu görülmüştür. Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ( $p \leq 0,05$ ). Sınıf öğretmenlerinin bilgi paylaşımı ve ders materyali paylaşımı konusunda branş öğretmenlerine göre daha olumlu görüşlere sahip olmaları bu sonucun oluşmasını sağlamış olabilir. Genel olarak öğretmenlerin branşlarına göre, öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin algılarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu sonucu elde edilmiştir ( $p \leq 0,05$ ).

#### 4.5.Öğrenim Durumlarına Göre, Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Alguları

Öğrenim durumuna göre, öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin algılarını belirlemek amacıyla t testi uygulanmıştır. Yapılan analiz sonucunda elde edilen bulgular Tablo 7.’de verilmiştir.

**Tablo 7:** Öğrenim Durumlarına Göre Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığına İlişkin Algularının t Testi Sonuçları

Boyutlar	Öğrenim durumu	N	$\bar{X}$	ss	t	p
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler	Lisans	507	3,48	0,82	0,16	0,86
	Yüksek Lisans	42	3,46	0,87		
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler	Lisans	507	3,47	0,69	0,87	0,38
	Yüksek Lisans	42	3,38	0,65		
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler	Lisans	507	3,36	0,76	0,96	0,33
	Yüksek Lisans	42	3,24	0,73		
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Lisans	507	2,74	0,86	0,00	0,99
	Yüksek Lisans	42	2,74	0,92		
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler	Lisans	507	3,73	0,76	0,70	0,48
	Yüksek Lisans	42	3,81	0,72		
Genel ortalama	Lisans	507	3,36	0,64	0,46	0,64
	Yüksek Lisans	42	3,31	0,67		

$p \leq 0,05$

Tablo 7.’de verilen veriler öğretmenlerin sosyal sermayeye ilişkin görüşlerinin öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesi ile ortaya çıkmıştır.

Bu değerlendirmede bir tane olan doktora öğretmeni de yüksek lisans öğretmeni bölümüne dahil edilerek değerlendirilmiştir.

“Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” altboyutunda lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,48$ , yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,46$  olduğu görülmüştür. Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,47$ , yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,38$  olduğu görülmüştür. “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” alt boyutunda lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,36$ , yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,24$  olduğu görülmüştür. “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler” boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutunda lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=2,74$ , yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=2,74$  olduğu görülmüştür. Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler boyutundaki görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ).

“Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutunda lisans öğretmenlerinin ortalamasının ( $\bar{X}=3,73$ ), yüksek lisans öğretmenlerinin ortalamasının  $\bar{X}=3,81$  olduğu görülmüştür. Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler boyutundaki



görüş ortalamlarının karşılaştırılması sonucunda anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ). Genel olarak öğrenim durumu değişkeninde öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı ortaya çıkmıştır ( $p>0,05$ ). Sosyal sermaye farkındalığı oluşturan güven, aidiyet, sadakat vb. unsurların öğrenim durumu değişkeni için önemli bir farkındalık meydana getirmemesinden dolayı bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

#### 4.6. ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMU BEKLENTİ DÜZEYLERİNE İLİŞKİN BULGULAR VE YORUMLAR

Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 8.'de gösterilmektedir.

*Tablo 8: Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeylerinin Dağılımı*

İş Doyumu Beklenti Düzeyleri	$\bar{X}$	Ss
1. Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	4,02	1,03
2. Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	3,85	1,18
3. Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	3,93	1,13
4. Branşımın sağladığı mutluluk	4,05	1,07
5. Mesleği özgürce gerçekleştirebilme	4,00	2,43
6. Mesleğimin rutin (tekdüze) olması	3,20	1,25
7. Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	3,38	1,43
8. Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	3,18	1,54
9. Hastalık, doğum, ölüm, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması.	3,33	1,42

<i>Tablo 8'in devamı</i>	$\bar{x}$	Ss
10. Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	3,57	1,31
11. Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	3,47	1,39
12. Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	3,36	1,47
13. Okuldaki öğretmenlerin uyum içinde çalışması	3,85	1,01
14. Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması	3,93	1,01
15. Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	3,70	1,12
16. Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	3,83	1,00
17. İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	4,00	0,95
18. Öğrencilerle karşılıklı anlayış ,sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	4,15	0,91
19. Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)	4,05	0,90
20. Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	4,25	0,82
21. Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	4,16	0,91
22. Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	3,83	1,11
23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması	3,86	1,12
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanması	3,77	0,98
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması	4,11	1,00
Toplam	3,79	0,77

Tablo 8.'de öğretmenlerin iş doyumu (beklenti) düzeylerinin genel ortalamasının yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür  $\bar{X}=3,79$ . Bu sonuç öğretmenlerin meslekleriyle ilgili tatmin olma anlamında büyük hayallerinin olduğunu, gerek maddi gerekse manevi anlamda öğretmenlik mesleğinin toplumda önemli bir konumda olduğunu ümit etmelerinden kaynaklanıyor olabilir.

Öğretmenlerin iş doyumu(beklenti) düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; "Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması" maddesinin  $\bar{X}=4,02$  ile, "Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık" maddesinin  $\bar{X}=3,85$  ile, "Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk" maddesinin  $\bar{X}=3,93$  ile, "Branşımın sağladığı mutluluk" maddesinin  $\bar{X}=4,05$  ile, "Mesleği özgürce gerçekleştirebilme" maddesinin  $\bar{X}=4,00$  ile, "Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=3,57$  ile, "Okuldaki öğretmenlerin uyum içinde çalışması" maddesinin ( $\bar{X}=3,85$ ) ile, "Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması" maddesinin  $\bar{X}=3,93$  ile, "Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi" maddesinin  $\bar{X}=3,70$  ile, "Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma" maddesinin  $\bar{X}=3,83$  ile, "İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma" maddesinin  $\bar{X}=4,00$  ile, "Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma" maddesinin  $\bar{X}=4,15$  ile, "Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)" maddesinin  $\bar{X}=4,05$  ile, "Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma" maddesinin  $\bar{X}=4,25$  ile, "Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma" maddesinin  $\bar{X}=4,16$  ile, "Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=3,83$  ile, "Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=3,86$  ile, "Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanması" maddesinin  $\bar{X}=3,77$  ile, "Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması" maddesinin  $\bar{X}=4,11$  ile yüksek düzeyde çıktığı görülmüştür. Öğretmenlerin; öğrenciler, idare, meslektaşları, hizmetliler, imkanlar ve meslekten

alınacak manevi doyum anlamında beklentilerini yüksek tutmalarından kaynaklı bir sonuç olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu (beklenti) düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; "Mesleğimin rutin (tekdüze) olması" maddesinin  $\bar{X}=3,20$  ile, "Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=3,38$  ile, "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" maddesinin  $\bar{X}=3,18$  ile, "Hastalık, doğum, ölüm, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=3,33$  ile, "Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=3,47$  ile, "Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=3,36$  ile orta düzeyde olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin maddi konularda ve mesleğin farklılıklara açık olması bakımından beklentilerinin yüksek olmaması bu sonucun oluşmasını sağlamış olabilir.

#### 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleşme düzeylerine ait aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 9.'da gösterilmektedir.

*Tablo 9: Öğretmenlerin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeylerinin Dağılımı*

İş doyumunu gerçekleşme düzeyleri	$\bar{X}$	Ss
1. Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	2,99	1,13
2. Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	2,74	1,24
3. Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	2,98	1,24
4. Branşımın sağladığı mutluluk	3,19	1,29

<i>Tablo 9'un Devamı</i>	$\bar{X}$	Ss
5. Mesleği özgürce gerçekleştirebilme	2,88	1,17
6. Mesleğimin rutin (tekdüze) olması	3,07	1,23
7. Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	2,31	1,75
8. Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	2,03	1,12
9. . Hastalık, doğum, ölüm, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması	2,25	1,13
10. Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	2,32	1,15
11. Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	2,13	1,09
12. . Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	1,99	1,14
13. Okuldaki öğretmenlerin uyum içinde çalışması	2,97	1,04
14. Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması	3,18	1,14
15. Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	2,67	1,10
16. . Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	3,17	1,12
17. İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma	3,23	1,10
18. . Öğrencilerle karşılıklı anlayış ,sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	3,37	1,07
19. Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)	3,38	1,04
20. Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	3,67	1,02
21. Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	3,16	1,18
22. Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	2,57	1,12
23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması	2,56	1,16
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanması	2,94	1,05
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması	3,13	1,24
Toplam	2,83	0,67

Tablo 9.'da öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin genel ortalamasının orta düzeyde olduğu görülmüştür.  $\bar{X}=2,83$ . Öğretmenlerin meslekte

birtakım maddi ve manevi sıkıntılar yaşamaları, yüksek tuttıkları beklentilerinin karşılanmaması gibi durumların bu sonucun ortaya çıkmasında önemli etkenler olduğu düşünülebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; "Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=2,31$  ile, "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" maddesinin  $\bar{X}=2,03$  ile, "Hastalık, doğum, ölüm, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=2,25$  ile, "Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=2,32$  ile, "Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=2,13$  ile, "Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması" maddesinin  $\bar{X}=1,19$  ile az düzeyde çıktığı görülmüştür. Genelde öğretmenlerin maddi konularda ve imkanlar konusunda beklentilerinin karşılanmaması bu sonucun ortaya çıkmasının nedeni olarak gösterilebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; "Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması" maddesinin  $\bar{X}=2,99$  ile, "Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık" maddesinin  $\bar{X}=2,74$  ile, "Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk" maddesinin  $\bar{X}=2,98$  ile, "Branşımın sağladığı mutluluk" maddesinin  $\bar{X}=3,19$  ile, "Mesleği özgürce gerçekleştirebilme" maddesinin  $\bar{X}=2,88$  ile, "Mesleğimin rutin (tekdüze) olması" maddesinin  $\bar{X}=3,07$  ile, "Okuldaki öğretmenlerin uyum içinde çalışması" maddesinin  $\bar{X}=2,97$  ile, "Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması" maddesinin  $\bar{X}=3,18$  ile, "Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi" maddesinin  $\bar{X}=2,67$  ile, "Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma", "İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma", "Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma" maddesinin  $\bar{X}=3,37$  ile, "Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma" maddesinin  $\bar{X}=3,38$

ile, "Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma" maddesinin  $\bar{X}=3,16$  ile, "Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=2,57$  ile, "Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması" maddesinin  $\bar{X}=2,56$  ile, "Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkanlarını kullanması" maddesinin  $\bar{X}=2,94$  ile, "Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması" maddesinin  $\bar{X}=3,13$  ile orta düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenlik mesleğinin toplumda hak ettiği değeri görme konusunda, öğretmenlerin birbirleriyle ve idareyle hem okul içinde hem de okul dışında olan ilişkilerinde beklentilerinin karşılanması konusunda yaşanan sıkıntıların bu sonucun nedeni olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerinin aritmetik ortalamalarına bakıldığında; "Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma" maddesinin  $\bar{X}=3,67$  ile yüksek düzeyde çıktığı sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin öğrencilerin içinde buldukları sıkıntıları anlama, onlara yardımcı olma konusunda meslek gereği duyarlı bir yapıda olmalarına bağlı olarak bu sonuç ortaya çıkmış olabilir.

#### 4.8.Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentileri İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş doyumunu beklentileri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına bakmak için bağımlı örneklem t testinden yararlanılmıştır. Elde edilen veriler aşağıdaki Tablo 10.'da gösterilmiştir.

**Tablo 10:** Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka İlişkin "t" Testi Sonuçları

	N	$\bar{X}$	ss	t	p
İş doyumunu Beklenti düzeyi	550	3,79	0,77		
İş doyumunu Gerçekleşme düzeyi	550	2,83	0,67	24,37	*0,00

\* $p \leq 0,05$

Tablo 10.'a bakıldığında öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu sonucu çıkmıştır ( $p < 0,05$ ). Ortaya çıkan bu fark ile ilgili değerlendirmelerde bulunacak olursak iş doyumu beklenti düzeyinin ortalamasının  $\bar{X} = 3,79$ , iş doyumu gerçekleşme düzeyi ortalamasından  $\bar{X} = 2,83$  daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca bağlı olarak öğretmenlerin meslekleriyle ilgili beklentilerinin yüksek seviyede olduğu, beklentilerin gerçekleşmesi konusunda ise daha düşük bir ortalama ile hayal kırıklığı yaşadıkları şeklinde yorumlanabilir.

#### 4.9. Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığı İle İş Doyumu (Gerçekleşme) Arasındaki İlişki

Araştırmada öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumu (gerçekleşme) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyum (gerçekleşme) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için analiz yapılmış ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 11'de sunulmuştur.

**Tablo 11:** Sosyal Sermaye Farkındalığı İle Öğretmenlerinin İş Doyumu (Gerçekleşme) Arasındaki İlişki

Boyutlar	N	Korelasyon (r)	p
İş Doyumu	550	0,81	*0,00
Sosyal Sermaye	550		

\* $p \leq 0,05$

Tablo 11.'de öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumu (gerçekleşme) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ( $r = 0,81$   $p \leq 0,05$ ). Bu sonuca bağlı olarak sosyal sermaye farkındalığının öğretmenlerin iş doyumunun (gerçekleşme boyutunda) karşılanmasında etkili bir faktör olduğu söylenebilir.



Sosyal sermaye farkındalığının alt boyutları ile iş doyumu(gerçekleşme) arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analiz ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 12.'de sunulmuştur.

**Tablo 12:** Sosyal Sermaye Farkındalığı Alt Boyutları İle İş Doyumu (Gerçekleşme) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

	Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önergeler	Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önergeler	Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önergeler	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	Paylaşılan Normlar İle İlgili Önergeler
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önergeler	-				
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önergeler	0,73	-			
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önergeler	0,68	0,69	-		
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler	0,43	0,45	0,55	-	
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önergeler	0,65	0,64	0,59	0,45	-
İş Doyumu (Gerçekleşme)	0,88**	0,88**	0,86**	**0.68	0,76**

\* $p \leq 0,05$  ve \*\* $p \leq 0,01$

Sosyal sermaye farkındalık alt boyutlarından olan ‘‘Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önergeler’’ ile iş doyumu (gerçekleşme) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okulda alınan kararlara aktif katılmalarından dolayı kendilerini değerli hissetmeleri, kendilerini güvende buldukları bir ortamda olduklarına inanmaları, alınan kararların tarafsız olduğunu düşünmeleri bu sonucun ortaya çıkmasının nedenleri olabilir.

Sosyal sermaye farkındalık alt boyutlarından olan ‘‘Öğretmenler Arası İlişki Ağları ile ilgili önermeler’’ ile iş doyumu (gerçekleşme) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir .Öğretmenler arasındaki iletişimin öğretmenlerin iş doyumunun gerçekleşmesine önemli katkı yaptığıın bir göstergesi olarak yorumlanabilir.

Sosyal sermaye farkındalık alt boyutlarından olan ‘‘Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler’’ ile iş doyumu (gerçekleşme)arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler odasında gerçekleşen iletişimin öğretmenleri mutlu ettiği, huzurlu hissetmelerini sağladığı ve iş doyumunun gerçekleşmesinde olumlu yönde bir etki yarattığı söylenebilir.

Sosyal sermaye farkındalık ‘‘Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler’’alt boyutu ile iş doyumu (gerçekleşme)arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir . Öğretmenler arasındaki görev bilici, bilgi paylaşımı, malzeme paylaşımına bağlı olarak ortaya çıkan bütünleşmenin öğretmenlerin iş doyumunun gerçekleşmesini sağladığı düşünülebilir.

#### **4.10. Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Farkındalığı İle İş Doyumu (Beklenti) Arasındaki İlişki**

Araştırmada öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumu (beklenti) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyum (beklenti) arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak için analiz yapılmış ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 13’de sunulmuştur.

**Tablo 13:** Sosyal Sermaye Farkındalığı Alt Boyutları İle İş Doyumu (Beklenti) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

Boyutlar	N	Korelasyon	p
İş Doyumu	550	0,51	*0,02
Sosyal Sermaye	550		

\* $p \leq 0,05$

Tablo 13.'de öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumunu (beklenti) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır ( $r=0,51$   $p \leq 0,05$ ). Bu sonuç güven, aidiyet, sadakat, beraber hareket edebilme vb. sosyal sermaye farkındalığını oluşturan unsurların öğretmenlerin iş doyumunu ile ilgili beklentilerinin oluşmasında belli bir öneme sahip olduğunu göstermektedir. Sosyal sermaye farkındalığının alt boyutları ile iş doyumunu (beklenti) arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan analiz ve elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 14.'de sunulmuştur.

**Tablo 14:** Sosyal Sermaye Farkındalık Alt Boyutları İle Öğretmenlerin İş Doyumu (Beklenti) Arasındaki İlişkiye Ait Sonuçlar

	Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler	Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler	Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler	Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler
Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler	-				
Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler	0,34	-			
Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler	0,28	0,73	-		
Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler	0,28	0,68	0,69	-	
Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler	0,23	0,43	0,45	0,55	-
İş doyumunu beklenti	0,20**	0,65**	0,64**	0,59**	0,45**

\* $p \leq 0,05$  ve \*\* $p \leq 0,01$

Tablo 13'de sosyal sermaye farkındalık boyutlarıyla öğretmenlerin iş doyumu (beklenti) arasındaki ilişki gösterilmektedir. Sosyal sermayenin alt boyutlarından olan "Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler boyutu" ile iş doyumu (beklenti) arasında pozitif yönde ve düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, aynı okulda görev yapan öğretmenler arasındaki diyalog ve davranışların öğretmenlerin iş doyumu beklentilerini az bir şekilde de olsa etkilemektedir şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal sermaye farkındalık alt boyutlarından olan "Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler" boyutu ile iş doyumu (beklenti) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, okulda öğretmenlerin kendi aralarında ve idare ile olan ilişkilerinin öğretmenlerin iş doyumu beklentilerini artırdığı şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal sermaye farkındalık boyutlarından olan "Öğretmenler Arası İlişki Ağları ile ilgili önermeler" alt boyutu ile iş doyumu (beklenti) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenler arasındaki iletişim unsurunun öğretmenlerin iş doyumu ile ilgili beklentilerinde belli bir öneme sahip olduğunu göstermektedir.

Sosyal sermaye farkındalık boyutlarından olan "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler" alt boyutu ile iş doyumu (beklenti) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin okulda birlikte en fazla zaman geçirdikleri yer olan öğretmenler odasında birbirlerine karşı gösterdikleri tavır ve yaklaşımların iş doyumu beklentilerinin oluşmasında belirleyici olduğu düşünülebilir.

Sosyal sermaye farkındalık boyutlarından olan "Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler" alt boyutu ile iş doyumu (beklenti) arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin mesleki ve ahlaki anlamda aralarında oluşan ilişkiler iş doyumu beklentilerinin oluşmasını sağlayabilir.

## BÖLÜM V

### 5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırma boyunca elde edilen bulgulara dayanarak ulaşılan sonuçlar, tartışma ve sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler bulunmaktadır.

#### 5.1. SONUÇLAR

Yapılan araştırma boyunca, ilkokul ve ortaokullarda sosyal sermaye farkındalığı ile iş doyumunu arasındaki ilişki bazı değişkenlerce incelenmiştir. Bu araştırmada elde edilen sonuçlar aşağıda verilmiştir.

1. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalık ölçeğine verdikleri yanıtlar genel olarak “kısmen katılıyorum” düzeyinde yani orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

2. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre değerlendirildiğinde genel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler” ve “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutlarında cinsiyet değişkeni üzerinde erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık vardır. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri cinsiyet değişkenine göre “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

3.İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri kıdem değişkenine göre “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler”, “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler”, “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık yoktur.

4.İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri branş değişkenine göre değerlendirildiğinde genel olarak sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu belirlenmiştir. Branş değişkenine göre sosyal sermaye farkındalıkları “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler”, “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler”, “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler” alt boyutlarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık olduğu ortaya çıkmıştır.

5. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığına ilişkin görüşleri öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirildiğinde genel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. Öğrenim durumu değişkenine göre sosyal sermaye farkındalıkları “Okuldaki Öğretmenler İle İlgili Önermeler”, “Okuldaki Uygulamalar İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Arası İlişki Ağları İle İlgili Önermeler”, “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler”, “Paylaşılan Normlar İle İlgili Önermeler” alt boyutlarında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

6. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu (beklenti) düzeylerinin yüksek düzeyde, öğretmenlerin iş doyumu (gerçekleşme) düzeyleri ise orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

8. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık olduğu ve öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin, öğretmenlerin iş

doyumunu gerekleŒme düzeylerine oranla daha yüksek seviyede olduğu sonucu elde edilmiŒtir.

9. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iŒ doyumunu (gerekleŒme) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir iliŒki olduğu ortaya ıkmıŒtır.

10. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalık altboyutlarından ‘‘Ğretmenler Odasıyla İlgili nermeler’’ boyutu ile iŒ doyumunu (gerekleŒme) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir iliŒki ortaya çıkarken, ‘‘Okuldaki Ğretmenler İle İlgili nermeler’’, ‘‘Okuldaki Uygulamalar İle İlgili nermeler’’, ‘‘Ğretmenler Arası İliŒki AĞları İle İlgili nermeler’’, ‘‘PaylaŒılan Normlar İle İlgili nermeler’’ alt boyutlarıyla ise iŒ doyumunu (gerekleŒme) arasında pozitif yönde ve yüksek düzeyde anlamlı bir iliŒki olduğu ortaya ıkmıŒtır.

11. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığı ile iŒ doyumunu (beklenti) arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir iliŒki olduğu ortaya ıkmıŒtır.

12. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalık alt boyutlarından; ‘‘Okuldaki Ğretmenler İle İlgili nermeler’’, ‘‘Okuldaki Uygulamalar İle İlgili nermeler’’, ‘‘Ğretmenler Arası İliŒki AĞları İle İlgili nermeler’’, ‘‘Ğretmenler Odasıyla İlgili nermeler’’, ‘‘PaylaŒılan Normlar İle İlgili nermeler’’ alt boyutları ile iŒ doyumunu (beklenti) düzeyleri arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir iliŒki olduğu ortaya ıkmıŒtır.

## 5.2. TARTIŒMA

Bu araŒtırmada sosyal sermaye farkındalığı ile ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iŒ doyumunu arasındaki iliŒkiyi belirlemek amacıyla yapılmıŒtır. Bu çerçevede öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının cinsiyet, kıdem, branŒ,

öğrenim durumu değişkenlerine göre değerlendirilmesi yapıp sosyal sermaye düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin iş doyumu beklenti ve iş doyumu gerçekleşme düzeyleri belirlenmeye çalışılarak aralarındaki ilişki incelenmiştir. Son olarak sosyal sermaye farkındalığının iş doyumuna etkisinin ne olduğu bulunmaya çalışılmıştır.

Araştırmada ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye ortalamalarının kısmen katılıyorum cevap aralığı ile orta seviyede olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ersözlü (2008) benzer çalışmada öğretmenlerin sosyal sermaye ortalamalarını çoğunlukla katılıyorum cevap aralığı ile ortanın biraz daha üzerinde bir seviyede belirlemiştir. Güngör(2011) Mezitli ilçesinde ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerinin okullarının sosyal sermaye düzeyleri ile ilgili görüşlerini orta ve çok düzeyde belirlemiştir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının cinsiyet değişkeninde okuldaki öğretmenler ile ilgili önermeler ve paylaşılan normlar ile ilgili önermeler boyutlarında erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılıklar görülürken diğer boyutlarda herhangi bir anlamlı farklılık görülmemiştir. Buna göre erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere göre sosyal sermaye ile ilgili daha olumlu algılarının olduğu görülmektedir. Bu durum erkek öğretmenlerin aralarında kurmuş oldukları birlik, beraberlik anlayışı ve bilgi eksikliklerini gidererek geliştirme konularında kadın öğretmenlere göre daha açık olmalarıyla açıklanabilir. Genel olarak ise öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalığının cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği gözlenmiştir. Ersözlü (2008) tarafından yapılan benzer çalışmada sosyal sermayenin cinsiyet değişkenine göre farklılık göstermemesi bu durumu desteklemektedir. Ekinci (2008) tarafından cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin okullarında sosyal sermaye düzeylerine ilişkin iletişim, işbirliği, güven ve tolerans boyutlarında herhangi bir anlamlı farklılık görülmezken, bağlılık boyutunda erkek öğretmenler lehine anlamlı farklılık görülmüştür.



İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının kıdem değişkenine göre değerlendirilmesinde var olan beş boyutta da herhangi bir anlamlı farklılığın görülmemesi öğretmenler arasında görülen iletişim, ağlar, paylaşım, ortak hareket etme vb. davranışların meslekte yeni veya eski olma durumuyla bağlantılı olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ersözlü (2008) tarafından yapılan benzer çalışmada paylaşılan normlar boyutunda kıdemi fazla olan öğretmenler lehine anlamlı bir fark görülürken diğer boyutlarda herhangi bir farklılığa rastlanmamıştır. Ekinci (2008) tarafından kıdem değişkenine göre öğretmenlerin okullarında sosyal sermaye düzeylerine ilişkin iletişim, işbirliği, güven ve tolerans boyutlarının tamamında kıdemi fazla olan öğretmenler lehine anlamlı farklılık görülmüştür. Bu durum yaşı ilerlemiş ve meslekte tecrübeli öğretmenlerin paylaşımında bulunma, olayları daha olgun karşılama ve ortak hareket etme gibi davranışları diğer öğretmenlere göre daha fazla benimsediklerini gösterir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının öğrenim durumu değişkenine göre değerlendirilmesinde var olan beş boyutta da herhangi bir anlamlı farklılığın görülmemesi lisans mezunu olan öğretmenler ile yüksek lisans mezunu olan öğretmenler arasında sosyal sermaye oluşumuna yol açan etkenlerin önemli farklılıkları oluşturmadığı şeklinde yorumlanabilir. Ersözlü(2008) yaptığı benzer çalışmada ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlamamıştır. Aynı şekilde Ekinci(2008) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre sosyal sermaye düzeylerinde anlamlı bir farklılığa rastlamayarak araştırma sonucunu desteklemektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının branş değişkenine göre değerlendirilmesinde okuldaki öğretmenler ile ilgili önermeler, öğretmenler arası ilişki ağları ile ilgili önermeler, öğretmenler odasıyla ilgili önermeler ve paylaşılan normlar ile ilgili önermeler boyutlarında sınıf öğretmenleri lehine anlamlı bir farklılık görülürken sadece öğretmenler odasıyla ilgili önermeler boyutunda herhangi bir farklılık görülmemiştir. Sınıf öğretmenlerinin

branş öğretmenlerine göre sadece bir sınıfa eğitim vermeleri ve uzun süre aynı öğrencileri okutmalarının kendilerinde oluşturduğu aidiyet duygusu, sorumluluk bilinci ve paylaşım davranışının bu sonucu doğurduğu düşünülebilir. Ersözli (2008) benzer çalışmada sosyal sermaye düzeylerinin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılığa yol açmadığı sonucuna ulaşarak araştırma sonucunu desteklememektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin büyük bir arzu, mücadele ve çabadan sonra öğretmenliği elde etmiş olmaları beklentilerinin yüksek olmasına neden olmuş olabilir. Ersözli(2008) yapmış olduğu benzer çalışmada öğretmenlerin beklenti düzeyini yüksek düzeyde bularak, Gençer (2002) öğretmenlerin %86 gibi bir yüzdeyle öğretmenlik mesleğini isteyerek seçtiklerini belirterek, Akın(2006) ise yaptığı çalışmada öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu sonucuyla elde edilen araştırma sonucunu desteklemektedir.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeylerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin yüksek düzeyde tuttuğu beklentilerinden sonra meslekte karşılaşmış oldukları maddi ve manevi zorluklar, belli bir mesleğe ulaşmanın vermiş olduğu rahatlık, öğretmenlik mesleğine bazı insanlar tarafından gereken saygının gösterilmemesi bu duruma neden olmuş olabilir. İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyleri ile ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasındaki ilişkiye bakıldığında yukarıda da belirtildiği gibi iş doyumu beklentileri yüksek, iş doyumu gerçekleşmesinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum doğal olarak öğretmenlerin iş doyumunu düşürmektedir. Ersözli (2008) de yapmış olduğu çalışmada benzer sonuca ulaşarak elde edilen araştırma sonucunu desteklemektedir. Gençer (2002) ve Akın (2006) yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin iş doyumu beklentilerinin yüksek, iş doyumunun gerçekleşmesinin ise düşük olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye farkındalık görüş ortalamaları ile iş doyumunu (gerçekleşme) görüş ortalamalarının karşılaştırılması sonucunda öğretmenlerin boyutlar arası korelasyon değerleri arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuca göre sosyal sermaye düzeyi arttığı zaman öğretmenlerin iş doyumunda da artış yaşanmakta, azaldığı zaman ise tersi bir durum olduğu görülmektedir. Benzer bir çalışmayı orta öğretim kurumlarındaki öğretmenlere uygulayan Ersözlü (2008) sosyal sermaye düzeyi ile iş doyumunu arasında pozitif yönde yüksek düzeyde bir sonuç elde etmiştir. Bu durum elde edilen sonucu desteklemektedir.

### **5.3.ÖNERİLER**

Bu araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak ileri sürülen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

#### **5.3.1. Uygulamacılar İçin Öneriler**

1. Etkili bir eğitim örgütünün oluşturulabilmesi için okulların yönetimine öğretmenleri arasında sosyal sermaye farkındalığını artırıcı çalışmalar yapılabilir. Böylelikle öğretmenlerin iş doyumunu algıları da yükselmiş olur.

2. Öğretmenlerin iş doyumuna ulaşmalarını sağlamak için yüksek düzeyde çıkan beklentilerinin karşılanması için iş doyumunu arttırmaya yönelik etkinlikler ve yasal düzenlemeler yapılabilir.

### 5.3.2. Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Araştırma ilkokul ve ortaokul kademelerinde görev yapan öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Sosyal sermaye farkındalığı konusunda farklı öğretim kademelerinde görev yapan öğretmenlere de benzer çalışmalar uygulanabilir.

2. Araştırma sınıf öğretmenleri ve branş öğretmenlerine uygulanmıştır. Branş öğretmenleri bir sınıfta değerlendirilmiştir. Bu araştırma branş öğretmenlerinin kendi aralarındaki bölümlerine uygulanabilir.

3. Yapılan araştırma sadece Diyarbakır il merkezindeki öğretmenlere uygulanmıştır. Bu çalışmaya ile ve kırsaldaki öğretmenler de eklenebilir ve benzer çalışmalar yakın illere de uygulanıp çalışmanın evreni genişletilerek bölgesel farklılıkların olup olmadığı tespit edilebilir.

4. M.E.B. atısı altındaki okullarda görev yapan öğretmenlere uygulanan bu çalışmaya özel okullarda görev yapan öğretmenler de eklenebilir veya sadece üniversitelerde görev yapan akademisyenlere uygulanabilir.

5. Araştırmada veri toplama aracı olarak ölçek kullanılmıştır. Bu araştırma, kullanılan veri toplama aracının sınırlılığı da göz önüne alınarak bu konuyla ilgili nitel bir çalışma da yapılabilir.

6. Sosyal sermayeye ilişkin okullardaki öğrenci ve velilerin görüşleri ile ilgili çalışmalar yapılabilir.

7. Sosyal sermaye farkındalığının okul ve öğrencilerin başarısına etkisi üzerinde bir çalışma yapılabilir.

8. Sosyal sermaye farkındalığının iş doyumunu üzerindeki etkisi konusunda yöneticilerin görüşleri alınabilir.

## KAYNAKÇA

- AÇIKGÖZ, Ü. K. (1996). *Etkili Öğrenme ve Öğretme*. İzmir: Kanyılmaz Matbaası.
- ADLER, P. Seok-Woo K.(2000). “*Social Capital: The Good, The Bad, And The Ugly*”,Ed. ByEric L. Lesser, Knowledge AndSocialcapital: FoundationsAnd Applications, Butterworth-Heinemann, United States, Pp. 89-115.
- ALTUN, N. ve Hira, İ. (2011). Suçu Önlemede Sosyal Sermaye Olarak Sosyal Kontrolden Yararlanmak, *Akademik İncelemeler Dergisi* C.6, S.1
- AVŞAROĞLU, S. Deniz, E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik Öğretmenlerde İş Doyumu Yaşam Doyumu ve Mesleki Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* Sayı: 14, 115-129.
- AYDEMİR, M. A. (2011). *Sosyal Sermaye, Topluluk Duygusu ve Sosyal Sermaye Araştırması* .(1. Baskı). Konya: Çizgi Kitabevi.
- BACANLI, H. (2003). *Gelişim ve Öğrenme*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- BALCI, A. (2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetim Terimleri Sözlüğü*,Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayın Dağıtım
- BALCI, A. (1985). *Eğitim Yöneticilerinin İş Doyumu*. Doktora Tezi, A.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- BARLI, Ö. (2007). *Davranış Bilimleri*. Ankara: Bizim Büro Basımevi Yayın-Dağıtım.
- BAŞ, T. ve Ardıç, K. (2002). Yüksek Öğretimde İş Tatmini ve Tatminsizliği. *İktisat İşletme ve Finans, İnceleme-Araştırma*, 17.Yıl, 72-81.
- BAŞARAN, İ. E., (1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- BAŞARAN, İ. E., (2008). *Örgütsel Davranış- İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks Eğitim Danışmanlık Hiz. Bas. Yay. Dağ. ve Tic. Ltd. Şti.
- BECK, R.C., (2000). *Motivation: Theories And Principles*. 4th Edition. Prentice Hall, New Jersey, P.402.
- BİNGÖL, D. (1997). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul, s.42.
- BLOOM, B. (1995). *İnsan Nitelikleri ve Okulda Öğrenme*. Milli Eğitim Bakanlığı Yayını.174, Çeviren: Durmuş Ali Özçelik.

- BOŞGELMEZ, G. (2012). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Güven ve Gönüllülük Açısından Sosyal Sermayenin Değerlendirilmesi (Isparta İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- BOURDIEU, P. (1985). *The Forms Of Capital. In Handbook Of Theory And Research For The Sociology Of Education, Ed. J. G. Richardson, 241–258.* New York: Greenwood.
- BOURDIEU, P. (1989). *Social Space And Symbolic Power. Sociological Theory*. Vol. 7, No. 1, Pp. 14-25.
- BOURDIEU, P. (2010). *Sosyal Sermaye: Kuram, Uygulama, Eleştiri*, Derleyenler: Mehmet Murat Şahin, Ahmet Zeki Ünal. Sakarya: Değişim Yayınları.
- BOURDIEU, P. ve Wacquant, D.(2003).*Düşüniümsel Bir Antropoloji İçin Cevaplar*, Çev. Nazlı Öktem, İletişim Yayınları, İstanbul.
- BOZKURT, Ö. ve Bozkurt, İ.(2008). İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması, *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18
- BPURDIEU, P. (1986). *The Forms Of Capital*.In John G.Richardson (Ed.), *Handbook Of Theory And Research Fort He Sociology Of Education*..New York: Greenwood. p.241-258
- BRIEF, A.P. (1998). *Attitudes in And Around Organizations*,SagePub., California, Pp.20-24.
- BURSALIOĞLU, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: PegemYayınları No: 9, Dokuzuncu Baskı
- BURT, R. S. (2000). *The Network Structure Of SocialCapital*. B. M. Staw Ve R. I. Sutton (Ed.), *Research İn Organizational Behavior*. New York: Elsevier Science, Inc. V. 22, Pp.345-423.
- CAN, H. , Akgün, A. ve Kavuncubaşı, Ş.(1998). *Kamu Ve Özel Kesimde Personel Yönetimi*.Ankara: Siyasal Kitapevi.
- CANBAY, S. (2007). *İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin İş Doyumu ve Denetim Odağı İlişkisi*,Yüksek Lisans Tezi Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.

- CARPIANO, Richard M. (2004). *The Forms Of Social Capital: A Sociomedical Science Investigation of Neighborhood Social Capital As A Health Determinant Using A Bourdieu Framework*, Unpublished Doctorate Thesis, Columbia University.
- COHEN, A.,C. (2005). *Social Capital Through Workplace Connections: Opportunities For Workers With Intellectual Disabilities*, A Dissertation Presented To The Faculty Of The Heller School For Social Policy And Management, Brandeis University Waltham, Massachusetts.
- COHEN, D.ve Prusak, L.(2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik. Kuruluşların Sosyal Sermayesi*, İstanbul: Mess Yay.
- COLEMAN, J. (1998) *Social Capital in The Creation of Human Capital*. The American Journal Of Sociology, 94, 95-120.
- COLEMAN, J.(1990). *The Foundation Of Social Theory*, Harward University Press, Massachusetts. S.304
- ÇALIŞKAN, D. (2010). *Yenilikçi Oluşumlarda Sosyal Sermayenin Rolü Ve Burdur İli Üzerinde Bir Araştırma(Isparta İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Isparta.
- ÇEKMECELİOĞLU, H. (2007). *Örgüt İkliminin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Bir Araştırma. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:9 Sayı: 1 , 79-96*
- ÇELİK, V.(2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*.Ankara: Pegem A Yayınları.
- ÇETİN, M.(2006). Bölgesel Kalkınmada Sosyal Ağların Rolü: Silikon Vadisi Örneği, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, 21(1),1-25*.
- ÇETİNKANAT, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*. 1.Baskı, Anı Yayıncılık, Ankara, ss.2-28.
- ÇİMEN, M. ve Şahin, İ. (2005). Bir Kurumda Çalışan Sağlık Personelinin İş Doyumunun Belirlenmesi, *Sabem Elektronik Dergisi*.
- DAVIS, G. (2004). Job Satisfaction Survey Among Employees İn Small Business. *Journal Of Small Business And Enterprise Development, 11(4):495-503*.
- DİKA, S. , L. (2003) *The Effects Of Self Processes and Social Capital On The Educational Outcomes Of High School Students*, Unpublished Doctorate Thesis, Virginia Polytechnic Institute and State University.

- DİKA, S. L. and Singh, K. (2002). Applications Of Social Capital İn Educational Literature: A Critical Synthesis. *Review Of Educational Research*. V. 72, No. 1, Pp. 31-60.
- DİNÇ, A. ve Ceylan, A. (2008). Kaçak Elektrik Kullanımıyla İlgili İdare Çalışanı Tutumunun Örgütsel Adalet ve İş Memnuniyeti İle İlişkisi, Çalışma Gruplarına Göre Farklılıklar, *C.Ü. İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 9(2), 13-28.
- DOĞAN, H.Z. (1981). Rol Çatışması ve İşgören Sorunları, *Yönetim Psikolojisi Sempozyumu, Yönetim Psikolojisi*. Ankara: 432-500.
- EKİNCİ, A. . (2012). İlköğretim Okullarındaki Sosyal Sermaye Düzeyinin Örgüt İçi Bilgi Paylaşımına Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12(4), 2505-2520
- EKİNCİ, A. (2008). *Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- EKİNCİ, A. 2010, *Okullarda Sosyal Sermaye*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- EKİNCİ, A. ve Karakuş, M.(2011). Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi (Educational Administration: Theory And Practise)*, 17(4), 527-553.
- ERBİL, C. (2008). *Sosyal Sermayeye Örgütsel Yaklaşım: Bir Model Önerisi*, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya
- ERDEN, M. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*, Alkım Yayınları, İstanbul.
- ERDOĞAN, İ. (2000). *Okul Yönetimi ve Eğitim Liderliği*, Sistem Yayıncılık.
- EREN, E. (1990). *Yönetim Psikolojisi*, İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayınları No: 105. İstanbul.
- EREN, E. (1998). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*, İstanbul.
- EREN, E. (1998). *Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi* (5. Baskı), İstanbul: Beta Yayınevi.
- ERENLER, E. (2001). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- ERGİN, C. (1997) Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması *Türk Psikolojisi Dergisi*, 12(9) 25-26



- EROĞLU, F. (1984). *Motivasyon Teorisinde Son Gelişmeler ve Erzurum'da Faaliyette Bulunan Dört Bankada Teşvik Araçlarının Değerlendirilmesi*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Erzurum.
- ERSELCAN, F. (2009). Disiplinlerarası Ortak Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Sermaye. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 248-256.
- ERSÖZLÜ, A. (2008). *Sosyal Sermayenin Orta Öğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi(Tokat İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- ERTÜRK, S. (1979). *Eğitimde Program Geliştirme*. (3.Baskı), Ankara: Yelken Tepe Yayınları.
- EŞKİ, H.(2009). *Sosyal Sermaye- Önemi, Üretimi ve Ölçümü-Üzerine Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Etyemez, H. (2007). Eğitim Çalışanlarının Yol Ve Barınma Memnuniyeti Araştırması, Eğitim-Bir-Sen.
- FERLANDER, S. (2007). The Importance Of Different Forms Of Social Capital For Health”, *Acta Sociologica*, 50(2), Ss. 115-128.
- FİELD, J. (2006). *Sosyal Sermaye*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları. (Çev. Bahar Bilgen, Bayram Sen), İstanbul.
- FİELD, J. (2008). *Sosyal Sermaye* (2. Baskı). (Çevirenler: Bahar Bilgen, Bayram Şen). İstanbul. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- FLAP, H. D . (1991). SocialCapital İn TheReproduction Of Inequality. *Comparative Sociology Of Family, Health And Education*. V. 20, No. 6, Pp.6179-6202.
- FOWLER, F. C. (1999). CuriouserAndCuriouser : Next Concepts In The Rapidly Changing Landscape of Educational Administration. *Educational Administration Quarterly*, Vol:35, İssue,4.
- FUKUYAMA, F. (1995) *Trust: The Social Virtues And The Creation Of Prosperity*, New York: FreePress, Pp 83–96.
- FUKUYAMA, F. (1999). *Büyük Çözülme, İnsanın Doğası Ve Toplumsal Düzenin Yeniden Oluşumu*, (Çev. Zeynep Avcı, Aslı Telli Aydemir), Sabah Kitapları: İstanbul.

- FUKUYAMA, F. (2000). *Güven, Sosyal Erdemler ve Güvenin Yaratılması*. Çev. Ahmet Buğdaycı, 2. Basım, İstanbul, Türkiye İş Bankası Kültür Yay.
- FUKUYAMA, F. (2005). *Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- GOLEMAN, D. (1998) *Duygusal Zeka*. İstanbul: Varlık Bilim Yay.
- GROOTAERT, C. ve Bastelear, V., T. (2002) *Understanding And Measuring Social Capital A Synthesis Of Findings And Recommendations From The Social Capital Initiative*, Forum Series On The Role Of Institutions In Promoting Growth, The World Bank, Washington, Dc.
- GÜLLÜ, E. (2009). *Sınıf Öğretmenlerinin Algılarına Göre İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Liderlik Stilleri İle Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Ankara.
- GÜNEY, S. 2001, *Yönetim ve Organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- GÜNGÖR, G. (2011). *İlköğretim Okullarının Öğretmen Görüşlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeyleri ve Dezavantajlıkları İle İlgili Değişkenler Arasındaki İlişki (Mersin İli Mezitli İlçesi Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi. Mersin.
- HERZBERG, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. (1959). *The Motivation To Work*. John Wiley & Sons, New York, P.59.  
<http://www.Egitimbirsen.Org.Tr/Bulten/Bulten45.Pdf>  
Erişim Tarihi: 16.04.2014.
- IZGAR, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*, Ankara: Nobel Yayınları.
- KAPU, H. (2008). Sosyal Sermaye Ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 22, Sayı: 1*.
- KARSLI, M.D. (2004). *Yönetimsel Etkililik*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- KİNG, K. N. (2004) Social Capital And Nonprofit Leaders, *Nonprofit Management and Leadership. Vol. 14, No: 4. Pp. 471–487*.
- KOÇEL, T. (1998). *İşletme Yöneticiliği, Yönetici Geliştirme, Organizasyon ve Davranış*, İstanbul: Beta Yayıncılık.

- KOÇEL, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği: Yönetim ve Organizasyon, Organizasyonlarda Davranış Klâsik-Modern-Çağdaş ve Güncel Yaklaşımlar*, 9. Basım, Beta Yay. İstanbul, S.79-652.
- KOSGEB (2005). *Ekonomik Kalkınma Sosyal Sermayenin Rolü*, Ankara
- KRISHINA, A. ve Uphoff, N. (2002). *Mapping And Measuring Social Capital Through Assessment Of Collective Action To Conserve And Develop Watersheds In Rajasthan – India*, Role Of Social Capital In Development: An Empirical Assessment, Editör: Christiaan Grootaert, Cambridge University Pres, West Nyack, Ny.
- LOCKE, E. A. (1976 ). *The Nature And Causes Of Job Satisfaction*, Handbook Of Industrial And Organizational Psychology. Chicago: Rand-Mcnally.
- LOCKE, E.A. (1976). *Nature And Causes Of Job Satisfaction*. In: Handbook Of Industrial And Organizational Psychology, Dunnette, M.D. (Ed.), Wiley&Sons, Chicago, P.97.
- MARSDEN, P.V. (2005). *The Sociology Of James S. Coleman*, Annual Review Political Science, 31, S.1-24.
- MCCLELLAND, D. (1961). *The Achieving Society*. Van Nostrand Co., Princeton, Nj, Pp.1-33.
- MCCLLENAGHAN, P. (2000). *Social Capital: Exploring The Theoretical Foundations Of Community Development Education*. *British Education Research Journal*. Vol. 26, No. 5, Pp. 565-582.
- MEB, (2013). *İlköğretim ve Eğitim Kanunu İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun*. Resmi Gazete:11.04.2012/28261 Kanun No.6287, Kabul Tarihi:30/03/2012 <http://www.meb.gov.tr//mevzuat>
- MELÉ, D. (2003). *Organizational Humanizing Cultures: Do They Generate Social Capital?*, *Journal Of Business Ethics*, Volume: 45, No:1.
- MEZİROĞLU, M.(2005). *Sınıf ve Branş Öğretmenlerinin İş Doyum Düzeylerinin Ölçülmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sınıf Öğretmenliği Ana Bilim Dalı, Zonguldak.
- MISIRDALI, F. (2006). *Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Seramik A.Ş' De Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- NADLER, A. Ve E. Lawler (1977). *Motivation: A Diagnostic Approach*. In: *Perspectives On Behavior İn Organizations*, Hackman, J.R.,Lawler E.E. ve Porter L.W. (Ed.).McgrawHillInc., New York, P.27.
- NAHAPIET, J. ve Sumantra,G. (1998). *Social Capital , İntellectual Capitaland The Organizational Advantage*, Academy Of Management Review, Vol.23 , No. 2, S. 242-268
- NORTHCRAFT, G.B. ve Neale, M.A. (1990). Organizational Behavior: A Management Challenge. *The Dryden Press, Illinois*, Pp.137-141.
- OECD. (2001). *The Well Being Of Nations, The Role Of Human And Social Capital*.
- ONARAN, O. (1981). Çalışma Yaşamında Güdöleme Kuramları. A.O. Sbf Yayını. No: 470. Ankara: Sevinç Matbaası.
- OSTROM, E. (2000). “SocialCapital: A FadOr A Fundamental Concept?”*SocialCapital: A Multifaceted Perspective*, Ed. Bypartha Dasgupta, İsmail Seragaldin, The World Bank, Washington Dc., Pp.172-214.
- ÖĞÜT, A. ve Erbil, C.( 2009). *Sosyal Sermaye Yönetimi*, Çizgi Kitapevi, Konya, s.18
- ÖNDER, S. (2006). *Kara Havacı Pilotların İş Doyum Düzeyleri ve Algılanan Liderlik Stillerinin İş Doyum Düzeylerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- ÖZALP, E. ve Çiğdem, K. (2005). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- ÖZCAN, B. (2011). *Sosyal Sermaye ve Ekonomik Kalkınma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- ÖZDEMİR, A . (2008). Çalışanların İş Tatminlerinin Artırılmasında Örgütsel Sosyal Sermaye Yeni Bir Belirleyici Olabilir Mi? *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 78-88.
- ÖZDEMİR, A. , A. (2007). *Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması*, Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.

- ÖZDEMİR, M. Ç. (2007). Toplumsal Değişme Karşısında Aile ve Okul, *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 5, Sayı:2.Ement, Volume: 43.
- ÖZDÜRGEN, E. (2002). *Takım Çalışmasının İş Tatminine Etkisi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, ss.30-31.
- ÖZTÜRK, M. (2003). *İşletme ve Yönetim, İşletme Yönetiminde Temel Kavramlar*. Papatya Yayıncılık, İstanbul, ss.288-292.
- ÖZUĞURLU, A.(2006). Sosyal Sermaye: Kamunun Trajedisi Ya Da Emeğin Sömürgeleştirilmesinde Yeni Bir Eşik, *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 188-213.
- PORTES, A. (1998). Social Capital: Its Origins And Applications İn Modern Sociology, *Annual Review Of Sociology*. Vol. 24, Pp.1-24.
- PRİNT, M. And Coleman, D. (2003). Towards Understanding Of Social Capital And Citizenship Education. *Cambridge Journal Of Education*. Vol .33, No.1, Pp.123-149.
- PUTNAM, R ve Feldstein, L.M. (2003). *Beter Together: Restoring The American Community*, Simon&Schuster, New York.
- PUTNAM, R. (2004). Education, Diversty, Social Cohension And Social Capital, Meeting of OECD Education Ministers Report. 18-19 March, Dublin. [Http://Www.Oecd.Org](http://www.oecd.org). Erişim Tarihi: 21.03.
- PUTNAM, R. D. (1995).Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy* 6/1, Jan 1995
- PUTNAM, R.D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse And Revival Of American Community*, New York: Simonand Schuster
- REDONDO, V. (2002). *Building Up Social Capital İn A Changing World*. Working Papers. Serie Ad, Instituto Valenciano De Investigaciones Económicas, S.A. (Ivie).
- ROBBİNS, S.P. (1989). *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, And Applications*.4th Edition, Prentice-Hall, Englewood Cliffs, New Jersey. Pp.169-175.
- SAYGILIOĞLU, N. ve Arı, S. (2003). *Etkin Devlet Kurumsal Bir Tasarı ve Politika Önerisi*. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Yayınları.

- SCHULLER T. And C. Bamford (2000). A Social Capital Approach To The Analysis Of Continuing Education: Evidence From The Uk Learning Society Reserach Programme. *Oxford Review Of Education*, Vol. 26, No. 1, Pp. 5-19.
- SİLAH, M. (2002). Sanayi İşletmelerinde Önemli ve Çağdaş Bir Gereksinim: Süreç Danışmanlığı Uygulamaları. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1) 143-168.
- SPECTOR, P. (1997). *Job Satisfaction*. Sage Publications, Inc. U.S.A.
- STANFORD, A.C. (1973). *Human Relation, Theory And Practice*. Bell And Howell Company, Ohio.
- ŞAHİN, İ. (1999), *İlköğretim Okullarında Görevli Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi. İzmir.
- ŞAMİLOGLU, F. (2002). *Entelektüel Sermaye*, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ŞAN, M. K. (2007). Bilgi Toplumuna Geçişte Sosyal Sermayenin Taşıdığı Önem Ve Türkiye Gerçeği”, *Journal Of Knowledge Economyand Knowledge Management*, 2007, Volume 2, Spring, s. 70-95.
- ŞAVKAR, E. (2011). Sosyal Sermayenin Unsurları Ve Ekonomik Kalkınmayla İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyonkarahisar.
- ŞİMŞEK, Ş. (2005). *Yönetim ve Organizasyon*, (8. Basım) Konya: Günay Ofset.
- TELMAN, N. ve Ünsal, P. (2004). *Çalışan Memnuniyeti*. İstanbul: Epsilon Yayıncılık
- TEMPLE, J. (2000). *Growth Effect Of Education On Social Capital In The Oecd Countries*”, *Oecd Working Paper No: 00/36*.
- TERZİ, A. R. (2002). “Başarı Güdüsü Kuramı”, *Çağdaş Eğitim Dergisi*, s.26-30.
- TESTA, M.R. (1999). Satisfaction With Organizational Vision, Job Satisfaction And Service Efforts: An Emprical Investigation. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(3):154-161.
- TOK, N. T. (2007). *İlköğretim Müfettişlerinin İş Doyumu Ve Örgütsel Bağlılıkları* (1.Baskı), Ankara: Cem Ofset Matbaacılık
- TOPRAK, E. ve Bozgeyikli, H. (2011). Öğretmen Adaylarının Sosyal Sermaye Düzeylerinin Karşılaştırmalı İncelenmesi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2),125-147.

- TÖREMEN, F. (2002). Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme  
*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi.*, (32)
- Türkçe Sözlük (1988). Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- TÜYLÜOĞLU, Ş. (2006) Sosyal Sermaye, İktisadi Performans Ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, (12), 14-60.
- TÜYSÜZ, N. (2011). *Sosyal Sermayenin Ekonomik Gelişme Açısından Önemi Ve Sosyal Sermaye Endeksinin Hesaplanması*, Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- WEHMEIER, S. (1997). *Oxford Wordpower Dictionary*, London: Oxford University Press.
- WHITE, L. (2002). Connection Matters: Exploring The Implications Of Social Capital And Social Networks For Social Policy. *Systems Research And Behavioural Science*. Vol. 19, No. 3, Pp. 255-269. Williams,
- WINTER, I. (2000). *Towards A Theorised Understanding of Family Life And Social Capital*. Australian Institute of Family Studies. Working Paper, No:21,
- WOOLCOCK, M. ve Narayan D. (2001). Social Capital: Implications For Development Theory, Research, And Policy, *The World Bank Research Observer*, Vol. 15, No. 2, S.225–249, 2n.
- WOOLCOCK, M. ve Narayan, D. (1999). *Social Capital: Implications For Development Theory, Research, And Policy*, World Bank Research Observer, Volume: 15, Issue: 2.
- REQUENA, F. (2003). ‘Social Capital, Satisfaction And Quality Of Life In The Workplace’, *Social Indicators Research*, Cilt. 61, No. 3, s. 331-360.
- ONYX, J., Bullen, P. (2000). “Measuring Social Capital In Five Communities”, *Journal Of Applied Behavioral Science*, 36(1), 23-41.

**EKLER****EK-1 Araştırma Anketi**

**Saygıdeğer Meslektaşım,**

Bilimsel bir araştırma kapsamında,Sosyal sermayenin ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisini belirlemek üzere sizlerin görüşlerine gereksinim duyulmaktadır.görüşlerinizi almak üzere hazırlanan ölçme paketi üç gruptan oluşmaktadır. I.Bölümde,kişisel bilgilere,II.Bölümde,okullardaki sosyal sermaye düzeyine,III.bölümde,iş doyumuna ilişkin maddeler yer almaktadır.arastırma sonucunda elde edilecek bilgiler sadece bilimsel çalışma amacıyla kullanılacaktır.maddelere vereceğiniz samimi cevaplar araştırmanın değerini araştıracaktır.maddeleri cevaplarırken göstereceğiniz özen ve gayretten dolayı şimdiden teşekkür eder,meslek hayatınızda başarılar dilerim.Saygılarımla...

Ali Evren ARSLANOĞLU  
Yüksek Lisans Öğrencisi

**BÖLÜM I**

1. Cinsiyetiniz?

a. Kadın ( )                      b. Erkek ( )

2. Meslekteki kıdeminiz?

- a. 5 yıl ve daha az ( )  
b. 6-10 yıl ( )  
c. 11-15 yıl ( )  
d. 16-20 yıl ( )  
e. 21 yıl ve üstü ( )

3. Öğrenim durumunuz?

- a) Lisans ( )  
b) Yüksek lisans ( )  
c) Doktora ( )

4. Branşınız? (Lütfen yazınız) .....

Lütfen arka sayfayı çeviriniz



Sizin İçin En Uygun  
Olan Şıkkı  
İşaretleyiniz.

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



**EK-2 Anket İzin Onayı**

T.C.  
DİYARBAKIR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 30769799/604.01.02/2685759  
Konu: Anket izni

27/06/2014

**ZİRVE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**  
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü)

**GAZİANTEP**

Üniversitenizin Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencilerinden Ali Evren ARSLANOĞLU'nun, "Sosyal Sermaye Farkındalığının ve İlköğretim kurumlarında Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkileri" adlı tez çalışması Araştırma ve Değerlendirme Komisyonumuz tarafından incelenmiş olup İlimizde örneklem olarak belirlenen okullarda İlkokul ve Ortaokul kademelerindeki Öğretmenlere yönelik yapılacak anket çalışmalarının, gönüllülük esası gözönünde bulundurularak ve eğitim öğretim faaliyetlerini aksatmayacak şekilde uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Adnan HURATA  
Millî Eğitim Müdürü V.

**EKİ:**

- 1- Araştırma Değerlendirme Formu
- 2- Onaylı Anket Formu ( 2 Sayfa)

ZİRVE ÜNİVERSİTESİ	
GELEN EVRAK	
EVRAK TARİHİ	08.02.14
EVRAK NO	
EK	

Güvenli Elektronik İmzalı	
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ ile Aynıdır.	
GELEN EVRAK	20.06.2014
EVRAK TARİHİ	04.02.14
EVRAK NO	2666
EK	2

Orhan YAMAN  
Memur

Bu belge, 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5 inci maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. Evrak teyidi <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 2818-3afa-3f5b-95d7-6efa kodu ile yapılabilir.

Mehmet Akif ERSOY Cad. Yenisehir/DİYARBAKIR  
Elektronik Ağ: [www.meb.gov.tr](http://www.meb.gov.tr)  
e-posta: [istatistik21@meb.gov.tr](mailto:istatistik21@meb.gov.tr)

Ayrıntılı bilgi için: Mesut OK VHKİ  
Tel: (0 412) 226 58 50  
Faks: (0412) 226 58 28



T.C.  
DİYARBAKIR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü  
Araştırma Ve Değerlendirme Formu

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Ali Evren ARSLANOĞLU
Kurum / Üniversitesi	Zirve Üniversitesi / Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Diyarbakır merkez ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarında
Araştırma Konusu	"Sosyal Sermaye Farkındalığının ve İlköğretim kurumlarında Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkileri "
Kurum / Üniversitesi onayı	Var
Araştırma /Proje / Ödev / Tez Önerisi	Tez Önerisi
Veri Toplama Araçları	Anket
Görüş İstenilecek Birim / Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
Müdürliğümüz anket araştırma ve değerlendirme komisyonu tarafından yapılan incelemede "Sosyal Sermaye Farkındalığının ve İlköğretim kurumlarında Öğretmenlerin İş Doyumu Üzerindeki Etkileri" Diyarbakır merkez ve ilçelerinde bulunan ilkokul ve ortaokul kurumlarında gönüllülük esas olmak kaydıyla uygulanacak anket çalışmasının komisyonumuzca sakınca olmadığına dair oy birliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oy birliği
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi;
.....	.....
.....	.....

KOMİSYON 27.06.2014

Komisyon Başkanı  
Şahin AKTAY

Üye  
Mehmet OK

Üye  
Ali KOÇAN

## ÖZGEÇMİŞ

### **Kişisel Bilgiler:**

Adı Soyadı: Ali Evren ARSLANOĞLU

Doğum Tarihi: 09.11.1981

Doğum Yeri: Diyarbakır

Medeni Durum: Bekar

### **Eğitim:**

İlkokul: 1988-9993 Yunus Emre İlkokulu

Ortaokul: 1993-1996 Şair Sırrı Hanım İlköğretim Okulu

Lise:1996-2000 Fatih Lisesi

Lisans: Dicle Üniversitesi Siirt Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği