

# Investigation of the Relationship between the Level of Social Capital at Primary and Secondary School and Teachers' Job Satisfaction

**Rasime Durkan Şimşek (M.A.)**

Ministry of National Education, Turkey

ORCID: 0000-0003-2331-7337

rasimesimsek@hotmail.com

**Prof.Dr. Münevver Yalçınkaya**

Final International University, KKTC

ORCID: 0000-0002-8146-7766

munevver.yalcinkaya@final.edu.tr

**İlker Kavlak (School Principal)**

Ministry of National Education, Turkey

ORCID: 0000-0003-0236-8872

ikavlak@hotmail.com

## Abstract

This research was carried out according to the relational screening design in order to determine the effect of the social capital level in schools on the job satisfaction of teachers working in primary and secondary schools. The population of the research consisted of 2684 teachers working in Karşıyaka, Bayraklı, Çiğli and Bornova districts in İzmir. The sample of the study consisted of 396 teachers working in schools in these districts and volunteering to participate in the research. Research data were collected using the "Social Capital Scale" developed by Ersözülü (2008) and the "Job Satisfaction Scale" developed by Gençer (2002). Categorical variables are presented as numbers and percentages, whereas continuous variables are provided as means and standard deviations. The paired sample t test, Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression analysis were used to determine the relationship between the independent and dependent variables. It was determined that 78.3% of the teachers were women, 53.2% were classroom teachers, and 48.1% had worked for 16 years or more. The total mean score of the teachers' views on the level of social capital in their schools was determined as  $113.44 \pm 18.61$  (moderate). In the statistical analysis, a significant difference was found between the teachers' Job Satisfaction Expectation Level mean total score ( $105.52 \pm 17.85$ ) and the Job Satisfaction Expectation Realization Level ( $81.47 \pm 15.08$ ) mean score ( $t=24.910$ ,  $p<0.01$ ). The positive relationship between the social capital levels of schools and the expectation levels of teachers' job satisfaction ( $r=0.256$ ,  $p<0.01$ ) was low; a moderately significant relationship was found between job satisfaction realization levels ( $r=0.448$ ,  $p<0.01$ ). A high level of statistically significant correlation was found between the mean scores of social capital sub-dimensions and mean scores of job satisfaction ( $R=0.453$ ,  $R^2= 0.195$ ,  $p<0.01$ ). In the study, it was concluded that the sub-dimensions of the social capital scale, relationship networks between teachers and teachers' room were lower than the other dimensions, teachers experienced job dissatisfaction, and social capital had a predictive effect on teachers' job satisfaction.

**Keywords:** Social capital, Job satisfaction, Education, School, Teachers

## Suggested Citation

Durkan Şimşek, R., Yalçınkaya, M. & Kavlak, İ. (2021). Investigation of the relationship between the level of social capital at primary and secondary school and teachers' job satisfaction, *E-International Journal of Pedandragogy (e-ijpa)* 1(3),17-35. Doi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.55>



**E-International Journal  
of Pedandragogy**

Vol: 1, No: 3, pp. 17-35

Research Article



Received : 19.10.2021

Accepted: 27.12.2021

## Extended Abstract

**Problem:** The concept of social capital is seen as an element that includes virtues such as trust, reciprocity, honesty, responsibility, communication and cooperation, transforms a society from a mere "mass" into a "value" and ensures the functionality of the society (Coleman, 1988; Navaie, 2002). Social capital is considered as one of the most fundamental factors for the success of organizations and it is stated that social capital has a significant impact on organizational goals such as job satisfaction and better cooperation (Çıpa vd., 2021; Khodaeia vd., 2013; Özdemir, 2008) Job satisfaction, which refers to the fulfillment of the physical, mental and social needs of the employees in line with their expectations, is the emotional result of the individual's evaluation of his/her job and work life; which is one of the most important conditions for people to be successful, happy and productive (Şahin ve Yılmaz, 2020). Establishing healthy relationships in schools, strengthening communication and ties between stakeholders, ensuring shared values in intra-organizational and inter-organizational relations, and a high level of trust between individuals provide positive contributions to the school's achievement of its goals. In this context, examining the relationship between the concepts of social capital and job satisfaction in school organizations is seen as an important issue. This study was conducted to examine the relationship between the social capital levels of the institutions where primary and secondary school teachers and the job satisfaction levels of teachers. In this context, an attempt was made to seek answers to the following questions:

1. What are the social capital levels in the schools included in the study?
2. What are the job satisfaction levels of the teachers participating in the study?
3. Is there a significant relationship between social capital levels and job satisfaction levels?

**Method:** The research was conducted with the relational screening model. The sample of this study consists of 396 teachers who were work primary and secondary school in four district centers of İzmir (Bayraklı, Bornova, Karşıyaka, Çiğli). The research data were collected with the "Social Capital Scale" developed by Ersöz (2008) and the "Job Satisfaction Scale" developed by Gençer (2002). In the analysis of the data obtained from the research were determined by number, percentage, means and standart deviations. The paired sample t test was used to determine the relationship between the job satisfaction expectation levels and job satisfaction realization levels. The Pearson Correlation Coefficient and Multiple Regression Analysis were used to determine the relationship between schools' social capital levels and teachers' job satisfaction levels according to teachers' opinions. The teachers included in the research was determined that 78.3% were women, 53.2% branch teachers and 64.8% worked for 11 years or more.

**Findings and Conclusion:** The general average score of the social capital scale was determined as  $\bar{X}=3.66\pm 0.60$ . The total mean score of the teachers' views on the level of social capital in their schools was determined as  $113.44\pm 18.61$  (moderate). Teachers' Job Satisfaction Expectation Level general score average  $\bar{X}=4.22\pm 0.93$  (high). Job Satisfaction Realization Level was determined as  $\bar{X}=3.26\pm 0.10$  (moderate). A statistically significant difference was found in the paired sample t test conducted between the "Expectation Level of Job Satisfaction" and "Realization Level of Job Satisfaction" of the teachers ( $t=24.910, p<0.01$ ). The fact that there was a significant difference between teachers' job satisfaction expectation levels and job satisfaction realization levels indicates job dissatisfaction. A positive, weak and significant correlation was determined between the Social Capital scale and job satisfaction expectation levels ( $r=0.256, p<0.01$ ). And a positive, moderate and significant correlation was determined between the Social Capital scale and the level of job satisfaction realization levels ( $r=0.448, p<0.01$ ). Considering the coefficient of determination ( $r^2=0.20$ ), it can be said that 20% of the variance in teachers' job satisfaction levels is due to the social capital level of the schools. Whether the social capital sub-dimensions are a significant predictor of teachers' job satisfaction levels was examined by multiple regression analysis. When the analysis results are examined; It was found that all

predictor variables had a highly significant and positive relationship with the dependent variable ( $R=0.453$ ,  $R^2= 0.195$ ,  $p<0.01$ ).

As a result of this study conducted with primary and secondary school teachers, the social capital level of the schools included in the research was found to be medium and the job satisfaction level of realization was found to be medium although the teachers' job satisfaction expectation level was high. A moderate positive correlation was found between the level of social capital and the level of job satisfaction. In addition, it was concluded that social capital sub-dimensions including "propositions about teachers at school", "propositions about practices at school" and "propositions about shared norms" have a predictive effect on teachers' job satisfaction.

**Suggestions:** In educational organizations, which was one of the institutions whose main element were human, high social capital, which has an important value, have significant benefits. Strong relationships between teachers, a dominant understanding of teamwork, acting in cooperation and naturally leads to high job satisfaction. At the same time, teachers who work in a collaborative, sharing, participatory, respectful, love and trust environment were also increase the quality of education if they feel productive in the institutions they work. In order to develop social capital, it is necessary to establish an environment of trust at school, to develop communication and cooperation among members of the organization, to prepare social environments where members can come together, and to create organizational culture. In this context, it is recommended that the administrators of educational institutions examine the social capital components in their schools and take initiatives to improve the areas where they were insufficient for the happiness of their employees and the success of their institutions.

## İlkokul ve Ortaokullarda Sosyal Sermaye Düzeyi ile Öğretmenlerin İş Doymu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi<sup>1</sup>

**Rasime Durkan Şimşek (Y.L.)**  
Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye  
ORCID: 0000-0003-2331-7337  
rasimesimsek@hotmail.com

**Prof.Dr. Münevver Yalçınkaya**  
Uluslararası Final Üniversitesi, KKTC  
ORCID: 0000-0002-8146-7766  
munevver.yalcinkaya@final.edu.tr

**İlker Kavlak (Okul Müdürü)**  
Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye  
ORCID: 0000-0003-0236-8872  
ikavlak@hotmail.com

### Özet

Bu araştırma, okullardaki sosyal sermaye düzeyinin ilkökul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin iş doyumlarına etkisini belirlemek amacıyla ilişkisel tarama desenine göre yapılmıştır. Araştırmanın evrenini İzmir ilinde Karşıyaka, Bayraklı, Çiğli ve Bornova ilçelerinde çalışan 2684 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, bu ilçelerdeki okullarda çalışan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 396 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri, Ersözlü (2008) tarafından geliştirilen "Sosyal Sermaye Ölçeği" ve Gençler (2002) tarafından geliştirilen "İş Doymu Ölçeği" kullanılarak toplanmıştır. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde sayı, yüzde, aritmetik ortalama, iki eş arasındaki farkın önemlilik testi, Pearson Korelasyon Katsayısı ve çoklu Regresyon Analizi kullanılmıştır. Öğretmenlerin %78,3'ünün kadın, %53,2'sinin sınıf öğretmeni olduğu ve %48,1'inin 16 yıl ve üzerinde çalıştığı saptanmıştır. Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin toplam puan ortalaması ise 113,44±18,61 (orta) olarak belirlenmiştir. Öğretmenlerin İş Doymu Beklenti Düzeyi toplam puan ortalamaları (105,52±17,85) ile İş Doymu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi (81,47±15,08) puan ortalamaları arasında yapılan istatistiksel analizde anlamlı bir fark saptanmıştır ( $t=24,910$ ,  $p<0,01$ ). Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumlarının beklenti düzeyleri arasında pozitif yönlü ( $r=0,256$ ,  $p<0,01$ ) düşük; iş doymu gerçekleşme düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur ( $r=0,448$ ,  $p<0,01$ ). Sosyal sermaye alt boyutları puan ortalamaları ile iş doymu puan ortalamaları arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $R=0,453$ ,  $R^2=0,195$ ,  $p<0,01$ ). Araştırmada sosyal sermaye ölçeğindeki, öğretmenler arası ilişki ağırları ve öğretmenler odasına ilişkin alt boyutların diğer boyutlara göre daha düşük olduğu; öğretmenlerin iş doyumunsuzluğu yaşadığı ayrıca sosyal sermayenin öğretmenlerin iş doymu üzerinde yordayıcılık etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal sermaye, İş doymu, Eğitim, Okul, Öğretmen

### Önerilen Atıf

Durkan Şimşek, R., Yalçınkaya, M. & Kavlak, İ. (2021). İlkokul ve ortaokullarda sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doymu arasındaki ilişkinin incelenmesi, *E-Uluslararası Pedandragoji Dergisi (e-upad)*, 1(3), 17-35. Doi: <https://trdoi.org/10.27579808/e-ijpa.55>

<sup>1</sup> Bu çalışma, ilk yazarın, ikinci yazarın danışmanlığında Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans bitirme tez çalışmasından üretilmiştir.



Cilt: 1, Sayı: 3, ss. 17-35

20

Araştırma Makalesi



Gönderim: 19.10.2021  
Kabul: 27.12.2021

## GİRİŞ

Dünyanın endüstri çağından bilgi çağına dönüşmesiyle birlikte hemen her alanda yaşanan gelişmeler toplumları çağı yakalamaya zorlamaktadır. Temel ögesi insan olan eğitim örgütlerinin de bu toplumsal değişime uyum sağlayabilmeleri için kendilerini yenilemeleri ve geliştirmeleri gerekmektedir. Toplumsal değişim sırasında ortaya çıkan ve yaşamın akışını kolaylaştıran karşılıklı güven, dürüstlük, sorumluluk, iletişim ve iş birliği gibi önemli unsurları içinde barındıran Sosyal Sermaye kavramı, aslında her örgütte farklı düzeylerde var olan bir kavramdır (Toprak, 2011; Töremen ve Ersözlü, 2010; Şahin ve Yılmaz, 2020). Günümüzde sosyal sermaye, bireylerin ötesinde toplumsal hatta ulusal bir değer taşıyan kavram olarak görülmektedir.

İlk olarak 1916 yılında, Lydia Hanifan kırsal kesimdeki okul sistemlerini değerlendirirken bu kavramı geliştirmiştir. Hanifan sosyal sermaye kavramını, sosyal bir birimi oluşturan grup ya da aile arasındaki dostluk, iyi niyet, karşılıklı sempati ve sosyal ilişkiler üzerine kurulmuş ve o toplumun işlemlerini sağlayan ilişki ağlarının tümü olarak tanımlamıştır. Bir bütün olarak topluluk, tüm bölümlerinin iş birliğinden yararlanacak, birey ise yardımlaşmanın avantajlarını, çevresindekilerin sempatisini ve arkadaşlığını kazanacaktır (Günkör ve Özdemir, 2017a). Sosyal sermaye kavramını ilk inceleyen sosyologlardan James Coleman (1987, 1988) ve Pierre Bourdieu (1980, 1986) de, Hanifan'a benzer biçimde özellikle eğitim alanıyla ilgilenmişler ve sosyal sermayenin, sosyal ilişkilerin etkilerinin sistematikleştirilmesinin bir yolu olduğunu söylemişlerdir (Doğan ve Bostancı, 2017; Häuberer, 2011). Bourdieu'a (1986) göre sosyal sermaye, sosyal ilişkilerin paylaşım ağlarında oluşur ve bu ilişkilerde varlığını sürdürür. Bourdieu sosyal sermayeyi, karşılıklı tanıma ve tanımlamaya dayalı az ya da çok kurumsallaşmış ilişkilerden oluşan dayanıklı bir ağa sahip olmakla bağlantılı gerçek veya potansiyel kaynakların toplamı olarak tanımlar. Sosyal sermaye hemen kullanılmak zorunda olmayıp gelecekte de gereksinim duyulduğunda kullanılmak üzere ortaya çıkacak bir potansiyel taşımaktadır. Coleman (1988) ise sosyal sermayenin önemini, sosyal yapının belirli yönlerinin işlevlerinin tanımlanmasında yattığını belirtmiştir. Sosyal sermaye kavramıyla tanımlanan işlevler ise sosyal yapının içinde rol oynayan aktörlerin çıkarlarına ulaşmak için kullanabilecekleri kaynaklar olarak vurgulamıştır. Coleman'ın kavrayışına göre, sosyal sermaye, ilişki ağları, karşılıklılık, güven ve sosyal normlar tarafından oluşturulan bireysel veya toplu eylemi kolaylaştıran herhangi bir şeydir. Kısaca sosyal sermaye, her türlü eylemi kolaylaştıran tarafsız bir kaynaktır. Putnam (1993), sosyal sermayenin topluluklar ve milletler arasında iş birliğini ve karşılıklı destekleyici ilişkileri kolaylaştıracağını ve bu nedenle modern toplumların doğasında bulunan birçok sosyal düzensizliklerin çözümünde rol oynayacağını belirtmiştir. Sosyal sermayenin "bireyler arasındaki bağlantılar - sosyal ağlar ve onlardan kaynaklanan karşılıklılık ve güvenilirlik normları" anlamına geldiğini ve topluluktaki veya bireyler arasındaki güven ve karşılıklılık miktarıyla ölçülebileceğini belirtmiştir. Sosyal sermayenin erken dönem düşünürlerinin ele aldıkları farklı bakış açılarını tek bir çatı altında toplayan Lin (2017), sosyal sermayeyi, yeni kaynakların kazanılmasında ve var olanların korunmasında bireye yardımcı olan ve bireylerin gömülü kaynaklara ulaşmasını kolaylaştıran sosyal ilişkilere yaptıkları yatırımlar olarak belirtmektedir. İnsanların sınırlı bilgi, birikim ve yetenekleri karşısında sosyal sermaye, bireyin toplumsallaşmasını sağlayarak karşılıklı güvene dayalı olarak yatay ilişki ağlarını harekete geçirir ve toplumdaki işbirlikçi davranışların artmasına neden olur. Böylece sosyal sermaye kaynakları harekete geçirerek toplumsal başarının sağlanmasında ortak bir amacın oluşması için kamusal malları üreten bir sermaye biçimine dönüşür. Sosyal sermaye, hem somut (örneğin; kamusal alanlar, özel mülkiyet) hem de soyut (örneğin; aktörler, insan sermayesi, insanlar) kaynakların değerinin ve bu ilişkilerin her ilişkide yer alan kaynaklar üzerindeki etkisinin bir ölçüsüdür ve toplumsal yapıyı oluşturan unsurlar arasında düzenleyici faktör olarak yer alır (Kitapçı, 2015).

Sosyal sermaye ile ilgilenen kuramcılar, genel olarak sosyal sermayeyi, güven, karşılıklılık, sosyal ağlar, davranış normları ve aidiyet duygusundan oluşan beş temel kavram çerçevesinde incelemiştir (Şahin, Akan ve Başar, 2014; Yarcı, 2011). Güven, normlar ve sosyal ağlar yapılan



çalışmaların tümünde ortak unsurlar olarak yer almaktadır (Büyükbeşe ve Demirağ, 2018; Doğan vd., 2017; Günkör ve Özdemir, 2017b). Bu kavramlar sosyal sermayenin biçiminin oluşmasını kolaylaştırır. Bunun sonucunda bireylerde, kurumda ya da herhangi bir sosyal yapıda paylaşım, memnuniyet, doyum, aidiyet, bağlılık, katılımcılık ve güven oluşur (Şahin, Akan ve Başar, 2014). Sosyal sermayenin en önemli unsurlarından biri olan güven kavramı, sosyal sermayenin hem kaynağı hem de sonucudur ve bu kavram sosyal birlikteliğin desteklenmesinde çoğu norm, değer ve yaklaşımların bir garantisi olarak görülür (Doğan vd., 2017). Coleman sosyal sermayeyi, güven, normlar ve sosyal ağlar çerçevesinde ele almıştır. Kapsamlı bir güvenilirlik ve güvenin olduğu bir grup, bunun olmadığı başka bir gruptan çok daha fazla başarılar elde edebilir. Normlar ise olumsuz dış etkileri sınırlama veya olumlu olanları teşvik etme girişimleri olarak rol oynar. Tüm sosyal ilişkiler ve sosyal yapıların oluşturduğu sosyal ağlar, sosyal sermaye biçimlerini kolaylaştırır. Sosyal sermaye yapısı içindeki aktörler, amaçlı olarak ilişkiler kurarlar ve fayda sağlamaya devam ettikleri sürece de bunu sürdürürler (Coleman, 1988).

Sosyal sermaye, bir topluluğu yalnızca bir "kitle" olmaktan çıkararak "değer" haline dönüştürür ve o toplumu işlevsel hale getirir. Sosyal sermaye kuvvetli bir bağlayıcı faktör olarak o toplumun bir arada tutulmasını sağlar. Toplumdaki birlik ve beraberlik ruhunun gelişmesinde ve bunun korunmasında ortak amaçların ve kazanımların belirlenmesi ve sürdürülmesinde bir güç oluşturur (Navaie, 2002). Sosyal sermaye üretkendir, yokluğunda ulaşılması mümkün olmayan amaçların gerçekleşmesini mümkün kılar. Belirli faaliyetlere özgü olabilir ancak tamamen değiştirilebilir değildir. Belirli eylemleri kolaylaştırmada değerli olan belirli bir sosyal sermaye biçimi, diğerleri için yararsız ve hatta zararlı olabilir (Coleman 1988). Diğer sermaye türlerinin aksine, kullanılmadıkça yıpranan, gelecekte geri dönüşünden emin olunamayan, kendi başına eyleme geçemeyen ve tek bir kişinin tasarrufunda olmayıp ilişkilerde gömülü olan bir sermaye türüdür (Ağcasulu, 2017). Requena (2003), sosyal sermayeyi, "yağ" metaforu ile açıklar, ona göre makinenin çalışmasında hayati öneme sahip olan yağa benzer şekilde sosyal sermaye de örgütsel süreçlerde hayati öneme sahiptir (Requena, 2003). Kısaca sosyal sermaye, örgütlerin başarısı için en temel faktörlerden biri olarak kabul edilir (Khodaeia vd. 2013).

Sosyal sermaye kavramı son yıllarda diğer disiplinlerde olduğu gibi eğitim alanında da önem kazanmıştır. Hiç kuşkusuzdur ki gelecek nesillerin yetiştirilmesinde önemli görevler üstlenen eğitim örgütleri temel öğesinin insan olması sebebiyle sosyal sermayenin oluşumu, gelişimi ve korunmasında en çok ihtiyaç duyulan kurumlardan biridir. Eğitim kurumları olarak insani ilişkilerin son derece önemli olduğu ve bu ilişkilerin örgütsel etkililiği belirlediği okullarda sosyal sermayenin güçlü olmasının eğitimciler, öğrenciler ve kurumsal açıdan önemli getirileri olacaktır (Günkör ve Özdemir, 2017b; Yarcı, 2011). Sermaye kuramcılarında Putnam'da eğitim başarısında sosyal sermaye düzeyinin yüksek olmasının büyük öneme sahip olduğu ve okullardaki sosyal sermaye ne kadar güçlü olursa, eğitimdeki verimliliğin ve etkililiğin o kadar artacağını belirtmiştir. Ayrıca eğitimin niteliğinin artması ile birlikte oluşan pozitif bir geribildirim ile de sosyal sermayenin güçlenmesi sağlanacaktır (Yarcı, 2011). Eğitim sosyolojisi alanında araştırmalar yapan Coleman, sosyal sermayenin hem sosyal statüsü yüksek hem de düşük gruplarda pozitif etkiler gösterdiğini ve sosyal sermayenin üretken faaliyeti kolaylaştırıcı bir faktör olduğunu belirtmiştir (Coleman, 1988).

Eğitim kurumları fiziki, beşerî ve sosyal sermaye gibi birçok sermaye çeşidini içinde barındırarak öncelikle toplumun işlevselliğini arttıran nitelikli insan gücünü yetiştirmesinde, eğitim-öğretim faaliyetleriyle sosyal kalkınmanın güçlenmesinde ve kültürel özelliklerin aktarılmasında önemli role sahiptir. Eğitim kurumlarında, sosyal süreçlerin ve insan ilişkilerinin yoğun olması sebebiyle sosyal sermaye çok daha öne çıkmaktadır. Bu nedenle eğitim kurumlarında güven, normlar ve ilişki ağları (yönetici-öğretmen-aile-öğrenci) gibi kurumun sosyal sermaye unsurları önemlidir. Bir örgüt olarak okul açısından sosyal sermaye, okulların çok daha işlevsel hale gelmesinde ve amaçlarını gerçekleştirebilmesinde bir güç kaynağı oluşturur böylece toplumun kalkınmasını sağlayacak olan gelecek nesillerin mutlu bir şekilde yetişmesi güvence altına alınmış olur (Günkör ve Özdemir, 2017b).

Güçlü sosyal sermaye, eğitimin tüm yönleriyle gerçekleşmesine kolaylık sağlar, fiziksel, yönetsel, eğitsel ve akademik boyutlar arasında denge kurar, sorunların çözümüne hizmet eder ve eğitsel faaliyetlere ilişkin olumlu bir atmosfer sunar (Büyükbeşe ve Demirağ, 2018). Sosyal sermayenin okul örgütlerinde ilgi, etkileşim ve katılım boyutlarının, örgütsel yaratıcılığın özellikle bireysel yaratıcılık boyutunda en yüksek olup diğer boyutlarından norm ve değerler boyutunun yönetsel yaratıcılık ve sosyal sermayenin genelinin de toplumsal yaratıcılık boyutları ile değişik düzeylerde ilişkili olduğu belirlenmiştir (Akman ve Abaslı, 2017). Sosyal sermayenin eğitim kurumlarına sağladığı avantajlar; ortak hedeflerin oluşması, güçlü güven ilişkileri sayesinde örgütsel bağlılık ve iş birliğinin artırılması yoluyla etkin bilgi paylaşımını sağlaması ve örgütsel istikrarın korunması yoluyla her türlü maliyetin düşürülmesi olarak sıralanabilir (Cohen ve Prusak, 2001).

Eğitim kurumlarında yöneticiler, öğretmenler, yardımcı personeller, öğrenciler, veliler ve fiziksel çevre örgütteki aktörleri oluşturmaktadır. Bu aktörler arasındaki ilişki ve iletişim ağlarının kalitesi aktörlerde var olan temel değerlere ve algılamaya biçimlerine bağlı olarak değişir ve okul örgütündeki sosyal sermaye düzeyine ilişkin önemli ipuçları sunar (Saatcioglu ve Sargut, 2014; Şahin ve Ada, 2013). Okulun amaçlarına ulaşmasına hizmet edecek değerler, normlar, güvene dayalı, güçlü ve yoğun sosyal ağlar, beklenen iş birliği ve kaliteli ilişkiler kurumun sosyal sermayesinin açıklanmasında önemlidir (Doğan ve Bostancı, 2017). Örgüt çalışanlarının birbirleriyle ve yöneticileriyle yakın ve samimi ilişkileri mevcutsa, diğer bir deyişle kişiler arasındaki güçlü bağlar oluşmuşsa güven duygusu artar böylece sağlıklı iletişim ve iş birliği kolaylıkla sağlanmış olur. Ekip içerisinde bu tür sosyal ağların oluşması bireyin işine bağlılığını ve iş doyumunu arttıracak belirleyici bir faktör olarak görülmektedir (Özdemir, 2008). Sosyal sermayenin iş doyumunu, daha iyi iş birliği gibi diğer örgütsel hedefler üzerinde önemli etkisinin olduğu belirtilmektedir (Khodaeia vd. 2013). Sosyal sermaye ile yapılan çalışmalar incelendiğinde; okulların sosyal sermaye düzeyleri ile eğitimcilerin motivasyonu (Çankaya ve Çanakçı, 2011; Özkan vd., 2017; Petek ve Tunçay, 2021), psikolojik sözleşmeleri (Doğan ve Bostancı, 2017), yaşam doyumunu (Ardahan, 2014), örgütsel bağlılığı (Çıpa, Fındıklı ve Altındağ, 2021), okulların entelektüel sermayeleri (Şahin, Akan ve Başar, 2017), fiziksel, yönetsel, eğitsel ve akademik ortamlardan oluşan eğitim ortamı (Günkör ve Özdemir, 2017a) ve öğrenci başarısı (Ardahan, 2014; Ardahan ve Ezici, 2015) ile ilişkili olduğu belirtilmektedir.

Çalışanların fiziksel, ruhsal ve sosyal ihtiyaçlarının beklentileri doğrultusunda karşılanması ile belirgin, kişinin işini ve iş yaşamını değerlendirmesi sonucu ulaştığı duygusal durum olarak tanımlanan iş doyumunu; bireylerin işlerinde mutlu, başarılı ve üretken olabilmelerinde anahtar rol oynamaktadır. İş doyumunu, ekip olarak çalışmak, iş ortamında kişilerarası ilişkiler ve iletişim, çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları, kişinin yeteneği, yöneticilerin tecrübesi ve yetkinliği, çalışma saatlerinin uygunluğu, kuruma verilen değer, güvenlik algısı, ücretlendirmeler, ilerleme ve terfi imkânları ve örgütsel iklim gibi birçok faktör etkilemektedir. İş doyumunu, çalışma yaşamı süresince geçirilen zaman düşünüldüğünde, bireyler ve örgütler üzerinde büyük önem taşımaktadır. Bireyin fiziksel, sosyal ve duygusal sağlığı işine karşı geliştirdiği olumlu ya da olumsuz tutumdan etkilenir (Oshagbemi, 2000; Şahin ve Yılmaz, 2020). Eğitim kurumları ve eğitim sisteminin temel taşlarını oluşturan öğretmenler, toplumsal normları, değerleri ve kuralları gelecek nesillere aktarmada, bu sayede sağlıklı sosyal ilişkiler ağının kurulmasında, öğrencilere istenilen ve beklenen davranışların öğretilmesi ve bu davranışların pekiştirilmesinde görev alırlar. Öğretmenler bu görevleri yerine getirerek toplumda sosyal birliği ve refahı sağlamada aracı görev üstlenirler (Toprak ve Bozgeyikli, 2011). Eğitim sistemi içinde çalışanların göstereceği performans, okulun hedeflerine ulaşmasını sağlayacaktır. İş doyumunu yüksek, motive edilmiş öğretmenlerden oluşan bir okulun eğitim kalitesinin yüksek olacağı dolayısıyla öğrenci başarısının da yüksek olacağı beklenmektedir. Böyle bir okul örgütü içinde çalışan öğretmenlerin kendileriyle barışık ve özgüvenli duruşları öğrenciler açısından da iyi bir model oluşturacaktır (Edinger ve Edinger, 2018; Ersözlü, 2008). Requena(2003), çalışanın, kurumun ve çalışma ortamının özelliklerinden ziyade sosyal sermayenin işteki yaşam kalitesi ve iş doyumunun en önemli belirleyicisi olduğunu ve yüksek sosyal sermaye düzeyinin, işyerinde daha fazla memnuniyet

ve yaşam kalitesi anlamına geldiğini belirtmiştir. [Khodaeia \(2013\)](#) sosyal sermayenin iş doyumunu ve vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini incelediği ampirik çalışmada, sosyal sermaye ile vatandaşlık davranışı, sosyal sermaye ile iş doyumunu ve iş doyumunu ile vatandaşlık davranışı arasında anlamlı bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Ayrıca çalışmada güven ile iş doyumunu, sosyal katılım ile iş doyumunu ve sosyal ağ ile iş doyumunu arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı ilişki olduğu saptanmıştır. İş doyumunu ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, eğitimcilerin iş doyumları ile sosyal sermaye ([Ahmadi, 2019](#); [Özan vd., 2017](#); [Özmen vd., 2014](#); [Rezaee ve Nabeiei, 2016](#); [Şahin ve Yılmaz, 2020](#)), entelektüel sermaye ([Demir, 2018](#)), psikolojik sermaye ([Cengiz ve Karadeniz, 2020](#); [Çakmak ve Arabacı, 2017](#); [Tetik vd. 2018](#)), örgütsel bağlılık ([Çakmak ve Arabacı, 2017](#), [Çıpa vd., 2021](#)), duygusal bağlılık ([Kasalak, 2019](#)) ve yaşam kalitesi ([Ahmadi, 2019](#)) arasında ilişki bulunmuştur.

**Araştırmanın amacı:** Okullarda, sağlıklı ilişkilerin kurulması, paydaşlar arasındaki iletişim ve bağların güçlendirilmesi, örgüt içi ve örgütler arası ilişkilerde paylaşılan değerlerin ve bireyler arasındaki yüksek güven düzeyinin sağlanması okulun amaçlarına ulaşmasına yönelik olumlu katkılar sağlayacaktır. Bu bağlamda araştırma, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları kurumların sosyal sermaye düzeyleri ve öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacı ile yapılmıştır. Bu araştırma, öğretmenlerin okullardaki sosyal sermaye paylaşımları ile iş doyumunu düzeylerine ilişkin görüşleri, araştırmaya katılan öğretmenlerin okullardaki sosyal sermaye düzeylerine dair görüşleri, öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ve sosyal sermaye düzeyi ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı irdelenmeye çalışılmıştır. Bu çalışmada iş doyumunu ve sosyal sermaye kavramları arasındaki ilişkinin incelenmesi ile elde edilecek bulguların ve sonuçların, eğitim kurumlarının gelişiminde yol gösterici olacağı ve alanyazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu amacı gerçekleştirmek için aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

1. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin okullardaki sosyal sermaye düzeyleri nedir?
2. Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyum düzeyleri nedir?
3. Sosyal sermaye düzeyleri ile iş doyumları düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

## YÖNTEM

İlişkisel tarama modeli ile yapılmış bir çalışmadır. İlişkisel tarama modeli, iki veya daha çok değişkenin birlikte değişiminin olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan bir tarama modelidir ([Karasar, 2011](#)). Bu modelde, değişkenlerin birlikte değişip değişmediği ve eğer değişim varsa bunun ne düzeyde olduğunun belirlenmesi sağlanmaya çalışılır ([Karasar, 2011](#)). Bu çalışmada okullardaki sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlandığından İlişkisel Tarama Modelinin kullanılmasına karar verilmiştir.

### Evreni ve Örneklem

Araştırma İzmir iline bağlı Bayraklı, Bornova, Karşıyaka, Çiğli ilçelerindeki okullarda yürütülmüştür. Araştırmanın yürütüldüğü ilçeler İzmir'in kuzey bölgesinde yer alıp daha çok "orta" sosyo-ekonomik statüye sahip ailelerin yerleşim bölgesidir. Araştırmanın evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı İzmir ilindeki merkez ilçeler olan Karşıyaka, Bayraklı, Çiğli ve Bornova'da devlete bağlı ilkokul ve ortaokullarda görev yapan 2684 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini ise, bu ilçelerdeki okullarda çalışan, seçkisiz örnekleme tekniğiyle seçilen ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 396 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma Committee on Publication Ethics (COPE) tarafından geliştirilen ilkeler çerçevesinde yürütülmüştür. Öğretmenlerin sosyo demografik özellikleri Tablo 1'de gösterilmiştir.



**Tablo 1.** Öğretmenlerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları

Değişkenler	n	%	
<b>Cinsiyet</b>	Kadın	310	78.3
	Erkek	86	21.7
<b>Branş</b>	Sınıf Öğretmeni	210	53.2
	Branş Öğretmeni	186	46.8
<b>Kıdem</b>	5 yıl ve daha az	35	8.8
	6-10 yıl	65	16.4
	11-15 yıl	106	26.7
	16-20 yıl	100	25.2
	21 yıl ve üstü	90	22.9
<b>Toplam</b>	396	100.0	

### Veri Toplama Araçları

**Sosyal Sermaye Ölçeği:** Sosyal Sermaye Ölçeği, okulların sosyal sermaye düzeylerinin ölçülmesinde kullanılmak amacıyla öğretmenlerin görüşlerine başvurularak belirlenen bir ölçek olup, Ersözlü tarafından 2008 yılında geliştirilmiştir. Ersözlü ölçeğin maddelerinin belirlenmesinde öğretmenlerin ve konunun uzmanlarının görüşlerini alarak, ayrıca alanyazın taraması yaparak 50 maddelik bir soru havuzu oluşturmuştur. Oluşturulmuş olan bu maddelere yönelik uzman görüşlerinin alınması sonucunda madde sayısı 48'e düşmüştür. Ersözlü geliştirmiş olduğu bu 48 maddelik ölçeğin geçerlik çalışmasını yapmak amacıyla 182 öğretmene ölçeği uygulamıştır. Ölçeğin faktör analizine uygunluğunu belirlemek amacıyla yapılan Kaiser Meyer Olkin (KMO) katsayısı 0,86 ve Bartlett testi 2307,36 ( $p < 0.001$ ) değerinde anlamlı bulunarak faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Yapılan istatistikler sonucunda ölçekteki her bir maddenin madde toplam puan korelasyonlarına bakılmış ve 0.30 altında olan maddeler ölçekten çıkarılmıştır. Sonuç olarak 31 maddeden oluşan Sosyal Sermaye Ölçeği beş alt faktörden oluşmaktadır. Ölçekteki ilk 12 madde "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler", 6 madde "Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler", 4 madde "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler", 4 madde "Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler" ve 5 madde "Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler" olmak üzere beş bölümden oluşmaktadır (Ersözlü, 2008).

Likert tipi bir ölçek olan Sosyal Sermaye Ölçeğinin hepsi düz ifade olup "Tamamen Katılıyorum" 5 puan, "Çoğunlukla Katılıyorum" 4 puan, "Kısmen Katılıyorum" 3 puan, " Katılmıyorum" 2 puan ve " Hiç Katılmıyorum" 1 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 155, en düşük puan 31'dir. Ölçekten alınan puanın yüksek olması sosyal sermayenin yüksek olduğunu göstermektedir. Ersözlü (2008) okulların sosyal sermaye genel puan ortalamasını 111.95, standart sapmasını 21.45 olarak bulmuştur. Bu kapsamda ölçeğin puan ortalamasının değerlendirilmesinde genel ortalamanın bir standart sapma alt sınırının 90.5 puan olduğunu ve bunun altını "düşük", bir standart sapma üst sınırının 133.4 puan olduğunu ve bunun üstünün "yüksek", bu alt sınır ve üst sınır arasındaki puanların ise "orta" düzeyde sosyal sermaye olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca ölçeğin her bir maddesinin yorumlanmasında da verilen cevapların ortalamaları için; 1,00-1,79 puan arası "Hiç Katılmıyorum", 1,80-2,59 puan arası "Katılmıyorum", 2,60-3,39 puan arası "Kısmen Katılmıyorum", 3,40-4,19 puan arası "Çoğunlukla Katılıyorum", ve 4,20-5,00 puan arası "Tamamen Katılıyorum" olarak değerlendirilmektedir (Ersözlü 2008).

Ölçeğin güvenilirlik çalışmasına yönelik olarak 31 maddelik geneli için yapılan Cronbach alfa güvenilirlik katsayısı 0,75 olarak saptanmıştır. Sosyal Sermaye Ölçeğinin alt faktörleri iç tutarlılık katsayıları; "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" 0,89; "Okuldaki Uygulamalarla İlgili Önermeler" 0,77; "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler" 0,60; " Öğretmenler Odasıyla İlgili Önermeler" 0,70 ve "Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler" 0,68 olarak belirlenmiştir (Ersözlü (2008).

Bu araştırma kapsamında, Sosyal Sermaye Ölçeği Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,94, alt ölçekleri için hesaplanan iç tutarlılık katsayıları sırasıyla; birinci bölüm 0,92; ikinci bölüm 0,92; üçüncü bölüm 0,77; dördüncü bölüm 0,77 ve beşinci bölüm 0,62 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada Sosyal Sermaye Ölçeği, ölçeği geliştiren ve geçerlik güvenilirlik çalışmalarını yapan Ersözül'nün çalışması doğrultusunda ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

**İş Doymu Ölçeği:** Gençler tarafından 2002 yılında öğretmenlerin iş doymu düzeylerini belirlemek amacı ile geliştirilen ölçek 25 madde ve 6 faktörden oluşmaktadır. Ölçekteki her bir maddeye yönelik öğretmenlerin iş doymu "Beklenti Düzeyini" ve iş doymu "Beklentisinin Gerçekleşme Düzeyini" ne şekilde algıladıklarını işaretleyebilecekleri iki bölüm bulunmaktadır. Ölçek, "Mesleğin Niteliği", "Ücret ve Sosyal Haklar", "Çalışma Şartları", "Bireyler Arası İlişkiler" ve "Gelişme ve Yükselme Olanakları" alt faktörlerinden oluşmaktadır (Gençer, 2002).

Likert tipi bir ölçek olan İş Doymu Ölçeği, 24 olumlu, 1 olumsuz (6. madde) maddeden oluşmaktadır. Ölçekteki olumlu maddeler "Hiç" 1 puan, "Az" 2 puan, "Orta" 3 puan, "Çok" 4 puan ve "Tam" 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçeğin 6. Maddesi ters puanlanarak değerlendirilmektedir. Öğretmenlerin iş doymu ile ilgili beklenti düzeyleri puan ortalaması ile beklentilerin gerçekleşme düzeyi puan ortalamaları arasında anlamlı farkın olması iş doyumsuzluğunu göstermektedir. Ölçekteki her iki bölüm için her bir maddenin puan ortalamaları yorumlanmasında 1,00-2,50 arası Az, 2,51-3,50 arası Orta ve 3,51-5,00 puan arası Yüksek olarak değerlendirilmektedir (Gençer, 2002).

Gençer (2002) ölçeğin kapsam geçerliği belirlemek amacıyla uzman görüşlerini almış ve çalışmasının örneklem grubuna benzer 50 öğretmen ile yaptığı ön uygulamada ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısını 0,88 olarak saptamıştır. Bu araştırma kapsamında, iş doymu ölçeği Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı 0,92 (yüksek) olarak saptanmıştır. Bu çalışmada ölçeğin değerlendirilmesi orijinaline sadık kalınarak ve gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

### Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS paket programı ile öncelikle betimleyici istatistiklerde sayı, yüzde, aritmetik ortalama, standart sapma kullanılmıştır. Araştırma verilerinin normal dağılıma uygunluğunu incelemek amacıyla dağılımların çarpıklık katsayıları hesaplanmış ve Sosyal Sermaye Ölçeği, İş Doymu Beklenti Düzeyi ve İş Doymu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi Ölçekleri için sırasıyla -0,573, -0,811, -0,036 olarak bulunmuştur. Bu sonuç doğrultusunda araştırma sorularının analizlerinde parametrik testler kullanılmasına karar verilmiştir. Öğretmenlerin iş doymuları beklenti düzeyleri ile iş doymuları beklentilerinin karşılanma düzeyi arasında paired sample t test yapılmıştır. Sosyal sermaye ölçeği puan ortalamaları ile iş doymu beklentilerinin karşılanma düzeyi puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon analizi ve sosyal sermayenin iş doymu üzerindeki yordayıcılığını belirlemek için ise çoklu Regresyon analizinden faydalanılmıştır.

## BULGULAR

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeğinin ifadelerine verdikleri yanıtların puan ortalamalarına ve değerlendirmelerine Tablo 2'de yer verilmiştir.

Sosyal sermaye ölçeğinin "Okullardaki öğretmenlere ilişkin önermeler" bölümünde en düşük puan (3,22) "Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar" ile en yüksek puan (4,14) "Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur" arasında değişmektedir, "Okuldaki uygulamalarla ilgili önermeler" incelendiğinde en düşük puan (3,61) "Bu okulda öğretmenler benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm" ile en yüksek puan (4,08) "Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır" arasında değişmektedir. "Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler"

incelendiğinde en düşük puan (3,16) "Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşırım" ile en yüksek puan (3,91) "Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar" arasında değişmektedir. "Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler" incelendiğinde en düşük puan (2,86) "Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim" ile en yüksek puan (3,72) "Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum" arasında değişmektedir, "Paylaşılan normlarla ilgili önermeler" incelendiğinde en düşük puan (2,90) "Öğretmenler odasında dedikodu yapılır" ile en yüksek puan (3,91) "Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler" arasında değişmektedir. Sosyal sermaye ölçeği genel puan ortalaması  $\bar{X}=3,66\pm 0,60$  (Çoğunlukla katılıyorum) olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyine ilişkin görüşlerinin toplam puan ortalaması ise  $113,44\pm 18,61$  (orta) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 2.** Öğretmenlerin sosyal sermaye ölçeği ifadelerine verdikleri yanıtlara göre puan ortalamalarının dağılımı

İFADELER	$\bar{X}$	SS	Karar
<b>Okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler</b>			
Okulumuz öğretmenleri okulun kalitesini artırmak için ortak bir çabaya sahiptir	3.88	0.89	ÇK
Okulumuz öğretmenleri okulda birlik ve beraberliği sağlamak için çabalar	3.84	0.95	ÇK
Okulumuz öğretmenlerinde sorumluluk duygusu vardır	4.10	0.75	ÇK
Okulumuz öğretmenleri birlikte hareket ettikleri için gelecek kaygısı taşımazlar	3.22	1.05	KK
Okulumuzdaki öğretmenler birbirlerine karşı anlayışlı ve saygılıdır	4.01	0.83	ÇK
Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar	3.87	0.91	ÇK
Okulumuz öğretmenleri birbirlerine eşit bir şekilde davranırlar	3.55	0.94	ÇK
Okulumuzdaki öğretmenler arasında birçok konuda fikir birliği vardır	3.42	0.90	ÇK
Okulumuzda öğretmenler birbirleriyle hediyeleşirler	3.49	1.10	ÇK
Okulumuzun öğretmenleri birbirlerini görünce tokalaşırlar	3.60	1.13	ÇK
Okulumuzda öğretmenler verdikleri sözü tutarlar	4.02	0.79	ÇK
Okulumuza yeni gelen öğretmenlere yardımcı olunur	4.14	0.89	ÇK
Alt Boyut Puan Ortalaması	3.76	0.68	ÇK
<b>Okuldaki uygulamalarla ilgili önermeler</b>			
Okulumuzdaki uygulamalarda adalet hakimdir	3.79	0.97	ÇK
Okulumuz öğretmenleri okul yönetiminden kabul görürler	3.99	0.89	ÇK
Okulumuzda alınan kararlara öğretmenler katılır	3.81	0.87	ÇK
Okul yöneticileri öğretmenlere yeteri derecede saygılıdır	4.08	0.89	ÇK
Okulda benim olmadığım yerde çıkarlarımın korunacağına eminim	3.68	1.02	ÇK
Bu okulda öğretmenler benimle aynı fikirde olmasa da kendisini en iyi çözümü bulmaya ve gerçeği ortaya çıkarmaya adayacağını düşünürüm	3.61	0.92	ÇK
Alt Boyut Puan Ortalaması	3.82	0.78	ÇK
<b>Öğretmenler arası ilişki ağlarıyla ilgili önermeler</b>			
Okul yöneticimiz öğretmenleri bir araya getirmek için fırsatlar kollar	3.91	0.94	ÇK
Öğretmen arkadaşlarımı sık sık telefonla ararım	3.37	0.91	ÇK
Öğretmen arkadaşlarımı evlerinde ziyaret ederim	3.19	1.02	ÇK
Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşırım	3.16	1.00	KK
Alt Boyut Puan Ortalaması	3.40	0.75	ÇK
<b>Öğretmenler odasıyla ilgili önermeler</b>			
Param bittiğinde okulumdaki öğretmen arkadaşlarımdan isterim	2.86	1.27	KK
Öğretmenler odasında konuşulanlar beni memnun ediyor	3.45	0.94	ÇK
Öğretmenler odasında kendimi rahat hissediyorum	3.72	1.03	ÇK
Öğretmenler odasında okulla ilgili öykü ya da hikâye anlatılır	3.28	1.08	KK
Alt Boyut Puan Ortalaması	3.32	0.83	KK
<b>Paylaşılan normlarla ilgili önermeler</b>			
Okulumuzda öğretmenler aldıkları işi zamanında bitirirler	3.91	0.80	ÇK
Okulumuzda öğretmenlerin bilgi eksikliklerini gidermelerine yardımcı olunur	3.78	0.89	ÇK
Öğretmenler odasında öğretmenler bilgilerini paylaşırlar	3.88	0.93	ÇK
Öğretmenler odasında dedikodu yapılır	2.90	1.19	KK
Okulumuzda öğretmenler derslerle ilgili kaynakları paylaşırlar	3.94	0.89	ÇK
Alt Boyut Puan Ortalaması	3.68	0.60	ÇK
<b>Genel Puan Ortalaması</b>	<b>3.66</b>	<b>0.60</b>	<b>ÇK</b>

ÇK: Çok Katılıyorum KK: Kısmen Katılıyorum

Öğretmenlerin iş doyumunu beklentileri ve iş doyumunu beklentilerinin gerçekleşme düzeylerine yönelik ifadelerine verdikleri yanıtların puan ortalamalarına ve değerlendirmelerine Tablo 3'de yer verilmiştir.

**Tablo 3.** Öğretmenlerin iş doyumunu beklenti ve beklentilerinin gerçekleşme düzeyi puan ortalamalarının dağılımı

	İş Doyumu Beklenti Düzeyi			İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi		
	$\bar{X}$	SS	Karar	$\bar{X}$	SS	Karar
1.Mesleğimin yeni şeyler öğrenmeye elverişli olması	4.34	0.83	Y	3.43	0.96	O
2.Mesleğimin gerek okulda gerekse okul dışında sağladığı saygınlık	4.23	0.99	Y	3.04	1.09	O
3.Öğretmenlik mesleğinin sağladığı mutluluk	4.31	0.89	Y	3.43	1.07	O
4.Branşımın sağladığı mutluluk	4.37	0.83	Y	3.61	1.06	Y
5.Mesleği özgürce gerçekleştirme	4.25	0.92	Y	3.30	1.03	O
6.Mesleğimin rutin (tekdüze) olmaması	4.19	0.92	Y	3.34	1.02	O
7.Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması	3.87	1.21	Y	2.28	1.00	A
8.Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu	3.78	1.38	Y	2.09	0.98	A
9.Hastalık, ölüm, doğum, deprem gibi durumlardaki sosyal imkanların yeterli olması	3.91	1.17	Y	2.46	1.02	A
10.Mesleğimle ilgili bilimsel ve teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve kullanabilecek bir ortamın sağlanması	4.03	1.10	Y	2.83	1.01	O
11.Okuldaki laboratuvar ve sınıfların öğretim için yeterli olması	3.99	1.14	Y	2.66	1.01	O
12.Okuldaki sosyal etkinliklerin gerçekleştirileceği tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması	3.97	1.20	Y	2.56	1.09	O
13.Okuldaki öğretmenlerin uyum içerisinde çalışması	4.27	0.88	Y	3.50	0.96	Y
14.Özellikle zümre öğretmenleri arasında iş birliğinin çok iyi olması	4.39	0.85	Y	3.70	1.08	Y
15.Okul içindeki ve dışındaki sosyal faaliyetlerin iyi organize edilmesi	4.21	0.88	Y	3.33	0.98	O
16.Hizmetliler ile iyi ilişkiler kurma	4.34	0.77	Y	3.78	0.95	Y
17.İdare ile uyum ve iş birliği içinde çalışma	4.39	0.76	Y	3.76	0.91	Y
18.Öğrencilerle karşılıklı anlayış, sevgi ve saygıya dayalı bir ilişki içinde olma	4.46	0.74	Y	3.77	0.94	Y
19.Sık sık empati yapma ( Kendisini başkasının yerine koyma)	4.42	0.74	Y	3.85	0.89	Y
20.Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma	4.49	0.67	Y	4.02	0.82	Y
21.Öğrencilerle ders dışı faaliyetlerin gerekliliğine inanma	4.43	0.73	Y	3.57	0.95	Y
22.Mesleki gelişim için hizmet içi eğitim olanaklarının sağlanması	4.14	0.95	Y	3.12	0.99	O
23.Öğretmenin kendini mesleki açıdan geliştirebilmesi için bütün imkanların kullanılması	4.13	0.97	Y	3.03	0.97	O
24.Okul idarecilerinin öğretmenlerin yetenek ve becerilerini dikkate almaları	4.24	0.85	Y	3.42	0.99	O
25.Okul idarecilerinin öğretmenlere eşit yaklaşması	4.35	0.90	Y	3.58	1.10	Y
<b>Genel Puan Ortalaması</b>	4.22	0.93	Y	3.26	0.10	O

A: Az Y: Yüksek O: Orta

Tablo 3 incelendiğinde; Öğretmenlerin İş doyumunu Beklenti düzeyleri 3,78-4,49 arasında değişmektedir. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme düzeyleri incelendiğinde; puan ortalamaları en düşük (2,09) "Alınan maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu" ve en yüksek (4,02) "Öğrencilerin sorunlarını dinlemeye açık olma" önermeleri olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyi genel puan ortalaması  $\bar{X}=4,22\pm 0,93$  (yüksek), İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi ise  $\bar{X}=3,26\pm 0,10$  (orta) olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti düzeyleri her bir madde için "yüksek" olarak saptanmıştır. Öğretmenlerin İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme düzeylerine yönelik olarak verdikleri cevaplar incelendiğinde; mesleğin ücret ve sosyal haklarına yönelik sorulara "az", mesleğin niteliği, çalışma saatleri, gelişme ve yükselme olanaklarına ilişkin sorulara "orta" ve bireylerarası ilişkilere yönelik sorulara genellikle "yüksek" olarak, iş doyumunu beklentilerinin gerçekleştiği görülmektedir.

Öğretmenlerin iş doyumunu beklentileri ile beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri arasında fark olup olmadığını belirlemeye yönelik yapılan paired sample t testi sonuçlarına Tablo 4'te yer verilmiştir.

**Tablo 4.** Öğretmenlerin iş doyumu beklenti düzeyi ile beklentilerin gerçekleşme düzeylerinin karşılaştırılması

	N	$\bar{X}$	S	Sd	t	p
Beklenti Düzeyi	396	105.52	17.85	395	24.910	0.000
Beklentinin Gerçekleşme Düzeyi	396	81.47	15.08			

Öğretmenlerin İş Doyumu Beklenti Düzeyi toplam puan ortalaması  $105,52 \pm 17,85$  iken İş Doyumu Beklentilerinin Gerçekleşme Düzeyi  $81,47 \pm 15,08$  olarak belirlenmiştir. İş Doyumu Beklenti Düzeyi ile Beklentilerin Gerçekleşme Düzeyleri puan ortalamaları arasında yapılan iki eş arasındaki farkın önemlilik testinde istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ( $t=24,910$ ,  $p<0,01$ ) (Tablo 4). Öğretmenlerin iş doyum beklenti düzeyleri, beklentinin gerçekleşme düzeyinden yüksektir. Bu durum öğretmenlerin iş doyumsuzluğunu göstermektedir.

Sosyal Sermaye Ölçeği ve alt boyutları ile iş doyumu arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Sosyal sermaye ölçeği ve alt ölçekleri ile iş doyumu puan ortalamaları arasındaki ilişkinin karşılaştırılması

Sosyal Sermaye ölçeği ve alt boyutları	İş doyumu beklentisi		İş doyumu beklentisinin gerçekleşmesi	
	r	p	r	p
Okuldaki Öğretmenler	0.223	0.00	0.406	0.00
Okuldaki Uygulamalar	0.178	0.00	0.384	0.00
Öğretmenler arası ilişki ağları	0.182	0.00	0.302	0.00
Öğretmenler Odası	0.196	0.00	0.342	0.00
Paylaşılan normal	0.295	0.00	0.371	0.00
<b>Sosyal Sermaye Ölçeği Toplam</b>	<b>0.256</b>	<b>0.00</b>	<b>0.448</b>	<b>0.00</b>

Tablo 5'te Sosyal Sermaye ölçeği ve alt ölçekleri ile iş doyum puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan Pearson korelasyon analizinde; Sosyal Sermaye ölçeği ile iş doyum beklenti düzeyleri arasında zayıf ( $r=0,256$ ,  $p<0,01$ ); iş doyum beklentilerinin gerçekleşme düzeyi arasında ise istatistiksel olarak orta düzeyde anlamlı pozitif ilişki saptanmıştır ( $r=0,448$ ,  $p<0,01$ ).

Sosyal Sermaye Ölçeği alt boyutlarının iş doyum beklentilerinin gerçekleşme düzeylerini yordama gücünü test etmek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

**Tablo 6.** Sosyal sermaye ölçeğinin alt boyutları ile öğretmenlerin iş doyumunu beklentilerinin gerçekleşme düzeyleri arasındaki regresyon analizi

Değişken	B	Standart hata B	$\beta$	t	p	İkili	
						r	Kısmi r
Sabit	38.203	4.644		8.226	0.000		
Okuldaki Öğretmenler	.267	.135	.147	1.972	0.049	.406	.099
Okuldaki Uygulamalar	.529	.205	.166	2.575	0.010	.384	.129
Öğretmenler arası ilişki ağları	.191	.309	.038	.619	0.536	.302	.031
Öğretmenler Odası	.219	.313	.049	.702	0.483	.342	.036
Paylaşılan normal	.736	.317	.147	2.323	0.021	.371	.117

**R = 0.453      R<sup>2</sup> = 0.195**  
**F<sub>(5,390)</sub> = 20.190      p = 0.000**

Tablo 6'da Sosyal sermaye alt boyutlarının öğretmenlerin iş doyum düzeylerini yordayıcılığını belirlemek üzere yapılan çoklu regresyon analizi sonuçlarına göre; bütün yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenle yüksek düzeyde anlamlı ve pozitif ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kısmi korelasyon katsayıları incelendiğinde, diğer değişkenlerin kontrol edildiği durumlarda



yordayıcı değişkenlerin bağımlı değişkenle aralarındaki ilişkilerin düştüğü gözlenmektedir. Sosyal sermaye alt boyutları puan ortalamaları ile iş doyumu puan ortalamaları arasında yüksek düzeyde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ( $R=0,453$ ,  $R^2= 0,195$ ,  $p<0,01$ ). Sosyal Sermayenin beş alt boyutundan oluşan değişkenler birlikte iş doyumundaki toplam varyansın yaklaşık %20'sini açıklamaktadır. Standardize edilmiş regresyon katsayısı ( $\beta$ ) doğrultusunda, yordayıcı değişkenlerin iş doyum üzerindeki göreceli etkileri önem sırasına göre "okuldaki uygulamalar", "okuldaki öğretmenler", "paylaşılan normlar", "öğretmenler odası" ve "öğretmenler arası ilişki ağları" şeklindedir. Regresyon katsayılarının anlamlılığını belirlemek amacıyla t testi sonuçları incelendiğinde "okuldaki öğretmenler", "okuldaki uygulamalar" ve "paylaşılan normalar" değişkenlerinin iş doyum üzerindeki yordayıcılığının anlamlı olduğu belirlenmiştir.

## **TARTIŞMA**

İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin çalıştıkları kurumların sosyal sermaye puan ortalamaları ile öğretmenlerin iş doyum puan ortalamaları arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yapılan bu çalışmada eğitim kurumlarının sahip olduğu sosyal sermayenin öğretmenlerin iş doyumlarının gelişmesine katkı sağladığı ortaya konulmuştur.

Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Ölçeği maddelerine verdikleri yanıtların ortalamaları "kısmen katılıyorum" ile "çoğunlukla katılıyorum" arasında değişmekte olup hiçbir madde "tamamen katılıyorum" olarak değerlendirilmemiştir. Öğretmenlerin ölçekten aldıkları toplam puan ortalamaları ( $113,44\pm 18,61$ ) değerlendirildiğinde kurumlarının sosyal sermaye düzeyini "orta" düzey olarak değerlendirdikleri saptanmıştır. Araştırma sonuçlarına benzer şekilde, Ersözlü'nün (2008) aynı ölçekle yaptıkları çalışmada okulların sosyal sermaye genel puan ortalamasının 111,95 olduğu, [Güngör ve Ergen'in \(2014\)](#) çalışmasında ilkökuller ve ortaokullarda çalışan öğretmenlerin görüşleri alınarak belirlenmiş olan sosyal sermaye düzeyinin orta düzeyin biraz üzerinde olduğu, [Akman ve Abaslı'nın \(2017\)](#) Türkiye'deki ilkökuller, ortaokuller ve lise öğretmenleri ile çevrimiçi ulaşılarak yapılan çalışmada, öğretmenlerdeki sosyal sermaye algısının göreceli olarak orta düzeyde olduğu, [Akyürek ve Çelik'in \(2020\)](#) ilkökullerde çalışan öğretmenlerin algılarına göre, okulların sosyal sermayesi ve örgüt sağlıkları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin okullarının sosyal sermayelerine ilişkin algılarının "katılıyorum" düzeyinde olduğu saptanmıştır. Sosyal sermayeyi açıklayan güven temelli, güçlü ve yoğun sosyal ağlar, hedeflere hizmet edecek değerler ve normlar, arzulanan iş birliği ve nitelikli ilişkilerin gelişmesi okul amaçlarına ulaşılmasında önemlidir. Bu da çalışanlar için demokratik uygun bir çalışma ortamı, öğrenciler için de akademik başarıyı getirecektir ([Doğan ve Bostancı, 2017](#)). Günümüzde okulların hızla gelişen eğitim sistemlerine uyum sağlayabilmeleri ve benzer düzeyde olan diğer okulların gerisinde kalmamaları için, sosyal sermaye düzeylerini arttırmaları ve bu kapsamda sürekli olarak öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri, öğrenmeleri ve öğrendiklerini paylaşmaları açısından desteklenmeleri gerekmektedir. Bunu yapabilmek için öncelikle okullarda, güvene ve ortak anlayışa dayalı bir atmosferin oluşturulması, öğretmenleri bir araya getirecek ve yakınlaşmalarını sağlayacak faaliyetlerin düzenlenmesi, eğitim-öğretim ile ilgili konularda iş birliği yapmaları özendirilerek bilgi paylaşımlarının artırılması ve eksik oldukları konuları birbirlerinden öğrenmeleri ve böylece birbirlerini de geliştirmeleri sağlanmalıdır ([Şahin, Akar ve Başar, 2014](#)). Bu bağlamda bu araştırmanın yapıldığı okullarda sosyal sermaye düzeyinin orta düzeyde olması bu kurumlarda sosyal sermayenin iyileştirilmesinin gerekliliğini düşündürmektedir.

Ölçeğin alt boyutlarına yönelik önermeler incelendiğinde; birinci bölümüne yönelik olarak "Okulumuzdaki Öğretmenlerle İlgili Önermeler" bölümündeki maddelere "Çoğunlukla Katılıyorum", ikinci bölümü "Okuldaki uygulamalarla ilgili önermeler" bölümündeki maddelere "Çoğunlukla Katılıyorum", üçüncü bölümü "Öğretmenler Arası İlişki Ağlarıyla İlgili Önermeler" bölümündeki maddelere "Çoğunlukla Katılıyorum" (ortalamanın alt sınırında), dördüncü bölümü "Öğretmenler

odasıyla ilgili önermeler” bölümündeki maddelere “Kısmen Katılıyorum” ve beşinci bölümü “Paylaşılan Normlarla İlgili Önermeler” bölümündeki maddelere “Çoğunlukla Katılıyorum” düzeyinde belirlenmiştir. İnsani ilişkilerin, örgütsel etkililiği belirlediği öğretmenlerin sosyal ağ ve bu ağ içinde oluşan etkileşimlerle birbirlerine bağlı olmaları, karşılıklı etkileşim duygusunun güçlü ve ekip çalışması anlayışının yüksek olması, iş birliğine dayalı güven temelli ilişkilerin çalışma yaşamında verimliliği sağlayacağı belirtilmektedir (Fukuyama, 2005; Putnam, 1993). Günkör ve Özdemir (2017a), bir Üniversitenin Eğitim Fakültesinde çalışan öğretim üye ve elemanlarının sosyal sermaye kavramına ve eğitim ortamına ilişkin algılarını saptamak amacıyla yaptıkları çalışmada, çalışanların sosyal sermayenin sosyal normlar alt boyutuna ilişkin ifadelerine genel olarak katılma eğilimi gösterdiği ve en yüksek puan ortalamasına sahipken, sosyal ağlar alt boyutuna ilişkin ifadelerde genel olarak kısmen katılma eğiliminde oldukları belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada da öğretmenler arasındaki mevcut iletişimin yeterli düzeyde olmadığı düşünülmektedir.

İlkokul ve ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışmada iş doyumunu beklenti düzeylerinin ( $\bar{X}=4,22$ ) “yüksek”, beklentilerinin karşılanma düzeyinin ( $\bar{X}=3,26$ ) ise “orta” düzeyde olduğu görülmektedir. Bu bulgu, Demirtaş ve Ersözlü (2010) tarafından lise öğretmenlerinde iş doyumunu aynı ölçekte inceledikleri çalışmada, iş doyumunu beklenti düzeyi puan ortalamaları (3,96) ile gerçekleşme düzeyi (3,30) benzer bulunmuştur. Şahin (2013) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin iş doyumlarını belirlemek üzere İzmir ilinde yaptığı çalışmada iş doyum düzeyini “kısmen doyumlu” olarak belirlemiştir. Çakmak ve Arabacı (2017) kamu ve özel ilköğretim okullarında çalışan 900 öğretmen ile Diyarbakır’da yaptıkları çalışmada, öğretmenlerin genel iş doyumunu içsel doyuma ilişkin algıları “yüksek”, buna karşın dışsal doyum boyutuna ilişkin algılarının “orta” düzeyde olduğu saptanmıştır. Özkan (2017) Balıkesir ilinde yaptıkları çalışmada, ilkökuller ve ortaokul öğretmenlerinin algıladıkları dışsal doyum “orta”, içsel doyum düzeyi ise “yüksek” olarak belirlenmiştir. Ateş ve Bayraktar (2018), İstanbul’daki sınıf öğretmenlerinde okul kültürü algısı ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemek amacı ile yaptıkları çalışmada, öğretmenlerinin genel iş doyumunu algıları ve işin kendisi; yönetim; ücret; bireyler arası ilişkiler; başarı, saygınlık, tanınma; veli öğrenci ilgisizliği alt boyutlarının hepsinde “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Azimi ve Akan (2019), Erzurum ilinde ilkökuller, ortaokul ve lise öğretmenlerinde yaptıkları çalışmada öğretmenlerin (Beni hiç tatmin etmez) 1 puan ile (Beni çok tatmin eder) 5 puan arasında değerlendirildiğinde genel iş doyumunu algı puan ortalamalarının 3,51 olduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgusu, Türkiye’nin diğer illerinde kamu ve özel sektörde yapılan çalışmalara paralel olarak öğretmenlerin iş doyumunun “orta düzeyde” olduğunu değerlendirilebileceğini düşündürmektedir.

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyleri alt faktörleri incelendiğinde; öğretmenler genel olarak “Mesleğin Niteliği” orta, “Ücret ve Sosyal Haklar” az, “Çalışma Şartları” orta, “Bireyler Arası İlişkiler” yüksek ve “Gelişme ve Yükselme Olanakları” önermelerine de orta olarak yanıt vermişlerdir. Benzer olarak Azimi ve Akan (2019) çalışmasına öğretmenlerin en yüksek iş doyumunu puanlarına sahip maddeleri, “İş arkadaşlarım ve etkileşimde bulunduğum kişiler ile iletişimim”, “İş sırasında birlikte çalıştığım arkadaşlarımı tanıma şansımın olması”, “Okulumdaki yönetimin çalışanlara karşı tutumu”; en düşük iş doyumunu puanı maddeleri ise “İşimin sağladığı yükselme ve kişisel gelişme olanağı”, “Yaptığım işin karşılığında aldığım paranın adaletlilik derecesi” ve “Aldığım maaş ve ücretin miktarı”dır (Azimi ve Akan 2019). Akın ve Koçak (2007) tarafından yapılan çalışmada da öğretmenlerin “Maaşın öğretmenlik statüsüne uygunluğu”, “Sosyal etkinlikler için tiyatro salonu, spor salonu, okul bahçesi gibi alanların yeterli olması”, “Alınan maaşın geçinmek için yeterli olması” ve “Sosyal imkanların ve yardımların yeterli olması” maddelerinde iş doyumunu düzeylerinin “çok düşük” olduğunu belirlenmiştir (Akın ve Koçak, 2007). Bir örgüt çatısı altında toplanan bireylerin fizyolojik gereksinimlerinin yanısıra psikolojik ve sosyal gereksinimleri, hedefleri, beklentileri, istekleri ve arzuları bulunmaktadır. Bireylerin maddi ve fiziksel açıdan doyum sağlamaları gibi psiko-sosyal açıdan da doyum sağlamalarının önemi aşikârdır. Bunun tersi olduğu durumlarda işinden doyum sağlayamayan çalışanlar ortaya çıkar. Bu tür çalışanların ise

başarısı düşük, üretim ve verimliliği azdır (Demir, 2018). Eğitim kurumlarının çalışanlarının da yüksek iş doyumlarının olmasının eğitim kurumunun başarısına katkı sağlayacak bir şekilde etkili ve verimli bir yapıya dönüşeceğini söylemek yanlış olmaz. Bu kapsamda okul çalışanları arasında temel yapı taşını oluşturan öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olması kurumun eğitim öğretim niteliği açısından büyük önem taşımaktadır. Diğer çalışmalarda olduğu gibi bu çalışmada da öğretmenlerin mesleğin niteliği, çalışma şartları, gelişme ve yükselme olanakları ve özellikle de ücret ve sosyal haklardan memnuniyetsiz görülmeleri, öğretmenlik mesleğinin bu alanlarının özellikle de özlük haklarının iyileştirilmesi ve meslekleri ile ilgili üretkenliklerini ortaya koyabilecekleri olanakların sağlanması açısından iş doyumları üzerinde olumlu etkiye sahip olabileceğini düşündürmektedir.

Bu çalışmada sosyal sermaye düzeyi ile iş doyum puan ortalamaları arasında orta düzeyde pozitif ilişki bulunmuştur. Diğer bir deyişle okullardaki sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenler işlerinde doyum sağlamakta ve daha mutlu olmaktadır. Aynı zamanda özellikle sosyal sermayenin "okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler", "okuldaki uygulamalarla ilgili önermeler" ve "paylaşılan normlarla ilgili önermeler" alt boyutlarının iş doyum üzerinde anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulunmuştur. Sosyal sermayeyi oluşturan faktörler arasında öğretmenlerin öğrencileriyle, meslektaşlarıyla ve idarecileriyle kurdukları etkili iletişim, okul içerisinde oluşturulan güven ortamı ve iş birliği, öğretmenlerin iş doyumunu ve kuruma bağlılığını artıran önemli değişkenlerdir (Çıpa vd, 2021). Ersözlü (2008) çalışmasında, okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında anlamlı yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğu saptanmıştır. Şahin ve Yılmaz (2020) tarafından sosyal sermayenin motivasyon ve iş doyum arasındaki aracılık etkisini araştırmak amacı ile Batman Üniversitesi çalışanları ile yapılan çalışmada, Sosyal sermaye ve boyutlarının iş doyumunu varyansının %45'ini açıkladığını ve motivasyon ve iş doyum arasında kısmi ara değişken olduğu saptanmıştır. Özkan ve diğerleri (2017) Elazığ'da çalışan öğretmenler ile yaptıkları çalışmada, sosyal sermaye ölçeğinin iletişim-sosyal etkileşim alt boyutunun öğretmenlerin iş doyum düzeylerine ilişkin algılarının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve öğretmenler arasında ve öğretmen-yönetici arasında iletişim engeli olmamasının öğretmenlerin iş doyum düzeylerini olumlu yönde etkilediği saptanmıştır. Özmen ve diğerleri (2014) Diyarbakır ilinde çalışan öğretmen ve okul yöneticileri ile sosyal sermayenin, iş doyum üzerindeki etkisi ve iş doyumunu açıklama düzeyini test etmek amacı ile yaptıkları çalışmada sosyal sermayenin, iş doyumunun önemli bir yordayıcısı olduğunu saptamışlardır. Çıpa ve diğerleri (2021) İstanbul ilinde çalışan ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinde öğretmenlerin duygusal ve kültürel zekâ düzeyinin iş doyum ve örgütsel bağlılığa etkisini incelemek ve sosyal sermaye aracılığıyla bu etkinin farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymak amacı ile yaptıkları çalışmanın sonucunda Sosyal sermayenin örgütsel bağlılığa doğrudan anlamlı bir etkiye, örgütsel bağlılığın tüm alt boyutlarının da iş doyum üzerinde doğrudan ve pozitif yönde bir etkiye sahip olduğu ayrıca Sosyal sermayenin de iş doyum üzerinde anlamlı ve pozitif etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Lange (2015) ekonomik kriz anında iş doyumunun yordayıcısı olarak sosyal sermayenin istikrarını 23 Avrupa ülkesine ait verileri kullanarak yaptığı çalışmada, özellikle örgütsel güvenin, iş doyum ile açık ara en güçlü ilişkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Khodaei ve diğerleri (2013) İrandaki bir üniversite çalışanları ile yaptığı çalışmada sosyal sermayenin üç alt boyutu güven, sosyal ilişkiler ve sosyal ağ ile iş doyum arasında sırasıyla (0,35, 0,31 ve 0,51) anlamlı ilişki bulunmuştur. Ahmadi (2019) Tahrandaki öğretmenlerle yaptığı çalışmada sosyal sermayenin öğretmenlerin iş doyum ile anlamlı bir pozitif ilişkisi olduğunu saptamıştır. Bireysel ve örgütsel birçok faktörün iş doyum üzerinde etkisi bulunmaktadır. İş doyumunu etkileyen temel faktörler arasında yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi bazı demografik özellikler, iyimser ve kötümser bakış açısı, bireyin sahip olduğu değerler, çalışanlara ilişkin ekonomik ve sosyal politikalar, örgüt kültürü, örgüt iklimi, örgütsel adalet, örgütsel güven, örgütsel destek ve yönetim tarzı sayılabilir (Özkan, 2017). Çalışma bulgusu yapılan diğer çalışmalarla da desteklenmektedir bu bağlamda öğretmenlerin çalışma ortamlarının iyileştirilmesi, kişisel ve mesleki gelişimlerine fırsat verilmesi ayrıca özlük hakları, maaş ve ücretlendirilmelerinde iyileştirilmelerin yapılmasının iş doyum düzeylerine olumlu katkılar sağlayacağını düşündürmektedir.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

İlkokul ve Ortaokul öğretmenleri ile yapılan bu çalışmanın sonucunda araştırma kapsamına alınan okulların sosyal sermaye düzeyi orta, öğretmenlerin iş doyumunu beklenti düzeyi yüksek olmasına karşın iş doyumunu beklentilerinin karşılama düzeyi orta olarak saptanmıştır. Sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında pozitif yönde orta düzeyde ilişki saptanmıştır. Ayrıca "okuldaki öğretmenlerle ilgili önermeler", "okuldaki uygulamalarla ilgili önermeler" ve "paylaşılan normlarla ilgili önermeler" içeren sosyal sermaye alt boyutlarının öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde yordayıcı etkisi olduğu sonucuna varılmıştır.

Sosyal sermaye, herhangi bir organizasyonun en önemli varlıklarından biridir ve kurumun hedeflerine ulaşmasında önemli bir rol oynar. Eğitim kurumları gibi temel hedefi insan yetiştirmek olan örgütlerde önemli bir katma değer sağlayacak olan sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması kurumun verimliliği ve etkililiği açısından önemlidir. Öğretmenler arasındaki ilişkileri güçlü, ekip çalışması ruhuna sahip, iş birliği içinde hareket edebilen kurumlarda doğal olarak çalışanların iş doyumları da yüksek olacaktır. Ayrıca saygı, sevgi ve güvene dayanan katılımcı, paylaşımcı ve işbirlikçi bir ortamda çalışan öğretmenler, kendilerini verimli hissedecekler ve böylece eğitimin niteliği de artacaktır. Sosyal sermayenin geliştirilmesi için okulda güven ortamının oluşturulması, örgüt üyeleri arasında iletişimin ve iş birliğinin geliştirilmesi, üyelerin bir araya gelebilecekleri sosyal ortamlar hazırlanması ve örgüt kültürünün oluşturulması gerekmektedir. Bu bağlamda eğitim kurumları yöneticilerine, çalışanlarının mutluluğu ve kurumlarının başarısı için okullarındaki sosyal sermaye bileşenlerini irdeleyip yetersiz oldukları alanları geliştirme yönünde girişimlerde bulunmaları önerilmektedir.

## KAYNAKÇA

- Ağcasulu, H. (2017). Sosyal sermaye kavramı ve temel bakış açılarının karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 114-129. Doi: 10.21076/vizyoner.283179
- Ahmadi, S. (2019). The relationship between social capital and quality of life with job satisfaction of teachers. *Iranian Journal of Educational Sociology*, 2(2), 174-181.
- Akın, U., & Koçak, R. (2007). Öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri ile iş doyumları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 51, 353-370.
- Akman, Y., & Abaslı, K. (2017). Sosyal sermaye ve örgütsel yaratıcılık arasındaki ilişkilerin öğretmen algılarına göre incelenmesi. *Cumhuriyet International Journal Of Education*, 6(2), 269-286.
- Akyürek, M.İ., & Çelik, S. (2020). Okullarda sosyal sermaye ve örgüt sağlığı ilişkisi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 40(2), 621-663.
- Ardahan, F. (2014). Sosyal sermaye, yaşam doyumunu ve akademik başarı ilişkisi: BESYO örneği. *Journal of Human Sciences*, 11(1), 1212-1226.
- Ardahan, F., Ezici, M.N. (2015). İlköğretim sekizinci sınıf öğrencilerinin sosyal sermaye profili, sosyal sermaye ve başarı durumunun çeşitli demografik değişkenlere göre değerlendirilmesi: Antalya örneği. *Sakarya University Journal of Education*, 5(1), 16-36.
- Ateş, H.K., & Bayraktar, H.V. (2018). Sınıf öğretmenlerinin okul kültürü algısı ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Educational Sciences*, 13(19), 127-162.
- Azimi, M., & Akan, D. (2019). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *Ulusal Eğitim Akademisi Dergisi (UEAD)*, 3(2), 126-138.
- Bourdieu, P. (1986). 'The forms of capital'. Handbook of theory and research for the sociology of education, 241-258. John Richardson (Ed.) New York: Greenwood Press.

- Büyükbeye, T., & Demirağ, B. (2018). Öğretim elemanlarının eğitim ortamı algısının sosyal sermaye boyutları üzerindeki etkisi üzerine nicel bir araştırma: Hasan Kalyoncu Üniversitesi örneği. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi / Journal Of Turkish Social Sciences Research*, 3(1), 53-71.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). Kavrayamadığımız zenginlik kuruluşların sosyal sermayesi. (Çev. A. Kardam). İstanbul: MESS yayınları.
- Coleman, J.S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal Of Sociology*, 94(supplement), S95-s120 erişim adresi: <http://www.jstor.org/stable/2780243>
- Cengiz, S. & Karadeniz, Ö. (2020). Öğretmenlerin minnettarlık, psikolojik sermaye ve iş doyum düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi, *Turkish Studies - Education*, 15(2), 717-730.
- Çankaya, İ.H., & Çanakçı, H. (2011). Sosyal sermaye ve motivasyon arasındaki ilişkiye yönelik öğretmen görüşlerinin değerlendirilmesi. *Millî Eğitim*, 191, 127-191.
- Çakmak, M.S., & Arabacı, İ.B. (2017). Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 16(62), 890-909.
- Çıpa, D., Fındıklı, M.A., & Altındağ, E. (2021). Duygusal ve kültürel zekânın iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi: sosyal sermayenin aracılık rolü. *AJER - Academia Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 457-476.
- Demir, S. (2018). Entelektüel sermaye ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişki üzerine bir çalışma. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 205-215. Doi: 10.17679/inuefd.385908
- Demirtaş, Z., & Ersözlü, A. (2010). "Liselerde görev yapan öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri". *E-Journal Of New World Sciences Academy*, 5(1), 199-209. Article number: 1c0124
- Doğan, Ö., & Bostancı, B.A. (2017). Okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi/UUSB D*, 10(özel sayı 2), 313-334.
- Edinger, S.K., & Edinger, M.J. (2018). Improving teacher job satisfaction: the roles of social capital, teacher efficacy, and support. School of Professional and Continuing Studies Faculty Publications, 97. <https://scholarship.richmond.edu/spcs-faculty-publications/97>
- Ersözlü A. (2008). Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Elazığ, Türkiye.
- Fukuyama, F. (2005). Güven, sosyal erdemler ve refahın yaratılması. (Çev. A. Buğdaycı). İstanbul: İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyum ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Gençer, A. (2002). Öğretmenlerin iş doyumları ile mesleki tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiler (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Osmangazi Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir, Türkiye.
- Güngör, G., & Ergen, H. (2014). Kamu okullarının sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(2), 65- 75.
- Günkör, C., & Özdemir, M.Ç. (2017a). Sosyal sermaye kavramına ve eğitim ortamına ilişkin algıların belirlenmesi. *Dil ve Edebiyat Araştırmaları*, 8(15), 91-119.
- Günkör, C., & Özdemir, M.Ç. (2017b). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 70-90.
- Häuberer, J. (2011). Social capital theory. towards a methodological foundation. Germany: Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. 1st Edition. ISBN 978-3-531-17626-0
- Karasar, N. (2011). Bilimsel araştırma yöntemi. Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Kasalak, G. (2019). Algılanan örgütsel toksitenin iş doyumları üzerine etkisi: Duygusal bağlılığın aracılık rolü. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 1283-1309. Doi: 10.26466/opus.537424
- Khodaeia R., Valehzaghardb H.K., & Anvarc, H. (2013). A study on the effect of social capital on job satisfaction and citizenship behaviour. *Management Science Letters*, 3, 1873-1878. Doi: 10.5267/j.msl.2013.06.044



- Kitapçı, İ. (2015). Motivasyonel bir güç olarak sosyal sermaye kavramı ve rasyonelitesi. *Hukuk Ve İktisat Araştırmaları Dergisi*, 7(1-2), 11-36. JEL Code: J20
- Lange, T.(2015). Social capital and job satisfaction: the case of europe in times of economic crisis. *European Journal Of Industrial Relations*, 21(3), 275–290.
- Lin, N. (2017). Building a network theory of social capital. In N. Lin, K. Cook, & R. S. Burt (Eds.), *Social capital theory and research* (eBook, Chapter 1). Routledge, New York. <https://doi.org/10.4324/9781315129457>
- Navaie, N.S. (2002). Kalkınma yolunda: sosyal sermaye ve sosyal sorumluluk. *Ekonomistler Platformu- Aralık-Bülteni*, 50-53.
- Oshagbemi, T.(2000). Gender differences in the job satisfaction of university teachers women in management review. *Women in Management Review*, 15(7), 331-343. doi:10.1108/09649420010378133
- Özan, MB., Özdemir, T.Y., & Yaraş, Z. (2017). The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies*, 3(4), 49-68. doi: 10.5281/zenodo.3448
- Özdemir, A.A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi?. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 77-88.
- Özkan, A. (2017). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin iş doyumları düzeyleri (Balıkesir ili merkez ilçeler örneği) (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Ve Teftişi Bilim Dalı, Balıkesir, Türkiye.
- Özmen, F., Aküzüm, C., Koçoğlu, E., Tan, Ç., & Demirkol, M. (2014). Eğitim kurumlarında sosyal sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 333-346.
- Petek, E., & Tunçay, S.S. (2021). Sosyal sermayenin motivasyona etkisi: Kastamonu Üniversitesi örneği. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(21), 391-420. <http://busbed.bingol.edu.tr>
- Putnam, R.D. (1993). *Making democracy work: Civic tradition in modern Italy*. Ewing, NJ: Princeton. Princeton University Pres.
- Requena, F.(2003). Social capital, satisfaction and quality of life in the workplace. *Social Indicators Research*, 61(3), 331-360.
- Rezaee, R., & Nabeiei, P. (2016). Job satisfaction and social capital in university teachers. *J Health Man & Info*, 3(2), 46-50.
- Saatcioglu, A., & Sargut, G. (2014). Sociology of school boards: A social capital perspective. *Sociological Inquiry*, 84(1), 42–74. doi: 10.1111/soin.12025
- Şahin, C., & Ada, Ş. (2013). İlköğretim ile ortaöğretim okullarında sosyal sermayenin kullanılma düzeyinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 131-153.
- Şahin, C., Akan, D., & Başar, M. (2014). Okullardaki sosyal ve entelektüel sermaye ilişkilerinin düzeyinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(2), 300-320.
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi (YYU Journal Of Education Faculty)*, 10(1), 143-168.
- Şahin, M.M., & Yılmaz, O. (2020). Sosyal sermayenin motivasyon ve iş tatmini arasındaki aracılık etkisi: Batman Üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 27(3), 587-606. doi number: 10.18657/yonveek.632766
- Tetik, H.T., Ataç, L.O., & Köse, S. (2018) Psikolojik sermaye ile iş doyum ve performans ilişkisi: Türkiye’de yapılan araştırmalar üzerinden bir meta analizi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(2), 289-314.
- Toprak, E., & Bozgeyikli, H. (2011). Öğretmen adaylarının sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı incelenmesi (Erciyes Üniversitesi örneği). *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 31(2), 125-147.
- Töremen, F., & Ersözlü, A. (2010). Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi. İstanbul: İdeal Kültür Yayıncılık, 11.
- Yarçı, S.(2011). Pierre Bourdieu’da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-135.