

EĞİTİM KURUMLARINDA SOSYAL SERMAYENİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ (*)

Fatma ÖZMEN (***) - Cemal AKÜZÜM (***)
Erol KOÇOĞLU (****) - Çetin TAN (*****)
Mehmet DEMİRKOL (*****)

Öz

Bu çalışmada, sosyal sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisi ve iş tatminini açıklama düzeyi test edilmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yüksek lisans programına bağlı olarak Diyarbakır ilinde öğrenim gören 120 öğretmen ve okul yöneticisi ile Diyarbakır ili Sur ve Yenışehir ilçelerinde görev yapan 102 okul müdürü olmak üzere toplam 222 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmanın yapılmasında ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. Bu çalışmada, Sosyal Sermaye ve Minnesota İş Doyum ölçekleri kullanılmıştır. Ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ve yapısal eşitlik modeli için, SPSS 21.0 ve AMOS 16.0 paket programları kullanılmıştır. Oluşturulan modelin uyum iyiliği indeksleri, RMSEA=.080; SRMR=.083; CMIN/DF=2,533; GFI=.924; CFI=.933; AGFI=.834; NFI=.903; Chi squared=2492,001; df=984 ve p=.000'dır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir. Çalışmanın en önemli bulgusu, sosyal sermayenin, iş tatminin önemli yordayıcısı olduğu sonucudur.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, iş tatmini, yapısal eşitlik modeli, etkililik

The Impact of Social Capital on Job Satisfaction in Education Institutions

Abstract

In this study, the impact of social capital on job satisfaction, and explaining level of social capital to job satisfaction have been tested. The participant group in the study consists of 222 persons. 120 of them are currently enrolled in post graduate program in

- *) Bu çalışmanın ilk taslağı, Siirt Üniversitesi tarafından 23-25 Eylül 2013 tarihinde düzenlenen Uluslararası Sosyal Bilimler ve İbrahim Hakkı Sempozyumu'nda sözlü bildiri olarak sunulmuştur.
- **) Prof. Dr., Trakya Üniversitesi, Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi,
(e-posta: fatma.ozmen@istanbul.edu.tr)
- ***) Yrd. Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, 21280-Diyarbakır,
(e-posta: cemalakuzum@hotmail.com)
- ****) Yrd. Doç. Dr., Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, 21280-Diyarbakır,
(e-posta: erolakademi@gmail.com)
- *****) Yrd. Doç. Dr., Siirt Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 56100-Siirt,
(e-posta: cettan889@hotmail.com)
- *****) Arş.Gör., Dicle Üniversitesi, Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, 21280-Diyarbakır,
(e-posta: mehmet.demirkol@dicle.edu.tr)

Zirve University Institute of Social Sciences in Diyarbakir province, and 102 of them are school principals who are working in Yenisehir and Sur districts of Diyarbakir province. The correlational survey model was utilized as research methodology. The Social Capital Scale and Minnesota job satisfaction scale were the instruments used in this study. For conducting the confirmatory factor analyses of scales and the structural equation modeling, SPSS 21.0 and AMOS 17.0 software were used. The goodness fit index of the model was obtained as follows, RMSEA=.080; SRMR=.083; CMIN/DF=2,533; GFI=.924; CFI=.933; AGFI=.834; NFI=.903; Chi squared=2492,001; df=984 and p=.000. According to these results, the model fit index is at an acceptable and desired level. The most significant finding of this study is that social capital is an important predictor of job satisfaction.

Keywords: Social capital, job satisfaction, structural equation modeling, effectiveness

Giriş

Sosyal sermaye, örgütler ve toplumlarda beşeri ve fiziki sermayeden daha çok önem arz eden yeni bir kavramdır. Günümüzde bu kavram sosyoloji, ekonomi ve son yıllarda örgüt yönetiminde geniş ölçüde kullanılmaktadır. Sosyal sermaye kavramı, çalışanlar arasındaki bağları ve iletişimi, çalışanların gerçekleştirilmesi gereken amaçları, norm oluşturmayı ve karşılıklı güveni belirtmektedir (Naghavi ve Baharloo, 2012, s.1). Başka bir deyişle sosyal sermaye, insanlar arasındaki eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden ve içtenliğin hakim olduğu normlar birliğini ifade etmektedir (Fukuyama, 1999).

İş tatmini ise, çalışanların yaptıkları işe karşı hissettikleri ve tutumları olarak tanımlanmaktadır (Olorunsola, 2013, s.168). Locke (1976) iş tatminini, kişinin yaptığı işi veya iş deneyimlerini değerlendirmesi sonucunda hissettikleri olumlu duygusal durum veya memnuniyet olarak belirtmektedir (Akt. Nguni, Slegers ve Denessen, 2006, s. 152). İş tatmininin, çalışanların işleri hakkında sahip oldukları duygusal reaksiyon olduğu fikri genel olarak kabul gören bir tanımlamadır (Green, 2000, s.6).

Problem

Sosyal sermaye üniversal bir kavram olup herkesi etkiler. Toplulukların anahtar konumundaki bileşenidir. Sosyal sermayeye ilişkin yapılan son açıklamalar, sosyal sermayeyi, genel olarak vatandaş katılımı veya sağlık, başarı, mutluluk vb. belirli topluluk göstergeleriyle bağdaştırmaktadır. Sosyal sermaye, güven, karşılıklılık, norm, kültür ve topluluk temelleri oluşturan sosyal ilişkilerin bir sonucu olarak özetlenmektedir (Condeluci, Ledbetter, Ortman, Fromknecht, DeFries, 2008). Sosyal sermaye çerçevesi içinde en az yer alan kişilerin, sosyal sermaye aracılığı ile oluşacak yardım, sempati, dostluk ve sağlık konularında en çok yarar elde edecek kişiler olduğuna dikkat çekilmektedir. Bu durum, aslında sosyal sermayeden yararlanmanın önemini de ortaya koymaktadır. Kurumların ve

toplulukların kriz içinde olduğu belirtilerek, bu krizden çıkmanın tek paydasının sosyal sermaye olduğu vurgulanmaktadır (Hastalıkları Kontrol ve Önleme Merkezi, Akt. Paris ve Granger, 2008). Bununla birlikte, yapılan araştırma sonuçları, giderek yalnızlaşan dünyamızda, sosyal sermaye düzeyinin düştüğünü ve eğitim kurumlarında sosyal sermaye düzeyinin azaldığını ortaya koymaktadır (Wang, 2008).

Sosyal sermayenin ana ögesi olan güven, örgüt içinde ilişkileri bir arada tutan temel “sosyal yapıştırıcı” olarak görülmektedir (Pussa ve Tolvanen, 2006, s.30). Güven duygusunun varlığının çalışanların iş davranışlarını ve işe yönelik tutumlarını etkilediği araştırmalarla saptanmıştır. Karar organı konumundaki kişiye güven duyma bireyde karar vermeye bizzat katılıyormuşçasına bir tatmine neden olmakta ve karşılıklı güven çalışanların iş tatminini artırmaktadır (İşcan ve Sayın, 2010, s.203). Buna karşılık güvensizlik yani sosyal sermaye düzeyinin düşüklüğü, en önemli kaynak durumunda olan çalışanda iş tatminsizliğine dolayısıyla örgüte olan katkısının azalmasına yol açabilmektedir. İş tatmini, çalışanların davranış ve tutumlarına, dolayısıyla örgütsel performansla yapmış olduğu olumlu katkılar nedeniyle organizasyonel davranış araştırmalarında sıklıkla yer verilen bir örgütsel tutumdur (Topcu ve Ocak, 2012).

Çalışmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmada, örgüt işleyişi ve başarısı açısından önemli görülen ve tutumsal bir faktör olan iş tatminin sağlanmasında, çalışanlar arasındaki eşgüdümü ve işbirliğini teşvik eden sosyal sermayenin etkilerinin tespiti amaçlanmaktadır.

Sosyal bilimlerde üst düzey analiz programlarının (AMOS, Lisrel vb.) kullanılmaya başlamasıyla, bir veya birden fazla bağımsız değişkenin, bir veya birden fazla bağımlı değişken üzerindeki etki düzeyi ve açıklama oranı tespit edilebilmektedir. Bu doğrultuda, literatürden yola çıkılarak, sosyal sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisi ve iş tatminini açıklama oranını test etmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur.

H1: Okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler.

H2: Okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini anlamlı olarak açıklar.

Alanyazın Bilgisi

Sosyal yapılarla davranışlar arasındaki etkileşimin daha belirgin olduğu sosyal sermayeye yönelik tanımlamalara bakıldığında, sosyal sermaye kavramına yüklenen anlamlarda bazı benzerlikler olmasına karşın, önemli ölçüde farklılıklar olduğu da görülmektedir. Bunun nedenlerinden biri, araştırmacıların genellikle sosyal sermayenin tanımını yaparken “Sosyal sermaye nedir?” sorusunun yanıtına bir sınırlama getirmemelerindedir. Ayrıca, sosyal sermayenin ne olduğuna ilişkin sorunun, “Sosyal sermaye nerede durmaktadır?”,

“Sosyal sermaye nasıl kullanılmaktadır?” ve “Sosyal sermaye nasıl değişmektedir?” sorularını da içermesi gerektiği bildirilmektedir (Robinson, Schmid ve Siles, 2002, s.1).

Günümüz sosyal sermaye tartışmaları açısından yeni olan, sosyal sermayenin dinamik yapısının toplumsal hayatın işlerliği bakımından öneminin farkına varılmış olması ve bu çerçevede bir kavramsallaştırmaya gidilmesidir. Sosyal sermayeyi beş temel kavram çerçevesinde ele almak mümkündür. Bu kavramlar sırasıyla; “güven”, “karşılıklık”, “sosyal ağlar”, “birlikte davranış normları” ve son olarak da “angajman ve aidiyet duygusudur” (Kay ve Pearce 2003, akt. Yarcı, 2001, s.127).

Sosyal sermayenin kavramsal çerçevesinde olduğu gibi boyutları da araştırmacılar tarafından farklı şekillerde gruplandırılmıştır. Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayenin boyutlarını, yapısal, bilişsel ve ilişkisel olmak üzere üç boyutta sınıflandırmaktadır (ss.243-244). Bu boyutlar aşağıda açıklanmaktadır:

Yapısal boyut: Bu boyut, çalışanlar arasında sürekli bir bilgi paylaşımına işaret etmektedir. Bu bilgi paylaşımına katılım, örgütün çekicilik, bilgiyi analiz ve uzlaşma yeteneğini artırmaktadır. Yapısal boyut, çalışanlar arasındaki bağlantı modellerini, örgütün ağ yapısını ve iletişim oranını içermektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998, s.251-252). Yapısal boyutun son önemli bileşeni ise, farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı, iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlayarak bilgi üretimine ve dağıtımına destek olan uygun örgütsel anlayıştır (Göksel, Aydınant ve Bingöl, 2010, s.90).

Bilişsel Boyut: Bu boyut, çalışanların aynı bakış açısına sahip bir sosyal ağa katılım veya aralarındaki algılama oranlarını içermektedir (Naghavi ve Baharloo, 2012, s.3). İlişkisel boyut gibi, örgütteki bireyler arasındaki ilişkinin doğasıyla ilgilenmenin yanında, kullanılan yaygın kodlar ve ortak dil hatta başarı hikâyeleri gibi bileşenleri içermektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998, s.251). Paylaşılan ortak dil, sosyal ilişkilerin bilgi değişimi, soru sorma, tartışma yollarıyla bireylerin bilgilere erişimi ve bunları paylaşma imkânlarını artırarak kolaylaştırır. Ayrıca, algılamalarda aynılığı sağlayarak çevrenin gözlemlenmesinde ve yorumlanmasında temel bir düşünce çerçevesi oluşturur (Göksel, Aydınant ve Bingöl, 2010, s.91).

İlişkisel Boyut: Bu boyut, bir örgütteki ilişkilerin doğasını içermektedir. Başka bir deyişle, örgütteki iletişimin doğası ve kalitesine odaklanmaktadır. Ayrıca bu boyut güveni, normları, zorunlulukları ve tanımlamaları da içermektedir (Nahapiet ve Ghoshal, 1998:254). Çalışanlar birbirleriyle iletişim kurduklarında (yapısal sermaye), yakın ilişki içinde olduklarında (ilişkisel sermaye) ve bilgiyi algılayıp uygulayabildiklerinde (bilişsel sermaye) örgütteki bilginin birleşimi ve değişimi kolaylaşmaktadır (Mat Isa ve Ameer, 2007, s.248).

Sosyal Sermaye ve İş Tatmini

İş yaşamının niteliğinin iyileştirilmesi, son çeyrek yüzyılda üzerinde durulan önemli konulardandır. İş yaşamının niteliği, bireyin özel ve sosyal yaşamını etkilediği gibi, bireyin iş doyumunu düzeyi de örgütsel yaşamın niteliğini etkiler (Şişman ve Turan, 2004,

s.118). Mesleki başarının ve örgütteki bireysel performansın artırılmasında önemli bir faktör olan iş tatmini, çalışanların işlerinin farklı boyutlarına gösterdikleri bir duygusal tepkiyi göstermektedir (Rostami, Hematali, Farmani ve Saraei, 2013, s.579).

Çalışanların iş tatminini etkileyen bireysel faktörler arasında kişilik, değer yargıları, inançlar, beklentiler, sosyo-kültürel çevrenin bireyde yarattığı etkiler, tecrübe, yaş, hizmet süresi ve eğitim yer alırken; örgütsel sebepler arasında işin zorluk derecesi, yapılan işin toplumdaki önemi, işin yapısı, örgüt kültürü ve iklimi, ücret, terfi, statü, ödüllendirme, sosyal imkânlar ve çalışma koşulları yer almaktadır (Karataş ve Güleş, 2010, s.76).

Örgüt içerisinde çalışanların birbirleriyle ve yöneticileriyle olan ilişkilerinde sıkı ve yakın ilişkiler mevcutsa, bir başka ifadeyle güçlü bağlar söz konusu ise, bu bağlara sahip örgüt üyeleri arasında güven düzeyi yüksek olur, iletişim çok daha kolay sağlanır ve üyeler arasında işbirliğini sağlamak mümkün olur. Bireyin yer aldığı takım içerisinde sosyal ağların bu tür özellikler taşıması, bireyin işine karşı olan tutumunu çok daha olumlu etkilemektedir. Çünkü örgüt içerisinde güvene dayalı ilişkiler, her zaman iş tatminin kuvvetli bir belirleyicisi olmuştur (Özdemir, 2008, s.85).

Sosyal sermayenin en önemli bileşenlerinden olan güven ve grup dayanışması da sosyal sermaye ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi kuvvetlendirmektedir. Sosyal sermayenin temelinde iyi niyet ve birbirine yardım etme isteği vardır. Grup dayanışması, bireyin işini daha anlamlı kıldığı gibi işiyle özdeşleşmesini de sağlamaktadır. Bu ise bireyin iş tatminini arttırmaktadır (Hodson, 1997, akt. Özdemir, 2008, s.86).

Yöntem

Araştırma Modeli

Araştırmanın yapılmasında ilişkisel tarama modelinden yararlanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını ve derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2012). Bu bağlamda araştırmada, öğretmen ve yöneticilerin sosyal sermaye düzeylerinin iş tatminleri üzerindeki etkisi ve iş tatminlerini açıklama düzeyi üzerinde durulmuştur.

Çalışma Grubu

Araştırmanın çalışma grubunu, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı tezsiz yüksek lisans programına bağlı olarak Diyarbakır ilinde öğrenim gören 120 öğretmen ve okul yöneticisi ile Diyarbakır ili Sur ve Yenişehir ilçelerinde görev yapan 102 okul müdürü olmak üzere toplam 222 öğretmen ve okul yöneticisi oluşturmaktadır. Sur ve Yenişehir ilçelerindeki müdürlerin alınma nedeni, araştırmanın yapıldığı sırada, bu ilçelerdeki müdür toplantılarının yapılması ve toplu olarak müdürlerle ulaşabilme olanağıdır.

Yapısal eşitlik modelleri, kovaryans matrisindeki farkların anlamlılığına ve katılımcı sayısına duyarlı testlere dayandığı için, bu tür modeller kurulurken katılımcı sayısının

200'den fazla olması gerekli görülür (Bayram, 2010, ss.47-51). Araştırmanın katılımcı sayısı 222 kişiden oluştuğu için bu sayı araştırmanın amacı ve istatistiksel çözümleme için uygundur.

Katılımcıların demografik özellikleri şöyledir. Cinsiyet açısından katılımcıların %14'ü "kadın" (f=32), %86'sı "erkektir" (f=190). Katılımcıların %16'sı (f=36) "30 ve daha az" yaş grubunda iken, %57'si (f=127) "31-40 yaş" grubunda ve %27'si (f=59) ise "41 ve üzeri" yaş grubundadır. Görev türü açısından katılımcıların %75'i (f=166) "yönetici", %25'i (f=56) "öğretmen" olarak görev yapmaktadır. Çalışma süresi açısından katılımcıların %28'i (f=62) "10 yıl ve daha az" çalışma süresine sahipken, %54'ü (f=121) "11-20 yıl" ve %18'i (f=39) ise "21 yıl ve üzeri" çalışma süresine sahiptir.

Verilerin Çözümlemesi

Katılımcıların demografik özellikleri ve araştırmada kullanılan ölçeklerin doğrulayıcı faktör analizleri ve model için, paket programlardan (SPSS 21.0 ve AMOS 16.0) yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizinde model parametrelerinin tahmin edilmesinde maksimum olabilirlik tahmin yöntemi kullanılmıştır.

Model uyum iyiliğinin değerlendirilmesinde yaklaşık hataların ortalama kare kökü (RMSEA), standardize edilmiş kalıntıların ortalama kare kökü (SRMR), uyum iyiliği indeksi (GFI), karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI), düzeltilmiş uyum iyiliği indeksi (AGFI), normlandırılmış uyum indeksi (NFI), ki-kare/serbestlik derecesi ($X^2/sd = CMIN/DF$) ve anlamlılık düzeyi (p) uyum indeksleri dikkate alınmıştır.

RMSEA değerinin 0-0,08; SRMR değerinin 0-0,10; GFI değerinin .90-1,00; CFI değerinin .90-1,00; AGFI değerinin .85-1,00; NFI değerinin .90-1,00; X^2/sd (CMIN/DF) değerinin 0-3; p değerinin 0,01-0,05 arasında olması iyi uyum indekslerini göstermektedir (Bayram, 2010, ss.67-78; Byrne, 2001; Joreskog ve Sorbom, 1993; Kline, 2005; Schermelleh-Engel ve Moosbrugger, 2003, ss.35-47; Reisinger ve Mavondo, 2006, s.57; Şimşek, 2007, ss.44-49).

Doğrulayıcı faktör analizinde maddelerin faktör yüklerinin alt sınırı .30 olarak kabul edilmiştir. Sosyal bilimler alanında hazırlanan bir ölçekte az sayıda madde varsa faktör yük değeri için sınır değer .30'a kadar indirilebilir (Büyüköztürk, 2007, s.124).

Öte yandan doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli için normalliğin değerlendirilmesinde (assessment of normality), kritik oranın (critical ratio) 10'un altında olması temel alınmıştır. Kline'a (2005) göre, kritik oran bir bakıma, çok değişkenli basıklığın normalleştirilmiş tahminidir yani z değeridir. Kritik oranın mutlak değerce 10'dan büyük olması, dağılımın basıklık değerinde bir problem olduğunu ortaya koymaktadır.

Veri Toplama Araçları ve Doğrulayıcı Faktör Analizleri

Sosyal Sermaye Ölçeği: Araştırmada kullanılan sosyal sermaye ölçeği, Göksel, Aydınlatan ve Bingöl (2010) tarafından Nahapiet ve Ghoshal (1998), Moral ve Ghoshal

(1996) ve Tsai ve Ghoshal (1998)'in çalışmalarında kullanılan boyutlardan yararlanılarak geliştirilmiştir. Dört bölümden oluşan (kişisel bilgiler, sosyal sermaye, örtülü bilgi paylaşımı davranışı, içsel ve dışsal denetim merkezliliği) ölçeğin sosyal sermaye ile ilgili maddeleri yapısal, bilişsel ve ilişkisel olmak üzere üç ana boyuttan ve 26 maddeden oluşmaktadır. Bu çalışmada, ölçeğin sosyal sermaye ile ilgili boyutlarında yer alan 26 madde, ölçeği geliştiren araştırmacılardan gerekli izinler alınarak kullanılmıştır.

Tüm ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .94 olarak bulunmuştur. Sosyal Sermaye Ölçeği'nde beşli Likert türü maddeler yer almış ve her madde "her zaman (çok)" (5), "genellikle (çok var)" (4), "ara sıra (orta miktar var)" (3), "çok nadir (çok az var)" (2) ve "hiçbir zaman (hiç yok)" (1) şeklinde ifade edilen beşli derecelendirme ile değerlendirilmiştir.

Bu çalışmadan elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı yapısal boyutta .89, bilişsel boyutta .87 ve ilişkisel boyutta .94 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı Şekil 1'de gösterilmiştir.

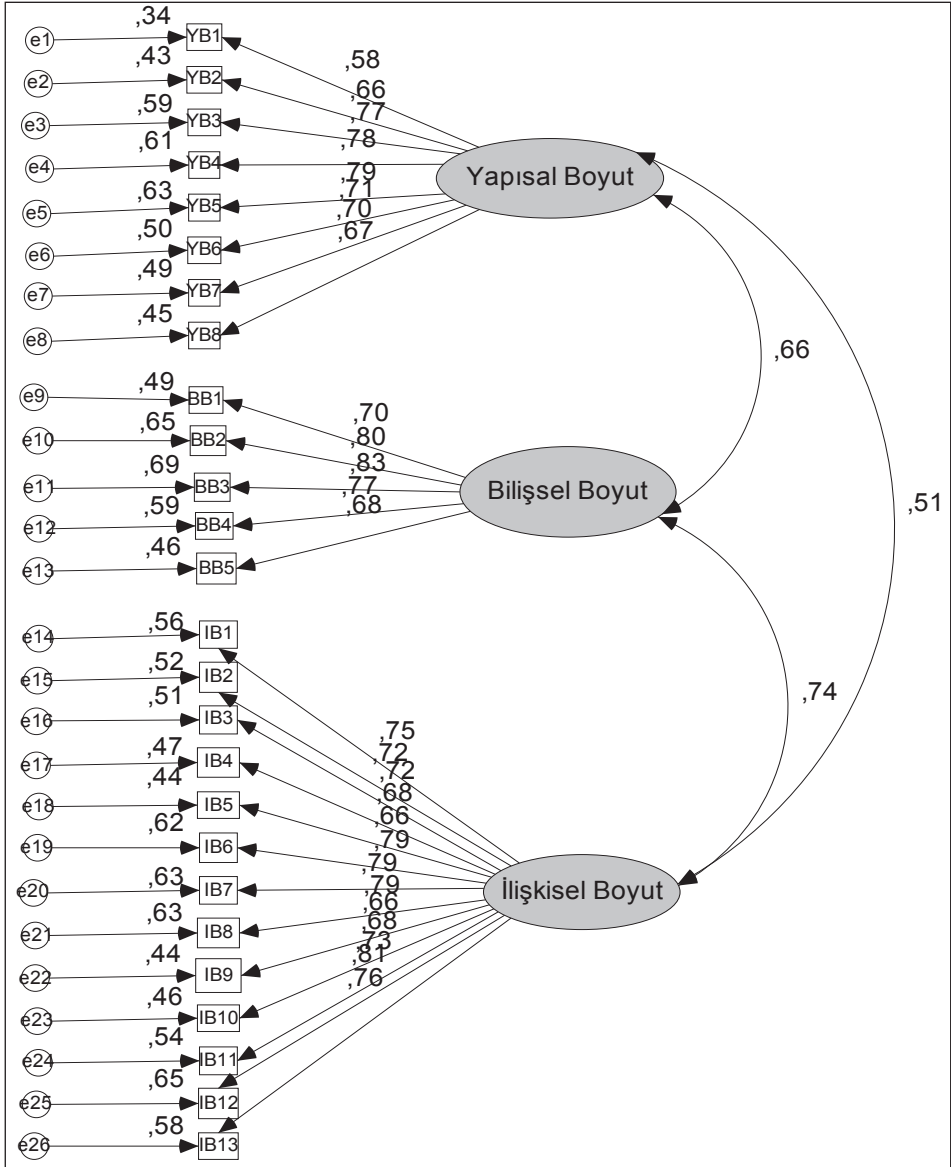
Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, normalliğin değerlendirilmesi dikkate alındığında, çok değişkenli [multivariate (Mardia)] değerleri açısından toplam kritik oranın (c.r.) 30.043 olduğu ortaya çıkmıştır. Kritik oranı 10'dan büyük maddeler olmadığı için sonraki adımda tüm maddeler analize dahil edilmiştir.

Bu durumda 26 maddeden oluşan "Sosyal Sermaye Ölçeği"nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dikkate alındığında uyum değerleri RMSEA=.079; SRMR=.071; X^2/sd (CMIN/DF)=2.983; GFI=.912; CFI=.942; AGFI=.856 ve NFI=.911 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir (Şekil 1).

Minnesota İş Doyum Ölçeği: Bu ölçeğin orijinali Weiss, Davis, England ve Lofquist (1967) tarafından geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçe'ye uyarlanan ölçek içsel, dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur. Geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları yapılan ölçeğin Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı .77 olarak bulunmuştur. Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim: 1 puan; Memnun değilim: 2 puan; Kararsızım: 3 puan; Memnunum: 4 puan; Çok memnunum: 5 puan olarak değerlendirilmektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

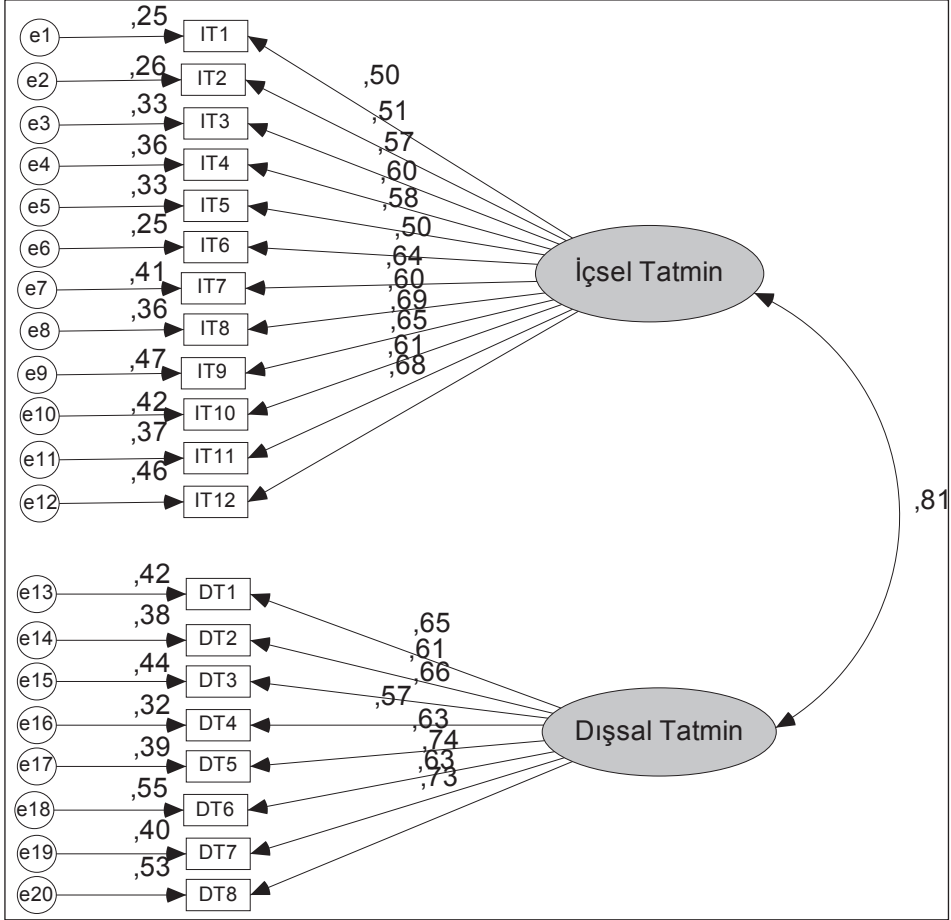
Bu çalışmadan elde edilen veriler üzerinde yapılan analiz sonucunda Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı içsel tatmin boyutunda .86, dışsal tatmin boyutunda .86 ve genel tatmin düzeyinde .91 olarak bulunmuştur. Ayrıca ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi diyagramı Şekil 2'de gösterilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, normalliğin değerlendirilmesi dikkate alındığında, çok değişkenli [multivariate (Mardia)] değerleri açısından toplam kritik oranın (c.r.) 26.015 olduğu ortaya çıkmıştır. Kritik oranı 10'dan büyük maddeler olmadığı için



Şekil 1. Sosyal Sermaye Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

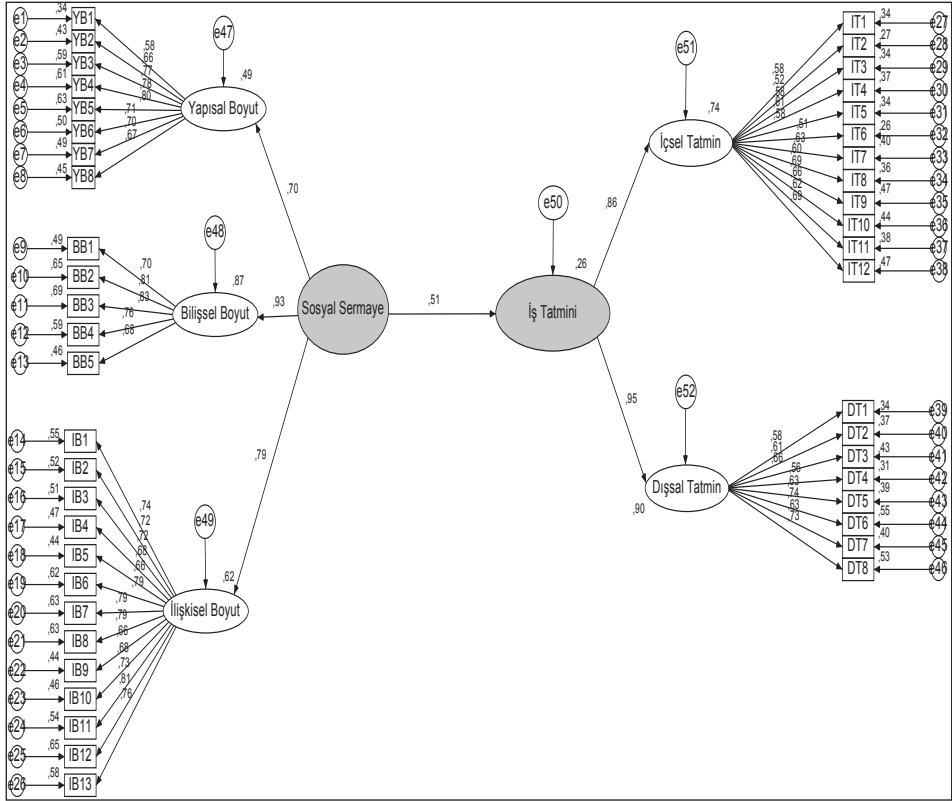
sonraki adımda tüm maddeler analize dahil edilmiştir. Bu durumda 20 maddeden oluşan “Minnesota İş Doyum Ölçeği”nin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları dikkate alındığında ölçeğin uyum değerleri RMSEA=.080; SRMR=.096; CMIN/DF=2.92; GFI=.902; CFI=.912; AGFI=.859 ve NFI=.901 şeklinde ortaya çıkmıştır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir (Şekil 2).



Şekil 2. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi Diyagramı

Sonuç

Araştırmada, sosyal sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisini ve iş tatminini açıklama oranını gösteren bir model ortaya konulmuştur. Bu model oluşturulurken, çalışmanın hipotezlerinin test edilmesi dikkate alınmıştır. Bu amaçla oluşturulan yapısal eşitlik modeli Şekil 3’te yer almaktadır.



Şekil 3. Yapısal Eşitlik Modeli

Oluşturulan modelin uyum değerleri şu şekilde elde edilmiştir. RMSEA=.080; SRMR=.083; CMIN\DF=2,533; GFI=.924; CFI=.933; AGFI=.834; NFI=.903; Chi squared=2492,001; df=984 ve p=.000'dır. Bu sonuç, modelin uyum değerlerinin kabul edilebilir ve istenilen düzeyde olduğunu göstermektedir (Şekil 3).

Sosyal sermaye ölçeğinin üç gizli değişkeni (yapısal boyut-bilişsel boyut-ilişkisel boyut) ve 26 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. Yapısal boyut gizli değişkeni .70, bilişsel boyut .93 ve ilişkisel boyut .79 ilişki (korelasyon, etki) katsayılarına sahiptir. Yapısal boyut gizli değişkeni içerisinde yer alan gözlenen değişkenler .80 ile .58 arasında; bilişsel boyut gizli değişkeni içerisindeki gözlenen değişkenler .83 ile .68 arasında ve ilişkisel boyut gizli değişkeni içerisindeki gözlenen değişkenler ise .81 ile .66 değişken korelasyon katsayısına sahiptir (Şekil 3).

Minnesota iş doyumu ölçeğinin iki gizli değişkeni (içsel tatmin ve dışsal tatmin) 20 gözlenen değişkeni bulunmaktadır. İçsel tatmin gizli değişkeni .86, dışsal tatmin gizli değişkeni .95 korelasyon katsayısına sahiptir. Öte yandan içsel tatmin gizli değişkeni

içerisindeki gözlenen değişkenler .69 ile .51; dışsal tatmin gizil değişken içerisindeki gözlenen değişkenler ise .74 ile .56 arasında değişen korelasyon katsayılarına sahiptir.

Araştırmanın hipotezleri dikkate alındığında şu sonuçlara ulaşılmıştır (Şekil 3).

Araştırma sonucu elde edilen ve Şekil 3'te yer alan modelden de görüleceği üzere, sosyal sermaye, iş tatminini .51 düzeyinde anlamlı ve pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bu sonuç H1'de yer alan "Okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkiler" hipotezinin doğruluğunu göstermektedir (Şekil 3).

Öte yandan sosyal sermaye, iş tatminini %26 oranında açıklamaktadır. Başka bir deyişle, okul yöneticilerin ve öğretmenlerin iş tatminlerinde meydana gelen değişimin %26'sının, sosyal sermaye düzeylerine bağlı olduğu söylenebilir. Bu sonuç H2'de yer alan "Okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini anlamlı olarak açıklar." hipotezini doğrulamaktadır (Şekil 3).

Tartışma

Bu araştırma kapsamında, sosyal sermayenin, iş tatmini üzerindeki etkisi ve iş tatminini açıklama oranı (düzeyi) test edilmiştir. Bunun için öncelikle literatür incelenerek kuramsal bilgiler ışığında iki hipotez geliştirilmiştir. Araştırmanın bu bölümünde hipotezlerin sırası dikkate alınarak elde edilen sonuçlar, konuyla ilgili ulaşılan diğer araştırma sonuçlarıyla karşılaştırılmış ve tartışılmıştır.

Araştırmanın birinci hipotezine ilişkin olarak, okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediği ortaya çıkmıştır. Öte yandan araştırmanın ikinci hipotezine ilişkin olarak, okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri, iş tatminlerini anlamlı olarak açıkladığı tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu sonuçlar, konuyla ilgili diğer araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Chazon (2009) çalışmasında, öğretmenlerin iş tatminlerinin öncelikle sosyal sermaye düzeylerine bağlı olduğunu ve bu sermayenin okul içinde iyimserlik ve diğer çalışanlarla ortak amaç geliştirme noktasında yenilikleri gerçekleştirmede öğretmenleri harekete geçirdiğini ve hatalara karşı daha toleranslı davranmada etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Ersözli (2008) yaptığı çalışmada, en dikkat çekici sonucun öğretmenlerin görüşlerine göre okulların sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin iş doyumları arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu ve okullarda sosyal sermaye düzeyi arttıkça öğretmenlerin iş doyumlarının da arttığını ifade etmektedir. Seija (2009) çalışmasında, sosyal sermayenin genel anlamda iş tatmini düzeyini arttırdığını, sosyal sermayenin tüm yönleriyle özellikle güven boyutunun, iş tatminini küresel ölçüde olumlu bir biçimde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Rostami, Hematali, Farmani ve Saraei (2013) çalışmalarında, bireylerin iş tatminlerinin önemli ölçüde sosyal sermayenin yapısal, bilişsel ve ilişkisel boyutlarına bağlı olduğunu ve bu boyutlarla iş memnuniyeti arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ahmadi, Shariati ve Faraji (2012a) çalış-

malarında, sosyal sermayenin, iş yapmadaki araçsal faydaları ve diğer çalışanlarla olumlu ilişkiler geliştirmede sağladığı yararlarından dolayı çalışanların iş tatminlerini önemli ölçüde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Ahmadi, Shariati ve Faraji (2012b) başka bir çalışmada, sosyal sermayenin bir bileşeni olan sosyal etkileşimin, gönüllü derneklerde çalışanların iş tatminlerini ve deneyimlerini artırmada etkili olduğu sonucuna ulaştıkları görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda ulaşılan sonuçlar kadar, bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, sosyal sermayenin, iş tatminini anlamlı olarak etkilediği ve açıkladığını göstermektedir. Başka bir deyişle, sosyal sermayenin iş tatmininin önemli yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçtan hareketle, okul yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinde meydana gelebilecek olumlu veya olumsuz yöndeki bir değişikliğin, onların iş tatminlerini de aynı yönde etkileyeceği söylenebilir. Okullarda, yöneticilerin ve öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini artırmak için yapılacak girişimlerin aynı zamanda onların iş tatmin düzeylerinin artmasında da etkili olacaktır.

KAYNAKÇA

- Ahmadi, F., Shariati, F. ve Faraji, B. (2012a). Social capital and job satisfaction in health organizations. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(5), 709-724.
- Ahmadi, F., Shariati, F. ve Faraji, B. (2012b). Impact of social capital on job satisfaction and quality outcomes: A study of Kurdistan province hospitals. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(5), 668-678.
- Baycan, A. (1985). *An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayram, N. (2010). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş, AMOS uygulamaları*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. (17. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Byrne, B.M. (2001). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications and programming*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates. Web: <http://books.google.com.tr/books?id=c2HsLIDZonkC> adresinden 28 Eylül 2013'te alınmıştır.
- Chazon, T.L. (2009). *Social Capital: Relationship between social capital and teacher job satisfaction within a learning organization*. Unpublished doctoral thesis, USA: Gardner-Webb University.
- Condeluci, A., Ledbetter, M.G., Ortman, D., Fromknecht, J., DeFries, M. (2008). Social capital: A view from the field.

- Web: <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=881adf24-0058-4155-9292-59c81ae8e854%40sessionmgr198&hid=106> adresinden 28 Eylül 2013'de alınmıştır.
- Ersözülü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi (Tokat ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Elazığ: Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Fukuyama, F. (1999). Social capital and civil society. *Conference Paper*, presented at International Monetary Fund Conference on Second Generation Reform.
- Göksel, A., Aydınlan, B. ve Bingöl, D. (2010). Örgütlerde bilgi paylaşım davranışı: Sosyal sermaye boyutundan bir bakış. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(4), 87-109.
- Green, J. (2000). *Job satisfaction of community college chairperson*. Unpublished doctoral thesis, Virginia: State University Virginia Polytechnic Institute.
- İşcan, Ö.M. ve Sayın, U. (2004). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Joreskog, K.G. ve Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*, Chicago, IL: Scientific International Software. Web: <http://books.google.com.tr/books?id=f61i3quHcv4C> adresinden 28 Eylül 2013'de alınmıştır.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş tatmini ile örgütsel bağlılığı arasındaki ilişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kline, B.R. (2005). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling*. (Second Edition). New York: The Guilford Press. Web: <http://books.google.com.tr/books?id=-MDPILyu3DAC> adresinden 28 Eylül 2013'de alınmıştır.ial capital. *The Journal of Risk Finance*, 8(3), 246-259.
- Naghavi, M.A.S. ve Baharloo, A.S. (2012). The Role of Social Capital in Organizational Commitment Improvement at Iran National Oil Products Distribution Company (I.N.O.P.D.C). Web: <http://ssrn.com/abstract=2100267> adresinden 25 Eylül 2013'de alınmıştır.
- Nahapiet, J. ve Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review*, 23(2), 242-266.
- Nguni, S., Slegers, P. ve Denesen, E. (2006). Transformational and transactional leadership effects on teachers' job satisfaction, organizational commitment, and organizational citizenship behavior in primary schools: The Tanzanian case. *School Effectiveness and School Improvement*, 17(2), 145-177.
- Olorunsola, E.O. (2013). Job satisfaction and its predictive measures on job satisfaction of administrative staff in South West Nigeria Universities. *European Scientific Journal*, 9(23), 167-174.

- Özdemir, A.A. (2008). Çalışanların iş tatminlerinin artırılmasında örgütsel sosyal sermaye yeni bir belirleyici olabilir mi?. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 77-88.
- Parris, A.N. ve Granger, T.A. (2008). The power and relativity of social capital. *Journal of Vocational Rehabilitations*, 29, 165-171. Web: <http://ehis.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=881adf24-0058-4155-9292-59c81ae8e854%40sessionmgr198&hid=106> adresinden 21 Eylül 2013'de alınmıştır.
- Pussa, A., Tolvanen, U. (2006). Organizational identity and trust. *Electronic Journal of Business Ethics and Organization Studies*, 11(2), 29-33.
- Reisinger, Y. ve Mavondo, F. T. (2006). Structural equation modelling: Critical issues and new development. *Journal of Travel and Tourism Marketing*, 21(4), 41-72.
- Robinson, L., Schmid, A.A. ve Siles, M.E. (2002). Is social capital really capital. *Review Of Social Economy*, 60(1), 1-17.
- Rostami, M., Hematali, M., Farmani, M. ve Saraei, A. (2013). Relation of organizational social capital with job satisfaction and job stress: An empirical investigation. *J. Basic. Appl. Sci. Res.*, 3(3), 578-583.
- Schermelleh-Engel, K. ve Moosbrugger, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Seija, N. (2008). *Job satisfaction and social capital of staff in educational institutions: a case study of the english school spring 2005*. Unpublished master's thesis, Helsinki: University of Helsinki.
- Şimşek, Ö.F. (2007). *Yapısal eşitlik modellemesine giriş temel ilkeler ve Lisrel uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyum ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (Meb şube müdür adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 117-128.
- Topcu, M.K. ve Ocak, M. (2012). *Psikolojik sermayenin tükenmişlik algısı üzerine etkisinde iş tatmininin aracılık rolü: Türkiye ve Bosna-Hersek sağlık çalışanları örneği*. Dokuz Eylül Üniversitesi Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresinde sunuldu, İzmir.
- Wang, Y. (2008). *The effects of cumulative social capital on job outcomes of college graduates*. A published dissertation. USA: Virginia Polytechnic Institute and State University, Virginia. Web: http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-11132008-215347/unrestricted/Diana_phd_dissertation_F_FINAL.pdf 19 Eylül 2013'de alınmıştır.
- Yarcı, S. (2001). Pierre Bourdieu'da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6(1), 125-134.