

T.C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

SOSYAL SERMAYENİN ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV  
YAPAN ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ  
(TOKAT İLİ ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Alpay ERSÖZLÜ

DANIŞMAN

Yrd. Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ


ELAZIĞ-2008

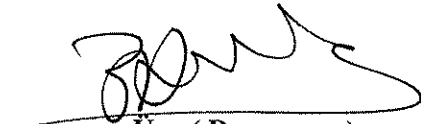
T.C.  
FIRAT ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI

**SOSYAL SERMAYENİN ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA GÖREV YAPAN  
ÖĞRETMENLERİN İŞ DOYUMUNA ETKİSİ ( TOKAT İLİ ÖRNEĞİ )**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

Bu tez **10 / 10 / 2008** tarihinde aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile kabul edilmiştir.

  
Başkan  
Prof. Dr. Vehbi ÇELİK

  
Üye ( Danışman )

Yrd. Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

  
Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet YATKIN

Bu tezin kabulü, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun ..... / ..... / ..... tarih ve ..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Erdal AÇIKSES  
Enstitü Müdürü

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü

## ÖZET

### Yüksek Lisans Tezi

### Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi (Tokat İli Örneği)

Alpay ERSÖZLÜ

Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

2008; Sayfa : XII + 129

Bu araştırma ile sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisinin ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Araştırma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve uygulanmıştır. Araştırmanın evreni Tokat il merkezindeki 16 Lise olarak belirlenmiştir. İl merkezinde bulunan 16 ortaöğretim kurumunda görev yapan 601 öğretmene ölçme paketi dağıtılarak uygulama yapılmıştır. Araştırma evren üzerinde yürütülmüştür. Araştırmanın verileri evrende bulunan öğretmenlerden sağlam ve güvenilir şekilde dönen 319 ölçme paketinden elde edilen verilerle değerlendirilmiştir.

Araştırmanın modeli çerçevesinde araştırmacı tarafından geliştirilen “Sosyal Sermaye Ölçeği” ve Gençler (2002) tarafından geliştirilen “İş Doyumu Ölçeği” deneklere uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama teknikleriyle okulların sosyal sermaye düzeyleri ve iş doyumunu belirlenmiştir. Bu düzeylerin mesleki kıdem, branş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için scheffe testi uygulanmıştır. İş doyumunu ile sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analiziyle test edilmiştir.

Araştırmalar sonucunda, okulların sosyal sermaye düzeyleri ortanın üzerinde bulunmuştur. Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmemektedir. Bazı branşlardaki öğretmenler diğer branşlardaki öğretmenlerden sosyal sermayeyi daha olumlu algılamaktadırlar. Sosyal sermayenin bütününe ve alt

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

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, güven, ağlar, normlar, eğitim, iş doyum.

**ABSTRACT****Masters Thesis****The Effects Of Social Capital On Job Satisfaction Of High School Teachers  
(Sample Of Tokat City)****Alpay ERSÖZLÜ****University of Firat, Institute of Social Science****The Main Branch of Educational Science****2008, Page: XII + 129**

This study was aimed to determine the effects of social capital on the job satisfaction of high school teachers. The research was designed and applied in relational data model.

The research was executed on population. The population of the study consist of 601 teachers in 16 high school and the scaling packages were send out this teachers. It was filled in 319 scaling packages in confidential and correct ways. Therefore research data were evaluated by 319 scaling package data.

The “Social Capital Scale” was developed by researcher and “Job Satisfaction Scale” was developed Gençer (2002) were used to gather the data in this research. The high schools’ social capital and job satisfaction levels were analyzed using frequency, percentage and mean. The independent and dependent sample t test and one way Anova technics were used for determining whether this levels were varied according to branches, seniorities and genders. The pearson moments coefficient of correlation analyze was used for determining relationship between social capital and job satisfaction.

The findings of the research showed that there was over middle level social capital of schools and this levels didn’t vary teachers’gender. Social capital was perceived more positive for some branches’ teachers than others. While the social capital total and its factors were meaning differences according to secondary school types and branches, it was not meaning differences according to seniorites, genders and academic backgrounds. As another result, the teachers’ job satisfaction expectation levels were high and job satisfaction realization levels were low.

Finally, there was positive, high level and meaningful relationship between the teachers' job satisfaction and schools' social capitals, so when social capital improved the job satisfaction improved too.

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

## İÇİNDEKİLER

ONAY.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
TABLolar LİSTESİ.....	XII
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	X
EKLER LİSTESİ.....	XI
ÖNSÖZ.....	XII
I. BÖLÜM .....	1
GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	4
1.4. Sayıtlar.....	5
1.5. Sınırlılıklar.....	5
1.6. Tanımlar.....	6
II. BÖLÜM .....	7
LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	7
2.1. Sosyal Sermayenin Tanımı.....	7
2.1.1. Sosyal (Social).....	7
2.1.2. Sermaye (Capital).....	8
2.2. Sosyal Sermaye Teorisi.....	9
2.3. Sosyal Sermayenin Bileşenleri.....	15
2.3.1. Güven (Trust).....	16
2.3.2. Normlar (Norms).....	19
2.3.3. Ağlar (Networks).....	21
2.4. Sosyal Sermayenin Sınırlılıkları.....	24
2.5. Sosyal Sermaye İle Diğer Kavramların İlişkisi .....	26
2.5.1. Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yapı.....	26
2.5.2. Sosyal Sermaye ve Takım Çalışması.....	27
2.6. Sosyal Sermayenin Etki Alanları.....	31
2.6.1. Sosyal Sermaye ve Toplum.....	31
2.6.2. Sosyal Sermaye ve Ekonomi.....	33
2.6.3. Sosyal Sermaye ve Eğitim.....	34
2.7. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi.....	38
2.8. İş Doyumu.....	39

2.9.	İş Doyumu İle İlgili Kuramlar.....	41
2.9.1.	İçerik Kuramları.....	42
2.9.1.1.	Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı .....	43
2.9.1.2.	Alderfer'in ERG Kuramı.....	44
2.9.1.3.	Mc Clelland' in Başarma İhtiyacı Kuramı.....	44
2.9.1.4.	Herzberg' in GÜdülenme Kuramı.....	45
2.9.1.5.	Mc Gregor' un X - Y Kuramı.....	46
2.9.2.	Süreç Kuramları.....	46
2.9.2.1.	Vroom' un Beklenti Teorisi .....	47
2.9.2.2.	Adams'ın Eşitlik Kuramı.....	48
2.9.2.3.	Edwin Locke'ın Amaç Saptama Kuramı.....	48
2.9.2.4.	Skinner' in Pekiştirme Kuramı.....	49
2.10.	İş Doyumu Kuramlarının Değerlendirilmesi.....	50
2.11.	Sosyal Sermaye ve İş Doyumu.....	51
2.12.	İlgili Araştırmalar.....	52
2.12.1.	Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar.....	53
2.12.2.	Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	57
III.	BÖLÜM .....	63
	YÖNTEM.....	63
3.1.	Araştırmanın Modeli.....	63
3.2.	Evren ve Örneklem.....	63
3.3.	Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi.....	64
3.3.1.	Sosyal Sermaye Ölçeği.....	64
3.3.2.	İş Doyumu Ölçeği.....	69
3.4.	Veri Toplama Araçlarının Uygulanması.....	70
3.5.	Verilerin Çözümlemesi.....	70
IV.	BÖLÜM.....	71
	BULGULAR VE YORUMLANMASI.....	71
4.1.	Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	71
4.2.	Liselerin Türlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgu ve Yorumlanması.....	75
4.3.	Bağımsız Değişkenlere Göre Liselerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	76
4.4.	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin Alt Boyutlarına (Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler, Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler, Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler, Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler, Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler) İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	79
4.4.1.	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	79



4.4.2.	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	82
4.4.3.	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	85
4.4.4	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	86
4.4.5.	Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	88
4.5.	Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	91
4.6.	Öğretmenlerin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	94
4.7.	Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular ve Yorumlanması.....	98
4.8.	Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okulların Sosyal Sermaye İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlanması.....	99
V. BÖLÜM	.....	100
SONUÇLAR VE ÖNERİLER.....	.....	100
5.1.	Sonuçlar.....	100
5.2.	Öneriler.....	103
5.2.1.	Uygulayıcılara Öneriler.....	103
5.2.2.	Araştırmacılara Öneriler.....	104
KAYNAKLAR.....	.....	104
EKLER.....	.....	115
ÖZGEÇMİŞ.....	.....	128

## TABLOLAR VE ŞEKİLLER LİSTESİ

Tablo 1.	Sermaye Kuramları.....	8
Tablo 2.	Sosyal Literatürde “ <i>Sosyal Sermaye</i> ” İfadesinin Görünüşü.....	11
Tablo 3.	Lise Türlerine Göre Dağıtılan ve Geri Dönen Ölçme Paketi Sayıları.....	63
Tablo 4.	Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları.....	64
Tablo 5.	Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Toplam Varyans Analizi Açıklama Yüzde Sonuçları.....	66
Tablo 6.	Faktör Yükleri.....	67
Tablo 7.	Madde Analizi Sonuçları.....	68
Tablo 8.	Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular.....	72
Tablo 9.	Liselerin Sosyal Sermaye Düzeyleri.....	75
Tablo 10.	Cinsiyete Göre Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları.....	77
Tablo 11.	Lise Türleri, Kıdem, Öğrenim Durumu, Branşlara Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	77
Tablo 12.	Lise Türlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	79
Tablo 13.	Cinsiyete Göre Birinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları.....	80
Tablo 14.	Bağımsız Değişkenlere Göre Birinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	80
Tablo 15.	Lise Türlerine Göre Birinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	81
Tablo 16.	Cinsiyete Göre İkinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları.....	82
Tablo 17.	Bağımsız Değişkenlere Göre İkinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 18.	Lise Türlerine Göre İkinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	84
Tablo 19.	Cinsiyete Göre Üçüncü Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları.....	85
Tablo 20.	Bağımsız Değişkenlere Göre Üçüncü Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	85
Tablo 21.	Cinsiyete Göre Dördüncü Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları.....	86
Tablo 22.	Bağımsız Değişkenlere Göre Dördüncü Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	87
Tablo 23.	Lise Türlerine Göre Dördüncü Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	88
Tablo 24.	Cinsiyete Göre Beşinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları.....	88
Tablo 25.	Bağımsız Değişkenlere Göre Beşinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	89
Tablo 26.	Lise Türlerine Göre Beşinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	90
Tablo 27.	Kıdemlere Göre Beşinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları.....	91
Tablo 28.	Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri.....	92
Tablo 29.	Öğretmenlerin İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri.....	95
Tablo 30.	Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka Yönelik “t” testi Sonuçları.....	98
Tablo 31.	Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar.....	99
Şekil 1.	İnsan İlişkileri, İş Doyumu, Performans İlişkisi.....	51

**EKLER LİSTESİ**

EK I.	Ölçme Paketi Onay Yazısı.....	115
EK II.	Ölçme Paketi.....	116
EK III.	Branşlara Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi, LSD testi Sonuçları.....	119

## ÖNSÖZ

Sosyal sermaye, bireylerin amaçlarına ulaşmak için güven temelinde kurulan sosyal ilişki ağları yoluyla ortak değerler sayesinde işbirliği içerisinde hareket etmelerine neden olur. Böylece bireyler arasında sağlam ilişki ağları inşa edilmesini bunun takım ruhuyla birleşerek bir grup ya da örgüt halinde çaba gösterilmesi için uygun zeminin oluşmasını sağlar. Odak noktasına insanı koyan bir toplumda veya örgütte; sosyal sermaye, kişiler arası ilişkilerden örgüt başarısına dönüştürülebilir. Eğitim örgütleri, içinde barındırdığı insan unsurunun büyüklüğü sebebiyle sosyal sermayeyi aktif hale getirmeye ve canlı tutmaya en çok ihtiyaç duyulan kurumlar olarak düşünülebilir. Bu araştırma bu kapsamda düşünülmüş, birçok kişinin katkısıyla ortaya çıkmış ve önem kazanmıştır.

Yüksek lisans eğitimine başladığım andan itibaren akademik desteğiyle eksikliklerimi tamamlayan, yapıcı eleştirileriyle beni yüreklendiren danışman hocam Yrd. Doç. Dr. Zülfü Demirtaş'a teşekkürlerimi sunarım. Liderliğiyle beni yönlendiren, alanındaki engin kazanımlarını aktarmaktan kaçınmayan Bölüm Başkanı Prof. Dr. Vehbi Çelik'e teşekkürlerimi sunarım. Bu çalışmanın her aşamasında düşünsel hazinesini benimle paylaşmaktan mutluluk duyan, pratik çözümleriyle varlığını her daim yanımda hissettiğim Doç. Dr. Fatih Töremen'e teşekkürü bir borç bilirim. Değerli bilgileriyle bana katkıda bulunan bölüm hocalarım Doç. Dr. Fatma Özmen'e, Yrd. Doç Dr. İ. Bakır Arabacı'ya, benden desteklerini esirgemeyen Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında görevli tüm öğretim üyelerine; bilimsel ve manevi desteklerinden dolayı değerli arkadaşım Yrd. Doç. Dr. Tuncay Sevindik'e, Araş. Gör. Etem Yeşilyurt ve Araş. Gör. Mehmet Karakuş'a, bana moral kaynağı olan değerli çalışma arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Teşekkürlerin en büyüğünü ise her zaman bana destek veren hayat arkadaşım, sevgili eşim Zehra Nur Ersözlü'ye, her koşulda yanımda olan sevgili annem ve kardeşime, her zaman varlığını yanımda hissettiğim ve özlediğim sevgili babama sunuyorum.

Alpay ERSÖZLÜ

Ekim, 2008/Elazığ

## I. BÖLÜM

### GİRİŞ

İnsan, yapısı gereği başka insanlarla ya da gruplarla etkileşim içerisinde bulunmaya gereksinim duyan bir varlıktır. Çalıştığı kurum, yaşadığı yer, ev, sokak ya da siyaset alanı gibi yaşamın birçok alanında kendisini ifade etmeye çalışır. Kurmaya çalıştığı iletişim ve bunun doğal sonucu olarak ortaya çıkan ilişkileri ise hayatına anlam katmaktadır. Öyle ki, kurulan bu ilişkiler, hayatı boyunca bireyi dönem dönem rahat ve huzurlu dönem dönem ise kederli ve üzüntülü hale getirir. Kurulan ilişkilerdeki bağlar, güven, karşılıklılık, dürüstlük gibi değerler hayatı kolaylaştıran unsurlardır. İnsanlar, iletişim sonucunda ortaya çıkan bu ilişkiler ağıyla kullanabilecekleri verimli bir kaynak elde etmiş olurlar. Bu kaynaklar sosyal bir birikim oluşturur. Kaynakların oluşturduğu sosyal birikim ise “sosyal sermaye” kavramıyla karşılanabilir. İnsanlar arasındaki tanışıklık seviyesinin yüksekliği, ilişki ağları ve ortak dünya görüşünü paylaşan insan sayısının fazlalığı, sosyal sermayenin güçlü olduğuna işaret eder. Bu durum kişilerin kendisinin veya çevresinin imkânlarını kullanarak nüfuz sağlamalarının bir aracı değil; dayanışmalarının bir ifadesi olarak düşünülmalıdır.

Sosyal sermaye, insanların isteklerine kavuşmak için gerekli olan donanımı sağlama ve kendi hareketlerini -çevrenin de katkısıyla- düzenleme yoluyla karşılıklı güven ilişkilerine sahip olmasını sağlar. Böylece bireyler arasındaki ilişkileri adeta dokuyarak, kendi gayelerini gerçekleştirmeye çalışan bireyler olmaktan çıkarıp; onların herhangi bir grup ya da örgüt halinde hareket etmesine neden olur. Sosyal sermaye kavramı bireyler için önemli olduğu kadar; gruplar, örgütler, toplumlar, hatta ülkeler için de önemlidir. Ana unsuru insan olan bir toplumda veya örgütte; bireylere inanç ve güven duyma, onlara iletişim kurabilecekleri yer, zaman, ortak hedef ve katılım olanağı sağlamak yolu ile sosyal sermaye, kişiler arası ilişkilerden örgüt başarısına dönüştürülebilir. Eğitim örgütleri, temel ögesi insan olması sebebiyle sosyal sermayeyi oluşturma ve korumaya en çok ihtiyaç duyulan kurumlar olarak düşünülebilir.

Örgütlerin asli unsuru insanlar olduğuna göre bu insanların kurduğu sosyal ağlar, örgütün başarısına olumlu olarak yansiyacaktır. Sosyal sermayeye sahip insan diğer insanlarla iyi ilişkiler kurarak onlara güven telkin eder, yaptığı işten keyif alır, haz duyar. Bireyin yaptığı işi değerlendirmesiyle ulaştığı negatif, pozitif ya da kararsız kalma ile sonuçlanan duygusal durum “iş doyumu” olarak tanımlanabilir. Bireyin işine

karşı geliştirmiş olduğu hisler, iş ortamında yaşadığı iş ilişkileri, işinden beklentileri ve bunun ne ölçüde gerçekleştiği ile yakından ilgilidir. Bu hislerin bireyin ruh sağlığını, çevresiyle iletişimini etkileyeceği düşünülmektedir. Eğitim örgütlerinde girdi ve çıktıları ele aldığımızda insan unsurunun ön plana çıktığı görülür. İnsan unsurunun önem kazandığı, temel yapı taşı olduğu eğitim örgütlerinde çalışanların işlerine karşı geliştirmiş oldukları olumlu duygular, hem bireyin kendisine hem de öğrencilere pozitif olarak geri dönecektir. Bireyin yaptığı işin niteliğinden ziyade işin bireyde oluşturduğu algı daha önemlidir. Bu algının kuvvetlendirilmesi için çalışanın iş doyumunun, bireyin göstermiş olduğu performansla yakın ilişki içerisinde olduğunun farkında olunmalıdır. Bu ilişki özellikle örgüt liderlerince bilinirse eğitim örgütlerinde çalışanın iş doyumuna uygun yapılanmalara gidilebilir. Örgüt lideri, bütün çalışanları memnun etme, bütün ihtiyaçlarını giderme gibi bir hedefi istese de gerçekleştiremez. Burada aslolan örgüt liderinin, işgörenlerin işinden aldığı hazzı ve verimliliğini arttırabilmek maksadıyla doğru bir planlama yapmasıdır. Böylece hedeflenen örgütsel başarı bir hayal olmaktan çıkıp reel bir kazanç olarak yatırım hanesine yazılacaktır. Sosyal sermaye kavramına aşina bir örgüt liderinin yumuşak liderliğinde oluşturulacak olumlu örgüt iklimi, bireylerin işiyle ilgili değerlendirmelerine olumlu katkıda bulunabilir. Örgüt içerisindeki sosyal sermayenin görünür hale getirilmesiyle birey, işiyle ilgili olumlu hislerle, iş doyumunun rahatlığı içinde çalışmalarına devam edebilir. Böylece birey, bütün tutum, tavır ve davranışlarında özgüven duygusu içinde, ahlaki değerler ve bilgi ekseninde hareket eder, takım oyuncusu olmaya çalışır. Hedeflenen örgütsel başarıyı sağlamada ciddi mesafe kat edilir.

Eğitim örgütlerindeki yöneticiler ve öğretmenler, öğrenciler için en önemli modellerdir. Öğrencilerin öğrenmesinde ve kişiliklerinin oluşmasında bu modeller, kritik öneme sahiptir. Sosyal sermayesi güçlü olan okullarda öğrenciler, okuldaki mevcut durumu modelleyerek, insan ilişkileri konusunda gelecekte takınmaları gereken tavır ve bakış açısını yakalayacaklardır. Birliğin olmadığı, takım çalışmasına yer verilmeyen, iletişim kopukluğunun hâkim olduğu, çalışanlarının birbirlerine güvenmediği, sadakatin ve aidiyet duygusunun hissedilmediği, işinden memnun olmayan işgörenlerin çokça bulunduğu okullarda yetişen öğrencilerin istenen davranışları göstermeleri mümkün olmayabilir.

### **Problem Durumu**

Bireyler hayatlarının büyük bir bölümünü işlerinde, mensubu oldukları örgütlerde çalışarak devam ettirmektedirler. Örgütlerin birer makine konumundan çıkarılıp, insan unsurunun ön planda tutulması - özellikle eğitim örgütlerinde (ana temasının insan olması sebebiyle) - gerekli görünmektedir. Ulaşılan teknolojik birikim ve nitelikli işgücünün tek başına çözemediği örgütsel yetersizliklerin “sosyal sermaye” kavramıyla karşılanabileceği düşünülmektedir. Aslında her örgütte farklı düzeylerde de olsa var olan sosyal sermayenin güven, ilişki ağları, normlar ve karşılıklık esasıyla olgunlaşması, bu sermayenin düzeyinin artırılıp, biriktirilmesine neden olacaktır. Böylece yüksek sosyal sermayeye sahip örgütlerde örgütü oluşturan işgörenlerin güven temelinde birleşerek meydana getirdikleri sinerji, ilişki ağlarının değerlendirilmesi ve normlar üretmesi bağlamında dinamik bir süreçle karşılaşılacaktır.

Örgütler kuruluş amaçları doğrultusunda hedeflerine ulaşmak için çaba gösterirler. Aynı şekilde bireyler de örgütler gibi kişisel ihtiyaçlarını ve hedeflerini gerçekleştirme çabasıdadırlar. Bu durum bireyin işine karşı geliştirdiği tutum ve içinde bulunduğu örgütün yapısına koşut olması ile işlerlik kazanır. Örgütün hedef ve amaçlarıyla bireyin işine karşı tutumunun örtüşmesi “kaliteyi” getirir. Hem bireyi hem de örgütü aynı potada eritecek bir anlayışa sahip olunması örgütsel verimliliği ve kişisel doyumu sağlama bakımından olumlu bir adım olabilir. Böylece eğitim örgütlerinde yerleşik durumda olan sosyal sermaye zenginliğinin ortaya çıkarılması, iş doyumu yüksek seviyede olan işgörenleri, dolayısıyla bireysel ve örgütsel kazanımları da beraberinde getirebilir.

Modern dünya, örgütlerin sosyal gerçeklerini bütün yönleriyle açığa çıkarmıştır. Sosyal sermaye, sosyal hayatın yansımalarına dayanır ve özellikle komşuluklarda, topluluklarda ve okullarda başarılı işbirliğinin geliştirilmesi açısından kritik öneme sahiptir. Bu kilit önemin dinamikleştirilmesi örgüt çalışanlarına, örgüt içindeki konumuna bakılmaksızın sosyal sermaye kavramının benimsenilerek örgütün daha aktif ve daha verimli çalışılır kurumlar haline gelmesine yol açar. Eğitim sisteminin değerli bir parçası olan okullardaki işgörenlerin iş doyumuna ulaşmalarını sağlayan olumlu bir çalışma ortamının vücuda gelmesi, eğitim sisteminin geleceği açısından önemli katkılar doğurabilir. Okul yöneticisinin yumuşak liderliğinde, işgörenlerce benimsenerek okulda tesis edilmeye çalışılan sosyal sermaye düzeyi artırılarak uygun

çalışma ikliminin oluşmasının, başta öğretmenler ve dolayısıyla da öğrenciler için olumlu yönde hamleler kazandırması öngörülmektedir. İşbirliği ve adanmışlık ruhu içerisinde çalışan, olumsuzlukları ve hataları anlayışla karşılanan işinden doyumunu yüksek ve birlikteliğin gücünden yararlanma fırsatı bulan işgörenlerin bu durumu, öğrenci başarısına ve örgütsel verimliliğe dönüştürmesi beklenir.

### **1.2. Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın amacı; ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre okullarındaki sosyal sermaye düzeyini saptamak ve sosyal sermaye düzeyi ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu genel amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğine verdikleri yanıtlar ne düzeydedir?
2. Liselerin türlerine göre sosyal sermaye düzeyleri nelerdir?
3. Liselerin sosyal sermaye düzeyleri bağımsız değişkenlere (lise türü, cinsiyet, kıdem, öğrenim durumu, branş) göre anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Sosyal Sermayenin alt boyutları (Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler, Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler, Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler, Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler, Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler) bağımsız değişkenlere göre farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri nedir?
6. Öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri nedir?
7. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir fark var mıdır?
8. Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır?

### **1.3. Araştırmanın Önemi**

Yirmi birinci asrın başlarında olduğumuz şu günlerde dahi, geçen asrın baş döndürücü değişim hızının yorgunluğu devam etmekte, hemen hemen her alanda yaşanan gelişmeler toplumu kuşatmakta ve değişime zorlamaktadır. Birer açık sistem olan eğitim örgütlerinin de bu toplumsal değişimden payını almaması düşünülemez. Aksi durumda örgüt güç yitimine uğrayacak ve kendi sonunu hazırlayacaktır. Bu durumda örgüt yeni toplumsal koşullara kendine adapte edebilmelidir. Bu toplumsal



değişim sırasında ortaya çıkan sosyal ilişki ağlarının iletişimle değer kazanıp birlikte ortak hareket etmeye sebep olması fikrine dayanan “sosyal sermaye” kavramı özellikle son yıllarda çok önem kazanmıştır. Eğitim örgütlerinde yerleşik durumda olan sosyal sermayenin aktif hale getirilmesi işgörenlerin örgüt içi aktivitesini çoğaltmakta ve yaptığı işten duyduğu tatmini de attırmaktadır. Ayrıca bazı örgüt ve yönetim kuramlarına göre işgörenlerin işten doyumunu örgütsel amaçlar içerisine konulmaktadır. İşten doyum bireyden bireye değişiklik göstermekle beraber ruh ve beden sağlığının korunmasına katkıda bulunması açısından fevkalade önemlidir. Günümüz toplumunda insana verilen değer artması bu dönüşümü zorunlu kılmaktadır. Mevcut çalışma; sosyal sermayenin temel unsurlarının iş doyumuyla ilişkisinin ortaya konması açısından önemli bir değerlendirmeyi içermektedir.

Bu araştırma ile elde edilecek sonuçların, ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin buldukları örgütlerde sosyal sermayenin şekillendirilmesine çalışmaları ve örgüt içi aktiviteleri arttırması için motive edici bir unsur olabilir. Bu durumun yöneticiler ve öğretmenler için uygulamada kolaylıklar sağlaması, iş doyumlarını arttırması, öğrencilerin kişilik gelişimlerine ilişkin olumlu faydalar sağlaması beklenmektedir. Çalışmamız bu konuda ülke çapında bir ilk olmakta ve öncü niteliği taşımaktadır. Bununla birlikte alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yol göstereceği düşünülmektedir.

#### **1.4. Sayıtlar**

Araştırmaya ilişkin sayıtlar şunlardır:

1. Veri toplama araçları, araştırmanın amacını gerçekleştirmeyi sağlayacak yeterli ve geçerli bilgileri yansıtacak niteliktedir.
2. “Sosyal Sermaye Düzeyi” ve “İş Doyumu” anketlerine öğretmenler içten cevap vermişlerdir.

#### **1.5. Sınırlılıklar**

Bu araştırma;

1. 2007–2008 öğretim yılı bahar dönemi ile sınırlıdır.
2. Araştırma, evreni temsil etmesi için seçilen öğretmenlerden oluşan örneklem ile sınırlıdır.
3. Araştırma, öğretmenlerin ankete verdikleri cevaplarla sınırlıdır.

## 1.6. Tanımlar

**Ortaöğretim Kurumu:** Milli Eğitim Bakanlığına bağlı dört yıl süreyle eğitim veren bütün liselerdir.

**Sosyal sermaye:** Sosyal sermaye insanların eşgüdümlü hareket ederek güven, sosyal ağlar ve normlar temelinde ortak gayeleri uğruna gruplar ya da örgütler şeklinde bir arada çalışabilme yeteneğidir.

**Güven:** Birey, grup ya da örgütün karşılıklı etkileşim içerisinde bulunduğu diğer birey, grup ya da örgütün ilişkilerinde doğru tutum ve davranışlar içerisinde bulunacağına olan inancıdır.

**İlişki Ağları:** İlişki ağları bizim etkileşimlerimizin çoğunun bir dokusudur. Böyle ağlar arkadaşlar arasındaki ilişkileri ve çoğunlukla düzenli temeller üzerinde paylaşılan bilgi ve beğenileri içerir.

**Normlar:** Örgüt içindeki bireylerin ortak değer yargılarıyla işgörenlerin davranışlarını özelden genele çıkarma yoluyla düzenleme durumudur.

**Örgüt:** Önceden belirlenmiş amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelmiş insanlardan oluşur (Başaran, 1991: 27).

**İşgören:** Bir örgütteki ortak hedefleri hayata geçirmek için bireysel veya birlikte harekete geçen o örgütün her kademesindeki bireyler birer işgörendir.

**İş Doyumu:** Bireyin işine karşı yaptığı genel değerlendirme sonucu sahip olduğu olumlu hisler, duygulardır.

**Motivasyon (Güdüleme):** Bireyi harekete geçirmek maksadıyla uygulanan teşvikleri yönetme süreci denilebilir.

## II. BÖLÜM

### LİTERATÜR VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; sosyal sermaye, iş doyumu konuları ile yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

#### 2. 1. Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı, son yıllarda tüm dünyada, şimdilerde ise ülkemizde gözde bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Bu durumu sosyal sermaye kavramına ilişkin literatürün yıllar içindeki artışına bakarak da görebiliyoruz. Sosyal bilimlerin farklı alanlarından gelen bilim adamlarının, kendi alanlarının bakış açılarını temel almak suretiyle değişik amaçlarla yapmış oldukları tanımlar, farklı sosyal sermaye kavramları ortaya çıkarmıştır. Dolayısıyla literatürde kabul görmüş genel bir sosyal sermaye kavramı olmasa da ortak bazı kavramlar ortaya çıkmıştır. “sosyal sermaye” kavramına geçmeden önce bu kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için “sosyal” ve “sermaye” kelimelerinin ayrı ayrı ele alınarak açıklanması uygun görülmüştür.

##### 2.1.1. Sosyal (Social)

Sosyal kelimesi, dilimize Fransızcadan girmiş, toplumla ilgili, toplumsal, içtimai gibi anlamlara karşılık gelmektedir (TDK, 2007). Social kelimesinin kökeni, Latince “socius” (isim) “dost, müttefik” anlamına gelir, bundan başka uzantıları ile birlikte “ortaklığı paylaşan kişi, ortak ve arkadaş, yoldaş” olarak ifade edilir. “Social”ın sıfat hali ise “socialis” arkadaşlığa ait olma manasındadır. Bir diğer Latince kelime de “socius” la birleşmiş “socio”dur (Pawar, 2006). Socio; (bir kişiyi diğer bir kişiye) bir ortak ya da arkadaş olarak bağlamak, bir ortak ya da arkadaşla (Birisinin etkinlikleri, kaynakları vs. ile) işbirliği yapmak, birlikte ortaklaşa ya da ortaklıkta hükmetmek, (bir materyalle ya da malzeme olmayan birşeyle) birleştirmek, ilişkilendirmek (Lee, 1968: 1778) gibi anlamlara gelmektedir.

“Social” kelimesinin anlamları “*Oxford Wordpower Dictionary*” adlı sözlükte aşağıdaki şekilde sıralanmıştır (Wehmeier, 1997: 594).

1. İnsanlar veya insan grupları arasındaki ilişkiler; toplum örgütü,
2. Toplumdaki insanların ait oldukları sosyal sınıflar, sosyal statü,
3. Kendi kendine eğlenen ve buluşan insanların bulunduğu yer,

#### 4. Birlikte yiyecek arayan ve yaşayan hayvanlar.

##### 2.1.2 Sermaye (Capital)

Sermaye, Farsça kökenli “ser-mâye” kelimesinden gelmektedir. Anlamca bir ticaret işinin kurulması, yürütülmesi için gereken anapara ve paraya çevrilebilecek maldır. Ayrıca varlık, servet gibi mecâzi manaları da içermektedir (TDK, 2007). Ekonomik ve sosyal bilimler başlangıçta “capital” (sermaye) kelimesini ticari dilden geldiğini benimsedi. Latince kökeninde “capitale” mal, baş sayısı hesabına göre çiftlik hayvanları anlamına gelir. Eski zamanlardan beri sığır, değerlendirilen tüm diğer ticari mallar gibi ticari bir eşyaydı, daha sonra sermaye, para veya para yatırımı anlamında kullanılmıştır (Wolf, 2004: 75). Sermaye genelde iş dünyasında ekonomi boyutu ile öne çıkmıştır. Herhangi bir objenin alınıp satılması veya üretilmesi, tüketilmesi gibi manalar çağırıştırır. Sosyal teoride, “sermaye” kavramı temelde Marx’ın politik ekonomi eleştirisinin temel sınıflandırmalarından birisine atfedilerek kullanılır. Son yıllarda sermayenin farklı tipleri hakkında özellikle de “sosyal sermaye” nin kaynakları ve dinamiklerine ilişkin tartışmalar bulunmaktadır (Wolf, 2004: 75).

Lin (1999), sermayeyi fazla değer ürettiği ve tutulduğu bir yatırım süreci olarak görmekte, sermaye kuramlarının ayırt edici özelliklerini işçiler ve kitleler yolu ile fazla değer tutulmasına bağlamakta ve sosyal sermaye’den neo-sermaye kuramlarından biri olarak bahsetmektedir. Sermaye kuramları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

**Tablo 1. Sermaye Kuramları**

	Klasik Kuram	Neo- sermaye kuramları			
		İnsan	Kültürel	Sosyal	
<b>Kuramcı</b>	Marx	Schultz, Becker	Bourdieu	Lin, Burt, Marsden, Flap, Coleman,	Bourdieu, Coleman Putnam
<b>Açıklama</b>	Sosyal ilişkiler: İşçi sınıfının (Proleterya), Kapitalistler (Burjuva) yolu ile sömürülmesi	İşçi yolu ile fazla değer birikimi	Baskın sembol ve anlamların (Değerlerin) çoğaltımı	Sosyal ağlardaki yerleşik kaynakların kullanımı ve erişimi	Dayanışma ve grubu yeniden çoğaltma
<b>Sermaye</b>	A. Fazla değer parçası, malın kullanım değeri (tüketim piyasasında) ve takas değeri (üretim-iş piyasasında) arasındadır. B. Malın üretim ve dolaşımında yatırımdır.	Teknik beceri ve bilgiye yatırım	Baskın değerleri içselleştirme veya yanlış tanıma	Sosyal ağlarda yatırım	Ortak tanıma ve kabul edilmeye yatırım
<b>Çözümleme düzeyi</b>	Yapısal (Sınıflar)	Birey	Birey/Sınıf	Birey	Grup/Birey

Kaynak: Lin, N. (1999). Building a Network Theory of Social Capital. *Connections*. 22 (1). (p.30).

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere Lin'e göre sermaye, bir dönüşüm içerisinde ve ekonomide kullanılan anlamından ziyade, insani boyutunu ön plana çıkaran sosyal bir bakışla ele alınmıştır. Tablodaki dönüşümden de görüleceği üzere sermaye, sosyal kuramcılar tarafından örgütleri işleyen bir makine olmaktan çıkıp, insansız düşünülmemeyeceğini göstermesi bakımından önemlidir. Sosyal sermaye bu yönüyle ele alındığında ve eğitim örgütlerindeki insan potansiyeline bakıldığında bir çıkış yolu olabilir. Sosyal sermaye, tarihsel alışkanlıklar, gelenek veya din gibi kültürel mekanizmalar aracılığıyla yaratıldığı ve iletildiği için, insan sermayesinin diğer türlerinden farklıdır (Fukuyama, 1998: 37). İnsan sermayesi bireylerin niteliğini belirtir. Oysa sosyal sermaye bireyler arasında yaratılan bir niteliğe işaret eder. Bu çerçevede sosyal sermayeyi oluşturan yatırımlarla insan sermayesini oluşturan yatırımlar arasında temel farklılıklar olması doğaldır. Ayrıca insan sermayesi bireysel yeteneklerle ilişkiliyken, sosyal sermaye olanaklarla ilişkilidir (Burt, 1997:339 akt. Sargut, 2006). Bu olanakların pozitif değerlendirilmesi, bireyler ve örgütler için nitelikli ve zengin bir kaynağın ortaya çıkarılması sosyal sermayenin farkına varılması bakımından önemlidir. Bu durum sosyal sermaye açısından bakıldığında kavramın güçlülüğüne ve zenginliğine işaret edebilir.

## 2.2. Sosyal sermaye Teorisi

Sosyal sermaye teorisi, insan ilişkilerine önem verir ve zaman içerisinde geliştirilen insanlar arası ilişkiler yoluyla insanların birer birey olarak başaramayacakları ya da büyük zorluklarla başarabilecekleri şeyleri gerçekleştirebilmek için birlikte çalışabileceklerini ileri sürer (Field, 2006: 1). İnsanların birbiriyle kurdukları ilişkiler ve bu ilişkilerin olumlu yönde ilerlemesi onların içinde yaşadıkları topluma yansıyacaktır. Sosyal sermaye, bir toplumda veya toplumun bazı bölümlerinde güven duygusunun hâkim olmasından ileri gelen bir yetidir (Fukuyama, 1998: 37). Birbirine güvenen insanların oluşturduğu bir toplumun sosyal sermayesi de yüksek olacaktır. Bu durumda sosyal sermayeye sahip toplumlardaki bireyler, içinde yer aldıkları kurumlarında sosyal sermayesine olumlu katkıda bulunabilir.

Sosyal sermaye, bireyin kendisine koyduğu hedeflere ulaşmak için gerekli olan vizyon, bilgi, görgü, referans ve deneyimi kazanmasına katkı sağlayacak çevre faktörlerine ve çevresi ile karşılıklı güven ilişkisine sahip olmasıdır. Bu kavram bireyler için olduğu gibi toplumlar için de çok büyük bir önem taşımaktadır (Önen, 2005: 9). Sosyal sermaye, insanlar arasındaki güven, ağlar ve paylaşılan normlar gibi değerlerin

aktif hale getirilmesidir. Böylece hem insanlar arasındaki bireysel ilişkilerde hem de örgütlü yapılardaki ağ bağlantıları sayesinde işbirliği ve dayanışmayı meydana çıkarır, kolektif şuurla harekete neden olur. Özellikle eğitim örgütlerinde işgörenlerin görevlerini yerine getirmelerinin yanında gönüllülük esasıyla hareket etmeleri verimliliği de beraberinde getirecektir.

Sosyal sermaye kavramı ile bireyleri aşan bir 'maddi varlık' olarak sermayenin dışında kalan toplumsal ilişkiler alanına işaret edilmektedir. Bireylerin kendi çıkarları doğrultusunda toplumsal ilişki ağlarını birer kaynak olarak kullanabilme özelliğinden dolayı bu akım 'sermaye' kavramı ile tanımlanmaktadır. Çünkü toplumsal ilişkiler alanı, başkaları için sorumluluk ve dayanışma hissinin taşındığı, beklenti ve yükümlülüklerle örülmüş normatif yapılar alanıdır (Özüğurlu, 2006). Bu alanda bireylerin karşılıklı buldukları hareketler etkileşime yol açacaktır. Etkileşim güven ortamında ortaya çıkmışsa sonuçlar olumlu olacak, hem bireyin hem toplumun hem de toplum içerisindeki örgütlü yapıların performansını arttıracaktır.

Sosyal sermaye geçmişten günümüze birçok sosyolog, ekonomist, siyaset bilimci tarafından irdelenen önemli bir kavram olmuştur. Sosyal sermaye kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında farklı bilim adamları tarafından farklı tanımların oluşturulduğu görülmektedir. Bu durum tablo 2'de ifadesini bulmaktadır.

Tablo 2'de sunulan verilerden sosyal literatürde görünen sermaye ifadesinin 20.yüzyılın başlarında ivme kazandığı ve sermayenin zirve yaptığı 20. yüzyılın sonlarında ifadenin çok popüler olduğu anlamı çıkarılabilir (Pawar, 2006). Sosyal sermaye kavramı son on yılda popülerleşmiş bir kavram gibi gözükmesine karşın, Bourdieu'nun (1980, 1986), Coleman'ın (1988, 1990) ve Putnam'ın (1993, 1995) önemli çalışmaları dolayısıyla sosyal bilimlerde, sosyal sermaye kavramı uzun entelektüel bir tarihe sahiptir (Sabatini, 2006). Ancak geçen 10 senede, sosyal sermaye fikri bu değişik disiplinlerle ilgili görüşleri birleştirici bir kavram olarak ortaya konmuştur. Kavram geniş biçimde James Coleman (1988, 1990) ve Robert Putnam (1993) gibi bilim adamları tarafından kullanıldı. Bunlar ve diğer birçok yazar sosyal sermayeyi, disiplinli bir biçimde ve kavramsal olarak akla uygun ve kavramın pratikte kullanılabilir sınırlarında tanımlamaya çalıştılar (Grootaert ve Bastelaer 2001).

Tablo 2. Sosyal Literatürde “Sosyal Sermaye” İfadesinin Görünüşü

1890	Alfred Marshall Sosyal sermaye’yi farklı bir anlamda kullandı.	Grootaert ve Bastelaer (2001)
1916	Bir Batı Virginian okulunda reformcu olan Lydia J. Hanifan; <i>Sosyal sermaye</i> ’nin Çoğu insanın günlük yaşamında maddi varlıklar, kıymetler değerinde olduğundan bahseder: “Yani birey ve sosyal bir birimi oluşturan aileler arasında iyi niyet, samimiyet, anlayış ve sosyal ilişki” gibi.	Putnam (1998), Woolcock (1998), Winter (2000b)
1961	Jane Jacob, kentsel planlama çalışması:”Ağlar bir şehrin yeri doldurulamaz <i>sosyal sermaye</i> ’sidir. Sermaye her ne sebepten, her ne zaman kaybolursa onun yok olmasından gelen kazanç, yeni sermaye yavaşça ve uygun bir şekilde birikmedikçe asla geri dönmez.	Woolcock (1998), Winter (2000b)
1970’lerin sonları	Ekonomist Glenn Loury, <i>Sosyal sermaye</i> ifadesini irksal gelir eşitsizliğinin neoklasik kuramları üzerine yaptığı eleştirisinde kullanmıştır.	Portes (1998), Winter (2000b)
1986	Sosyolog Bourdieu P., Sermayenin biçimlerini ekonomik, kültürel ve sosyal olarak belirtmiştir.	Bourdieu (1986), Winter (2000b)
1988	Sosyolog James Coleman, Chicago’da okul katılımı üzerine yaptığı çalışmasında “ <i>Sosyal sermaye</i> ” ifadesine gönderme yaptı.	Winter (2000b)
1993	Siyaset bilimcisi Robert Putnam “ <i>Making Democracy Work</i> ” (Demokrasiyi Çalıştırmak) adlı yapıtında bahsetti.	Pantoja (2000), Winter (2000b)
1996	Dünya Bankası, <i>Sosyal Sermaye Girişimi: Sosyal sermaye kavramı ve ölçümü, Gelişme üzerinde sosyal sermaye’ nin etkisi. Sosyal sermaye</i> kuramı ile ekonomik büyüme süreci bağlantısı. <i>Sosyal sermaye</i> üzerine yirmi ülkenin araştırma projesi.	Grootaert ve Bastelaer (2001), ve ortak araştırmacılar

-Kaynak: Pawar, M. (2006). “Social” “Capital”? *The Social Science Journal*. 43. (p.214).

Sosyal sermayenin ilk sistematik çağdaş analizi Pierre Bourdieu tarafından yapılmıştır ki; o kavramı karşılıklı tanıma ve kaynaşmanın kurumsallaşmış ilişkilerinin az veya çok devam eden ilişki ağının elde edilmesi için bağlanılan aktüel ve potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlamıştır (Portes, 1998; Kaariainen ve Lehtonen, 2006). Bu görüşte kolektif aktörlere çok az yer vardır; bağlantılar bireyler tarafından üstünlüklerini korumak için geliştirilmiştir ve bu anlamda örgütlü yaşam sadece hedefe ulaşmak için başvurulmuş bir araçtır. Ayrıca sosyal sermaye, grupların bir niteliği ve hatta mükemmel bir şekilde kolektif etkileşim ürünü olarak da görülebilir (Field, 2006: 27).

Diğer taraftan Coleman kendi perspektifinden sosyal sermayeyi işlevleri yolu ile tanımlar. Ona göre sosyal sermaye tek bir varlık değildir; fakat genelde iki unsurlu farklı varlıkların bir araya gelmesi olarak tanımlanır. Bunlar; (a) Sosyal sermaye, tamamen sosyal yapının bazı yönlerinde oluşur. (b) Sosyal sermaye, aktörlerin sosyal yapı içerisindeki belirli hareketlerini kolaylaştırır (Coleman, 1988: 98; 1994: 302).

Coleman'a göre sosyal sermaye'nin üç önemli bileşeni (Healy, 2005):

- Yükümlülükler ve beklentiler
- Sosyal ağlarda bilgi paylaşımı ve
- Sosyal ağlarda yaptırımlar ve normlardır.

Bu üç madde Coleman'ın belirttiği gibi sosyal sermayenin birer şekli olarak düşünülebilir; ancak bunlar daha çok sosyal sermayenin kaynaklarını ve sosyal sermaye içindeki ilişkileri göstermektedir (Tüylüoğlu, 2006). Putnam ise sosyal sermayeyi karşılıklı fayda için işbirliği ve eşgüdümü kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal örgütlerin özellikleri olarak tanımlamıştır (Putnam, 1993: 41; 1995: 67). Putnam'a göre bu özellikler güven, karşılıklılık ve işbirliği ruhunu ayakta tutarlar. Alexis de Tocqueville'in Amerika üzerine yaptığı gözlemlerden yararlanan Putnam gönüllü örgütler, spor kulüpleri, korolar vb. toplumsal ağların vatandaşlar arasında yaratacağı güven ortamının demokrasinin sağlıklı işleminin en önemli teminatlarından biri olduğunu ileri sürer (Akdoğan, 2006). Demokrasinin sağlıklı işlemesi için güvenli bir ortam önkoşul olarak görülebilir. Güvenin hâkim olduğu toplumlarda bireyler daha pozitif düşünürler. Birbirlerini engellemek ya da yıkmak yerine düşeni kaldırmak, ayaktakiyle beraber yürümek beklenen davranışlardır. Bu davranışlar toplumda var olan kurumların yapısını ve işleyişini de pozitif etkileyecektir. Kurumsal verimlilik ve üretim artacaktır.

Lin ise sosyal sermaye'yi maksatlı yapılmış bir eylemde erişilebilir veya harekete geçirilebilir bir sosyal yapıdaki yerleşik kaynaklar olarak tanımlamıştır (Lin, 1999). Bu kaynaklar, grup, ağlar ya da örgütteki bireyler arasında ilişkileri ve bağları içerir (Adams, 2006: 22). Sosyal sermaye bir grup veya örgüt içerisinde gizli kalmış potansiyel bir güç şeklinde var olabilir. Örgüt bu kaynakları ortaya çıkarma konusunda yeterince istekli olursa, hedefine ulaşmada mesafe kat edecektir. Çünkü sosyal sermaye görünür hale gelirse yürütülmesi gereken faaliyetler daha kolay gerçekleşecektir. Eğitim



örgütleri kendilerinde var olan bu potansiyeli ortaya çıkarmakta daha istekli davranmalı örgütsel işleyişi hızlandırmalıdır.

Dünya Bankası (1999), sosyal sermaye'den bir toplumun etkileşiminin nitelik ve niceliğine şekil veren kurumlar, ilişkiler ve normlar olarak bahsetmektedir. Sosyal sermaye sadece bir toplumun temelini oluşturduğu kurumların toplamı değildir. Sosyal sermaye onları birlikte tutan bir tutkaldır. Bir kurumda çalışanları mesai arkadaşlarına dönüştüren şey de sosyal sermayedir. Sosyal sermaye, insanlar arasındaki aktif bağlantılar stoğu, güven, karşılıklı anlayış, paylaşılan değerler ve işbirlikçi eylemi mümkün kılan davranışlardır ( Phillips, 2005: 102). Kurum içindeki paylaşılan bu değerler sosyal sermayeyi aktif hale geçirir.

Fukuyama (1999)' ya göre; sosyal sermayeye farklı tanımlar verilmiştir. Bu tanımların birçoğu sosyal sermayeden ziyade sosyal sermayenin görünebilir biçimlerine karşılık gelirler. Bu tanıma göre; sosyal sermaye, iki veya daha fazla insan arasında işbirliğini teşvik eden yerleşmiş biçimsel olmayan normdur. Sosyal sermayeyi oluşturan bu norm, iki arkadaşın karşılıklılık normundan Hristiyanlık ve Konfüçyanizm gibi karmaşık ve ileri düzeyde eklenmiş doktrinlere kadar uzanır. Bunlar aktüel insan ilişkilerinde bulunmalıdır.

Burt (1992: 9) de sosyal sermayeyi arkadaşlar, iş arkadaşları ve sermayenin diğer şekillerinin kullanımı için fırsatların bulunduğu daha genel ilişkiler ortamı şeklinde tanımlamaktadır. Sosyal sermayenin bu tanımı sosyal sermayenin nerede bulunduğunu (arkadaşlar, iş arkadaşları ve daha genel ilişkiler) belirten cümle ile nasıl elde edilebileceğini (sermayenin diğer biçimlerinin kullanımı için fırsatların bulunması) birleştirir (Robison, 2002). Bu birleşim sonucu olarak sosyal sermaye ile üretilen sonuçlar sosyal yapının farklı düzeylerinde ortaya çıkabilir. İlki bireysel düzeyde olup, sosyal sermaye bireyler arasındaki bağlarla sadece bireyler tarafından kullanılan bir sonuç üretir, ikincisi grup düzeyinde ortaya çıkar ve bu düzeyde eğer bir grup toplu bir şekilde bir kamu malını oluşturma amacını taşır ya da sürdürürse, sosyal sermaye grup içinde yer alan tüm üyelere fayda sağlayabilir. Bireysel ve grup düzeyinde sosyal sermaye birbirine bağlıdır ve bireysel yükümlülükler grubun sosyal sermayesine katkı sağlar. Son olarak sosyal sermaye daha geniş kapsamda çok sayıda grup arasında toplumsal düzeyde sonuçlar üretmektir (Tüylüoğlu, 2006). Sosyal sermayenin toplumsal

düzeydeki yansımaları ortaya çıkan sinerji, işbirliği ve ortak faydalarının geniş kitleler üzerindeki etkisini göstermesi bakımından önemlidir.

Sosyal sermaye insanların eşgüdümlü hareket ederek ortak gayeleri uğruna gruplar ya da örgütler şeklinde bir arada çalışabilme yeteneği şeklinde yorumlanabilir. Sosyal sermaye için tekilden çoğula giderek bir tanımlama yapılırsa; Bireyler, aileler, komşular, toplumdaki diğer katmanlar (sivil toplum örgütleri, dernekler, cemaatler vb.) ve kurumsal anlamda örgütlü yapılarda insanlar arasında bağlar oluşturan bir sermayedir. Bir sosyal örgüte dâhil olmak insanın bazı davranışlarını kolaylaştırıcı bir etkiye sahiptir. Birey maddi ve manevi birçok imkâna daha kolay ulaşabilir. Bu, bireye aynı zamanda bir sorumluluk duygusu getirir. Özellikle eğitim örgütlerinin güven, aidiyet ve sorumluluk duygusuyla hareket etmeleri gerektiğinden dolayı sosyal sermayeye fazlasıyla ihtiyaç duydukları söylenebilir. Yukarıda anlatılanlardan yola çıkarak geleceğimizin önemli belirleyicilerinden olan eğitim örgütlerimizin ve liderlerinin bu kavramın farkındalığına ve harekete geçirilebilmesine, okullarımızda var olan sosyal sermayenin gün yüzüne çıkarılmasına, kurumsal sosyal sermayenin oluşturulmasına imkân verecek düzenlemelere gidilmek suretiyle topyekûn bir zihniyet değişikliğine gidilebilir.

Sosyal sermaye kavramına ilişkin yukarıda yapılan açıklamalardan yola çıkarak sosyal sermaye kavramının bazı niteliklerini şu şekilde özetleyebiliriz:

- Sosyal sermaye çok boyutlu bir kavramdır ve boyutlar arası geçiş esnekliklerdir.
- Sosyal sermaye yerleşik bir kaynaktır. Bu gizil hazineye sahip olabiliriz fakat farkında olmayabiliriz.
- Sosyal sermaye bireylerin işbirliği ve etkileşim içerisinde çalışmasını destekleyen ilişkiler ağıdır.
- Sosyal sermaye yumuşak liderlik tarzını gerekli kılar.
- Sosyal sermaye biriktirilebilir, eskiyebilir dolayısıyla yenilenebilir ya da israf edilebilir bu sebeple güncellenmesi gerekir.
- Sosyal sermaye, bireyler arası rekabeti ortadan kaldırır, işbirliği ve uzlaşmaya yöneltir.
- Sosyal sermaye, ilişki ağları sayesinde örgüt içi etkinliklerde maliyeti en aza indirir.

- Sosyal sermaye, örgüt içinde paylaşılan ve gelecek kuşaklara aktarılan hikâye, öykü vb. vasıtalarla bireyin malı olmaktan çıkıp örgütsel kimlik kazanır.
- Sosyal sermaye, işgörenlerin eşgüdümlü ve işbirliği içerisinde çalışarak örgütün varolan kaynaklarını en iyi şekilde değerlendirmelerini sağlar.

### 2.3. Sosyal sermayenin Bileşenleri

Toplumun sosyal sermayesi, insanlar arası etkileşimi yöneten ve ekonomik ve sosyal gelişime katkıda bulunan, kurumları, ilişkileri, tutumları ve değerleri kapsar. Toplumun gelişmesi ve işlemesi için sosyal ilişkiler, ilişki ağları, normlar ve değerler konusunun önemli olduğu, uzun bir süreden bu yana ekonomi, antropoloji ve siyaset bilimi literatüründe mevcuttur (Grootaert ve Bastelaer, 2001).

Sosyal sermaye bireyler ve kurumlar arasındaki ilişkilerde temsil edilir. Bir toplumda sosyal sermayenin seviyesi, sosyal sermayeyi hem talep etmeye hem de beslemeye bağlıdır. Bu besleme bireyin topluma katılma istekliliğine ve sırasıyla bireylerin sosyoekonomik ve demografik özelliklerine ve toplumun özelliklerine bağlıdır (Costa ve Kahn, 2001).

Günümüzde sosyal sermaye ile ilgili olarak çok sayıda tanım yapılmıştır. Bu tanımlamaların özünde “güven”, “sosyal dayanışma” ve “işbirliği” vardır. Bu yönüyle sosyal sermaye; bir toplumun üretkenliğini ve sağlıklı bir sosyal yapıya kavuşmasını sağlayan normlar, sosyal ağlar ve insanlar arası güven olarak tanımlanmaktadır (Şenkal, 2006). Bu yapının oluşturulması toplumdaki bireylerin üyelerinin dâhil olduğu örgütlerin özellikle de eğitim örgütlerinin verimliliğini ve toplumla etkileşimini sağlamak yolu ile örgütsel güç yitimine uğramalarının önüne geçilebilir.

Putnam (1993: 167), sosyal sermayeyi karşılıklı fayda için işbirliğini kolaylaştıran güven, normlar ve ağlar olarak tanımlar. Fakat sosyal sermayenin en önemli özellikleri sosyal iletişim ağı, sosyal güven ve karşılıklı ilişki normlarını vurgulayan öğeler gibi gözükür. ABD’deki bulgulara dayanarak Coleman (1988) ve Putnam (2001) sosyal sermaye erozyonu ile ilgilenmişlerdir ki, bu kendisini sosyal iletişim ağlarının çözülmesi ve sivil toplumun anlamının bir bütün olarak yok olması şeklinde gösterir (Kaariainen ve Lehtonen, 2006). Bu durum sosyal sermayenin kaybedilme lüksünün olmadığını, toplumun her kademesinde inşa edilmesine olanak sağlanması gerekliliğini göstermesi bakımından önemlidir. Toplumun her

kademesindeki bireyler kendi içinde bir değer olması itibariyle toplumdaki örgütlü yapılar içerisine monte edilerek katkı sunması beklentisine girmek doğru bir hareket olabilir. Özellikle okul-sanayi işbirliğinde nitelikli çalışmaların çok olmaması, okul-veli işbirliği ve okullarımızdaki veli toplantılarına katılımın azlığı göz önüne alınırsa sosyal sermaye kavramının belirleyici unsurlarının ön plana çıkarılması gerekliliği doğabilir.

Yukarıdaki tanımlamalardan görüleceği üzere, güven (trust), ağlar (networks), normlar gibi kavramlar öne çıkmaktadır. Sosyal sermaye kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için bu kavramlara yüklenen anlamların ve tanımların bilinmesi yerinde olacaktır.

### 2.3.1. Güven (Trust)

Sosyal sermayenin en belirleyici unsuru güvendir. Güven; ilişki ağları, karşılıklık ve işbirliğine katkı sağlayarak, sosyal sermayenin oluşmasına zemin hazırlar. Güven sosyal sermayenin bir önkoşulu, bir göstergesi, bir ürünü, ondan sağlanan yarar olduğu kadar, aynı zamanda, diğer yararların elde edilmesini mümkün kılan unsurlardan biridir (Cohen ve Prusak, 2001: 51).

Güven, etik ve sosyal felsefeyi kapsayan bir konudur. Genellikle güven, inançlarımız ve beklentilerimize ilişkin referanslarımızı kapsamaktadır. Güven diğer insanların davranışlarını yorumlamamıza yardımcı olmaktadır (Çelik, 2002: 103). Sosyal ilişkilerin özünde güven duygusu başrol oynar. Güven çevremizdekilerle girdiğimiz sosyal ve ekonomik ilişkilerde, yazılı olmayan anlaşmalarımızda, adeta bir tutkal görevi görür. Eski zamanlarda toplumumuzda mevcut olan söz senettir ilkesi, her ne kadar günümüzde büyük ölçüde geçerliliğini yitirse de buna güzel bir örnektir. Güven, bir organizasyondaki insanlar arasındaki davranışların işleyiş şeklinin yansımalarından biridir. Başarılı bir organizasyonu, basit bir diğer organizasyondan ayıran şey insanların kendisi değil aralarındaki davranıştır. Aslında ilişkiler diğerinden haliyle daha önemlidir. İlişkinin kalitesi başarısızlık veya başarı anlamına gelir (Reynolds, 1997: 25). Örgütsel güven, kurulan ilişkilerin kalitesini olumlu etkileyecektir.

Sosyal sermaye, toplumun meydana getireceği endüstriyel ekonominin işleyişi üzerinde etkin bir rol oynar. Eğer bir örgütte birlikte çalışmak zorunda olan insanlar,

ortak ahlaki kurallara uygun hareket ettiklerinden dolayı birbirlerine güveniyorlarsa, o işi yürütmenin maliyeti az olur. Böyle bir toplum organizasyonel yenilikler getirmede daha başarılı olacaktır. Çünkü yüksek güven duygusu çok çeşitli kapsamdaki sosyal ilişki türlerinin belirmesine izin verecektir (Fukuyama, 1998: 38). Örgütler için maliyetler yapılan ve yapılacak işlerin geleceğinde önemli bir belirleyicidir. Ülkemizdeki eğitim örgütlerine maddi kaynak aktarımının yetersizliği herkesçe bilinmektedir. Bu durum okullarımızın işleyişini zorlaştırmaktadır. Öyleyse okullarımızda maliyetleri azaltmak önemli bir kazanç olacaktır. Bu durum Sosyal sermayenin aktif hale getirilmesindeki gerekliliği göstermektedir.

Örgüt liderinin yumuşak liderliğinde gelişen ilişki ağları işgörenler arasındaki bağlılığı, işbirliğini ve mensubiyet hissini yükseltir. Örgüt kendi iç dinamikler doğrultusunda ciddi bir işlevsellik, zaman, maliyet düşürme ve verimlilik artırma hedeflerini yakalamada avantaj kazanır. İnsanlar yeni entelektüel sermaye yaratmak için gruplara dâhil olmaları yönünde harekete geçirilirler. İnsanlar birbirlerine güvenirlerse ve kendi çalışmaları yoluyla heveslendirilirlerse, birlikte çalışmak, bilgi ve fikir paylaşmak ve değiştirmek isteyecekler. Bir araya gelmek, araştırmak, yardımlaşmak, fikir değiştirmek için sebepler bulacaklar. Böyle bir güveni inşa etme, insanların tanışmaları için fırsatlar temin etme yolu ile kendine bir yatırım olabilir. Proje takımları, çalışma grupları, takas seminerleri gibi bunların hepsi sosyal sermayeyi yükselten etkinliklerdir (Mayo, 2001: 33). Bu etkinlikler sosyal sermayenin gelişimine katkıda bulunur. Böylece örgüt içi çatışmalar azalır, işgörenler arasındaki sürtüşme minimuma indirilir. Örgütte çalışan her birey örgütün amaçlarını gerçekleştirmek için görev üstlenir, sorumluluk alır ve örgütün amacını geliştirmek için güdülenir. Yöneticilerin iş görenlere güvenmeleri gerekir. İşini iyi yapan örgütün kendisinden beklediği görevlerini yerine getiren iş görenin ödüllendirilmesi gerekir. Örgütlerde, iş görenler arasında yöneticilerin güvenini kazanmış bireyler olduğu gibi, bu güveni kazanamamış bireylerin olması da kaçınılmazdır.

Örgütün amaçları doğrultusunda üretim yapmak ve hatalı üretimlerin önüne geçmek için, örgüt çalışanlarının denetlenmesi gerekir. Üyelere saygılı, onlara eşitlik ve güven duygusu telkin eden bir personel politikası, sağlıklı ve etkili denetim için önkoşul olarak düşünülebilir. Bu durum, özellikle, bireysel katkıların dikkate alındığı, değerlendirildiği, bireylerin soru sorma hakkına sahip oldukları, örgüt ve eğitim

programına ilişkin sorunları dile getirebildikleri durumlar için doğrudur (Aydın, 2000: 21). İş görenlerin yakından ve sürekli denetlenmeleri ilişkileri bozar. Ancak iş görenlere güvenerek ve akılcı bir anlayışla, denetimin yararları anlatılarak, denetimin kaliteli mal üretmenin temel koşullarından biri olduğunu, kavratarak denetimin yapılması gerekir (Başaran,1992). Bunun için örgüt lideri yeterli güven ortamını tesis ederek işgörenlerin eleştiri ve geliştirici fikirleri için uygun ortamı sağlamalıdır. Böylece öğretim ve öğrenme süreci olumlu bir şekilde geliştirilebilir.

Reynolds'a (1997) göre daha az rekabetçi dünyada "güven" olsa iyi olur türünden bir şeydi. Geçmiş yıllarda eğer örgütünüz ilişkilerini, insanların da dâhil olduğu "güven" e temellendirmiş fakat bu, örgütünüzün geleceğine etki etmiyorsa birçok iş, güce bağlı olarak hallediliyordu. Günümüzde daha rekabetçi dünyada "güven" olması istenen bir durumdur. Eğer güven etkisini sonuç alma ve maliyetleri düşürmede kullanmazsanız başkaları bunu sizin yerinize yapacaktır ve sizi iş dünyasının dışına atacaktır. Biraz küresel mücadeleye cevap vermede biraz da artık moda olduğu için organizasyon yapısı değişmektedir. Organizasyonlar daha düz ve işlev etrafındaki organize geleneksel bölümlerin ötesindedir. Güç ilişkileri bu yeni tip organizasyonlar için işe yaramamaktadır. Güven temelli ilişkiler, tek geçerli seçenektir. Bu seçeneği etkin hale getirmek için örgütlerde güven unsurunun inşa edilmesi gerekmektedir. Örgütlerde güveni tesis etmek için yöneticilere önemli işler düşmektedir. Örgütte güven etkisini oluşturmak için yöneticiler aşağıdaki ilkeleri uygulayabilirler.

Reynolds (1997: 29)'a göre güven etkisinin özünü şu 4 ilke oluşturur:

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

Örgütlerde çalışanların çabalarını destekleyen ve onların motive olmalarını sağlayan iki temel araçtan bahsedilebilir. Bunlar; çalışanların örgüte güven duymaları ve görevi gerçekten motive olunmaya değer bulmaları (Peters ve Waterman,1995: 120) ve örgütteki uygulamaların adil olduğuna inanmalarındır. Sonuç olarak örgüt içindeki üstelik bu bir eğitim örgütü ise güvenin sosyal sermayenin en değerli unsurlarından biri olduğunun kabullenilmesi ve gerekli yatırımın yapılması gerekir.

### 2.3.2. Normlar (Norms)

Normlar örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Owe ve Steinhoff,1989,s.10 akt. Çelik 2002: 40). Normlar, içinde buldukları ortamda, esas etkiyi yapılan eylemleri takip edip, onaylayarak ya da redderek sosyal sorgulama moda deyiimiyle “mahalle baskısı”nı sağlarlar.

Eren, (1993: 70-71), normların belli başlı niteliklerini kısaca şöyle özetlemiştir.

- Normlar grup içindeki bireylerin davranışlarını etki ve baskı altına alarak düzenleyen kolektif değer yargılarıdır.
- Normlar grubun büyük bir kısmı tarafından gruptaki bireylerin birçoğu veya tamamı için önemli olduğu onaylanan davranışlar için geliştirilirler.
- Normlar bireyin kendine ait düşünce ve duygularını tamamen ortadan kaldırmaz, sosyal baskı altına alır. Bu nedenle grup normları grup üyelerinin bireysel inanç ve duygularını değiştirmez, ama davranışları ya da diğer bir deyimle tutumları istemli veya istemsiz biçimde etkilerler. O halde grup normları bireysel arzu, istek ve inançların temsilcisi değildirler.
- Normların oluşması belli bir zamanı gerektirir. Bu süre içinde bazı üyeler özellikle, grup liderleri bazı normları açıklayarak gruba benimsetmeye çalışırlar. Grup çeşitli görüşmeler sonucu ve karşılıklı ödünler vermek suretiyle normları biçimlendirir.
- Bazı normlar grup içi bireylerin tümü tarafından yaygın bir kabul görmez. Bunlara kısmi normlar veya klik ya da alt grup normları adı da verilebilir.

Normlar ve bilgi, sosyal kaynaklara yatırılmış sermaye mallarının iki önemli tipidir. Paylaşılan kurallar tekrarlanan münasebetlerdeki davranışa rehberlik ederken, etkili normlar özgür yasaklamalarla sosyal huzuru yükseltir. İçselleştirilmiş normlar emre uymamayı onaylamaktan ve izlemekten meydana gelen maliyetleri hafifletmek suretiyle bazı işlemlerin üretim maliyetlerini daha da azaltabilir. Diğer taraftan, bilgi, ister istemez yaratıcılığı beslemek suretiyle alçalan maliyetlerin verimli süreçleri hakkında haberler üretir. Düşen üretim maliyetleri yolu ile norm yaratma ve bilgi üretim artışı kazanımı olur (Morgan, 2000).

Herhangi bir yerleşmiş norm düzeneği sosyal sermayeyi oluşturmaz, onların gruplarda işbirliğine götürmesi gerekir ve böylece dürüstlük, söz tutma işin güvenilir biçimde yerine getirilmesi, karşılıklılık ve bunlar gibi geleneksel erdemlere bağlıdırlar. Güney İtalya'yı karakterize eden Edward Banfield tarafından betimlenen bir norm ki; bireyleri kendilerine yakın aile fertlerine güveni telkin eder, fakat bir diğerini kendi çıkarı için kullanmayı getirir, aile dışı sosyal sermayeyi açıkçası temellendiremez (Fukuyama, 1999).

Sosyal sermayenin edinilmesi, bir topluluğun ahlaki normlarının alışkanlık haline gelmesini ve sadakat, dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını ve bireylerin birbirlerine bağımlılığını gerektirir. Bundan başka grup bir bütün olarak, güven kendi üyeleri arasında genelleşmiş bir nitelik kazanmadan önce, ortak normları benimsemek zorundadır. Başka bir ifadeyle sosyal sermaye bireylerin kendi başına hareket etmesiyle kazanılmaz. Bireysel değerlerden çok, sosyal değerlerin hâkim olmasına dayanır (Fukuyama, 1998: 38). Normlar informal olabileceği gibi formal de olabilir. Bunlar birbirinden ayrılmadan gerekli etki alanını bireye, gruba, örgüte, çevreye kurabilirler. Örgütsel normları, değerleri ve amaçları anlamak ve benimsemek, bir örgütün ona bağlı ve üretken bir mensubu haline gelmenin önemli bir parçasıdır (Cohen ve Prusak, 2001: 93). Bir gruba ait olma, bir kuruma aidiyet besleme onun bir parçası olma hissini ifade etmektedir.

Ait olma Maslow'un sosyal ihtiyaçlar bağlamından ele aldığı bir motivasyon unsurudur (Steers ve Porter, 1991: 35). İşgören, içinde bulunduğu kurumun bir bireyi olmaktan haz duyar. Bu örgüte sadakat ve aidiyet duygusu taşımaya sebep olur. Aidiyet, bağlantı demektir: işbirliğine dayalı, uyumlu faaliyeti destekleyen güven, anlayış ve karşılıklılık. Aidiyet, gruba ve işe, işbirliğine ve "sadece bir iş"ten ibaret olmayan o iş için daha fazlasını yapma arzusuna bağlılık demektir (Cohen ve Prusak, 2001: 91). İşgörenlerin örgütsel uyumu, bağlılığı ve iş doyumunu tüm örgütler için önemli olan bir konudur. Örgütsel uyum genelde bireyin çalıştığı örgütle özdeşleşmesi, örneğin ortak hedef ve değerleri paylaşması ve örgüt adına çaba harcamaya istekli olması anlamına gelir (Çalık, 2003:175).

Siyaset bilimci Fukuyama (1997) ise bu tanımlara katılmakla birlikte; tüm ortak normlar ve değerlerin kendi başına sosyal sermaye olamayacağını, çünkü bunların bazılarının yanlış ve olumsuz olabileceğini dile getirmiştir. Normların sosyal sermaye



olabilmesi için bireylerin önemli derecede doğruyu söylemesi, almış oldukları sorumlulukların tam olarak yerine getirmeleri ve karşılıklılık (reciprocity) gibi daha belirgin özelliklerinin olması gerekmektedir (Öksüzler, 2006). Sosyal bilimler alanında ilk defa Kari Polanyi tarafından kullanılan karşılıklılık (reciprocity) kavramını, Putnam, Polanyi'ye atıfta bulunmadan kullanmıştır. Polanyi'nin "Büyük Dönüşümler" adlı kitabının çevirisini yapan Ayşe Buğra İngilizce sözcük yerine "karşılıklılık" kavramını kullanmıştır (Akdoğan, 2006). Karşılıklılık (reciprocity), Fukuyama (1999)' ya göre potansiyel olarak bütün insanlarla olan ilişkilerde bulunur; fakat kişinin arkadaşlarıyla olan ilişkilerinde ortaya çıkar. Bu tanıma göre; güven, ilişki ağı, sivil toplum ve sosyal sermayeyle birlikte bulunanlar epifenomenaldır, yani sosyal sermayenin sonucu olarak ortaya çıkarlar, onu ortaya çıkarmazlar (Fukuyama, 1999). Karşılıklılık normu, gerçek dünyada akılcı modellerin tahmin ettiği kadar fazla işbirlikçi ilişkilerin olduğu gözlemi ile açıklanabilir (Park ve Antonioni 2007).

Örgütler arasındaki ve içindeki güven kurumu, sosyal normlar ve kuruma ait temel kurallar vasıtasıyla teşvik edilebilir ((Zucker 1986; Creed ve Miles 1996; Kramer ve Tyler 1996; Ripperger 1998, 1999; akt. Picot, Reichwald ve Wigand, 2008: 103). Çeşitli örgütlerde görev yapan işgörenler, kendi bireysel ihtiyaçlarını gidermenin yanında, çalıştıkları örgütlerde başka bireylerin varlığı ile kendi kabuklarından çıkıp sosyal ilişki ağlarıyla bağ kurabilirler. Hiç kuşkusuz bu bağlantı, sadece aybaşında maaş almak için bir araç değil, aynı zamanda insan yaşamının önemli bir aracıdır. İnsanlar bencil bir yapıya sahip olduğu kadar, insan kişiliğinin bir yüzü, daha geniş toplulukların bir parçası haline gelmeyi şiddetle arzu eder (Fukuyama,1998: 19). Bu istek organizasyona bağlılığın sağlanması yönüyle olumlu bir yola kanalize edilerek değerlendirilebilir. Ayrıca bireylere örgüt içinde fark edildiklerinin hissettirilmesi, değer verilmesi örgüte sadakat ve aidiyet duygusuyla dolmalarına yol açabilir. Eğitimde gönüllülük, diğer işkollarıyla kıyaslandığında birçok kapıyı açan anahtar olması sebebiyle eğitim işgörenlerinin görevlerini eksiksiz yerine getirmeleri dışında ekstra çaba ve gayret içerisine girmeleri beklenebilir.

### 2.3.3. Ağlar (Networks)

Ağları insanların birbiriyle olan ilişkiler yumağı veya kar tanelerinin birleşerek oluşturduğu bir kartopuna benzetebiliriz. Her hâlükarda hem yumağı hem de kartopunu bir arada tutan ortak bir bağ mevcuttur. Bu ağ bağlarının çoğunlukla olumlu olsa da

bazen olumsuz sonuçları da olabilir. Sosyal ağların sistematik çalışması sosyologlar tarafından 1920 ve 1930 tarihlerine gelir, 1960'larda kök alır, ve son 40 yılda hızlı bir şekilde gelişmiştir. Bu literatür birçok sosyal ağlar vasıtası ile paylaşılan zengin mozaik özelliği ile ortaya çıkmış birçok çalışmalar içerir (Jackson, 2005).

Bourdieu'ya göre sosyal sermayenin ana fikri, sosyal iletişim ağlarının değerli bir servet olduğudur. İletişim ağları, sosyal bağlılık için bir temel oluşturur; çünkü sosyal bağlılık, karşılıklı avantajlar için -yalnız insanların doğrudan tanıdıklarıyla değil- bir kişinin diğer insanlarla ortaklaşa çalışmasını sağlar (Field, 2006: 16). Lin (2005) de, sosyal sermaye'nin sosyal ağlara bağlı olduğunu söylerken, sosyal sermaye ve sosyal ağların eşit ya da birbiriyle değiştirilebilir ifadeler olmadığını açıklamaya çalışmıştır. Lin'e göre ağlar, yerleşik kaynaklara erişmek ve kullanmak için gerekli şartları sağlar. Ağlar olmadan, yerleşik kaynakları ele geçirmek imkânsız olacaktır. Fakat ağlar ve ağ özellikleri kaynaklarla özdeş değildir. Tersine ağlarda veya ağ özelliklerindeki değişim yerleşik kaynakların belirli bir nicelik veya niteliğine sahip olarak artabilir veya azalabilir. İçinde yaşadığımız toplum, çalıştığımız kurum, hayatımızı geçirdiğimiz mekânlar aslında ağ ilişkileriyle iç içe, dopdoludur. Birey, kendi iradesi doğrultusunda ilişkiler kurar, devam ettirir; ya da bitirir. İşte bu ağ ilişkilerinin niteliği bireyin ya da örgütün gelecekteki yol haritası hakkında fikir verebilir. Ağlar ister bireyler ister gruplar arasında olsun çeşitli kaynakların paylaşımını artırabilir, bilgi transferini, kontrolü sağlar ve etkileşime sebep olur. Örgütün performansını bu ağ yapısı belirler. Doğal olarak bu ilişki ağlarının arka planında bir yaşanmışlık, geçmiş ve sosyokültürel bir yapı ortaya çıkar. Bu sosyal yapının güç dengeleri, örgüte kabul edilme veya dışlanmaları örgüt içerisinde kurulan ve kurulamayan ilişki ağları şeklinde belirir.

Gruplardaki zayıf bağlar, örgütün sosyal yapısındaki boşluklardır. Sosyal yapıdaki bu boşluklar, -ya da daha açık ifadesiyle yapısal boşluklar- bireyin ilişkilerini boşluklara yayması için bir rekabet avantajı yaratır. İki grup arasındaki yapısal boşluklar, gruplardaki insanların birbirlerinin farkında olmadıkları anlamına gelmez. Bu insanların sadece kendi etkinliklerine odaklandıklarını, diğer gruplardaki insanların etkinliklerinde bulunmadıkları anlamına gelir (Burt, 2000). Bu ilişki ağları, örgütlerin içindeki anlayışın fark edilmesi açısından önemlidir. Bu sayede farklılıklar zenginliğe sebep olabilir. Bu durum örgüt içerisinde ilişki ağlarının hepsinin çok kuvvetli olması

gerekmediği, zayıf ilişkilerin varlığının da bir güç ve dinamizm getirebileceği anlamına gelebilir.

Sosyal ağlar bizim etkileşimlerimizin çoğunun bir dokusudur. Böyle ağlar arkadaşlar arasındaki ilişkileri ve nispeten düzenli temeller üzerinde paylaştığımız bilgi ve beğenilerimizi içerir. Böyle ağlar dünyadaki organizasyonların çoğunun işleri hususunda aldıkları kararlar yolu ile etkilenip nasıl davrandıklarını araştırır. Uygulamalar boyunca, ağ yapısındaki birçok düzenlilikler, bilimsel bir sosyal ağ çalışmasını mümkün yapar. Böyle gerekli bir çalışma yapan davranışı giyen ağlar, derin ve kapsamlı bir etki yapar (Jackson, 2005).

Putnam (2007: 137,138) de; ağlarla ilgili zayıf ve ortalama bir tanım tercih eder: Sosyal ağlar ve karşılıklık ve güvenilirlik birleştirilmiş normları. Bu yaklaşımın çekirdek anlayışı oldukça basittir: Sosyal ağlar değerlidir. Fiziksel sermaye (aletler) ve insan sermayesi (eğitim) gibi. Ağlar öncelikle ağlardaki insanlar için değerlidir. Mesela, ekonomi sosyologlarınca iş piyasalarına ağlar yolu ile tamamen nüfuz edildiği bu yüzden çoğumuzun işlerimizi bildiklerimiz vasıtasıyla olduğu kadar tanıdıklarımız vasıtasıyla bulduğumuz defalarca gösterilmiştir. Gerçekten ömrümüzün geliri ilişki ağlarımız kalitesi sebebiyle güçlü bir şekilde etkilendiği gösterilmiştir. Putnamın vurguladığı gibi ağlar sosyal hayatta insanın öne çıkmasını, daha hızlı ilerlemesini sağlar. İnsanlar bir dizi iletişim ağıyla birbirlerine bağlanmaktadır ve ortak değerleri bu iletişim ağlarının diğer üyeleriyle paylaşma eğilimindedir, bu iletişim ağları bir kaynak oluşturmaları nedeniyle bir nevi sermaye oluşumu şeklinde görülebilir. Ortaya çıktığı bağlamda yararlı olduğu kadar, bu sermaye birikimi diğer yerlerde de genellikle kullanılabilir (Field, 2006: 1). Bu yerlerden biri de iletişim ağlarının yoğun bir şekilde kullanılması gereken okullardır. Eğitimin karşılıklı bir etkileşim süreci olduğu düşünülürse bu iletişim ağlarının varlığı eğitim için bir temel oluşturabilir. Üstelik bu ağlar okul dışında da aktif bir şekilde kullanılıp, eğitime katkı sağlanabilir.

Geniş sosyal sermaye kavramı, benzer tarzda kısımlara ayrılabilir. Sosyal ağlardaki kişiler arası yerleşik bağlar, özel ve kamu mallarının üretim maliyetlerini daha düşürmek için sermaye mallarında yatırım yapılabilen sosyal sermaye kaynaklarıdır. Sosyal sermaye kaynakları, belirsiz bir stoktur fakat potansiyel verimli kaynaklar 1-Toplumda aynı kan bağına taşıyan kimseler 2-Toplumda aynı kan bağından olmayan kimseler ve toplumun dışında kalan bireyler olarak biriktirebilirler. Aynı kan

bağındaki sosyal kaynaklar, sosyal kapalılığın ağlar yolu ile ölçümüyle her toplum için özetlenebilir (Morgan, 2000). Böylece ağların sosyal sermayeye ulaşmadaki önemi ve gerekliliği ortaya çıkar. Sosyal sermaye, insanlar arasındaki aktif bağlantılar stokundan; insan şebekelerini ve topluluklarını birbirine bağlayan ve işbirliğini mümkün kılan güven, karşılıklı anlayış ve ortak değerler ile davranışlardan oluşur (Cohen ve Prusak, 2001: 20).

İnsanların işte yaptıkları birçok şey, iş arkadaşlarının oluşturduğu esnek ilişki ağını kullanabilmesine bağlıdır, farklı görevler, ağın farklı üyelerinden yararlanmak anlamına gelebilir. Sonuçta bu, her biri belirli bir görev için optimal bir yetenek, uzmanlık ve mevki karışımı sunacak özel grupların kurulmasına fırsat tanır. Örgütlerde üç tür ilişki ağından bahsedilebilir; iletişim ağları, uzmanlık ağları ve güven ağları. Kişilerin bu ağı ne kadar iyi işletebildikleri işyerindeki başarı için hayati bir etkidir (Goleman, 1998: 207-209). İletişim ağları, birçok kısıtlamayı aştıklarından ve bilgi beklentisi içinde olan bireyler arasında temas sağlamalarından dolayı, iletişimi hızlandırır ve basitleştirir (Sillars, 1995: 30). Bir örgüt içinde, sıkı bir ilişki ağının en önemli sonucu, çalışanlar her türlü alanda fırsatlar oluşturarak, değerlerin paylaşılması ve takım çalışması yoluyla sosyal sermayenin oluşturulmasıdır. Etkili takımların altı önemli özelliği belirlenmiştir (Zoglio, 1995: 19):

1. Adanmışlık,
2. Katkı yapmaya hazır olma,
3. İletişim yeteneği olma,
4. İşbirliğine dayalı çalışma yapabilme,
5. Değişimi doğal bir süreç olarak algılayabilme,
6. Üyeler arasında bağlantılar (ortak eylem ve çalışma amaçlı) kurabilme.

Birçok sebepten dolayı, hayat, sağlam bir sosyal sermaye stoğuyla kutsanmış bir toplumda daha kolaydır. En iyi durumda, sivil bağlılık ağları genelleştirilmiş karşılıklılık normlarını besler ve acil sosyal güveni teşvik eder. Böyle ağlar eşgüdümü ve iletişimi kolaylaştırır, irtibatı artırır ve böylece ortak hareketin çıkmazlarını kararlaştırmaya izin verir (Putnam, 1995: 67).

#### **2.4. Sosyal Sermayenin Sınırlılıkları**

Sosyal sermaye kavramının çok boyutlu olması onun her derde deva olduğu anlamına gelmez. Sosyal sermaye içerdiği nitelikleri itibari ile bazen olumsuzluklara da

neden olabilmektedir. Sosyal sermaye içinde barındırdığı bileşenleriyle istenilen amaçlar doğrultusunda örgüt içi ortak menfaatler için karşılıklı işbirliğine sebep olsa da benzer şekilde yanlış ellerde kötü amaçlı eylemlerde de kullanılabilir.

Aynı zamanda sıkı sosyal ilişki ağları kuran toplulukların kendilerinden olmayı dışlama, ayrımcılık yapma, toplumun huzurunu bozacak davranışlarda bulunma, hatta istenilmeyen kişileri ortadan kaldırmaya kadar varabilir. Toplumun kolektif menfaatlerine zıt amaçlarda çalışan, toplumdan soyutlanmış alt grupların (uyuşturucu karteli ve rüşvet mafyası gibi) sosyal sermayesi de, ekonomik ve sosyal gelişmeyi engeller. Bu açıdan toplumun sosyal sermayesinin net değerinin olumlu veya olumsuz olacağını, toplumdaki alt grupların ve sivil toplum örgütlerinin inşa ettikleri sosyal sermaye değerlerinin toplamı ve etkileşimi belirler (Aydın, 2007). Bu etkileşim bazen olumsuz şekliyle okullarımızda çeteleşme, gruplaşma tarzında ortaya çıkabilmekte, şiddet ve baskı aracı olarak kullanılabilir. Yapılan araştırmalar, çocukların okullarda kaba güç türlerinin birçoğu ile karşılaştıklarını ortaya koymaktadır (Pişkin, 2002). Kaba güç kullanımı ile ilgili olaylar okul binası içinde, okul bahçesinde ya da okul yolunda ve okul servisinde olabilmektedir. Bazı çocuklar sınıfta zorbalığa maruz kaldıklarını söyleselerde, bu olaylar genellikle sınıf dışında ve okulda çalışanların göremeyeceği yerlerde gelişmektedir (Çınkır ve Kepenekçi, 2003). Bu durum sosyal sermayenin olumlu yüzüne okullarımızın ne kadar ihtiyacı olduğunu göstermesi bakımından anlamlıdır.

Örgüt içerisinde ilişkilerin gerektiğinden fazla samimi olması, aşırı sadakat, sorgulamadan kabul etme gibi faktörler zamanla örgütün niteliğini kaybetmesine neden olabilir. Sosyal sermaye, bir örgütte birbirleriyle ilişkisi olan ve birbirlerinin benimseyen herkes demek olmadığı gibi, “hoş” olmak da değildir. Büyük başarıları imza atmış endüstriyel tasarım firması IDEO, gelişmesini işbirliğine, karşılıklı saygıya ve şirket işlerinin nasıl yapılacağına dair ortak anlayışa borçludur. Şirket yüksek sosyal sermayeye sahiptir; ama bu onu nazik eleştirmeyen bir kültür yapmaz (Cohen ve Prusak, 2001: 32-33).

Sosyal sermaye örgüt içindeki farklı bölümlerin birbirleriyle ortada hiçbir sorun yokmuş, her taraf “güllük gülistanlık”mış gibi hareket etmesi demek değildir. Aynı anne babadan, aynı kültürden gelen, aynı evde büyümüş insanlar bile bir arada yaşarken ortaya farklı düşünceler, anlaşmazlık noktaları çıkabilir. Dolayısıyla, benzer durumların

örgüt içinde de meydana gelmesine şaşırılmaması gerekir. İşgörenler arasında sosyal sermayenin oluşması için çalışanların birbirlerine özel hayatlarının ayrıntılarını anlatarak, özel dostluklar kurarak iş ve özel hayatın sınırlarını ortadan kaldırmaları da doğru değildir. Hafta sonlarında düzenlenen açık alan etkinlikleri, şirket piknikleri ve tek oturumluk sosyal etkinlikler katılanları eğlendirir, eski günlerine geri götürür; ancak sosyal sermayenin oluşmasına katkıda bulunmaz. Bu etkinlikler hem kısa sürdükleri hem de işle ilgili olmadıkları için sosyal sermaye oluşturmaz. Çünkü açık alan etkinliğinde yere düşen birini kaldırmak, işin akışı içinde zor durumda olan birine yardım etmeyi gerektirmez (Baltaş, 2007). Topluluk içerisinde kurulan ilişkiler hele bir de topluluk önünde yaşamıyorsa her zaman gerçeği yansıtmayabilir. Sosyal sermaye güven, ilişki ve sorumluluk üstlenmek demek olduğundan, sahicilikle gelişir. İkiyüzlülük ise onu öldürür (Cohen ve Prusak, 2001: 33). Kurulan ilişkilerdeki samimiyet ve iletişimdeki gerçeklik ise sosyal sermayenin gelişmesine neden olabilir.

## **2. 5. Sosyal Sermaye İle Diğer Kavramların İlişkisi**

Sosyal sermaye kavramı geniş bir anlamı kapsadığından dolayı birçok kavramla arasında ilişki kurulabilmektedir. Bu kısımda sosyal sermaye ve örgütsel yapı ile sosyal sermaye ve takım çalışması arasındaki ilişkilere değinilmiştir.

### **2.5.1. Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yapı**

Örgüt kavramını, "makine" ve "organizma" gibi mecazlarla açıklamaya çalışan yaklaşımlarda, genel olarak örgüte mekanik yönden yaklaşılmakta ve esas itibariyle de örgütsel yapı vurgulanmaktadır. Aksine, örgüte kültürel açıdan yaklaşan ve örgütleri "düşünce sistemleri" "anlam sistemleri" ve "kültürler" biçiminde tanımlayan benzetmelerde daha dinamik bir yaklaşım biçimi benimsenmekte; örgütsel yapının da özünü oluşturan, onu biçimlendiren kültür kavramı ön plana çıkmaktadır (Şişman, 1994:7). Kültür, organizasyonun tüm kısımlarını etkileyen -uzun zamanda inşa edilen- sistemler, süreçler ve davranışsal beklentilerden bahseder. Örnekler ödüllerin, ortak değerlerin veya standartlaştırılmış süreçlerin yapısında olacaktır. Her organizasyon ve alt grup kolaylıkla değiştirilemeyen kendi kültürü içinde gelişmiştir. Kültür, hayati değişikliği bloke ederek veya sebep olarak önemli bir yanı sıra engel olabilir. Aynı zamanda bir örgütün güçlendiren bir kuvveti de olabilir (Mayo, 2001: 158-59). Örgüt Kültürü; örgüte bireyler tarafından taşınan değerler, inançlar, törenler, efsaneler, saygılılar, ideolojiler, normlar ve simgelerin örgüt üyelerince paylaşılarak benimsenmesi

sonucunda tamamen örgüte özgü yeni ve farklı inanç ve beklenti örüntüleri biçiminde dönüşüyle oluşmuş örgütsel anlam ve semboller sistemidir (Karşlı, 2004: 34).

Örgüte bu tür yaklaşımlarda onu bir makine veya canlı bir organizmadan daha çok bir aile, bir kabile, bir topluluk, bir grup olarak görme eğilimi vardır. Bir topluluk ve grubu oluşturan insanların ise öncelikle birtakım ortak sayıltı, değer ve inançlar çerçevesinde bir araya gelmeleri beklenir (Şişman, 1994:7). Örgütsel kültür, sosyal sermayenin oluşumuna katkıda bulunur. Güçlü değer ve normlardan oluşan örgüt kültürü, sağlam bir sosyal sermayenin oluşmasını sağlar (Çelik, 2002: 101).

Yukarıda gösterildiği gibi, kültürel olarak duyarlı ve anlamsal olarak uygun eğitimsel müdahalelerle ilgilenen eğitmenler öğrencilerinin ailelerinin ve cemaatlerinin kültürel ve sosyal sermayesini hesaba alırlar. Kültürel sermaye terimi bilgi, dilbilgisel kabiliyetler ve konuşma kodları ve öğrencilerin okula getirdikleri davranış biçimlerine tekabül eder. Sosyal sermaye ise ailelerin ve çocuklarının, okullar ve okulların örgütsel yapısı ile benzerlik arz eden diğer kamu kurumları ile başarılı bir biçimde ilişki kurabildikleri kaynak ve destek ilişki ağlarını kapsar. Düşük sosyo ekonomik düzeye sahip olan ve etnik azınlıklardan gelen öğrencilerin okullarında başarısız olmaları devletin programı ile okul personelinin ne bildikleri ve neye değer verdikleri arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanır. Eğitim sistemleri bu kişisel ve mahalli bilgiye - onu bir taraftan genişletirken - dayanmalıdır ki, öğrenciler kendi kimlik ve etkinliklerinin artan bilinci ile kendilerine ve başkalarına faydalı olabilecek bir şekilde geniş planda topluma katılabilirler (Armove ve Clements 2002: 1301-02). Sosyal sermaye toplum içindeki kurumlar arasındaki bağların kuvvetlendirilmesi ile problemlere doğru teşhis konulabilmesini böylece eğitim sistemini düzenleyebilecek önlemlerin alınması için uygun ortamın hazırlanmasını sağlar.

### **2.5.2. Sosyal Sermaye ve Takım Çalışması**

Sosyalleşmeye giden üç yol vardır: İlki aile ve akrabalık çevresi ilişkilerine; ikincisi bu çevrenin dışında yer alan okula, kulüpler ve profesyonel organizasyonlar gibi gönüllü birleşmelere, üçüncüsü de devlete dayanır (Fukuyama, 1998: 68). Okul, sosyalleşmeye giden yolun ileride iz bırakacak ilk adımlarının atıldığı en önemli duraklardan biridir. Okul, bireyin hayatında kapladığı yer açısından büyük bir paya sahiptir.

Sosyal sermaye bilgi temelli örgütler için önemli bir yönetim rolü oynar. Bu rol, güvenin yapılandırılmasını, saygı ve sorumluluk duygusunun geliştirilmesini sağlayarak, kaynakların paylaşılmasını, bilginin yaygınlaştırılmasını ve birlikte çalışmanın bir değer olarak geliştirilmesine çabalamanın ortaya çıkardığı durumu temsil eder (Lesser, 2000). Öğrenen örgütler kavramı, bilginin paylaşıldığı bir ortamda takım çalışmasını, örgütün performansını artırmak amacıyla örgütsel kapasiteyi oluşturan kaynakların paylaşılmasını ve etkileşimin güçlendirmesini çağrıştırmaktadır. Bu bir anlamda bilginin sosyalleştirilmesi sürecini ifade etmektedir. Birlikte yaşama, bir amaca, bir düşünceye, bir deneyime, bir kavrama ya da bir başka insana bağlanmayı gerektirir. Birlikte yaşayan insanlar birbirlerinin duygu, düşünce ve ihtiyaçlarıyla kendilerini doğrudan sorumlu olarak hissetmekle; ancak ortak anlam dünyasına dayalı sermaye oluşturabilirler. Sosyal sermayenin birikmesi bir kurumda yaşayan insanların birlikte yaşamanın kurallarını içselleştirmesiyle mümkündür. Bu içselleştirme durumu zamanla kurumda örgütsel birlikteliğe ve takım halinde çalışmaya sebep olacaktır. Takım kurmanın altındaki sayıltı, bir takımdaki işgörenlerin takımın amacını gerçekleştirmek için birbirlerini yönetmenden daha çok güdüleyebilecekleridir (Başaran, 1996: 62).

Bir örgütü oluşturan bireyler arasındaki farklılıkların derinleştirilmesi o örgütün sürekliliği konusunda endişe uyandırırken, örgütün tükenmişlik yolunda adım attığı görülecektir. Bir örgütün çalışanları arasındaki bağları reddederek ortaya konulacak farklılıklar, birlik ve beraberliği bozacağından örgütün kendisini koruyarak, amaçlarına ulaşması da imkânsız olacaktır. Bu bağlamda okul yöneticilerinin öğretmen ve personelin görüş, düşünce ve hayat felsefeleri arasındaki farklılıkları zenginlik olarak algılaması ve bu farklılığın yeni ve orijinal düşüncelere dönüşerek okula dinamizm katması yönünde çaba harcanması gereklidir. Örgüt içi çalışanlar, işgörenlerin hepsinin aynı gemide olduğu savından yola çıkarak, geminin yola devam etmesi için birlikte hareket etmeye dikkat etmeleri, sosyal sermayenin ruhuna uygun düşecektir.

Öte yandan diyalogun sosyal sermayenin çok kritik bir unsuru olduğu vurgulanmıştı. Diyalog öğrenen örgütlerde en önemli adımlardan birisidir. Öğrenen örgüt öğrenmeyi teşvik eden, personeli geliştirmeyi ön plana alan, açık haberleşme ve yapıcı diyalogu ön plana çıkaran örgüttür (Koçel, 1995: 277).



Birlikte yaşama kültürünü paylaşmak, eleştirilere açık olmak, bu eleştirileri gelişme ve değişim için fırsat olarak görmek ve kullanmaktır. Bir okul yöneticisi farklılıkları zenginlik saydığı gibi ortaya çıkan problemleri değişim ve birlikte yaşama dokusunu güçlendirme fırsatları olarak gördüğü zaman o okulda değişimin daha kolay oluşması imkânı ortaya çıkacaktır. İnsanlar durduk yere belli şeylerin değişmesine tepki gösterirken bir probleme yönelik etkinliği daha doğru bulurlar. Okul yöneticisinin hareketi semptomik olarak görüleceğinden tepki almayacağı gibi değişim olarak bile algılanmayabilir. Eğer insanlarda ortak yaşama arzusu yeterli düzeyde ise ortak çözme arzusu da böylelikle gelişecektir.

Öğrenme ancak alt kümelerde ortaya çıkınca öğrenen örgütler söz konusu olur. Yöneticiler düzeyindeki diyalog örgütsel öğrenmenin ortaya çıkması için yeterli değildir. Başlangıçta öğrenme yönetici gruplar arasında ortaya çıkarsa karşılıklı diyalog kurma meselesi sürekli esas olarak kalacaktır. Gruplar aktif olarak diyalog ve görüşme sürecine girerler, bunun sonucunda gruplar arasında sağlam iletişim kurmayı kolaylaştıracak liderlerin rehberliğine ihtiyaç duyulur.

Öğrenen bir örgüt kültürü oluşturmak için 6 zorunlu eylem vardır (Balasubramanian, 1996):

1. Sürekli öğrenme fırsatları oluşturmak
2. Diyalog ve görüşme ayarlamak,
3. İşbirliği ve takım halinde öğrenmeyi teşvik etmek,
4. Ganimet sistemleri yerleştirip öğrenmeyi yaygınlaştırmak,
5. Çalışanları ortak bir vizyona yönlendirmek,
6. Örgütü çevresiyle bütünleştirmek.

Senge ve Kofman (1994:22)'ye göre; öğrenen bir örgüt üç temele dayanmak zorundadır:

- Sevgi, insanlık, merak, yardım gibi insani değerleri esas alan bir kültür,
- Diyalog ve ortak çalışma uygulamaları,
- Yaşamın akışını bir sistem olarak görmek ve çalışmak.

Wallace (1998), öğrenen okulun köşe taşlarını şu şekilde sıralamaktadır:

1. Yansıtıcı diyalog,
2. Öğretmenler arası etkileşim,
3. Öğrencinin öğrenmesine ortak odaklanma,

4. Eğitim personeli arasında işbirliği,
5. Yaygınlaşmış değer ve normlar.

Senge ve Kofman, öğrenen örgüt oluşturulmasında altı tür engelden bahsederler. Bu engeller; problem çözümlüğüünün parçalanmışlığı, işbirliğinin yok edilerek, rekabet ortamının oluşturulması, sadece dış güçlerin zoru ile deneyim yapılması, dogmalar, peşin hükümler, batıl inançlar, programda düşünme tembelliğinden yararlanma, hislere ve sağduyuya dayanmaktan korkma olarak belirtilmiştir. (Keys ve diğerleri., 1996).

Sosyal ilişkilerin ve kuralların durmaksızın değiştiği bir toplumda, kurumlar açısından en önemli öğrenme, insanların değişime uyum sağlaması ve bu değişimin neden olduğu kaçınılmaz çatışmaların çözümüne katkıda bulunabilme becerisidir. Uyum ve birlikte yaşama bilincinin oluşturulması ve çatışmaların giderilmesi, öğrenmeyi gerektiren zorunlu sosyal çabalardır. Bu çabalar, sosyal etkileri yanında aynı zamanda sosyal düşünme süreçlerini de beraberinde getirmektedir (Shook, 2002: 26).

Örgütsel öğrenmenin örgüte sağlayacağı birçok yararın olduğunu kabul etmekle birlikte, öncelikle göze çarpan birtakım temel yararlarını kolektif zekâyı aktif hale getirmek, işgücünü birleştirmek ve yenilik kabiliyetini artırarak, hür bir çevre oluşturmak şeklinde sıralayabiliriz. Bu unsurlar örgütlerde sosyal sermayenin oluşmasına yardımcı olarak çalışanlara anlam ve iş doyumunu konularında kaynaklık edecektir. Karash (1995), öğrenen örgütlerin çalışanlarına sundukları yararları şu şekilde sıralamıştır:

1. Öğrenen bir örgütte çalışanlar, hayatlarından daha fazla memnundurlar.
2. Öğrenen örgütler, çalışanlara her şeyin iyiye gideceği ümidini verir.
3. Öğrenen örgütler, üretici düşünceler için uygun bir alan sunar.
4. Öğrenen örgütler yeni davranış ve fikirlerle riske atılmada güvenli bir zemin sağlar.
5. Öğrenen örgütte her bireyin görüşü, değerlendirmeye alınır ve insanlar örgütteki konularıyla katkılarını belirlemezler.
6. Sistem düşüncesini ortaya koyar.

Yöneticilerin etkili bir öğrenme çevresi yaratma zorunlulukları vardır. Yöneticilerin çalışanların öğrenmelerini destekleyip teşvik eden dört önemli rolleri vardır (Mumford, 1997: 41):

- **Örnek olma:** Öğrenmeye ve gelişmeye açık olduğunu belirten davranışlarıyla örnek olmak.
- **Fırsat sağlama:** Diğer insanlar için, öğrenme/gelişme fırsatları yaratmada eli açık ve bilinçli olmak. Ayrıca fırsat verildiğinde de teşvik edici ve destekleyici olmak.
- **Sistemler:** Sisteminizi çalışma esnasında öğrenme esasına göre yapılandırmak.( Bu gündelik işler sırasında sürekli bir öğrenmeyi sağlamada önemlidir).
- **Destekleme:** Örgütün tamamında öğrenme konusunda destek vermek ve savunmak.

## 2.6. Sosyal Sermayenin Etki Alanları

Sosyal sermaye kavramının esnekliği onun birçok alanda dikkate alınmasına; hatta kurtarıcı gibi görünmesine neden olmuştur. Bu nedenle toplum hayatında önemli bir yer edinmeye başlamıştır. Sosyal sermaye toplumun ihtiyaç duyduğu birçok alanla ilgilenir. Bu alanlar ekonomiden sağlık, eğitimden politikaya kadar geniş bir yelpazede kendini göstermektedir. Fakat özellikle ekonomi ve eğitim alanları daha da ön plana çıkmaktadır. Sosyal sermaye ve toplum ilişkisinden bahsedildikten sonra, sosyal sermaye kavramının ortaya çıkışı köken itibari ile ekonomi olması -aynı zamanda ekonomi ve eğitim arasındaki yakın ilişki- nedeniyle öncelikle sosyal sermaye ve ekonomi ile ilgili bilgi verilmiş, ardından Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisine değinilmiştir.

### 2.6.1. Sosyal Sermaye ve Toplum

Toplum denildiğinde akla ilk gelen bireyler ve bireylerden oluşan gruplar ile bunların hem kendileriyle hem de kurumlarla kurduğu ilişkilerdir. Bu ilişkiler çoğunlukla iş yapmak ya da toplumu oluşturan birey ve grupların ortak iyiliğini, refahını sağlamak için kurulur. Sosyal sermaye bu ilişkileri açıklayan bir olgudur (Yılmaz, 2005: 11). Kurulan bu sosyal sermaye toplumda ilişki ağlarını sağlamlaştırması nedeniyle örgütlü yaşama olumlu katkıda bulunacak, insanlara birlikte iş yapabilme kabiliyetini sunacak, böylece örgütsel bilinci arttıracaktır.

Sivil toplum devlet otoritesinden bağımsız hareket ederek kararlarını veren, toplum yararına çeşitli faaliyetlerde bulunan, gönüllü katılımı ortaya çıkan bir yapıdır.

Bu yapı sosyal sermayenin geliştirilebileceği en önemli araçtır. Sivil toplum, hizmet ederken bireylerin kendini geliştirebilecekleri ve yaptıkları çalışmalarla toplumda veya hedef seçtikleri kitleleri etkileyip onların güvenini kazanacakları yerlerdir (Önen, 2005: 9). Dini ve sosyal hizmet örgütleri sosyal sermayenin şekli üzerinde derin bir etkiye sahiptir (Kolodinsky ve diğerleri, 2003). Bu tip organizasyonlara katılım, gönüllülük esasına dayalı olarak çalışmayı gerektirir. İnsanlar; aile, semt, ağ yapıları, iş dünyası, ibadethaneler, uluslar gibi sosyal gruplar içinde yer alırlar. Bu etkileşim içerisinde bireyler ve örgütler çıkarlarını dengelemeye çalışırlar. Böylece aristokratik toplumları karakterize eden zafer, hırsın yerine yeni burjuvazinin dönüm noktası niteliğini taşıyan maddi kazanımdaki çıkarı koymaya çalışan ahenkli bir davranma yolu ortaya çıkmaktadır (Aydın, 2007). Sosyal istikrar, sosyal sermayenin oluşturulabilmesi için uygun zemin hazırlar. Bu konuda devleti idare edenlere büyük sorumluluklar düşmektedir. Ekonomik ve sosyal gelişme ortak amaçlar etrafında devlet ile sivil toplum ve organizasyonlarının ortak hareket etmesi sayesinde mümkün olabilecektir. Böylece devlet sosyal sermayenin oluşturulmasında ve biriktirilmesinde aktif ve etkin bir taraf olarak kabul edilmektedir (Altay: 2007).

Sosyal sermaye, toplumlar arasında eşit dağılmamıştır. Bazı toplumlar dikkati çekecek bir şekilde, diğerlerinden daha fazla birleşim oluşturma eğilimi gösterir ve tercih ettikleri birleşme biçimleri de farklılaşır. Bazılarında ise aile ve akrabalık çevresi birleşmelerin temel eksenini oluşturur. Başka toplumlarda gönüllü birlikler, dernekler çok güçlüdür ve bu örgütler insanları ailelerin dışına çıkarma işlevi üstlenir (Fukuyama, 1998: 39). Bu durum toplumun niteliğine göre, her ülkede ortaya çıkacak organizasyonların farklı biçimlerde yeşerebileceği kanısını oluşturur. Toplumun içerisinde oluşan güven duygusu sıkı sosyal ağların kurulmasına, işbirliğine ve dayanışmaya yol açarak güçlü örgütlenmelerin meydana gelmesine önayak olur.

Sosyal sermaye özellikle dünya bankasının katkılarıyla birçok ülkedeki toplumlar açısından önemli ölçümlere konu olmuştur. Toplumların gelişme ve büyümesinde önemli katkı verdiği gözlemlenen sosyal sermaye ulusal boyutta değerlendirmeye alınması gereken bir olgudur ( Sargut, 2006). Ülke olarak sosyal sermaye birikimimizi arttırmak, özellikle genç nüfusun fazla olduğu toplumumuzda güven, işbirliği ve kolektif harekete geçme adına olumlu etki yapabilir. Bireyselliğin artması, bireyleri kalabalıklar içinde yalnızlığa itmekte, düşük sosyal sermaye işsizlik ve suç oranlarının

artmasına sebep olmaktadır. Potansiyel manada büyük bir güç olan gençliğin toplumda daha aktif hale gelmesi gerekmektedir.

Önen (2005: 10)'a göre sosyal sermaye ve gençlik arasında şu unsurlar ön plana çıkmaktadır:

1. Sosyal sermayesi yüksek gençler girdikleri ilişkilerde daha toleranslı olurlar ve bireysellikten daha çok takım çalışmasına yatkındırlar.
2. İletişim kurarken ve tartışma yaparken daha yapıcı bir yaklaşım gösterirler.
3. Toplumda farklı kimlikler ile bir araya gelip değişik görüş ve düşünceler hakkında daha fazla bilgi sahibi olurlar.

Yukarıda görüldüğü gibi sosyal sermaye ve gençlik arasındaki ilişkiler toplumumuzun dolayısıyla ülkemizin sosyal sermayeye ne kadar da ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Gelecekte bu yapıdaki bireylerin görev alacağı örgütler sosyal sermayenin ne kadar önemli olduğunu gösterecektir.

### **2.6.2. Sosyal Sermaye ve Ekonomi**

Sosyal sermaye, ekonomik anlamda önemli çıktılar sağlayabilecek dışsallıkların kaynağı niteliğindedir. İlk olarak; sosyal sermaye kolektif faaliyetleri güçlendirir, birlikte faaliyet gösterme arzusu ve gönüllülüğü verir. Böylece bireyler çok yönlü olarak birbirlerini destekleyecek şekilde faaliyet gösterebilirler. Sosyal faktörlerin bu bileşik etkileri neticesinde sosyal sermaye birikimi kurumlara farklı amaçları gerçekleştirebilme yeteneği kazandırır. İkinci olarak; sosyal sermaye, beşeri ve entelektüel sermayenin yayılmasında bir katalizör görevi üstlenir (Aydın, 2007).

Bir toplumda insanların eğitim ve sağlık açısından kalitelerinin artması ve birbirlerine duydukları güvenin gelişmesinin olumlu etkilerinin başında ekonomik büyüme gelmektedir. Bir toplumun büyümesi için, sadece “fiziki” ve “mali” sermayesinin değil; insan ve sosyal sermayesinin de yüksek olması gerekmektedir (Yılmaz, 2005: 87). Sosyal sermaye, mikro ve makro ölçeklerdeki sosyal ve ekonomik gelişmenin ayrılmaz bir bileşenidir. Sosyal bağların güçlü bir şekilde oluşturulması, üretim maliyetlerini azaltarak verimliliği artırabilir. Üretim ve pazarlama için gerekli koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştırır. Sosyal sermaye ayrıca, sosyal refahı - özellikle yoksulların refahını - işsiz ve sakat gibi toplumda korunmaya muhtaç kişi ve gruplara

yardımı da kapsar (Şenkal, 2006: 3). Toplumun acılarının sarılması, servetin ihtiyacı olanlarla paylaşılması, yardım edilen kişilerin mutluluğu toplumsal kaynaşmayı sağlayıp, daha güçlü bir toplumsal doku ve ekonomik bir yapı oluşturabilir.

Sosyalleşme; GSMH'nin büyümesine katkıda bulunan birkaç faktörden biridir. Kendi kendine organize olma, demokratik-politik kurumların işlerlik kazanabilmesi için de aynı şekilde gerekli bir unsurdur (Heral, 2007). Kendiliğinden sosyalleşmenin, ekonomik yaşamda kritik bir rolü vardır. Çünkü gerçekte bütün faaliyetler bireylerden ziyade gruplar tarafından gerçekleştirilmelidir. Refaha ulaşmadan önce, insanoğlunun birlikte çalışmasını öğrenmesi gerekir ve eğer arkasından düzenli bir ekonomik ilerleme olacaksa, yeni organizasyon biçimleri geliştirilmelidir (Fukuyama, 1998: 39). Kendiliğinden sosyalleşme, sosyal sermayenin bir alt kümesini oluşturur. Geleneksel bir kümede veya grupların otoritesi altında çalışabilme yeteneği değil, yeni kurumlar oluşturabilme kapasitesi ve yetiştirdikleri değerler çerçevesinde iş birliği yapabilmesidir. İnsanların birbirine güvenmesine ve ekonomik organizasyonlar kurmasına imkân veren sosyal sermayedir. Sosyal sermaye, topluma hareket ve yenilik getirir (Aydın, 2007). Sözleşmeler, senetler imzalamak, yasalar koymak hukuk kurallarını işletmek ekonomik anlamda dengeyi sağlayamayabilir. Ahlaki alışkanlıklar ve yükümlülükler, içinde yaşanılan topluma karşı güven ve sorumluluk duygusu taşıma, karşılıklılık özellikle çağımızda arandığı olgulardır. Bu gerçeği kavrayan toplumlar güçlü bir takım ruhuyla çalışıp, başarılı organizasyonlar meydana getirmektedirler.

Fedderke ve diğerlerine (1999: 709) göre, sosyal birlikler toplum üyeleri için koordine edilen faaliyetleri kolaylaştıran gayri resmi kurallar, normlar ve değerleri içerir ve başka türlü yapılamayan girişimlerin yapılmasına ve üstlenilemeyen risklerin üstlenilmesine olanak sağlar. Bu yüzden sosyal sermaye ekonomik kalkınma için büyük bir önem kazanır ve böylece kalkınma sürecinde bir üretim faktörü olarak tanımlanabilir (Tüylüoğlu, 2006). Ekonomik gelişimin özellikle gelişmekte olan ülkeler için önemi düşünülürse sosyal sermayenin gerekliliği daha iyi anlaşılabilir.

### **2.6.3. Sosyal Sermaye ve Eğitim**

Sosyal sermaye genelde, din, gelenek, ortak tarih ve kültürel değerlerin paylaşımı gibi devletin kontrolü dışında kalan başka faktörlerin de katkısıyla süreç içinde oluşur. Hükümetlerin, devletin vasıflı sosyal sermaye oluşumuna doğrudan katkı

yapabilecekleri alanlar neredeyse yoktur. Vasıflı sosyal sermaye oluşumuna devletin katkı yapabileceği belki de tek önemli alan eğitimidir (Betil, 2005: 7). Iyer (2005)'e göre sosyal sermaye ile eğitim arasında birçok ilişki mevcuttur. “Birincisi eğitim, sosyal kabiliyetlerin gelişmesini sağlayarak, sosyal sermayenin de gelişmesini sağlar. Eğitim, sosyal sermaye için ilk yatırım gibidir. Grup çalışması yapma, yardımlaşmayı öğrenme, başkalarının ihtiyaçlarını ve isteklerini anlama gibi özellikler eğitimle kazanılır. İkincisi, eğitimle bireyler başkalarına güvenebileceğini; yardımlaşabileceğini, sosyal ağlar ve katılımın pozitif faydalar sağlayabileceğini öğrenir. Eğitimle birlikte birey, sosyal faaliyetlere katıldığı ölçüde, toplumda yaşıyor olmanın faydalarını öğrenir. Sonuncusu, ileriye düşünerek yaşayan bireyler hem sosyal hem de beşeri sermayeye daha çok yatırım yaparlar” (Iyer, vd. 2005: 1025 akt. Öksüzler, 2006).

Bourdieu ve Coleman eğitimin sosyolojisini etkilemişler ve sosyal sermayenin eğitime etkisini gözden geçirmeye başlamışlar; fakat eğitime dayalı çalışmalarda, araştırma gündemini Bourdieu'dan ziyade Coleman şekillendirmiştir. Bu anlamda, Coleman'ın çalışmaları özellikle dikkate değerdir. Sosyal sermayenin insani sermayeye katkısı üzerine Coleman'ın geleceğe dönük yazısı ve geniş ölçekli bir araştırma verisinin analizine dayandırdığı çalışmaları önemlidir. (Field, 2006: 64-65). Coleman ve Hoffer 1980' den 1987' ye kadar olan 7 senelik periyod içerisinde Amerika'da toplam 1015 genel, özel lise ve Katolik okullarında 28000 öğrenciden bilgi topladılar. Bu paralel araştırmada bulundu ki; sosyal sermaye, Katolik olmayan özel ve genel okullardakine kıyasla Katolik okullarında daha az okul bırakma oranına sebep oluyor. Sonuçlar ayrıca Katolik okullarında sosyal sermayenin matematik öğretimi ve sözel öğrenmeye pozitif katkı sağladığını ortaya çıkarıyor (<http://en.wikipedia.org>).

Ann Meier (1999), sosyal sermayenin okul başarılarına, okulda kalma veya okulu bırakma kararına etkisini üzerine çalışmıştır. James Coleman'ın sosyal sermaye kavramından çıkardığı birkaç farklı boyut üzerine inceleme yapmıştır. Bunlar: biçimler, kalite, yardım. Biçimler, sosyal sermayeyi oluşturan ilişkiler olarak tanımlanır. Yardım, bu ilişkiler yardımı ile oluşturulan bir durumdur ve kalite, ilişkilerin özelliklerinin bir ölçümüdür. Bu araştırmanın sonucunda paranın sosyal sermayenin bazı biçimlerini oluşturmada yardım için kullanabileceğine, ergenlerin akademik başarıları üzerinde sosyal ilişkilerin kalitesinin ve yardımın etkisinin olduğunu göstermiştir.

Ann-Kristin Boström (2003), hayat boyu öğrenme, nesiller arası öğrenme ve sosyal sermaye kavramlarının analizleri üzerine rapor ederek ve nesiller arası etkileşiminin bir durum araştırmasını yapmış, yani “ granddad programme” - bir aracılık projesi Stockholm bölgesindeki sınırlı sayıdaki okul vasıtasıyla çalışılmış. Öncelikle kavramsal çatıyı ve sınıf pratiğiyle ilişkisini açıklamak için bir yapısal model geliştirilmiş. 580 öğrenci, 19 büyükbaba ve 17 öğretmen öğretmenden veriler toplanmış ve sonuç olarak, yalnız büyükbaba ve öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin bir parçasını büyükbabaların çalışmalarının oluşturduğunu, erkek ve kızlar arasındaki sosyal sermayenin çeşitli mevcudiyetlerinde göreceli anlama ilişkin farklılıklar olmasına rağmen, çıkan sonuçların öğrenciler için arttırılmış sosyal sermaye iddiasını destekledikleri görülmektedir. Ayrıca bu sonuçlar büyükbabaların aracılığıyla sağlanan resmi ve gayri resmi öğrenme fırsatlarının olduğu okul sınıflarında sosyal sermayenin artmış olduğuna işaret ediyor.

Coleman, coğrafi değişkenliğin, ailenin sosyal sermayesini bozarken, çocukların eğitiminde zedeleyici sonuçlara yol açmakta olduğunu ileri sürmüştür. Buna rağmen, ailelerin sosyal ve ekonomik durumlarını hesaba katarsak, göçmen gençlerin okulda beklenenden daha başarılı olduklarını söylemek mümkündür (Stanton-Salazar ve Dornbusch 1995; Lauglo 2000 akt. Field 2006: 67-68).

Sosyal kapalılığı yüksek olan toplumlarda, ilkokul ve ortaokul öğrencileri arasında akrabalık bağlarında sosyal sermaye kaynaklarını kullanarak başarı normlarını inşa etmek ve uygulamak için, öğrenmeye sevk edilebilir. Bununla beraber, benzer toplumlar, olumsuz nüfus ilişkisi yüzünden diğer toplumlara karşı heterojen bilgi biçimlerindeki sermaye mallarında yeterli yatırım yapılmaması yüzünden olumsuz sonuçlar verebilir. Sosyal kapalılık, ilkokul ve ortaokul öğrencileri arasındaki öğrenmeyi çevrenin dikkatle toparladığı yaratmaya zorlayan bir norm yolu ile arttırır. Ancak sosyal kapalılık lise öğrencileri arasındaki öğrenmeyi engeller; çünkü sosyal kapalılık daha ufuk genişletici düşüncelerine izin veren ve onları öğrenmeye motive eden bir ortamdan mahrum bırakır (Morgan, 2000).

Morgan ve Sorensen, Coleman’ın Katolik okullardaki öğrencilerin standart test başarısında diğer okullardaki öğrencilerden daha iyi olmalarının sebebini açıklamadaki eksikliğinden dolayı onu eleştirirler. Katolik ve genel okullardaki öğrencileri tekrar araştırdıktan sonra sosyal sermayenin matematik öğrenmedeki katkısını açıklamaya iki



model sunarlar. Biri Katolik okullarda normların dışına çıkmayan model; diğeri de genel okullardaki ufuk genişletici model. Sosyal sermayenin normların dışına çıkmayan okullarda işlevsel toplum durumunun devam ettirme adına pozitif bir etkisi gözükürken, aşırı izleme sonucunda olumsuz sonuçların ortaya çıktığı görülmüştür. Yaratıcılık ve sıra dışı başarılar da sonuç olarak ifade edilebilir. Tam aksine ufuk genişletici modelin uygulandığı okullarda sosyal yakınlığın öğrencilerin matematik başarısında olumsuz etki yaptığı görülmüştür. Bu okullar, ailelerin ve diğer yetişkinlerin daha geniş sosyal ilişkilerdeki fırsatları değerlendirme adına farklı sosyal sermaye modelleri de sunmuşlardır. Sonuç şudur ki, normları teşvik eden Katolik okullara göre daha fazla öğrenme teşvik edilmektedir. Özetle Morgan ve Sorensen'in çalışması gösteriyor ki sosyal sermaye bağlama göre değişmektedir, bir durumda pozitif olan diğer bir durumda pozitif olmak zorunda değildir (<http://en.wikipedia.org/>).

Kilpatrick (2002), bu çalışmasında tarımsal işler yapan Avustralyalı bir ailede onu bir " öğrenme toplumu" kabul ederek, sosyal sermaye birikiminin kullanımını veya oluşumunun meydana geliş sürecini analiz etmiş. Çiftlik yönetim uygulamalarında öğrenme ve değişiklikler ile ilgili muhtemel ilişkileri ve etkileyen faktörleri araştırmıştır. Bu çalışmadaki bulgulara göre coğrafi bölgelerde informal öğrenme sosyal sermaye kullanımına ve inşa edilmesine katkıda bulunur. Bu araştırma, yaygın bir şekilde ürünlerin kalitesi ve aile, toplum, bölge veya ülkede gözlemlenebilen güvenin seviyeleri, ağlar, değerler, tutumlar arasında bir bağ kurmak girişiminde bulunur. Kilpatrick, sunduğu modeller bireyler arası etkileşimde sosyal sermaye kullanımını ve inşa edilmesini kavramsallaştırmaya çalışır.

Putnam (2000) "Yalnız Başına Bowling Oynama" adlı kitabında "Çocuk gelişimi çok güçlü bir şekilde sosyal sermaye tarafından şekilleniyor" diye bahseder ve "sosyal sermayenin varlığı başta eğitim olmak üzere pozitif sonuçlarla ilişkilidir." Kitabına göre bu pozitif sonuçlar ailenin toplum içerisindeki sosyal sermayenin sonuçlarıdır. Sosyal sermayenin var olduğu devletlerde yüksek eğitim performansı vardır. Bu devletlerin benzerliği devletlerin ve ailelerin çocuklarının eğitimleri ile ilgilerinin diğer devletlere ve ailelere oranla çok daha fazla olmasıdır. Ailenin, öğrencinin okuldaki eğitim süreçlerindeki katkısının yüksek olduğu durumlarda, öğretmenler öğrencilerin okula silah getirme, fiziksel şiddet içeren olaylara katılma ve eğitim sürecinde isteksiz olma gibi durumlara düştüğünü rapor etmişlerdir. Putnam'ın bu iddiaları ve delillerinden sosyal

sermaye ve eğitim arasındaki ilişkiyi bulmak için ailenin okul ve eğitim sürecine katkısının oranını ve toplum içerisindeki sosyal sermayenin miktarını dikkate almak zorundalığı ortaya çıkar. Coleman gençlerin yetişkinler içerisinde adapte olmalarının daha olası olduğunu ve bunda önce ailenin sonra da çevrenin önemli rol oynadığını geçmiş bir dönemde ifade etmiştir ki bu tespit hiç de hafife alınacak bir konumda değildir. (<http://en.wikipedia.org/>).

Özellikle, aileler sosyal sermayenin gelişmesinde birincil rol oynamaktadır. Ailelerin çevrenin de aktif katılımıyla eğitim örgütlerine verecekleri destek eğitime çok önemli katkı yapacaktır. Aynı şekilde eğitim örgütlerindeki işgörenlerin görevlerine gösterecekleri ilgi ve donanımlarını artırma çabası, samimiyet, öğrencilerle kurulan olumlu diyalog öğrencileri daha başarılı kılabilir. Böylece eğitim kurumlarımızda yetiştirilen yetkin bireyler, etkin konumlara gelip, görev aldıkları örgütlerde verimli bir biçimde toplumun her kademesine katkıda bulunabilirler.

Knack ve Keefer (1997) bazı sosyal sermaye göstergelerinin ekonomik büyümenin önemli belirleyicilerinden olabileceğini göstermişlerdir. Fakat bu modeller beşeri ve sosyal sermayenin bağımsız olduğunu varsaymışlardır. Söz konusu çalışmada ise her iki değişken arasında önemli bir bağ olduğu gösterilmiştir. Bu nedenle büyüme modellerinde eğitimin önemli olup olmadığı sorusu gereksiz ve anlamsız olmaktadır; çünkü eğitim insanların yeteneklerini ve sosyal sermayeyi geliştirir (Iyer, vd., 2005: 1026 akt. Öksüzler, 2006). Eğitim sosyal bir girişimdir, çünkü toplumun yetişmemiş üyelerini eğitmek herşeyden önce, yetişmiş üyelerine düşen bir görevdir. Ayrıca eğitimin girişinin toplumdan geldiği, çıkışının da topluma gittiği unutulmamalıdır (Bursalıoğlu, 1994: 19).

### **2.7. Sosyal Sermayenin Ölçülmesi**

Sosyal sermaye birikiminin nasıl ölçüleceği, sosyal sermaye ile ilgili en dikkat çekici sorulardan biridir. Sosyal sermayenin ölçülebilmesi için öncelikle sosyal sermayenin içinde bulunan kavramların belirlenmesi gerekmektedir. Burada da karşımıza şu sorun çıkmaktadır: Literatürde de ifade edildiği gibi sosyal sermaye tanımları, tanımı yapana göre değişiklik göstermektedir. Dolayısıyla, sosyal sermayeyi tanımlama biçiminize göre sosyal sermayenin ölçülmesi de değişiklik gösterecektir.

Sosyal sermayenin ölçülmesinde devlete ve onun kurumlarına duyulan güven ve saygının derecesi, halkın kendine ait kararlarda katılımcılık düzeyi, kişilerin sivil toplum kuruluşlarında ne ölçüde görev aldıkları, organizasyonlara gönüllü üyelikler,

gönüllü olarak bir ay içinde ortalama hizmet etme saatleri, iletişim materyallerinin kullanım derecesi, iş işlemlerindeki informal ağların kullanımı, ilişki ağlarına dâhil olma, kişilerin ve komşuların birbirlerine yaptıkları yardım, destek ve fedakârlık seviyeleri gibi unsurlar şu an için sosyal sermaye değerini ölçmede kullanılan kriterlerdir (Aydın, 2007).

Putnam, Leoardi ve Nanetti (1993) tarafından yürütülmüş olan kapsamlı ve geniş çalışma “İtalian Work” adı altında bir araya getirilmiştir. Bu araştırmada, sosyal sermaye dört ana gösterici ile ölçülmüştür ki bunlar (Sabatini, 2006: 13):

1. Gönüllü örgüt sayısı ( Bu ölçüm spor kulüpleri ve kültürel çevreleri içerir.)
2. Mahalli gazete okuyucularının sayısı ( Bu ölçüm göstericisini kullanmadaki düşünce gazeteler, İtalya’da, mahalli grupların problemlerini anlamak ve haberlerine erişmek için en uygun araç olmasıdır. Gazete okuyan insanlar bu yüzden daha fazla bilgi sahibidir ve daha fazla grup etkinliklerine katılma eğilimindedirler.)
3. Referanduma katılan seçmen için seçime katılmak direkt ve dolaysız avantajlar içermediği için bu davranış kişisel hedefleri araştırmak için kullanılmazlar. Böylece bu sivil ruh sinyali olarak düşünülebilir veya Putnam’ ı takip ederek “civicness” sivillik olarak tanımlayabiliriz.
4. Siyasi seçimlerde seçmenler tarafından gösterilen tercih ilişkisi oyları. ( Bu ölçüm sivil gerilik göstericisi olarak yorumlanabilir; çünkü, İtalyan siyasi sisteminde, “tercih oyları” müşteri ilişkileri kurma ve dostluk çıkarları elde etme için tarihte bir araç olarak kullanılmıştır.

Sosyal sermayenin uygun olmayan bir mecaz ve açık olmayan kavramsallaştırılmasına ek olarak, sosyal sermayenin ölçümüne ilişkin ciddi problemler vardır. Dünya Bankası çok sayıda deneysel çalışmayı desteklediği ve gelişmekte olan ülkelerde sosyal sermayeyi kendi sosyal sermaye girişimleri aracılığıyla ölçtüğü için etkilidir. Sosyal sermaye ekonomide genellikle iki şekilde ölçülür: Dünya Değerleri Çalışması’ndan araştırma bilgileri verileri kullanılarak toplumdaki güven duyma düzeyi ve üyelik dernekleri. Sosyal sermaye ölçümüne bu yaklaşım artan biçimde eleştirilmiştir (Knorringa ve Staveren, 2007). Sosyal sermayenin ölçümü için kavram hangi

bilimsel disiplinde ölçülecekse sosyal sermaye kavramı o disiplinin bakış açısıyla ele alınıp daha spesifik bir hale getirilebilir.

### 2.8. İş Doyumu

İş, örgütsel ortamda belirli bir zaman diliminde gerçekleşen, beraberinde kimi ilişkileri getiren ve ücret karşılığı girilen mal ve hizmet üretme çabası (Sevimli ve İşcan, 2005); doyum, kişinin uğraşısından elde ettiği içsel haz olarak tanımlanabilir. İş doyumunu ise çalışanın işinin değişik boyutlarına (işin bizzat kendisi, birlikte çalışılanlar, işte yükselme olanağı, denetim sistemi vb.) ilişkin gereksinme, beklenti ya da isteklerinin işte karşılanmasına ilişkin algısının onda yarattığı bir duygudur (Balcı, 2005: 88).

İş doyumunu kavramı literatürde üzerinde çokça çalışılan önemli bir konudur (Locke, 1976; Spector 1997 akt: Akpofure ve diğerleri 2006) ve çok fazla tanımı bulunmaktadır. Bu kadar çok tanımın olmasının nedeni kompleks bir varlık olan insanın tüm ihtiyaçlarının karşılanıp, doyurulmasındaki güçlük olabilir. Locke, iş doyumunu “ bir bireyin işini ya da iş yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi” olduğunu ifade etmiştir (akt. Çetinkanat, 2000: 1). İş tatmini, bireyin işine karşı genel tutumudur (Erdoğan, 1996: 232).

İş doyumunu denilince, işten elde edilen maddi kazanç ile bireyin beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve bir eser meydana getirmenin sağladığı mutluluk düşünülmelidir (Eren, 1993: 112). İş doyumunu işgörenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk veya hoşnutsuzluk olarak tanımlanabilir (Davis, 1988). Bireyin işini ve iş yaşamını değerlendirmesiyle ulaştığı duygusal sonuca (Akçamete; Kamer ve Sabuncuoğlu, 2001: 1; Balcı, 2005: 88) iş doyumunu demektir. Fred Luthans'a (1995:3) göre iş doyumunun üç önemli yönü vardır:

- İş doyumunu, duygusal yönü ağır basan bir kavramdır. Çünkü görülemez ve sadece hissedilebilir.
- İş doyumunu, genellikle çıktılarının beklentileri ne derece karşıladığı ile ifadelendirilebilir.
- İş doyumunu, birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir. Bunlar genellikle iş, ücret, terfi olanakları yönetim tarzı, çalışma arkadaşları v.b tutumlardır( akt. Sevimli ve İşcan, 2005).

Çalışma yaşamında yer almak isteyen her insan, eğitimi, alışkanlıkları doğrultusunda çalışacağı ortamın fiziksel şartları için beklentiler oluşturur, yaptığı işin

bu özellikleri karşılama ister (Erdoğan, 1996: 232). Dolayısıyla iş doyumu düzeyinin "işin, kişinin en kuvvetli hissettiği ihtiyaçlarını karşılama derecesi ile orantılı" geliştiği kabul edilmektedir (Keser, 2005).

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal gereksinimlerinin beklentileri doğrultusunda karşılanmasını ifade eden iş doyumu; kişilerin başarılı, mutlu ve üretken olabilmelerinin en önemli koşullarından biridir (Durmuş ve Günay, 2007). Bireylerin hayatlarını idame ettirmek için planlı ya da plansız bir başlangıç yaptıkları iş hayatları kazandırdığı maddi kazanç ile birey için olumlu bir pozisyon oluşturmakta, bunun devamında ise bireyler artık maddi getirinin dışında psikolojik ihtiyaçlarını da ön plana almaya başlamaktadır. Çünkü insanın iş yaşamı iş, ev ve sosyal çevre üçgeninde önemli bir yer tutmakla beraber, bütünün önemli bir parçasını oluşturmakta, bu güzide parçanın bireye sağladığı memnuniyet ve iş doyumu ise ister istemez aile ve sosyal ilişkilerine de olumlu yansımaktadır. Bu yansımanın sosyal bir hareket olan eğitimde de ortaya çıkacağı beklenmektedir. Eğitimin temel sistemi olan okulda gerçekleştirilecek olan etkinlikleri sağlayan işgörenlerin göstereceği performans, okulun amaçlarına ulaşmasına neden olacaktır. İstenen ölçüde motive edilmiş, işdoyumu yüksek öğretmenlerden oluşan bir okulun kaliteli eğitim vermesi ve başarılı öğrenciler yetiştirmesi beklenir. Bu öğretmenler aynı zamanda kendileriyle barışık görüntüleriyle öğrencileri için de iyi birer model olacaktır. Böyle bir okulda huzur ve mutluluk içerisinde, beklentileri büyük çapta karşılanmış, gayretli öğretmenlerin ortaya koyacağı performans iş doyumunun önemini ortaya koyması bakımından anlamlıdır.

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

Güdülenme (motivasyon) iş doyumunun ayrılmaz bir parçasıdır. Latince "movere" sözcüğünden gelen güdüleme (motivasyon), hareket ettirmek, özendirmek anlamına gelmektedir (Aydın, 2000: 82). Motivasyon bireyin kendi aktivitesini yönetme, destekleme, başlatma sürecidir (Lee, 2005: 434) ve çalışanın motivasyon düzeyi çalıştığı kurumdan sağladığı maddi ve manevi kazançların bireysel ihtiyaçlarını ne ölçüde giderdiğine bağlıdır (Toker, 2008). Dolayısıyla bireyin işinden aldığı doyum ile işe motivasyonu arasında sıkı bir bağ vardır. Bu durum doyuma ulaşmış bireyin, güdülenmeye ve davranışlarında değişiklik yapmaya hazır olması şeklinde ortaya çıkar. Aynı şekilde, güdülenmiş bir birey de, tüm çaba ve faaliyetlerinin sonucunda içsel

huzuru ve hazzı tadabilir. Başka bir deyişle, motivasyon (güdülenme) doyumunu yaratır (Eroğlu, 1996, akt: Atay: 2006).

Motivasyon, öğretme öğrenme sürecine, öğretmen ve öğrencilerin gönül güçleri ile katılımı olarak da tanımlanmaktadır. Motivasyon, öğretmen ve öğrenci eksenli bir kavramdır. Bu motivasyon sonucunda, sorumluluk alma, paylaşma, yaratma, öğrenmeden haz alma davranışları ortaya çıkar. Öğrencinin derse motive olabilmesi için, öğretmenin kişisel olarak eğitim etkinliklerine istek ve coşku ile katılması gerekir (Aydın, 2000: 74). Öğretmenin, okul içi katıldığı her türlü etkinlikte istekli ve gayretli olabilmesi için, işinden doyumunun beklentilerini karşılaması gerekmektedir. Aksi halde öğretmen, mesleğinin gereği görevlerini yerine getirirse bile arzu edilen verim elde edilemeyebilir.

Motivasyon kuramları, doyum, motivasyon ve performans arasındaki anlamlı ilişki ile ilgilenir. Maslow, Alderfer ve Herzberg, işyerinde ihtiyaçlarını doyurabilen çalışanların daha güdülenmiş ve ihtiyaçlarını giderememiş, doyuramayan çalışanlardan daha verimli olacağını ileri sürdüler. Bu düşünce, çalışanların motivasyonu hakkında sağduyulu varsayımlara başvurur. Elbette doyuma ulaşmış bir çalışan daha motive ve verimli çalışan olacak mıdır? Bu yaygın bir varsayımdır; fakat böyle basit bir ilişkiyi varsayarken bile oldukça dikkatli olunmalıdır (Carter, Ulrich, ve Goldsmith, 2005: 170). Motivasyon, iş ortamına ve işe uyum ile iş doyumunu sağlar. Motivasyonun yüksek olması, iş doyumunu, mutluluk, olumlu düşünce, başarı, üretkenlik açısından çalışanlara fayda getirirken; verimlilik artışı, yeni personel dolaşımının düşük olması, daha nitelikli personelin firmayı tercih etmesi noktalarında ise örgütlere büyük katkılar sağlar (Dilsiz, 2006: 42).

İş doyumunu kavramı açıklanırken güdülenme (motivasyon) kuramlarından yararlanılmaktadır. İşgörenin, işinden doyumuna ilişkin bazı kuramlar geliştirilmiştir. Bu kuramlar, iş doyumuna değişik açılardan yaklaşmaktadırlar. Bunları; içerik ve süreç kuramları olarak iki kümede toplamak olanaklıdır (Başaran, 1991: 200). Literatürde güdülenme (motivasyon) kuramları olarak da sıklıkla ifade edilen iş doyumunu kuramları aşağıda ifade edilecektir.

### 2.9.1. İçerik Kuramları

İçerik kuramları, insanın doyuracağı güdülerini ya da gereksinimlerini odak olarak alır. Bu kuramlarda insanın ulaşmak için güdülendiği hedef önemlidir. Bir başka deyişle insan bir amaca ulaşmak için ya da bir güdüsünü doyumak için davranışta bulunur. Yanıt aranan soru, insanın “*ne için*” davranışa geçtiğidir (Başaran, 1991: 151). Bu nedenler belli bir sırayla ifade edilir.

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

#### 2.9.1.1.Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı (Need Hierarchy Theory)

Abraham H. Maslow, tarafından geliştirilen bu kurama göre insanın kendini gerçekleştirmeye ulaşabilmesi için, sırasıyla birçok ihtiyacını doyumması zorunludur (Başaran, 1991: 152-53). Maslow’a göre insanın ihtiyaçları dünyanın her tarafında aynıdır ve zamana göre değişiklik göstermez. İnsanı bir davranışta bulunmaya iten temel güç onun doyurulmayan ihtiyaçlarıdır. İnsanın ihtiyaçları beş grupta toplanır. Bu ihtiyaçlar sırasıyla; fizyolojik, güvenlik, sosyal, saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarıdır (Eren, 1993: 321):

1. Fizyolojik ihtiyaçlar (Yeme, içme, barınma, hayatı devam ettirme),
2. Güvenlik ihtiyaçları (hastalık, yaşlılık v.b.g. hallerde geleceği garantiye alma....)
3. Sosyal (Bir sosyal gruba (aile, örgüt, millet vs.) ait olma ve karşılıklı sevgi bağları kurma),
4. Saygınlık (Prestij, başarı, saygı görme...)
5. Kendini gerçekleştirme (yapma ve tamamlama arzusu, kişisel tatmin, kişisel başarı, bilimsel buluşlar...).

Maslow, bu ihtiyaçları hiyerarşik bir sıralamaya tabi tutarak, bu beş ihtiyacı daha üstteki ve daha alttaki ihtiyaçlar olarak ayırmıştır. Fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçları düşük düzeydeki ihtiyaçlar olarak tanımlanırken; sosyal, saygınlık ile kendini gerçekleştirme ihtiyaçları da yüksek düzeydeki ihtiyaçlar olarak sınıflandırılmıştır. İki sıra arasındaki fark ise yüksek düzeydeki ihtiyaçların içsel olarak, düşük düzeydeki ihtiyaçların da dışsal olarak doyuma ulaştırılmasıdır (Özkalp ve Kirel, 1996: 166, akt.

Toker: 2007). Kısaca özetlemek gerekirse, Maslow'un kuramında önem taşıyan iki temel görüşün ileri sürüldüğü söylenebilir. Bunlardan birincisi, insan ihtiyaçlarının bir önem hiyerarşisine göre düzenlenmiş olduğudur. İkincisi ise, karşılanan ihtiyaçların artık güdüleyici olmadıklarıdır. Ayrıca Maslow, bireylerin sahip oldukları şeyler tarafından değil, sahip olmak istedikleri şeyler tarafından güdülendiklerini de belirtmektedir.

Urban (1982: 71), Maslow'un insan doğasının gizlerini açıklama çabalarının kültürel bağlamdan uzak olduğunu aktarırken; ihtiyaçlar hiyerarşisinin yaşamın iş ve boş zaman, aile ve iş yaşamı, özel ve kamusal olarak bölümlenmiş olduğu modern sanayi toplumunda bir inanılabilir taşıyabileceğini ancak; bu hiyerarşinin tarih boyunca her kültüre uygulanmasının yanlış olduğunu belirtmektedir (akt. Sun, 2000: 16). Farklı kültürler arasında ihtiyaçların karşılanmasında öncelikler değişebilir. Bu manada bir genelleme yapmak doğru olmayabilir.

### **2.9.1.2. Alderfer'in ERG Kuramı (ERG-Existence, Relatedness and Growth Theory)**

Clayton P. Alderfer, tarafından geliştirilmiş olan bu kuram, birey davranışlarının oluşup, kalıcılık kazanmasının bireyin çevresinde oluşan hangi durumlara bağlı olduğunu açıklamaktadır (Sun, 2000: 16). Alderfer, bu kuramını varoluş, aidiyet ve büyüme ihtiyacı olmak üzere üç ana başlık altında toplamıştır (Aydın, 2000: 98):

- Varoluş ihtiyacı: İnsanın varlığını sürdürme ihtiyacıdır. Maslow'un fizyolojik ve güvenlik ihtiyaçlarını da kapsar.
- Aidiyet ihtiyacı: Bir iş ortamında diğer insanlarla ilişkiler, bağlantılar kurma ihtiyacıdır. Maslow'un güvenlik, sosyal ve saygınlık ihtiyaçlarını kapsamaktadır.
- Büyüme ihtiyacı: İş başında yaratıcı olma ihtiyacını ifade etmektedir. Maslow'un saygınlık ve kendini gerçekleştirme ihtiyaçlarını karşılamaktadır.

Alderfer (1971) kuramında (Maslow'un hiyerarşisi kadar katı olmamakla birlikte) ihtiyaç düzeylerini somuttan soyuta doğru sıralamıştır. Ayrıca birden fazla ihtiyacın aynı anda doğabileceğini belirtmektedir. Örneğin, karnı aç bir insanın bir gruba ait olup olmadığını hissetmesinin mümkün olduğunu ve bir aktiviteyle uğraşmak konusunda yeteneklerini kullanıp kullanamayacağını farkında olabileceğini söylemektedir (akt.



Sun, 2000: 17). Bu durumda insan hayatını devam ettirme çabası içerisindeyken çevresiyle etkileşime girip, başka girişimlerde de bulunabilir.

### **2.9.1.3. Mc Clelland' in Başarma İhtiyacı Kuramı (Achievement Need Theory)**

David Mc Clelland, insan ihtiyaçlarını başarı, bağlılık ve güçlülük ihtiyaçları olmak üzere üç grupta toplamıştır. Bağlılık ihtiyacı, insandan insana farklılık gösterse de her bireyin belirli insanlara bağlılık ve onlara çeşitli derecelerde geliştirmiş olduğu arkadaşlık ve dostluk çevresinin bulunması şeklinde var olmaktadır. Güçlü olma ihtiyacı ise, yine insandan insana farklılık gösterse de her bireyin çevresine egemen olma isteğiyle, başkalarının iş ve faaliyetlerini kontrol altına alma çabaları biçiminde ortaya çıkmaktadır. Mc Clelland bu üç ihtiyaç ve güdü içerisinde en çok başarı güdüsünün birey ve toplumu etki altında bıraktığını savunmakta, bireyi faaliyete geçmekten alıkoyan tehlike ve korkuların ortadan kaldırılarak kendine güven duygusunun ve sorumluluk yüklenme arzusunun geliştirilmesiyle bireyin başarılı olmak için harekete geçirilebileceğini söylemektedir (Eren, 1993: 340,341).

Mc Clelland (1961) bu ihtiyaçların birey için olduğu kadar toplum ve ulusun yaşamı açısından da önemli olduğunu vurgulamıştır. Başarma güdüsünün başat olduğu insanların çoğunlukta olduğu toplumlar ve örgütler daha çabuk kalkınabilmekte, gelişebilmektedir (akt. Başaran, 1991:157). Mc Clelland'ın kuramı "başarı güdülenmesi" yönünden büyük önem taşımaktadır. Zira bu kurama dayanılarak, başarabileceğinin altında bir başarı gösteren ve onunla yetinen grupların ve toplumların, daha çok başarı konusunda güdülenebilecekleri savı ileri sürülebilir (Aydın, 2000: 90).

### **2.9.1.4. Herzberg' in Güdülenme Kuramı (Motivator-Hygiene Theory)**

İçerik kuramları arasında önemli bir yere sahip olan bu kuram, F. Herzberg'in, B. Mausner ve B. Snyderman ile birlikte (1959) ve yine F. Herzberg'in (1968) yaptığı çalışmalar sonucunda geliştirilmiştir. Herzberg kuramı, dıştan güdüleme kuramıdır. Çünkü bu kurama göre, iş doyumunu ya da iş doyumsuzluğunu yaratan etkenler yönetici tarafından kontrol edilmektedir (Aydın, 2000: 93). Herzberg, iş doyumsuzluğuna yol açan etmenlere "hijyen faktörleri", iş doyumuna yol açanlara da "güdüleyleticiler" adını verir. Hijyen kelimesi bu faktörlerin varlığının "sağlığın" bir garantisi değil, fakat ön koşulu olduğu gerçeğine dikkati çekmek için kullanılır. Bu unsurlar, çalışan bir kimsedeki minimum beklentilerdir. İş dünyasında "niye daha fazla çalışmalı?"

sorusuyla ilgiliyken, hijyen faktörler “niye burada çalışmalı?” sorusuyla ilgilidir (Brown, 1995: 74). Sonuç olarak; iş doyumunda bu iki faktör önemli olmakla beraber iş doyumunun zıddı olarak iş doyumuzluğu denilemez. Bu faktörler iş doyumunun olabilmesi için güdüleyici faktörlerdir. Bunların olmaması durumunda işten doyum sağlanamadığı söylenebilir; iş doyumuzluğundan ise ancak koruyucu faktörlerin bireyin kabul edilebilir gördüğü düzeyin altına düşmesi durumunda söz edilebilir (Atay, 2006: 39).

Herzberg, Maslow’un güdüleme kuramını daha ileriye taşıyarak geliştirdi ve iş çevresinin sadece işçi motivasyonun kaynağı olmadığını, işin içeriğinin de büyük öneme sahip olduğunu ortaya koydu. Herzberg’in iş doyumunu kuramı deneysel araştırmaya dayalıdır, Herzberg, iş doyumunu ve iş doyumuzluğu arasındaki mesafeyi etkileyen başlıca iki faktörün olduğunu varsayar. (Herzberg / Mausner / Snyderman 1959; Herzberg 1968 akt. Picot, Reichwald ve Wigand, 2008: 397):

1. Güdüleyiciler doyumunu yaratabilen faktörlerdir. Bu faktörler, performans, onaylama, ilgi çekici iş, sorumluluk ve terfi gibi iş içeriği ile ilgilidir.
2. Hijyen faktörleri doyumuzluğu engeller fakat doyumunu üretmez. Hijyen faktörleri, temelde örgütsel politikalar, çalışma şartları, ödemeler ve sosyal ilişkiler gibi çalışma çevresi ile ilgilidir.

Eren (1993: 331)’e göre bizimki gibi gelişmekte olan ülkelerde henüz ihtiyaçlar 4.ve 5. hiyerarşik basamaklara erişmediği için hijyenik olarak nitelenen 1. , 2. ve 3. basamak ihtiyaçlar güdüleyici bir rol oynamaktadır. Bu nedenle Herzberg modelinin daha çok gelişmiş ülkeler için uygun olduğunu, her sosyo-kültürel ve ekonomik koşula uygun bir kuram olmadığını söylemektedir.

#### **2.9.1.5. Mc Gregor’ un X - Y Kuramı (Geleneksel Güdülenme Kuramı)**

Douglas Murray Mc Gregor, The human Side of Enterprise (1960), adlı eserinde, Endüstrinin teknik yönleriyle işin nasıl yapılacağı konusunda temel bilgilere sahip olduğunu ancak; örgütleri daha etkili kılmak için sosyal bilimlerden nasıl yararlanılacağını da öğrenmesi gerektiğini vurgular (Karip, 2005: 23). X ve Y kuramlarından söz eder. X kuramı klasik kuramın bir yansımasıyken, Y kuramı ise insanı ve onun sosyo-psikolojik özelliklerini önemseyen insan ilişkileri akımının özelliklerini yansıtmaktadır. Bu iki kuram insan ilişkileri ve yönetim anlayışı bakımından birbirine karşıt iki görüşü inceler. Mc Gregor, önce geleneksel görüşün

temel unsurlarını X kuramında açıklamış, daha sonra görüşleri eleştirerek Y kuramının temel ilkelerini belirlemiştir (Sezer 1984: 53, Polatoğlu 1984: 67 akt. Gürgen, 1997: 45).

X kuramı ile Y kuramı bir doğru üzerinde iki uç nokta olarak düşünülebilir. X kuramından çıkarılan temel örgüt ilkesi, yetki kullanma yoluyla yönetme ve denetlemedir. Y kuramından çıkan temel ilke ise, örgütle kaynaşma, bütünleşme (Aydın, 2000: 92), fırsatlar yaratma, potansiyeli serbest bırakma, engelleri ortadan kaldırma, gelişmeyi teşvik etme ve rehberlik etme süreci olarak görülür (Karip, 2005: 24).

### 2.9.2. Süreç Kuramları

Süreç kuramları, güdülenmenin oluşumunu odak olarak alırlar, güdülenmenin nasıl olduğu ve güdülerin davranışı nasıl oluşturduğu sorularına cevap ararlar (Başaran,1991: 151). Bu kuramlar sadece kişileri güdüleyen etmenlerin neler olduğunu araştırmaya yönelmişlerdir. Davranışlar üzerindeki etkileri ve işleyişleri hakkında yeterince bilgi vermezler. Ayrıca süreç kuramları, kişisel farklılıkların güdülemedeki önemi üzerinde durmuştur. Bunlara göre farklı kişiler değişik görüş ve değer yargılarına sahiptirler, ama hepsinde davranışı harekete geçiren güdüleme süreci aynıdır (Eren, 1993: 349). Süreç kuramları içerisinde başlıca öne çıkanlar şunlardır:

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

#### 2.9.2.1.Vroom' un Beklenti Teorisi (Expentancy Theory):

Beklenti kuramı, iş yaşamında güdülemede öncü psikologlardan Kurt Lewin ve Edward Tolman'ın bilişsel yaklaşımlarından esinlenmiş ve klasik ekonomi kuramlarından gelişmiştir. Beklenti kuramının çok değişik yorumları önerilmiş ise de en geniş şekilde benimsenen Victor Vroom (1964) tarafından formüle edilmiş olan öneri model kabul edilmiştir ( Luthans, 1993'ten akt. Çetinkanat, 2000: 25). Vroom's (1964) VIE (Değer, vasıta, ve beklenti) kuramı, işyeri motivasyonunu açıklamak için daha kompleks bir yaklaşımdır. Bu kuram, bireyleri motive eden bilişsel süreçleri tanımlar ve en son motivasyon süreç kuramları için temel model olarak görülür (Picot, Reichwald ve Wigand, 2008: 397).

Bu modele göre, iş ve görev başarısı büyük ölçüde ödüllendirilmiş bir davranışın bir fonksiyonudur (Eren,1993: 349). Vroom'un beklenti kuramına göre birey, yapacağı bir davranış sonunda neyi tercih edeceğini, bu tercihinin ulaşmak için ne düzeyde bir performans göstermesi gerektiğinin farkındadır. Dolayısıyla geleceğine ilişkin sonuçlara bireyin verdiği önem doğrultusunda planlamalarını yapar (Değirmenci, 2006: 74). Beklenti kuramının temelleri Eren (1993: 351) tarafından şu şekilde özetlenmektedir:

1. Birey göstereceği çabanın ona bazı ödüller kazandıracağına büyük ölçüde inanmalıdır.
2. Birey başarı sonunda kendine verilecek ödülleri arzulamalıdır. Diğer bir deyimle, ödüller onun için bir kıymet (valance) arz etmelidir.
3. Birey kendinden beklenen başarıyı gerçekleştirebileceğine inanmalıdır.

Porter ve Lawler (1968), davranış gelişiminin bilişsel sürecine benzer bir bakışa sahiptir. Porter ve Lawler, Vroomun yaklaşımının bazı unsurlarını (Değer, ödül tahmini ve birinin kendi yeteneklerini) birleştirirler. Buna ilave olarak, onlar davranışı etkileyen ve/veya sonuçlara, doyuma ve gelecek davranış seçimlerine bağlanabilen faktörleri ekleyerek gösterirler (Picot, Reichwald ve Wigand, 2008: 397). Birey işyerinde gösterdiği başarımın neticesinde ödüllendirilir ve bu ödüllendirme bireyin adaletli bir şekilde yapıldığı algısına bağlı olarak gerçekleşmişse iş doyumunu ortaya çıkar. Eğer birey işyerinde göstermiş olduğu çabaların karşılığı olarak, diğer bireylerle karşılaştırıldığında adaletli bir şekilde ödüllendirilmediği kanısına sahipse iş doyumunu bu durumdan olumsuz etkilenecektir.

#### **2.9.2.2. Adams'ın Eşitlik Kuramı (Equity Theory)**

Eşitlik kuramı J. Stacy Adams tarafından geliştirilmiştir. Eşitlik, işgörenin örgüte verdiği çıktısı ile örgütten sağladığı girdisi arasındaki değer eşitliğidir (Başaran, 1991: 162). Eşitlik duygusu, işgörenin kendisine denk saydığı başka bir işgörenin örgüt için harcadığı çaba ile örgütten elde ettikleri arasındaki dengeyi gözetleyerek, kendisinin de örgüte verdiği ve örgütten aldıkları arasında bir denklik olup olmadığı yönündeki beklentilerinden oluşur. Adams incelemelerinde bireylerin kendilerine verilen ödüllerle başkalarına verilen ödülleri daima karşılaştırdıkları ve kendilerine uygun görülen ödüllerin benzer başarıyı gösteren kimselerle ne oranda eşit olduğunu saptamaya çalıştıkları belirlemiştir (Eren,1993: 358).

Adams, eşitliğin olmadığına ilişkin duygunun bireyi söz konusu eşitsizliği azaltma doğrultusunda güdülediğini, eyleme geçirdiğini kabul etmekte ve olası yolları şöyle sıralamaktadır (akt.: Aydın, 2000: 98):

1. Girdiyi değiştirme, üretimi artırma ya da azaltma.
2. Çıktıyı değiştirme, daha fazla ücret ya da başka ödüller arama.
3. Girdi ve çıktıları çarpıtma ve algılanan çarpıklığı azaltma.
4. Çalışma alanından ayrılma, işi bırakma, başka işe geçme, devamsızlık.
5. Diğer işgörenleri etkileme, girdilerini azaltmaya çalışma.
6. Karşılaştırmada kullanılan temeli, ölçütü değiştirme.

### 2.9.2.3. Edwin Locke' ın Amaç Saptama Kuramı (Goal- Setting Theory)

Locke, iş görenlerin işteki başarılarının belirleyicisi olarak onların kişisel amaçlarının büyük bir önem taşıdığına dikkat çekmektedir (Eren, 1993: 343). Kendilerine emir verilsin veya verilmesin, iş görenler kendileri için amaçlar belirlemektedir. Bu durum, yönetimin amaçlarının gerçekleşmesi için, yöneticilerin astlar için amaç saptamada etkin rol oynamasının önemini göstermektedir. Hedeflere ulaşmada, amaç belirlemede ast-üst katılımı sağlanmalıdır (Aydın, 2000: 100).

Bu kuram, her bireyin İşyerinde bireyleri değerlemek, bireysel amaçlarla örgütsel amaçları bağdaştırmak bakımlarından yöneticiye analitik ve çok yararlı ipuçları vermektedir (Eren, 1993: 344). Başaran, (1991: 161)'a göre amaçlama kuramı, insanın amaçları ülküleri uğruna bilinçli olarak eylemlerde bulunacağı savı üzerine kurulmuştur. Amaçlarda şu özellikler bulunmalıdır:

1. Amaçlar, işgörenin bilerek amaç belirlediği ve bu amaçların açık ve seçik bir biçimde olduğu varsayımına dayanır.
2. Amaçlar, işgörenin başarabileceği güçlükte olmalıdır.
3. Amaçların güçlük derecesi, giderek yükseltilmelidir.
4. Amaçlar, işgörenin istediği düzeye yakın ya da denk olmalıdır.
5. Amaçlar, işgörence kabul görmelidir.
6. İşgören, amaçları ya kendisi saptamalı ya da saptamaya katılmalıdır.
7. Amaçların gerçekleştirilme süreci ve sonucu işgörenle birlikte değerlendirilmeli, elde edilen dönüt, amaç geliştirmede kullanılmalıdır.
8. Bütün bu eylemler, işgöreni geliştirici olmalıdır.

#### 2.9.2.4. Skinner' in Pekiştirme Kuramı

Skinner'e göre, insan davranışını değiştiren en önemli etken çevredir. İnsan davranışını açıklamada bilişsel yaklaşımlar yeterli olmayabilir. İnsan davranışı edimsel koşullanma ile öğrenilmiştir. Edimsel koşullanma örgütsel davranışı açıklar (Değirmenci, 2006: 57).

Pavlov ve Skinner, hayvanlar üzerinde yaptıkları araştırmalarda, belirli bir davranışın sonucunda organizma haz duymuşsa davranışın tekrarlandığını, acı duymuşsa bu davranışın yinelenmediğini görmüşlerdir. Davranışa karşılık gelen tepkinin olumlu ya da olumsuz olmasına göre bireyin davranışını değiştirmesini öngörür. Kuram bu temel üzerine kurulmuştur. Eren, (1993: 360)'a göre yönetim psikolojisinde, belirli olumlu davranışları göstermek ve onları alışkanlık haline getirmek için dört yöntemin varlığından söz edilmektedir. Bunlar; olumlu pekiştirme, olumsuz pekiştirme, ortadan kaldırma ve cezalandırma.

**Olumlu Pekiştirme:** Arzulanan bir davranışın devamını sağlamak için bireyin teşvik edilmesidir. Bunu sağlamak için başvuru olan yol çoğunlukla ödül vermektir.

**Olumsuz Pekiştirme:** Birey tarafından yapılmış veya denenmiş bir davranış ya da tutumu önlemek ve onu istenen davranışa yönlendirmek için başvuru olan tedbirlerdir. Olumsuz pekiştirme kullanılarak bireyin oluşturduğu istenmeyen sonucun izleri silinmeye çalışılırken, aynı zamanda istenilen davranışın gerçekleşmesine yönelik zemin hazırlanmaktadır.

**Ortadan kaldırma:** Bir davranış ortadan kaldırma ortaya çıkışını bütünüyle yok etme tedbirlerinden oluşur. Burada istenilmeyen davranıştan bireyi tamamen vazgeçirmek ve terk ettirmek için işyerindeki durumuyla ilgili olumsuz mesajlar verilir.

**Cezalandırma:** Bu şartlandırma ve pekiştirme yöntemi istenmeyen bir davranış ortadan kaldırmak için işgöreni cezalandırmadır. İstenmeyen bir davranış tekrara gerçekleşmese bile, bu yöntemin bireyi istenilen davranışa yönlendirmediği, kişisel kırgınlıklara ve moral bozukluklarına neden olacağı söylenebilir.

Sonuç olarak; ödül ve cezanın yerinde ve uygun olarak kullanılması ile, onaylanı nitelikteki davranışlar artırılır, onaylanmayan davranışlar azaltılır (Aydın, 2000: 101). Burada bireyin davranışlarının istenen yönde değişmesi sağlanırken ödül ve ceza dengesini ayarlama hususunda dikkatli davranılmalıdır. Bireyin davranışlarında örgütteki çevrenin tutumu, kurulan ilişkiler de önemli bir değişkendir.

## 2.10. İş Doyumu Kuramlarının Değerlendirilmesi

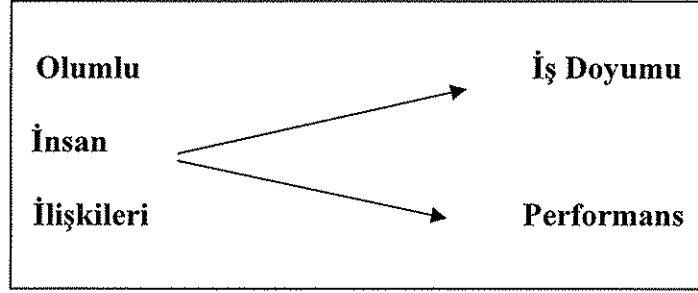
İş doyumunu açıklamak için motivasyon ile ilgili kuramlar incelendiğinde her bir kuramın çıkış noktalarının aynı ya da ortak paydaları olsa da farklı açılardan iş doyumunu değerlendirdiğini görüyoruz. Her bir kuramcı, motivasyonun ortaya çıkabilmesi için bazı kurallar koymuş ancak bunlar gerçekleştiğinde motive olunabileceğini söylemektedirler. Her bir savda kendilerine göre doğruluk payı bulunabilir. Burada önemli olan eğitim liderlerince güdülenmenin gereğine ve eğitim işgörenlerinin özellikle de öğretmenlerin gelişen teknoloji ve çağa uygun değişiklikleri kendi bünyelerinde var edebilme çabası içerisinde olmalarının gerekliliğine inanmalarıdır. Yerine getirmekle görevli oldukları öğretmenlik mesleğini daha ileriye taşıyarak performanslarını arttırmaları ve yaptıkları işten doyum sağlamalarıdır. Bu durum eğitim örgütlerinin temel yapı taşı olan okullarımızda örgütsel amaçlara ulaşmada yardımcı olabilir.

Eğitim işgöreninin okulla bütünleşmesi isteniyor; okulun amaçları için istenen çabayı harcaması gerekiyorsa, işinden sağlaması gereken ihtiyaçlarını karşılamak, okulun amaçlarını gerçekleştirmek kadar önemlidir (Başaran, 1996: 54). İş doyumunu yüksek olan bir öğretmen, yönetici, öğrenci ve veli üçgeninde dengeli çalışmalarıyla önemli kazançlar meydana getirebilir. Aksi durumda içinde bulunduğu örgütte yeterince motive edilmeyen öğretmenler görevlerini yerlerine getirseler bile yapabileceklerinin çok azını gerçekleştirmiş olacaklardır.

## 2.11. Sosyal Sermaye ve İş Doyumu

İş doyumunu, çalışanların işe ve iş ortamına karşı tutumlarıdır. Çalışanların işlerinden duyduğu hoşnutluk ya da hoşnutsuzluk olarak da tanımlanan iş doyumunu, işin özellikleri ile çalışanların istekleri birbirine uyduğu zaman gerçekleşir. İş doyumsuzluğu, bireyin yaptığı işten bir doyum ya da hoşlanma duygusu elde etmemesi, ona karşı bir bıkkınlık, isteksizlik, kaçma duygusu hissetmesini ifade eder (Doğan, 1981; Izgar, 2001: 24). Hawthorne çalışmalarından çıkarılan genel bir sonuç, mutlu ve iş doyumunu yüksek bir çalışanın verimli olduğudur. Bu çalışmaları izleyerek birçok Amerikan örgütü insan ilişkileri yaklaşımı üzerinde duran bir yönetim stratejisi benimsediler.

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



Şekil 1. İnsan ilişkileri, iş doyumu, performans ilişkisi

**Kaynak:** Sanford, A. C.(1973). **Human Relation, Theory And Practice.** Bell And Howell Company, Ohio.

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

İş doyumu ile ilgili çalışmaların çoğu, gerçekte iş doyumu değil, iş doyumsuzluğunu açığa çıkarmaya çalışan, sonra da bunların azaltılmasıyla ilgili önlemleri öngören çalışmalardır. Bu anlamda okulun sahip olduğu sosyal sermayenin ortaya çıkaracağı işin anlamlılık derecesi iş doyumsuzluğunu ortadan kaldıracak önlemlerin yönünü belirleyecektir.

Çetinkanat (2000:1), Locke'un iş doyumunu "bir bireyin işini ya da işle ilgili yaşantısını, memnuniyet verici veya olumlu bir duygu ile sonuçlanan bir durum olarak takdir etmesi" şeklinde tanımladığını belirtmektedir. İş doyumu, işgörenlerin bedensel ve zihinsel sağlıkları yanında, bireysel fizyolojik ve ruhsal duygularının bir belirtisidir. İş doyumu denilince, işten elde edilen maddi getiri ile işgörenin birlikte çalışmaktan keyif aldığı iş arkadaşlarıyla ortaya bir ürün koymanın verdiği haz gelmektedir.

İnsanlar sosyal sermayesi yoğun olan örgütlerde çalışmak isterler. Reitz, (1987: 224), Çetinkanat'a (2000: 5)'e göre, Kornhauser'in yaptığı ruh sağlığı ve iş doyumsuzluğu ilişkisini irdeleyen araştırmada ruh sağlığını etkileyen iş doyumu



etkilerinin işgörenlerin yeteneklerini kullanma olanakları ve anlamlı bir iş yapmaları olarak saptanmıştır. Çalıştığı iş yerini anlamlı bulmayan ve buna bağlı olarak iş doyumunu düşük olan bireyler işyerinde sırf orada bulunmak için bulunmaktadır. Cooper (1994) bu durumu ifade etmek için (Presenteism) kavramını kullanmaktadır (Aktaran: Altun, 2001: 5).

Okullarda öğretmenlerin bulduğu doyum ya da doyumsuzluk eğitim-öğretimin niteliği açısından büyük önem taşır. Bu durum sonuçta çıktısı insan olan bir sistemin işleyişiyle doğrudan orantılıdır. Eğitimin spesifik hedeflerinden biri herkesi kendi lideri olabilecek şekilde yetiştirmek ise, yetiştiricilerin lider özelliği taşımaları gerekir. O anlamda nasıl öğrenciler için okul cazip bir hale getirilmek isteniyorsa öğretmenler için de cazip hale getirilmelidir. Öğrenci bir okulun en değerli varlığıdır ve birinci müşterisidir; ama müşterinin ürün olarak kaliteli bir çıktı hale getirilmesi sürecinin en kritik unsuru öğretmendir.

## **2.12. İlgili Araştırmalar**

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

### **2.12.1. Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar**

Çelik (1987) “Teknik Öğretmenlerin İş Doyumsuzluğu ve Öğretmenlikten Ayrılmalarına Etkisi” isimli araştırmasında öğretmenlik yapan ve öğretmenlikten ayrılan teknik öğretmenlerin en fazla ücret yetersizliğinden doyumsuzluk hissine kapıldıkları, bunu sosyal konumları, gelişme ve yükselme olanaklarından duyulan doyumsuzlukların takip ettiğini ifade etmiştir. Teknik öğretmenlerin öğretmenlikten ayrılmalarında işten duydukları doyumsuzluğun önemli etkisi olmuş, ayrılmalarına birinci derecede işten duyulan doyumsuzluk, ikinci derecede sosyal konumdan duyulan doyumsuzluk etkide bulunmuştur (Çetinkanat, 2000: 45).

Çetinkanat (1988), “İlkokullarda görevli müdür ve öğretmenlerin örgütsel iklim ve iş doyumlarına ilişkin algılarının saptanması, örgütsel iklim ve iş doyumunu arasındaki ilişkileri” belirlemek amaçlı yaptığı çalışmasını, Ankara ili Çankaya ilçesindeki ilkokullarda görevli 406 öğretmen ve 18 okul müdürü üzerinde yapmıştır. Araştırmada bilgi toplama araçları olarak “Örgütsel İklim Betimleme Anketi” ve “Gereksinim Karşılama Yetersizliği Anketi” kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; okul müdürü ve öğretmenlerin iş doyumları arasında belirgin bir fark olmadığı, öğretmenlerin ve

müdürlerin özellikle sosyal gereksinim alanında yüksek doyumsuzluk hissettikleri görülmüştür. Eğitim düzeyi yükseldikçe güvenlik gereksinim alanındaki doyumsuzluğun arttığı; kıdem arttıkça, saygınlık ve kendini gerçekleştirme gereksinimlerine ilişkin doyumsuzluğun yükseldiği, kıdemi en yüksek olan gruplarda bu gereksinimlere ilişkin doyumsuzluğu düştüğü görülmüştür. Öğretmenlerin algılarına göre, Örgütsel iklim ile öğretmenlerin iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki saptanmaktadır. Bunun yanında okulların örgütsel iklim tipleri ile öğretmenlerin iş doyum algıları arasında belirgin farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir.

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

Gençer (2002), “Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli araştırmasında, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenlerinden örneklemi oluşturmuştur. Veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından Öğretmenlerin iş doyumunu ölçmek için geliştirilen ölçek ve tükenmişliği ölçmek için Maslach tükenmişlik envanteri kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi ile mesleki tükenmişlik düzeyi arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi arttıkça da mesleki tükenmişlik düzeyi azalmakta, öğretmenlerin mesleki tükenmişlik düzeyi arttıkça iş doyumunu gerçekleştirme düzeyi azalmaktadır. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleştirme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri yüksek iken iş doyumunu gerçekleştirme düzeylerinin istenen düzeyde olmadığı görülmüştür.

Kuşçu (2006), İş yaşamında sosyal sermayenin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığındaki yeri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla yaptığı çalışmada, Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Araştırma ve Uygulama Hastanesinde yataklı ve ayakta tedavi hizmetlerinde farklı bölümlerde çalışan hekim, hemşire, işçi ve memurlardan örnekleme oluşturmuştur. Veri toplamak için Genel Sağlık Anketi (GSA) ve Beck Depresyon Envanteri (BDE) ve daha önce Marmara Üniversitesi Tıp Fakültesi Psikiyatri ve Halk Sağlığı Anabilim Dalı'nda geliştirilen Sosyal Sermaye Görüşme formundan yola çıkarak oluşturulan Marmara Sosyal Sermaye Ölçeği (MSSÖ) kullanılmıştır. Gözlem altında uygulanacak anketler demografik bilgileri, işin özelliğine ait bilgileri, kişisel ve çevresel sağlık belirleyicilerini de içermektedir. Araştırma kapsamında 110 kadın 50 erkek toplam 160 sağlık çalışanı yer almaktadır. Grubun sosyodemografik özellikleri ile psikososyal iyilik halleri arasında yakın ilişki saptanmıştır. Bu ilişki özellikle depresyon düzeyleri ile meslek grubu ( $p=0.000$ ) ve çalışma saatleri ( $p=0.007$ ) arasında gözlenmiştir. 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 saptanmıştır. Benzer şekilde tüm psikososyal ölçütlerle sosyal sermaye arasındaki bağlantının aynı devamlılığı gösterdiği belirlenmiştir. Bu araştırmanın sonucunda sosyal sermayenin çalışanların fiziksel ve psikososyal iyilik hali için önemli bir sağlık değişkeni olabileceği düşünülmüştür.

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

ortamı, okulun amaçlarına katılma fırsatı, yeteneklerini kullanma ve geliştirme boyutunda düşük olduğu, özel liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyum algılarının diğer liselerde görev yapan öğretmenlere göre yüksek olduğu, kıdem, branş, cinsiyet, öğrenim durum ve yaşlarının iş doyumunu algılarını etkilemediği belirlenmiştir. Okul yöneticilerinin kültürel liderlik rollerini gerçekleştirme düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumuna ilişkin görüşleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir.

Özen ve Aslan (2006), “İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM)” isimli çalışmalarında Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyelinin ne düzeyde olduğunu belirlemek amacıyla Ankara’da bulunan Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezinde (OSTİM) faaliyet gösteren bir grup örgüt üzerinde nitel yöntemle yapılan araştırma aracılığıyla, örgütler arası ilişkileri incelemişler ve çıkarımda bulunmuşlardır. Çalışmalarında sosyal sermaye potansiyelinin içsel ve dışsal sosyal sermaye yaklaşımlarına göre farklılaşabileceği ileri sürülmektedir. Türk toplumunun sosyal sermaye potansiyeli, içsel sosyal sermaye yaklaşımına göre düşük, dışsal sosyal sermaye yaklaşımına göre yüksek olarak değerlendirilmektedir. Analiz sonuçlarında çıkan bulgular, dışsal sosyal sermaye yaklaşımını destekler biçimde, işletme sahiplerinin, karşılıklı ekonomik çıkar temeline dayalı olarak zaman içinde oluşan arkadaşlık bağları yoluyla güven tesis edebildiğini ve sosyal sermaye yaratabildiğini göstermektedir.

Akın (2006), “Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”yi incelemek amacıyla yaptığı çalışmada Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Fakültesi ve Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencilerinden Okul Deneyimi II ile Öğretmenlik Uygulaması derslerini alan öğrencilerin derslerini gözlemlediği ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenleri bu araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Gaziosmanpaşa Üniversitesi öğrencilerinden, okullarda Öğretmenlik Uygulaması ve Okul Deneyimi II dersleri için staj yapan öğrenciler Tokat’taki 140 ilköğretim ve ortaöğretim öğretmenin sınıf yönetimi becerilerini gözlemlemişler, her gözlemden sonra öğrenciler gözlemledikleri öğretmenler için Sınıf Yönetimi Becerileri Ölçeği doldürmüşlardır. Buna ek olarak iş doyumunu ölçeği ve kişisel bilgi formunu içeren bir anket paketi araştırmaya katılan öğretmenlere uygulanmıştır. Analizler sonucunda

öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyum düzeyleri arasında pozitif yönde anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanında, öğretmenlerin sınıf yönetimi beceri düzeyleri ve iş doyum düzeylerinin kimi bağımsız değişkenlere göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Mısırdalı (2006), “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş.’de Bir Uygulama” isimli çalışmasında günümüzde bilgiye verilen önem artışının doğal sonucu olarak, örgütsel yararlılığı arttırmak için tüm diğer kaynaklar gibi bilginin de sistematik olarak yönetilmesi gerektiğini söylemektedir. Bilgi yönetimi çalışmalarının asıl amacının, örgütü diğer örgütlerden ayıracak olan yeni ve stratejik bilgileri yaratmak olduğunu ileri sürmüştür. Örgütün yeni bilgi yaratımını, çalışanlar arasında bilginin paylaşılmasına bağlamıştır. Sosyal sermayenin örgüt içi örtülü bilginin açığa çıkarılmasına etkisine bakmıştır. Sonuç olarak araştırmacıya göre sosyal sermaye unsurları olan güvenin, şebeke ve toplulukların, normlarla paylaşılan dilin örtülü bilginin açığa çıkarılması için bireyleri teşvik ettiği görülmüştür. Sosyal sermayenin tüm bu unsurlarının bireyler arasındaki ilişkileri destekleyerek, bireylerin sahip oldukları bilgileri paylaşmaya gönüllü davranmasını sağladığını, örtülü bilginin açığa çıkarılmasının birtakım faktörlere bağlı olduğunu ve bu faktörler arasında sosyal sermayenin önemli bir yere sahip olduğunu ileri sürmüştür.

Ekinci (2008), “Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi” isimli çalışmasında Güneydoğu Anadolu Bölgesinde birbirine sosyal ve ekonomik açıdan benzer ve bölgeyi temsil edebilecek Batman, Diyarbakır, Gaziantep, Şanlıurfa illerini araştırma kapsamına almıştır. Veriler araştırmacı tarafından geliştirilen toplam 62 maddelik ölçekle ÖSS’de başarı düzeyinden üst, orta ve alt seviyede toplam 30 genel liseden 969 öğretmen görüşü alınarak elde edilmiştir. Veriler; t testi, tek yönlü varyans analizi ve çoklu regresyon analizi yöntemlerini kullanarak analiz edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; okullarda sosyal sermayeyi belirlemeye ilişkin boyutlarda genel olarak örgütsel bağlılık, iletişim- sosyal etkileşim, işbirliği- sosyal ağlar ve katılım ve güven boyutlarında öğretmen görüşlerinin “ara sıra”, farklılıklara tolerans ve normları paylaşım boyutunda ise “çoğu zaman” düzeyinde olduğu görülmüştür. Okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin öğretmen görüşleri arasında ise cinsiyet, kıdem ve bulunduğu okulda çalışma süresi değişkenlerinde anlamlı fark tespit edilmiştir. Erkek öğretmenlerin “örgütsel bağlılık” düzeylerinin daha yüksek olduğu

görülmüştür. Kıdem değişkeni bakımından, sosyal sermayenin tüm boyutlarında kıdemi daha yüksek olan öğretmenlerin, kıdemi daha az olan gruplara oranla okullarında sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Araştırmacı, çoklu regresyon analizi sonucunda, sosyal sermayenin sadece “örgütsel bağlılık” boyutunun okulların ÖSS sınavındaki başarı düzeyleri üzerinde anlamlı bir etkisi bulunduğunu ileri sürmüştür.

### **Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar**

Evans (2000), “Eğitimsel Değişimin Moral, İş Doyumu ve Motivasyon Üzerinde Etkisi” isimli çalışmasında Britanya’da okul öğretmenlerinin ve akademisyenlerin moral, iş doyumunu ve motivasyon arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu iki grup eğitim meslekleri arasında olumsuz işle ilgili davranışlar genel olarak, düşük maaş, düşük statü ve özelde hükümet reformlarının etkisine atfedilmiştir. Bu makalesinde, araştırmacı bulgularını zorunlu eğitimde ve yüksek öğretim sektöründe öğretmenler arasında iş doyumunu, moral ve motivasyonda kullanır. Eğitim meslekleri arasında moral seviyesini belirlemede önemli bir faktör olarak gösterilen belirli bir konu üzerine odaklanır: değiştirilecek davranışlar. Bireylerin çalışma hayatlarındaki değişim etkisine verdikleri farklı cevaplarının bu üç işle ilgili tutumları etkileyen yolları incelemeyi önce yazar; moral, iş doyumunu ve motivasyon tanımlarının ve yorumlarının taslağını verir. Bu çalışmada moral ve iş doyumunu ile ilgili konuların karmaşıklığını ortadan kaldırmaya katkı sağlayan araştırmacı kendi çalışmalarının bulgularını kullanmıştır. Eğitim meslekleri arasında moral seviyelerinin tek anlamlı belirleyicisi olarak “değiştirilecek davranışlar” üzerinde odaklanmıştır.

Brinton (2001), “Japon Genç İş Piyasasında Sosyal Sermaye: İşgücü Piyasa Politikası, Okulları, Normları” isimli çalışmasında kurumsal sosyal sermaye kavramını geliştirir ve iş gücü piyasasındaki önemini tartışmıştır. Kurumsal sosyal sermaye okul gibi bir örgütteki mevcut kaynaklar yoluyla kurulduğunu ve o sebeple örgütün üyelerinin katılımıyla elde edilebileceğini söylemektedir. Bu bireyin kendi kişisel ağları yoluyla elde edebileceği sosyal sermayenin tam karşıtıdır. İşgücü piyasası bağlamında, örnek olarak kurumsal sosyal sermaye; Okulların mezuniyete hazırladığı yeni işçileri, işe alan işverenlere sahip okulların oluşturduğu bağlardır. Bu çalışmada bu bağların ve normların önemli işgücü piyasasını yöneterek liselerin oynadığı rolü ve aynı zamanda

okulların kurumsal sosyal sermayesiyle öğrenciler üzerinde oluşturduğu önemli bir pozitif dışsal sosyal kontrolü açıklamıştır.

Flap ve Völker (2001), “İşin Sosyal ve Araçsal Yönleri Üzerinde Farklı Türlerdeki Ağların Hedef Belirli Sosyal sermaye ve İş Doyumu Etkileri” isimli çalışmasında “İş doyumunun ne derecede sosyal sermayenin geliri olarak açıklanabileceği” sorusunu sormuşlardır. Birinin sosyal ağını sosyal sermaye olarak idrak ederek, hangi şartlar altında sosyal bağların iş doyumuna götürdüğünü belirlemişler. Verilen yapı ve içerikteki bir ağın iş doyumunun farklı yönleri üzerinde farklı etkileri olacağını söyleyen sosyal sermayenin hedef belirliliği fikrini araştırmışlardır. İşteki ağın yapısı ve bağının içeriği iyi materyal meydana getiriyorsa veya sosyal onaylama üretiyorsa, karşılık gelen iş yönleri doyumunu artacağını söylemektedirler. Araştırmacılar tarafından 1993’te yazılı anketler kullanılarak, veriler birisinde 33 değerinde 44 çalışanı olan iki Hollanda devlet dairesinden toplanmıştır. Bu çalışanların ağları isim-üreten sorular kullanarak grafikleştirilmiştir. Sosyal sermaye, çok amaçlı bir şey değil, iş gibi hayatın tek alanı içerisinde bile hedef belirli bir şeydir. Üç etki göze çarpıyor: Birincisi, ağın yapısı ve bağların içeriği sorun üretiyor. Stratejik, işle ilgili bağların ağları, gelir, güvenlik ve kariyer fırsatları gibi işin araçsal yönleri ile çalışanın doyumunu yükseltiyor. İkincisi, kimliğe dayalı dayanışma bağlarının kapalı ağları, çalışanın, işteki genel sosyal iklim ve yönetim ve iş arkadaşlarıyla işbirliği gibi işin sosyal yönlerindeki doyumunu artırır. Üçüncüsü, papyon bağı yapıları ağ (odaksal aktörün iki veya daha fazla karşılıklı özel takımlar arasındaki bağlantı olduğu yer) genellikle işin sosyal yönüyle doyum üzerinde güçlü olumsuz etkiye sahiptir. Bu Krackhardt’ın papyon bağı yapıları ağlar tarafından üretilen hoş olmayan duygular üzerine hipotezinin bunun gibi bir ağı oluşturan bağların içeriği için açıkça belirtilmesi gerektiğini ifade eder.

Araştırmacıların analizinin en önemli sonucu sosyal sermayenin hedef belirliliğinin, sosyal ağların hem yapısı hem de içeriği için anlamları olmasıdır. İşte doyum gibi belirli bir hedefin başarılması sadece belirli bir yapının ağlarını veya belirli bir içerikle bağları değil aynı zamanda özellikle yapılandırılmış belirli içerikli bağların ağlarını gerektirdiğini ileri sürmüşlerdir.

Watson ve Papamarcos (2002), “Sosyal Sermaye ve Örgütsel Yükümlülük” adlı çalışmasında, bu iki durum arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Araştırmacılara göre Örgüt bilimciler, birkaç yıldır örgüt verimliliğiyle insan ilişkilerinin rolünü araştırmaktadır.

Son zamanlarda sosyal sermaye Örgütsel işlemlerin maliyetlerinin azaltılmasında merkezi bir rol oynayarak, kuramsallaşmış bulunmaktadır. Araştırmacılar kısaca sosyal sermayenin pozisyonunu birkaç kuram arasında kişilerarası ilişkiler için bir rol oynadığını iddia eden, kabul edilmiş doktrinlere karşı olan ayrıntıları inceleyen ve bu kuramsal yapıyı önde gelen tıbbi hizmet şirketlerinden 469 profesyonel satıcıyı örneklem olarak kullanarak test etmişlerdir. Bulguları güven, iletişim ve çalışanların örgütsel yükümlülük üzerinde anlamlı bir şekilde doğrudan ve ılımlı dolaylı etkilere sahip olduğunu göstermiştir.

Requena (2003), “Sosyal Sermaye, Doyum ve İspanya’da İşyerindeki Hayat Kalitesi” isimli çalışmasında sosyal sermaye ve doyum ve İspanyada işyerindeki hayat kalitesi arasındaki ilişkilerin deneysel analizini yapmıştır. Sosyal sermaye kolektif hareketi kolaylaştıran sosyal aktörler arasında işbirlikçi ilişkileri ayarlama olarak tanımlanmıştır. Bu kavram beş temel boyuta dayalı ölçülmüştür: Güven, sosyal ilişkiler, yükümlülük, iletişim ve etki. Araştırmacı analizini, çalışan, iş çevresi ve örgütün karakteristiklerini ve sosyal sermaye boyutlarının işyerindeki hayat kalitesi ve doyum üzerindeki etkisini belirlemek için gerileme ve nedensel modelleri uygulanarak yürütmüştür. Verileri İspanya 2001 İşyerinde Hayat Kalitesi Anketine dayalıdır. Analizin sonuçları açıklanan önerileri onaylar ve uygulanan modelleri anlamlı göstermiştir. Yüksek seviyedeki sosyal sermaye, daha büyük seviyede doyuma ve işyerinde hayat kalitesine işaret etmektedir. Sosyal sermaye, çalışan, örgüt ve iş çevresinin karakteristiklerinden daha çok iş doyumunu ve hayat kalitesi üzerinde en iyi bir tahmin edicidir.

Khattab (2003), “Azınlık Öğrencilerinin Eğitsel İsteklerini Açıklama: Sosyal Sermayenin Rolü ve Öğrencinin Alguları” isimli çalışmasında, önceki literatür, dezavantajlı grupların düşük beklenti ve umut geliştireceğini tahmin etmiş ve genellikle bu grupların yüksek beklentilerini mantıksızlık ve hayal açısından açıklamıştır. Bu çalışmasında İsrail’deki Filistinli öğrencilerin eğitsel istekleri lise öğrencilerinden elde edilen temsili örneklem kullanılarak incelenmiştir. Araştırma şu sonuçları göstermiştir: (1) İsrail toplumundaki dezavantajlarına rağmen Filistinli öğrenciler çok yüksek eğitimsel isteğe sahip (2) düşük Sosyo Ekonomik Statüleri ve azınlık statüsü otomatik olarak düşük eğitimsel isteğe yöneltmez ve (3) öğrencilerin eğitimsel istekleri sosyal sermayeleri ve alguları ile son derece ilişkilidir. Özellikle, veri; öğrencilerin eğitim önemi, iş pazarı ve eğitim sistemi içerisinde başarı için uygun fırsat algılarının azınlık



öğrencilerinin yüksek eğitsel istek veya düşük eğitsel istek geliştirip geliştirmeyeceğini belirleyeceğini öne sürmüştür. Yazar bu sonuçları, İsrail’de Filistin toplumuna has sosyal, ekonomik ve politik bağlam ışığında tartışmıştır.

Leana ve Pil (2006), “Sosyal Sermaye ve Örgütsel Performans: Şehir Halk Okullarından Bulgular” isimli çalışmalarında örgütsel seviyede sosyal sermaye ve onun performansla ilişkisini incelemiştir. Hem dâhili hem de harici sosyal sermayenin örgütsel performans üzerinde olumlu etkisinin olacağı tahmininde bulunmuşlardır. Hipotezlerini; 88 şehir halk okulundaki yöneticilerden, öğretmenlerden, ebeveynlerden ve öğrencilerden topladıkları veriler ile test etmişlerdir. Sonuçlar hem dâhili sosyal sermaye (öğretmenler arasındaki ilişkiler) hem de harici sosyal sermayenin (yöneticiler ve kurumsal paydaşlar arasındaki ilişkiler) matematik ve okumada öğrenci başarısını tahmin ettiğini göstermiştir. Sosyal sermaye ve performans arasında nedensel bir ilişki amacıyla destek sağlayan bu etkiler okuma başarısı için zaman içerisinde elde edilmiştir. Sosyal sermayenin matematikte- okumada değil-öğrenci başarısına etkisi ile öğretmenlerce sağlanan dersin kalitesi arasında bir ilişkinin var olduğunun kanıtını bulmuşlardır. Bu sonuçlar sosyal sermaye çalışmalarında içeriğin önemini vurgular.

Lazega ve diğerleri (2006), “Bilim Adamının Performansında Örgütsel Sosyal Sermaye Bireysel Sosyal Sermayeye Karşı: Elit Fransız Kanser Araştırmacılarının (1996-1998) Çok-Dereceli Ağ Çalışması” isimli çalışmalarında, bireysel sosyal sermaye ve örgütsel sosyal sermaye arasındaki farkın geçen 10 yıl boyunca sosyoloji alanında önemli bir araştırma konusu olduğunu söylemektedirler. Araştırmacılara göre iki sosyal sermaye çeşidi arasında bir farkın var olması eski bir soruyu yeni bir tarzda aklı getirmektedir. Bireysel aktörlerin performansını açıklama konusunda en çok ne sorun teşkil eder? Bireylerin ait oldukları ya da çalıştıkları kurum tarafından kişisel sosyal mi yoksa kolektif kaynaklar mı sağlanır? 1996 ve 1998 yılları arasında yapılan Fransız Kanser araştırmasında top’’elitler’’in çok dereceli ağ çalışmasına dayanarak bu makalede bu soruya hazırlayıcı (ön) bir cevap verilmiştir. Çoklu dereceli ağ derken, 1999 yılında kanser araştırması yürüten birçok Fransız laboratuvarları arasında örgütler arası ağ değişimi ve aynı zamanda aynı yıl içinde Fransa’daki kanser araştırmasında bireysel elitlerin anahtar sosyal ağları yeniden oluşturulmuştur. ‘Bağlantılı tasarım’ (her bir araştırmacının hangi laboratuvara ait olduğunu bilme) vererek, laboratuvarın yapısal özelliklerinin etkilerini bireysel araştırmacıların özelliklerinin etkilerinden (yapısal olanlarını da içerir) ayırt edilmiştir. Performans her araştırmacının yayımlandığı

derginin etki faktörüne dayalı bir skor tarafından ölçülmüştür. Araştırmanın sonuçları en üst Fransız kanser araştırmacıları tarafından varyasyon performanslarını açıklamada örgütsel sosyal sermayenin, bireysel ilişkisel sermayeden daha fazla ve daha sürekli sorun teşkil ettiğini göstermiştir.

Anderson (2007), “Sosyal Sermaye ve Öğrenci Öğrenmesi: Latin Amerika İlkokullarından Deneysel (Empirical) Sonuçlar” isimli çalışmasında Dört Latin Amerika şehrindeki 4. sınıflardan toplanan verileri kullanarak öğrencinin yükselme ihtimali, matematik ve dil başarısı ve sosyal sermaye arasındaki ilişkinin deneysel (empirical) analizini yapmıştır. Sonuçlar; okulda öğretmenler arasında, öğretmen öğrenci arasında ve sınıfta öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin öğrenme başarısına ve yükselme ihtimaline önemli derecede katkı sağladığını öne sürmüştür. Ayrıca, öğrenciler arasındaki sosyal sermayenin en az öğretmenlerin sosyal sermayesi kadar önem gerektirdiğini, çocukların birbirlerinden ve ağılardan öğrendiğini söylemiştir. Okuma ve matematik puanları üzerindeki sonuçları başarmak için öğretmenler üzerindeki mevcut baskı öğretmenleri ‘sınava yönelik öğretmeye’ itmiştir. İronik olarak bu çalışmanın sonuçları, sınıf çevresi içinde sosyal sermaye oluşturmak için zaman harcama daha yüksek dil ve matematik test puanları ile ilgili olduğunu göstermiştir.

Pastoriza, Ariño ve Ricart (2008), “Örgütsel Sosyal Sermayenin Öncesi Olarak Etik Yönetimsel Davranış” adlı çalışmalarında, örgütteki sosyal sermayenin nasıl büyütüleceğini anlamak için daha fazla araştırmaya ihtiyaç olduğunu, mevcut literatürün, karşılıklılık normlarının, usullerinin ve işyerindeki sosyal sermayenin ana hareket ettiricisi olarak kararlı istihdam uygulamalarına odaklandığını söylemektedirler. Araştırmacılar bu çalışmada sosyal sermayenin gelişiminde etik yönetimsel davranışlarının etkisini açıklamıştır. Araştırmacılar, yönetimsel davranışın, güdüsel ve etik gelişim kadar çalışanların iyiliği için doğru ilgiye dayalı olduğunu tartışmakta, özellikle örgütteki sosyal sermayenin oluşumunda önemli olabileceğini ileri sürmektedirler. Yöneticinin davranışının üç prensibe dayalı olması ileri sürülmektedir: Örnek alınacak davranış izlenerek, diğer kişilerle çalışmalarının sonuçlarını değerlendirmek için çalışanlara yardım etme ve çalışanların güvenine ihanet etmeme. Yönetici bu prensiplere uyduğunda, süreci kolaylaştırabilir. Örgütsel sosyal sermayenin iki ana bileşeni, bize temelde sosyal sermaye yaratımı tartışmasında etiği getirme gibi görünür. Örgütteki sosyal sermaye muhtemelen üyelerinin etik ve güdüsel gelişimi yoluyla etkilenir.

### III. BÖLÜM

#### YÖNTEM

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre, görev yaptıkları kurumların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin iş doyumlarına etkisinin belirlenmesini amaçlayan araştırmanın bu bölümünde araştırmada kullanılan yöntemle yönelik bilgiler bulunmaktadır. Bu çerçevede, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama araçları, uygulama ve verilerin çözümlenmesine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modeline göre tasarlanmış ve uygulanmıştır. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar 1998: 81). Bu model çerçevesinde hazırlanan “Sosyal Sermaye Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeği” çalışma evrenine uygulanmıştır. Elde edilen veriler arasındaki ilişkiler ortaya konulmuştur.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni Tokat il merkezindeki 16 Lise olarak belirlenmiştir. İl merkezinde bulunan 16 ortaöğretim kurumunda görev yapan 601 öğretmene “Sosyal Sermaye Ölçeği” ve “İş Doyumu Ölçeğinden” oluşan ölçme paketi dağıtılarak uygulama yapılmıştır. Araştırma evren üzerinde yürütülmüştür. 16 ortaöğretim kurumunda görev yapan öğretmenlerden 345 ölçme paketi geri dönmüştür. Aşağıda lise türlerine göre dağıtılan ve geri dönen ölçme paketleri sayısı verilmiştir.

**Tablo 3. Lise Türlerine Göre Dağıtılan ve Geri Dönen Ölçme Paketi Sayıları**

Lise Türü	Dağıtılan	Geri Dönen
Genel Liseler (6)	266	152
Anadolu Liseleri (2)	77	47
Fen Lisesi (1)	18	15
Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi (1)	20	18
Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler (6)	220	113
<b>Toplam</b>	<b>601</b>	<b>345</b>

Okul türlerine göre dağıtılan ve geri dönen ölçme paketi sayılarına bakıldığı zaman evrende bulunan 601 öğretmenden 345'inin ölçme paketini yanıtladığı

görülmektedir. Ancak bilgisayara kodlanarak girilmeden önce bunlardan eksiksiz ve doğru olarak 319 tanesinin cevaplandırıldığı tespit edilmiştir. Araştırmanın verileri 319 öğretmenden alınan verilerle değerlendirilmiştir.

**Tablo 4. Öğretmenlerin Bağımsız Değişkenlere Göre Dağılımları**

Bağımsız Değişkenler	f	%	Bağımsız Değişkenler	f	%
			Lise Türü		
<b>Cinsiyet</b>					
Kadın	108	33.9	Genel Liseler	141	44.2
Erkek	211	66.1	Anadolu Liseleri	46	14.4
Toplam	319	100.0	Fen Lisesi	13	4.1
<b>Branş</b>			Anadolu Güzel Sanatlar	18	5.6
Meslek Dersleri	62	19.4	Mesleki ve Teknik Eğitim	101	31.7
Güzel Sanatlar	3	.9	Toplam	319	100.0
Yabancı Dil	11	3.4	<b>Kıdem</b>		
Türk Dili	50	15.7	5 yıl ve daha az	46	14.4
Fizik	37	11.6	6-10 yıl	102	32.0
Felsefe	29	9.1	11-15 yıl	76	23.8
Tarih	3	.9	16-20 yıl	64	20.1
Beden Eğitimi	7	2.2	21 yıl ve üstü	31	9.7
Matematik	39	12.2	Toplam	319	100.0
Rehberlik	14	4.4	<b>Öğrenim Durumu</b>		
Biyoloji	16	5.0	Ön Lisans	5	1.6
Kimya	11	3.4	Eğitim Enstitüsü	21	6.6
Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	9	2.8	Lisans Tamamlama	24	7.5
Coğrafya	16	5.0	Lisans	240	75.2
Toplam	307	96.2	Lisansüstü	29	9.1
			Toplam	319	100.0

### 3.3. Veri Toplama Araçlarının Geliştirilmesi

Bu bölümde araştırmada kullanılan ölçme araçlarının geliştirilme sürecine ilişkin bilgiler verilmiştir. Araştırmada iki tür veri toplama aracı kullanılmıştır. Bunlar: Sosyal Sermaye Ölçeği ve İş Doyumu Ölçeği'dir. Örneklem grubuna ilişkin kişisel bilgilerin toplanmasında ise ölçme paketinin başına kişisel bilgilere ilişkin maddeler yerleştirilmiştir. Ölçme paketi tek oturumda uygulanmıştır.

#### 3.3.1. Sosyal Sermaye Ölçeği

İlgili alan yazın taraması ve uzman görüşleriyle elde edilen veriler değerlendirilerek kuramsal boyut oluşturulmuştur. Konu alanı uzmanlarından ve öğretmenlerden, genel olarak "Sosyal sermayeyi nasıl tanımlarsınız?", "Sosyal sermayeyi arttıran ve azaltan durumlar nelerdir?" şeklinde sorular yöneltilerek alınan cevaplara göre bir tanım yapılmıştır. Ayrıca eğitim alanında (Töremen, 2004) tarafından

hazırlanan “Sosyal Sermaye Anketi” esas alınarak elde edilen ifadeler düzenlenmiş ve 50 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Daha sonra havuzda bulunan maddeler ilgili alan yazın taramasında, araştırmada belirlenen tanım doğrultusunda ve eğitim bilimleri bölümünden 9 uzmanın görüşüne sunularak uygun bulunmayan 2 madde elenmiş geriye kalan 48 madde alınarak geliştirme formu hazırlanmıştır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik çalışmaları bu geliştirme formuyla gerçekleştirilmiştir.

Geçerlik için, Sosyal Sermaye Ölçeği (SSÖ) deneme formu Tokat il merkezinde bulunan 10 ilköğretim okulunda görev yapan 182 öğretmene uygulanmış, elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testiyle incelenmiştir. KMO katsayısının .60’dan yüksek, Bartlett Sphericity testinin anlamlı çıkması verilerin analizi için uygun olduğunu gösterir (Büyüköztürk, 2006: 126). Ölçeğin KMO katsayısı (.864) ve Bartlett Sphericity testi 2307,367 ( $p < 0.0001$ ) düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veriler faktör analizi için uygundur. Ölçekte bulunan maddelerin madde toplam korelasyonlarına bakılarak .30’un altında kalan maddeler ölçekten çıkarılmış ve geriye kalan 31 madde için faktör analizi yapılmıştır.

Buna göre faktör analizine tabi tutulan 31 maddeden özdeğeri (eigenvalue) 1’in üzerinde olan 8 faktör elde edilmiştir. Özdeğeri 1’in üzerinde olan faktörlerin varyansın toplam varyansı açıklama yüzdesi % 62.579 olarak bulunmuştur. Ancak sekiz faktörün istenilen alt boyutlar için fazla olması; ayrıca, faktörlerin özdeğerlerinin faktör sayısı arttıkça birbirine yakın değerler taşımasından dolayı bir kesme noktası belirlenerek daha az sayıda faktöre zorlama yapılmıştır. Dolayısıyla, kesme noktası olarak faktör yükleri arasındaki farkın ilk azaldığı yerden kesilmesi ölçütü (Kline, 1994; akt. Namlu, 2004; 129) dikkate alınarak ölçek beş faktöre zorlanmıştır. Faktörlerin açıklama değerleri Tablo 5’ te gösterilmiştir.

Faktör analizi sonrasında elde edilen boyutların birlikteki toplam varyans açıklama oranları için aranan genel oran 2/3 tür. Ancak bu oran sosyal bilimlerdeki araştırmalarda daha aşağılara çekilebilmektedir (Büyüköztürk, 2006). Sosyal bilimlerde % 40 ile % 60 arasında değişen varyans oranları yeterli bulunmaktadır (Dunteman, 1989; Gorsuch, 1983; akt. Namlu, 2004:130). Ölçeğin varyans açıklama yüzdesinin % 40’ın üzerinde olması kabul edilebilir sınırlar içinde olduğunu göstermektedir.

**Tablo 5. Sosyal Sermaye Ölçeği Faktör Analizi Toplam Varyans Açıklama Yüzde Sonuçları**

Başlangıç Değerleri			Toplam Açıklama Değerleri			Rotasyon Açıklama Değerleri			
Faktör	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Toplam Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Toplam Varyans Yüzdesi	Toplam	Varyans Yüzdesi	Toplamalı Toplam Varyans Yüzdesi
1	9.031	29.132	29.132	9.031	29.132	29.132	6.072	19.587	19.587
2	2.205	7.112	36.245	2.205	7.112	36.245	2.856	9.214	28.801
3	1.897	6.120	42.365	1.897	6.120	42.365	2.246	7.245	36.046
4	1.588	5.123	47.488	1.588	5.123	47.488	2.142	6.909	42.955
5	1.318	4.253	51.741	1.318	4.253	51.741	2.008	6.478	49.433
6	1.167	3.766	55.507						
7	1.150	3.711	59.218						
8	1.042	3.360	62.579						
9	.988	3.188	65.766						
10	.882	2.846	68.613						

Tablo 6'dan da anlaşıldığı gibi birinci faktör yükü .30 ile .76 arasında değişen toplam 12 maddeden oluşup toplam varyansın % 29.132'sini açıkladığı anlaşılmaktadır. Birinci faktör "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler"den oluşmaktadır. İkinci faktör toplam varyansın % 7.112'sini açıklayan ve faktör yükleri .48 ile .74 arasında altı maddeden oluşan "Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler"den meydana gelmiştir. Üçüncü faktör yükü ise .30 ile .82 arasında ve toplam varyansın % 6.120'sini açıklayan "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler"i ifade eden dört maddeden oluşmaktadır. Dördüncü faktör toplam varyansın % 5.123'ünü açıklayan ve faktör yükleri .39 ile .77 arasında dört maddeden oluşan "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler"den meydana gelmiştir. Beşinci faktör toplam varyansın % 4.253'ünü açıklayan ve faktör yükleri .30 ile .61 arasında beş maddeden oluşan "Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler"den meydana gelmiştir. Faktörler sahip oldukları maddelerinin içerikleri dikkate alınarak isimlendirilmiştir.

**Tablo 6. Faktör Yükleri**

Madde No	Faktörler				
	Faktör-1	Faktör-2	Faktör-3	Faktör-4	Factor-5
M1	.68				
M2	.76				
M3	.59				
M4	.71				
M5	.72				
M6	.63				
M7	.51				
M8	.51				
M9	.64				
M10	.49				
M11	.75				
M12	.30				
M13		.48			
M14		.52			
M15		.74			
M16		.72			
M17		.49			
M18		.69			
M19			.82		
M20			.75		
M21			.30		
M22			.52		
M23				.39	
M24				.62	
M25				.63	
M26				.77	
M27					.55
M28					.61
M29					.48
M30					.30
M31					.49

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

Ayrıca ölçeğin iç tutarlılığının belirlenmesi için madde-toplam korelasyonları ve Sosyal sermayeye sahip olan ve olmayan okulların ayırt edicilik gücünün belirlenmesi

için alt % 27-üst % 27'lik grupların madde puanlarının karşılaştırılmasına ilişkin t testi yapılmıştır. Bu bulgulara ilişkin madde analizi sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7. Madde Analizi Sonuçları**

Madde No	Madde-Toplam Korelasyonu <sup>1</sup>	t (Alt%27-Üst%27) <sup>2</sup>
M1	.73	-8,392***
M2	.71	-9.905***
M3	.70	-8.549***
M4	.65	-8.096***
M5	.65	-10.745***
M6	.60	-10.505***
M7	.65	-8.554***
M8	.58	-4.439***
M9	.50	-4.638***
M10	.44	-7.580***
M11	.54	-6.305***
M12	.52	-7.628***
M13	.64	-7.911***
M14	.62	-5.345***
M15	.39	-7.515***
M16	.48	-6.668***
M17	.45	-9.261***
M18	.49	-7.788***
M19	.46	-11.303***
M20	.46	-7.068***
M21	.30	-5.034***
M22	.30	-6.204***
M23	.59	-7.317***
M24	.50	-7.155***
M25	.53	-8.140***
M26	.36	-3.812***
M27	.36	-8.115***
M28	.45	-0.414***
M29	.36	-5.620***
M30	.30	-5.709***
M31	.30	-6.931***
<sup>1</sup> n=182	<sup>2</sup> n <sub>1</sub> =n <sub>2</sub> =50	***p<.001

Ölçeğin sosyal sermayeye sahip olan ve olmayan okulları ayırt etme gücünü saptamak için maddelerin ayırt edicilik özellikleri incelenmiştir. Bunun için ölçekten elde edilen ham puanlar büyükten küçüğe doğru sıralandıktan sonra alt % 27 ve Üst % 27'yi oluşturan gruplar belirlenmiş ve her bir madde için t değerleri hesaplanmıştır. Ayrıca testin iç tutarlılığının belirlenmesinde test maddelerinden alınan puanlar ile testin toplam puanı arasındaki ilişkiyi ortaya çıkaran madde-toplam korelasyonları bulunmuştur.

Tablo 7'den anlaşılacağı gibi ölçekte yer alan tüm maddeler için madde-toplam korelasyonları .30 ile .73 arasında ve t değerlerinin de (p<.001) düzeyinde anlamlı



oldukları saptanmıştır. Buna göre ölçekteki maddelerin güvenilirliklerinin yüksek ve aynı davranışları ölçmeye yönelik oldukları söylenebilir. Bu ise maddelerin okulları sahip oldukları sosyal sermaye bakımından ayırt ettiği şeklinde yorumlanabilir. Ölçekteki tüm maddelerin madde-test toplam korelasyonları .30'un üzerinde olduğundan, tüm maddelerin testin bütünü ile tutarlılık gösterdiğine karar verilmiştir (Balcı, 2001).

Ölçeğin puanlamasında beşli dereceleme ölçeğine verilen puanlar esas alınmıştır. beşli dereceleme ölçeğinde “Tamamen Katılıyorum”a 5 puan, “Çoğunlukla Katılıyorum”a 4 puan, “Kısmen Katılıyorum”a 3 puan, “Katılmıyorum”a 2 puan ve “Hiç Katılmıyorum”a 1 puan verilerek toplam puan hesaplanmıştır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 155, en düşük puan 31'dir. Bu çalışmada okulların sosyal sermaye genel puan ortalaması 111.95, standart sapması 21.45 olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma alt sınırı olan 90.5 puanın altında puan alan okullar “düşük” sosyal sermaye düzeyine sahip, sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma üst sınırı olan 133.4 puan alan okullar “yüksek” sosyal sermaye düzeyine sahip, bu alt ve üst sınır puanlar arasında kalan sosyal sermaye puanı ise “orta” sosyal sermayeye sahip olarak değerlendirilmiştir. Bunların dışında sosyal sermaye ölçeğine verilen yanıtların ortalamaları, 1.00-1.79 “Hiç Katılmıyorum”, 1.80-2.59 “Katılmıyorum”, 2.60-3.39 “Kısmen Katılmıyorum”, 3.40-4.19 “Çoğunlukla Katılıyorum”, 4.20-5.00 “Tamamen Katılıyorum” puan aralıkları kullanılarak yorumlanmıştır.

### 3.3.2. İş Doyumu Ölçeği

Ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek üzere iş doyumuna yönelik literatür taranırken birçok ölçeğe rastlanmıştır. Ölçekler incelenirken araştırmanın amacına ve örneklem grubuna uygun bir ölçek bulunduğu görülmüştür. Bu nedenle bu çalışmada Prof. Dr. Mehmet Şişman danışmanlığında Gençler (2002), tarafından yapılan iş doyumunu ölçeği orijinal haline sadık kalınarak ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır. Gençler, ölçeğin güvenilirlik çalışması için 50 kişilik örneklem grubuna benzer bir gruba ölçeği uygulamış ve cronbach alpha iç tutarlılık katsayısını ( $\alpha=.88$ ) olarak belirlemiştir. Ölçek, altı faktör ve 25 maddeden oluşmaktadır. Bunlar: “Mesleğin Niteliği”, “Ücret ve Sosyal Haklar”, “Çalışma Şartları”, “Bireyler Arası İlişkiler” ve “Gelişme ve Yükselme Olanakları”dır. Ölçekteki her bir madde için “Beklenti Düzeyi” ve “Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi” olmak üzere iki bölüm bulunmaktadır. Her bölümde maddelere verilen cevaplar “hiç,

az, orta, çok, tam” olmak üzere 5 derecede değerlendirilmiştir. Ölçekteki 24 madde olumlu 1 madde (6.Madde) olumsuzdur. Ölçek maddelerin ortalama puanları değerlendirilirken hem “Beklenti Düzeyi” hem de “Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi” bölümlerinde a) Az: 1,00-2,50, b) Orta: 2,51-3,50, c) Yüksek: 3,51-5,00 puan aralıkları kullanılmıştır:

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

### **3. 4. Veri Toplama Araçlarının Uygulanması**

Ölçme paketinin uygulanması için Tokat İl Milli Eğitim Müdürlüğünden gerekli izinler alınmıştır (EK-I). Sosyal sermaye ölçeğinin geliştirilmesi amacıyla ölçek örneklem grubuna benzer 182 öğretmene uygulanmış elde edilen verilere göre madde ve faktör analizleri yapılarak ölçeğe son hali verilmiştir. İş Doyumu ölçeği de 182 öğretmene uygulanmış ve güvenilirlik katsayısı hesaplanmıştır. Araştırmanın uygulama sürecinde öncelikle belirlenen okullara ölçme paketleri dağıtılmış ve dört hafta süresince veriler toplanmıştır. Araştırmanın bulguları bu veriler üzerinden değerlendirilmiştir.

### **3. 5. Verilerin Çözümlemesi**

Araştırmada elde edilen veriler kodlanarak bilgisayar ortamına aktarılmış ve SPSS (Statistical Package Program for Social Sciences) 11.0.0 paket programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde, frekans, yüzde ve aritmetik ortalama teknikleriyle okulların sosyal sermaye düzeyleri ve iş doyumu belirlenmiştir. Bu düzeylerin mesleki kıdem, branş ve cinsiyet değişkenleri açısından anlamlı bir biçimde farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA), belirlenen farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek için scheffe testi uygulanmıştır. İş doyumu ile sosyal sermaye düzeyleri arasındaki ilişki Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı analiziyle test edilmiştir.

## IV. BÖLÜM

### BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde araştırma sorularının Frekans, Yüzde, Aritmetik Ortalama, Bağımsız Örneklem t Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi, Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı teknikleriyle test edilmesinden elde edilen bulgular ve bu bulgulara dayalı yorumlar bulunmaktadır.

#### 4.1. Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci sorusunu, “öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğine verdikleri yanıtlar ne düzeydedir?” oluşturmaktadır. Bu soruyu yanıtlamak üzere, her bir maddenin aritmetik ortalaması ve standart sapması hesaplanmış ve Tablo 8’de verilmiştir. Ortalamaların yorumlanmasında; 1.00-1.79 “Hiç Katılmıyorum”, 1.80-2.59 “Katılmıyorum”, 2.60-3.39 “Kısmen Katılmıyorum”, 3.40-4.19 “Çoğunlukla Katılıyorum”, 4.20-5.00 “Tamamen Katılıyorum” puan aralıkları kullanılmıştır.

Sosyal sermaye ölçeğinin ilk maddesi olan “Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar”a verilen yanıtların ortalamasına bakıldığında  $\bar{X}=4.27$  ile “Tamamen Katılıyorum” düzeyinde cevaplandığı görülmektedir. Bu durum okul öğretmenlerinin kaliteyi artırma çabası içerisinde olduğunu göstermektedir.

“Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar” maddesine verilen yanıtların ortalamasının  $\bar{X}=3.77$  ile ve “Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır” maddesine verilen yanıtların ortalamasının ise  $\bar{X}=3.91$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin kendilerini sorumlu davranışlar içerisinde gördükleri söylenebilir.

Ölçeğin dördüncü maddesi olan “Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar” maddesine verilen yanıtların ortalamasına bakıldığında  $\bar{X}=3.33$  ile “Kısmen Katılmıyorum” olduğu görülmektedir. Bu durum sonucunda öğretmenlerin birlikte hareket etme duygusuna sahip olmadıkları ve gelecek kaygısı taşıdıkları söylenebilir. Bu durum sosyal sermaye açısından negatif bir durum olarak değerlendirilebilir.

“Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır” maddesinin  $\bar{X}=3.96$  ile, “Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar” maddesinin  $\bar{X}=3.80$  ile, “Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde

davranırlar” maddesinin  $\bar{X}=3.52$  ile ve “Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır” maddesinin ise  $\bar{X}=3.50$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırıldığı görülmektedir. Bu durum okulda öğretmenler arası dayanışmanın istenilen düzeyde olmasa da iyi bir potansiyel olduğunu gösterebilir.

**Tablo 8. Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeğine Verdikleri Yanıtlara İlişkin Bulgular**

Sosyal Sermayeye İlişkin Görüşler	$\bar{X}$	SS
<b>Okulumuz Öğretmenleri İle İlgili Önergeler</b>		
1. Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için birlikte çalışırlar.	4.27	2.50
2. Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar.	3.77	.97
3. Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır.	3.91	.92
4. Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar.	3.33	1.02
5. Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır.	3.96	.95
6. Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar.	3.80	.96
7. Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar.	3.52	1.08
8. Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır.	3.50	2.53
9. Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler.	3.38	1.32
10. Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar.	3.59	1.10
11. Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar.	3.91	1.00
12. Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur.	3.97	1.01
<b>Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önergeler</b>		
13. Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hâkimdir.	3.68	1.13
14. Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler.	3.83	1.05
15. Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır.	3.84	1.03
16. Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır.	3.99	1.04
17. Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim.	3.69	1.12
18. Bu okulda öğretmenlerin benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm.	3.64	1.02
<b>Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler</b>		
19. Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar.	3.53	1.02
20. Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım.	3.41	2.44
21. Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim.	3.05	1.04
22. Öğretmen arkadaşlarımla sırlarımı paylaşıyorum.	2.94	1.06
<b>Öğretmenler Odasıyla İlgili Önergeler</b>		
23. Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim.	2.80	1.21
24. Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor.	3.20	1.12
25. Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum.	3.47	1.17
26. Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikâye anlatılır.	3.24	1.17
<b>Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler</b>		
27. Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler.	3.48	1.01
28. Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur.	3.52	1.07
29. Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar.	3.73	2.50
30. Öğretmenler odasında dedikodu yapılır.	2.79	1.22
31. Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar.	3.87	1.00
<b>Genel</b>	<b>3.57</b>	<b>0.68</b>

Ölçeğin dokuzuncu maddesine “Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler” verilen yanıtların ortalamasının  $\bar{X}=3.38$  ile “Kısmen Katılmıyorum”

düzeyindedir. Bu bulgu öğretmenler arası samimiyetin azlığı ya da ilişkilerin sınırlılığı anlamına gelebilir.

“Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar” maddesinin  $\bar{X}=3.59$  ortalama ile, “Okumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar” maddesinin  $\bar{X}=3.91$  ortalama ile, “Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur” maddesinin  $\bar{X}=3.97$  ortalama ile, “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırıldığı görülmektedir.

Yukarıda ortalamaları verilen ilk 12 madde ölçeğin birinci boyutunda yer almaktadır. Bu boyuttaki maddelere öğretmenler genellikle tamamen katılıyorum ve çoğunlukla katılıyorum şeklinde cevap vermişlerdir. Bu da öğretmenler arasında iletişimin iyi düzeyde olduğunu ve öğretmenlerin sosyal sermaye açısından iyi bir potansiyele sahip olduğunu gösterebilir.

Bu bulgular, Mısırdalı (2006)'nın, “Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş’de Bir Uygulama” isimli çalışmasında elde ettiği, sosyal sermaye unsurları olan güvenin, şebeke ve toplulukların, normlarla paylaşılan dilin örtülü bilginin açığa çıkarılması için bireyleri teşvik ettiği ve sosyal sermayenin tüm bu unsurlarının bireyler arasındaki ilişkileri destekleyerek, bireylerin sahip oldukları bilgileri paylaşmaya gönüllü davranmasını sağladığı bulgusuyla aynı yöndedir.

Aynı şekilde, “Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hâkimdir” maddesi  $\bar{X}=3.68$  ortalama ile, “Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler” maddesi  $\bar{X}=3.83$  ortalama ile, “Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır” maddesi  $\bar{X}=3.84$ , “Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır” maddesi  $\bar{X}=3.99$  ortalama ile, “Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim” maddesi  $\bar{X}=3.69$  ortalama ile ve “Bu okulda öğretmenlerin benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm” maddesi de  $\bar{X}=3.64$  ortalama ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırılmıştır. Bu maddeler aynı zamanda ölçeğin ikinci boyutunda yer almaktadır. Bu da okul yönetiminin ya da liderliğinin okuldaki olumlu iklim oluşturmada dikkatli davrandığını ve bu durumun sosyal sermayeyi aktif hale geçirmede pozitif etki yapabileceğini göstermesi bakımından önemli olabilir.

“Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar” maddesi  $\bar{X}=3.53$  ortalama ile ve “Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım” maddesi  $\bar{X}=3.41$  ortalama ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırılırken, “Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim” maddesi  $\bar{X}=3.05$  ortalama ile ve “Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşıyorum” maddesi de  $\bar{X}=2.94$  ortalama ile “Kısmen Katılmıyorum” düzeyinde cevaplandırılmıştır. Bu maddeler ölçeğin üçüncü alt boyutu olan “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” boyutunda yer almaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında öğretmenler arası ilişki ağlarının geliştirilmesine ihtiyaç olduğunu sosyal sermaye bağlamında çeşitli etkinlikler düzenlemesi bu ağları daha da sağlamlaştırabilir.

“Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim” maddesi  $\bar{X}=2.80$  ortalama ile cevaplandırılmıştır. Öğretmenlerin birbirlerine fazla güvenmedikleri ve ilişkilerin sıklığıyla ilgili olabilir. “Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor” maddesi  $\bar{X}=3.20$  ortalama ile “Kısmen Katılmıyorum” düzeyinde ve “Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikâye anlatılır” maddesi  $\bar{X}=3.47$  ortalama ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde ve “Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler” maddesi de  $\bar{X}=3.24$  ortalama ile “Kısmen Katılmıyorum” düzeyinde cevaplandırılmıştır. Bu maddeler aynı zamanda ölçeğin dördüncü alt boyutu olan “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutunda yer almaktadır. Bu da öğretmenler odasının öğretmenler tarafından olumlu değerlendirilemediğini, etkileşimin az olduğunu gösterebilir.

Son olarak ölçeğin beşinci alt boyutu olan “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutunda bulunan “Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler” maddesi  $\bar{X}=3.48$  ortalama ile, “Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur” maddesi  $\bar{X}=3.52$  ortalama ile, “Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar” maddesi de  $\bar{X}=3.73$  ortalama ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırılmıştır. Ölçeğin 30. maddesi olan “Öğretmenler odasında dedikodu yapılır” maddesi  $\bar{X}=2.79$  ortalama ile “Kısmen Katılmıyorum” düzeyinde cevaplandırılırken 31. ve son maddesi olan “Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar” maddesi ise  $\bar{X}=3.87$  ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandırılmıştır. Okulda paylaşılan normlara öğretmenlerin çoğunlukla katılıyorum düzeyinde tepki verdiği

anlaşılmaktadır. Bu durumun öğretmenlerin belli yükümlülüklerle sahip olduklarını ve davranışlarının sorumluluklarını aldıklarının bir göstergesi olabilir.

Son olarak sosyal sermaye ölçeğinden alınan genel puan ortalamasına bakıldığında, öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğini ( $\bar{X}=3.57$ ) ile “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde cevaplandıkları görülmektedir. Bir başka deyişle araştırmanın yapıldığı okullarda sosyal sermaye düzeyleri orta düzeyin biraz üzerinde sayılabilir. Bu da sosyal sermayenin biriktirilip daha üst düzeye çıkarılabilemesi için uygun bir zemin olduğunu göstermektedir.

Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye düzeyinin artırılmasıyla araştırmacıların sözünü ettikleri yararların ortaya çıkması beklenir. Bu açıdan bakıldığında okul yöneticilerinin kendi sosyal sermayelerini yükseltmeleri ve işgörenlerine de bu konuda rehberlik yapmaları olumlu katkılar doğurabilir.

#### 4.2. Liselerin Türlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlanması

Araştırmanın ikinci sorusu olan “liselerin türlerine göre sosyal sermaye düzeyleri nelerdir?” sorusuna ilişkin verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma düzeyleri kullanılmıştır. Buna göre okul türlerine göre bulgular aşağıdaki Tablo 9’da özetlenmiştir.

**Tablo 9. Liselerin Sosyal Sermaye Düzeyleri**

Lise Türleri	$\bar{X}$	SS
Genel Liseler	114.62	20.12
Anadolu Liseleri	103.89	19.57
Fen Lisesi	124.62	21.35
Anadolu Güzel Sanatlar Liseleri	111.78	21.93
Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	106.63	22.12
Toplam	110.79	21.35

Bu araştırmada okulların sosyal sermaye genel puan ortalaması 110.79, standart sapması 21.35 olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma alt sınırı olan 89.44 puanın altında puan alan okullar “düşük” sosyal sermaye düzeyine sahip, sosyal sermaye genel puan ortalamasının bir standart sapma üst sınırı olan 132.14 puan alan okullar “yüksek” sosyal sermaye düzeyine sahip, bu alt ve üst sınır puanlar arasında kalan sosyal sermaye puanı ise “orta” sosyal sermayeye sahip olarak değerlendirilmiştir. Tablo 9 bu puanlama sistemine göre

değerlendirildiğinde, anadolu liselerinin ( $\bar{X}=103.89$ ) ve mesleki ve teknik eğitim uygulayan liselerin ( $\bar{X}=106.63$ ) diğer lise türlerinden daha düşük puana sahip olmakla birlikte orta puan kategorisinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, fen lisesi ( $\bar{X}=124.62$ ) diğer lise türlerinden daha yüksek puan aldığı ancak orta puan kategorisinde yer aldığı görülmektedir. Burada anadolu liselerinin ve mesleki ve teknik eğitim uygulayan liselerin sosyal sermayesinin diğer lise türlerine göre daha düşük olması buna karşılık fen lisesinin daha iyi konumda olması önemli görülebilir. Anadolu liseleri ve mesleki ve teknik eğitim uygulayan liseler aslında sosyal sermayeye çokça ihtiyaç duyabilirler. Mesleki ve teknik eğitim uygulayan liselerde sosyal sermaye azlığı, atelye ve benzeri çalışma ortamlarından dolayı öğrenciler açısından az da olsa tolare edilebilir. Oysa anadolu liselerinin öğrencileri sosyal sermayesi düşük okullarda suça ve şiddete maruz kalma gibi olayları daha sıklıkla yaşayabilirler. Bu sebeple sosyal sermayeye bütün liseler ihtiyaç duymakla beraber anadolu liseleri daha fazla ihtiyaç duyabilirler.

#### 4.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Liselerin Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlanması

Araştırmanın üçüncü sorusu, liselerin sosyal sermaye düzeyleri bağımsız değişkenlere (Okul Türü, Cinsiyet, Kıdem, Öğrenim Durumu, Branş) göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına yöneliktir. Bu soruya ilişkin verilerin analizinde cinsiyet için bağımsız örneklem t testi diğer bağımsız değişkenler için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Cinsiyete ilişkin bulgular Tablo 10'da, diğer bağımsız değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 11'de verilmiştir.

**Tablo 10. Cinsiyete Göre Okulların Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
<b>Kadın</b>	108	109.34	20.27			
<b>Erkek</b>	211	111.53	21.89	317	-.868	.386

p>.05

Tablo 10 incelendiğinde okulların sosyal sermaye düzeylerinin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmediği görülmektedir ( $t=-.868$ ,  $p>.05$ ). Bu durum



öğretmenlerin cinsiyetlerinin sosyal sermayeye bakışlarında bir farklılık oluşturmadığı anlamına gelebilir.

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okulların sosyal sermaye düzeyleri ile lise türleri, öğretmenlerin kıdemleri, öğrenim durumları, branşları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına tek yönlü varyans analizi ile bakılmıştır. Anlamlı farklılık olan gruplarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak için LSD testi tekniği kullanılmış ve elde edilen bulgular Tablo 11’de verilmiştir.

**Tablo 11. Lise Türleri, Kıdem, Öğrenim Durumu, Branşlara Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	8509.177	4	2127,294	4,895	.001*	1- G. L.- A. L. 2-G. L.-M.T.E.U. L. 3-F.L.-A.L. 4- F. L.-M.T.E.U. L
	Gruplarıçi	136473.168	314	434,628			
	Toplam	144982.345	318				
Kıdem	Gruplararası	1048.457	4	262.114	.566	.688	yok
	Gruplarıçi	124145.016	268	463.228			
	Toplam	125193.473	272				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	2623.878	4	655.970	1.434	.223	yok
	Gruplarıçi	122569.594	268	457.349			
	Toplam	125193.473	272	655.970			
Branş	Gruplararası	9821.120	13	755.471	1.779	.046*	1-T.Dili-Meslek.D. 2-Din.K.A.B.-Meslek.D. 3-Cografya-Meslek D. 4-T.Dili-Y.Dil. 5- Din.K.A.B.-Y.Dil. 6- Cografya-Y.Dil. 7-T.Dili-Rehberlik 8-T.Dili-Tarih 9-Felsefe-Rehberlik 10. Din.K.A.B-Tarih 11- Cografya-Tarih 12. Din.K.A.B-Rehberlik 13- Cografya-Rehberlik
	Gruplarıçi	124397.466	293	424.565			
	Toplam	134218.586	306				

\*p<.05

Tablo 11 incelendiğinde okulların sosyal sermaye düzeylerinin lise türlerine (F=3.097, \*p<.05) ve branşlarına (F=1.779, \*p<.05) göre farklılıklar gösterdiği anlaşılmaktadır. Branşlara göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan LSD testi sonuçlarına ilişkin analiz sonuçları ise EK-II’de verilmiş ve yukarıdaki tabloda farklılığın olduğu gruplar verilmiştir. Sosyal sermaye ölçeğini cevaplandıran öğretmenlerin branşlarına göre okulların sosyal sermaye düzeylerinde bir farklılık olduğu görülmektedir. Okulların sosyal sermaye düzeylerini Türk Dili branşına sahip olan öğretmenler, Meslek dersleri, Yabancı Dil, Rehberlik ve

Tarih branşlarına sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Bununla birlikte, sosyal sermayeyi Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri, Meslek dersleri, Yabancı Dil, Tarih ve Rehberlik branşlarından daha yüksek düzeyde olumlu algılamaktadırlar. Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenlerinin aldıkları eğitim, öğrendikleri dini bilgiler kendilerinin sosyal sermayeyi daha iyi anlamalarına sebep olmuş olabilir. Kolodinsky ve diğerleri (2003)'ne göre de dini ve sosyal hizmet örgütleri sosyal sermayenin şekli üzerinde derin bir etkiye sahiptir. Coğrafya öğretmenleri de Meslek dersleri, Yabancı Dil, Tarih ve Rehberlik öğretmenlerinden sosyal sermaye düzeylerini daha olumlu algılamaktadırlar. Son olarak, Felsefe grubu öğretmenleri, Rehberlik öğretmenlerinden okulların sosyal sermaye düzeylerini daha olumlu algılamaktadırlar. Sosyal branşlarda görev yapan öğretmenlerin birbirinin anlama, iletişim kurma, ortak yaşam kuralları gibi açılardan daha sosyal düşünebildikleri ve bu durumun sosyal sermaye düzeylerini olumlu etkilediği söylenebilir.

Lise türüne göre farklılığın hangi gruplar arasında olduğunun belirlenmesi için yapılan LSD testi sonuçları aşağıdaki Tablo 12'de, verilmiştir.

**Tablo 12. Lise Türlerine Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Okul Türü	(J)	(I-J)	S.E	Anlamlı Fark
114.62	Genel Liseler	Anadolu L.	10.73	3.53	.003*
		Fen L.	-9.99	6.04	.099
		An. Gü. Sa. L.	2.84	5.22	.586
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	7.99	2.72	.004*
103.89	Anadolu Lisesi	Genel L.	-10.73	3.53	.003*
		Fen L.	-20.72	6.54	.002*
		An. Gü. Sa. L.	-7.88	5.79	.175
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	-2.74	3.70	.460
124.62	Fen Liseleri	Genel L.	9.99	6.04	.099
		Anadolu L.	20.72	6.54	.002*
		An. Gü. Sa. L.	12.83	7.58	.092
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	17.98	6.14	.004*
111.78	An. Gü. Sa. Liseleri	Genel L.	-2.85	5.22	.586
		Anadolu L.	7.89	5.79	.175
		Fen L.	-12.83	7.58	.092
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	5.14	5.33	.336
106.63	Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	Genel L.	-7.99	2.72	.004*
		Anadolu L.	2.74	3.71	.460
		Fen L.	-17.98	6.14	.004*
		An. Gü. Sa. L.	-5.14	5.33	.336

\*p<.05

Tablo 12'deki verilere göre genel liseler ile anadolu liseleri ve mesleki teknik eğitim uygulayan liseler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ortalamalara bakıldığında genel liselerin ( $\bar{X}=114.62$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=133.89$ ), ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=106.63$ ) daha yüksek ortalamalara sahip olduğu görülmektedir. Yani sosyal sermaye düzeyi açısından genel liseler anadolu ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksektir. Ayrıca fen lisesi ile anadolu lisesi ve mesleki teknik eğitim uygulayan liseler arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Bu farkın yönüne bakıldığında, fen lisesi ( $\bar{X}=124.62$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=103.89$ ) ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=106.63$ ) daha yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahiptir. Fen lisesinin sosyal sermaye düzeyinin bu okulda diğer lise türlerine göre daha yüksek olması ve bu okulların en kaliteli liseler olarak kabul edilmesi sosyal sermayenin etkililiğini göstermesi bakımından önemli olabilir.

#### **4.4. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin Alt Boyutlarına (Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler, Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler, Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler, Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler, Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler) İlişkin Bulgular ve Yorumlanması**

Bu başlık altında öğretmenlerin görüşlerine göre ortaöğretim kurumlarındaki sosyal sermayenin alt boyutları bağımsız değişkenler (Okul Türü, Cinsiyet, Kıdem, Öğrenim Durumu, Branş) açısından analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

##### **4.4.1. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgu ve Yorumlar**

Sosyal sermayenin ilk alt boyutu olan “Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutunun bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere cinsiyet için bağımsız örneklem t testi, diğer değişkenler için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Buna göre cinsiyet değişkenine ilişkin elde edilen bulgular Tablo 13'te, diğer değişkenlere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

**Tablo 13. Cinsiyete Göre Birinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	108	43.78	8.79	317	-1.600	.111
Erkek	211	45.59	9.89			

p>.05

Tablo 13'e bakıldığında birinci faktör olan "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" boyutunda cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı görülmektedir (t=-1.600, p>.05). Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okulların sosyal sermayenin birinci faktörü olan "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" boyutu lise türleri, öğretmenlerin kıdemleri, öğrenim durumları, branşları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına tek yönlü varyans analizi ile bakılmıştır. Veriler Tablo 14'te özetlenmiştir.

**Tablo 14. Bağımsız Değişkenlere Göre Birinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın	Kareler	sd	Kareler	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	2147.695	4	536.924	6.262	.000*	1-G. L.-A. L. 2-G.L.-M.T.E.U.L. 3-F. L.-A.L. 4-F.L.-M.T.E.U.L.
	Gruplariçi	26922.192	314	85.739			
	Toplam	29069.887	318				
Kıdem	Gruplararası	425.169	4	106.292	1.165	.326	yok
	Gruplariçi	28644.719	314	91.225			
	Toplam	29069.887	318				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	151.522	4	37.881	.411	.800	yok
	Gruplariçi	28918.365	314	92.097			
	Toplam	29069.887	318				
Branş	Gruplararası	1509.796	13	116.138	1.346	.186	yok
	Gruplariçi	25287.872	293	86.307			
	Toplam	26797.668	306				

\*p<.05

Yukarıdaki tablo incelendiğinde, birinci faktörde sadece lise türüne göre anlamlı farklılık olduğu görülmektedir. Anlamlı farklılık olan gruplarda farkın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak için LSD testi tekniği kullanılmış elde edilen bulgular Tablo 15'te verilmiştir.

**Tablo 15. Lise Türlerine Göre Birinci Faktöre İlişkin****LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Okul Türü	(J) Okul Türü	(I-J) Ortalama Farkı	S.E	Anlamlı Fark
47.12	Genel Liseler	Anadolu L.	4.56	1.57	.004*
		Fen L.	-3.79	2.68	.158
		An. Gü. Sa. L.	1.63	2.31	.483
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	4.89	1.20	.000*
42.56	Anadolu Liseleri	Genel L.	-4.56	1.57	.004*
		Fen L.	-8.36	2.90	.004*
		An. Gü. Sa. L.	-2.93	2.57	.255
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	,337	1.64	.838
50.92	Fen Liseleri	Genel L.	3.79	2.68	.158
		Anadolu L.	8.36	2.91	.004*
		An. Gü. Sa. L.	5.42	3.37	.109
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	8.69	2.72	.002*
45.50	An. Gü. Sa. Liseleri	Genel L.	-1.63	2.32	.483
		Anadolu L.	2.93	2.57	.255
		Fen L.	-5.42	3.37	.109
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	3.27	2.37	.168
42.22	Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	Genel L.	-4.89	1.21	.000*
		Anadolu L.	-,337	1.65	.838
		Fen L.	-8.69	2.73	.002*
		An. Gü. Sa. L.	-3.27	2.37	.168

\*p&lt;.05

Lise türlerine göre gruplar arasında birinci faktör olan “Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önergeler” boyutunda anlamlı farklılıklar olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre genel liseler ( $\bar{X}=47.12$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=42.56$ ) ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=42.22$ ) daha yüksek düzeyde “öğretmenlerle ilgili önermeler” boyutuna sahiptir. Ayrıca fen lisesi ( $\bar{X}=50.92$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=42.56$ ) ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=42.22$ ) daha yüksek düzeyde “Öğretmenlerle İlgili Önergeler” boyutuna sahiptir. Sosyal sermayenin öğretmenlerle ilgili önermeler boyutuna genel liselerin bu şekilde cevap vermesi genel liselerde öğretmenler arası ilişkilerin diğer lise türlerine göre daha samimi ve yakın olduğu anlamına gelebilir.

#### 4.4.2. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Sosyal sermayenin ikinci alt boyutu olan “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” boyutunun bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Bu durumun test edilmesinde, bağımsız örneklem t testi ile tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Cinsiyete ilişkin elde edilen bulgular Tablo 16’da, diğer değişkenlere ilişkin elde edilen bulgular Tablo 17’de özetlenmiştir.

**Tablo 16. Cinsiyete Göre İkinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	108	22.62	4.90	317	-.184	.855
Erkek	211	22.73	5.43			

p>.05

Tablo 16’ya bakıldığında, “Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler” öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır (t=-.184, p>.05). Öğretmenlerin sosyal sermayenin okullardaki uygulamalara ilişkin önermelere verilen cevaplarda cinsiyet açısından benzer yanıtlar verdikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak okulların sosyal sermayenin ikinci faktörü olan “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” boyutunun lise türleri, öğretmenlerin kıdemleri, öğrenim durumları, branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığına tek yönlü varyans analizi ile bakılmıştır. Veriler Tablo 17’de özetlenmiştir.

**Tablo 17. Bağımsız Değişkenlere Göre İkinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	482.404	4	120.601	4.566	.001	1-G.L.-A.L. 2-G.L.-M.T.E.U.L. 3-F.L.-A.L. 4-F.L.-M.T.E.U.L.
	Gruplarıçi	8293.101	314	26.411			
	Toplam	8775.505	318				
Kıdem	Gruplararası	128.514	4	32,129	1.167	.325	yok
	Gruplarıçi	8646.991	314	27,538			
	Toplam	8775.505	318				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	150,045	4	37,511	1,366	,246	yok
	Gruplarıçi	8625,459	314	27,470			
	Toplam	8775,505	318				
Branş	Gruplararası	764.299	13	58.792	2.358	.005	1-T.Dili-Meslek D. 2-Fizik-Meslek.D. 3-Felsefe-Meslek D. 4- Biyoloji-Meslek D. 5-Din K.A.B.-Meslek D. 6-Coğrafya-Meslek D. 7-DinK.A.B.-Güzel S. 8-Coğrafya- Güzel S. 9-Din K.A.B.-Y.Dil 10-Coğrafya-Y.Dil 11-T.Dili-Rehberlik 12.Fizik-Rehberlik 13-Coğrafya-Beden E. 14-Din K.A.B.-Rehberlik 15-Coğrafya-Rehberlik
	Gruplarıçi	7304.665	293	24.931			
	Toplam	8068.964	306				

\*p<.05

Tablo 17'ye bakıldığında, ikinci faktörde branşlara ve lise türlerine göre anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir. Branşlara göre hangi gruplar arasında farklılık olduğunun tespit edilmesi için yapılan LSD testi analizleri EK-II'de verilmiştir. Türk Dili, Fizik, Felsefe, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Coğrafya öğretmenleri, "Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler" boyutunu meslek dersleri öğretmenlerinden daha olumlu derecede yüksek algılamışlardır. Bu boyutu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Coğrafya öğretmenleri, Güzel Sanatlar, Yabancı Dil ve Rehberlik öğretmenlerinden daha olumlu algılamışlardır. Ayrıca "Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler" boyutunu Türk Dili ve Fizik öğretmenleri de Rehberlik öğretmenlerinden, Coğrafya Öğretmenleri de Beden Eğitimi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olumlu algılamışlardır.

Bir diğer anlamlı farklılık lise türlerine göre ortaya çıkmıştır. Anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu ortaya koymak için LSD testi tekniği kullanılmış elde edilen bulgular Tablo 18'de verilmiştir.

**Tablo 18. Lise Türlerine Göre İkinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Okul Türü	(J) Okul Türü	(I-J) Ortalama Farkı	S.E	Anlamlı Fark
23.58	Genel Liseler	Anadolu L.	2.3424	.87262	.008*
		Fen L.	-1.9569	1.48961	.190
		An. Gü. Sa. L.	-.4184	1.28631	.745
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	2.0568	.66993	.002*
21.23	Anadolu Liseleri	Genel L.	-2.3424	.87262	.008*
		Fen L.	-4.2993	1.61424	.008*
		An. Gü. Sa. L.	-2.7609	1.42879	.054
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	-.2856	.91414	.755
25.53	Fen Liseleri	Genel L.	1.9569	1.48961	.190
		Anadolu L.	4.2993	1.61424	.008*
		An. Gü. Sa. L.	1.5385	1.87054	.411
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	4.0137	1.51431	.008*
24.00	An. Gü. Sa. Liseleri	Genel L.	.4184	1.28631	.745
		Anadolu L.	2.7609	1.42879	.054
		Fen L.	-1.5385	1.87054	.411
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	2.4752	1.31483	.061
21.52	Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	Genel L.	-2.0568	.66993	.002*
		Anadolu L.	.2856	.91414	.755
		Fen L.	-4.0137	1.51431	.008*
		An. Gü. Sa. L.	-2.4752	1.31483	.061

\*p&lt;.05

Görüldüğü gibi, ikinci faktörde genel lise ( $\bar{X}=23.58$ ), anadolu liseleri ( $\bar{X}=21.23$ ) ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=21.52$ ) daha fazla puan ortalamasına sahip olmuşlardır. Yani genel liseler “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önergeler” boyutuna, hem anadolu lisesi hem de mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha fazla sahiptir. Bunun dışında, ikinci faktörde fen Lisesi ( $\bar{X}=25.53$ ) de anadolu liseleri ( $\bar{X}=21.23$ ) ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}=21.52$ ) daha yüksek ortalamaya sahip olmuştur. Okuldaki uygulamalara ilişkin genel liseler ve fen lisesinin daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları söylenebilir.

#### 4.4.3. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Sosyal Sermayenin üçüncü alt boyutu olan “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önergeler” boyutunun bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumunu tespit etmek üzere cinsiyet için bağımsız örneklem t testi, diğer



değişkenler için tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Buna göre cinsiyet ile ilgili bulgular Tablo 19’da, diğer değişkenler ile ilgili bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 19. Cinsiyete Göre Üçüncü Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	108	12.91	3.22	317	-.126	.900
Erkek	211	12.97	4.33			

p>.05

Yukarıdaki tablodan da anlaşılacağı üzere “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” boyutunda öğretmenlerin cinsiyetlerine göre bir farklılaşma görülmemektedir (t=-.126, p>.05). Diğer değişkenler olan lise türü, kıdem, öğrenim durumu, branş’a göre üçüncü faktörde anlamlı bir farklılık olup olmadığına tek yönlü varyans ile bakılmış ve bulgular Tablo 20’de verilmiştir.

**Tablo 20. Bağımsız Değişkenlere Göre Üçüncü Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	36.202	4	9.051	.566	.688	yok
	Gruplarıçi	5021.183	314	15.991			
	Toplam	5057.386	318				
Kıdem	Gruplararası	40.263	4	10.066	.630	.641	yok
	Gruplarıçi	5017.122	314	15.978			
	Toplam	5057.386	318				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	41.769	4	10.442	.654	.625	yok
	Gruplarıçi	5015.617	314	15.973			
	Toplam	5057.386	318				
Branş	Gruplararası	120.486	13	9.268	.569	.878	yok
	Gruplarıçi	4776.355	293	16.302			
	Toplam	4896.840	306				

p>.05

Tablo 20’ye bakıldığında, lise türü, kıdem, öğrenim durumu, branşlara göre “öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler” boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu boyut, öğretmenlerin kurmuş oldukları sosyal ilişkiler ve iletişim sonucu ortak eylem ve işbirliğini sağlayan güven, anlayış ve ortak değerlerle ilgilidir ve bu boyutta gruplar arasında bir farklılık olmaması bu değişkenlerin sosyal iletişim ağlarının kalitesini pek etkilemediğini göstermektedir.

#### 4.4.4. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Sosyal sermayenin dördüncü alt boyutu olan sosyal sermayenin “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutu bağımsız değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Analizlerde bağımsız örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi teknikleri kullanılmıştır. Buna göre, cinsiyete ilişkin bulgular Tablo 21’de, diğer değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 22’de özetlenmiştir.

**Tablo 21. Cinsiyete Göre Dördüncü Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	108	12.70	3.88	317	-.114	.909
Erkek	211	12.75	3.60			

$p > .05$

Sosyal sermaye ölçeğini cevaplandıran öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dördüncü faktörde herhangi bir farklılık oluşturmadıkları görülmektedir ( $t = -.114$ ,  $p > .05$ ).

“Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutunun lise türü, kıdem, öğrenim durumu ve branşlara göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı analiz edilmiş bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 22. Bağımsız Değişkenlere Göre Dördüncü Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	135.317	4	33.829	2.526	.041*	1-G.L.-A.L. 2-F.L.-A.L. 3-M.T.E.U.L.-A.L.
	Gruplarıçi	4204.564	314	13.390			
	Toplam	4339.881	318				
Kıdem	Gruplararası	13.883	4	3.471	.252	.908	yok
	Gruplarıçi	4325.998	314	13.777			
	Toplam	4339.881	318				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	55.831	4	13.958	1.023	.395	yok
	Gruplarıçi	4284.050	314	13.643			
	Toplam	4339.881	318				
Branş	Gruplararası	282.967	13	21.767	1.641	.073	yok
	Gruplarıçi	3886.075	293	13.263			
	Toplam	4169.042	306				

\* $p < .05$

Tablo 22 incelendiğinde, dördüncü faktördeki puan ortalamalarının yine sadece lise türüne göre değişiklik gösterdiği anlaşılmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar

arasında olduğunu anlamak için LSD testi yapılmış ve bulgular Tablo 23'te özetlenmiştir.

Görüldüğü gibi “öğretmenler odasıyla ilgili önermeler” faktöründen alınan puan ortalamaları ile lise türleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Bu farkın yönüne bakıldığında, dördüncü faktörde genel liselerin ( $\bar{X}=12.95$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=11.50$ ) daha yüksek düzeyde olduğu anlaşılmaktadır. Bununla birlikte, dördüncü faktöre sahip olma açısından fen lisesi ( $\bar{X}=14.69$ ), anadolu liselerinden ( $\bar{X}=11.50$ ) anlamlı derecede yüksektir. Son olarak, mesleki teknik eğitim uygulayan okullar ( $\bar{X}=12.85$ ) dördüncü faktörde anadolu liselerinden ( $\bar{X}=11.50$ ) daha yüksek düzeydedir.

**Tablo 23. Lise Türlerine Göre Dördüncü Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Okul Türü	(J) Okul Türü	(I-J) Ortalama Farkı	S.E	Anlamlı Fark
12.95	Genel Liseler	Anadolu L.	1,4574	,62134	,020*
		Fen L.	-1,7349	1,06066	,103
		An. Gü. Sa. L.	,8463	,91590	,356
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	,1060	,47702	,824
11.50	Anadolu Liseleri	Genel L.	-1,4574	,62134	,020*
		Fen L.	-3,1923	1,14940	,006*
		An. Gü. Sa. L.	-,6111	1,01735	,548
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	-1,3515	,65090	,039*
14.69	Fen Liseleri	Genel L.	1,7349	1,06066	,103
		Anadolu L.	3,1923	1,14940	,006*
		An. Gü. Sa. L.	2,5812	1,33189	,054
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	1,8408	1,07824	,089
12.11	An. Gü. Sa. Liseleri	Genel L.	-,8463	,91590	,356
		Anadolu L.	,6111	1,01735	,548
		Fen L.	-2,5812	1,33189	,054
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	-,7404	,93621	,430
12.85	Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	Genel L.	-,1060	,47702	,824
		Anadolu L.	1,3515	,65090	,039*
		Fen L.	-1,8408	1,07824	,089
		An. Gü. Sa. L.	,7404	,93621	,430

\*p<.05

#### 4.4.5. Bağımsız Değişkenlere Göre Sosyal Sermayenin “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” Boyutuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Sosyal sermayenin beşinci alt boyutu olan “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutunun bağımsız değişkenlere göre farklılaşma durumu araştırılmıştır. Gruplar arasında bağımsız değişkenlere göre farklılık olup olmadığına bağımsız

örneklem t testi ve tek yönlü varyans analizi tekniği ile bakılmıştır. Buna göre cinsiyete ilişkin bulgular Tablo 24'te, diğer değişkenlere ilişkin bulgular Tablo 25'te verilmiştir.

**Tablo 24. Cinsiyete Göre Beşinci Faktöre İlişkin t Testi Sonuçları**

Cinsiyet	N	$\bar{X}$	S	sd	t	p
Kadın	108	17.31	3.31	317	-.336	.737
Erkek	211	17.47	4.47			

p>.05

Tablo 24'e bakıldığında, beşinci faktörden alınan puan ortalamaları arasında cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır. Yani sosyal sermaye ölçeğini cevaplandıran öğretmenlerin verdikleri cevap ortalamaları cinsiyetlerine göre değişmemektedir (t=-.336,p>.05).

Sosyal sermaye ölçeğini cevaplandıran öğretmenlerin ölçeğin beşinci boyutunda, lise türü, kıdem, öğrenim durumu ve branşlara göre bir farklılık olup olmadığına tek yönlü varyans ile bakılmış ve bulgular Tablo 25'te özetlenmiştir.

**Tablo 25. Bağımsız Değişkenlere Göre Beşinci Faktöre İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları**

Değişkenler	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	sd	Kareler Ortalaması	F	p	Anlamlı Fark
Lise Türü	Gruplararası	192.332	4	48.083	2.912	.022*	1.G.L.-A.L. 2-F.L.-A.L. 3-F.L.- M.T.E.I.I.L.
	Gruplariçi	5185.536	314	16.514			
	Toplam	5377.868	318				
Kıdem	Gruplararası	204.890	4	51.223	3.109	.016*	1-21 yıl ve daha üstü- 5 yıl ve daha az 2-21 yıl ve daha üstü-6-10 yıl 3-21 yıl ve daha üstü-11-15 yıl 4-21 yıl ve daha üstü-16-20 yıl
	Gruplariçi	5172.978	314	16.474			
	Toplam	5377.868	318				
Öğrenim Durumu	Gruplararası	122.916	4	30.729	1.836	.122	yok
	Gruplariçi	5254.952	314	16.736			
	Toplam	5377.868	318				
Branş	Gruplararası	9821,120	13	21,532	1,266	,233	yok
	Gruplariçi	124397,466	293	17,006			
	Toplam	134218,586	306				

\*p<.05

Tablo 25'ten de anlaşılacağı üzere beşinci faktörde bağımsız değişkenlerden lise türü ve kıdeme göre bir farklılaşma bulunmaktadır. Bu farklılığın hangi gruplar arasında olduğuna LSD testi ile bakılmış ve lise türüne ilişkin bulgular Tablo 26'da, kıdeme ilişkin bulgular Tablo 27'de verilmiştir.

**Tablo 26. Lise Türlerine Göre Beşinci Faktöre İlişkin LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Okul Türü	(J) Okul Türü	(I-J) Ortalama Farkı	S.E	Anlamlı Fark
17.85	Genel Liseler	Anadolu L.	1,8582	,69002	,007*
		Fen L.	-1,6034	1,17791	,174
		An. Gü. Sa. L.	-,1974	1,01715	,846
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	,7690	,52975	,148
16.00	Anadolu Liseleri	Genel L.	-1,8582	,69002	,007*
		Fen L.	-3,4615	1,27646	,007*
		An. Gü. Sa. L.	-2,0556	1,12981	,070
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	-1,0891	,72285	,133
19.46	Fen Liseleri	Genel L.	1,6034	1,17791	,174
		Anadolu L.	3,4615	1,27646	,007*
		An. Gü. Sa. L.	1,4060	1,47913	,343
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	2,3724	1,19744	,048*
18.05	An. Gü. Sa. Liseleri	Genel L.	,1974	1,01715	,846
		Anadolu L.	2,0556	1,12981	,070
		Fen L.	-1,4060	1,47913	,343
		Mes.Tek.Eğ.Uy.L.	,9664	1,03970	,353
17.08	Mesleki ve Teknik Eğitim Uygulayan Liseler	Genel L.	-,7690	,52975	,148
		Anadolu L.	1,0891	,72285	,133
		Fen L.	-2,3724	1,19744	,048*
		An. Gü. Sa. L.	-,9664	1,03970	,353

\*p<.05

Öğretmenlerin verdikleri cevap ortalamalarına göre lise türleri arasında farklılık olduğu görülmektedir. Buna göre, sosyal sermayenin beşinci boyutu olan “Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler” boyutunu genel liselerdeki öğretmenler ( $\bar{X}$  =17.85), anadolu liselerinden ( $\bar{X}$  =16.00) ve fen lisesindeki öğretmenler ise ( $\bar{X}$  =19.46) hem anadolu liselerinden ( $\bar{X}$  =16.00) hem de mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden ( $\bar{X}$  =17.08) daha olumlu algılamışlardır. Lise türlerine göre böylesi bir farklılığın ortaya çıkması mezun olacak öğrenciler üzerinde sosyal sermayenin pozitif etkileri olabileceğini düşündürmektedir. Bu durum, Brinton (2001)'un, “Japon Genç İş Piyasasında Sosyal Sermaye: İşgücü Piyasa Politikası, Okulları, Normları” isimli çalışmasındaki okulların mezuniyete hazırladığı yeni işçileri, işe alan işverenlere sahip

okulların oluşturduğu bağların ve normların önemli işgücü piyasasını yöneterek liselerin oynadığı rolü ve aynı zamanda okulların kurumsal sosyal sermayesiyle öğrenciler üzerinde oluşturduğu önemli bir pozitif dışsal sosyal kontrolü olduğu bulgusuyla örtüşmektedir.

**Tablo 27. Kıdemlere Göre Beşinci Faktöre İlişkin  
LSD Testi Sonuçları**

Ortalama	(I)Kıdem	(J) Kıdem	(I-J) Ortalama Farkı	S.E	Anlamlı Fark
16.45	5 yıl ve daha az	6-10 yıl	-1,2396	,72087	,087
		11-15 yıl	-1,0040	,75823	,186
		16-20 yıl	-,2310	,78457	,769
		21 yıl ve üstü	-2,9306	,94317	,002*
17.69	6-10 yıl	5 yıl ve daha az	1,2396	,72087	,087
		11-15 yıl	,2356	,61505	,702
		16-20 yıl	1,0086	,64725	,120
		21 yıl ve üstü	-1,6910	,83244	,043*
17.46	11-15 yıl	5 yıl ve daha az	1,0040	,75823	,186
		6-10 yıl	-,2356	,61505	,702
		16-20 yıl	,7730	,68861	,262
		21 yıl ve üstü	-1,9266	,86499	,027*
16.68	16-20 yıl	5 yıl ve daha az	,2310	,78457	,769
		6-10 yıl	-1,0086	,64725	,120
		11-15 yıl	-,7730	,68861	,262
		21 yıl ve üstü	-2,6996	,88817	,003*
19.38	21 yıl ve üstü	5 yıl ve daha az	2,9306	,94317	,002*
		6-10 yıl	1,6910	,83244	,043*
		11-15 yıl	1,9266	,86499	,027*
		16-20 yıl	2,6996	,88817	,003*

\*p<.05

Tablo 27'den de anlaşılacağı gibi beşinci faktöre verilen cevap ortalamaları arasında kıdeme göre bir farklılaşma bulunmaktadır. Buna göre, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler diğer tüm kıdemlere sahip öğretmenlerden "Paylaşılan Normlarla İlgili Önergeler" boyutuna daha olumlu cevaplar vermişlerdir. Bu durum meslekte kıdemli öğretmenlerin yaşça ilerlemiş, deneyim sahibi olmaları nedeniyle daha olgun davrandıklarını gösterdiği söylenebilir.

#### 4.5. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İş doyum ölçeği 25'er soruluk iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm öğretmenlerin işlerine yönelik beklenti düzeylerine, ikinci bölüm ise iş doyumunun gerçekleşme düzeylerine ilişkindir. Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeylerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 28'de özetlenmiştir.

**Tablo 28. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyleri**

İş Doyumu Beklenti Düzeyleri	$\bar{X}$	SS
1. Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması.	4.23	0.97
2. Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık.	4.06	0.97
3. Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk.	4.15	0.95
4. Branşımın sağladığı mutluluk.	4.33	0.85
5. Mesleği özgürce gerçekleştirebilme.	4.06	0.96
6. Mesleğimin rutin (tekdüze) olması.	3.18	2.54
7. Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması.	3.36	1.30
8. Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu.	3.30	1.40
9. Hastalık, ölüm, doğum, depresyon, gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması.	3.42	1.36
10. Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması.	3.76	1.11
11. Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması.	3.85	2.92
12. Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması.	3.79	1.35
13. Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması.	4.07	0.98
14. Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması.	4.20	1.84
15. Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi.	3.98	1.03
16. Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma.	3.92	1.08
17. İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma.	4.19	0.94
18. Öğrencilerle karşılıklı anlayış sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma.	4.24	0.90
19. Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma).	4.17	0.91
20. Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma.	4.35	0.77
21. Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	4.23	0.92
22. Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması.	4.00	1.02
23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması.	3.92	1.03
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması.	4.00	0.97
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması.	4.18	0.98
GENEL	3.96	0.69

Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri genel olarak yaptıkları işle ilgili beklenti düzeylerini göstermektedir. Yukarıdaki tabloya bakıldığında öğretmenler “Mesleğin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması” ( $\bar{X}=4.23$ ), “Mesleğin gerek okulda gerekse okul dışında saygınlık sağlama” ( $\bar{X}=4.06$ ), “Mesleğin sağladığı mutluluk”

( $\bar{X}=4.15$ ), “Branşın sağladığı mutluluk” ( $\bar{X}=4.33$ ), “Mesleğin özgürce gerçekleştirilebilmesi” ( $\bar{X}=4.06$ ) maddelerine hep yüksek düzeyde beklenti düzeyiyle karşılık vermişlerdir. Bu maddelere verilen yanıtların yüksek olması öğretmenlerin meslekleri ile ilgili olarak kendilerini özgür, saygın ve mutlu hissetme durumlarında yüksek beklentiye sahip olmalarından kaynaklanmaktadır. Bu da bireyin işinden doyum alması için olmazsa olmaz gerekçelerden biridir.

Öğretmenler “Mesleğin rutin (tekdüze) olması” ( $\bar{X}=3.18$ ), “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” ( $\bar{X}=3.36$ ), “Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” ( $\bar{X}=3.30$ ), “Hastalık, ölüm, doğum, depresyon, gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması” ( $\bar{X}=3.42$ ) maddelerine orta düzeyde yanıtlar vermişlerdir. Gençler (2002)’in araştırmasında da öğretmenlerin bu boyutlarda beklentilerinin orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretmenlerin maaşları konusunda beklentilerinin orta düzeyde olması gerçekte çok astronomik rakamlarda bir maaş beklentilerinin olmadığını gösterirken Türkiye şartlarında duruma oldukça gerçekçi yaklaşıtlarının bir göstergesi olarak görülebilir.

“Meslekle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması” ( $\bar{X}=3.76$ ), “Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması” ( $\bar{X}=3.85$ ), “Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” ( $\bar{X}=3.79$ ) maddelerine öğretmenlerin verdikleri yanıtlar incelendiğinde öğretmenlerin yüksek düzeyde beklentiye sahip oldukları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin öğrencilerini ve kendilerini geliştirme konusunda yüksek beklentiye sahip olduklarını göstermesi bakımından önemlidir.

“Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması” ( $\bar{X}=4.07$ ), “Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması” ( $\bar{X}=4.20$ ), “Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi” ( $\bar{X}=3.98$ ), “Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma” ( $\bar{X}=3.92$ ), “İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma” ( $\bar{X}=4.19$ ), “Öğrencilerle karşılıklı anlayış sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma” ( $\bar{X}=4.24$ ), “Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)” ( $\bar{X}=4.17$ ) gibi öğretmenler arası ve öğretmenlerle idare ve hizmetliler arasındaki ilişkileri, uyumu ve işbirliğini ifade eden maddelere öğretmenler yüksek beklenti düzeyiyle karşılık



vermişlerdir. İletişim ve işbirliğinin yüksek olması iş doyumunu da etkileyecek faktörler olduğu için bu konulardaki beklenti düzeyinin yüksek çıkması da oldukça normaldir.

Öğretmenler “Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma” ( $\bar{X}=4.35$ ), “Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma” ( $\bar{X}=4.23$ ) gibi maddelerde ise yine yüksek düzeyde beklentiye sahiptirler. Bu durum öğretmenlerin öğrencilerin sorunlarını dinlemek ve onlarla ders dışında da ilgilenmek gerektiğine inandıklarını da göstermektedir.

“Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması” ( $\bar{X}=4.00$ ), “Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması” ( $\bar{X}=3.92$ ), “Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması” ( $\bar{X}=4.00$ ), gibi öğretmenlerin kendilerini geliştirme konusunda beklentilerinin yüksek olması oldukça olumlu bir durum olmakla birlikte tekdüzelikten kurtularak işlerini en iyi şekilde yapmalarını sağlayacaktır. Bu ise iş doyumunu arttıracak bir unsurdur. “Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması” ( $\bar{X}=4.18$ ) maddesine ise öğretmenlerin yine yüksek düzeyde beklenti ile karşılık verdikleri görülmektedir. Bu hangi meslek olursa olsun herkes için gerekli bir durumdur.

Son olarak, iş doyumunu beklenti düzeylerinin genel ortalamasına bakıldığında ( $\bar{X}=3.96$ ) öğretmenlerin beklentilerinin yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Beklentilerin genel olarak yüksek olması öğretmenlerin mesleklerinden doyum almak isteklerinin de aslında yüksek olduğunu göstermektedir. Bu ise oldukça normal bir durumdur. Bu bulgu, Gençer (2002)’in yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre öğretmenlerin % 86’sı öğretmenlik mesleğini isteyerek seçmektedir bulgusunu destekler niteliktedir. Gençer’e göre isteyerek seçilen öğretmenlik mesleğinden beklenti düzeylerinin yüksek olması öğretmenler için anlaşılır bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bununla birlikte Akın (2006)’nın öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişkiye yönelik yaptığı çalışmasında öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu bulgusuyla paralellik göstermektedir.

#### 4.6. Öğretmenlerin İş Doymu Gerçekleşme Düzeylerine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

İş doymu gerçekleşme düzeyleri gerçekte öğretmenlerin iş doym düzeylerini göstermektedir. Bu bölümdeki sorulara verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapmaları Tablo 29’da verilmiştir.

**Tablo 29. Öğretmenlerin İş Doymu Gerçekleşme Düzeyleri**

İş Doymu Gerçekleşme Düzeyleri	$\bar{X}$	SS
1. Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması.	3.59	1.00
2. Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	3.40	1.09
3. Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	3.56	1.08
4. Branşımın sağladığı mutluluk.	3.94	3.03
5. Mesleği özgürce gerçekleştirebilme.	3.44	1.14
6. Mesleğimin rutin (tekdüze) olması.	2.97	1.06
7. Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması.	2.57	1.14
8. Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	2.31	1.15
9. Hastalık, ölüm, doğum, depresyon, gibi durumlardaki sosyal imkânların ve yardımların yeterli olması.	2.65	1.15
10. Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması.	3.01	1.16
11. Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması.	2.96	1.23
12. Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması.	2.89	1.30
13. Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması.	3.43	1.07
14. Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması.	3.72	1.09
15. Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi.	3.25	1.00
16. Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma.	3.33	1.15
17. İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma.	3.71	1.07
18. Öğrencilerle karşılıklı anlayış sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	3.77	0.98
19. Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma).	3.80	0.98
20. Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma.	3.91	1.01
21. Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	3.42	1.13
22. Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması.	3.07	1.08
23. Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması	3.17	1.07
24. Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması.	3.30	1.09
25. Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması	3.50	1.22
GENEL	3.30	0.66

Öğretmenler “Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması” ( $\bar{X}=3.59$ ), “Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk” ( $\bar{X}=3.56$ ), “Branşımın sağladığı mutluluk” ( $\bar{X}=3.94$ ) maddelerinde yüksek beklenti düzeylerine sahiptiler. Öğretmenler bu maddelerin gerçekleşme düzeylerini de yüksek düzeyde bulmuşlardır. Bu durum, mesleklerinin öğretmenleri genel anlamda mutlu ettiği şeklinde yorumlanabilir.

“Mesleğin sağladığı saygınlık” ( $\bar{X}=3.40$ ), “Mesleği özgürce gerçekleştirebilme” ( $\bar{X}=3.44$ ), ve “Mesleğin rutin olması” ( $\bar{X}=2.97$ ), gibi konularda öğretmenler orta düzeyde cevaplar vermişlerdir. Yine “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” ( $\bar{X}=2.57$ ) konusunda da orta düzeyde yanıtlar vermişlerdir. Bu durum aslında mesleğin bir miktar özgürce gerçekleştirilemediği, rutin olduğu ve maaşın da tam olarak yeterli olmadığına da bir göstergesi sayılabilir. Nitekim bir sonraki madde olan “Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu” ( $\bar{X}=2.31$ ) maddesine öğretmenler az düzeyinde cevaplar vermişlerdir. Bu ise maaşların öğretmenler tarafından hem tam anlamıyla yeterli olmadığını hem de yapılan işle kıyaslandığında prestijine uygun bir maaşın elde edilemediğini düşündürmektedir.

“Hastalık, ölüm, doğum, depresyon, gibi durumlardaki sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması” ( $\bar{X}=2.65$ ) maddesine verilen cevaplara bakıldığında yine orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenler “Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması” ( $\bar{X}=3.01$ ), “Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması” ( $\bar{X}=2.96$ ), “Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması” ( $\bar{X}=2.89$ ) gibi okulun ve mesleğin sağladığı gelişim imkânlarına yönelik maddelere orta düzeyde cevaplar vermişlerdir. Oysa beklentiler bölümünde bu konulara ilişkin yüksek düzeyde beklenti içinde oldukları görülmektedir. Bu durum öğretmenlerin konuyla ilgili beklentilerinin daha düşük düzeyde gerçekleştiğinin bir kanıtı sayılabilir.

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

Öğretmenler “Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması” ( $\bar{X}=3.43$ ) maddesinde yüksek düzeyde beklentiye sahip oldukları halde orta düzeyde “Özellikle zümre öğretmenleri arasındaki işbirliğinin çok iyi olması” ( $\bar{X}=3.72$ ) maddesinin yüksek düzeyde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir.

“Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi” ( $\bar{X}=3.25$ ), “Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma” ( $\bar{X}=3.33$ ) durumlarının orta düzeyde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Ancak bu konulara ilişkin beklentileri yüksek olduğu halde gerçekleşme düzeylerinin düşmesi, öğretmenlerin iyi ilişkiler kurma ve sosyal faaliyetlerin organizasyonu konusunda daha iyisinin yapılması konusunda beklenti içinde olduklarını göstermektedir.

Öğretmenler yine iletişim ve insan ilişkilerine yönelik “İdare ile uyum ve işbirliği içinde çalışma” ( $\bar{X}=3.71$ ), “Öğrencilerle karşılıklı anlayış sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma” ( $\bar{X}=3.77$ ), “Sık sık empati yapma (kendini başkasının yerine koyma)” ( $\bar{X}=3.80$ ) gibi konuların yüksek düzeyde gerçekleştiğini ifade etmeleri iş doyumunun artmasına ilişkin oldukça olumlu bir durumdur.

Öğretmenler “Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma” ( $\bar{X}=3.91$ ) maddesinin yüksek düzeyde gerçekleştiğini ifade ederken “Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma” ( $\bar{X}=3.42$ ) maddesinin orta düzeyde gerçekleştiğini belirtmişlerdir.

“Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması” ( $\bar{X}=3.07$ ), “Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için gerekli olanakların sağlanması” ( $\bar{X}=3.17$ ), “Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini geliştirmesi için bütün imkânlarını kullanması” ( $\bar{X}=3.30$ ) konularında öğretmenler yüksek düzeyde beklentiye sahip oldukları halde bu durumların orta düzeyde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda öğretmenler yüksek beklentilerini tam olarak gerçekleştirmiş değildirlir. Dolayısıyla bu durumun iş doyumunu etkileyeceği düşünülebilir. Son olarak “Okul idaresinin öğretmenlere eşit yaklaşması” ( $\bar{X}=3.50$ ) maddesinde de öğretmenler yüksek düzeyde beklentiye sahip oldukları halde bu konunun orta düzeyde gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Okul idaresine bu konuda tam bir güvenin olmadığı ve beklentilerin karşılanmadığı söylenebilir.

Yukarıdaki maddeler incelendikten sonra öğretmenlerin genel olarak iş doyumunu gerçekleşme düzeylerine bakıldığında ( $\bar{X}=3.30$ ) orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bir başka deyişle, araştırmaya katılan öğretmenler orta düzeyde iş doyumuna sahiptirler denilebilir. Bu durum öğretmenlerin işlerinden doyumlarının yüksek seviyede olmadığını göstermektedir. Oysa işinden doyumunu yüksek seviyede olan öğretmenler,

işlerini daha iyi yapmak için çaba gösterebilir, kendilerini mesleki anlamda geliştirmeye, öğrenmeye açık olmalarının yanında orijinal fikirler de ortaya koyabilirler.

#### 4.7. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentileri İle Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farklara İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile gerçekleşme düzeyleri arasında bir fark olup olmadığına bağlı örneklem t testi ile bakılmıştır. Elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 30’da özetlenmiştir.

**Tablo 30. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti İle İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri Arasındaki Farka Yönelik “t” testi Sonuçları**

	N	$\bar{X}$	Ss	sd	t	p
İş Doyumu Beklenti Düzeyleri	319	3.96	0.69			
İş Doyumu Gerçekleşme Düzeyleri	319	3.31	0.66	318	16.188	0.000*

\*p<.05

Tablo 30’a bakıldığında öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile bu beklentilerin gerçekleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir (t=16.188, \*p<.05). Bu farkın yönüne bakıldığında beklenti düzeylerinin 3.96 ortalamayla, gerçekleşme düzeyinin 3.31 ortalamasından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda öğretmenlerin beklentilerinin gerçekleşme düzeyi anlamlı bir farka yol açacak kadar düşmüştür. Bu bulgu, yüksek beklentilerin tam olarak karşılanamamasından dolayı doğal olarak iş doyumunun düştüğünün bir göstergesidir. Gençler(2002) ve Akın (2006), yaptıkları çalışmalarda öğretmenlerin genelini iş doyumunu beklenti düzeylerinin yüksek olduğunu buna karşın beklentilerinin gerçekleşme düzeylerinin az olduğunu söylemektedirler. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri ile iş doyumunu gerçekleşme düzeyleri arasındaki farkın anlamlılığı öğretmenlerin yaptıkları işten aldıkları hazzın istenen düzeyde olmadığını, bu durumun örgütsel iklimi ve mesleki kaliteyi olumsuz etkileyebileceği düşünülmektedir.

#### 4.8. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın sekizinci sorusu olan “Öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile iş doyum düzeyleri arasında anlamlı ilişki var mıdır? sorusunu yanıtlamak üzere okulların sosyal sermaye düzeyleriyle öğretmenlerin iş

doyum düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını varsa bu ilişkinin ne yönde olduğunu tespit etmek için Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Katsayısı tekniği kullanılmış ve elde edilen bulgular Tablo 31’de özetlenmiştir.

**Tablo 31. Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin İş Doyumları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuçlar**

	N	$\bar{X}$	Ss	r	p
Sosyal Sermaye	319	110.79	21.35	.563	.000*
İş Doyumu	319	82.79	16.56		

\*p <.01

Tablo 31 incelendiğinde öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir ( $r=.563$ ,  $p<.01$ ). Buna göre okullarda sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığı söylenebilir.

Sosyal sermayenin iş doyumunu bu şekilde etkilemesi bulgusu, Flap ve Völker (2001)’in, “İşin Sosyal ve Araçsal Yönleri Üzerinde Farklı Türlerdeki Ağların Hedef Belirli Sosyal Sermaye ve İş Doyumu Etkileri” isimli çalışmasında “İş doyumunun ne derecede sosyal sermayenin geliri olarak açıklanabileceği” sorusunu sorduğu araştırmalarındaki bulgularıyla paralellik göstermektedir. Araştırmacıların elde ettikleri sonuçlara bakıldığında, stratejik, işle ilgili bağların ağları, gelir, güvenlik ve kariyer fırsatları gibi işin araçsal yönleri ile çalışanın doyumunu yükselttiği, kimliğe dayalı dayanışma bağlarının kapalı ağları, çalışanın, işteki genel sosyal iklim ve yönetim ve iş arkadaşlarıyla işbirliği gibi işin sosyal yönlerindeki doyumunu arttırdığı ve işin sosyal yönüyle iş doyumunu üzerinde güçlü olumsuz etkiye sahip olduğu bulgularıyla aynı doğrultudadır.

Bu araştırmadan elde edilen bulgular ayrıca Requena (2003)’nin, “Sosyal Sermaye, Doyum ve İspanya’da İşyerindeki Hayat Kalitesi” isimli çalışmasında elde ettiği bulgularla da paralellik göstermektedir. Requena, sosyal sermaye ve doyum ve İspanyada işyerindeki hayat kalitesi arasındaki ilişkilerin deneysel analizini yapmıştır. Sonuç olarak, yüksek seviyedeki sosyal sermayenin, daha büyük seviyede doyuma ve işyerinde hayat kalitesine işaret ettiği ve sosyal sermayenin, çalışan, örgüt ve iş çevresinin karakteristiklerinden daha çok iş doyumunu ve hayat kalitesi üzerinde en iyi bir tahmin edici olduğunu tespit etmiştir.

## V. BÖLÜM

### SONUÇLAR VE ÖNERİLER

#### 5.1. Sonuçlar

Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisini inceleyen bu araştırmanın bulgularına dayalı olarak aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

1. Öğretmenler sosyal sermaye ölçeğinde yer alan önermelere genellikle “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde yanıtlar vermişlerdir. Bu ise okulların genel olarak sosyal sermaye düzeyleri ortanın üzerindedir.
2. Liselerin türlerine göre sosyal sermaye düzeyleri şöyledir: Anadolu liselerinin ve mesleki ve teknik eğitim uygulayan liselerin diğer lise türlerinden daha düşük puana sahip olmakla birlikte orta puan kategorisindedir. Benzer şekilde, fen liseleri diğer lise türlerinden daha yüksek puan almakla birlikte orta puan kategorisindedir.
3. Bağımsız değişkenlere göre liselerin sosyal sermaye düzeylerine ilişkin sonuçlar şöyledir:
  - a) Okulların sosyal sermaye düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmemektedir.
  - b) Okulların sosyal sermaye düzeylerini Türk Dili branşına sahip olan öğretmenler, Meslek dersleri, Yabancı Dil, Rehberlik ve Tarih branşlarına sahip öğretmenlerden daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. Bununla birlikte, sosyal sermayeyi Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi öğretmenleri, Meslek dersleri, Yabancı Dil, Tarih ve Rehberlik branşlarından daha yüksek, Coğrafya öğretmenleri de meslek dersleri, Yabancı Dil, Tarih ve Rehberlik öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olumlu ve son olarak, Felsefe öğretmenleri, Rehberlik öğretmenlerinden okulların sosyal sermaye düzeylerini daha olumlu algılamaktadırlar.
  - c) Sosyal sermaye düzeyi açısından genel liseler anadolu ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksektir ve fen lisesi, anadolu liselerinden ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksek düzeyde sosyal sermayeye sahiptir.

4. a) Bağımsız değişkenlere göre sosyal sermayenin “Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutuna ilişkin bulgular ve yorumlar”Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutunda cinsiyete göre bir farklılaşma yoktur ancak lise türüne göre anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre genel liseler, anadolu liselerinden ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksek düzeyde “Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutuna katılmışlardır. Ayrıca fen lisesi, anadolu liselerinden ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksek düzeyde “Öğretmenlerle İlgili Önermeler” boyutuna katılmışlardır. Bu boyutta öğretmenlerin kıdemleri, öğrenim durumları, branşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

b) Bağımsız değişkenlere göre sosyal sermayenin “Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler” boyutuna ilişkin sonuçlar şöyledir: Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler” boyutunda anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmenlerin branşlarına göre ise anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, Türk Dili, Fizik, Felsefe, Biyoloji, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Coğrafya öğretmenleri, “Okullardaki Uygulamalara İlişkin Önermeler” boyutunu meslek dersleri öğretmenlerinden daha olumlu, Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi, Coğrafya öğretmenleri, Güzel Sanatlar, Yabancı Dil ve Rehberlik öğretmenlerinden daha olumlu ve Türk Dili, Fizik öğretmenleri de Rehberlik öğretmenlerinden, Coğrafya Öğretmenleri de Beden Eğitimi öğretmenlerinden daha yüksek düzeyde olumlu algılamışlardır. Ayrıca lise türlerine göre de anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Genel liseler “Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler” boyutuna, hem anadolu lisesi hem de mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha fazla sahiptir. Bununla birlikte, fen lisesi de anadolu liseleri ve mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha yüksek ortalamaya sahip olmuştur.

c) Bağımsız değişkenlere göre sosyal sermayenin “Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler” boyutuna ilişkin sonuçlara bakıldığında, öğretmenlerin cinsiyetlerine, lise türleri, kıdemleri, öğrenim durumları, branşlarına göre anlamlı bir farklılık yoktur.

d) Bağımsız değişkenlere göre sosyal sermayenin “Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler” boyutuna ilişkin sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir fark yokken lise türleri arasında anlamlı bir farklılık



bulunmaktadır. Buna göre, genel liselerin, anadolu liselerinden daha yüksek düzeyde ve fen lisesi, anadolu liselerinden daha yüksek, son olarak, mesleki teknik eğitim uygulayan okullar dördüncü faktörde anadolu liselerinden daha yüksek düzeydedir. Öğrenim durumları, kıdemler ve branşlara göre anlamlı bir farklılık yoktur.

e) Bağımsız değişkenlere göre sosyal sermayenin “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutuna ilişkin sonuçlara bakıldığında cinsiyete göre bir farklılaşma olmadığı anlaşılmaktadır. Lise türlerine göre ise, genel liselerdeki öğretmenler, anadolu liselerinden ve fen liselerindeki öğretmenler ise hem anadolu liselerinden hem de mesleki teknik eğitim uygulayan liselerden daha olumlu algılamışlardır. Kıdemlere göre anlamlı bir farklılık vardır. Buna göre, 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler diğer tüm kıdemlere sahip öğretmenlerden “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutuna daha olumlu cevaplar vermişlerdir. Branşlara, öğrenim durumlarına göre ise anlamlı bir farklılık yoktur.

5. Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerine ilişkin bulgulara bakıldığında, öğretmenlerin iş doyumu beklentilerinin yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.
6. İş doyumu gerçekleşme düzeylerine yönelik olarak öğretmenlerin genel olarak iş doyumu gerçekleşme düzeylerini orta düzeyde algıladıkları sonucu ortaya çıkmıştır.
7. İş doyumu beklenti düzeyleri ile iş doyumu gerçekleşme düzeyleri arasındaki farklılıklara ilişkin bulgulardan, öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeylerinin, iş doyumu gerçekleşme düzeylerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.
8. Yapılan çalışma sonucunda en dikkat çekici sonucun öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğu ve okullarda sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığı tespit edilmiştir.

## 5.2. Öneriler

Yukarıdaki sonuçlar ışığında aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir:

### 5.2.1. Uygulayıcılara Öneriler

1. Sosyal sermayesi yüksek okullarda işgörenlerin iş doyumunun arttığı sonucu ortaya çıktığı için, okullarda sosyal sermaye düzeyinin aktif hale getirilmesi için işgörelere inanç ve güven duyma, onlara iletişim kurabilecekleri yer, zaman, ortak hedef ve katılım olanağı sağlama, okula ait geçmiş hikâyelerin paylaşılması ile aidiyet duygusu ve işbirliğini arttırmaya yönelik etkinlikler yapılmalıdır.
2. Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeylerinin yüksek olduğu buna karşın gerçekleşme düzeylerinin düşük olduğu görülmüştür. Bu sebeple öğretmenlerin iş doyumunu arttırmak adına bireyler arası ilişkiler, çalışma şartları, mesleğin niteliği, ücret ve sosyal haklar, gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin düzenlemeler yapılmalıdır.
3. Sosyal sermaye düzeylerinin lise türlerinde fen liselerini ön plana çıkarması okul kalitesi ile sosyal sermaye düzeyi arasında ilişki olduğunu göstermektedir. Bu bağlamda sosyal sermaye düzeyi diğer lise türlerinde de üst düzeye çıkarılmalıdır.
4. 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin diğer tüm kademelere sahip öğretmenlerden “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” boyutuna daha olumlu cevaplar verdikleri görülmüştür. Bu açıdan bakıldığında okul örgütünün sahip olduğu normları, kıdemi daha az olan öğretmenlerin daha kolay benimsemeleri için okul yöneticisi liderlik yapmalı, okul içerisinde bütün iletişim kanalları işler halde tutulmalı, kıdemi daha yüksek öğretmenlerle kıdemi daha az olan öğretmenleri buluşturacak aktiviteler yapılmalı, sosyal etkileşim sağlanmalıdır. Böylece nitelikli ilişki ağları kurulmalı, örgütsel maliyetler de azaltılmalıdır.
5. Sosyal sermaye kavramının faydalı olduğu savımızdan yola çıkıldığında birçok eğitim kurumunda toplam kalite yönetimi bağlamında yapılan çalışmalar gibi sosyal sermayenin artırılması ile ilgili de çalışmalar yapılmalıdır.
6. Sosyal sermayesi istenilen düzeyde olmayan tüm lise türleri sosyal sermayeden maksimum düzeyde faydalanabilmelidir. Bununla birlikte mesleki eğitim veren liseler sosyal sermayeden en fazla yararlanabilecek okullar olmalıdır. Sosyal ağlar kullanılarak okul-sanayi işbirliği sağlanmalı, hem okullara kaynak aktarımı hem de öğrencilere iş bulma sorunu çözülmelidir.

### 5.2.2. Araştırmacılara Öneriler

1. Farklı eğitim kademelerindeki kurumlarda benzer araştırmalar yapılarak sosyal sermaye düzeyleri incelenmelidir. Böylece okulların kültürünün ve ikliminin olumlu değişimine katkıda bulunulabilir.
2. Sosyal sermaye kavramı temel alınmak suretiyle kapsamlı bir okul reform paketi geliştirilebilir.
3. Sosyal sermaye kavramını benimsemiş işgörenlerin gönüllü hareketlerinin okulların işleyişı açısından önemli değişiklikler meydana getirip getirmediği araştırılabilir.
4. Sosyal sermaye kavramını benimsemiş okul yöneticilerinin yumuşak liderlik rollerini gerçekleştirmeleri ile okuldaki örgütsel değişim ve iş doyumunu arasındaki ilişki araştırılabilir.
5. Sosyal sermaye ile örgütsel etik arasındaki ilişkiye yönelik çalışmalar yapılabilir.
6. Sosyal sermayenin öğrenci başarıları üzerindeki etkisine yönelik araştırmalar yapılabilir.
7. Sosyal sermaye ve mesleki eğitim arasındaki ilişki, iş bulma gibi konularda araştırma yapılabilir.
8. Sosyal sermaye ile öğrencilerin okul dışı davranışları, suça bulaşma oranları ile ilgili bir çalışma yapılabilir.
9. Sosyal sermaye ile çatışma yönetimi arasındaki ilişkiye yönelik araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKLAR

- Adams, H. L. (2006). *Mindful Use As A Link Between Social Capital And Organizational Learning: An Empirical Test of The Antecedents and Consequences of Two New Constructs*. (Doctoral Thesis). Department of Decision and Information Technologies, Faculty of the Graduate School of the University of Maryland, College Park.
- Akçamete G, Kaner S. ,Sucuoğlu B.(2001). *Öğretmenlerde Tükenmişlik İş Doyumu ve Kişilik*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Akdoğan, A. A.(2006). Siyasal Kültür Ve Sosyal Sermayenin Karşılaştırılması: Türkiye İçin Bazı Çıkarımlar. *Akdeniz U.B.F. Dergisi, Sayı:12: 162-187*.
- Akın, U. (2006). *Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri İle İş Doyumları Arasındaki İlişki*.Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akpofure, R.R. vd. (2006). Job Satisfaction Among Educators In Colleges Of Education In Southern Nigeria. *Journal Of Applied Sciences, 6(5): 1094-1098*.
- Altay, A. (2007). Kamu Malı Olarak Sosyal Sermaye Ve Yoksulluk İlişkisi. *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review.7(1): 337-362*.
- Altun Akbaba, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Anderson, J. B. (2007). Social Capital And Student Learning: Empirical Results From Latin American Primary Schools. *Economics of Education Review. 27: 439-449*.
- Arnove R. F. & Clements M. M. (2002). International Issues Of Social Mobility Of Underprivileged Groups. In: James W. Guthrie (Ed), *The Encyclopedia of Education, 2nd Ed*. USA: MacMillan Reference Books.
- Atay, F. (2006). *Endüstri Alanında Çalışan Bireylerin İş Doyumu Düzeylerinin İş Güvenliği Algıları Açısından İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aydın, A. (1998). *Sınıf Yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Aydın, M. (2000). *Çağdaş Eğitim Denetimi*. Ankara: Hatipoğlu Yayınevi.

- Aydın, S. (2007). *Milletlerin Kalkınmasında Önemli Güç Kaynağı Sosyal Sermaye*. (<http://www.trplatform.org/sosyoloji/178566-milletlerin-kalkinmasinda-onemli-guc-kaynagi-sosyal-sermaye.html>). 14.09.2007 tarihinde ulaşıldı.
- Balcı, A. (2001). *Sosyal Bilimlerde Araştırma*. 3.Baskı. Pegem Yayınevi. Ankara.
- Balcı, A.(2005). *Açıklamalı Eğitim Yönetim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Tek Ağaç Basım, Yayım, Dağıtım.
- Balasubramanian, V. (1996). *Organizational Learning and Information Systems*. Email: bala@pegasus.rutgers.edu.
- Baltaş, A. (2008). *Sosyal Sermaye Ne Değildir?* [http://www.Baltas-altas.com/web/makaleler/ck\\_8.htm](http://www.Baltas-altas.com/web/makaleler/ck_8.htm) 14.09.2007 tarihinde ulaşıldı.
- Başaran, İ. E.(1991). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E.(1992). *Yönetimde İnsan İlişkileri*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*, Ankara: Yargıcı matbaası.
- Betil, İ. (2005). *Sosyal Sermaye ve AB Süreci*. Toplum Gönüllüleri Vakfı (TOG), Togses. Sayı: 29. Lebib Yalkın Yayınları ve Basım işleri A.Ş, İstanbul.
- Boström A. K. (2003). *Lifelong Learning, Intergenerational Learning, And Social Capital, From Theory To Practice*. Institute of International Education Stockholm University, Printed in Sweden by Akademitryck AB, Edsbruk.
- Brinton, M. C. (2001). "Social Capital In The Japanese Youth Labor Market: Labor Market Policy, Schools, And Norms". *Policy Sciences* 33: 289-306.
- Brown, A. (1995). *Müşteri Hizmetleri Yönetimi*. Ankara: MEB. Yayınları (Gaye Film Matbaacılık San.Tic.A.Ş.).
- Bursalıoğlu, Z.(1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış*. Ankara: Pegem Ltd. Şti.
- Burt, R.S. (2000). Structural Holes versus Network Closure as Social Capital, (Eds: Lin, N., Cook, C.S., Burt, R.S.). *Social Capital: Theory and Research*. New York, Aldine de Gruyter.
- Büyüköztürk, Ş. (2006). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem A Yayınları. 6. Baskı.

- Carter, L, Ulrich, D. & Goldsmith, M. (2005). *Best Practices in Leadership Development and Organization Change*, San Francisco: John Wiley & Sons, Inc.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of Social Theory*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press.
- Coleman, J. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology*, 94: 95-120.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik Kuruluşların Sosyal Sermayesi*. (Çev. A. Kardam). İstanbul: MESS Yayınları.
- Costa D. L. & Kahn, M. E. (2001). "Understanding The Decline In Social Capital". (1952-1998), NBER Working Paper No. 8295, JEL . 13(22).
- Çalık, T. (2003). İşgörenlerin Örgüte Uyumunu (Örgütsel sosyalizasyon). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çetinkanat, C. (2000). *Örgütlerde Güdülenme ve İş Doyumu*, Ankara: Anı Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel İklim ve İş Doyumu*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çinkır, Ş. & Kepenekçi-Karaman, Y. (2003). "Öğrenciler Arası Zorbalık". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. Sayı:34: 236-253.
- Davis, K. (1988). *İşletmede İnsan Davranışı (Örgütsel Davranış)*. (Çev: Kemal Tosun vd), İstanbul: İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayın No: 199.
- Değirmenci, S. (2006). *Lise Yöneticilerinin Kültürel Liderlik Rollerinin Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya İlindeki Ortaöğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bölgelere Göre Değerlendirilmesinin Çok Değişkenli İstatistiksel Analizi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Konya: Selçuk Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü.
- Doğan, H. Z. (1981). *Rol Çatışması ve İşgören Sorunları*, II. Yönetim Psikolojisi Sempozyumu, Yönetim Psikolojisi II. Ankara: TODAİ.: 432-500.

- Durmuş, S. & Günay, O. (2007). Hemşirelerde İş Doyumu ve Anksiyete Düzeyini Etkileyen Faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*. 29(2): 139-146.
- Ekinci, A. (2008). *Genel Liselerdeki Sosyal Sermaye Düzeyinin ÖSS Başarısına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erdoğan, İ. (1996). *İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış*. İ.Ü. İşletme Fakültesi Yayını: İstanbul.
- Eren, E. (1993). *Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Evans, L. (2000). "The Effects Of Educational Change On Morale, Job Satisfaction And Motivation". *Journal of Educational Change*, 1: 173-192.
- Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye*. (Çev. B. Bilgen-B. Şen). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları, 1.Basım.
- Flap, H. & Völker, B. (2001). "Goal Specific Social Capital And Job Satisfaction Effects Of Different Types Of Networks On Instrumental And Social Aspects Of Work". *Social Networks* 23: 297-320.
- Fowler, F. C. (1999). Curiouser And Curiouser: Next Concepts In The Rapidly Changing Landscape Of Educational Administration. *Educational Administration Quarterly*, Vol:35, Issue,4, October.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. Ankara: İş Bankası Yayınları.
- Fukuyama, F. (1999). "Social Capital and Civil Society". Paper Prepared For Delivery At The IMF Conference On Second Generation Reforms. (November 8-9). IMF Institute And The Fiscal Affairs Department, Washington, D.C.
- Gençer, A. (2006). *Öğretmenlerin İş Doyumu ile Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Goleman, D. (1998). *Duygusal Zeka*. İstanbul: Varlık Bilim Yay.
- Grootaert, C. & Bastelaer, T. (2001). "Understanding And Measuring Social Capital: A Synthesis of Findings and Recommendations From The Social Capital Initiative"

- (Social Capital Initiative Working Paper No.24). Washington, DC: The World Bank.
- Gürgen, H. (1997). *Örgütlerde İletişim Kalitesi*. İstanbul: Der Yayınları.
- Healy, T. (2005). *In Each Other's Shadow What Has Been The Impact Of Human And Social Capital On Life Satisfaction In Ireland?* (Doctoral Thesis). Department of Sociology, Faculty of Human Sciences, University College Dublin.
- Heral, İ. (2008). *Sosyal Sermaye*. [http://www.eastweststudies.org/tr/makale\\_detail.php?makale=58&tur=100](http://www.eastweststudies.org/tr/makale_detail.php?makale=58&tur=100) 14.12.2007 tarihinde ulaşıldı.
- Hiebert, M. & Klatt, B. (2001). *The Encyclopedia Of Leadership A Practical Guide To Popular Leadership Theories And Techniques*. New York: McGraw-Hill.
- Izgar, H. (2001). *Okul Yöneticilerinde Tükenmişlik*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Jackson, M.O. (2005). *The Economics Of Social Networks*, Social Science Working Paper 1237. California Institute of Technology, Pasadena, California.
- Kaariainen J. & Lehtonen H. (2006). "The Variety Of Social Capital In Welfare State Regimes A Comparative Study Of 21 Countries". *European Societies*. Volume 8,(1): 27-57.
- Karash, R.(1995). *Why A Learning Organization*. (rkarash a world.std.com. host for learning-org).
- Karasar, N.( 1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım. 8. Basım.
- Karip, E. (2003). *Çatışma Yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Karlı, M. D. (2004). *Yönetmel Etkililik*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Keys, B., Fulmer, M. R. & Stumpf, S. A. (1996). Practice Fields for The Learning Organization. *Organization Dynamic*. 24: 83-92.
- Keser, A. (2005). The Relationship Between Job And Life Satisfaction In Automobile Sector Employees In Bursa, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 7(2): 52-63.



- Kilpatrick, S. (2002). *Learning And Building Social Capital In A Community Of Family Farm Businesses*. CRLRA Discussion Paper Series ISSN 1440-480X, University Of Tasmania, Centre For Research And Learning In Regional Australia.
- Khattab, N. (2003). Explaining Educational Aspirations Of Minority Students: The Role Of Social Capital And Students' Perceptions. *Social Psychology of Education* 6: 283-30.
- Knorringa P. & Staveren L.V. (2007). Beyond Social Capital: A Critical Approach. *Review Of Social Economy*, 65 (1): 1-8.
- Koçel, T. (1995). *İşletme Yöneticiliği: 5.Baskı*, İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Kofman, F. & P. M. Senge (1994). The Heart of Learning Organisations. *Organisational Dynamics*. September, 23. Vol. 22 No.2: 5-24.
- Kolodinsky, J.; Kimberly, G. And Ihsam, J. (2003). *The Effects of Volunteering for Non-profit Organizations on Social Capital Formation: Evidence from a Statewide Survey*. (Middlebury College Economics Discussion Paper No. 03-05), Department Of Economics Middlebury College Middlebury, Vermont 05753, (<http://www.middlebury.edu/~econ>).
- Kuşçu, M. K. (2006). *İş Yaşamında Sosyal Sermayenin Çalışanın Fiziksel Ve Ruhsal Sağlığındaki Yeri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Lazega, E.; Mounier, L.; Jourda, T.; Stofer, R.(2006). Organizational vs. Personal Social Capital In Scientists' Performance: A Multi-Level Network Study Of Elite French Cancer Researchers (1996-1998). *Budapest Scientometrics*, Vol. 67, No. 1:27-44.
- Leana, C. R. & Pil, F. K. (2006). Social Capital And Organizational Performance: Evidence From Urban Public Schools. *Organization Science*, Volume 17 , Issue 3: 353-369.
- Lee, G. M. (1968). *Oxford Latin Dictionary*. London: Oxford University Press, Ely House.
- Lee, S. W. (2005). "Motivation" In: Steven W. Lee (Ed) *Encyclopedia Of School Psychology*. California: Sage Publications.

- Lesser, E. L. (2000). *Knowledge and Social Capital*, Butterworth-Heinemann, Massachusetts.
- Lin, N. (1999). Building A Network Theory Of Social Capital. *Connections*. 22(1): 28-51.
- Lin, N. (2005). A Network Theory Of Social Capital. *To Appear In Handbook On Social Capital*, (Edited by Dario Castiglione, Jan van Deth and Guglielmo Wolleb). Oxford University Press.
- Mayo, A. (2001). *The Human Value of The Enterprise: Valuing People As Assets: Monitoring, Measuring, Managing*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Meier, A. (1999). *Social Capital and School Achievement Among Adolescents*. (CDE Working Paper No. 99). Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison.
- Mısırdalı, F.(2006). *Örgüt İçi Bilgi Paylaşımında Sosyal Sermayenin Etkisi: Kütahya Porselen A.Ş. 'De Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Morgan, S. L. (2000). Social Capital, Capital Goods, And The Production Of Learning. *Journal of Socio-Economics*. 29: 591–595.
- Mumford, A. (1997). *Etkili Öğrenme*. Yönetim Dizisi. Ankara: İlkaynak Kültür ve Sanat Ürünleri.
- Namlu, A. G. (2004). Bilişötesi Öğrenme Stratejileri Ölçme Aracının Geliştirilmesi: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Anadolu Üniversitesi, *Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 2, Sayı 4: 123-136.
- Öksüzler, O. (2006). Sosyal Sermaye, Güven Ve Belirleyiciler: Bir Panel Analizi. *Akdeniz U.B.F. Dergisi*. Sayı: 12: 108-129.
- Önen, H. (2005). Sosyal Sermaye Gençlik İçin Ne Anlam İfade Ediyor?. (Der: Yılmaz, B. T.). *Gençlik, Toplum Liderliği ve Sosyal sermaye*. İstanbul: Bay MatbaaYay.
- Özen, Ş. & Aslan, Z. (2006). İçsel ve Dışsal Sosyal Sermaye Yaklaşımları Açısından Türk Toplumunun Sosyal Sermaye Potansiyeli: Ortadoğu Sanayi ve Ticaret Merkezi (OSTİM). *Akdeniz U.B.F. Dergisi*. (12):130-161.

- Özügürlü, A. (2006). Sosyal Sermaye: Kamunun Trajedisi ya da Emeğin Sömürgeleştirilmesinde Yeni Bir Eşik. *Akdeniz U.B.F. Dergisi. (12):188-213.*
- Park, H. & Antonioni, D. (2007). Personality, Reciprocity, And Strength Of Conflict Resolution Strategy. *Journal of Research in Personality. Vol: 41:110-125.*
- Pastoriza, D.; Ariño, M. A.; Ricart, J. E. (2008). Ethical Managerial Behaviour As An Antecedent Of Organizational Social Capital. *Journal of Business Ethics. 78: 329-341.*
- Pawar, M. (2006). Social Capital? *The Social Science Journal. Vol: 43:211-226.*
- Phillips, J. J. (2005). *Investing In Your Company's Human Capital Strategies, To Avoid Spending Too Little—Or Too Much.* American Management Association: USA.
- Picot, A.; Reichwald, R. & Wigand, R. ( 2008). *Information, Organization and Management.* Springer: Verlag Berlin Heidelberg.
- Peters, J. T. & Waterman R. H. (1995). *Yönetme ve Yükseltme Sanatı.* (Çev: Selami SARGUT). Altın Yay.2. Basım.
- Picot, A., Reichwald, R. & Wigand, R. (2008). *Information, Organization, and Management.* Springer-Verlag Berlin Heidelberg
- Pişkin, M. (2002). Okul Zorbalığı: Tanımı, Türleri, İlişkili Olduğu Faktörler ve Alınabilecek Önlemler. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi. Kasım2002: 531-562.*
- Putnam, R. D. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy. 6(1): 65-78.*
- Putnam, R. D. (1993). The Prosperous Community: Social Capital and Public Life. *American Prospect. 4(13): 35-42.*
- Putnam, R. D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy,* Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, R. D. (2007). E Pluribus Unum: Diversity And Community In The Twenty-First Century The 2006 Johan Skytte Prize Lecture, *Scandinavian Political Studies. 30(2):137-74.*
- Portes, A. (1998). Social Capital: Its Origins And Applications In Modern Sociology, *Annual Review of Sociology. Vol: 2: 1-24.*

- Prendergast, C. (2000). Social Capital. In: George Ritzer (Ed) *Encyclopedia of Social Theory*.
- Reitz, J. H.(1987).*Behavior In Organizations*. Illinois:Richard D. Irwin Inc.
- Requena, F. (2003). Social Capital, Satisfaction And Quality Of Life In The Workplace. *Social Indicators Research 61: 331–360*.
- Reynolds, L. (1997). *The Trust Effect: Creating The High Trust, High Performance Organization*. London: Nicholas Brealey Publishing.
- Robison, L. J., Schmid A. A. & Siles, M. E. (2002). Is Social Capital Really Capital? *Review Of Social Economy. 60(1): 1-21*.
- Sabatini, F. (2006). *The Empirics Of Social Capital And Economic Development: A Critical Perspective*. (FEEM Working Paper 15.06, January). Eni Enrico Mattei Foundation, Milan.
- Sanford, A. C.(1973). *Human Relation, Theory And Practice*. Bell And Howell Company, Ohio.
- Sargut S. A. (2006). Sosyal sermaye: Yapının Sunduğu Bir Olanak mı, Yoksa Bireyin Amaçlı Eylemi mi?. *Akdeniz U.B.F. Dergisi. (12): 1-13*.
- Sevimli, F. & İşcan Ö.F. (2005). Bireysel Ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*. Cilt 5, Sayı: 1-2: 55-64.
- Shook, J. R. (2002). Dewey'in Pedagojik İnançlarının Eğitimdeki İzdüşümü, (Çev: Celal Turer). *Eğitim Bilim Dergisi, Sayı: 42*.
- Sillars, S. (1995). *İletişim*, (Çev. Akın, N.). Ankara: MEB Yayınları (Özgün Matbaacılık A.Ş.).
- Social Capital And Education (2007). [http://en.wikipedia.org/wiki/Social\\_capital#Social\\_capital\\_and\\_education](http://en.wikipedia.org/wiki/Social_capital#Social_capital_and_education) adresinden 14.11.2007 tarihinde indirildi.
- Steers, R.M. & Porter L. W.(1987). *Motivastion and Work Behavior*. New York: Mc Graw Hill, Inc. Fourth Edition.
- Sun, Ö. H. (2002). İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. Yayınlanmamış Uzmanlık

Yeterlilik Tezi, Ankara: Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.

- Şenkal, A (2006). Sosyal Politika Ve Sosyal Sermaye: Sosyal Sermayenin Sosyal Politikaya Etkileri Konusunda Bir Değerlendirme. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 1(8).
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Basımevi.
- The World Bank (1999). What is Social Capital? Poverty Net. (<http://www.worldbank.org/poverty/scapital/whatsc.htm>). 11.09.2007 tarihinde ulaşıldı.
- TDK (2007). Türk Dil Kurumu. <http://www.tdk.gov.tr>. 14.12.2007 tarihinde ulaşıldı.
- Toker, B. (2008). *Konaklama İşletmelerinde İşgören Motivasyonu ve Motivasyonun İş Doyumuna Etkileri – İzmir'deki Beş ve Dört Yıldızlı Otellere Yönelik Bir Uygulama*. Yayımlanmamış Doktora Tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Töremen, F. (2002). "Okullarda Sosyal Sermaye: Kavramsal Bir Çözümleme". *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. (32): 556-573.
- Töremen, F. (2004). *İlköğretim Okullarının Sahip Oldukları Sosyal Sermaye Konusunda Öğretmen Görüşleri (Elazığ İli Örneği)*. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz, İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadî Performans Ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması, *Akdeniz U.B.F. Dergisi*. Sayı: 12: 14-60.
- Yılmaz, B. T. (2005). Sosyal Sermaye ve Gençlik. (Der: Yılmaz, B. T.). *Gençlik, Toplum Liderliği ve Sosyal Sermaye*. İstanbul: Bay MatbaaYay.
- Yılmaz, S. (2005). Sosyal Sermayenin Toplumsal Kalkınma ve Kurumsal Gelişme ile İlgisi. (Der: Yılmaz, B. T.). *Gençlik, Toplum Liderliği ve Sosyal Sermaye*. İstanbul: Bay MatbaaYay.
- Wallace, M. (1998). Synergy Through Teamwork: Sharing Primary School Leadership. *Annual Meeting Of The American Educational Research Association*. San Diego, April.

- Watson, G. W. & Papamarcos, S. D. (2002). Social Capital And Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology, Vol. 16, No. 4:537-552.*
- Wehmeier, S. (1997). *Oxford Wordpower Dictionary*. London: Oxford University Press.
- Wolf, H. (2004). Capital. In: George Ritzer (Ed) *Encyclopedia of Social Theory*. Newbury Park, California: Sage Publications
- Zoglio, S. (1995). Teams at Work. *Executive Excellence* (June). Vol:12, No:(6).

**EKLER**

**EK 1 ÖLÇME PAKETİ ONAY YAZISI**

**EK 2 ÖLÇME PAKETİ**

**EK 3 BRANŞLARA GÖRE SOSYAL SERMAYE DÜZEYLERİNE İLİŞKİN  
TEK YÖNLÜ VARYANS ANALİZİ, LSD TESTİ SONUÇLARI**

## EK I

## ÖLÇME PAKETİ ONAY YAZISI

TC.  
TOKAT VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.60.00.03.04.320/ 5118  
Konu : Araştırma İzni Verilmesi

17 -03- 2008

VALİLİK MAKAMINA  
TOKAT

İlimiz Pazar Üzümlören Selçuk Çok Programlı Lisesi Öğretmeni Alpay ERSÖZLÜ' nün hazırlanmış olduğu bilimsel amaçlı "Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin Belirlenmesi " "Okulda Sosyal Sermaye" ve "İş Doyumu Ölçeği" konusunun İlimiz Merkez Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulamak istemektedir.

Tokat-Pazar Üzümlören Selçuk Çok Programlı Lisesi Öğretmeni Alpay ERSÖZLÜ' nün hazırlanmış olduğu bilimsel amaçlı "Sosyal Sermayenin Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin İş Doyumuna Etkisinin Belirlenmesi " "Okulda Sosyal Sermaye" ve "İş Doyumu Ölçeği" konusunun İlimiz Merkez Ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlere uygulama yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde ohurlarınıza arz ederim.

Ömer ALBAKRAK  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR  
14/03/2008  
Bayram GALE  
Vali a.  
Vali Yardımcısı



İl Millî Eğitim Müdürlüğü  
Hükümet Konağı Kat 3  
60100 Tokat  
Eğitim Öğretim Şubesi

Tel : (0356) 214 10 17-140  
Faks : (0356) 214 11 86  
İnternet: <http://tokat.meb.gov.tr>  
E-mail : [tokalmem@meb.gov.tr](mailto:tokalmem@meb.gov.tr)



**EK II**  
**ÖLÇME PAKETİ**

**Saygıdeğer Meslektaşım,**

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

Alpay ERSÖZLÜ  
Yrd. Doç. Dr. Zülfü DEMİRTAŞ

**BÖLÜM I**

1. Cinsiyetiniz?  
a. Kadın ( )                      b. Erkek ( )
2. Görev yaptığınız okul türü?  
a. Genel lise ( )                      b. Meslek lisesi ( )                      c. Anadolu lisesi ( )  
d. Fen lisesi ( )                      e. Anadolu Öğretmen Lisesi ( )
3. Meslekteki kıdeminiz?  
a. 5 yıl ve daha az ( )                      b. 6-10 yıl ( )                      c. 11-15 yıl ( )                      d. 16-20 yıl ( )  
e. 21 yıl ve üstü ( )
4. Öğrenim durumunuz?  
a. Ön Lisans ( )                      b. Eğitim Enstitüsü ( )                      c. Lisans Tamamlama ( )  
d. 4 Yıllık Fakülte(Lisans) ( )                      e. Lisansüstü ( )
5. Branşınız? (Lütfen yazınız) :.....

**Lütfen arka sayfayı çeviriniz**



## BÖLÜM II

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

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

<b>Okuldaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler</b>	
1. Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için ortak bir çabaya sahiptir.	
2. Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalarlar.	
3. Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır.	
4. Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar.	
5. Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır.	
6. Okulumuzda öğretmenler bir çok konuda birbirlerine destek olurlar.	
7. Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar.	
8. Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır.	
9. Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler.	
10. Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar.	
11. Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar.	
12. Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur.	
<b>Okuldaki Uygulamalara İlişkin Görüşler</b>	
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 çıkarlarımın 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.	
<b>Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla İlgili Önermeler</b>	
20. Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım.	
21. Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim.	
22. Öğretmen arkadaşlarımla sırlarımı paylaşıyorum.	
23. Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim	
<b>Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler</b>	
24. Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor.	
25. Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum.	
26. Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikaye anlatılır.	
<b>Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler</b>	
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.	

### BÖLÜM III

Değerli meslektaşım,

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

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

## EK III

**Branşlara Göre Sosyal Sermaye Düzeylerine İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi,  
LSD testi Sonuçları**

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
						Lower Bound	Upper Bound		
SSFAK2	Meslek Dersleri	62	21,0968	6,08871	,77327	19,5505	22,6430	6,00	30,00
	Güzel Sanatlar	3	19,0000	4,35890	2,51661	8,1719	29,8281	14,00	22,00
	yabancı dil	11	21,0000	3,87298	1,16775	18,3981	23,6019	16,00	30,00
	Türk dili	50	24,1800	4,58342	,64819	22,8774	25,4826	11,00	30,00
	fizik	37	24,0000	4,63081	,76130	22,4560	25,5440	12,00	30,00
	felsefe	29	23,5172	5,26186	,97710	21,5157	25,5187	9,00	30,00
	tarih	3	20,6667	2,51661	1,45297	14,4151	26,9183	18,00	23,00
	beden eğitimi	7	21,0000	5,74456	2,17124	15,6872	26,3128	9,00	27,00
	matematik	39	22,8974	4,52359	,72435	21,4311	24,3638	14,00	30,00
	rehberlik	14	20,3571	5,54155	1,48104	17,1575	23,5567	7,00	30,00
	biyoloji	16	23,8750	4,28758	1,07189	21,5903	26,1597	16,00	30,00
	kimya	11	22,7273	5,96810	1,79945	18,7179	26,7367	11,00	30,00
	din kültürü ve ahlak bilgisi	9	25,5556	2,65100	,88367	23,5178	27,5933	21,00	29,00
	coğrafya	16	25,7500	3,67877	,91969	23,7897	27,7103	19,00	30,00
	Total	307	22,9186	5,13509	,29308	22,3419	23,4953	6,00	30,00
SSTOPLAM	Meslek Dersleri	62	106,7742	23,78415	3,02059	100,7341	112,8142	42,00	175,00
	Güzel Sanatlar	3	100,0000	15,09967	8,71780	62,4903	137,5097	84,00	114,00
	yabancı dil	11	103,6364	20,58773	6,20743	89,8053	117,4674	61,00	139,00
	Türk dili	50	117,5200	19,69796	2,78571	111,9219	123,1181	65,00	154,00
	fizik	37	113,4595	21,09317	3,46770	106,4266	120,4923	65,00	152,00
	felsefe	29	115,4138	20,43022	3,79380	107,6426	123,1850	69,00	156,00
	tarih	3	92,3333	5,50757	3,17980	78,6518	106,0149	86,00	96,00
	beden eğitimi	7	105,5714	20,21433	7,64030	86,8763	124,2666	66,00	129,00
	matematik	39	110,3333	20,08054	3,21546	103,8240	116,8427	61,00	142,00
	rehberlik	14	102,0714	21,15316	5,65342	89,8580	114,2849	72,00	147,00
	biyoloji	16	113,4375	20,72348	5,18087	102,3947	124,4803	77,00	148,00
	kimya	11	109,9091	19,09688	5,75793	97,0796	122,7386	86,00	146,00
	din kültürü ve ahlak bilgisi	9	122,7778	8,92717	2,97572	115,9157	129,6398	102,00	134,00
	coğrafya	16	119,7500	16,53481	4,13370	110,9392	128,5608	86,00	148,00
	Total	307	111,6417	20,94332	1,19530	109,2896	113,9937	42,00	175,00

## Descriptives

## Multiple Comparisons

Dependent Variable	(I) BRANŞLAR	(J) BRANŞLAR	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval			
						Lower Bound	Upper Bound		
SSFAK2	LSD Meslek Dersleri	Güzel Sanatlar	2,0968	2,95166	,478	-3,7124	7,9059		
		yabancı dil	,0968	1,63356	,953	-3,1182	3,3118		
		Türk dili	-3,0832*	,94906	,001	-4,9511	-1,2154		
		fizik	-2,9032*	1,03726	,005	-4,9446	-,8618		
		felsefe	-2,4205*	1,12329	,032	-4,6312	-,2097		
		tarih	,4301	2,95166	,884	-5,3790	6,2393		
		beden eğitimi	,0968	1,99088	,961	-3,8215	4,0150		
		matematik	-1,8007	1,02047	,079	-3,8090	,2077		
		rehberlik	,7396	1,47745	,617	-2,1681	3,6474		
		biyoloji	-2,7782*	1,40010	,048	-5,5337	-,0227		
		kimya	-1,6305	1,63356	,319	-4,8455	1,5845		
		din kültürü ve ahlak bilgisi	-4,4588*	1,78106	,013	-7,9641	-,9535		
		Güzel Sanatlar	Meslek Dersleri	Güzel Sanatlar	-2,0968	2,95166	,478	-7,9059	3,7124
			yabancı dil	-2,0000	3,25217	,539	-8,4006	4,4006	
			Türk dili	-5,1800	2,96796	,082	-11,0212	,6612	
	fizik		-5,0000	2,99733	,096	-10,8990	,8990		
	felsefe		-4,5172	3,02818	,137	-10,4770	1,4425		
	tarih		-1,6667	4,07681	,683	-9,6902	6,3569		
	beden eğitimi		-2,0000	3,44554	,562	-8,7811	4,7811		
	matematik		-3,8974	2,99156	,194	-9,7851	1,9902		
	rehberlik		-1,3571	3,17663	,670	-7,6090	4,8948		
	biyoloji		-4,8750	3,14139	,122	-11,0576	1,3076		
	kimya		-3,7273	3,25217	,253	-10,1278	2,6733		
	din kültürü ve ahlak bilgisi		-6,5556*	3,32870	,050	-13,1068	-,0044		
	yabancı dil		Meslek Dersleri	yabancı dil	-6,7500*	3,14139	,032	-12,9326	-,5674
			Güzel Sanatlar	Meslek Dersleri	-,0968	1,63356	,953	-3,3118	3,1182
			Türk dili	2,0000	3,25217	,539	-4,4006	8,4006	
		fizik	-3,1800	1,66284	,057	-6,4526	,0926		
		felsefe	-3,0000	1,71471	,081	-6,3747	,3747		
		tarih	-2,5172	1,76808	,156	-5,9970	,9625		
		beden eğitimi	,3333	3,25217	,918	-6,0672	6,7339		
		matematik	,0000	2,41411	1,000	-4,7512	4,7512		
		rehberlik	-1,8974	1,70460	,267	-5,2522	1,4574		
biyoloji		,6429	2,01176	,750	-3,3165	4,6022			
kimya		-2,8750	1,95565	,143	-6,7239	,9739			
din kültürü ve ahlak bilgisi		-1,7273	2,12905	,418	-5,9174	2,4629			
		-4,5556*	2,24421	,043	-8,9724	-,1387			

Türk dili	coğrafya	-4,7500*	1,95565 ,016	-8,5989	-,9011
	Meslek	3,0832*	,94906 ,001	1,2154	4,9511
	Dersleri				
	Güzel	5,1800	2,96796 ,082	-,6612	11,0212
	Sanatlar				
	yabancı dil	3,1800	1,66284 ,057	-,0926	6,4526
	fizik	,1800	1,08278 ,868	-1,9510	2,3110
	felsefe	,6628	1,16546 ,570	-1,6310	2,9565
	tarih	3,5133	2,96796 ,237	-2,3279	9,3546
	beden	3,1800	2,01498 ,116	-,7857	7,1457
	eğitimi				
	matematik	1,2826	1,06670 ,230	-,8168	3,3819
	rehberlik	3,8229*	1,50976 ,012	,8515	6,7942
	biyoloji	,3050	1,43415 ,832	-2,5175	3,1275
	kimya	1,4527	1,66284 ,383	-1,8199	4,7253
	din kültürü	-1,3756	1,80795 ,447	-4,9338	2,1827
	ve ahlak				
	bilgisi				
	fizik	coğrafya	-1,5700	1,43415 ,275	-4,3925
Meslek		2,9032*	1,03726 ,005	,8618	4,9446
Dersleri					
Güzel		5,0000	2,99733 ,096	-,8990	10,8990
Sanatlar					
yabancı dil		3,0000	1,71471 ,081	-,3747	6,3747
Türk dili		-,1800	1,08278 ,868	-2,3110	1,9510
felsefe		,4828	1,23834 ,697	-1,9544	2,9199
tarih		3,3333	2,99733 ,267	-2,5657	9,2324
beden		3,0000	2,05799 ,146	-1,0503	7,0503
eğitimi					
matematik		1,1026	1,14588 ,337	-1,1526	3,3578
rehberlik		3,6429*	1,56670 ,021	,5594	6,7263
biyoloji		,1250	1,49398 ,933	-2,8153	3,0653
kimya		1,2727	1,71471 ,459	-2,1020	4,6474
din kültürü		-1,5556	1,85577 ,403	-5,2079	2,0968
ve ahlak					
bilgisi					
felsefe		coğrafya	-1,7500	1,49398 ,242	-4,6903
	Meslek	2,4205*	1,12329 ,032	,2097	4,6312
	Dersleri				
	Güzel	4,5172	3,02818 ,137	-1,4425	10,4770
	Sanatlar				
	yabancı dil	2,5172	1,76808 ,156	-,9625	5,9970
	Türk dili	-,6628	1,16546 ,570	-2,9565	1,6310
	fizik	-,4828	1,23834 ,697	-2,9199	1,9544
	tarih	2,8506	3,02818 ,347	-3,1092	8,8103
	beden	2,5172	2,10266 ,232	-1,6210	6,6555
	eğitimi				
	matematik	,6198	1,22430 ,613	-1,7897	3,0294
	rehberlik	3,1601	1,62494 ,053	-,0379	6,3581
	biyoloji	-,3578	1,55494 ,818	-3,4180	2,7025
	kimya	,7900	1,76808 ,655	-2,6898	4,2697
	din kültürü	-2,0383	1,90519 ,286	-5,7879	1,7113
	ve ahlak				
	bilgisi				
	tarih	coğrafya	-2,2328	1,55494 ,152	-5,2930
Meslek		-,4301	2,95166 ,884	-6,2393	5,3790
Dersleri					
Güzel		1,6667	4,07681 ,683	-6,3569	9,6902
Sanatlar					
yabancı dil		-,3333	3,25217 ,918	-6,7339	6,0672
Türk dili		-3,5133	2,96796 ,237	-9,3546	2,3279
fizik		-3,3333	2,99733 ,267	-9,2324	2,5657
felsefe		-2,8506	3,02818 ,347	-8,8103	3,1092
beden		-,3333	3,44554 ,923	-7,1145	6,4478
eğitimi					
matematik		-2,2308	2,99156 ,456	-8,1184	3,6569

	rehberlik	,3095	3,17663	,922	-5,9424	6,5614
	biyoloji	-3,2083	3,14139	,308	-9,3909	2,9742
	kimya	-2,0606	3,25217	,527	-8,4612	4,3400
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-4,8889	3,32870	,143	-11,4401	1,6623
beden eğitimi	coğrafya	-5,0833	3,14139	,107	-11,2659	1,0992
	Meslek Dersleri	-,0968	1,99088	,961	-4,0150	3,8215
	Güzel Sanatlar	2,0000	3,44554	,562	-4,7811	8,7811
	yabancı dil	,0000	2,41411	1,000	-4,7512	4,7512
	Türk dili	-3,1800	2,01498	,116	-7,1457	,7857
	fizik	-3,0000	2,05799	,146	-7,0503	1,0503
	felsefe	-2,5172	2,10266	,232	-6,6555	1,6210
	tarih	,3333	3,44554	,923	-6,4478	7,1145
	matematik	-1,8974	2,04958	,355	-5,9312	2,1363
	rehberlik	,6429	2,31134	,781	-3,9061	5,1918
	biyoloji	-2,8750	2,26267	,205	-7,3281	1,5781
	kimya	-1,7273	2,41411	,475	-6,4785	3,0239
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-4,5556	2,51626	,071	-9,5078	,3967
	matematik	coğrafya	-4,7500*	2,26267	,037	-9,2031
Meslek Dersleri		1,8007	1,02047	,079	-,2077	3,8090
Güzel Sanatlar		3,8974	2,99156	,194	-1,9902	9,7851
yabancı dil		1,8974	1,70460	,267	-1,4574	5,2522
Türk dili		-1,2826	1,06670	,230	-3,3819	,8168
fizik		-1,1026	1,14588	,337	-3,3578	1,1526
felsefe		-,6198	1,22430	,613	-3,0294	1,7897
tarih		2,2308	2,99156	,456	-3,6569	8,1184
beden eğitimi		1,8974	2,04958	,355	-2,1363	5,9312
rehberlik		2,5403	1,55564	,104	-,5213	5,6019
biyoloji		-,9776	1,48237	,510	-3,8950	1,9399
kimya		,1702	1,70460	,921	-3,1847	3,5250
din kültürü ve ahlak bilgisi		-2,6581	1,84643	,151	-6,2921	,9758
rehberlik		coğrafya	-2,8526	1,48237	,055	-5,7700
	Meslek Dersleri	-,7396	1,47745	,617	-3,6474	2,1681
	Güzel Sanatlar	1,3571	3,17663	,670	-4,8948	7,6090
	yabancı dil	-,6429	2,01176	,750	-4,6022	3,3165
	Türk dili	-3,8229*	1,50976	,012	-6,7942	-,8515
	fizik	-3,6429*	1,56670	,021	-6,7263	-,5594
	felsefe	-3,1601	1,62494	,053	-6,3581	,0379
	tarih	-,3095	3,17663	,922	-6,5614	5,9424
	beden eğitimi	-,6429	2,31134	,781	-5,1918	3,9061
	matematik	-2,5403	1,55564	,104	-5,6019	,5213
	biyoloji	-3,5179	1,82727	,055	-7,1141	,0784
	kimya	-2,3701	2,01176	,240	-6,3295	1,5892
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-5,1984*	2,13327	,015	-9,3969	-,9999
	biyoloji	coğrafya	-5,3929*	1,82727	,003	-8,9891
Meslek Dersleri		2,7782*	1,40010	,048	,0227	5,5337
Güzel Sanatlar		4,8750	3,14139	,122	-1,3076	11,0576
yabancı dil		2,8750	1,95565	,143	-,9739	6,7239
Türk dili		-,3050	1,43415	,832	-3,1275	2,5175

		fizik	-1,250	1,49398 ,933	-3,0653	2,8153
		felsefe	,3578	1,55494 ,818	-2,7025	3,4180
		tarih	3,2083	3,14139 ,308	-2,9742	9,3909
		beden eğitimi	2,8750	2,26267 ,205	-1,5781	7,3281
		matematik	,9776	1,48237 ,510	-1,9399	3,8950
		rehberlik	3,5179	1,82727 ,055	-,0784	7,1141
		kimya	1,1477	1,95565 ,558	-2,7012	4,9966
		din kültürü ve ahlak bilgisi	-1,6806	2,08044 ,420	-5,7751	2,4139
		coğrafya	-1,8750	1,76531 ,289	-5,3493	1,5993
kimya		Meslek Dersleri	1,6305	1,63356 ,319	-1,5845	4,8455
		Güzel Sanatlar	3,7273	3,25217 ,253	-2,6733	10,1278
		yabancı dil	1,7273	2,12905 ,418	-2,4629	5,9174
		Türk dili	-1,4527	1,66284 ,383	-4,7253	1,8199
		fizik	-1,2727	1,71471 ,459	-4,6474	2,1020
		felsefe	-,7900	1,76808 ,655	-4,2697	2,6898
		tarih	2,0606	3,25217 ,527	-4,3400	8,4612
		beden eğitimi	1,7273	2,41411 ,475	-3,0239	6,4785
		matematik	-,1702	1,70460 ,921	-3,5250	3,1847
		rehberlik	2,3701	2,01176 ,240	-1,5892	6,3295
		biyoloji	-1,1477	1,95565 ,558	-4,9966	2,7012
		din kültürü ve ahlak bilgisi	-2,8283	2,24421 ,209	-7,2451	1,5885
		coğrafya	-3,0227	1,95565 ,123	-6,8716	,8262
din kültürü ve ahlak bilgisi		Meslek Dersleri	4,4588*	1,78106 ,013	,9535	7,9641
		Güzel Sanatlar	6,5556*	3,32870 ,050	,0044	13,1068
		yabancı dil	4,5556*	2,24421 ,043	,1387	8,9724
		Türk dili	1,3756	1,80795 ,447	-2,1827	4,9338
		fizik	1,5556	1,85577 ,403	-2,0968	5,2079
		felsefe	2,0383	1,90519 ,286	-1,7113	5,7879
		tarih	4,8889	3,32870 ,143	-1,6623	11,4401
		beden eğitimi	4,5556	2,51626 ,071	-,3967	9,5078
		matematik	2,6581	1,84643 ,151	-,9758	6,2921
		rehberlik	5,1984*	2,13327 ,015	,9999	9,3969
		biyoloji	1,6806	2,08044 ,420	-2,4139	5,7751
		kimya	2,8283	2,24421 ,209	-1,5885	7,2451
		coğrafya	-,1944	2,08044 ,926	-4,2889	3,9001
coğrafya		Meslek Dersleri	4,6532*	1,40010 ,001	1,8977	7,4087
		Güzel Sanatlar	6,7500*	3,14139 ,032	,5674	12,9326
		yabancı dil	4,7500*	1,95565 ,016	,9011	8,5989
		Türk dili	1,5700	1,43415 ,275	-1,2525	4,3925
		fizik	1,7500	1,49398 ,242	-1,1903	4,6903
		felsefe	2,2328	1,55494 ,152	-,8275	5,2930
		tarih	5,0833	3,14139 ,107	-1,0992	11,2659
		beden eğitimi	4,7500*	2,26267 ,037	,2969	9,2031
		matematik	2,8526	1,48237 ,055	-,0649	5,7700
		rehberlik	5,3929*	1,82727 ,003	1,7966	8,9891
		biyoloji	1,8750	1,76531 ,289	-1,5993	5,3493
		kimya	3,0227	1,95565 ,123	-,8262	6,8716
		din kültürü ve ahlak bilgisi	,1944	2,08044 ,926	-3,9001	4,2889
SSTOPLAMLSD	Meslek Dersleri	Güzel Sanatlar	6,7742	12,18070,579	-17,1986	30,7469



	yabancı dil	3,1378	6,74126 ,642	-10,1296	16,4053
	Türk dili	-10,7458*	3,91652 ,006	-18,4539	-3,0377
	fizik	-6,6853	4,28048 ,119	-15,1097	1,7391
	felsefe	-8,6396	4,63551 ,063	-17,7627	,4835
	tarih	14,4409	12,18070,237	-9,5319	38,4136
	beden eğitimi	1,2028	8,21583 ,884	-14,9668	17,3723
	matematik	-3,5591	4,21119 ,399	-11,8471	4,7289
	rehberlik	4,7028	6,09704 ,441	-7,2968	16,7023
	biyoloji	-6,6633	5,77781 ,250	-18,0346	4,7080
	kimya	-3,1349	6,74126 ,642	-16,4023	10,1325
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-16,0036*	7,34994 ,030	-30,4690	-1,5382
	coğrafya	-12,9758*	5,77781 ,025	-24,3471	-1,6045
Güzel Sanatlar	Meslek Dersleri	-6,7742	12,18070,579	-30,7469	17,1986
	yabancı dil	-3,6364	13,42082,787	-30,0498	22,7771
	Türk dili	-17,5200	12,24797,154	-41,6252	6,5852
	fizik	-13,4595	12,36917,277	-37,8031	10,8842
	felsefe	-15,4138	12,49647,218	-40,0080	9,1804
	tarih	7,6667	16,82389,649	-25,4443	40,7776
	beden eğitimi	-5,5714	14,21878,695	-33,5553	22,4125
	matematik	-10,3333	12,34536,403	-34,6302	13,9635
	rehberlik	-2,0714	13,10907,875	-27,8713	23,7284
	biyoloji	-13,4375	12,96368,301	-38,9512	12,0762
	kimya	-9,9091	13,42082,461	-36,3225	16,5043
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-22,7778	13,73665,098	-49,8128	4,2572
	coğrafya	-19,7500	12,96368,129	-45,2637	5,7637
yabancı dil	Meslek Dersleri	-3,1378	6,74126 ,642	-16,4053	10,1296
	Güzel Sanatlar	3,6364	13,42082,787	-22,7771	30,0498
	Türk dili	-13,8836*	6,86208 ,044	-27,3888	-,3784
	fizik	-9,8231	7,07612 ,166	-23,7496	4,1034
	felsefe	-11,7774	7,29637 ,108	-26,1374	2,5825
	tarih	11,3030	13,42082,400	-15,1104	37,7165
	beden eğitimi	-1,9351	9,96237 ,846	-21,5419	17,6718
	matematik	-6,6970	7,03442 ,342	-20,5414	7,1474
	rehberlik	1,5649	8,30198 ,851	-14,7741	17,9040
	biyoloji	-9,8011	8,07045 ,226	-25,6845	6,0823
	kimya	-6,2727	8,78599 ,476	-23,5644	11,0189
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-19,1414*	9,26124 ,040	-37,3684	-,9144
	coğrafya	-16,1136*	8,07045 ,047	-31,9970	-,2302
Türk dili	Meslek Dersleri	10,7458*	3,91652 ,006	3,0377	18,4539
	Güzel Sanatlar	17,5200	12,24797,154	-6,5852	41,6252
	yabancı dil	13,8836*	6,86208 ,044	,3784	27,3888
	fizik	4,0605	4,46833 ,364	-4,7336	12,8546
	felsefe	2,1062	4,80952 ,662	-7,3594	11,5718
	tarih	25,1867*	12,24797,041	1,0815	49,2918
	beden eğitimi	11,9486	8,31525 ,152	-4,4166	28,3138
	matematik	7,1867	4,40200 ,104	-1,4769	15,8502
	rehberlik	15,4486*	6,23036 ,014	3,1866	27,7105
	biyoloji	4,0825	5,91833 ,491	-7,5653	15,7303
	kimya	7,6109	6,86208 ,268	-5,8943	21,1161
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-5,2578	7,46091 ,482	-19,9415	9,4260

	bilgisi				
	coğrafya	-2,2300	5,91833 ,707	-13,8778	9,4178
fizik	Meslek	6,6853	4,28048 ,119	-1,7391	15,1097
	Dersleri				
	Güzel	13,4595	12,36917,277	-10,8842	37,8031
	Sanatlar				
	yabancı dil	9,8231	7,07612 ,166	-4,1034	23,7496
	Türk dili	-4,0605	4,46833 ,364	-12,8546	4,7336
	felsefe	-1,9543	5,11027 ,702	-12,0118	8,1032
	tarih	21,1261	12,36917,089	-3,2176	45,4698
	beden	7,8880	8,49275 ,354	-8,8265	24,6026
	eğitimi				
	matematik	3,1261	4,72874 ,509	-6,1805	12,4327
	rehberlik	11,3880	6,46535 ,079	-1,3364	24,1124
	biyoloji	,0220	6,16523 ,997	-12,1118	12,1557
	kimya	3,5504	7,07612 ,616	-10,3761	17,4768
	din kültürü	-9,3183	7,65824 ,225	-24,3904	5,7538
	ve ahlak				
	bilgisi				
	coğrafya	-6,2905	6,16523 ,308	-18,4243	5,8432
felsefe	Meslek	8,6396	4,63551 ,063	-,4835	17,7627
	Dersleri				
	Güzel	15,4138	12,49647,218	-9,1804	40,0080
	Sanatlar				
	yabancı dil	11,7774	7,29637 ,108	-2,5825	26,1374
	Türk dili	-2,1062	4,80952 ,662	-11,5718	7,3594
	fizik	1,9543	5,11027 ,702	-8,1032	12,0118
	tarih	23,0805	12,49647,066	-1,5138	47,6747
	beden	9,8424	8,67711 ,258	-7,2350	26,9197
	eğitimi				
	matematik	5,0805	5,05237 ,315	-4,8631	15,0240
	rehberlik	13,3424*	6,70569 ,048	,1449	26,5398
	biyoloji	1,9763	6,41681 ,758	-10,6526	14,6052
	kimya	5,5047	7,29637 ,451	-8,8552	19,8646
	din kültürü	-7,3640	7,86219 ,350	-22,8375	8,1095
	ve ahlak				
	bilgisi				
	coğrafya	-4,3362	6,41681 ,500	-16,9651	8,2927
tarih	Meslek	-14,4409	12,18070,237	-38,4136	9,5319
	Dersleri				
	Güzel	-7,6667	16,82389,649	-40,7776	25,4443
	Sanatlar				
	yabancı dil	-11,3030	13,42082,400	-37,7165	15,1104
	Türk dili	-25,1867*	12,24797,041	-49,2918	-1,0815
	fizik	-21,1261	12,36917,089	-45,4698	3,2176
	felsefe	-23,0805	12,49647,066	-47,6747	1,5138
	beden	-13,2381	14,21878,353	-41,2220	14,7458
	eğitimi				
	matematik	-18,0000	12,34536,146	-42,2968	6,2968
	rehberlik	-9,7381	13,10907,458	-35,5380	16,0618
	biyoloji	-21,1042	12,96368,105	-46,6179	4,4096
	kimya	-17,5758	13,42082,191	-43,9892	8,8377
	din kültürü	-30,4444*	13,73665,027	-57,4794	-3,4094
	ve ahlak				
	bilgisi				
	coğrafya	-27,4167*	12,96368,035	-52,9304	-1,9029
beden eğitimi	Meslek	-1,2028	8,21583 ,884	-17,3723	14,9668
	Dersleri				
	Güzel	5,5714	14,21878,695	-22,4125	33,5553
	Sanatlar				
	yabancı dil	1,9351	9,96237 ,846	-17,6718	21,5419
	Türk dili	-11,9486	8,31525 ,152	-28,3138	4,4166
	fizik	-7,8880	8,49275 ,354	-24,6026	8,8265
	felsefe	-9,8424	8,67711 ,258	-26,9197	7,2350
	tarih	13,2381	14,21878,353	-14,7458	41,2220
	matematik	-4,7619	8,45804 ,574	-21,4081	11,8843

	rehberlik	3,5000	9,53825 ,714	-15,2722	22,2722
	biyoloji	-7,8661	9,33742 ,400	-26,2430	10,5108
	kimya	-4,3377	9,96237 ,664	-23,9445	15,2692
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-17,2063	10,38393,099	-37,6429	3,2302
matematik	coğrafya	-14,1786	9,33742 ,130	-32,5555	4,1983
	Meslek Dersleri	3,5591	4,21119 ,399	-4,7289	11,8471
	Güzel Sanatlar	10,3333	12,34536,403	-13,9635	34,6302
	yabancı dil	6,6970	7,03442 ,342	-7,1474	20,5414
	Türk dili	-7,1867	4,40200 ,104	-15,8502	1,4769
	fizik	-3,1261	4,72874 ,509	-12,4327	6,1805
	felsefe	-5,0805	5,05237 ,315	-15,0240	4,8631
	tarih	18,0000	12,34536,146	-6,2968	42,2968
	beden eğitimi	4,7619	8,45804 ,574	-11,8843	21,4081
	rehberlik	8,2619	6,41968 ,199	-4,3726	20,8964
biyoloji	-3,1042	6,11732 ,612	-15,1436	8,9353	
kimya	,4242	7,03442 ,952	-13,4202	14,2686	
din kültürü ve ahlak bilgisi	-12,4444	7,61972 ,104	-27,4408	2,5519	
rehberlik	coğrafya	-9,4167	6,11732 ,125	-21,4561	2,6228
	Meslek Dersleri	-4,7028	6,09704 ,441	-16,7023	7,2968
	Güzel Sanatlar	2,0714	13,10907,875	-23,7284	27,8713
	yabancı dil	-1,5649	8,30198 ,851	-17,9040	14,7741
	Türk dili	-15,4486*	6,23036 ,014	-27,7105	-3,1866
	fizik	-11,3880	6,46535 ,079	-24,1124	1,3364
	felsefe	-13,3424*	6,70569 ,048	-26,5398	-,1449
	tarih	9,7381	13,10907,458	-16,0618	35,5380
	beden eğitimi	-3,5000	9,53825 ,714	-22,2722	15,2722
	matematik	-8,2619	6,41968 ,199	-20,8964	4,3726
biyoloji	-11,3661	7,54065 ,133	-26,2068	3,4746	
kimya	-7,8377	8,30198 ,346	-24,1767	8,5014	
din kültürü ve ahlak bilgisi	-20,7063*	8,80340 ,019	-38,0323	-3,3804	
biyoloji	coğrafya	-17,6786*	7,54065 ,020	-32,5193	-2,8379
	Meslek Dersleri	6,6633	5,77781 ,250	-4,7080	18,0346
	Güzel Sanatlar	13,4375	12,96368,301	-12,0762	38,9512
	yabancı dil	9,8011	8,07045 ,226	-6,0823	25,6845
	Türk dili	-4,0825	5,91833 ,491	-15,7303	7,5653
	fizik	-,0220	6,16523 ,997	-12,1557	12,1118
	felsefe	-1,9763	6,41681 ,758	-14,6052	10,6526
	tarih	21,1042	12,96368,105	-4,4096	46,6179
	beden eğitimi	7,8661	9,33742 ,400	-10,5108	26,2430
	matematik	3,1042	6,11732 ,612	-8,9353	15,1436
rehberlik	11,3661	7,54065 ,133	-3,4746	26,2068	
kimya	3,5284	8,07045 ,662	-12,3550	19,4118	
din kültürü ve ahlak bilgisi	-9,3403	8,58540 ,278	-26,2372	7,5566	
kimya	coğrafya	-6,3125	7,28496 ,387	-20,6500	8,0250
	Meslek Dersleri	3,1349	6,74126 ,642	-10,1325	16,4023
	Güzel Sanatlar	9,9091	13,42082,461	-16,5043	36,3225

	yabancı dil	6,2727	8,78599 ,476	-11,0189	23,5644
	Türk dili	-7,6109	6,86208 ,268	-21,1161	5,8943
	fizik	-3,5504	7,07612 ,616	-17,4768	10,3761
	felsefe	-5,5047	7,29637 ,451	-19,8646	8,8552
	tarih	17,5758	13,42082,191	-8,8377	43,9892
	beden eğitimi	4,3377	9,96237 ,664	-15,2692	23,9445
	matematik	-,4242	7,03442 ,952	-14,2686	13,4202
	rehberlik	7,8377	8,30198 ,346	-8,5014	24,1767
	biyoloji	-3,5284	8,07045 ,662	-19,4118	12,3550
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-12,8687	9,26124 ,166	-31,0957	5,3583
din kültürü ve ahlak bilgisi	coğrafya	-9,8409	8,07045 ,224	-25,7243	6,0425
	Meslek Dersleri	16,0036*	7,34994 ,030	1,5382	30,4690
	Güzel Sanatlar	22,7778	13,73665,098	-4,2572	49,8128
	yabancı dil	19,1414*	9,26124 ,040	,9144	37,3684
	Türk dili	5,2578	7,46091 ,482	-9,4260	19,9415
	fizik	9,3183	7,65824 ,225	-5,7538	24,3904
	felsefe	7,3640	7,86219 ,350	-8,1095	22,8375
	tarih	30,4444*	13,73665,027	3,4094	57,4794
	beden eğitimi	17,2063	10,38393,099	-3,2302	37,6429
	matematik	12,4444	7,61972 ,104	-2,5519	27,4408
	rehberlik	20,7063*	8,80340 ,019	3,3804	38,0323
	biyoloji	9,3403	8,58540 ,278	-7,5566	26,2372
	kimya	12,8687	9,26124 ,166	-5,3583	31,0957
coğrafya	coğrafya	3,0278	8,58540 ,725	-13,8691	19,9247
	Meslek Dersleri	12,9758*	5,77781 ,025	1,6045	24,3471
	Güzel Sanatlar	19,7500	12,96368,129	-5,7637	45,2637
	yabancı dil	16,1136*	8,07045 ,047	,2302	31,9970
	Türk dili	2,2300	5,91833 ,707	-9,4178	13,8778
	fizik	6,2905	6,16523 ,308	-5,8432	18,4243
	felsefe	4,3362	6,41681 ,500	-8,2927	16,9651
	tarih	27,4167*	12,96368,035	1,9029	52,9304
	beden eğitimi	14,1786	9,33742 ,130	-4,1983	32,5555
	matematik	9,4167	6,11732 ,125	-2,6228	21,4561
	rehberlik	17,6786*	7,54065 ,020	2,8379	32,5193
	biyoloji	6,3125	7,28496 ,387	-8,0250	20,6500
	kimya	9,8409	8,07045 ,224	-6,0425	25,7243
	din kültürü ve ahlak bilgisi	-3,0278	8,58540 ,725	-19,9247	13,8691

\* The mean difference is significant at the .05 level.

## ÖZGEÇMİŞ

1975 yılında Bursa'da doğan Alpay ERSÖZLÜ ilköğretimine Bursa'nın Gemlik ilçesinde başladı. İlköğretimini Gazi İlköğretim Okulu'nda, ortaöğretimini ise Bursa Demirtaşpaşa Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi'nde tamamladı. 1995 yılında Uludağ Üniversitesi, MYO Elektrik bölümünü bitirdi. 1996 yılında başladığı Fırat Üniversitesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Elektrik Öğretmenliği bölümünden 2000 yılında mezun oldu. Aynı yıl Bilecik ili, Bozüyük ilçesinde Elektrik öğretmeni olarak göreve başladı. 2007 yılında Fırat Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Bölümü Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrenimine başladı. Halen Üzümlüören Selçuk Çok Programlı Lisesinde Elektrik Öğretmeni olarak görevine devam etmektedir.