Bartın Üniversitesi
Eğitim Fakültesi Dergisi
Cilt 6, Sayı 1, s. 263-281, Şubat 2017
BARTIN – TÜRKİYE

ISSN: 1308-7177

Bartin University
Journal of Faculty of Education
Volume 6, Issue 1, p. 263-281, February 2017
BARTIN – TURKEY

Doi: 10.14686/buefad.281970

# Sosyal Sermaye ve Öğretmenlerin Okulları ile Özdeşleşmeleri İlişkisinde Lider-Üye Etkileşiminin Aracılık Etkisi

Yener AKMAN, Öğretmen, Milli Eğitim Bakanlığı, yenerakman26@gmail.com

**Öz:** Bu araştırmada okullarda ki sosyal sermaye ile öğretmen özdeşleşmesi ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracı etkisi irdelenmiştir. Araştırmanın çalışma grubunu kamu okullarında görev yapan 233 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırma verileri Sosyal Sermaye Ölçeği, Lider-üye Etkileşimi Ölçeği ve Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ile elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistikler ve yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Araştırmada öğretmenlerin okullardaki sosyal sermaye ve lider-üye etkileşimi kalitesini orta düzeyde algıladıkları saptanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin okulları ile yüksek düzeyde özdeşleştikleri belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonucunda, değişkenler arasında pozitif yönde, orta ve yüksek düzeyde ve anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Yol analizi ise sosyal sermaye ile öğretmen özdeşleşmesi ilişkisinde lider-üye etkileşiminin "kısmi aracı" etkisine sahip olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Kelimeler:** sosyal sermaye, lider-üye etkileşim, özdeşleşme, öğretmen

# The Relationship between Social Capital and Teacher Identification with School: The Mediating Effect of Leader-Member Exchange

**Abstract:** In this research the mediating effect of leader-member exchange in relationship between social capital and teachers' identification in schools was examined. The study group of the research consists of 233 teachers working in public schools. The data were obtained with through Social Capital Scale, Leader-Member Exchange Scale and Organisational Identification Scale. Descriptive statistics and structural equation modeling (SEM) were used in the analysis of the data. In the research it was determined that teachers' perceptions about social capital and leader-member exchange levels are relatively moderate. It was also determined that teachers are highly identified with their schools. As a result, there are moderately-highly, positively and significant correlations among the variables. Path analysis has shown that the leader-member exchange has a mediating effect in the relationship between social capital and teacher identification with schools.

**Key Words:** social capital, leader-member exchange, identification, teacher

## 1. GİRİŞ

Çağımızda okullar, öğrenci başarılarına ilişkin daha yüksek beklentiler ve öğrenme ile ilgili yeni psikolojik yaklaşımlarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu yaklaşımların başarıyla uygulamaya geçirilmesinde önemli olan unsurlardan birisi de öğretmenlerdir. Somech ve Ron'a (2007) göre, okulun başarısı öğretmenlerin isteklilik düzeyine bağlı görülmektedir. Öğretmenlerin istekliliği ise örgüt ve çalışanlar arasındaki uyumdan etkilenmektedir. Örgüt içi uyum hem örgüt üyeleri hem de örgüt için önemli bir süreç olarak düşünülmektedir. Uyum sürecinde öğretmenlerin okullarına yönelik aidiyet duygusunun gelişimi iş tutumları, davranışları ve özdeşleşmeleri üzerinde etkiler bırakabilir. Bu doğrultuda, öğretmenlerin okulun amaçlarına hizmet etmeye yönelik etkili davranışlar geliştirmesi ve okul ile özdeşleşmeleri özellikle yöneticiler ile olan ilişkilerinin kalitesine bağlı olabileceği düşünülebilir.

Liderlerin gösterdiği destek sonucunda çalışanların bireysel fayda sağlaması lider ve üyeler arasındaki bağlılığı artırabileceği düşünülebilir. Bu algı sonucunda gelişen sadakat, duygusal bağlar ve karşılıklı destek yüksek kaliteli lider-üye etkileşimini güçlendirmektedir (Erdoğan, Liden ve Kraimer, 2006; Wayne, Shore, Bommer ve Tetrick, 2002). Bu durum, üyelerin örgüte olan normatif bağlılığını güçlendirerek (Lee, 2005; Price, 1997) örgüte duygusal bağlanmayı sağlayacaktır. Bu bağlamda okullarda yöneticiler ile öğretmenler arasındaki kaliteli etkileşimin yöneticiye ve okula olan yaklaşımı olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir. Sosyal sermayeyi geliştirme ile ilişkili olan mentörlük kavramı da bir yönü ile yönetici-öğretmen etkileşimi içerisinde yer alabilir. Gelişmiş bilgi ve tecrübeye sahip bir yönetici ile mesleğinin başında olan bir öğretmenin hem kişisel hem de mesleki gelişimi için rehberlik ve destek alması okula uyum sürecini ve öğretmenin okulu ile özdeşleşmesini kolaylaştıracaktır. Ayrıca, rehberlik alan öğretmenler rehberlik almayanlara göre daha az stres ve işle ilgili tükenmişliğe sahiptirler (Thomas, 2005). Aslında örgütsel özdeşleşme sosyal değişim sürecinde önemli bir rol oynayabilir (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou ve Zhang, 2014). Bu doğrultuda temellerini sosyal değişim teorisinden alan lider-üye etkileşimi ile özdeşleşme arasında bir ilişki kurulabileceği düşünülebilir. Wang, Law, Hackett, Wang ve Chen'e (2005) göre, özellikle liderin rol model olarak alınması, çalışanların liderleriyle özdeşleşmesinde etkili olmaktadır. Ayrıca yöneticilerin işbirlikçi bir tutum içerisinde çalışanlara yaklaşması aynı zamanda çalışanların örgütleriyle özdeşlemesini de kolaylaştırdığı düşünülmektedir (Dukerich, Golden ve Shortell, 2002). Uhl-Bien, Graen ve Scandura'ya (2000) göre, lider-üye etkileşimi örgütsel performans düzeyini belirleyecek sosyal sermayeyi oluşturabilir. Sparrowe ve Liden (2005) ise, örgütteki üyelerin sosyal ağlarının lider-üye etkileşiminin gelişimini etkileyebileceğini düşünmektedir.



Alan yazın incelendiğinde okulların sosyal sermaye düzeyinin öğretmenlerin özdeşlemesi ile olan ilişkisi üzerine çalışmalarla karşılaşılmamıştır. Bundan dolayı okullarda sosyal sermaye ve öğretmen özdeşleşmesi arasındaki ilişkinin belirlenmesinde bir boşluk olduğu görülmüştür. Bu doğrultuda araştırmanın ana problemi kamu okullarında sosyal sermaye düzeyi ve öğretmen özdeşleşmesi ilişkisidir. Bu araştırmada sosyal sermaye düzeyi ile öğretmen özdeşleşmesi arasındaki ilişki incelenmiştir. Ek olarak kavramlar arasındaki ilişkinin belirlenmesinde lider-üye etkileşiminin de aracı etkisinin olduğu varsayılmış ve analizler yapılmıştır. Bu kapsamda eğitimsel kalitenin yükseltilmesinde önemli olduğu düşünülen öğretmenlerin, okullarıyla özdeşleşmesinde sosyal sermaye ve yönetici-öğretmen etkisinin belirlenmesi alan yazına katkı sunabilir.

### 1.1. Kavramsal Çerçeve

Bu bölüm altında araştırmada incelecek olan sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme kavramlarıyla ilgili bilgiler verilmektedir.

### 1.1.1. Sosyal Sermaye

Çağımızda sosyal sermayenin ekonomik büyüme ve gelişmedeki rolü araştırmacılar arasında ilgi uyandırmaktadır. Putnam'a (1995) göre, sosyal sermaye; bireyler ya da topluluklar arası bağlantılar ve toplum için çeşitli dışsallıklar meydana getiren normlar ve değerler olarak ifade edilebilir. Sosyal sermaye üzerine ilk akademik çalışmalarda sosyal etkileşimlerin bir sermaye türü olup olmadığı konusunda soru işaretleri bulunmaktaydı. Ancak günümüzde fiziksel ve insan sermayesi gibi geleceğe yönelik çeşitli faydalar yarattığı kabul edilmektedir. Değinilen faydalar; birey ve örgüt arasında bilgi paylaşımını, karşılıklı yardımı ve güveni içermektedir. Glaeser (2001) ise sosyal sermayeyi, topluluğun refah düzeyini artıran, kaynaklarını toplumun kendisinden alan sosyal kaynaklar bütünü olarak tanımlamaktadır.

Tarihsel süreç içerisinde sosyal sermaye kavramı üzerine ilk çalışmaların yirminci yüzyılın başlarında Hanifan tarafından gerçekleştirildiği ancak 1980'li yıllardan itibaren sistematik bir şekilde ele alındığı belirtilebilir (Castiglione, van Deth ve Wolleb, 2008, akt. Marianne, Kalbacker, Stedman ve Russ, 2013). Woolcock'a (2010) göre sosyal sermaye çok taraflı ve tartışmalı bir kavram olarak görülmektedir. Bourdieu (1985) ise kavramı, bireyin sosyal ağlara üyeliği ile geleceğine yatırım yaparak fayda sağlama yeteneği olarak açıklamıştır. Bu tanıma göre bireyin çeşitli toplumsal yapılara katılarak avantaj sağlayabileceği düşünülebilir (akt. Marianne vd., 2013). Coleman (1988) ise sosyal sermayeye yalnızca bireysel bir nitelik olarak değil, topluluk düzeyindeki sonuçlar yönünden de yaklaşmaktadır. Araştırmaları sonucunda, sosyal paylaşım ağlarının sadece bireysel avantaj sağlamakla kalmayıp topluluklardaki sosyal davranışları geliştiren normları güçlendirdiğini de tespit etmiştir. Fukuyama (2010) da, sosyal sermayenin güven, sosyal ağlar ve sivil toplum ile ilişkili olduğunu belirtip birbirlerinin toplumdaki etkililiğini yükselttiklerini aktarmıştır.

Günümüzde, Marx'ın sermaye kavramı üzerine geliştirdiği klasik kuramın ötesinde yeni sermaye teorileri olarak insan sermayesi, kültürel sermaye ve sosyal sermaye dikkati çekmektedir. İnsan sermayesi, bireylerin teknik beceri ve bilgi kazanmasına; kültürel sermaye, baskın değerlerin özümsenmesine; sosyal sermaye ise bireyler arası kurulan sosyal ilişkiler sonucunda karşılıklı kabullenme ve birlikteliğe vurgu yapmaktadır. Marx'ın klasik kuramında ise malların üretim ve dağılımına olan yatırım göz önünde bulundurulmaktadır ve işçi sınıfını göz ardı ederken üretim araçlarına sahip olanlar sermaye sınıfını oluşturmaktadır (Lin, 1999). Bourdieu ise sermaye sınıfını tanımlarken klasik kuramın tek başına yetersiz olduğunu ve sosyal, kültürel ve insan sermayesinin dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir. Bourdieu'ya göre değinilen sermaye türleri arasında sıkı bir işbirliği bulunmaktadır (Yarcı, 2011).



Alan yazında sosyal sermaye genellikle dışsal (Fukuyama, 1995; Putnam, 1995), içsel (Knack ve Keefer, 1997) ve hem içsel hem de dışsal bir faktör (Radnitz, Wheatley ve Zuercher, 2009) olarak düşünülmektedir. Bununla birlikte, sosyal sermaye tanımlarının genelinde, sosyal etkileşim ve sonucunda ortaya çıkan norm, değer ve güven gibi unsurların üyeleri için olanaklar sağlayabileceği vurgulanmaktadır (Bal Taştan, 2015; Crossley, 2008; Ekinci ve Karakuş, 2011). Crossley'in (2008) çalışmasına göre, sosyal sermayenin çalışmayı eğlenceli hale getirmesi, grup kimliği sağlaması, bireylerin danışmanlık hizmeti alabileceği bir sosyal alan yaratması gibi olumlu tarafları bulunmaktadır. Ayrıca, sosyal sermaye verimliliğin artışını doğrudan etkilerken insan sermayesi ve kaynaklara ulaşım konusunda dolaylı bir etki göstermektedir. Destekler nitelikte Coleman (1988) ve Gregory'e (2003) göre de, alan yazında insan sermayesinin gelişiminde sosyal sermayenin önemi kabul gören bir gerçektir. Ek olarak, Nahapiet ve Ghoshal (1998), sosyal sermayeyi; işbirliğini kolaylaştıran, verimliliği artıran, örgüt içerisinde bilgi aktarımı teşvik eden ve sonucunda da örgütsel öğrenme potansiyelini ve örgüt performansını geliştiren bir kaynak olduğunu ifade etmektedir.

Sosyal sermaye hem bireyler hem de birey-örgüt arasında nesnel bağları olduğu kadar güven, işbirliği, etkileşim ya da diğer olumlu öznel ilişkileri de yansıtmaktadır (Bal Taştan, 2015; Paxton, 1999; Timberlake, 2005). Sosyal sermaye, bir topluluktaki bireyler arasındaki bağlantının bir ölçüsü olarak belirtilebilir. Sosyal sermaye kavramını geliştiren Coleman (1998), kavramın bireysel gelişimin sağlanmasında fiziksel ve insan sermayesi ile eşit düzeyde önemli bir unsur olduğunu savunmaktadır. Bir toplulukta sosyal sermaye, bireyler arasında sosyal örgütler aracılığıyla bağlantı kurularak oluşturulur. Bryant ve Norris'e (2002) göre, bireyler kendi kişisel hedeflerine dayalı olarak sosyal örgütler ile olan bağlarını geliştirirler. Ancak tüm sosyal örgütler genel amaçlarına hizmet edecek bireylerle çalışma eğilimindedir.

### 1.1.2.Lider-Üye Etkileşimi

Son yıllarda lider-üye etkileşimi örgüt bilimlerinde büyük ilgi gören kavramlardan birisidir (Nahrgang, Morgeson ve Ilies, 2009). Lider-üye etkileşimi, lider ile çalışanlar arasındaki duygusal desteğin düzeyine ve değerli kaynakların değişimine dayanmaktadır (Liden, Sparrowe ve Wayne, 1997). Lider-üye etkileşimi teorisine göre, bir yönetici ile çalışanlar arasındaki iş ilişkilerinin yaşanan sosyal değişimin kalitesine göre farklı olduğunu savunulmaktadır (Graen ve Scandura, 1987; Masterson, Lewis, Goldman ve Taylor, 2000). Bu ilişkiler sürecinde, liderler; bazı çalışanlar ile güven, açık iletişim, bilgi paylaşımına dayanan yüksek kaliteli sosyal değişimler oluşturabilirken; kimileri ile de sadece iş sözleşmesine dayalı düşük kalitede değişimler yaşayarak formal yaklaşımın dışına fazla çıkmamaktadır (Erdoğan vd. 2006).

Blau (1964) ve Cropanzano ve Mitchell'e (2005) göre, lider-üye etkileşimi temellerini sosyal değişim teorisinden almaktadır. Sosyal değişim teorisine göre çalışanlar, yöneticileri ile kurdukları etkileşimin niteliği ve aralarındaki deneyime dayalı olarak yüksek kaliteli ilişkiler geliştirme eğilimindedir. Diğer bir deyişle, çalışanların liderleriyle olan etkileşim sıklığı, ilişkilerini de daha güçlü kılacaktır. Bu durum ise liderliği, sosyal değişimin önemli bir parçası haline getirecektir (Wayne vd., 2002). Yüksek kaliteli lider-üye etkileşimi içerisinde olan bireyler yüksek özyeterliliğe (Schyns, Paul, Mohr ve Blank, 2005) ve karar alma süreçlerinde daha fazla katılıma (Yukl ve Fu, 1999) sahiptir. Ayrıca, liderleriyle danışmanlık ve koçluk alabilecekleri destekleyici bir iletişim ağı içerisinde yer alırlar (Scandura ve Schriesheim, 1994).



Yüksek kaliteli lider-üye etkileşiminin olduğu örgütlerde, çalışanlar liderleri için gayret gösterme eğilimi sergilemektedir. Böyle örgütlerde üyelerin bağlılık, saygınlık ve duygusal destek gibi sosyo-duygusal gereksinimleri karşılanmaktadır (Arneli, Eisenberger, Fasolo ve Lynch, 1998). Bu durum aynı zamanda yüksek iş performansı için bireysel motivasyonu artırmaktadır (Bauer, Erdoğan, Liden ve Wayne, 2006; Chen ve Kanfer, 2006). Birçok çalışma, lider-üye etkileşimi gücünün yüksek performans ve yaratıcılık, iş doyumu, daha az çatışma, yöneticilerden memnuniyet ve örgüte bağlılık gibi örgütsel çıktıların tahmin edilebilirliğini kolaylaştırdığını göstermektedir (Gerstner ve Day, 1997; Graen, Novak ve Sommerkamp, 1982; Liden vd., 1997).

Alan yazın incelendiğinde lider-üye etkileşimi ile örgütsel destek (Öztürk ve Eryeşil, 2016; Wayne vd., 2002), dönüşümsel liderlik (Çetin, Korkmaz ve Çakmakçı, 2012; Wang vd., 2005), performans (Bauer vd., 2006; Gregory, 2003; Nahrgang vd., 2009; Wang vd., 2005), örgütsel vatandaşlık (Çetin vd., 2012; Wang vd., 2005), sosyal sermaye (Uhl-Bien vd., 2000), sosyal ağlar (Sparrow ve Liden, 2005), işten ayrılma niyeti (Öztürk ve Eryeşil, 2016), entelektüel sermaye (Nahapiet ve Ghoshal, 1998), örgütsel bağlılık (Göksel ve Aydıntan, 2012; Lee, 2005), iş doyumu (Graen vd., 1982), örgütsel kültür (Erdoğan vd., 2006), çatışma yönetim stili (Karcıoğlu ve Kahya, 2011), örgütsel sinizm (Kanbur ve Kanbur, 2015) ve insan sermayesi (Coleman, 1988) gibi geniş bir bakış açısıyla çalışmalar yapıldığı tespit edilmiştir.

### 1.1.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme belirli bir grup ya da örgüte ait olma ya da aidiyet duygusu gösterme anlamına gelmekte (Smidts, Pruyn ve van Riel, 2001; van Knippenberg, van Knippenberg, De Cremer ve Hogg, 2004) ve sosyal kimlik teorisinden temellenmektedir (Tajfel, 1981). Van Knippenberg vd. (2004) göre, örgütüyle yüksek düzeyde özdeşleşen bireyler örgüte daha fazla katkıda bulunup daha çok çalışır ve örgütün amaçlarına ulaşması için daha fazla motive olurlar. Sonuç olarak artan çaba ve motivasyon, bireysel performansı da artırmaktadır (Pratt, Rockmann ve Kaufmann, 2006). Bundan dolayı Leary ve Baumeister'e (2000) göre, örgütsel özdeşleşme lider-üye etkileşiminde örgüt yaşamının önemli bir bileşenidir. Van Dick (2001), bireylerin bir grup ile özdeşleştiklerinde grubun kaderini paylaşıp, başarı ve başarısızlıklarını yaşıyor gibi algıladıklarını belirtmektedir.

Benlik ve örgüt arasında algılanan birlik olarak nitelendirilen özdeşleşmede (Ashforth, Harrison ve Corley, 2008) birey-örgüt ilişkisine bireyin kendilik kavramı açısından yaklaşılmaktadır (Pratt, 1998). Mael ve Ashforth'a (1992) göre, yarışmacı bir iklime sahip olan örgütlerde çalışanların özdeşleşme düzeyi daha düşük olmaktadır. Destekler nitelikte araştırmacılar, bireylerin rekabet ortamında olmayarak güven gereksinimleri karşılandığında, sosyal grupları ile daha fazla özdeşleştiklerini tespit etmiştir (Tyler ve Blader, 2000; van Knippenberg vd., 2004). Ayrıca, liderleri ile özdeşleşmiş çalışanlar liderlerinin değer ve inançlarını içselleştirir ve tutarlı davranışlar geliştirirler (Deci ve Ryan, 2000; Tang ve Liu, 2012). Bu gibi çalışanlar, liderlerinin ihtiyaçlarına ve beklentilerine karşı daha duyarlı olduklarından liderin takdirini kazanırlar (Sluss ve Ashforth, 2007). Bu durum lider ile daha kaliteli bir sosyal ilişkinin kurulmasını sağlar.

Örgütsel özdeşleşme ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; sosyal psikoloji (Van Dick, 2001), iş ilişkileri (Sluss ve Ashforth, 2007), örgütsel sinizm (Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014), örgütsel destek (Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014; Shen vd., 2014), örgütsel bağlılık (Gautam, Van Dick ve Wagner, 2004), örgütsel iletişim (Yıldız, 2013), örgütsel sosyalleşme (Balcı, Baltacı, Fidan, Cereci ve Acar, 2012), işten ayrılma niyeti (Kurtulmuş ve Karabıyık, 2016) ve örgütsel imaj (Dukerich vd., 2002) gibi kavramlarla olan ilişkisinin belirlenmesine yönelik çalışmalar olduğu görülmüştür. Alanyazında sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri irdeleyen çalışmalara rastlanılmamıştır. Ancak lider-üye etkileşimi ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişkileri ortaya koymaya çalışan araştırmalarla karşılaşılmıştır (Loi, Chan ve Lam, 2014; Walumbwa, Cropanzano ve Hartnell, 2009; Walumbwa, Mayer, Wang, Wang, Workman ve Christensen, 2011). Bu araştırma bulgularında, lider-üye etkileşiminin örgütsel özdeşleşme ile pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişkiler içerisinde olduğu saptanmıştır.



### 1.1.4. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada, okullarda algılanan sosyal sermayenin öğretmenlerin özdeşleşmeleri ile olan ilişkisinin ve bu ilişkide lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün olup olmadığı incelenmektedir. Bu doğrultuda araştırmanın genel amacı öğretmen algılarına göre sosyal sermaye, özdeşleşme ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkileri tespit ederek okulların daha etkili örgütler olmaları doğrultusunda değişkenlerin etkileşiminin önemi ortaya çıkarmaktır. Bu bağlamda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır;

1. Okullarda sosyal sermaye, özdeşleşme ve lider-üye etkileşimine ilişkin öğretmen algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmen algılarına göre sosyal sermaye, özdeşleşme ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkide anlamlı bir farklılık var mıdır?

3. Sosyal sermaye ve özdeşleşme ilişkisinde lider-üye etkileşimi aracı bir etki göstermekte midir?

## 2. YÖNTEM

Okullarda sosyal sermaye, öğretmen özdeşleşmesi ve lider-üye etkileşimi arasındaki ilişkileri inceleyen bu araştırma ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Veriler nicel araştırma yöntemleri ile çözümlenmiştir.

### 2.1. Çalışma Grubu

Bu araştırma 2016-2017 eğitim-öğretim yılı içerisinde 233 öğretmenin katılımı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada örneklem belirlemesi yapılmamış, kavramlar arası ilişkilere odaklanıldığından araştırma çalışma grubu üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışma grubunun özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur:

Tablo 1
*Çalışma Grubuna İlişkin Betimleyici İstatistikler*

| **Değişken** | | **f** | **%** |
|---|---|---|---|
| Cinsiyet | Kadın | 156 | 67 |
| | Erkek | 77 | 33 |
| Yaş | 30 ve altı | 97 | 41.6 |
| | 31-40 arası | 96 | 41.2 |
| | 41 ve üzeri | 40 | 17.2 |
| Eğitim düzeyi | Lisans | 201 | 86.3 |
| | Lisansüstü | 32 | 13.7 |
| Medeni durum | Evli | 171 | 73.4 |
| | Bekâr | 62 | 26.6 |



Araştırmaya katılan öğretmenlerin 156'sı kadın (% 67) 77'si ise erkektir (% 33). Öğretmenlerin 97'si 30 ve altı (% 41.6), 96'sı 31-40 (% 41.2) ve 40'ı ise 41 ve üzeri (% 17.2) yaş grubundadır. Ayrıca öğretmenlerin 201'i lisans (% 86.3) ve 32'si de lisansüstü eğitim (% 13.7) mezunudur. Medeni duruma göre öğretmenlerin 171'i evli (% 73.4) ve 62'sinin de bekâr (% 26.6) oldukları belirlenmiştir.

### 2.2. Veri Toplama Araçları

Bu bölümde araştırmada kullanılan Sosyal Sermaye Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve Lider-üye Etkileşimi Ölçeği ile ilgili bilgiler aşağıda sunulmuştur.

#### 2.2.1. Sosyal Sermaye Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının belirlenmesinde Şahin'in (2011) geliştirmiş olduğu likert türünde hazırlanmış olan 44 maddelik "Sosyal Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek beş faktörlü bir yapı göstermektedir. Ölçeğin genel Cronbach alfa katsayı değeri .96 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırmada ise ölçeğin güvenirlik değeri .97 olarak belirlenmiştir. Ölçek maddeleri arasında "Okulumuzdaki uygulamaların adaletinden işgörenler memnun durumdadır" ve "Okulumuzda yaygın bir ekip çalışması mevcuttur" gibi maddeler yer almaktadır.

#### 2.2.2. Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme düzeyini ölçmek için Mael ve Ashforth (1992) tarafından hazırlanan "Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği" kullanılmıştır. Beşli likert türünde hazırlanan ölçek altı maddeden oluşmaktadır ve tek faktörlü bir yapıya sahiptir. Orijinal ölçeğin Cronbach güvenirlik katsayısı .87 olarak belirtilmiştir. Ayrıca araştırmalarında bu ölçeği kullanan Tak ve Aydemir (2004) soruların faktör yüklerinin 0,63-0,84 ve toplam varyansın % 63'ünü,

Polat (2009) ise faktör yüklerinin 0,70-0,82 arasında olduğunu ve toplam varyansın % 56'sını açıkladığını saptamıştır. Mevcut araştırma verileriyle tekrarlanan güvenirlik analizi sonuçlarına göre ölçeğin güvenirlik katsayısı .87 olarak hesaplanmıştır. Ek olarak toplam varyansın % 61.72'sini açıkladığı saptanmıştır. Ölçek maddeleri arasında "Çalıştığım işyeri hakkında konuşurken genellikle ''biz'' ifadesini kullanırım" ve "Çalıştığım işyerinin başarısını kendi başarım gibi hissederim" gibi maddeler bulunmaktadır.

#### 2.2.3. Lider-üye Etkileşimi Ölçeği

Okul müdürü ile öğretmenler arasındaki etkileşim düzeyini belirlemek için Baş, Keskin ve Mert'in (2010) uyarlamasını yaptığı on iki maddelik "Lider-üye Etkileşimi Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçek dört boyuttan oluşmakta olup beşli likert türünde düzenlenmiştir. Orijinal ölçeğin güvenirlik katsayısı .89 ve açıkladığı toplam varyans ise % 78.3 olarak ifade edilmiştir. İlgili analizler mevcut araştırma verileriyle tekrarlanmıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin genel güvenirlik katsayısı .95 ve açıklanan toplam varyans % 68.7 olarak hesaplanmıştır. Ölçek içerisinde "Yöneticimle birlikte çalışılmaktan keyif alıyorum" ve "Yöneticimin işi hakkındaki bilgi düzeyi beni etkiliyor" gibi maddeler yer almaktadır.

#### 2.2.4. İşlemler ve Veri Analizi

Araştırma verileri, ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlere dağıtılan ölçekler ve e-posta ve sosyal paylaşım sitelerinde paylaşılan elektronik formlar aracılığıyla elde edilmiştir. Okullarda araştırmaya gönüllü katılım sağlayan öğretmenlere dağıtılan 200 ölçekten 160'ı veri analizi kapsamında değerlendirmeye alınmıştır. Değerlendirilemeyen 40 ölçek ise eksik ya da birden fazla seçenek işaretlenmesi ya da geri gelmeme gibi durumlardan dolayı veri kümesinden çıkartılmıştır. 73 ölçek ise bir çevrimiçi form oluşturma uygulaması ile elde edildiğinden herhangi bir veri kaybı ile karşılaşılmamıştır. Böylece veri analizi 233 ölçek üzerinden gerçekleştirilmiştir.



İlk olarak veri kümesinin çok değişkenli analizleri gerçekleştirebilmek için gerekli varsayımlara sahip olup olmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda normallik, doğrusallık ve homojenlik analizleri yapılmıştır. Her değişken için tekrarlanan saçılma diyagramı incelemeleri sonucunda normalliğin ve doğrusallığın göstergesi olan elips biçiminde dağılım tespit edilmiştir. Homojenliğin belirlenmesinde ise Box M Testi kullanılmıştır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Analiz sonucunda veri kümesinin varyans-kovaryans homojenliğinin sağlandığı görülmüştür. Analiz öncesi işlemlerin tamamlanmasının ardından aritmetik ortalama, yüzde, standart sapma gibi betimsel istatistikler ve korelasyon analizi ve yol analizi gerçekleştirilmiştir. Değinilen analizlerde SPSS22 ve LİSREL 8.8 programlarından yararlanılmıştır.

## 3. BULGULAR

### 3.1. Değişkenlere Ait Betimsel İstatistik Sonuçları

Değişkenlere yönelik öğretmenlerin algıları ve değişkenler arası ilişkilerin nasıl olduğu tespit etmek için aritmetik ortalama, standart sapma ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Bulgular Tablo 2'de görülmektedir.

Tablo 2
*Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

| | Değişkenler | $\bar{X}$ | Ss | 1 | 2 | 3 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Sosyal Sermaye | 3.33 | .66 | 1 | | |
| 2 | Lider-üye Etkileşimi | 3.25 | .90 | .66** | 1 | |
| 3 | Özdeşleşme | 3.58 | .77 | .52** | .43** | 1 |

**p*<.001

Tablo 2'den de görülebileceği gibi öğretmenlerin sosyal sermaye algıları görece "orta" düzeydedir ($\bar{X}$=3.33). Öğretmenlerin lider-üye etkileşimi algıları da görece "orta" düzeydedir ($\bar{X}$=3.25). Öğretmenlerin örgütleriyle özdeşleşmelerine yönelik görüşleri ise görece "yüksek" düzeyde ($\bar{X}$=3.58) belirlenmiştir. Bu bulgular irdelendiğinde öğretmenlerin değişkenlere ilişkin görüşlerinin görece olumlu olduğu belirtilebilir. Değişkenler arası ilişkiler incelendiğinde sosyal sermaye ve lider-üye etkileşimi arasında pozitif yönlü, yüksek düzeyde ($r$=.66, p<.001); sosyal sermaye ve özdeşleşme arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r$=.52, p<.001) ve lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme arasında pozitif yönlü, orta düzeyde ($r$=.43, p<.001) anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bulgular bir bütün halinde değerlendirildiğinde değişkenler arasında pozitif yönlü anlamlı ilişkiler olduğu ifade edilebilir.

### 3.2. Sosyal Sermaye ve Özdeşleşme İlişkisinde Lider-üye Etkileşiminin Aracı Etkisi



Araştırmada lider-üye etkileşiminin aracılık rolünün irdelenmesinde Holmbeck'in (1997) ileri sürdüğü model referans alınmıştır. Değinilen modelde, aracı değişkenin analize dâhil edilmesi ile bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki anlamlı ilişkinin düzeyi azalıyorsa, değişkenler arasında aracı bir etkinin bulunduğu düşünülmektedir. Holmbeck'e (1997) göre, değişkenler arası ilişki anlamlı; ancak değişkenler arası etki değeri azalıyorsa, bu durum "kısmi aracılık" olarak belirtilmektedir.

İlk olarak sosyal sermaye, özdeşleşme ve lider-üye etkileşimi değişkenlerine yönelik ölçme modellerinin ayrı ayrı test edilmesi gerekmektedir. Ölçüm modellerine ilişkin uyum değerleri Tablo 3'de sunulmaktadır.

Tablo 3
*Ölçüm modellerine ilişkin uyum değerleri*

| Değişkenler | $X^2$ | *df* | $X^2/df$ | RMSEA | RMR | GFI | CFI | IFI | NFI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Sosyal Sermaye | 3035.25 | 856 | 3.54 | .08 | .06 | .83 | .97 | .97 | .95 |
| Lider-üye Etkileşimi | 181.30 | 54 | 3.35 | .08 | .03 | .88 | .98 | .98 | .97 |
| Özdeşleşme | 22.51 | 8 | 2.81 | .07 | .03 | .97 | .99 | .99 | .98 |

Tablo 3'de yer alan değişkenlere ilişkin ölçüm değerleri bir bütünlük içerisinde incelendiğinde ki-kare değeri, serbestlik derecesi, RMSEA, RMR, GFI, CFI, IFI ve NFI değerleri belirtilen referans değerleri içerisinde olduğundan ölçeklerin ayrı ayrı uyum iyiliğinin yüksek düzeyde olduğu belirtilebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016).

Mevcut çalışmada bağımsız değişken olarak sosyal sermaye ve bağımlı değişken olarak belirlenen özdeşleşme arasındaki ilişkide lider-üye etkileşiminin aracı etkisi araştırılmıştır. Bu doğrultuda öncelikle değişkenler arası ilişkilerin doğrudan ve dolaylı yollar açısından

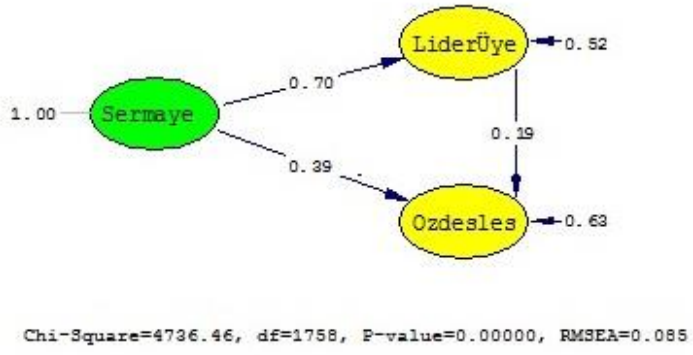
irdelenerek temel sayıltıların gerçekleşip gerçekleşmediği tespit edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4
*Değişkenler Arası Yapısal Yollar*

| **Yapısal Yollar** | | **Değişkenler** | ***β*** | ***T*** |
|---|---|---|---|---|
| *Doğrudan Etkiler* | | | | |
| Sosyal Sermaye | → | Lider-üye Etkileşimi | .69 | 10.55* |
| Sosyal Sermaye | → | Özdeşleşme | .55 | 7.03* |
| Lider-üye Etkileşimi | → | Özdeşleşme | .48 | 6.27* |
| *Dolaylı Etkiler* | | | | |
| Sosyal Sermaye | → | Özdeşleşme | .39 | 4.32* |

Tablo 4'ten de izlenebileceği gibi sosyal sermaye lider-üye etkileşiminin anlamlı bir yordayıcısıdır ($\beta$= .69, $p$< .05). Sosyal sermaye aynı zamanda da özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısıdır ($\beta$= .55, $p$< .05). Ek olarak analize göre lider-üye etkileşiminin özdeşleşmenin anlamlı bir yordayıcısı olduğunu belirlenmiştir ($\beta$= .48, $p$< .05). Bu bulgular aracılık etkisinin belirlenmesine yönelik ön koşulların sağlandığını göstermektedir. Bu doğrultuda değişkenler arası ilişkiler yol analizi ile çözümlenmiştir. Analizde S21 maddesin t-testi değeri anlamsız sonuç verdiği için veri kümesinden çıkartılmıştır. Ayrıca sosyal sermaye ölçeği maddelerinden S8-S9, S18-S19, S37-S38 ve S38-S39; lider-üye etkileşimi ölçeği maddelerinden L11-L12 ve örgütsel özdeşleşme ölçeği maddelerinden Ö1-Ö2 arasında yeniden düzenleme önerileri dikkate alınarak ilişki oluşturulmuştur. Yol analizi sonuçları Şekil 1'de sunulmaktadır.






*Şekil 1*. Araştırma Modeline İlişkin Yol Diagramı

Şekil 1'den görüleceği üzere, aracı değişken olarak lider-üye etkileşiminin modele dâhil edilmesinin ardından sosyal sermaye ve özdeşleşme arasındaki ilişki tekrar anlamlı olarak tespit edilmiştir ($\beta$=.39, $p$<.05). Ancak ilk analizde sosyal sermaye ve özdeşleşme arasında .55 olarak hesaplanan doğrudan etki, lider-üye etkileşiminin yol analizine dahil edilmesiyle .39'a düşmüştür. Holmbeck'in (1997) modeline göre lider-üye etkileşiminin sosyal sermaye ve özdeşleşme ilişkisinde "kısmi aracılık" rolüne sahip olduğu belirtilebilir. İlgili modelin uyum iyiliği değerleri ise [$\chi^2$ (4736.46, $N$ = 233); Sd = 1758; $\chi^2$/Sd = 2.69, $p$ < .001; RMSEA = .08; RMR = .07; AGFI = .82; GFI = .85; CFI = .97; IFI =.97; NFI = .95] olarak hesaplanmıştır. Uyum iyiliği değerleri irdelendiğinde, $\chi^2$/Sd değerinin 2.69 ≤ 3.0 olması mükemmel uyuma; RMSEA .08 ve RMR .07 değerini alması iyi uyuma; CFI, IFI ve NFI değerleri ise mükemmel uyuma işaret etmektedir. Son olarak, AGFI ve GFI değerleri iyi uyuma yakın olarak değerlendirilebilir.

Modelle yönelik uyum iyiliği değerleri bir bütünlük içerisinde ele alındığında mükemmel uyuma sahip ve yeterli olduğu belirtilebilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016).

## 4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışma grubuna giren ve kamu okullarında görev yapan 233 öğretmenin sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme algıları arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Öncelikli olarak öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme algıları belirlenmiştir. Bulgulara göre öğretmenlerin okullarındaki sosyal sermaye düzeyi algıları görece orta düzeydedir. Ekinci ve Karakuş (2011) ve Namalır'ın (2015) çalışmaları araştırma bulgularıyla uyumlu gözükmektedir. Değinilen araştırmalarda da öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının görece orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Şahin'in (2011) araştırmasında ise öğretmenlerin algısı görece yüksek düzey olarak belirlenmiştir. Değişken üzerine gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde öğretmenlerin genel izleniminin olumlu yönde olduğu düşünülebilir. Bu durumun bir nedeni olarak, öğretmenliğin, gerek öğrenciler ve veliler gerekse öğretmenler ve yöneticiler ile yoğun etkileşim içerisinde olunan bir meslek olması olabilir. Olumlu algı, öğretmenlerin okul içerisinde meslektaş dayanışması, mentörlük ve okul yöneticilerinden görmüş olduğu etkili rehberlik faaliyetlerinden kaynaklanıyor olabilir. Özellikle öğretmenin kendi düşüncelerini ifade edebilme imkânına sahip olması ve açık iletişim kanallarının bulunması, okula güven duygusunu geliştirirken örgütsel bağlılığını yükseltebileceği ve sosyal sermayeyi besleyebileceği biçimde de yorumlanabilir.



Araştırmada öğretmenlerin lider-üye etkileşimi algılarının hangi düzeyde olduğu da irdelenmiştir. Bulgular, öğretmenlerin lider-üye etkileşim algılarının görece orta düzeyde olduğuna dikkati çekmektedir. Alan yazına göre bazı araştırmalarda da öğretmenlerin orta ve yüksek düzeyde lider-üye etkileşimi içerisinde oldukları görülmüştür (Baş vd., 2010; Bulut, 2012; Öztürk, 2015; Ülker, 2015; Turgut, Tokmak ve Ateş, 2015). Lider-üye etkileşiminin görece orta ve yüksek düzeyde olmasının altında yatan sebeplerden birisi olarak okul müdürlerinin profesyonel yeterliliklerinin ve sağladıkları desteğin, öğretmenlerin yöneticilerinden etkilenmeleri ve bağlılık düzeylerinin yükselmesi olabilir. Zaten yüksek kalitede lider-üye etkileşiminin olduğu örgütlerde çalışanların yüksek iş doyumu, yöneticilerden memnun olma, bağlılık hissetme ve duygusal destek görme gibi olumlu unsurlara sahip oldukları belirtilmektedir (Arneli vd., 1998; Graen vd., 1982; Liden vd., 1997).

Araştırmada incelenen bir diğer değişken de örgütsel özdeşleşmedir. Öğretmenlerin okulları ile özdeşleşme düzeyleri görece yüksek olarak saptanmıştır. Argon ve Ekinci (2016); Christ, Van Dick, Wagner ve Stellmacher, 2003; Sezgin Nartgün ve Kalay (2014), Sezgin Nartgün ve Demirer'in (2016) araştırma bulguları da mevcut araştırma bulgularını desteklemektedir. Ancak, Kurtulmuş ve Karabıyık (2016) ve Yıldız'ın (2013) araştırmalarında özdeşleşme görece orta düzeyde tespit edilmiştir. Alan yazındaki araştırmalar genel itibariyle öğretmenlerin okulları ile olan özdeşleşmelerinin olumlu olarak algıladıklarını işaret etmektedir. Bu durum öğretmenlerin okullarının hem başarı hem de başarısızlık durumlarında yanında olduğu, bütünleştiği ve sahip çıktıkları biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca okul kimliğinin benimsendiği ve çalışanlar ile uyum içerisinde okulun amaçları doğrultusunda çaba gösterildiği yönünde çıkarımlarda da bulunulabilir.

Araştırmada sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme değişkenleri arasındaki ilişki de irdelenmiştir. Bulgulara göre, değişkenler arasında pozitif yönde, orta ve yüksek düzeyde, anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Sosyal sermaye ile lider-üye etkileşimi arasında

anlamlı bir ilişki söz konusudur. Okullarda sosyal sermayenin oluşumunda önemli bir rol oynayan okul yöneticilerinin öğretmenlere saygı, adalet ve hoşgörü göstermesi, okul içi birlikteliğin desteklenmesini sağlayabilir. Ayrıca okul yöneticilerinin öğretmenlerin görüşlerine önem vererek kararlara katılımlarını sağlaması, öğretmenlerin iş performansını ve iş doyumunu pozitif yönde etkilemektedir (Demirtaş ve Alanoğlu, 2015). Bu durum öğretmenlerin yöneticileriyle olan etkileşim kalitesinde olumlu bir etki meydana getiriyor olabilir. Araştırmanın bir diğer bulgusu ise, sosyal sermaye ile özdeşleşme arasında anlamlı bir ilişkinin görülmesidir. Özellikle çalışanlar arasındaki sinerji ve işbirliği okulun sahiplenilmesini etkileyebilir. Bu durum okulun amaçlarının içselleştirilmesinin ve öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmelerini ve orada çalışmaktan gurur duymalarını sağlıyor olabilir. Ayrıca lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme arasında da anlamlı bir ilişki görülmüştür. Bu bulgu çeşitli araştırmalarla desteklenmektedir (Farrell ve Oczkowski, 2012; Walumbwa vd., 2009; Walumbwa vd., 2011). Okullarda liderlik becerisi göstermesi beklenen yöneticiler ile öğretmenler arasındaki etkileşimin kalitesi, öğretmenlerin aidiyet duygusunu geliştirerek okul ile özdeşleşmelerini kolaylaştırabilir. Özellikle yöneticilerin rol model olarak görülmesi saygınlıklarını artırarak öğretmenler üzerindeki yönlendirme düzeyini de yükseltebilir. Bu durum öğretmenlerin okul ve yöneticilerinden yararlanma istekliliğini pekiştirerek bağlılıklarını sağlayabilir.

Araştırmada son olarak, okullarda sosyal sermaye ile öğretmenlerin özdeşleşmesi arasında lider-üye etkileşiminin aracı bir etkisinin olup olmadığı irdelenmiştir. Bulgulara göre, değişkenler arasında lider-üye etkileşiminin aracı bir etki gösterdiği varsayımı doğrulanmıştır. Okullarda sosyal sermayenin gelişiminde okul yöneticilerinin önemi yadsınamaz. Okul yöneticileri özellikle etkili ve olumlu norm ve değerlerin gelişimini sağlayarak okul kültürünün oluşumunda kritik bir rol oynamaktadır (Lawrence, 2000; Yean ve Lim, 2001). Ayrıca okuldaki kolektif etkileşimin yayılmasında itici bir güç olabileceği düşünülebilir. Bu doğrultuda okul yöneticileri, öğretmenler arasında güvenli bir okul iklimi algısının yaratılması (Şentürk ve Sağnak, 2012) ve öğretmenlerin bağlılık düzeyinin yükseltilerek özdeşleşmelerinin sağlanmasında etkili olabilir. Bu bağlamda hem sosyal sermaye hem de öğretmen özdeşleşmesi üzerinde okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki ilişki kalitesinin etkililiği söz konusu olmaktadır. Buna göre öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmelerinde sosyal sermaye algısı kısmen olarak lider-üye etkileşimi aracılığı ile sağlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle, algılanan sosyal sermaye ilk olarak öğretmenlerin lider-üye etkileşimi kalitesini artırmakta ve bu artıştan dolayı da öğretmenlerin okul ile özdeşleşmesi yükselmektedir. Bu araştırma ile okulun sosyal sermayesinin öğretmenlerin okulları ile özdeşleşmesinde olan etkisi üzerinde yönetici-öğretmen etkileşiminin önemli bir değişken olduğu ifade edilebilir. Bu etkileşimin güçlendirilmesinin ise hem okulun sosyal sermaye hem de öğretmenlerin özdeşlemesine olumlu yönde etki edebileceği düşünülebilir.



Genel olarak bakıldığında araştırmada aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir;

i. Araştırmanın gerçekleştirildiği okullarda sosyal sermaye “orta”, lider-üye etkileşimi “orta” ve özdeşleşme ise “yüksek” düzeydedir.
ii. Sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve özdeşleşme değişkenleri arasında orta ve yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
iii. Okullarda sosyal sermaye ile öğretmen özdeşleşmesinde lider-üye etkileşimi “kısmi aracılık” gösteren bir değişkendir.

Araştırma sonuçları doğrultusunda aşağıdaki öneriler sunulmuştur;

i. Çalışma grubunun büyüklüğü göz önüne alındığında daha geniş gruplar üzerinde ilgili değişkenler arası ilişkiler incelenebilir. Sadece nicel değil nitel ya da karma yöntem

araştırmalarıyla daha derinlemesine bulgulara ulaşılabilir. Sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi ve özdeşleşmenin, farklı değişkenler ile ilişkisi farklı yapısal modellerle tekrar irdelenebilir.

ii. Değişkenlerin görece orta ve yüksek düzeyde algılanması yeterli görülmemektedir. Bu doğrultuda okullarda sosyal sermaye, lider-üye etkileşimi kalitesi ve öğretmenlerin özdeşleşme düzeylerini yükseltebilecek uygulamaların varlığı gereklidir. Bu bağlamda öncelikle okul yöneticileri ve öğretmenler arasındaki iletişim yollarının geliştirilmesi ve okul yöneticilerinin çağdaş yönetim yaklaşımlarını benimsemeleri amacıyla eğitimler düzenlenmelidir. Ardından okulun tüm çalışanlarının birliktelik duygusuna sahip olabilmesi için okul içi ve dışı sosyal faaliyetlerin desteklenmesi önerilmektedir.

**KAYNAKLAR**

Arneli, S., Eisenberger, R., Fasolo, P., & Lynch, P. (1998). Perceived organizational support and police performance: the moderating influence of socio-emotional needs. *Journal of Applied Psychology, 83*(2), 288-297.

Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: An examination of four fundamental questions. *Journal of Management, 34*(3), 325-374.

Bal Taştan, S. (2015). Örgütsel güven ve sosyal adalet algısının örgütlerde sosyal sermaye yapısı ile ilişkilerinin incelenmesi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 16*(2), 13-58.

Balcı, A., Baltacı, A., Fidan, T., Cereci, C., ve Acar, U. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: İlköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 47-74.



Baş, T., Keskin, N. ve Mert, İ. S. (2010). Lider-üye etkileşimi (LÜE) modeli ve ölçme aracının Türkçe'de geçerlik ve güvenilirlik analizi. *Ege Akademik Bakış, 10*(3), 1013-1039.

Bauer, T. N., Erdoğan, B., Liden, R. C., & Wayne, S. J. (2006). A longitudinal study of the moderating role of extraversion: Leader–member exchange, performance, and turnover during new executive development. *Journal of Applied Psychology, 91*, 298-310.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life.* New York: Academic Press.

Bourdieu, P. (1985). The social space and the genesis of groups. *Social Science Information, 24*(2), 195-220.

Bryant, C. A., & Norris, D. (2002). *Measurement of Social Capital: Canadian Experience International Conference on Social Capital Measurement.* OECD, London. E.T: 01.11.2016. http://www.oecd.org/innovation/research/2381103.pdf

Bulut, M. Ş. (2012). *Lider üye etkileşiminin yöneticiye güven ve iş tatmini üzerine etkisinin araştırılması: Öğretmenler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Chen, G., & Kanfer, R. (2006). Toward a systems theory of motivated behavior in work teams. *Research in Organizational Behavior, 27*, 223-267.

Christ, O., Van Dick, R., Wagner, U., & Stellmacher, J. (2003). When teachers go the extra mile: Foci of organisational identification as determinants of different forms of organisational citizenship behaviour among schoolteachers. *British Journal of Educational Psychology, 73*, 329-341.

Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology, 94*, 95-120.

Cropanzano, R., & Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*, 874-900.

Crossley, N. (2008). (Net)working out social capital in a private health club. *The British Journal of Sociology, 59*(3), 475-500.

Çetin, Ş., Korkmaz, M. ve Çakmakçı, C. (2012). Dönüşümsel ve etkileşimsel liderlik ile lider-üye etkileşiminin öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 18*(1), 7-36.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS Ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "what" and "why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227-268.

Demirtaş, Z. ve Alanoğlu, M. (2015). Öğretmenlerin karara katılımı ve iş doyumu arasındaki ilişki. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi, 16*(2), 83-100.

Dukerich, J. M., Golden, B. R., & Shortell, S. M. (2002). Beauty is in the eye of the beholder: The impact of organizational identification, identity, and image on the cooperative behaviors of physicians. *Administrative Science Quarterly, 47*, 507-533.

Ekinci, A. ve Karakuş, M. (2011). Okul müdürlerinin sosyal sermaye liderliği davranışlarının öğretmenler arasındaki sosyal sermaye düzeyine etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(4), 527-553.



Erdoğan, B., Liden, R. C., & Kraimer, M. L. (2006). Justice and leader–member exchange: The moderating role of organizational culture. *Academy of Management Journal, 49*, 395-406.

Farrell, M. A., & Oczkowski, E. (2012). Organisational identification and leader member exchange influences on customer orientation and organisational citizenship behaviours, *Journal of Strategic Marketing, 20*(4), 365-377.

Fukuyama, F. (1995). *Trust: The Social Virtues and the Creation of Prosperity*. Free Press, New York.

Fukuyama, F. (2010). Social capital, civil society and development. *Third World Quarterly, 22*(1), 7-20.

Gautam, T., Van Dick, R., & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology, 7*(3), 301-315.

Glaeser, E. L. (2001). *The Formation of Social Capital*. E.T: 01.12.2016, http://www.oecd.org/dataoecd/5/17/1824983.pdf.

Göksel, A. ve Aydıntan, B. (2012). Lider-üye etkileşimi düzeyinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 17*(2), 247-271.

Graen, G. B., Novak, M. A. & Sommerkamp, P. (1982). The effects of leader-member exchange and job design on productivity and satisfaction: testing a dual attachment model. *Organisational Behaviour and Human Performance, 30*, 109-131.

Graen, G. B., & Scandura, T. A. (1987). Toward a psychology of dyadic organizing. *Research in Organizational Behavior, 9*, 175-208.

Gregory, P. K. (2003). *Social capital and school performance: a local-level test.* In: American Political Science Association Annual Meeting, Philadelphia, Pennsylvania, August 28-31. E.T: 14.11.2016. http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED481427.pdf

Holmbeck, G. N. (1997). Toward terminological, conceptual, and statistical clarity in the study of mediators and moderators: Examples from the child-clinical and pediatric psychology literatures. *Journal of Counting and Clinical Psychology, 65*(4), 599-610.

Kanbur, A. ve Kanbur, E. (2015). Lider-üye etkileşiminin örgütsel sinizme etkisi: Algılanan içsellik statüsünün aracılık rolü. *Zeitschrift für die Welt der Türken Journal of World of Turks, 7*(2), 193-216.

Karcıoğlu, F. ve Kahya, C. (2011). Lider-üye etkileşimi ve çatışma yönetim stili ilişkisi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15*(2), 337-352.

Knack, S., & Keefer, P. (1997). Does social capital have an economy payoff? A crosscountry investigation. *Quarterly Journal of Economics, 112*, 1251-1288.

Kurtulmuş, M. ve Karabıyık, H. (2016). Farklılıkların yönetiminin öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmesine ve işten ayrılma niyetine etkisi. *International Journal of Human Sciences, 13*(1), 1324-1341.

Lawrence, E. T. (2000). *The relationship between, transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles of the senior executives/ department heads and their immediate subordinates' perceived satisfaction, extra effort, effectiveness, and organizational culture typology in the hospital setting.* (Unpublished doctoral dissertation). University of Nova Southeastern.



Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. *Advances in Experimental Social Psychology, 32*, 1-62.

Lee, J. (2005). Effects of leadership and leader-member exchange on commitment. Leadership & *Organization Development Journal, 26*(8), 655-672. http://dx.doi.org/10.1108/01437730510633728.

Liden, R. C., Sparrowe, R. T., & Wayne, S. J. (1997). Leader–member exchange theory: The past potential for the future. *Research in Personnel and Human Resources Management, 15*, 47-119.

Lin, N. (1999). Building a network theory of social capital. *Connections, 22*(1), 28-51.

Loi, R., Chan, K. W., & Lam, L. W. (2014). Leader–member exchange, organizational identification, and job satisfaction: A social identity perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* 87, 42-61.

Mael, F., & Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*, 103-123.

Marianne E. K., Kalbacker, L., Stedman, R. C., & Russ, A. (2013). Measuring social capital among youth: applications in environmental education. *Environmental Education Research, 21*(1), 1-23, Doi: 10.1080/13504622.2013.843647.

Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M., & Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal, 43*, 738-748.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *The Academy of Management Review, 23*(2), 242-266.

Nahrgang, J. D., Morgeson, F. P., & Ilies, R. (2009). The development of leader-member exchanges: Exploring how personality and performance influence leader and member relationships over time. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 108*, 256-266.

Namalır, M. M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanılma düzeyi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Öztürk, N. (2015). *Eğitim örgütlerinde örgüt kültürü ve öğretmen liderliği: Lider-üye etkileşiminin aracılık rolü.* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Gaziantep.

Öztürk, M. ve Eryeşil, K. (2016). Lider-üye etkileşimi ve örgütsel destek algılarının çalışanların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 19*(2), 123-141.

Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. (2006). Constructing Professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal, 49*, 235-262.

Price, J. (1997). *Handbook of Organizational Measurement*, MCB University Press, Bradford.

Polat, M. (2009). *Örgütsel özdeşleşmenin öncülleri ve ardılları üzerine bir saha çalışması.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Putnam, R. (1995). Bowling Alone: America's Declining Social Capital. *Journal of Democracy, 6*(1), 65-78.

Paxton, P. (1999). Is social capital declining in the United States? A multiple indicator assessment. *American Journal of Sociology, 105*, 88-127.

Pratt, M. G. (1998). *To be or not to be: Central questions in organizational identification.* In D. A. Whetten & P. C. Godfrey (Eds.), Identity in organizations: Building theory through conversations. Thousand Oaks, CA: Sage.

Radnitz, S., Wheatley, J., & Zuercher, C. (2009). The origins of social capital: evidence from a survey of Post-Soviet Central Asia. *Comparative Political Studies 42*(5), 707-732.

Scandura, T., & Schriesheim, C. (1994). Leader-member exchange and supervisor career mentoring as complementary constructs in leadership research. *Academy of Management Journal, 37*(6), 1588-1602.

Schyns, B., Paul, T., Mohr, G., & Blank, H. (2005). Comparing antecedents and consequences of leader-member exchange in a German working context to findings in the US. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 14*(1), 1-22.

Sezgin Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Turkish Studies, 9*(2), 1361-1376.

Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking perceived organizational support with employee work outcomes in a Chinese context:

Organizational identification as a mediator. *European Management Journal, 32,* 406-412.

Sluss, D. M., & Ashforth, B. E. (2007). Relational identity and identification: Defining ourselves through work relationships. *Academy of Management Review, 32*(1), 9-32.

Somech, A., & Ron, I. (2007). Promoting organizational citizenship behavior in schools: the impact of individual and organizational characteristics. *Educational Administration Quarterly, 43*, 38-66.

Şentürk, C. ve Sağnak, M. (2012). İlköğretim okulu müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 10*, 29-47.

Sparrowe, R. T., & Liden, R. C. (2005). Two routes to influence: Integrating leader–member exchange and social network perspectives. *Administrative Science Quarterly, 50*(4), 505-535.

Şahin, C. (2011). *Sosyal ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi.* (Yayımlanmamış doktora tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Tak, B. ve B. A. Aydemir (2004). *Örgütsel özdeşleşme üzerine iki görgül çalışma*. 12. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Uludağ Üniversitesi, Bursa.

Tang, T. L. P., & Liu, H. (2012). Love of money and unethical behavior intention: Does an authentic supervisor's personal integrity and character (ASPIRE) make a difference? *Journal of Business Ethics, 107*(3), 295-312.

Thomas, C. (2005). *Preventing burnout: the effects of LMX and mentoring on socialization, role stress, and burnout*. Academy of Management Proceedings, pp. C1-C6.

Timberlake, S. (2005). Social Capital and Gender in the Workplace. *Journal of Management Development, 24*(1), 34-44.

Turgut, H., Tokmak, İ. ve Ateş, M. F. (2015). Lider-üye etkileşiminin işgören performansına etkisinde çalışanların örgütsel adalet algılarının rolü. *Çankırı Karatekin Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 5*(2), 417-442.

Tyler, T. R., & Blader, S. L. (2000). *Cooperation in Groups: Procedural Justice, Social İdentity, and Behavioral Engagement*. Philadelphia, PA: Psychology Press.

Uhl-Bien, M., Graen, G. B., & Scandura, T. A. (2000). *Implications of leader-member exchange (LMX) for strategic human resource management systems: Relationships as social capital for competitive advantage.* In G. R. Ferris (Ed.), Research in personnel and human resource management, vol. 18: 137-185. Greenwich, CT: JAI Press.

Ülker, F. (2015). *Lider üye etkileşimi ve çalışan tutumları üzerindeki etkisi: Eğitim sektöründe bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli.

Van Dick, R. (2001). Identification in organisational contexts: Linking theory and research from social and organisational psychology. *International Journal of Management Reviews, 3*(4), 265-283.

Walumbwa, F. O., Cropanzano, R., & Hartnell, C. A. (2009). Organizational justice, voluntary learning behavior, and job performance: A test of the mediating effects of identification and leader-member exchange. *Journal of Organizational Behavior, 30*, 1103-1126.

Walumbwa, F. O., Mayer, D. M., Wang, P., Wang, H., Workman,K., & Christensen, A. L. (2011). Linking ethical leadership to employee performance: The roles of leader–member exchange, self-efficacy, and organizational identification. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 115*, 204-213.

Wang, H., Law, K. S., Hackett, R. D., Wang, D. X., & Chen, Z. X. (2005). Leader–member exchange as a mediator of the relationship between transformational leadership and followers' performance and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal, 48*(3), 420-432.

Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W. H., & Tetrick, L. E. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology, 87*, 590-598.

Woolcock, M. (2010). The rise and routinization of social capital, 1998–2009. *Annual Review of Political Science, 13*, 469-487.

Yarcı, S. (2011). Pierre Bourdieu'da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi, 6*(1), 125-135.

Yean, J., & Lim, S. (2001). *Transformational leadership, organizational culture and organizational effectiveness in sport organizations*. E.T: 19.11.2016 http://bmsi.ru/doc/fd429bad-eed4-4afa-9acd-93ee1b7ac19c/html.

Yıldız, K. (2013). Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşmeleri ile örgütsel iletişimleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 13*(1), 251-272.

Yukl, G., & Fu, P. (1999). Determinants of delegation and consultation by managers. *Journal of Organizational Behavior, 20*(2), 219-232.

**SUMMARY**

Schools are faced with higher expectations for student achievement than ever in the 21th century. The teachers are one of the important factors in the successful implementation of these expectations. According to Somech and Ron (2007), the success of the school seems to depend on the level of teachers' willingness. The willingness of the teachers is affected by the harmony between the organization and the employees. In the integration process, the development of teachers' sense of belonging to schools may have an impact on job attitudes, behaviors and identification. In this respect, it may be considered that teachers develop effective behaviors to serve the school's purposes and that their identification with the school, in particular, may depend on the quality of their relationship with the administrators.

As a result of the support shown by the leaders, it can be considered that the individual benefit of the employees may increase the loyalty between the leader and the members. So that the loyalty empowers emotional ties and mutual support to high-quality leader-member interaction (Erdoğan, Liden and Kraimer, 2006; Wayne, Shore, Bommer and Tetrick, 2002). The concept of mentoring which is related to the development of social capital can also be included in the administrator-teacher interaction. The interaction between a administrator with advanced knowledge and experience and a teacher at the beginning of his/her profession will benefit to school. Taking guidance and support for teachers' will facilitate the integration process and the identification of the teacher with the school. In fact, organizational identification can play an important role in the social change process (Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zhao, Dou and Zhang, 2014). In this respect, it can be considered that there is a relationship between leader-member interaction and identification that takes the foundations from the theory of social change. According to Wang, Law, Hackett, Wang and Chen (2005), especially taking the leader as a role model is effective in employees' identifying to the leaders. It is also believed that administrators approach to employees in a collaborative manner and at the same time facilitate employees' identification to the organizations (Dukerich, Golden and Shortell, 2002).



The research which examines the relationship between school social capital, teacher identification and leader-member interaction was modeled in a relational survey model. The data were resolved by quantitative research methods. This research was carried out with the participation of 233 teachers in 2016-2017 academic year. The survey data were collected by Social Capital Scale, Organizational Identification Scale and Leader-Member Interaction Scale. Research data were obtained through scales distributed to teachers working in primary and secondary schools, and electronic forms shared in e-mail and social networking sites. At first, it examines that the data set has the necessary assumptions to perform multivariate analyzes. In this direction normality, linearity and homogeneity analyzes were done. Descriptive statistics such as arithmetic mean, percent, standard deviation, and correlation analysis and path analysis were performed after completion of pre-analysis processes. The SPSS 22 and LISREL 8.8 programs were used in the analyzes.

According to findings, teachers' social capital and leader-member interaction perceptions were relatively moderate. In addition, the level of identification of teachers with their schools is also relatively high. As a result, there is highly, positively and significant correlations between social capital and leader-member exchange. Also there is moderately, positively and significant correlations between social capital-organisational identification and leader-member exchange-organisational identification. At last, path analysis has shown that the leader-member exchange has a mediating effect in the relationship between social capital and teacher identification with schools.

In the research, teachers' perceptions of all variables can be regarded as positive. Under the positive perception of social capital, it may be that the teaching is a profession that interacts with both students and parents, as well as with teachers and administrators. Positive perceptions may be due to teachers' peer collaboration, mentoring, and effective guidance from school administrators. Positive perception of leadership-member interaction may be due to the influence of teachers on the professional competence of school administrators and the increase in their level of commitment. This situation can be interpreted as the way in which teachers integrate and retain their schools in both successes and failures. As a result, there are moderately-highly, positively and significant correlations among the variables. School administrators who play an important role in the formation of social capital

in schools, respectful and fairness behaviors to teachers can provide support for co-existence in school. This may have a positive impact on the quality of teachers' interaction with administrators. In addition, synergy and cooperation among employees can affect the ownership of the school. This may be internalizing the goals of the school and allowing teachers to identify with their schools and be proud to work there. Also, the quality of the interaction between teachers and administrators who are expected to show leadership skills on schools, can facilitate identification with the school by improving teachers' sense of belonging.

As suggestions, the relationships between the variables can be examined on larger groups. More in-depth findings can be achieved with qualitative or mixed method studies. The relation of social capital, leader-member interaction and identification to different variables can be re-examined with different structural models. Various adjustments should be made to increase the level of perception about variables. In this context, firstly trainings should be organized in order to improve the ways of communication between school administrators and teachers and to adopt the modern management approaches of school administrators. It is then suggested to support social activities both inside and outside the school so that all the employees of the school can have a sense of togetherness.