

## Okullarda Entelektüel Sermaye: Öğretmen Görüşleri

*Fatma Köybaşı<sup>1</sup>*

**Özet:** Bu çalışmanın amacı okulların sahip olduğu entelektüel sermaye düzeyi ile durumunu öğretmen görüşleri ile belirlemektir. Araştırmanın yöntemi karma yöntem olup nicel ve nitel veriler bir arada toplanmış ve ayrı ayrı analiz edilerek elde edilen bulgular karşılaştırılarak ilişkilendirilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırmanın katılımcıları 2016-2017 akademik yılında Sivas ili merkez ilçede yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden yansız olarak belirlenen 209 öğretmen ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden aşırı / aykırı durum örnekleme ile belirlenen 20 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Veriler, eğitim kurumları için entelektüel sermaye ölçeği ile yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Nicel boyutta yer alan veriler ortalama ve standart sapma ile çözümlenmiştir. Nitel boyutta ise içerik analizi ile çözümlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre insan sermayesi boyutundaki öğretmen görüşleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olmakla birlikte bu boyuttaki yeni fikirleri uygulama, sorumluluk almakta istekli olma, etkili iletişim, güçlü düzeyde okula bağlılık ve mesleki yetenek kategorileri yer almıştır. Öğretmenlerin yapısal sermayeye ilişkin puanları katılıyorum düzeyinde olup planlama-karar verme temasında ‘ortak katılımın var olması kategorisi yoğunluk kazanmıştır. Öğretmenlerin ilişkisel sermayeye ilişkin düzeyleri katılıyorum düzeyindedir. Öğretmenlerin ilişkisel sermayeye ait okul-veli ilişkileri temasında veli katkısı ve veli memnuniyeti kategorileri yer almıştır.

**Anahtar kelimeler:** Sermaye, Entelektüel Sermaye, Okullarda Entelektüel Sermaye.

**DOI:** 10.29329/mjer.2018.138.9

### Capital, Intellectual Capital on Schools: Views of Teachers

**Abstract:** The aim of this study is to determine the level of intellectual capital in schools according to views of teachers. The method of study is a mixed method, in which quantitative and qualitative data are collected together and analyzed separately and correlated and interpreted. Participants of the study consisted of 209 teachers who were randomly selected from the teachers working in secondary schools in the central district of Sivas in the 2016-2017 academic year and 20 study group which were determined by extreme sampling from purposeful sampling methods. The data were collected through a semi-structured interview form with an intellectual capital scale for educational institutions. Quantitative data were analyzed by mean and standard deviation. In the qualitative dimension, it is analyzed by content analysis. According to the findings, the opinions of teachers in the dimension of human capital are at the level of "I agree" and at this dimension there are willing to take responsibility, effective communication, strong commitment to school and professional ability categories. Teachers' scores on structural capital are at the level of agreeing, and the most focused category of participations is planning-decision making. Teachers' levels regarding relational capital are at the level of agreeing. Parent contribution and parent satisfaction categories were included in the school-parent relationship of the teachers in relation to the relational capital.

---

<sup>1</sup> Dr., Cumhuriyet Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı, koybasi.fatma@gmail.com

**Keywords:** Capital, Intellectual Capital, Intellectual Capital on Schools

## GİRİŞ

Günümüzde okulların fiziksel ve finansal kaynak zenginliği, bilişim çağı ve teknolojinin gelişimi ile birlikte paralellik gösterir. Okulları birbirinden farklı kılan ve okullara değer katan özellikler arasında öğretmen, öğrenci, yönetici ve veli profili yer alır. Bunun yanında değer yaratan faktörlerde paradigmatik bir değişim yaşandığı söylenmektedir. Edvinsson (2002) bu değişimin örgütlerde araştırma-geliştirme, bilgi teknolojileri, yazılım, internet ve eğitim gibi soyut alanlara yaptığı yatırımla gerçekleştiğini dile getirir. Eğitim örgütleri bilgi aktarımının yoğun yaşandığı yerler olarak gelişimini eğitime yatırdığı kaynaklarla sağlayabilir. Okulların hammaddesi/girdisi insan; ürünü/çıktısı insan olması okullarda insan sermayesinin ağırlık kazandığını gösterir. Okullarda insan sermayesine yapılacak yatırımı okullara zenginlik katması yönünde tek kriter olarak düşünmek de sakıncalı bir görüş doğurabilir. Yıldız'a (2010) göre zenginlik yaratan temel varlıklardan biri olan bilgi varlığının da önemi yadsınamaz. Enformasyon olarak bilinen bilgi, entelektüel sermayeye zenginlik yaratmak üzere kullanıma sokulabilen entelektüel malzemedir (İşçi, 2008). Bilgi çağında entelektüel sermaye maddi varlıkların önüne geçmektedir (Görmüş, 2009; Stewart, 1997). Entelektüel sermaye kavramı ilk kez Galbraith (1969) tarafından insan zekasından kaynaklanan bir unsur olarak bahsedilmiş Stewart (1991) tarafından ise entelektüel sermaye derin bir inceleme ile incelenmiştir. Entelektüel sermaye, insan kaynağına bağlı bilgi varlıklarından oluştuğu insan kaynağına dayalı olmayan varlıklar yoluyla da değer yaratma ve böylece rekabet edebilme üzerine yoğunlaşır (Görmüş, 2009). Stewart (1991) entelektüel sermayeyi, bir örgütteki insanlar tarafından bilinen ve ona rekabet üstünlüğü kazandıran bütün şeylerin toplamı olarak tanımlar. Entelektüel sermaye, bir organizasyonun bilgi değeri veya duyumsanmayan ve görünmeyen varlıklar olarak bir örgütün sahip olduğu kayıtlı bilgiler ve örgütlerdeki çalışanların bilgi, beceri ve deneyimleri olarak da tanımlanmıştır (Büyüközkan, 2002). OECD ise entelektüel sermayeyi örgütlerin sahip oldukları maddi olmayan varlıkların daha açık bir ifadeyle organizasyonel sermayenin ve insan sermayesinin ekonomik değeri olarak tanımlar.

Entelektüel sermayenin literatürde yaygın olarak kabul edilen boyutları insan sermayesi, yapısal sermaye ve müşteri (ilişkisel) sermayesi olmak üzere üç boyutta incelenir. İnsan sermayesi, çalışanların yetenek, eğitim, deneyim, tutum ve entelektüel atıklık yolu ile yarattıkları sermayedir (Yıldız, 2010). Yeat'ın farklı deyişiyle insan sermayesi, merdivenlerin başladığı yerdir; buluşçuluğun kaynağı ve kavrayışın pınarıdır (Akt. Stewart, 1997). İnsanın sahip olduğu beceriler, ve yeteneklerin çalışma ortamına yansması insan sermayesini oluşturan faktörlerdir. Kurt (2008) insan sermayesinin, çalışanların sahip oldukları mesleki ve diğer konulardaki bilgi birikiminin, liderlik yetkinliklerinin, risk alma becerilerinin problem çözme yeteneklerinin karışımıyla oluştuğunu dile getirir. İnsan sermayesinin örgütlere canlılık katması ve örgütleri farklı kılmaya sosyal gruplara ihtiyaç vardır. Stewart'a (1997) göre bireysel öğrenme ile bir örgütün insan sermayesinin bilgi stokunun ve yeni

buluşlara gitme kapasitesi bireylerden çok gruplara dayanır ve bu grupların öğrenmesini bilen gruplar üzerinden insan sermayesine katkısı olacağını belirtir. İnsan sermayesini oluşturan faktörler şu şekildedir (Guthrie, 2001):i) uzmanlık bilgisi; ii) eğitim; iii) bilgi üretimine yönelik çalışmalar; iv) yetenek ve becerileri geliştirmeye yönelik çalışmalar; v) girişimcilik coşkusu, mucitlik ve değişimcilik faktörleridir. İnsan sermayesini oluşturan unsurların gelişme alanı bulması örgütlerin öğrenen örgüt olmasına katkısı olduğu düşünülebilir. Ağaç kabuğunun altında akan bitki özü, yenilenme ve büyümeyi sağlar. Büyüyen halka, katı odun ağacın yapısının bir parçası haline gelir benzetimiyle Stewart (1997) insan sermayesinin önemi üzerinde durmuştur. Görmüş (2009) insan sermayesinin örgütlerin elinde olmasını sağlamak için uzun dönemli ve etkili insan kaynağı politikaları üretmek gerektiğini belirtir. Bunun yanında sadece insan kaynağına yatırım yapmanın da bir anlam ifade etmeyeceği varsayımına dayanan entelektüel sermaye, diğer boyutlarının de işe katılarak yatırım yapılmasının daha doğru olduğunu kabul eder.

Bu varsayımı, İşçi (2008) entelektüel sermayenin belirlenmesinde unsurların ilişkileri göz ardı edilerek tek başlarına değerlendirilmesinin söz konusu olmadığını ifade eder. Bu bağlamda insan sermayesi yapısal ve müşteri sermayesi ile birlikte ele alınması gerektiği sonucuna varılır. İnsan sermayesinde insanların örgütte sergilediği davranış, tutum, bilgi ve becerileri çalıştığı sürece varlığını devam ettirirse çalışanlar kurum değiştirdiğinde veya kurumdan ayrıldığında insan sermayesinde dalgalanmalar yaşanması beklenir. Bunun önüne geçmede çalışanların sahip olduğu tüm bilgi, beceri, yetenek ve tutumların izi kalacak şekilde örgüt yapısına işlenmesi faydalı sonuçlar getirebilir. Yapısal sermaye, geceleri eve gitmeyen bilgi ya da çalışanlar eve gittiklerinde kurumda kalan her şeydir (Stewart, 1997). Bontis (1998) yapısal sermayeyi, çalışanların optimum entelektüel performans göstermeleri için destekleyen ve buna bağlı olarak örgütün performans göstermesini sağlayan yapı olarak tanımlar. Montequin vd. (2006) yapısal sermayeyi, örgüt kültürü ile ilişkilendirerek süreç ve yapısal bilgilerin tümünü içerdiği şeklinde açıklar. Yapısal sermaye, bir örgütün ne biliyoruz, bu bilgileri nerde saklıyoruz ve bilgileri nasıl değerlendiriyoruz sorularına verdikleri yanıtlardır. Çelik (2000) bilgi boyutundaki yapısal sermayenin öğelerini, yönetim felsefesi, örgüt kültürü, yönetim süreçleri, bilgi sistemleri, ağ sistemleri ve yapısal ilişkiler olarak ele almıştır. Yönetimin yapıyı kurduğu (Bursalıoğlu, 2008) misyonu inşa ettiği kanalın yapısal sermaye olduğunu ve bu sermayenin bünyesinde örgüte ait bilgilerin tümünün yer aldığı görülür. Stewart (1997) yapısal sermayeyi, şebekenin kendisi, bilginin dolaştığı yer olarak betimler. Bilgi yönetimi alanındaki çalışmalarda, örgütlerde yapı ve iklimin gelişmeyi sağlayan en önemli faktör olduğu ortaya çıkmıştır (Karacan,2004). Yeni bir yönetici türü olarak bilgi yöneticisi sahneye çıkmaktadır ve yapısal sermaye yönetiminde başarı her şeyden önce liderliğe bağlıdır (Stewart, 1997). Yapısal sermayenin kontrolü öncelikle yöneticilerin elindedir. Yelkikalan ve Aydın'a (2006) göre yapısal sermaye çalışanlara aktarılacak bilgilerin düzenli biçimde kayıt altına alınması ve gerek duyulduğunda kişilerin tam zamanında bilgilere ve uzmanlara ulaşmasını amaçlar. Entelektüel sermayenin bir diğer boyutu olan

müşteri (ilişkisel) sermaye örgütün dış çevre ve dış paydaşları ile ilişkilerini gösterir (Chu ve diğ. , 2006). Yıldız (2010) müşteri sermayesini müşteri ilişkilerinin etkililiği, sürekliliği ve sağlamlığı olarak betimler. Müşteri sermayesi bir çeşit dışsal sermayedir (Marti, 2003). Bir örgütün hizmetini, verimliliğini ve etkililiğini dış paydaşların değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkan müşteri sermayesi çalışanların bağlılığını, sadakatini ve örgüte yapacağı katkıları etkileyecektir. Müşteri ilişkileri, örgütün potansiyel kazançları, başarısı ve değerlendirilmesinde değer yaratıcı bir boyut olarak görülür. Müşteri sermayesinin unsurları olarak müşteri memnuniyeti, müşteri sadakati, imaj, marka ve doğrudan dağıtım kanallarını içerir (Rudez ve Mihalic, 2007). Aynı zamanda entelektüel sermayenin genel unsurlarından en belirgin olanı müşteri sermayesidir. Çünkü örgütün çıktılarını değerlendiren, işbirliği yapma veya yapmama eğilimini yaratan bir sermaye unsurudur. İşçi (2008) de örgütlerin sürekli müşteri istek ve beklentilerini çeşitli istatistiksel yollarla değerlendirip bunu ürüne ve iş süreçlerine yansıtmaları gerektiği üzerinde durmuştur. Müşteri sermayesini uzun vadede elde tutmak için şunlar yapılabilir (Özbaşar,2006): i) müşterileri yeniliğin parçası haline getirmek; ii) müşterileri de çalışanlar gibi yetkilendirmek; iii) müşterilere birey gözüyle bakmak; iv) başarıları müşterilerle paylaşmak; v) müşterilerin işini bilmek ve ona kendisinin işi hakkında bilgi vermek; vi) vazgeçilmez şeklindedir. Örgütler bu tür uygulamalarla dış paydaşlarla ilişkilerini güçlendirdikleri gibi kendilerini de geliştirmeye fırsat yaratmış olurlar. Bu örgütlerden biri de eğitim örgütleri olarak velilerle ve diğer dış kaynaklarla olan ilişkilerinde kendi varlıklarına güç katacak fırsatlara açık hale gelebilirler. Okulların insan, yapısal ve müşteri sermaye boyutlarında yakalayacağı fırsatları yatırıma dönüştürmesi okulları entelektüel bağlamda zengin kılabilir. Eğitim örgütlerinde okul müdürü, öğretmen ve öğrenci yetenek ve beceri özelliklerinin (insan sermayesinin) zengin olması, okulun varlığını sürdürmede bürokrasinin ve yapının (yapısal sermayenin) sağlam temellere oturması ile velilerin beklentilerini karşılamak ve memnuniyetlerini artırmak (müşteri sermayesi) bire bir okulun sağlıklı bir örgüt olmasında önemli unsurlar olabilir. Okulun üçayağı olan öğretmen, öğrenci ve veli bağına güçlendirmek, okulun entelektüel sermayesinde bir boyut olarak değerlendirilebilir. Bu bağlamda okulların entelektüel sermayesinin güçlendirilmesi okul paydaşlarına yansıtılan bir değer olabileceği gibi eğitimin niteliğini de artırıcı unsurlar oluşturabilir.

### Okullarda Entelektüel Sermaye

Okullar sosyal açık sistemler olarak canlı ve iç-dış çevre etkileşimi içerisindedir. Girdisi insan ve çıktısı insan olan okulların sahip olduğu varlıklar değişiklik göstermekle birlikte çeşitli varlıkları bünyesinde barındırır. Okulların sahip olduğu entelektüel sermaye, okula ait bilgi birikimi, varlığı hissedilen fakat yazılı olmayan norm ve değerler, paydaşların bilgi, beceri ve deneyimleri şeklinde tanımlanabilir. Her okul, varlıklar-kaynaklar, örtülü ve açık bilgiler- kapasiteler, veriler, enformasyon olarak entelektüel malzemeler taşır. Bu malzemeler okulun genel resmini oluşturmada birer aracı varlıklardır. Entelektüel sermaye maddi olmayan değeri ifade eder. Stewart'in (1997) deyimiyle asıl

değer sayıya dökülemeyendir sözü entelektüel sermayenin önemini ve çok boyutluluğunu gösterir. Okullarda entelektüel sermaye, insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişki sermaye kapsamında okulu bir bütün olarak ele almayı olanaklı kılar. İnsan sermayesi hem entelektüel sermayenin hem de eğitim örgütlerinin yapısı gereği dolayısıyla daha da önem kazanır. Çünkü insan örgütsel yenilikçiliğin ve yaratıcılığın kaynağı sayılır (Görmüş, 2009). Grafström ve Edvinsson(1999) entelektüel sermayeyi ağaca ve ağacın gelişimini sağlayan öz suyun ise insan sermayesi olduğu benzetmesini yapmıştır. Bu bağlamda okullarda insan sermayesi, öğretmen, öğrenci, yöneticilerin kişilik özellikleri, eğitimleri, yetenek ve becerileri, okula karşı tutumları ile düşünce yapılarının bir bütünü olarak ele alınabilir. Okul paydaşlarının sahip olduğu bilgi birikimleri, yetenek olanakları, örtük halden açık hale getirildiğinde okulun insan sermayesi işlerlik kazanır. Okulda insan sermayesinin işlerlik kazanması, okul paydaşlarının sahip olduğu bilgi, beceri, deneyim ve yeteneklerin paylaşılması ile mümkün olabilir. Yenilik ve yaratıcılığın kaynağı olan insan sermayesi (Yıldız, 2010) öğrenmeyi ve grupça paylaşmayı içerdiği için okulların öğrenen örgüt olmasına kaynaklık edebilir. Öğrenen örgütler, deneyimlerinden ders alma ve değişen koşullara uyum sağlama becerisini ve örgütlerin kendi kendini yenileyebilmelerini sağlar (Özden, 2013). Okulların da öğrenen örgütler olmasını sağlayan insan sermayesinin etkili kılınması ön plana çıkar. Okulların belirli bir zaman içerisinde insan sermayesinin gösterdiği etkilerin yerleşmesi ve zenginleşmesi için yapısal özelliğe dönüştürerek kalıcılığı sağlamak yönünde bilgi ve enformasyon birikimi sağlanabilir. Yapısal sermayeye aktarılan veri, enformasyon ve bilgi, birikimi okullarda okul kültürünü, yönetim sürecini ve okula ait karakteristik özellikleri belirlemeye yönelik adımları atabilir. Okulun yönetimi ile okulun yapısal özellikleri, okul bilgileri, verileri, okulun değerlerini biçimlendirmede kalite tanımını betimlemeye dönük inanç ve düşünceleri oluşturmaya yardımcı olur. Sullivan (1999) yapısal sermayesi güçlü olan örgütlerin destekleyici kültür ile çalışanların yeni uygulamalar denemesine, öğrenmesine ve başarısızlığına izin verdiğini ifade eder. Karakuş (2008) da yapısal sermayenin bireysel ve örgütsel öğrenmeyi kolaylaştırdığını ve iletişimin önündeki engelleri kaldırdığını açıklar.

Okullarda da aynı şekilde yapısal sermayenin güçlülüğü şu olumlu çıktılarının oluşmasına katkı sağlayabilir. Güçlü okul kültürü (destekleyici), öğrenen okul, görev ve ilişki yönünden güçlü okul yönetimi, değer yönelimli okul yönetimi, olumlu okul imajı gibi sonuçların ortaya çıkmasına yardımcı olacaktır. Eğitim örgütlerinde yukardaki sonuçların elde edilmesinde entelektüel sermayenin öğelerinden olan yapısal sermayenin ve yapısal sermayeye aracılık eden insan sermayesinin önemli olduğu anlaşılmaktadır. Olumlu veya olumsuz sonuçların okul dışında da okul profili hakkında değerlendirilmesi okulun etkililiğine ilişkin verileri sağlayacak sermaye ilişki sermayedir. İlişki sermaye okulun velileri ve çevre güçleri ile ilişkileri sonucu ortaya çıkan okul memnuniyeti, okula olan bağlılık ve okula yapılacak katkılar şeklinde görülür. Okuldan memnuniyet düzeyi velilerin tepkisi ve çevrenin okul hakkında değerlendirmeleri ile belirlenebilir. İlişki sermayede okul bağlılığı, velilerin okulda okuyan çocukların öğrenim görmelerini başka okullara yönlendirmeleri yanında

diğer çocuklarını da buldukları okula gönderme istekleri olarak değerlendirilebilir. Ayrıca devlet, resmi örgütler tarafından okula yapılacak her türlü maddi ve manevi destek de ilişkisel sermayenin çıktılarında biri olarak okula yapılan yatırım altında değerlendirilebilir. Kerimov'a (2011) göre ilişkisel sermayenin değeri örgütün ilişki içerisinde olduğu her varlığın örgüte bir değer veya kar sağlama gerektirir. Okulların ilişkisel sermayede elde edeceği değer okulun etkili ve gelişimini devam ettirebilmesi için sağlayacağı kaynaklar olabilir. ilişkisel sermayenin güçlendirilmesi yönünde Stewart (1997) altı ilkedden bahsetmiştir. Bu ilkelerin okullarda şu şekilde uygulanması olasıdır. i) velilerle ve çevre ile birlikte yenilikler yaratmak: yapılacak yeni bir faaliyete okul dışı paydaşların katılımı elde edilecek olumlu çıktılar beklentisi açısından daha motive edici olabilir. ii) velilerinizi ve dış çevre güçlerini bireyler olarak görünüz: her bireyin kendine özgü amaçları ve değerleri olacağı anlayışıyla yönetmek okul dışı paydaşların okulda toplam sonucun içinde kaybolmayacağını, işleme bir değer olarak katılacağı hissettirebilir. Bu düşünce okulun ilişkisel sermayesini güçlendirmesi anlamında etkili rol oynayabilir. iii) paylaşımı uygun görülen çıktılar ve sonuçlar okul dışı paydaşlarla paylaşılmalıdır: veliler ve dış çevre güçlerin yenilikler yaratma konusunda giriştikleri faaliyetler ve diğer katılımları hakkında her bireyin gücü ve etkisi geri bildirim yoluyla değerlendirildiğinde ilişkisel sermaye kanalı faal alandadır. Sonuçların ortak paylaşımı ortak sorumluluk almaya yardımcı olabilir. Yeni fikirler ve faaliyet alanları geliştirmeleri konusunda istekliliği artırabilir. iv) velilerinizin ve çevre güçlerin okulla ilişkilerinde hangi görev ve sorumluluklarda katılım sağlandığı öğrenilmeli ve onlarla ilişkide onları nasıl yönlendireceğinizi bildirin. Bu tür ikli anlaşma ile gerçekleşmesi istenen çıktılarının görülme olasılığı daha da artabilir. İlişkisel sermayeye değer katması yönünde veli-çevre ilişkilerinde karşılıklı öğrenmeye imkan tanıyabilir. v) vazgeçilmez bir konum edinmek okullarda okulun imajının artması yönünde kendisini gösterebilir. Okulların çevreye kattığı olumlu sonuçlar, çevrenin okula bağlılığını artırabilir. Velilerin beklentileri ve istekleri açısından okulun yapabileceği bir şeylerin olabileceği düşüncesi velileri hem rahatlatan hem de okula bağlılığı artıran etkenler olabilir. Veliler ve dış çevre güçleri şu deneyimleri ile okullarının vazgeçilmez olduğunu doğrulayabilirler. Bir başka okulda göremeyecekleri değeri hissetmek ve okulun paydaşı olmaktan memnun olmak deneyimleridir. İlişkisel sermayenin ilkeleri doğrultusunda okulun yönetimi okulun entelektüel sermayesinin güçlenmesine de katkı sağlama beklenir. Ayrıca okulların her bir ögesinin gücü optimum seviyede seyrederse insan, yapısal ve ilişkisel sermayenin birbirleriyle olan ilişkileri de olumlu yönde seyredebilir.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu çalışmanın amacı okulların sahip olduğu entelektüel sermaye düzeyi ile durumunu öğretmen görüşleri ile belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1-a) İnsan sermayesi boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?

1-b) Okulunuzdaki öğretmenlerin sahip olduğu; (nitel boyut)

b-1) Okula kattığı değer açısından kişisel özellikleri nasıl değerlendirirsiniz?

b-2) Okula kattığı değer açısından mesleki özellikleri nasıl değerlendirirsiniz?

2-a) Yapısal sermaye boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?

2-b) Okulunuza kattığı değer olarak bürokratik özellikleri (yapısal sermaye özellikleri) nasıl değerlendirirsiniz? (nitel boyut)

3-a) İlişkisel sermaye boyutuna ilişkin öğretmenlerin görüşleri nedir?

3-b) Okulunuzun paydaşlar arası ilişkilerini nasıl değerlendirirsiniz? (nitel boyut)

Bu araştırma okulların bir bütün olarak değerlendirilmesine imkân veren entelektüel sermaye kavramı ile ele alınması açısından önem taşımaktadır. Okulların entelektüel sermayesinin her bir boyutuna ağırlık verilmesi okulları hem bir örgüt olarak hem de eğitimsel açıdan donanımlı olmasına aracılık edebilir. Var oldukları entelektüel sermayenin hangi boyutlarda hangi düzeylerde olduğunun belirlenmesi okulların kendilerini tanımaları ve zayıf buldukları boyutlara ağırlık vermeleri açısından önem taşımaktadır. Ayrıca entelektüel sermaye daha çok işletmeler, şirketlerde önemli bir bilgi kaynağı olarak kabul edilmekte ve entelektüel sermayenin ölçümü zor olmasından kaynaklı entelektüel sermayeye ilişkin araştırmalar uzun ve karmaşık bir süreci içermektedir (Steward, 1991). Matematiksel ve istatistiksel işlemler üzerinden bir formüle gereksinim duymadan insani boyutu ağırlıkta olan eğitim örgütlerinin entelektüel sermayenin belirlenebilmesi bu konuda araştırma yapmayı da kolaylaştırmaktadır. Dolayısıyla eğitim örgütlerinin entelektüel sermayesi ile ilgili yapılacak çalışmalar eğitim sistemimizin okullardaki entelektüel sermayesine nasıl yön verdiği de ortaya çıkabilir. Bu çalışma eğitim örgütlerinin entelektüel sermayesini belirleyen özellikleri ortaya çıkarması açısından literatüre de katkı sağlayacaktır.

## YÖNTEM

Araştırma karma yöntemle yürütülmüştür. Karma yöntemlerden yakınsayan paralel karma deseni tercih edilmiştir. Nicel ve nitel veriler bir arada toplanmış ve ayrı ayrı analiz edilerek elde edilen bulgular karşılaştırılarak ilişkilendirilmiş ve yorumlanmıştır. Creswell (2016) paralel karma desenindeki birinci varsayımı nitel ve nicel verilerin farklı türde bilgi sağlaması, ikinci varsayımı ise bu iki veri türüne bağlı olarak elde edilen bulguların beraber aynı bulguları sağladığı şeklinde belirtmiştir. Çünkü entelektüel sermaye düzeyinin belirlenmesi, bu düzeyi örneklendiren ve entelektüel sermaye boyutlarında verilen ifadeleri öğretmenlerin görüşleri ile somut hale getirilmesi istenmiştir. Nicel bulguların nitel bulgularla hangi açılardan örtüşüp örtüşmediğini tam ve net olarak belirleyebilmek için paralel karma yöntemi kullanılmıştır. Teddlie ve Tashakkori (2015)'nin belirttiği paralel karma analizlerinden aşağıdaki yöntem tercih edilmiştir.

Nicel ve nitel araştırma aşamaları aynı fenomene ilişkin araştırma sorularını cevaplamak için planlanmış ve uygulanmıştır. Biri nicel sorularla diğeri nitel sorularla ilişkili olmak üzere en az iki paralel ve göreceli olarak bağımsız araştırma aşaması yer almıştır.

### Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcıları 2016-2017 akademik yılında Sivas ili merkez ilçede yer alan ortaokullarda görev yapan öğretmenlerden yansız olarak belirlenen 209 öğretmen ve amaçlı örnekleme yöntemlerinden aşırı / aykırı durum örnekleme ile belirlenen 20 öğretmen çalışma grubunu oluşturmuştur. Buradaki aykırı durumu oluşturan özellik okulların yaşça 25 yaşın altı ve üstü olarak iki farklı grupta değerlendirilmeye alınmasıdır. Tablo 1’de katılımcılara ilişkin bilgiler verilmiştir.

**Tablo 1.** Çalışma grubunda yer alan katılımcıların kişisel bilgileri (Nicel boyut)

Demografik değişkenler		f	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	122	58,37
	Erkek	87	41,63
Kıdem	1-5 yıl	40	19,13
	6-10 yıl	45	21,53
	11-15 yıl	64	30,62
	20 yıl ve üstü	60	28,70
Medeni durum	Evli	153	73,20
	Bekar	56	26,80

Çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin yüzde 58,37’si (122) kadın, yüzde 41,63’ü (87) erkek; yüzde 19,13’ü (40) 1-5 yıl kıdeme, yüzde 21,53’ü (45) 6-10 yıl kıdeme, yüzde 30,62’si (64) 11-15 yıl kıdeme, yüzde 28,70’i (60) 20 yıl ve üstü kıdeme sahiptir. Katılımcıların yüzde 73,20’si (153) evli iken yüzde 26,80’i (56) bekar olmak üzere toplam 209 öğretmen çalışma grubunda yer almıştır.

**Tablo 2.** Çalışma grubunda yer alan katılımcıların kişisel bilgileri (Nitel boyut)

Katılımcı adı	Cinsiyeti	Mesleği	Çalıştığı okulun yaşı
K1	Kadın	Öğretmen	21
K2	Erkek	Okul müdürü	72
K3	Erkek	Öğretmen	65
K4	Erkek	Öğretmen	65
K5	Kadın	Öğretmen	68
K6	Erkek	Öğretmen	72
K7	Erkek	Okul müdürü	12
K8	Kadın	Öğretmen	28
K9	Erkek	Öğretmen	26
K10	Kadın	Rehber öğretmeni	13
K11	Kadın	Öğretmen	10



K12	Erkek	Okul müdürü	10
K13	Kadın	ğretmen	25
K14	Kadın	ğretmen	25
K15	Erkek	ğretmen	10
K16	Erkek	ğretmen	15
K17	Erkek	ğretmen	10
K18	Erkek	ğretmen	10
K19	Erkek	Okul müdürü	35
K20	Erkek	ğretmen	7

Nitel boyutta yer alan çalışma grubunda katılımcıların yedisi kadın, on  erkek olmak üzere 3' okul müdürü, biri rehber ğretmen ve diğerkleri branş öğretmenlerinden oluşmaktadır. Okul yaşı 25 ve altı olan toplam on okul ve okul yaşı 25 üstü olan on okul olmak üzere toplam yirmi okulda görev yapan eğitimcilerden oluşmuştur.

#### **Veri Toplama Araçları**

Karakuş ve obanoğlu (2013) tarafından geliştirilen eğitim kurumları için entelektüel sermaye leği kullanılmıştır. İnsan sermayesi (8 madde) , ilişkisel sermaye (11 madde) ve yapısal sermaye (13 madde) olmak üzere toplam 32 maddeden oluşan ölçek üç boyutlu ve beşli likert tipindedir. Ölçeğin AFA sonucunda ölçek  faktörlü ve toplam varyansın %62.98'sini açıklamaktadır. Ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı .95; iki yarı test arası korelasyon değeri, .78; Spearman Brown iki yarı test güvenirlik değeri .88 olarak hesaplanmıştır. Bu çalışmada ise ölçeğin Cronbach Alfa güvenirlik katsayısı sırasıyla insan sermayesi .84; yapısal sermaye .90; ilişkisel sermaye .93 ve ölçeğin genel güvenirlik katsayısı .95 olarak hesaplanmıştır. Ayrıca leğin Kaiser-Meyer-Olkin rneklem uygunluk değeri .93 ve ki-kare değeri ise 4030.15'tir.  faktörlü ölçeğin toplam varyansı %56.06 olarak hesaplanmıştır.

Nitel boyutta veri toplama aracı araştırmacı tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formudur. Ölçekte yer alan boyutlara paralel olacak şekilde görüşme soruları hazırlanmıştır. İki eğitim bilimleri ana bilim dalında görev yapan ğretim üyesinin görüşleri ile görüşme sorularının araştırmanın amacına ve kapsamına uygunluğu değerlendirilmiştir. Ardından pilot uygulama ile çalışma kapsamında yer almayan dört öğretmene sorular iletilerek soruların anlaşılrlığı ve açıklığı konusunda öğretmenlerin görüşleri ile yarı yapılandırılmış görüşme formuna son hali verilmiştir. Nitel çalışmada geçerlik ve güvenirlik çalışmaları inandırıcılık, aktarılabirlik, teyit edilebilirlik ve tutarlılık (Merriam, 2015) kavramları ile açıklanmıştır. İlandırıcılık açısından çalışmanın her aşaması açık ve net bir şekilde ifade edilmiştir. Görüşme esnasında katılımcıların izniyle görüşmeler kayıt altına alınmış ve görüşme sonrasında verdikleri görüşleri teyit ettirilmiştir. Aktarılabirlik açısından katılımcılara ait görüşler, katılımcıların kodlarıyla eşleştirilerek gösterilmiş ve katılımcıların ifadeleri olduğu gibi aktarılmıştır. Teyit edilebilirlik açısından araştırmanın veri toplama ve analizi aşamasında

çalışmanın hatadan arınık olması konusunda araştırmacı haricinde iki uzmanın (eğitim yönetimi bilim dalı öğretim üyesi) görüşleri dikkate alınmıştır. Tutarlılık açısından katılımcıların görüşlerini tam ve doğru bir şekilde belirtmelerini sağlamak (Güler, Halıcıoğlu ve Taşgın, 2015) için araştırmacı her bir katılımcıya aynı veya benzer ortamlar sunmuştur. Konu dışında bir sohbet havasının oluşmasını engellemek ve objektifliği sağlamak yönünde araştırma öncesinde çalışmanın amacı ve sürecine ilişkin bilgiler katılımcılara iletilmiştir.

### **Veri Analizi**

Nicel boyutta yer alan veriler SPSS 17.0 programından yararlanarak istatistik analizlerle çözümlenmiştir. Ölçek boyutları ve ölçeğin toplam puanlarına ilişkin ortalama ( $\bar{x}$ ) ve standart sapmalar (ss) hesaplanmıştır. Puanların değerlendirilmesi 1-1,8= Hiç katılmıyorum; 1,81-2,6= Katılmıyorum; 2,61-3,4= Kısmen katılmıyorum; 3,41-4,2= Katılıyorum; 4,21-5,0= Tamamen katılıyorum şeklinde puan aralıklarına denk düşen katılım düzeyleri kriter alınmıştır. Puan ortalamaları katılım düzeylerine denk düşen değerler ile belirlenmiştir.

Nitel boyutta ise veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir. İçerik analiz aşamaları kodlama, benzerliklerine göre oluşturulan kodlamaların sınıflandırılarak kategorize edilmesi ve verilerin indirgenerek soyutlanması (Elo and Kyngäs, 2008) şeklindedir. Araştırma verileri ilk aşamada kodlama, ikinci aşamada kategorilere ve son aşamada temalara ayrılarak analiz edilmiştir. Araştırmacılar tarafından görüş birliği %70 olacak şekilde kategoriler üzerinde görüş birliği sağlanmaya çalışılmıştır. (Güvenirlik = Görüş Birliđi/(Görüş Birliđi + Görüş Ayrılığı, (Miles ve Huberman, 1994)). Elde edilen güvenilirlik yaklaşık .85 olarak bulunmuştur. Kategori ve temaların ne kadar tekrar edildiğini gösteren frekans tabloları oluşturulmuştur. İçerik analizi ile betimlenen bulgular doğrudan alıntılarla birlikte verilmiştir.

## BULGULAR

Bu bölümde okulların entelektüel sermayesini belirlemek üzere insan, yapısal ve ilişki sermaye boyutları için hem ölçek puanları hem de görüşme formu ile elde edilen veriler bir arada değerlendirilerek sunulmuştur.

Okullarda sahip olunan entelektüel sermaye boyutlarından insan sermayesine ilişkin öğretmen görüşleri

Öğretmenlerin insan sermayesine ilişkin ölçekten aldıkları puanların standart sapma değeri. 57 olup ortalaması ( $\bar{x}=3,9$ ) katılıyorum düzeyindedir. İnsan sermayesine ilişkin öğretmen görüşleri ise beş farklı temada Tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** İnsan Sermayesine İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	Frekans
Yeni fikirler sunumu	Yeni fikirlere açıklık	5
	Yeni fikirlere kapalılık	4
	Yeni fikirleri uygulamak	7*
	Yeni fikirleri uygulamama	6
Sorumluluk almak	Sorumluluk almaktan kaçınma	8
	Sorumluluk almakta istekli olmak	12*
İlişkiler	İletişim kopukluğu	5
	Etkili iletişim	15*
Okula bağlılık	Güçlü	8*
	Orta	7
	Zayıf	5
Yetenek	Özel	7
	Mesleki	12*

\* Temalar içerisindeki en yüksek frekansa sahip kategoriler

Öğretmenler, entelektüel sermaye boyutlarından insan sermayesine ilişkin görüşlerini kişisel ve mesleki özellikler bağlamında değerlendirdikleri tema ve kategoriler şu şekildedir. Yeni fikirler sunumu teması altında uygulama (f=7) kategorisi ağırlık kazanırken yeni fikirlere kapalılık (f=4) kategorisi en az ifade edilen görüşlerdir. Sorumluluk alma temasında sorumluluk almaya istekli olma durumu (f=12) sorumluluk almaktan kaçınmaya (f=8) nazaran daha çok ifade edilen kategoridir. İlişkiler teması altında ise etkili iletişim (f=15) kategorisinin iletişim kopukluğuna (f=5) nazaran daha sıklıkla görüş olarak verildiği görülmektedir. İlişkiler teması altında etkili iletişim (f=15) kategorisinin iletişim kopukluğu (f=5) kategorisine nazaran daha çok belirtildiği anlaşılmaktadır. Okula bağlılık teması altında güçlü bağlılık (f=8) ve orta düzeyde bağlılık (f=7) kategorileri zayıf bağlılık (f=5) kategorisine nazaran daha ağırlık kazandığı anlaşılmaktadır. Ayrıca yetenek teması altında mesleki yetenek (12) özel yetenek (f=7) kategorisine göre daha fazla görüldüğü ifade edilmiştir.

Nicel yöntemle insan sermayesi boyutundaki öğretmen görüşleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olmakla birlikte nitel yöntemle insan sermayesinin sahip olduğu şu kategorilerdeki yüksek frekansların (\*) (yeni fikirleri uygulama, sorumluluk almakta istekli olma, etkili iletişim, güçlü düzeyde okula bağlılık ve mesleki yetenek) olumlu olarak değerlendirilmesi bu boyutta elde edilen bulguların örtüştüğünü göstermektedir.

Okullarda sahip olunan entelektüel sermaye boyutlarından yapısal sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri

Öğretmenlerin yapısal sermayeye ilişkin ölçekten aldıkları puanların standart sapma değeri. 57 olup ortalaması ( $\bar{x}=4.03$ ) katılıyorum düzeyindedir. Yapısal sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri dört farklı temada Tablo 4’da verilmiştir.

**Tablo 4.** Yapısal Sermayeye İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	Frekans
Planlama-karar verme	Ortak katılım var	13*
	Ortak katılım yok	7
Okul içi etkinlik	Yeterli düzeyde etkinlik	12*
	Yetersiz düzeyde etkinlik	8
Teknoloji kullanımı	Eğitim öğretim amaçlı	16*
	Kişisel amaçlı	4
Öğretmen eğitimlerine katılım	İstekli katılım	9
	Mecburi katılım	11**

Öğretmenlerin yapısal sermayeye (bürokratik özelliklerine) ilişkin planlama-karar verme temasında ‘ortak katılım var’ (f=13) kategorisi ortak katılım yok kategorisine (f= 7) göre daha fazla ifade edildiği ortaya çıkmıştır. Okul içi etkinlik-paylaşım temasında yeterli düzeyde etkinlik kategorisi (f=12), yetersiz düzeyde etkinlik kategorisine (f=8) göre daha sık belirtilen ifadelerdir. Teknoloji kullanımı temasında eğitim öğretim amaçlı (f=16) kategorisi kişisel amaçlı (f=4) kategorisine göre daha çok ifade edilmiştir. Öğretmen eğitimlerine katılım teması altında mecburi katılım (f=11) kategorisi, istekli katılım (f=9) kategorisine göre daha çok ağırlık kazanmıştır.

Nicel yöntemle yapısal sermaye boyutundaki öğretmen görüşleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olmakla birlikte nitel yöntemle yapısal sermayede sahip olunan şu kategorilerdeki yüksek frekansların (\*) (Planlama-karar vermede ortak katılımın olması, okul içi etkinlikte yeterli düzeyde etkinlik olması, teknoloji kullanımının eğitim öğretim amaçlı olması) daha çok olumlu olarak değerlendirilmesi bu boyuttaki bulguların örtüştüğünü göstermektedir.

Okullarda sahip olunan entelektüel sermaye boyutlarından ilişkisel sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri

Öğretmenlerin ilişkisel sermayeye ilişkin ölçekten aldıkları puanların standart sapma değeri. 63 olup ortalaması ( $\bar{x}=4.11$ ) katılıyorum düzeyindedir. İlişkisel sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri üç farklı temada tablo 5’te verilmiştir

**Tablo 5.** İlişkisel Sermayeye İlişkin Öğretmen Görüşleri

Tema	Kategori	Frekans	
Okul- Veli İlişkisi	Veli katkısı	Güçlü	5
		Orta	4
		Zayıf	11*
	Veli memnuniyeti	Memnun	15*
		Memnun değil	5
Okulun tercih edilme nedenleri	Öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma	4	
	Öğretmen kadrosu dinamik ve güçlü	8*	
	Okulun konumu (merkezde olması)	2	
Okulun tercih edilmeme nedenleri	Disiplinsizlik	2	
	Kalabalık sınıf mevcudu	2	
	Konum (Merkezden uzakta olması)	2	

Öğretmenlerin ilişkisel sermayeye ait okul-veli ilişkileri temasında veli katkısı ve veli memnuniyeti kategorileri yer almıştır. Veli katkısı zayıf (f=11) iken veli memnuniyeti temasında memnun (f=15) kategorisinin ağırlık kazandığı görülmüştür. Okulun tercih edilmesinde öğretmen kadrosu dinamik ve güçlü (f=8) kategorisi, öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma (f=4) ve Okulun konumu (merkezde olması) (f=2) kategorilerine göre ağırlık kazanmıştır. Okulun tercih edilmeme nedenleri temasında ise disiplinsizlik (f=2), kalabalık sınıf mevcudu (f=2) ve konum (f=2) kategorileri aynı sıklıkta ifade edilmiştir.

Nicel yöntemle ilişkisel sermaye boyutundaki öğretmen görüşleri ‘katılıyorum’ düzeyinde olmakla birlikte nitel yöntemle ilişkisel sermayede sahip olunan değerlerin (\*) olumlu olarak değerlendirilmesi bu boyuttaki bulguların örtüştüğünü göstermektedir.

## SONUÇ VE TARTIşMA

Bu araştırmada okulların sahip olduğu entelektüel sermayeye ilişkin öğretmen görüşleri insan sermayesi, yapısal sermaye ve ilişkisel sermaye boyutları açısından hem nicel hem nitel yöntemle incelenmiştir. Öğretmenlerin görüşlerine göre okullarda sahip olunan entelektüel sermaye istenilen düzeyde ve olumlu görüşlerle desteklendiği ortaya çıkmıştır. Entelektüel sermayenin her bir boyutu tek tek ele alınarak hem ölçek puanlarına karşılık gelen hem de görüşme sorularına verilen ifadelerin örtüştüğü görülmüştür.

İnsan sermayesi boyutunda öğretmen görüşlerinin istenen düzeyde (katılıyorum düzeyinde) olduğu ortaya çıkmıştır. İnsan sermayesi boyutunda etkili iletişim kurma ile sorumluluk almaktaki isteklilik ve mesleki yetenek ağırlıklı olarak belirtilen değerlerdir. şahin, Akan ve Başar (2014) alışmalarında insan sermayesi ile toplumsal sorumluluk arasında orta düzeyde bir ilişki olduğunu saptamıştır. Öğretmenlerin sorumluluk almaktaki isteklilik ile Kelly (2004) insan sermayesi boyutunu zenginleştiren unsurun bilgi paylaşımı olduğunu belirtir. Bilgi paylaşım kültürünün olmasının entelektüel sermayeye katkı yaptığı Doctor (2007) tarafından yapılan pilot çalışma sonucunda ortaya çıkmıştır. Güngör ve Celep (2014) insan sermayesi ile paylaşım arasında yüksek düzeyde bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Sözü edilen araştırma sonuçlarında insan sermayesinde paylaşım unsuru etkili iletişimle ilgili olduğu için yapılan çalışmaların bu çalışma bulgusu ile örtüştüğü görülmektedir. Sonuç olarak insan sermayesinin bileşkesi içerisinde bilgi paylaşımını gerektirecek etkili iletişimin göze çarpan bir unsur olduğu belirtilebilir.

Yapısal sermaye boyutunda öğretmenlerin olumlu görüşlere (katılıyorum düzeyinde) sahip olduğu saptanmıştır. Yapısal sermaye boyutunda teknoloji kullanımının eğitim-öğretim amaçlı kullanıldığı, planlama-karar vermede ortak bir katılımın olduğu ve okul içinde yeterli düzeyde etkinliğin yer aldığı öğretmen görüşlerince belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin mesleki gelişimlerini sağlamaları için seminer veya hizmet içi eğitimlerine katılma durumlarının daha çok mecburi olduğu tespit edilmiştir. şahin ve diğerleri (2014) alışmalarında yapısal sermaye ile bilişimin yüksek düzeyde ilişkili olduğu bulgusu öğretmenlerin teknoloji kullanımında eğitim-öğretim amaçlı kullanmaları bulgusu ile aynı paralelliktedir. Güngör ve Celep'in (2014) yapısal sermaye ile örgüt içi bilgi paylaşımı arasındaki ilişkinin yüksek olduğu bulgusu ile öğretmenlerin yeterli düzeyde etkinlik paylaşımında bulunduğu bulgusu ile benzerlik göstermektedir. Kelly (2004) yapısal sermayede bilişim teknolojilerin ve okulun planlarını gösteren çizelgelerin yer aldığını belirten ifadesi de bu çalışmanın bulgularını doğrular niteliktedir. Okullarda yapısal sermayeye katkı sağlayan unsurların öğretmenlerin eğitim-öğretim işlerinde teknolojiden yararlanmaları ve okul içinde yapılan etkinliklerin paylaşımı ile planlama ve karar vermede ortak katılım olduğu belirtilebilir.

İlişkisel sermaye boyutunda öğretmenlerin olumlu görüşlere (katılıyorum düzeyinde) sahip olduğu saptanmıştır. İlişkisel sermaye boyutunda veli katkısının zayıf olması olumsuz olarak veli memnuniyetinin ise ağırlıkta olması olumlu olarak değerlendirilebilir. Okulun tercih edilme nedenleri arasında en çok öğretmen kadrosunun dinamik ve güçlü olması daha sonra ise öğrenci ilgi ve ihtiyaçlarını dikkate alma, okulun tercih edilmeme nedenleri arasında disiplinsizlik ve kalabalık sınıf mevcudu olduğu ortaya çıkmıştır. Okulun tercih edilme ve edilmeme nedenleri arasında merkeze yakınlık ifadesi yer almıştır. Şahin ve diğerleri (2014) çalışmalarında ilişkisel sermaye ile sosyal sermayenin boyutlarından olan memnuniyet arasında güçlü bir ilişki olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca ilişkisel sermaye ile hizmet kalitesinin çok yüksek bir ilişkisi olduğunu bulgulamıştır. Bu araştırmanın bulguları olan veli memnuniyeti ile okulun tercih edilmesinde öğretmen kadrosunun güçlü ve dinamik olması Şahin ve diğerleri (2014) tarafından yapılan çalışmanın bulguları ile benzerlik göstermektedir. Kelly (2004) çalışmasında velilerin okul seçme özgürlüğünün sistemden kaynaklı bir durum olduğunu belirterek veli sadakatinin belirlenmesinin hem zor hem de çok önemli bir değer olduğunu vurgulamıştır. Bu bağlamda ilişkisel sermayeyi güçlendiren unsur olarak veli memnuniyetinin sağlanması gerektiği belirtilebilir.

### ÖNERİLER

Araştırmanın bulgularından hareketle entelektüel sermayeyi artırmak için okul paydaşları için şu öneriler verilebilir:

1. Yeni fikirlere açıklığın sağlanması ve yeni fikirleri uygulamaya dökülmesi için okul yöneticilerinin öğretmenleri bu konuda desteklemeleri, öğretmenlerin önerilerini almaları önerilebilir.
2. Öğretmen eğitimlerine (seminer, hizmetçi eğitim vb.) katılma istekliliğini artırmak için öğretmenlerin ilgi ve ihtiyaçları belirlenerek onlara göre eğitimler sunulmalıdır.
3. Veli katkısını artırmak için okul-veli ilişkilerinde belirli günlerde toplantı düzenlenerek periyodik aralıklarla birlikte ortak projeler yapılmalıdır.

### KAYNAKÇA

- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36 (2), 63-76.
- Bursalıoğlu, Z. (2008). *New structure and behavior in school management (14th edition)*. Ankara: Pegem Akademi Publishing.
- Büyükozan, G. (2002). Intellectual capital management , *KalDer Forum Journal*, 35-44.
- Chu, P. Y., Lin, Y. L., Hsiung, H. H., & Liu, T. Y. (2006). Intellectual capital: An empirical study of ITRI. *Technological Forecasting and Social Change*, 73(7), 886-902.

- Edvinsson, L. (2002), *Corporate longitudo: what you need to know to navigate in the knowledge economy*, London: Prentice-Hall
- Görmüş, A. Ş. (2009). Increasing importance of intellectual capital and human resources management. *Journal of Afyon Kocatepe University Faculty of Economics and Administrative Sciences*, 11 (1), 57-75.
- Grafström, G. and Edvinsson, L. (1999), *Accounting for Minds. An inspirational guide to intellectual capital*, Stockholm: Skandia publication.
- Guthrie, J. (2001). The management, measurement and the reporting of intellectual capital. *Journal of Intellectual capital*, 2(1), 27-41.
- Kurt, M. (2008), The basic elements of intellectual capital (Eds R. Aşıkoğlu, M. Kurt, K. Ozcan). *Intellectual capital, theory, practice and new perspectives*, pp. 30-44. Ankara: Gazi Book House.
- Marti, J.M.V. (2003). In search of an intellectual capital general theory. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 1(2), 213-226.
- Miles, B.M. ve Huberman, A.M.(1994). *Qualitative Data Analysis*. London: Sage Pub. Montequin, V.R., Fernandez, F.O., Cabal, V.A. & Guiterrez,N.Q. (2006). An integrated framework for intellectual capital measurement and knowledgemanagement implementation in small and medium sized enterprises. *Journal of Science*, 32 (6), 525-538.
- Özbaşar, Ş.(2006). Management of intellectual capital in family businesses, 2. Family businesses, 14-15 Nisan, İstanbul.
- Özden, Y. (2013). *New values in education*. Ankara: APegem Academy. Rudez H. N., & Mihalic, T. (2007). Intellectual capital in the hotel industry: A case study from Slovenia. *International Journal of Hospitality Management*, 26(1), 188-199.
- Stewart, T. A., & Elhüseyni, N. (1997). *Intellectual capital: The new richness of organizations*. İstanbul: BZD Publishing.
- Stewart, T.A. (1991). Brainpower: how intellectual capital is becoming America's most valuable asset. *Fortune*, 3 June, 44-60.
- Yelkikalan, N., & Aydın, E. (2010). The role of emotional perception of ownership of its ability to survive the next generation of the family business and the importance of research on-a senior business in Turkey. *Journal of Management Science*, 8(2), 81-120.
- Yıldız, S. (2010). *Intellectual capital: theory and research*. İstanbul: Turkmen Publishing