



Öğretimsel Liderlikle İş Doyumunu Arasındaki İlişkide Sosyal Sermayenin Aracı Rolü*

Meryem Gürpınar¹, Ömür Çoban², Mehmet Tufan Yalçın³

¹Milli Eğitim Bakanlığı, ORCID ID: 0009-0005-7708-4980

²Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID ID: 0000-0002-4702-4152

³Çankırı Karatekin Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, ORCID ID: 0000-0001-8386-2308

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmen algılarına göre öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile görev yaptıkları okuldaki müdüre ilişkin öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişkide, öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının aracılık rolünün incelenmesidir. Araştırmanın evrenini, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Mersin ili Mut ilçesinde ilköğretim ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 1055 öğretmen ve örneklemini ise 375 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine ulaşmak amacıyla kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği, Öğretimsel Liderlik Ölçeği ve Sosyal Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmış ve yordayıcılık için ise yapısal eşitlik modellemesi tasarlanmıştır. Bulgular incelendiğinde, öğretmenlerin okul müdürüne ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında orta düzeyli pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile sosyal sermaye algıları arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu bulunurken öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretimsel liderlik algıları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki sosyal sermaye algıları, iş doyumları ve öğretimsel liderlik algıları arasındaki ilişkide anlamlı bir yordayıcıdır. Bu bağlamda politika yapıcıların okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışlarını artırıcı tedbirler alması ve uygulamalar geliştirmesi önerilmektedir. Araştırmacılara ise öğretimsel liderliğin iş doyumunu artırmadaki etkisini açıklamada farklı aracı değişkenleri içeren modelleri sınamaları önerilmektedir.

Orijinal Makale

Yayın Bilgisi

Gönderi Tarihi: 01.09.2023

Kabul Tarihi: 21.10.2023

Online Yayın

Tarihi: 22.10.2023

Yayın Tarihi: 22.10.2023

Anahtar kelimeler: İş doyumunu, öğretimsel liderlik, sosyal sermaye.

The Mediating Role of Social Capital in the Relationship between Instructional Leadership and Job Satisfaction

Abstract

The purpose of this research is to examine the mediating role of teachers' perceptions of social capital in the relationship between teachers' job satisfaction levels and their perceptions of instructional leadership regarding the school principal in the school where they work. The population of research consists of 1055 teachers working in primary, secondary and high schools in Mut district of Mersin province in the 2022-2023 academic year, and the sample consists of 375 teachers. In this study, we used Job Satisfaction Scale, Instructional Leadership Scale and Social Capital Scale as well as personal information form for teachers' demographic characteristics. We analysed the relationship between the variables via Correlation analysis. We also designed structural equation model to check the research model. Findings indicated that there was a highly positive significant relationship between teachers' perceptions of instructional leadership regarding the school principal and their job satisfaction levels. The results also showed that there was a moderately significant relationship between teachers' social capital levels and their perceptions of instructional leadership. Additionally, teachers' perceptions of social capital in the school where they work is a significant predictor of the relationship between their job satisfaction and perceptions of instructional leadership. We suggested that policy makers should take measures and develop practices to increase the instructional leadership behaviours of school principals. We also recommended researchers to test models including different mediating variables in explaining the effect of instructional leadership on increasing job satisfaction.

Original Article

Article Info

Received: 01.09.2023

Accepted: 21.10.2023

Online Published: 22.10.2023

Keywords: Job satisfaction, instructional leadership, social capital.

Sorumlu Yazar: Ömür Çoban

e-mail: cobanomur@gmail.com

* Bu çalışma birinci yazarın, ikinci ve üçüncü yazarların danışmanlığında hazırladığı yüksek lisans tezinden üretilmiş ve Muğla'da 27-30 Eylül 2023 tarihleri arasında düzenlenen 7. Uluslararası Çağdaş Eğitim Araştırmaları Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

GİRİŞ

Günümüzde yaşanan değişimler ekonomik, sosyal ve kültürel değişimleri beraberinde getirmiş ve teknoloji ve küreselleşme ile değişim dünya genelinde bir boyut kazanmıştır. Örgütler yaşanan bu değişimlerden etkilenmiş ve değişimlerin paralelinde yönetim anlayışlarını insan merkezli olarak değiştirmiştir. İnsan odaklı yönetim anlayışı, çalışanların motivasyonu, çalışanların performansı ve iş doyumunu gibi kavramları gündeme getirmiştir (Çevik, 2010). Örgütlerin çalışanlarıyla ilgili temel amacı, işinde beklentisi karşılanan, işiyle uyumlu çalışan ve mutlu olan bireylere sahip olmaktır (Tria, 2023). Araştırmalar işinde mutlu ve uyumlu olan çalışanların performansının ve veriminin aynı doğrultuda yüksek olduğunu göstermektedir (Andreas, 2022; Başaran, 2008; Dodanwala vd., 2022; Fındıkçı, 2001; Yalınz, 2022). Günümüzde yaşanan değişim ve gelişmelerden etkilenen örgütlerden biri eğitim örgütleridir. Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısının insan olması ve eğitim örgütlerinin toplumun diğer yapılarını etkiler konumda olması bu örgütlerin önemini artırmaktadır (Argon, 2010). Eğitim örgütleriyle ilgili yapılan çalışmalar, eğitim kurumlarının kalitesinin artması, öğrenci başarısının yükselmesi ve belirlenen amaçlara ulaşılması için eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin işlerine karşı memnuniyetlerinin, tutum ve davranışlarının, iş doyumlarının önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Gedik ve Üstüner, 2017; Girgin, 2009; Kağan, 2010; Şahin, 1999).

Öğretmenin mesleki iş doyumunun öğretmen performansı üzerinde etkili olması nedeniyle konu eğitimcilerin, karar vericilerin ve araştırmacıların uzun süredir odaklandığı bir konudur (Kouali, 2017; Özdemir ve Çoban, 2020; Tabancalı, 2016). Dolayısıyla eğitim yönetimi alanında öğretmenlerin iş doyumunu etkileyen okul düzeyi değişkenlerin belirlenmesine yönelik çalışmalar güncelliğini sürdürmektedir. Türkiye gibi merkezi bir yapıdan yönetilen eğitim sistemlerinde bürokratik okul yapısı içinde öğretmenlerin iş doyumlarını etkileyen unsurların belirlenmesi onların performansının geliştirilmesi açısından önemli görülmektedir (Bellibaş vd., 2021; İhtiyaroğlu vd., 2023; Temel vd., 2023). Öğretmenlerin iş doyumunu elde etmesini sağlayan, okula bağlılığını artıran, kendisini okulun bir parçası olarak hissetmesini sağlayan liderlik türlerinden biri öğretimsel liderliktir (Atasoy ve Özden, 2022; Kılav ve Sasan, 2023). Araştırmalar öğretimsel liderliğin, öğretim sürecine, öğrencilere, öğretmenlere doğrudan odaklanan bir yapıya sahip olması yönüyle etkili okulun oluşumunu sağladığını ortaya koymaktadır (Demir, 2019; Dou vd., 2017). Etkili okul, öğrencilerin sosyo-kültürel seviyesinden etkilenmeden her bir öğrencinin eğitim öğretiminde başarılı olan okullardır ve öğretimsel liderin öncülüğünde bunu başarabilmektedirler (Neumerski, 2013).

Alan yazın incelendiğinde etkili ve başarılı okulların oluşmasında ve öğretmenlerin iş doyumunun sağlanmasında, öğretimsel liderliğin önemli bir etkiye sahip olduğu (Atasoy ve Özden, 2022; Doğan, 2022; Özdoğru ve Güçlü, 2020; Yalçınkaya, 2002) ve iş doyumunun artmasında sosyal sermayenin önemli bir faktör olduğu ortaya çıkmaktadır (Şahin ve Yılmaz, 2020; Şimşek vd., 2021). Okullarda sosyal sermaye, okul paydaşlarının iletişimine ve geliştirdikleri sosyal becerilerine ve onların sosyal iletişim algılarına bağlıdır (Field, 2006; Fukuyama, 2000; Grootaert ve Bastelaert, 2002; Töremen, 2002). Yönetici, öğretmen, öğrenci, veli gibi okulu oluşturan unsurların sosyal iletişim niteliği okullardaki sosyal sermayeyi etkilemektedir. Sosyal sermayenin edinilmesinde etkili olan bu aktörlerin üzerinde

durulması, sosyal sermayeden üst seviyede yararlanılmasını sağlayacaktır (Şahin ve Ada, 2013).

İş doyumunu eğitim yönetimi alanında uzun süredir üzerinde çalışılan bir konudur. İlgili alan yazın incelendiğinde öğretmenlerin iş doyumunu seviyesinde, öğretimsel liderliğin büyük bir öneme sahip olduğu (Demir, 2019; Tabancalı ve Cengiz, 2018) ve sosyal sermayenin de iş doyumunda etkili olduğu (İpek, 2018; Şahin ve Yılmaz, 2020; Şimşek vd., 2021) görülmüştür. Ancak bu üç değişkenin bir arada incelendiği çalışma neredeyse hiç yoktur. Yapısal eşitlik modeli ile yapılan bu çalışma alanda bu eksiği kapatacaktır. Bu çalışma öğretmenlerin iş doyumunu seviyesi ile öğretimsel liderlik arasındaki ilişkide, sosyal sermayenin aracı rolünü ortaya koymaya yönelik olarak yapılmıştır. Bu çalışma sayesinde araştırmacıların, iş doyumunu, öğretimsel liderlik ve sosyal sermaye çerçevesinde okulu inceleyebilmeleri ve alana katkı sağlanması beklenmektedir. Bu araştırma özellikle merkezi ve hiyerarşik bir yönetim sistemine sahip Türkiye’de okul müdürlerinin hangi davranışları sergileyerek öğretmenlerin iş doyumlarını artırabileceğine odaklanmaktadır. Bu kapsamda okul müdürlerinin öğretimsel liderlik davranışları, öğretmenlerin sosyal sermayesi ve iş doyumları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Böyle ampirik çalışmalarla konunun desteklenmesi ve alana katkı sağlaması beklenmektedir.

Teorik Çerçeve

Bu çalışmanın teorik çerçevesinde iş doyumunu, öğretimsel liderlik ve sosyal sermayenin genel özellikleri incelenmiştir.

İş Doyumu

İş doyumunu üzerine ilk çalışmayı Thorndike 1917 yılında yapmasına rağmen bu kavramın araştırmacılar tarafından ilgi çekmesi 20 yıl sonra Robert Hoppock’un araştırmasını yayımlamasından sonra olmuştur. Öncelikle sanayi alanında kullanılan bir kavram iken daha sonraları sağlık, eğitim, psikoloji ve örgüt psikolojisi gibi alanlarda kullanılmaya başlanmıştır (Wright, 2006). İş doyumunu hem örgütsel açıdan hem de örgütün çalışanı açısından dikkat çeken ve merak edilen konulardan biridir. İş doyumunu ile ilgili günümüze kadar çeşitli tanımlar yapılmıştır. Feldman ve Arnold (1983) iş doyumunu insanın çalıştığı işe yönelik olan pozitif hislerinin tümü olarak tanımlamışlardır. Akıncı (2002) ise kavramı çalışanın hedefleri ile işin niteliklerinin örtüşmesi ve bundan ortaya çıkan memnuniyeti şeklinde ifade etmiştir. Durmuş ve Günay (2007) çalışanların işten beklentilerinin karşılanma seviyesinin verimleri açısından önemli olduğunu altını çizmiştir. Başaran’a (2008) göre iş doyumunu, çalışanın işini icra ettikten sonra elde ettiği sonucun iş öncesindeki beklentileri ile örtüşmesinden duyduğu hazdır. Çalışanın, işine sevecek ve isteyerek gitmesi, çalışma ortamında kendini mutlu hissetmesi ve huzur duyması iş doyumunun özetidir. Bu çalışmada da iş doyumunu, bireysel olarak kişinin haz duyması, mutlu olması açısından değerlendirilirken örgütsel olarak verimlilik, süreklilik ve iş terkinin azalması açısından değerlendirilmektedir.

Eğitim kurumlarının temel noktasının insan olması, iş doyumunu eğitim açısından daha önemli hale getirmektedir. Eğitimin kalitesinin artması, öğrenci başarısının artması, belirlenen amaçlara ulaşılması için eğitim kurumlarında çalışanların iş doyumunu seviyesi yükseltilmelidir

(Kağan, 2010). Çalışmalar demokratik ve öğretmene özerklik sağlayan okul yapılarında öğretmenlerin iş doyumlarının yüksek olduğunu göstermektedir (Butt vd., 2005; Crossman ve Harris, 2006; Özdemir ve Çoban, 2020). Ayrıca bu öğretmenlerin performanslarının ve okula bağlılıklarının artığına yönelik araştırma bulguları da oldukça fazladır (Dou vd., 2017; Price ve Collett, 2012). İş doyumunu ile ilgili alanyazında yapılan çalışmaların altını çizdiği bir diğer konu da kararlara katılan öğretmenlerin iş doyumlarının daha yüksek olduğu şeklindedir (örneğin, Bogler, 2001; Maeroff, 1988). Karara katılım sağlayan en önemli unsurlardan birisi de okul müdürünün sergilediği liderlik davranışlarıdır. Öğretmenler, bilgi paylaşımı yapan, iletişim kanallarını açık tutan, kendilerinin mesleki gelişimine destek olan ve sınıf içi uygulamalarda destek olan okul müdürlerinin iş doyumunu artırdığını dile getirmişlerdir (Bogler, 2001; Rice & Schneider, 1994). Bu bağlamda öğrenci başarısına odaklanan ve bu başarı için öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen öğretimsel lider olan okul müdürünün (Bozkurt vd., 2021; Elmore, 2005) öğretmenlerin iş doyumunu artırması beklenmektedir.

Öğretimsel Liderlik

1970'li yıllardan itibaren batılı ülkelerde etkili olan öğretimsel liderlik, etkili ve başarılı okulun temelinde okul müdürünün başrolü oynadığını ve okulun bir bütün halinde işlemesi gerektiğini vurgulayan bir kavram olmuş ve hakkında çokça araştırma yapılmasına ilham vermiştir (Balcı, 1995; Şişman, 2002). Yapılan araştırmalar, okulların eğitim sistemlerinin yeniden kurgulanması ve dönüştürülmesinde öğretimsel liderlik yön verici olmuştur (Saygınar, 2007). Öğretimsel liderlikte temel nokta öğrenme sürecine ve çıktılara odaklanmaktır (Townsend, 2019). Öğretimsel liderlik, eğitim kurumunun amaçlarını gerçekleştirmek için öğretmenlerin bilgi ve yeteneklerini ortaya çıkaracakları fırsatlar sunan bir liderliktir. Bu fırsatları iyi değerlendirmelerinde öğretmenlere yol gösterici ve teşvik edicidir (Kılınç vd., 2022; Şişman, 2018). Öğretimsel liderlik, okulun hedeflerine ulaşması için okulun tüm paydaşlarını sürece dâhil etmek, öğrencilerin gelişimi için gereken çalışmaları yapmak, okulun gereksinimlerini karşılamak ve öğretmenlerin eğitim öğretim işini en verimli şekilde yapmalarını sağlamaktır (Hallinger, 2005). Liu ve diğerleri (2021) öğretimsel liderliğin öğretmen iş doyumunu gibi öğretmen davranışını ortaya koyan değişkenler üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada ele alınan öğretimsel liderlik kavramı Louis ve arkadaşlarının (2010:318) ortaya koyduğu şekliyle okul müdürünün öğretmenlere destek olması ve onlara mentörlük yapması çerçevesindedir. Kılınç ve diğerlerinin (2022) belirttiği gibi okul müdürü sınıf içi ders uygulamalarını izler, öğretmenin mesleki gelişimi için çabalamasını sağlar ve öğretmenlerin öğrenci öğrenmesini sağlamalarında onların sorumluluklarını hissettirir. Okul müdürünün bu yaklaşım sayesinde öğretmen mesleğinde iş doyumunu daha fazla hisseder (Liu vd., 2021). Bununla birlikte Herawati ve diğerleri (2020) öğretmenin mesleki yeterlikleri ile öğretimsel liderlik arasındaki ilişkide öğretmenlerin sosyal sermayelerinin aracılığını ortaya koymuştur. Başka bir ifadeyle, okul müdürlerinin öğretmenlerin mesleki yeterliklerini öğretimsel liderlik davranışları sergileyerek geliştirirken bunu onların sosyal sermaye kapasitelerini artırarak ve özyeterlik düzeylerini yukarı çıkararak yaptıklarını söyleyebiliriz.

Sosyal Sermaye

Tarihsel kökeni 1900'lerin başına kadar uzanan sosyal sermaye, araştırmacılar tarafından son yıllarda daha yoğun bir şekilde araştırılan bir kavramdır. Bu kavramla ilgili yapılan tanımlarda, Bourdieu (1986) sosyal sermayeyi insanların oluşturduğu sosyal ağlarda ortaya çıkan iletişim ve etkileşim süreci olarak görürken, Coleman (1988) toplulukların iş birliğine dayalı davranışları temelinde oluşan bir süreci işaret etmektedir (Rogošić, 2016). Putnam (2001) ise tanımı bir adım daha öteye götürerek kişiler arası iletişim ağları, sosyal ilişkiler, güven ve dayanışmaya dayalı iş birliği ve sosyal bütünleşme kavramları ile sosyal sermayeyi açıklamaya çalışır. Sosyal sermaye kavramı üzerine sadece araştırmacılar değil bazı uluslararası örgütler de tanımlamalara gitmişlerdir. OECD (2009), sosyal sermaye tanımını gruplar arasındaki iş birliğini kolaylaştıran ve dayanışmayı artıran ağlar, paylaşılan değer ve normlar olarak yapmıştır. Dünya Bankası ise sosyal sermayeyi, bir toplumun ve kurumlarının yaşadığı sosyal etkileşimin nitelik ve niceliğine şekil veren, sosyal etkileşimi geliştirerek artıran ilişkiler ve normlar olarak tanımlamıştır (SARD, 2001). Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye kavramı irdelendiğinde ise eğitimde okulun hedeflerine ulaşması ve gelişimi için sosyal kaynaklarını kullanma sürecinin altı çizilmektedir (Dika ve Singh, 2002; West, 1990). Okullardaki sosyal sermaye, öğretmenlerin bilgi, tecrübe, fikirlerin paylaşımı ve bireyler arası etkileşimi artırarak güçlenmektedir (Bellibaş vd., 2017; Hezlett ve Gibson, 2007; Parlar vd., 2020). Yalçın ve diğerleri (2023) okulları daha ileriye taşıyacak fikirlerin oluşması, paydaşlar arasında ortak bir kurum dilinin oluşması ve yeniliğe açık bir zemin oluşması için sosyal sermayenin önemi vurgulanmıştır. Bu çalışmada Polatcan'ın (2018) tanımından yola çıkılarak okullarda sosyal sermayenin güçlü bir şekilde inşa edilmesi için okul içinde bağlılığın, sosyal etkileşim ağlarının, kişiler arası güvenin, kararlara katılımın ve kültürel belleğin sağlıklı bir şekilde oluşması gerekmektedir. Okul müdürlerinin liderlik davranışları bu yapının oluşmasında ve gelişmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Bellibaş vd., 2017; Yalçın vd., 2023). Öğretimsel liderlik bağlamında ele alınacak olursa öğretmenlerine destek olan, onlara mentörlük yapan, ders içi gözlemlerde nitelikli geri bildirim sağlayan ve öğretmenlerinin mesleki gelişimi için destekleyen okul müdürü (Kılınç vd., 2022; Louis vd., 2010) bu yapıyı daha kolay bir şekilde inşa edebilir. Bu etkileşime, iletişime, güvene ve iş birliğine dayalı yapı inşa edilince de öğretmenlerin güven, dürüstlük, samimiyet gibi değerlerle örüntülü bu yapı içerisinde okullarına bağlılıkları (Polatcan, 2018) ve iş doyumları (Edinger ve Edinger, 2018; Özan vd., 2017) da artar.

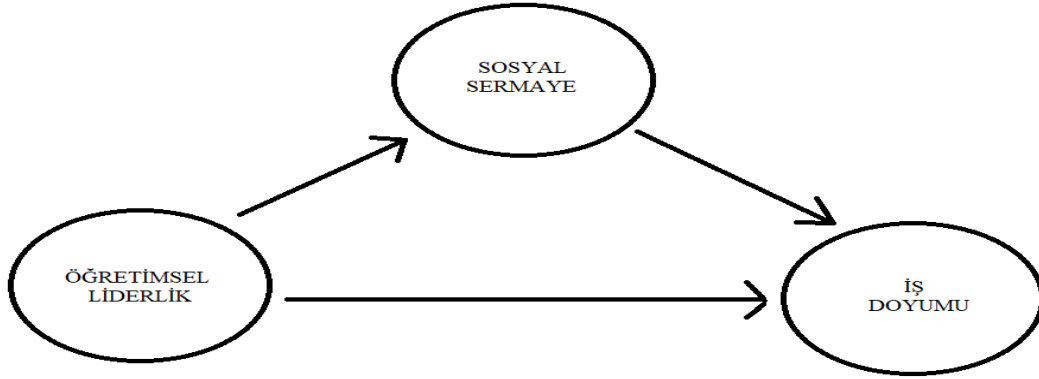
YÖNTEM

Yöntem bölümünde araştırmanın modeli, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve kullanılan analiz yöntemleri açıklanmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki okul müdürlerine ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile öğretmenlerin iş doyumları düzeyleri arasındaki ilişkide, öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının aracılık rolünün bulunup bulunmadığının incelendiği bu araştırma ilişkisel tarama modelinde betimsel bir araştırma olarak yürütülmüştür. İki ya da daha fazla değişken arasında ilişkinin bulunup bulunmadığını belirlemek ve sebep sonuç ilişkisiyle bunu ortaya koymak

için yapılan çalışmalar ilişkisel ya da korelasyonel araştırma modeli olarak tanımlanır (Büyüköztürk vd., 2019).



Şekil 1: Araştırma modeli.

Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Mersin ili Mut ilçesi sınırları içerisinde 2022-2023 eğitim öğretim yılında Millî Eğitim Bakanlığına bağlı resmi okullarda görev yapan 1055 öğretmen oluşturmuştur. Çalışmanın örnekleminde 375 öğretmen ile çalışılmıştır. Örneklem belirlenmesinde uygun örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Uygun örnekleme, zaman, para ve işgücü açısından var olan engeller nedeniyle uygun ve ulaşılabilir birimlerden örneklem seçimini içerir (Büyüköztürk vd., 2019). Bu kapsamda, Mersin ili Mut ilçesinde bulunan okulların güncel listesine [https://mebbis.meb.gov.tr/Kurum Listesi.aspx](https://mebbis.meb.gov.tr/Kurum_Listesi.aspx) internet adresinden bakılmıştır.

Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri

Cinsiyet	n	%
Kadın	172	45.9
Erkek	203	54.1
Eğitim Düzeyi	n	%
Lisans	307	81.9
Yüksek Lisans	68	18.1
Okul kademesi	n	%
İlkokul	112	29.9
Ortaokul	143	38.1
Lise	120	32.0
Branşı	n	%
Sınıf	109	29.1
Sayısal dersler	81	21.6
Sözel dersler	149	39.7
Sanat ve spor dersleri	36	9.6
Kıdem	n	%
1-10 yıl	107	28.6
11-20 yıl	179	47.7
21+yıl	89	23.7
Toplam	375	100.0

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya katılan erkek ve kadın öğretmenlerin cinsiyetlerine sayılarının birbirine yakın olduğu görülmektedir (erkek=203 ve kadın=172). Öğretmenlerin büyük kısmı lisans mezunudur (n=307). Okul kademesine göre öğretmen sayılarının dağılımları incelendiğinde ise ilkokul (n=112), ortaokul (n=143) ve lise (n=120) kademelerinde görev yaptıkları görülmektedir. Araştırmadaki öğretmenlerin %29.1'i sınıf öğretmeni, %21.6'sı sayısal ders öğretmeni, %39.7'si sözel ders öğretmeni ve %9.6'sı sanat ve spor branşlarında görev yapan öğretmenlerden oluşmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin neredeyse yarısı 11-20 yıl arası mesleki kıdeme sahiptir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Araştırma verilerini toplamak için ilk olarak gerekli izinler alınmıştır. Resmi okullarda veri toplama araçlarının kullanılabilmesi için Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğünden ve ölçekleri geliştiren araştırmacılardan ölçeklerin kullanılabilmesi için izinler alınmıştır. Ayrıca Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulunun 152-181 sayılı kararı ile bu çalışmanın etik olarak uygun olduğu kararı verilmiştir. Gerekli izinler alınarak anketler 2022- 2023 eğitim öğretim yılında Mersin ilinin Mut ilçesindeki ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlere ulaştırılmıştır ve gönüllülük esasına dayalı olarak veriler toplanmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla korelasyon analizi, yordayıcılık için ise yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakmak için normallik testi yapılmıştır. İş doyumunu ölçeğinin normallik testi sonucuna göre, içsel iş doyumunda çarpıklık değeri -.891, basıklık değeri ise 2.047, dışsal iş doyumunda çarpıklık değeri -.449, basıklık değeri ise .179, toplam iş doyumunda çarpıklık değeri -.688, basıklık 1.227 olarak bulunmuştur. Veriler normal dağılım göstermektedir. Öğretimsel liderlik ölçeğinin normallik testleri yapılmış ve test sonuçlarında çarpıklık değeri -.238, basıklık değeri ise -.368 olarak bulunmuştur. Veriler normal dağılım göstermektedir. Sosyal sermaye ölçeğinin normallik testi yapılmıştır. Test sonuçlarına göre sosyal sermaye toplam çarpıklık değeri -.323 ve basıklık değeri .040 olarak bulunmuştur. Bağlılık alt boyutunda çarpıklık değeri -.469 basıklık değeri -.048 bulunmuştur. Etkileşim alt boyutunda çarpıklık değeri -.483 ve basıklık değeri .759 olarak bulunmuştur. Güven alt boyutunda çarpıklık değeri -.509 basıklık değeri -.044 olarak bulunmuştur. Katılım alt boyutunda çarpıklık değeri -.169 basıklık değeri -.492 olarak bulunmuştur. Kültürel bellek alt boyutunda çarpıklık değeri -.368 basıklık değeri -.187 olarak bulunmuştur. Değerler +2 ve -2 değerleri arasında yer aldığı için veri setinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada öğretmenlerin demografik özelliklerine ulaşmak amacıyla kişisel bilgi formu, İş Doyumu Ölçeği (İDÖ), Öğretimsel Liderlik Ölçeği (ÖLÖ) ve Sosyal Sermaye Ölçeği (SSÖ) kullanılmıştır. Kişisel bilgi formunda araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan eğitim kademesi, mesleki kıdem ve branşına ilişkin sorular yer almaktadır.

İş Doyumu Ölçeği, Weiss ve diğerleri (1967) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek, Baycan (1985) tarafından Türk kültürüne uyarlanmış ve geçerlilik-güvenirlilik çalışması yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0,857). Minnesota iş doyum ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli Likert

tipinde bir ölçektir. Ölçek puanlamasında “1= Hiç memnun değilim, 2= Memnun değilim, 3= Kararsızım, 4= Memnunum, 5= Çok memnunum” olarak değerlendirilmektedir. Ölçek ters madde içermemektedir. Ölçekten en fazla 100 puan, en düşük ise 20 puan alınabilir. Minnesota İş Doymu Ölçeği 20 sorudan oluşmaktadır. Bu sorular içsel, dışsal ve genel doyum seviyelerini belirler. Minnesota iş doymu ölçeğinden alınan puan arttıkça iş doyum düzeyi de artar. Alınan puan 75 ve üzeriyse yüksek, 26-74 arası orta, 25 ve altı düşük iş doymu olarak değerlendirilir (Weiss, 1967). Ölçekte yer alan maddelerden bir kaçısı şu şekildedir: “Ara sıra değişik şeyleri yapabilmeme imkân verebilmesinden dolayı”, “Bana sabit bir iş olanağı sunmasından dolayı”, “Kendi yeteneklerimi uygulama şansı vermesinden dolayı”. (i) *İçsel İş Doymu*: İçsel iş doyumunu artıran etkenler tanınma, takdir edilme, görevde yükselme ve başarı olarak sıralanabilir. (ii) *Dışsal İş Doymu*: Dışsal iş doyumunu arttıran faktörler çalışma koşulları, maaş, kurum politikası, denetleme ve üstlerin astlarla ilişkisi gibi çevresel değişkenler olarak sıralanabilir. (iii) *Genel İş Doymu*: İçsel ve dışsal iş doyumunu kapsar. İçsel iş doyumunun maddeleri 1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 15, 16 ve 20’dir. Dışsal iş doyumunun maddeleri ise 5, 6, 12, 13, 14, 17, 18 ve 19’dur.

Elde edilen araştırma verileri kullanılarak yapılan geçerlik çalışması kapsamında, İDÖ’nün, Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) yapılmıştır. İDÖ’ye ait uyum indeksleri incelendiğinde, (χ^2/df)=3.51; RMSEA=.08; TLI=.90 SRMR=.05 ve CFI=.90 olarak bulunmuştur. Elde edilen verilerin uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2/df < 5$; ayrıca yaklaşıklık karekökünün ortalama hatasının (RMSEA) <.080 olduğu görülmektedir; karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI) >.900; Tucker Lewis indeksi (TLI) >.900; ve standardize kök ortalama kare artık değeri (SRMR) <.050 olduğu ve bu değerlere göre ölçüm modelinin verilere uyduğunu ortaya koymaktadır (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için değeri .919 şeklinde bulunmuştur. Ayrıca alt boyutlar incelendiğinde ise içsel iş doymu alt boyutunda .883, dışsal iş doymu alt boyutunda .811 olduğu görülmüştür. Bu verilere göre ölçeğin güvenilir olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Öğretimsel Liderlik Ölçeği, Louis ve diğerleri (2010) tarafından geliştirilmiş ve Kılınc ve diğerleri (2022) tarafından Türk kültürüne uyarlanmışlardır. ÖLÖ 1-5 arasında puanlanan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek Puanlamasında “1= Hiçbir zaman, 2= Nadiren, 3= Ara sıra, 4= Çoğu zaman, 5= Her zaman” olarak değerlendirilmektedir. Ölçek 7 madde içermektedir. Bu maddelere örnek olarak, “Sizin dersinizi ne sıklıkla gözlemledi?” ve “Sınıf yönetim becerilerinizi geliştirmeye dönük ne sıklıkla önerilerde bulundu?” verilebilir. Bu çalışma kapsamında ölçeğe ilişkin yapılan DFA uyum indekslerinin, (χ^2/df)=2.77; RMSEA=.07; TLI=.97 SRMR=.03 ve CFI=.98 olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen verilerin uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2/df < 5$; ayrıca RMSEA <.080 olduğu görülmektedir; CFI >.900; TLI >.900; ve SRMR <.050 olduğu ve bu değerlere göre ölçüm modelinin verilere uyduğunu ortaya koymaktadır (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesi için araştırmacı tarafından Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı hesaplanmış ve ölçeğin tamamı için değeri .94 şeklinde bulunmuştur. Bu verilere göre ölçeğin güvenilirlik değerlerinin yüksek olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

Sosyal Sermaye Ölçeği, Polatcan (2018) tarafından bağlılık (6 madde), sosyal etkileşim ağları (10 madde), güven (6 madde), katılım (4 madde) ve kültürel bellek (5 madde) boyutlarında

toplam 31 madde olarak geliştirilmiştir. Ölçek, “hiç katılmıyorum ile tamamen katılıyorum” aralığında sıralanan beşli Likert tipinde bir ölçektir. Ölçek maddelerine örnek olarak, “Bu okuldaki öğretmenler sevinçlerini ve hüznelerini paylaşırlar.”, “Bu okuldaki öğretmenler yöneticilerinin uygulamalarda adil olduğunu düşünürler”. “Bu okuldaki öğretmenler birbirlerinin dedikodusunu yapmazlar.” verilebilir. Bu çalışmada SSÖ’ye ilişkin DFA ve Cronbach Alpha değerleri hesaplanmıştır. SSÖ’nün, DFA analizindeki uyum indeksleri incelendiğinde, $\chi^2/df=3.12$; RMSEA=.08; TLI=.90 SRMR=.05 ve CFI=.90 olarak bulunmuştur. Elde edilen verilerin uyum indeksleri incelendiğinde ölçüm modelinin uyum değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmektedir (Hu ve Bentler, 1999). Ölçeğin güvenilirliğinin tespit edilmesi için Cronbach Alpha değeri .94 şeklinde bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde bağıllık alt boyutunda .914, etkileşim alt boyutunda .917, güven alt boyutunda .921, katılım alt boyutunda .843, kültürel bellek alt boyutunda .880 olduğu görülmüştür. Bu verilere göre boyutların güvenilirlik değerlerinin yeterli olduğu görülmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012).

BULGULAR

Araştırmanın ilk aşamasında değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek için korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Tablo 2’de değişkenler arasındaki korelasyonlar gösterilmektedir.

Tablo 2: İş doyumunu, öğretimsel liderlik, sosyal sermayeye ilişkin korelasyon tabloları

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)
(1) İş Doyumu Toplam	-	.484**	.823**	.966**	.938**	.623**	.938**	.578**	.528**	.569**
(2) Liderlik Toplam		-	.504**	.453**	.475**	.445**	.390**	.387**	.381**	.456**
(3) Sosyal Sermaye Toplam			-	.778**	.795**	.846**	.773**	.843**	.778**	.846**
İş Doyumu	(4) İçsel			-	.815**	.583**	.908**	.523**	.498**	.541**
	(5) Dışsal				-	.609**	.876**	.509**	.512**	.545**
Sosyal sermaye	(6) Bağıllık					-	.533**	.694**	.593**	.653**
	(7) Etkileşim						-	.487**	.479**	.499**
	(8) Güven							-	.572**	.698**
	(9) Katılım								-	.692**
	(10) Kültürel Bellek									-

**p<.01

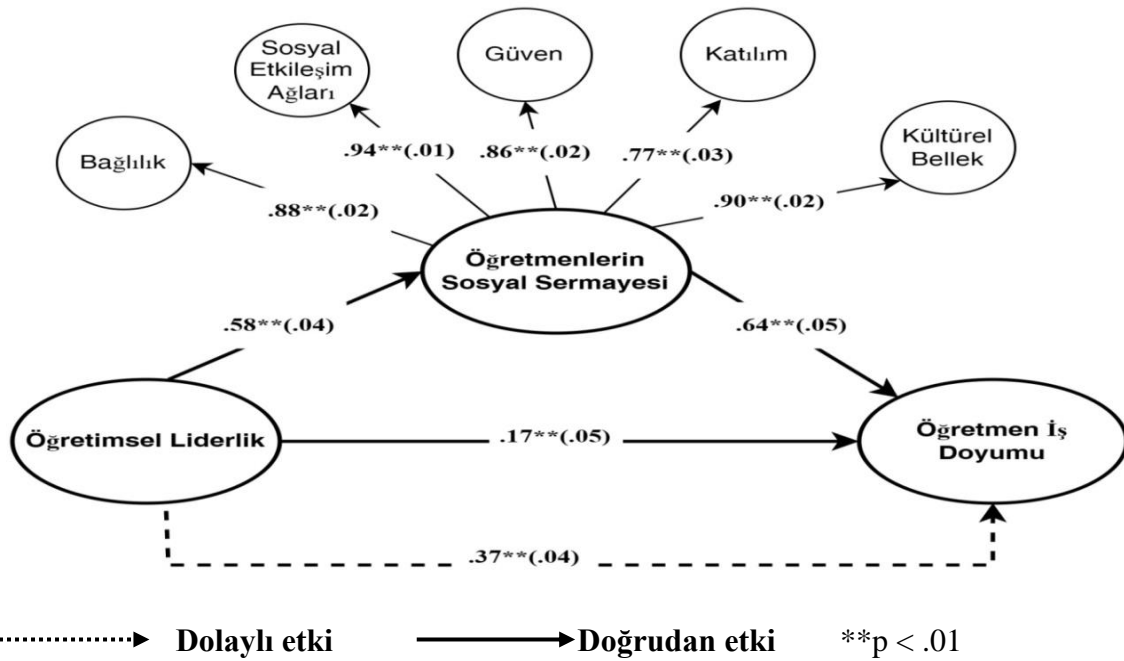
Tablo 2 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki müdürlerine ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında ($r=.484$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretimsel liderlik algısı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri de yüksek olmaktadır. Tabloda öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile görev yaptıkları okuldaki sosyal sermaye algıları arasında ($r=.823$) yüksek düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile sosyal sermaye algıları yüksek olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi de yüksek

olmaktadır. Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki okul müdürlerine ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki sosyal sermaye algıları arasında ($r=.504$) orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretimsel liderlik algıları yüksek olan öğretmenlerin sosyal sermaye algıları da yüksek olmaktadır.

Tablo 3: YEM DFA sonuçları

Model	χ^2	df	χ^2/df	CFI	TLI	RMSEA	SRMR
YEM Modeli	3507.063	1579	2.221	.87	.87	.057	.057

Tablo 3'te sunulan yapısal eşitlik modelinin doğrulayıcı faktör analiz sonuçları incelendiğinde $\chi^2/df < 5$; çizelgede ayrıca $RMSEA < .080$ olduğu görülmektedir; $CFI < .900$; $TLI < .900$; ve $SRMR > .050$ olduğu ve bu değerlere göre ölçüm modelinin verilere uyduğunu ortaya koymaktadır (Hu ve Bentler, 1999).



Şekil 2: Model sonuçları

Tablo 4: Model için YEM tahminleri, standart hatalar ve güven aralıkları

Model	Katsayı		95% Güven Aralığı		p
	β	sh	Alt Sınır	Üst Sınır	
Doğrudan etkiler					
ÖL —► İD	.17	.05	.068	.2278	.001**
ÖL —► SS	.58	.04	.500	.659	.000**
SS —► İD	.64	.05	.550	.729	.000**
Dolaylı etkiler					
ÖL► SS► İD	.37	.04	.296	.445	.000**

Not: ÖL: Öğretimsel Liderlik, SS: Sosyal Sermaye, İD: İş Doyumu **p < .01

Şekil 2 ve Tablo 4 incelendiğinde, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki okul müdürüne ilişkin öğretimsel liderlik algıları ($\beta=.17$, $sh=.05$, $p<.01$) öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinde

orta düzeyde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki okul müdürüne ilişkin öğretimsel liderlik algıları ($\beta=.58$, $sh=.04$, $p<.01$) öğretmenlerin sosyal sermaye algıları üzerinde yüksek düzeyde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Öğretmenlerin sosyal sermaye algıları öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinde ($\beta=.64$, $sh=.05$, $p<.01$) yüksek düzeyde pozitif yönlü bir etkiye sahiptir. Araştırmanın son bulgusu olarak öğretimsel liderliğin öğretmenlerin iş doyumunu üzerindeki toplam etkisinin önemli olduğu ve öğretimsel liderliğin sosyal sermaye gelişimi yoluyla öğretmenlerin iş doyumunu üzerinde orta düzeyde pozitif yönlü dolaylı etkisi olduğu görülmektedir ($\beta=.37$, $sh=.04$, $p<.01$). Bu sonuç, sosyal sermaye gelişiminin öğretimsel liderlik ile iş doyumunu arasındaki ilişkiye aracılık ettiğini göstermektedir (Kline, 2023).

TARTIŞMA VE SONUÇ

Yapılan bu çalışmada öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki okul müdürlerine ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonucun orta düzeyde çıkmış olması, okul müdürünün istenilen düzeyde öğretimsel liderlik sergilemediği anlamına gelebilir. Okul müdürü sadece yönetim değil öğretim sorumluluğuna da sahip olduğunun bilgisi ve bilincinde olmalı ve uygulamalıdır. Ayrıca bu sonuç öğretimsel liderlik konusunda yönetici eğitim sürecinin de yetersiz olduğunu gösterebilir. Öğretmenlerin kendilerini okulun hedefleri ile ne kadar yakın gördükleri, işi sahiplenmeleri ve içselleştirmeleri ve mesleklerinden memnuniyetleri okul müdürünün öğretimsel liderlik kapasitesi ile bağlantılıdır. Alan yazında öğretimsel liderlik uygulanan okullardaki öğretmenlerin iş doyumunu düzeyinin daha yüksek olduğunu gösteren çalışmalar bulunmaktadır (Altunay, 2017; Bogler, 2001; Bozkurt vd., 2021; Özgözü ve Altunay, 2016; Rice & Schneider, 1994; Tabancalı ve Cengiz, 2018). Bu bağlamda öğrenci başarısına odaklanan ve bu başarı için öğretmenlerin mesleki gelişimlerini destekleyen öğretimsel lider olan okul konu ile ilgili çalışmalarında okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonunu ve iş doyumunu etkilediğini ve okul yöneticisinin sadece yönetim sorumluluğuna değil öğretim sorumluluğuna da sahip olduğunu vurgulamıştır. Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri ile görev yaptıkları okuldaki sosyal sermaye algıları arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonuca göre sosyal sermaye algısı yüksek olan öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi de yüksektir. Alan yazında da bu sonucu destekleyen çalışmalar mevcuttur (Annakkaya ve Baskan, 2021; Arslanoğlu, 2014; Edinger ve Edinger, 2018; Elçiçek ve Avcı, 2022; Ersözlü, 2008; İpek, 2018; Özan vd., 2017). Okullarda sosyal sermaye düzeyini olumlu ya da olumsuz olarak etkileyebilecek değişiklikler öğretmenlerin iş doyumuna yansımaktadır. Sosyal sermayeyi desteklemek için yapılan her çalışma iş doyumunu artırmakta sonucunda katılımcı, paylaşımcı, işbirlikçi, verimli, mutlu ve başarılı bir öğretmen kadrosu oluşmaktadır. Sosyal sermaye örgütsel başarıyı olumlu yönde etkilemekte ve bu da iş doyumunu artırmaktadır. Yerel ve küresel olarak sürdürülebilir eğitim için insan faktörünün sosyal sermaye kapsamında ele alınması gerekmektedir. (Şahin ve Yılmaz, 2020; Şimşek vd., 2021).

Öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki müdüre ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki sosyal sermaye algıları arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Sonucun orta düzeyde çıkması, öğretmenlerin görev

yaptıkları okuldaki okul müdürüne ilişkin öğretimsel liderlik algıları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkinin istenilen düzeyde olmadığını ortaya koymaktadır. Okul müdürünün öğretimsel liderliği benimseyerek rehber, mentor ve model olması, uygun öğretimsel ortamlar hazırlaması, öğretmenlerle iş birliği içinde olması ve öğretmenlerin mesleki gelişimlerini desteklemesi ile öğretmenlerin kişilikleri farklı da olsa bir arada çalışabilmelerini sağlayan, aralarında iş birliğini kolaylaştıran ve dayanışmayı artıran sosyal sermaye algılarını olumlu yönde etkileyecektir. Alan yazında sosyal sermaye ve öğretimsel liderlik arasındaki ilişkinin güçlü olmasının önemini destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Algur 2019; Ersözülü, 2008; Kılınç vd., 2022; Louis vd., 2010). Sosyal sermaye zenginliği ile okullar daha etkili bir öğretim kapasitesine ulaşabilir ve yüksek bir yönetsel etkililiğe sahip olabilir. Dolayısıyla okul müdürü değerlendirme ve atama ölçütleri öğretimsel liderlik çerçevesinde güncellenebilir.

Sonuç olarak, bu çalışmanın temel amacı öğretmenlerin iş doyumunu düzeyi ile okul müdürünün öğretimsel liderliği arasındaki ilişkide sosyal sermayenin aracı etkisini incelemektir. Bu bağlamda yapılan istatistiksel çalışmada, iş doyumunu ile öğretimsel liderlik arasında sosyal sermayenin anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Sonuca göre öğretimsel liderlik sergilenen okullarda iş doyumunu yüksek olmakta ve bu ilişkide sosyal sermaye artırıcı bir aracı rol oynamaktadır (Altunay, 2017; Ekinci ve Karakuş, 2011; Özgözü ve Altunay, 2016; Tabancalı ve Cengiz, 2018). Öğretmenlerle, öğrencilerle, öğretim yöntem ve teknikleriyle ve öğretim sürecinin bizzat kendisiyle doğrudan ilgilenen öğretimsel lider ile katılımcı, gelişmeye açık, iş birliği halinde çalışabilen ve iş doyumunu elde edebilen öğretmenler sosyal sermaye aracılığıyla bu ilişkiyi artırmaktadır. Sosyal sermaye zenginliği ile okullar büyük bir eğitim öğretim kapasitesine sahip olmakta ve öğretmenlerin işine karşı pozitif duyguları ve düşünceleri artmaktadır (Annakkaya ve Baskan, 2021; Arslanoğlu, 2014; Ersözülü, 2008; İpek, 2018). Öğretim sürecine rehber olan okul müdürü öğretmenlerin işine karşı duyduğu mutluluğun artmasında sosyal sermayeyi kolaylaştırıcı olarak kullanabilir. Eğitim kurumlarında, öğretmenlerin sosyal sermaye seviyelerinin geliştirilmesi için yapılacak sosyal, kültürel, spor ve sanat etkinlikleri faydalı olacaktır.

Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışmanın bulguları yorumlanırken göz önünde bulundurulması gereken bazı sınırlılıkları da vardır. Araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılında, Mersin ili Mut ilçesinde resmi nitelikte görev yapan 375 öğretmenin verdiği cevaplar ile sınırlıdır. Ayrıca araştırma ÖLÖ, İDÖ ve SSÖ'den elde edilen veriler ile sınırlıdır. Bununla birlikte, çalışmada kullanılan demografik özellikler; cinsiyet, eğitim durumu, çalışılan eğitim kademesi, branş ve mesleki kıdem ile sınırlıdır.

ÖNERİLER

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında politika yapıcılara ve karar vericilere öğretmenlerin iş doyumunu artırmada önemli bir faktör olan öğretimsel liderlik özelliklerinin, okul yöneticilerinin seçilmesi, yetiştirilmesi ve atanması süreçlerinde dikkate almaları önerilebilir. Ayrıca okul müdürlerinin öğretimsel liderliği benimseyip ve bu davranışları sergilemeleri için hizmet içi eğitimler verilebilir. Öğretmenlerin iş doyumunu artırabilen diğer

bir etken olan sosyal sermayelerini geliştirmek için sosyal, kültürel, sanat ve spor etkinlikleri gerçekleştirmelerine olanak sağlayan ortamlar oluşturulabilir ve etkinlikler düzenlenebilir. Araştırmacılar iş doyumunu, öğretimsel liderlik ve sosyal sermaye konusunda daha derinlemesine bilgi toplamak için nitel araştırmalar yapabilirler.

KAYNAKÇA

- Akıncı Z. (2002). Turizm sektöründe iş gören iş tatminini etkileyen faktörler: Beş yıldızlı konaklama işletmelerinde bir uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Algur, M. K. (2019). Sosyal sermaye ve akademik başarı ilişkisi (Yüksek lisans tezi). *Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mardin*.
- Altunay, E. (2017). Sınıf yönetiminde öğretmenlerin öğretimsel liderlik rolleri. *Balıkesir University The Journal of Social Sciences Institute*, 20(37), 19-44.
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian dan Organisasi*, 1(1), 28-35.
- Annakkaya, E. E. ve Baskan, G. (2021). Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek, psikolojik sermaye ve iş doyumunu arasındaki ilişki. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 1835-1853.
- Argon, Türkan. (2010). A qualitative study of academicians views on performance evaluation, motivation and organizational justice. *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(1), 133-180.
- Arslanoğlu, A. (2014). *Sosyal sermaye farkındalığı ile ilkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişki Diyarbakır ili örneği* (Yüksek lisans tezi). Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Atasoy, R. ve Özden, C. (2022). Effect of instructional leadership, organizational innovativeness, and school hindering on teachers' satisfaction at Bilsens. *Education Reform Journal*, 7(2), 57-75.
- Balcı, A. (1995). *Örgütsel gelişme*. Pegem Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Siyasal Kitabevi.
- Baycan, A. (1985). An analysis of the several aspects of job satisfaction between different occupational groups. (Unpublished Master Thesis). Boğaziçi Üniversitesi SBE İstanbul.
- Bellibaş, M. ř., Bulut, O. ve Gedik, S. (2017). Investigating professional learning communities in Turkish schools: The effects of contextual factors. *Professional Development in Education*, 43(3), 353-374. <https://doi.org/10.1080/19415257.2016.1182937>
- Bellibaş, M. ř., Gümüş, S. ve Liu, Y. (2021). Okul liderliği öğretmenlerin sınıf uygulamaları açısından önemli midir? Öğretim liderliği ve dağıtımcı liderliğin öğretim kalitesi üzerindeki etkisi. *Okulun etkililiği ve okulun iyileştirilmesi*, 32 (3), 387-412.
- Bogler, R. (2001). The influence of leadership style on teacher job satisfaction. *Educational Administration Quarterly*, 37(5), 662-683.

- Bozkurt, S., Çoban, Ö., Özdemir, M. ve Özdemir, N. (2021). Liderlik, okul kültürü, kolektif yeterlik, akademik öz-yeterlik ve sosyoekonomik düzeyin öğrenci başarısına etkisi. *Eğitim ve Bilim*, 46(207), 465-482.
- Butt, G., Lance, A., Fielding, A., Gunter, H., Rayner, S. & Thomas, H. (2005). Teacher job satisfaction: lessons from the TSW Pathfinder Project. *School Leadership & Management*, 25(5), 455-471.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç-Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., ve Demirel, F. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Yayıncılık.
- Crossman, A. ve Harris, P. (2006). Job satisfaction of secondary school teachers. *Educational Management Administration & Leadership*, 34(1), 29-46.
- Çevik, N. 2010. *İlköğretim okullarında örgütsel iklim ile iş doyumunu arasındaki ilişki*. (Yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Demir, İ. (2019). *Okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmenlerin motivasyonu ve iş doyumunu üzerine etkisi* (Yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Dika, S. L. ve Singh, K. (2002). Applications of social capital in educational literature: A critical synthesis. *Review of Educational Research*, 72(1), 31-60.
- Dodanwala, T. C., Santoso, D. S., ve Yukongdi, V. (2022). Examining work role stressors, job satisfaction, job stress, and turnover intention of Sri Lanka's construction industry. *International Journal of Construction Management*, 1-10.
- Doğan, Ü. (2022). Öğretmenlerin iş doyum düzeyleri ile okul yöneticilerinin liderlik stilleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Asya Studies*, 6(19), 11-20.
- Dou, D., Devos, G. & Valcke, M. (2017). The relationships between school autonomy gap, principal leadership, teachers' job satisfaction and organizational commitment. *Educational Management Administration & Leadership*, 45(6), 959-977.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139-146.
- Edinger, S. K. ve Edinger, M. J. (2018). Improving teacher job satisfaction: The roles of social capital, teacher efficacy, and support. *The Journal of Psychology*, 152(8), 573-593.
- Ekinci, A. ve Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 527-553.
- Elçiçek, Z. ve Avcı, Y. E. (2022). Öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterliklerinin mesleki performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi/investigation of the effect of teachers' cultural and social capital competencies on their professional performance. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(5), 315-334.
- Elmore, R. F. (2005). Accountable leadership. *The Educational Forum*, 69(2), 134-142.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek lisans tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elâzığ.

- Feldman, D. ve Arnold H. (1983). *Managing individual and group behaviour in organizations*. McGraw Hill International Book Company.
- Fındıkçı, İ. 2001. *İnsan kaynakları yönetimi*. Alfa Yayınevi.
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye*. İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (2000). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41-57.
- Girgin, G. (2009). Öğretmenlerin iş doyumuna etki eden faktörlerin incelenmesi. *Education Sciences*, 4(4), 1297-1307.
- Grooteart, C. ve Bastelaer, T. (2002). *Understanding and measuring social capital: a multidisciplinary tool for Practitioners*. World Bank Publications.
- Hallinger, P. (2005). Instructional leadership and the school principal: A passing fancy that refuses to fade away. *Leadership and Policy in Schools*, 4(3), 221-239.
- Herawati, R. ve Tjahjono, H. K. (2020). The influence of instructional leadership on professional competence mediated by self-efficacy and social capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 11(2), 202-213.
- Hezlett, S. A. ve Gibson, S. K. (2007). Linking mentoring and social capital: Implications for career and organization development. *Advances in Developing Human Resources*, 9(3), 384-411.
- Hu, L. ve Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- İhtiyaroğlu, N., Kılıç, M.B., Ünsal, Y., ve Fidan, M.S. (2023). Öğretmenlerin Proaktif Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu ile İlişkisi. *Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 77-106.
- İpek, M. E. H. (2018). *Müzik öğretmenlerinin okullardaki sosyal sermaye algısının iş doyumlarıyla ilişkisi üzerine bir araştırma* (Yüksek lisans tezi). Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kağan, M. (2010). Ankara ilindeki devlet ve özel ilköğretim okulları ile rehberlik ve araştırma merkezlerinde çalışan rehber öğretmenlerin iş doyumlarının incelenmesi. *E.Ü. EF. Dergisi*, 12(1), 39-55.
- Kılınç, A. Ç., Özdemir, N. ve Turan, S. (2022). Instructional leadership, power distance, teacher enthusiasm, and differentiated instruction in Turkey: testing a multilevel moderated mediation model. *Asia Pacific Journal of Education*, 1-17.
- Kilag, O. K. T. ve Sasan, J. M. (2023). Unpacking the role of instructional leadership in teacher professional development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1), 63-73.
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.

- Kouali, G. (2017). The instructional practice of school principals and its effect on teachers' job satisfaction. *International Journal of Educational Management*, 31(7), 958-972.
- Liu, Y., Bellibaş, M.Ş.; & Gümüş, S. (2021). The effect of instructional leadership and distributed leadership on teacher self-efficacy and job satisfaction: Mediating roles of supportive school culture and teacher collaboration. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(3), 430-453.
- Louis, K.S., Dretzke, B. ve Wahlstrom, K. (2010). How does leadership affect student achievement? Results from a national US survey. *School Effectiveness and School Improvement*, 21(3), 315–336.
- Maeroff, G. (1988). *The empowerment of teachers*. Teachers College Press.
- Neumerski, C. M. (2013). Rethinking instructional leadership, a review: What do we know about principal, teacher, and coach instructional leadership, and where should we go from here? *Educational Administration Quarterly*, 49(2), 310-347.
- Organization for Economic Co-Operation and Development (OECD) (2009). Creating Effective Teaching and Learning Environments: *First Results from TALIS*–ISBN 978-92-64-05605-3.
- Özan, M. B., Özdemir, T. Y. ve Yaraş, Z. (2017). The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies*, 3(4)49-68.
- Özdemir, N. ve Çoban, Ö. (2020). Lower secondary school teachers' job satisfaction in Turkey, Finland, Mexico and South Korea: TALIS 2018 survey. *Karaelmas Journal of Educational Sciences*, 8, 184-197.
- Özdoğan, M. ve Güçlü, N. (2020). Okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışlarının okul çıktıklarına etkisinin meta-analiz yöntemiyle incelenmesi. *Anadolu University Journal of Education Faculty*, 4(2) , 88-103.
- Özgözü, S. ve Altunay, E. (2016). Yöneticilerin liderlik davranışlarının öğretmenlere yansıyan sonuçları: Bir meta-analiz çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(4), 259-294.
- Parlar, H., Polatcan, M. ve Cansoy, R. (2020). The relationship between social capital and innovativeness climate in schools: The intermediary role of professional learning communities. *International Journal of Educational Management*, 34(2), 232-244. <https://doi.org/10.1108/IJEM-10-2018-0322>
- Price, H. E. ve Collett, J. L. (2012). The role of exchange and emotion on commitment: A study of teachers. *Social Science Research*, 41(6), 1469-1479.
- Polatcan, M. (2018). Okullarda sosyal sermaye ölçeği: bir ölçek geliştirme çalışması. *Uluslararası Türkçe Edebiyat Kültür Eğitim (TEKE) Dergisi*, 7(4), 2721-2732.
- Putnam, R. (2001). Social capital: Measurement and consequences. *Canadian Journal of Policy Research*, 2(1), 41-51.
- Rice, E. M. ve Schneider, G. T. (1994). A decade of teacher empowerment: An empirical analysis of teacher involvement in decision making, 1980-1991. *Journal of Educational Administration*, 32(1), 43-58.

- Rogošić, S. ve Baranović, B. (2016). Social capital and educational achievements: Coleman vs. Bourdieu. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 6(2), 81-100.
- SARD, (2001). Social analysis and reporting division, office for national statistics, *October 2001 Social Capital*.
- Saygınar, S. (2007). Hava sınıf okulları ve teknik eğitim merkezi komutanlığında görev yapan okul yöneticilerinin öğretimsel liderlik davranışları. *Havacılık ve Uzay Teknolojileri Dergisi*, 67-78.
- Şahin, C. ve Ada, Ş. (2013). İlköğretim ile ortaöğretim okullarında sosyal sermayenin kullanılma düzeyinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(23), 131-153.
- Şahin, İ. (1999). *İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin iş doyum düzeyleri*. (Yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Şahin, M. M. ve Yılmaz, O. (2020). Sosyal sermaye, motivasyon ve iş tatmini arasındaki aracılık etkisi: Batman Üniversitesi örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 27(3), 587-606.
- Şimşek, R. D., Yalçınkaya, M. ve Kavlak, İ. (2021). İlkokul ve ortaokullarda sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi. *E-Uluslararası Pedagogji Dergisi*, 1(3), 17-35.
- Şişman, M. (2002). *Eğitimde mükemmellik arayışı etkili okullar*. Pegem Akademi.
- Şişman, M. (2018). *Öğretim liderliği*. Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2012). *Using Multivariate Statistics* (6th edition). Pearson.
- Tabancalı, E. (2016). The relationship between teachers' job satisfaction and loneliness at the workplace. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 263-280.
- Tabancalı, E. ve Cengiz, F. (2018). Okul müdürlerinin öğretim liderliği davranışlarının öğretmenlerin iş doyumuna etkisi. *Eğitim Mersin Üniversitesi Fakültesi Dergisi*, 14(2), 481-499.
- Temel, C., Gökdoğan, Ç., Uğraş, S., Sağın, A.E., Yücekaya, M.A., Kartal, M., Toros, T. (2023). The Impact of COVID-19 Process on Sustainability in Education: Work Alienation of Physical Education and Sports Teachers. *Sustainability*, 15, 2047. <https://doi.org/10.3390/su15032047>
- Townsend, T. (2019). *Instructional leadership and leadership for learning in schools: Understanding theories of leading*. Springer Nature.
- Töremen, F. (2002). Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 32(32), 556-573.
- Tria, J. Z. (2023). Job satisfaction among educators: A systematic review. *International Journal of Professional Development, Learners and Learning*, 5(2), ep2310, 3-11.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V. ve England, G. W. (1967). Manual for the Minnesota satisfaction questionnaire. *Minneapolis: University of Minnesota*, 1967, 10.
- West, M. A. (1990). The social psychology of innovation in groups. İçinde M. A. West ve J. L. Farr (Ed.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (ss. 309–333). John Wiley & Sons.

- Wright, T. A. (2006). The emergence of job satisfaction in organizational behavior: A historical overview of the dawn of job attitude research. *Journal of Management History*, 12(3), 262-277.
- Yalçın, M.T., Çoban, Ö., Koçak, Ö. ve İncedal, A. (2023). Dağıtımçı liderlik ve sosyal sermaye bağlamında örgütsel yenilikçilik. *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 14(52), 687-705.
- Yalçınkaya, M. (2002). Çağdaş okulda etkili liderlik. *Ege Eğitim Dergisi*, 1 (2), 109-119.
- Yalnız, B. (2022). *Öğretmenlerin meslektaş ilişkisi algıları ve okul yöneticisi desteği algıları ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki* (Yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli.