

**İRAN ÜNİVERSİTELERİNİN SOSYAL SERMAYEDEN
YARARLANMA DÜZEYİ (TEBRİZ EYALETİ ÖRNEĞİ)**

Nazila AHMADİMOAYYED

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI**

**GAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

ŞUBAT 2016

TELİF HAKKI ve TEZ FOTOKOPİ İZİN FORMU

Bu tezin tüm hakları saklıdır. Kaynak göstermek koşuluyla tezin teslim tarihinden itibaren 12 ay sonra tezden fotokopi çekilebilir.

YAZARIN

Adı : Nazila
Soyadı : AHMADİMOAYYED
Bölümü : Eğitim Yönetimi ve Denetimi
İmza :
Teslim tarihi :

TEZİN

Türkçe Adı : İran Üniversitelerinin Sosyal Sermayeden Yararlanma Düzeyi (Tebriz Eyalet Örneği)

İngilizce Adı : The Utilization Level Of Iran Universities From Social Capital (A Sample of Tabriz Province)

ETİK İLKELERE UYGUNLUK BEYANI

Tez yazma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyduğumu, yararlandığım tüm kaynakları kaynak gösterme ilkelerine uygun olarak kaynakçada belirttiğimi ve bu bölümler dışındaki tüm ifadelerin şahsıma ait olduğunu beyan ederim.

Yazar Adı Soyadı: Nazila AHMADİMOAYYED

İmza:

Jüri onay sayfası

Nazila AHMADİMOAYYED tarafından hazırlanan “**İran Üniversitelerinin Sosyal Sermayeden Yararlanma Düzeyi (Tebriz Eyaleti Örneği)** ” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Gazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ana Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olarak kabul edilmiştir.

Danışman :Doç. Dr. Sabri Çelik
Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı

Başkan :

Üye :

Üye :

Üye :

Tez savunma tarihi:/...../.....

Bu tezin Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı’nda Yüksek Lisans / Doktora tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Prof. Dr. Tahir ATICI

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü



Tüm hocalarıma ve aileme ithafımdır.

TEŞEKKÜR

Bu tezin yazılmasında bana katkı sağlayan başta sayın hocam Doç. Dr. Sabri ÇELİK olmak üzere, kaynaklardan yararlanmam hususunda yardımlarını esirgemeyen arkadaşlarıma ve bu tezin bitmesinde bana manevi destek sağlayan eşime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İRAN ÜNİVERSİTELERİNİN SOSYAL SERMAYEDEN YARARLANMA DÜZEYİ (TEBRİZ EYALETİ ÖRNEĞİ)

(Yüksek Lisans Tezi)

Nazila AHMADİMOAYYED

GAZİ ÜNİVERSİTESİ

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Şubat 2016

ÖZ

Bu araştırmanın amacı üniversitede çalışan akademik personelin sosyal sermayeden yararlanma düzeylerini saptamaktır. Bu çalışma nicel araştırma örneğidir. Araştırmanın çalışma grubunu 2014-2015 eğitim öğretim yılında İran'ın iki üniversitesinden (Tebriiz Üniversitesi ve Özel İslam Azad Üniversitesi) öğretim üyeleri oluşturmaktadır. Çalışma grubunda toplam 92 akademisyen vardır. Katılımcıların 32'si ayrıca idari görevdedir. Araştırmada Sosyal Sermaye Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma bulguları akademik personelin sosyal sermayeden yararlanma düzeyinin cinsiyete, iş deneyimine ve eğitim düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediğini, unvan bazında istatistiksel olarak fark olduğunu göstermektedir. Profesör unvanlı akademik personel ile öğretim görevlisi unvanlı akademik personel arasında istatistiksel olarak fark saptanmıştır.

Bilim Kodu :

Anahtar Kelimeler : Sosyal Sermaye, İran Üniversiteleri, Tebriz

Sayfa Adedi : XI + 61

Danışman :Doç. Dr. Sabri Çelik

THE UTILIZATION LEVEL OF TABRIZ UNIVERSITIES FROM SOCIAL CAPITAL APPROACH

(M.S Thesis)

Nazila AHMADIMOAYYED

GAZI UNIVERSITY

GRADUATE SCHOOL OF EDUCATIONAL SCIENCES

January 2016

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine academics' utilization level from social capital. This study is a kind of quantitative research. The working group of this study is limited with Iran Tabriz University's and private Islam Azad University's academic staff. Totally 92 academic staffs are participator of this research. Of the 32 academic staffs are also having administrative duty. During this research social capital scale has been used in order to collect data. According to some findings there are no any statistical relationships between social capital utilization level and academic staff's gender, education level and seniority. But there is a meaningful relationship between social capital utilization level and academic staff's title. The signifi difference has been detected between professors and lecturers.

Science code :

Key Words : Social Capital, Iran Universities, Tabriz

Page Number : XI + 61

Supervisor :Assoc.Prof. Sabri Çelik

İÇİNDEKİLER

BAŞLIK SAYFASI	i
ÖZ.....	vi
ABSTRACT.....	vii
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	x
SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ.....	xi
BÖLÜM I.....	1
I. GİRİŞ	1
Problem Durumu	1
Araştırmanın Amacı	5
Araştırmanın Önemi.....	5
Araştırmanın Sınırlılıklar	6
Araştırmanın Varsayımları.....	6
Tanımlar	6
BÖLÜM II	8
II. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	8
Örgüt Kavramı ve Bir Eğitim Örgütü Olarak Üniversiteler	8
Sosyal Sermaye Kavramı ve Tanımı	9
Sosyal Sermayenin Kavramsal Geçmişi.....	11
Pierre Bourdieu'ya Göre Sosyal Sermaye	14
James Coleman'a Göre Sosyal Sermaye	15
Robert Putnam'a Göre Sosyal Sermaye	17
Francis Fukuyama' ya Göre Sosyal Sermaye.....	18

Sosyal Sermayenin Özellikleri.....	19
Sosyal Sermayenin Unsurları.....	19
Topluluk-İlişki Ağı	20
Kişiler Arası Güven	21
Sadakat.....	22
Aidiyet Hissi	22
Üniversiteler ve Sosyal Sermaye	24
İlgili Araştırmalar	25
Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar	25
Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar	27
BÖLÜM III.....	28
III. YÖNTEM	28
Araştırmanın Modeli	28
Evren ve Örneklem	28
Veri Toplama Araçları	29
Puanlama	29
Ölçüm Güvenirliği	29
Verilerin Toplanması.....	29
Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	
BÖLÜM IV	31
IV. BULGULAR VE YORUM	31
BÖLÜM V.....	48
V. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	48
Uygulayıcılar İçin Önerileri	51
Araştırmacılar İçin Önerileri	51
KAYNAKLAR	52
EKLER	57

TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1. Çeşitli Düşünelere Göre Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı ve Amacı	14
Tablo 2. Araştırmanın evren ve örneklem sayısı dağılımı	28
Tablo 3. Sosyal sermaye ölçeği sıklık aralıkları	29
Tablo 4. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları sırasıyla.....	29
Tablo 5. Örneklem İlişkin Dağılım (Cinsiyet Bazlı).....	31
Tablo 6. Örneklem İlişkin Dağılım (Akademik Unvan Bazlı).....	32
Tablo 7. Örneklem İlişkin Dağılım (Eğitim Düzeyi Bazlı).....	32
Tablo 8. Örneklem İlişkin Dağılım (İş Deneyimi Bazlı)	33
Tablo 9. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi)	34
Tablo 10. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi)	35
Tablo 11. Sosyal Sermaye Kullanımının Yöneticilik Görevinde Olup Olmamaya Göre Mann Whitney-U testi sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi).....	36
Tablo 12. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi).....	39
Tablo 13. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi).....	40
Tablo 14. Sosyal Sermaye Kullanımının Yöneticilik Görevinde Olup Olmamaya Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi)	42
Tablo 15. Sosyal Sermayenin Kullanımın Alt Boyutları	45
Tablo 16. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Akademisyenlerin İş Deneyimine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	46
Tablo 17.Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi	43

SİMGELER VE KISALTMALAR LİSTESİ

N	Örneklem Sayısı
p	İstatistikte Anlamlılık Derecesi
sd	Serbestlik Derecesi
S	Standart Sapma
$\bar{X}$	Aritmetik Ortalama

BÖLÜM 1

GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıltıları, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlara ilişkin bilgilere yer verilmektedir.

Problem Durumu

Sosyal sermaye kavramı günümüzde insan sermayesi olarak bilinmektedir ve ekonomik sermayeye ek olarak ele alınan bir kavram olarak ortaya konulmuştur. Sosyal sermaye kavramı farklı fikir adamları tarafından farklı açılardan tanıtılmaktadır. **Pierre Bourdieu**, kullanımı çok eskilere dayanmasına rağmen sosyal sermaye ile ilgili ilk modern sistematik analizi ortaya koymuştur. Bourdieu, sosyal sermayeyi “gerçekte veya uygulamada karşılıklı tanışıklık ve tanımaya dayalı olarak az ya da çok kurumsallaşmış, uzun ömürlü iletişim ağına sahip olması nedeniyle, bir bireyin veya bir grubun haklı olarak hissesine düşen kaynakların toplamıdır” (Field, 2006) şeklinde tanımlamıştır.

Sosyal sermayeden beklenen sonuç, ağa sürekli katılım sayesinde karşılıklı fayda birikimi olarak ekonomik ödül elde edilmesidir. Bourdieu ağlardan elde edilen kaynaklara dikkat çekmekte ve ayrıca karşılıklılık üzerinde de durmaktadır (Seçer, 2009). Bourdieu sosyal sermayeyi fayda sağlamak için yatırım yapılan bir kaynak olarak görmektedir. Ona göre sosyal sermaye ile kültürel ve mali sermaye arasında pozitif ilişki vardır. Bireyler sosyal sermaye sayesinde saygınlık ve güven sağlayarak bunu kültürel ve mali sermayeye dönüştürebilmektedir.

Rasyonel tercih kuramının önemli bir düşünürü olan **James Coleman**, insanların nasıl bir arada çalışmayı başarabildiğini sosyal sermaye kavramı ile açıklamaya çalışmıştır. Coleman, sosyal sermaye kavramı ile insanların mevcut çıkarlarına en uygun olanın rekabet etmek olduğu durumlarda bile neden işbirliği yapmayı seçtikleri sorununa bir çözüm bulmayı amaçlamıştır (Field, 2006). Coleman’a göre sosyal sermaye, kolektif bir maldır, başka bir deyişle, üretenin kendisinin dışında başka kişilerin de faydalandığı hatta

üreticinin bilmediği kişileri de etkileyen bir üründür (Devamoğlu, 2008). Sosyal sermaye pek çok formu içine almasına rağmen bu formlarının her birinin iki ortak özelliği vardır. Birincisi sosyal yapının bazı yönlerinden oluşmakta, ikincisi yapının içinde aktörlerin eylemlerini kolaylaştırmaktadır (Nahapiet ve Ghoshal'dan aktaran Devamoğlu, 2008).

Sosyal sermayenin popüler olmasındaki başlıca aktörün **Robert Putnam** olduğu değerlendirilir. Putnam "Bowlin Alone" isimli çalışması ile Amerika Birleşik Devletlerindeki sosyal sermayenin azalmasına dikkat çekmiştir. Ona göre yoğun çalışma koşullarının sosyal yaşam için ayrılan zamanı azaltması, büyük şehirlerdeki ulaşım güçlüklerinin insanların bir araya gelmesini engellemesi, televizyon ve bilgisayar gibi elektronik eğlence aygıtları sebebiyle insanların bir birleri ile etkileşim kurmaya daha az ihtiyaç duyması gibi etmenler sosyal sermayenin azalmasına yol açmaktadır. Putnam'a göre sosyal sermaye, karşılıklı yarar için koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve sosyal güven gibi sosyal örgütlerin sahip oldukları özellikleri ifade eder (Akt. Özdemir, 2008).

Bu çalışmada bilim adamlarının tanımlarından etkilenecek sosyal sermaye şöyle tanımlanır:

İnsanlar kendi ihtiyaçlarını gidermek için bir arada yaşamak durumundadırlar ve bu bir arada yaşama zorunluluğu doğal olarak insanlar arasında işbirliği gerektirmektedir. Bu yüzden insanlar iş birliği yaptıkları zaman ortak bir kâr elde etmektedirler. Bu işbirliği küçük ortamlardan başlayarak büyümeye başladığında önemli ortaklıklar ve kârlar elde edilebilir. Etrafımıza baktığımız zaman sermayenin insanların yaşadığı her ortamda bulunduğunu görmek mümkündür. Ancak insanlar bir potansiyel olarak var olan çeşitli sermaye türlerini etkili ve verimli olarak kullanmadıkları zaman çeşitli ekonomik ve beşeri kayıplar söz konusu olmaktadır.

Sosyal sermayenin anlamını bilen insanlar her zaman iyi yaşamayı garanti eden kişilerdir. Böyle bir bakış açısına sahip olan bireyler, insanlar üzerinde yatırım yapıp onların emeklerinden büyük sermayeler ortaya koyan kişilerdir. Bu tür insanlar yani sosyal sermayeyi etkili ve verimli kullanan bireyler kendi örgütlerini geliştirmekte ve daha ileriye taşımaktadırlar. İnsanların örgütleri ile ilgili planlarının başarıya ulaşabilmesi için fiziki ve beşeri sermayeyi bir arada ve ortak olarak kullanması gerekir.

Sosyal sermaye her ülkenin zenginlik kaynağıdır. Bir ülkenin refah seviyesinin ve ülkenin yurttaşlarının yaşam kalitesinin yükselmesi için yalnızca maddi kaynakların iyi kullanımı

yeterli değildir. Aynı zamanda var olan sosyal sermayeyi de iyi değerlendirmek gerekmektedir. Günümüzde bu konu için yeterli örnekler bulunmaktadır ve görülen odur ki pek çok ülkede maddi kaynakları olsa bile o ülke beşeri kaynaklarını yani sosyal sermayesini en üst düzeyde kullanmadığı zaman, var olan maddi kaynakların aktif ve amacına uygun şekilde kullanım düzeyi de düşebilmektedir.

Sosyal sermayesi zengin olan ülkelerin liderleri toplumlarına daha mutlu ve daha dolu bir hayat vaat etmektedirler. Bu tür toplumlarda insanlar arası ilişkiler de gelişim gösterdiğinden ve daha demokratik bir yapıya kavuşulduğundan toplum hayatı daha düzenli ve çağcıl olmaktadır. İşlerin nasıl yapılması gerektiği resmi bir örgüt şeması ile gösterilmesine rağmen gerçek çalışmanın sosyal etkileşim yoluyla gerçekleştiğini çoğu yönetici anlamıştır. Literatürde bu gayri resmi ilişkiler sosyal bağlar, sosyal ağ ve sosyal sermaye olarak adlandırılır (Bhardwaj, , Qureshi, Seung, , Lee, 2008).

“Sosyal sermaye” kavramını ilk olarak Lyda Hanifan, 1916 tarihli eğitim alanındaki çalışmasında kullanmış ve sosyal sermayeyi toplumu oluşturan kişiler ve aileler arasında iyi niyet, dostluk, sempati ve sosyal ilişkilerden ortaya çıkan, insanların günlük yaşamlarında sahip oldukları somut bir değer” olarak kavramlaştırmıştır (Akt. Erselcan, 2009). Hanifan’dan sonra uzun süre unutulmuş olan kavram 1956’da Kanadalı sosyolog Homans ve daha sonra 1977’de ekonomist Loury tarafından yeniden keşfedilmiştir.

Tüm bu yazarlar önceki çalışmalardan bahsetmemelerine rağmen hepsi ortak bağların önemi üzerinde durmuştur. Sosyal sermayenin sosyolojik içeriği Bourdieu (1986) tarafından formüle edilmiş ve Coleman (1988) tarafından daha sosyoekonomik bir temel sağlanmışsa da bu kadar popüler olmasında Putnam’ın (1992) faaliyetleri önemli rol oynamıştır (Wallis ve Killerby, 2004). Kavram tanımlandığı ilk andan itibaren sosyal olayları aydınlatmak amacıyla kullanılmakta ve bireylerden milletlere kadar çok farklı boyutlarda incelenmektedir. Görüldüğü gibi sosyal sermayenin bilim adamı kadar ve hatta daha fazlası tanımları bulunmaktadır herkes farklı veya başka bir açıdan sosyal sermaye kavramını tanımlamaya çalışmıştır. Sosyal sermaye ile ilgili literatürün gelişmesinde Bourdieu, Coleman ve Putnam’ın çalışmalarının sonraki gelişmelere ufuk açıcı katkılarda bulunduğu dair artan bir fikir birliği vardır (Field, 2006).

Bourdieu’nun sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi hakkındaki yaklaşımı eğitim dili, meslek seçimi, akademik çalışmalar ve okul-aile ilişkisi gibi eğitsel konulara uyarlanmış olsa da, eğitimle ilişkili çıkış noktası kültürel sermayedir. Bu bağlamda, Bourdieu’ya göre eğitim,

belli çıkarlara ve stratejilere sahip bireylerin ya da aktörlerin belirli ekonomik ve sosyal faydaları elde etmek için kültürel sermayelerini kullandıkları bir alandır. Yüksek sosyal sınıflardan olan öğrenciler, gerekli kültürel sermayeye hali hazırda sahip olmakta ve eğitim ortamına bu birikimle gelmektedirler. Bu üstünlük, öğrencinin eğitim kurumu ile bağlantı kurmasına, akademik ve eğitsel başarısına yansımaktadır. Bu etki zamanla akademik sermayeye, akademik sermaye de sonunda ekonomik sermayeye dönüşmektedir.

Kısaca Bourdieu, ayrıcalıklı sınıflara mensup ebeveynlerin çocuklarına akademik başarılarında kullanabilecekleri kültürel ve ekonomik kaynakları sağladıklarını savunmaktadır. (Akt. Uğuz, 2010). Bourdieu'ya göre, eğitim sistemi ve kurumları hem sosyal sınıf yapısının devamına, hem de bu yapıdaki eşitsizliklerin yeniden üretimine katkıda bulunmaktadır. Bu yanı sıra eğitim kurumları, tarafsız ve etkisiz kurumlar değildir. Alt sınıfa mensup bireyler, eğitim ortamında üst sınıfa mensup bireylerle etkileşim içinde üst sınıflara ait sosyal ve kültürel becerileri edinseler de hiçbir zaman onların doğuştan sahip olduğu bu becerilere doğal bir yatkınlık geliştiremeyeceklerdir. Dolayısıyla eşitsizlik var olmaya devam edecektir. (Uğuz, 2010). Bourdieu ve Coleman sosyal sermaye anlamında eğitim sosyolojisi alanını da etkilemişlerdir. Özellikle Coleman'ın sosyal sermayenin insani sermayeye katkısı üzerine çalışmaları dikkat çekicidir. Coleman sosyal sermayenin merkezine öncelikle aileyi koymaktadır. Bunu ailenin çocukların bilişsel gelişimindeki rolünün ve sosyal kontrolünün önemine dayandırmaktadır. (Field, 2008).

Coleman'a göre eğitim sosyal sermayenin üretiminde en önemli belirleyici faktörlerden biridir. Coleman'ın (1966) bu bağlamda en önemli çalışması Equality of Educational Opportunity – Coleman Study (Eğitimde Fırsat Eşitliği – Coleman Raporu) ABD'de eğitim sosyolojisi alanında eğitimde fırsat eşitliği konusunda 150.000'den fazla öğrenci üzerinde yapılan dünyanın en büyük akademik çalışmalarından birisidir. Rapor yayınlanmasından itibaren akademik çalışmaları derinden etkilemiş ve Coleman'ın sosyal sermaye kavramsallaştırması kullanılmaya başlanmıştır.

Üniversiteler, yükseköğretim kurumlarının merkezi olarak sosyal sermayenin en nitelikli olarak bulunması ve kullanılması gereken kurumlardır. Üniversitelerdeki insan kaynağını ve potansiyelini kurumun amacına uygun şekilde kullanmak, geliştirmek ve kanallere etmek kurumun güçlenmesine katkı sağlayacaktır. Sosyal sermayenin etkili ve verimli olarak kullanımı yükseköğretim kurumlarının eğitsel çıktılarına da doğrudan ve dolaylı olarak etkileyecektir. Bu çalışmada yükseköğretim kurumu olarak Tebriz üniversitelerinin sosyal

sermaye yaklaşımı çerçevesinde içinde barındırdığı insan kaynağını yani sosyal sermayesini ne düzeyde kullandığı ölçülmek istenmektedir.

Araştırmanın Amacı

Çalışmanın temel amacı sosyal sermaye kavramını incelemek ve İran'ın Tebriz eyaletinde bulunan özel Azad İslami ve Tebriz devlet üniversitelerinde sosyal sermaye yaklaşımının boyutlarının gerçekleşme düzeyini saptamaktır. Bu çerçevede araştırmanın alt amaçları şunlardır:

1. Devlet üniversitesindeki
 - a. Yöneticiler
 - b. Öğretim elemanları / üyeleri

Sosyal sermaye kuramının üniversitelerinde hangi düzeyde kullandığını düşünüyorlar?

2. Özel üniversitelerde
 - a. Yöneticiler
 - b. Öğretim elemanları / üyeleri

Sosyal sermaye kuramının üniversitelerinde hangi düzeyde kullandığını düşünüyorlar?

3. Devlet ve özel üniversitelerindeki akademik yönetici ve öğretim elemanlarının görüşlerinde ki farklılıklar nelerdir?

Araştırmanın Önemi

Toplumdaki bireylerin, mevcut kaynakların daha etkin kullanımını sağlamak üzere birlikte çalışabilmeleri için sosyal sermayeye ihtiyaç vardır ama gelişmekte olan ülkelerde sosyal ilişkilerin hep geri plana itildiği hatta hiç dikkate alınmadığı görülmektedir. Bazen gelişmekte olan ülkeler kalkınma planları yapıp da başarısız olurlar ve eğitimin kökeninde çözüm aramak yerine programlarda değişiklik yapıp başarısız olurlar. Bu olaylara çözüm ararken sosyal kavramları arka plana atmak çözümü değil çözümsüzlüğü hızlandırır.

Bundan dolayı çağdaş ve demokratik bir ülkenin oluşmasında eğitimin ve daha önemlisi üniversitelerin bu yaklaşıma bakış açılarını görmekte fayda vardır. Bundan dolayı bu araştırmadan elde edilecek sonuçlar akademik çevrelerin konuya olan bakışını göstereceğinden önemlidir. Endüstrisi nispeten geri kalmış ülkelerde gelişmiş ülkeler gibi sosyal sermayeyi kullanımı düşük olduğundan kalkınma hızı da düşük olmaktadır. Bu

nedenden dolayı sosyal sermaye konusuna dikkat çekilmesi açısından bu tür araştırmalara ihtiyaç vardır. Araştırmadan elde edilecek olan verilerin eğitim politikalarını belirleyenlere, üniversitelerdeki karar alma mekanizmasında bulunanlara, eğitim sorunları ile ilgili araştırma yapan araştırmacılara yol göstereceği beklendiğinden bu çevreler için de önemli olduğu düşünülmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma 2014-2015 eğitim-öğretim yılında İran ülkesinin Tebriz eyaletinde bulunan devlet (Tebriz Üniversitesi) ve özel üniversitelerinin (Özel İslam Azad Üniversitesi) eğitim-fen-sağlık fakültelerinde görev yapan akademik yöneticiler ve öğretim elemanlarının sosyal sermaye yaklaşımı konusunda bildirdikleri görüşlerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada, örneklem grubuna uygulanan veri toplama araçlarındaki maddelere örneklem grubunda bulunan öğretim üyelerinin doğru ve yansız olarak bilgi verdikleri kabul edilmektedir.

Tanımlar

Üniversitelerin Tanımı:

Tebriz Devlet Üniversitesi, Bilim Bakanlığına bağlı, kamu üniversitelerinden biridir ve Tebriz şehrinin tam merkezi konumundadır. Üniversite toplam 21 Fakülte ve 29 Mükemmellik ve eğitim kompleksi içerir. 1925 yılında, kurulan üniversite İran'ın Kuzey-Batı'daki en büyük bilim merkezidir. İran'ın beş ana üniversiteden biri ve bilimsel üretiminde ilk on üniversitelerinden biridir. Kurulduğu günden bu yana İran'da bilimsel, sosyal, siyasal ve kültürel açılardan önemli bir rol oynamaktadır.

Tebriz İslami Azad Üniversitesi, Tebriz şehrinde bulunan özel üniversitelerden biridir. Özel İslami Azad Üniversitesi 1990 yılında kurulmuş ve 15 Fakültesi bulunmaktadır. Bunlardan Eğitim Bilimleri ve Mühendislik Fakültesi en zengin akademik çalışmaların yürütüldüğü fakülteler içindedir. İslami Azad Üniversitesi, 2010-2011 yılında, İslam Dünyası Araştırma Merkezi (ISC) tarafından yapılan sıralamada bütün İslami Azad üniversiteleri arasında ilk sırada yer almaktadır.

Sosyal Sermaye: Sosyal sermayenin belli bir tanımı olmamakla beraber, çıkış noktası olarak en azından beş yaygın yaklaşıma göre çeşitli bakış açıları ortaya konabilir:

- ✓ Antropoloji literatürüne göre kavramın kaynağı insanın cemiyet olma içgüdüsüdür. Örneğin Fukuyama (1999) sosyal yapı ve sosyal sermayenin köklerinin insan doğasındaki biyolojik temeline vurgu yapmaktadır.
- ✓ Sosyoloji literatürü sosyal normlar ve isteklendirme olgusunu sosyal sermayenin kaynağı olarak kabul eder.
- ✓ Ekonomi literatürü sosyal sermayenin kaynağı olarak çeşitli grup faaliyetlerinin devamının sağlanması ve bireylerin kişisel faydalarını azami seviyeye çıkarmak için diğer bireylerle iletişim halinde olması varsayımından yola çıkmaktadır.
- ✓ Siyaset bilimi literatürü insan davranışlarının şekillenmesinde kurumların, siyasi ve sosyal normların oynadığı roller üzerinde durur.
- ✓ Son zamanlarda yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesinde sosyal sermayenin rolü ile ilgili Dünya Bankası tarafından yapılan çalışmalar kurumların rollerine, sosyal düzenlemelere, güven ve sosyal ağlara vurgu yapmaktadır.

BÖLÜM 2

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesine ve ilgili araştırmalara yer verilmektedir.

Örgüt Kavramı ve Bir Eğitim Örgütü Olarak Üniversiteler

İnsanlar, tarihin ilk evrelerinden bu yana yalnız başlarına üstesinden gelemedikleri işleri yapmak, hayatlarını daha kolay sürdürmek, içinde bulunduğu toplumda varlığını daha etkili ve verimli sürdürebilmek için bir araya gelmekte ve güçlerini ve imkânlarını birleştirmektedir. Günümüz dünyasında her birey herhangi bir örgütün üyesi durumundadır. Ayrıca, zamanlarının büyük bir kısmını üyesi bulundukları bu örgütlerin içerisinde harcamaktadırlar. Kazançlarını sağlamak için bir bireyler çeşitli örgütler içinde çalışmakta, çocuklarını aile örgütü içerisinde büyütmekte, okul örgütü içerisinde eğitim ve öğretim almakta, bir devlet örgütü içerisinde vatandaşlığını sürdürmektedir.

Örgütle ilgili betimlemeler incelendiğinde çeşitli yaklaşımlar bulunsa da, tüm tanımlarda; ortak bir amaçtan ve güçlerin eşgüdümlemesinden söz edilmektedir. Örgüt; insanların bir ya da daha fazla gereksinmesini gidermek için, insan madde kaynakları düzeninin ve işleyişinin sürekli yenileştirildiği organik bir sistemdir. Bu sistemde, örgüt amaçlarıyla, yönetilenler, yönetenlerin, örgüte çalışma amaçları ve gereksinmelerinin karşılanması, dengelenmesi de söz konusudur (Hasanoğlu, 2006).

Farklı araştırmalarda örgütlerin ortak yönleri arasında insanların amaçlarına ulaşmak için etkileşim içinde bulundukları yapılandırılmış bir süreçten söz etmektedir. İnsanlar belirli amaçlar doğrultusunda çabalarının koordine edildiği bir yönetim işlevini bir araya gelip gerçekleştirirler. Ayrıca, iş bölümü yaparak bir otorite ve sorumluluk hiyerarşisi içerisinde ortak ve açık bir amacı gerçekleştirmek üzere maddi ve manevi yetenek, güç, bilgi, beceri vb. kaynaklarını, çabalarıyla birlikte koordine ettikleri dinamik ve açık sosyal sistem oluştururlar (Güçlü, 2003).

Bireyleri örgütlü hareket etmeye, örgüt oluşturmaya ve bir örgütün üyesi olmaya yönlendiren çeşitli etmenler vardır. Bunlardan birisi, insanlar kendileriyle ortak amacı paylaşan bireylerle, amaçlarını gerçekleştirmek ve yalnız başlarına üstesinden gelemeyecekleri işleri örgütlü davranarak gerçekleştirmek için bir örgütün üyesi olmaktadır. Diğer bir etmen de, bireyler sosyal ilişkiler kurmak ve yalnızlıktan kurtulmak için örgütlere katılabilirler. Bireylerin kabul görme ve tanınma düşünceleri de onları bir örgüte katılmaya yönlendirebilir.

Birey en küçük, toplumda onu çevreleyen en büyük çözümleme birimi olarak kabul edilebilir. Bu ikisi arasında gruplar, örgütler ve kurumlar yer alır. Burada dikkat çekilmesi gereken nokta, bireylerin örgüte soyut varlıklar olarak değil, bir grubun parçası olarak tepkide bulunduklarıdır. Normalde, bireyler grupların parçalarıdır ve örgütle etkileşimleri, belli bir grubun parçası olarak oluşur. Bireylerin içinde bulundukları gruplar da onların en önemli çevreleridir. Aynı şekilde, bir grubu etkileyen anahtar niteliğindeki çevre, o grubu kuşatan örgüttür (Aydın, 2010).

Örgüt kelimesi farklı kaynaklarında iki biçimde kullanılmaktadır. Birincisi, geleneksel yönetim uzmanlarının yönetim fonksiyonlarını dile getirirken kullandıkları “örgütlenme” anlamındadır. İkincisi ise; bir kurumda iş görenlerden oluşan grubun bir bütün olarak ele alındığını dile getirir. Bu biçimiyle örgüt, kurumun varlığını devam ettirebilmesi için yerine getirilmesi gereken ve alt bölümlere ayrılmış eylemleri içeren yapıyı ifade etmektedir (Ergeneli, 2006).

Sosyal Sermaye Kavramı ve Tanımı

Sermaye kavramı, son yıllara kadar hep maddi sermayeyi betimlemiştir. Klasik iktisat kuramlarında sermaye, üretime dahil olan makine ve teçhizat gibi fiziksel unsurları temsil ederken, beşeri sermaye ile birlikte sosyal sermayenin de iktisat alan yazınında yerini alması, sermaye tanımlamasına yeni bir katkı sağlamıştır. Günümüzde sermaye, üretime olumlu yönde katkı sağlayan her türlü maddi ve maddi olmayan unsurlar olarak ifade edilmektedir (Ergin, 2007).

Finansal ya da ekonomik sermaye olarak da bilinen klasik sermaye, Karl Marx tarafından betimlenmiş ve ekonomik sermayeye sahip olanlar ve olmayanlar şeklinde sosyal sınıfların belirlenmesinde kullanılmıştır. Bourdieu'ya göre klasik ekonomik sermaye, ilk elden ve doğrudan doğruya nakit olarak dönüştürülebilir ve mülkiyet haklarının oluşumunda

kurumsallaştırılma olanağı olan tüm değerleri ifade eder. Bir başka bakış açısıyla ekonomik sermaye, geçmişteki üretimin sonucu olan artı değer niteliğinde maddi varlıkların bir birikimidir (Ergin, 2007).

Kişiler, gruplar ve toplumların değişik sermaye birikimlerine erişme ve bunları değer oluşturmada kullanma imkânları; temelde oluşturdukları iletişim, güven temelli ilişki biçimi ve nitelikleriyle doğrudan ilintilidir. Bundan dolayı bir ilişki ve toplumsal nitelik taşıyan sosyal sermaye, öbür sermaye türlerinin de tamamlayıcısı olarak söz konusu alanların işlevsel hale getirilmesinde önemli bir imkân sunmaktadır (Şimşek, 2013). Bu yönüyle sermaye kavramına ekonomik bakış açısıyla atfedilen salt ve doğrudan iktisadi anlam yerini, sosyal ve kurumsal süreçlerin tüm aşamalarında her türlü girişime artı değer katan maddi ve maddi olmayan imkânlar bütünü olarak görülmelidir (Ekinci, 2008).

Beşeri sermaye, örgütsel ortamda iş gören bireylerin sahip olduğu ve örgütsel amaçlara erişmek için işe koşabilecekleri bilgi ve beceriyi ifade eder. Eğitim örgütlerinde bu beceriler genellikle eğitimcilerden beklenen ve onların yüksek performans göstererek öğrencilerini eğitmesine katkı sağlayan davranışlar olarak ortaya çıkarlar. Alan yazındaki bazı çalışmalar okul yöneticilerinin yönetim performanslarının, okulda çalışan öğretmenlerin vasıflarıyla bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Bundan dolayıdır ki okuldaki beşeri sermaye, hem yönetici hem de öğretmen özelliklerinin bir uzantısıdır (Rice ve Croninger, 2005: akt. Ekinci, 2008).

Sosyal sermaye, toplumun ortak kabul gören değerlerini, kurallarını, güven gibi faktörleri bünyesinde barındıran, bir toplumu sadece bir "kitleden" bir "değer" haline getiren, toplumun işlevselliğini sağlayan bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal sermaye toplumun dokusunu bir arada tutan kuvvetli bir bağ olmaktadır. Toplumdaki birlik ve beraberliği hissettiren, bu özellikleri koruyan, ortak akılla, ortak amaçlar belirleyen ve bu doğrultuda sürdürülebilir bir gelişme sağlayan güçtür (Navaie, 2002; akt. Şimşek, 2013).

Bireylerin karşılıklı olarak birbirlerine güvendiği, birbirleriyle özdeşleştikleri ve kuvvetli sosyal bağlarla birbirlerine bağlı oldukları örgütlerde, daha sağlıklı yapılanma ve daha fazla verimliliğin ortaya çıkması beklenen bir durumdur. (Ortiz, 2001, Driscoll ve Kerchner, 1999 ve Goleman, 1998; akt. Töremen, 2002), sosyal sermayenin dayandığı ilkeleri şu şekilde ele almaktadırlar:

1. Bir sosyal grubun üyelerinin karşılıklı beklenti ve sorumlulukları,
2. Sosyal ilişkilerde zorunlu olan iletişim potansiyeli,

3. Davranışları pekiştirebilecek etkili müeyyide ve normların varlığı,
4. Bir örgütteki ilişkilerin düzeni.

Sosyal sermaye örgütün günlük yaşamının içinde yatan “örgütün insanda canlandığı duygular” olarak kabul edilebilir. Kurumun içinde karşılaşan insanların birbirlerini nasıl kabul ettikleri, birbirleri ile nasıl iletişim kurdukları ya da birbirlerini görmezden geldikleri, insanların birbirlerine sordukları sorulara yaklaşımları, yorumları, duygusal atmosfer; enerjik, ürkek, öfkeli, iyimser, canlı, kasvetli, dostane, kuşkulu gibi işaretler örgütlerin sosyal sermaye hafızasını ve rezervini ifade etmektedir (Töremen, 2002). Bu bağlamda değerlendirilen sosyal sermayesi kuvvetli ve birikimli örgüt "**duygusal örgüt**" kavramıyla ifade edilebilir. Sosyal sermaye, bireylere, istenilen hedeflere ulaşmalarını sağlayacak şekilde eylemlerini yönlendirmeye imkân veren, sosyal yapılar içindeki yerleşik normlar ve sosyal ilişkilerdir.

Sosyal Sermayenin Kavramsal Geçmişi

Anlamsal olarak yüzyıllarca geriye uzanan tarihi ile sosyal sermaye, kavramsal olarak 1900'lerin başına dayandırılmaktadır. West Virginia okulunun yöneticisi *Lyda J. Hanifan*'ın 1916 yılındaki okul toplulukları merkezleri ile ilgili yazısının, kavramsal olarak sosyal sermayenin başlangıcı olduğu iddia edilir (Prusak ve Cohen, 2001). Okul performansının artırılmasında paydaşların katılımının önemi üzerine yazılan bu yazıda *Hanifan*, sosyal sermaye kavramına başvurmuştur. Hanifan, bu yazısında sosyal sermaye ile bazı örgütsel çıktılar arasındaki olumlu ilişkileri anlatmıştır (Şimşek, 2013).

Kavram olarak sosyal sermayeye yapılan çeşitli çalışmalarda, klasik sosyal bilimcilerin araştırmalarında kimi zaman izlerine rastlansa da kavramsal bakımdan en açıklayıcı ve en erken biçimlenmesine yardımcı olan –alan yazında da pek çok yazarın fikir birliği içinde olduğu şekliyle- sosyal sermaye kavramını ilk kullanan kişi olan Lyda Judson Hanifan'dır (Aydemir, 2011). Hanifan, sermaye kavramını, genel anlamı olan gayrimenkul mal veya kişisel mülkiyet veya para gibi somut şeylerin haricinde tutarak sosyal birtakım ilişkilerin varlığına dikkat çekmek amacıyla kullanmıştır (Devamoğlu, 2008).

Sosyal sermaye kavramı, sosyal yapının önemini ortaya çıkartmada, toplumun katılımının eğitim ve okul performansını artırmadaki rolünü açıklamada yer yer kullanılan başvuru kaynağı olmuştur. Alan yazında bazı düşünürler sosyal sermayeyi sosyal bir birimi meydana getiren bireyler ve aileler arasındaki olumlu beklentiler, arkadaşlık, sempati ve

sosyal ilişki gibi pek çok insanın gündelik hayatında karşılaşılabilecek kavramlara dayalı olarak betimlenmiştir (Eşki, 2009).

1961 yılında Jacobs, toplumun işleminde sosyal sermayenin yeri hakkında çeşitli yazılar yazarak şehir sosyolojisi ve komşuluk münasebetleri üzerinde durmuş ve sosyal sermaye kavramının klasikleşmiş düşünürleri arasında olan Putnam tarafından “deyimi ilk meydana çıkaran kişi” olarak betimlenmiştir (Öğüt ve Erbil, 2009).

1970’den itibaren ise sosyal sermayenin klasikleri olarak kabul edilen, sosyal sermaye yazınında önemli yerleri olan, bu bağlamda görüşlerinin yoğun ilgi gördüğü ve tartışıldığı-üç ismin öne çıktığını, görülür: *Pierre Bourdieu*, *James Coleman* ve *Robert Putnam*. *Bourdieu* 1970’li ve 1980’li yıllar süresince sosyal sermaye kavramını geliştiren isim olarak öne çıkmıştır. Bir sonraki tartışma ise geniş ölçüde, *James Coleman*’ın sosyal bilimcileri ve siyasetçileri etkisi altında bırakan, rasyonel davranış teorisi adı altında sosyoloji ve ekonomiyi birleştirme teşebbüsünde bulunduğu Amerika Birleşik Devletleri’nde gerçekleştirilmiştir (Field, 2006). 1977 yılında ekonomist Loury gelir dağılımı ile ilgili araştırmasında, neo-klasik ekonomi teorisinde beşeri sermayenin daha kolay anlaşılabilmesi için “sosyal sermaye” olarak betimlenen bir sermaye çeşidinin de analiz edilmesi gerektiğini vurgulamıştır (Eşki, 2009). Robert Putnam’ın çalışmaları ise kavramı, halkın da ilgisini çeken düzeye taşımıştır. Özellikle “Tek Başına Bowling (Bowling Alone)” adlı eseriyle dikkatleri üzerine çekmiştir (Erbil, 2008).

Bu üç isimle birlikte bu dönemde, sosyal sermayeye ilişkin çalışmaların artmıştır ve başka isimler de sundukları eserler ve yaptıkları çalışmalarla dikkat çekmiştir. *Francis Fukuyama* bunlardan birisidir. Özellikle “Güven (Trust)” adlı eseriyle, sosyal sermayenin önemli bir unsuru olan, sosyal ilişkiler içerisindeki güvene vurgu yaparak, sosyal sermaye kavramını gündemde tutmuştur (Erbil, 2008). Kavram olarak sosyal sermaye ilk kullanımının yaklaşık bir asırlık bir geçmişi olmasına karşın bugünkü anlamına erişimi ancak 20. yüzyılın son çeyreğinden sonra olanaklı olmuştur. Kavram, dolaylı bir şekilde ve başlangıçta sosyologlarca kullanılıyor iken, son çeyrek ve ertesinde çok sayıda ve farklı alanlardan bilim adamları tarafından bilinçli olarak kullanılmaya ve üzerinde araştırma yapılmaya başlanmıştır. (Aydemir, 2011)

Sosyal sermayeyi 1980’lerde bugünkü anlamda ilk kullanan Bourdieu iken, kavramı geliştiren Coleman’dır. Ayrıca, 1993’te Putnam’ın yayımladığı “Making Democracy Work” adlı çalışmayla sosyal sermaye geniş bir tartışmaya yol açarak bugünkü

popülaritesini kazanmada önemli bir asama kaydetmiştir (Akt. Ekinci, 2008). Bundan dolayı günümüzde sosyal sermayeden söz edilecekse bu konunun kavramsallaştırılmasında oldukça önemli bir yere sahip Bourdieu, Coleman ve Putnam referans olarak başvurulabilecek üç önemli isimdir (Schuller ve Bamford, 2000). Ayrıca bunların yanında, güven bazlı yaptığı çalışmalarla sosyal sermayeye önemli destek sunan Fukuyama da bu konuda önde gelen isimler arasındadır. 1990’lardan bu yana sosyal sermaye kavramına olan ilgi yoğunlaşmış ve bu alanda birçok çalışma sürdürülmüştür. Alanda yapılan çalışmalar ve bu çerçevede ortaya konan araştırmalar bunun açık göstergesidir (Vermaak, 2006).

Sosyal sermayeye kavramının tarihsel gelişimi bölümünde de bahsettiğimiz üzere kavram, disiplinler arası özellik taşıyor. Bu bakımdan, “Sosyal sermaye nedir?” sorusuna farklı alanlardan verilen yanıtlarda, birbirinden farklı noktalara vurgu yapıldığı görülür. Bu farklılıklara rağmen Moran (2005), “sosyal sermayenin değerli bir varlık olduğu ve değerinin aktörlerin sosyal ilişkilerinden doğan kaynaklara erişebilmesinden ileri geldiğine” ilişkin görüş birliğinin olduğunu ifade eder. Sosyal sermayeyi Glover ve Hemingway (2005), “bireylerin sosyal ağlar ve gruplar içerisindeki yerine bağlı olarak amaca yönelik, bireysel faaliyetler için kaynak sağlamayı kolaylaştıran bir olgu olarak kabul ederler. Kapu, (2008) sosyal sermayede “bireysel ve sınıf çatışması bağlamında ele alan ve bu bağlamda unvanlar, isimler, arkadaşlıklar, kurumlar, üyelik ve vatandaşlık gibi kavramları öne çıkarmaktadır.

Son on yılda da sosyal sermaye kavramından, sosyal bilimlerde alanında gerçekleştirilen araştırmalar için yararlanılmaya çalışılmaktadır. Artık daha da bilinir bir kavram olarak sosyal sermaye siyaset alanından kurumsal performansa, sağlıktan ekonomiye, kamu hizmetlerinin etkinliğinden ülkelerin eğitim alanındaki ilerlemesine kadar bir dizi olgu ve gelişmeyi açıklamada kullanılmıştır (Keskin, 2008, Ögüt ve Erbil, 2009).

Kavramla ilgili pek çok akademik araştırma yapılmasına karşın; kavram, tanım ve içerik karşılığı olarak belirsizliğini halen korumakta ve yeterli verinin elde bulunmaması nedeniyle de genel bir ölçüm yönteminden veya alan yazın tarafından kabul edilen tek bir göstergeden mahrumdur. Tarihi bir bakış açısı değerlendirecek olursak, sosyal sermaye kavramının sembolik bir kavram olduğu, değişik fakat birbiriyle ilişkili araştırma konularını bir araya getirmek ve disiplinler arasındaki fikirlerin karşılıklı etkileşimini hızlandırmak gayesi ile kullanıldığı da öne sürülebilir (Özcan, 2011).

Tablo 1. Çeşitli Düşünlere Göre Sosyal Sermaye Kavramının Tanımı ve Amacı

Düşünür	Tanım	Amaç
Bourdieu	Grup mallarına erişimi sağlayan kaynaklar	Ekonomik sermayeyi güvence altına almak
Coleman	Bireylerin kendi amaçlarına ulaşma için kullanabilecekleri sosyal yapının yönlendiricisidir.	Beşeri sermayeyi güvence altına almak
Putnam	Ortak faydalar için işbirliğini kolaylaştıran güven, norm ve ilişki ağlarıdır.	Etkin demokrasiyi güvence altına almak

Kaynak: Akçay, 2005.

Pierre Bourdieu’ya Göre Sosyal Sermaye

Çeşitli araştırmacılara göre “sosyal sermayenin ilk modern analisti” olan Fransız düşünür Pierre Bourdieu, sosyal sermaye kavramını sınıf çatışmaları üzerine gerçekleştirdiği araştırmalarında kullanmıştır. Bourdieu, 1970’li ve 1980’li yıllar süresince sosyal sermaye kavramı üzerinde kafa yormuş, çeşitli yazılara kaleme almış, kavramı sosyal bilimlerin alanında tartışmaya açmıştır (Tüysüz, 2011).

Sermaye kavramını toplumsal hayatı anlamada ve anlamlandırmada kullanılabilecek en önemli araçlardan birisi olarak değerlendiren Bourdieu’ya göre, sermayeyi anlamadan sosyal dünyayı anlamak ve açıklamak olanaklı değildir (Eşki, 2009). Sosyal dünyayı anlamak için de sermayenin sadece finansal içerikli teoriler tarafından genel kabul gören şekilleriyle değil kültürel ve sosyal sermayenin de sermayeye dâhil edilmesi ile oluşan kolektif yapı birlikteliğinde anlaşılması sağlanmalıdır. Bourdieu, sermaye çeşitleri (ekonomik sermaye, kültürel sermaye ve sosyal sermaye) arasında ayrıma gitmekte ve bu ayrımı sınıflar arası mücadele zeminini içinde ele almaktadır. Bunun yanında sermayenin yalnızca somut bir içeriğe değil; aynı zamanda soyut bir içeriğe de sahip olabileceğinden bahsetmektedir (Özcan, 2011).

Bourdieu’ya göre sermaye kavramı üç temel biçimde değerlendirilmelidir:

- Ekonomik sermaye, doğrudan doğruya paraya tahvil edilebilen ve mülkiyet hakları biçiminde kendisini gösteren sermaye türüdür. Farklı bir ifade ile birikmesi zaman gerektiren birikmiş emek olarak ifade edilebilir.

- Kültürel sermaye, kişinin çevresi, kültürel değerleri ve sahibi olduğu farklı diplomalar ve sertifika gibi belgelerde somutlaşan kültürel kurumların oluşturduğu, belirli şartlarda ekonomik sermayeye dönüştürülebilen sermaye türüdür.
- Sosyal sermaye ise, sosyal sorumluluklarla ilişkilerden meydana gelen, belirli şartlar altında ekonomik sermayeye dönüştürülebilen sermaye türüdür (Eşki, 2009).

Sosyal sermayeyi bugünkü anlamda kullanarak kavramsallaşmasına önemli katkıları olan Fransız sosyolog Bourdieu, sosyal sermayeyi; “sosyal ilişkilere dayalı olarak kurumsallaşmış uzun süreli iletişim ağlarının bireye veya gruba sağladığı imkânların toplamı” olarak tanımlar. Bu çerçevede Bourdieu, sosyal sermayeyi bireysel başarımları açıklamaya yardımcı olan çeşitli sermaye biçimlerinden biri olarak ifade eder (Cohen ve Prusak, 2001). Bourdieu’ya göre sosyal sermaye, ilişkilerin doğrudan veya dolaylı bir şekilde oluşturduğu sosyal ağların kurumsallaşması ve potansiyel olarak var olan veya gerçekleşen bu unsurlara sahip olma durumudur (Schuurman, 2003).

James Coleman’a Göre Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramının biçimlenmesinde yadsınamaz katkıları olan düşünürlerden olan Amerikalı sosyolog James Coleman araştırmalarını genel itibari ile hem ekonomiyi hem de sosyolojiyi kullanan disiplinler arası bir sosyal bilim geliştirmek için kullanmıştır. Sosyal sermaye kavramını daha net hale getirmek için ABD’de bulunan kamu okullarının öğrencileri üzerinde çalışan Coleman, değişik aile yapılarının çocuklar için farklı miktarda sosyal sermaye oluşturduğunu ifade etmiştir (Özdemir, 2007).

Coleman, sosyal sermayeyi bireylerin bir arada çalışabilme biçimlerini açıklamakta kullanmış ve sosyal sermayeyi “*tek başına bir varlık değil, ortak iki özelliği olan farklı varlıkların bir kümesi sosyal yapının bazı yönlerini oluşturmakta ve yapı içindeki ortak aktörlerin veya bireylerin eylemlerini kolaylaştıran*” (Coleman, 1988, akt. Kangal, 2013) bir olgu olarak betimlemiştir.

Her ne kadar farklı betimlemeler ve farklı amaçlar için farklı kavramlar kullanılsa da Coleman sosyal sermaye teorisini hazırlarken Bourdieu ile benzer temeli oluşturmaya gayret etmiştir. Ancak Bourdieu’dan değişik olarak sermaye kavramını açıkça betimlemesinde karşın Bourdieu gibi ve onun üçlü sermaye tanımı ile de benzeşen bir biçimde sermayeyi üç değişik şekilde ortaya koymuştur. Bunlar;

- Fiziksel sermaye; eşyada değişiklik yapmak şekliyle meydana getirilen sermayedir.

- Beşeri sermaye; insanların beceri ve potansiyelleri artırılarak meydana getirilen sermaye çeşididir.
- Sosyal sermaye; bireyler arasındaki ilişkiler değiştirilerek üretilen sermaye türüdür.

Coleman'a göre fiziksel sermaye somuttur, insanların bireysel gayretleri ile elde ettiği beşeri sermaye ise fiziksel sermayeye nispeten somutluk düzeyi daha düşüktür, insanlar arası ilişkilerin bir toplamı olan sosyal sermaye ise bu iki sermaye türüne göre soyut bir özellik göstermektedir (Eşki, 2009). Sosyal sermaye diğer sermaye türleri gibi üretkendir. Ancak diğer sermaye türlerinden farklı olarak yokluğunda, gerçekleşmesi olanaklı olmayan, belli amaçların yerine getirilebilmesini olanaklı kılabilme özelliğine sahiptir. Yine diğer sermaye türlerinden farklı olarak sosyal sermaye iki kişi arasındaki veya bireyler arasındaki ilişki türüne özgüdür (Seçer, 2009).

Coleman, sosyal sermaye kavramının diğer sermaye türlerinden hassas bir çizgiyle ayrıldığını; iktisadi, fiziksel ve beşeri sermayenin bütünüyle bu sermaye çeşitlerini bulunduran kişiye ait olduğu halde sosyal sermayenin insanın öz mülkiyetinde olan bir yapısının bulunmadığını, bireyler arası sosyal ilişkilerin tabii bir neticesi olduğunu dile getirmiştir. Coleman'a göre sosyal sermaye bu özelliği ile kişisel bir kaynak olmakla birlikte aynı zamanda bireyden bağımsızdır (Erselcan, 2009).

Sosyal sermaye yapısı gereği içinde sosyal ilişkileri içermesiyle toplum üyelerinin amaçlarına ulaşabilme olanaklarını artıran, birliktelik yolu ile değer ağırlıklı biçim ve yapı kazanmasının yanı sıra güven ve karşılıklılık ilkeleri içinde sosyal düzenin oluşumuna liderlik yapmaktadır. Coleman için de sosyal sermaye bu özelliği ile toplumsal bir kaynak olarak insanların hedeflerine ulaşmasında kaçınılmaz bir görev üstlenmiştir (Aydemir, 2011).

Coleman'ın sosyal sermaye kavramı, belirli çift yönlü kendine has bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bunlar, sosyal yapının bazı yönlerini içeren bileşenler (ilişkiler, ağlar, işbirliği, güven vb.) ve yapı içerisindeki bireysel veya toplu girişimleri kolaylaştırmaya yönelik etkisidir. Bir başka söylemle sosyal sermaye, bireylere fazilet veya bu çerçevede sosyal bir yetenek, nitelik sunan, bu yolla sosyal yapıya kaynaklık eden ve sosyal yapıdaki sonuçlarıyla da işbirliği ve grup yapısına yaptığı katkıyla hizmet eden önemli bir bileşendir (Ekinci, 2008).

Robert Putnam’a Göre Sosyal Sermaye

Putnam’ın düşüncelerinde bireyi fikirlerinin merkezine yerleştiren Bourdieu ve Coleman’ın etkisi oldukça fazla olmasına rağmen onlardan farklı olarak sosyal sermaye kavramını toplumsal bazda ele almıştır. Bu noktadan hareketle Putnam sosyal sermayeyi, toplulukların ya da toplumların sahip oldukları veya olmaları gereken bir yeti olarak görür ve ona göre sosyal sermaye stoğuna sahip olan bireyler değil topluluklardır. Bu yüzden Putnam bireylerin sahip olduğu sosyal sermaye stoğundan ziyade sosyal sermayenin bölgesel ve ulusal düzeyde ekonomik gelişmişliği ve demokratik kurumları nasıl etkilediği gibi daha geniş anlamda konularla ilgilenir (Eşki, 2009).

Bourdieu’nun sosyal sermayeye sahibi olarak gördüğü elit grup üyeleri bireylerden Coleman tarafından gruplara kaydırılması Putnam ile de devam etmiştir (Özdemir, 2007). Putnam’a göre sosyal sermaye, bireysel verimliliği artıran araçları temsil eden fiziksel sermaye ve eğitimi temsil eden beşeri sermaye kavramlarına benzer şekilde, karşılıklı yarar için koordinasyon ve işbirliğini kolaylaştıran ağlar, normlar ve güven gibi sosyal örgütlenmelerin özelliklerini içermektedir. Sosyal sermaye ayrıca fiziksel ve beşeri sermayedeki yatırımların faydalarını da genişletir. Büyük bir sosyal sermaye stoku ile donanmış bir toplumda birlikte çalışmak hiç kuşkusuz daha kolay olacaktır (Çalışkan, 2010).

Putnam’ın geliştirdiği teorinin omurgasını, bireysel hedeflere ulaşmaktan ziyade esas olarak kolektif hareket oluşturur. Çünkü sürekli hale gelen sosyal ilişkilerin bireylerin işbirliği ve dayanışma oranına olumlu etkisi bulunmaktadır. Putnam’ın deyimiyle sosyal sermaye “ben”i “biz”e dönüştürmeyi başarmaktadır (Aydemir, 2011).

Putnam’ın sosyal sermaye üzerine yaptığı çalışmaları, makro düzeydeki sosyal eğilimleri ortaya koymayı hedefleyen niteliksel ve istatistiksel olmasıyla kendinden önceki sosyal sermaye teorisyenlerinden (Bourdieu ve Coleman) ayrılmaktadır (Erbil, 2008). Çünkü Coleman’ın kamu malı olarak, Bourdieu’nun ise aile, sosyal çevre ve nüfuz ile çerçevelediği sosyal sermaye kavramının mikro ölçekli ele alınış şeklidir(Aydemir, 2011). Putnam’a göre toplumdaki sosyal sermayenin boyutu o toplumda bulunan birlik oluşturma ve ortaklık kurma dereceleri ile ilgilidir. Bu noktadan hareketle dernekleşme ve ortaklık kurma becerileri, normlar ve güven aracılığı ile artmakta ve de ilerlemektedir. (Şan, 2007).

Putnam sosyal sermayeyi, bireyler arasında bağlantılar, iletişimi sağlayan referanslar, sosyal ağlar, karşılıklı güven ve kabul edilmiş, içselleştirilmiş normlar olarak betimler.

Putnam'ın bu tarifine göre sosyal sermaye, bireysel ve işbirliğine yönelik durumların her ikisi için de değer taşır (Print ve Coleman, 2003).

Francis Fukuyama'ya Göre Sosyal Sermaye

Farklı bir sosyal sermaye teorisyeni olan Amerikalı siyaset bilimci Francis Fukuyama sosyal sermaye kavramını ifade ederken daha çok *güven* kavramı üzerinde durmuştur ve sosyal sermayeyi

sosyal sermaye, bir toplumda veya onun bir bölümünde güven duygusunun hakim olmasından kaynaklanan bir yetenektir. Sosyal sermayenin edinilmesi bir topluluğun ahlaki normlarının alışkanlık haline gelmesini, sadakat ve dürüstlük gibi erdemlerin kazanılmasını ve bireylerin birbirine bağımlılığını gerektirir. Sosyal sermaye bireylerin tek başlarına hareket etmeleri ile kazanılmaz. Bireysel değerlerden çok, sosyal değerlerin hakim olmasına dayanır.

şeklinde tanımlamıştır (Fukuyama'dan aktaran Kangal, 2013).

Sosyal sermaye tek bir bireyin değil bireylerin meydana getirdiği gruplara ait bir özellik olması sebebi ile Fukuyama, çalışmalarını daha çok bu gruplar üzerine odaklamıştır. “Güven, Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması” adlı kitabında Fukuyama, iktisadi ve toplumsal refahın oluşturulmasında en önemli katkının sosyal sermayeye ait olduğunu dile getirmektedir. Birbirinden değişik kültürler üzerinde sına imkânını bulduğu sosyal sermaye kavramı farklı toplumların ne tür bir gelişme eğilimi içinde bulunduğunu açıklayabilmektedir (Şan, 2007).

Global ekonomi ve sosyal sermaye ilişkisini irdeleyen Fukuyama, güven düzeyi yüksek toplumlarda daha gelişmiş, büyük, özel örgütlerin yer aldığını; bununla birlikte güven düzeyi düşük toplumlarda nispeten küçük, daha az dinamik örgütlerin yer aldığını belirterek, sosyal sermayenin ülkelerin ekonomisi üzerindeki azımsanamaz tesirine dikkat çekmiştir (Özdemir, 2007).

Fukuyama'ya göre toplumda bulunan bütün gruplar belirli bir güven içerisinde sosyal sermayeyi somut hale getirebilmektedirler. Bu gruplar hem ulus gibi geniş halk kitlelerini açıklamanın yanında aile gibi toplumun en küçük parçasını da temsil etmektedir (Aydemir, 2011). Kuvvetli ve dinamik bir aile yapısı ile sağlam toplumsal kurumlar, bir hükümetin merkez bankası ya da ordu kurması gibi kanunla değil, zamana dayanan ve özünde güven olan toplumsal ağlarla meydana getirilebilir (Tüysüz, 2011).

Sosyal Sermayenin Özellikleri

Farklı sermaye çeşitlerinde olduğu gibi sosyal sermaye de gelecek beklentileri doğrultusunda yatırım yapılan bir kaynak türüdür. Çevreleri ile ilişki bağları oluşturmaya çalışan insanlar ve toplumdaki diğer aktörler sosyal sermayelerini bu şekilde arttırabilir; bilgi, güç ve kimlik kazanma hakkını elde edebilirler ve kendi içsel ilişkilerini geliştirme yolunda yatırım yaparken, kolektif aktörler kendi kolektif kimliklerini güçlendirebilir ve kolektif hareket için kapasitelerini arttırabilirler. Farklı gayeler için kullanılan fiziksel sermayeye paralel olarak sosyal sermaye de değişik amaçlar için kullanılabilir. Ayrıca sosyal sermaye diğer sermaye türlerine dönüştürülebilir.

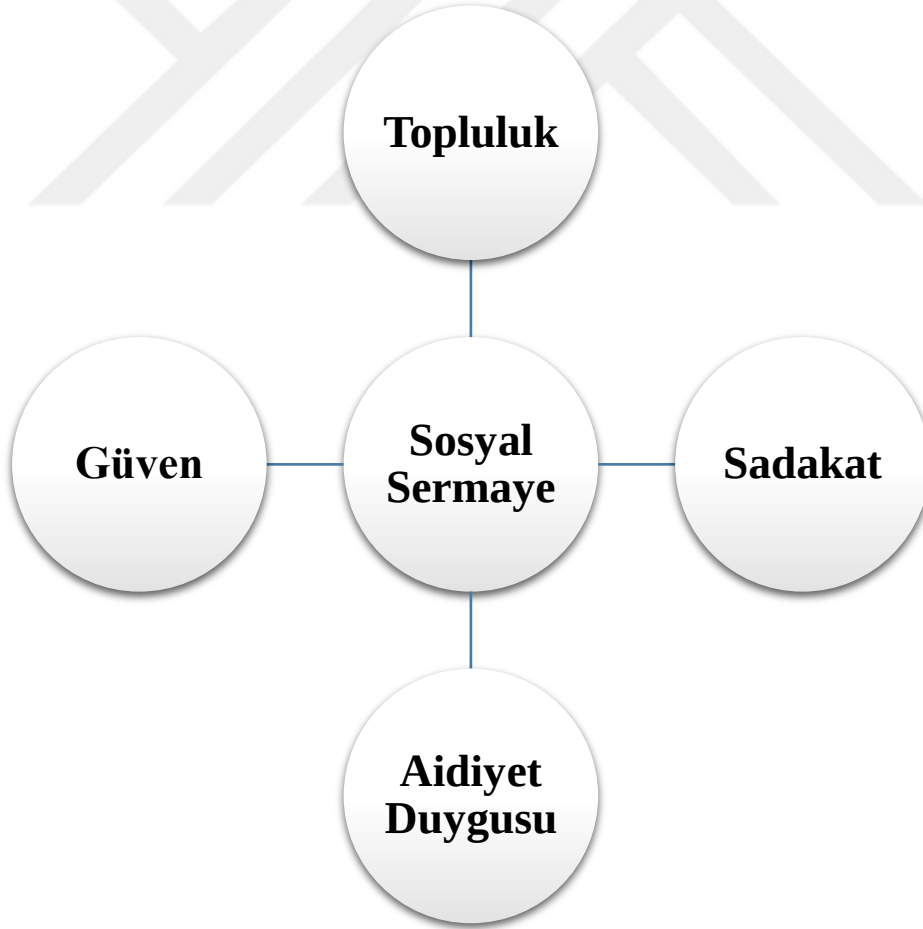
Diğer sermaye türleri gibi sosyal sermaye diğer kaynakların yerini alabilir veya kaynakları tamamlayabilir. Genelde sosyal sermaye diğer sermayeler için bütünleyici niteliktedir. Mesela; sosyal sermaye işlem giderlerini azaltarak, ekonomik sermayenin verimliliğini arttırabilir. Diğer sermaye türlerinden farklı olarak sosyal sermaye, belirli bir ilişki ağı içerisinde olan gruplar tarafından ortak olarak benimsendiği için bu ilişkideki taraflardan birinin yalnızca kendisinin bu sermayeye sahip olma hakkı bulunmamaktadır. Sosyal sermaye toplumun ortak ürünüdür. Sosyal sermaye diğer sermaye biçimlerinden farklı şekilde aktörlerde değil, aktörlerin birbiriyle münasebetlerine odağını yönlendirmiştir. Hiçbir bireyin kendi başına sosyal sermaye üzerinde kişisel mülkiyeti yoktur. Sosyal sermaye her ne kadar pratikte kolay bir değere sahip olsa da, somut bir meta gibi kolayca alınıp satılacak bir şey değildir (Kapu, 2008).

Fiziksel ve beşeri sermayeye paralel olarak, fakat ekonomik sermayeden farklı şekilde sosyal sermayenin korunmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Sosyal bağlar belli aralıklarla revize edilmeli ve yeniden doğrulanmalıdır. Diğer türlü, etkinliğini yitirecektir. Ayrıca, beşeri sermayeye benzer fakat fiziksel sermayeden farklı olarak, sosyal sermayenin değer kaybetme düzeyi tahminin ötesindedir. Bunun ilk sebebi; sosyal sermayenin kullanıldıkça değer yitirmemesine rağmen, kullanılmadığı takdirde değer yitimine uğramasıdır. İkincisi; kimi zaman sosyal sermaye, içerikte yapılan değişikliklerle eskiye döndürülebilir. Ancak bunun gerçekleşme düzeyi de tahminin ötesindedir (Kangal, 2013).

Sosyal Sermayenin Unsurları

Bolman ve Deal'in (2013) eğitim örgütlerini anlamada önermiş oldukları çoklu bakış açısında, okullar dört çerçevede ele alınmaktadır: Bunlar sırasıyla, politik çerçeve, insan kaynağı çerçevesi, yapısal çerçeve ve simgesel çerçevedir. Bu çerçevelerin her birisi farklı yönlerde açıklık getirir. Anlam ve güven üzerinde yoğunlaşan simgesel çerçevenin okulları anlamada kritik bir role sahip olduğu düşüncesi modern yönetim düşüncesiyle birebir örtüşmektedir. Eğitim örgütlerinde karşılaşılan problemlerin birçoğunun sembolik olması yönüyle okulların sahip olduğu sosyal sermayenin belirlenmesi ve bu sermayenin çoğaltılması çabası okul liderlerinin sorumluluklarının önemli bir parçası haline gelmiştir.

Okulların sahip oldukları sosyal sermayenin unsurları, topluluk, güven, sadakat ve aidiyet duygusu çerçevesi içerisinde ele alınacaktır (Cohen ve Prusak, 2001). Bu durumu şu şekilde şematize edebiliriz.



Şekil 1. Sosyal Sermayenin Unsurları (Cohen ve Prusak, 2001).

Topluluk-İlişki Ağı

Sosyal bir sistem olan eğitim kurumlarının toplumda işleyen manevi kuralların da geçerli olduğu bir yapıya dönüşmesi bağlılık, içtenlik ve daha fazla başarı güdüsüne yol açar. Bir okulda insanları harekete geçiren en önemli unsur, erdemli topluluk üyeliğidir. Bir topluluğun ürününü mükemmelleştiren en önemli etken üyelerin tüm yeteneklerinden yararlanılmasını sağlayan bir iç uyumluluk halinin etkili şekilde yaratılabilmesidir. Uyum, topluluğun en yaratıcı ve en yetenekli üyelerinin becerilerinden azami ölçüde yararlanılmasına olanak tanır (Töremen, 2002).

Okullarda oluşan topluluklar, oluşum yönünden diğer örgütlenmelerden çok farklı değildir. Her an binlerce iletisi almak durumunda olun günümüz insanının, var olan değerlerini korumak, bozulan ya da boşalan kültür gözeneklerini bir yolla yeniden düzenleyip dengesini sağlamak için çok yönlü, çeşitli topluluklarla, iletişim kurması gerekmektedir (Açıkalın, 1998). Bu gereklilikten hareketle okullar; oluşan bu topluluğun gücünü okul yararına kullanmasını sağlayarak, sosyal sermayenin birikmesini sağlayabilirler.

Kişiler Arası Güven

Bireyler kendilerine güvenildiğini anladıkları zaman güdülenme düzeyleri artar, daha heyecanlı ve coşkulu çalışırlar. Örgütlerde bilgiyi özümleyip performanslarını iyileştirmek için daha çok çaba gösterecek, daha canla basla çalışacak, güdülenmesi yüksek elemanlar barındırmanın önemli dinamiklerinden birisi; güveni tesis etmektir (Töremen, 2002). Eğer bir örgüt içinde güven tesis edilmemiş ise o örgütte yok olup gidecek olan ilk şey bireylerin yaratıcılıkları olacaktır (Cooper ve Sawaf, 1997). Bir kurumda yöneticiler o kurumdaki güveni tesis etmek için kurumdaki paydaşlara karşı adil ve saygılı olmalı, açık olmalı ve onların bütününe hitap etmelidir. Fukuyama (1998), bireylerin birbirlerine duydukları güven seviyesinin refahın ortaya çıkarılmasında ağırlıklı olduğunu, bunun için doğuştan getirdiğimiz güven düzeyini kullanmamız gerektiğini ifade eder.

Güven olmadan okulun görev alanındaki ilerlemeden ve paydaşlarının okula ilişkin niyet ve tutarlılıktan emin olmak zordur. Kişiler arası ilişkilerde bir kişi diğerinin kişiliğine ve dürüstlüğüne tam olarak inanır ise güven duygusu ortaya çıkar. Yüksek düzeyli güvenin olduğu örgütlerde başkalarının hareketleri veya gizli gündemleri sorgulanmaz. Bir örgütte herkes için açık bir iletişim ve güven ortamı oluşturulamadığı zaman, bireyler düşünmek ve daha iyi uygulamalar oluşturmak için harcayacağı enerjilerini kendilerini korumak ya da başkalarının açığını aramak için kullanabilir (Töremen, 2002). Başka insanlar tarafından

güvenilir olmak, kendi başına bir özsaygı ve tatmin kaynağıdır. Güvensizliğin meydana getirdiği strese, öfkeden, bıkkınlıktan ve hayal kırıklıklarından ötede, güvenli bir ortamda çalışmak veya yaşamı sürdürmek kendi başına bir mutluluk kaynağıdır ve bu his örgüte olan sadakat ve bağlılığı artırır (Cohen ve Prusak, 2001).

Sadakat

Bireylerin örgüte olan sadakati, görevlerini en iyi şekilde yapması ve örgütün özel bilgilerini dışarıya aktarmaması örgütün değerlerine inanması ve bağlanması örgüt için çaba sarf etmesi şeklinde tarif edilebilir. Örgütlerde sadakatin önemli unsurlarından birisi de yaratılan değerlere ve ilkelere bağlı kalmaktır. Eğer bireysel menfaatlerle örgütsel menfaatler arasında bir sıralama yapılması gerekirse, sadakat açısından örgütün menfaatleri bireysel menfaatlerin önüne konmalıdır gelmelidir (Arslan, 2001). Sadakat, çoğu zaman iyi yapılmış bir görevin, yönetici tarafından fark edilip dile getirilmesine bağlıdır. Eğitim kurumlarının içine girdiği değişim süreci içinde, yöneticilerin ilişkilerin bu boyutuna olan hassasiyetleri, bireylerin değişime olan istek düzeylerini de belirleyecektir.

Aidiyet Hissi

Ait olma duygusu, bir işte çalışan bireylerin bir arada olmaları ve arkadaşlarıyla ilişkiler kurması suretiyle ortaya çıkar. Ait olma duyguları motive edici bir güç olarak önemli olabilir (Töremen, 2002). Aidiyet, bağlantı anlamına gelir, işbirliğine dayalı, uyumlu etkinlikleri destekleyen güven, anlayış ve karşılıklılık aidiyetin gelişiminde önemli unsurlardır. (Cohen ve Prusak, 2001).

Bireylerin yaptıkları işe gerçekten bağlanabilmeleri için yapılan işin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları gerekir. Yönetici, bir lider olarak kendisi ile birlikte mesai harcayan paydaşlarının mesleki bağlılık ve gelişmesini sağlamaya çalışmalıdır. Mesleğe bağlılık, meslekte gelişme ve ilerlemeye isteki olmayı, bu amaçla alana ilişkin yayınları ve gelişmeleri izleyerek, eğitim programlarına katılmayı gerektirir. (Kaya, 1993). Eğitim iş görenleri yaptıkları işe inanarak davranış geliştirdiklerinde, okul idaresinin kendilerine değer verdiklerini hissettiklerinde yaptıkları iş onlar için daha manidar olacaktır. Bu durum onların psikolojik doyum ve motivasyonlarının artmasına yardımcı olacaktır.

Sosyal bilimler alan yazınında ifade edilen sermaye türleri oldukça çeşitlilik kazanmıştır. Karl Marx'ın bilinen sermaye tanımlaması dışında, entelektüel sermaye beşeri sermaye (Becker, 1985) kültürel sermaye (Bourdieu, 1986) ve sembolik sermaye (Bourdieu, 1989)

olmak üzere birçok sermaye türü alan yazındaki yerini almıştır (Akt. Ekinci, 2008: 13). İnsan ilişkileri temelini esas alan bir biçim ile işlev kazanan sosyal sermaye, insanları işbirliği imkanlarını güçlendirme ve ortak bir sinerji ortaya çıkarma niteliği ile örgütsel yapılanmalarda önemli ve fonksiyonel bir rol oynamaktadır (Fukuyama, 1998; Akt. Ekinci, 2008).

Sosyal sermaye, bireylerin grup üyeliğine dayalı olarak ortaya çıkan ve şekillenen ilişkilerine dayalıdır. Bu bakımdan özellikle insan ilişkileri ve sosyal etkileşimin hem ürünü, hem de niteliğini belirleyen bir özellik taşıyan sosyal sermaye, insani unsurun rol oynadığı mikro ölçekli örgütler ve kurumlardan makro çerçevede toplumlara kadar geniş bir yelpazede tartışılmaktadır (Ekinci, 2012) .

Sosyal sermaye yaklaşımlarında farklı türden öne çıkartmalar olmakla birlikte kavramın ana noktasını güven ve insan ilişkilerine dayalı işbirliği olanakları oluşturmaktadır. Farklı türden faktörler üzerinden sınırları belirlenmeye çalışılan sosyal sermayenin bileşenleri olarak güven, işbirliği, sosyal ağlar ve bağlılık gibi unsurlar daha yaygın olarak kullanılmaktadır. Bu kapsamda Putnam, (2000) sosyal sermaye faktörler olarak ağları (network), normları, güven ve işbirliğini vurgularken, Coleman (1988) güven, yükümlülükler, beklentiler, normlar, ilişkiler ve işbirliğini öne çıkarmaktadır. King (2004), vizyon paylaşımı, güven, işbirliği sağlama; Fukuyama (1999), güven, karşılıklılık, işbirliği ve sosyal normları; Cohen ve Prusak ise (2001) güven, işbirliği, aidiyet ve ilişki ağları çerçevesinde sosyal sermayeyi ele almaktadır.

Sosyal sermayenin günümüzdeki kavramsal çerçevede kullanılmasına azımsanamaz katkıları olan Pierre Bourdieu (1986) sosyal sermayeyi, uzun vadeli ve amaçlı olarak inşa edilmiş olan sosyal ağlara dayalı iletişim ve ilişkilerin sağladığı potansiyel faydaların bütünü olarak tanımlamıştır. Bunun yanında, 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 bütünleşmeye olanak sağlayan bir değer olarak belirtmektedir.

Eğitim örgütleri açısından bakıldığında sosyal sermayenin önemi daha da fazlalaşmaktadır. İnsani ilişkilerin örgütsel etkililiği belirlediği eğitim kurumları olarak okullarda sosyal sermaye seviyesinin yüksek olmasının önemli faydaları olacağını söylemek mümkündür. Bunlar, öğretmenlerin sosyal ağ ve bağlantılarla birbirlerine bağlı olması, karşılıklılık hissinin kuvvetli ve takım çalışması anlayışının baskın olması, güven duygusunun yüksek

olması yoluyla işbirliğine dayalı çalışmalarda verimlilik gibi sonuçlardır (Fukuyama, 2005). Özellikle okullarda yönetici ve öğretmenler arasında sosyal sermaye faktörleri olarak sayılabilecek, güven, sosyal ağ ve bağlantıların, değerler ve normların, sosyal etkileşim ve aktif katılım düzeyinin, grup ve kurumsal bağlılık düzeylerinin yüksek olması durumunda kavramın ifade ettiği potansiyelin okullar açısından önemli getirilere sahip olacağı düşünülmektedir (Ekinci, 2012).

Üniversiteler ve Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye, özellikle yükseköğretim kurumları gibi bilgiye dayalı kurumsal yapılarda önemli işlevlere sahiptir. Aynı zamanda farklı bireysel ve kültürel değerlere dayalı iletişim ve ilişkilerin oluşmasına olanak sağlayarak bilgi üretimi ve dağıtımına destek olan uygun bir anlayışın benimsenmesini sağlar. Bu bakımdan yükseköğretim kurumlarında örgüt içi ve dışı ağ ve bağlantılar, güven, aktif ilişkiler ve etkileşim ile karşılıklılık faktörleri, kurumun potansiyelinden önemli ölçüde yarar elde edebilme imkânını ortaya koyar (Ekinci ve Yıldırım, 2011).

Önemli bir sosyalleşme yeri olan üniversiteler doğrudan ya da dolaylı olarak güdülenme ve çabayı etkilemekte ve böylece öğrencilerde ortaya çıkması beklenen değişimin yaratılmasına olanak sağlamaktadır. Ayrıca etkili üniversiteler, öğrencilere eğitsel kazanımlara erişimleri için gerçekleştirmeleri gereken değişimleri sağlayan sosyal sermaye bakımından zengin imkanlar tanıyan bir öğrenme ortamına sahiptirler. Üniversite bağlamına has olan sosyal sermaye kaynakları içindeki zorlanma ve destek, üniversitenin sosyal bünyesi içerisinde yer alan ilişkiler aracılığıyla öğrencilere aktarılır (Toprak ve Bozgeyikli, 2011).

Eğitim, beşeri sermayenin çoğaltılmasına daima hizmet etmektedir. Üniversiteler, öğrencilerin yeni bilgi ve beceriler edinmelerini sağlayarak ve tutumlarını değiştirerek onların beşeri sermayelerini fazlalaştıran eğitim kurumlarıdır. Bireyler, üniversitede edinmiş oldukları bu sermayeyi kullanarak topluma farklı yönleri ile katkı sağlamaktadır. Daha belirgin bir ifadeyle belirtmek gerekirse, öğretim üyeleri öğrencileri eğitmekle birlikte bilginin üretilmesine, korunmasına ve yayılmasına doğrudan ve dolaylı olarak katkı sağlarlar. Üniversitede akademisyenler, öğretim faaliyetleri aracılığıyla bilgi, yetenek ve tutumlarını öğrencilere aktarırlar ve bu durum öğrencilerin kişisel kariyerine ve toplumun gelişimine olanak sağlar (Toprak ve Bozgeyikli, 2011).

İlgili Araştırmalar

Bu bölümde, araştırma konusuyla ilgili yapılmış olan ve önem arz eden yurtiçi ve yurtdışı araştırmalar ve bulguları, kronolojik bir sıra ile sunulmaktadır.

Yurtiçinde Yapılmış Çalışmalar

Bilgin-Kaynak'ın (2008) yaptığı çalışma ile sosyal sermayenin üniversite çalışanlarının iş başarısına, dolayısıyla performansına etkisi incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini olarak Mustafa Kemal Üniversitesi (MKÜ) akademik ve idari personelinden 164 kişi belirlenmiştir. Araştırma sonucunda üniversite çalışanlarının iş başarısı üzerinde etkin olan faktörlerin; yerel topluma katılım, sosyal faaliyetlere katılım ve aile – arkadaşlık ilişkileri olduğu görülmüştür.

Ersözlü (2008) tarafından yapılan bir yüksek lisans tez araştırmasında sosyal sermayenin ortaöğretim öğretmenlerinin iş doyumuna etkisi ölçülmüştür. Tokat'ta görev yapan 601 öğretmenle yürütülen çalışma sonucunda okulların sosyal sermaye düzeyleri ortanın üzerinde bulunmuştur.

Gökçe ve Uğuz (2009) tarafından yapılan bir araştırmada Selçuk Üniversitesi öğrencilerinin sosyal sermaye profilleri üzerinde bir değerlendirme yapılmıştır. Çalışmaya katılan öğrencilerin %52,3'ü kız, %47,7'si de erkektir. Bu açıdan örneklemin cinsiyet açısından dengeli bir dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Öğrencilerin yaş dağılımına gelince; büyük bir kısmının (%59) 20-22 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ankete katılan öğrencilerin sınıf bazında dağılımına gelince birinci sınıf öğrencilerinin değerlendirmeye dâhil edilmediği bu araştırmada öğrencilerin %25,2'si ikinci sınıf, %34,8'i üçüncü sınıf, %30,6'sı dördüncü sınıf ve %9,4'ü ise beş ve üstü sınıf öğrencisidir. Örneklemin sosyal sermaye düzeyi literatürdeki genel eğilime uyularak sadece katılım ve güven boyutlarından hareketle değerlendirilecek olursa, öğrencilerin sosyal sermaye düzeylerinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ekinci ve Yıldırım (2011) tarafından yapılan araştırmada, üniversitelerde sosyal sermaye ve unsurları olarak öğretim elemanları arasında güven, bağlılık, iletişim ve sosyal etkileşim, işbirliği ve sosyal ağlar ile farklılıklara tolerans ve paylaşılan normlar üzerinde durulmuş ve bu unsurların ne şekilde yükseltilebileceğine dair görüşlere yer verilmiştir. Araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden odak grup görüşmesi yöntemi ile yapılmıştır.

Farklı bilim dallarından altı kişilik öğretim elemanı gurubu ile üniversitelerde sosyal sermayeyi olumsuz etkileyen yönetici davranışları ve sosyal sermayeyi artırmada üniversitelerdeki yöneticilerin ne tür liderlik davranışları yoluyla sosyal sermaye düzeyini artırabileceklerine yönelik görüşleri değerlendirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgular değerlendirildiğinde, üniversitelerde sosyal sermaye düzeyinin düşük olduğu ve sosyal sermaye düzeyini yükseltmek için üniversitelerdeki yöneticilerin örgütsel adalet, güven oluşturma, ortak mekân ve zaman paylaşımı, farklılıklara tolerans gösterme ve akademik personel arasında ağ ve bağlantılar kurulmasına yönelik imkânları artırmaları gerektiği sonucuna varılmıştır.

Namalı (2015) tarafından gerçekleştirilen araştırma 2013-2014 eğitim öğretim yılında Ankara ilinde bulunan Yenimahalle, Akyurt, Haymana ve Kızılcahamam ilçelerindeki ilkokullarda görev yapan 1413 sınıf öğretmeni ve 212 okul yöneticisiyi kapsamaktadır. Araştırma sonuçlarına göre; Okul yöneticilerinin görüşlerine göre sosyal sermayenin ilkokullarda kullanılma düzeyinin yüksek seviyede olduğu, sınıf öğretmenlerinin görüşlerine göre sosyal sermayenin ilkokullarda kullanılma düzeyinin ise orta seviyede olduğu ortaya çıkmıştır. İlkokullarda sosyal sermayenin unsurlar bazında "Mesleki Kıdem" değişkenine göre okul yöneticilerinin görüşleri arasında anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmektedir. Mesleki kıdem değişkeni bakımından, sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında da ilgi, etkileşim ve katılım ile bağlılık ve aidiyet unsuruna göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Ancak mesleki kıdem değişkeni bakımından, sınıf öğretmenlerinin görüşleri arasında güven unsuru, norm ve değerler unsuru ve sosyal ağlar unsuruna göre anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Yurtdışında Yapılmış Çalışmalar

Neri ve Ville (2008) yaptıkları çalışmada sosyal sermaye yenilenmesinin Avustralya'daki yabancı öğrencilerin akademik başarıları üzerindeki etkisini ortaya koymuşlardır. Wollongong Üniversitesi'nden 173 öğrenciden toplanan verilerin analizinde öğrencilerin kurdukları sosyal ağların, sunulan akademik desteğin, akran liderliğinin öğrencilerin sosyal sermayelerinin yenilenmesinde ve bunun da akademik başarı üzerinde olumlu etkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

Miracle (2013) tarafından yapılan bir araştırmada üniversitelerin öğrencilerin sosyal sermaye kapasitelerini artırma ve bu sermayeyi oluşturmadaki rolü ve etkisi üzerinde durulmuştur. Nitel bir çalışma olarak yapılan bu araştırmada Pittsburgh Üniversitesi öğrencilerinden çalışma grubu oluşturulmuştur. Etnografik metodun ağırlık olarak kullanıldığı bu çalışmada öğrenci toplulukları üzerinden veri toplanmıştır. Çalışmanın önemli bulguları arasında bireysel ve örgütsel ilişkilerde güven duygusunun sosyal sermaye üzerinde pozitif etki oluşturduğu, üniversite içindeki sosyal ağların öğrencilerin sosyal sermayelerine olumlu katkı sağladığı söylenebilir.

Budgen, Main, Calcott ve Hamlett (2014) tarafından yapılan araştırmada üniversitelerde ilk yıl sunulan akademik ve sosyal desteğin öğrencilerin sosyal sermayelerini geliştirmesi üzerindeki etkiler araştırılmıştır. Üniversiteye yeni gelen öğrenciler üzerinde yapılan bir uyum programının etkisinin ölçüldüğu bu çalışmada nitel araştırma teknikleri ağırlık kazanmıştır. Çalışma, Avusturalya'daki Edith Cowan Üniversitesinde gerçekteşirilmıştır. Üniversitedeki akran desteğinin, akran mentörlüğünün, akademik personelin desteğinin, aile desteğinin sosyal sermaye üzerinde önemli ölçüde olumlu katkı sağladığı bulgulanmıştır.

BÖLÜM 3

YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, verilerin toplanması ve verilerin analizi sürecine yer verilmiştir.

Araştırmanın Modeli

Araştırma İran'ın Tebriz eyaletindeki üniversitelerin sosyal sermaye potansiyelinden yararlanma düzeylerini belirlemeyi amaçladığından tarama modeline uygundur. İlişkisel tarama modelleri iki ya da daha çok değişken arasında değişim varlığını ve/veya derecesini tespit etmeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2007).

Evren ve Örneklem

Evren, araştırma sonuçlarının genellendiği, araştırma kapsamı içerisinde yer alan ortak özelliklere sahip olan birimler bütünüdür. Örneklem ise araştırma evreni içerisinde amaca uygun bir yöntemle seçilen ve evreni temsil eden birimler veya elemanlar kümesidir. (Ural ve Kılıç, 2006). Tebriz Üniversitesinde eğitim, sağlık ve fen fakültelerinde toplam 111 öğretim üyesi bulunmaktadır. Özel İslami Azad Üniversitesinde eğitim, sağlık ve fen fakültelerinde toplam 100 öğretim üyesi bulunmaktadır. Araştırmanın kapsadığı toplam kişi sayısı 211'dir. Araştırmaya katılan kişi sayısı ise 92'dir. Katılımcıların 32'sinin idari görevi bulunmaktadır. Evren ve örneklem dağılımı aşağıdaki tabloda verilmiştir:

Tablo 2. Araştırmanın evren ve örneklem sayısı dağılımı

Okul Türü	Akademisyen Sayısı		
	Evren	Örneklem	%
Tebriz Üniversitesi	111	46	41.44
Özel İslam Azad Üniversitesi	100	46	46.00
Toplam	211	92	87.44

Verilerin Toplanması

Araştırma verileri, belirtilen örneklem grubunda bulunan akademik personelden, anket formlarının kullanılmaya hazır halde, araştırmacı tarafından belirlenen üniversitelere bizzat gidilerek toplanmıştır. Evren ve oradan hareketle oluşturulan örneklem grubundan yeterli sayıya ulaşabilmek için 110 anket formu çoğaltılarak öğretim üyelerine dağıtılmıştır. Ancak bunlardan 18 tanesi ya geri dönmediğinden veya doldurma yönergesine uygun olmadığından analiz sürecine dâhil edilmemişlerdir. Şu halde dağıtılan anketlerin geriye dönüş oranı % 83.63'tür.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada veri toplama için temel olarak araştırma problemine ilişkin alan yazın taranmıştır. Araştırmada kullanılan Sosyal Sermaye Ölçeği Namalır (2015) tarafından geliştirilmiştir. Ölçek dört alt boyuttan oluşmaktadır. Bu alt boyutlar sırasıyla, okul örgütünde güven, okul örgütünde norm ve değerler, okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım ve okul örgütünde bağlılık ve aidiyettir. Ölçeğin faktör analizi ilk defa Namalır (2015) tarafından gerçekleştirilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik düzeyini gösteren Cronbach's alpha değerleri **Ölçüm Güvenirliği** başlığında verilmiştir.

Puanlama

Tablo 3. Sosyal sermaye ölçeği sıklık aralıkları

Sıklık Adı	Sıklık Aralığı
Hiç katılmıyorum	1.00 - 1.79
Katılmıyorum	1.80 – 2.59
Kısmen katılıyorum	2.60 – 3.39
Katılıyorum	3.40 – 4.19
Tamamen katılıyorum	4.20 – 5.00

Ölçüm Güvenirliği

Araştırmada geçerliğin sağlanması için araştırmacı ilgilendiği konuyu olabildiğince tarafsız incelemiştir. Araştırmacı tarafından kullanılacak olan sosyal sermayeyi kullanma ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach's alpha değerleri kabul edilebilir değerler aralığındadır. Sosyal sermayeyi kullanma ölçeğinin Cronbach's alpha değeri 0.95 olarak saptanmıştır.

:

Tablo 4. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayıları sırasıyla

Alt boyut	Okul Örgütünde Güven: 0.863
Alt boyut	Okul Örgütünde Norm ve Değerler: 0.809
Alt boyut	Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım 0.847
Alt boyut	: Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet: 0.925

Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Araştırmanın verilerinin çözümlemesinde aşağıdaki istatistiksel yöntemler kullanılmıştır:

1. **Kişisel istatistikler:** Araştırmaya katılanların çeşitli demografik değişkenler açısından dağılımını incelemeye kullanılmıştır.
2. **Bağımsız gruplar Mann Whitney-U Testi:** Katılımcıların cinsiyet gibi iki kategorik türü içeren değişkenleri ile diğer bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz ederken kullanılmıştır.
3. **Aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri:** Ölçeklere verilen puanlamaların ortalama puanlarının ve standart sapmalarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesinde kullanılmıştır.
4. **Tek yönlü varyans analizi (ANOVA):** Katılımcıların ikiden fazla kategorik türü içeren değişkenleri ile diğer bağımsız değişkenler arasındaki ilişkiyi analiz ederken kullanılmıştır.

BÖLÜM 4

BULGULAR VE YORUM

Bu araştırmada İran'ın Tebriz eyaletinde bulunan iki ayrı üniversitede (devlet üniversitesi olarak Tebriz Üniversitesi, özel üniversite olarak da Özel İslami Azad Üniversitesi) görev yapan öğretim üyelerinin sosyal sermayeden yararlanma düzeyleri incelenmiştir. Sosyal sermayenin alt boyutlarından olan **Okul Örgütünde Güven, Okul Örgütünde Norm ve Değerler, Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım, Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyetin** çeşitli demografik değişkenlere göre istatistiksel olarak anlamlı fark gösterip göstermediği de bu araştırmanın kapsamına girmiştir. Araştırmanın üç alt boyutu bulunmaktadır.

Kişisel Bilgiler

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyetine Göre Dağılım

Okul Türü	Akademik Personel Cinsiyeti		
	Kadın	Erkek	Toplam
Tebriz Devlet Üniversitesi	20	26	46
İslami Azad Üniversitesi	21	25	46
Toplam	41	51	92

Tablo 5'e bakıldığında örnekleme oluşturan iki üniversiteden seçilen akademik personelin cinsiyetleri yönünden dağılımları görülmektedir. Buna göre Devlet Üniversitesinden araştırmaya katılan kişilerin yarısından azı (20 kişi, % 43,47) kadın, yarısından fazlası da (26 kişi, %56,52) erkektir. Özel İslamî Azad Üniversitesinden araştırmaya katılan kişilerin 21'i (% 45,65) kadın, 25 kişi ise (% 54,34) erkektir. Örneklemin geneline bakıldığında ise araştırmaya katılanların 41'i (% 44, 56) kadın, 51'i (55,43) erkektir. Katılımcıların cinsiyetleri açısından dengeli bir dağılım gösterdikleri söylenebilir.

Tablo 6. Katılımcıların Akademik Unvanına Göre Dağılım

Okul Türü	Akademik Personel Unvanı				Toplam
	Prof.	Doçent	Yrd. Doçent	Öğr. Gör.	
Devlet Üniversitesi	17	10	12	7	46
İslami Azad Üniv.	11	13	6	16	46
Toplam	28	23	18	23	92

Tablo 6'ya bakıldığında araştırmanın örnekleminde yer alan akademik personelin akademik unvanları açısından dağılımları görülmektedir. Buna göre Özel İslami Azad Üniversitesinden araştırmaya katılan kişilerin 11'i profesör unvanlı (% 23,9), 13'ü doçent unvanlı (% 28,3), 6'sı yardımcı doçent unvanlı (% 13,0), 16'sı ise öğretim görevlisi unvanlıdır (% 34,81). Devlet Üniversitesinden araştırmaya katılan kişilerin 17'si profesör unvanlı (% 37,0), 10'u doçent unvanlı (% 21,7), 12'si yardımcı doçent unvanlı (% 26,1), 7'si ise öğretim görevlisi unvanlıdır (% 15,2). Araştırmanın tüm örneklemine bakıldığında ise katılanların 28'i profesör unvanlı (% 30,44), 23'ü doçent unvanlı (% 25,0), 18'i yardımcı doçent unvanlı (% 19,56), 23'ü ise öğretim görevlisi (%25,0) unvanlıdır. Katılanların çoğunluğunu profesör kadrosunda bulunan akademik personel oluştururken en az katılım ise yardımcı doçentler tarafından gerçekleştirilmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Eğitim Düzeyine Göre Dağılım

Okul Türü	Akademik Personelin Eğitim Düzeyi		
	Yüksek Lisans	Doktora	Toplam
Devlet Üniversitesi	6	40	46
İslami Azad Üniv.	7	39	46
Toplam	13	79	92

Tablo 7'ye bakıldığında araştırmaya katılan akademik personelin eğitim düzeylerine ilişkin dağılım görülmektedir. Buna göre Devlet Üniversitesinden katılanların 6'sı yüksek lisans mezunu iken (% 13,05) 40'ı doktora (% 86,95) mezunudur. Özel İslami Azad Üniversitesinden katılanların 7'si (%15,21) yüksek lisans mezunu iken 39'u doktora (% 84,79) mezunudur. Araştırma grubunun geneline ilişkin dağılıma bakıldığında ise 13 kişi (% 14,13) yüksek lisans mezunu iken 79 kişi doktora (% 85,86) mezunudur. Katılanların çok büyük bir kısmını doktora mezunu akademik personel oluşturmaktadır.

Tablo 8. Katılımcıların İş Deneyimine Göre Dağılım

Okul Türü	Akademik Personelin İş Deneyimi					Toplam
	1-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21-30 yıl	
Devlet Üniv.	7	6	7	14	12	46
İslami Azad Üniv.	14	6	9	9	8	46
Toplam	21	12	16	23	20	92

Tablo 8'e bakıldığında örneklem içindeki akademik personelin iş deneyimine ilişkin dağılım görülmektedir. Tabloya bakıldığında Devlet Üniversitesinden katılanların 7'si (% 15,21) 1-5 yıl arası iş deneyimine, 6'sı (% 13,04) 6-10 yıl arası iş deneyimine sahiptir. 7'si (% 15,21) 11-15 yıl arası iş deneyimine, 14'ü (% 30,43) 16-20 yıl arası iş deneyimine, 12'si de (% 26,08) 21-30 yıl arası iş deneyimine sahiptir.

Özel İslami Azad Üniversitesinden katılanların 14'ü (% 30,43) 1-5 yıl arası iş deneyimine, 6'sı (% 13,04) 6-10 yıl arası iş deneyimine sahiptir. 9'u (% 19,56) 11-15 yıl arası iş deneyimine, 9'u (% 19,56) 16-20 yıl arası iş deneyimine, 8'ı da (% 17,39) 21-30 yıl arası iş deneyimine sahiptir. Örneklemen geneline bakıldığında ise katılanların 21'inin (% 22,82) 1-5 yıl arası iş deneyimine, 12'sinin (% 18,18) 6-10 yıl arası iş deneyimine sahiptir. 16'sının (% 17,39) 11-15 yıl arası iş deneyimine, 23'ünün (% 25,00) 16-20 yıl arası iş deneyimine, 20'sinin de (% 21,73) 21-30 yıl arası iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Buna öre katılanların çoğunu iş deneyimi 16-20 yıl arasında olanlar oluşturmaktadır.

Tabloya bakıldığı zaman devlet üniversitesi olan Tebriz Üniversitesinde oldukça deneyimli öğretim üyesi sayısının çokluğu dikkat çekmektedir. Bunun yanında Özel İslami Azad Üniversitesinde nispeten daha genç ve iş deneyimi daha az olan öğretim üyelerinin olduğu gözden kaçmamaktadır. Devlet üniversitelerinde öğretim üyelerinin ilerleyen yaşlarda daha rahat bir ortam buluyor olmaları devlet üniversitelerinde yaş itibari ileri, deneyimli hocaların daha çok yer almaları için olası bir neden olabilir. Özel üniversitelerin daha dinamik bir kadroya ihtiyaç duymaları, iş deneyimi olarak nispeten daha az kıdemli öğretim üyelerinin burada bulunmaları için bir neden olabilir.

Sosyal Sermayenin Alt Boyutları

Bu başlık altında sosyal sermayenin alt boyutları ile katılımcıların bazı demografik değişkenleri arasındaki ilişkilerin ölçüm değerleri verilmiştir.

Tablo 9. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney-U testi Sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	Z	p
Okul Örgütünde Güven	Erkek	26	43.57	2222.00	896.00	-1.178	0.239
	Kadın	20	50.15	2056.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	Erkek	26	45.02	2296.00	970.00	-.595	0.552
	Kadın	20	48.34	1982.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	Erkek	26	42.13	2148.50	822.500	-1.757	0.079
	Kadın	20	51.94	2129.50			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	Erkek	26	44.19	2253.50	927.500	-.930	0.353
	Kadın	20	49.38	2024.50			
	Toplam	46					

Tablo 9'a bakıldığında üniversitelerde sosyal sermaye kullanımı ile Devlet Üniversitesi'nden araştırmaya katılan akademik personelin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı görülmektedir.

Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyuttan hiçbirinin akademik personelin cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında *Okul Örgütünde Güven* alt boyutunun kadın akademisyenlerde ($\bar{X}=50.15$) erkek akademisyenlere ($\bar{X}=43.57$) göre daha yüksek olduğu görülmektedir ($U=896,00$; $p>0.05$). Kadın akademisyenlerin kendilerini işlerine daha çok veriyor olmaları, yönetsel kararlarda aktif olmaları, sürecin yürütülmesinde etkin olmaları aradaki farkı oluşturmuş olabilir.

Okul Örgütünde Norm ve Değerler alt boyutu açısından bakıldığında erkek akademisyenler ($\bar{X}=45.02$), kadın akademisyenlerden ($\bar{X}=48.34$) daha düşük düzeye sahiptirler ($U= 970$; $p>0.05$). Kadın akademisyenlerin akademide az süredir olmaları, okulun norm ve değerleri ile kendi norm ve değerlerinin daha az örtüşüyor olmaları aradaki farkı oluşturmuş olabilir. *Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım* alt boyutunda erkek akademisyenlerin puan ortalamaları ($\bar{X}=43.13$), kadın akademisyenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=51.94$) göre daha düşüktür ($U=822,500$; $p>0.05$).

Erkek akademik personelin iletişim becerilerini kadın akademisyenlere göre nispeten daha düşük düzeyde kullanıyor olmaları, diğer paydaşlarla daha az etkileşim içinde olmaları, sürece daha az katılım gösteriyor olmaları arada fark çıkmasına neden olmuş olabilir. *Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet* alt boyutuna bakıldığında kadın akademisyenler ($\bar{X}=49.38$) erkek akademisyenlere göre ($\bar{X}=44.19$) daha yüksek değere sahiptir oldukları görülmektedir ($U=927,500$; $p>0.05$). Erkek akademisyenlerin akademik faaliyetleri daha az içselleştirmiş olmaları, süreçte daha az etkin olmaları bu bağlılık ve aidiyeti erkekler lehine artırmış olabilir.

Tablo 10. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Mann Whitney-U Testi Sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	Z	p
<i>Okul Örgütünde Güven</i>	Yüksek Lisans Mezunu	6	21.25	127.50	106.500	-.442	0.658
	Doktora Mezunu	40	23.84	953.50			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde Norm ve Değerler</i>	Yüksek Lisans Mezunu	6	20.17	121.00	100.00	-.654	0.513
	Doktora Mezunu	40	24.00	960.00			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım</i>	Yüksek Lisans Mezunu	6	18.75	112.50	91.500	-.933	0.351
	Doktora Mezunu	40	24.21	968.50			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet</i>	Yüksek Lisans Mezunu	6	23.50	141.00	120.00	.924	0.379
	Doktora Mezunu	40	24.50	940.00			
	Toplam	46					

Tablo 10'a bakıldığında üniversitelerde sosyal sermaye kullanımı değişkenine ait 4 alt boyut ile Devlet Üniversitesi'nden araştırmaya katılan akademik personelin eğitim düzeyleri yönünden anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı görülmektedir.

Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyutun hiçbirisi ile akademik personelin eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yoktur. *Okul Örgütünde Güven* alt boyutuna bakıldığında yüksek lisans mezunu akademisyenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=21.25$) doktora mezunu akademisyenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=23.84$) göre daha düşük olduğu görülmektedir ($U=106.500$; $p>0.05$). Doktora mezunu hocaların akademik birikimlerinin fazlalığı, daha çok akademik etkinlik içinde olmaları, uzun süredir akademide bulunmaları bu farkın oluşmasında rol almış olabilir. *Okul Örgütünde Norm ve Değerler* alt boyutunda ise yüksek lisans mezunu akademik personelin ($\bar{X}=20.17$) doktora mezunu akademik personelden ($\bar{X}=24.00$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır ($U=100.00$; $p>0.05$). Doktora mezunu olan akademik personelin akademinin süreci ile daha çok yoğrulmuş oluşu, uzun süredir akademiden yer alıyor olması, süreçte daha fazla söz sahibi oluşları arasındaki farkın oluşmasında, norm ve değerlere daha fazla sahip çıkmalarında rol almış olabilir.

Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım alt boyutuna akademik personelin eğitim düzeyi yönünden bakıldığında yüksek lisans mezunu akademik personelin ($\bar{X}=18.75$), doktora mezunu akademik personelden ($\bar{X}=24.21$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($U=91.500$; $p>0.05$). Yüksek lisans mezunu olan akademik personelin daha çok öğretim görevlisi kadrosunda bulunmaları bazı yönetsel süreçlerde etkin olmamalarını, akademik faaliyetlerde daha az rol almalarını gerektirdiğinden süreçteki etkileşimi ve sürece katılımı doktora mezunu akademisyenlere göre daha geride tutabilmektedir. *Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet* alt boyutuna bakıldığında yüksek lisans mezunu akademisyenlerin ($\bar{X}=23.50$) doktora mezunu akademisyenlere göre ($\bar{X}=24.50$) daha düşük puan ortalamasına sahiptir oldukları görülmektedir ($U=120.00$; $p>0.05$). Doktora mezunu olan akademisyenlerin belirgin şekilde daha fazla aidiyet ve bağlılık hissi içinde olmaları akademik süreçte daha fazla rol almalarından, akademik hayatta daha fazla olmalarından ve tutunmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 11. Sosyal Sermaye Kullanımının Yöneticilik Görevinde Olup Olmamaya Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları (Tebriz Devlet Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	Z	p
Okul Örgütünde Güven	Yönetici Değil	16	22.58	677.50	212.500	-.637	0.524
	Yönetici	30	25.22	403.50			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	Yönetici Değil	16	21.73	652.50	187.500	-1.226	0.220
	Yönetici	30	26.81	429.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	Yönetici Değil	16	21.90	657.00	192.000	-1.111	0.267
	Yönetici	30	26.50	424.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	Yönetici Değil	16	22.87	686.00	221.000	-.440	0.660
	Yönetici	30	24.69	395.00			
	Toplam	46					

Tablo 11'e bakıldığında Tebriz Üniversitesinde sosyal sermaye kullanımı değişkenine ait 4 alt boyut ile araştırmaya katılan akademik personelin yöneticilik yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığı görülmektedir.

Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyutun hiçbiri ile akademik personelin yöneticilik görevinde olması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. *Okul Örgütünde Güven* alt boyutuna bakıldığında yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}$ =22.58) yöneticilik görevi olan akademisyenlerden daha yüksek puan ortalamalarına ($\bar{X}$ =25.22) sahip olduğu görülmektedir (U=212.500; p>0.05). *Okul Örgütünde Güven* alt boyutunda yöneticilik görevinde olmayanların aritmetik ortalaması nispeten daha yüksek bulunmuştur. Devlet üniversitesinde yöneticilik yapıyor olmaları, bazı yetki ve sorumlulukların da sahibi olmaları yöneticilik görevinde olanların güven ortalamalarının yüksek olmasında teme faktör olarak rol alıyor olabilir.

Okul Örgütünde Norm ve Değerler alt boyutunda ise yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}$ =21.73) yöneticilik görevi olan akademisyenlerin ($\bar{X}$ =26.81) daha yüksek ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır (U=187.500; p>0.05). Yöneticilik görevi olan akademisyenlerin okul örgütünden norm ve değerler alt boyutunda yöneticilik görevi

olmayanlara nispeten aritmetik puan ortalamalarının fazla çıkması her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da nispeten daha yüksektir.

Yönetici akademisyenlerin okul örgütünü daha çok benimsemeleri, örgütü daha çok içselleştirmeleri, sürecin içinde daha çok bulunuyor olmaları aradaki farkın temel nedenleri arasında olabilir. Bunun yanında devlet üniversitesinde özellikle daha çok kıdemli hocaların bulunması, uzun süredir aynı kurumda çalışıyor olmaları bu kurumun gelenek, değer ve normları ile bütünleşmiş olmaları da farkın nedenleri arasında sıralanabilir.

Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım alt boyutunda yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}=21.90$), yöneticilik görevi olan akademisyenlerden ($\bar{X}=26.50$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($U=192,00$; $p>0.05$). Yöneticilik görevinin gerektirdiği bazı temel beceri, sorumluluk ve yetkiler bu görevdeki akademisyenlerin diğer tüm paydaşlar ile daha çok hemhâl olmalarına, süreçle daha çok ilgilenmelerine, diğer insanlar ile daha çok etkileşimde bulunmalarına, sürece daha fazla katılım sağlamalarına neden oluyor olabilir. Sayılan nedenler, aradaki farkın temel nedenleri arasında gösterilebilir.

Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet alt boyutuna bakıldığında yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}=22.87$) yöneticilik görevi olan akademisyenlerle ($\bar{X}=24.69$) neredeyse denk puan ortalamasına sahiptir oldukları görülmektedir ($U=221.00$; $p>0.05$). Devlet üniversitesinin, akademik personelin bağlılık ve aidiyetlerini güçlendirici yönetsel politikaları, çalışanlarını memnun edecek hizmetler sunuyor olmaları, yönetimdeki hocaların diğer hocalarla araya katı hiyerarşik sınır koymuyor olmaları bu denkliğin temel nedenleri arasında olabilir.

Tablo 12. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Cinsiyete Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	Z	p
<i>Okul Örgütünde Güven</i>	Erkek	25	21.58	539.50	214.500	-1.062	0.288
	Kadın	21	25.79	541.50			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde Norm ve Değerler</i>	Erkek	25	22.62	565.50	240.500	-.487	0.626
	Kadın	21	24.55	515.50			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım</i>	Erkek	25	21.28	532.00	207.000	-1.228	0.219
	Kadın	21	26.14	549.00			
	Toplam	46					
<i>Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet</i>	Erkek	25	21.00	525.00	200.000	-1.382	0.167
	Kadın	21	26.48	556.00			
	Toplam	46					

Tablo 12’ bakıldığında üniversitelerde sosyal sermaye kullanımı değişkenine ait 4 alt boyut ile Özel İslami Azad Üniversitesi’nden araştırmaya katılan akademik personelin cinsiyetleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığı görülmektedir.

Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyuttan hiçbirinin akademik personelin cinsiyetleri yönünden anlamlı istatistiksel bir fark oluşturmadığı görülmektedir. Alt boyutlar açısından bakıldığında *Okul Örgütünde Güven* alt boyutunun kadın akademisyenlerde ($\bar{X}$ =25.79) erkek akademisyenlere ($\bar{X}$ =21.58) göre daha yüksek olduğu görülmektedir (U=214.500; p>0.05). Kadın akademisyenlerin kendilerini işlerine daha çok veriyor olmaları, yönetsel kararlarda aktif olmaları, sürecin yürütülmesinde etkin olmaları aradaki farkı oluşturmuş olabilir.

Okul Örgütünde Norm ve Değerler alt boyutu açısından bakıldığında erkek akademisyenler ($\bar{X}$ =22.62), kadın akademisyenlerden ($\bar{X}$ =24.55) daha düşük düzeye sahiptirler (U=.240.500; p>0.05). Kadın akademisyenlerin akademide uzun süredir olmaları, okulun norm ve değerleri ile kendi norm ve değerlerinin örtüşüyor olmaları aradaki farkı oluşturmuş olabilir. *Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım* alt boyutunda erkek

akademisyenlerin puan ortalamaları ($\bar{X}=21.28$), kadın akademisyenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=26.14$) göre daha düşüktür ($U=207.00$; $p>0.05$). Erkek akademik personelin iletişim becerilerini kadın akademisyenlere göre nispeten daha düşük düzeyde kullanıyor olmaları, diğer paydaşlarla daha az etkileşim içinde olmaları, sürece daha az katılım gösteriyor olmaları arada fark çıkmasına neden olmuş olabilir.

Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet alt boyutuna bakıldığında kadın akademisyenler ($\bar{X}=26.48$) erkek akademisyenlere göre ($\bar{X}=21.00$) daha yüksek değere sahip oldukları görülmektedir ($U=200.000$; $p>0.05$). Aradaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmasa da kayda değer şekilde kadın akademisyenlerin daha fazla bağlılık ve aidiyet gösterdiği görülmektedir. Kadın akademisyenlerin akademik faaliyetleri daha çok içselleştirmiş olmaları, süreçte daha çok etkin olmaları bu bağlılık ve aidiyeti kadınlar lehine artırmış olabilir.

Tablo 13. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Eğitim Düzeyine Göre Mann Whitney U Testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	$\sum sıra$	U	Z	p
Okul Örgütünde Güven	Yüksek Lisans Mezunu	7	21.64	151.50	123.500	-.399	0.690
	Doktora Mezunu	39	23.83	929.50			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	Yüksek Lisans Mezunu	7	22.43	157.00	129.00	-.230	0.818
	Doktora Mezunu	39	23.69	924.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	Yüksek Lisans Mezunu	7	20.50	143.50	115.500	-.644	0.519
	Doktora Mezunu	39	24.04	937.50			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	Yüksek Lisans Mezunu	7	20.14	141.00	113.00	.721	0.490
	Doktora Mezunu	39	24.10	940.00			
	Toplam	46					

Tablo 13'e bakıldığında üniversitelerde sosyal sermaye kullanımı değişkenine ait 4 alt boyut ile Özel İslami Azad Üniversitesi'nden araştırmaya katılan akademik personelin eğitim düzeyleri yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığı görülmektedir.

Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyutun hiçbirisi ile akademik personelin eğitim düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. *Okul Örgütünde Güven* alt boyutuna bakıldığında yüksek lisans mezunu akademisyenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=21.64$) doktora mezunu akademisyenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=23.83$) göre daha düşük olduğu görülmektedir ($U=123.500$; $p>0.05$). Doktora mezunu hocaların akademik birikimlerinin fazlalığı, daha çok akademik etkinlik içinde olmaları, uzun süredir akademide bulunmaları bu farkın oluşmasında rol almış olabilir.

Okul Örgütünde Norm ve Değerler alt boyutunda ise yüksek lisans mezunu akademik personelin ($\bar{X}=22.43$) doktora mezunu akademik personelden ($\bar{X}=23.69$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır ($U=129.00$; $p>0.05$). Doktora mezunu olan akademik personelin akademinin süreci ile daha çok yoğrulmuş oluşu, uzun süredir akademiden yer alıyor olması, süreçte daha fazla söz sahibi oluşları aradaki farkın oluşmasında, norm ve değerlere daha fazla sahip çıkmalarında rol almış olabilir.

Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım alt boyutuna akademik personelin eğitim düzeyi yönünden bakıldığında yüksek lisans mezunu akademik personelin ($\bar{X}=20.50$), doktora mezunu akademik personelden ($\bar{X}=24.04$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($U=115.500$). Yüksek lisans mezunu olan akademik personelin daha çok öğretim görevlisi kadrosunda bulunmaları bazı yönetsel süreçlerde etkin olmamalarını, akademik faaliyetlerde daha az rol almalarını gerektirdiğinden süreçteki etkileşimi ve sürece katılımı doktora mezunu akademisyenlere göre daha geride tutabilmektedir. *Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet* alt boyutuna bakıldığında yüksek lisans mezunu akademisyenlerin ($\bar{X}=3.30$) doktora mezunu akademisyenlere göre ($\bar{X}=24.10$) daha düşük puan ortalamasına sahiptir oldukları görülmektedir ($U=113.00$; $p>0.05$). Aradaki fark her ne kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da doktora mezunu olan akademisyenlerin belirgin şekilde daha fazla aidiyet ve bağlılık hissi içinde olmaları akademik süreçte daha fazla rol almalarından, akademik hayatta daha fazla olmalarından ve tutunmalarından kaynaklanıyor olabilir.

Tablo 14. Sosyal Sermaye Kullanımının Yöneticilik Görevinde Olup Olmamaya Mann Whitney U Testi Sonuçları (Özel İslami Azad Üniversitesi)

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{X}_{sıra}$	$\sum_{sıra}$	U	Z	p
Okul Örgütünde Güven	Yönetici Değil	16	23.00	713.00	232.000	-.185	0.853
	Yönetici	30	23.77	368.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	Yönetici Değil	16	21.50	657.00	192.000	-1.111	0.267
	Yönetici	30	26.90	424.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	Yönetici Değil	16	22.90	705.00	240.000	-.801	0.547
	Yönetici	30	26.50	376.00			
	Toplam	46					
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	Yönetici Değil	16	23.27	697.00	232.500	-.173	0.862
	Yönetici	30	24.69	383.50			
	Toplam	46					

Tablo 14'e bakıldığında özel İslami Azad Üniversitesinde sosyal sermaye kullanımı değişkenine ait 4 alt boyut ile araştırmaya katılan akademik personelin yöneticilik yönünden anlamlı bir ilişki oluşturup oluşturmadığı görülmektedir. Tabloya göre ana değişkene ait dört alt boyutun hiçbiri ile akademik personelin yöneticilik görevinde olması arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki yoktur. *Okul Örgütünde Güven* alt boyutuna bakıldığında yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=23.00$) yöneticilik görevi olan akademisyenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=23.77$) yakın olduğu görülmektedir (U=232,00; p>0.05). *Okul Örgütünde Güven* alt boyutunda yöneticilik görevinde olmayanların aritmetik ortalaması nispeten daha yüksek bulunmuştur. Bunun temel nedeni arasında yöneticiliğin gerektirdiği bazı idari sorumlulukları almamalarından, bazı yönetsel zorluklarla çok fazla muhatap olmadıklarından olabilir. *Okul Örgütünde Norm ve Değerler* alt boyutunda ise yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}=21.50$) yöneticilik görevi olan akademisyenlerin ($\bar{X}=26.90$) daha düşük ortalamaya sahip olduğu anlaşılmaktadır (U=192.00; p>0.05). Yöneticilik görevi olan akademisyenlerin okul örgütünden norm ve değerler alt boyutunda yöneticilik görevi olmayanlara nispeten aritmetik puan ortalamalarının fazla çıkması her ne

kadar istatistiksel olarak anlamlı olmasa da nispeten daha yüksektir. Yönetici akademisyenlerin okul örgütünü daha çok benimsemeleri, örgütü daha çok içselleştirmeleri, sürecin içinde daha çok bulunuyor olmaları aradaki farkın temel nedenleri arasında olabilir.

Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım alt boyutunda yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}=22.90$), yöneticilik görevi olan akademisyenlerden ($\bar{X}=26.50$) düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir ($U=240,00$; $p>0.05$). Yöneticilik görevi olan ve olmayan akademik personelin bu alt boyutta aritmetik puan ortalamalarının eşitliği okul örgütü içindeki iklimin ve ortamın sürece katılım ve süre içinde etkileşim sağlama konusunda her iki grubu da bu yönde yeterli düzeyde teşvik etmesinden kaynaklı olabilir. *Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet* alt boyutuna bakıldığında yöneticilik görevi olmayan akademisyenlerin ($\bar{X}=23.27$) yöneticilik görevi olan akademisyenlerden ($\bar{X}=24.69$) daha düşük puan ortalamasına sahip oldukları görülmektedir ($U=.232.500$; $p>0.05$). Yöneticilik görevi bulunan akademik personelin okul örgütünde olan bağlılık ve aidiyet hislerinin fazlalığı istatistiksel olarak her ne kadar anlamlı bulunmasa da aradaki fark yönetici kadrosundaki akademisyenlerin okul örgütünün işleyişinde daha fazla bulunmalarından, okulu daha çok sahiplenmelerinden kaynaklanabilir.

Tablo 15. Sosyal Sermayenin Kullanımın Alt Boyutları

Sosyal Sermayenin Alt Boyutları	N		$\bar{X}$		S	
	Tebriz Ün.	Özel İslami Azad Ün.	Tebriz Ün.	Özel İslami Azad Ün.	Tebriz Ün.	Özel İslami Azad Ün.
Okul Örgütünde Güven	46	46	3.04	3.03	0.94	0.10
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	46	46	3.20	3.27	0.91	0.79
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	46	46	3.14	3.18	0.85	0.84
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	46	46	3.40	3.41	0.11	0.13

Tablo 15'ye bakıldığında iki ayrı üniversiteye ait sosyal sermaye kullanımının alt boyutlarına ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri görülmektedir. Buna göre akademik personelin sosyal sermaye kullanımında *Okul Örgütünde Güven* alt boyutunda Tebriz üniversitesi $\bar{X}= 3.04$ ortalamaya sahipken Özel İslami Azad Üniversitesinin ortalaması $\bar{X}= 3.03$ olarak saptanmıştır. Bu alt boyutta her iki üniversitenin

değerlerinin birbirine eşite yakın olduğu görülmektedir. Her iki üniversitede de öğretim üyelerinin çalıştıkları kuruma ilişkin güven düzeyi endekslerinin ortalamasının üzerinde ve birbirine yakın olması üniversitelerin insan kaynaklarına ilişkin politikalarının da benzerlik gösterdiğine de işaret olabilir. İkinci alt boyut olan *Okul Örgütünde Norm ve Değerlerde* Tebriz Üniversitesi $\bar{X}= 3.20$ ortalamaya sahipken Özel İslami Azad Üniversitesinin ortalaması $\bar{X}= 3.27$ olarak saptanmıştır. Özel İslami Azad Üniversitesinin ortalaması Tebriz Üniversitesinin ortalamasından az miktarda yukarı olmasına rağmen bu durum istatistiksel olarak anlamlı bir fark ortaya koymamaktadır. Bu bulguya dayanarak her iki üniversitede de benzeri nitelikte norm ve değerlerin hâkim olduğu ve örgütsel yaşamı benzer norm ve değerlerin şekillendirdiği ileri sürülebilir.

Üçüncü olan alt boyut *Okul Örgütünde İlgî, Etkileşim ve Katılım* Tebriz Üniversitesi $\bar{X}= 3.14$ ortalamaya sahipken Özel İslami Azad Üniversitesinin ortalaması $\bar{X}= 3.18$ olarak saptanmıştır. İki üniversitenin de aritmetik ortalama değerleri birbirine yakın seviyededir. Akademik personelin her iki üniversitede de okulun yönetim ve öğretim sürecine katılımda benzer düzeyde ilgiye ve alakaya sahip oldukları, kendi aralarında benzer düzeyde etkileşim halinde oldukları ileri sürülebilir.

Dördüncü alt boyut olan *Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet* Tebriz Üniversitesinde $\bar{X}= 3.40$ ortalamaya sahipken Özel İslami Azad Üniversitesinin ortalaması $\bar{X}= 3.41$ olarak saptanmıştır bulgulanmıştır. Bu alt boyutta her iki üniversitenin aritmetik ortalama değerleri neredeyse birbirine eşit düzeydedir. Buradan hareketle her iki üniversitenin de akademik personeline iyi düzeyde bağlılık ve aidiyet hissi sunduğu, akademisyenlerin kurumları ile olan bağlarının güçlü olduğu ileri sürülebilir.

Tablo 16. Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Akademisyenlerin Akademik Unvanlarına Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>Fark Tukey</i>
Okul	Gruplar Arası	3.867	1.289	3	2.995	0.03	1-4
Örgütünde	Gruplar İçi	37.872	0.430	88			
Güven	<i>Toplam</i>	41.739		91			
Okul	Gruplar Arası	3.257	1.086	3	3.506	0.01	1-4
Örgütünde	Gruplar İçi	27.248	0.310	88			
Norm ve	<i>Toplam</i>	30.505		91			
Değerler							
Okul	Gruplar Arası	2.537	0.846	3	2.716	0.49	
Örgütünde	Gruplar İçi	27.397	0.311	88			
İlgi,	<i>Toplam</i>	29.934		91			
Etkileşim ve							
Katılım							
Okul	Gruplar Arası	5.076	1.692	3	2.525	0.63	
Örgütünde	Gruplar İçi	58.972	0.670	89			
Bağlılık ve	<i>Toplam</i>	64.048		65			
Aidiyet							

Tablo 16 incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin akademik unvan değişkeni ile sosyal sermaye kullanımının alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülmektedir.

Tabloya göre akademisyenlerin akademik unvanları ile sosyal sermaye kullanımının alt boyutlarından *Okul Örgütünde Güven* ve *Okul Örgütünde Norm ve Değerler* arasında istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. *Okul Örgütünde Güven* ve *Okul Örgütünde Norm ve Değerler* alt boyutlarına göre akademik unvan ile okul örgütünde güven [$F(3, 88) = 2.99, p < .05$], okul örgütünde normlar ve değerler [$F(3, 88) = 3.50, p < .05$] arasındaki istatistiksel farklılaşmanın kaynağını bulmak için yapılan post-hoc testlerinden Fark Tukey'e göre farklılaşmanın kaynağı Öğretim Görevlisi ve Profesörlerdir.

Okul Örgütünde Güven alt boyutunda öğretim görevlilerin ortalaması ($\bar{X}=2.80$) iken profesörlerin ortalaması ($\bar{X}=3.31$) olarak bulunmuştur. *Okul Örgütünde Norm ve Değerler* alt boyutunda öğretim görevlilerin ortalaması ($\bar{X}=3.09$) iken profesörlerin ortalaması ($\bar{X}=3.47$) olarak bulunmuştur. Ayrıca akademik unvan değişkeni ile okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım alt boyutu [$F(3, 88) = 2.71, p > .05$], ve okul örgütünde bağlılık ve aidiyet [$F(3, 88) = 2.525, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma yoktur.

Profesörlerin uzun süredir akademide çalışıyor olmaları, yönetsel süreçlerde ve etkinliklerde faal olarak görev alıyor olmaları, üniversitenin işleyişinde daha çok söz sahibi olmaları, önemli kararların alınmasında birinci derecede sorumluluklarının bulunması, akademik hiyerarşide en yukarıda olmaları, öğretim görevlilerine göre daha çok akademik faaliyetlerin içinde bulunmaları aradaki farkın temel nedenleri arasında sayılabilir. Bunun yanında profesör hocaların kıdemli olmaları ve uzun süredir akademide olmaları akademinin norm ve değerlerini daha çok benimsemelerini sağlamış olabileceğinden bu durum da arada fark çıkmasına neden olabilir.

Tablo 17 Sosyal Sermaye Kullanımının Alt Boyutlarının Akademisyenlerin İş Deneyimine Göre Tek Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi

<i>Değişkenler</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>Kareler Toplamı</i>	<i>Kareler Ortalaması</i>	<i>sd</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Okul Örgütünde Güven	Gruplar Arası	2.406	0.602	4	1.331	0.26
	Gruplar İçi	39.333	0.452	87		
	<i>Toplam</i>	41.739		91		
Okul Örgütünde Norm ve Değerler	Gruplar Arası	2.030	0.507	4	1.550	0.19
	Gruplar İçi	28.476	0.327	87		
	<i>Toplam</i>	30.505		91		
Okul Örgütünde İlgi, Etkileşim ve Katılım	Gruplar Arası	1.237	0.309	4	0.937	0.44
	Gruplar İçi	28.698	0.330	87		
	<i>Toplam</i>	29.934		91		
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet	Gruplar Arası	2.871	0.718	4	1.021	0.40
	Gruplar İçi	61.177	0.703	87		
	<i>Toplam</i>	64.048		91		

Tablo 17 incelendiğinde araştırmaya katılan akademik personelin iş deneyimi değişkeni ile sosyal sermaye kullanımının alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olup olmadığı görülmektedir. Tabloya göre akademisyenlerin iş deneyimleri ile sosyal sermaye kullanımının alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur. Akademisyenlerin iş deneyimi ile okul örgütünde güven [$F(4, 87) = 1.33, p > .05$], okul örgütünde normlar ve değerler [$F(4, 87) = 1.55, p > .05$] arasında herhangi bir istatistiksel farklılaşma bulunamamıştır. Ayrıca akademik personelin iş deneyimi değişkeni ile okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım alt boyutu [$F(4, 87) = .93, p > .05$] ve okul örgütünde bağlılık ve aidiyet [$F(4, 87) = 1.02, p > .05$] arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşma yoktur.

İş deneyiminin sosyal sermaye kullanımında kıdemli ve daha az kıdemli hocalar arasında fark oluşturmaması kıdem faktörüne bakmadan tüm hocaların aşağı yukarı birbirine denk şekilde sosyal sermayeden yararlandıkları anlamına gelebilir. Bunun yanında, deneyimli hocaların, daha az deneyimli hocalarla fikir ve tecrübe paylaşımında bulunuyor olmaları, üniversitenin birikimine ve geleneğine birlikte ve benzer duygularla hizmet ediyor olmaları arada istatistiksel olarak bir farkın çıkmamasında rol almış olabilir.



BÖLÜM 5

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına, tartışma, sonuç ve öneriler kısmına yer verilmiştir.

Araştırmanın bulguları incelendiğinde;

Akademisyenlerin okul örgütünde güven, okul örgütünde norm ve değerler, okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım ile okul örgütünde bağlılık ve aidiyet alt boyutlarına ilişkin algılarının ortanın üst düzeyinde oldukları görülmüştür. Bu bulgu, Ersözlü (2008), Uçar (2010), Şimşek (2013) ve Eker (2014) tarafından yapılan araştırmanın bulguları ile paraleldir. Ekinci ve Yıldırım (2013) ise tersi yönde bir bulgu elde ederek üniversitelerde sosyal sermayeden yararlanma düzeyini düşük olarak bulgulamışlardır. Kadın akademisyenler okul örgütünde güven, okul örgütünde norm ve değerler, okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım ile okul örgütünde bağlılık ve aidiyet alt boyutlarında erkek akademisyenlere göre daha yüksek algıya sahiptirler. Bu farklılığın olası temel nedenleri arasında kadın akademisyenlerin mesleklerini yaparken kurumlarına olan bağı kuvvetli tutmaya çalışmaları, kurumsal değerleri benimseyip devam ettirmede erkeklere göre daha istekli oldukları, okulun iş ve işleyişine, aktivitelere daha yakından katılıma eğilimli olmaları sıralanabilir.

Eker (2014) araştırmasında erkek öğretim üyelerinin kadın öğretim üyelerine göre daha yüksek düzeyde örgütsel sosyal sermaye kullanımına yatkın olduklarını bunun yanında kadın öğretim üyelerinin erkek öğretim üyelerine göre daha yüksek düzeyde köprü kurucu sosyal sermaye kullandıklarını saptamıştır. Ersözlü'nün (2008) ve Ekinci'nin (2008) araştırmalarında sosyal sermayeden yararlanma düzeyi eğitimcilerin cinsiyetleri yönünden anlamlı farklılık oluşturmamaktadır. Bu bulgu, bu araştırmanın bulgusu ile de örtüşmektedir. Namalır (2015) tarafından yapılan ve daha alt kademedeki eğitim kurumlarının sosyal sermayeden yararlanma düzeyini içeren araştırmaya göre ise sosyal sermayeden yararlanma düzeyi cinsiyet yönünden anlamlı farklılık oluşturmaktadır. Erkek eğitimciler, kadın eğitimcilere göre sosyal sermayeden daha yüksek düzeyde yararlanmaktadırlar. Ayrıca erkek okul yöneticileri de sosyal sermayeden kadın okul yöneticilerine göre daha fazla yararlanmaktadırlar. Toprak ve Bozgeyikli (2011)

yükseköğretim kurumlarında yaptıkları çalışmada sosyal sermayeden yararlanma düzeyinin cinsiyet yönünden kadınlar lehine anlamlı olarak farklılaştığını tesit etmişlerdir.

Akademik personelin sosyal sermayenin alt boyutlarından okul örgütünde güven, okul örgütünde norm ve değerler, okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım ile okul örgütünde bağlılık ve aidiyetlerinin eğitim düzeyleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği bulgulanmıştır. Genel sıra ortalamasına bakıldığında doktora mezunu akademik personelin yüksek lisans mezunu akademik personelden sosyal sermayeden yararlanma düzeylerinin üstte olduğu görülmektedir. Bu durum, doktora mezunu ve aktif olarak daha fazla derse giren öğretim üyelerinin öğrenci ile daha fazla birlikte olmasından, onların birikimlerinden ve deneyimlerinden daha fazla yararlanıyor olmalarından kaynaklı olabilir. Ancak Eker'e (2014) göre sosyal sermayeden yararlanma düzeyinde yüksek lisans ve üstü mezuniyeti olan öğretim elemanları lehine istatistiksel olarak anlamlı fark vardır.

Akademik personelin aynı zamanda yöneticilik görevinde de bulunuyor olması sosyal sermayeden yararlanma düzeylerini istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştırmamaktadır. İdari görevlerin, akademik faaliyetler yanında fazladan olarak bir iş yükü getiriyor olması, yöneticilik görevindeki öğretim üyelerinin idari işler haricindeki faaliyetler için yeterli zaman bulamamalarına neden olabilmektedir. Bu durumdaki akademik personelin akademik ve idari iş yükü hafiflerse örgütteki sosyal sermayenin birikiminden daha fazla yararlanabilirler. Ancak burada eklememiz gerek bir nokta var ki kimi örgütlerde sosyal sermayenin iyi değerlendiriliyor oluşu o örgütün kurumsal amaçlarına ulaşmalarına yardımcı olmakta, personelin iş performansına olumlu katkı sağlamaktadır. Bilgin ve Kaynak (2008) benzer bulgularla üniversitelerdeki idari görevlilerin sosyal sermayeden yararlanma düzeylerinin artması ile performansları arasında pozitif korelasyon ortaya koymuşlardır.

Öğretim üyelerinin sosyal sermayeden yararlanma düzeyleri okul örgütünde güven, okul örgütünde norm ve değerler, okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılım ile okul örgütünde bağlılık ve aidiyetleri açısından unvan bazında istatistiksel olarak anlamlı şekilde fark göstermektedir. Akademik hiyerarşinin en üstünde bulunan profesör unvanlı öğretim üyelerinin, akademik hiyerarşinin altlarında bulunan öğretim görevlilerine göre sosyal sermayeyi daha etkin, verimli ve iş yarar şekilde kullandıkları görülmektedir. Profesörlerin uzun yıllardır akademik çevrelerde bulunuyor olması, etkin şekilde akademik faaliyetler içinde bulunmaları, örgütsel yapının kurulmasında ve işleyişinde, yönetsel bazda görev

alıyor olmaları sosyal sermayeyi, insan sermayesini daha etkili kullanmaları için geçerli nedenler arasında sıralanabilir. Bunun yanında akademisyenlerin iş deneyimleri değişkenleri ile sosyal sermayenin alt boyutları arasındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır.

Yükseköğretim kurumlarında ve diğer eğitim kurumlarında sosyal sermayenin etkin şekilde kullanımının eğitim örgütlerinde özellikle akademik başarının artırılmasında, örgüt içi iletişimin güçlenmesinde, kurumsal ve örgütsel amaçların daha hızlı şekilde ulaşmada, iş performansının ve niteliğinin artırılmasında katkı sahibi olduğu görülmektedir. Neri ve Ville (2008), Miracle (2013), Bilgin ve Kaynak (2008) sosyal sermaye ile akademik performansın yakından ilintili olduğunu araştırmalarında bulgulamışlardır. Üniversite düzeyinde yapılan bir araştırmada Bryk ve Schneider (Akt. Ekinci, 2012), yaptıkları çalışmada sosyal sermayenin öğrenci başarısını artırma ve bu başarıyı kalıcı kılmada önemli bir faktör olduğuna dair bulgular elde etmişlerdir. Özmen, Aküzüm, Koçoğlu, Tan ve Demirkol (2014) ise sosyal sermayenin iş tatmininin önemli yordayıcı değişkeni olduğunu bulmuşlardır.

Örgütsel yapılar açısından sosyal sermaye, fiziksel, beşeri ve finansal sermaye gibi temel bir değer olup tüm bu sermaye türlerinin birleştirici unsuru ve bu sermaye alanlarından amaçlanan düzeyde fayda sağlamanın ön koşulu niteliğindedir. Bu açıdan güçlü bir sosyal sermayeye sahip olmak, örgütler açısından oldukça önemli bir imkân yaratır.

Sosyal sermayenin sözü edilen getirilerinden yararlanmanın en önemli ön koşulu, potansiyel olarak bütün örgütsel yapılarda yer alan sosyal sermaye unsurlarını etkili kılmaktan geçmektedir. Sosyal sermaye unsurlarını işlevsel hale getirerek örgütsel amaçlara ulaşmada bir değer olarak kullanabilmenin yolu da bu unsurları canlandıracak ilişkileri geliştirmek, çalışanların bu ilişkilere dayalı olarak grupları etkin kılmalarına hizmet edecek sosyal mekân ve zaman olanakları sağlamak; iş görenleri, etkilenecekleri tüm kararların alınması aşamasında söz sahibi kılmaktır. Tüm bu etkinlik ve imkânlar sosyal sermayenin niteliğini belirleyerek işlevsel hale gelmesinde etkili olurlar.

Sosyal sermayeyi örgütsel ortamda geliştirme ve etkili kılmada en önemli ve kritik rol yöneticilere düşmektedir. Lider nitelikte yöneticiler, bu süreç ve unsurların farkında ve öneminin bilincinde olarak hareket ettikleri takdirde sosyal sermayenin bir değer olarak amaca hizmet etmesi mümkün olacaktır. Üniversiteler açısından ele alındığında yöneticilerden (rektör, rektör yardımcıları, dekan, dekan yardımcıları ve bölüm başkanları

ile enstitü müdürleri) beklenen, sosyal sermayenin farkında olmak ve gelişimine uygun zemin hazırlamaktır. Bu bilinç ve etkinlikler de sosyal sermaye liderliği olarak ifade edilen ve sosyal sermayeyi örgütte geliştirmeye dönük davranış ve etkinlikleri ön planda tutan lider yaklaşımıdır.

Uygulayıcılar İçin Öneriler

1. Sosyal sermaye düzeyi yüksek olan eğitim kurumlarında iş doyumu ve akademik performans arttığı için yükseköğretim kurumlarının sosyal sermaye kapasitelerinin yükseltilmesi ve bu sermayeden öğretim üyelerinin yararlanmasının teşviki sağlanmalıdır.
2. Sosyal sermayeden akademik hiyerarşide en üstte olan profesörlerin daha fazla yararlanmasından yola çıkarak diğer alt unvanlarda bulunan akademik personele bu bağlamda rehberlik etmeleri teşvik edilebilir.
3. Sosyal sermayenin alt boyutları olan örgütsel güvenin sağlanması, norm ve değerlerin benimsenmesi, yönetsel sürece katılım ve etkileşim ile bağlılık ve aidiyeti artıracak etkinlikler planlanabilir.
4. Öğretim elemanları gördükleri, görüşebildikleri, fikirlerini rahatça ifade edebildikleri, ulaşılabilir yöneticilerle daha yüksek bir motivasyona sahip olabilirler. Birleştirici sosyal sermayenin güçlendirilebilmesi adına yönetici konumdaki öğretim elemanlarına liderlik ve etkin yöneticilik eğitimleri verilebilir.

Araştırmacılar İçin Öneriler

1. Bu araştırma İran'daki iki üniversitedeki az sayıda akademik personel ile sınırlıdır. Farklı ülkelerdeki daha kalabalık ve büyük üniversitelerde daha geniş çaplı çalışmalar yürütülebilir.
2. Nitel desenli çalışmalar ile daha derinlikli veriler elde edilebilir.
3. Yükseköğretim kurumlarındaki farklı değişkenler ile sosyal sermaye arasındaki ilişkiler incelenebilir

KAYNAKLAR

- Açıkalın, A. (1998). *Toplumsal, kurumsal ve teknik yönleriyle okul yöneticiliği*. Ankara: Pegem.
- Akçay, S. (2005). *İktisadi kalkınmada sosyal, kültürel ve siyasal faktörlerin rolü*. Bursa: Ekin.
- Arslan, M. (2001). *İş ve meslek ahlakı*. Ankara: Nobel.
- Aydemir, M. A. (2011). *Sosyal sermaye -topluluk duygusu ve soysal sermaye araştırması*. Konya: Çizgi.
- Aydın, M. (2010). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu.
- Bhardwaj, A., Qureshi, I., Seung, H. & Lee, H. M. (2008). A study of race/ethnicity as a moderator of the relationship between social capital and satisfaction. *Academy of Management Proceedings*, 1, 1-6.
- Bilgin, N. & Kaynak, R. (2008). *Sosyal sermaye faktörlerinin iş başarısına etkisi: üniversite çalışanları üzerine ampirik bir çalışma*. Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 32(1), 29-38.
- Bolman, L. & Deal, T. E. (2013). *Organizasyonları yeniden yapılandırmak*. (A. Aypay & A. Tanrıöven Çev.). Ankara: Seçkin.
- Bourdieu, P. (1986). *The Forms of Capital, Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Westport: CT.
- Budgen, F., Main, S., Callcott, D. & Hamlett, B. (2014). The first year at university: Giving social capital a sporting chance. *Australian Journal of Teacher Education*, 39(7), 156-172.
- Cohen, D. & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul: Mess.
- Coleman, J. (1961). *The Adolescent Society: The Social Life of the Teenager and its Impact on Education*. New York: Free.
- Coleman, J. (1966). *Equality of Educational Opportunity -Coleman Study (EEOS)*. Codebook and Study Report. ICPSR Inter-university Consortium for Political and Social Research.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). *Liderlikte duygusal zeka, yönetim ve organizasyonlarda duygusal zeka* (Z. B. Ayman & B. Sancar, Çev.). İstanbul: Sistem.
- Çalışkan, D. (2010). *Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve Burdur ili üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

- Devamoğlu, S. (2008). *Sosyal sermaye kuramı açısından Türkiye’de demokrasi kültürü üzerine bir değerlendirme*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eker, D. (2014). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir
- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi*. Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ekinci, A. & Yıldırım, M. (2011). Üniversitelerde sosyal sermayeyi artırmada yöneticilerin rolü üzerine nitel bir çalışma. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar*, 2276-2284. İstanbul.
- Ekinci, A. (2012). İlköğretim okullarındaki sosyal sermaye düzeyinin örgüt içi bilgi paylaşımına etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*, 2505-2520.
- Eşki, H. (2009). *Sosyal sermaye- önemi, üretimi ve ölçümü-üzerine bir alan araştırması*. Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Erbil, C. (2008). *Sosyal sermayeye örgütsel yaklaşım: Bir model önerisi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ergeneli, A. (2006). *Örgüt ve insan*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi
- Ergin, R. (2007). *Sosyal sermayenin yöneticiler bağlamında ölçülmesine yönelik Konya sanayisinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Erselcan, F. (2009). Disiplinler arası ortak bir çalışma alanı olarak sosyal sermaye. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 35(2), 248-256.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumlarına etkisi (Tokat ili örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ
- Field, J. (2006). *Sosyal sermaye* (B. Bilgen & B. Sen, Çev.) . İstanbul: Bilgi Üniversitesi.
- Fukuyama, F. (1998). *Güven: Sosyal erdemler ve refahın yaratılması* (A. Buğdaycı Çev.). Ankara: İş Bankası.
- Glover, T. D., & Hemingway, J. (2005). Locating leisure in the social capital literature. *Journal of Leisure Research*, 387-401.
- Gökçe, O. & Uğuz, H. E. (2009). Selçuk Üniversitesi öğrencilerinin sosyal sermaye profilleri üzerine bir çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 323-351.

- Güçlü, N. (2003). Örgüt kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 147-159.
- Hasanoğlu, M. (2006). Türk kamu yönetiminde örgüt kültürü ve önemi. *Sayıştay Dergisi*, 43-52.
- Kangal, N. (2013). *Sosyal sermaye teorileri ve sosyal sermaye kalkınma ilişkisi: Türkiye örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kapı, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 259-288.
- Kaya, Y. (1993). *Yönetim: Kuram ve Türkiye'de ki uygulama*. Ankara: Bilim Kitap .
- Keskin, M. (2008). *Sosyal sermaye ve bölgesel kalkınma: erzurum ticaret ve sanayi odası üyelerinde sosyal sermaye düzeyi ve belirleyicilerinin analizi*. Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- King, K. N. (2004). Social capital and nonprofit leaders. *Nonprofit Management and Leadership*, 471-487.
- Kuşçu, M. K. (2006). *İş yaşamında sosyal sermayenin çalışanın fiziksel ve ruhsal sağlığındaki yeri*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Mısırdalı, F. (2006). *Örgüt içi bilgi paylaşımında sosyal sermayenin etkisi: Kütahya Porselen A.Ş. 'de bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Miracle, J. W. (2013). *Higher education in the creation of individual social capital: A student organizaion ethnography*, Doktora Tezi, University of Pittsburgh, USA.
- Moran, P. (2005). Structural vs. relational embeddedness: social capital and managerial performance. *Strategic Management Journal*, 1129-1151.
- Namalı, M. (2015) *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanma düzeyi*. Yüksek lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara
- Neri, F. & Ville, S. (2008). Social capital renewal and the academic performance of international students in Australia. *Journal of Socio-Economics*, 37(4), 1515-1538.
- Öğüt, A. & Erbil, C. (2009). *Sosyal sermaye ve yönetimi*. Konya: Çizgi.
- Öksüzler, O. (2006). Sosyal sermaye, güven ve belirleyicileri: Bir panel analizi. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 12, 108-129.
- Özcan, B. (2011). *Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma*. Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Özdemir, A. (2008). Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81–102.
- Özdemir, Ş. (2006). *MÜSİAD: Anadolu sermayesinin dönüşümü ve Türk modernleşmesinin derinleşmesi*. Ankara: Vadi.
- Özmen, F., Aküzüm, C., Koçoğlu, C., Tan, Ç. & Demirkol, M. (2014). Eğitim kurumlarında sosyal sermayenin iş tatmini üzerindeki etkisi. *EKEV Akademi Dergisi*, 18(58), 333-346
- Print, M. & Coleman, D. (2003). *Towards understanding of social capital and citizenship education*. Cambridge Journal of Education, 123-149.
- Qureshi, I. (2008), *Influence of computer mediated communication on social capital: a disaggregated approach*, Doktora Tezi, School of Graduate and Postdoctoral Studies The University of Western, Ontario.
- Schuurman, J. F. (2003). *Social capital: The politicoemancipatory potential of a disputed concept*. Third World Quarterly, 991–1010.
- Seçer, B. (2009). İşgücü piyasasında sosyal sermaye. *Kamu-İş; İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 10 (3), 103-130.
- Şan, M. K. (2007). Bilgi toplumuna geçişte sosyal sermayenin taşıdığı önem ve Türkiye gerçeği. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 2(1), 70-104.
- Şimşek, R. D. (2013). *İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Töremen, F. (2002). *Okullarda sosyal sermaye: kavramsal bir çözümleme*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 556-573.
- Töremen, F. & Alpay, E. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi*. İstanbul: İdeal Kültür.
- Töremen, F. & Alpay, E. (2010). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve yönetimi*. İstanbul: İdeal Kültür.
- Tüysüz, N. (2011). *Sosyal sermayenin ekonomik gelişme açısından önemi ve sosyal sermaye endeksinin hesaplanması*. Uzmanlık Tezi, Kalkınma Bakanlığı, Ankara.
- Uçar, M.E. (2010). *Üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olan bireylerin sosyal sermaye düzeylerinin benlik biçimleri ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi*. Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uğuz, H.E. (2010). *Sosyal sermaye: Kişisel ve kurumsal gelişmeye farklı bir yaklaşım*. Ankara: Orion.

- Ural, A. & Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel araştırma süreci ve spss ile veri analizi*. Ankara: Detay.
- Vermaak, J.N. (2006). *A reconceptualisation of the concept of social capital: A study of resources for need satisfaction amongst agricultural producers in Vhembe*. Doktora Tezi, University of South Africa.
- Wallis, J. & Killerby, P. (2004). Brian, social economics and social capital, *International Journal of Social Economics*, 31(3), 239- 258.



EKLER

Ek 1:

Ölçek Formu

Sayın meslektaşım,

Bu çalışmanın amacı, sosyal sermayenin okul yöneticileri ve öğretmenler açısından ilkokullarda kullanılma düzeyini ortaya çıkarmaktır. Bu veri toplama aracında sosyal sermaye ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Sizden istenilen bu veri toplama aracındaki maddelerin, sizin için ne derece geçerli olduğunu belirtmenizdir. Veri toplama aracında (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) Katılıyorum ve (5) Kesinlikle katılıyorum seçeneklerini ifade etmektedir. Araştırmadan geçerli ve güvenilir sonuçlar almamız için ifadeleri boş bırakmamanızı ve maddeleri okuyarak cevaplamanızı sizden rica ederim. Ayrıca yaptığımız araştırmada kişi isimleri kullanılmayacağı için, veri toplama aracına isim yazılmayacaktır.

Katkılarınız ve yardımlarınızdan dolayı teşekkür ederim.

CEVAPLAYAN EĞİTİMCİYE AİT BİLGİLER

Cinsiyetiniz: () Bay () Bayan

Eğitim Düzeyiniz: () Ön lisans () Lisans () Y. Lisans () Doktora

Statünüz: öğretim görevlisi () Yardımcı Doçent () Doçent () Profesör ()

Mesleki Kıdeminiz: () 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üstü

1= hiç katılmıyorum, 2= katılmıyorum, 3= kısmen katılıyorum, 4= katılıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum

SOSYAL SERMAYENİN UNSURLARINA YÖNELİK İFADELER						
Sıra	Okul Örgütünde Güven ile İlgili İfadeler					
1	Okulumuzda çalışanlar arasında yüksek düzeyde bir güven vardır.	1	2	3	4	5
2	Okulumuzdaki toplantılara ilgililer katılır ve içinden geldiği gibi düşüncelerini beyan eder.	1	2	3	4	5
3	Okulumuzdaki örgütsel güven bireyler üstü bir durumdadır.	1	2	3	4	5
4	Okulumuzda bireyler sahip oldukları bilgi ve fikirleri, okulun ortak amaçlarına ulaşması için, tereddütsüz bir şekilde birbirleriyle paylaşırlar.	1	2	3	4	5
5	Okulumuzda herhangi bir iş gören bulunmadığı ortamda, çıkarlarının korunacağından emindir.	1	2	3	4	5
6	Güvenden dolayı okulumuzda bilgiye özgürce ulaşılır ve deneyimler paylaşılır.	1	2	3	4	5
7	Okulumuzda iş görenler kendilerinin emniyette olduklarını ve yöneticiler tarafından desteklendiklerini hissederler.	1	2	3	4	5
8	Okulumuzda çalışanların büyük çoğunluğu güvenilirdir.	1	2	3	4	5
9	Bana göre insanların büyük çoğunluğu güvenilirdir.	1	2	3	4	5
Okul Örgütünde Norm ve Değerler ile İlgili İfadeler						
10	Bana göre insanların çoğu dürüst ve namusludur.	1	2	3	4	5
11	Okulumuzdaki uygulamaların adaletinden iş görenler memnun durumdadır.	1	2	3	4	5
12	Okulumuzda okul yönetimi iş görenlere saygıyla yaklaşır.	1	2	3	4	5
13	Okulumuzdaki iş görenler ve yöneticiler dürüst ve namusludur.	1	2	3	4	5
14	Okulumuzda norm ve değerler, İş görenleri sonuçlarının olumsuz olacağı gayri ahlaki ve yasadışı eylemlerden alıkoyduğu için önemlidir.	1	2	3	4	5
15	Okulumuzda sosyal güveni destekleyen norm ve değerler, işlem maliyetini azaltmakta ve işbirliğini kolaylaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
16	Okulumuzdaki norm ve değerler ile topluluk içi etkileşimlerin eşgüdümü sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
17	Okul örgütümüzde “karşılıklılık normları” da etkileşim ve paylaşımı kolaylaştırmaktadır.	1	2	3	4	5
18	Okul yönetimi iş görenleri bir araya getirmek için fırsat kollar.	1	2	3	4	5

19	Okulumuz, tüm iş görenleri ve öğrencileriyle bir aile dayanışması içindedir.					
20	Okulumuzda örgütsel amaçlara katkı sağlamak için diğer iş görenlerle işbirliği yapmaya isteklilik mevcuttur.	1	2	3	4	5
Okul Örgütünde İlg, Etkileşim ve Katılım ile İlgili İfadeler						
21	Okulumuzda yönetici, öğretmen ve iş görenlerin ortak değer, norm ve inançlar etrafında kenetlenerek, güçlü okul kültürünü oluştururlar.	1	2	3	4	5
22	Okulumuzda semboller, hikâyeler, törenler ve efsaneler okul kültürünün oluşmasında etkili olurlar.	1	2	3	4	5
23	Okulumuzdaki iş görenler ile okul dışında da vakit geçirmekten hoşlanırım.	1	2	3	4	5
24	Okul geliştirme takımı gibi takımlarda görev almak gerekir.	1	2	3	4	5
25	Okulumuzda yaygın bir ekip çalışması mevcuttur.	1	2	3	4	5
26	Okulumuzda kişiler arası iletişim üst düzeydedir.	1	2	3	4	5
27	Okulumuzda her alanda katılımcılığa önem verilir.	1	2	3	4	5
28	Okulumuzda örgütsel iletişim üst düzeydedir.	1	2	3	4	5
29	Okulumuzda alınan kararlara iş görenler de katılır.	1	2	3	4	5
30	Okul örgütünde ilgi, etkileşim ve katılımın sağlanması, sosyal sermayenin üretilmesi ve sürdürülmesi açısından önem taşır.	1	2	3	4	5
Okul Örgütünde Bağlılık ve Aidiyet ile İlgili İfadeler						
31	Okulumuzu kendi ailem gibi benimsedim ve buradan ayrılmayı düşünemem.	1	2	3	4	5
32	Okulumuzdan zorunlu nedenlerle ayrılan iş görenler, buraya özlemlerini sık sık dile getirmektedirler.	1	2	3	4	5
33	Okulumuzdaki bütün iş görenler, okuldan bahsederken – bizim okul- tabirini kullanırlar.	1	2	3	4	5
34	Okulumuzdaki tüm iş görenler, bu okulun bir üyesi olmaktan gurur duyarlar.	1	2	3	4	5
35	Okulumuzdaki görev ve işler, işbirliği yaklaşımıyla yapılır.	1	2	3	4	5
36	Okulumuzdaki işler, o iş için daha fazlasını yapma arzusuyla yapılır.	1	2	3	4	5
37	Okulumuzda işler yapılırken, sadakat ve yeteneğin birlikte kullanılmasıyla sinerji oluşturulur.	1	2	3	4	5
38	Okulumuzun amaçları iş görenler tarafından içselleştirilmiş olup, iş görenlerin bireysel enerjilerini eyleme dönüştürebilme becerileri mevcuttur.	1	2	3	4	5

Ek 2: Özgeçmiş Formu

ÖZGEÇMİŞ

Ek 2: Özgeçmiş Formu

Soyadı, Adı	AHMADİMOAYYED, Nazila
Uyruğu	İran
Doğum tarihi ve yeri	25/07/1988
Medeni hali	Evli
Telefon	05350391895
e-posta	Nazila.ahmadi3000@yahoo.com

Eğitim Derecesi	Okul/Program	Mezuniyet Yılı
Lise	Nobovvat / İnsani bilimler	2007
Üniversite	Payame noor/ Eğitim yönetimi ve planlama	2011
Yüksek Lisans	Gazi / Eğitim yönetimi ve denetimi	

İş Deneyimi, Yıl	Çalıştığı Yer	Görev
2009-2012	İlkokul	Öğretmen
2014 -	ARNA Architecture Center	Genel Müdür
Yabancı Dil	İngilizce	

Ek 3:

Gazi Üniversitesi Amblemi

