

Educational Administration: Theory and Practice
2011, Vol. 17, Issue 4, pp: 527-553
Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2011, Cilt 17, Sayı 4, ss: 527-553

Okul Müdürlerinin Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyine Etkisi*

Abdurrahman Ekinci
Mardin Artuklu Üniversitesi

Mehmet Karakuş
Zirve Üniversitesi

Bu araştırmanın amacı, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışları etkisinin belirlenmesi ve okulda sosyal sermayenin oluşmasında okul müdürünün liderlik davranışlarının önemini belirlemesidir. Ankete dayalı betimsel tarama deseninin kullanıldığı bu araştırmanın verileri, 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezindeki 39 ilköğretim okulu arasından yansız olarak seçilen 12 ilköğretim okulunda çalışmakta olan toplam 436 öğretmene uygulanan anketlerden elde edilmiştir. SPSS programıyla basit ve hiyerarşik çoklu regresyon analizleri ve t-testi yapılmış, farklılaştırıcılık testleri ise ModGraph programıyla yapılmıştır. Sonuçlara göre, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin hem genel puanlarını hem de sosyal sermayenin bütün boyutlarını anlamlı şekilde yordamaktadır. Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını daha olumlu şekilde değerlendirmektedirler. Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri, sosyal sermayenin alt boyutlarından bağlılık ve tolerans boyutlarını anlamlı olarak yordamaktadır. Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide, öğretmenlerin cinsiyetinin ve buldukları okulda çalışma sürelerinin farklılaştırıcılık etkileri anlamlı çıkmamıştır.

Anahtar sözcükler: Sosyal sermaye, sosyal sermaye liderliği, öğretmenler, okul müdürleri

* Bu araştırmanın özeti, 1-2 Mayıs 2010 tarihinde Antalya'da yapılan V. Ulusal Eğitim Yönetimi Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

Atıf için/Please cite as:

Ekinci, A., & Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(4), 527-553.

The Impact of Social Capital Leadership Behaviors of School Managers on the Level of Social Capital Among Teachers

Background. Social capital is defined as a potential resource comprised of trust, social network, reciprocity, values and norms that have effect on people's cooperation and sharing a mutual life and that play an important role in economic development and social welfare (Ekinci, 2008). Social capital develops in a group or in an organization as a result of the social relationships while individuals interact as the members of a group or an organization (Bourdieu, 1986). Social capital has important functions and values both for organizations and societies where human being are their main capital.

For developing social capital at organizations, managers should display social capital leadership behaviors. In the extent of social capital leadership behaviors, the need for leaders that would focus especially on developing social relationships and the need for transformational leadership behaviors that would cause the components of social capital to permeate are generally emphasized in the related literature. This concept requires the type of leaders that are aware of the importance of the components of social capital and endeavor to develop these components in their organizations. Social capital leadership necessitates various kinds of activities that would strengthen trust, cooperation and commitment among the members of an organization (Ekinci, 2008). Cohen and Prusak (2001) defines the basic roles of social capital leadership as protecting, developing or at least not damaging the social capital components such as commitment, belongingness, social relations, group structures and trust.

Social capital level has a positive effect on the performance of individuals that work in a group (Field, 2006). For human beings are the primary component of educational organizations, social capital is an asset especially for these types of organizations. As Putnam (2000) declared, there is a positive relationship between social capital and educational achievement, and a strong social capital leads educational organizations to be more effective and productive. As related researches showed, social capital has a positive effect on some psychosocial factors that have effect on students' development, educational achievement and effectiveness of schools (Dika and Singh, 2002). The importance of social capital for schools reveals the importance of social capital leadership roles of school managers.

Purpose. The purpose of this study is to determine the effect of school managers' social capital leadership behaviors on social capital levels at schools. Also, it is aimed to clarify the nature of the relationship between

school managers' social capital leadership behaviors and social capital levels at schools through examining the moderating effects of gender and school tenure.

Methodology. This study is in survey-based descriptive design. The data of this study was collected from surveys administered on 436 teachers working at 12 primary schools that were randomly selected with cluster sampling method from 39 primary schools at Batman city center in the 2009-2010 academic year. Sixty-two item "Social Capital at Schools" questionnaire developed by Ekinçi (2008) was used to measure social capital levels of schools. Twenty-two item "School Managers' Social Capital Leadership Behaviors" questionnaire developed by the researchers was used to measure social capital leadership behaviors of school managers. Simple regression analyses were performed to determine the effect of social capital leadership behaviors on the dimensions of social capital at schools. Hierarchical multiple regression analyses were performed with SPSS program and moderation tests were performed with ModGraph program to determine the moderation effects of the variables of gender and school tenure.

Findings. According to the findings, social capital leadership behaviors displayed by school managers significantly predict both the general scores of social capital and all the dimensions of social capital. Female teachers evaluate school managers' social capital leadership behaviors more positively than male teachers do. Teachers' school tenure significantly predicts commitment and tolerance dimensions of social capital. In the relationship between school managers' social capital leadership behaviors and social capital levels among teachers, the moderation effects of teachers' gender and school tenure were insignificant.

Conclusions, Discussions and Implications. The results of this study showed the importance of school managers' social capital leadership roles on the formation of social capital at schools. Both the general scores of social capital and all the dimensions of social capital were significantly predicted by social capital leadership behaviors displayed by school managers. So, for developing social capital at schools, it would be helpful for school managers to behave in a way that; increase commitment levels of teachers, ensure teachers to communicate easily and trust with each other, to share common norms and to be more tolerant for their differences.

Female teachers evaluate school managers' social capital leadership behaviors more positively than their male counterparts. This may be due to managers' more positive behaviors towards female teachers or female teachers' inclination to more positively evaluate their managers.

Teachers' school tenure significantly predicts commitment and tolerance dimensions of social capital. As tenure in the same school increases, teachers spend more time together, they mutually interact and share more things together. So, they are more committed to each other and they become more tolerant to each other's behaviors.

Social capital is among the most important tools for managers to improve the effectiveness of their schools and to increase the performance of their teachers and students. To attain these useful consequences, social capital should be developed and managed effectively. The results of this study imply the importance of school managers' leadership roles to develop and manage the processes, relationships and teachers' behaviors related to the social capital.

Keywords: *Social capital, social capital leadership, teachers, school managers*

Sosyal sermaye özellikle 1980'lerden sonra popöler bir kavram olarak birçok araştırmaya konu olmuştur (Woolcock ve Narayan, 2000). Sosyolojiden işletmeye, ekonomiden yoksulluğu önlemeye, eğitimden sosyal politikalara ve siyaset bilimine kadar geniş bir alanda uzun dönemli tartişma ve araştırmalara konu olan bu kavram, bir toplumun veya kurumun zenginlik kaynağı olarak görölmektedir. Bu bakımdan sosyal sermayenin ne olduğu, tespiti, geliştirilmesi ve kullanılması konusu sosyal sermaye alanında yapılan çalışmaların temel hareket noktasını teşkil etmektedir (Ekinci, 2008).

Sosyal sermayenin bugünkü kavramsal çerçevede kullanılmasına önemli katkıları olan Bourdieu (1986) sosyal sermayeyi, uzun süreli ve amaçlı olarak kurulmuş olan sosyal ağlara dayalı iletişim ve ilişkilerin sağladığı potansiyel yararların bütünü olarak tanımlarken; Coleman (1988) grupların işbirliğine yönelik davranışlarına kaynaklık eden bir kavram; Putnam (1993, 2000) bireyler arasında iletişim ağları, sosyal bağlantılar, karşılıklılık ve güvenin kaynaklık ettiği, işbirliği ve sosyal bütönlöşmeye imkân veren bir değer olarak ifade etmektedir. Lin ise (2001) sosyal sermayeyi, toplumsal yapılarla gömölü, ulaşılabilir, transfer edilebilir ve kullanışlı etki yaratacak bir potansiyel olarak görür.

Bu yaklaşımlar çerçevesinde sosyal sermayeyi, insanların bir arada yaşamalarına ve işbirliğine yönelik çalışmalarına etki eden, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın gelişiminde rol oynayan güven, sosyal ağlar, karşılıklılık, değerler ve normların bileşiminden oluşan potansiyel bir kaynak olarak tanımlamak mümkündür (Ekinci, 2008). Bir başka deyişle sosyal sermaye, bireylerin grup üyeliğine dayalı olarak ortaya çıkan ve şekillenen ilişkilere dayalıdır (Bourdieu, 1986). Bu bakımdan sosyal sermaye, insan unsurunun rol oynadığı mikro ölçekli örgütler ve kurumlardan makro çerçevede toplumlara kadar geniş bir yelpazede önemli işlemlere sahip bir değerdir.

Paxton'a (1999) göre sosyal sermaye, ekonomik ve fiziki sermaye unsurlarının da verimliliğini etkileyerek toplumda kültürel, sosyal ve siyasal süreçler üzerinde önemli sonuçlara yol açmaktadır. Dolayısıyla bir toplumda, grupta veya kurumda bir başka deyişle insanların işbirliğine ihtiyaç duyulan bütönlü toplumsal süreçlerde sosyal sermaye kritik ve belirleyici bir etkiye sahiptir. Özellikle sosyal sermaye güven, aidiyet, karşılıklılık, aktif katılım ve bağlılık gibi unsurları ile sosyal ilişki ve etkileşimlerin bütönlü süreçlere yön verdiği okullar açısından değer arz etmektedir. Okullarda sosyal sermayenin farkında olunması ve geliştirilmesinde söz konusu unsurlara ilişkin farkındalık düzeyini geliştirmek ve bu unsurları güçlendirme sürecinde lider nitelikte yönetici davranışları önemli bir role sahiptir.

Okullarda Sosyal Sermaye Liderliği

Bir toplumda veya bireylerin bir araya gelmeleri ile oluşan her türlü aktivitede sosyal sermaye düzeyinin yüksek olması performansı artırıcı bir etkide bulunmaktadır (Field, 2006). Sosyal sermayenin insani ilişki ve etkileşimin ürünü olması, kavramın ifade ettiği potansiyelin okullar açısından önemli getirilere sahip olacağını göstermektedir. Putnam (2000), eğitimsel başarı ile sosyal sermaye düzeyi arasında güçlü bir bağlantı olduğunu ve okullarda sosyal sermayenin güçlü olması ile eğitimde verimlilik ve etkililiğin artacağını; ayrıca, eğitimin niteliği ile birlikte toplumda sosyal sermayenin de güçleneceğini ifade etmektedir. Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisini ele alan çok sayıda araştırmada, sosyal sermayenin eğitimsel başarı, eğitimsel hedeflere erişim ve eğitimsel gelişimi etkileyen psikososyal faktörleri olumlu şekilde etkilediği, okula devam durumunu ve sosyal ilişkilerin niteliğini belirlediği tespit edilmiştir (Dika ve Singh, 2002). Çalışmalarda ağırlıklı olarak aile, öğrenci ve okullarda sosyal sermaye düzeyi ile öğrencilerin eğitimsel başarıları arasında olumlu bir ilişki gözlenmesine rağmen Dika ve Singh (2002), öğrencilerin akademik başarıları ile sosyal sermayenin çeşitli unsurları arasındaki ilişki ve etkileşimin belirsizliğini koruduğunu öne sürmektedir.

Eğitimsel başarı ve sosyal sermaye arasındaki güçlü ilişki, eğitimin temel kurumu olan okulların bu potansiyeli amaçlanan hedefler doğrultusunda ne kadar kullanabildiği sorusuyla bizleri karşı karşıya bırakmaktadır. Bu durum, etkili bir okulun ve dolayısıyla nitelikli bir eğitimsel ortamın oluşturulmasında sosyal sermayenin getirilerinden yararlanmayı zorunlu kılmaktadır. Bu kritik aşamada sosyal sermayenin okullarda etkili kılınmasında, okul yöneticisinin rolü ve sorumluluğu ön plana çıkmaktadır (Ekinci, 2008). Sosyal sermayenin eğitim sürecinde bir artı değer olarak amaca hizmet edebilmesinin önemli bir önkoşulu, sosyal sermayenin bilincinde ve sosyal sermaye unsurlarını harekete geçirebilecek lider nitelikte okul yöneticilerinin varlığıdır.

Liderlik takipçiler üzerinde bir güç ve otorite kurma değil, onları etkileme ve yönlendirme durumudur (Werner, 1993). Liderler, grup üyelerini bir amaca yönlendirme ve onları grup amaçları doğrultusunda davranışlarda bulunmaya yönlendirme yeterliliğine sahip olmalıdır (Erdoğan, 1997). Bu nitelikler bütünü önemli ölçüde sosyal becerilere dayalı yeterlik alanlarına bağlı olarak şekillenmektedir. Lider vasfına sahip okul yöneticilerinin okulun içindeki ve dışındaki paydaşları etkileyerek okulun amaçları doğrultusunda yönlendirebilmesi gerekmektedir. Özellikle okullar gibi insan unsurunun belirleyici olduğu örgütsel yapılarda sosyal sermaye, ilişki ve etkileşimin sonucu oluşan değerler bütünü olarak insani

ilişkileri etkileyen ve yönlendiren lider davranışlarının gölgesinde gelişmektedir.

Sosyal sermaye kavramı bağlamında liderlik yaklaşımları oldukça farklı bakış açıları sunmaktadır. Lider, karşılaşılan sorunlara veya koşullara yeteneklerini kullanarak pratik çözümler sunabilen ve takipçilerinin duygu dünyasına da hitap edebilen, sosyal süreçlerde fonksiyonel bir rol üstlenerek davranış ve tutumuyla etkileme gücüne sahip olan kişidir (Purdue, 2001). Bu yaklaşıma göre lider, sosyal ilişkilere ve duygulara odaklı bir bakış açısına sahip olmak durumundadır. Bu anlayış, etkili liderlik ile sosyal sermaye unsurları arasında önemli bağlantılar olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü sosyal sermaye tamamıyla sosyal ilişki ve etkileşimlerden doğmaktadır.

Literatürde sosyal sermaye liderliğinin tanımı ve sosyal sermaye liderliği davranışlarının neler olduğu ile ilgili bir mutabakat yoktur. Fakat sosyal sermaye liderliği çerçevesinde genel olarak, sosyal sermaye unsurlarını hâkim kılacak dönüştürücü ve sosyal ilişki temelli davranışlara sahip lider davranışları üzerinde durulmaktadır. Bu kavram, sosyal sermaye unsurlarının bilincinde ve geliştirilmesinin önemini farkında olan liderlerin varlığını zorunlu kılmaktadır. Sosyal sermaye liderliği, örgütte yer alan insanlar arasında güven, işbirliği, bağlılık ve aidiyet duygularının güçlenmesini sağlayacak etkinlik ve süreçleri işlevsel hale getirmeyi gerektirmektedir (Ekinci, 2008).

Cohen ve Prusak (2001), sosyal sermaye liderliğinin temel rolünü sosyal sermaye unsurları olarak belirlediği bağlılık, aidiyet, ilişkiler, grup yapıları ve güven gibi temel değerleri korumak, geliştirmek veya en azından doğal bir ortamda gelişmesi beklenen bu unsurlara zarar vermemek olarak açıklamaktadır. Bu liderliği tolerans gösteren bir kişilik çerçevesinde açıklayan bu araştırmacılar, bu tarz liderlerin göstermesi gereken temel davranışları, nitelikli insan ilişkilerini geliştirmek ve örgütsel ortamlarda güven duygusunu güçlendirmek olarak açıklamaktadır. Bu yaklaşıma göre sosyal sermaye liderliği esnek, etki gücü yüksek ve grup dinamiğine duyarlı bir kişiliği yansıtmaktadır.

Okulların sahip oldukları sermayeyi artırmaları için, birtakım etkinlikleri ön plana çıkarmaları gerekmektedir (Töremen, 2002). Okul yöneticilerinin sosyal sermaye liderliği bağlamında değerlendirilebilecek davranış ve tutumları, karşılıklılık duygusu ve işbirliğini geliştirmeye yönelik aktivite ve söylemler, örgütsel hikayeler, okulda alınan kararlara katılımı sağlama, paylaşılan bir vizyon oluşturma, birlikte çalışma anlayışı çerçevesinde ilişkileri ve paylaşımı geliştirecek sosyal ortamlar ve mekânlar sağlama olarak sıralanabilir. Sosyal sermaye liderliği davranışları olarak ifade

edilebilecek bu aktivitelerde amaç, sosyal sermaye unsurlarını oluşturan güven, işbirliği ve grup yapıları, örgütsel aidiyet ve bağlılık duygularını güçlendirmektir (Ekinci, 2008). Bu davranışlara dayalı bir okul liderliğini “sosyal sermaye liderliği” olarak ifade etmek mümkündür.

Drath, sosyal sermaye liderliğini, karşılıklı ilişkilere ortak anlam verme, grubun etkileşimine odaklanma ve duyarlı bir yaklaşım olarak ifade etmektedir. Drath, liderin, sosyal sermayenin bileşenleri olarak ilişkiler, ağlar, paylaşılmış normlar ve değerleri göz önünde bulundurarak karşılıklılık, güven ve saygıya dayalı bir ilişki ve etkileşimi benimsemesi ve bunlara yeni bir anlam verecek nitelikte olması gerektiğini belirtmektedir (King, 2004).

Bras ve Krackhard, sosyal sermaye liderlerinin örgütte sosyal sermaye unsurlarının farkında olarak, sosyal ilişki ve ağları yeniden oluşturma güç ve yeterliğine sahip olmaları gerektiğini belirtmektedir. Dolayısıyla lider, sosyal iletişim ve ağların merkezinde olmalı, iletişim içerisinde bulunduğu kişileri bilmeli, tanımalı, bu kişilerin veya grupların dâhil olduğu ağlara ulaşmalı ve bu insanlar tarafından ulaşılabilmelidir. Bras ve Krackhard, aynı şekilde sosyal sermaye liderlerinin temel davranış ve anlayışlarını, farkındalık duygusunu geliştirme, sosyal ağlar için bir onay sunma, bireyin kendi ağına ulaşmasına katkı sunma ve diğerlerinin bireysel bağlantılarını tahmin etme, karşılıklı ilişkileri inşa etmeye başlama ve bağlantı kurulmayan diğer gruplara ulaşmak için imkânlar yaratma olarak açıklamaktadır (King, 2004).

Sosyal sermaye liderlerinin önemli bir sorumluluğu da işgörenlere ortak mekân ve zaman imkânlarını sunmaktır. Sosyal ilişkiler sosyal mekânlarda ve ortak zaman etkinlikleriyle gelişir. İnsanların bir araya gelmelerini ve birbirleriyle bağlantılar kurmalarını sağlayan mekân ve zaman, sosyal sermayenin toprağı ve suyudur. Bunları sağlayan liderler sosyal sermayenin gelişmesinin koşullarını da yaratmış olurlar. Özellikle bilgi paylaşımının önem taşıdığı okullarda sosyal bağlantılar kritik önem taşır. Bilginin, deneyimlerin ve parlak fikirlerin aktığı kanallar sosyal bağlantılardır. Sosyal sermaye liderleri bunun farkında olacakları için karşılıklılık ve güven duygularını güçlendirerek bilgi paylaşımı olanaklarını artırır. Asgari düzeyde güven ve karşılıklılığın olmadığı ortamlarda bilgi paylaşımına dair sohbetlerin gerçekleşmesi beklenemez. Asgari düzeyde kalmış olan paylaşımların da örgütsel amaçlara hizmet edecek düzeyde gelişmesini beklemek mümkün değildir. Ayrıca, düşük düzeyli güven ve etkileşime dayalı sosyal ortamlarda paylaşılan deneyimlerin ve bilginin örgütsel bakımdan değer taşıyan bir sonuç doğurması da oldukça güçtür (Cohen ve Prusak, 2001). O halde okullarda sosyal sermaye liderlerinin öncelikli

sorumluluklarının güven temelli etkileşim imkânlarını artırmak olduğunu söylemek mümkündür.

Bu bağlamda Orr (1999), sosyal sermayenin okullarda sorunların üstesinden gelinmesinde önemli imkânlar ve avantajlar sunduğunu ifade ederek okul liderlerinin bu imkânlardan yararlanmalarının en önemli aşamasının sosyal sermaye kaynaklarının farkına varmakla gerçekleşebileceğini öne sürmektedir. Bu farkındalık aşamasından sonra lider nitelikte okul yöneticileri sosyal sermayeyi güçlendirecek alanlara yatırım yaparak söz konusu unsurları örgütsel amaçlar çerçevesinde işlevsel hale getirebileceklerdir.

Sosyal sermaye liderleri, okul toplumunu oluşturan sosyal kesimler arasında sosyal ağ ve bağlantıların aktif kılınması yoluyla paylaşılan bir algı ve ortak duygular oluşturarak sosyal sermayenin güçlenmesini ve örgütsel amaçlara hizmet etmesini sağlayabilirler (Kowch, 2004). Sosyal sermaye liderlerinin söz konusu rolü; sosyal ilişkileri, grup anlayışını, örgütsel bağlılığı, aktif katılımı ve sosyal ağlar vasıtasıyla yüksek düzeyde bir bilgi paylaşımını mümkün kılarak örgüte önemli katkılar sağlayacaktır.

Sergiovanni'ye (1998) göre, okullar sosyal sermayeyi geliştirerek toplumsal yaşama katkı sunarlar. Toplumda güven duygusunu güçlendirmenin, sosyal ağların ve ilişkilerin niteliğini artırmanın, normların, değerlerin ve sosyal sorumluluk duygusunun toplumu oluşturan bireyler arasında güçlenmesini sağlamanın en etkili yolu eğitimidir. Bu bakımdan sosyal sermayenin toplumsal süreçlerde işlev görmesinde okullar önemli rol oynar.

Okullarında sosyal sermayeyi güçlendirmek için okul liderleri, okulun paydaşları arasındaki sosyal ağları işlevsel hale getirerek sosyal ilişkileri ve etkileşimi artırmalı, güven ve saygıya dayalı sosyal ilişkilerin gelişimini sağlamalı, paylaşılan vizyona dayalı olarak ortak değerleri inşa etmeli ve bağlılığı dair normları şekillendirmelidirler (Putnam ve diğ., 2003). Putnam (1993) yatay ve dikey anlamdaki fonksiyonel sosyal ağ bağlantılarının, bireyler ve kurumlar arasında önemli bir uyum ve denge oluşturacağını belirtmektedir. Bu bakımdan okul liderlerinin; okul toplumu, öğretmenler ve öğrenciler arasında sosyal ilişki temelli bağlantılarla paylaşılan bir vizyon oluşturarak sosyal bütünleşme ve amaçlara yönelik işbirliği imkanlarını artırmaları mümkündür.

Okullarda sosyal sermayeyi güçlendirmede ve okulun amaçlarına katkıda bulunacak bir işlev kazanmasını sağlamada sosyal sermaye liderlerinin yeterli bir bilgi birikimi ile orantılı olarak sağlıklı bir anlayışa sahip olmaları gerekmektedir. Sosyal sermaye liderlerinin bu çerçevede ilk

ele almaları gereken nokta, sosyal sermayenin teorik çerçevesi ve bu çerçeve içerisinde yapılabilecek etkinlik ve aktivitelerin neler olacağıdır. Okulu oluşturan sosyal kesimlerde sağlam ve sağlıklı ilişkiler, aktif bağlantılar, paylaşılan değerler ve yüksek güven düzeyini sağlamak yönündeki çabaların doğuracağı pozitif sonuçlar, okulun amaçlarına ulaşmasına yönelik çalışmalardan daha fazla yarar elde edilmesini sağlayacaktır.

Bu araştırmada, okulun amaçlarına ulaşmasındaki önemi çok sayıda araştırmada tespit edilmiş olan sosyal sermaye düzeyi üzerinde, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının etkisinin belirlenmesi ve okulda sosyal sermayenin oluşmasında okul müdürünün liderlik davranışlarının önemine dikkat çekilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca bu çalışmada, alan yazına bu konuda ışık tutmak amacıyla, cinsiyet ve okulda çalışma süreleri değişkenlerinin, hem sosyal sermaye liderliği davranışları hem de sosyal sermaye düzeyi ile ilişkisi incelenmekte ve bu iki değişkenin sosyal sermaye liderliği davranışları ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide farklılaştırıcılık etkisi olup olmadığı araştırılmaktadır. Molinas'ın (1998) da belirttiği gibi, sosyal sermaye ile ilgili alan yazın incelendiğinde, cinsiyet değişkeni ile ilgili çok az çalışma bulunduğu ve bu değişkenin genelde göz ardı edildiği görülmektedir. Bu yüzden cinsiyet değişkeninin bu çalışmada incelenmesinin alan yazına katkı yapacağı düşünülmüştür. Sosyal sermayenin oluşabilmesi ve güçlenebilmesinde bir arada bulunan insanların oluşturduğu iletişim, ilişki biçimi ve bağlantılar önemli yer tutar. Sosyal sermayenin unsurlarına zemin oluşturan bu etkenler ise bireylerin ortak zaman ve mekân paylaşımlarını zorunlu kılmaktadır. Bu paylaşım için de insanların aynı ortam içerisinde ne kadar süredir beraber çalıştıklarının önemli bir veri sağlayacağı düşünülerek, öğretmenlerin buldukları okulda çalışma süreleri bu çalışmada bir değişken olarak ele alınmıştır.

Yöntem

Evren ve Örneklem

Betimsel tarama modelindeki bu araştırmanın evreni 2009–2010 eğitim-öğretim yılında Batman il merkezindeki toplam 39 ilköğretim okulunda çalışmakta olan 2035 öğretmenden oluşmaktadır. Bu okullar arasından oransız küme örnekleme yöntemiyle 12 ilköğretim okulu tesadüfi olarak seçilmiş ve bu okullarda çalışmakta olan öğretmenlerin tamamına anketler uygulanmıştır. Örnekleme alınan 12 okulda çalışmakta olan öğretmenlerden toplanan anketlerden 436 tanesi geçerli sayılarak analiz edilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Okulların sosyal sermaye düzeylerini ölçmek için, Ekinci (2008) tarafından geliştirilen 62 maddelik “okullarda sosyal sermaye” anketi kullanılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,904, KMO değeri 0,888 ve Bartlett testi de $p < 0.001$ düzeyinde anlamlı olarak bulunmuştur. Faktör analizi sonucunda bu anketin 5 faktörden (“örgütsel bağlılık”, “iletişim-sosyal etkileşim”, “işbirliği”, “sosyal ağlar ve katılım”, “güven” ve “farklılıklara tolerans ve normları paylaşma”) oluştuğu ve bu 5 faktörün ölçme aracındaki varyansın % 69,95’ini açıkladığı görülmüştür. Anketteki maddelerin faktör ortak varyansları (communalities) 0,385 ile 0,730 arasında değerler almaktadır. Anketin her bir maddesi için hesaplanan madde-toplam puan korelasyon değerlerinin 0,344 ile 0,779 arasında değerler aldığı görülmüştür. Anketin iki yarı test arası korelasyon katsayısı 0,795, Split-half yöntemi kullanılarak hesaplanan Spearman Brown güvenilirlik katsayısı ise 0,886 olarak bulunmuştur. Bu değerler kullanılan anketin geçerli ve güvenilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını ne düzeyde sergilediklerini ölçmek için araştırmacılar tarafından geliştirilen 20 maddelik “okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışları” anketi kullanılmıştır. İlgili alan yazın taranarak ve uzman görüşlerine başvurulmuş, okul yöneticilerinin, sosyal sermayenin gelişmesi için sergilemeleri gereken davranışlar sıralanmış ve bu anket için 28 maddelik bir madde havuzu oluşturulmuştur. 123 kişi üzerinde yapılan ön uygulama sonrasında, ortak varyansa katkısı ve madde-toplam puan korelasyonları düşük çıkan maddeler anketten çıkarılmış ve geriye kalan 20 maddeden oluşan anket bu araştırmada uygulanmıştır. Anketin Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı 0,974, KMO değeri 0,952 ve Bartlett testi de $p < 0.001$ düzeyinde anlamlı olarak bulunmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçme aracının tek faktörden oluştuğu ve bu tek faktörün ölçme aracındaki varyansın % 67,06’sını açıkladığı görülmüştür. Ankette yer alan maddelerin bu tek faktör altındaki faktör yükleri 0,744 ile 0,877 arasında değerler almaktadır. Anketteki maddelerin faktör ortak varyansları (communalities) ise 0,553 ile 0,769 arasında değerler almaktadır. Anketin iki yarı test arası korelasyon katsayısı 0,892, Split-half yöntemi kullanılarak hesaplanan Spearman Brown güvenilirlik katsayısı ise 0,943 olarak bulunmuştur. Anketin her bir maddesi için hesaplanan madde-toplam puan korelasyon değerlerinin 0,720 ile 0,859 arasında değerler aldığı görülmüştür. Bütün bu değerler, anketin geçerlik ve güvenilirlik düzeyi kabul edilebilir bir ölçme aracı olduğunu göstermektedir.

Verilerin Analizi

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, okullardaki genel sosyal sermaye düzeyi ve sosyal sermayenin alt boyutları üzerindeki etkisini ölçmek için regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca, sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide öğretmenlerin cinsiyetinin farklılaştırıcılık (moderation) etkisini incelemek amacıyla hiyerarşik çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analize başlamadan önce, bu tip analizlerde sonucun sağlıklı olması için ham veri üzerinde mutlaka yapılması gereken bazı değişimler yapılmıştır. Bu kapsamda, bağımsız değişken olan sosyal sermaye liderliği davranışlarının puanları ile sürekli nitelikte kabul edilen okulda çalışma süresi değişkeninin puanları toplam puandan aritmetik ortalama çıkarılarak merkezileştirilmiş (centering) ve kategorik farklılaştırıcı değişken olan cinsiyet değişkeni, 0=erkek ve 1=kadın şeklinde yapay olarak kodlanmıştır (dummy coding).

Sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide öğretmenlerin cinsiyetinin ve buldukları okulda çalışma sürelerinin farklılaştırıcılık (moderation) etkilerini incelemek amacıyla yapılan hiyerarşik çoklu regresyon analizlerinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen işlem adımlarıyla analizler yapılmıştır. Buna göre, hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, bağımsız değişkenin merkezileştirilmiş puanlarının, bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmektedir. İkinci adımda, yapay olarak kodlanmış olan kategorik farklılaştırıcı değişken modele eklenmekte, üçüncü adımda ise merkezileştirilmiş bağımsız değişken ile yapay olarak kodlanmış kategorik farklılaştırıcı değişkenin puanlarının çarpımından oluşan etkileşim değişkeni (interaction variable) analize eklenmekte ve bu değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkisi incelenmektedir. Baron ve Kenny'ye (1986, s. 1174) göre, 1 ve 2. adımlardaki temel etkiler anlamsız çıksa bile sadece etkileşim değişkeninin anlamlı olması bile farklılaştırıcılık etkisinin tespiti için yetmektedir. Frazier, Tix ve Barron'un (2004, s. 125) belirttiği gibi, etkileşim değişkeninin anlamlı çıkması sadece etkileşim değişkenindeki kategorilere ait eğimlerin birbirinden farklı olduğunu göstermekte, bu eğimlerin sıfırdan farklı olup olmadığını tespit etmek için ise simple slope değerlerinin hesaplanması gerekmektedir. Bu çalışmada, SPSS programında hiyerarşik regresyon analizleri yapıldıktan sonra ModGraph programına bu analizlerden elde edilen veriler girilerek simple slope değerleri hesaplanmış ve farklılaştırıcılık grafikleri elde edilmiştir.

Bulgular

Bu kısımda, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, okulların genel sosyal sermaye düzeyi ve sosyal sermayenin alt boyutları üzerindeki etkisini ve “cinsiyet” ve “okulda çalışma süresi” değişkenlerinin bu ilişkideki farklılaştırıcılık etkisini tespit etmek için yapılan analizlerin sonuçları sunulmaktadır.

Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Sosyal Sermaye Düzeyi Üzerindeki Etkisi

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, okulların genel sosyal sermaye düzeyi ve sosyal sermayenin alt boyutları üzerindeki etkisini incelemek amacıyla, basit regresyon analizleri yapılmıştır. Bu amaçla sosyal sermaye liderliği davranışları bağımsız değişken olarak alınmış, okulların hem genel sosyal sermaye düzeyi hem de sosyal sermayenin her bir alt boyutu ayrı ayrı bağımlı değişken olarak analizlere dâhil edilmiştir.

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışları, okulların genel sosyal sermaye düzeyini anlamlı şekilde yordamakta ($\beta=.765$, $p<.001$) ve genel sosyal sermaye düzeyindeki varyansın %58,5’ini açıklamaktadır ($R^2=.585$, $p<.001$). Bu bulgu, okullarda sosyal sermayenin oluşmasında, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının önemli bir katkısı olduğunu göstermektedir (Tablo 1).

Tablo 1

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Genel Sosyal Sermaye Düzeyine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 1	Yordanan değişken; genel sosyal sermaye düzeyi					
	B	ShB	β	t	p	r
Yordayıcı değişkenler						
Sabit	1.548	0.064	-	24.037	.000	-
Sos. ser. liderliği	0.506	0.020	0.765	24.754	.000	.765

F=612,778; p=0,000; R=0,765; R²=0,585

Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin bağlılık boyutunu anlamlı şekilde yordamakta ($\beta=.623$, $p<.001$) ve bu boyuttaki varyansın %38,9'unu açıklamaktadır ($R^2=.389$, $p<.001$). Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenler arasındaki bağlılığı artırdığı görülmektedir (Tablo 2).

Tablo 2

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermayenin Bağlılık Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 2	Yordanan değişken; sosyal sermayenin bağlılık boyutu					
Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.440	0.098	-	14.758	0.000	-
Sos. ser. liderliği	0.514	0.031	0.623	16.606	0.000	0.623

F=275,745; p=0,000; R=0,623; R²=0,389

Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin iletişim boyutunu anlamlı şekilde yordamakta ($\beta=.556$, $p<.001$) ve bu boyuttaki varyansın %31'ini açıklamaktadır ($R^2=.310$, $p<.001$). Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki iletişimi ve sosyal etkileşimi artırmaktadır (Tablo 3).

Tablo 3

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermayenin İletişim Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 3	Yordanan değişken; sosyal sermayenin iletişim boyutu					
Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	2.026	0.072	-	28.239	0.000	-
Sos. ser. liderliği	0.318	0.023	0.556	13.951	0.000	0.556

F=194,622; p=0,000; R=0,556; R²=0,310

Okul m¼d¼rlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin işbirliği boyutunu anlamlı şekilde yordamakta ($\beta=.654$, $p<.001$) ve bu boyuttaki varyansın %42,8'ini açıklamaktadır ($R^2=.428$, $p<.001$). Okul m¼d¼rlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenler arasındaki işbirliği ve sosyal ağlar üzerinde olumlu etkisi olduğu gör¼lmektedir (Tablo 4).

Tablo 4

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermayenin İşbirliği Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 4	Yordanan değişken; sosyal sermayenin işbirliği boyutu					
Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.316	0.088	-	14.902	0.000	-
Sos. ser. liderliği	0.505	0.028	0.654	18.011	0.000	0.654

F=324,383; p=0,000; R=0,654; R²=0,428

Okul m¼d¼rlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin güven boyutunu anlamlı şekilde yordamakta ($\beta=.719$, $p<.001$) ve bu boyuttaki varyansın %51,7'sini açıklamaktadır ($R^2=.517$, $p<.001$). Okul m¼d¼rlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenler arasındaki güvenin artmasına önemli bir katkısının olduğu gör¼lmektedir (Tablo 5).

Tablo 5

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermayenin Güven Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 5	Yordanan değişken; sosyal sermayenin güven boyutu					
Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	p	r
Sabit	1.492	0.083	-	17.960	0.000	-
Sos. ser. liderliği	0.569	0.026	0.719	21.571	0.000	0.719

F=465,297; p=0,000; R=0,719; R²=0,517

Öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin tolerans boyutu, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları tarafından anlamlı şekilde yordanmakta ($\beta=.685$, $p<.001$) ve bu boyuttaki varyansın %47'si sosyal sermaye liderliği tarafından açıklanmaktadır ($R^2=.470$, $p<.001$). Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının, öğretmenlerin birbirlerinin farklılıklarına daha fazla tolerans ve anlayışla bakmalarına yol açtığı ve böylece sosyal sermayenin oluşumuna katkıda bulunduğu anlaşılmaktadır (Tablo 6).

Tablo 6

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışlarının, Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermayenin Tolerans Boyutuna Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Model 6	Yordanan değişken; sosyal sermayenin tolerans boyutu					
	B	ShB	β	t	p	r
Yordayıcı değişkenler						
Sabit	1.464	0.100	-	14.604	0.000	-
Sos. ser. liderliği	0.624	0.032	0.685	19.605	0.000	0.685

F=384,365; p=0,000; R=0,685; R²=0,470

Yapılan regresyon analizlerinin sonuçlarına genel olarak bakıldığında, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının, okulların hem genel sosyal sermaye düzeyi üzerinde hem de sosyal sermayenin her bir alt boyutu üzerinde (örgütsel bağlılık: $\beta=.623$; iletişim-sosyal etkileşim: $\beta=.556$; işbirliği, sosyal ağlar ve katılım: $\beta=.654$; güven: $\beta=.719$; farklılıklara tolerans ve normları paylaşma: $\beta=.685$) yüksek düzeyde etkili olduğu görülmektedir.

Verilerin Bazı Kategorik Değişkenler Açısından İncelenmesi

Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları ile sosyal sermaye düzeyine ilişkin öğretmenlerin genel puanları ve sosyal sermayenin alt boyutlarındaki puanları, öğretmenlerin cinsiyeti ve buldukları okulda çalışma süreleri bakımından analiz edilmiştir.

Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerine ilişkin genel puanları ve sosyal sermayenin alt boyutlarındaki puanları ile okul müdürlerinin sergiledikleri

sosyal sermaye liderliği davranışlarına ilişkin öğretmenlerin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için t-testi yapılmıştır. t-testi sonuçlarına göre, öğretmenlerin sosyal sermaye liderliğine ilişkin algılarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Erkek öğretmenlere ($\bar{x}=2,90$) kıyasla kadın öğretmenler ($\bar{x}=3,11$), okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını daha olumlu şekilde değerlendirmektedirler. Sosyal sermayenin genel puanları ile alt boyutlarındaki puanları açısından ise cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır (Tablo 7).

Tablo 7

Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Liderliğine İlişkin Alguları ile Sosyal Sermayenin Genel ve Alt Boyutlarındaki Puanlarının Cinsiyete Göre Dağılımı (t-testi Sonuçları)

Boyutlar	Erkek (N=252)		Kadın (N=184)		t	p
	\bar{x}	S	\bar{x}	S		
Sos. ser. liderliği	2.90	0.97	3.11	0.98	2.18	0.02
Sos. sermaye (Genel)	3.06	0.61	3.05	0.70	0.25	0.80
Bağlılık	2.95	0.77	3.00	0.86	0.60	0.54
İletişim	2.96	0.51	2.99	0.61	0.54	0.58
İşbirliği	2.86	0.74	2.77	0.78	1.21	0.22
Güven	3.20	0.71	3.17	0.86	0.48	0.63
Tolerans	3.34	0.84	3.31	0.96	0.36	0.71

Okulda çalışma süresinin sürekli nitelikte bir bağımsız değişken, diğer değişkenlerin de sırayla bağımlı değişken olarak alındıkları basit regresyon analizleri sonucunda; öğretmenlerin okulda çalışma sürelerinin sadece sosyal sermayenin alt boyutlarından bağlılık ($\beta=.095$, $p<.05$) ve tolerans ($\beta=.118$, $p<.05$) boyutlarını anlamlı olarak yordadığı, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarına yönelik algıları ($\beta=.07$, $p>.05$), sosyal sermaye düzeyine ilişkin genel puanları ($\beta=.011$, $p>.05$) ve sosyal sermayenin diğer alt boyutları olan iletişim ($\beta=.023$, $p>.05$), işbirliği ($\beta=.004$, $p>.05$) ve güven ($\beta=.034$, $p>.05$) boyutlarındaki puanları anlamlı olarak yordamadığı görülmüştür (Tablo 8).

Tablo 8

Öğretmenlerin Okulda Çalışma Sürelerinin, Sosyal Sermaye Liderliği, Sosyal Sermayenin Genel Puanları ve Alt Boyutları Üzerindeki Etkisi (Regresyon Analizlerinin Sonuçları)

Bağımsız değişken	Okulda çalışma süresi									
	Katsayılar			Model			Anova			
Bağımlı değişkenler	B	ShB	β	t	p	r	R	R ²	F	p
Sos. ser. liderliği	.066	.041	.077	1.611	.108	.077	.077	.006	2.596	.108
Sos. sermaye (Genel)	.006	.027	.011	.237	.812	.011	.011	.000	.056	.812
Bağlılık	.068	.034	.095	1.992	.047	.095	.095	.009	3.966	.047
İletişim	.011	.024	.023	.479	.632	.023	.023	.001	.229	.632
İşbirliği	.004	.032	.006	.129	.897	.006	.006	.000	.017	.897
Güven	.023	.033	.034	.712	.477	.034	.034	.001	.507	.477
Tolerans	.092	.037	.118	2.467	.014	.118	.118	.014	6.084	.014

Farklılaştırıcı Değişkenlerle İlgili Analizlerden Elde Edilen Bulgular

Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide farklılaştırıcılık etkisi olabileceği araştırmacılar tarafından varsayılan cinsiyet ve okulda çalışma süresi değişkenlerinin bu ilişkideki farklılaştırıcılık etkilerini incelemek üzere hiyerarşik çoklu regresyon analizleri yapılmış ve simple slope değerleri hesaplanmıştır.

Farklılaştırıcı Değişken Olarak Öğretmenlerin Cinsiyeti

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide öğretmenlerin cinsiyetinin farklılaştırıcılık etkisini test etmek amacıyla üç adımda gerçekleştirilen hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 9'da görülmektedir. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, bağımsız değişken olan sosyal sermaye liderliği davranışlarının merkezileştirilmiş puanlarının, öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. İkinci adımda, yapay olarak kodlanmış olan cinsiyet değişkeni modele eklenmiş ve sosyal sermaye liderliği davranışları ile beraber

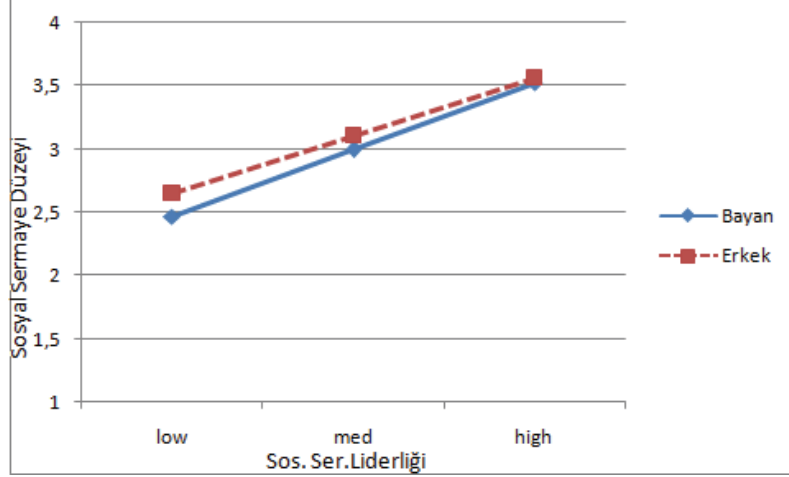
cinsiyetin, sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadıkları görülmüştür. Üçüncü adımda ise merkezileştirilmiş sosyal sermaye liderliği davranışları ile yapay olarak kodlanmış cinsiyet verilerinin çarpımından oluşan etkileşim değişkeni (interaction variable) analize eklenmiş ve bu değişkenin, diğer iki değişkenle beraber sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Etkileşim değişkeninin, sosyal sermaye düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması, sosyal sermaye liderliği ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide erkek ve kadın öğretmenlerin eğrilerindeki eğimde anlamlı bir fark bulunduğunu göstermektedir (Tablo 9). Bu eğrilerin sıfırdan farklı olup olmadığını tespit etmek için ModGraph programında yapılan simple slope hesaplamalarında ise her iki eğrideki eğimin de sıfırdan farklı olmadığı ve cinsiyet değişkeninin farklılaştırıcılık etkisinin anlamlı şekilde yorumlanamayacağı görülmüştür (Tablo 10, Grafik 1).

Tablo 9

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışları ile Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyi Arasındaki İlişkide Öğretmenlerin Cinsiyetinin Farklılaştırıcılık Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model 7		Yordanan değişken; öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi								
Adımlar	Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	İkili r	Kısmi r	F	R ² _{model}	R ² _{değişim}
1. Adım	Sabit	3.062	0.020	-	152.159	-	-	612.778***	0.585***	0.585***
	Sos. ser. liderliği (centered)	0.506	0.020	0.765***	24.754	0.765	0.765			
2. Adım	Sabit	3.113	0.026	-	118.458	-	-	316.705***	0.594***	0.009**
	Sos. ser. liderliği (centered)	0.512	0.020	0.775***	25.165	0.765	0.771			
	Cinsiyet (dummy coded)	-0.123	0.041	-0.093**	-3.023	-0.012	-0.144			
3. Adım	Sabit	3.110	0.026	-	118.576	-	-	214.127***	0.598***	0.004*
	Sos. ser. liderliği (centered)	0.476	0.027	0.721***	17.810	0.765	0.651			
	Cinsiyet (dummy coded)	-0.125	0.040	-0.095**	-3.099	-0.012	-0.147			
	Sos. ser. liderliği X Cinsiyet	0.084	0.041	0.083*	2.058	0.547	0.099			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001



Grafik 1. Sosyal sermaye liderliği davranışları ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide cinsiyet değişkeninin farklılaştırıcılık etkisinin grafiği

Tablo 10

Cinsiyet Farklılaştırıcı (Kategorik) Değişkenindeki Kategorilerin Simple Slope Değerleri ve Bunların Anlamlılığı

Cinsiyet	Simple slope	t	p
Erkekler	0.476	0.48	0.62
Kadınlar	0.560	0.37	0.70

Farklılaştırıcı Değişken Olarak Okulda Çalışma Süresi

Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide öğretmenlerin buldukları okulda çalışma sürelerinin farklılaştırıcılık etkisini test etmek amacıyla üç adımda gerçekleştirilen hiyerarşik çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo 11’de görülmektedir. Hiyerarşik regresyon analizinin birinci adımında, bağımsız değişken olan sosyal sermaye liderliği davranışlarının merkezileştirilmiş puanlarının, öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. İkinci adımda, öğretmenlerin okulda çalışma sürelerinin merkezileştirilmiş puanları modele eklenmiş ve sosyal sermaye liderliği davranışları ile beraber okulda çalışma süresinin, sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadıkları görülmüştür. Üçüncü adımda ise merkezileştirilmiş sosyal sermaye liderliği

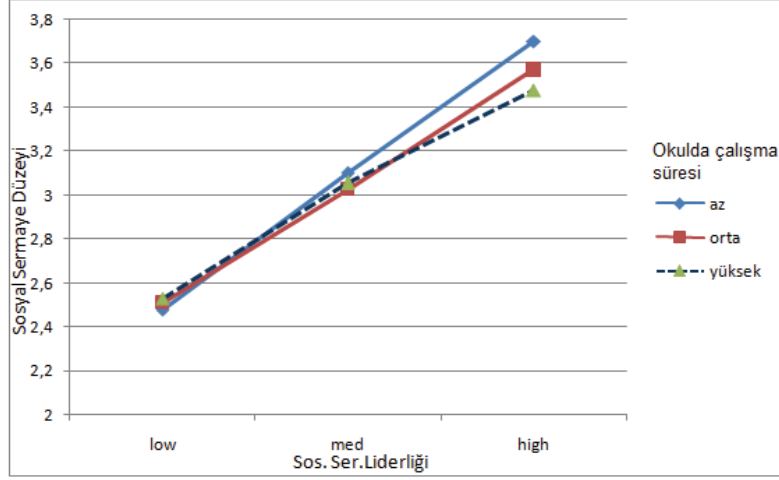
davranışları ile merkezileştirilmiş okulda çalışma süresi verilerinin çarpımından oluşan etkileşim değişkeni analize eklenmiş ve bu değişkenin, diğer iki değişkenle beraber sosyal sermaye düzeyini anlamlı olarak yordadığı görülmüştür. Etkileşim değişkeninin, sosyal sermaye düzeyi üzerindeki etkisinin anlamlı çıkması, sosyal sermaye liderliği ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide okulda çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin eğrilerindeki eğimde anlamlı bir fark bulunduğunu göstermektedir (Tablo 11). Ancak ModGraph programında yapılan simple slope hesaplamalarında bu eğrilerdeki eğimlerin sıfırdan farklı olmadığı ve okulda çalışma süresinin farklılaştırıcılık etkisinin anlamlı şekilde yorumlanamayacağı görülmüştür (Tablo 12, Grafik 2).

Tablo 11

Okul Yöneticilerinin Sergiledikleri Sosyal Sermaye Liderliği Davranışları ile Öğretmenler Arasındaki Sosyal Sermaye Düzeyi Arasındaki İlişkide Öğretmenlerin Okulda Çalışma Sürelerinin Farklılaştırıcılık Etkisini Belirlemek İçin Yapılan Hiyerarşik Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Model 7		Yordanan değişken; öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyi								
Adımlar	Yordayıcı değişkenler	B	ShB	β	t	İkili r	Kısmi r	F	R ² _{model}	R ² _{değişim}
1. Adım	Sabit	3.062	.020		152.159			612.778***	.585***	.585***
	Sos. ser. liderliği (centered)	.506	.020	.765***	24.754	.765	.765			
2. Adım	Sabit	3.062	.020		152.404			308.570***	.588***	.002
	Sos. ser. liderliği (centered)	.508	.020	.769***	24.840	.765	.767			
	Okulda çalışma süresi (centered)	.027	.018	.048	1.547	-.011	.074			
3. Adım	Sabit	3.066	.020		153.257			211.437***	.595***	.007**
	Sos. ser. liderliği (centered)	.510	.020	.771***	25.091	.765	.770			
	Okulda çalışma süresi (centered)	.029	.018	.050	1.639	-.011	.079			
	Sos. ser. liderliği X Okulda çalışma süresi	.054	.020	.085**	2.769	.066	.132			

*p<.05, **p<.01, ***p<.001



Grafik 2. Sosyal sermaye liderliği davranışları ile sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişkide okulda çalışma süresi değişkeninin farklılaştırıcılık etkisinin grafiği

Tablo 12

Okulda Çalışma Süresi Farklaştırıcı (Sürekli) Değişkenindeki Kategorilerin Simple Slope Değerleri ve Bunların Anlamlılığı

Okulda çalışma süresi	Simple slope	t	p
Yüksek düzey	0.57	0.37	0.70
Orta düzey	0.51	0.47	0.63
Düşük düzey	0.44	0.28	0.77

Sonuçlar, Tartışma ve Öneriler

Araştırmanın sonuçları, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının, okullarda sosyal sermayenin oluşmasında oldukça önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları, öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin hem genel puanlarını hem de sosyal sermayenin bütün boyutlarını anlamlı şekilde yordamaktadır. Bu noktada okul müdürlerinin; öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını artıracak, öğretmenler arasında işbirliğini, iletişimi ve birbirlerine güven duymalarını, birbirlerinin

farklılıklarına hoşgörü ile bakmalarını ve ortak normları paylaşmalarını sağlayacak şekilde davranmalarının, okulda sosyal sermayenin gelişmesine katkı sağlayacağı söylenebilir.

Elde edilen bu bulgular, sosyal sermayenin unsurlarına yatırım yapan lider davranışlarının sosyal sermayeyi güçlendirdiği ile ilgili diğer araştırma bulgularıyla da tutarlılık göstermektedir (Balkundi ve Kilduff, 2006; Giovagnoli ve Stover, 2004; King, 2004; Falk, 2000). Dolayısıyla okul yöneticilerinin bu kapsamda okul çalışanlarına yönelik ortak mekân ve zaman tahsis etmeleri, demokratik süreçlere bağlı kalmaları, takım çalışması anlayışı içinde iletişim ağ ve yapılarını işlevsel kılmaları, okul toplumunda güven ve sadakati ön plana alacak tutarlı davranışlar sergilemeleri sosyal sermayeye yatırım olarak değerendirilebilecektir. Bu davranışlar da sosyal sermaye liderliği davranışları olarak sosyal sermayenin gelişimine katkı sağlamaktadır (McClenaghan, 2000; Falk, 2000).

Öğretmenler arasındaki sosyal sermayenin bağlılık boyutu, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarından etkilenmektedir. Psikolojik bir süreç olan örgütsel bağlılığın niteliğini çeşitli ilişkiler ve semboller belirler (Meyer ve Allen, 1997). Bu bakımdan sosyal sermaye liderlerinin, öğretmenlerin okula bağlılığını sağlamada; okulun amaç ve değerlerine inanma, okul adına çaba göstermeye isteklilik, çalışanları bir arada tutma, bu birlikteliği destekleme ve okula karşı bir aidiyet sağlama yönündeki davranışları sosyal sermayeyi geliştirecek önemli davranış alanlarıdır (Töremen, 2002).

Sosyal sermayenin iletişim boyutu da sosyal sermaye liderliği davranışlarından olumlu şekilde etkilenmektedir. Field'e (2006) göre iletişim ağları sosyal sermayenin kan damarları niteliğindedir. Bu yönüyle iletişim sürecinin kalitesi, insanları hedeflerine yönelik işbirliği imkânlarına kavuşturmada ve bir arada tutmada önem taşımaktadır. Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği kapsamında sergiledikleri iletişim ve sosyal etkileşimi artırma kapsamındaki davranışları bu bakımdan okullarda sosyal sermaye düzeyi üzerinde etkilidir.

Sosyal sermaye liderliği davranışları, sosyal sermayenin sosyal ağlar ve işbirliği boyutunu olumlu yönde etkilemektedir. Fredricks (2003), sosyal sermayeyi inşa etmede sosyal ağları yapılandırmayı en önemli liderlik davranışı olarak ele almakta ve liderlerin buradan işe başlaması gerektiğini vurgulamaktadır. Cohen ve Prusak'a (2001) göre ise oluşan her türlü iletişime zemin hazırlayan ağlar işbirliğini sağlamada etkilidir. İşbirliğini sağlamada öğretmenlere ortak mekân ve zaman imkânları sağlayarak sosyal paylaşım ve sosyal ağlar oluşturmalarına zemin hazırlamak bu bakımdan önemlidir. Okul müdürlerinin bu bağlamda gösterebilecekleri en etkili

sosyal sermaye davranışları olarak, çalışanların öğretmen odalarında, okul bahçelerinde ve daha çok informal toplantılarla bir araya gelmelerini sağlamaktır. Ayrıca, öğretmenler arasında karşılıklı ev ziyaretleri ve sosyal aktiviteler düzenlenmesi aktif sosyal ağlar inşa etme ve işbirliği imkânları oluşturması bakımından oldukça önemli sosyal sermaye yatırımları olarak değerlendirilebilir.

Sosyal sermayenin güven boyutu, sosyal sermaye liderliği davranışlarından olumlu yönde etkilenmektedir. Sosyal sermayenin odak boyutu güvendir. Okul müdürünün sosyal sermaye liderliği davranışları içerisinde güven bu yönüyle belirleyicidir. Fukuyama (2005) güveni sosyal sermayenin açıklanmasında temel veri olarak almakta ve güvenin düşük veya yüksek oluşuna bağlı olarak sosyal sermayenin düzeyinin belirlenebileceğini ifade etmektedir. Örgütsel güvenin oluşturulmasında belirleyici olan lider davranışlarıdır. Solomon ve Flores (2001) gerçek liderliğin ancak güven üzerine inşa edilebileceğini ifade ederek, liderlerin bu bağlamda öncelikle güvenilir olmaları ve insanlara güven duymaları gerektiğini ifade etmektedir. Bu bakımdan okul müdürlerinin okulda bir güven ortamı tesis edebilmeleri öncelikle güvenilir olmaları ve çalışanlarına güven duymaları ile mümkün olabilecektir. Bunu sağlamaya yönelik lider davranışları okullarda sosyal sermayenin güçlenmesi üzerinde önemli ölçüde etkilidir.

Kadın öğretmenler, erkek öğretmenlere kıyasla okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını daha olumlu şekilde değerlendirmektedirler. Kadın öğretmenlerin bu olumlu değerlendirmelerinin temelinde, okul müdürlerinin onlarla ilişkilerinde sosyal sermaye liderliği davranışlarını daha fazla sergilemeleri yatıyor olabilir. Okul müdürlerinin erkek ve kadın öğretmenlere yaklaşımları arasında buradaki bulguyu açıklayacak bir fark olmasa bile, kadın öğretmenlerin diğerlerini daha olumlu şekilde değerlendirme eğiliminde olmaları (Shore ve Thornton, 1986) buradaki bulguyu açıklayabilir.

Öğretmenlerin okulda çalışma süreleri, sosyal sermayenin alt boyutlarından bağlılık ve tolerans boyutlarını anlamlı olarak yordamaktadır. Öğretmenlerin aynı okulda görev yapma süreleri arttıkça, o okulda bulunan diğer öğretmenlerle daha fazla zaman geçirmekte, daha fazla sosyal etkileşimde bulunmakta ve daha çok paylaşımda bulunmaktadır. Bundan dolayı da birbirlerine olan bağlılıkları artmakta ve birbirlerinin davranışlarına daha fazla tolerans göstermektedirler. Böylece, okulun sahip olduğu sosyal sermaye düzeyi bu iki boyutta yükselmektedir.

Okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışları ile öğretmenler arasındaki sosyal sermaye arasındaki ilişkide, öğretmenlerin

cinsiyetinin ve buldukları okulda çalışma sürelerinin farklılaştırıcılık etkilerini gösteren etkileşim değişkenleri hiyerarşik çoklu regresyon analizlerinde anlamlı olarak bulunmuştur. Sosyal sermaye liderliği ile sosyal sermaye arasındaki ilişkinin grafiğinde, bu farklılaştırıcı değişkenlerdeki grupların eğrilerindeki eğimler birbirlerinden anlamlı şekilde farklı olmalarına rağmen, bu eğrilerin eğimlerinin sıfırdan farklı olmadıkları ve dolayısıyla da bu iki değişkenin farklılaştırıcılık etkilerinin anlamlı şekilde yorumlanamayacağı görülmüştür. Bu bulgular, öğretmenlerin erkek ya da kadın olmalarının veya buldukları okulda ne kadar süredir çalışıyor olduklarının, okul müdürlerinin sergiledikleri sosyal sermaye liderliği davranışlarının etkisiyle öğretmenler arasında sosyal sermayenin gelişmesinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını göstermektedir.

Okulun sahip olduğu sosyal sermayenin, öğretmenlerin ve öğrencilerin performansı ve genel anlamda okulun etkililiği üzerinde olumlu etkileri olduğu bilinmektedir. Bu olumlu sonuçları elde edebilmek için okulda sosyal sermayenin geliştirilmesi ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar, okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarını sergilemelerinin, okullarda sosyal sermayenin gelişimi üzerindeki önemine dikkat çekmektedir. Bu çalışmadan elde edilen veriler, alan yazında yeni bir kavram olarak teorik erevesi çizilmeye çalışılan “sosyal sermaye liderliği” kavramını ve ilişkili olduğu değişkenleri anlamaya yönelik olarak araştırmacılara yol göstermektedir.

Kaynaklar/References

- Balkundi, P., & Kilduff, M. (2006). The ties that lead: A social network approach to leadership. *Leadership Quarterly*, 17(4), 419-439.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In John G. Richardson (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education*. (pp. 241-258). New York: Greenwood.
- Cohen, D., & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik, kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul: Mess.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociolog*, 94(1), 95-120.
- Dika, S. L., & Singh, K. (2002). Applications of social capital in educational literature: A critical synthesis. *Review of Educational Research*, 72(1), 31-60.

- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi* (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi, Elazığ.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde davranış*. İstanbul: Dönence Basım Yayım Dağıtım.
- Falk, I. (2000). Leadership in vocational education and training: Developing social capital through partnerships. *Avetra Conference, Centre for Research and Learning in Regional Australia, University of Tasmania*, March 2000. <http://www.crlra.utas.edu.au>, 03.07.2007 tarihinde alındı.
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye* (Çev. Bahar Bilgen, Bayram Şen), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Frazier, P. A., Tix, A. P., & Barron, K. E. (2004). Testing moderator and mediator effects in counseling psychology research. *Journal of Counseling Psychology*, 51(1), 115-134.
- Fredricks, S.M. (2003). Creating and maintaining networks among leaders: An exploratory case study of two leadership training programs. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10(1), 45-54.
- Fukuyama, F. (2005). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. İstanbul: Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Giovagnoli, M., & Stover, D. R. (2004). How leadership networks strengthen people and organizations. *Leader to Leader*, (32), 56-62.
- King, K. N. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 14(4), 471-487.
- Kowch, E. G. (2004). Appreciating assets: Educational technology leadership and the generation of social capital. *Association for Educational Communications and Technology*, 27th, Chicago, October 19-23, (pp. 503-512).
- Lin, N. (2001). *Social Capital: A theory of social structure and action*. Cambridge: Cambridge University Pres.
- McClenaghan, P. (2000). Social capital: Exploring the theoretical foundations of community development education. *British Education Research Journal*, 26(5), 565-582.
- Meyer J. P., & Allen, N. J. (1997). *Commitment in workplace, theory, research and application*. London: Sage.
- Molinas, J.R. (1998). The impact of inequality, gender, external assistance and social capital on local level cooperation. *World Development*, 26(3), 413-431.
- Orr, M. (1999). *Black social capital: The politics of school reform in Baltimore*. Kansas: University Press of Kansas.

- Paxton, P. (1999). Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment. *The American Journal Of Sociology*, 105(1), 88-127.
- Purdue, D. (2001). Neighbourhood governance: Leadership trust and social capital. *Urban Studies*, 38(12), 2211-2224.
- Putnam, R. (1993). *Making democracy work: Civic tradition in modern Italy*. Princeton: Princeton University Pres.
- Putnam, R. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon and Schuster.
- Putnam, R. D., Lewis M. F., & Cohen, D. (2003). *Better together: Restoring the American community*. New York: Simon & Schuster.
- Sergiovanni, T. J. (1998). Leadership as pedagogy, capital development and school effectiveness. *International Journal of Leadership in Education*, 1(1), 37-46.
- Shore, L. M., & Thornton, G. C. (1986). Effects of gender on self and supervisory ratings. *The Academy of Management Journal*, 29(1), 115-129.
- Solomon, R. C., & Flores, F. (2001). *İş dünyasında, politikada, ilişkilerde ve yaşamda güven yaratmak*. İstanbul: Mess.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 8(32), 556-573.
- Werner, I. (1993). *Liderlik ve yönetim*. İstanbul: Rota.
- Woolcock, M., & Narayan, D. (2000). Social capital: Implications for development theory, research and policy. *World Bank Research Observer*, 15(2), 225-249.

İletişim/Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. Abdurrahman Ekinci
Mardin Artuklu Üniversitesi Edebiyat Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Mardin
e-posta: aekinci74@yahoo.com

Received: 19/03/2011

Revision received: 13/09/2011

Approved: 17/09/2011