

Araştırma Makalesi

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayeye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi¹

Exploring The Views of Teachers and School Administrators on Social Capital

Sevilay ÇALIŞKANOĞLU Öğretmen, TC Milli Eğitim Bakanlığı sevilaybozak@gmail.com https://orcid.org/0009-0004-1364-3758	Didem KOŞAR Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü didemkosar@hacettepe.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4959-1094
---	---

Makale Geliş Tarihi	Makale Kabul Tarihi
23.07.2023	21.08.2023

Öz

Bu çalışmada amaç, Ankara ilinde yer alan ortaokullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayeye ilişkin görüşlerini incelemektir. Bu doğrultuda Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayenin anlamına, unsurlarına, kişisel ve örgütsel katkılarına, okullarda gelişme sürecine, karşılaşılan zorluklara ve sosyal sermayenin geliştirilmesi için yapılabileceklerle ilişkin görüşleri incelenmiştir. Araştırma, 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Ankara ili Çankaya, Yenimahalle, Mamak, Altındağ, Etimesgut, Keçiören ve Sincan ilçelerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri ile belirlenen katılımcılar ile gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma yöntemi benimsenerek olgu bilim çalışması şeklinde desenlenen bu çalışmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanmıştır. Elde edilen veriler betimsel analiz ve içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermayeyi iş birliği, iletişim ve güven olgularıyla iç içe olan bir kavram olarak tanımlamışlardır. Katılımcılar sosyal sermayenin bileşenlerini güven, sosyal ağlar, faaliyetlere katılım, okuldaki normlar ve örgütsel bağlılık şeklinde belirtmişlerdir. Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermayenin varlığının öğretmenlerin okula ait hissetme durumunu, mesleki motivasyon ve gelişimini, akademik başarıyı, okulun atmosferini ve imajını olumlu yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Böylelikle sosyal sermayenin okulun verimli işleyişine katkı sağladığı belirtilmiştir. Sosyal sermayenin geliştirilmesinde öğretmenler arasındaki iletişimin iyi olmaması, okul idaresinin otoriter bir tutum içinde olması, iletişime kapalı olması ve velilerin eğitim-öğretim sürecinde pasif bir konumda olması gibi engellerle karşılaşıldığı ifade edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Sosyal sermaye, beşeri sermaye, ekonomik sermaye, okul yöneticisi, öğretmen

Abstract

The aim of this study is to examine the views of teachers and school administrators working in secondary schools in Ankara province on social capital. In this direction, the views of teachers and school administrators working in secondary schools affiliated to the Ministry of National Education on the meaning of social capital, its elements, personal and organizational contributions, the development process in schools, the difficulties encountered and what can be done to develop social capital were examined. The research was carried out with the participants determined by maximum diversity and criterion sampling methods from Çankaya, Yenimahalle, Mamak, Altındağ, Etimesgut, Keçiören and Sincan districts of Ankara province in the 2020-2021 academic year. In this research,

¹ Bu çalışma birinci yazarın ikinci yazar danışmanlığında 2023 yılında Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsünde tamamladığı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

Önerilen Atıf /Suggested Citation

Çalışkanoğlu, S. & Koşar, D., 2023, Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayeye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi, Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 58(3), 2156-2177

which was designed as a case study by adopting qualitative research method, data were collected with a semi-structured interview form. The data obtained were analyzed through descriptive analysis and content analysis. As a result of the research, teachers and school administrators defined social capital as a concept intertwined with cooperation, communication and trust. The participants identified the components of social capital as trust, social networks, participation in activities, school norms and organizational commitment. Teachers and school administrators stated that the existence of social capital positively affected teachers' sense of belonging to the school, professional motivation and development, academic achievement, and the atmosphere and image of the school. Thus, it was stated that social capital contributes to the efficient functioning of the school. In the development of social capital, it was stated that obstacles such as poor communication between teachers, authoritarian attitude of the school administration, closed communication and passive position of parents in the education process were encountered.

Keywords: Social capital, human capital, economic capital, school administrator, teacher

1. Giriş

Bireylerin beşerî özelliklerinin, sosyo-kültürel öğelerin, manevi değerlerin yadsındığı ve emeğin mekanik bir varlık olarak kabul edildiği klasik yönetim teorisinde (Gerni, 2013) ekonomistler geleneksel olarak toprak, emek ve fiziki sermayeyi kapsayan üç ana üretim faktörü belirlemişlerdir. 1960'lerden itibaren bu yaklaşım ülkelerin ve bireylerin gelişmesini açıklamakta yetersiz kalmıştır. Bunun sonucunda emeğin kalitesi, eğitim seviyesi ve işgücü eğitimi yoğun bir şekilde dikkatleri üzerine çeken konular haline gelmiştir. Bu doğrultuda değişen ekonomik ve sosyal koşulların da katkısıyla bireylerin ve milletlerin ekonomik başarısında beşeri sermaye olarak bilinen bilgi ve becerilerin öneminin üzerinde durulmaya başlanmıştır. Böylece ekonomik kalkınmayı sağlamada yeterlilik ve bilgi birikiminin önemi ve rolü birçok ekonomist ve araştırmacı tarafından kabul edilmiştir (Cote ve Healy, 2001). Beşeri yeteneklerin ve eğitimin bir sermaye biçimi olarak kabul edilmeye başlamasıyla sermaye kavramının anlam ve çerçevesi genişlemiştir. Modern örgüt yaklaşımlarında, bireyler ve örgütler arasındaki ilişkiler ve etkileşimler de sermaye olarak alanyazında yer almıştır (Bursalıoğlu, 2003). Bu durumun sonucu olarak sermaye olarak kabul edilen sosyal ilişkiler ve süreçlerin “sosyal sermaye” ismiyle önem kazandığı görülmektedir. Toplumsal bir değeri ifade eden sosyal sermayenin iş birliği, sosyal uyum, toplumsal refah, yaşam memnuniyeti, gruplarda yüksek performans gibi katkılarından yararlanmak isteyen toplumlar sosyal sermayeyi geliştirmek için yatırım yapmaktadırlar (Gerni, 2013). Field'a (2006, s. 3) göre bir örgütte insanların iş birliği yaparak karşılıklı hedeflere ulaşma yolunda birlikte hareket edebilmeleri için ortak değerleri paylaşıp bu konuda iyi hissetmeleri gerekmektedir. Bu noktada örgütlerde sosyal sermayenin unsurları olan sosyal ilişkilere, normlara, örgüt içinde güven duygusuna ve katılıma olan ihtiyaç düşünüldüğünde örgütlerin sosyal sermayeyi kullanma ve geliştirme gerekliliği ortaya çıkmaktadır (Akyürek, 2019).

Okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler, veliler, eğitim-öğretim sürecine katkı sağlayan yardımcı personel eğitim örgütünü oluşturur; bu nedenle okulları insanların ihtiyaçlarından ve sosyal özelliklerinden bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Bunun yanı sıra eğitim örgütleri temel ögesi insan olması sebebiyle sosyal sermayeyi geliştirmeye ve korumaya en çok gereksinim duyan örgütlerdendir. Bu bağlamda okullardan beşerî sermayeyi geliştirmesinin yanında sosyal sermayeyi üretmesi de beklenir. Sosyal sermaye bakımından zayıf olan bir okulun kendisinden beklenen beşerî sermayeyi geliştirme görevini de başarılı bir şekilde yerine getiremeyeceği açıktır (Gerni, 2013). Okulların faaliyetlerini verimli bir şekilde devam ettirebilmesi için örgüt üyeleri olan okul yöneticileri ve eğitim-öğretim sürecinde aktif rol alan öğretmenler, öğrenciler, veliler ve yardımcı personel sürekli iletişim ve etkileşim halindedir. Okul yöneticisi, öğretmen, veli, öğrenci ve yardımcı personel arasında karşılıklı ve karmaşık ağlardan oluşan bağlar mevcuttur ve iletişim bu karmaşık ağlardan sağlanır (Güngör, 2011). Bunun yanı sıra okullarda normlar okul yöneticilerine, öğretmenlere, velilere, öğrencilere ve yardımcı personele okul içinde ve dışında onlardan beklenenleri ve nelerin kabul edilip hoş görüleceğini, nelerin kabul edilmeyeceğini açıkça gösterir. Böylece okul örgütü üyeleri bu normlar sayesinde okulun işleyişine uygun olarak davranış sergiler. Ayrıca eğitim örgütü üyelerinin okula aidiyet hissi, örgütsel güven durumu, okul içinde ve dışında örgüt üyeleri için organize edilen aktivitelere katılımı ve okulla ilgili alınan kararlara katılımı son zamanlarda okulların etkili olması için vazgeçilmez unsurlardır. Bu doğrultuda Coleman'ın (1987) araştırması sosyal sermayenin unsurlarının eğitim-öğretim sürecine katkısını ortaya çıkarmıştır. Öğretmenlerin, okul yöneticilerinin, öğrencilerin, velilerin ve diğer örgüt üyelerinin sağlıklı bir şekilde iletişim kurmadığı, birbirlerine güven duygusu

geliştiremedikleri, akademik ve sosyal faaliyetlerde gönüllü olmadığı, normları benimsemediği bir okulda sağlıklı bir eğitim-öğretim ortamı ve pozitif bir okul ikliminin oluşması mümkün görünmemektedir. İletişimin, etkileşimin sağlıklı bir kanaldan yürümediği, örgüt üyelerinin güven duygusu ve aidiyet duygusu geliştirmedikleri bir okul ikliminde öğrencilere hedeflenen bilgi, beceri ve davranışları kazandırmak zordur. Ayrıca sosyal sermayenin, okulun amaçlarını gerçekleştirmede en önemli kaynaklardan biri olduğunun farkında olmayan ve sosyal sermayenin okul ve sınıf ortamında geliştirilmesi ve artırılması için liderlik rollerini yerine getirmeyen öğretmenler ve okul yöneticilerinin görev ve sorumluluklarını etkili bir şekilde yerine getirmesi oldukça zordur. Sonuç olarak sosyal sermayeyi geliştirmede etkili olamayan bir okulun bireylerin becerilerini geliştirmesi, bireyleri çağın koşullarına uygun bilgi birikimi ve yeteneklerle donatması ve okulların hedefleri bağlamında etkililiğini artırması mümkün görünmemektedir (Ekinci, 2010). Sosyal sermayenin örgütlerdeki işlevi dikkate alındığında okullarda ortak amaçlara ulaşma ve verimli olma yolunda sosyal sermayeyi temsil eden değerlere duyulan ihtiyaç açıktır. Bu bağlamda sosyal sermaye kavramını öğretmenler ve okul yöneticileri görüşleri doğrultusunda detaylı bir şekilde ele alan bu çalışma okullarda sosyal sermayenin nasıl anlamlandırıldığını, sosyal sermayeye yönelik ne tür uygulamalar yapıldığını, sosyal sermayenin okullarda bireylere ve okul örgütüne ne tür faydalar sağladığını, sosyal sermayenin kapsadığı değerler açısından ne tür sorunlar yaşandığını ortaya koymayı hedeflemiştir. Türkiye’de eğitim örgütleri bağlamında sosyal sermayeyle ilgili yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmüştür. Eğitim örgütleri bağlamında yapılan çalışmalar çoğunlukla nicel araştırma yönteminde desenlenmiş olup eğitim örgütlerinde sosyal sermayenin düzeyini belirlemeyi (Kahraman, 2016; Namalır, 2015; Özbilen, 2019), öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyi ile iş doyumu (Arslanoğlu, 2014; İpek, 2018; Şimşek, 2013), örgütsel özdeşleşme (Eker, 2014), tükenmişlik düzeyi (Püsküllüoğlu, 2015) ve yenileşme iklimi (Polatcan, 2017) gibi çeşitli değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi hedeflemiştir.

Bu çalışma nitel araştırma deseninde uygulanmış olup nitel araştırma yöntemine ait veri toplama teknikleri ile öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerini detaylı bir şekilde irdelleyerek eğitim örgütlerinde sosyal sermaye olgusunu kendi gerçekliği içinde incelemiştir. Elde edilen bulguların okul yöneticilerine, öğretmenlere ve alandaki diğer uygulayıcılara okullarda sosyal sermaye konusunda içinde bulunulan mevcut durum, hissedilen ihtiyaç, beklentiler ve engel teşkil eden durumlar konusunda bilgi vermesi beklenmektedir. Bu noktada eğitim camiasında, okulun sağlıklı bir atmosfere sahip olmasında sosyal sermayenin önemi, geliştirilme sürecinde öğretmenlere ve okul yöneticilerine düşen roller ve somut örneklerle sosyal sermayeye ilişkin yapılabilecek faaliyetler konusunda farkındalık oluşturacaktır. Ayrıca sosyal sermaye konusunu farklı bağlamda ve boyutta inceleyecek olan araştırmalara da yol gösterecektir.

1.1. Sermaye ve Sermaye Türleri

Sermaye kavramını ekonomi alanına kazandıran Marx, üretim sürecinde artı değer ifade eden ve doğrudan ekonomik değeri olan varlıkları sermaye olarak tanımlamıştır (Şahin, 2011). Marx’a göre sermaye gelir ve kazanç akışı gibi, yarar akışı sağlayan varlık birikimidir (Field, 2006) ve artı değer sağlayan, geri dönüşümü olan bir yatırımdır (Namalır, 2015). Bu çerçevede oluşan sermaye yaklaşımı klasik sermaye teorisi olarak kabul edilmiştir. Marx sermayeyi kavramsallaştırırken üretim ve tüketim süreçlerinde üretim araçlarının kapitalistlerin ve burjuvanın kontrolünde olması üzerinde durmuştur (Lin, 1999). Çağdaş sermaye yaklaşımları doğrultusunda Svendsen ve Sorensen (2006) ‘sermaye’ kavramını üretim sürecini pozitif yönde etkileyen fiziki ve fiziki olmayan iktisadi değerler olarak tanımlamıştır. Benzer şekilde Karagül (2012) de sermayeyi iş yapmayı kolaylaştıran veya ekonomik açıdan katma değer oluşturmaya fırsat oluşturan maddi ve maddi olmayan değerlerin tümüdür şeklinde tanımlamıştır. İlerleyen yıllarda yapılan çalışmalarla ‘sermaye’ kavramı ekonomik, beşerî, kültürel, fiziki ve sosyal sermaye olarak incelenmiştir. Ekonomik sermaye insanların sahip olduğu ev, araba, iş ve para gibi gözle görülebilen varlıklarla açıklanabilir. Beşerî sermaye bireylerin bilgi, yetenek ve değerlerini ifade ederken fiziksel sermaye bireylerin etrafındaki somut maddi kaynakları ifade etmektedir. Bireylerin sahip olduğu diploma, sertifika gibi belgelerle ortaya çıkan sermaye kültürel sermaye olarak tanımlanmaktadır. Bir diğer sermaye türü bireylerin hayatını kolaylaştıran güven, karşılıklılık, dürüstlük, görev bilinci, yardımlaşma ve iş birliği gibi değerleri kapsayan sosyal sermayedir (Toprak ve Bozgeyikli, 2011). Bourdieu kültürel sermayeyi okul sermayesi ve miras sermayesi olarak iki başlık altında ele almıştır. Okul sermayesi formel eğitimle elde edilen diplomaları kapsarken miras

özelliğindeki sermaye aileden gelen ve aile yaşamı içinde sahip olunan değerleri niteler (Uğuz, 2010). Bourdieu'ya (1986) göre kültürel gelenekler ve sosyal grupların örnek yapılarıyla ilişkili bilgiler okul faaliyetlerini kolaylaştırmaktadır. Okulların sahip olduğu sermaye birikimi onları etkileyen grupların kültürel ve entelektüel birikiminin derecesine bağlıdır (Şahin, 2011). Kültürel sermaye aileden gelen kültürel yapının eğitim ile kaynaşması sonucu yeniden üretimin bir parçası şeklinde oluşmaktadır. Beşerî sermaye kavramına dair birçok tanım mevcuttur. En kapsayıcı anlamda beşerî sermaye bir örgütteki bireylerin üretim sürecine dair bilgi, beceri, yeti, tecrübe; işle ilgili duygusal bağının, tutum ve değerlerinin ulaştığı seviyeyi ifade ederken diğer taraftan fiziki ve mental sağlık durumunu ifade eden bir kavramdır (Keskin, 2011). Şimşek (2013) ise örgütlerde çalışan bireylerin sahip olduğu, örgütün amaçlarını gerçekleştirmesinde olumlu katkı sağlayacak bilgi ve yetenekleri beşerî sermaye olarak tanımlamıştır. Buna benzer şekilde OECD de beşerî sermayeyi yapılan ekonomik faaliyetlerin sonucu olarak örgüt üyelerinin elde etmiş oldukları bilgi birikimi ve uzmanlaşma olarak ifade etmiştir (Turna ve Ceylan, 2022). Sosyal sermaye kültürel ve sosyal değerleri barındıran çok boyutlu ve karmaşık bir kavram olduğu için son zamanlarda sosyolog, antropolog, siyaset bilimci, ekonomistlerin de içinde bulunduğu birçok bilim insanı çeşitli ekonomik ve sosyal çıktıları ve sonuçları açıklamak için bu kavram üzerinde durmuştur (Bhandari ve Yasunobu, 2009, s. 480-510). Sosyal sermaye disiplinler arası bir kavramdır ve gün geçtikçe bu kavramın ele alındığı alan sayısı artış gösterdiğinden tanım, uygulama, eleştiri noktaları ve yorumlamada farklılıklar görülmektedir (Kahraman, 2016). Dünya Bankası, sosyal sermaye kavramını insanları birlikte tutan yapıştırıcı veya kayıp halka benzetmeleri ile açıklayarak sosyal sermayenin gelişimi destekleyen ve refahı sağlayan gücü üzerinde durmaktadır (Eşkinat, 2015). Benzer şekilde Field (2006) da sosyal sermayeyi bireylerin sosyal ilişkiler sayesinde elde ettiği bir varlıktır şeklinde tanımlayıp sosyal sermaye teorisinin 'ilişkiler önemlidir' ilkesine dayandığını belirtmiştir. Burt'e (1992) göre ise sosyal sermaye ekonomik ve beşerî sermayeyi kullanabilmeye imkân tanıyan arkadaşlar, meslektaşlar ve genel ilişkilerdir. Bu bağlamda ekonomik ve beşerî sermaye bireylere ait olabilir, fakat sosyal sermaye insanlar arası iletişim ve bağlardan beslendiği için etkileşim şarttır. Sosyal sermayeye ilişkin tanımların merkezinde insanlar arasında var olan ve örgütlerde iş birliğini kolaylaştıran "ilişkiler" yer almaktadır. Tanımlarda sosyal ilişkilere ek olarak toplumsal hedeflerin gerçekleştirilmesinde etkili olan normlar, değerler, güven ve ağlar kavramları üzerinde durulmuştur. Bu noktada sosyal sermayenin ekonomik ve sosyal gelişmeye zemin hazırlayan sosyal etkileşimlerden doğan bir kaynak olduğu açıkça belirtilmiştir. Woolcock ve Narayan (2006) sosyal sermayeyi normlar ve ağlar bağlamında ele almıştır ve sosyal sermayeyi bireylerin birlikte hareket edebilmelerini sağlayan normlar ve ağlar şebekesi şeklinde tanımlamışlardır. Cohen ve Prusak (2001) sosyal sermayeyi insanların güven temelli oluşturdukları iletişim ve dayanışma içinde hareket etmelerini sağlayan şebeke ve topluluklar olarak tanımlamışlardır. 'Güven' olgusu Fukuyama'nın sosyal sermaye yaklaşımının temelini oluşturur ve bir toplumda ya da bu toplumun herhangi bölümünde hâkim olan güven duygusundan oluşan değerler sosyal sermaye olarak tanımlanır (Fukuyama, 2000).

1.2. Sosyal Sermayenin Boyutları

Bu çalışmada sosyal sermayenin üç alt boyutu incelenecektir. Bu boyutlar sosyal sermayenin yapısal, ilişkisel ve bilişsel boyutlarıdır.

Yapısal boyut, örgüt üyelerinin kendi aralarında geliştirdikleri bağları ve ait oldukları, kabullendikleri, hissettikleri ilişki ağını ifade etmektedir (Namalır, 2015). Sosyal sermayenin yapısal boyutu, sosyal sistemlerin veya bir bütün olarak örgüt içindeki ilişkilerin özellikleriyle ilgilidir. Bu ilişki özellikleri, birey ve birimler arasında var olan bağlantının yapılandırılmasını ifade etmektedir (Eker, 2014). Burt'e (1992) göre sosyal sermayenin yapısal boyutu, bireyler arasındaki genel bağlantı şekillerini, kişiler ve ulaşılma biçimlerini içermektedir. Örgüt üyeleri arasındaki ağlar, aktörlerin psikolojik, sosyal ve ekonomik hedeflere erişmek için aralarında oluşturdukları ilişkiler ve bu amaçlara ulaşmayı sağlayan unsurlardır (Namalır, 2015). İletişim, ağ bağlantıları, kurallar ve prosedürler, roller ve statüler bu unsurları oluşturur. Bir yapıyı oluşturan bağlantılar güçlü ve zayıf olma özelliği gösterebilirler. Güçlü sosyal ağlar örgütte bütünlük ve güvenin geliştirilmesinde etkilidir (Şahin, 2011, s. 28).

Sosyal sermayenin ilişkisel boyutu tarihsel süreç içinde insanların birbirleriyle geliştirmiş oldukları kişisel ilişki biçimlerini ifade eder. Ayrıca bu boyutun tanımı güven, güvenilirlik, normlar, yükümlülükler, özdeşleşme gibi kişisel ilişkilerin kaynaklarını da kapsar (Özdemir, 2008). Sosyal sermayenin bu boyutu bireylerin davranışlarına yön veren saygı ve arkadaşlık gibi ilişkiler üzerinde

durmaktadır (Eker, 2014). Örgütlerde sağlanan kişisel ilişkiler insanların sosyallik, kabul görme, prestij gibi ihtiyaçlarını giderebilmelerine yardımcı olur (Kapu, 2008). Bir başka ifadeyle yapısal boyut örgüt üyelerinin birbirlerine bağlı olup olmadıklarına yoğunlaşırken, ilişkisel boyut bu bağlantıların niteliği ve doğasına odaklanmaktadır (Gerni, 2013). Örneğin, aynı ilişki ağı içinde yer alan ve aynı pozisyonlara sahip üyelerin bireysel ve duygusal yönelimleri diğer grup üyelerinden farklılık gösterirse, bu farklılık durumunun onların davranışlarını da etkilemesi olasıdır (Eker, 2014).

Sosyal sermayenin üçüncü boyutu olan bilişsel boyut ortak anlamlar ve genel değerleri ifade eder. Bir diğer deyişle, bilişsel boyut, örgütler ve grupların paylaştığı tanımlar, yorumlar ve anlam sistemlerini sağlayan kaynakları kapsar. Söz konusu bu kaynaklar, entelektüel sermaye anlayışının da önemli özelliklerinden olan ortak dil, normlar ve ortak hikâyeleri içerir (Özdemir, 2007). Sosyal sermayenin bilişsel boyutu bireylerin toplu olarak birlikte hareket edebilme becerisidir (Reimer, 2006; akt. Arslanoğlu, 2014). Sosyal sermayenin bilişsel boyutu iletişimi güçlendirmek, güvene dayalı ilişkiler sonucunda oluşan ortak amaçları paylaşmak için önemli bir olanak sağlar. Etkileşime dayanan örgütsel süreçler sosyal sermayenin gelişmesine ve güçlenmesine katkıda bulunur (Ekinci, 2008).

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve nitel araştırma desenlerinden biri olan olgu bilim kullanılmıştır. Olgu bilim farkında olduğumuz ancak derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanır (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2012). Olgu bilim deseni mevcut durumu içinde bulunan şartlarda ve bunu deneyimleyen kişilerin görüş ve algıları çerçevesinde yansıtmaya yönelik bu özelliği bir olgu olarak sosyal sermayenin öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre incelenmesine imkân vermektedir. Ayrıca olgu bilim deseni bu kavramın derinlemesine incelenerek öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermaye kavramına ilişkin mevcut görüşlerinin detaylı bir resmini görmeyi sağlamaya imkân tanıdığı için bu araştırma deseni tercih edilmiştir.

2.2. Veri Kaynağı

Bu araştırmanın çalışma grubu belirlenirken amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme yöntemleri esas alınmıştır. Bu doğrultuda bu araştırmanın çalışma grubu 2020-2021 eğitim öğretim yılında Ankara ili merkez ilçelerinden Çankaya, Yenimahalle, Mamak, Etimesgut, Sincan, Altındağ, Keçiören’de bulunan resmi ortaokullarda görevine devam eden 10 öğretmen ve 6 okul yöneticisi olarak belirlenmiştir. Araştırmada çeşitliliğin sağlanmasında cinsiyet, yaş, görev yeri kıdemi, mesleki kıdem, branş, öğrenim durumu gibi değişkenler göz önünde bulundurulmuştur. Araştırmaya katkı sağlayan öğretmenlerin hepsi kadındır, yaş aralıkları 29-47 arasındadır ve mesleki kıdemleri 5-16 yılları arasında farklılık göstermektedir. Çalışmaya altı İngilizce, üç Matematik ve bir PDR branşında öğretmen katılmış olup şu anki okullarında görev süreleri 1-9 yıl arasındadır. Altı öğretmen lisans mezunu iken dört öğretmen yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan altı okul yöneticisinden birisi erkek diğerleri ise kadın olup yaşları 29-39 aralığındadır. Katılımcıların mesleki kıdemleri 7-15 yıl arasında farklılık gösterirken şu anki okullarında çalışma süreleri 2 ve 6 yıl arasındadır. Okul yöneticilerinin branşları bilişim teknolojileri, fen bilimleri, teknoloji tasarım, din kültürü ve ahlak bilgisi ve İngilizce şeklindedir. Okul yöneticilerinden biri lisans, biri tezsiz yüksek lisans, üçü yüksek lisans ve biri doktora mezunudur. Bu çalışmada ayrıca öğretmenler ve okul yöneticileri belirlenirken dikkate alınan temel ölçüt katılımcıların en az iki yıl öğretmen olarak mesleki tecrübeye sahip olmasıdır. Araştırma örnekleminde bulunan katılımcıların sosyal sermaye olgusuna dair görüşlerini paylaşılabilmeleri için okul örgütü içinde sosyal sermaye olgusuna ilişkin deneyimleri ve gözlemleri gerekmektedir. Bu sebeple araştırma örneklemini için bu ölçüt belirlenmiştir.

2.3. Veri Toplama Aracı ve Verilerin Toplanması

Araştırmada verilerin toplanabilmesi amacı ile araştırmacı tarafından yarı yapılandırılmış görüşme formu oluşturulmuştur. Bu doğrultuda ilgili alan yazın incelendikten sonra araştırmanın odağına uygun görüşme soruları belirlenmiş ve uzman görüşü alınarak forma son hali verilmiştir. Uzmanların dönütlerine göre bazı maddeler formdan elenmiş, bazı kullanılmış olan kavramlara daha netleştirilmiş ve uygun olmayanlar da formdan çıkarılarak sorular düzenlenmiştir; soruların açık, net ve anlaşılır

olmasına özen gösterilmiştir. Görüşme formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların kıdem, okul kıdemi, yaş, branş, öğrenim durumu bilgilerinin yer aldığı demografik bilgiler bölümüdür. İkinci bölüm ise (i) Sosyal sermaye sizde nasıl bir anlam uyandırıyor? Hangi kavramlar ile anlatabilirsiniz? (ii) Sosyal sermayenin oluşumunda rol oynayan faktörler neler olabilir?, (iii) Sosyal sermayenin kişisel ve örgütsel katkıları konusunda ne düşünüyorsunuz?, (iv) Okulunuzda sosyal sermayenin geliştirilmesine engel olan durumlar hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?, (v) Okulunuzun sosyal sermaye düzeyinin artırılması için neler yapılabilir? sorularının yer aldığı ikinci bölümdür.

Araştırma verilerinin toplanabilmesi için Hacettepe Üniversitesi Senatosu Etik Komisyonunun 03.02.2021 tarih ve 35853172-300-0001430284 sayılı izni alınmıştır. Çalışma grubu belirlendikten ve veri toplamak için Etik Kurul izni alındıktan sonra okul yöneticileri ve öğretmenler ile iletişime geçilerek onlar için uygun olan bir zaman diliminde görüşme yapılması için randevu alınmıştır. Görüşme öncesinde katılımcılara çalışma için hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formu ve gönüllü katılım formu gönderilerek incelemeleri rica edilmiştir. COVID-19 pandemi sebebiyle katılımcılarla yüz yüze görüşebilmek mümkün olmadığı zamanlarda çevrimiçi olarak görüşmeler sağlanmıştır. Görüşme öncesinde öğretmen ve okul yöneticilerine sağladıkları verilerin yalnızca bahsi geçen akademik çalışmada bilimsel amaçlarla kullanılacağı, verilerin okul ve katılımcı isimleri belirtilmeksizin çalışmada yer alacağı, görüşmenin katılımcıların izni doğrultusunda kayıt altına alınacağı ve istedikleri an görüşmeyi sonlandırabilecekleri bildirilmiştir. Görüşmeler yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır ve görüşme esnasında katılımcıların onayı ile görüşmeye dair notlar tutulmuştur. Bütün katılımcıların onay vermesi ile görüşmeler video konferans ile kayıt altına alınmıştır. Görüşmeler 45 ile 80 dakika arasında sürmüştür. Kayıt altına alınan veriler yazıya dökülerek analiz edilmiştir.

2.4. Verilerin Analizi

Ortaokul yöneticileri ve öğretmenler ile sosyal sermaye üzerine yapılan görüşme sonucunda yaklaşık 200 sayfa görüşme metni ortaya çıkmıştır. Bu veriler katılımcıların izni dahilinde incelenip araştırmanın amacı doğrultusunda kodlar çıkarılmıştır ve çıkarılan kodlar uygun temalar altında toplanmıştır. Ardından çıkarılan kodlar ve temalar tablolastırılarak bulgular elde edilmiştir. Araştırma verileri çözümlenirken betimsel analiz ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Betimsel analizde veriler belirlenmiş temalara göre özetlenir ve yorumlanır. İçerik analizinde ise esas amaç, araştırma sonucunda toplanan verileri açıklayabilecek kavram ve ilişkilere ulaşmaktır. Veriler öncelikle betimsel analiz yoluyla özetlenip yorumlanır ve ardından içerik analizi ile ayrıntılı bir biçimde irdelenir. İçerik analizi sürecinde yapılan temel işlem, benzer verileri belirli kavramlar ve temalar çevresinde toplamak ve bunu okuyucunun anlayabileceği şekilde organize ederek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Analiz sonucunda ortaya çıkan bulgular yapılan görüşmelerde katılımcıların ifade ettikleri cümlelerden doğrudan alıntılarla desteklenmiştir.

2.5. Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik araştırmacının ele aldığı konuyu olduğu gibi ve tarafsız bir şekilde gözlemesidir (Beycioğlu vd., 2018). İç geçerliği sağlarken araştırmacıların veri toplama, verilerin analizi ve yorumlanması süreçlerinde tutarlı olması ve tutarlılığı sağlama yöntemlerine yönelik açıklamalarda bulunması beklenir. Betimsel analiz uygulanan çalışmalarda doğrudan alıntılara yer vermek ve bu alıntılar doğrultusunda sonuçları açıklamak geçerlik için oldukça önemlidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Bu araştırmada iç geçerliği sağlamak amacıyla uzman görüşü ve incelemesi, katılımcı onayı, bulguların doğrudan alıntılarla desteklenmesi, araştırmada kullanılan veri toplama aracının ve bulguların literatürle tutarlılığı yöntemlerine yer verilmiştir. Bir araştırmanın sonucu benzer ortamlara ve durumlara genellenebiliyorsa araştırmanın dış geçerliğinin olduğuna işaret etmektedir. Genelleme durumunun mümkün olabilmesi için nitel araştırmalarda katılımcılar ve bağlam hakkında ayrıntılı bilgilere yer verilmelidir (Beycioğlu vd., 2018) Bu çalışmada dış geçerliği sağlamak için araştırma yöntemi ve süreci ayrıntılı olarak betimlenmiştir.

Nitel araştırmalarda iç ve dış güvenirliliği sağlamaya yönelik bazı yöntemler mevcuttur. Araştırmacının olay ve olguların değişkenliğini kabul edip bu değişkenliği araştırmaya tutarlı bir şekilde yansıtması beklenir (Beycioğlu vd., 2018). Bu noktada ulaşılan sonuçların toplanan verilerle ne kadar tutarlı olduğu önemlidir. Buradan hareketle nitel araştırmada iç güvenirliliğin tutarlılık olduğu görülebilir (Merriam, 2018). Bu araştırmada iç güvenirliliğe ilişkin olarak çalışma sonuçlarının elde edilen verilerle tutarlılığı

incelenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinde dış geçerlik kavramından ziyade teyit edilebilirlik kavramının kullanılması önerilmektedir. Teyit edilebilirlik kavramı bağlamında araştırmacının ulaştığı sonuçları elde ettiği verilerle sürekli olarak teyit etmesi ve bu şekilde okuyuculara mantıklı bir açıklama sağlayabilmesi beklenir. Bu araştırmada ise dış güvenilirliğe yönelik olarak veri toplama ve veri analizi süreci detaylı bir şekilde tasvir edilmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmada ayrıca katılımcıların gizliliğini korumak amacı ile öğretmenler Y, okul yöneticileri ise Z şeklinde kodlanmıştır.

3. Bulgular

Sosyal Sermayenin Anlamına İlişkin Görüşler

Öğretmenlere ve okul yöneticilerine “*Sosyal sermaye sizde nasıl bir anlam uyandırıyor? Hangi kavramlar ile anlatabilirsiniz?*” sorusu yöneltilmiştir. Bu soruyla sosyal sermaye kavramının öğretmenlere ve okul yöneticilerine ne ifade ettiğinin ve neleri çağrıştırdığının belirlenmesi hedeflenmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde sosyal sermayenin anlamına ilişkin olarak işbirliği (Y1, Y2, Y5, Y7, Y9, Y10, Z1), iletişim (Y1, Y2, Y3, Y4, Y6, Y7, Y8, Y10, Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6), verimlilik (Y4, Y9, Y10), kişisel gelişim (Y2, Y3, Y10), birlikte hareket etme isteği (Y1, Y2, Y4), güven (Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Z2, Z4, Z5) ve uyum (Y4, Y9, Y10, Z3, Z4) kodlarının ortaya çıktığı görülmüştür.

Sosyal sermayenin anlamına ilişkin olarak öğretmen ve okul yöneticilerinin görüşleri aşağıda belirtilmiştir;

Kelime kelime söyleyecek olursam iş birliği, dayanışma, ilişki, iletişim, birliktelik, bir şeyler başarma, gerçekleştirme isteği, birbirinden faydalanmak, güç almak (Y1).

Sosyal sermaye dediğimde insan ilişkileri ast üst ilişkisi, çalışanlar arasındaki uyum, isteklilik, verimlilik o şirketin amacına hizmet ediyor mu, buna katkı sağlıyor mu? (Y4).

Yani ben şunu düşündüm ilk duyduğumda, iletişim ve bu iletişimin eğer olumluysa kazandıracağı şeyler (Y6).

Bu noktada iletişim becerileri, güven duygusu, bireylerin bu iletişim becerileri doğrultusunda birbirlerine olan davranış biçimleri (Y7).

Sosyal sermaye deyince sosyal bağlamda yani yapacağımız işte verimliliğinizi arttıracak, çalışmalarımızı, katkımızı, motivasyonumuzu artıracak duygular, paylaşımlar geliyor. Bu da işte bir ortama aidiyet olur (Y9).

Sosyal sermaye örgütteki kişi, bireylerin bu örgüte ne kadar ait olduğuyula bence doğrudan ilişkilidir. Çünkü kişi ait olmadığı yerde ya da o örgütte hedefleri kendi hedefleri olarak göremez. Bu hedeflere ulaşmak için çaba sarf etmez (Z3).

Bir okulda çalışan birileri arasında güven. Bir kurumda geliştirilen ortak düşünce, ortak davranışlar, ortak hareket etme, kurum kültürü (Z4).

Sosyal sermaye deyince aklıma ilk olarak iletişim becerileri geliyor, ikincisi kişiler arası ilişkiler geliyor. Üçüncüsü de sahibi olunan bütün kaynaklar (Z5).

Sanırım sosyal ağ, sermaye, insan ilişkileri, insanlarla hatta kendi mesleğim açısından düşünürsem öğrencilerle nasıl iletişime geçtiğim şeklinde tanımlayabilirim diye düşündüm (Z6).

Sosyal Sermayenin Unsurlarına İlişkin Görüşler

Öğretmenlere ve okul yöneticilerine “*Sosyal sermayenin bileşenleri nelerdir*” sorusu yöneltilmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde güven, sosyal ağlar, katılım, normlar ve kurallar, örgütsel bağlılık temaları öne çıkmıştır. Güven temasında okul idaresine güven kodunda adaletli olma (Y1, Y2, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Z1, Z2, Z3, Z4, Z5, Z6), şeffaf tutum (Y3, Y10, Z1) alt kodları belirlenirken sosyal ağlar temasında ortak dil, ortak amaçlar, iletişim, etkinlikler kodları belirlenmiştir. Ortak dil kodunda kalabalık olma (Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Z3), ortak amaçlar kodunda belirli gün ve haftalar (Y1, Y3, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Z1, Z2, Z4, Z5, Z6), iletişim kodunda gruplaşma (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Z2, Z3, Z4, Z6) ve şikâyet (Y3, Y4, Y5, Y6, Y9, Y10, Z1, Z2, Z4, Z5, Z6), etkinlikler kodunda öğretmenler günü (Y7, Z1, Z2, Z6), özel günler (Y1, Y3, Y5, Y6, Y9, Z2, Z3, Z5), toplantılar (Y3, Y6, Y7, Y8, Z1, Z3, Z6) alt kodları, öğretmen ve öğrencilere yönelik kodunda geziler (Y1, Y4, Y8, Y9, Y10, Z1,

Z6), mezuniyet törenleri (Y1) alt kodları belirlenmiştir. Yaptırım uygulama kodunda derslere vaktinde girme (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9, Y10, Z1, Z2), nöbet tutma (Z4, Z5, Z6) ve okul kıyafeti (Y1, Y5, Y7, Z1) alt kodları belirlenmiştir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri, güven alt temasına ait görüşlerinde; okul idaresine güven konusuna değinmişlerdir. Öğretmenler okul idaresine güven konusundan bahsederken okul yöneticilerinin öğretmenlere yönelik adaletli ve eşit bir tutum içinde olmaları gerektiğine vurgu yapmışlardır. Y5 bu konudaki düşüncesini *“Eğer idareden yeterli destek göremezseniz, öğretmenler arasında ayrımcılık tarzı bir şeyler yapıldığını hissederseniz çalışma motivasyonunuz düşer. Gönüllü olarak bir şeyler yapma isteğini geliştirmek için idarenin bir şekilde öğretmeni mutlu edecek şeyler bulması gerekiyor. Öğretmeni motive edecek şeyler neler olabilir? Yeri gelir ders programını istenilen şekilde ayarlamaya çalışmak olur.”*, şeklinde ifade ederken Z1, *“Güven olayı sarsıldığı zaman tekrardan bunu inşa etmek çok zor, imkânsız. Bu anlamda güven ilişkisi hani asgari düzeyde öğretmenlerin derslerini yapabilecekleri düzeyde vardı. Yani ders programı gibi şeylerde durumlarda adalet noktasında sıkıntı yoktu. Buralarda eşitlik ve adalet ilkesi gözetilmiştir. Ama dediğim gibi onun haricinde kişilerin, öğretmenlerin idareli olan birebir ilişkilerinde güven olgusunun çok fazla olduğunu söyleyemem.”* şeklinde ifade etmiştir.

Okul yöneticilerinin şeffaf bir tutum içinde olmalarıyla ilgili olarak Y3, *“Ama mesela ders programını hazırlayan müdür yardımcısının mottosu bir program iyi olacaksa herkesin programı iyi olacak. Yani bu amaçla hazırlar ve bu ders programı kişiye özel gönderilmez, okul grubuna atılır ve biz herkesin programını görebiliriz. Hani niye onun programın çok düzgün oldu da benimki olmadı gibi sıkıntılar bizim okulda hiç yaşanmaz mesela başka okullarda çok olduğunu duyuyoruz da. Her şey şeffaf bir şekilde yapılır.”*; Z1 *“Şimdi güven oluşması için öncelikle yani idarecilerin ve öğretmenlerin de aynı şekilde şeffaf olması lazım. Yani şeffaflık söyledikleri ile yaptıklarının birbiriyle uyuşması, tutarlı olması lazım. Bu konuda kendi okulumda çok fazla böyle bir tutarlılık durumu gözlemlemedim. Öğretmenlerle idareciler arasında güven problemi olduğunu düşünüyorum.”* ifadelerini kullanmışlardır.

Okul içinde ortak bir dil kullanma ve ortak amaçlar etrafında toplanma konusuna ilişkin görüşlerini Y4, *“Okulun amacı bu sene proje yapabilmek. Öğretmenlerden bazıları proje yazmak istemezken idare söylediği için mecburen yazıyorlar. Burada sıkıntı çıkmıyor ama hani ortak dil kullanıyor muyuz yani ortak amaç için hizmet etsek de aslında ortak dil kullanamıyoruz. Çünkü oraya istemeyerek gelenler oluyor, zorla proje yazarlar oluyor. Bir de çok kalabalık olunca ortak dili konuşmak mümkün olmuyor. Çünkü herkesin bambaşka bir vizyonu var.”* şeklinde Z4 ise *“Birkaç kişi yani karakteri dolayısıyla iş yapmayı istemeyebiliyor, yük biliyor, ekstra görebiliyor. Bu yüzden hani dahil olmak istemeyebiliyor ama kurum kültürümüze bir bakıyor. İşin içinde yani insanlar arasında onlar da bir şeyler yapıyor. Öğretmenler günü kutlamaları oluyor. Belirli gün ve haftalar, projeler. Yani bir amacımız var ve onlar çevresinde hepimiz o yönde ilerliyoruz...”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri okul idaresi ve öğretmenler arasındaki iletişim durumuna ilişkin düşüncelerini Y7, *“Bizde kuralları idare koyar, belirlenen kurallar öğretmenlere ifade edilir, öğretmenler bu kuralları yerine getirir, bir sorunu olduğunda tekrar idareye ifade edebilirler. Yani daha çok ortaklaşa bir karar gibi değil de idarenin aldığı kararlar okulda uygulanır. Kendi fikrimi söyleyecek olursam ben mesela herhangi bir fikir sunmaya gittiğimde veya bir şey soracak olduğum zaman biraz tedirgin oluyorum. Çünkü aldığımız cevap bazen incitici olabiliyor, kırıcı olabiliyor veya iletişimi tamamen kapatacak yönde iletişim kurabiliyorlar.”*; Z2 *“Ben mesela bu okula geldiğimde bir öğretmen grubu yoktu. Whatsapp’ta sadece idareci grubu vardı. Öğretmenler benden talep ediyordu, yani biz de kendimizi ifade etmek istiyoruz, bizim için de bir grup açsanız diye. Ben de ayrı bir grup oluşturdum. İletişim artmaya başladı.”* şeklinde belirtmişlerdir.

Öğretmenler arasındaki iletişime dair görüşlerini Y8, *“Birazcık gruplaşma olduğunu düşünüyorum öğretmenler arasında. Okulda çok güvendiğim arkadaşlarım var. Mesela kendi zümrelerimden birkaçı gerçekten ne zaman ihtiyacım olsa yanımdaydı. Bir de tam tersi. Mesela selam bile verince görmezden gelenler var.”*; Z3, *“Şimdi ben başladığım zaman büyük küçük gruplar vardı, hala da var. Ama istediğimiz durum şuydu; evet bazı küçük gruplar daha samimi, daha sık görüşebilir, bunda hiçbir sakınca yok. Ama topluca da bir şeyler yapılabilir. Yani bir iftara gidebilelim ya da bir pikniğe gidebilelim diye amaçlar koyduk kendimize.”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Velilerle iletişim konusuna ilişkin düşüncelerini, Y6, “Güzel bir okul aile birliğimiz var yani bu birlik içerisinde de güzel şeylerimiz var. Ama dediğim gibi çevre sıkıntılı. Mesela ciddi anlamda hapse giren velilerimiz var bizim. Şehrin farklı kesimlerinden göçerek buraya gelmiş. Burada kendilerine olabildiğince uzak, merkezden uzak bir yerde hayat kurmaya çalışan sorunlu velilerimiz var. Onlara ulaşmak bazen zor olabiliyor. Onlar da işlerini kendileri halletmeyi her zaman belki bir hayat prensibi olarak gördüklerinden, bazen bizi de çiğneyebiliyorlar.”; Z5 “Dezavantajlı bölgede değiliz, yani belli grubunun genel olarak çalıştığı, eğitim düzeyinin yüksek olduğu bir bölge olduğumuz için karşılıklı iletişim kurmamız daha kolay ve anlaşılabilir oluyor. Çünkü net bir şekilde beklentilerini ifade ediyorlar.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri, katılım alt temasına ait görüşlerinde; öğretmenlere, öğrencilere, velilere yönelik etkinliklerden ve akademik ve sosyal faaliyetlere gönüllü katılım konularından bahsetmişlerdir. Y3 bu konudaki görüşlerini “Seminerlerde kahvaltılar, iftar yemekleri, öğretmenler günü yemekleri. Yani bir araya gelmeye değer veriliyor ama mesela okula aidiyet hissetmeyen arkadaşım bunların hiçbirine katılmıyor” şeklinde ifade ederken Z3 “Mesela her seminerde pikniğe gideriz, okulun mangalı yakılır, kahvaltılar, akşam yemekleri falan. Artık bunlar sabitlendi yani. Bir öğretmen arkadaşımızın bir yakını vefat ettiğinde okulca başsağığına gideriz. Doğum yapan bir arkadaşımız olursa yine aynı şekilde akın akın gideriz.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğrencilere ve velilere yönelik etkinliklere ilişkin olarak görüşlerini Y1, “Mesela ders içi etkinlikler olarak çocuklar özellikle sosyal bilgiler dersinde ve seçmeli derslerde müzelere, çeşitli kurumlara götürülüyorlar. Ya da sene sonu mesela sekizler için mezuniyet töreni yapılıyor. Tüm sekizler, sekizlerin dersine giren öğretmenler ya da tüm öğretmenler katılıyor. Güzel bir birliktelik oluyor.”; Y6, “Sermayenin kazanılması ve daha iyi bir noktaya getirilmesi adına daha önceden gezilerimiz oluyordu. Öğrenciler hatta veliler bile bu gezilere katılabiliyordu.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Akademik ve sosyal faaliyetlere katılım konusuna ilişkin olarak düşüncelerini Y4, “Bazıları izole olabiliyor adaletsizlik, eşitsizlik oluyor diye. Buna tepki olarak bazen dahil olmak istemiyorlar. Bazı zamanlarda hani hatır gönül sebebiyle veya dahi olabiliyor, herkes dahil olduğunda daha güzel oluyor.”; Z2 “İnsanlar çalışmak istemiyor tabii. İşime geleyim, saatinde gideyim. Dolayısıyla altı yüz elli yedi tipik devlet memuru gibi çalışıyorlar, gidiyorlar. Ekstra bir çaba yok, yapılan bir proje yok. Sınava yönelik herhangi bir çaba yok. Erasmus’la ilgili niyet yok, yani çocuğum var, hastayım ve bahaneler böyle. Yani organizasyon yapılacaksa bir lider gerekiyor. Kimse kendiliğinden bir şey yapmıyor.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri, normlar ve kurallara ilişkin Y7, “Yani mesela örneğin öğretmenler toplantısında kılık kıyafetle ilgili bir karar alındı. Sene içinde öğrencilerin formalarla gelecekleri kararı çıktı. Ama birkaç hafta sonra bakıyorsunuz işte herkes istediği şekilde okula gelebiliyor. Dolayısıyla alınan kurallar öğrenciler için biraz daha esnek oluyor. Ben bunu gözlemledim ama öğretmenler için kurallar uygulanıyor.” ifadeleriyle konuya ait görüşlerini paylaşmışlardır” şeklinde görüşlerini ifade ederken Z1 “Müdür bey müdür yardımcılara söylüyordu, işte dolaşın, derse geç giren olursa uyarın şeklinde. Biz dolaşırdık ve uyarıyorduk. Hani bazen sözlü uyarıyorduk bazen bir şey söylemeden gözlerimizle bu iletişim kaynaklı bir şey.” şeklinde görüşlerini belirtmiştir.

Sorunların çözümü konusuyla ilgili olarak Y6 “Okulda yaşadığımız, problem olarak vaf edilebilecek şeyler öğrencilerle yaşadığımız sıkıntılar, bunları aşma konusunda da öncelikli olarak güzel işleyen bir rehberlik servisimiz var. Ben defalarca kalabalık bir şekilde, hani veli, müdür, müdür yardımcısı, rehberlik servisi, ilgili öğretmenler veliyi şöyle bir ortaya alarak karşılıklı uzun uzun konuştuklarını gördüm.”; Z4 “Önce öğrenciden kaynaklı bir problem var ise ilk olarak sınıf öğretmenini çağırıyoruz, ikincisi rehber öğretmenimizi çağırıyoruz. Kendi aramızda bu durumla ilgili mütalaa oluşturduktan sonra veliyle görüşüyoruz. Veli görüşmesinden sonra bir çözüm oluyor mu ona bakıyoruz genel olarak. Çözüm bulamadığımız noktalar olmuyor mu? Oluyor, çünkü bazen velinin öğrencin o davranışını kabullenmesi çok zor oluyor. Ama ciddi bir yaptırım yani kural neticesinde eğer bir disiplin cezasını gerektirmeyecek bir şey yoksa sözlü anlaşma yaparak yormadan hareket ediyoruz.” şeklinde düşüncelerini belirtmişlerdir.

Örgütsel bağlılık temasıyla ilgili olarak öğretmenler ve okul yöneticileri okula aidiyet hissetme durumuna vurgu yapmışlardır. Bu konuya dair görüşlerini Y8, “Bir grup öğretmen kendini okula ait

hissediyor. Çünkü onlar idareye söz geçiriyorlar. Mesela dersler Ramazan ayında saat onda başlasın diyorlar, saat onda başlıyor; ya da sınav günlerinde derse olmasın diyorlar, önerileri kabul ediliyor. Bir de her görevi yapmalarına rağmen önerileri kabul görmeyen bir grup var. Tabii ki kabul görmeyen öğretmenler de ait hissetmiyor haliyle. Okulun bir parçası olmak önemli ama okul kültürüne ne ait hissetmiyorum kendimi ve sadece öğrencilerimi seviyorum. Geçen sene tayin istemiştım, puanım yetmedi aynı okulda kaldım.”; Z1 “Birçok öğretmen tayin istiyor. O yüzden ait hissetmedikleri için de benim orada olduğum bir sene içerisinde beş öğretmen tayin istedi ve gitti. Hala geri kalanları da gitmeyi çok istiyordu zaten. Eğer oraya ait hissetse, kısacası mutlu olsa yani oraya gelirken böyle istekli bir şekilde can atarak gelse, yani okul uzak da olsa ortamını çok sevdiği için orda kalırdı.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Sosyal Sermayenin Katkılarına İlişkin Görüşler

Öğretmenlere ve okul yöneticilerine “Sosyal sermayenin kişisel ve örgütsel katkıları konusunda düşünceleriniz nedir”? şeklinde görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine yöneltilen bu soruyla sosyal sermayenin onlara ve okullarına sağladığı katkıların neler olduğunun ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde öğretmen ve okul olarak iki alt tema belirlenmiştir. Öğretmen alt temasında okula aidiyet (Y1, Y7, Y9, Z1, Z5), iyi olma hali (Y1, Y2, Y4, Y6, Y8, Y9, Z1, Z2, Z4, Z6), mesleki motivasyon (Y1, Y3, Y4, Y6, Y7, Y9, Z1, Z2, Z3, Z4), mesleki gelişim (Y4, Y5, Y10, Z2, Z3), meslektaş iletişimi (Y1, Y2, Y4, Y7, Y9, Z1, Z2, Z6) ve akademik başarı (Y1, Y3, Y4, Y5, Y6, Y7, Y8, Y9) kodları belirlenmiştir. Okul alt temasında ise veli ilgisi (Y1, Y2, Y7), okul imajı (Y1, Y3, Z2), okul iklimi (Y7, Z1, Z2, Z6) ve etkili işleyiş kodları (Y3, Y7, Z1, Z2) belirlenmiştir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermayenin öğretmenler açısından katkıları alt temasına ait görüşlerinde; okula aidiyet hissi, iyi olma hali, mesleki motivasyon ve tatmin, mesleki gelişim, meslektaşlar arası iletişim konularına vurgu yapmışlardır. Sosyal sermayenin öğretmenlerin iyi olma haline ve okulla ilgili olumlu duygular geliştirmesine katkı sağlaması ile ilgili görüşlerini Y2 “Okul ortamı güzelleştikçe siz de bu güzellikten faydalaniyorsunuz bence. Yani iletişimsizlik ne kadar insanı içine kapatıyorsa iletişim de o kadar açıyor bence. İnsana bence yaşama sevinci de veriyor insanlarla iletişim kurmak, onlara katkı sağlamak. İnsana hem psikolojik anlamda hem de sosyal anlamda katkı sağlıyor diye düşünüyorum.” ve Z2 “Ben mutlu çalışıyorum. Yani insani ilişkilerinin olması beni mutlu ediyor. Eğlenerek çalışıyorum. Çok ilginç ama öyle. Hani bana işler angarya gibi gelmiyor. Tam tersi etrafında insanlar oldukça hani onlarla iletişim kurdukça, o evrak işinden çıktıkça hatta iş paylaştıkça, görev dağılımı yaptıkça daha mutlu, gülererek, kahkaha atarak çalışıyoruz.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul idarecileri sosyal sermayenin katkıları konusunda mesleki motivasyon ve mesleki tatmin olgularına sıkça değinmişlerdir. Bu olgulara ilişkin düşüncelerini Y3 “Kişisel olarak bunların varlığı beni motive ediyor. Yani hem kişisel anlamda motive ediyor hem mesleki anlamda. Okulda şunu da yapayım öğrencilerim için bunu da yapayım, ekstra vakit harcayım okulda, çalışmalarımı düzenleyim, hani hemen bir an önce ders bitsin de eve gideyim kafasından çıkarıyor bir kere beni.” ve Z2 “Sosyal sermaye beni motive ediyor açıkçası. En büyük katkısı beni iş anlamında motive etmesi, ben mutlu çalışıyorum, eğlenerek çalışıyorum.” şeklinde belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayenin katkılarından bahsederken bir diğer üzerinde durdukları konu mesleki gelişimdir. Bu konuya dair görüşlerini Y4 “Onun dışında hani diğer öğretmenlerle ve idare ile de aranız iyi olduğu zaman mesleki anlamda da çok geliyorsun. Çünkü soruyorsun mesela sen hangi yöntemi yapıyorsun? Sen bunu denedin mi? Dolayısıyla mesleki anlamda da büyük katkısı oluyor bazen. Mesela izin verilerse farklı branşlarda öğrencilerin çok pozitif geri dönüş verdiği öğretmenlerin bir dersine girip bakmak istiyorum. Öğrenmek istiyorum yönetiminde ekstra neler var? Çocuklarla nasıl iletişim kuruyor?”; Z3 “öğretmenler de mesela diyebiliyor geçen sene şöyle bir şey yapmıştık ama olmadı, aslında böyle yapsak daha iyi olur. Kişisel olarak bir gelişim, ilerleme kaydediyorsunuz.” ifadeleriyle belirtmişlerdir.

Sosyal sermayenin öğretmenlere katkısı olarak öğretmenler arasındaki iletişimi kuvvetlendirmesi de bir diğer vurgulanan görüştür. Sosyal sermayenin meslektaşlar arasındaki iletişimi kuvvetlendirmesine ilişkin görüşlerini Y2 “Eğer okul aile ortamı gibi ise okul çok başka gelişiyor bence. Hani iletişim ne kadar kuvvetliyse okulun gelişmesinde fark edebilirsiniz. İnsanlar birbirleriyle gerçekten sıkı bir iletişim halinde ise sürekli birbirlerinin iyiliğini düşünüyorsa, bu konuda sürekli okul için ve kendileri için

birbirleri için çaba sarf ediyorlarsa o okul, ortam hem güzelleşiyor hem gelişiyor bence. Ama eğer iletişim zayıfsa, insanlar sadece işimi yapayım, gideyim işte çok fazla iletişim kurmam aman selam bile vermeyeyim işte ne faydası olacak bana gibi düşünüyorsa bence o ortam ne gelişiyor ne bana bir katkısı oluyor ne etrafa, okula bir katkısı oluyor bence.” şeklinde belirtmiştir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri, sosyal sermayenin okul açısından katkıları alt teması bağlamında görüşlerini belirtirken akademik başarıya değinmişlerdir. Bu konuya ilişkin görüşlerini Y1 *“Bu da öğrencilerin derse yönelik bakışını değiştiriyor. Aynı enerji öğrencilere de geçiyor, daha istekli olabiliyorlar hem okula gelme noktasında hem derse aktif olarak katılma noktasında. Bu öğrenciye de yansıyor öğrenci başarısı da artıyor.”*; Z1 *“ilk bahsettiğim gibi öğrencilerin başarıları, akademik ve diğer yönlerden de artar. Okulun başarısı da artar”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticilerinin üzerinde durduğu bir diğer konu pozitif okul imajı ve pozitif okul atmosferidir. Bu konudaki görüşlerini, Y3 *“Okulun dışarıdan profilini yükseltiyor. Veliler tarafından işte bu okul çok disiplinli, bu okul çok başarılı gibi bir algı oluşturuluyor ki şu an böyle bir algı var. Yani bu okulun başarısı iyi, bu okulda şu kadar öğrenci Anadolu Lisesi’ni kazanmış, şu kadar öğrenci proje okulunu kazanmış gibi konuşulması bizim de hoşumuza gidiyor”*; Z2 *“Herkes üzerine düşen tık tık, hızlı bir şekilde yapar, işler kolaylaşır. Yani daha huzurlu olur her şey. Herkesin refah seviyesi artar diyebilirim. Okul iklimi dediğimiz şey sağlanır güzelleşir, okul kültürünün iyi olması aynı zamanda.”* şeklinde belirtmişlerdir.

Veli ilgisi ve okul faaliyetlerine dahil olma durumu ise öğretmenler tarafından üzerinde durulan bir konudur. Y1 *“Velilerin de okula bakış açısı değişebiliyor. Veliler öğrencilerin dersleriyle daha çok ilgilenabiliyorlar, öğretmene saygı duyuyorlar. Okula daha fazla gelmeye istek duyuyorlar.”*; Y2 *“10 yıllık bir süreçte veliyle nasıl iletişim kuracağımı daha net bir şekilde görmüş oldum. İletişimde nasıl bir dil kullanmam gerektiğini, onlara nasıl daha faydalı olabileceğimi, çünkü onlara sağladığım fayda öğrenciye sağladığım fayda olmuş olacaktır. Veli ile iş birliği içerisinde olduğunuzda öğrenciye yaptığınız katkı size dönüş sağlıyor. Bu anlamda size de bir faydası oluyor bu iletişimim.”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Etkili işleyiş konusu da öğretmenler ve okul yöneticilerinin vurguladığı bir başka konudur. Bu konuya ilişkin düşüncelerini Y3 *“Yani okullarda sosyal sermaye sağlanırsa her anlamda disiplin problemleri minimuma düşüyor.”*; Z1 *“Yani bütün okulda kaç tane personel çalışıyorsa hepsinin motivasyonu artar, verimliliği artar. Verimlilik çok önemli bir şey. Bunların hepsi verimliliğin artmasına yol açar.”* ifadeleriyle belirtmişlerdir.

Sosyal Sermayenin Geliştirilmesi Sürecinde Karşılaşılan Sorunlara İlişkin Görüşler

Öğretmenlere ve okul yöneticilerine *“Okulunuzda sosyal sermayenin geliştirilmesine engel olan durumlar hakkındaki düşünceleriniz nelerdir?”* şeklinde görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine yöneltilen bu soruyla görev yaptıkları okullarda sosyal sermayeyi geliştirmeye engel olan durumların ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayenin oluşturulmasında karşılaşılan engellere ilişkin görüşleri teması okul yöneticisi kaynaklı engeller, öğretmen kaynaklı engeller ve veli kaynaklı engeller şeklinde üç alt tema altında incelenmiştir. Okul yöneticisi kaynaklı engeller alt temasında iletişim, iş yükü kodları belirlenmiştir. İletişim kodunda otoriter tutum (Y3, Y5, Y7, Y8, Y10, Z2), iletişime kapalılık (Y1, Y2, Y7, Y8), ayrımcılık (Y3, Y4), gruplaşma (Y1, Y5, Y3) ve dayanışma eksiliği (Y4, Y8). alt kodları belirlenmiştir. İş yükü kodunda ise bürokrasi (Y1, Z3) ve zaman (Y10, Z3) alt kodları belirlenmiştir. Öğretmen kaynaklı engeller alt temasında değişime kapalılık (Z1), görev alma isteksizliği (Y3, Z1, Z2) kodları ortaya çıkmıştır. Veli kaynaklı engeller alt temasında öğrenene yönelik tutum ve faaliyetlere yönelik tutum olarak iki kod belirlenmiştir. Öğretmene yönelik tutum kodunda psikolojik baskı (Y1, Y4, Y9), şikâyet (Y1) ve dedikodu (Y1, Y7) alt kodları ortaya çıkarken faaliyetlere yönelik tutum kodunda faaliyetlere katılım eksikliği (Y4, Z7), sosyal ve kültürel sebepler (Y4, Y6, Z4, Z5, Z6) alt kodları oluşmuştur.

Okul yöneticisi kaynaklı engellere ilişkin Y7 *“Ben ortak kararların alınmasının gerekliliğini düşünüyorum. Veya herhangi bir konuda bir soru soruyorsak karşılığında bir şekilde cevap almayı tercih ederim.”*; Y10 *“Yöneticiler yetki devri yapabilir mesela. Bu konuda zayıflar. Yani daha kontrollü davranmak yerine güvenilebilirler. Yetki devri konusunda bir güven yok. Okul idaresi inisiyatif almıyor*

çoğu zaman.”; Z2 “Klasik, zorlayıcı, yaptırım uygulayan, kaba, empati kuramayan klasik yönetici. Hani dediğim dedik yani personel umurunda bile değil.” şeklinde görüşlerini belirtmişlerdir.

Okul yönetiminin etkileşime ve iletişime kapalı olması öğretmenler tarafından belirtilen bir diğer engeldir. Bu duruma ilişkin görüşlerini, Y1 “Okul idaresiyle iletişim kuramamak öğretmenlerin yaşadığı en büyük sıkıntılardan birisi. Yani okul sadece öğretmenlerle yürüyor gibi. O yüzden isteriz ki okuldaki idarenin desteğini, güvenini, gücünü arkamızda hissedelim”; Y4 “Buna en çok engel olabilecek şey adaletsizlik, eşitsizlik. Çünkü insanlar kendini güvenli hissetmiyor.” ifadeleriyle belirtmişlerdir. Z3 “bakıyorsun ki bu evrakları hazırlarken başka hiçbir şey yapmıyorsun yani. Hani günlerce, haftalarca sürebiliyor bazı evraklar, bazı istatistikler. Öğretmenler bir geziye gidecek. Öğretmen ve öğrenciden her şeyi istiyorsunuz yani. Ya da işte yarışma yapılacak şu komisyonu kurun, bu komisyondan şu komisyona geçin. Hocam geziye gitmeyelim diyor. Ben bunlarla uğraşamam diyor öğretmenler. Okuldan eve, evden okula gidiyor işte biraz bürokrasiyi azaltsak.” şeklinde ifade etmiştir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri öğretmenler arasındaki iletişim, öğretmenin duygu durumu, öğretmenlerin değişime kapalı olması ve görev alma isteksizliği üzerinde durmuşlardır. Öğretmenler arasındaki iletişime yönelik düşüncelerini ifade ederken gruplaşma, dayanışma ve paylaşım eksikliğine vurgu yapmışlardır. Bu durumlara ilişkin görüşlerini, Y1 “Engel olan durumlardan bir tanesi öğretmenler odasındaki gruplaşma, ücretli öğretmenlerin okula kendilerini çok ait hissedememeleri, bu noktada çekimser kalmaları, kendilerini biraz da maalesef eksik, yetersiz hissediyorlar. O yüzden iletişim kurmaktan da uzak olabiliyorlar, gruplaşma da büyük bir engel olabiliyor.”; Y8 “Öğretmenler arasında iyi bir diyalog sağlanabilir. Zümreler arasında paylaşım yok. Daha çok paylaşım ile daha çok materyal sağlayabiliriz öğrencilere.” şeklinde ortaya koymuşlardır.

Öğretmenlerin değişime kapalı olmasına dair görüşlerini, Z1 “Değişime kapalı olan insanlar. Hani böyle yerleşmiş bir anlayış vardır. Bu yaşla ilgili bir şey değil. Genç olsun, yaşlı olsun fark etmez. Bazıları çok kapalı oluyor. Bir çalışma yapılacağı zaman bu kişiler genelin isteğini, motivasyonunu kırıyor.”; Z4 “Öğretmenler dediğim gibi derse girip çıkıyor. Hani derslerini standart bir şekilde işliyorlar ve klasikleşmiş bir şekilde işliyor, kendini yenilemiyor. Okula çok şey katmamış oluyor diye düşünüyorum. Yani bu bizim en büyük engellerimizden birisi. Kendini yenilemek istemeyen, kendi kabuğunda kalan ve hiçbir şeye karışmak istemeyen öğretmen” şeklinde ifade etmişlerdir. Görev alma isteksizliği konusunda ise Z2 “Öğretmenin özel hayatına çok önem vermesi. Yani işi çok arka planda. Ben çalışmam, ben hastayım daha çok genç oysa. Özel durumları çok yansıtıyorlardı”; Y3, “Benim ilk aklıma gelen sorumluluk almama. Mesela koridorda gidiyorsun, bir problem var orada. Aman bana ne nöbetçi öğretmen düşünsün mantığıyla basıp gittiğinizde o problem orada büyüyor. Yani biraz özveride bulunup sorumluluk almak bence problemlerin pek çoğunu çözer.” şekilde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul idarecileri veli kaynaklı engeller alt temasına ait görüşlerinde velilerin öğretmenlere yönelik tutumları ve okul faaliyetleri ve sosyal faaliyetlere yaklaşımı üzerinde durmuşlardır. Ayrıca velilerin öğretmenlere psikolojik baskı uyguladığını, öğretmenlerin şikâyet ve dedikodu gibi istenmeyen durumlarla karşı karşıya kaldığını vurgulamışlardır. Bu bağlamda Y1 “Öğretmenlerin büyük bir çoğunluğu velilerden de çekiniyorlar, velilerden yana sorun yaşamak istemiyorlar, bu da bizim üzerimizde biraz baskı kuruyor. Bir de bazen bir şey söylediğimizde, yapmak istediğimizde bunun nereye gideceğini tahmin edemiyoruz. Dediğim gibi o şikâyet edilme ya da arkandan konuşma noktasında çekincemiz olabiliyor.”; Y4 “Çünkü yapacağınız değişik denemeler, projeler olabilir ama veliler buna sıcak bakmadığında uygulayamıyorsunuz. Çocuklarla diyalogumuza bile yansıyor. Hangi kelime seçmeliyim acaba çocukla konuşurken? Yanlış anlaşılabilir mi bu? Yani okulun bulunduğu konum, kültürel seviye çok etkiliyor.” şeklinde görüşlerini ifade etmişlerdir.

Velilerin okul faaliyetlerine yeterli desteği vermemesi ve velilerin içinde bulunduğu kültürel ve sosyo-ekonomik durumlar kaynaklı engelleri Z6 “Veli profilimizin biraz düşük olması sosyal sermaye açısından bizi yoruyor. Yani bir proje yapacağız ama birden biri, “hayır, ben istemiyorum” der. Ya da bir öğretmenimiz çok güzel bir gezi planlıyor. Velilerden birkaçı istemediğini söyledi. Tartışmaya götürüyorlar, öğretmenin canı sıkıldı. Toptan yaptığı geziyi iptal etti.”; Y6 “Velilerle görüştük ama değiştiremiyorsunuz bazı şeyleri. Aşamadığımız bir zihniyet var orada. Bilmiyorum nasıl aşılar orada tıkanıp kalıyoruz. Hatta bunu zaman zaman öğrencilerin arasından da bazıları söyler. Yani

“öğretmenim şu kişiler sınıfta olmasa daha iyi olur” diyor mesela çocuk. Çünkü biliyor ki o zihniyet, o kafa kendisine de köstek oluyor.” şeklinde ifade etmişlerdir.

Sosyal Sermayenin Geliştirilmesine Yönelik Öneriler

Öğretmenlere ve okul yöneticilerine *“Okulunuzun sosyal sermaye düzeyinin artırılması için neler yapılabilir?”* şeklinde görüşleri sorulmuştur. Öğretmenlere ve okul yöneticilerine yöneltilen bu soruyla görev yaptıkları okullarda sosyal sermayeyi geliştirmeye ilişkin yapılabilecek muhtemel çalışmaların ortaya çıkarılması hedeflenmiştir. Verilen cevaplar incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin okul yöneticilerine, öğretmenlere, velilere, okul içi ve okul dışı etkinliklere ilişkin öneriler sundukları belirlenmiştir. Okul idaresine yönelik alt temada öğretmenleri karar sürecine katma (Y1, Y3, Y7), adil davranma (Y4) iletişime açıklık (Y1, Y4, Y7), yetki devri (Y3), inisiyatif alma (Y3) ve tutarlı olma (Z1), (Z3) kodları ortaya çıkmıştır. Öğretmenlere yönelik alt temasında bağların güçlendirilmesi (Y2, Y3, Y4, Y8, Z4) öne çıkan koddur. Velilere yönelik alt temada veli-okul öğretmen bağı (Y1, Y4, Y5, Z2, Z6) öne çıkan koddur. Okul içi etkinlikleri düzenleme alt temasında etkinlik düzenleme (Y1, Y6, Y8, Y9, Z1, Z2, Z4, Z6) kodu öne çıkmaktadır. Okul dışı etkinlikler alt temasında ise geziler (Y1, Y2, Y4, Y7, Y8, Z2, Z4) ve özel günler (Y2, Y4) belirlenen kodlardır.

Öğretmenleri karar alma sürecine dâhil etme konusuna ilişkin düşüncelerini Y7 *“Ben ortak kararların alınmasının gerekliliğini düşünüyorum. Hani demek değildir ki benim ortaya sunduğum fikri herkes kabul etti. Ama üzerinde tartışılabilir kabul edilmeyebilir. En azından biliniyor olması benim için bir saygı göstergesi ve de bu beni motive eder açıkçası.”*; Y4 *“Öğretmenler sizin verdiğiniz ders programından memnun olmasa bile herkese eşit şekilde verdiğiniz bildiğinde güvensizlik duymaz. Kötü program olmuş olabilir. O zaman yapacak bir şey yoktu çünkü herkes aynısını verdiniz. Güven zaten bu şekilde oluşur. En azından kuralların uygulandığını herkese aynı durumda, aynı koşulda aynı tepkilerin verildiğini bildiğinde kesinlikle sosyal sermayenin büyük oranda artacağını düşünüyorum.”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Okul yöneticilerinin yetki devri yapması ve inisiyatif almasını Y10 *“Böyle bir iş yapılacaksa bunun on kişinin kontrolünden geçmesine gerek yok. İdare birine devrettiği zaman o kişi sorumluluğu tamamen üstlendiğinde yönetici o kişiye her türlü anlamda güvendiğinde işler daha hızlı yürüyecektir bence ve daha az yorucu olacaktır.”*; Z3 *“Okul yöneticileri tutumlarda kararlı olmalı güven duygusunu oluşturmak için. Güveni koruyabilmek için aynı durum ve şartlarda yine aynı tutum sergilememiz gerekiyor. Bir gün öyle bir gün böyle olmuyor.”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri öğretmenlere yönelik öneriler alt temasına ait görüşlerinde öğretmenler arasındaki bağların güçlendirilmesini vurgulamışlardır. Bu duruma ilişkin görüşlerini Y8 *“Öncelikle öğretmenler arasındaki diyalogun geliştirilmesi ve gruplaşmanın yok edilmesi lazım. Öğretmenler birbirine değer verirse birbirine karşı sempatik yaklaşırsa, şöyle bir proje var beraber katılalım, beraber çalışalım derse sosyal sermaye gelişir.”*; Z4 *“ Öğretmenler arasındaki bağları güçlendirmek için de yine aynı şekilde sportif faaliyetler, yarışmalar yapılabilir ki yapıyorduk zaten. Özellikle seminer dönemlerinde çok güzel faaliyetler oluyordu öğretmenden arasında; işte birlikte iletişime geçebilecekleri ortamlar olması bence bağı güçlendiriyor”* şeklinde ifade etmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri velilere yönelik öneriler alt temasına ait görüşlerinde velilerin okulla ve öğretmenlerle bağlarının güçlendirilmesini vurgulamışlardır. Bu konuya dair düşüncelerini Y1 *“Okul aile birliğimiz var, daha etkin hale getirilip velilerin okulla olan iletişimi güçlendirilebilir. Velilerin sorumluluk alacağı çeşitli görevler, etkinlikler verilebilir. Çünkü veli kendini okula ait hissedince okula destek verdiğinde, güç verdiğinde bu öğrenciye de yansıyor. Öğrenci de okulla iletişim, bağ kurabiliyor. O yüzden veli ayağını da biraz okula çekmek gerekiyor.”*; Z6 *“Veli kaynaklı iş birliği yapılması lazım. Mesela sınıfın dolabı kırılmış, müdür veliyi okula çağırması konuşalım diye. Babanın ifadesi şu şekilde; kırabilir benim vergilerimle ödeniyor. Bu can sıkıcı, yani bunu söylememesi gerek. Yani ağız birliği yapmalıyız velilerle. Bizim yanlış dediğimiz bazı şeylerde maalesef yapabilir, çocuktur yapar şeklinde yaklaşıyorlar. Burada çatışma yaşıyoruz işte. Veli ziyareti yapabiliriz, okula çay içmeye de çağırabiliriz. Velileri bu şekilde kazanabiliriz.”* şeklinde belirtmişlerdir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri okul içi etkinliklerin düzenlenmesi alt temasına ilişkin görüşlerinde öğretmen, öğrenci ve velilere yönelik proje, seminer, eğitim ve konferans düzenleme ihtiyacından bahsetmişlerdir. Bu konuyla ilgili olarak Z1 “*Öğretmenlerin mesela eğitimlere katılması çok önemli. Hizmet içi eğitim olur, işte yüksek lisans eğitimi olur. Seminar olur, konferans olur, bunlara katılmasında her türlü kolaylığı sağlanması gerekir bence. Çünkü o kişi orada edindiği bilgiye getirecek, okulunda arkadaşlarına aktaracak veya kendisi kullanacak bu bilgiyi*”; Z6 “*Velilerle toplantılar düzenlenebilir. Toplantılara bir konu belirlenip onun üzerinden tartışılabilir mesela. Bir öğretmenimiz yapıyor. Bir kitap belirliyor, ayda bir etkinlik yapıyor. O kitap okunuyor veliler tarafından ve veliler bu kitap üzerinden tartışma yapıyor. Kişisel gelişim kitabı ve gerçekten de işe yaradığını düşünüyorum. Çünkü yazışmalardan gördüğüm kadarıyla her birisi öğretmenimize teşekkür ediyor.*” ifadelerinde bulunmuşlardır.

Öğretmenler ve okul yöneticileri okul dışı etkinliklerin düzenlenmesine yönelik görüşlerini Y1 “*Geziler yapılabilir, piknik düzenlenebilir. Ankara’nın görülmesi gereken tarihi yerlerine gidilebilir bütün öğretmenlerin ve birçok öğrencinin de katılacağı. Böyle hafta sonları da yapılabilecek etkinlikler de yine güzel bir bağ kurulmasını sağlayabilir.*” şeklinde Z4 ise “*Gezi, kutlamalar, yemekler, atölyeler düzenlenebilir.*” şeklinde ifade etmişlerdir.

4. Sonuç ve Tartışma

Araştırmada öğretmenlere ve okul yöneticilerine öncelikle sosyal sermayenin anlamına ilişkin görüşleri sorulmuştur. Öğretmenler ve okul yöneticileri görüşlerinde çoğunlukla iş birliği, dayanışma, paylaşım, iletişim, diyalog, verimlilik, birlikte bir şeyler gerçekleştirme isteği, güven, aidiyet hissi ve veliyle iletişim gibi kavramlara yer vermişlerdir. Alanyazında da sosyal sermayenin bireysel, örgütsel, bölgesel ve toplumsal beklentileri, dayanışmayı, birlikteliği, verimliliği ve kalkınmayı destekleyecek bir kaynak olarak ele alındığı ve ihmal edilmemesi ve yatırım yapılması gereken bir alan olduğu kabul edilmiştir (Yarcı, 2011). Öğretmenler ve okul yöneticileri özellikle iş birliği, iletişim, güven ve aidiyet hissine vurgu yaparak bu olguların bir örgüt olarak okula ve okulda görev yapan örgüt üyelerine katkılarını görüşlerinde yer vermişlerdir. Benzer şekilde Ekinci (2010) de güven unsurunun sosyal sermayeye ilişkin çalışmalarda temel öge olarak kabul edildiğini, insanlar arası ilişkilerin sosyal sermayeyi oluşturduğunu ve bu ilişkilerin niteliğinin sosyal sermayede büyük etkisinin olduğunu belirtmiştir.

Araştırmanın diğer bir bulgusu okullarda sosyal sermayenin unsurlarına ilişkindir. Öğretmenler ve okul yöneticileri, sosyal sermayenin güven, sosyal ağlar, normlar, katılım ve örgütsel bağlılık unsurlarından oluştuğunu ifade etmişlerdir. Güven unsuruna ilişkin görüşlerini paylaşıırken hem öğretmenler hem de okul yöneticileri öğretmenlerin okul idaresine yönelik güven duygusuna vurgu yaparak ders programları yapılırken yönetimin sergilediği tutum ve genel olarak öğretmenlere karşı adil ve eşit davranmanın önemi üzerinde durmuşlardır. Araştırmanın bu bulgusu Alabay’ın (2023) yaptığı araştırma bulgusu ile tutarlıdır. Söz konusu çalışmada öğretmenler, güven duygusunun sosyal sermayenin oluşmasında önemli olduğunu, sonuçta insanların birbirlerine karşılıklı güvenmesi sayesinde yaklaşabileceğini ve samimi ilişkiler kurabileceğini vurgulamaktadırlar. Ayrıca okul yöneticilerinin de kendilerine güven duymasının okula aidiyetinin artmasına ve daha motive olarak çalışmalarına katkı sağladığını belirtmektedirler. Sosyal sermaye teorisyenlerinden Fukuyama da sosyal sermayeyi bir toplumda güven unsurundan kaynaklanan bir kapasite olarak tanımlamıştır (Field, 2006, s. 88). Bu bulgular Baki’nin (2022) yapmış olduğu araştırma bulguları ile de kısmen benzerlik göstermektedir. Baki çalışmasında sosyal sermaye ile yardımlaşma, güven, hoşgörü, bağlılık, karşılıklı saygı ve adalet gibi kavramların öne çıktığını, sosyal ilişkilerin ve iletişimin gelişmiş olduğunu, sosyal aktivitelere katılımın yüksek olduğunu, okul-öğrenci başarısını amaçlayan ortak değerlerin varlığını ortaya koymaktadır. Öğretmenlerin okullarında da okul yöneticisine güven duymalarının mesleki motivasyonlarını etkilediğini, öğretmenler arasında ayrımcılık yapan, adil ve eşit bir tutum içinde olmayan okul yöneticilerine güvenmediklerini, okul yönetiminin kendine yakın hissettiği öğretmenlere pozitif ayrımcılık yaptığı, onları daha çok dinleyip dikkate aldığını, ders programlarını oluştururken her öğretmen için gerekli özeni göstermediğini ve yaşanan bu durumların güven sarsıcı olduğu belirtilebilir.

Sosyal ağlar, öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayeyi oluşturan bir başka unsur olarak görüşlerinde yer verdikleri bir kavramdır. Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal ağlardan bahsederken ortak amaçlar etrafında toplanmak, okul idaresi ve öğretmen iletişimi, öğretmenler arası iletişim,

velilerle iletişim, farklılıklara ve yeniliklere saygı konuları üzerinde durmuşlardır. Ortak amaçlar etrafında toplanmak bağlamında öğretmenler ve okul yöneticileri genel olarak belirli gün ve haftalar programlarını düzenlemek için ve okulda yapılması gereken projeler üzerinde çalışmak için bir araya gelindiğini, bu faaliyetlerde herkesin görev ve sorumluluklarını yerine getirdiğini ancak gönüllü olarak yapılabilecek ekstra değer katan işlerde çok fazla bir araya gelinmediğini ifade etmişlerdir. Hemen hemen tüm katılımcılar, öğretmenler odasında gruplaşmalar olduğunu, öğretmenler arasındaki iletişimin bu gruplar arasında iyi olduğunu, kalabalık okullarda gruplaşmanın kaçınılmaz olduğunu ve grupların birbirleriyle ilgili sıkıntılı durumlarının olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenler ve okul yöneticileri velilerle olan iletişimde birtakım sorunlar yaşandığını, velilerin öğretmenler hakkında şikayetlerde bulunduğunu ifade etmişlerdir. Okullarda ortak bir kullanma noktasında ise kalabalık okullarda çok farklı görüş, düşünce ve duyguda insan bulunduğu ve ortak bir dil kullanmanın böyle ortamlarda zor olduğu belirtilmiştir. Farklılıklara ve yeniliklere saygı konusunda hem öğretmenler hem de okul yöneticileri okulun amaçlarına ulaşmada katkı sağlayacak, eğitim öğretim faaliyetlerini ve öğrencilerin gelişimini destekleyecek her türlü farklılık ve yeniliğe açık olduğunu vurgulamışlardır. Benzer şekilde Akyürek (2019) de çalışmasında okul yöneticileri ve öğretmenlerin ortak amaçlar doğrultusunda hareket ettiklerini, öğretmenler ve öğrencilerin güçlü değerlerle iletişim içinde olduğunu ve bu değerlerin farklılıklara saygı ve anlayış temelinde oluştuğunu ifade etmiştir.

Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermayenin unsurlarından biri olan katılım konusunda düşüncelerini paylaşırken okulun iç ve dış paydaşlarına yönelik etkinliklere ve akademik ve sosyal faaliyetlere gönüllü katılımdan bahsetmişlerdir. Öğretmenlere yönelik etkinlikler arasında düzenlenen öğretmenler günü programları, kahvaltılar, iftar yemekleri, geziler, piknikler ve öğretmenlerin özel günlerini tebrik etme yer almaktadır. Öğrencilere ve velilere yönelik etkinlikler ise belirli gün ve haftaları kutlama, müze ziyareti, mezuniyet töreni, kitap okuma günleri, geziler ve kitap fuarını kapsamaktadır. Akademik ve sosyal faaliyetlere gönüllü olarak katılım konusunda okul yöneticileri ve öğretmenler bazı öğretmenlerin hem etkinlikler düzenlemede hem de sürece katılmada istekli olduğunu ve emek harcadığını diğerlerinin ise sadece dersine girip, işini yapıp bunlar dışında kalan aktivitelerle ilgilenmediğini, bu konuda istekli olmadığını ifade etmişlerdir. Bu araştırmanın sonucuna benzer şekilde Plagens (2011) de yüksek sosyal sermaye düzeyine sahip toplumlarda insanların gruplara ve derneklere katılmaya ve dahil olmaya daha motive yaklaştıklarını, katılımın kaynağının topluluğa olan ilginin, ortak ilgi duyulan konuların, hobilerin, kâr amaçlı faaliyetlerin ya da gençlik gruplarının olabileceğini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin görüşlerine göre normlar ve kurallar sosyal sermayenin en temel unsurlarından birisidir. Benzer şekilde Akyürek'in (2019) çalışmasının bulgularına göre de norm ve değerler öğretmenlerin sosyal sermayeyi okullarında en yüksek düzeyde algıladıkları boyuttur. Akyürek'in (2019) araştırmasının sonuçlarına göre okullarda normlar ve değerler bileşeninin iyi düzeyde mevcut olması ve verimli bir şekilde kullanılması ile sosyal sermayenin geliştirilebileceği; böylece daha etkin bir yapı, bireyler arası bağlılık, iş birliği ve güvenin ortaya çıkacağı ortaya konmuştur. Bu araştırmanın bulgularında konuya ilişkin olarak öğretmenler ve okul yöneticileri normlar ve kuralların uygulanması, yaptırım uygulama ve okullarda yaşanan sorunların çözüm yoluyla ilgili düşüncelerini paylaşmışlardır. Öğretmen ve okul yöneticilerinin çoğu okullarda vaktinde derse girme, nöbet tutma gibi konularda sorunlar olduğunu belirtmişlerdir. Böyle durumlarda yaptırım uygulanmadığını, idaresinin herkese genel bir uyarı yaptığını, sorunun devamı durumunda bireysel olarak sözlü uyarı yapıldığını belirtmişlerdir. Öğrencilerle ilgili yaşanan sorunlarının çözümünde rehberlik servisine başvurarak veliyle iletişim sağlama yoluyla çözüm bulunmaya çalışıldığı, olağan dışı ciddi bir durum olmaksızın yaptırımlara başvurulmadığı vurgulanmıştır. Yaptırımların uygulanmamasının ve kuralların sağlıklı bir şekilde işlememesinin sosyal sermayeyi olumsuz yönde etkilediği belirtilmiştir. Ayrıca okullarında sosyal sermaye düzeyinin iyi olduğunu ifade eden öğretmenler ve okul yöneticileri normlar ve kuralların örgüt üyeleri tarafından benimsendiğini ve kimse uyarmaksızın herkesin kuralları ve normları dikkate alarak davranış sergilediklerini ifade etmişlerdir.

Araştırmanın dikkat çekici bir diğer bulgusu sosyal sermayenin katkısına ilişkindir. Okula aidiyet, mutlu hissetme, mesleki motivasyon ve iş tatmin yüksekliği, mesleki gelişim ve iletişim sosyal sermayenin öğretmenlere sağladığı katkılar arasında yer almaktadır. Benzer şekilde Ergüven Akbulut'un (2019) çalışmasında da öğretmenlerin meslektaşlarıyla kurduğu olumlu ilişkilerin karşılıklı fayda sağladığı,

problemlerin ise mesafeli ilişkilere ve okul atmosferinin olumsuz olmasına neden olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca meslektaşlarla kurulan pozitif akademik ilişkilerin iş birliğini güçlendirdiği, öğretmenlerin yeni etkinlikler keşfetmelerini sağladığı ve mesleki gelişimlerini desteklediği belirtilmiştir. Bu durumla bağlantılı olarak öğretmenler okullarında sosyal sermayenin unsurlarından özellikle sağlıklı iletişim ve güven duygusu geliştiği zaman okulda daha mutlu ve motive hissettiklerini, okul için daha çok emek harcadıklarını ifade etmişlerdir. Özkan, Özdemir ve Yaraş'ın (2017) araştırması da bu bulguları desteklemektedir. Söz konusu araştırmanın sonuçlarına göre sosyal sermayenin bileşenleri olan örgütsel bağlılık, iletişim, ortak normları benimseme ve farklılıklara saygı olguları ile mesleki motivasyon arasında yüksek düzeyde pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Alabay da (2023) bu araştırmanın bulgularına benzer şekilde sosyal sermayenin, öğretmenlerin iş performansını ve verimliliklerini arttırdığı, mesleki gelişimlerini de olumlu etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Sosyal sermayenin okula sağladığı yararlarla ilgili olarak sosyal sermayesi iyi olan okullarda velilerin okula ilgisinin yüksek derecede olduğunu, okulun çevrede pozitif bir imaj uyandırdığını, okula olumlu bir atmosferin hâkim olduğunu, akademik ve sosyal faaliyetlerin etkili bir şekilde ilerlediğini vurgulanabilir.

Araştırmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin sosyal sermayenin okullarda oluşturulması ve geliştirilmesi sürecinde karşılaştıkları engellere ilişkin görüşleri de incelenmiştir. Bu bağlamda veli, öğretmen ve okul idaresi kaynaklı birtakım engellerle karşılaşıldığı ifade edilmiştir. Öğretmenler okul idaresinin otoriter bir tutum içinde olmasının, karar alma sürecinde öğretmenlerin fikirlerine başvurmayıp etkileşime kapalı olmasının, öğretmenlere eşit ve adil davranmayıp ayrımcılık yapmasının sosyal sermayenin önündeki en büyük engellerden olduğunu ifade etmişlerdir. Bu tutumun öğretmenlerin motivasyonunu düşürdüğünü, okulda rahat hissetmediklerini, okul yönetimine güven duygusunda problemler yaşadıklarını ve buna bağlı olarak da okulun sosyal sermayesinin gelişemediğini belirtmişlerdir. Ergüven Akbulut (2019) da çalışmasında katılımcıların okul idaresiyle ilgili olarak birlikte karar alma, okuldaki durumlardan haberdar etme, fikir alış-verişinde bulunma ve velilerle iyi ilişkiler kurma durumlarını vurguladığını, bu tür davranışların hem öğretmenleri hem de ders sürecini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Öğretmenler, gruplaşmanın, gruplaşma kaynaklı yetersiz dayanışma ve paylaşımın öğretmenler arasındaki iletişimin kalitesini düşürdüğünü ifade ederek sosyal sermayenin geliştirilme sürecine engel olduğunu belirtmişlerdir. Okul yöneticileri ise öğretmenlerin değişime ve yeniliğe kapalı olmasının, kendisini geliştirmemesinin, okula katkı sağlayacak çalışmalarda görev almak istememesinin sosyal sermayeyi oluştururken karşılaştıkları engeller arasında olduğunu vurgulamışlardır. Sosyal sermayenin oluşturulma ve geliştirilme aşamasında karşılaşılan bir diğer engel velilerin öğretmenlere yönelik şikâyet, dedikodu ve psikolojik baskı uygulama gibi tutumlarıdır. velilerin okul içi akademik ve sosyal faaliyetlere destek vermeyerek olumsuz yaklaşım içinde olmalarının da engellerden bir diğeri olduğu vurgulanmıştır. Alemdar'ın (2019) araştırması da bu sonucu destekler nitelikte velilerin eğitim-öğretim faaliyetlerine ilişkin kararlara ve etkinliklere yönelik ilgisinin yeterli olmadığı sonucuna varmıştır. Bunun yanı sıra velilerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerinin sosyal sermayenin okullarda geliştirilmesini olumsuz yönde etkilediği bazı öğretmen ve okul yöneticilerince ifade edilmiştir. Öğretmenler öğrenciler için faydalı olabilecek ve okulun sosyal sermayesine katkı sağlayabilecek çalışmalara velilerin maddi, kültürel ve dini sebeplerle öğrencilerin katılmasına izin vermediğini ifade etmişlerdir. Güngör'ün (2011) çalışması da bu bulguyla örtüşmektedir. Söz konusu çalışmaya göre sosyo-ekonomik durumu orta olan ilçelerde görev yapan öğretmenler sosyo-ekonomik düzeyi düşük ilçelerde çalışan öğretmenlere oranla sosyal sermaye düzeyini daha yüksek algılamışlardır. Bu durumun sebebinin orta sosyo-ekonomik durumlu ilçelerde sosyal ilişkiler, iletişim, etkileşim ve katılım kaynaklı sosyal sermayenin daha fazla olmasının olabileceği ileri sürülmüştür.

Araştırmada öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okullarda sosyal sermayenin geliştirilebilmesi için yapılabilecek çalışmalara ilişkin görüşleri incelenmiştir. Öğretmenler okul idaresinin öğretmenleri karar alma sürecine dahil etmesinin, öğretmenlere eşit ve adil davranmasının, tutarlı olmasının, öğretmenlerle iletişim ve etkileşime açık olmasının, gerektiğinde yetki devri yapıp inisiyatif almasının sosyal sermayenin geliştirilme sürecinde fayda sağlayacağını vurgulamışlardır. Ayrıca öğretmenler arasındaki iletişimin ve bağların güçlendirilmesinin önemi vurgulanırken velilerin okulla ve öğretmenlerle bağlarının kuvvetlendirilmesinin sosyal sermayenin gelişmesi için vazgeçilmez bir gereksinim olduğu ifade edilmiştir. Ekinci'ye (2008) göre okullarda öğretmenler ve diğer paydaşlar arasında grup yapıları ve ağlar sağlıklı bir şekilde oluşturulup geliştirilirse okulun verimliliği ve istenen atmosfere sahip olması

mümkün olacaktır. Hanifan'ın (1920) çalışması da bu önerileri destekler nitelikte sonuçlara ulaşmıştır. Hanifan'ın (1920) West Virginia'da okullarda uyguladığı çalışmada öğretmenler ayda bir öğrenme topluluklarında bir araya gelerek mesleki bağlamda fikir alışverişi yapıp paylaşımlarda bulunmuşlardır. Öğretmenler öğrenme topluluklarında sınıflarındaki başarılı ve başarısız uygulamalarını, gelecek kazanımlar için hedeflerini paylaşarak birbirlerinin deneyimlerinden faydalanmışlardır. Bu uygulamanın yanı sıra öğretmenler iki haftada bir de okul yöneticileriyle toplanarak okulun işleyişi ve toplumun ihtiyaçları konusunda paylaşımlarda bulunmuşlardır. Hanifan (1920) bu uygulamanın daha başarılı bir eğitim-öğretim süreciyle sonuçlandığını ifade etmiştir. Okul içinde ve dışında düzenlenen etkinlikler de öğretmenler ve okul yöneticilerinin önerileri arasındadır. Bu doğrultuda öğretmen, öğrenci ve veliler için proje, seminer, eğitim ve konferans gibi etkinliklerin düzenlenmesi tavsiye edilmiştir. Ayrıca öğretmenler ve öğrencilerin dâhil olacağı gezi, piknik, yarışma, drama etkinliği gibi aktivitelerin düzenlenmesi, özel günlerin kutlanıp bir araya gelinmesinin gerekliliği ve sosyal sermayeye desteği üzerinde durulmuştur. Ergüven Akbulut'un (2019) araştırması da benzer noktada bu çalışmanın sonucunu desteklemiştir. Sınıf öğretmenlerine göre okulların sosyal yapısını iyileştirmek amacıyla aile ve öğrencilere yönelik seminerler, sosyal ve sportif aktiviteler düzenlenmeli, öğretmenler arasında ilişkilerin kalitesini arttırmak için sosyal etkinlikler, fikir birliği oluşturma gibi fırsatlar yaratılmalı; öğretmenler, öğrencilere pozitif yönde rol model olacak davranışlarda bulunmalı ve veli ziyaretleri, velilere yönelik etkinlikler ve diğer kurumlarla işbirliği gibi okul çevresiyle ilişkileri güçlendirecek çalışmalar yapılmalıdır. Hanifan (1920) da sosyal sermaye için insanların eğlenceler, piknikler gibi çeşitli sosyal aktivitelerle bir araya gelmesi gerektiğini ifade etmiştir. Ayrıca birlikte zaman geçirmeyi ve eğlenmeyi alışkanlık haline getirmiş gruplarda oluşan sosyal sermayenin başarılı bir yönlendirmeye tüm toplumun gelişimi ve faydası için kullanılabileceğini vurgulamıştır. Yine benzer şekilde Alabay'ın (2023) çalışmasında öğretmenlerin; sosyal ortamlarda birlikte vakit geçirme, çeşitli organizasyonlar yoluyla bir araya geldikleri etkinlikler düzenleme ve okulun tüm paydaşlarıyla sürekli diyalog halinde olmalarının, sosyal sermayenin oluşmasını desteklediği sonucuna ulaşılmıştır.

Öneriler

Araştırma bulguları çerçevesinde uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik şu önerilere yer verilmiştir; Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermaye kavramını açıklarken iletişim, güven, aidiyet hissi, iş birliği, dayanışma, paylaşım, verimlilik ve birlikte bir şeyler gerçekleştirme isteği gibi konulara vurgu yapmışlardır. Bir okulda sosyal sermaye düzeyinin artırılması ve okulun genel ve özel hedeflerine ulaşabilmesi sürecinde sosyal sermayeden faydalanabilmek için vurgulanan bu öğelerin okullarda gerçekleştirilebilmesi için çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler okul idaresine güven konusunda birtakım sıkıntılar yaşandığını, okul idaresine güvenin temelinde okul idaresinin okulda şeffaf bir tutum içinde olmasının ve ders programı düzenleme gibi konularda öğretmenlere eşit ve adil yaklaşmasının yer aldığını belirtmişlerdir. Örgütlerde sosyal sermayenin başlıca unsurlarından biri olan güvenin sağlanması için yöneticilerin şeffaf, eşit ve adil bir tutum içinde olarak örgüt üyelerinin güvenini kazanması gerekmektedir. Öğretmenler ve okul yöneticileri ortak amaçlar etrafında toplanarak etkileşim içinde olma durumunun sadece resmi olarak görev tanımı içinde bulunan belirli gün ve haftaları kutlama ve projelerde görev ve sorumlulukları yerine getirme konularında gerçekleştiğini ifade etmişlerdir. Okullarda sosyal sermaye düzeyinin ve kullanımının artması için okul yöneticileri ve öğretmenlerin bu resmi görevler dışında bir araya gelerek gönüllü bir şekilde belirli amaçlar etrafında etkileşimde bulunmak ve sosyal sermayenin temel unsurlarından biri olan sosyal ağları genişletmek için çalışmalar yapması gerekmektedir. Öğretmenler ve okul yöneticileri sosyal sermayenin temel kaynaklarından birisi olan iletişimin öğretmenler arasında gruplar bağlamında gerçekleştiğini belirtmişlerdir. Okullarda var olan bu gruplaşmaların daha geniş bir iletişim ve etkileşim ortamına dönüştürülmesi için sosyal aktiviteler ve ortamlar oluşturulmalıdır. Sosyal sermayenin bileşeni olarak belirtilen farklılıklara ve yeniliklerin okulun amaçlarına hizmet ettiği ve öğrencilere katkıda bulunduğu sürece desteklediği ve güzel karşılandığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda okulların sosyal sermayesini geliştirecek, örgüt üyelerine katkıda bulunacak, öğretmenlerin mesleki gelişimini ve motivasyonunu destekleyecek, sosyal sermayeyi zenginleştirecek farklılıklar ve yeniliklere okullarda alan açılarak fırsatlar oluşturulmalıdır. Öğretmenler ve okul yöneticileri okullarda öğretmenlere, öğrencilere ve velilere yönelik düzenlenen sosyal etkinliklerin ve bunlara katılmanın kaynaşmayı, iletişim ve etkileşimi arttırdığını, motivasyon arttırdığını belirtmişlerdir. Bu bağlamda sosyal sermayeyi oluşturan öğelerden birisi olan katılımı sağlamak ve arttırmak için örgüt üyelerinin istek ve ihtiyaçları bağlamında sosyal etkinlikler ve ortamlar

oluşturulmalıdır. Öğretmenler ve okul yöneticileri okullarda normlar ve kuralların işleyişi konusunda öğretmenlerin derslere geç girmesi, nöbet yerine geç gitmesi ya da gitmemesi gibi bazı sıkıntılarla karşılaştığını, bu sıkıntıların çözümünde yaptırımlara başvurulmadığını ve bu durumun okulun sosyal sermayesini olumsuz yönde etkilediğini ifade etmişlerdir. Sosyal sermayenin normlar ve kurallardan beslenip gelişmesi için okullarda normlar ve kuralların sağlıklı bir şekilde işlenmesini sağlayan yaptırımlar uygulanmalıdır. Öğretmenler ve okul yöneticileri okullarda sosyal sermayenin geliştirilmesi aşamasında karşılaşılan en büyük engellerden birinin öğretmenlerin resmi görev tanımları dışında herhangi bir sosyal ve akademik konuda gönüllü olarak görev ve sorumluluk almak istememesi ve değişime kapalı olması durumunu ifade etmişlerdir. Okullarda öğretmenlerin mesleki motivasyonunu arttıracak, yeniliğe, değişime, gelişime ve katılıma yönelik bakış açılarını değiştirecek ve teşvik edecek çalışmalar yapılmalıdır. Öğretmenler okul yöneticileriyle iletişim kuramadıklarını, fikirlerine değer verilmediğini, karar alma sürecine dahil edilmediklerini, onların desteğini hissetmediklerini belirtmişlerdir. Okullarda sosyal sermayenin sağlıklı bir şekilde gelişebilmesi için öğretmenler ve okul yöneticileri arasında iletişimin geliştirilmesi, güvene dayalı ilişkiler kurulması ve öğretmenlerin karar alma sürecine dahil edilmesi gerekmektedir. Öğretmenlerin ve okul yöneticilerinin okulların sosyal sermayesinin geliştirilmesine olumsuz etki eden faktörlerden birinin velinin okul faaliyetlerine katılmaması, okula gelme isteksizliği ve yapılacak faaliyetlerde öğrencileri engellemesidir. Veliler okulda yapılan eğitim öğretim ve sosyal faaliyetlere dahil olmalı, bu faaliyetlerde aktif olarak rol almalı ve bakış açılarını geliştirmelidir. Okulların sosyal sermaye düzeyinin artırılması için okul yöneticileri, öğretmenler, öğrenciler ve velilerin katılım sağladığı, sosyal ağları ve bağları kuvvetlendirecek, iletişim, etkileşim ve paylaşımı arttıracak seminer ve eğitim gibi okul içi; gezi ve piknik gibi okul dışı sosyal aktiviteler düzenlenmelidir. Bu araştırma, Ankara ilinin diğer ilçelerinde ve Türkiye'nin farklı illerinde yer alan farklı eğitim öğretim kademelerinde ve özel okullarda da uygulanabilir. Sosyal sermayeye konusuna ilişkin veliler, öğrenciler ve okullarda görev yapan personelin de örneklem grubunda olduğu çalışmalar yapılabilir. Bu çalışmada uygulanan görüşme yöntemine ek olarak anket gibi veri araçları kullanılarak karma yöntem bağlamında konu farklı bir açıdan ele alınabilir.

5. Kaynakça

- Akyürek, M. İ. (2019). *Okullarda sosyal sermaye ve örgüt sağlığı ilişkisi*. Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Alabay, İ. (2023). *Okullarda sosyal sermayenin oluşumu ve sonuçlarının yenilikçi iklim açısından incelenmesi*. Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Alemdar, M. (2019). *Sosyal sermayenin eğitim öğretim süreçlerine yansımaları: Duygusal okuryazarlık ve duygusal emek bağlamı*. Yüksek Lisans Tezi. Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Arslanoğlu A. E. (2014). *Sosyal sermaye farkındalığı ile ilköğretim ve ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişki: Diyarbakır ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Zırve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Baki, N. (2022). *Okul yöneticilerinin yönetim tarzı ile okulların sosyal sermaye düzeyi arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Beycioğlu, K., Özer, N. & Kondakçı, Y. (2018). *Eğitim yönetiminde araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Bhandari, H. & Yasunobu K. (2009). What is social capital: A comprehensive review of the concept. *Asian Journal of Social Science*, 37(3), 480-510.
- Bursalioğlu, Z. (2003). *Eğitim yönetiminde teori ve uygulama*. Ankara: Pegem Akademi.
- Burt R. S. (1992). *Structural holes: The social structure of competition*. Harvard: Harvard University Press.
- Büyüköztürk Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (13. b.). Ankara: Pegem Akademi.

- Cohen, d. & Prusak, L. (2001). *Kavrayamadığımız zenginlik: Kuruluşların sosyal sermayesi*. İstanbul: Mess.
- Coleman, J., S. (1987). Norms as social capital, in Gerard Radnitzky and Peter Bernholz (eds), *Economic Imperialism: The Economic Approach Applied Outside the Field of Economics*, New York: Paragan House Publishers, 133-55.
- Cote, S. & Healy, T. (2001). *The well-being of nations: The role of human and social capital. Organisation for Economic Co-operation and Development*, 39-63. <https://www.oecd.org/education/innovation-education/1870573.pdf>
- Eker, D. (2014). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki*. Yüksek Lisans Tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi*. Doktora Tezi. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Ekinci, A. (2010). *Okullarda sosyal sermaye*. Ankara: Nobel.
- Ergüven Akbulut, S. (2019). *Sınıf öğretmenlerinin kültürel sermayeleri, özyeterlikleri ve okullarındaki sosyal sermayeye yönelik algılarının incelenmesi*. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Eşkinat, R. (2015). Sosyal sermayenin sürdürülebilir kalkınmaya etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(4), 75-90.
- Field, J (2006). *Sosyal sermaye*. (1.b.). (B. Bilgen, B. Sen, Çev.). İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Fukuyama, F. (2000). *Social capital and sivil society*. International Monetary Fund Working Paper, WP/00/74, 1-18. <https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2000/wp0074.pdf>
- Gerni, G. M. (2013). *Sosyal sermaye ve örgütsel boyutu*. İstanbul: Beta.
- Güngör, G. (2011). *İlköğretim okullarının öğretmen görüşlerine göre sosyal sermaye düzeyleri ve dezavantajlılıkları ile ilgili değişkenler arasındaki ilişki: Mersin ili Mezitli ilçesi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Hanifan, L. J. (1920). Social capital- It's development and use, in *The Community Center*, Chapter VI, Boston, New York.
- Kahraman, İ. (2016). *Sosyal sermayeyi geliştirmeye yönelik etkinliklerin öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyine etkisinin incelenmesi*. Doktora Tezi. Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Kapu, H. (2008). Sosyal sermaye ve organizasyonların öngörü yeteneğini geliştirme gücü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 22(1), 259-288.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal sermaye (Kapitalizmin kör noktası)*. Ankara: Nobel.
- Keskin, A. (2011). Ekonomik kalkınmada beşerî sermayenin rolü ve Türkiye. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(3-4), 125-153.
- Merriam, S. B. (2018). *Nitel araştırma*, (3.b.) Ankara: Nobel.
- Namalır, M. M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanma düzeyi*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özan, M. B., Özdemir, T. Y. & Yaraş, Z. (2017). The effects of social capital elements on job satisfaction and motivation levels of teachers. *European Journal of Education Studies*, 3(4), 49-68.
- Özbilen, F. (2019). *Öğretmen adaylarının sosyal sermaye ve girişimcilik düzeylerinin değerlendirilmesi*. Doktora Tezi. Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.

- Özdemir, A. A. (2007). *Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: Akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması*. Doktora Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Özdemir, A. (2008). Sosyal ağ özellikleri bakış açısıyla sosyal sermaye ve bilgi yaratma ilişkisi: akademisyenler üzerinde yapılan bir alan araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81-102.
- Polatcan, M. (2017). *Okullarda sosyal sermaye ile yenileşme iklimi arasındaki ilişki*. Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Püsküllüoğlu, E. I. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Muğla ili örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Şahin, C. (2011). *Sosyal sermaye ve entelektüel sermayenin ilköğretim ile ortaöğretim okullarında kullanılma düzeylerinin okul yöneticilerinin görüşleri doğrultusunda incelenmesi*. Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Şimşek, R. D. (2013). *İlkokul ve ortaokullardaki sosyal sermaye düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Svendson, G. & Sorensen, J. F. (2006). The socioeconomic power of social capital: A double test of Putnam's civic society argument. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(9/10), 411-429.
- Toprak, E. & Bozgeyikli, H. (2011). Öğretmen adaylarının sosyal sermaye düzeylerinin karşılaştırmalı incelenmesi (Erciyes üniversitesi örneği). *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(31), 125-147.
- Turna, Y. & Ceylan, R. (2022). Türkiye’de ekonomik büyüme ile fiziki sermaye, beşeri sermaye ve enerji tüketimi arasındaki ilişki: Nardl yaklaşımı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(1), 223-242.
- Uğuz, H. E. (2010). *Sosyal sermaye*. Ankara: Orion.
- Woolcock, M. & Narayan, D. (2006). Social capital: Implications for development theory, research and policy revisited, Bebbington, Authony (Ed.), *The Search for Empowerment*, Kumadian, 31-62.
- Yarcı, S. (2011). Pierre Bourdieu’da sosyal sermaye kavramı. *Akademik İncelemeler Dergisi* 6(1), 126-135.
- Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (10.b.). Ankara: Seçkin.

Research Article

Öğretmenlerin ve Okul Yöneticilerinin Sosyal Sermayeye İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi

Exploring The Views of Teachers and School Administrators on Social Capital

Sevilay ÇALIŞKANOĞLU Öğretmen, TC Milli Eğitim Bakanlığı sevilaybozak@gmail.com https://orcid.org/0009-0004-1364-3758	Didem KOŞAR Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü didemkosar@hacettepe.edu.tr https://orcid.org/0000-0003-4959-1094
---	---

Extensive Summary

Since social capital is a multidimensional and complex concept that incorporates cultural and social values, many scholars, including sociologists, anthropologists, political scientists and economists, have recently focused on this concept to explain various economic and social outputs and outcomes (Bhandari & Yasunobu, 2009). Social capital is an interdisciplinary concept, and since the number of fields in which this concept is addressed is increasing day by day, there are differences in definition, application, criticism points and interpretation (Kahraman, 2016). The World Bank emphasizes the power of social capital to support development and welfare by explaining the concept of social capital in terms of the glue that holds people together or the missing link (Eşkinat, 2015). Similarly, Field (2006) defines social capital as an asset that individuals acquire through social relationships and states that social capital theory is based on the principle that “relationships matter”. According to Burt (1992), social capital is the friends, colleagues and general relationships that enable the use of economic and human capital. In this context, economic and human capital may belong to individuals, but interaction is essential as social capital is fed by interpersonal communication and ties.

This study was applied in qualitative research design and examined the social capital phenomenon in educational organizations in its own reality by examining the views of teachers and school administrators in detail with the data collection techniques of qualitative research method. The findings are expected to provide information to school administrators, teachers and other practitioners in the field about the current situation, felt needs, expectations and obstacles regarding social capital in schools. At this point, it will raise awareness in the education community about the importance of social capital in having a healthy atmosphere in the school, the roles of teachers and school administrators in the development process, and the activities that can be done regarding social capital with concrete examples. It will also guide the researches that will examine the issue of social capital in different contexts and dimensions. In this study, qualitative research method and phenomenology, one of the qualitative research designs, were used. Phenomenology focuses on phenomena that we are aware of but do not have an in-depth and detailed understanding (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz, & Demirel, 2012).

This feature of the phenomenological design, which aims to reflect the current situation in the current conditions and within the framework of the views and perceptions of the people who experience it, enables the examination of social capital as a phenomenon according to the views of teachers and school administrators. In addition, this research design was preferred because the phenomenological design allows for an in-depth examination of this concept and provides a detailed picture of the current views of teachers and school administrators on the concept of social capital. While determining the study group of this research, maximum diversity and criterion sampling methods, which are among the purposeful sampling methods, were taken as basis. Accordingly, the study group of this research was determined as 10 teachers and 6 school administrators who continue to work in official secondary schools in

Çankaya, Yenimahalle, Mamak, Etimesgut, Sincan, Altındağ, Keçiören, which are among the central districts of Ankara province in the 2020-2021 academic year.

In order to collect the data in the study, a semi-structured interview form was developed by the researcher. In this direction, after reviewing the relevant literature, interview questions appropriate to the focus of the research were determined and the form was finalized by taking expert opinion. The interview form consists of two parts. The first part is the demographic information section, which includes the participants' seniority, school seniority, age, branch, and education level. In the second part, questions about social capital were asked. The interviews with secondary school administrators and teachers on social capital resulted in approximately 200 pages of interview transcripts. These data were analyzed with the permission of the participants and codes were extracted in line with the purpose of the research and the extracted codes were grouped under appropriate themes. Then the codes and themes were tabulated and the findings were obtained. Descriptive analysis and content analysis methods were used to analyze the research data.

Teachers and school administrators were asked “What does social capital mean to you? With which concepts can you describe it?”. When the answers given were analyzed, it was seen that the codes of cooperation, communication, efficiency, personal development, willingness to act together, trust and harmony emerged regarding the meaning of social capital.

Teachers and school administrators were asked the question “What are the components of social capital?”. When the answers were examined, the themes of trust, social networks, participation, norms and rules, and organizational commitment came to the fore.

Teachers and school administrators were asked “What are your thoughts on the personal and organizational contributions of social capital?” With this question directed to teachers and school administrators, it was aimed to reveal the contributions of social capital to them and their schools. When the answers were analyzed, two sub-themes were identified as teacher and school.

Teachers and school administrators were asked their opinions as “What are your thoughts about the situations that prevent the development of social capital in your school?”. With this question directed to teachers and school administrators, it was aimed to reveal the situations that prevent the development of social capital in the schools where they work. When the answers given were analyzed, the theme of teachers' and school administrators' opinions on the obstacles encountered in the creation of social capital was analyzed under three sub-themes: obstacles caused by school administrators, obstacles caused by teachers and obstacles caused by parents.

Teachers and school administrators were asked “What can be done to increase the level of social capital in your school?”. With this question directed to teachers and school administrators, it was aimed to reveal possible studies that can be done to improve social capital in the schools where they work. When the answers given were analyzed, it was determined that teachers and administrators offered suggestions regarding school administrators, teachers, parents, in-school and out-of-school activities.

In order to increase the level of social capital in schools, in-school activities such as seminars and trainings and out-of-school social activities such as excursions and picnics should be organized for school administrators, teachers, students and parents to strengthen social networks and ties and increase communication, interaction and sharing. This research can also be applied in other districts of Ankara province and in different educational levels and private schools in different provinces of Turkey. Studies on social capital can be conducted with parents, students and staff working in schools in the sample group. In addition to the interview method applied in this study, data tools such as questionnaires can be used to address the issue from a different perspective in the context of mixed method.