

[JRET]

Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi
Journal of Research in Education and Teaching

(ISSN: 2146-9199)

<http://www.jret.org/>

Geliş/Received: 07.10.2025 Kabul/Accepted: 15.12.2025/ Yayın

Tarihi (Published): 31.12.2025

Makalenin Türü / Article Type: Research / Araştırma

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Sosyal Sermaye Algıları Arasındaki İlişki

Özgür UYGUR**

Öz

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkinin tespitidir. Toplumsal faydaya ulaşmada önemli bir kavram olan sosyal sermaye eğitim kurumlarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık süreçleri ile bağlantılıdır. Bu anlamda çalışmayla, sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık kavramları arasında anlamlı farklılık olup olmadığının belirlenmesi hedeflenmiştir. Araştırmanın evrenini 2024-2025 eğitim öğretim yılında Isparta'daki resmi ve özel okullarda görevli 6367 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklemi ise, kolay örneklem yoluyla seçilen 833 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın veri toplama sürecinde, Kouvonen vd.'nin (2006) geliştirdiği Sosyal Sermaye Ölçeği ve Balay'ın (2000) geliştirdiği Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerin yüksek derecede güvenilir ve anlamlı geçerlilikte olduğu görülmüştür. İstatistiksel analizlerde korelasyon analizi, regresyon analizi, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) ve Games-Howell Post-Hoc testi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin örgütsel bağlılıklarına etkisinin var olduğu görülmüştür. Sosyal sermayenin, örgütsel bağlılığın %09'unu, uyum boyutunun %0.6'sını, özdeşleşme boyutunun %20'sini ve içselleştirme boyutunun ise %07'sini açıkladığı görülmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum boyutunun ($\beta=.796$; $t=-7.6$; $p<.05$) sosyal sermaye üzerinde negatif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu ve örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının sosyal sermaye üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde kadınlara nazaran erkeklerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin kariyer basamağı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sırasıyla başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye algıları incelendiğinde sözel dersler sırasıyla yetenek, meslek ve sayısal derslere göre daha yüksektir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla 0-20, 21-40, 61 ve üzeri ve 41-60 sayılarındaki öğretmen sayılarının okuldaki yönetici ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Bu çalışma sonunda okullarda sosyal sermayenin sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişimin geliştirilmesi, güvene dayalı ilişkiler kurulması ve öğretmenlerin karar alma sürecine dahil edilmesine yönelik uygulamalar planlanması önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Okul yöneticileri, öğretmenler, örgütsel bağlılık, sosyal sermaye

** Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, Isparta, uygurozg@gmail.com, ORCID: orcid.org/0009-0007-4994-5821

The Relationship between Organisational Commitment and Social Capital Perceptions of School Administrators and Teachers

Abstract

The purpose of this study is to determine the relationship between school administrators' and teachers' organisational commitment and their perceptions of social capital. Social capital, an important concept in achieving social benefit, is linked to the organisational commitment processes of school administrators and teachers working in educational institutions. In this sense, the study aims to determine whether there is a significant difference between the concepts of social capital and organisational commitment. The population of the study consists of 6,367 teachers working in public and private schools in Isparta during the 2024-2025 academic year. The sample consists of 833 teachers selected through convenience sampling. The Social Capital Scale developed by Kouvonen et al. (2006) and the Organisational Commitment Scale developed by Balay (2000) were used in the data collection process of the study. The scales were found to be highly reliable and valid. Correlation analysis, regression analysis, independent samples t-test, one-way analysis of variance (One-Way Anova) and Games-Howell Post-Hoc test were used in the statistical analyses. The results of the study showed that the social capital of school administrators and teachers had an effect on their organisational commitment. Social capital was found to explain 9% of organisational commitment, 0.6% of the adjustment dimension, 20% of the identification dimension, and 7% of the internalisation dimension. It was concluded that the fit dimension of the organisational commitment scale ($\beta = -.796$; $t = -7.6$; $p < .05$) was a significant negative predictor of social capital, while the identification and internalisation dimensions of the organisational commitment scale were significant positive predictors of social capital. When evaluating school administrators' and teachers' organisational commitment and perceptions of social capital in terms of the gender variable, it was observed that men were more committed to their organisations than women. When evaluating school administrators' and teachers' organisational commitment and perceptions of social capital in terms of career level, it was observed that head teachers, specialist teachers, and teachers, respectively, were more committed to their organisations. When both organisational commitment and perceptions of social capital were examined, verbal subjects were higher than, respectively, aptitude, vocational, and numerical subjects. When evaluating school administrators and teachers' organisational commitment and perceptions of social capital in terms of the number of teachers in the school, it was observed that the number of teachers in the school with 0-20, 21-40, 61 and above, and 41-60 teachers, respectively, had higher social capital. At the end of this study, it can be suggested that in order for social capital to develop healthily in schools, communication between teachers and school administrators should be improved, trust-based relationships should be established, and practices aimed at including teachers in the decision-making process should be planned.

Keywords: School administrators, teachers, organisational commitment, social capital

Giriş

Toplum, tüm kaynakların insan hayatını kolaylaştırması için kullanıldığı en büyük yapı olarak düşünülmektedir. Bu durum toplum yapısının belli prensipler ışığında yönetilmesi gereksinimini ortaya çıkarır. Gelenekler, görenekler, hukuk kuralları, değerler, ilkeler, normlar, tutumlar, davranışlar ve toplum yapısının diğer bileşenleri bu büyük yapının yaşaması için vazgeçilmez unsurlardandır. Bilim ve iletişim teknolojilerinde gerçekleşen hızlı ilerlemeler toplumun eğitilmesinde farklı bir döngüyü beraberinde getirmektedir. Bu döngü bilgi toplumu sürecine toplumun dönüşmesiyle gerçekleşmektedir. Bu ilerlemelerin haricinde kalmak rekabet ortamında yer alamamak, bağımsız olamamak ve uluslararası platformda yer alamamak anlamına gelmektedir (Tutkun, 2010). Erginer

(2006) toplumların ihtiyaçlarını gideremeyen sistemlerin yok olma ihtimallerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu sebeple Sönmez (2009) de eğitimin açık bir yapı olduğunu ve dış dinamiklerden aldığı geri dönütlerle kendisini geliştiren ve ilerleyen bir sistem olarak görmektedir.

21. Yüzyılda eğitim kurumlarında örgütüne bağlı çalışanların yer alması bu yapıyı güçlendirmektedir. Örgütsel anlamda bağlılık sosyal bir niteliğe sahip eğitim kurumlarında yüksek olursa eğitim hedeflerine ulaşmak eğitim örgütleri için zor olmayacaktır. Bu durumu en iyi destekleyen unsurlardan bir tanesi de çalışanların sosyal anlamda sahip oldukları güçtür. Bu iki unsur örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye kavramlarının önemini daha da artırmıştır. Çalışanların sosyal sermayeleri yönünde etkin bir potansiyel gücü ortaya çıkarması örgütsel bağlılıklarının da bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık süreçleri sosyal sermaye gücünün ortaya çıkmasıyla daha da güçlenebilir. Bu nedenle iki kavram eğitim kurumları için önemli hale gelmiştir.

Örgütsel Bağlılık

Sağlam Arı (2003: 22) örgütsel bağlılığı kişinin örgüte karşı duyduğu özdeşleme ve bütünleşme seviyesi olarak açıklamaktadır. Örgütsel bağlılığın bu anlamda değerlendirildiğinde üç kayda değer bileşeni vardır. Kişinin örgütün hedeflerini kabul etmesi ve bu hedeflere inanması, örgüt için bir çaba içerisinde olması ve örgüt içinde yer alma hususunda istekli olması örgütsel bağlılığın göstergesidir (Balay, 2000: 18). Meyer ve Allen (1997) örgütsel bağlılığı personelin kimliğini örgütte eşleştiren bir tutum, örgütün hedeflerine sağlayacağı yarar, örgütün hedefleri ile personelin hedeflerinin uyumlu olduğu bir süreç ve örgütün hedeflerine bağlı kalmada normatif baskının oluşturduğu durum gibi çok çeşitli biçimlerde ifade etmektedir. Pek çok tanım olsa da örgütsel bağlılık kavramı kişileri örgütüne bağlayan bir bağ olarak ortak bir şekilde ifade edilmektedir (Tayyab ve Tariq, 2001: 31). Wiener (1982: 421) bu kavramı örgütün amaç ve menfaatlerine varmada harekete geçmek için ortaya çıkan içselleştirilmiş normatif baskıların tümü olarak görmektedir. Ölçüm Çetin (2004: 90) örgütün kendini devam ettirmesi için çalışanların örgütten ayrılmasını engellemeye çalıştığını ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı örgütsel davranış, örgütsel psikoloji ve sosyoloji alanlarının içerisinde kendine yer bulmaya çalışmaktadır. Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili farklı disiplinlerde tanımlamalar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

- Birey ile örgüt arasında yapılmış bir psikolojik protokoldür (Mc Donald ve Makin, 2000: 86).
- Kişinin örgüt ile kurduğu kimlik birliği ve bağlılığın birleşik kuvvetidir (Leong, 1996).
- Örgütün üyesi olmaya devam etme arzusu, örgüt için daha yüksek çaba gösterme hali ve örgütün hedef ve değerleri ile inanç unsurlarından ortaya çıkan bir bütündür (İnce ve Gül, 2005).
- İşe girme, bağlılık ve örgüt değerlerine olan inancı da kapsamına alarak kişinin örgüte olan psikolojik bağlılığı olarak açıklanmaktadır (Çetin, 2004).

Personel ile örgüt arasında, personelin örgütten isteyerek ayrılması olasılığını en az seviyeye getiren psikolojik bir bağdır (Allen ve Meyer, 1996).

Sosyal Sermaye

Bilgi toplumu süreçleri ile beraber gündeme gelen sosyal sermaye kavramı insanların birbirlerine ihtiyaç duyarak sosyal anlamda ilişkilerde yer alan ve insanların bir grup olarak ortak hedef ve beklentilerinin karşılanmasını sağlayan etkin bir potansiyel kuvvet olarak görülmektedir (Woolcock & Narayan, 2000, Akt. Ekinci, 2008; Şahin, 2011; Aydemir & Tecim, 2012; Karagül, 2012; Babacan, 2012). Aydemir ve Tecim (2012: 45) sosyal sermaye kavramının işbirliği ve dayanışmaya dayanan güven temelli ilişkileri içerdiğini ifade etmektedir. Sosyal iletişim ağları, sosyal sermaye kavramının ana unsurudur. Field (2008: 16) iletişim ağlarının sosyal anlamda birlikteliği artırarak bireylerin diğer kişilerle işbirliği içerisine çalışma yapmalarını tespit etmiştir. Baş (2017: 30) ise kişilerin diğer kişilerle ilişki ağları kurarak ilişki ile birlikte sahip olunan bir çeşit sermaye olarak sosyal sermaye kavramını tanımlamaktadır. Putnam (1995) sosyal sermaye kavramına dayanan bir çerçeve önermektedir. Sosyal sermaye bu bağlamda bireysel üretkenliğin artmasını sağlayan, insan ve maddi kaynaklara benzetilerek ortaya çıkan bir çerçeve olarak ifade edilmektedir. Günümüzde işbirliği ve koordinasyon sürecini düzenleyen ağlar olarak açıklanan sosyal yapıları ifade eden sosyal sermaye toplumsal faydaya ulaşmada büyük ölçüde kabul görmektedir.

Örgütsel Bağlılık ile Sosyal Sermaye İlişkisi

Sosyal sermayenin alt boyutları olan öğretmenlerin öğrencileriyle, meslektaşlarıyla ve idarecileriyle kurduğu etkili iletişim, okul içerisinde oluşturulan güven ortamı ve işbirliği, öğretmenlerin iş tatminini ve okuluna karşı bağlılığını artıracak önemli unsurlardır. Okulların sahip olduğu sosyal sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri, okulun sosyal sermayesini oluşturan unsurların neler olduğunu belirlemeye yönelik veriler sağlayabilir. Ayrıca okulun sosyal sermayesi üzerinden okulun gelişimi için hangi sosyal sermaye unsurlarının güçlendirilebileceğine dair yol gösterici bilgilere olanak sağlanabilir (Köybaşı vd., 2017).

Alanyazın incelendiğinde, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkisini konu alan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olup olmadığı eğitim kurumlarının eğitim amaçlarını gerçekleştirme sürecinde çok önemlidir. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının ne düzeyde olduğunu tespit ederek sosyal anlamda okul yöneticileri ve öğretmenlerin sahip olduğu sosyal sermayelerin bu durum ile ilgili nasıl bir ilişki içerisinde olduğu önemli bir konudur. Bu araştırma ile okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek eğitim örgütleri açısından önemlidir. Bu bağlamda yapılan araştırma özgün olup örgütüne bağlı olan çalışanların sahip olduğu sosyal sermayenin en iyi şekilde açığa çıkartılması

açısından 21. Yüzyıl bilgi toplumunda araştırılması gereken kavramlardan biri olarak kabul edilmektedir. Bu noktada sosyal sermayenin örgütsel bağlılık kavramı ve örgütsel bağlılık kavramının da sosyal sermaye kavramına etkisinin olduğu ve bu etki sürecinin sarmal bir modeli oluşturduğu düşünülmektedir. Bu nedenlerle bu araştırma önemlidir ve aşağıdaki sorulara bu bağlamda yanıt aranmıştır:

1. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel bağlılıkları ne düzeydedir?
2. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasında herhangi bir ilişki var mıdır?
3. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır?
4. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasında cinsiyet, unvan, kariyer basamakları, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?

Yöntem

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda katılımcılardan elde edilen veriler, Jamovi 2.5.4 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Bu sürecin ilk aşamasında anket formunda yer verilen kontrol sorusunu hatalı yanıtlayan 23 katılımcının verisi, analiz dışı bırakılmıştır. Sonrasında ölçüm araçlarının geçerlik ve güvenirlikleri kontrol edilmiştir. Son olarak 833 öğretmen çalışmada yer almıştır.

Araştırmanın Modeli

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkinin ve değişkenler arasındaki etkinin tespiti araştırmanın modelini oluşturmaktadır. Bu bakımdan bu çalışma ilişkisel tarama niteliğindedir. Bu araştırma modelinde en az iki değişken arasında olan değişimi veya değişimin ne düzeyde olduğu araştırılmaktadır (Karasar, 2010).

Örneklem / Araştırma grubu

Araştırmanın evrenini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Isparta ilindeki resmi ve özel okullarda görevli öğretmenler oluşturmaktadır. Isparta ilinde toplam 6.367 öğretmen görev almaktadır (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2024). Araştırmanın örneklemini, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Isparta ilindeki resmi ve özel okullarda görevli toplam 833 öğretmen oluşturmaktadır. Yöneticilerin ve öğretmenlerin örnekleme alınmasında seçkisiz örnekleme yöntemlerinden basit seçkisiz örneklemeden yararlanılmıştır. Basit seçkisiz örnekleme yöntemi, seçkisiz örnekleme yöntemleri arasında yer alır. Büyüköztürk vd. (2012) seçkisizliği, örneklemede temel alınan birimlerin örneklem

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Sosyal Sermaye Algıları Arasındaki İlişki

için seçilme olasılıklarının eşit olması olarak açıklamaktadır. Aşağıdaki tabloda, demografik özelliklere (cinsiyet, unvan, kariyer basamakları, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okuldaki görev süresi, görev yapılan okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı) ilişkin betimsel istatistiklere yer verilmiştir.

Tablo 1

Katılımcıların özellikleri

<i>Demografik Özellik</i>	<i>Kategori</i>	<i>N</i>	<i>Geçerli Yüzde (%)</i>
Cinsiyet	Erkek	425	51
	Kadın	408	49
Unvan	Yönetici	203	24
	Öğretmen	630	76
	Başöğretmen	144	17
Kariyer Basamakları	Uzman Öğretmen	516	62
	Öğretmen	173	21
	Mesleki Branşlar	113	14
Branş	Sayısal Branşlar	146	18
	Sözel Branşlar	497	60
	Yetenek Branşlar	77	9
Yaş	20-32	36	4
	33-45	383	46
	46 ve üzeri	414	50
Mesleki Kıdem	0-10 Yıl	131	16
	11-21 Yıl	282	34
	22 Yıl ve üzeri	420	50
Eğitim Durumu	Doktora	9	1
	Lisans	620	74
	Yüksek Lisans	162	19
	Ön Lisans	42	5
	Anadolu Lisesi	144	17
	Anadolu İmam Hatip Lisesi	30	4
	Bilim ve Sanat Merkezi	15	2
Okul Türü	Fen Lisesi	30	4
	Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	150	18
	Okulöncesi	18	2
	Ortaokul	185	22
	Sosyal Bilimler Lisesi	18	2
	İlkokul	234	28
	İmam Hatip Ortaokulu	9	1
Okuldaki Görev Süresi	0-10 Yıl	641	77
	11-20 Yıl	156	19
	21 Yıl ve Üzeri	36	4
Okuldaki Öğretmen Sayısı	0-20	281	34
	21-40	300	36
	41-60	183	22
	61 ve üzeri	69	8
Okuldaki Öğrenci Sayısı	0-250	323	39
	251-500	300	36
	501-750	93	11
	750 ve üzeri	117	14

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya katılanların çoğunluğunun erkek, %75,6'sı öğretmen, %61,9'u uzman öğretmen, %59,7'si sözel branşlarda öğretmen, %49,7'si 46 yaş ve üzeri, %50,4'ü 22 yıl ve üzeri mesleki kıdem yılına sahip, %74,4'ü lisans mezunu, %28,1'i ilkokulda görev yaptığı, %77'si okulda 1-20 yıl arası çalıştığı, %36'sı 21-40 arası öğretmene sahip, %36'sı 251-500 arası öğrencisi olan okulda çalıştığı görülmüştür.

Veri Toplama Araçları

Çalışmanın amacı doğrultusunda toplamda 35 maddeden oluşan 2 ölçüm aracı kullanılmıştır. Bahsi geçen ölçüm araçlarının derecelendirilmesi, Sosyal Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği beşli likert tipi ölçekle yapılmıştır. Bunlarla birlikte katılımcıların demografik özelliklerini belirlenmesi yönelik 13 soru sorulmuştur. Ölçüm araçlarına yönelik temel bilgilere ise aşağıda sunulmuştur.

Sosyal Sermaye Ölçeği; Kouvonon vd. (2006) tarafından geliştirilmiştir. Sosyal sermaye düzeyini belirlemek için hazırlanan ölçek 8 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Balay (2000) tarafından geliştirilen ve 27 adet maddeden oluşan 5'li Likert şeklinde hazırlanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçek üç boyutlu ve 27 maddeden oluşmaktadır.

İşlem / Verilerin Toplanması

Bu çalışmanın etik onayı, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan 04.10.2024 tarihli ve 203/01 sayılı karar ile alınmıştır. Araştırmanın verileri, 2024 yılı Kasım ayında çevrimiçi form (Google Forms) aracılığıyla toplanmıştır. Anket formunun ilk sayfasında çalışmanın amacı hakkında yazılı bildirim yapılmış ve katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ifade edilmiştir. Bununla birlikte anket formunu doldurmayı istedikleri zaman bırakabileceklerine dair bir ibare de eklenmiştir.

Verilerin Analizi

Çalışmada öncelikle kullanılan ölçüm araçlarının yapı geçerlilikleri doğrulayıcı faktör analizi yapılarak test edilmiştir. Sosyal Sermaye Ölçeği'nden 1 madde (sosyalsermaye1) gerekli faktör yükünü taşımadığı için analize dâhil edilmemiştir. Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nden 3 madde (içselleştirme9, içselleştirme10, uyum3) gerekli faktör yükünü taşımadıkları için analize dâhil edilmemiştir. Yapılan analizler sonucunda elde edilen değerlerin, kabul edilebilir ve iyi düzeyde olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 2.). Ayrıca Sosyal Sermaye Ölçeği'nin maddelerinin faktör yükleri; .81 ile .96 arasında ve Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin ise .45 ile .90 arasındadır.

Tablo 2

Ölçüm Araçlarının İyi Uyum Değerleri

Ölçüm Araçları	χ^2/df	RMSEA	CFI	TLI	SRMR
Sosyal Sermaye Ölçeği	12.18	0.1160	0.984	0.970	0.0138
Örgütsel Bağlılık Ölçeği	6.810	0.0835	0.916	0.905	0.0465

Referans iyi uyum değerleri: Schermelleh-Engel vd., 2003, s. 52; Simon vd., 2010, s. 239

Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların cinsiyet, mesleki kariyer, görev, eğitim durumu, branş, yaş, mesleki kıdem, okul türü, okuldaki görev süresi, görev yaptığı okuldaki öğretmen sayısı ve görev yaptığı okuldaki öğrenci sayısı frekansları alınmış, bağlanma stilleri ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki korelasyon analizi ile incelenmiş ayrıca bağlanma stillerinin iş tatminini ve örgütsel bağlılığı ne düzeyde yordadığını tespit için regresyon analizi yapılmıştır.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermaye ve örgütsel bağlılıkları ne düzeyde olduğuna ilişkin bulgular

Araştırmada “Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ve Sosyal Sermayeleri ne düzeydedir?” sorusunun cevaplanması için ölçek maddelerinin ortalaması alınmıştır. Bulgular Tablo 3’de sunulmuştur. Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları en düşük düzeyde ve Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Sosyal Sermayelerinin ise en yüksek düzeyde olduğu Tablo 3’de görülmektedir.

Tablo 3*Ölçeklere İlişkin Genel Bilgiler*

	Örgütsel Bağlılık	Sosyal Sermaye
Katılımcı Sayısı	833	833
Ortalama	3.22	4.15
Standart Sapma	0.598	0.963

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasında ilişkiye yönelik bulgular

Araştırmada alt problemlerden biri olan “Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Sosyal Sermaye Algıları arasında herhangi bir ilişki var mıdır?” sorusunun yanıtlanması için değişkenler arası ilişkiyi kontrol etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Değişkenler Arası İlişkiler

	Örgütsel Bağlılık	Uyum	Özdeşleşme	İçselleştirme	Sosyal Sermaye
Örgütsel Bağlılık	—				
Uyum	0.081	—			
Özdeşleşme	0.840	-0.337	—		
İçselleştirme	0.899	-0.212	0.760	—	
Sosyal Sermaye	0.305	-0.260	0.451	0.274	—

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

Tablo 4’te sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında en yüksek korelasyon değeri .45 ile örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarının uyum boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında en düşük anlamlı ve olumsuz yönde ilişki vardır ($r = -.26$; $p < .01$). Sosyal sermaye ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = .30$; $p < .01$) (Köklü ve diğ., 2006).

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır?

Araştırmada alt problemlerden biri olan “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisi var mıdır?” sorusunun yanıtlanması değişkenler arası ilişkiyi kontrol etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Bulgular Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5

Sosyal sermayenin örgütsel bağlılığı açıklama seviyesine ilişkin regresyon analizi sonuçları

	R	R ²	Adj. R ²	Sd.	F	D. W.	S. H.	β	t	p	Tolerans	VIF
Örgütsel Bağlılık	.30	.09	.09	.30	76	1.98	.022	.748	8.75	.001	1	1
Uyum	.26	.06	.06	.26	57	2.08	.028	.796	-7.6	.001	1	1
Özdeşleşme	.45	.20	.20	.45	201	1.83	.032	.790	14.2	.001	1	1
İçselleştirme	.27	.07	.07	.27	66	2.20	.031	.817	8.13	.001	1	1

Bağımsız değişken olarak sosyal sermaye ölçeğinin tek boyutu olan sosyal sermaye ele alınırken, bağımlı değişken olarak örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutları ele alınmıştır. Tablo 5’de R2 değerlerine bakıldığında sosyal sermayenin örgütsel bağlılığın %09’unu, uyum boyutunun %0.6’sını, özdeşleşme boyutunun %20’sini ve içselleştirme boyutunun ise %07’sini açıkladığı görülmektedir. İstatistiksel olarak incelendiğinde $F(3-801) = 50$, $p = .001$ modelin anlamlı olduğu yapılan analize göre açıklanabilir. Tabloya göre örgütsel bağlılık ölçeğinin uyum boyutunun ($\beta = .796$; $t = -7.6$; $p < .05$) sosyal sermaye üzerinde negatif yönde anlamlı yordayıcı değişken

olduğu tespit edilmiştir. Diğer taraftan örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleme ($\beta=.790$; $t=14.2$; $p<.05$) ve içselleştirme ($\beta=.817$; $t=8.13$; $p<.05$) boyutlarının sosyal sermaye üzerinde pozitif yönde anlamlı yordayıcı değişken olduğu söylenebilir. Bu bulgulara göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin var olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasında cinsiyet, unvan, kariyer basamakları, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?

Araştırmanın alt problemlerden biri olan “Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin cinsiyet, unvan, kariyer basamakları, branş, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü, okuldaki görev süresi, okuldaki öğretmen sayısı ve okuldaki öğrenci sayısı değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?” sorusuna cevap bulabilmek adına, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü varyans analizi (One-Way Anova) ve Games-Howell Post-Hoc testi yapılmıştır. Bulgular Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6

Cinsiyet değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular

	Group	N	Mean	Median	SD	SE	p
Örgütsel Bağlılık	Erkek	425	3,26	3,29	0.596	0.0304	0.026*
	Kadın	408	3,17	3,23	0.596	0.0312	
Sosyal Sermaye	Erkek	425	4,21	4,29	0.875	0.0424	0.058
	Kadın	408	4,08	4,21	1.044	0.0517	

Yapılan bağımsız örneklem t-testi sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı cinsiyetteki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde, kadınlara nazaran erkeklerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Cinsiyet açısından bakıldığında hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye ölçeklerde erkek cinsiyetinin ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiş ve sosyal sermaye değişkeni bakımından cinsiyete göre farklılık görülmediği bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 7.

Kariyer basamağı değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular

	Kariyer Basamağı	N	Mean	SD	SE	p
Örgütsel Bağlılık	Başöğretmen	123	3,29	0.485	0.0437	0.001*
	Uzman Öğretmen	462	3,25	0.631	0.0293	
	Öğretmen	165	3,06	0.554	0.0431	
Sosyal Sermaye	Başöğretmen	144	3,95	1.152	0.0960	0.060
	Uzman Öğretmen	516	4,18	0.878	0.0387	
	Öğretmen	174	4,20	1.017	0.0771	

Yapılan tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA testi) sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı kariyer basamağındaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin kariyer basamağı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sırasıyla başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Kariyer basamakları değişkenine göre bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin en yüksekte düşüğe başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen şeklinde kariyer basamaklarının sıralandığı; buna karşın sosyal sermaye kavramı açısından ise en yüksekte en düşüğe öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde kariyer basamaklarının sıralandığı ve anlamlı bir farkın olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 8

Branş değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular

	<i>Branş</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	Meslek Dersleri	102	3,13	0.514	0.0509	< .001
	Sayısal Dersler	123	3,01	0.685	0.0618	
	Sözel Dersler	454	3,29	0.562	0.0264	
	Yetenek Dersleri	71	3,22	0.683	0.0811	
Sosyal Sermaye	Meslek Dersleri	113	4,04	0.778	0.0732	< .001
	Sayısal Dersler	147	3,85	1.227	0.1012	
	Sözel Dersler	497	4,26	0.873	0.0392	
	Yetenek Dersleri	77	4,13	1.065	0.1213	

Yapılan tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA testi) sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı branşlardaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p<0,05$; $p<0,01$). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Games-Howell Post-Hoc testi sonuçlarına göre de hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye algıları incelendiğinde sözel dersler sırasıyla yetenek, meslek ve sayısal derslere göre daha yüksektir.

Tablo 9*Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular*

	<i>Okuldaki Öğretmen Sayısı</i>	<i>N</i>	<i>Mean</i>	<i>SD</i>	<i>SE</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	0-20	261	3,21	0.622	0.0385	0.002*
	21-40	264	3,28	0.552	0.0340	
	41-60	165	3,22	0.600	0.0467	
	61 ve üzeri	60	2,94	0.614	0.0793	
Sosyal Sermaye	0-20	282	4,34	0.937	0.0558	< .001*
	21-40	300	4,19	0.938	0.0541	
	41-60	183	3,84	1.009	0.0746	
	61 ve üzeri	69	3,96	0.840	0.1011	

Yapılan tek yönlü varyans analizi (One-way ANOVA testi) sonucunda elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı okuldaki öğretmen sayısındaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır ($p < 0,05$). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla 21-40, 41-60, 0-20 ve 61 ve üzeri öğretmen sayılarındaki okullarda okul yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Farklılaşmanın gruplarını tespit etmek için yapılan Post Hoc testi sonucunda okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla 0-20, 21-40, 61 ve üzeri ve 41-60 sayılarındaki öğretmen sayılarının okuldaki yönetici ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür (Tablo 10).

Tablo 10*Okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin Post Hoc Testler**Games-Howell Post-Hoc Test – Örgütsel Bağlılık*

		0-20	21-40	41-60	61 ve üzeri
0-20	p-değeri	—	0.582	0.999	0.014
21-40	p-değeri		—	0.757	0.001
41-60	p-değeri			—	0.015
61 ve üzeri	p-değeri				—

Games-Howell Post-Hoc Test – Sosyal Sermaye

		0-20	21-40	41-60	61 ve üzeri
0-20	p-değeri	—	0.192	< .001	0.006
21-40	p-değeri		—	0.002	0.186

Games-Howell Post-Hoc Test – Örgütsel Bağlılık

		0-20	21-40	41-60	61 ve üzeri
41-60	p-değeri			—	0.832
61 ve üzeri	p-değeri				—

Yapılan analizler neticesinde unvan, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü ve öğrenci sayısı değişkenlerine göre herhangi bir anlamlı fark tespit edilememiştir (Tablo 11).

Tablo 11.

Unvan, yaş, mesleki kıdem, eğitim durumu, okul türü ve öğrenci sayısı değişkeni açısından araştırmanın değişkenlerine ilişkin bulgular

Unvan - One-Way ANOVA (Welch's)

	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	NaN	3	NaN	NaN
Sosyal Sermaye	NaN	3	NaN	NaN

Yaş - One-Way ANOVA (Welch's)

	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	1.63	2	99.4	0.201
Sosyal Sermaye	1.51	2	93.9	0.226

Mesleki Kıdem - One-Way ANOVA (Welch's)

	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	0.944	2	355	0.390
Sosyal Sermaye	5.613	2	348	0.004

Okul Türü - One-Way ANOVA (Welch's)

	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	6.99	9	81.0	< .001
Sosyal Sermaye	4.72	9	87.6	< .001

Okuldaki Öğrenci Sayısı - One-Way ANOVA (Welch's)

	<i>F</i>	<i>df1</i>	<i>df2</i>	<i>p</i>
Örgütsel Bağlılık	3.37	3	260	0.019
Sosyal Sermaye	19.33	3	272	< .001

Tartışma ve Sonuç

Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlayan bu çalışma, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algıları arasındaki ilişkiyi göstermek amacı ile yapılmıştır. Sosyal sermaye bir değer olarak toplumsal hayatta dolaylı olarak yaşayan bir kavramdır. Bu kavram güven, değer, katılım ve toplumsal ağları kapsamaktadır. Bu kavramı kavramsal anlamda temellendiren güven, toplumsal hayattaki ilişkileri ifade etmektedir. Örgütsel bağlılık kavramı da toplumsal hayatta çalışanların performans göstererek değer gördükleri ve profesyonel anlamda kendilerini gerçekleştirdikleri bir çalışma hayatını karşılamaktadır. Bu bağlamda her iki kavramın birbirleriyle ilişkili olması kaçınılmazdır. İnsan hayatında eğitimin önemi düşünüldüğünde eğitim sisteminin en önemli çalışanları olan okul yöneticileri ve öğretmenlerin sahip oldukları sosyal sermaye düzeylerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisi daha da hayati bir duruma gelmiştir. Bir bütün olarak ele alındığında bu çalışma alanyazına önemli katkılar sunacaktır. Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları en düşük düzeyde ve okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin ise en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında en yüksek korelasyon değerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarının uyum boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında en düşük anlamlı ve olumsuz yönde ilişki tespit edilmiştir. Sosyal sermaye ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre sosyal sermaye kavramı örgütsel bağlılık, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının kavramı üzerinde olumlu yönde anlamlı yordayıcı bir değişken olarak açıklanabilir. Çalışma sonucunda farklı cinsiyetteki okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde kadınlara nazaran erkeklerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Cinsiyet açısından bakıldığında hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye ölçeklerde erkek cinsiyetinin ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı kariyer basamağındaki okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin kariyer basamağı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sırasıyla başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Kariyer basamakları değişkenine göre bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin en yüksekten düşüğe başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen şeklinde kariyer basamaklarının sıralandığı; buna karşın sosyal sermaye kavramı açısından ise en yüksekten en düşüğe öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde kariyer basamaklarının

sıralandığı tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre farklı branşlardaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye algıları incelendiğinde sözel dersler sırasıyla yetenek, meslek ve sayısal derslere göre daha yüksektir. Yapılan analizler sonucunda farklı okuldaki öğretmen sayısındaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla 21-40, 41-60, 0-20 ve 61 ve üzeri öğretmen sayılarındaki okullarda okul yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla 0-20, 21-40, 61 ve üzeri ve 41-60 sayılarındaki öğretmen sayılarının okuldaki yönetici ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür.

Alanyazın incelendiğinde okul yöneticileri ve öğretmenler ile ilgili doğrudan sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ilişkisi üzerine bir çalışmaya raslanmamış olup; sadece sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık kavramlarının ayrı ayrı çalışıldığı araştırmalara rastlanılmıştır. Sayadi ve Hayati'ye göre (2014) çalışanların sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık düzeylerinin beklenenden daha yüksek olduğunu ve sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında doğrudan bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca Sayadi ve Hayati'nin (2014) yaptığı araştırma sonuçlarına göre çalışılan personelin sosyal ilişkileri, kurumun hedef ve değerlerine ulaşmak için dostane ve gayri resmi olmuş ve bu ilişkiler, sosyal sermayelerinin ve örgütsel bağlılıklarının artmasında kendini göstermiştir. Kurum içi girişimcilik, sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık değişkenlerinin aynı anda yer aldığı başka bir çalışmada da değişkenlerinden olan sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki tespit edilmiştir (Kocaoğlu ve Şener, 2018). Araştırmanın sonuçları bu sonuçlarla tutarlılık göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre, okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları en düşük düzeyde ve okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin ise en yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Bu durum örgütsel bağlılıkların üst düzeyde olmasında sadece sosyal sermayenin etkisinin olmadığını farklı değişkenlerin de bu etkiyi sağladığı şeklinde yorumlanabilir.

Sosyal sermaye ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında en yüksek korelasyon değerinin örgütsel bağlılık ölçeğinin özdeşleşme boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında olduğu görülmektedir. Aynı zamanda örgütsel bağlılık ölçeğinin boyutlarının uyum boyutu ile sosyal sermaye boyutu arasında en düşük anlamlı ve olumsuz yönde ilişki tespit edilmiştir. Sosyal sermaye ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında olumlu yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okulların, öğrenme birlikleri olarak yeniden düzenlemesinin (Tutkun, 2010) düşünüldüğü bir dönemde okullarda en önemli sorumluluk alanlarına sahip okul yöneticileri ve öğretmenlerden sosyal anlamda yoğun bir sermayeye sahip olmaları beklenmektedir. Etkili iletişim yol ve yöntemlerinin eğitim-öğretim süreçlerinde önemi düşünüldüğünde, sosyal sermayeye dayanan güven odaklı bir sürecin eğitim örgütlerinde yaşanması örgütsel bağlılığı daha da anlamlı kılacaktır. Sosyal sermayenin geliştirilmesi açısından okul yönetimleri öğretmenlerle, velilerle, öğrencilerle ve mezunlarla güvene dayalı olarak ortak amaçlar etrafında belirlenen değer ve normlarla hareket etmektedirler (Direk, 2019).

Araştırma sonuçlarına göre sosyal sermaye kavramı örgütsel bağlılık, uyum, özdeşleşme ve içselleştirme boyutlarının kavramı üzerinde olumlu yönde anlamlı yordayıcı bir değişken olarak açıklanabilir. Bu bulgulara göre okul yöneticileri ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına etkisinin var olması eğitim örgütlerinde çalışanların sahip olduğu sosyal sermayenin önemini ortaya çıkarmaktadır. Alanyazın incelendiğinde yapılan araştırmalarda öğretmenlerin sahip oldukları sosyal sermayelerinin (Ağcasulu, 2017; Akyürek ve Çelik, 2020; Anderson, 2007; Ayalp, 2010; Burt, 2017; Çalışkan, 2014; Durkan Şimşek, 2013; Ekinci ve Karakuş, 2011; Ersözlü, 2008; Field, 2006; Güngör, 2011; Günkör, 2016) son derece önemli olduğu ile ilgili sonuçlara ulaşılmaktadır.

Çalışma sonucunda farklı cinsiyetteki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde kadınlara nazaran erkeklerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Cinsiyet açısından bakıldığında hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye ölçeklerde erkek cinsiyetinin ortalamasının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları bakımından cinsiyetlerin toplumsal yaşantıdaki genel deneyimlerinden kaynaklanabilir.

Elde edilen bulgular incelendiğinde; farklı kariyer basamağındaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin kariyer basamağı değişkeni açısından değerlendirildiğinde sırasıyla başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Kariyer basamakları değişkenine göre bulgular incelendiğinde örgütsel bağlılık kavramına ilişkin en yüksekten düşüğe başöğretmen, uzman öğretmen ve öğretmen şeklinde kariyer basamaklarının sıralandığı; buna karşın sosyal sermaye kavramı açısından

ise en yüksekten en düşüğe öğretmen, uzman öğretmen ve başöğretmen şeklinde kariyer basamaklarının sıralandığı tespit edilmiştir. Kariyer basamakları öğretmenlik mesleğinin kıdemine göre dayandırılması daha deneyimli olan başöğretmen ve uzman öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı; buna karşın öğretmenliğe yeni başlayan ve deneyimi daha az olan öğretmenlerin sosyal sermayelerinin daha fazla olmasının uzun bir öğrenme hayatından sonra profesyonel hayata geçişe yansması olarak yorumlanabilir.

Araştırma sonuçlarına göre farklı branşlardaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin branş değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla sözel, yetenek, meslek ve sayısal ders branşlarının sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye algıları incelendiğinde sözel dersler sırasıyla yetenek, meslek ve sayısal derslere göre daha yüksektir. Sosyal sermaye ve örgütsel bağlılık kavramları içerik itibarıyla sosyal bir öğrenme ortamı sağlayan ve daha anlaşılır olması bakımından olması sözel ders branşındaki öğretmenlerin bu kavramlara daha yatkın olduğu şeklinde ifade edilebilir.

Yapılan analizler sonucunda farklı okuldaki öğretmen sayısındaki okul yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarına ve sosyal sermayelerine ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili sırasıyla 21-40, 41-60, 0-20 ve 61 ve üzeri öğretmen sayılarındaki okullarda okul yönetici ve öğretmenlerin örgütlerine daha bağlı oldukları görülmüştür. Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ile sosyal sermaye algılarına ilişkin okuldaki öğretmen sayısı değişkeni açısından değerlendirildiğinde, sosyal sermaye kavramı ile ilgili sırasıyla 0-20, 21-40, 61 ve üzeri ve 41-60 sayılarındaki öğretmen sayılarının okuldaki yönetici ve öğretmenlerin sosyal sermayelerinin daha fazla olduğu görülmüştür. Eğitim kurumları genel anlamda düşünüldüğünde 21-40 aralığındaki öğretmen sayısına sahip kurumların ideal kurumlar olması düşünüldüğünde hem örgütsel bağlılık hem de sosyal sermaye kavramlarının yansımaları kurumlarda daha görünür ve hissedilir olarak yaşanmaktadır.

Sosyal sermayenin hem kaynağı hem de sonucu olarak görülen eğitim kişilerin sosyal sermaye birikimine ve toplumun sosyal yapısına doğrudan etkilemektedir (Akıllı vd., 2024). Eğitim sayesinde kurulan iyi bir ekosistem sayesinde sosyal ilerlemeler sağlanır ve bu durum da sosyal sermaye ağlarının oluşmasına olanak tanımaktadır. Toplumsal sistemin sağlıklı bir şekilde işlemesi için sosyal sermayenin güçlendirmesi makro anlamda toplumun tamamı mikro anlamda eğitim örgütlerinin süreçlerine etki

etmektedir. Eğitim-öğretim süreçlerinde istenilen hedeflere ulaşmada sosyal sermayenin önemi bu bağlamda güçlü bir toplum yapısı, gelişmiş bir ekonomik kalkınmayı ve güçlü bir sosyal adaleti beraberinde getirmektedir. Genel anlamda sosyal sermayenin, güven, ağlar, birlikler veya grup üyeliği, karşılık normlar ve ortak faaliyet kavramlarına bağlı olarak tanımlandığı (Yağmur Büyükelikmen, 2015) şeklinde düşünüldüğünde eğitim kurumlarında çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olmasında etkili olacağı düşünülmektedir. Bu sebeple aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Okullarda sosyal sermayenin sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişimin geliştirilmesi, güvene dayalı ilişkiler kurulması ve öğretmenlerin karar alma sürecine dahil edilmesine yönelik uygulamalar planlanabilir.
- Okulların sosyal sermaye düzeyinin artırılması için okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin katılım sağladığı, sosyal ağları ve bağları kuvvetlendirecek, iletişim, etkileşim ve paylaşımı arttıracak seminer ve eğitim gibi okul içi faaliyetler organize edilebilir.
- Okulların sosyal sermaye düzeyinin artırılması için okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin katılım sağladığı, sosyal ağları ve bağları kuvvetlendirecek, iletişim, etkileşim ve paylaşımı arttıracak seminer ve eğitim gibi okul dışı gezi ve piknik gibi okul dışı sosyal aktiviteler düzenlenebilir.
- Bu araştırma Türkiye'nin farklı illerinde yer alan farklı eğitim öğretim kademelerinde ve özel okullarda da uygulanabilir.
- Sosyal sermayeye konusuna ilişkin veliler, öğrenciler ve okullarda görev yapan personelin de örneklem grubunda olduğu çalışmalar yapılabilir.

Araştırma ve Yayın Etiği

Bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 04/10/2024

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 2024.01

Yazarların Katkı Oranı

Bu makalenin tümü %100'ü yazar tarafından oluşturulmuştur.

Çıkar Çatışması

Bu çalışmada çıkar çatışması teşkil edebilecek durum veya ilişki söz konusu değildir.

Destek ve Teşekkür

Herhangi bir kurum veya kuruluş tarafından destek alınmamıştır.

Kaynaklar

- Ağcasulu, H. (2017). Sosyal sermaye kavramı ve temel bakış açılarının karşılaştırılması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8 (17), 114-129.
- Akıllı, N., Başer, A. A., Dilek, Z. & Akıllı, Y., (2024), Sosyal sermaye ve eğitim: okullarda sosyal sermayenin önemi, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 16 (1): 58-68.
- Akyürek, M. İ. & Çelik, S. (2020). Okullarda sosyal sermaye ve örgüt sağlığı ilişkisi. *Gazi University Journal of Gazi Educational Faculty (GUJGEF)*, 40(2), 50-62.
- Allen, N. J. & Meyer, J.P.(1996). Affective, continuance and normative commitment to the organization: an examination of construct validity. *Journal of Vocational Behaviour*, 49, 252-276.
- Anderson, J. B. (2007). Social capital and student learning: empirical results from Latin American primary school. *Economics of Education Review*, 27, 439-449.
- Ayalp, B. G. (2010). *Sosyal sermaye ve değer ilişkisi: Özel bir lise örneği*. [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Aydemir, M. A. & Tecim, E. (2012). Türk toplumunda aile ve dinin sosyal sermaye potansiyeli. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 43-59.
- Babacan, M. E. (2012). *Toplumsal paylaşım ağlarında sosyal sermaye pratikleri* [Doktora Tezi, Sakarya Üniversitesi.] Ulusal Tez Merkezi.
- Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: Ankara ili örneği* [Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Baş, F. C. (2017). *Sosyal medya davranışının oluşumu: çevrimiçi ortamlarda güven, sosyal sermaye ve saygınlık ilişkisi*. [Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi.] Ulusal Tez Merkezi.
- Burt, R. S. (2017). *Structural holes versus network closure as social capital*. Social Capital.
- Çalışkan, D. (2014). *Yenilikçi oluşumlarda sosyal sermayenin rolü ve Burdur ili üzerine bir araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Çetin, M. Ö. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*, Nobel Yayınları.
- Direk, A. (2019). *Eğitim örgütlerinde sosyal sermaye ve şiddet eğilimi düzeyi*. [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi.] Ulusal Tez Merkezi.
- Durkan Şimşek, R. D. (2013). *İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. [Yüksek Lisans Tezi, Okan Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi*. [Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi.] Ulusal Tez Merkezi.
- Ekinci, A., & Karakuş, M. (2011). Okul Müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 527-553.
- Erginer, A. (2006). *Avrupa Birliği eğitim sistemleri. Türk Eğitim Sistemiyle karşılaştırmalar*. PegamA Yayıncılık.
- Ersözlü, A. (2008). *Sosyal sermayenin ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumuna etkisi: Tokat ili örneği* [Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Field, John (2008). *Sosyal sermaye*, çev.: Bahar Bilgen ve Bayram Şen, 2. Baskı, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Güngör, G. (2011). *İlköğretim okullarının öğretmen görüşlerine göre sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki: mersin ili Mezitli ilçesi örneği*. [Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.

Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları ile Sosyal Sermaye Algıları Arasındaki İlişki

- Günkör, C. (2016). *Öğretim elemanlarının sosyal sermaye ve eğitim ortamına ilişkin algıları: Gazi Eğitim Fakültesi örneği*. [Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi] Ulusal Tez Merkezi.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal sermaye:(kapitalizmin kör noktası)*. Nobel Yayıncılık.
- Kocaoğlu, M. & Şener, E. (2018). Kurum içi girişimcilik, örgütsel bağlılık ve sosyal sermaye ilişkisi: kamu sektörü ve özel sektörde bir karşılaştırma. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 6(14),164-175.
- Köybaşı, F., Uğurlu, T. C. ve Güner, G. A. (2017). Okulların sahip oldukları sosyal sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi*. 14 (1), 102-122.
- Leong, C. S. (1996). *The moderating effect of organizational commitment on the occupational stress outcome realtionship*. *Human Relations*, 49 (10), 1345-1361.
- McDonald, D. J. & Makin, P. J. (2000). The psychological contract, organizational commitment and job satisfaction of temporary staff. *Leadership & Organization Development Journal*, 21 (2), 84-91.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. (1997). *Commitment in the workplace: theory, research and application*. Sage, Thousands Oaks.
- Putnam, R. D. (1995). Bowling alone: America's declining social capital. *Journal of Democracy*, 6(1), 65-78.
- Sayadi, E. & Hayati, A. (2014). The Relationship between social capital and organizational commitment of employees in zanjan education organization: (a case study), *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 3(5): 166-177.
- Sağlam Arı, G. (2003). Yöneticiye duyulan güven örgütsel bağlılığı artırır mı? *Gazi Üniversitesi Ticaret Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2, 17-36.
- Sönmez, V. (2009). *Program geliştirmede öğretmen el kitabı*. Anı Yayıncılık.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal sermaye ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi*. [Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi.] Ulusal Tez Merkezi.
- Tayyab, S. & Tariq, N. (2001).Development of an indigenous organizational commitment questionnaire, *Pakistan Journal of Psychological Research, ProQuest Psychology Journals*, 16: 1-2, 31-44.
- Tutkun, Ö. F. (2010). 21. yüzyılda eğitim programının felsefi boyutları. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(3), 993-1016.
- Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations, a normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), 418-428.
- Woolcock, M. & Narayan, D. (2006). *Social capital: implications for development theory, research, and policy revisited*. The search for empowerment: Social capital as idea and practice at the World Bank.
- Yağmur Büyükelikmen, A. (2015). Sosyal sermaye ve ölçülmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 10, 45-52.

Extended Abstract

Introduction

In the 21st century, the presence of employees committed to their organisations in educational institutions strengthens this structure. If organisational commitment is high in educational institutions with a social nature, it will not be difficult for educational organisations to achieve their educational goals. One of the factors that best support this situation is the social power of employees. These two elements have increased the importance of the concepts of organisational commitment and social capital. The fact that employees reveal an effective potential power in the direction of their social

capital can be considered as an indicator of their organisational commitment. At the same time, organisational commitment processes can be further strengthened by the emergence of social capital power. Therefore, these two concepts have become important for educational institutions.

When the literature is examined, it is seen that there is no study on the relationship between the organisational commitment of school administrators and teachers and their perceptions of social capital. The level of organisational commitment of school administrators and teachers is very important in the process of realising the educational goals of educational institutions. By determining the level of organisational commitment of school administrators and teachers, it will be revealed how the social capital of school administrators and teachers is related to this situation. With this research, it is important for educational organisations to determine the relationship between organisational commitment and social capital perceptions of school administrators and teachers. In this context, the research conducted is original and is considered as one of the concepts that should be investigated in the 21st century information society in terms of revealing the social capital owned by the employees who are committed to their organisations in the best way. At this point, it is thought that social capital has an effect on the concept of organisational commitment and the concept of organisational commitment has an effect on the concept of social capital and this effect process forms a spiral model. For these reasons, this research is important and answers to the following questions were sought in this context:

1. What is the level of social capital and organisational commitment of school administrators and teachers?
2. Is there any relationship between school administrators' and teachers' organisational commitment and social capital perceptions?
3. Do school administrators' and teachers' social capital have any effect on teachers' organisational commitment?
4. Is there any significant difference between school administrators' and teachers' organisational commitment and social capital perceptions according to the variables of gender, title, career ladder, branch, age, professional seniority, educational status, school type, tenure at school, number of teachers at school and number of students at school?

Method

In this study, questionnaire technique, one of the quantitative research methods, was used. In line with the purpose of the study, the data obtained from the participants were analysed using Jamovi 2.5.4 statistical package programme. In the first stage of this process, the data of 23 participants who answered the control question in the questionnaire form incorrectly were excluded from the analysis. Afterwards, the validity and reliability of the measurement tools were checked. Finally, 833 teachers took part in the study.

Determination of the relationship between school administrators' and teachers' organisational commitment and social capital perceptions and the effect between variables constitute the model of the study. In this respect, this study is a relational research. In this research model, the change or the level of change between at least two variables is investigated (Karasar, 2010).

The population of the study consists of teachers working in public and private schools in Isparta province in the 2024-2025 academic year. There are a total of 6,367 teachers in Isparta province (Ministry of National Education [MoNE], 2024). The sample of the study includes a total of 833 teachers working in Isparta in the 2024-2025 academic year.

When Table 1 is analysed, 51,0% of the participants are male, 75,6% of them are teachers, 61,9% of them are specialist teachers, 59,7% of them are teachers in verbal branches, 49,7% of them are 46 years old and above, and 50,4% of them have a professional seniority of 22 years and above, 74,4% of the participants were undergraduate graduates, 28,1% of them worked in primary schools, 77% of them worked in schools between 1-20 years, 36% of them had 21-40 teachers, 36% of them worked in schools with 251-500 students.

For the purpose of the study, two measurement tools consisting of 35 items in total were used. The rating of the aforementioned measurement tools, Social Capital Scale and Organisational Commitment Scale were made with a five-point Likert-type scale. In addition to these, 13 questions were asked to determine the demographic characteristics of the participants.

Result and Discussion

Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz. Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz. Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz.

Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz. Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz. Metni biçimlendirmeyi bozmadan ekleyiniz.

At the end of the study, it is seen that the organisational commitment of school administrators and teachers is at the lowest level and the social capital of school administrators and teachers is at the highest level. This situation can be interpreted as that not only social capital has an effect on the high level of organisational commitment, but also different variables provide this effect.

It is seen that the highest correlation value between social capital and organisational commitment scale is between the identification dimension of organisational commitment scale and social capital dimension. At the same time, the lowest significant and negative correlation was found between the cohesion dimension of the dimensions of the organisational commitment scale and the social capital dimension. There is a positive and significant relationship between the social capital scale and the organisational commitment scale. In a period when schools are considered to be reorganised as learning associations (Tutkun, 2010), school administrators and teachers, who have the most important areas of responsibility in schools, are expected to have a socially intensive capital.

Considering the importance of effective communication ways and methods in education and training processes, experiencing a trust-oriented process based on social capital in educational organisations will make organisational commitment more meaningful. In terms of developing social capital, educational stakeholders, administrators, teachers, students and graduates should exhibit an attitude in harmony around trust-oriented common agreed norms and values (Direk, 2019).

According to the results of the research, the concept of social capital can be explained as a positive significant predictor variable on the concept of organisational commitment, cohesion, identification and internalisation dimensions. According to these findings, the fact that the social capital of school administrators and teachers has an effect on teachers' organisational commitment reveals the importance of social capital owned by employees in educational organisations.

As a result of the study, a significant difference was found in the opinions of school administrators and teachers of different genders regarding their organisational commitment. When the organisational commitment and social capital perceptions of school administrators and teachers were evaluated in terms of gender variable, it was seen that men were more committed to their organisations than women.

When the findings obtained were examined; a significant difference was found in the opinions of school administrators and teachers at different career levels regarding their organisational commitment. When it was evaluated in terms of the career level variable related to the organisational commitment and social capital perceptions of school administrators and teachers, it was seen that head teachers, specialist teachers and teachers were more committed to their organisations, respectively. When the findings were examined according to the variable of career steps, it was found that career steps were ranked as head teacher, specialist teacher and teacher from the highest to the lowest in terms of the concept of organisational commitment; on the other hand, career steps were ranked as teacher, specialist teacher and head teacher from the highest to the lowest in terms of the concept of social capital.

According to the results of the research, a significant difference was found in the opinions of school administrators and teachers from different branches regarding their organisational commitment and social capital. When the organisational commitment and social capital perceptions of school administrators and teachers were evaluated in terms of branch variable, it was seen that verbal, talent, vocational and numerical branches were more committed to their organisations respectively. When the organisational commitment and social capital perceptions of school administrators and teachers were evaluated in terms of the branch variable, it was seen that verbal, talent, vocational and numerical course branches had more social capital, respectively, related to the concept of social capital. When both organisational commitment and social capital perceptions are

examined, verbal courses have higher social capital than talent, vocational and numerical courses respectively.

As a result of the analyses, a significant difference was found in the views of school administrators and teachers on the organisational commitment and social capital of school administrators and teachers with different number of teachers in different schools.

Copyrights

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the Journal. This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (CC BY NC SA) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)