

T.C.
SIİRT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

**ÖĞRETMENLERİN KÜLTÜREL SERMAYE YETERLİKLERİ İLE
ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN
İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Metin TOPRAKÇI

Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI

Nisan/2021

SIİRT

İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	I
ÖZET	VI
ABSTRACT	VII
TABLolar DİZİNİ.....	VIII
ÖN SÖZ	IX
GİRİŞ	1
I. Problem Durumu	1
II. Araştırmanın Amacı	4
III. Araştırmanın Önemi	5
IV. Sayıtlar	7
V. Sınırlılıklar	7
VI. Tanımlar	8
BİRİNCİ BÖLÜM	9
1. KURAMSAL ÇEVÇEVE.....	9
1.1. KÜLTÜREL SERMAYE	9
1.1.1. Kültür	9
1.1.2. Sermaye Kavramı ve Dönüşümü	9
1.1.2.1. Ekonomik Sermaye	10
1.1.2.2. Sosyal Sermaye	11
1.1.2.3. Kültürel Sermaye	12
1.1.2.4. Psikolojik Sermaye	14
1.1.2.5. Beşerî Sermaye	15
1.1.3. Bourdieu' ya Göre Kültürel Sermaye Biçimleri	16
1.1.3.1. Bedenselleştirilmiş (Somutlaştırılmış) Kültürel Sermaye:	16
1.1.3.2. Nesneleştirilmiş Kültürel Sermaye:	17
1.1.3.3. Kurumsallaştırılmış Kültürel Sermaye:	17
1.1.4. Habitus ve Alan Metaforu.....	18
1.1.5. Kültürel Sermayenin Bileşenleri.....	19
1.1.5.1. Kültürel Etkinliklere Katılım Boyutu	19
1.1.5.2. Entelektüel Birikim Boyutu	20

1.1.5.3. Kültürel Potansiyel Boyutu.....	21
1.1.5.4. Kültürel Bilinç Boyutu.....	21
1.1.6. Kültürel Sermaye ve Eğitim	22
1.2. KÜLTÜREL SERMAYE KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR..	23
1.2.1. Yurt içinde Yapılan Çalışmalar	23
1.2.2. Yurt dışında Yapılan Çalışmalar.....	28
1.3. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KAVRAMI	33
1.3.1. Örgütsel sosyalleşmenin amacı.....	33
1.3.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi.....	35
1.3.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri	36
1.3.3.1. Tutumların, davranışların ve değerlerin değişmesi.....	36
1.3.3.2. Sosyalleşme sürecinin sürekliliği.....	36
1.3.3.3. Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum	36
1.3.3.4. Yeni işgörenler ile yöneticiler arasında karşılıklı etkileşim	36
1.3.3.5. Sosyalleşme sürecinde ilk dönem analizi	37
1.3.3.6. Sosyalleşme süreci örgütsel ve bireysel olmak üzere iki yönü kapsar.....	37
1.3.3.7. Sosyalleşme sırasında yeni gelenlerin ilgilerinin genel özelliklerden özele doğru yönlendirilmesi.....	37
1.3.4. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları	37
1.3.4.1. Ön sosyalleşme	38
1.3.4.2. Seçme	38
1.3.4.3. Yerleştirme.....	38
1.3.4.4. İş başında yetiştirme	39
1.3.4.5. Arkadaş ve iş grupları	39
1.3.4.6. Sinama ve Yanılma	39
1.3.5. Örgütsel Sosyalleşme Boyutları.....	40
1.3.5.1. Mesleki Yeterlilik	40
1.3.5.2. Kişilerarası ilişkiler	40
1.3.5.3. Dil-Tarih	40
1.3.5.4. Güç ve Politika.....	40
1.3.5.5. Amaç ve Değerlere Uyum	41

1.3.6. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları	41
1.3.7. Örgütsel Sosyalleşme ve Eğitim	41
1.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	42
1.4.1. Yurt içinde Yapılan Çalışmalar	42
1.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	50
1.5. ÖĞRETMENLERİN KÜLTÜREL SERMAYE YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ	54
İKİNCİ BÖLÜM	56
2. YÖNTEM	56
2.1. Araştırmanın Modeli.....	56
2.2. Evren ve Örneklem	56
2.2.1. Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	58
2.3. Veri Toplama Araçları	58
2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu	58
2.3.2. Kültürel Sermaye Ölçeği (KSÖ).....	59
2.3.3. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)	60
2.4. Verilerin Toplanması	61
2.5. Verilerin Analizi	62
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	63
3. BULGULAR.....	63
3.1. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerine İlişkin Bulgular	63
3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine İlişkin Bulgular.....	66
3.3. Kültürel Sermaye Yeterliği Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorum.....	68
3.3.1. Cinsiyet.....	68
3.3.2. Eğitim Durumu	69
3.3.3. Aylık Gelir	70
3.3.4. Mesleki Kıdem	71
3.3.5. Okul Kademesi	72
3.3.6. Takip Edilen Yayın Süresi.....	74
3.4. Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Kişisel Değişkenlerine İlişkin Bulgular ve Yorum.....	76

3.4.1. Cinsiyet.....	76
3.4.2. Eğitim Durumu	77
3.4.3. Aylık Gelir	78
3.4.4. Mesleki Kıdem	79
3.4.5. Okul Kademesi	82
3.4.6. Takip Edilen Yayın Süresi.....	85
3.5. Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Değişkenleri Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular	87
3.6. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi.....	88
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	94
4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	94
4.1. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutları ile ilgili sonuç ve tartışma	94
6.1. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve alt boyutları ile ilgili sonuç ve tartışma.....	97
4.3. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterlikleri ile Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Sonuç ve Tartışma	100
4.4. Öneriler	101
4.5.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	101
4.5.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler	102
KAYNAKÇA	103
EKLER	122
Ek: 1- Siirt Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistiki Veriler.....	Error!
Bookmark not defined.	
Ek: 2- Batman Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatiki Veriler	123
Ek: 3- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilim Etik Kurul Raporu	125
Ek: 4- Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru.....	126
Ek: 5- Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru	127
Ek: 6- Kişisel Bilgi Formu.....	128
Ek: 7- Kültürel Sermaye Ölçeği	129
Ek: 8- Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği	130

Ek: 9- Kültürel Sermaye leęi İzin 1	131
Ek: 10- rgtsel Sosyalleşme leęi İzin 2	132
Ek:11- Normallik İçin arpıklık Basıklık Tablosu	133



ÖZET**YÜKSEK LİSANS TEZİ****ÖĞRETMENLERİN KÜLTÜREL SERMAYE YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ****Metin TOPRAKÇI****Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI****2021, Sayfa: 141****Jüri Üyesi (Başkan): Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR****Jüri Üyesi: Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI****Jüri Üyesi: Doç. Dr. Rasim Tösten**

Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. İlişkisel tarama modeli ile yapılan araştırmanın evrenini 2019-2020 eğitim-öğretim yılında Batman ve Siirt il merkezinde bulunan 375 okul içinde okulöncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 7837 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem olarak basit seçkisiz yöntemle belirlenen 70 okulda görev yapan 468 öğretmene ulaşılmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Kültürel Sermaye Ölçeği” ve “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmadaki verilerin analizinde bağımsız örneklem t-testi, betimsel istatistik, tek yönlü varyans analizi, korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin hem kültürel sermaye yeterlikleri hem de örgütsel sosyalleşme düzeyleri “yüksek” çıkmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinde; eğitim düzeyi, mesleki kıdem, okul kademesi ve takip edilen yayın süresine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinde; eğitim düzeyi, aylık gelir, mesleki kıdem, okul kademesi ve takip edilen yayın süresine göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmeleri arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri örgütsel sosyalleşmeler üzerinde anlamlı bir yordayıcıdır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Kültürel Sermaye, Örgütsel Sosyalleşme.

ABSTRACT**MASTER'S THESIS****ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS 'CULTURAL
CAPITAL COMPETENCY AND ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION LEVELS****Metin TOPRAKÇI****Thesis Advisor:Dr lecturer Yunus Emre AVCI****2021, Page: 141****Jury (Chair): Dr. Fatih BOZBAYINDIR****Jury: Assoc. Dr. lecturer Yunus Emre AVCI****Jury: Assoc. Dr. Rasim Tösten**

The aim of this study is to examine the relationship between teachers' cultural capital competence levels and organizational socialization levels. The universe of the study conducted with the relational screening model consists of 7837 teachers working in preschool, primary, secondary and high schools among 375 schools in Batman and Siirt city center in the 2019-2020 academic year. In the study, 468 teachers working in 70 schools determined by simple random method were reached as a sample. "Cultural Capital Scale" and "Organizational Socialization Scale" were used as data collection tools in the study. The data obtained in the study were analyzed with a statistical package program. Independent sample t-test, descriptive statistics, one-way analysis of variance, correlation and regression analysis were used in the analysis of the data in the study.

According to the results of the research, both the cultural capital competencies and the organizational socialization levels of the teachers were found to be "high". In the cultural capital adequacy levels of teachers; A significant difference was found according to education level, professional seniority, school level and broadcast time followed. At teachers' organizational socialization levels; A significant difference was determined according to education level, monthly income, professional seniority, school level and the duration of the broadcast followed. A moderate positive relationship was found between teachers' cultural capital competencies and their organizational socialization. Teachers' cultural capital competencies are a significant predictor of organizational socialization.

Key Words: Teacher, Cultural Capital, Organizational Socialization.

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.Araştırmanın Evrenini Oluşturan Okul ve Öğretmenlerin Sayıları ile İllere Göre Dağılımları.....	56
Tablo 2.Araştırmanın Evrenindeki Okul Türlerindeki Öğretmen Sayıları ile İllere Göre Dağılımları.....	57
Tablo 3.Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri.....	57
Tablo 4.Kültürel Sermaye Ölçeği Beşli Değerlendirme Tablosu.....	59
Tablo 5.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Puan Aralıkları.....	60
Tablo 6. Kültürel Sermaye Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler	63
Tablo 7.Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler	65
Tablo 8. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler	66
Tablo 9.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler.....	67
Tablo 10.Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Cinsiyet t-Testi Sonuçları	68
Tablo 11.Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Eğitim Durumu t-Testi Sonuçları.....	69
Tablo 12.Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Aylık Gelir Düzeyi t-Testi Sonuçları..	70
Tablo 13.Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem Süresi ANOVA Sonuçları.....	71
Tablo 14. Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Okul Kademesi ANOVA Sonuçları..	73
Tablo 15.Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Takip Edilen Yayın Süresi ANOVA Sonuçları.....	75
Tablo 16.Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Cinsiyet t-Testi Sonuçları.....	77
Tablo 17.Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Eğitim Durumu t-Testi Sonuçları	77
Tablo 18.Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutları Aylık Gelir Düzeyi t-Testi Sonuçları.....	78
Tablo 19.Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem ANOVA Sonuçları.....	80

Tablo 20.Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Okul Kademesi ANOVA Sonuçları.....	82
Tablo 21.Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Takip Edilen Yayın ANOVA Sonuçları.....	84
Tablo 22.Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Değişkenleri Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular.....	85
Tablo 23.Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları	87

ÖNSÖZ

Bu araştırmanın her aşamasında desteğini esirgemeyen, araştırmamı görüşleriyle destekleyen tevazu ve kişiliği ile örnek olan danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre Avcı'ya teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca araştırmama kıymetli görüşleri ile destek olan değerli jüri üyeleri Doç. Dr. Fatih Bozbayındır, Doç. Dr. Rasim Tösten, Dr. Öğr. Üyesi Muhammat Baş ve Dr. Öğr. Üyesi Muhammed Baki Minaz hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca lisansüstü ders dönemindedersimize katılan ve bizim için çaba gösteren bölüm öğretim üyelerine teşekkürlerimi sunuyorum.

Lisansüstü eğitimim boyunca maddi ve manevi desteklerini benden esirgemeyen değerli dostlarım İbrahim Gider ile Sefa Tuuç'a teşekkürlerimi sunuyorum.

Son olarak lisansüstü eğitimi boyunca büyük bir sabırla desteklerini hiçbir zaman benden esirgemeyen sevgili eşim ile kızlarıma, beni bugünlere getiren annem ile babama teşekkürlerimi sunuyorum.

Metin TOPRAKÇI

Nisan/2021

GİRİŞ

Bu bölümde öncelikle problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, sayıtlar, sınırlılıklar ile tanımlar başlığı altında ayrıntılı bir şekilde incelenecektir.

I. Problem Durumu

İnsanların bir arada yaşamaya başladığı zamanlardan itibaren sahip olduklarıyaşam biçimi, fikir, inanç, sanat ve hukuk gibi unsurların etkisiylekültürel alt yapısının oluşmaya başlaması söz konusudur. Kültür, bir toplumun en temel karakteristik özelliklerinin gösterimi olarak karşımıza çıkmaktadır. Kültürel yapı toplumun tamamını etkilediği gibi her bir birey kültürel yapının zenginleştirilmesi için kendi karakterinden birtakım özellikleri aktarabilmektedir. Günümüz dünyasında her bireyin sosyal bir yapı içerisinde yaşamını idame ettirmesi ve bu süreçte kültürel yapının zenginleşmesiyle birlikte mevcut durum farklı toplumsal yapılar içerisinde bulunan ebeveynlerin sahip olduğu kültürel sermaye birikimlerini çocuklarının eğitiminde kullanmayı gerekli kılmaktadır. Nitekim eğitimin en önemli işlevlerinden birisi de bireylerde kültürel uyumun temin edilmesidir. İnsanlar sosyal uyumu yakalamaya çalışırken aynı zamanda kültürel özellikleri de edinmiş olurlar. Dolayısıyla her bir toplumun sosyalleşme sürecinde eğitim vasıtasıyla desteklediği bir kültürel sermaye aktarımı söz konusudur. Bu sebeple sosyalleşme ile kültürel sermaye olgularının güçlü bir ilişkisi olduğu düşünülmektedir.

Kültür, kişilerin toplu yaşam ile bireysel yaşamı yapılandırma, düzenleme ve anlama için üretmiş oldukları; yaşam biçimlerini ile inançlarını zamanla oluşturdukları bir mana ve ehemmiyet sistemidir (Ertürk, 2018: 12). Kültür, günlük kullanımda eğitim; estetik alanda sanat, teknolojik alanda üretim ve bilimsel manada uygarlık manasına da gelmektedir (Güvenç, 1996: 100). Kültür kelimesi; kendine ait hareketi olan, canlı ve yaşamını sürdüren bir süreç diye adlandırmaktadır(Fiske, 2012: 1). Kültür kavramı, bireylerin ister toplum içinde ister toplum dışında yani bireysel hayatı düzenlemek için kendi hayat tarzlarını, inançlarını, değerlerini, düşüncelerini, geleneklerini, göreneklerini ve adetlerini kendinden sonra gelenlere bırakan ve kendinden sonra gelen bireylerin yaşamlarını etkileyen bir miras şeklinde de ifade edilebilmektedir.

Kültürlenme sürecinde toplumlar, hayatta kalma mücadelesi ve doğaya karşı üstün gelme gayretinden ibaret olan bu süreçte, kültürün aktarımını da önemli bir vazife olarak görmüşlerdir. Zaman içerisinde kişilerin benimsedikleri bu kültürel değerleri daha da zenginleştiripkendinden sonra gelenlere miras olarak bırakmaktadırlar. Miras olarak bırakılan

kültürel özellikler zaman içerisinde farklı sermaye türlerine evrilerek toplumların kültürel sermayelerini ortaya çıkarmaktadır. Ailelerin birbirinden farklı kültürel sermaye yeterlikleri toplum içerisinde zamanla oluşmakta ve bu sermayenin çocuklar tarafından edinme düzeyi aileler arasında farklılık gösterebilmektedir. Tevarüs edilen kültürel sermaye kişinin örgütsel sosyalleşmesini de doğrudan veya dolaylı etkileyecek birtakım özellikleri barındırır. Esasında sosyalleşme süreci aynı zamanda kültürlenme sürecidir. Çocuk toplum içinde birey olarak yer edinmeye çalışırken kültürel sermayesini oluşturacak kültürel özellikleri de edinmiş olur.

Yapılan araştırmalara bakıldığında; Çelik (2000) araştırmasına göre, kültürel sermayenin ilerlemesine katkıda bulunan öğretmenler, halkın kültürel mirasını sonraki kuşaklara aktarırken aynı zamanda öğrencilerin ve okul personelinin sosyalleşmesine de katkıda bulunurlar. Bireylerin sosyalleşmelerinde kültürel sermayenin öneminin daha da arttığı görülmektedir. Araştırmalar, kültürel sermayenin çocuklara sosyalleşme sürecinde ebeveynleri tarafından kazandırıldığını göstermektedir (Carolan ve Wasserman, 2015; Kisida, Greene ve Bowen, 2014; Roksa ve Potter, 2011). Genel anlamda “kültürel sermaye kavramı”, belirli olan herhangi bir grubun benimsediği tutum, kültürel eğilim, gelenek, inanç, işi yapabilme şekli, ifade ve değer sonucunda öğrenmiş olduğu veya edinmiş olduğu maharetler olarak adlandırılabilir (Aksoy ve Enil, 2011:25). Kişinin sosyalleşmesinde yararlanılan sanatsal ve sportif faaliyetler kültürel imkânların tedarik edildiği zihinsel ve bedensel maharetler, yakın sosyal çevreden ve aileden öğrenilen bellekler kişinin bedenselleşmiş durumundaki sermayesini desteklemektedir. Çocuğun edinilmiş kültürel sermaye ilkeleri ile öteki kişilerin karşısında daha üstün olması, sosyal eşitsizliğin başarıda görünmesini ortaya çıkarmaktadır(Aydemir, 2011: 17).

Sosyalleşme bireyin zaman içerisinde toplumsal özellikleri öğrenmesi, benimsemesi ve tavırlarına aktarmasıdır. Örgütsel sosyalleşme ise kişilerin örgütsel rollerine ve yeni olan bir işe göstermiş oldukları uyum süreci diye adlandırılmaktadır (Balcı, 2003: 8). Toplum içerisinde yaşayan bireyler ister istemez diğer bireylerle birlikte karşılıklı bir etkileşim içerisine girmektedir. Bu etkileşim içerisine giren bireyler daha çok içinde bulunmuş oldukları örgütlerle beraber etkileşimlerini sürdürmektedir. Bu örgütlere katılırken işin gerektirdiği belli davranış kalıplarını işe uyum gösterebilmesi için ileriki zamanlarda hızlı bir şekilde öğrenebilmektedir. Örgütsel yapı içinde görev alan çalışan örgütsel uyumu sağlamak ve işte verimliliği yakalamak adına örgütsel adaptasyonu temin etmelidir. Bu sebeple işgörenin bu rol veya rollere uyum sağlaması için bireyin örgütsel sosyalleşme süreci içinden geçmesi lazımdır(İshakoğlu, 1998: 72). Örgüte yeni giriş yaparak başlayanlar için bir belirsizlik,

gerçeklik şoku ve kaygı dönemine işaret etmektedir. Bu zor şartlar altında başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci sadece birey mesleği ile alakalı yeteneklerini elde ettiğinde, fonksiyonel örgütsel anlayış seviyesine ulaştığında, aynı meslekteki arkadaşlarıyla beraber toplumsal etkileşimlere ulaştığında ve genel itibariyle muayyen bir örgütün onanmış usullerini kabul ettiğinde oluşabilmektedir (Taormina, 1997: 29).

Okullara yeni gelen öğretmenler ilk zamanlarda temel eğitim ve hazırlayıcı eğitim görmekte ve bu kapsamda oryantasyon programına alınmaktadır. Öğretmenlik mesleği, eğitim-öğretim hizmetini icra eden bir meslek grubudur. Öğretmenlik; kültürel, bilimsel, bireysel, sosyal ve teknolojik boyutu olan profesyonel bir eğitim mesleği diye adlandırılmaktadır (Yıldırım, 2017:2). Toplumsal yapılara ve sınıflara has olan kültürel simgelerin varlığı öğretmenlerin sosyalleşme sürecinde rol oynamaktadır; ailenin eğitim durumu, mesleği ve geliri, ailenin iletişim biçimi, kültürel alışkanlıkları, tüketim alışkanlıkları ve yaşanan mekân gibi faktörler öğretmenlerin hayatının şekillenmesinde etkili olmaktadır (Güleç, 2019: 11). Okula yeni katılan öğretmenler, katılmış oldukları okuldaki yazılı ve sözlü olan kurallara en kısa sürede örgütü tanıdıktan kısa bir zaman diliminden hemen sonra hızlı bir biçimde uyum göstermektedir. Bu uyum gösterme süreci öğretmenlerin sürece dahil olmaya karar verdikten sonra başlayıp okulda çalışanlara dahil oluncaya kadar devam etmektedir. Okulda yapacakları iş ile alakalı tutum ve davranışları okuldaki çalışanlara göre en kısa sürede benimsemekte okulun aktif üyesi olabilmesi için okul içinde oluşan kültürel değerleri diğer çalışma arkadaşları gibi benimsemektedir. Okulda sosyalleşen öğretmen ile yöneticiler katılacakları örgütün rollerini, tutumlarını, normlarını ile değerlerini bulundukları okula uyum gösterecek şekilde öğrenip, kendi kültürel sermaye düzeyini ilerleterek sosyalleşmiş oldukları örgütlerini daha da geliştirip okulda eğitim gören çocukların bulundukları başarı seviyelerini daha da ilerletmektedirler.

Kültürel sermaye ile örgütsel sosyalleşme kavramlarına bakıldığında her iki kavramın eğitsel bağlamda birbiri ile ilişkisinin olduğu ifade edilebilir. Kültürel sermayenin katılım boyutunda da motivasyon, değer ve inançtan oluşan kültürün; toplum içerisinde davranış ve tutumlarımızı etkilediğini yine aynı şekilde kültürel faaliyetler için bir araya gelen öğretmenlerin tüm paydaşlarla birlikte olumlu ilişkiler ağı oluşturduğunu belirtmiştir (Avcı, 2015: 26). Okul içinde yapılan toplu etkinlikler ve törenlerde ya da okul dışında birlikte yapılan gezi gibi toplu organizasyonlar öğretmenleri biraraya getirmekte, aynı zamanda kendi aralarında iletişimlerine ve örgütsel sosyalleşmelerine katkı sağlamaktadır. Birlikte yapılan kültürel faaliyetlere katılan öğretmenler, aynı zamanda diğer paydaşlarla sağlıklı bir iletişim

ağı kurmaktadır.Öğretmenlerin okullarda sosyalleşme ile ilgili pratikleri farklılık göstermekle beraberaz da olsa okulun veya çevrenin kendine has kültürel değerlerini kısa bir zamanda öğrenmektedirler (Çalışkan, 2009: 34). Çalışmaya başladıkları okulların ve okulun yer aldığı bölgenin kendine has olan kültürel özelliklerini kısa zamanda öğrenebilen öğretmenler hem okul içinde hem de okul dışında daha hızlı bir biçimde sosyalleşebilirler.Öğretmenlerin öğrencilerine pozitif davranış kazandırabilmeleri için öncelikle öğrencilerinin kültürel değerlerini öğrenmesi ve buna uygun bir şekilde çocuklarla olumlu bir iletişime girmesi sosyalleşmeleri ile mümkün olabilir. Okul müdürünün okulla ilgili öğretmenlerden beklentileri, okul içinde oluşan iklimin bozulmadan okulun kültürel değerlerinin korunup geliştirilerek eğitim-öğretim faaliyetlerini karşılıklı sosyal ilişkilerle daha verimli bir biçimde yapılabilir.Öğretmenlerin mevcut kültürel sermaye yeterlikleri, atandıkları kurum içindeki diğer paydaşlarla sosyalleşmeleri açısından önem arz etmektedir. Öğretmenler kendi kültürel sermaye yeterlikleri ile sosyalleşmeye başladıktan sonra çalıştıkları kuruma ait olan kültürel özellikleri de içselleştirerek sosyalleşme sürecine katkıda bulunabilirler.Öğretmenlerin çevresinde kendini daha hızlı bir biçimde fark ettirmelerinin kültürel birikimleri ile yani kültürel potansiyelleri ile mümkün olduğunu söylenebilir.Öğretmenlerle ilişki kurma, belirli bir sınıfa dâhil olma, bir sosyal grup oluşturma ve okul dışında yapılan etkinliklere katılım öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinden etkilenmektedir (Avcı, 2015: 31). Kültürel sermaye yeterlik düzeyi yüksek olan öğretmenler; okullarındaki kültürel birikimleri sayesinde kendini daha çabuk kabul ettirebilir, sosyalleşme süreçlerini hızlandırabilir, öğrencilerini kısa zaman içinde tanıyıp düzenledikleri kültürel aktivitelerde daha etkin bir konuma geçebilirler.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ve örgütsel sosyalleşmelerini konu edinen bu çalışmada öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri tespit edilerek her ikisi arasındaki ilişkiye bakılmıştır.

II. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmayla öğretmen algılarına göre; öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Bu amaç istikametinde aşağıda yer alan sorulara cevap aranmıştır.

Öğretmen algılarına göre:

1. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri nelerdir?
2. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nelerdir?

3. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyinde;
 - 3.1.Cinsiyet,
 - 3.2.Eğitimdurumu
 - 3.3.Aylık gelir
 - 3.4.Mesleki kıdem
 - 3.5.Takip edilen yayın süresi
 - 3.6.Görev yapılan öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
4. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinde;
 - 4.1.Cinsiyet,
 - 4.2.Eğitim durumu,
 - 4.3.Aylık gelir
 - 4.4.Mesleki kıdem,
 - 4.5.Takip edilen yayın süresi
 - 4.6.Görev yapılan öğretim kademesi değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır?
5. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmeleri arasında bir ilişki var mıdır?
6. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri örgütsel sosyalleşmeyi anlamlı bir şekilde yordamakta mıdır?

III. Araştırmanın Önemi

Bir toplumsal yapı bileşeni olan kültür; birikimle gelişen, toplumdaki kişilerden, kurumlardan öğrenilen ve gelecek nesillere aktarılabilen toplumsal bir miras olarak tanımlanabilir (Kip, 2010). Kültürün kuşaktan kuşağa aktarılmasında; aile, okul, arkadaş grupları, iş, kitle iletişim araçları rol oynamaktadır. Kültürü kavramsallaştırdığımızda örgütsel sosyalleşmenin bir çıktısı olduğu görülmektedir. Sosyalleşme süreci o topluma yeni gelen insanların var olan kültürü ve toplumsal hayat tarzını içselleştirmeleri ve adaptasyonlarını kolaylaştırmalarıdır (Özkalp, 2005). Kültür; tarih, dil, inanç, yaşam stili, sanat, teknoloji, değer, düşünce, norm, eğitim gibi kavramları yansıtırken örgütsel sosyalleşme bu kavramların öğrenilmesi ve yayılmasına katkı sunmaktadır. Bu iki temel kavramın iç içe olması aralarındaki ilişkinin kuvvetini de ortaya çıkarmaktadır. Bu nedenle yapılan alanyazın taraması neticesinde alanda her iki konuyu birlikte ele alan bir araştırmaya rastlanmamıştır ve bu araştırmada öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir.

Millî Eğitim Bakanlığı da ders kitapları hazırlama sürecinde kültürel sermaye unsurlarıyla donatılmış bir müfredat oluşturup öğrencilerin kendi kültürlerini özümsemelerini temin etmekle yükümlüdür. Eğitim paydaşları okul içinde örgütün kendi kültürel sermayesini oluştururken kurumun kültürel özellikleri öğretmenlerin kültürel sermayelerini etkiler ve bu sermayeden etkilenirler. Ve aynı zamanda örgütsel sosyalleşme vasıtasıyla kendi kültürel sermaye birikimlerini kuruma ve öğrencilere aktarırlar. Kurumsal bağlamda kültürel sermayenin aktarılmasında en önemli sorumluluk öğretmenlere düşmektedir. Bu nedenle eğitimin en önemli bileşenlerinden olan öğretmenlerin, kültürel sermaye yeterliliklerinin örgütsel sosyalleşmelerini etkilemesi kaçınılmazdır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri belirlenmesi ve öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri örgüt işleyişindeki verimlilik açısından önem taşımakta ve öğretmenlerin kendilerini tanımlarına katkı sağlayabilmektedir. Araştırma sonuçlarından hareketle öğretmenlerin, kültürel sermaye yeterlilik düzeyi belirlenebilecek ve kültürel sermaye yeterliliklerinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerindeki etkisi hesaplanarak örgüt içindeki sosyalleşmelerine ne denli etki ettiğini tespit edilebilecektir. Söz konusu bu sonuçlar öğretmenlerin yeterlikler bağlamında kendini tanımasına katkı sunacağından verimlilik açısından önem taşımakta ve kültürel sermaye yeterlikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerine yönelik bilgi sahibi olabilmesini mümkün kılması açısından önemli görülmektedir.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliliği örgütsel sosyalleşmelerini etkilediği gibi kurumsal iklimi de aynı şekilde etkilemektedir. Kültürel sermaye unsurlarını mevcut okul yaşamı içinde sosyal ağlar vasıtasıyla aktarmakla yükümlü olan baş aktörler öğretmenlerdir. Öğretmenlerin üstlenmiş oldukları bu sorumluluk aynı şekilde örgüt içi sosyal yaşamlarındaki tavır ve üsluba da yansımaktadır. Öğretmenlerin kişisel özellikleri, yetiştirilme tarzları, değerleri, etik anlayışı, normları, tutumları örgüte veya topluma uyum sağlaması konusunda etkili olmaktadır. Tüm bunlar kültürel sermayelerinin bir parçası olması bakımından örgütsel sosyalleşmelerinde etkin rol oynadığının göstergesidir. Kültürel sermaye kişinin yaşayışını yansıtan bir kimlik olması hasebiyle bireyin tüm sosyal etkileşimleri bu kimlik aracılığı ile toplumsal bir yer edinmesine hizmet etmektedir. Bunun neticesinde öğretmenlerin kültürel sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkinin tespit edilmesi son derece önem kazanmaktadır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerini bilmelerine ve örgütsel sosyalleşmeye katkısını görebilmelerinin örgütte olumlu bir etki bırakacağı, eğitim kurumlarının verimliliğini arttıracığı ifade edilebilir.

Yapılan ulusal ve uluslararası alanyazın taraması neticesinde “Kültürel Sermaye ve Örgütsel Sosyalleşme” arasında ilişkisel bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak eğitim kurumlarında öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri tek ve başka değişkenler ile ilgili çalışmaların olduğu gözlemlenmiştir; fakat öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeylerini birlikte ele alan herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Eğitim alanında öğretmenlerin kültürel sermayeleri ile örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişki ilk olarak ele alınmıştır. Bu bağlamda yapılan bu araştırma öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliliklerinin tespit edilmesinde ve etkilerinin araştırılmasında gelecekteki araştırmalara ışık tutacağına da inanılmaktadır.

Araştırma sonuçlarındabireysel yeterliklerin kurumsal davranışlarla ilişkisi ortaya konulduğundan dolayı eğitim kurumlarına ve öğretmenlere bireysel yeterlikler ve örgütsel davranışlar bağlamında fikir vereceği düşünülmektedir. Ayrıca araştırmamız halen görev yapan öğretmenlerin kültürel sermaye ve örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemesi, her iki yeterlik arasındaki ilişkiyi ortaya koymasından dolayı Millî Eğitim Bakanlığı’na sunulabilecek bir rapor niteliği taşımaktadır. Böylece araştırma bulguları bakanlığa kültürel politakaların tespiti konusunda yol gösterici bir nitelik taşımaktadır. Buna ek olarak eğitim kurumlarında öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi konu edinmesi sebebiyle alanyazına özgün bir katkı sağlayacağı beklentisi araştırmayı önemli kılmaktadır.

IV. Sayıtlar

Yapılan bu araştırmaya katılan kamu okulöncesi, ilkokul, ortaokul ile lisede görev yapan öğretmenlerin verdikleri cevapların samimi olduğu varsayılmaktadır.

V. Sınırlılıklar

1- Araştırma örneklemini Batman ili ile Siirt il merkezinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görevli olan öğretmenlerle,

2- Araştırmada elde edilen veriler, 2019-2020 eğitim öğretim yılında toplanan verilerle,

3-Araştırmada kullanılan ölçme araçları “Kişisel Bilgi Formu”, “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” ve “Kültürel Sermaye Yeterlikleri Ölçeği” ve bu ölçeklerin ölçmüş oldukları nitelikler ile sınırlıdır.

VI. Tanımlar

Kültürel Sermaye: Kültürel sermaye üst sınıfların üyelerine ait bilgi ve yetkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Sullivan, 2001: 895).

Örgütsel Sosyalleşme: Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüte üye olarak katılması için gerekli tutum, davranış ve bilgilerdir (Van Maanen ve Schein, 1977).

Yeterlik: Bir işi yapma gücü sağlayan kifayet özel bilgi, ehliyet. Bir kişinin herhangi bir meslek dalında, kendi işini yapabilme kabiliyeti açısından istenilen seviyeye ulaşmasıdır (Türk Dil Kurumu, 2020).

Kültür: Kültür, toplumsal ve tarihsel gelişim sürecinde ortaya çıkan bütün manevi ve maddi değerler ile bütün bunları ortaya çıkarmada, bizden sonra gelecek nesillere aktarmada kullanılan, insanların toplumsal ile doğal çevrelerine hakimiyetinin boyutunu bizlere gösteren araçların tümü diye adlandırılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020).

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇEVÇEVE

Araştırmanın bu kısmında kültürel sermaye ile örgütsel sosyalleşme ve bu kavramlarla ilgili diğer bilgilere değinilmiştir. Ayrıca bu kavramlarla ilgili hem yurtiçinde hem de yurtdışında yapılan çalışmalara da değinilmiştir.

1.1.KÜLTÜREL SERMAYE

1.1.1.Kültür

Kültür kavramının kökü tarım ile ilişkili olup bu kelime başta mahsulleri yetiştirmeyi ve “ekme” yi bizlere göstermiştir. Fakat daha sonra ise bu kelime günümüzde kullanılan manasını korumuştur. Kültür; toplumsal ve tarihsel gelişim sürecinde ortaya çıkan bütün manevi ve maddi değerler ile bütün bunları ortaya çıkarmada, bizden sonra gelecek nesillere aktarmada kullanılan insanların toplumsal ile doğal çevrelerine hakimiyetinin boyutunu bizlere gösteren araçların tümü diye adlandırılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020).

Kültür; insanların paylaştığı farklı değerler, inançlar ve tutumları ifade etmekte, dolayısıyla insanın davranışlarını şekillendirmektedir (Hofstede, Hofstede ve Minkov, 2011). Kültür; insanların arasındaki etkileşim ve iletişimin dayanağıdır, fakat aynı vakitte bir baskı aracıdır(Swartz, 2011). Kültür, tabiatın ortaya koyduklarına karşın insanların ortaya koyduğu maddi ve manevi olan her şeydir. Bu tanımlama içerisinde olan adetler, örfler, giyinme, yemek yeme alışkanlığı, gelenek ile göreneklerle farklı bir söyleyiş ile insanla alakalı her bir şey kültürü teşkil etmektedir (Demirel, 2012: 7).

Kültür kavramı; tüm insanların yaşamış oldukları zaman dilimindeki yaşayışları, adetleri, inançları, davranışları, giyim ve kuşamları, örf ve adetlerini kendilerinden sonra gelecek olanlara aktaracağı hem maddi hem de manevi olan tüm araçlardır.

1.1.2.Sermaye Kavramı ve Dönüşümü

Bu başlık altında ekonomik sermaye, sosyal sermayeye kültürel sermaye başlıkları ayrı ayrı incelenecektir. Ancak bu alt başlıklar incelenmeden sermaye kavramına değinmekte

Fayda vardır. Sermaye terimi, genellikle kâr amacı gütmeyen dar bir ekonomik parasal kategoriyle ilişkilidir(Moore, 2004). Sermaye,ekonomik anlamdaki bir birikim olarak adlandırılmaktadır. Maddi değer dikkate alınarak yapılan herhangi bir ticari işin içerisinde arta kalan paranın toplanmasıdır. İş yerine sahip olanların, ellerinde bulunan mallarının üzerindeki değerler ya da hakları diye ifade eder (Sürmeli, 2009: 6). Sermaye kavramı, üretilen üretim aracıdır; insanın çabasına yardım eden, insan emeğinin verimliliğini yükselten alet ve makine gibi öğelerdir.Binalar, fabrikalar, yollar, demirbaşlar, makineler, barajlar, köprüler, doğal gaz sistemleri, içme suyu veya taşıt araçları yani yer altında ve yer üstünde bulunan bütün fiziki öğeler sermaye üretim etkeni içerisinde girer (Özkan, 2004: 85). Yapılan tanımlamalara göre sermaye kavramı oluşturulurken aslında tüm sermayelerin birbiri ile bağlantısının olduğu görülmekte. Başta daha çok ekonomik sermayeden bahsedilse de sermaye kavramı sadece ekonomik olarak algılanmayıp insanların bu ekonomik sermayeyi elde edebilmeleri için bu yolda harcadıkları güç ya da emeklerinin de aslında bir sermaye olduğu varsayılmaktadır. Toplum içerisinde yaşayan insanların herhangi bir grup içerisinde yaşamını idame ettirip o gurubun bir ferdi olması sosyal sermaye olarak ya da herhangi bir ailenin geçmişten gelerek yaşadığı kültür içinde diğer ailelerden kültürel olarak daha donanımlı olması kültürel sermaye olarak bilinmekte. İnsan, emek ya da parasal olarak adlandırılan sermaye kavramı zamanla toplumsal ihtiyaçlardan kaynaklı olarak ortaya çıkan bilimsel alanlarda da sermaye olarak kullanılmaktadır.

1.1.2.1.Ekonomik Sermaye

Kültür kavramı dünyası, özerk olmasına rağmen, ekonomiye aittir (Bourdieu, 1986:252). Ekonomik sermaye,mülkiyet hakları ile paraya çevrilebilir şeklinde kurumsallaştırılabilir (Bourdieu, 1986: 243). Herhangi bir kaynağın, piyasanın içerisinde getirisi olabilen bir yatırıma dönüşmesinde, ekonomik sermayeden bahsedilebilir. Kaynak kayganlaşacak seviyeye gelebilmeli ki sermaye diye tanımlanabilsin (Kapu, 2008: 260). Ekonomik sermaye kavramının simgesel, kültürel ve toplumsal sermaye gibi tüm sermaye şekillerinin kökünde yattığını ve bu kavramların esasen ekonomik sermayenin kılık değiştirmiş ve dönüşmüş şekilleri olduğunu söylemektedir. Kişinin kendi kültürel sermayesini biriktirmesi için gerekli olan zamanı, dolayısı ile kültürel sermaye yatırımını elde eden, ekonomik sermaye kavramıdır (Swartz, 2011: 117). Ekonomik sermaye anında ve doğrudan paraya dönüştürülebilen aynı zamanda kurumsallaşmış mülkiyet hakları biçiminde mevcuttur (Bourdieu 1983: 185). Bourdieu, ekonomik sermayenin belirleyenleri ve değişicilerini; yat sahibi olmak, otellerde kalabilmek, ev sahibi olmak, lüks bir araba sahibi olmak, ortalama kişi

başı yıllık kazanç, bildirilmemiş kazanç oranı olarak söylemiştir (Kip, 2010: 25).Kültürel sermayenin oluşma sürecinde etkin rol alan ekonomik sermaye, elde bulunan kaynakların ekonomik bir değere ulaşması için belli bir üretim aşamasından geçerek ticari alanda piyasaya sürülüp buradan parasal bir sermaye ortaya çıkmalı ki ekonomik sermayeden bahsedilebilmelidir. Ekonomik sermaye oluştuktan sonra, kültürel sermaye için gerekli olan zaman ve belli bir maddiyatla beraber kişiler kendi kültürel sermayelerini ortaya çıkarırlar.

1.1.2.2.Sosyal Sermaye

Sosyal sermaye kavramı, şimdiye kadarki bilim insanlarının büyük bir bölümü tarafından farklı tanımlar oluşturulup ve araştırılmıştır. Sosyal sermaye kavramı üzerinde Bourdieu, Coleman ve Putnam kuramsal olarak önemli araştırmalar yapmış üç mühim araştırmacıdır (Tüylüoğlu, 2006; Uğuz, 2010: 24).Sosyal sermaye, her birinin üyelerini karşılıklı tanıma ve tanıtmaya veya farklı bir söylemle, herhangi bir gruba üye olmak, az veya çok kurumsallaşan ilişkilerden oluşan sağlam ve devam eden ağı sahip olmakla irtibatlı fiili veya gizli kaynakların toplamıdır. Kollektifliğin sahip olduğu sermayenin desteğiyle kelimenin çeşitli anlamlarında onları kredileme hakkı veren bir kimlik belgesidir (Bourdieu 1986: 248-249; 1983: 190-191).

Bourdieu gibi Coleman'ın sosyal sermaye kavramı da insanlarla ilişkiler “kolektif kaynak” hedefe yönelik ve sosyal yapılarından inşa edilen aktörler tarafından kullanılabilir (Tzanakis, 2013: 4). Coleman'ın sosyal sermaye teorisi işlevi özel olarak tanımlanır ve bir kişinin veya kişilerin kullanabileceği bir kişiye kaynak olan her türlü sosyal ilişkidir (Coleman 1988: 35).Buna göre sosyal sermaye gerektiğinde kişilere faydalı olacak biçimde destek sağlayan ilişkinin olduğu bir sermayedir. İstikrarlı ilişkiler üyeleri arasında şeref ve itibar oluşturur ve bu nedenle güven oluşturup ve bu güveni sürdürmek için en etkili yoldur (Bourdieu 1984: 204).Kendi işimizi herhangi bir kişi olarak yaparız, kısacası hayatımızın diğer kısımlarını etkisi altına alan aynı tepki ve sosyal ihtiyaçlarla dolu olan bir sosyal aktivite olarak yaparız. İşbirliğine ve bağlantıya, güvene ve desteğe, adalete, kabul görmeye ve aidiyet duygusuna ihtiyacımız vardır (Töremen, 2002: 558).

Sosyal alanlardaki toplumsal gruplar kendilerini yeniden üretmeyi amaçlamaktadır. Örneğin; zenginler servetlerini yeniden arttırmak ister, akademisyenler ya da öğretmenler ise kültürel hakimiyetlerini daha da arttırmak ister. Bu zor bir süreçtir, çünkü sermaye miktarı oldukça sınırlı olmaktadır ve toplumsal gruplar bu sermaye miktarları için rekabet etmek zorundadır. Bir grubun mal alma şansı kapasitelerine veya ekonomik, kültürel ve sosyal sermayelerine bağlıdır. Bu sebeple gruplar, belirli malları maddi ve manevi olarak elde etmek

için birbirinden farklı stratejiler geliştirmektedirler. Bu taktiklerin özü; bir grubun sahip olduğu sermaye miktarına, üretilmesi gereken sermayenin hacmine ve yapısına, her türlü sermayenin araç yapısı çerçevesinde görece önemine ve kurumsallaşmasına bağlıdır. Ve belirli bir grubun çoğalması için kurumsallaştırılmamış araçlar mevcuttur (Bourdieu 1984: 207-210). Ancak üreme, toplumsal gelişimin olası bir eğilimidir. Bireysel aktörler de bu eğilime kendi toplumsal gruplarından radikal bir şekilde ayrılarak karşı çıkabilirler. Ancak bunun olma olasılığı çok azdır (Burchardt 2003: 508; Sobel 2002: 139). Sosyal sermaye kavramı herhangi bir grup içerisinde bulunan bireylerin kendi aralarındaki tanışmaları, bulundukları gruba aidiyet duygusuyla bağlı oldukları, birbirlerine karşı güven duymaları, işbirliğini kullanarak kendi aralarında kurmuş oldukları ağa bağlı oldukları sosyal bir sistemdir.

1.1.2.3. Kültürel Sermaye

Bourdieu'nun farklı şekle bürünmüş olan toplumlarda sermaye diye adlandırdığı iktidar şekillerinden bir tanesi de kültürel sermayedir (Swartz, 2011: 110). Kültürel sermaye, üst sınıfların üyelerine ait bilgi ve yetkinlikler olarak tanımlanmaktadır (Sullivan, 2001: 895). Kültürel sermaye, bir tek çevre ve aile içerisinde elde edilen kazanımlar haricinde aynı şekilde bireyin kendi çabalarıyla eğitim ile ilgili elde ettiği kazanımlar yoluyla kazandığı ya da irsî olarak kendi bedeninde bulunan bazı görünmeyen güçlere, başarılarla ve yetenekleri de ima etmektedir. Kültürel sermaye kavramı; eğitimle beraber öğrenilmiş davranış kalıplarını, tüm kabulleri, özetle toplumun esasını içermektedir (Avcı, 2015: 18). Bourdieu'ya göre kültürel sermaye kavramı, toplumsal olarak düşünüldüğünde aynı kökenlere sahip olmakla beraber farklı olan eğitim seviyesinde olan ailelerin çocuklarının okul içerisinde göstermiş oldukları eşit olmayan başarıyı dile getirmek üzere yaptığı araştırmanın sonucudur (Bourdieu ve Wacquant 1992: 160; Bourdieu, 1986: 243).

Bourdieu'nun kültürel sermaye ile ilgili araştırmaları incelendiğinde kültürel sermaye kavramını; zekâ, akademik başarının bir insanın kültürel sermayesini tek başlarına karşılayamadığını söylemektedir. Ona göre çocuğun ailesinin eğitim düzeyi sosyo-ekonomik durumu da bireyin kültürel sermayesini etkilediğini bizlere söylemektedir. Eğitim sadece okulda değil, ailelerden gelen değerlerin ve bilgilerin mirasını da içerir (Arun, 2009; Bourdieu, 1986). Throsby (1999). Kültürel sermaye kavramını, kültürel edere dayanakta bulunan bir mahiyet olarak belirtir. Kültürel sermaye kavramı kişinin kültür birikiminin bir varlıkta ortaya çıkmasıdır. Kültürel sermaye kavramı bireylerin medeniyetlerinden etkilenecek mesleğini yapma şekline, felsefesine, yaşam tarzına yansıttığı her pozisyon biçiminde

adlandırılabilir (Avcı, 2015: 20). Çocukların içinde yaşamış oldukları kültür, ailelerin eğitim düzeyleri ve sosyo-ekonomik düzeyleri genel itibarıyla bu çocukların bilgi düzeylerini ve davranışlarını ortaya koymaktadır.

Kültürel sermayenin dahil edilmesi ve birikmesi için sosyalleşme veya öğrenme süresinin olması gerekmektedir. Kültürel sermaye bir kişinin ya da bir toplumun malıdır ve bu nedenle alışkanlığının bir parçasıdır (Bourdieu 1983: 186-187). Kültürel sermayenin elde edilmesi için gereken süre ekonomik ve kültürel sermaye arasındaki bağlantıyı temsil eder. Çünkü eğitim ekonomik maliyetleri doğrudan (okul ücretleri veya kitap gibi öğrenme materyalleri için) ve dolaylı olarak (daha uzun bir eğitim süresi, daha sonra iş piyasasına giriş ve para kazanmanın başlangıç noktasını) etkilemektedir (Becker, 1993). Kültürel sermayenin oluşabilmesi için öncesinden çocukların ailelerinin ekonomik sermaye düzeylerinin yüksek olması çocuklar açısından kendilerini eğitim alanında daha da ileriye taşıyabilmeleri için gerekli olan şartlardan biridir. Çocukların kültürel sermayelerini geliştirebilmesi için belirli bir zaman dilimine ve parasal desteğe ihtiyaç duyacaklarından dolayı bu çocukların önce ekonomik kaygılarını giderecekleri maddi olanakların oluşturulması gerekmektedir. Daha sonra zamanını eğitimi için kullanıp eğitim süresi dolduktan sonra iş piyasasına girebilmelidir.

Aileler arasındaki ekonomik ve kültürel sermaye miktarındaki eşitsizlikler, bu sermayelerin çocuklara aktarılmasının farklı başlangıç noktalarına, sürelerine ve bunun sonucu olarak çocukların farklı sermaye birikim miktarlarına neden olmaktadır. Kültürel sermaye bakımından zengin ebeveynler, çocuklarının kültürel sermayesine yıllar önce (örneğin çocukları okul öncesi eğitimine göndermek) ve zorunlu eğitimden sonra (örneğin çocukları üniversiteye göndermek) yatırım yapmaktadırlar.

Kültürel sermayenin maddi taşıyıcıları yasal olarak miras bırakılma yoluyla devredilebilirler. Fakat kültürel sermayenin becerileri barındıran kısmı (Tablolardan zevk alma veya belirli makineleri kullanma yeteneği) devredilemez ve sosyalleşme sürecinde birey tarafından algılanır ve edinilirler (Yani kültürel beceriler de sermayenin içindedir aslında). Buna göre kültürel sermaye, çocuklara aileleri tarafından devredilirken beceriler devredilememektedir. Çocuklar, eğitim alarak kültürel becerilerini geliştirebilmekte aldıkları eğitimden sonra bazı unvanlar alıp yasal olarak bu haklarını garanti altına almaktadırlar (Bourdieu 1983: 188-190).

Eğitim sistemi aynı unvanı taşıyan bireylere aynı değeri göstermekte. Çocuklar arasındaki kültürel sermaye düzeylerini zamanla değiştirilebilir hale getirmekte ve kültürel

sermayenin paraya dönüştürülebilirliğini garanti altına almaktadır (Bourdieu 1986: 242; 1983: 190; 1977: 363). Bu başlık incelendiğinde ekonomik sermayenin kültürel sermayeye dönüştürülmesinin bir ürünü olmakla birlikte, kültürel sermayeyi ekonomik sermayeye dönüştürmeyi mümkün kılan sertifikadır. Bu sertifika, bir kişinin kültürel sermayesinin miktarını göstermekte ve bu nedenle bu kişinin işgücü piyasasında bir iş bulmasına olanak sağlamakta. Ayrıca unvan, kişinin kültürel becerilerine göre oluşmasını sağlamakta. Ama bu her zaman böyle olmamakta, çünkü eğitime daha çok kişinin erişmesi, işgücü piyasasında gerekenden daha fazla sayıda kişiye belirli bir unvan almaya yol açmaktadır. Sonuç olarak, bu unvanı taşıyan herkes iş bulamaz. Kültür sermayesine ek olarak sosyal sermayesi olan insanlar, potansiyel bir işverenle işe alınma şansını artıran bir ilişki kurabilirler. Kişinin sadece kültürel sermayesinin olması yeterli değil, kültürel sermayenin yanında insanlarla olan ilişkisine göre sosyal sermayenin de herhangi birş sahibi olmasının şartlarını oluşturmaktadır.

Çocuklar arasındaki kültürel sermaye düzeylerinin farklı olmasının nedenleri arasında; ailenin gelir düzeyi, ekonomik düzey arasındaki farklılıklar ve ailelerin kendi kültürel sermaye düzeyleri arasındaki farklılıklardan dolayı kültürel sermaye düzeyleri arasındaki farkları ortaya çıkarmaktadır. Bu farklara aynı zamanda sosyal sermaye ile birlikte tamamlandığında hayat içerisinde ekonomik sorunlarını daha da ileriye taşımasına yardımcı olacaktır. Bazı çocukların bireysel yeteneklerinden dolayı bazen bu kültürel sermaye düzeyi arasındaki farklılık kısa zaman içerisinde ortadan kalkabilmektedir.

1.1.2.4. Psikolojik Sermaye

Önceki yıllarda pozitif psikoloji adı verilen yeni bir hareket başlatıldı. Bu olumlu yaklaşım, odağı neredeyse ruhsal hastalıkları ve patolojileri iyileştirmeye vurgu yaparak insanların hayatını iyileştirmenin daha verimli, daha değerli olduğunu ileri sürmektedir. O zamanlar Amerikan Psikoloji Derneği'nin başkanı olan Martin Seligman liderliğindeki pozitif psikoloji, insanlarla ilgili davranış bozukluklarını ve bu davranış bozukluklarını düzeltmeye çalışmak yerine bunu temel alarak insanların davranışlarının temeline inmektedir. Yapılan bu araştırma sonucu insan davranışların olumlu özellikleri, yetenekleri, erdemleri gibi pozitif yönelimli çoklu güçlere dikkat edip geliştirmeleri dikkate alınmadığından insanların nasıl daha mutlu olabilecekleri ile nasıl daha başarılı olabilecekleri üzerinde durmaları gerektiğini savunmuştur (Luthans ve Youssef, 2004: 14).

İnsan yaşamının kalitesini yükselterek hayatını anlamlı kılacak bir şekilde vizyon oluşturarak onun gizilgüçlerini ortaya çıkarmak pozitif psikolojinin ilgi alanına girmektedir (Çetinkaya, 2019: 11.). Buradaki asıl amaç insan davranışlarının olumsuz yönlerinin

bulunmasından ziyade insanları mutlu edecek davranışların desteklenerek bu insanların daha çok mutlu olmalarına gayret etmeye çalışan bir yaklaşımdır. Kişilerin her zaman olumlu yönleri desteklenip hayatındaki olumsuzluklar değil de olumlu yönleri dikkat etmektedir.

Psikolojik sermaye, değişim gösteren sermaye anlayışıyla beraber insan ve insan kümelerinde bulunan psikolojik halin olumlu istikamette geliştirilerek üretime ve ortama pozitif pay sağlayabileceğini ortaya çıkaran sermaye yaklaşımıdır(Avcı, 2015: 17). Bireylerin pozitif yönlerinin önce anlaşılması daha sonra bu yönlerin nasıl daha iyi olabileceği üzerinde yapılan istişareler sonucunda kişinin mutlu olmasına destek vermektedir. Bu pozitif yönler gözetilerek kişilerin kesinlikle mutlu olamayacakları düşünülmüktedir. Psikolojik sermaye örgüt içindeki üyelerinin meydana getirdiği davranışlar ve örgütün çıktıları ile arasında bağlantı kurmaktadır. İş tatmini, iş performansı, örgütsel bağlılık, iş devamlılığı, iş stres düzeyi gibi örgütsel hususlarla ilgilidir (Abbas ve Raja, 2010).

Geleneksel bir görüş açısı itibariyle adlandırılan kaynaklar ve üretilen çözüm önerilerinin bugünkü çalışma koşulları içerisinde dar kaldığı kabul edilen bir gerçektir. Çağdaş örgüt yapısında ehemmiyet verilen kaynaklar ve değerlerin de geleneksel mantık süzgecinden geçmesi gerekmektedir. Örgütlerin kendi zayıflıklarını tespit ettikleri ve buna çözüm önerileri oluşturdukları yaklaşımların yerini daha güçlü hususlar üstünde duran ve bu güçlü davranışların geliştirilmesini merkeze alan proaktif bir bakış açısının kullanma vaktinin geldiği düşüncesi hem bilim insanlarını hem de uygulayıcıları yeni arayışlara yönlendirmiştir. Bu arayışlar sonucunda çağdaş örgütlerde en mühim sermayenin psikolojik sermaye olduğu fikri ortaya çıkmıştır (Polatçı, 2011: 33).

1.1.2.5.Beşerî Sermaye

Beşerî sermaye fikri ilk defa 1960 yılının başlarında tarımsal üretimdeki artışları eğitim ile ilgili yapılan yatırımların katkılarıyla öne süren Schultz tarafından kullanılmıştır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 118). Tarım topluluklarında sadece seçkinlere münhasır olan eğitim; sanayi topluluklarında devletin eğitim vazifesini kendi üzerine almasıyla yaygınlaşmış, herkese ulaşmaya başlamıştır. Fakat henüz eğitim kısıtlıdır ve belirli bir zaman dilimi için geçerlidir. Eğitimin esas gayesi bireylere teknik eğitim sağlamak ve cehaleti yenmektir (Erkan,1998:112). Bu kısıtlı eğitimin daha çok insana ulaştırmak için neler yapılabilir ya da bu kısıtlı zaman diliminde kimlere bu eğitim ulaştırılabilir diye bireylere bu eğitimin teknik yönleri üzerinde çalışmalar yapılmıştır.

Beşerî sermaye, işgücü bünyesinde taşıdığı ve sahip olduğu nitelikleri içermekte olup literatürde genellikle bir ülkedeki işgücünün eğitim seviyesi ve sağlık standartlarını gösteren değişkenler ve kalkınma seviyesini gösteren indekslerle ölçülmektedir (Karataş ve Çankaya, 2011: 106). İnsan sermayesi genellikle bilgi, beceri, yetenekler veya eğitim, deneyim ve belirli tanımlanabilir becerilerden elde edilen yetkinliklerdiyeadlandırılmaktadır(Luthans ve Youssef, 2004: 5). Beşerî sermaye kavramı, bir ekonomideki beceri ve bilgi yüklü vasıflı işgücünü söylemek için de kullanılmaktadır (Şimşek ve Kadılar, 2010: 117). İnsan sermayesi olarak da adlandırılan bu sermaye biçimi, bireylerin vasıflı işgücüne ulaşabilmeleri açısından ekonomik anlamda belli bir bilgi birikiminin olması gerektiği üzerinde durmaktadır.

1.1.3. Bourdieu' ya Göre Kültürel Sermaye Biçimleri

1.1.3.1.Bedenselleştirilmiş (Somutlaştırılmış) Kültürel Sermaye:

Bourdieu, bedenselleştirilmiş sermayeyi ortak kod olarak tanımlamaktadır. Bu koda sahip olanların kelimeleri, davranış türleri ve işleri aynı şekilde anladıklarını söylemektedir. Bu eğilimlerin uzun ömürlü olduklarını ve genç yaştaki bir bireyin aile içinde sosyalleşmesi süreci diye belirtmektedir(Bourdieu 1977: 193).Throsby, Bedenselleştirilmiş (somutlaştırılmış) kültürel sermayeyi, kişininbedeni ile zihninde uzun süre boyunca yerleşmiş kültürel hareketler diye adlandırmaktadır (Avcı, 2015: 23). Bedenselleştirilmiş (somutlaştırılmış) sermaye; kişinin norm, tutum ve davranışları uzun bir süreç sonunda oluşmakta ve kolay kolay karşıdaki kişilere aktarılamamaktadır. Bedenselleştirilmiş (somutlaştırılmış) sermayenin zor olmasının sebebi nesnelleşmiş ve kurumsallaşmış kültürel biçimlerin aksine sermayenin somut bir bileşenin olmamasıdır. Bir süreç sonucunda yetenekli veya yetenekli olmayan olarak algılanan bu çocuklarda doğuştan baskın olan kültürel sermayenin bağışlanması ile belli bir seviyeye ulaşabilir. Somutlaşmış kültürel sermaye bireyin yatırımı yoluyla edinilen (kendini geliştirme yoluyla) insanlar tarafından değer verilen ve yaşanmış deneyimlerle kazanılır (Bourdieu, 1990). Sermaye şekilleri (tutum, inanç ve eğilimler) kolayca aktarılamaz, kalıtım ve uzun süreli uygulamalar yoluyla aktarılabilir (Portes, 1998: 4). Bireyler, bedenselleşmiş kültürel sermayelerini aile bireyleriyle temaslarda bulunarak ve uzmanlar aracılığıyla kazanmaktadır. Bedenselleşmiş kültürel sermaye, düşük ebeveyn beklentileri, topluluk ve istihdam fırsatlarının eksikliği ile öğretmenlerin olumsuz tutumlarından etkilenmektedir (Portes, 1998).

1.1.3.2.Nesneleştirilmiş Kültürel Sermaye:

Nesneleştirilmiş kültürel sermaye kavramı; resimler, kitaplar, makineler ve araçlar gibi kültürel öğelerin nesneleşmiş şekillere bürünmüş hali olmaktadır. Bu nesneleşmiş ürünler kullanıldığı zaman bunların doğasında var olan kültürel sermaye iletilmektedir. (Avcı, 2015:24). Nesnelleştirilmiş kültürelsermaye; kültürel anlama sahip olan resim, kitap, enstrüman, alet, makine ve dergilerin aktarılabilmesidir.Nesnelleştirilmiş sermaye; öğenin veya nesnenin kendisi değil, öğenin bulundurulması için yerleştirilen değerdir. Kavram, sahiplik ve ekonomik sermaye yoluyla takdir edilen kültürel mallar için kullanılabilir. Hem maddi olarak hem de ekonomik sermaye ile sembolik olarak bedenlenmiş sermaye yoluyla tahsis edilebilmektedirler (Bourdieu, 1984). Doğrudan gözlenebilen nesneleştirilmiş kültürel sermaye somutlaşmış sermayenin aksine gözlenebilir; nesnelleştirilmiş sermaye, maddi özellikleri olduğu için doğrudan gözlenebilir. Sırf mülkiyet nesnelleştirilmiş sermaye olarak nitelendirilmez, önemini anlayan ve sahip olduğu şeyin anlamını bilen kullanma yeteneğini içerir. Bunu yapmak bir dizi özel beceri ve bilgi gerektirir. Nesnelleştirilmiş haldeki kültürel sermaye her bir kişide hatta kişilerin toplamında bedenselleştirilmiş kültürel sermayeye indirgenemez. Ama unutulmamalı ki bu maddi açıdan etkin ve sembolik sermaye kültürel üretim alanında (sanatsal alanda, bilimsel alanda vb) devam eden mücadelelere karşı bir silah olarak kullanıldığı, uygulandığı ve etmenler tarafından sahiplenildiği sürece aktif olarak devam etmektedir (Avcı, 2015: 25).

1.1.3.3.Kurumsallaştırılmış Kültürel Sermaye:

Kişinin aldığı eğitim sonucunda hak kazandığı sertifikalar, başarı belgeleri ve diplomalar kendisine ait kültürel sermayenin kurumsallaştırılmış ifadesidir (Avcı,2015: 25).Kurumsallaştırılmışkültürelsermaye bireye belirli bir dernek ve kurumlar yardımıyla unvanlar verilebilir.Eğitim veren kurumlardan alınan eğitim başarı sertifikaları ile bireyin kültürel yeterlilik derecesi sonucunda akademik sertifikalar bireye ait bir kimlik belgesi haline gelmektedir (Bourdieu 1984: 248). Kurumsallaşmış kültürel sermayenin akademik kimlik ve nitelikleri olan “kültürel sertifika” bireye geleneksel güce göre değer, sürekli yasal olarak garantili yetkinlik vermektedir.Nesnelleştirilmiş ve kurumsallaşmış kültürel sermaye satın alınabilir ve kişisel olarak aktarılabilirken, somutlaşmış kültürel sermaye örgün eğitim, yaygın eğitim ve sosyal bir karışım yoluyla deneyim hallerinde birikmektedir (Davis, 2010).

1.1.4. Habitus ve Alan Metaforu

Habitus, kültürel sermayenin etkisinin arkasındaki mekanizmadır. Bourdieu, alışkanlığı geçmiş deneyimleri bütünleştiren her an bir algı, takdir ve eylem matrisi olarak işlev gören ve izin verilen şemaların ana aktarımları sayesinde çeşitlendirilmiş görevlerin başarılmasını mümkün kılan, kalıcı tek bir değişim sistemi ve benzer şekilli sorunların çözümü olarak söylemektedir (Bourdieu, 1971: 83). Yani belirli bir sosyal grupta bir bireyin etkinliği bu grubun tüm üyeleri tarafından tutulan bir dizi öznel algıdan büyük ölçüde etkilenmektedir. Farklı sosyal sınıflardan olan üyelerin birincil sosyalleşmelerinin doğasında farklı oldukları düşünüldüğünde her sınıfın üyelerinin tutumlarını, beklentilerini ve isteklerini şekillendirebilecek benzersiz bir alışkanlığı vardır. Birey toplum içinde diğer insanların yaşamlarını gözlemleyerek neyin mümkün olduğu ve neyin mümkün olmadığı hakkında bir değerlendirme yapar ve buna göre kendi istekleri için mantıklı veya makul seçimler yapmaktadır (Dumais, 2002: 45). Kişi, sosyal dünya ve yaşam şansı hakkındaki inançlarını içselleştirerek kendi tutum ve beklentilerini geliştirmekte. Bu içselleştirme, erken çocukluk döneminde gerçekleşir ve bu bilinçdışı süreçten kaynaklanan alışkanlık, bireyin dünyayla karşılaşmasıyla sürekli olarak değiştirilmektedir (DiMaggio, 1979; Dumais, 2002).

Bourdieu'ya göre habitus gelişiminin sonuçları çok önemlidir ve mevcut sosyal yapının korunmasında kilit rol oynamaktadır (Bourdieu, 1977). İnsanlar doğdukları sınıfsal konumlara dayanarak bireysel potansiyelleri hakkında fikir geliştirmektedirler. Örneğin işçi sınıfı çocukları genellikle işçi sınıfında kalacaklarına ve dolayısıyla daha düşük eğitim isteklerine sahip olacaklarına inanırlar ve bu inançlar daha sonra eylemlerine yansımaktadır. Bu nedenle Bourdieu sosyo-ekonomik durumu düşük olan ailelerden gelen öğrencilerin düşük eğitim başarısının “akademik başarılarının düşük istatistiksel olasılığının nedeni değil ürünü” olduğunu düşünmektedir (DiMaggio, 1979: 1,465). Kısaca, yüksek beklentiler yüksek derecelere yol açmaktadır. Bir öğrencinin beklentileri, geçmişteki deneyimlerinden gelmektedir.

Alan, Bourdieu'nun sosyal yeniden üretim modelindeki bir diğer önemli kavramdır. Hem aktörlere hem de organizasyonlara ve bunlar arasındaki kültürel veya sosyal bir alandaki etkileşim kurallarına atıfta bulunur. Örneğin izole edilmiş ajanların basit bir toplamına veya sadece yan yana yerleştirilmiş elemanların toplamına indirgenemeyen entelektüel alan bir manyetik hat gibi, bir güç hatları sisteminden oluşmakta. Başka bir deyişle ajanlar veya ajanlar sistemi; varlıkları, muhalefetleri veya kombinasyonları ile belirli bir zamanda yapısını belirleyen birçok güç olarak tanımlanmaktadır. Buna karşılık bunların her biri içsel özelliklere

asimile edilemeyen konumsal özellikleri türettiği bu alandaki özel konumu ile tanımlanmaktadır (Bourdieu, 1971: 161).

Bu örneğe bakıldığında alan kavramının en önemli özelliklerinden birinin çatışma olduğunu görebiliriz. Belli bir alanda, ikincil gruplar ve baskın kaynaklar üzerinde kontrol için mücadele etmektedirler. Alan, katılımcıların sosyal pozisyonlar için birbirleriyle yarıştıkları toplumun bir birimidir. Toplumsal yapı her aktörün brüt ve sermaye biçiminin göreceli birleşimine uygun olarak konumlarını elde ettiği bu rekabet sayesinde oluşmaktadır (Bourdieu, 1978: 821, 1989:17). Alanında benzer statüye sahip aktörlerin benzer pozisyonları, eğilimleri, alışkanlıkları ve ilgi alanları olmaktadır (Bourdieu and Wacquant, 1992). Sosyal hayatın ana amacı farklı türde sermaye veya kaynak biriktirmek ve tekelleştirmektir. Bu sebeple, her alan bir veya daha fazla sermaye türü ile ilintilidir. Belli bir alanda, aktörlerin etkileşimi, sahip olduğu farklı sermaye biçimleri, pozisyonları ve alanı yöneten kurallar dahil olmak üzere birden fazla güç tarafından şekillendirilmektedir. Kısaca alan, katılımcıların bir tür sermayenin birikimi için bir hisseye sahip oldukları ve birbirleriyle rekabet ettikleri kültürel veya sosyal bir alandır.

1.1.5. Kültürel Sermayenin Bileşenleri

Avcı (2014) tarafından oluşturulan kültürel sermaye ölçeği alt boyutlarından katılım, entelektüel birikim, kültürel potansiyel ile kültürel bilinç boyutları olarak dörde ayrılmaktadır.

1.1.5.1.Kültürel Etkinliklere Katılım Boyutu

Kültürel faaliyetlere katılımı katılım boyutu diye adlandırmakta ve kültürel sermaye birikimine işaret etmektedir. İnançlar, karmaşık ilişkiler ağı, motivasyonlar ve değerlerden meydana gelen kültür, sosyal bir sistem olarak davranışlarımızı ve tutumlarımızı etkilemektedir. Bu sistem, birey ile topluluk seviyesinde faaliyet göstermekte ve sosyal sermayenin oluşumunu ya desteklemekte ya da oluşumuna engel olmaktadır (Avcı, 2015: 26). Bu boyut içerisinde kişinin kültürün içeriği ile ilgili hazırlanan faaliyet kutlama tarzındaki gurup içi etkinliklere katılmayı ve dolaylı bir şekilde bu etkinliklerden kazanılan birikimi ifade etmektedir. Katılım dürtüsüyle ortaya çıkan bu etkinlikler sonucunda kişi; değer, dil, din gibi etmenlerle etkileşim içerisine girerek bu etmenlerle ilişkisinin temelini atar ya da güçlendirmektedir. Kültürel sermayenin bileşenlerinden katılım boyutu bir tek kültürel bölüşmelerle gerçekleşmektedir (Aydın, 2020: 24). Kültürel sermaye bileşenlerinden katılım boyutu kültürel sermayenin birikimini gösterir ve kültürel etkinliklere katılımı belirtir. Karmaşık olan inançlar, ilişkiler ağı, motivasyon ve değerlerden meydana gelen kültür

kavramı, sosyal bir yapı olarak davranışlarımızı ile tutumlarımızı etkilemektedir. Bu yapı, topluluk ve kişi seviyesinde çalışma gösterir, sosyal sermayenin ortaya çıkmasına ya destek olur ya da ortaya çıkmasını engeller. Kültürel değerlerin ve normların kişilerin davranışları üzerinde çok fazla hükmü vardır. Çünkü herhangi bir topluluk, kültürel faaliyetler için ne zaman bir araya gelse işte o vakit o topluluğun içindeki ağlar, ortaklıklar ve ilişkiler artar. Başka bir söyleyişle ritüeller, kutlamalar, törenler; kişilerin birleşmesini sağlayan kültürel etkinliklerdir ve bireyler arasındaki sosyal sermayeyi geliştiren bir hüküm oluşturmaktadır (Özdemir, 2007). Kültürel katılım boyutu bireylerin toplum içerisinde oluşan etkinliklere isteyerek ya da istemeyerek katılması sonucu o toplumun kültürel değerlerini, dilini, dinini, örfünü, adetlerini, geleneklerini ve göreneklerini elde etmesidir. Bunları elde ederken o toplumun kültürel sermayelerinin kendi davranışlarını etkilediğinin farkına varmaktadır.

1.1.5.2.Entelektüel Birikim Boyutu

Entelektüel birikim boyutuna değinmeden önce hem entelektüel hem de birikim kavramlarını ele almakta fayda vardır. Entelektüel kavramı bizim dilimize Batı'dan gelmiştir. Sanat, kültür, ilim alanında eğitilmiş bireyler için entelektüel kavramı kullanılmaktadır. Yani kısaca aydın dediğimiz insanlara entelektüel denilmektedir. Birikim kavramı ise herhangi bir nesneyi bir araya getirmeye, bu nesneleri toplamaya birikim denilmekte ya da bilgi, kültür ya da sanat alanında yapılan çalışmaları yanında toplama birikim diye adlandırılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2020).

Şimdiki zamanda çok hızlı dönüşümlerin ve değişikliklerin devam etmesiyle beraber değişimlerin hareketlerini idrak etmek ve vaziyete göre hareket etmek için lazım olan bilgi birikimini kazanmak ilk hale gelmiştir. Sanayi topluluklarından bilgi topluluklarına geçilen zamanımızda bilginin değeri hemen hemen her geçen günler daha da fazla artmaktadır. Bilgi yaptığımız, ürettiğimiz, satın aldığımız ve sattığımız nesnelerin gerçek bileşeni durumuna gelmiştir (Steward, 1997: 3).Entelektüel sermaye kavramı işletmelerin sahip olduğu insan sermayesi ile yapısal sermayesinden meydana gelen maddi değeri olmayan hareket etmeyen varlıkların ekonomik olarak herhangi bir karşılığı biçiminde tanımlanmıştır (Nerdrum ve Erikson, 2001). Genel olarak entelektüel birikim kavramı incelendiğinde bu kavramla beraber önce entelektüel ve sonra birikim kavramları da irdelenerek bu kavramın önemi ortaya konulmuştur. Entelektüel birikim boyutu, bir toplum içerisindeki yaşanmışlıkların ileriki zamanlarda gereken değişime uğrayarak elde edilen birikimdir diye tanımlanmaktadır. Burada entelektüel birikim boyutuna bakıldığında parasal bir karşılığı olmayan, fakat toplumun kültürel sermayeleri diye tanımlanan değerlerin zamanın şartlarını da göz önüne alarak

toplumun bu konuda kazanım elde etmesidir diye ifade edilmektedir. Kültürel sermaye ister aileden devralınmış olsun ister okul sistemi yoluyla elde edilmiş olsun bu kavram entelektüel niteliklerin tümüne karşılık gelmektedir. Entelektüel nitelikler genel olarak Bourdieu'nun kurumsallaşmış kültürel sermaye tanımı içinde bulunan sertifika ve diplomalarla meşru ve resmi hale gelmesine rağmen bireysel manada kişiye ait olan entelektüel niteliklere de atıfta bulunmaktadır (Avcı, 2015: 28).

1.1.5.3.Kültürel Potansiyel Boyutu

Kültürel potansiyel kavramı kişinin madden ve manen elde ettiği kültürel birikimlerin potansiyel yeterlilikleri anlamını taşımaktadır. Yani kültürel sermayenin biçimlerinden bedenselleşmiş (somutlaştırılmış) kültürel sermaye biçimine tekabül etmektedir. Kişinin kendisinde bulunan özelliklerinin yaşamı boyunca kazandığı nitelikler ile harmanlanıp belli bir potansiyelinin olması anlamını taşımaktadır. Kültürel potansiyel bir anlamda kişinin sahip olduğu bedensel ve zihinsel niteliklerinin oluşumu ve gelişimi süresince elde ettiği potansiyel yeterlikleri ifade etmekte ve Bourdieu'nun bedenselleşmiş kültürel sermayesine karşılık gelmektedir (Avcı, 2015:28).

Kültürel sermaye bileşenlerinden kültürel potansiyel boyutu, bireyin elinde bulunan kültürel birikimler diye ifade edilmektedir ve Bourdieu'nun sınıflandırmasında bulunan bedenselleşmiş kültürel sermayeyi kapsamaktadır. Yetenekli bir el, kulak, ayak, göz, hatta akıl, hayal, burun, hafıza ve duygu sahibine milyonlar kazandırmaktadır. Ancak bu kültürel sermayelerin de tarla arazisi gibi işlenilmeleri gerekmektedir (Kaplan, 2000: 70). Arun (2009) yaptığı araştırmada 2004 yılı Avrupa Yaşam Kalitesi çalışmasının içerisinde kültürel sermayenin dağarcıkları olarak potansiyel olan kültürel sermaye boyutu ve gerçekleşmiş olan kültürel sermayeyi açıklamaya çalışmış ve kültürel potansiyel olarak eğitim düzeyi, resmi eğitim, eğitim ile yabancı dili bilme seviyeleri veya son yıllardarastgele bir kursa katılım durumunu değerlendirmeye almıştır.

1.1.5.4.Kültürel Bilinç Boyutu

Kültürel bilinç boyutu, kültürel faaliyetlere duyarlı olma ve çevredeki kültürel değerlerin farkına varma söz konusudur (Avcı, 2015: 28). Kültürel bilinç boyutu kısaca kendi çevresinde bulunan kültürel sermayelere duyarlı olma diye adlandırılmaktadır. Bu konuda sadece duyarlı olması değil aynı zamanda bu kültürel birikimini koruması anlamını da taşımaktadır. Kültürel bilinç boyutunun oluşmasında milli olan kültürler diğer kültürlerle karşı öncelikle direnç göstermeye çalışmaktadırlar, fakat çoğu zaman diğer kültürleri uygun bulup

benimsemektedirler (Büyüksü, 2000: 122).Genel olarak tüm milletler halk kültürünü, kültürel mirası ile milli kültürlerini kendilerinden sonraki nesillere kendi dilleriyle ulaştırmaya çalışmaktadırlar. Bir milletin varlığının bitmesi demek farklı kültürü onaylaması demekten geçmektedir. Ama bir milletin yaşamaya devam etmesi için tek şartın farklı olan kültürlerle karşı direnmesi gerekir ki kendi dilini, halk kültürünü genel olarak kültürel mirasını koruyup bu konuda bir bilinç oluşturmamasından geçmesi gerekmektedir (Kolaç, 2009; 20-21). Toplumsal olarak incelendiğinde muayyen bir hacimdeki kültürel sermaye miktarı arttığı zaman toplumun kültürel yazgısı aynı hızda artmaktadır. Daha kolay bir söyleyişle daha çok kişi geleneksel olan kültürel törenleri yerine getirdikçe miras olan yerleri ziyaret ettikçe, sanat ile ilgili müzelerine gittikçe vb. halk kendisine ait olan kültürel mirası ile ilgili daha çok bilinçli bir duruma gelmektedir (Throsby, 2005).

1.1.6. Kültürel Sermaye ve Eğitim

Kültürel sermaye ile eğitim arasındaki ilişki ele alındığında eğitim kavramının kültürel sermayenin içinde yer aldığı hatta kültürel sermayesi yüksek olan bireylerin toplum içinde eğitsel anlamda önplanda oldukları görülmektedir. Birey dünyaya geldikten sonra ailesinin kültürel sermaye yeterli düzeyine bakılarak alabileceği eğitim ile ilgili tahmin yapılabilmektedir. Birey okul yaşantısını başlamadan önce ailesinden almış olduğu kültür ve bilgiler sayesinde kendi kültürel sermayesini oluşturmaktadır. Daha sonraki süreçte kültürel sermayesini okul yaşantısının başlangıcından sonuna kadar geliştirmektedir.Kültürel sermaye birey veya toplumun sahip olduğu beğeni, bilim, bilgi, deneyim, beceri, sanat, ahlak, inanç, alışkanlık, gelenek ve kurallara ait manevi değerleri kapsamaktadır(Ekşi, 2012: 15). Bireyin ailesi ile çevresinden kazanmış olduğu kültürel sermaye hayatını şekillendirmektedir. Kendi bilgi ve becerilerini geliştirirken aile ve toplumun kültürel birikimi ile dünya görüşlerinden faydalanıp kültürel sermayesi düşük olan ailelerin çocuklarına göre daha iyi bir şekilde okul yaşantısına başlamaktadır. Okula başlayan kültürel sermayesi yüksek olan bireyler, kültürel sermayesi düşük olan bireylere göre daha başarılı olmaktadır. Bourdieu çocukların okul başarısının sebebinin başarılı çocukların “yetenek” ya da “zekâ”sında olmadığını aile ortamından tevarüs ettiği kültürel sermayesinde ve toplumsal kökeninde aramaktadır. Okulda başarısız; çünkü tembel, çünkü akıllı almıyor gibi kader olarak görülen şeylerin aslında tahakküm ilişkileri ile ilgili olduğunu göstermektedir (Avcı ve Yaşar, 2014: 67). Bourdieu’ya (1986) göre Okulun bilgileri öğrencilere aktaran bir kurum olmadığı aynı zamanda iyi bir ekonomi ile sosyal yaşantı için etkisinin olduğu bazı kültürlerin teşvik edildiği kurum olarak adlandırmaktadır (Bucak, 2019:18).Eğitim sistemi, kültürel sermayenin değerlendirilmesinde

onu taşıyana akademik mükemmellik gibi pozitif nitelikleri kazandırır ve özünde önyargılıdır. Kültürel sermayeye sahip çocuklar, kültürel sermayeye sahip olmayanlarla karşılaştırıldığında eğitim sistemi içinde "oyunun kuralları" ile daha hakimdirler ve bunun sonucunda akademik parlaklık adında yanlış bir izlenim göstermek için daha donanımlı olmaktadır (Avcı, 2015: 32). Sosyalizasyon sürecinde sınıf ile ilgili bütün öğrenmelerimiz kültürel sermayemizi oluşturmaktadır. Örnek olarak, yoksul kesimlere göre yemek yeme hayatta kalmak anlamını taşımakta, üst sınıflara göre bu durum törene dönüşebilmektedir. Sofra düzenlenişi hayatta kalmayı sağlayacak enerji miktarına göredaha çok önem arz etmektedir. Diğer yandan sınıf kavramının irdelemesinde eğitimin önemli bir yerinin olduğu kabul edilmektedir, çünkü eğitim de tek başına bir sosyalizasyondur. Bundan dolayı alınan eğitim kişinin düşünüş biçimini ve bakış açısını da belirlemektedir. Alt sınıftan üst sınıfa doğru gidildikçe daha çok soyut düşünmeyi sağlamaktadır (Baran, 2008:88).

1.2.KÜLTÜREL SERMAYE KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1.2.1. Yurtiçinde Yapılan Çalışmalar

Kip (2010) yapmış olduğu araştırmada toplumsal grupların televizyondaki program türlerinin izlenmesinin kültürel sermaye arasında olan ilişkiyi incelemeyi amaç edinmektedir. Bu çalışma 1 Ocak-30 Haziran 2008 ile 1-29 Eylül 2008 tarihlerindeki izlenme oranları ölçülmüştür. Türkiye'deki televizyon izleme alışkanlıkları toplumsal gruplar arasında farklı düzeylerde kültürel sermayeye sahip gruplarda anlamlı farklılıkların olduğu sonucuna varılmıştır.

Palabıyık (2011) yapmış olduğu çalışmada Pierre Bourdieu sosyolojisi ile ilgili önemli kavramayı amaç edinmektedir. Bourdieu günlük hayattaki olağanlıkların dışına çıkarak yeniden inşacı yaklaşımı savunduğu sonucuna ulaşmaktayız. Daha önceki tüm durumlar toplumun yapısı düşünülerek yeniden yapılanması sonucuna varmıştır.

Ekşioğlu (2012) yapmış olduğu bu çalışmada ekonomik kalkınma ve kültürel sermaye arasındaki ilişkiyi açıklığa kavuşturmak, Türkiye'de kültüre ait olan etkinliklerin çarpan etkisini hesaplayıp müze örneği ile toplumsal yarar ile kentsel yapılanmanın katkılarını bulmayı amaç edinmektedir. Bu çalışmada Fayda Maliyet Analiz ve Girdi Çıktı metodları kullanılarak kültürle alakalı etkinliklerin çoğaltan sayıları bulunmuş ve müzelerin sosyal ferahlamayı arttırdığı önemini ortaya çıkardığı sonucuna varılmıştır.

Yücel Boyacı, Demirhan ve Karataş (2013) yapmış oldukları bu çalışmalarında halen ülkemizde yürürlükte bulunan kayıt alanının yönetsel olacak şekilde işlevsel mi değil mi diye

tespit etmek, bu uygulamadan doğacak olan sosyal problemleri bulmayı amaç edinmektedir. Araştırma karma metoduyla betimsel desende 293 öğrenciye uygulanmıştır. Araştırmada ailelerin kültürel, sosyal ve ekonomik sermaye düzeyleri, çocuklarını göndermiş oldukları ve kayıt alanına müdahil oldukları okulların başarı seviyeleri aynı doğrultuda olduğu sonucuna varılmıştır.

Kes Erkul (2013) yapmış olduğu bu çalışmada sitelerde hayatını idame ettirenlerin yer ya da konut seçimi ile alakalı mekân tercihlerini tespit eden etkenleri incelemeyi amaç edinmektedir. Bu araştırma Ankara’da Kuru ile Or-An Sitelerindeki 31 kişi ile yapılan görüşmelerle veriler toplanmıştır. Bu çalışmada insanları mekân ya da konut seçimlerinde bireylerin kültürel sermayelerinin etkili olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Çerezcioğlu (2013) yapmış olduğu bu çalışmada bir Scene üyeleri, içinde bulundukları Scene üyelerinin kendi kültürel sermayelerinin arasındaki ilişkiyi açıklamayı amaç edinmektedir. Bu araştırma Extreme Metal Scene’yi anlamlandırır ve bu yapının içerisindeki üyelerin görünen davranış, pratikler ile değerler v.b. etrafında bir araya gelip sınırlarının belirlendiği, diğer insanlardan kendilerini farklı olarak gösterdikleri kültürel sermayelerini belirleyip bu üyelerin bunlarla ilişkisini açıklama sonucuna varılmıştır.

Avcı ve Yaşar (2014) yılında yaptıkları çalışmalarında öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri için güvenilir ve geçerli ölçüm yapabilecek bir ölçme aracı oluşturabilmeyi amaç edinmektedir. 2013-2014 yılında Gaziantep’te 256 öğretmene anket uygulanmıştır. Ölçek uygulandıktan sonra, geçerli analizler yapıldıktan geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Avcı (2015) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin sahip oldukları kültürel sermaye seviyesini belirleyip bu yeterlilikleri daha da ileriye taşıyabilmenin neler yapılacağı ile ilgili araştırma yapmayı amaç edinmektedir. Bu çalışma nicel ile nitel araştırma olan karma yöntemiyle yapılmış olan bir çalışmadır. 2013-2014 yılında nicel boyutu ile ilgili 2273 öğretmene ulaşılmış, nitel boyutunda ise 56 öğretmene uygulanmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik seviyeleri kıdem ve aile içinde yükseköğretim seviyesinde eğitim gören birey sayısı değişkenleri açısından anlamlı fark olmadığı, öteki değişkenlere göre anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır.

Yalçın (2016) yapmış olduğu bu çalışmada insanların güvenli sitelere yerleşmelerinin sebeplerinin neden olduğunu amaçlamaktadır. Bu çalışma İzmir’in Karabağlar ilçesindeki bir sitelere 152 anket ile tesadüfi örnekleme ile saha araştırmasıyla gün

içerisindeki durumların test edilmesiyle uygulanmıştır. Bu çalışmada güvenli sitede yaşayan insanların kültürel, ekonomik ve sosyal sermayeleri bakımından diğer bireylerle arasındaki farklılıklar, mekânsal, kültürel ve sosyal ayrışma, sosyal tabakalaşma gibi siteyi tercih etmelerindeki sebeplerdir sonucuna ulaşılmıştır.

Seyfi (2017) yapmış olduğu çalışmada sosyal yapı içerisindeki kültürel sermaye ile iletişim arasındaki herhangi bir iletişimin olup olmadığını bulmayı ve seviyesini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma 2015-2016 yılında Tokat Üniversitesi'ndeki 419 öğrenciye ölçek uygulanmıştır. Geliştirilen bu ölçek güvenilirlik ile geçerlik analizlerinin yapılması sonucu uygun bir ölçek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldırım ve Ergun (2017) yaptıkları bu araştırmada şeflerin kendilerini ve şefleri izleyenlerin sosyal yapı içerisinde nasıl göründüklerini, şeflerin kendileri arasındaki ayrımcılığı habitus ile kültürel sermaye ile açıklamayı amaç edinmektedir. Bu araştırma İzmir'de 20 koro tespit edilerek bunlarla görüşme ve gözlem teknikleri uygulanmıştır. Şeflerin kendi şefliklerini yaparken sahada elde etmiş oldukları tecrübelerin ve izlemiş oldukları stratejilerin kültürel sermayelerine bağlı olduğu şeflerin şeflik ile alakalı becerilerin ve tekniklerinin ortaya çıkmasında izleyici habitus ile eser habitusları dikkate aldıkları sonucuna varılmıştır.

Taşdemir ve Fındık (2017) yapmış oldukları çalışmalarında TÜİK'e ait olan 2012 yılında geliştirmiş oldukları Yetişkin Eğitimi Araştırması kullanılarak bireylerin bilişim ile ilgili teknolojileri kullanabilme yetenekleri ile kişilerin sosyal ve ekonomik değişkenlerin, aktivitelerin ve çevrimdışı kaynakların, kültürel sermaye ile arasındaki bağlantıyı araştırmayı amaçlamaktadır. Analiz metodu ile çoklu uyum analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılanların hem kendi hem de ailelerin eğitim seviyeleri ile bireylerin bilişim ile ilgili teknolojileri kullanabilme yetenekleri ile aralarında anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Emre (2017) yılında yapmış olduğu çalışmada annenin çocuğuna sesli bir şekilde kitap okumasının, annenin kültürel sermayesinin çocuğun okul hayatına başladığı okulöncesi dönemdeki okuryazar olup olmadığını araştırmayı amaç edinmektedir. Bu çalışma nitel bir araştırma olup Almanya'da yaşayan 6 Türk aileye uygulanmıştır. Kültürel sermayeleri farklı olan annelerin çocuklarına sesli kitap okuduktan sonra çocukları arasındaki sermaye farkı da anneleri ile doğru orantılı olduğu sonucuna varılmıştır.

Tatar (2018) yaptığı bu araştırmada ülkemizdeki mesleklerle ilgili danışmanlıkların Bourdieu'nun simgesel şiddet ve kültürel sermaye kavramları ile yeniden düşünmeyi amaç edinmiştir. Bu araştırma karma metoduyla Urla'da 296 öğrenciye anket ve 19 öğrenci ile de mülakat yapılmıştır. Bu araştırmada kariyer gelişim süreçleri ve meslek seçiminin tekrar gözden geçirilmesi gerektiği fırsat eşitliği açısından eğitim sisteminin yeniden dizayn edilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Gökalp (2018) yılında yaptığı araştırmada okulda çalışan idarecilerin kültürel yeterlik rolünü ile kültürel sermaye yeterlik seviyelerini belirleyip aralarında ilişkinin olup olmadığını incelemeyi amaç edinmektedir. Bu araştırma 2016-2017 yılında karma metoduyla Mersin ve merkeze bağlı olan ilçelerinde lise, ortaokul ile ilkokulda görev yapan okul idarecileri içerisinde nicel olarak 586 ve nitel çalışmaya da 18 kişinin katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Okul yöneticilerinin hem kültürel sermaye yeterlikleri hem de kültürel liderlik rollerinin değişkenler açısından anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Erdoğan (2019) yılında yapmış olduğu çalışmasında okulda görev yapan yöneticilerin kültürel sermaye seviyelerinin okul içinde bulunan okul kültürü ile ilgili yöneticilerin kişisel görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu çalışma 2018-2019 yılında Ankara ve dokuz ilçesinde çalışan 698 okul yöneticisi içinden 209 tanesi ile tabakalı örneklem yöntemi ile ölçek uygulanmıştır. Bu araştırmada yöneticilerin sermaye seviyelerinin mesleki kıdem, yaş, kardeş sayısı, mezun olunan lise türü ve okul öncesinde eğitim almaları gibi durumları ile kurumsallaşmış kültürel sermaye seviyeleri olan değişkenler açısından anlamlı farklılıklar tespit edildiği diğer değişkenler açısından herhangi anlamlı bir fark olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Okul yönetici gurubunun okul kültürü ile ilgili güç boyutunun yaş değişkeni açısından anlamlı bir fark ortaya çıkarken diğer değişkenlerle arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Bucak (2019) yapmış olduğu bu araştırmasında görev yapan öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ve yetkinlik seviyeleri arasındaki herhangi bir ilişki olup olmadığını incelemeyi amaç edinmektedir. İlişkisel tarama metoduyla 2018-2019 yılında Siirt il merkezindeki lise, ortaokul ve ilkokulda görevli 420 öğretmene ölçek uygulamıştır. Bu çalışmadaki öğretmenlerin kültürel sermaye ile ilgili yeterlik seviyeleri eğitim düzeyi değişkeni açısından anlamlı fark görülmediği, öteki değişkenlere göre anlamlı farkın görüldüğü, öğretmenlerin yetkinlik seviyeleri değişkenler açısından anlamlı bir farkın görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Güleç (2019) yapılan çalışmada sınıf öğretmenliği yapanların kültürel sermaye yeterlikleri ve çokkültürlü eğitim ile alakalı tutumlarını irdelemeyi amaç edinmektedir. 2017-2018 yılında Siirt'te betimsel ve ilişkisel tarama metoduyla 380 sınıf öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik seviyeleri yüksek, kültürel sermaye yeterlik seviyeleri ise anne eğitim düzeyi, yaş ve mesleki kıdem yılı değişkenleri açısından anlamlı fark görülürken diğer değişkenler açısından anlamlı bir fark görülmemiştir.

Atmaca (2019) yılında yaptığı bu çalışmada aileden gelen kültürel sermaye ile yatkınlıktan kaynaklanan toplumsal eşitsizliğin nasıl oluştuğunu ortaya çıkarmak Bourdieu'nun kültürel sermaye kuramını test etmek amaçlanmaktadır. Bu araştırma 2017-2018 yılında karma metoduyla İstanbul'da Beşiktaş ile Sultanbeyli ilçelerinde 1044 öğrenciye ulaşarak amaçlı örneklem yöntemi ile veriler alınarak uygulanmıştır. Sonuç olarak kültürel sermayesi yüksek olan ailelerin çocuklarının da yüksek çıkmış, düşük olan ailelerin de düşük çıkmıştır. Kültürel sermayeler bakımından hem düşük çıkan aileler hem de yüksek çıkan ailelerin konumlarını korumaları hasebiyle toplumsal eşitsizliğin de yine aynı ölçüde korunarak devam ettiği sonucuna varılmıştır.

Etiz (2019) yaptığı bu çalışmada öğretmenlerin sosyal sorumluluk ile ilgili liderlik yetenekleri ile kültürel sermaye yeterliklerini incelemeyi amaç edinmiştir. 2018-2019 yılında Siirt'te ilişkisel desende oluşturulmuş, 368 öğretmene ölçek uygulanarak yapılmıştır. Bu çalışmada öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik seviyelerinin okul öncesi eğitim alma cinsiyet ile gelir değişkenleri açısından herhangi anlamlı fark bulunmadığı öteki değişkenlere göre anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmıştır. Bir diğer değişken sosyal sorumluluk temelli liderlik becerileri ile kültürel sermaye yeterlik seviyeleri arasında da pozitif yönde anlamlı bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Aydın (2020) yaptığı bu çalışmada öğretmenlerin kültürel sermayelerinin yeterlikleri ve yaşam boyunca öğrenmeye ilişkin eğilimlerini tespit etmeyi amaçlamaktadır. 2018-2019 yılında ilişkisel tarama metoduyla Adana ve merkez ilçeleri olan Seyhan, Çukurova, Sarıçam ile Yüreğir'de 419 sınıf öğretmenine ölçek uygulanmıştır. Öğretmenlerin yaşam boyunca öğrenmeye ilişkin eğilimleri baba eğitim durumu, eğitim durumu ve kıdem değişkenleri açısından anlamlı bir fark olmadığı, diğer değişkenlere göre anlamlı farklılık olduğu; öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin anne-baba eğitim durumu, kitap okuma sıklığı ile kıdem değişkenleri açısından anlamlı fark olduğu, öteki değişkenlere göre herhangi anlamlı fark olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Ergüven Akbulut (2020) yapmış olduğu bu araştırmasında öğretmenlerin özyeterliliklerine, kültürel sermayelerine ve çalıştıkları kurumların sosyal sermayeleri ve ilgili algılamaları ile aralarında ilişki olup olmadığını tespit etmeyi amaçlamaktadır. Bu çalışma 2017-2018 yılında Hatay ilinde görev yapan 583 öğretmene karma yöntem uygulanmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin seviyelerine ait algıları anne eğitim düzeyi, sosyal medya kullanma sıklığı, baba eğitim düzeyi, yaş, hizmet süresi, cinsiyet, kardeş sayısı, derse girilen sınıftaki öğrenci sayısı, ve görev yapılan okuldaki hizmet süresi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılığın olduğu; öz-yeterlilik ile ilgili algıları anne eğitim düzeyi, cinsiyet, derse girilen sınıftaki öğrenci sayısı, yaş, sosyal medya kullanma sıklığı ve okulun bulunmuş olduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık olduğu; sosyal sermaye ile ilgili algıları görev yapılan okuldaki hizmet süresi, hizmet süresi, yaş, derse girilen sınıftaki öğrenci sayısı, okulun bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyi ve derse girilen sınıf düzeyi değişkenleri açısından da anlamlı bir fark olduğu sonucunu ortaya çıkarmıştır.

1.2.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Driessen (2001) yaptığı bu çalışmada çeşitli sermaye biçimlerinin etnik gruplar arasındaki farkın eğitime etkisini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Hollanda’da yapılan 4 tane farklı etnik grup arasında yapılan bu çalışmaya göre etnik gruplar arasında farklılık olmadığı, sosyal çevrenin dil ve matematik üzerindeki etkisinin olmadığı ama ailenin eğitim üzerinde etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Noble ve Davies (2009) yaptığı bu çalışmada kültürel sermayenin yükseköğretime katılma niyetleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. İngiltere’de üniversite öğrencileri üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre kültürel sermayenin ortak sosyal ölçütlerden bağımsız olarak yüksek öğretime katılımın ebeveynlerin meslek ve eğitimine göre etkisinin gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Khalifa (2010) yaptığı bu çalışmasında yöneticilerin aşırı derecede riskli ile fakir olan öğrencilerin kendi kültürel sermayelerini ile okula ait olan kültürel sermayeleri uyumlu hale getirmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre kültürel sermayesi düşük olan öğrencileri onaylayıp bu öğrencilerin geldikleri yerin kültürünü kabul eden başarılı okul liderlerinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Jaeger (2011) yaptığı bu çalışmada kültürel sermayenin çocukların akademik başarılarına etkisini bulmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kültürel

sermayenin çocukların matematik test puanlarını ve okumalarını etkilediği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Sakinç ve Cura (2012) yaptıkları bu çalışmalarında, toplumsal yapıyı etkileyen mali sosyalleşme ve kültür ilişkisinin mali sosyoloji kapsamı içerisinde niteliksel ve kavramsal açıdan incelemeyi amaçlamaktadırlar. Mali olayların birey ve toplum üzerinde oluşturduğu etkilerin daha önceden kestirilmesi ve bireylerin davranışlarını saptayan kültürel normların değerlendirilmesi, algılamasını ve vergiye karşı uyumu açıklayan davranışların anlaşılabilirliğini kolaylaştıracağı sonucuna varılmıştır.

Flores Vance (2013) yaptığı bu çalışmada okul ile ailenin kültürel sermayelerinin öğrenci başarı seviyelerini ne kadar etkilediği amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre okul ile ailenin kültürel sermayeleri öğrenci başarısını etkilediği aynı zamanda aile ile okulun birbirini etkilediği sonucuna varılmıştır.

Lewicka (2013) yaptığı bu çalışmada Polonya'da 2556 ve Ukrayna'da 3000 kişi üzerinde anket uygulamıştır. İnsanların ikamet ettikleri yerler ile kültürel sermaye arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre yaşadığı yerle duygusal bir şekilde bağlanan bireyler ile kültürel sermaye arasında pozitif bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Feniger, Shavit ve Ayalon (2014) yaptığı bu çalışmada İsrail'de laik ve dini eğitim veren kurumlarda kültürel sermayenin öğrenci başarısındaki etkisini bulmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre dini eğitimin olduğu kurumların laik eğitimin olduğu kurumlara göre öğrenci başarısının daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Banks (2015) yaptığı bu çalışmada Filipinler'in gençleri suçları için ceza olarak hapishaneye ve çocuk tutukluluğuna göndermek yerine bunları rehabilite etmeyi amaçlamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre yasa ile çatışan gençler; suçlu davranış ve disiplin, saygı ve eğitimsel katılımı vurgulayan kontrollü bir ortama yerleştirildiğinde gençlerin iyileşme gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Li, Savage ve Warde (2015) yapmış oldukları bu çalışmada ebeveynleri tarafından çocuklara aktarılan kültürel birikimin sınıfsal eşitsizlik üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ebeveynler tarafından aktarılan kültürel kaynakların sınıf üyeliği anayasasının bir parçası olduğunu sonucuna varılmıştır.

Brown, Hurst ve Hail (2016) yapmış olduğu bu çalışmada üniversiteye yeni gelen birinci sınıf öğrencilerin önüne çıkan zor şartları kültürel sermayelerini dikkate alarak ortaya

çıkarmayı amaç edinmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğrenciler üniversitenin kendi gelecekleri için önemli gördüklerini fakat rol model birini görememelerinden yakındıkları sonucuna ulaşmıştır.

Gopaul (2016) yaptığı bu çalışmada doktora öğrencilerinin kültürel sermaye ve alan kavramlarını kullanarak aralarındaki eşitsizliğin sosyalleşmelerine etkisini bulmayı amaçlamaktadır. Mühendislik ve Felsefe alanında 15 doktora öğrencisi ile yapılan bu nitel araştırma, doktora çalışmalarında öğrencileri sosyalleştirme eğiliminde olan etkinliklerin akademiyle ilgili çeşitli bağlamların veya sosyal alanların gelenekleri göz önüne alındığında bir değere sahip olduğunu ortaya koymuştur. Sosyalleşme modeli aracılığıyla eşitsizlik konularını vurguladığı, doktora öğrencileri arasında farklı sosyalleşmenin gelebileceği, doktora çalışması sırasında öğrencilerin sosyalleşmelerini etkilediği sonuçlarına varılmıştır.

Yu (2016) yapmış olduğu bu tez çalışmada beşerî sermaye, sosyal sermaye ve kültürel sermayenin kavramsal çerçevesini araştırmak; sosyal sermaye ve kültürel sermaye, göçmenlerin ekonomik sonuçlarını nasıl etkilediği farklı toplumsal bağlamlar altında sermaye ve geçiş dönemindeki göçmenlerin nasıl başa çıktığı bu tür durumlarla ve kalış yerleri veya iade planlarını buna göre geliştirmeyi amaçlamaktadır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre çağdaş Çinli öğrencilerin kariyer planlaması için Amerika'daki anlaşmalı üniversitelerde kariyerlerinin daha iyi olabilmeleri için eğitim gördüklerini fakat Amerika'daki üniversitelerin göçmenler arasında başarılı olan diğer vasıflı öğrencilerin kabul edilmesini sağlamaktadır. ABD ile Çin arasındaki göçmen anlaşmasından sonra ABD üniversitelerinde Çinli orta sınıfın arttığı sonucuna varılmıştır.

Khodadady ve Ashrafborjl (2016) yapmış olduğu bu çalışmada İngilizce eğitimi için İran'da üniversite öğrencilerinin sosyal sermayelerinin ve İngilizce başarılarının arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinmektedir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre sadece sosyal sermaye alt boyutu olan “başkalarına yardımcı olma” ile İngilizce başarıları arasında ilişki tespit edildiği sonucuna varılmıştır.

Scribner (2016) yaptığı bu araştırmasında İngilizce dilini öğrenenlerin sosyal ve kültürel sermayeleri üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamaktadır. Üst ve orta sınıfların sermayesinin diğer sınıflardan daha değerli olduğu, İngilizce öğrenenlerin daha geniş kaynaklara ve derslere ulaşacağı ve bu bilgi birikiminin sosyal ve kültürel sermayesini daha da ileriye taşıyacağı sonucuna varılmıştır.

Barrow (2016) yapmış olduğu bu çalışmada karşılaştırmalı bir ulus ötesi çerçeve kurarak yeni doğmuş Karayip kamusal alanı çağdaş görsel sanatlar boyunca ve onun karşısında ortaya çıkıyor; bellek çalışmalarını halkla birleştirmek, politika ve etnografik bir metodoloji uygulayan bu tez, kültürel bir parça olarak Karayipler'in sanatçıları tarafından sanatsal uygulama vatandaşlık ve ekonomi arasındaki ilişkilerin analizini incelemeyi amaçlamaktadır. Bu tez, Karayiplerin bu gelişen alanının sanatçıları üyelik ve yönetim yapıları için kendi kurallarını belirliyorlar, dijital sanat programlaması, kolaylaştırması ve sahnelemesi için kalıpların ve yönergelerin oluşturulması içeriklerin bir araya getirilmesi, gelir akışlarının çeşitlendirilmesi ve kültürel mal ihracatının artırılması için Karayip kamusal alanı oluşturmuşlar sonucuna ulaşılmıştır.

Meier Jeager ve Mollegaard (2017) yapmış olduğu bu araştırmasında kültürel sermayenin hem öğretmen önyargıları ile hem de eğitim başarıları arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre öğretmenlerin kültürel sermayeleri eğitim başarısını etkilediği, önyargı ile arasında zayıf bir bağ olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Wiltz (2017) yapmış olduğu bu çalışmada üstün zekalı ve üstün zekalı olmayan çocuklarına kültürel sermaye seviyelerini ebeveynlerin nasıl ilettiklerini rapor etmelerini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu araştırmada elde edilen bulgular bunları ortaya koymuştur: Kültürel sermayenin belirli biçimleri, özellikle ebeveyn eğitiminin yetersiz olduğu ailelerin çocukların akademik ilerlemelerini olumsuz yönde etkilemektedir; sosyoekonomik durumu yüksek ve yüksek ebeveyn eğitimi olan ailelerin çocuklarının kültürel sermayelerinin diğer çocuklara oranla daha yüksek çıktığı sonucuna varılmıştır.

Tan (2017) yaptığı bu çalışmada sekiz ülkeden 3602 okuldan 15 yaşındaki öğrencilerin üç seviyeli hiyerarşik doğrusal modellemenin sonuçlarını yedi kültürel sermaye değişkeni (ev eğitim kaynakları, ebeveyn eğitimi, çocuklarının eğitim düzeyi, matematik ve okulda gelecekteki kariyeri ile ilgili ebeveyn beklentileri, matematiğe ebeveynlerin değer vermesi, kazanım ve mesleki durum) ile öğrenci matematiği arasında pozitif ilişkiler gösterip göstermediğini amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre ebeveynlerin aşinalıklarının okul değerlendirme standartları ve gelecekteki iş gereksinimleri ile, özellikle ebeveynler tarafından ölçüldüğü şekliyle beklentiler, öğrencilerin matematik başarısına öncelik veren kültürel sermaye oluşturduğu sonucuna varılmıştır.

Rafalow (2018) yaptığı bu çalışmada öğrencilerin benzer dijital becerilerinin öğretmenler tarafından başarı için kültürel sermayeye hangi şekillerde dönüştürüldüğünü

ortaya koymayı amaçlamaktadır. Gençler arasında dijital becerilerdeki benzerlikler, özellikle azınlık ve işçi sınıfı öğrencileri için dijital becerilerini çevirme fırsatları yaratabildikleri sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin öğrenciler hakkındaki ortak inançlarının, öğrencilerin okula göre değişen dijital oyunlarına yönelik disiplin yönelimlerini etkilediğini ve bu yönelimlerin, öğrencilerin okula getirdiği dijital becerilerin başarı için değerli kültürel sermayeye dönüştürüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Alfita, Kadiyono, Nguyen, Firdaus ve Wekke (2019) Endonezya’da yaptıkları bu çalışmada eğitimsel ve kültürel gelişmenin; sosyal, kültürel, ekonomik, teknolojik ve politik gibi dış koşullardan güçlü bir şekilde etkilenip etkilenmediğini bulmayı amaçlamaktadır. Bugünün genç insanların iletişim ve iş birliği alanlarında gelişimlerini destekleyen ve teşvik eden bir eğitim sistemine ihtiyacı olduğu. Ekonomik gücü elinde bulunduranların Eleştirel düşünme, yaratıcılık, değerler ve etik alanlarında okul liderleri, yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler gibi sahadaki insanlarla yakın iş birliği kurarak çalışması sonucuna varılmıştır. Öğrenci hedeflerine ulaşmanın en iyi yollarını belirlemek ve uygulamak için ebeveynlerin ve toplumun yanı sıra ayrıca yerel etkili bir eğitim dönüşümü için küresel en iyi uygulamalar benimsenmesi sonucu ortaya çıkmıştır.

Breinholt ve Jaeger (2020) Amerika’da yaptıkları bu çalışmada kültürel sermayenin eğitim performansını nasıl etkilediğini amaçlamaktadırlar. Kültürel sermayesinin üç yönünden hiçbirinin öğretmenleri etkilemediğini, çocukların akademik becerilerinden okuma ilgisinin eğitim performansı üzerinde doğrudan olumlu bir etkisinin olmadığı ve okuma ilgisinin eğitime doğrudan etkisinin performans eğitim bağlamına bağlı olmadığı sonucuna varılmıştır.

Ho, Wheaton ve Bauman (2020) yaptıkları bu çalışmalarında bir yaşam kursu perspektifinden yararlanarak yetişkinlerin ileri gelen müzik zevklerinin çocukluktan sonra müzikal sosyalleşmenin zamanlaması ve süresinden nasıl etkilenebileceğini belirleyebilmeyi amaçlamaktadırlar. Amerika’da 25 yaş üzerindeki 5019 yetişkinle yapılan nicel bir çalışmadır. Yetişkinlerin ileri görüşlü müzik zevklerinin, ergenlik ve erken yetişkinlik dönemi de dahil olmak üzere müzikal sosyalleşmenin zamanlaması ve süresinden etkilendiği sonucuna varılmıştır.

Maunah (2020) Endonezya’da 377 lisans öğrencisi üzerinde yaptığı bu çalışmada eğitim bağlamında bireylerin farklı sosyal ve kültürel deneyimlerinin küresel dijital iletişime yönelik eğitimsel öğrenme çıktılarına nasıl etkilediğini, sosyal ve eğitim kurumları arasındaki ilişkilerin yapısını tanımanın gerekliliği ile sosyal ve kültürel Sermaye yöneliminin bilişsel

öğrenme yeteneği ve aile geçmişinin karşılıklı etkileşimini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre katılımcıların yüksek düzeyde sosyal ve kültürel sermaye yönelimi gösterdiğini ve okuryazarlığın en yüksek faktöre sahip olduğunu gösterdi. Benzer şekilde cevaplayıcıların ortalama bir bilişsel yetenek seviyesinin olduğunu, yüksek eğitim başarısına sahip ebeveynlerin yüksek sosyal yeterlilik, sosyal dayanışma, kültürel yeterlilik ve dışadönüklük, sosyal sağlamlık ve dışadönüklük sergilediği sonucuna ulaşılmıştır.

1.3.ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KAVRAMI

Bireyler yaşadığı toplum içerisinde diğer insanlara ihtiyaç duyarak sosyalleşmeye çalışmaktadırlar. Örgütsel sosyalleşme, çalışanların örgüte üye olarak katılması için gerekli tutum, davranış ve bilgilerdir (Van Maanen ve Schein, 1977). Hem kuruluşun hem de çalışanların ihtiyaçlarıdır (Chow, 2002). Çalışanın toplum için farklı toplulukların bir üyesi durumuna getirilen tutum, davranış ve değerlerini, cemiyetleşmiş normlara uygun olacak şekilde gösterilmesini olanak haline getiren kültürlenme süreci diye adlandırılmaktadır (Güney, 2000: 232). Bireyler sosyal bir varlık olduğundan dolayı girdikleri tüm organizasyonlara uyum göstermeye çalışmaktadırlar. Bu organizasyonlara katılmadan önce o örgütler ile ilgili tutum, beceri ve davranışları benimsemeye çalışmaktadır. Daha sonra benimsemiş olduğu bu tutum, beceri ve davranışları içinde bulunduğu örgütün iş yükünü hafifletip örgütü daha da ileriye taşımaya çalışmakta hatta bu organizasyon içerisinde örgüt üyeleri ile ilgili iletişimini had safhaya çıkarıp çalışanlar arasındaki bağlılığı artırmaktadır. Eğitim uzmanları sosyalleşmeyi genel anlamda örgüte adaptasyon süreci diye adlandırmaktadır (Kartal, 2003: 13). Memduhoğlu (2008) örgütsel sosyalleşme kavramını örgütün norm ve değerlerinin örgütün içerisine yeni katılan çalışana aktarılması ile örgütteki rollerin ona benimsetilmesi süreci diye adlandırılmaktadır. Bu dönemde, yeni gelenler yeni çalışma ortamını anlamaya ve bu ortama uyum sağlayıp sağlayamayacaklarını değerlendirmeye çalışmaktadırlar (Kammeyer, Mueller ve Wanberg, 2003). Bu aşamadan sonra örgüte katılan iş görenler, örgütteki rol ve davranışları benimsemekte ve örgüt içindeki çalışma ortamını benimseyip örgüte katkı sağlamaktadır.

1.3.1. Örgütsel sosyalleşmenin amacı

Örgütsel sosyalleşmenin tanımından da anlaşılacağı üzere örgütsel sosyalleşmenin ana amacı, örgüt içerisinde oluşan ortak amaçların daha mühim olmasıdır. Örgüt içerisindeki çalışanların kendi amaçları arasındaki farklılıklar değil, örgütün daha mühim olan kapsamlı

amaçları etrafında birleşmeleri sağlanmaktadır (Çuhadar, 2019: 42). Örgütsel sosyalleşme içerisindeki etkinliklerin herhangi bir örgütün diğer örgüte göre farklı olmasına rağmen amaç bakımından ortak olmasıdır. Örgütün bu amacı örgüt içerisinde çalışan bireyi konum olarak iyi bir pozisyona getirmesi için örgütün ve bireyin çıkarlarını birleştirmektir (Can, 1999: 306). İlerleyen bu zamanlarda, örgüt içerisine yeni müdahil olan bireylerin örgüt içerisinde aktif bir üye haline ulaşmasını kapsamaktadır (Kuşdemir, 2005: 13; Demirbilek, 2009: 355).

Örgütsel sosyalleşmenin esas amacı örgüt içerisine katılan bireylerin aynı pencereden olaylara bakmaları istenmektedir. İşgörenin organizasyona uyum gösterebilmesi için önceden örgüt içindeki davranışları uygun bir şekilde öğrenmeye çalışması gerekmektedir. Örgütün başarısı için kendi işindeki uyumlu davranışları göstererek, işindeki memnuniyeti, işe bağlılığını göstererek ve yüksek motivasyon göstererek işi ile ilgili amacı gerçekleştirebilmektedir. Kişinin örgüt ile ilgili birden çok etkeni düzenlenmiş bir biçimde anımsamasını amaç edinen sosyalleşme süreci altı değişik amaç ile birleştirilmiştir (İshakoğlu, 1998: 80-82; Akt: Kartal, 2008: 2):

İş Gerekliliği Kısmını Öğrenme: Bireylerin Sahip olduğu beceri ve bilgilerden hangilerinin eylemleri gerçekleştirirken hangi araçlarla karşılaşılacağı, örgüt için aktif hale getirileceğinin ve başarılarının değerlendirilmesinde hangi metotların izleneceğinin kişi vasıtasıyla öğrenilmesi amaç edinmektedir.

Kişiler arasındaki ilişkilerin desteklenmesi: Örgüte daha yeni dahil olan kişilerin deneyimli kişiler ile tanıştırılması sağlanarak, çalışanların ikili ilişkilerini güçlendirilerek ve beraberliğini oluşturarak, örgüt ile ilgili, kişinin kendi sorumlulukları ve vazifeleri ile ilgili bilgiye erişimleri amaçlanmaktadır.

Örgüt içindeki güç merkezlerini tanımlamak: Örgüt içerisine yeni müdahil olan çalışanların örgüt içerisindeki hiyerarşi ile ilgili bilgi edinmeleri, informal önderler ve ast-üst ilişkileri kapsamındaki davranışlarını biçimlendirmesi amaçlanmaktadır.

Örgüt içindeki ortak dili benimsemek: Örgüt ile örgüt içinde iş görenler ile ilgili yapılmış olan örgütün devam etmesini basitleştiren meslek içi jargonlar, yönetim kuramları gibi örgüte ait dil oluşturan kelime guruplarının sonradan örgüte müdahil olan çalışan tarafından içselleştirilmesi hedeflenmektedir.

Örgütsel değerleri ve amaçları öğrenme: Örgütün elinde bulunan hüviyetinin, kurumsal değer, hangi amaçları benimsediğinin ve bu amaçlar için nasıl bir metot kullandığının örgüte müdahil olan kişi tarafından kabul edilmesi amaçlanmaktadır.

*Örgüt tarihini öğrenmek:*Örgüt değerleri ve kültürleri üzerinde sahip olunan cemiyet izlerini bulmak muhtemeldir. Topluma hizmet yaparak başlayan ve cemiyetin gereksinimleri doğrultusunda biçimlendirdikleri özel günler, geçmiş tecrübeler, yaşanmışlıklar ve tarihçeleri içerecektir. Bu deneyimler ve yaşanmışlıklar örgütün vizyon ve misyonunda olguyu belirleyici olan neden rolünde olduğundan ötürü örgüt tarihi, tüm iş görenler gibi yeni çalışanların da kabul etmesi gereken değerdir. Bu bağlantıda örgüt tarihini öğrenip benimsemek sosyalleşme sürecinde hedeflenen etmenlerden biri olarak sayılmaktadır.

1.3.2. Örgütsel Sosyalleşmenin Önemi

Bireyin çalıştığı kurumda meslektaşlarıyla birlikte uyum sorununu ortadan kaldırması, daha başarılı olması, örgüt menfaatleri çerçevesinde çalışması, örgüte has olan rol ve davranışlarda bulunması ile işe bağlılığın olması açısından örgüt içinde sosyalleşmesi önemli görülmektedir. Çalışanın örgüte uyum göstermesi, örgüt içinde başarılı olması ve örgütün iş doyumunu tedârik etmesi sosyalleşme sürecinin önemli işlevlerinden biri olmaktadır. Bireyin kariyerinde ilerlemesi, başarısının artması, örgütsel sosyalleşme sürecinin mühim işlevleri olmaktadır (Balcı, 2010). Kişinin kendi işinden haz alması, yüksek iş motivasyonuna sahip olması, rollerini net olarak benimsemesi örgütsel sosyalleşmenin önemini göstermektedir (Sökmen, 2007).

Örgütsel sosyalleşmenin önemi, yeni gelenlere ortak bir mesaj sağlamakta, organizasyon kültürü ve değerlerinin önemini vurgulamaktadır. Bu nedenle, bunlar daha büyük uyum algıları ile ilişkili olmaktadır (Cable ve Parsons, 2001). Yeni gelenlerin daha az belirsizlik ve kaygı yaşamaları ile ilgili oldukları için örgüte daha hızlı uyum sağlamasına yardımcı olmakta ve daha önce adapte olmadıkları bir işi bırakmadıkları için daha çok fedakârlık göstermektedirler (Ashforth ve Saks, 1996). Örgütsel sosyalleşme incelendiğinde hem örgüte hem de kişiye fayda sağlayabilen bir olaydır. Kişinin kendi işinden haz alması, yüksek iş motivasyonuna sahip olması, rollerini net olarak benimsemesi diye adlandırılmakta (Sökmen, 2007).Kariyerinde ilerlemesi, başarısının artması, örgütsel sosyalleşme sürecinin mühim işlevleridir (Balcı, 2010). Örgütsel sosyalleşmenin esas amacı, örgüt içerisine katılan bireylerin aynı pencereden olaylara bakmaları istenmektedir. İşgörenin organizasyona uyum gösterebilmesi için önceden örgüt içindeki davranışları uygun bir şekilde öğrenmeye çalışması gerekmektedir. Örgütün başarısı için kendi işinde uyumlu davranışlar göstermekte, yüksek motivasyon, iş memnuniyeti ve işe bağlılığını göstererek işi ile ilgili amacı gerçekleştirmektedir.

1.3.3. Örgütsel Sosyalleşmenin Özellikleri

Örgütsel sosyalleşmenin çeşitli özellikleri, ilgili alanyazında gösterilmektedir (Feldman, 1981: 175; Feldman ve Arnold, 1983: 79; İshakoğlu, 1998: 60; Can, 1999: 326; Jones ve Goffee, 2000: 236-238; Kartal, 2003: 12-17; Özkan, 2004: 12-13; Sökmen, 2007; Sökmen ve Tarakçıoğlu, 2008: 56. Akt: Dönmez, 2016: 12-13).

1.3.3.1. Tutumların, davranışların ve değerlerin değişmesi

Örgütsel sosyalleşme sürecinin birinci özelliği kişinin sahip olduğu tutum, davranış ve değerleri değişime uğratmasıdır. Örgütün içerisine yeni katılım gösteren çalışan örgütsel performansın yükselmesi gayesiyle örgüt tarafından uygun bulunan davranış, tutum, değer ve durumlarını öğrenmekte ve kendisine yeni ilişkiler ile yeni beceriler geliştirip yeni bir görüş açısı kazandırmaktadır.

1.3.3.2. Sosyalleşme sürecinin sürekliliği

Örgütsel sosyalleşmenin süreci için hızlı bir biçimlenme ve belirli bir vakit aralığı söz konusu olmamaktadır. Örgütsel sosyalleşmenin süreci sürekli şekilde ve yavaş yavaş gerçekleşmektedir. Bu sürekliliğin sebeplerinden biri ise, örgütlerin kesintisiz bir varyasyon içerisinde olmasıdır. Çalışanlar bu varyasyona uymak için kesintisiz bir şekilde sosyalleşmek ve öğrenmek durumundadırlar.

1.3.3.3. Yeni işe, iş grubuna ve örgütsel uygulamalara uyum

Örgütsel sosyalleşme süreci, çalışan bireyin yeni işe uygunluğunu sağlayıcı özelliği ile birlikte çalışan kişinin örgütsel uygulamalara, birlikte çalışacağı ekibe, örgütsel değerlere ve bu ekibin kurallarına da uyum göstermesini sağlayıcı özellikleri bulunmaktadır. Bu gaye ile örgüt, çalışan bireyin değişik aktivitelere ve uygulamalara katılım göstermesine gayret etmektedir buna benzer etkinlikler ile örgüte has değerlerin içselleştirilmesi, bireyin iş becerilerinin gelişimi, çalışma ekibinin normlarına uyum sağlaması ve örgütteki rolünün gerektirdiği davranışları öğrenmesi gerçekleşmektedir.

1.3.3.4. Yeni işgörenler ile yöneticiler arasında karşılıklı etkileşim

Örgütsel sosyalleşme sürecinin diğer bir mühim özelliğidir. Bu nedenledir ki kimi değişimler örgütün olası beklentileri ile uyumlu olmayabilir. Örgütsel sosyalleşme sürecinin yeni çalışanlar ile yöneticiler arasındaki karşılıklı etkileşim özelliği aracılığıyla yeni çalışanın güçlü olan taraflarını fırsata dönüştürürken, zayıf taraflarını da en aza indirmektedir.

1.3.3.5.Sosyalleşme sürecinde ilk dönem analizi

Örgütsel bir şekilde öğrenmelerin en başında mesleki olarak gelişim için geçen süre gelmektedir. Bu süreçte çalışan bireylerin birçok sebepten ötürü hayal kırıklığına uğrayabildikleri bilinmektedir. Bu sebeple, çalışan bireylerin ilk zamanlarda yaşamış oldukları sosyalleşme süreçlerinin kesintisiz bir şekilde çözümlenmesi gerekmektedir. Bu sosyalleşme sürecinin ilk zamanları iyi çözümlenemezse örgüt yeni çalışanları işten çıkarabilmekte veya çalışan kişi istifa edebilmektedir.

1.3.3.6.Sosyalleşme süreci örgütsel ve bireysel olmak üzere iki yönü kapsar

Örgütün kişiden, kişinin ise örgütten bazı beklentileri vardır. Birey öncelikle örgütten yaptığı çalışmanın bir karşılığı olarak maddi gelir, farklı sosyal etkinlikler ile yükselebileceği bir kariyer fırsatı beklemektedir. Örgütün ise çalışanından beklentileri örgütün hedeflerinin oluşması için en yüksek seviyede katkı göstermesini beklemektedir. Beklentilerin devamlılık göstermesi örgüt ile birey arasındaki uyuşmanın varlığına bağlı olmaktadır.

1.3.3.7.Sosyalleşme sırasında yeni gelenlerin ilgilerinin genel özelliklerden özele doğru yönlendirilmesi

Daha önce yeni çalışan kişinin örgüt ile ilgili kültüre uyması, örgütü desteklemesi ve içselleştirilmesi için elverişli bir ortam oluşturulmakta daha sonra dikkate değer olarak yapacağı görevlere ve görev şartlarına ehemmiyet vermesi gerekmektedir.

1.3.4. Örgütsel Sosyalleşme Aşamaları

Örgütsel sosyalleşme literatüründeki ilk çalışmalar örgütlere odaklanmıştır (Feldman 1976, 1981) Sosyalleşme (değişim kazanımı, karşılaşma ve öncelikle öngörülen) ile örgütsel sosyalleşme eğitimin yolunu açmakta. Kuruluşların sosyalleşmeyi nasıl kullanabileceklerini anlamaya yardımcı olmakta, işe yeni alınan bir işgörende görmek istedikleri sonuçları bu sayede elde edebilmektedirler. Örgüte yeni katılan çalışanın örgüt içerisinde sosyalleşme ve uyum süreçleri farklı aşamalarda oluşmaktadır (Memduhoğlu, 2008: 141).

Örgütsel sosyalleşme alanında en fazla çalışılan modeller içerisinde aşama modelleri olmuştur. Bunlar; Schein'in (1978) Üç Aşamalı Modeli, Feldman'ın (1976) Üç Aşamalı Modeli, Porter, Lawler ve Hackman'ın (1975) Üç Aşamalı Modeli, Wanous'un (1980) Sosyalleşme Aşamalarını Birleştirme Yaklaşımı ve Buchanan'ın (1974) Üç Aşamalı Erken Kariyer Dönemi Modeli şeklinde sıralanabilmekte. Sözü edilen modeller kişinin örgütle bütünleşene kadar ve rasyonel davrandığı bir uyum süresince hareket ettiği hipotezine

dayanmaktadır (Balcı, 2003:83). Sosyalleşme, çalışan bireylerin örgüt içerisine katılmadan önce ve örgüte katıldıktan sonra geçen zamanı kapsamaktadır. İşgörenlerin örgüt ile beraber uyumlu bir duruma gelebilmesi için şu aşamaları geçirmiş olması gerekmektedir (Kartal, 2008: 21).

1.3.4.1.Ön sosyalleşme

Çalışan kişinin örgüt içerisine hem girmeden önce hem de girdikten sonra örgüt içerisinde iken gerçekleştirmiş olduğu etkinliklerin tümü bu aşamayı kapsamaktadır. Kapsamış olduğu bu ön sosyalleşme aşaması örgüt içindeki insan sermayesini ortaya çıkaracak kişilere işi ve örgütü tanıtıcı veriler vermektedir (Can, 1999: 326). Ön sosyalleşme, kişinin bu süreçte örgütün değer ve normlarını zaman geçtikçe içselleştirmekte örgütün devamına kendisi de uyum göstermektedir.

1.3.4.2.Seçme

Örgütsel sosyalleşmenin bir diğer aşaması olan seçme aşamasında iş için en makul bireyi bulmaya çalışmaktadır. Bu süreçte örgütün değerlerine uygun olanların tespit edilmesi amaçlanmaktadır. İşgören örgüte katılırken, iş için en elverişli yetenek ve becerileri taşıyorsa iş içerisindeki başarısının daha çok verimli geçeceğini düşünmektedir (Balcı, 2003: 19). Seçme aşamasında örgütün genel yapısı düşünülmekte, örgütün ileriki zamanlarında amaçları doğrultusunda daha da ilerleteceği bireyler uygun bir şekilde tespit edilip en kısa zamanda örgüte dahil edilmektedir.

Örgütün ileriki zamanlarında hayatını devam ettirebilmesi için yapacağı tercihler ile alacağı kararlar çok önemlidir. Örgütün kendine ait değerlere uyum göstermeyen ve geleceği ile ilgili beklentilerini karşılayan nitelikleri taşımayan kişilerin, seçme aşamasında belirlenip elenmesi amaçlanmaktadır. Bu esnada örgütün yapacağı yanlış bir seçim, sosyalleşme süreci içinde örgüt-çalışan arasındaki uyumu sağlayamayacak ve bu yanlış seçimin daha sonraki zamanlarda düzeltilebilmesi için daha çok emek ve zaman harcanacaktır (Chatman, 1991:476).

1.3.4.3.Yerleştirme

Örgüt içerisine yeni katılım gösteren işgörenlerin belli aşamaları geçtikten sonra, çalışacağı örgüte bazı kurallar çerçevesinde alınması anlamını taşımaktadır.Örgütsel sosyalleşmenin bu aşamasında çalışan bireyin örgütten soyutlanmaması maksadıyla toplumsal ilişkilerini ilerletmesi amaçlanmaktadır. Bu yüzden yeni katılan üye, örgütün içerisinde bulunduğu ilk zamanlarda çekingen davranışlar gösterebilmektedir ve kendini yabancı bir

kişiymiş gibi hissetmektedir. İşgören, içinde bulunduğu bu olumsuz davranışları kaldırdığı zaman içinde daha başarılı olmakta ve beceri ile bilgilerini tam olacak şekilde örgütsel etkinliklere aktarabilmekte. Örgüt içindeki yönetici gelenekçi kişilik yapısında ise yeni gelen üyelere negatif davranışlarda bulunabilmekte. Bu vaziyet örgütsel sosyalleşme sürecini negatif bir biçimde etkilemeye sebep olmaktadır. Bu tarz yöneticiler vasıtasıyla yönetilen örgütlerde, işbaşı yapan yeni üyelerin örgütün geleneksel kimliği ile ilgili bilgilenmesi sosyalleşme sürecinde görülen negatifliğin giderilmesine katkıda bulunabilmektedir (Akgül,2020: 24).

1.3.4.4.İş başında yetiştirme

Örgütsel sosyalleşmenin bu aşamasında örgüte yeni katılan çalışan kişinin işin gerektirmiş olduğu sorumluluk ve becerileri öğrenip bu beceri ve sorumlulukları uygulaması diye adlandırılmaktadır. Örgütler bu aşamayı dizgesel bir biçimde gerçekleştirdikleri zaman örgütün ihtiyaçlarını formal ve etkili biçimde yürütülebilmektedirler (Wanous, 1980). Kısaca örgüt içerisine katılan çalışanın, yapacağı iş ile ilgili sorumluluk sahibi olup bu sorumluluğu yerine getirmesi, iş ile ilgili gerekli becerileri kazanması ve örgüt gereksinimlerini dikkate alarak bunları uygulaması gerekmektedir.

1.3.4.5.Arkadaş ve iş grupları

İş arkadaşlarının ve iş grubunun çalışan bireyin sosyalleşmesinde mühim bir görevi bulunmaktadır. Örgüt vasıtasıyla kabul etme, kişinin sosyal ihtiyaçlarının yerine getirilmesinde önemli olmaktadır (Balcı, 2000: 18). Örgütsel kuramları destekleyen arkadaşlık grupları, hem çalışan kişinin sosyalleşmesi için isteklendirici hem de örgüte artı kazançlar elde etme konusunda etkin bir araçtır. Bunun sonucunda örgütsel kurallara destek göstermeyen arkadaş gruplarının mevcudiyeti ayaklanmanın ve karşı çıkmanın tohumlarını serpebilmektedir (Schein, 1975: 170).

1.3.4.6.Sınama ve Yanılma

Büyük çapta sosyalleşmenin şansa bırakılmasını kapsayan ve programsız bir aşamadır. İşgören, örgüte katılım gösterdikten sonra değişik tavırları plansız uygulayarak ya da tesadüfen öğrenmekte. Sınama-yanılma yöntemiyle öğrenme, örgüt açısından emek ile zaman kaybına sebep olabileceği gibi hata yapma ihtimalini artırarak üretim kayıplarına da sebep olabilmektedir (Sökmen, 2007). Bu aşamada çalışan birey örgüte katıldıktan sonraki süreçte deneme yanılma ile öğreneceğinden örgüt için hem maddi hem de zaman açısından olumsuz durumlar oluşturmaktadır.

1.3.5. Örgütsel Sosyalleşme Boyutları

Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından oluşturulan örgütsel sosyalleşme ölçeği alt boyutlarından kişiler arası ilişkiler, örgüt politikası, mesleki yeterlik, amaç ve değerlere uyum ile örgüt dili ve tarihi boyutları olarak beşe ayrılmaktadır. Bu boyutlar aşağıda açıklanacaktır.

1.3.5.1.Mesleki Yeterlilik

Bireyin yapmış olduğu iş ile ilgili bilgi ve becerileri elde etme sürecidir(Dönmez, 2016: 27). Çalışanı ne kadar motive olursa olsun yeterli iş becerisi olmadan başarı şansı çok azdır (Feldman, 1981: 313). Kişinin sosyalleşme sürecine baktığımız zaman, iş ile ilgili gereken bilgi ve yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Bundan dolayı çalışan kendi kurumunda sosyalleşmeden önce gerekli bilgi birikimini oluşturması gerekmektedir.

1.3.5.2.Kişilerarası ilişkiler

Bireyinbulunduğu örgütteki ötekibireyler ile pozitif ilişkiler kurmasını kapsamaktadır(Dönmez, 2016: 27). Sosyalleşmenin örgütsel üyelerle tatmin edici ve başarılı iş bağlantıları kurmayı içerdiği düşüncesialanyazında ana düşünceyi oluşturmuştur (Dubinsky vd., 1986; Feldman, 1976, 1981; Fisher, 1986; Louis, 1980; Reichers, 1987; Schein, 1968 ve Van Maanen, 1976). Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutunda çalışan kişiler seçilirken; kendi çalışacağı iş arkadaşlarıyla uyum sorunu yaşamaması gerektiği, iş performansının yüksek olması gerektiği, kişinin sosyal becerilerinin diğer çalışanlarla arasında ne kadar etkilenecekleri hususlarına dikkat etmeleri gerekmektedir.

1.3.5.3.Dil-Tarih

Örgütsel sosyalleşmenin bu boyutunda çalışan birey mesleği ile ilgili teknik dilin yanında içinde bulunmuş olduğu örgüte has olan kodlamalara, kısaltmalara ve örgüt jargonu ile ilgili bilgileri öğrenmektedir.Çalışan bireyin birlikte çalıştığı örgütün üyesi olması ve etkin bir biçimde sosyalleşmesi için; örgüte has gelenekleri, törenleri ve mitleri öğrenmeli ve kültürel bilginin aktarılmasında rol oynamaları gerekmektedir (Dönmez, 2016:27).

1.3.5.4.Güç ve Politika

Çalışan bireyin, örgüt ile birlikte çalıştığı yöntemlerinde sosyalleşmesi, kişinin içinde bulunduğu örgütte bulunan informal ile formal güç odaklarını ve bu güç yapılarının örtük liderlerinin, iş ilişkilerinin farkında olmasını içermektedir (Dönmez, 2016: 27). İş görenin katıldığı örgütteki güç odaklarının kimler olduğunu tespit etmesi ve bu lider olarak bilinen diğer iş görenlerle kuracağı iş ilişkilerinin iyi olmasına dikkat etmektedir.

1.3.5.5.Amaç ve Değerlere Uyum

İşgörenin içinde bulunduğu örgütün amaç ve değerini öğrenmiş olmasının yanında, örgütün gizli, kendine özgü, informal ve yazılı olmayan amaç ve değerleri öğrenmesi; çalışan bireyin daha çok güvenilen, sevilen ve gruba ait olması açısından önemli görülmektedir (Dönmez, 2016: 27). Örgütsel amaçlar ile hedeflerin öğrenilmesi, örgüt içerisine katılım gösteren bireylerin aslında örgütün güçlü olan fakat yazılı kurallarına bağlı olmayan kurallarını öğrenmektedir. Örgütün her ne kadar yazılı olmayan kuralları olsa da bu değerleri, örgüt içerisine katılan bireyler zamanla öğrenip gerçekleştirmektedirler.

1.3.6. Örgütsel Sosyalleşmenin Sonuçları

Örgüte katılan çalışanlar, örgüt içindeki sosyalleşmelerinin bir süreç içerisinde tamamlamaktadırlar. Sosyalleşme sürecindeki işgörenler; oryantasyon eksikliği, iletişimsizlik, uyumsuzluk gibi problemlerle bu süreçte karşılaşmaktadırlar. Bu süreçte örgüt içerisindeki çalışanlarda olumlu ya da olumsuz bir bağ kurulmaktadır. Çalışanların örgüte daha hızlı adapte olmaları için örgüt üyeleri yol gösterici olabilmektedir. Tüm örgütler yeni üyelerinin örgüt içinde sosyalleşmeleri için farklı yollar denemektedir. Fakat süreçlerin kapsamı, uygunluğu ve açıklığının nasıl olacağı örgütler arasında farklı olabilmektedir (Kartal, 2003: 8). Bu sayede örgüte katılan kişiler daha hızlı bir biçimde sosyalleşmeye başlamakta fakat bu süreçte örgüt içerisinde; rol çatışması, uyumsuzluk, rol belirsizliği ve iş performans düşüklüğü gibi bazı sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Bu olumsuzlukların önüne geçebilmek için örgüte katılan iş görenlerle, işe alıştırma ve oryantasyon çalışmalarının yapılması gerekmektedir. İşe alıştırma ile ilgili eğitimler örgütsel sosyalleşmeyi doğrudan etkilemektedir (Demirbilek, 2009: 371). Bu tür eğitimlerden geçen iş görenler arasında; iş arkadaşları ve iş yerine uyum, kariyer başarısı, iş tatmini, örgüte bağlılık gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır (Araza, Aslan ve Bulut, 2013: 5558). Örgüt içerisindeki sosyalleşme süreci olumlu geçen iş görenlerde yüksek performans, yüksek motivasyon, işe bağlılık, iş doyumu, iş ile ilgili istek, işe karşı ilgi ve iş ile ilgili kültürel değerlerin içselleştirilmesi gibi olumlu sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Örgüt içinde çalışanların sosyalleşme süreci boyunca karşılaşmış oldukları tutum ve davranışlar iş görenlerin örgütsel sosyalleşme serüvenini etkilemektedir.

1.3.7. Örgütsel Sosyalleşme ve Eğitim

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmen, yönetici ve akademisyenler mesleki hayatlarının başlangıcından sonuna kadar mesleğini sevip içselleştirdiği oranda okullarına katkı

sağlamaktadırlar. Okullarına katkı sağlayan eğitim çalışanları mesleğe başlarken çalıştıkları kurumun tutum, davranış, değer ve normlarını sosyalleşme sürecinden geçerek benimsemektedirler. Eğitim örgütlerindeki çalışanlar sağlıklı bir sosyalleşme sürecinden geçerek hem kendi başarılarını hem de örgütsel başarıyı arttırmaktadırlar. Örgütsel sosyalleşme, okuldaki öğretmen ve yöneticilerin mesleğe başlamalarıyla başladığı gibi, başka bir okula tayininde ve üst makamlara geçişlerde de tekrarlanan bir süreçtir. Öğretmen ve yöneticilerin katıldığı kurslar, okuldaki deneyimleri ve hizmet öncesi eğitimi onların mesleki uzmanlık içine geçirdikleri mesleki sosyalleşme süreçlerinden kesitlerdir. Öğretmenlerin sosyalleşmesi; okulun felsefe, norm, değer ve misyonunu öğrenmesiyle ve uyum sağlamasıyla gerçekleşir. Okula yeni gelen öğretmen mesleki süreçte; ilkeler, planlama, prosedür, politika, değer ve uygulamalar doğrultusunda değişim göstermekte ve gelişmektedir. Öğretmenlerin sosyalleşmesi, ilk olarak seçme aşamasından geçerek başlamaktadır. Sonraki süreçte okulunda kazandığı deneyimle değişime uğramaktadır. Öğretmenin sosyalleşme sürecinde başta okul yöneticilerin öğretmene yaklaşımı olarak okuldaki destekleyici gayretler, bu süreci pozitif yönde etkilemekte ve hızlandırmaktadır. Okulun mevcut durumu, teftiş süreci ve karmaşık iklimi de öğretmenin okul içinde sosyalleşmesini doğrudan etkilemektedir (Memduhoğlu, 2008: 146). Öğretmen ile yöneticinin örgüt içinde sosyalleşmeleri okulun var olan konumu üzerine odaklanmaktadır (Baş, 2016: 37). Killeavy ve Moloney (2010)'e göre örgüt iş görenleri olan öğretmen ve yöneticiler eğitim kurumuna ait olan kültürünü, normlarını, tutumlarını, değerlerini, davranış kalıplarını ve politikasını bu süreçte öğrenmekte ve bunlara uyum sağlamaktadırlar (Çelik, 2018: 23). Öğretmenlerin sosyalleşmesinde okuldaki diğer eğitimciler öğretmeni etkilerken aynı şekilde öğretmen de yeni disiplinler ve öğretim düşünceleri geliştirerek çalıştığı kurumu etkilemektedir. Hem öğretmenin hem de çalıştığı okulun birbirlerini etkiledikleri örgütsel sosyalleşme, ömür boyu devam eden bir süreç olmaktadır (Balcı, 2003: 114).

1.4. ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR

1.4.1. Yurt içinde Yapılan Çalışmalar

Kartal (2003) yapmış olduğu bu çalışmada ilkokulda çalışan yönetici ile öğretmenlerin örgütsel bağlılık, iş doyumu, örgütsel kabullenme ve motivasyon boyutları temel alınarak belirginleştirmektir. Random yöntemi ile Ankara'nı 7 ilçesinde ilkokullar seçilerek 138 yönetici ile 401 öğretmene anket uygulanmıştır. Göreve göre öğretmenlerin aleyhine sonuca varılmış olup yöneticiler açısından olumlu sonuç bulunmuştur. Kabullenme, motivasyon ile bağlılık boyutlarında öğretmenlerin lehinde olumlu sonuçlara rastlanmıştır.

Cinsiyet değişkenine göre motivasyon, iş doyumu, kabullenme ve bağlılık boyutlarında olumlu bir farkın olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Branş değişkeni açısından iş doyumu arasında anlamlı fark olmadığı, kıdem değişkenine göre kabullenme boyutunda anlamlı fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Çalık'ın (2006) yapmış olduğu araştırmasında etkili olan sosyalleşme süreci eğitiminin nasıl verilmesi gerektiğini amaçlamıştır. Kişilerin pasif öğrenen olacak şekilde kabul edildiği, sadece süresi belli olan eğitim etkinlikleri ile sınırlı olan sosyalleşme ile ilgili programları yerine kişilerin daha çok aktif oldukları sürekli eğitimin olduğu fakat sadece eğitim programlarının kaynaşma ile tanışma toplantılarından danışmanlık dahil çeşitli etkinlikleri içeren programların olması gerektiği sonucu ortaya çıkmıştır. Sosyalleşme eğitim programları yılgınlığı engelleyecek şekilde olmalı, tüm çalışanlar sürecin bir parçasına dönüşebilmeli, bireyler eğilim testinden geçmeli, saha ile ilgili çalışmalar artış göstermeli ile yöneticiler çalışanları teşvik etmeli sonucuna varılmıştır.

Sökmen (2007) yapmış olduğu bu çalışmada otellerdeki çalışan bireylerin örgütsel sosyalleşme zamanında, okul yöneticilerinin görevlerini ne kadar yaptıklarının ortaya koyulmasını amaç edinmiştir. Ankara'daki hem 4 hem de 5 yıldızlı otellerde çalışan 882 kişiye soru kâğıdı uygulanmıştır. Çalışanların algıları doğrultusunda cinsiyet değişkeni açısından herhangi anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Memduhoğlu (2008) yapmış olduğu bu çalışmada Türk eğitim sistemindeki örgütsel sosyalleşme sürecinde yaşanan ana sorunlar ile nasıl işlediği ile ilgili gerekli çözümlemeler getirmeyi amaçlamıştır. Sisteme yeni katılan bireylerin sosyalleşmelerini eleştirel yönde değerlendirmiş. Verilen eğitimlerin başarılı olamamasının nedenlerini staj süresinin kısa olması, belli sürelerle kısıtlı olan standart olan ve herhangi bir işlev göstermeyen eğitimlerin verilmesine bağlamaktadır.

Kelepçe ve Özbek(2008) yapmış oldukları çalışmada Gençlik Sporda çalışan iş görenlerin çalıştığı kurumun motivasyon, örgütsel kabullenme ve bağlılık ile iş doyumu alt boyutlarının örgütsel sosyalleşmelerini nasıl etkilediklerini algılamalarını amaçlamaktadır. Tarama modelinde 335 kişi arasından 111 gönüllünün katılımıyla anket uygulanmıştır. Personelin kişisel değişkenleri açısından örgütsel sosyalleşme alt boyutları arasındaki anlamlı ilişkinin orta düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Kartal (2008) yapmış olduğu çalışma incelendiğinde okul içerisinde görev yapan öğretmenlerin ve okuldaki diğer çalışan bireylerin sosyalleşmelerinde okuldaki yöneticilerin

kendi sorumluluklarını yapıp yapmadıklarını amaç edinmiştir. Örnek olay yönteminin görüşme tekniği ile Ankara ilinde bir öğretmen ile bir memura uygulanmıştır. Okul yöneticilerinin hem öğretmenler hem de diğer çalışan bireylerin sosyalleşmelerinde herhangi bir etkisinin görülmediği, kendi gayretleri sonucu sosyalleştikleri sonucuna varılmıştır.

Elci (2008) yapmış olduğu bu çalışmada ilkokullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin Örgütsel kabullenme ve bağlılık, motivasyon ile iş doyumu seviyelerinin belirlenip, bunların kişisel değişkenlerle aralarında anlamlı bir ilişki olup olmadığı amaçlanmaktadır. Tarama yöntemi ile Konya, Karatay Selçuk ile Meram ilçelerindeki ilkokulda görevli olan 834 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme boyutlarının iş doyumu alt boyutunun cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olduğu, branş değişkeni açısından alt boyutları ile arasında anlamlı bir fark olduğu, kıdeme göre iş doyumu alt boyutu arasında anlamlı fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Demirbilek (2009) yapmış olduğu araştırmasında işe yeni başlayan bireyin işe uyum sağlayabilmesi için alacağı eğitim etkisi ile alakalıdır. İş başarısını arttırmak maksadıyla işe başlayacak kişinin hem örgüt ile hem de iş ile ilgili çevreleri öğretilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır. İşe alıştırma ile ilgili eğitim örgütün sosyalleşmesini yükseltmekte sonucuna varmaktadır.

Ergün ile Taşgit (2011) yapmış oldukları çalışmalarında çalışan bireylerin örgütsel sosyalleşme taktiklerinin örgütsel çıktılarına etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu araştırma Kocaeli'nin Gebze ilçesinde bulunan organize sanayi alanındaki 127 firmada oranlı eleman yöntemi ile 25 firmaya nicel araştırma yöntemi ile anket uygulanmıştır. Araştırmada bireysel ya da kurumsal sosyalleşme taktikleri çalışanlara uygulanırken kendi içerisindeki eksiklikleri görmesini, araştırmayı daha çok bütüncül bir şekilde uygulamayı sonucunu ortaya koymuştur.

Uğurlu, Kırıl ile Aksoy (2011) yapmış oldukları araştırmada örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri ile örgütsel sosyalleşme konuları incelenip, okuldaki yöneticilerin kendi okullarındaki öğretmenlerin sosyalleşmesi için taktik ve stratejilerini belirlemeyi amaç edinmektedir. 2010-2011 yılında Sinop ile köylerinde 16 tane öğretmene nitel çalışma olarak yarı yapılandırılan görüşme tekniği uygulanmıştır. Okul içindeki öğretmenlerin kendi aralarında dayanışma geliştirilmesinin mühim olduğu, yönetici ile öğretmenler arasındaki karşılıklı olan ilişkilerin ilerletilmesi gerektiği, hizmet içi eğitimin artırılması ile bu yöntemin çağdaş bir şekilde verilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır.

Balcı, Baltacı, Fidan Cereci ile Acar'ın (2012) yapmış oldukları araştırmada örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel vatandaşlık ile örgütsel özdeşleşme ile örgütsel vatandaşlık kişisel değişkenlerinin sosyalleşmeyi yordaması amaç edinmektedir. Hem nicel hem de nitel araştırma olan karma desen Ankara'da ve 9 tane merkeze bağlı olan ilçesinde 580 öğretmene uygulanmıştır. Okul müdürlerinin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından en fazla örgüt alt boyutunda sosyalleşmiş, özdeşleşme alt boyutlarından en fazla özdeşleşme alt boyutunda özdeşleşmiş, vatandaşlık boyutunda en fazla diğergamlıktır.

Araza, Aslan ile Bulut'un (2013) yapmış oldukları çalışmalarında bir çalışan adayının, kariyeri istikameti doğrultusunda çalışacağı organizasyonun tamamen üyesi olmasının sürecini daha çok hızlandıran örgütsel sosyalleşmenin taktiklerini, alan yazından başlayarak alakalı etmenlerle sentezlemeyi amaç edinmektedir. Örgütsel sosyalleşme ile alakalı yapılan çalışmaların az olması ve yapılan çalışmalarının büyük çoğunluğunun örgütsel sosyalleşmenin sürecine odaklanması hasebiyle konunun içeriksel olacak şekilde ele alınması sonucuna varılmıştır. İleride yapılacak çalışmalar için öneri olabilecek çalışma olduğunu göstermiştir.

Çetin ve Kurban (2014)araştırmacıların yapmış olduğu çalışmada bir organizasyon içerisine katılan üyelerin 0 ile 2 yıl içerisindeki örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik seviyelerini bulmayı amaç edinmiştir. Bu araştırma İzmir'de 72 tane üniversite çalışanı üzerinde 2013-2014 yıllarında anket yoluyla uygulanmıştır. Sonuç olarak örgütsel sosyalleşme ile çalışanların tükenmişlik seviyelerinin boyutları arasında anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu, kişisel değişkenler açısından anlamlı bir ilişkinin oluşmadığı ortaya çıkmıştır.

Aliyev'in (2014) yapmış olduğu çalışmasında örgütsel sosyalleşme ile özdeşleşme arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını araştırmayı amaç edinmiştir. Bu çalışma Erzurum'da bir bankanın156 çalışanına anketler uygulanarak yapılmıştır. İçinde bulunduğu örgüt ile beraber sosyallmeye çalışan bireyin aynı şekilde örgüt ile özdeşleşeceği sonucuna varılmıştır. Yani örgütün sosyalleşmesi artıyorsa, özdeşleşmesi de artacaktır anlamına gelmektedir.

Sezgin nartgün ve Demirer (2016) yapmış oldukları bu araştırmada görevde olan öğretmenlerin söylemleri ile örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sosyalleşme ile beraber çalışma yeterlikleri seviyelerinin tespit edilmesi ve örgütsel özdeşleşme, örgütsel sosyalleşme seviyeleri ile beraber öğretmenlerin çalışma yeterlikleri ile arasında anlamlı ilişkinin var olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmaktadır. 2013-2014 yıllarında ilişkisel tarama metoduyla Bolu'da görevli olan 594 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Öğretmenlerin örgütsel özdeşleşme

ile sosyalleşme seviyelerinde yaş ve medeni durum değişkenleri, beraber çalışma yeterliklerindeki okulda çalışma süresi değişkeni açılarından anlamlı fark varken, eğitim ile branş değişkenleri açısından herhangi anlamlı fark tespit edilmemiştir.

Baş (2016) bu çalışmasında okulöncesinde görev yapan öğretmenlerinin tükenmişlik seviyeleri ile örgütsel sosyalleşme arasındaki ilişkiyi bulmayı amaç edinmiştir. 2014-2015 yılında Kahramanmaraş' Dulkadiroğlu ile Onikişubat ilçelerinde ilkokul, anaokul ile ortaokulda görev yapan okulöncesi öğretmenlerine kademeli örnekleme metoduyla tesadüfi olarak 230 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak okulöncesinde görev yapan öğretmenlerin tükenmişlik seviyeleri ile örgütsel sosyalleşmeleri normal seviyede olduğu görülmüştür. Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin kaynaştırma öğrencisinin olup olmaması ile medeni durum değişkenleri açısından anlamlı fark olmadığı, öteki değişkenlere göre anlamlı fark olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Tükenmişlik düzeyinin mesleği isteyerek seçip seçememe değişkeni açısından anlamlı fark olduğu sonucu ortaya çıkmış, diğer değişkenlere göre anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılmıştır.

Dönmez (2016) bu çalışmasında örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşme arasındaki herhangi bir ilişkinin olup olmadığını incelemeyi amaç edinmektedir. Denizli iline bağlı Merkezefendi ile Pamukkale ilçelerindeki ilişkisel tarama yöntemi ile birlikte 454 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyeleri yüksek, örgütsel sessizlik seviyeleri ise düşük çıktığı sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin kıdemleri ile çalışma süreleri değişkenlerinin örgütsel sessizlik arasında anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Medeni durum değişkeni örgütsel sosyalleşme ile sessizlik arasında herhangi bir etki yaratmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Bulunduğu okuldaki çalışma süresi değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin olumlu yönde arttığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Yıldırım (2017) bu araştırmasında lisede görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin, örgütsel vatandaşlık seviyelerinin anlamlı bir yatkinliğinin olup olmadığını incelemeyi amaç edinmektedir. 2015-2016 yılında İstanbul'un Esenyurt ilçesinde yordayıcı ilişkisel tarama metoduyla 480 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık seviyeleri ile örgütsel sosyalleşme seviyeleri arasında olumlu ilişki görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin sadece teneffüsü nerede geçirdikleri değişkeninde anlamlı bir fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlıklarının, teneffüsü nerede geçirdikleri ile cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olduğu, öteki değişkenlere göre anlamlı fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Savaş (2017) yapmış olduğu araştırmasında işgörenlerin psikolojik rahatlık algılamalarının sosyalleşmelerindeki etkisi amaçlanmaktadır. Bu çalışma Ankara’da 240 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışan bireylerin psikolojik algılamaları sosyalleşmeyi arttırdığı sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Çelik (2018) bu araştırmasında öğretim üyelerinin örgütsel sessizlik seviyeleri örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişkiyi göstermektir. Türkiye’de bulunan tüm spor bilimleri fakültesi ile beden eğitimi ve spor yüksekokullarındaki 410 öğretim elemanına ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretim elemanlarının örgütsel sessizlik seviyeleri normal çıkmış, örgütsel sosyalleşme seviyeleri olumlu çıkmış. Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme algıları ile örgütsel sessizlik düzeyleri değişkenlere göre anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Kurtulmuş (2018) bu çalışmasında devlet okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel sosyalleşme seviyelerinin arasındaki ilişki amaç edinmiştir. 2017-2018 yılında Kahramanmaraş’ın Onikişubat ilçesinde ilişkisel tarama yöntemi ile 400 öğretmene uygulanan nicel bir çalışmadır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sessizlik algıları orta düzey, örgütsel sosyalleşme seviyeleri yüksek seviyede çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olduğu, örgütsel sessizlik seviyelerinin yaş değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu, örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik seviyelerinin diğer değişkenler açısından anlamlı bir fark olmadığı sonucunu ortaya koymaktadır.

Gencer (2018) bu çalışmasında öğretmenlerin kendi algılamalarına göre okulda görev yapan müdürlerin kullanmış oldukları güç merkezi oluşturmalarının öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerine ile örgütsel sessizlikleri üzerindeki etkisini ölçmeyi amaç edinmektedir. İlişkisel tarama yöntemi ile Burdur il merkezinde görev yapan 468 öğretmene ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak okul yöneticilerinin kullanmış oldukları güç merkezi oyunları hem örgütsel sosyalleşme hem de örgütsel sessizlik üzerindeki etkisi normal çıkmıştır. Okul müdürlerinin güç merkezlerinin cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark olduğu, öteki değişkenlere göre anlamlı fark olmadığı sonucunu ortaya çıkarmıştır. Örgütsel sessizlik seviyesinin branş değişkenine göre anlamlı fark olduğu öteki değişkenlere göre anlamlı fark olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Örgütsel sosyalleşme düzeylerinin okulda çalışma süresi ile kıdem açısından anlamlı ilişki olduğu, öteki değişkenlere göre herhangi anlamlı fark olmadığı sonucu ortaya çıkmıştır.

Türker (2018) bu çalışmasında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel sosyalleşme ile psikolojik sözleşme aralarındaki yordayıcıyı bulmaktır. Alanya Belediyesi sınırları içinde 2016 yılında nicel araştırma metoduyla alan araştırması yapılmıştır. Sonuç olarak örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme üzerinde olumlu etkisi olduğu, örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu, psikolojik sözleşmenin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır. Değişkenler açısından anlamlı bir fark olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Benligiray ile Demirci'nin (2019) yılında yapmış oldukları çalışmalarında örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sosyalleşme ilişkisi üzerine kuramsal eğitimin etkisinin olup olmadığını ortaya koymayı amaç edinmektedir. Çalışma evreni polis akademisindeki komiser yardımcısı olacak öğrenciler meydana getirmektedir. Araştırmada tam sayım örnekleme, nicel olarak, deneysel tek grup deseni kullanılmıştır. Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel sosyalleşme ilişkisi üzerine kuramsal eğitimin aracı etkisi sonucuna varılmıştır.

Şen (2019) bu araştırmasında bireyin psikolojik güvenlik ile ilgili algılamasının, örgütsel sosyalleşme ile örgütsel öğrenme üzerine olan etkisini araştırmayı amaç edinmektedir. 137 kişi saha içerisinde 41 kişi de ofis içerisinde tabakalı örneklem metoduyla seçilerek 2019 yılında anket uygulanmıştır. Ofiste çalışanların sahada çalışanlara oranla örgütsel sosyalleşmelerinin ve örgütsel öğrenmelerinin arttığı bundan dolayı kişinin psikolojik güvenlik ile ilgili algılamalarının olumlu yönde arttığı sonucuna varılmıştır.

Özkan (2019) bu araştırmasında Almanya'da görev yapan Türk Kültürü ile Türkçe öğretmenlerinin iş hayatındaki yalnızlık seviyeleri ile örgütsel sosyalleşme arasındaki karşılıklı ilişkiyi bulmayı amaç edinmektedir. 2016-2017 yılında Almanya'daki 246 öğretmen üzerinde uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi pozitif yönde etkilenmiştir. Öğretmenlerin iş seviyesindeki yalnızlıkları orta düzeyde çıkmıştır. Araştırmada kullanılan tüm değişkenlerin kendi aralarında pozitif yönlü anlamlı ilişki sonucuna varılmıştır. Örgütsel sosyalleşmenin alt boyutları arasından motivasyon, iş doyumu, kabullenme ve bağlılık puanlarının değişkenlere göre anlamlı bir fark oluşturmazken bir tek cinsiyet değişkeni iş doyumu alt boyutunda anlamlı bir fark oluşturmaktadır.

Erden (2019) bu araştırma yapılırken okul müdürlerinin lider tarzlarının örgütsel sosyalleşme kısmının adanmışlığa yordanması ana amaç olmaktadır. 2017-2018 yılında İstanbul Büyükçekmece ilçesinde çalışan tüm öğretmenlere uygulanarak 302 öğretmene ölçek uygulanmış. Sonuç olarak çalışma süresinin artmasının adanmışlık ile sosyalleşmeyi arttırdığı

kanıtlanmıştır. Okul müdürlerinin liderlik tarzlarının sosyalleşme ve adanmışlık üzerinde değişkenler açısından olumlu bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Karabacak (2019) bu araştırmasında öğretmenlerin işleri ile ilgili uyumu ile örgütsel sosyalleşmelerinin arasındaki anlamlı bir ilişki olup olmadığı amaç edinmektedir. 2016-2017 ile 2017-2018 yıllarında Zonguldak ve 3 ilçesinde 349 öğretmene uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgüt içinde sosyalleşmelerinin işleri ile uyumları yüksek çıkmıştır. Öğretmenlerin iş uyumu ile sosyalleşmelerinin değişken açısından anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Yıldız (2019) bu araştırmasında okul öncesinde çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin yaşamlarının doyumu seviyelerini incelemeyi amaç edinmektedir. Şanlıurfa'nın Siverek ilçesindeki 110 okulöncesi öğretmene anket uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyelerinin kadro, meslek seçimi, sınıflardaki fiziksel durum ile öğrencilerle iletişim arasında olumlu bir ilişki ortaya çıkmıştır. İş doyumu da mesleği bilerek seçen öğretmenlerde olumlu bir ilişki ortaya koymuştur. Okulöncesi öğretmenlerinin sosyalleşmelerinin değişkenler açısından anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı şekilde iş doyumunun değişkenler açısından da anlamlı bir fark yaratmadığı sonucunu ortaya koymuştur

Burunsuzoğlu (2019) bu çalışmada ortaokul ile ilkokulda çalışan öğretmenlerin örgütlerin iletişimine, okuldaki yöneticilerin örgütsel sosyalleşmeyi kullanabilme yeteneklerini ile aralarındaki ilişki amaç edinmektedir. 2018-2019 yılında Çanakkale'de ilkokul öğretmenlerinden 278 öğretmen üzerinde ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak öğretmenlerin örgütsel iletişim ile alakalı algılamaları ile okuldaki yöneticilerin örgütsel sosyalleşme izlemlerini kullanabilme yetenekleri arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel iletişiminde yaş, kıdem ve cinsiyet değişkenlerinde anlamlı fark olduğu öteki değişkenlerde anlamlı fark olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Örgütsel sosyalleşme sadece eğitim durumu değişkeninde anlamlı bir farka ulaşmadığı sonucuna ulaşmıştır.

Turan (2019) bu çalışmada öğretmen algılarına göre okullarda çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ile dönüşümcü liderlik ilişkisini incelemeyi amaç edinmektedir. İstanbul'un Tuzla ilçesinde ortaöğretimdeki 302 öğretmene 2018-2019 yılında ölçek uygulanmıştır. Sonuç olarak ortaöğretimde çalışan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme seviyeleri yüksek, dönüşümcü liderlik ile ilgili algıları da yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin değişkenler açısından anlamlı farkın olmadığı,

çalışma süresinde anlamlı fark olduğu, öğretmenlerin dönüştürücü liderliğin yaş değişkenine göre anlamlı fark bulunmadığı öteki değişkenler açısından ise anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır.

Akgül (2020) bu araştırmasında öğretmenlerin algılamalarına göre mobbing seviyelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılığı, örgütsel sosyalleşmesi ile örgütsel yalnızlık seviyeleri ile arasında ilişkiyi öğrenmek amaçlanmaktadır. Bu araştırma 2018-2019 yıllarında Elâzığ merkezine bağlı olan ortaöğretimde çalışan 1022 öğretmen çalışmanın evrenini oluşturmaktadır. İlişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Sonuç olarak mobbing seviyesi arttıkça örgütsel bağlılık azalmış, örgütsel sosyalleşme azalmış ve örgütsel yalnızlık artış göstermiştir. Öğretmenlerin algısal mobbing seviyeleri ve değişkenler arasında anlamlı olacak şekilde farklılık görülmemiştir. Genel olarak öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile değişkenler arasında anlamlı olacak şekilde bir farklılık görülmemiştir. Öğretmenlerin duygusal bağlılıkları ile değişkenler arasında pozitif yönlü ve anlamlı düşük seviyede ilişki, kıdem değişkeni açısından pozitif yönlü ve anlamlı düşük seviyede ilişki olduğu sonucuna kanaat getirilmiştir.

Derelioğlu (2020) bu araştırmasında X, Y ve Z kuşakları arasında herhangi anlamlı fark olup olmadığını araştırmıştır. İlişkisel tarama metodu uygulanmış nicel bir çalışmadır. İstanbul'da özel okulda çalışan 420 öğretmene anket uygulanarak ulaşılmıştır. Sonuç olarak kuşaklar arasında fark olduğu görülmüştür. Özellikle Z kuşağında bu fark görülmüş. Öğretmenlerin kuşaklar arasındaki örgütsel sosyalleşmelerini değişkenlerin etkiledikleri sonucuna varılmıştır.

1.4.2. Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Ashforth, Sluss ve Saks (2007) yaptıkları çalışmada sosyalleşme süreçlerinin sosyalleşme içeriğine nasıl etki ettiğini bulmayı amaçlamaktadırlar. 150 iş adamına yapılan bu çalışmadan elde edilen bulgulara göre sosyalleşme süreçleri öğrenmeyi kontrol altına alırken işe uyumu ile doğrudan ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Cohen ve Veled-Hecht (2010) yaptığı bu çalışmada bakım servislerinde uzun zamanlar 109 çalışanın üzerinde örgütsel sosyalleşmeleri ile bağlılıkları arasındaki ilişkiyi irdelemeyi amaç edinmektedir. Bu çalışmada sosyalleşme ve bağlılık arasında olumlu yönde ilişkinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Chen (2010) yapmış olduğu bu çalışmada Çin'deki Asya bağlamında sosyalleşme taktikleri ve sosyalleşme sonuçları üzerine yeni gelen bilgilerin araştırılmasını

amaçlamaktadır. Bu çalışmada yeni gelenlerin ayarlama, özellikle sosyalleşme taktiklerinin sosyal boyutunda, örgütsel sosyalleşme taktiklerinden etkilenecek, seri ve yatırım taktikleri altında, yeni gelenlerin, grup üyeleri tarafından entegre olma ve kabul edilme, kendilerini yönetme yetenekleri konusunda kendinden emin olma olasılığının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Kato (2010) yapmış olduğu bu araştırmasında psikolojik kültürleşmenin doğasını, Japon Brezilyalılar arasında örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık ile cinsiyetin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma psikolojik literatüre benzersiz bir katkı sağlamıştır. İşteki psikolojik kültürün daha ileri araştırılması psikolojik kültürün doğasını tam olarak ortaya çıkarmak için tutumların işyeri ve göçmenler arasında iş başarısı hazırlıklarını daha da geliştirdiği sonucuna varılmıştır.

Kammeyer, Mueller, Livingston and Liao (2011) yaptığı bu çalışmada örgüt içine yeni katılanların davranışlarının değişimini bulmayı amaç edinmektedir. Bu çalışmada yeni katılan çalışanların yaşı farklı olan çalışanların daha olumlu davranış sergiledikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Manzoor ve Naeem (2011) yaptığı bu çalışmada fark edilen örgütsel desteğin başkanlık rolü ile ayrılma ve örgütsel bağlılığın örgütsel sosyalleşmedeki etkisini saptamayı amaç edinmiştir. Pakistan’ da 310 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Bu çalışmada örgütsel sosyalleşmenin işten ayrılma ile ilgili maliyetlerini düşürüp, örgütsel bağlılığı arttırdığı sonucuna varılmıştır.

Afsanepurak, Hossini, Seyfari ve Nasab (2012) 175 beden eğitimi öğretmeni ile yaptıkları bu çalışmada örgütsel sosyalleşme ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi bulmayı amaçlamıştır. Örgütsel sosyalleşmesi yüksek düzeyde olan öğretmenlerin bulundukları örgüte bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Delobbe, Copper Thomas ve De Hoe (2015) yaptıkları bu çalışmada istihdam başlangıcındaki psikolojik sözleşmenin sonraki sosyalleşme sürecini nasıl şekillendirdiğini bulmayı amaçlamaktadır. Avrupa ordusundan 114 asker üzerinde uygulanmıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre yeni gelenlerin istihdamın başlangıcındaki yükümlülüklerinin, örgütsel sosyalleşmenin altında yatan sosyal değişim dinamiğine nasıl katkıda bulundukları sonucuna ulaşılmıştır.

Lucabaugh (2015) yaptığı bu çalışmada araştırma problemini, farklı görev süreleri olan çalışanlar için sosyalleşme eğitiminin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmayı amaç edinmektedir. Bu çalışmada görev süresi ve örgütsel sosyalleşme eğitimi ile örgütsel bağlılık durumunun birlikte tahmin edebileceği sonucuna varılmıştır.

Benzinger (2016) 359 kişi üzerinde yaptığı bu çalışmada yeni gelenlerin, işverenlerin çekirdek ve çevre işgücündeki sosyalleşme sürecini nasıl yapılandıracakları konusundaki algılarını karşılaştırmak ve bu yeni işe alınanların proaktivitelerini bilgi arayan davranışlar biçiminde araştırmayı amaçlamaktadır. İşe yeni katılanlarda kişiselleştirilmiş sosyal taktiklerinin uygulandığı, bilgi düzeylerine bakıldığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Farnese, Bello, Livi, Barbieri ve Gubbiotti (2016) 117 polis üzerinde yaptıkları çalışmada örgütsel sosyalleşme ile 2 uyum göstergesi, bir pozitif 1 (bağlılık) ve bir negatif 1 (ayrılma niyeti) arasındaki ilişkide resmi mentorluğun moderatör rolünü anlamayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre hem sosyalleşme hem de mentorluktan bağlılık ve ciro üzerinde doğrudan bir etki ve bağlılık üzerinde olmasa da sosyalleşme ile ciro üzerinde mentorluk arasında bir etkileşim olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Ahmadian, Soori ve Ghaderi (2016) 280 kişi üzerinde yaptıkları bu çalışmada devlet kurumlarında ve özel bilgiye dayalı organizasyonlarda örgütsel sosyalleşme tekniklerini incelemeyi ve örgütsel kimlik ile karşılaştırmayı amaçlamış. Araştırmada elde edilen bulgulara göre devlet bilgisine dayalı olarak kanıtlanmış yöntem özel bilgi tabanlı kuruluşlarda kimlik doğrulama yönteminin en yüksek etkiye sahip olduğu sonucuna varılmıştır.

Le, Oh ve Burnett (2016) 314 kütüphaneci ile yaptıkları çalışmada akademikkütüphanecilerin örgütsel sosyalleşmelerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre kütüphanecilerin yüksek düzeyde sosyalleştikleri sonucu ortaya çıkmıştır.

Lindsey Lipford (2016) yapmış olduğu çalışmada nicel çalışmanın amacı üç Orta Atlantik fakültesi toplum kolejinde görev yapan öğretim üyesi toplum kolej kredisi için sosyalleşme süreçleri ve sosyalleşme sonuçları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çalışma, yardımcı fakültelerin mücadelelerinde ilerleme kaydettiğini ortaya koyduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sosyalleşme sonuçlarının anlamlı yordayıcısı ve daha fazla sosyalleşen öğretim üyesi amirleri ile birlikte yardımcı fakültenin başarısını arttırdığı sonucuna ulaşılmıştır.

Nifadkar ve Bauer (2016) yaptıkları bu çalışmada yeni gelenlerin iş arkadaşlarıyla ilişki çatışmaları olduğunda verdikleri tepkileri incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre yeni gelenlerin bilgi arayışı içinde oldukları, iş arkadaşları ile çatışmalarına rağmen, yeni gelenlerin organizasyonlarda başarılı olabildikleri sonuçlarına varılmıştır.

Ilyas (2018) yapmış olduğu bu çalışmada örgütsel sosyalleşme taktiklerinin psikolojik ihtiyaç memnuniyeti arasındaki ilişkisini incelemeyi amaç edinmektedir. Pakistan’da 225 kişi üzerinde uygulanmış. Bu çalışmada örgütsel sosyalleşme taktikleri ve psikolojik ihtiyaç tatmini üzerinde olumlu ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Kowtha (2018) yaptığı bu çalışmada önceki ilgili iş deneyimi ve mesleki eğitimin örgütsel sosyalleşme taktikleri ile yeni gelenlerin uyumu arasındaki ilişki üzerindeki hafifletici etkilerini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre önceki ilgili iş deneyimi ve mesleki eğitimin, sosyalleşme taktiklerinin yeni gelenlerin rol netliği, rol çatışması ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini hafiflettiğini gösterdiği sonucunu ortaya çıkarmıştır.

Cepale, Alessandri ve Borgogni (2020) yaptıkları bu çalışmada düzenleyici duygusal öz-yeterlik inançları, örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme niyetlerinin düzenleyici olup olmadıklarını araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre düzenleyici duygusal öz-yeterlik inançları, örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme yoluyla dolaylı olarak bırakma niyetlerini azalttığı sonucuna varılmıştır.

He, Gao ve Yan (2020) yaptıkları bu çalışmada yeni gelenlerin bir organizasyon içinde kariyer gelişimini nasıl kolaylaştıracağını ve sosyalleşme perspektifinden ayrılma niyetlerini nasıl azaltacağını araştırmaktır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre örgütsel sosyalleşme taktikleri yeni gelenlerin proaktif sosyalleşme davranışları ve terfi umutları üzerinde olumlu etkiler yarattığı, proaktif sosyalleşme davranışları kısmen örgütsel sosyalleşme taktikleri ve onların tanıtım umutları arasındaki ilişkiye aracılık ettiği sonucuna varılmıştır.

Robinson (2020) yaptığı bu çalışmada 6 ay ile 18 aya arasında Amerika’ya gelen Afrikalıların örgütsel sosyalleşmelerinin uyumları üzerindeki etkisini amaçlamaktadır. Bu çalışmada Afrikalıların sosyalleşerek uyum gösterdikleri sonucuna varılmıştır.

Alessandri, Perinelli, Robins, Vechione ve Filosa (2020) yaptıkları çalışmada 416 polis üzerinde kişilik özelliği değişimi, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel kimlik arasındaki

ilişkileri araştırmışlardır. Kişilik özelliği değişimi, örgütsel sosyalleşme ve örgütsel kimlik arasındaki ilişkilerinin önemli ortalama düzey değişiklikleri gösterdiği sonucuna varılmıştır. Bu değişiklikler teorik beklentilerle tam olarak tutarlı olmasa da örgütsel uyumun (sosyalleşme ve kimlik) iki yönünü öngördükleri sonucuna ulaşılmıştır.

1.5.ÖĞRETMENLERİN KÜLTÜREL SERMAYE YETERLİKLERİ İLE ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Her örgütte kuruma yenikatılan bireyler bilgi edinmeleri ve dikkatli gözlemleri ile örgütsel yapıya dahil olmakta ve kültürel sermaye ile ilgili mesajları alarak onlara uyum göstermektedirler (Nelson ve Quick, 1997: 489). Kültür, birlikte yaşama gereksinimi içinde ve farklı ölçülerdeki örgütlü yapıya sahip olan sürekli insan topluluğu olarak da adlandırılmaktadır (Sakınç ve Cura, 2012: 25). Wacquant'a (2006) göre sosyal alandaki herhangi bir bireyin veya grubun konumu, kısmen birikmiş kültürel sermayelerin miktarı ve niteliği ile açıklanmaktadır (Gopaul, 2016: 7). Hem aile hem de okuldaki sosyalleşme sürecinde kazanılan kültürel sermaye sınıfsal pozisyonun işaretleyicisi olarak önemlidir (Avcı ve Yaşar, 2014:67). Kültürel sermayenin gelecek nesillere aktarımında, çocuklara sosyalleşme sürecinde önemli bir rol verilmektedir (Sieben and Lechner, 2019: 2). Birey sosyalleşmeden dolayı içinde yaşamını sürdürdüğü toplumun kültürünü ya toplum içindeki kabul edilmiş geleneksel rol dağılımını anlayıp benimsedikten sonra, kendini tanımlamayı ve toplumsal yapı içinde öteki bireylerin içinde edinebileceği yeni anlar ya da sahip olduğu davranışları ve rolün gereklerini duygularıyla ilişkilendirmeyi öğrenmektedir (Doğan, 2005: 38). Toplum içinde yaşamını idame ettiren bireyler, aile ve çevreden almış oldukları kültürel sermaye yeterliklerini sosyal yaşam içerisindeki diğer bireylere sosyalleşme vasıtasıyla aktarmaktadırlar. Örgüte dâhil olan yeni öğretmenler zamanla diğer öğretmenlerle birlikte istemeden de olsa kültür alışverişinde bulunmakta, her öğretmenin kendine ait kültürel sermayesi diğer öğretmenlerin davranışlarında değişim oluşturarak zaman içinde edindikleri bu davranışları uyguladıkları gözlenmektedir. Örgüt içerisinde kazanılan bu davranışlar öğretmenlerin bulundukları örgütün kültürel sermayelerinin benimsedikleri, zaman içinde ortaya çıkmaktadır.

Öğretmenlerin örgütün beklediği davranışları sergilemeleri, kültürü öğrenmeleri, planlı olarak aktiviteleri öğrenme süreci ve rollerini yerine getirmeleri örgütsel sosyalleşmeleri vasıtasıyla temin edilmektedir. Sosyalleşme süreci, örgüt üyelerinin kültürel anlamda da şekillendirmeye çalışmaktadır (Tierney, 1997: 5). Sosyalleşme, öğretmenlerin ileri düzeyde uzmanlaşmış bilgi ve beceriler gerektiren profesyonel bir kariyere başarılı bir giriş için gerekli

bilgi, beceri ve değerleri kazandıkları süreçleri ifade etmektedir(Gopaul, 2016: 4). Okul ile ailedeki sosyalleşme süresince elde edilen kültürel sermaye, kişinin sınıf içindeki pozisyonun belirleyicisi olarak önemlidir. Kültürel tavır, davranış ve tercih, yani bir bütün olarak kültürel sermaye, kişni beğenileri vasıtasıyla toplumsal tercihini etkileyebilecek şekilde ortaya çıkmaktadır (Avcı, 2014: 3).Örgüt içerisindeki öğretmenlerin kendi aralarındaki kültürel sermaye farklılıkları zaman içerisinde örgütsel kaynaşmadan dolayı minimize olmakta ve sosyal grup içindeki örgüte ait olan kültürel birikimler, öğretmenlerin sosyalleşmesi sayesinde tüm öğretmenlerin davranışlarına yansımaktadır. Öğretmenlerin sosyalleşmeleri sonucu okulun kendine has olan kültürel sermayesi şekillenmekte ve yaygınlık kazanmaktadır.

İş gören işine başladığı zaman kendi inanç, perspektif ve normlarını da örgüte getirmektedir. Rol uyumu ve özel becerilerin öğrenilmesi bireysel çaba gerektirmesinin yanında, örgütlerde olduğu biçimiyle sosyal aktivitelere iştirak gibi hallerle demeydana gelmektedir (Kartal, 2003:54).Örgütsel yapı içinde işgörenler, kendilerine ait olan kültürel sermayelerini örgütsel sosyalleşmelerinden kaynaklı örgüte aktarmaktadırlar. Gurup içerisindeki etkin katılımlarından dolayı kültürel sermayeleri zamanla tutum ve davranışlarına yansımaktadır. Örgüte yeni katıldığında henüz deneyimsiz olan kişinin, grup ya da örgütün kültürel birikimini, norm ve değerlerini öğrenmesi ön sosyalleşme seviyesiyle ilgili olmaktadır(Memduhoğlu, 2008: 139).

Sosyalleşme süreci; öğretmenintutum, davranış ve inançlarında örgütsel amaçlara uyan bir değişim oluşturmayı hedeflemektedir.Bu süreç kişiningelecekteki başarısını, güdülenmesini ve mesleki kariyerini de etkileyeceğinden dolayı işgörenlerin örgüt tarafından ihmal edilmemeleri gerekmektedir (Yüksel, 1997: 129).Öğretmen çalışmakta olduğu kurumda sosyalleşme sürecine girdikten sonra kendine ait kültürel sermaye yeterlilikleri ile her ne kadar kuruma yerleşse de bireye ait olan kültürel sermaye zamanla okul amaçları doğrultusunda değişime uğramaktadır. Bu değişimin esas amacı öğretmenin katılmış olduğu örgüte daha hızlı bir biçimde motive olup kurum içerisinde iyi bir kariyer elde ederek okula katkı sunmasını sağlamaktır.Bu nedenle yönetim örgüte katılan bireylerin seçiminde kendi kültürüne en hızlı adapte olabilecek bireyler üzerinde karar kılmaktadır. Örgütte işgörenler seçilirken kültürel olarak yakın olan bireyin seçilmesinin temel amacı; örgütün başarısının daha ön planda tutulması ve ortak kültürden gelen bireyler bu örgüte her zaman daha çok katkı sunacakları kanaatinde olduklarından dolayı böyle bir seçime gitmektedirler.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri çalışmaya başladıkları andan itibaren örgüte daha çabuk adapte olmalarını, sosyalleşmelerini, insanlarla daha iyi bir diyalog

kurmalarını, okulun kendine ait kültürünü benimsemelerini kolaylaştıracağından örgütsel sosyalleşmelerine katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde örgütsel sosyalleşme kurumsal kültürün benimsenmesi ve örgütsel uyumun sağlanması anlamına geldiğinden kültürel sermayenin öğretmenler tarafından edinilmesi ve aktarılmasıyla mümkündür.

İKİNCİ BÖLÜM

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaç edinen bu araştırma ilişkisel tarama modelindedir. İlişkisel tarama modeli, iki ya da daha fazla sayıda olan değişken arasındaki varlığı ya da beraber değişim derecesi gösteren bağlantıları tespit etmeye çalışmaktadır (Büyüköztürk, vd., 2018: 25). Bu bağlamda 2019-2020 eğitim öğretim yılında Batman ve Siirt il merkezlerinde okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görevli olan öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirleyebilmek için öğretmenlerin görüşlerine başvurulmuştur.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2019-2020 Eğitim-Öğretim yılında Batman il merkezi ile Siirt il merkezindeki okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenler meydana getirmektedir. Siirt'te eğitim fakültesi mevcut olduğundan öğretmenlerin lisansüstü tez ve bilimsel araştırmalar için sürekli anket doldurmaları sebebiyle yapılan gözlemlerde verileri kısmen, isteksiz ve rastgele doldurdıkları gözlemlenmiştir. Batman'da eğitim fakültesi mevcut olmadığından eğitim alanında öğretmenlerin lisansüstü tez ve bilimsel araştırmalar için daha az anket doldurmuş olmaları verilerin daha verimli bir şekilde doldurulacağı kanaatinden dolayı evren hem Batman hem de Siirt il merkezleri olarak seçilmiştir.

Araştırma kapsamındaki Siirt ve Batman il merkezlerinde görev yapan öğretmenlere ilişkin istatistiki veriler Tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Araştırmanın Evrenini Oluşturan Okul ve Öğretmenlerin Sayıları ile İllere Göre Dağılımları

İl	Okul		Öğretmen	
	Sayı	%	Sayı	%
Batman	235	62.7	5649	72.1
Siirt	140	37.3	2188	27.9
Toplam	375	100	7837	100

Kaynak:BatmanveSiirt İl Milli Eğitim Müdürlükleri(2020)

Araştırmanın örneklemini Batman ile Siirt il merkezlerindeki okulöncesi, ilkokul, ortaokul ve lise türü okullarda görev yapan basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle 468 öğretmen belirlenmiştir.Eşit seçilme ihtimali her bir örnekleme birimine verilerek (seçilen birim, seçilme ihtimalinin geriye kalan birimler için değişim göstermemesi açısından havuza tekrar konularak) seçilen birimlerin örnekleme alınmış olduğu yöntem basit seçkisiz örnekleme diye adlandırılmaktadır (Büyüköztürk vd. 2018: 88).

Araştırma evrenindeki okul türleri kapsamında görev yapan öğretmenlere ilişkin istatistiki veriler Tablo 2’de belirtilmiştir.

Tablo 2. Araştırmanın Evrenindeki Okul Türlerindeki Öğretmen Sayıları ile İllere Göre Dağılımları

Evren (İller)	Okulöncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Toplam
	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı	Sayı
Batman	434	1310	1769	2136	5649
Siirt	187	663	754	584	2188
Toplam	621	1973	2523	2720	7837
Örneklem (İller)	Okulöncesi	İlkokul	Ortaokul	Lise	Toplam
Batman ve Siirt	60	172	143	93	468

Basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle okulöncesinde görev yapan öğretmenlerden 60 kişi, ilkokulda görev yapan öğretmenlerden 172 kişi, ortaokulda görev yapan öğretmenlerden 143 kişi ile lisede görev yapan öğretmenlerden 93 kişi seçilmiştir.Araştırmada 70 okul seçilerek, burada görev yapan öğretmenlere 476 ölçek uygulanmıştır. Bu ölçeklerden 8 tanesi eksik doldurulduğundan geriye 468 tane ölçek geçerli kabul edilmiştir.

2.2.1.Öğretmenlerin Kişisel Özelliklerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin cinsiyet, eğitim düzeyi, aylık gelir, mesleki kıdem, okul kademesi, takip edilen yayındurumlarına ilişkin kişisel bilgileri Tablo 3’te verilmiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Kişisel Özellikleri

Kişisel Özellikler		N	%
Cinsiyet	Kadın	192	41
	Erkek	276	59
EğitimDurumu	Lisans	409	86,4
	Lisansüstü	59	13,6
Aylık Gelir	1500-8000 TL	436	93,2
	8001 TL ve Üstü	32	6,8
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl Arası	162	34,6
	6-10 Yıl Arası	136	29,1
	11-15 Yıl Arası	114	24,4
	16 Yıl ve Üstü	56	12

Tablo 3. Devamı

<i>Okul Kademesi</i>	Okul Öncesi	60	12,8
	İlkokul	172	36,8
	Ortaokul	143	30,6
	Lise	93	19,9
<i>Takip Edilen Yayın Süresi</i>	Haftada Bir	130	27,8
	Ayda Bir	189	40,4
	Yılda Bir	62	13,2
	Hiçbir Zaman	87	18,6
Toplam		468	100

Araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük çoğunluğu lisans mezunu, aylık geliri 1.500-8000 TL aralığında olan, mesleki kıdem oranının düşük olduğu, ilkokul ve ortaokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin daha yüksek olduğu, çoğunluğunun ayda bir yayın takip ettiğine ve erkek katılımcıların yoğun olduğu öğretmenlerden oluştuğu söylenebilir.

2.3. Veri Toplama Araçları

İlgili çalışmada, katılımcıların kişisel özelliklerini saptamak maksadıyla “kişisel bilgiler formu”, “kültürel sermaye ölçeği” ile “örgütsel sosyalleşme ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama araçları altta 3 başlık halinde verilmiştir.

2.3.1. Kişisel Bilgiler Formu

Çalışmada kullanılan ölçeklerin ilk bölümünde araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin cinsiyet, eğitim durumu, görev yaptıkları öğretim kademesi, görev yaptıkları il,

mesleki kıdem, sürekli takip edilen yayınlar ile aylık gelirleri gibi özelliklerini tespit eden değişkenler oluşturmuştur (EK-1).

2.3.2. Kültürel Sermaye Ölçeği (KSÖ)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerini tespit etmek amacıyla Avcı ve Yaşar (2014) tarafından oluşturulan; 30 maddeden meydana gelen “Kültürel Sermaye Ölçeği” kullanılmıştır (EK-2). Ölçek 5’li likert tipi derecelendirme iken; soldan sağa doğru “Kesinlikle katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle katılıyorum” şeklinde derecelenmiştir. Avcı (2015) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenilirliğini ve yapı geçerliğini test etmek için yapılan analizler baz alındığında veri toplama aracının güvenilir ve geçerli ölçüm yaptığı sonucunu ortaya koymuştur. Geçerlik ve güvenirlik analizleri için madde toplam korelasyonu, madde ayırt ediciliği, iç tutarlılığa dair güvenirlik analizi, açıklayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve boyutlar arası korelasyona ait bulgular irdelendiğinde bulunan değerlerin yeterli düzeyde olduğunu tespit etmiştir.

Ölçek 4 boyuttan meydana gelip, toplamda 30 maddeden oluşmaktadır. Birinci boyut “Entelektüel Birikim Boyutu” 13 maddeden; ikinci boyut “Katılım Boyutu” 7 maddeden; üçüncü boyut “Kültürel Potansiyel Boyutu” 5 maddeden; dördüncü boyut “Kültürel Bilinç Boyutu” 5 maddeden oluşmaktadır. Dört boyut içinde açıklanan varyansın %57 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre birinci boyut “Entelektüel Birikim” %40,795, ikinci boyut “Katılım” %7,430, üçüncü boyut “Kültürel Bilinç” %4,679 ve dördüncü boyut “Kültürel Potansiyel” %4,205’ini açıklamaktadır (Avcı ve Yaşar, 2014).

Dört boyutlu ölçekten bulunan puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı; entelektüel birikim boyutu için .87, katılım boyutu için .83, kültürel bilinç boyutu için .77 ve kültürel potansiyel boyutu için .83’tir. Dört boyutlu ölçeğin alfa tutarlılık katsayısı ise .92’dir. Avcı ve Yaşar (2014) yılında yapmış oldukları kültürel sermaye ölçeği güvenirlik ve geçerlik çalışmalarında; alfa iç tutarlılık katsayıları dört boyut için hesaplamaları bu şekilde bulunmuştur: İlk boyut için .917, ikinci boyut için .870, üçüncü boyut için .778 ve dördüncü boyut için .822’dir. Dört boyutlu ölçeğin alfa tutarlılık katsayısı ise .948’dir.

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5’li likert tipinde ve 1- “Yetersiz”, 2- “Düşük”, 3- “Orta”, 4- “Yüksek”, ve 5- “Çok Yüksek” şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 4’te gösterilmiştir (Avcı, 2015).

Kültürel Sermaye Ölçeğinin bu çalışmada kullanılmasına “Kültürel Sermaye Ölçeği İzin 1” (bkz. Ek.9). Bu ölçeğin yazarından e-posta yoluyla gerekli izinler alınmıştır.

Tablo 4. Kültürel Sermaye Ölçeği Beşli Değerlendirme Tablosu

Seçenekler	Puan Aralığı	Ölçek Değerlendirme
1	1.00-1.80	Yetersiz
2	1.81-2.60	Düşük
3	2.61-3.40	Orta
4	3.41-4.20	Yüksek
5	4.21-5.00	Çok Yüksek

2.3.3. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği (ÖSÖ)

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini tespit etmek amacıyla Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından geliştirilen 24 maddeden meydana gelen “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği” kullanılmıştır (EK-3). Ölçek 5’li likert tipi derecelendirme iken; soldan sağa doğru “Hiç”, “Az”, “Orta”, “Çok” ve “Tam” biçiminde derecelenmiştir. Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından geliştirilen ölçeğin güvenirliğini ve yapı geçerliğini test etmek için yapılan analizler baz alındığında veri toplama aracının güvenilir ve geçerli ölçüm yaptığı sonucunu ortaya koymuştur. Geçerlik ve güvenirlik analizleri için madde toplam korelasyonu, madde ayırt ediciliği, iç tutarlılığa dair güvenirlik analizi, açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve boyutlar arası korelasyona ait bulgular irdelendiğinde bulunan değerlerin yeterli düzeyde olduğunu tespit etmiştir (Erdoğan ve Dönmez, 2019).

Örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam 5 boyuttan oluşup, 24 maddeden meydana gelmektedir. “Mesleki Yeterlilik boyutu” 1. 2. 3. 4. 5. Maddelerden, “Kişiler Arası İlişkiler boyutu” 6. 7. 8. 9. 10. 11. Maddelerden, “Dil – Tarih boyutu” 12. 13. 14. 15. Maddelerden, “Güç ve Politika boyutu” 16. 17. 18. 19. Maddelerden ile “Amaç ve Değerlere Uyum boyutu” 20. 21. 22. 23. 24. maddelerden meydana gelmektedir (Erdoğan ve Dönmez, 2019).

Beş boyutlu ölçekte bulunan puanlar için hesaplanan alfa iç tutarlılık katsayısı; mesleki yeterlik boyutu için .89, kişilerarası ilişkiler boyutu için .90, dil-tarih boyutu için .84, güç ve politika boyutu için .80, amaç ve değerlere boyutu için .91’dir. Beş boyutlu ölçeğin alfa tutarlılık katsayısı ise .95’tir. Erdoğan ve Dönmez (2019) yılında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek için yapmış oldukları ölçek çalışmalarında: alfa iç tutarlılık katsayıları beş boyut için hesaplamaları bu şekilde bulunmuştur: Kişilerarası ilişkiler

boyutu için 91, mesleki yeterlik boyutu için .88, dil-tarih boyutu için .84, güçve politika boyutu için .87, amaç ve değerlere uyum boyutu için .85'tir.

Ölçekteki maddelerin yeterlilik düzeyi 5'li likert tipinde ve 1- "Hiç", 2- "Az", 3- "Orta", 4- "Çok", ve 5- "Tam" şeklinde hazırlanmış olup ölçeğin puan aralıkları Tablo 5'te gösterilmiştir (Erdoğan ve Dönmez, 2019).

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin bu çalışmada kullanımı için ayrıca "Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İzin 2" (bkz. Ek.10).Bu ölçeğin yazarından e-posta ile izin alınmıştır.

Tablo 5. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Puan Aralıkları

Seçenekler	Verilen Ağırlık	Sınırı
Hiç	1	1.00- 1.80
Az	2	1.81- 2.60
Orta	3	2.61- 3.40
Çok	4	3.41- 4.20
Tam	5	4.21- 5.00

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırma verilerinin toplanma aşamasından önce Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'ndan (Ek-6)5070 sayılı ve 1 numaralı izni ile onay alınmıştır. Onay işleminden sonra örnekleme yer alan Batman ve Siirt il merkezlerindeki kamu okulöncesi, ilkokul, orta okul ile lisede uygulanabilmesi için Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü (Ek-4) ve Batman İl Müdürlüğü (Ek-5) gerekli izinler alınmıştır. Araştırmacı tarafından örnekleme yer alan Batman ve Siirt il merkezlerindeki kamu okulöncesi, ilkokul, orta okul ile lisede görevli öğretmenlere basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle uygulanmış ancak dünya genelinde ortaya çıkan COVID-19 salgınından dolayı örgün eğitimin devam etmemesinden ötürü okullara gidilmeden whatsapp ve gmail üzerinden öğretmenlere ulaşılarak google form oluşturulmuştur. (<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfs2Cmhrpt-48Bg5gNQzpJwHGEamPw-skCIE4fG0Qgtzx6-w/viewform?vc=0&c=0&w=1>) Yüklene verilerin oluşturduğu bu link ile Batman ve Siirt il merkezinde çalışan öğretmenlere elektronik ortamda uygulanmış ve elde edilen verilerin kesinlikle kimseyle paylaşılmayacağı ile ilgili ifadelere yer verilerek elde edilmiştir. Ölçme araçlarının öğretmenlere uygulanması 20/06/2020 ile 20/08/2020 tarihleri arasında gerçekleşmiştir.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler istatistik paket programı ile analiz edilmiştir. Araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin dağılımları tespit etmek için yüzde analizi ve frekansın yanı sıra ölçeğe ilişkin düzeylerin tespit edilmesi için betimsel analizlerden standart sapma ve ortalama kullanılmıştır.

Araştırmaya katılım gösteren okulöncesi, ilkokul, ortaokul ile lise öğretmenlerinin “kültürel sermaye” ve “örgütsel sosyalleşme” algılarıyla ilgili verilerin, öğretmenlerin kişisel özellikleri açısından farklılık olup olmadığını tespit etmek için kullanılacak testleri belirlemek amacıyla verilerin normal dağılıma uygunluğu için çarpıklık ve basıklık düzeyine bakılmıştır. Yapılan analiz neticesinde öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplamından elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin $+1,5/-1,5$ aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. (Tabashnick ve Fidell, 2001: 117) çarpıklık ve basıklık değerlerinin $+1,5 -1,5$ aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Verilerde normal dağılımı gösteren çarpıklık basıklık testi tablosu ek: 11’de sunulmuştur. Veriler normal dağılım gösterdiğinde parametrik testler uygulanmıştır. Öğretmenlerin kişisel özelliklerinden (eğitim düzeyi, cinsiyet, aylık gelir) t-testi, (mesleki kıdem, okul kademesi ve takip edilen yayın süresi) değişkenleri içinde Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Ayrıca anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu saptamak için Tukey testi kullanılmıştır.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla Pearson momentler korelasyon (r) analiz tekniği kullanılmıştır. Yordama düzeyini tespit için çoklu regresyon analizi kullanılmıştır. Regresyon analizinden evvel veri setinde çoklu bağlantının tespit edilip edilmediğini analiz etmek için Durbin-Watson katsayısı ile VIF değerlerine bakılmıştır. Çalışmaya ait hipotezler $p<.01$ ile $p<.05$ anlamlılık seviyesinde test edilmiştir. Çalışmada bulunan ölçekler ile alt boyutlarının aralarındaki bağ Pearson korelasyon katsayısı kullanılmış olup, alt boyutların birbiri arasındaki korelasyonlarının puanları “0.01-0.29 düşük”, “0.30-0.69 orta” ve “0.70-0.99 yüksek” aralıklarına göre değerlendirilmiştir (Büyüköztürk vd., 2018: 109).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan öğretmenlerden el edilen verilere dayalı elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular, araştırmanın alt problemlerine göre uygun bir sıra izlenerek düzenlenmiştir.

3.1.Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerine ve kişisel değişkenlere yönelik yapılan betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Kültürel sermaye yeterlik düzeylerine ilişkin betimsel istatistik tabloları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 6. Kültürel Sermaye Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

No	Kültürel Sermaye Ölçeğinin Maddeleri	N	$\bar{X}$	Ss	Düzey
1	Çeşitli bilim dallarında bilgi sahibiyim	468	3.59	.75	Yüksek
2	Kültürel konularla ilgili objektif araştırmalar yaparım	468	3.41	.82	Yüksek
3	Tarihsel bilgiye dayanarak günümüzdeki kültürel değerleri ve olayları değerlendirip öngörüle bulunabilirim	468	3.63	.78	Yüksek
4	Kültürel olay ve olguları farklı açılardan değerlendirebilirim	468	3.80	.68	Yüksek
5	Ulusal ve evrensel kültürel değerlerin farkındayım	468	4.05	.61	Yüksek
6	Kültürel olarak sürekli kendimi yenilerim	468	3.86	.71	Yüksek
7	Bilimsel dergi ve makaleleri okurum	468	3.44	.85	Yüksek

8	Edebiyatla ilgilenirim	468	3.61	.91	Yüksek
9	Kültürel çeşitliliğin toplumsal açıdan zenginlik olduğuna inanırım	468	4.39	.71	Çok Yüksek
10	Kültürel içerikli kitaplar okurum	468	3.69	.78	Yüksek
11	Okuduklarımdan yararlı gördüklerimi hayata aktarıyorum	468	4.00	.70	Yüksek
12	Kitap alma (ödünç veya satın alma) alışkanlığım vardır	468	3.90	.88	Yüksek
13	Her ay düzenli olarak kitap okurum	468	3.68	.99	Yüksek

Tablo 6. Devamı

KATILIM	14	Kültürel amaçlı faaliyet ve/veya kurslara katılım	468	3.26	.90	Orta
	15	Toplumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılım	468	3.38	.84	Orta
	16	Kültürel faaliyetlere katılımı mümkün kılacak çevreye sahibim	468	3.27	.88	Orta
	17	Gezilere katılım.	468	3.58	.94	Yüksek
	18	Sanat çalışmalarına katılım	468	3.08	.81	Orta
	19	Boş vakitlerimde kültürel çalışmalarla meşgul olurum	468	3.22	.76	Orta
	20	Kurum içi etkinliklere düzenli olarak katılım	468	3.66	.77	Yüksek
KÜLTÜREL BİLİNÇ	21	Yaşadığım şehirdeki kültürel faaliyet potansiyelinin farkındayım	468	3.60	.86	Yüksek
	22	Tiyatro ve/veya sinemaya giderim	468	3.57	.95	Yüksek
	23	Yaşadığım şehirdeki kültürel değer taşıyan yerleri bilirim	468	3.92	.73	Yüksek
	24	Müze ve/veya tarihi yerleri ziyaret ederim	468	3.65	.84	Yüksek
	25	Kültürel hayatı etkileyen bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanırım	468	3.63	.80	Yüksek
KÜLTÜREL POTANSİYEL	26	Açık ve anlaşılır konuşurum	468	4.19	.64	Yüksek
	27	Çevremdekilerle sosyal ve medeni ilişkilerim üst düzeydedir	468	4.01	.71	Yüksek
	28	Toplumu yönlendirebilecek derecede çevremde söz sahibi biriyim	468	3.53	.81	Yüksek
	29	Akıcı konuşurum	468	3.98	.70	Yüksek
	30	Çevremde kendini yetiştirmiş, kültürlü bir insan olarak	468	3.82	.73	Yüksek

tanınırım					
	Kültürel Sermaye Toplam	468	3.68	.45	Yüksek

Tablo 6’da görüldüğü gibi öğretmen algılarına göre kültürel sermaye ölçeğinin en yüksek madde ortalamasına sahip ilk üç madde sırasıyla; “Kültürel çeşitliliğin toplumsal açıdan zenginlik olduğuna inanırım (X= 4.39; Çok Yüksek Düzey)”, “Açık ve anlaşılır konuşurum (X= 4.19; Yüksek Düzey) ve “Ulusal ve evrensel kültürel değerlerin farkındayım (X= 4.05; Yüksek Düzey)” dir.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; “Sanat çalışmalarına katılırim (X = 3.08; Orta Düzey)”, “Boş vakitlerimde kültürel çalışmalarla meşgul olurum (X = 3.22; Orta Düzey)” ve “Kültürel amaçlı faaliyet ve/veya kurslara katılırim (X = 3.26; Orta Düzey)” dir.

Öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin alt boyutları bakımından algı düzeylerinin en yüksek ve en düşük madde ortalamaları açısından; entelektüel birikim alt boyutunda en yüksek ortalama “Kültürel çeşitliliğin toplumsal açıdan zenginlik olduğuna inanırım (X= 4.39; Çok Yüksek Düzey)” iken en düşük ortalama “Kültürel konularla ilgili objektif araştırmalar yaparım (X= 3.41; Yüksek Düzey)” dir. Katılım alt boyutunda en yüksek ortalama “Kurum içi etkinliklere düzenli olarak katılırim (X= 4.66; Yüksek Düzey)” iken en düşük ortalama “Sanat çalışmalarına katılırim (X = 3.08; Orta Düzey)” dir. Kültürel bilinç alt boyutunda en yüksek ortalama “Yaşadığım şehirdeki kültürel değer taşıyan yerleri bilirim (X= 3.92; Yüksek Düzey)” iken en düşük ortalama “Tiyatro ve/veya sinemaya giderim (X= 3.57; Yüksek Düzey)” dir. Kültürel potansiyel alt boyutunda ise en yüksek ortalama “Açık ve anlaşılır konuşurum (X= 4.19; Yüksek Düzey)” iken en düşük ortalama “Toplumu yönlendirebilecek derecede çevremde söz sahibi biriyim (X= 3.53; Yüksek Düzey)” dir.

Tablo 7. Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

Kültürel Sermaye Ölçeği	N	$\bar{X}$	Ss	Düzeyi
Entelektüel Birikim	468	3.77	.50	Yüksek
Katılım	468	3.35	.60	Orta
Kültürel Bilinç	468	3.67	.61	Yüksek
Kültürel Potansiyel	468	3.91	.56	Yüksek
Kültürel Sermaye (Toplam)	468	3.68	.45	Yüksek

Yukarıdaki Tablo 7’de görüldüğü gibi öğretmenlerin genel olarak kültürel sermaye yeterlikleri ile ilgili algılarının ($X=3.68$, $Ss=.45$) “Yüksek” düzeyde olduğu saptanmıştır. Kültürel sermaye ölçeğinin alt boyutlarından; entelektüel birikim ($X=3.77$, $ss=.50$), kültürel bilinç ($X=3.67$, $Ss=.61$) ve kültürel potansiyel ($X=3.91$, $Ss=.56$) alt boyutlarının “Yüksek” düzeyde, katılım ($X=3.35$, $Ss=.60$) alt boyutun ise “orta” düzeyde olduğu görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine İlişkin Bulgular

Bu bölümde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine ve kişisel değişkenlere yönelik yapılan betimsel istatistiklere yer verilmiştir. Örgütsel sosyalleşme düzeylerine ilişkin betimsel istatistik tabloları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 8. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Maddelerine Ait Betimsel İstatistikler

	No	Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin Maddeleri	N	$\bar{X}$	Ss	Düzye
MESLEKİ YETERLİK	1	Mesleğimi en ince ayrıntılarına kadar biliyorum.	468	3.79	.79	Çok
	2	Mesleğimin gerektirdiği görevleri çok iyi biliyorum.	468	4.05	.76	Çok
	3	Mesleğimi en iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.	468	4.09	.68	Çok
	4	Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum.	468	4.29	.64	Tam
	5	Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum.	468	3.63	.87	Çok
KİŞİLERARASI İLİŞKİLER	6	Okulumdaki iş arkadaşlarımın katıldığı sosyal etkinliklere ben de katılırım	468	3.84	.87	Çok
	7	Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum	468	4.10	.78	Çok
	8	Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.	468	3.75	.94	Çok
	9	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.	468	3.90	.95	Çok
	10	Okulumda herkes tarafından sevilirim.	468	3.81	.83	Çok
	11	Okulumdaki meslektaşlarımın çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.	468	3.94	.87	Çok
DİL-TARİH	12	Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.	468	3.71	.90	Çok
	13	Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.	468	3.54	.96	Çok
	14	Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü	468	4.05	.73	Çok

GÜÇ VE POLİTİKA		sözcükleri biliyorum.				
	15	Okulumda kullanılan işime ve mesleğime özgü kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.	468	3.92	.80	Çok
	16	Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.	468	4.09	.85	Çok
	17	Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.	468	3.97	.76	Çok
	18	Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.	468	3.92	.78	Çok
AMAÇ VE DEĞERLERE UYUM	19	Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.	468	4.32	.64	Tam
	20	Okulumun amaçlarını destekliyorum.	468	4.17	.81	Çok
	21	Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.	468	4.17	.79	Çok
	22	Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçların açık ve net olduğunu düşünüyorum.	468	3.98	.89	Çok
	23	Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.	468	3.80	.93	Çok
	24	Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır.	468	3.89	.92	Çok
Örgütsel Sosyalleşme Toplam			468	3.95	.56	Çok

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğine ilişkin en yüksek madde ortalamasına sahip ilk üç madde sırasıyla; “Okulumda geçerli olan kurallara uyarım (X= 4.32; Tam)”, “Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum (X= 4.29; Tam)” ve “Okulumun amaçlarını destekliyorum (X= 4.17; Çok)” dur.

En düşük ortalamaya sahip ilk üç madde ise sırasıyla; “Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum (X = 3.54; Çok)”, “Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum (X = 3.63; Çok)” ve “Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum (X = 3.71; Çok)” dur.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutları bakımından en yüksek ve en düşük madde ortalamalarına açısından; mesleki yeterlik alt boyutunda en yüksek ortalama “Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum (X= 4.29; Tam)” iken en düşük ortalama “Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum (X= 3.63; Çok)” dur. Kişilerarası ilişkiler alt boyutunda en yüksek ortalama “Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum (X= 4.10; Çok)” iken en düşük ortalama “Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler (X= 3.75; Çok)” dir. Dil-tarih alt boyutunda en yüksek ortalama “Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü sözcükleri biliyorum (X= 4,05; Çok)” iken en düşük ortalama “Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum (X= 3,54; Çok)” dur. Güç ve politika gücü alt boyutunda en yüksek ortalama “Okulumda geçerli olan kurallara uyarım (X= 4.32; Tam)” iken en düşük ortalama “Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum

($X= 3.92$; Çok)” dur. Amaç ve değerlere uyum alt boyutunda ise en yüksek ortalama “Okulumun amaçlarını destekliyorum ($X= 4.17$; Çok)” iken en düşük ortalama “Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum ($X= 3.80$; Çok)” dur.

Tablo 9. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Betimsel İstatistikler

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği	N	$\bar{X}$	Ss	Düzeyi
Mesleki Yeterlik	468	3.97	.63	Çok
Kişilerarası İlişkiler	468	3.89	.71	Çok
Dil-Tarih	468	3.80	.71	Çok
Güç ve Politika	468	4.08	.60	Çok
Amaç ve Değerlere Uyum	468	4.00	.75	Çok
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	468	3.95	.56	Çok

Yukarıdaki Tablo 9’da görüldüğü gibi öğretmenlerin genel olarak örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ($X=3.95$, $Ss=.56$) “Çok” olduğu saptanmıştır. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin alt boyutlarından; mesleki yeterlik ($X =3.97$, $Ss=.63$), kişilerarası ilişkiler ($X=3.89$, $ss=.71$), dil-tarih ($X=3.80$, $Ss=.71$), güç ve politika ($X=4.08$, $Ss=.60$) ve amaç ve değerlere uyum ($X=4.00$, $Ss=.75$) alt boyutlarının “Çok” olduğu görülmektedir.

3.3.Kültürel Sermaye Yeterliği Kişisel Değişkenlere İlişkin Bulgular ve Yorum

3.3.1. Cinsiyet

Öğretmenlerin cinsiyete göre kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Cinsiyet-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Entelektüel Birikim	Kadın	192	3.79	.53	.569	466	.570
	Erkek	276	3.76	.48	.558		
Katılım	Kadın	192	3.37	.62	.646	466	.519
	Erkek	276	3.33	.58	.638		
Kültürel Bilinç	Kadın	192	3.72	.62	1.305	466	.192
	Erkek	276	3.64	.60	1.300		
Kültürel Potansiyel	Kadın	192	3.96	.60	1.678	466	.094
	Erkek	276	3.87	.53	1.642		
Kültürel Sermaye (T)	Kadın	192	3.71	.48	1.099	466	.272
	Erkek	276	3.66	.44	1.084		

Tablo 10 incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Başka bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile alt boyutlarına ilişkin algılarının benzer nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Son olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında kadın öğretmenler lehine küçük farklar görülse de Anlamlılık düzeyinde olmadığından fark tespit edilememiştir.

3.3.2. Eğitim Durumu

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 11’de sunulmuştur.



Tablo 11. Kültürel Sermaye ve Alt BoyutlarındaEğitim Durumu t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Entelektüel Birikim	Lisans	409	3.73	.49	-5.133	466	.000
	Lisansüstü	59	4.08	.40	-5.959		
Katılım	Lisans	409	3.31	.60	-3.864	466	.000
	Lisansüstü	59	3.63	.52	-4.264		
Kültürel Bilinç	Lisans	409	3.63	.61	-4.171	466	.000
	Lisansüstü	59	3.98	.53	-4.601		
Kültürel Potansiyel	Lisans	409	3.87	.57	-3.943	466	.000
	Lisansüstü	59	4.17	.42	-4.871		
Kültürel Sermaye (T)	Lisans	409	3.64	.45	-5.389	466	.000
	Lisansüstü	59	3.97	.38	-6.090		

Tablo 11 incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile alt boyutlarının eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark olduğu tespit edilmiştir. Buna

göreeğitim durumu değişkeni öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenler lehine anlamlı bir derecede fark bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla algılama düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

3.3.3. Aylık Gelir

Öğretmenlerin aylık gelirine göre kültürel sermaye yeterlik ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Aylık Gelir Düzeyi t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Entelektüel Birikim	1.500-8.000 TL	436	3,76	,49	-1,233	466	.218
	8.001 TL Üstü	32	3,88	,56	-1,100		
Katılım	1.500-8.000 TL	436	3,34	,60	-,645	466	.519
	8.001 TL Üstü	32	3,41	,55	-,692		
Kültürel Bilinç	1.500-8.000 TL	436	3,67	,61	-,910	466	.363
	8.001 TL Üstü	32	3,77	,60	-,921		
Kültürel Potansiyel	1.500-8.000 TL	436	3,90	,56	-,544	466	.587
	8.001 TL Üstü	32	3,96	,54	-,557		
Kültürel Sermaye (T)	1.500-8.000 TL	436	3,67	,45	-1,094	466	.274
	8.001 TL Üstü	32	3,76	,52	-,969		

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında aylık gelir düzeyi değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Buna göre aylık gelir düzeyi değişkeninin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve

alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilememiştir. Başka bir ifade ile 1.500-8.000 TL aralığında ve 8.001 TL ve üstü aylık gelire sahip öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile alt boyutlarına ilişkin algılarının benzer nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Son olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında 8.001 TL ve üstü aylık gelire sahip öğretmenler lehine küçük farklar görülse de anlamlılık düzeyinde olmadığından fark tespit edilememiştir.

3.3.4. Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre kültürel sermaye yeterlik ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 13'te sunulmuştur.



Alt Boyutlar	Kıdem Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
--------------	--------------	---	-----------	----	-------------------	-----------------	----	--------------------	---	---	------------

Tablo 13 Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem Süresi ANOVA Sonuçları

Entelektüel Birikim	A-1-5 yıl	162	3.84	.50	Gruplar Arası	3.341	3	1.114	4.516	.004	A>D B>D
	B-6-10 yıl	136	3.82	.48	Grup İçi	114.403	464	.247			
	C-11-15 yıl	114	3.71	.48	Toplam	117.744	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.59	.53							
Katılım	A-1-5 yıl	162	3.46	.57	Gruplar Arası	6.772	3	2.257	6.472	.000	A>C A>D B>D
	B-6-10 yıl	136	3.38	.59	Grup İçi	161.854	464	.349			
	C-11-15 yıl	114	3.28	.57	Toplam	168.626	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.08	.65							
Kültürel Bilinç	A-1-5 yıl	162	3.74	.59	Gruplar Arası	3.070	3	1.023	2.734	.043	A>D B>D
	B-6-10 yıl	136	3.72	.58	Grup İçi	173.653	464	.374			
	C-11-15 yıl	114	3.62	.60	Toplam	176.723	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.50	.71							
Kültürel Potansiyel	A-1-5 yıl	162	3.95	.56	Gruplar Arası	.647	3	.216	.679	.565	-
	B-6-10 yıl	136	3.90	.54	Grup İçi	147.344	464	.318			
	C-11-15 yıl	114	3.89	.59	Toplam	147.991	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.83	.53							
Kültürel Sermaye (Toplam)	A-1-5 yıl	162	3.75	.42	Gruplar Arası	3.280	3	1.093	5.316	.001	A>D B>D
	B-6-10 yıl	136	3.71	.45	Grup İçi	95.428	464	.206			
	C-11-15 yıl	114	3.62	.45	Toplam	98.708	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.50	.50							

Tablo 13 incelendiğinde kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde kültürel sermaye ölçeğinin geneli ($p=.001$) ile entelektüel birikim ($p=.004$), katılım ($p=.000$) ve kültürel bilinç ($p=.043$) alt boyutlarındaki değerlerine baktığımızda mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucunda kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve entelektüel birikim ve kültürel bilinç alt boyutlarında 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl aralığındaki mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin kültürel sermaye algılama düzeylerinin hem 1-5 yıl aralığındaki hem de 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

Kültürel sermaye ölçeğinin katılım alt boyutunda ise 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin de 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın 1-5 yıl arası ve 6-10 yıl aralığındaki mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle 16 yıl ve üstü ile 11-15 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin kültürel sermaye algılama düzeylerinin hem 1-5 yıl aralığındaki hem de 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlere nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir.

3.3.5.Okul Kademesi

Öğretmenlerin okul kademesine göre kültürel sermaye yeterlik ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 14'te sunulmuştur.

Tablo 14. Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Okul Kademesi ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
Entelektüel Birikim	A-Okul Öncesi	60	3.67	.72	Gruplar Arası	2.322	3	.774	3.112	.026	A<C
	B-İlkokul	172	3.72	.41	Grup İçi	115.421	464	.249			
	C-Ortaokul	143	3.87	.42	Toplam	117.744	467				
	D-Lise	93	3.79	.57							
Katılım	A-Okul Öncesi	60	3.53	.68	Gruplar Arası	3.511	3	1.170	3.289	.021	A>B
	B-İlkokul	172	3.26	.55	Grup İçi	165.116	464	.356			
	C-Ortaokul	143	3.34	.57	Toplam	168.626	467				
	D-Lise	93	3.40	.64							
Kültürel Bilinç	A-Okul Öncesi	60	3.63	.62	Gruplar Arası	1.187	3	.396	1.046	.372	-
	B-İlkokul	172	3.64	.56	Grup İçi	175.536	464	.378			
	C-Ortaokul	143	3.75	.59	Toplam	176.723	467				
	D-Lise	93	3.66	.71							
Kültürel Potansiyel	A-Okul Öncesi	60	4.01	.66	Gruplar Arası	2.720	3	.907	2.896	.035	A>B B<D
	B-İlkokul	172	3.83	.52	Grup İçi	145.270	464	.313			
	C-Ortaokul	143	3.89	.52	Toplam	147.991	467				
	D-Lise	93	4.01	.59							
Kültürel Sermaye (Toplam)	A-Okul Öncesi	60	3.69	.61	Gruplar Arası	1.080	3	.360	1.711	.164	-
	B-İlkokul	172	3.62	.39	Grup İçi	97.628	464	.210			
	C-Ortaokul	143	3.73	.40	Toplam	98.708	467				
	D-Lise	93	3.71	.52							

Tablo 14 incelendiğinde kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında okul kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde kültürel sermaye ölçeğinin entelektüel birikim ($p=.026$), katılım ($p=.021$) ve kültürel potansiyel ($p=.035$) alt boyutlarındaki değerlerine baktığımızda okul kademesi değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan TUKEY testi sonucunda kültürel sermaye ölçeğinin entelektüel birikim alt boyutunda ortaokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın ortaokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Katılım alt boyutunda okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Kültürel potansiyel alt boyutunda ise ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul öncesi ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın okul öncesi ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle entelektüel birikim alt boyutunda ortaokullarda görev yapanların okul öncesinde görev yapanlara, katılım alt boyutunda okul öncesinde görev yapanların ilkökullarda görev yapanlara ve kültürel potansiyel alt boyutunda okul öncesi ve liselerde görev yapanların ilkökullarda görev yapan öğretmenlerin kültürel sermaye algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile kültürel bilinç alt boyutlarında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

3.4.6.Takip Edilen Yayın Süresi

Öğretmenlerin takip edilen yayın süresine göre kültürel sermaye yeterlik ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15. Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarında Takip Edilen Yayın Süresi ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Takip Edilen Yayın Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
Entelektüel Birikim	A-Haftada Bir	130	4.02	.47	Gruplar Arası	17.494	3	5.831	26.990	.000	A>B-C-D B>C-D
	B-Ayda Bir	189	3.80	.44	Grup İçi	100.249	464	.216			
	C-Yılda Bir	62	3.53	.49	Toplam	117.744	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.51	.47							
Katılım	A-Haftada Bir	130	3.53	.57	Gruplar Arası	14.599	3	4.866	14.660	.000	A>C-D B>C-D
	B-Ayda Bir	189	3.42	.54	Grup İçi	154.027	464	.332			
	C-Yılda Bir	62	3.19	.54	Toplam	168.626	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.04	.65							
Kültürel Bilinç	A-Haftada Bir	130	3.89	.58	Gruplar Arası	16.611	3	5.537	16.046	.000	A>C-D B>C-D
	B-Ayda Bir	189	3.73	.53	Grup İçi	160.112	464	.345			
	C-Yılda Bir	62	3.42	.56	Toplam	176.723	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.41	.69							
Kültürel Potansiyel	A-Haftada Bir	130	4.11	.50	Gruplar Arası	8.338	3	2.779	9.234	.000	A>B-C-D
	B-Ayda Bir	189	3.85	.55	Grup İçi	139.653	464	.301			
	C-Yılda Bir	62	3.85	.54	Toplam	147.991	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.75	.60							
Kültürel Sermaye (Toplam)	A-Haftada Bir	130	3.90	.42	Gruplar Arası	14.218	3	4.739	26.028	.000	A>B-C-D B>C-D
	B-Ayda Bir	189	3.71	.40	Grup İçi	84.489	464	.182			
	C-Yılda Bir	62	3.49	.44	Toplam	98.708	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.43	.46							

Yukarıdaki Tablo 15 incelendiğinde kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında takip edilen yayın süresi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde kültürel sermaye ölçeğinin geneli ($p=.000$) ile entelektüel birikim ($p=.000$), katılım ($p=.000$), kültürel bilinç ($p=.000$) ve kültürel potansiyel ($p=.000$) alt boyutlarındaki değerlerine baktığımızda mesleki takip edilen yayın süresi açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan TUKEY testi sonucunda kültürel sermaye ölçeğinin geneli ve entelektüel birikim alt boyutunda haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir, yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenler ile aralarında ve ayda bir yayın takip eden öğretmenlerin ise yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın haftada bir ve ayda bir yayın takip eden öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir, yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip edenler ile ayda bir yayın takip eden öğretmenlerin ise yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenlere nazaran kültürel sermaye algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Katılım ve kültürel bilinç alt boyutlarında haftada bir ve ayda bir yayın takip eden öğretmenlerin yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın haftada bir ve ayda bir yayın takip eden öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle haftada bir ve ayda bir yayın takip eden öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kültürel potansiyel alt boyutunda ise haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir, yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın haftada bir yayın takip eden öğretmenler lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir, yılda bir ve hiçbir zaman yayın takip eden öğretmenlere nazaran kültürel sermaye algılama düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.4. Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Kişisel Değişkenlerine İlişkin Bulgular ve Yorum

3.4.1. Cinsiyet

Öğretmenlerin cinsiyete göre kültürel sermaye yeterlik ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 16'da sunulmuştur.

Tablo 16. Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Cinsiyet-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Cinsiyet	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Mesleki Yeterlik	Kadın	192	3.96	.68	-.232	466	.816
	Erkek	276	3.98	.59	-.227		
Kişilerarası İlişkiler	Kadın	192	3.83	.78	-1.573	466	.116
	Erkek	276	3.93	.66	-1.529		
Dil-Tarih	Kadın	192	3.75	.69	-1.356	466	.176
	Erkek	276	3.84	.71	-1.364		
Güç ve Politika	Kadın	192	4.09	.60	.356	466	.722
	Erkek	276	4.07	.61	.357		
Amaç ve Değerlere Uyum	Kadın	192	3.98	.79	-.594	466	.553
	Erkek	276	4.02	.72	-.583		
Örgütsel Sosyalleşme (T)	Kadın	192	3.92	.59	-.937	466	.349
	Erkek	276	3.97	.54	-.921		

Tablo 16 incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Başka bir ifade ile kadın ve erkek öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile alt boyutlarına ilişkin algılarının benzer nitelikte olduğu tespit edilmiştir. Son olarak aritmetik ortalamalara bakıldığında örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında erkek öğretmenler lehine küçük farklar görülse de anlamlılık düzeyinde olmadığından fark tespit edilememiştir.

3.4.2. Eğitim Durumu

Öğretmenlerin eğitim durumuna göre örgütsel sosyalleşme düzeyi ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 17’de sunulmuştur.

Tablo 17. Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Eğitim Durumu t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Eğitim Düzeyi	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Mesleki Yeterlik	Lisans	409	3.94	.64	-2.643	466	.008
	Lisansüstü	59	4.17	.50	-3.175		
Kişilerarası İlişkiler	Lisans	409	3.86	.73	-2.282	466	.023
	Lisansüstü	59	4.09	.58	-2.699		
Dil-Tarih	Lisans	409	3.79	.71	-1.566	466	.118
	Lisansüstü	59	3.94	.69	-1.602		
Güç ve Politika	Lisans	409	4.05	.62	-2.513	466	.012
	Lisansüstü	59	4.26	.48	-3.022		

Tablo 17. Devamı

Amaç ve Değerlere Uyum	Lisans	409	3.99	.76	-1.319	466	.188
	Lisansüstü	59	4.12	.64	-1.505		
Örgütsel Sosyalleşme (T)	Lisans	409	3.92	.57	-2.488	423	.013
	Lisansüstü	59	4.12	.47	-2.865		

Tablo 17 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ve güç ve politika alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir. Buna göre eğitim durumu değişkeni örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ve güç ve politika alt boyutlarında etkili bir değişken olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ve güç ve politika boyutlarında alt boyutlarında lisansüstü mezunu olan öğretmenler lehine anlamlı derecede fark bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ve güç ve politika alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere oranla algılama düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı fark tespit edilmemiştir. Aritmetik ortalamalara bakıldığında örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında lisansüstü mezunu lehine küçük farklar görülse de anlamlılık düzeyinde olmadığından fark tespit edilememiştir.

3.4.3. Aylık Gelir

Öğretmenlerin aylık gelirine göre örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 18’de sunulmuştur.

Tablo 18. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ve Alt Boyutları Aylık Gelir Düzeyi t-Testi Sonuçları

Alt Boyutlar	Aylık Gelir	N	$\bar{X}$	Ss	t	sd	p
Mesleki Yeterlik	1.500-8.000 TL	436	3,97	,63	-,328	466	.743
	8.001 TL Üstü	32	4,01	,69	-,303		
Kişilerarası İlişkiler	1.500-8.000 TL	436	3,87	,71	-1,628	466	.104
	8.001 TL Üstü	32	4,09	,73	-1,595		

Tablo 18. Devamı

Dil-Tarih	1.500-8.000 TL	436	3,78	,70	-2,486	466	.013
	8.001 TL Üstü	32	4,10	,69	-2,531		
Güç ve Politika	1.500-8.000 TL	436	4,08	,60	-,116	466	.908
	8.001 TL Üstü	32	4,09	,68	-,103		
Amaç ve Değerlere Uyum	1.500-8.000 TL	436	4,01	,75	,258	466	.797
	8.001 TL Üstü	32	3,97	,77	,251		
Örgütsel Sosyalleşme (T)	1.500-8.000 TL	436	3,94	,56	-1,059	466	.290
	8.001 TL Üstü	32	4,05	,64	-,941		

Tablo 18 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı fark olduğu saptanmıştır. Buna göre aylık gelir düzeyi değişkeni örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda etkili bir değişkendir. Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda 8.001 TL ve üstü aylık gelire sahip öğretmenler lehine anlamlı bir derecede fark bulunmaktadır. Bu bulgulardan hareketle örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda 8.001 TL ve üstü aylık gelire sahip öğretmenlerin 1.500-8.000 TL aralığında aylık gelire sahip öğretmenlere oranla algılama düzeyinin daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, güç ve politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında aylık gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı fark saptanmamıştır. Buna göre aylık gelir düzeyi değişkeninin örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, güç ve politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında anlamlı fark tespit edilememiştir.

3.4.4. Mesleki Kıdem

Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 19'da sunulmuştur.

Alt Boyutlar	Kıdem Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
Mesleki Yeterlik	A-1-5 yıl	162	3.91	.67	Gruplar Arası	1.824	3	.608	1.516	.210	-
	B-6-10 yıl	136	3.95	.61	Grup İçi	186.087	464	.401			
	C-11-15 yıl	114	4.07	.61	Toplam	187.911	467				
	D-16 yıl üstü	56	4.01	.60							
Kişilerarası İlişkiler	A-1-5 yıl	162	3.80	.70	Gruplar Arası	2.035	3	.678	1.313	.270	-
	B-6-10 yıl	136	3.94	.71	Grup İçi	239.812	464	.517			
	C-11-15 yıl	114	3.95	.75	Toplam	241.848	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.89	.69							
Dil-Tarih	A-1-5 yıl	162	3.67	.71	Gruplar Arası	5.146	3	1.715	3.456	.016	A<D
	B-6-10 yıl	136	3.83	.70	Grup İçi	230.304	464	.496			
	C-11-15 yıl	114	3.89	.72	Toplam	235.450	467				
	D-16 yıl üstü	56	3.96	.62							
Güç ve Politika	A-1-5 yıl	162	4.06	.61	Gruplar Arası	1.812	3	.604	1.635	.180	-
	B-6-10 yıl	136	4.03	.61	Grup İçi	171.375	464	.369			
	C-11-15 yıl	114	4.07	.59	Toplam	173.186	467				
	D-16 yıl üstü	56	4.24	.56							
Amaç ve Değerlere Uyum	A-1-5 yıl	162	3.95	.75	Gruplar Arası	2.103	3	.701	1.240	.295	-
	B-6-10 yıl	136	3.96	.73	Grup İçi	262.466	464	.566			
	C-11-15 yıl	114	4.08	.76	Toplam	264.569	467				
	D-16 yıl üstü	56	4.12	.75							
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	A-1-5 yıl	162	3.88	.55	Gruplar Arası	1.710	3	.570	1.786	.149	-
	B-6-10 yıl	136	3.94	.54	Grup İçi	148.043	464	.319			
	C-11-15 yıl	114	4.01	.60	Toplam	149.752	467				
	D-16 yıl üstü	56	4.03	.55							

Tablo 19. Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Mesleki Kıdem ANOVA Sonuçları

Tablo 19 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih ($p=.016$) alt boyutundaki değerlerine baktığımızda mesleki kıdem değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan Tukey testi sonucunda örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle 16 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin 1-5 yıl aralığındaki mesleki kıdeme sahip öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, güç ve politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

3.4.5.Okul Kademesi

Öğretmenlerin okul kademesine göre örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 20'de sunulmuştur.

Tablo 20. Örgütsel Sosyalleşme Alt Boyutlarında Okul Kademesi ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Okul Kademesi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
Mesleki Yeterlik	A-Okul Öncesi	60	4.01	.91	Gruplar Arası	1.525	3	.508	1.266	.286	-
	B-İlkokul	172	3.90	.54	Grup İçi	186.386	464	.402			
	C-Ortaokul	143	4.01	.56	Toplam	187.911	467				
	D-Lise	93	4.02	.67							
Kişilerarası İlişkiler	A-Okul Öncesi	60	3.71	.80	Gruplar Arası	5.964	3	1.988	3.911	.009	A<B
	B-İlkokul	172	4.03	.60	Grup İçi	235.884	464	.508			
	C-Ortaokul	143	3.86	.72	Toplam	241.848	467				
	D-Lise	93	3.80	.81							
Dil-Tarih	A-Okul Öncesi	60	3.54	.69	Gruplar Arası	6.410	3	2.137	4.328	.005	A<B A<D
	B-İlkokul	172	3.87	.69	Grup İçi	229.040	464	.494			
	C-Ortaokul	143	3.77	.65	Toplam	235.450	467				
	D-Lise	93	3.91	.79							
Güç ve Politika	A-Okul Öncesi	60	3.95	.68	Gruplar Arası	1.508	3	.503	1.359	.255	-
	B-İlkokul	172	4.13	.56	Grup İçi	171.678	464	.370			
	C-Ortaokul	143	4.07	.56	Toplam	173.186	467				
	D-Lise	93	4.07	.69							
Amaç ve Değerlere Uyum	A-Okul Öncesi	60	3.70	.87	Gruplar Arası	10.750	3	3.583	6.551	.000	A<B A<C B>D
	B-İlkokul	172	4.16	.60	Grup İçi	253.819	464	.547			
	C-Ortaokul	143	4.00	.72	Toplam	264.569	467				
	D-Lise	93	3.91	.88							
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	A-Okul Öncesi	60	3.78	.67	Gruplar Arası	2.593	3	.864	2.725	.044	A<B
	B-İlkokul	172	4.02	.49	Grup İçi	147.160	464	.317			
	C-Ortaokul	143	3.94	.51	Toplam	149.752	467				
	D-Lise	93	3.93	.66							

Tablo 20 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında okul kademesi değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ($p=.044$) ile kişilerarası ilişkiler ($p=.009$), dil-tarih ($p=.005$) ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarındaki değerlerine baktığımızda okul kademesi değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan TUKEY testi sonucunda örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile kişilerarası ilişkiler alt boyutunda okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin dil-tarih alt boyutunda okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ilkökul ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın ilkökul ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle ilkökul ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel sosyalleşme ölçeğinin amaç ve değerlere uyum alt boyutunda okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ilkökul ve ortaokul eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ve ilkökul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ise lise eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın ilkökul ve ortaokul eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle ilkökul ve ortaokul eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin okul öncesi ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin mesleki yeterlik ve güç ve politika alt boyutlarında okul kademesi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

3.4.6.Takip Edilen Yayın Süresi

Öğretmenlerin takip edilen yayın süresine göre örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları ile ilgili elde edilen bilgiler tablo 21’de sunulmuştur.



Tablo 21. Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutlarında Takip Edilen Yayın ANOVA Sonuçları

Alt Boyutlar	Takip Edilen Yayın Süresi	N	$\bar{X}$	Ss	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	p	Fark TUKEY
Mesleki Yeterlik	A-Haftada Bir	130	4.16	.53	Gruplar Arası	7.747	3	2.582	6.651	.000	A>B A>C
	B-Ayda Bir	189	3.93	.64	Grup İçi	180.164	464	.388			
	C-Yılda Bir	62	3.76	.64	Toplam	187.911	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.94	.69							
Kişilerarası İlişkiler	A-Haftada Bir	130	3.92	.71	Gruplar Arası	1.668	3	.556	1.074	.360	-
	B-Ayda Bir	189	3.82	.69	Grup İçi	240.180	464	.518			
	C-Yılda Bir	62	3.95	.80	Toplam	241.848	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.95	.72							
Dil-Tarih	A-Haftada Bir	130	3.89	.66	Gruplar Arası	2.079	3	.693	1.378	.249	-
	B-Ayda Bir	189	3.73	.66	Grup İçi	233.371	464	.503			
	C-Yılda Bir	62	3.86	.80	Toplam	235.450	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	3.80	.78							
Güç ve Politika	A-Haftada Bir	130	4.15	.53	Gruplar Arası	2.773	3	.924	2.517	.058	-
	B-Ayda Bir	189	3.99	.59	Grup İçi	170.413	464	.367			
	C-Yılda Bir	62	4.05	.65	Toplam	173.186	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	4.16	.69							
Amaç ve Değerlere Uyum	A-Haftada Bir	130	4.04	.71	Gruplar Arası	3.118	3	1.039	1.845	.138	-
	B-Ayda Bir	189	3.94	.74	Grup İçi	261.451	464	.563			
	C-Yılda Bir	62	3.92	.87	Toplam	264.569	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	4.14	.70							
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	A-Haftada Bir	130	4.03	.49	Gruplar Arası	2.000	3	.667	2.094	.100	-
	B-Ayda Bir	189	3.88	.54	Grup İçi	147.752	464	.318			
	C-Yılda Bir	62	3.91	.68	Toplam	149.752	467				
	D-Hiçbir Zaman	87	4.00	.60							

Yukarıdaki Tablo 21 incelendiğinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında mesleki kıdem değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans (ANOVA) analizi ile test edilmiştir. Analiz neticesinde örgütsel sosyalleşme ölçeğinin mesleki yeterlik ($p=.000$) alt boyutundaki değerlerine baktığımızda takip edilen yayın süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir. Yapılan TUKEY testi sonucunda örgütsel sosyalleşme ölçeğinin mesleki yeterlik alt boyutunda haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir ve yılda bir yayın takip eden öğretmenler ile aralarında istatistiksel olarak anlamlı farkın olduğu ve bu farkın haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ayda bir ve yılda bir yayın takip eden öğretmenlere nazaran daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ile kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika ve amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında takip edilen yayın süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

3.5. Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Değişkenleri Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular

Aşağıdaki Tablo 22’de kültürel sermaye ölçeği ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ve alt boyutları arasındaki ilişkilere ait bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 22. Kültürel Sermaye Ölçeği ve Alt Boyutları ile Örgütsel Sosyalleşme ve Alt Boyutları Değişkenleri Arasındaki Korelasyona Ait Bulgular

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1-Entelektüel Birikim	1										
2-Katılım	.589**	1									
3-Kültürel Bilinç	.614**	.651**	1								
4-Kültürel Potansiyel	.538**	.453**	.475**	1							
5-Kültürel Sermaye (T)	.900**	.821**	.809**	.703**	1						
6-Mesleki Yeterlik	.444**	.337**	.343**	.566**	.505**	1					
7-Kişilerarası İlişkiler	.328**	.374**	.401**	.501**	.461**	.484**	1				
8-Dil-Tarih	.399**	.316**	.373**	.511**	.472**	.554**	.633**	1			
9-Güç ve Politika	.385**	.262**	.330**	.466**	.431**	.623**	.606**	.714**	1		
10-Amaç-Değerlere Uyum	.270**	.247**	.286**	.367**	.342**	.508**	.647**	.572**	.626**	1	
11-Örgütsel Sosyalleş (T)	.435**	.379**	.424**	.583**	.535**	.755**	.850**	.826**	.840**	.833**	1

Yukarıdaki Tablo 22'de görüldüğü gibi genel olarak kültürel sermaye yeterlikleri ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında $[r = .53]$ pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik $[r = .50]$, kişilerarası ilişkiler $[r = .46]$, dil-tarih $[r = .47]$, güç ve politika $[r = .43]$ ve amaç ve değerlere uyum $[r = .34]$ alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Kültürel sermaye ölçeğinin alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin geneli ve alt boyutları arasındaki korelasyon analizi incelendiğinde ise; entelektüel birikim alt boyutu ile örgütsel sosyalleşmenin toplamı $[r = .43]$, mesleki yeterlik $[r = .44]$, dil-tarih $[r = .39]$, kişilerarası ilişkiler $[r = .32]$ ve güç ve politika $[r = .38]$ alt boyutlarında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunur iken amaç ve değerlere uyum $[r = .27]$ alt boyutu arasında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kültürel sermaye ölçeğinin katılım alt boyutu ile örgütsel sosyalleşmenin toplamı $[r = .37]$, mesleki yeterlik $[r = .33]$ kişilerarası ilişkiler $[r = .37]$ ve dil-tarih $[r = .31]$ alt boyutlarında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunur iken güç ve politika $[r = .26]$ ve amaç ve değerlere uyum $[r = .24]$ alt boyutlarında ise pozitif yönde ve düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kültürel sermaye ölçeğinin kültürel bilinç alt boyutu ile örgütsel sosyalleşmenin toplamı $[r = .42]$, kişilerarası ilişkiler $[r = .40]$, mesleki yeterlik $[r = .34]$, dil-tarih $[r = .37]$ ve güç ve politika $[r = .33]$ alt boyutlarında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki bulunur iken amaç ve değerlere uyum $[r = .28]$ alt boyutlarında pozitif yönlü düşük düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Kültürel sermaye ölçeğinin kültürel potansiyel alt boyutu ile örgütsel sosyalleşmenin toplamı $[r = .58]$, mesleki yeterlik $[r = .56]$, kişilerarası ilişkiler $[r = .50]$, dil-tarih $[r = .51]$, güç ve politika $[r = .46]$ ve amaç ve değerlere uyum $[r = .36]$ alt boyutlarında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

3.6. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyine Etkisinin Regresyon Analizi ile İncelenmesi

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin örgütsel sosyalleşme düzeyi ve alt boyutlarının yordanmasına ilişkin regresyon analiz sonuçları aşağıdaki Tablo 23'te gösterilmektedir.

Tablo 23. Değişkenler Arasındaki Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Yordanan Değişken (Örgütsel Sosyalleşme)	Yordayıcı Değişken (Kültürel Sermaye)	B	Standart Hata	β	t	p	VIF
	(Sabit)	1.224	.175		6.996	.000	
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	Entelektüel Birikim	.101	.058	.089	1.730	.084	1.971
	Katılım	.033	.048	.035	.688	.492	1.954
	Kültürel Bilinç	.118	.049	.128	2.425	.016	2.063
	Kültürel Potansiyel	.461	.045	.458	10.185	.000	1.497
R= .611 F (4-463)= 69.107	R ² = .374 p= 0.000	Durbin Watson= 1.908					
	(Sabit)	1.004	.200		5.025	.000	
Mesleki Yeterlik	Entelektüel Birikim	.237	.067	.187	3.557	.000	1.971
	Katılım	.024	.055	.022	.427	.669	1.954
	Kültürel Bilinç	-.004	.056	-.004	-.077	.939	2.063
	Kültürel Potansiyel	.515	.052	.457	9.962	.000	1.497
R= .590 F (4-463)= 61.857	R ² = .348 p= 0.000	Durbin Watson= 1.861					
	(Sabit)	1.018	.236		4.309	.000	
Kişilerarası İlişkiler	Entelektüel Birikim	-.087	.079	-.061	-1.105	.270	1.971
	Katılım	.139	.065	.116	2.117	.035	1.954
	Kültürel Bilinç	.204	.066	.174	3.102	.002	2.063
	Kültürel Potansiyel	.509	.061	.398	8.324	.000	1.497
R= .541 F (4-463)= 47.872	R ² = .293 p= 0.000	Durbin Watson= 1.799					
	(Sabit)	.760	.233		3.255	.001	
Dil-Tarih	Entelektüel Birikim	.170	.078	.120	2.193	.029	1.971
	Katılım	-.014	.065	-.012	-.210	.833	1.954
	Kültürel Bilinç	.137	.065	.119	2.114	.035	2.063
	Kültürel Potansiyel	.498	.060	.395	8.242	.000	1.497
R= .539 F (4-463)= 47.384	R ² = .290 p= 0.000	Durbin Watson= 2.013					
	(Sabit)	1.652	.206		8.009	.000	
Güç ve Politika	Entelektüel Birikim	.208	.069	.171	3.027	.003	1.971
	Katılım	-.064	.057	-.063	-1.113	.266	1.954
	Kültürel Bilinç	.096	.057	.097	1.667	.096	2.063
	Kültürel Potansiyel	.385	.053	.356	7.221	.000	1.497
R= .497 F (4-463)= 38.046	R ² = .247 p= 0.000	Durbin Watson= 1.916					

Tablo 23. Devamı

	(Sabit)	1.718	.271	6.351	.000	
Amaç ve Değerlere Uyum	Entelektüel Birikim	.049	.090	.032	.541	.589 1.971
	Katılım	.032	.075	.025	.424	.672 1.954
	Kültürel Bilinç	.139	.075	.114	1.854	.064 2.063
	Kültürel Potansiyel	.380	.070	.284	5.429	.000 1.497
R= .390	R ² = .152	Durbin Watson= 1.822				
F (4-463)= 20.755	p= 0.000					

Yukarıdaki Tablo 23'te görüldüğü gibi yapılan regresyon analiz sonucunda öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme arasında anlamlı bir ilişki ($R=.611$, $R^2=.374$, $F(4-463)=69.107$, $p=0.000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır.

Kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim ve katılım değişkenlerinin ($p>0.05$) örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken kültürel bilinç ($\beta=.128$ $t=2.425$ $p=0.000$ $p<0.05$) ve kültürel potansiyel ($\beta=.458$ $t=10.185$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkenlerinin örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarında öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte örgütsel sosyalleşme toplam varyansın %37'sini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri toplam varyansın %37'si kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, örgütsel sosyalleşme puanındaki %63'lük değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır. Ayrıca regresyon katsayılarına göre öğretmenlerin kültürel sermayenin örgütsel sosyalleşmenin geneli üzerindeki etkisi görece önem sıraları kültürel potansiyel ($\beta=.45$), kültürel bilinç ($\beta=.12$), entelektüel birikim ($\beta=.09$) ve katılım ($\beta=.03$) şeklinde olmuştur.

Kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ($R=.590$, $R^2=.348$, $F(4-463)=61.857$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu

belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır. Kültürel sermaye yeterliklerin alt boyutlarından katılım ve kültürel bilinç değişkenlerinin ($p>0.05$) mesleki yeterlik üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken entelektüel birikim ($\beta=.187$ $t=3.557$ $p=0.000$ $p<0.01$) ve kültürel potansiyel ($\beta=.457$ $t=9.962$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkenlerinin mesleki yeterlik üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim ve kültürel potansiyel alt boyutlarında öğretmenlerin mesleki yeterlik üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim ve kültürel potansiyel alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin mesleki yeterlik düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte mesleki yeterlik toplam varyansın %34'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin mesleki yeterlik düzeyleri toplam varyansın %34'ü kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, mesleki yeterlik puanındaki %66'lık değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır.

Kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin kişilerarası ilişkiler alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ($R=.541$, $R^2=.293$, $F(4-463)=47.872$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır. Kültürel sermaye yeterliklerin alt boyutlarından entelektüel birikim değişkeninin ($p>0.05$) kişilerarası ilişkiler üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken katılım ($\beta=.116$ $t=2.117$ $p=0.000$ $p<0.05$), kültürel bilinç ($\beta=.174$ $t=3.102$ $p=0.000$ $p<0.01$) ve kültürel potansiyel ($\beta=.398$ $t=8.324$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkenlerinin kişilerarası ilişkiler üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarında öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte kişilerarası ilişkiler toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır. Diğer

bir deyişle araştırmada öğretmenlerin kişilerarası ilişkiler düzeyleri toplam varyansın %29'u kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, kişilerarası ilişkiler puanındaki %71'lik değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır

Kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin dil-tarih alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ($R=.539$, $R^2=.290$, $F(4-463)=47.384$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır. Kültürel sermaye yeterliklerin alt boyutlarından katılım değişkeninin ($p>0.05$) dil-tarih üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken entelektüel birikim ($\beta=.120$ $t=2.193$ $p=0.000$ $p<0.05$), kültürel bilinç ($\beta=.119$ $t=2.114$ $p=0.000$ $p<0.05$) ve kültürel potansiyel ($\beta=.395$ $t=8.242$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkenlerinin dil-tarih üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarında öğretmenlerin dil-tarih üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin dil-tarih düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte dil-tarih toplam varyansın %29'unu açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin dil-tarih düzeyleri toplam varyansın %29'u kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, dil-tarih puanındaki %71'lik değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır. Ayrıca regresyon katsayılarına göre öğretmenlerin kültürel sermayenin örgütsel sosyalleşmenin geneli üzerindeki etkisi görece önem sıraları kültürel potansiyel ($\beta=.45$), kültürel bilinç ($\beta=.12$), entelektüel birikim ($\beta=.09$) ve katılım ($\beta=.03$) şeklinde olmuştur.

Kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin güç ve politika alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ($R=.497$, $R^2=.247$, $F(4-463)=38.046$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır. Kültürel sermaye yeterliklerin alt boyutlarından katılım ve kültürel bilinç değişkenlerinin ($p>0.05$) güç ve politika üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken entelektüel birikim ($\beta=.171$ $t=3.027$ $p=0.000$ $p<0.01$) ve kültürel potansiyel ($\beta=.356$ $t=7.221$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkenlerinin güç ve politika üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β)

katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim ve kültürel potansiyel alt boyutlarında öğretmenlerin güç ve politika üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden entelektüel birikim ve kültürel potansiyel alt boyutlarına ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin güç ve politika düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte güç ve politika toplam varyansın %24'ünü açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin güç ve politika düzeyleri toplam varyansın %24'ü kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, güç ve politika puanındaki %76'lık değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır.

Kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin amaç ve değerlere uyum alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki ($R=.390$, $R^2=.152$, $F(4-463)=20.755$, $p=0,000$ $p\leq 0.01$) olduğu belirlenirken, çoklu bağıntı probleminin tespiti için VIF değerlerinin 10'nun altında olması gerekliliği ve otokoloresyan durumunun olmaması için Durbin Watson değerinin 2'ye yakın olması gerekliliği şartlarını sağlamaktadır. Kültürel sermaye yeterliklerin alt boyutlarından entelektüel birikim, katılım ve kültürel bilinç değişkenlerinin ($p>0.05$) amaç ve değerlere uyum üzerinde anlamlı yordayıcı olmadığı belirlenirken kültürel potansiyel ($\beta=.284$ $t=5.429$ $p=0.000$ $p<0.01$) değişkeninin amaç ve değerlere uyum üzerinde anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip olduğu %95 güven düzeyinde belirlenmiştir. Standartize edilmiş (β) katsayısı ve t değerleri incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden kültürel potansiyel alt boyutlarında amaç ve değerlere uyum üzerinde anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinden kültürel potansiyel alt boyutuna ilişkin algı düzeyleri arttıkça öğretmenlerin amaç ve değerlere uyum düzeyinin de artabileceği söylenebilir. Adı geçen değişkenlerle birlikte amaç ve değerlere uyum toplam varyansın %15'ini açıklamaktadır. Diğer bir deyişle araştırmada öğretmenlerin amaç ve değerlere uyum düzeyleri toplam varyansın %15'i kültürel sermaye özellikleriyle açıklanabileceği, amaç ve değerlere uyum puanındaki %85'lik değişimin ise diğer değişkenlerle açıklanabileceği saptanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, öğretmenalgılarına göre kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ve örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Araştırmada, okulların ve öğretmenlerinseçiminde basit seçkisiz örnekleme tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın alt problem alanlarıyla ilgili bulgulardan tespit edilen sonuçlar her bir alt problem durumu sıra ile verilmiştir.

4.1. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutları ile ilgili sonuç ve tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulara göre araştırmaya katılım gösteren öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin “yüksek” düzeyde olduğu sonucu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri alt boyut bazında incelendiğinde entelektüel birikim, kültürel bilinç ile kültürel potansiyel alt boyutlarının “yüksek” düzeyde olduğu; katılım alt boyutunun “orta” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Avcı (2015) öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerine yönelik araştırmasında öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin genel olarak yüksek düzeyde olduğu ve bu araştırma sonucu ile benzerlik gösterdiği tespit edilmiştir. Aynı şekilde Dumais (2006), Tösten, Avcı ve Şahin (2017) araştırmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinde “entelektüel birikim”, “kültürel bilinç” ile “kültürel potansiyel” alt boyutları “yüksek” seviyede çıkmışken “katılım” alt boyutu “orta” düzeyde çıkmıştır. Yapılan araştırmalara bakıldığında; entelektüel birikim, kültürel bilinç ile kültürel potansiyel alt boyutlarında Avcı (2015), Etiz (2019) ve Güleç (2019) benzer sonuçlara, katılım boyutunda ise Serçek, Karakaş ve Avcı (2017) ile Tösten, Avcı ve Şahin (2017) benzer sonuçlara rastlamışlardır.

Öğretmenlerin cinsiyete göre kültürel sermaye yeterlik düzeyleri benzer olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Erdoğan (2019), Güle (2019) ve Sullivan (2001) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Ancak, Avcı (2015) tarafından kültürel sermaye yeterlilik düzeyinde katılım alt boyutunda yapılan araştırmada erkek öğretmenler “yüksek” düzeyde kadın öğretmenler “orta” düzeyde kültürel sermaye yeterlik düzeyi sonucunu tespit etmiştir. Tösten, Avcı ve Şahin (2017) tarafından yapılan çalışmada ise kadın öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Bucak (2019) tarafından öğretmenlerin kültürel sermaye ile yetkinlikleri arasında yapılan araştırmada ise cinsiyete

göre erkek öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri “yüksek” olduğu sonucuna varılmıştır. Çiftçi (2020) tarafından yapılan çalışmada kadınların kültürel sermaye yeterlikleri “yüksek” olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Cansız, Özbaylanlı ve Çolakoğlu (2018) tarafından yapılan çalışmada cinsiyet değişkeni açısından anlamlı farklılık olduğu sonucuna varmışlardır. Sortkaer (2019) tarafından yapılan çalışmada erkeklerin lehine olacak şekilde kültürel sermaye yeterlik düzeyi “yüksek” olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin toplam kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ve alt boyutlarında eğitim durumuna göre anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Toplam kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile tüm alt boyutlarda lisansüstü mezunu öğretmenlerin kültürel sermayeleri daha “yüksek” sonucuna ulaşılmıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin toplam kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmıştır. Lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha “yüksek” kültürel sermaye yeterliklerine sahiptirler. Jaeger (2011), Avcı (2015), Yu (2016), Erdoğan (2019) ve Bucak (2019) tarafından yapılan araştırmalarda benzer şekilde kültürel sermaye yeterlik düzeylerinde lisansüstü eğitim mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı farkın olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinde ve alt boyutlarında gelir düzeylerine göre anlamlı bir fark tespit edilmemiştir. Başka bir ifadeyle toplam aile geliri bağlamında ailede tek kişinin çalıştığı (1.500-8.000 tl arası) öğretmenler ile birden fazla kişinin çalıştığı (8.001 tl ve üzeri) öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinde anlamlı bir farklılık olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aylık gelir durumuna göre tüm öğretmenlerin toplam kültürel sermaye yeterlik düzeyleri “yüksek” sonucu ortaya çıkmıştır. Katılım alt boyutu hariç tüm alt boyutlarda öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri yüksektir. Avcı (2015) araştırmasında benzer sonuçlara rastlamıştır. Güleç, (2019) araştırmasında kültürel potansiyel alt boyutunda anlamlı fark olduğu, öteki alt boyutlarda anlamlı fark olmadığı sonucuna varmıştır. Çiftçi (2020) tarafından yapılan çalışmada aylık gelir değişkeni açısından farklı sonuçlara rastlamıştır. Maunah (2020) tarafından yapılan çalışmada aylık gelir düzeyi yüksek olan ailelerin çocuklarının kültürel sermaye yeterliklerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Öğretmenlerin toplam kültürel sermaye yeterlikleri ve alt boyutlarında mesleki kıdeme göre anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. 16 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenler hem 11-15 yıl hem de 1-5 yıl mesleki kıdeme sahip öğretmenlere göre aralarında daha düşük düzeyde kültürel sermaye yeterlik düzeyine sahiptir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin meslekte

çalışma süreleri arttıkça kültürel sermaye yeterlik düzeyleri düşmektedir. (Erdoğan, 2019) tarafından yapılan araştırmada benzer sonuçlara varmıştır. (Tösten, Avcı ve Şahin, 2017) araştırmalarında farklı sonuçlara rastlamışlardır.

Öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre toplam kültürel sermaye yeterlikleri ve entelektüel birikim, katılım ve kültürel potansiyel alt boyutlarında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Görev yapılan eğitim kademesine göre entelektüel birikim alt boyutunda ortaokul öğretmenlerinin yeterlik düzeyi okulöncesi öğretmenlerin yeterlik düzeylerinden yüksektir. Katılım alt boyutunda okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenler ile aralarında anlamlı farkın olduğu vefarkın okul öncesi eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Kültürel potansiyel alt boyutunda ise ilkokul eğitim kademesinde görev yapan öğretmenlerin okul öncesi ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenler ile aralarında anlamlı farkın olduğu ve bu farkın okul öncesi ve lise eğitim kademelerinde görev yapan öğretmenlerin lehine olduğu görülmektedir. Bu bulgulardan hareketle entelektüel birikim alt boyutunda ortaokullarda görev yapanların okul öncesinde görev yapanlara, katılım alt boyutunda okul öncesinde görev yapanların ilkokullarda görev yapanlara ve kültürel potansiyel alt boyutunda okul öncesi ve liselerde görev yapanların ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Ayrıca kültürel sermaye ölçeğinin geneli ile kültürel bilinç alt boyutlarında okul kademesine göre anlamlı bir farklılık olduğu sonucu görülmemektedir. Avcı (2015), Gökalp (2018) ve Etiz (2019) araştırmalarında benzer sonuçlara rastlamışlardır.

Öğretmenlerin takip ettikleri yayın sürelerine göre toplam kültürel sermaye yeterlikleri ile tüm alt boyutlarında anlamlı fark olduğu sonucu tespit edilmiştir. Takip edilen yayın süresine göre entelektüel birikim alt boyutunda haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin yeterlik düzeyi; ayda bir, yılda bir yayın takip eden ve hiçbir zaman yayın takip etmeyen öğretmenlerin yeterlik düzeylerinden yüksektir. Bu bulgulardan hareketle haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin ayda bir, yılda bir takip eden ve hiçbir zaman yayın takip etmeyenler ile ayda bir yayın takip eden öğretmenlerin ise yılda bir takip eden ve hiçbir zaman yayın takip etmeyen öğretmenlere nazaran kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin yayın takip etme süresi azaldıkça ve yayın takibi arttıkça kültürel sermaye yeterlik düzeyleri artmaktadır. Kesmez (2016) ve Aydın (2020) araştırmalarında benzer sonuçlara rastlamışlardır. Okuma ilgisinin, öğretmenlerin eğitim performansı üzerinde doğrudan olumlu bir etki yaptığı dolayısıyla kültürel sermaye

yeterliklerini arttırdığını söylemektedir (Breinholt ve Jaeger,2020: 38). Ebeveynlerin yoğun bir okuma yapmaları için çocuklarını cesaretlendirmesi, öğrencilerin sosyal ve kültürel sermayelerini geliştirmeye yardımcı olmaktadır (Maunah, 2020: 170). En fazla kitap alanların kültürel sermaye yeterliklerinin daha yüksek olduğunu söylemektedir (Graetz, 1988: 367). Özbay, Bağcı ve Uyar (2008) Türkçe öğretmeni adayları ile ilgili yaptıkları araştırmalarında yayın takip eden öğretmenlerin yayın takip etmeyen öğretmenlere göre okumaya yönelik tutumlarının daha yüksek düzeyde olduğu bundan dolayı kültürel sermaye yeterliklerinin yayın takibi yapmayan öğretmenlere göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Yayın takip eden öğretmenlerin bilgiye ulaşma, bilgiyi kullanma, bilgiyi eleştirerek kendince bir çıkarımda bulunma ve bu yolla kitap okuma alışkanlığı kazanacaklarından dolayı kültürel sermaye yeterlik düzeyleri artmaktadır. Öğretmenin kültürel sermaye yeterlik düzeyi arttıkça kültürel birikimini öğrencilerine ve çevresine daha kolay bir şekilde aktarmaktadır.

6.1.Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve alt boyutları ile ilgili sonuç ve tartışma

Araştırmada elde edilen bulgulara göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin “çok” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutları incelendiğinde mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika ile amaç ve değerlere uyum alt boyutlarının “çok” düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Erdoğan (2012), Öğretir (2013), Demirer (2014) ve Dönmez (2016)araştırmalarında benzer sonuçlara varmışlardır.Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika ile amaç ve değerlere uyumalt boyutlarının “yüksek” düzeyde olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Öğretmenlerin toplam örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve alt boyutları cinsiyete göre birbirlerine benzer şekilde “çok” düzeyindedir.Kartal (2003), Çapar (2007), Sökmen (2007), Kelepçe ve Özbek (2008), Çalışkan (2009),Chen (2010), Erdoğan (2012), Aliyev (2014), Çoruk, Tutkun ve Genç (2016),Farnese, Bello, Livi, Barbieri ve Gubbiotti (2016), Nartgün (2016), Gencer (2018), Karabacak (2019), Akgül (2020)araştırmalarında benzer sonuçlaraulaşmışlardır. Dönmez, (2016) araştırmasında sadece dil-tarih alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı fark sonucunu tespit etmiştir. Yıldırım, (2017) araştırmasında sadece örgüt dili ile tarihi amaç ve değerler boyutları ve toplamda cinsiyete göre erkekler açısından anlamlı farklılık sonucuna ulaşmıştır. Kurtulmuş (2018) araştırmasında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir farklılık sonucunu tespit etmiştir. Demirer (2014) örgütsel sosyalleşme toplamı ile tüm alt boyutlarda cinsiyete göre anlamlı bir fark olduğusonucuna

ulaşmıştır.Özkan (2005), Garip (2009), Omar vd. (2011), Manzoor ve Naeem (2011), ile Afsanepurak, Hossini, Seyfari ve Nasab (2012) araştırmalarında erkek öğretmenler lehine anlamlı bir fark olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Zoba (2000) ise araştırmasında kadın öğretmenlerin lehine anlamlı bir fark sonucunu ortaya koymuştur. Yapılan araştırmalara bakıldığında araştırmamızla benzer ve farklı sonuçların ortaya konulmuş olduğu ifade edilebilir.

Öğretmenlerin toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ve alt boyutlarında eğitim durumlarına göre anlamlı fark olduğu sonucu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ile mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ile güç ve politika alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenlerin lehine anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır.Diğer bir ifadeyle toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ile mesleki yeterlilik, kişilerarası ilişkiler ile güç ve politika alt boyutlarında lisansüstü mezunu öğretmenler lisans mezunu öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyine sahiptirler. Ayrıca örgütsel sosyalleşme düzeyinin dil-tarih ile amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında eğitim durumuna göre fark olmadığı sonucuna varılmıştır.Yıldırım (2017), Demirci (2018), Özkan (2019) ve Nartgün, Demirer (2016) araştırmalarında farklı sonuçlara rastlamışlardır. Kurtulmuş (2018) araştırmasında sadece mesleki yeterlilik ve dil – tarih alt boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı fark olduğu sonucuna varmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi sadece dil-tarih alt boyutunda aylık gelirdüzeyine göre anlamlı fark oluşturmaktadır.Dil-tarih alt boyutunda 8.001 TL ve üstü aylık gelire sahip öğretmenler 1.500-8.000 TL aylık gelire sahip olan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel sosyalleşme düzeyine sahiptirler.Gökkyer (2012),Pepe ve Kuru (2001) araştırmasında gelir düzeyi daha iyi olanların sosyalleşmelerinin yüksek düzeyde olduğu sonucuyla benzer sonuçlara ulaşmışlardır.

Öğretmenlerin mesleki kıdeme göre dil-tarih alt boyutu örgütsel sosyalleşme düzeyinde anlamlı fark sonucuna ulaşılmıştır. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin meslekte çalışma süresi arttıkça dil-tarih alt boyutunda örgütsel sosyalleşme düzeyleri artmaktadır. Ayrıca toplam örgütsel sosyalleşme ile diğer alt boyutlarda anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır.Yapılan araştırmalarda Omar vd. (2011), Erdoğan (2012), Yıldırım (2017), Kurtulmuş (2018),Demirer (2014) ve Dönmez (2016) tarafından yapılan araştırmalarda toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ile mesleki kıdem arasında anlamlı fark sonucu tespit edilmiştir. Chen (2010) tarafından yapılan çalışmada ise farklı sonuçlara ulaşılmıştır.Sosyalleşme, formal ile informal şeklindeki bir süreçtir. Yönetici göreve yeni atanan bir öğretmene karşı genel

olarak daha resmi bir tutum gösterir. Fakat öğretmenin başarılı sosyalleşme süreci geçirmesi için resmiyetin dışında hiyerarşik farklılıkların sınırlandırılması ve ilişkilerin artırılması gerekmektedir (Jones ve Goffee, 2000: 236-240). Mesleki kıdeme göre öğretmenlerin sosyalleşmesi, daha önce yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Yani kıdem olarak daha tecrübeli öğretmenlerin göreve yeni başlayan öğretmenlere göre sosyalleşme düzeyleri daha yüksektir. Kıdem anlamında sosyalleşmesi yüksek olan öğretmenler, okulun kendine has olan iletişim dili ile kurallarını bilip ona göre davranış sergilemektedirler. Tecrübeli çalışanlar mevcut durumlarını terk ederlerse sosyal haklarını kaybedebileceklerinden organizasyon ve yeni bir iş bulma veya kariyer değiştirme konusunda daha fazla zorlukla karşılaşabilir (Cohen ve VeledHecht, 2010 :544). Örgütsel sosyalleşmede deneyimin, yeni başlayanlara göre daha iyi bir belirleyici olduğu sonucuna varmışlardır (Kammeyer, Mueller ve Wanberg, 2011:233).

Öğretmenlerin okul kademesine göre toplam örgütsel sosyalleşme düzeyi ile kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Anlamlı fark bulunan alt boyutların tamamında okul öncesi öğretmenleri diğer kademe görev yapan öğretmenlere göre daha düşük yeterlik düzeylerine sahiptirler. Örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik ile güç ve politika alt boyutlarında okul kademesine göre anlamlı fark olmadığı sonucuna varılmıştır. Elci (2008), Baş (2016) ve Yıldız (2019) araştırmalarında benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Burunsuzoğlu (2019) araştırmasında farklı sonuçlara ulaşmıştır.

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki yeterlik alt boyutunda takip edilen yayın süresine göre anlamlı farklılık sonucuna ulaşılmıştır. Takip edilen yayın süresine göre örgütsel sosyalleşme düzeyi mesleki yeterlik alt boyutunda haftada bir yayın takip eden öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri ayda bir ve yılda bir yayın takip eden öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinden daha yüksektir. Ayrıca toplam örgütsel sosyalleşme ile kişilerarası ilişkiler, dil-tarih, güç ve politika ile amaç ve değerlere uyum alt boyutlarında takip edilen yayın süresine göre anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Kaya (2019) araştırmasında kitap okuyan öğretmenlerin mesleki yeterlik algılarının arttığı sonucuna vararak benzer sonuçlara ulaşmıştır. Bilgisayarı olan, bilimsel içerikli dergi okuyan, gazete okuyan ve bilimsel içerikli televizyon programı seyreden öğrencilerin öğrendikleri bilgileri yaşamla ilişkilendirme seviyeleri daha yüksek olmakta, dolayısıyla sosyalleşme düzeyleri daha yüksek olmaktadır (Göçmençelebi ve Özkan, 2011: 292).

4.3. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterlikleri ile Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişki ile İlgili Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Toplam kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmenin mesleki yeterlik, kişilerarası ilişkiler, dil-tarih ile güç ve politika alt boyutları arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu, amaç ve değerlere uyum alt boyutunda ise pozitif yönlü ve düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri örgütsel sosyalleşme ve alt boyutlarını yordamaktadır. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin toplam örgütsel sosyalleşme düzeyleri ve alt boyutlarının yaklaşık üçte biri kültürel sermaye yeterlikleriyle açıklanmaktadır. Bireylerin sosyalleşme veya eğitim sürecinde kazanmış olduğu birikimin toplamını kültürel sermaye diye adlandırmaktadır (Avcı ve Yaşar, 2014: 67). Bourdieu (1984)'ya göre daha yüksek miktarda kültürel sermayeye sahip aileler birçok kültürel kod, estetik form ve geleneklere aşinalık, kolaylık ve akıcılık üretebilmektedir. Daha yüksek ekonomik ve kültürel sermayeye sahip aileler, Bourdieu'nun toplumun sosyalleşmesi terimiyle, çocuklarına en yüksek statüyü ve en doğallaştırılmış üstün zevkleri aşılama da çok etkili olmaktadır (Ho, Wheaton ve Baumann, 2020: 2). Daha yüksek kültürel sermaye yeterliğine sahip olan öğrencilerin, düşük kültürel sermaye yeterliğine sahip olan öğrencilere göre daha fazla kültürel etkinliğe katıldıklarını dolayısıyla bulundukları ortamda bulunan diğer çocuklarla daha hızlı sosyalleştiklerini söylemektedir (Dumais, 2006: 95). Çocuklukta sosyalleşme ve kültürel sermaye arasındaki bu bağlantıyı inceledi ve çocukluğun, özellikle estetik zevkler açısından kültürel sermaye edinimi için gerçekten çok önemli bir zaman olduğunu ve aynı zamanda daha geniş olarak eğitimsel kazanımların olduğunu buldu (Ho, Wheaton ve Baumann, 2020: 2). Bu nedenle kültürel sermaye ve habitustaki sınıf farklılıklarının başlıca etkileri, birincil sosyalleşme deneyiminin bir parçası oldukları için çok küçük yaşta ki çocuklarda görülmektedir (Dumais, 2006: 84). Bourdieu'nun (1977) sermaye ve alan araçlarını kullanarak, doktora öğrencilerinin belirli deneyimlerini ve anlayışlarını ve onların sosyalleşmesini keşfetmek için bu alandaki boşluğu ele almaktadır (Gopaul, 2016: 7). Bourdieu'ya göre kültürel sermayenin önemli bir kaynağı aileden sosyalleşme vasıtasıyla tevarüs eden kültürel sermayesidir. Ve yine kurumsallaşmış kültürel sermaye sosyal örgütler vasıtasıyla kazanılan diploma, sertifika vs. onanmış yapıları içermektedir (Bourdieu, 1970, akt. Avcı ve Yaşar, 2014). Avcı (2015) araştırmasında, kültürel sermayenin boyutlarından biri de sosyal faaliyetlere katılımı ifade eden "katılım" boyutudur. Kültürel öğelere (kitap

kulüpleri, tiyatro, sinema, müze gibi) katılım gösteren öğretmenler bulundukları farklı ortamlara daha çabuk adapte olmakta, diğer insanlarla sosyalleşmeleri sonucu katıldıkları okullardaki diğer çalışanlarla sorun yaşamadan sosyalleşmektedirler.

Öğretmenler üzerinde her iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen doğrudan bir araştırmaya rastlanamamakla birlikte Gopaul (2016) doktora öğrencileri örnekleminde kültürel sermaye ve alan kavramlarını kullanarak doktora çalışmasındaki eşitsizlik konularını vurgulamaya odaklandığı nitel araştırmasında; kültürel sermaye ve alan kavramını kullanan bu çalışma, sosyalleşmenin gerçekleştiği bağlamların başarıyı ve standartları tanımlayan kurallara sahip olduğunu, doktora öğrencilerinin bu kuralları farklı şekilde anladığını ve yorumladığını dolayısıyla doktora çalışması sırasında öğrencilerin sosyalleşmesini etkilediğini gösterdiği sonucuna varmıştır. Ho, Wheaton ve Baumann (2020) yetişkinlerin müzik zevkleri örnekleminde kültürel sermayenin bir yaşam seyri perspektifinin, müzikal sosyalleşmeyi ne kadar iyi açıkladığını değerlendirdiği amacıyla yapılan bu araştırmasında, kültürel sermayenin ve estetik sosyalleşmenin erken çocukluk deneyimleri üzerindeki gereksiz odağını genişletmesi gerektiği sonucuna varmışlardır. Sakınç ve Cura (2012) mali sosyalleşme ile kültür arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlayan araştırmalarında, bireylerin ahlakını ve vergi algısını etkileyen etmenlerin çokluğuna dikkat edildiğinde, vergiye karşı olan davranışların sosyo-kültürel faktörlerin yanı sıra, ötekipolitik ve ekonomik faktörlerin de analiz edilmesi gerektiği sonucuna varmışlardır. Örgün (2017) dört ve beş yıldızlı otelde çalışanların örnekleminde otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin sosyal sermayelerinin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin aracılık rolünü tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmasında, otel işletmelerinde görev yapanların örgütsel sosyalleşme ile sosyal sermayelerinin psikolojik sermayelerini etkilediği hatta sosyal sermayenin psikolojik sermayeye etkisinde örgütsel sosyalleşmenin bir kısmını yansıttığı sonucuna varmıştır.

4.4. Öneriler

Çalışmanın bu kısmında hem uygulayıcılara hem de araştırmacılara yönelik öneriler yer almaktadır.

4.5.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

1. Öğretmenlerin sosyo-ekonomik düzeylerinin hem kültürel sermaye yeterliklerinde hem de örgütsel sosyalleşmelerinde anlamlı fark oluşturduğuna dikkat edilecek olursa sosyo-ekonomik düzeyi görece düşük olan öğretmenler için sinema, tiyatro, müzikal etkinlikler,

resim sergileri ve gezi gibi kültürel faaliyetlere erişimlerini kolaylaştırmak adına ücretsiz yapılabilir.

2.Öğretmenlerin takip edilen yayın sürelerinin hem kültürel sermaye yeterliklerinde hem de örgütsel sosyalleşmelerinde anlamlı fark oluşturduğu sonucuna bakılarak aylık ve yıllık kültürel dergi abonelikleri ücretsiz yapılabilir.

3.Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin örgütsel sosyalleşmeleri üzerinde etkili olduğu düşünüldüğünde hem kültürel sermaye yeterliklerini hem de örgütsel sosyalleşmelerini arttıracak yaz eğitim kampları, kitap okuma ve tartışma seminerleri, arkeolojik geziler, sanatsal ve sportif faaliyetler gibi örgütsel faaliyetler düzenlenebilir.

4.5.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1- Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki nicel yöntemle çalışılmıştır. Benzer araştırmaların nitel ya da karma yöntemle yapılabilir.

2- Araştırmada kültürel sermaye yeterlikleri alt boyutlarından entelektüel birikim ve kültürel potansiyel boyutları ile örgütsel sosyalleşme alt boyutlarından mesleki yeterlik boyutu arasında yordayıcı bir etkitespit edilmiştir. Bu etkiyi derinlemesine ele alan nitel araştırmalar yapılabilir.

3- Bu çalışmada öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşmeleri arasındaki ilişki çalışılmıştır. Her bir bağımlı değişken başka konularla ilişkilendirilebileceği gibi her iki değişken ile beraber üçüncü bir konu ilişkilendirilerek aracı etkiler araştırılabilir.

4- Araştırmada öğretmenlerin mesleki kıdemi yüksek olan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri mesleki kıdemi az olan öğretmenlere göre daha çok çıktığından dolayı mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerini arttırmaya yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Afsanepurak, S.A., Hossini, R.N.D., Seyfari, M.K. ve Nasab, Z.M. (2012). The relationship between organizational socialization and organizational commitment in physical education departments `Employees in Mazandaran-Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 2(1). 187-195
- Ahmedian, J. Soori, F. K. Ghaderi, N. Hejrat, S. and Mowlaie, S. (2016). Organizational Socialization Techniques and Organizational Identity Comparison in State and Private Knowledge Based Organizations. *Journal of Ecophysiology and Occupational Health*. 16(3/4). 118-129.
- Akgül, R. (2020).”Öğretmenlerin algısal mobing düzeylerinin örgütsel sosyalleşme, örgütsel bağlılık ve örgütsel yalnızlık düzeyleri ile ilişkisi.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.
- Aksoy, A. ve Enlil, Z. (2011). *Kültür ekonomisi envanteri: İstanbul 2010*. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Alessandri, G. Perinelli, E. Robins, R. W. Vecchione, M. and Filosa, L. (2020). Personality trait change at work: Associations with organizational socialization and identification. *Journal of Personality*. 88(6). 1217-1234.
- Alfita, L. Kadiyono, A. L. Nguyen, P.T. Firdaus, W. and Wekke, I. S. (2019). Educating External Conditions in Educational and Cultural Environment. *International Journal of Higher Education*. 8(8). 34-38.
- Aliyev, Y. (2014). Örgütsel sosyalleşme ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki: Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 1(37). 131-149.
- Araza, A. Aslan, G. ve Bulut, Ç. (2013). Örgütsel sosyalleşme: Bir literatür taraması. *Journal of Yasar University*. 8(32). 5556-5582.
- Arun, Ö. (2009). Yaşlı Bireyin Türkiye Serüveni: Türkiye'de Yaşlı Bireyler Arasında Kültürel Sermaye Dağılımı. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*.8(1). 77-100.
- Ashforth, B. E. and Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*. 39(1). 149-178.

- Ashforth, B. E. Sluss, D. M. and Harrison, S. H. (2007). Socialization in organizational contexts. *International review of industrial and organizational psychology*. 22(1). 1-70.
- Atmaca, T. (2019).*Eğitimde toplumsal eşitsizliğin kültürel sermayenin aktarımıyla yeniden üretilmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi) Eskişehir Osmangazi Üniversitesi. Eskişehir.
- Avcı, Y. E. (2014). Kültürel sermaye ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *International Journal of Social Science Research*. 3(1). 65-76.
- Avcı, Y. E. (2015). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliliklerinin İncelenmesi* (Doctoral dissertation, Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi. Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı. Gaziantep.
- Aydemir, M. A. (2011). *Toplumsal ilişkilerin sosyal sermaye değeri*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Aydın, Ş. (2020). *Öğretmenlerin yaşam boyu öğrenme eğilimleri ile kültürel sermayeleri ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi). Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme: Kuram, Strateji Ve Taktikler*. Pegem. Ankara.
- Balcı, A. (2010). *Açıklamalı eğitim yönetimi terimleri sözlüğü*. (2. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. Baltacı, A. Fidan, T. Cereci, C. and Uğur, A. C. A. R. (2012). Örgütsel sosyalleşmenin, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlıkla ilişkisi: ilköğretim okulu yöneticileri üzerinde bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*. 2(2). 47-74.
- Banks, A., (2015). *Student Engagement, Social and Cultural Capital of Incarcerated Youth and Their Overall Human Capital Net Worth*. (Doctoral Thesis). University of Redlands. California.
- Baran, A. G. (2008). Yaşlılıkta Sosyalizasyon ve Yaşam Kalitesi. *Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi*. (2). 86-97.

- Barrow, M. (2016). *Counter-Memory and Cultural Capital: The Arts as Sustainable Civic Practice*. (Doctoral dissertation, George Mason University). Virginia.
- Baş, A. (2016). *Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.) Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Becker, G. S. (1993). Nobel lecture: The economic way of looking at behavior. *Journal of political economy*. 101(3). 385-409.
- Benligiray, S. ve Demirci, U. (2019). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine teorik eğitimin etkisi. *Uluslararası Türk Kültür Coğrafyasında Sosyal Bilimler Dergisi (TURKSOSBİLDER)04(01)*. 76-98.
- Benzinger, D. (2016). Newcomer knowledge seeking organizational socialization tactics and conditional workforce. *Staff Review*. 45(4). 743-763.
- Bourdieu, P. (1977). Cultural reproduction and social reproduction. In J. Karabel and A. Halsey (Eds.), *Power and ideology in education*. 487-511.
- Bourdieu, P. (1978). Sport and social class. *Social science information*. 17(6). 819-840.
- Bourdieu, P. (1983). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. 183-198 in: Kreckel, R. (Hg.). *Zur Theorie sozialer Ungleichheiten. Soziale Welt Sonderband, 2*.
- Bourdieu, P. (1984). Mais qui a créé les 'créateurs'? (But who created the 'creators'?) *Questions de sociologie (Sociology in Question)*, Paris: Minuit, 207–221.
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital". Handbook of Theory and Research for the Sociology Education, (Ed: John G. Richardson). New York: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1989). Social space and symbolic power. *Sociological theory*. 7(1). 14-25.
- Bourdieu, P. 1990. *The logic of practice*. California: Stanford University Press.
- Bourdieu, P. and Field, I. (1971). Creative Project'. *Knowledge and Control: New Directions for the Sociology of Education*. London.
- Bourdieu, P. and Wacquant, L. J. (1992). *An invitation to reflexive sociology*. University of Chicago press.

- Breinholt, A. and Jaeger, M.M. (2020). How cultural capital affects educational performance: Signals or skills. *British Journal of Sociology*. 71(1). 28-46.
- Brown, G. Hurst, B. and Hail, C. (2016). Early reading experiences: An artifact of cultural capital. *Critical Questions in Education*. 7(2). 116-129.
- Bucak, A. (2019). *Öğretmenlerin kültürel sermaye ve yetkinlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi. Siirt.
- Buchanan. B. (1974). Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*. 19(1). 533- 546.
- Burchardt, H. J. (2003). Pierre Bourdieu und das Elend der Globalisierung. *Leviathan*. 31(4). 505-518.
- Burunsuzoğlu, E. N. (2019). *Örgütsel iletişime ve okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme stratejilerini kullanma becerilerine yönelik öğretmen görüşleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi. Çanakkale.
- Büyükoztürk, Ş. Akgün, Ö. E. Demirel, F. Karadeniz, Ş. ve Çakmak, E. K. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Büyükuslu, A. R. (2000). Küreselleşmenin sosyal ve kültürel hayata etkisi. *Küreselleşmenin İnsani Yüzü*, 115-128. (Ed.) Veysel Bozkurt, İstanbul: Alfa Yayınları.
- Cable, D. M. and Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*. 54(1). 1-23.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*. Siyasal Kitabevi, Ankara.
- Cansız M, Özbaylanlı B, Çolakoğlu MH. (2018). Türkiye’de Kültürel Sermayenin Öğrenim Başarısı Üzerine Etkisi. *Journal Of Economy Culture And Society*. 58. 127-152.
- Carolan, B. V. and Wasserman, S. J. (2015). Does parenting style matter? Concerted cultivation, educational expectations, and the transmission of educational advantage. *Sociological Perspectives*. 58(2). 168-186.
- Cepale, G. Alessandri, G. Borgogni, L. Perinelli, E. Avanzi, L. Livi, S. and Coscarelli, A. (2020). Emotional Activity Beliefs and Endorsement Intentions at Work: Organizational Socialization and the Role of Identity Mediation. *Journal of Career Assessment*.

- Chatman, J. A. (1991). Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms. *Administrative Science Quarterly*. 35(1). 459-484.
- Chen, J. (2010). *The Influence of Organizational Socialization Tactics and Information Seeking on Newcomer Adjustment: Evidence from Two Studies in China*. The University of Manchester. United Kingdom.
- Chow, I. H. S. (2002). Organizational socialization and career success of Asian managers. *International Journal of Human Resource Management*. 13(4). 720-737.
- Cohen, A. and Veled-Hecht, A. (2010). The relationship between organizational socialization and commitment in the workplace among employees in long-term nursing care facilities. *Personnel Review*. 39(5). 537-556.
- Coleman, J. S. (1988). Social capital in the creation of human capital. *American journal of sociology*. 94. 95-S120.
- Çalık, C. (2006). Örgütsel sosyalleşme sürecinde eğitimin değişen rolü ve önemi. *Kastamonu Eğitim Dergisi*. 14(1). 1-10.
- Çalışkan, İ. G. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmelerinin okul yöneticilerinin liderlik tarzlarına ilişkin algılarına göre incelenmesi: Özel eğitim öğretmenleri örneği* (Master's thesis). Maltepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çapar, D. (2007). İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği). (*Unpublished master's thesis*). Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Antalya.
- Çelik, B. (2018). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi. Antalya.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi (2. Baskı)*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Çerezcioglu, A. (2013). Extreme Metal Scene’de Kültürel Sermaye: İzmir Metal Scene Örneği. *İnönü Üniversitesi Sanat ve Tasarım Dergisi*. 3(7). 69-80.
- Çetin, C. ve Kurban, P. (2014). "Tükenmişlik ve Örgütsel Sosyalleşme İlişkisi-Kıdemi 0-2 Yıl olan Memur Çalışanlar Örneği" 20. Ulusal Ergonomi Kongresi bildirisi. Ankara.

- Çetinkaya, M. E., (2019). *Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Psikolojik Sermaye ile Örgütsel Stres Yönetimi Arasındaki İlişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Harran Üniversitesi. Şanlıurfa.
- Çiftçi, İ. (2020). *Spor yöneticiliği bölümü öğrencilerinin sosyal ve kültürel sermayeleri ile girişimciliğe yönelik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi. Elazığ.
- Çoruk, A. Tutkun, T. Genç, S. Z. (2016). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.18(1). 343-358.
- Çuhadar F. M. (2019). *Akademisyenlerin Çatışma Nedenleri ve Sonuçları*. Eğitim Yayınevi.
- Davis, A. 2010. Forms of capital and mobility in the political field: applying Bourdieu's conceptual framework to UK party politics. *British Politics*.5(2). 202 - 223.
- Delobbe, N. Cooper-Thomas, H. D. and De Hoe, R. (2015). A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Behavior*. 37(6). 845-867.
- Demirbilek, T. (2009). “Örgütsel Sosyalleşmede İşe Alıştırma Eğitiminin Yeri ve Önemi”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 12(18). 353-373.
- Demirci, U. (2018). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.16(1). 237-269.
- Demirel, Ö. (2012). *Öğretim İlke ve Yöntemleri Öğretme Sanatı*. Ankara: Pegem Akademi Yayınevi.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Bolu.
- Derelioğlu, M. B. G. (2020). *Kuşak Farkına Göre Öğretmenlerde Örgütsel Sosyalleşme: İstanbul İlinde Bir Araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.) Bahçeşehir Üniversitesi. İstanbul.

- DiMaggio, P. (1979). "On Pierre Bourdieu." *American Journal of Sociology*. 84(6). 1460–1474.
- Doğan, M. S. (2005). Sosyalleşme, sosyal değişme ve siyasal sosyalleşme. *Sosyoloji Konferansları*. 32. 31-40.
- Dönmez, E. (2016): *Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi.) Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Driessen, G. W. (2001). Ethnicity, forms of capital, and educational achievement. *International Review of Education*. 47(6). 513-538.
- Dubinsky, A. J. Howell, R. D. Ingram, T. N. and Bellenger, D. N. (1986). Salesforce socialization. *Journal of Marketing*. 50(4). 192-207.
- Dumais, S. A. (2002). Cultural capital, gender, and school success: The role of habitus. *Sociology of education*. 75(1). 44-68
- Dumais, S. A. (2006). Early childhood cultural capital, parental habitus, and teachers' perceptions. *Poetic*. 34(2). 83-107.
- Ekşi, F. (2012). Examination of Narcissistic Personality Traits' Predicting Level of Internet Addiction and Cyber Bullying through Path Analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*. 12(3). 1694-1706.
- Ekşioğlu, Ş. Z. (2012). *Kültürel sermaye ve ekonomik kalkınma arasındaki ilişkinin girdi çıktı analizi ve fayda maliyet analizi yöntemleri ile Türkiye için değerlendirilmesi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Kadir Has Üniversitesi. İstanbul.
- Elci, D. (2008). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin incelenmesi*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Emre, O. (2017). Sesli kitap okuma etkinliğinde, annenin kültürel sermayesinin çocuğun okul öncesi okur yazarlık gelişimine etkisi. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*. 5(10). 235-255.
- Erden, T. (2019). *Okul müdürlerinin liderlik stilleri ve örgütsel sosyalleşmenin örgütsel adanmışlığı yordanması*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.

- Erdoğan, (2012). *İlköğretim okullarının bürokratik yapıları ile öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki (Malatya ili örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Erdoğan, S. (2019). *Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul düzeyleri arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi. Ankara.
- Erdoğan, U. ve Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek geliştirme çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 20(1). 288-302.
- Ergün, E. ve Taşgit, Y.E. (2011). Örgütsel sosyalleşme taktiklerinin sosyalleşme çıktıları üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (31). 97-112.
- Ergüven Akbulut, S. (2020). *Sınıf öğretmenlerinin kültürel sermayeleri, öz-yeterlilikleri ve okullarındaki sosyal sermayelerine yönelik algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi. Adana.
- Erkan, H. (1998). *Bilgi Toplumu ve Ekonomik Gelişme*. Türkiye İş Bankası Yayınları. Ankara
- Ertürk, N. (2018). Gençlik Altkültürlerine Ait Giyimlerin Göstergebilimsel İncelenişi. *Vocational Education*. 13(2). 11-31.
- Etiz, S. S. (2019). *Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri ile sosyal sorumluluk temelli liderlik becerilerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Siirt Üniversitesi. Siirt.
- Farnese, M. L. Bello, B. Livi, S. Barbieri, B. and Gubbiotti, P. (2016). Learning the ropes: mentor protective role in the socialization process of correctional police officers. *Military Psychology*. 28(6). 429-447.
- Feldman, D. C. (1976). A contingency theory of socialization. *Administrative science quarterly*. (21): 433-452.
- Feldman, D. C. (1981). The multiple socialization of organization members. *Academy of management review*. 6(2). 309-318.

- Feniger, Y. Shavit, Y. ve Ayalon, H. (2014). Cultural Capital, Social Capital and Educational Achievement in Religious and Secular Education in Israel. *International Journal of Jewish Education Research*. (7). 29-67.
- Fisher, C. D. (1986). Organizational socialization: An integrative review'in: Rowland, KM, and Ferris, GR,(eds.). *Research in Personnel and Human Resources Management*. (4). 101-145.
- Fiske, J. (2012). *Popüler Kültürü Anlamak*. (Çev. S. İrvan). Parşömen yayınları. İstanbul.
- Flores Vance, M. (2013). *The Role of cultural capital from home and school settings and its influence on student engagement: a narrative inquiry*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), University of Redlands Education Faculty.
- Garip, N.E. (2009). *Okul Yöneticilerinin, Göreve Yeni Başlayan Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde, Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Düzeylerinin İncelenmesi (Tekirdağ İli Örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Gencer, M. (2018). “Güç merkezi oluşturma oyunlarının örgütsel sessizlik ve örgütsel sosyalleşmeye etkisi.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- Gopaul, B. (2016). Applying cultural capital and field to doctoral student socialization. *International Journal for Researcher Development*. 7(1). 1-32.
- Göçmençelebi, Ş. İ. ve Özkan, M. (2011). Bilimsel yayınları takip eden ve teknoloji kullanan ilköğretim öğrencilerinin fen dersinde öğrendiklerini günlük yaşamla ilişkilendirme düzeyleri bakımından karşılaştırılması. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 24(1). 287-296.
- Gökalp, S. (2018). *Okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterliklerinin ve kültürel liderlik rollerini yerine getirme düzeylerinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Gaziantep Üniversitesi. Gaziantep.
- Gökyer, N. (2012). Anadolu öğretmen lisesi öğrencilerinin sosyal durumlarının incelenmesi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31(1). 144-174.
- Graetz, B. (1988). The reproduction of privilege in Australian education. *British Journal of Sociology*. 39(3). 358-376.

- Güleç, F. (2019). *Sınıf öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile çokkültürlü eğitime yönelik tutumlarının incelenmesi: Siirt ili örnekleme*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi. Afyon.
- Güler, C. K. (2020). *Yeni orta sınıf ve kültürel sermaye ekseninde mekânın dönüşümü: Kadıköy tarihi çarşı ve moda örnekleri*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri*. Ankara. Nobel Yayınevi.
- Güvenç, B. (1996). *İnsan ve Kültür: Psikolojinin Temel Kavramları*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- He, H., Gao, J. and Yan, L. (2020). Understanding career advancement of newcomers from perspective of organizational socialization. *Chinese Management Studies*. 14(3). 789-809.
- Ho, L. Wheaton, B. and Baumann, S. (2020). A life course perspective on cultural capital acquisition: How the timing and duration of musical socialization affect the taste for classical music and opera. *Poetics*. 1-14.
- Hofstede, G., Hofstede, G. and Minkov, M. (2011). Organisationer och kulturer (Organization and culture). *Studentlitteratur AB, Lund*.
- Ilyas, S. (2018). *Organizational socialization, psychological needs satisfaction and job outcomes: a moderated mediation model* (Doctoral dissertation, Aix-Marseille).
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Jaeger, M. M. (2011). Does cultural capital really affect academic achievement? New evidence from combined sibling and panel data. *Sociology of education*. 84(4). 281-298.
- Jones, G. R. ve Goffee, R. (2000). *Kurum Kültürü. (Çeviren: Kıvanç Kutman)*. Kapital Medya A.Ş., Ankara.

- Kammeyer, Mueller, J. D. Livingston, B. A. and Liao, H. (2011). Perceived similarity, proactive adjustment, and organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*. 78(2). 225-236.
- Kammeyer-Mueller, J. D. and Wanberg, C. R. (2003). Unwrapping the organizational entry process: disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment. *Journal of Applied Psychology*. 88(5). 779-794.
- Kaplan, M. (2000). *Kültür ve Dil*. İstanbul: Dergâh Yayınları.
- Kapu, H. (2008). Sosyal Sermaye ve Organizasyonların Öngörü Yeteneğini Geliştirme Gücü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 22(1). 259-288.
- Karabacak, G. (2019). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmesi ile çevresine uyumu arasındaki ilişki (Zonguldak ili örneği)*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Karataş, M. ve Çankaya, E. (2011). Türkiye'de Beşeri Sermaye ve Ekonomik Büyüme İlişkisinin Analizi. *Journal of Management & Economics*, 18(1). 105-124
- Kartal, S. (2003). *“İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri (Ankara ili örneği)”*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kartal, S. (2008). Eğitim Çalışanlarının Örgütsel Sosyalleşmelerinde İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Katkıları ve İki Örnek Olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.9(15). 75-88.
- Kato, N. (2010). *Psychological Acculturation, Organizational Socialization and Organizational Commitment: The Case of Japanese Brazilians Working in Japan*. California State University, Long Beach.
- Kaya, U. (2019). Din Öğretmeni Adaylarının Öğretmenlik Mesleği Öz Yeterlik Algıları: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Van İlahiyat Dergisi*. 7(10). 65-112.
- Keleş, M. ve Özbek, O. (2008). *“Gençlik ve spor genel müdürlüğü personelinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri.”Spormetre Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*. 6(3). 113-123.

- Kes Erkul, A. (2013).”Konut tercihi ve sosyo-mekânsal ilişkilerde kültürel sermayenin rolü: Koru sitesi ve Or-An sitesi örnekleri üzerinden bir karşılaştırma.” *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.15(4). 625-647
- Khalifa, M. (2010). Validating social and cultural capital of hyperghettoized at-risk students. University of Texas at San Antonio. *Education and Urban Society*. 42(5). 620-646.
- Khodadady, E., and Ashrafborji, M. (2016). Social capitals and English language learning in an Iranian Language Institute. *Journal of Language Teaching and Research*. 7(2). 328-339.
- Killeavy, M. and Moloney, A. (2010). Reflection in a social space: Can blogging support reflective practice for beginning teachers?. *Teaching and teacher education*. 26(4). 1070-1076.
- Kip, Sema M. (2010). “*Kültürel Sermaye ve Televizyon İzleme Alışkanlıkları*”. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Kisida, B. Greene, J. P. and Bowen, D. H. (2014). Creating cultural consumers: The dynamics of cultural capital acquisition. *Sociology of Education*. 87(4). 281-295.
- Kolaç, E. (2009). Somut olmayan kültürel mirası koruma, bilinç ve duyarlılık oluşturmada Türkçe eğitiminin önemi. *Milli Folklor*. 21(82).
- Kowtha, N. R. (2018). Organizational socialization of newcomers: the role of professional socialization. *International Journal of Education and Development*. 22(2). 87-106.
- Kurtulmuş, Ö. F. (2018). *Öğretmen görüşlerine göre okullarda örgütsel sosyalleşme ve örgütsel sessizlik düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi. Kahramanmaraş.
- Kuşdemir, Y. (2005). “*İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Sürecinde Sosyalleştirme Stratejilerini Kullanma Becerileri (Kırıkkale İli Örneği)*”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lee, J. Oh, S. and Burnett, G. (2016). Organizational socialization of academic librarians in the United States. *The Journal of Academic Librarianship*. 42(4). 382-389.

- Lewicka, M. (2013). Locality and efficiency as two dimensions of human-place ties: The role of cultural capital. *Journal of Environmental Psychology*. 36. 43-53.
- Li, Y., Savage, M. and Warde, A. (2015). Social stratification, social capital and cultural practice in the UK. In *Handbook of research methods and applications in social capital*. Edward Elgar Publishing.
- Lindsey Lipford, W., (2016). "*Organizational Socialization Of Community College Adjunct Faculty: A Correlational Analysis Of Content, Context, And The Dimensions Influencing Socialization Outcomes.*" (Doctoral Thesis).Morgan State Universty.Baltimore, Maryland.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*. (25). 226-234.
- Lucabaugh, J., D., (2015). *Organizational Socialization Training (OST), Tenure, And Predicting Organizational Commitment*. (Doctoral Thesis). Capella University. Minneapolis , Minnesota.
- Luthans, F. and Youssef, C. M. (2004). Human, social, and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage. Published in *Organizational Dynamics*.33(2). 143-160.
- Manzoor, M. and Naeem, H. (2011). Relationship of organization socialization with organizational commitment and turnover intention: Moderating role of perceived organizational support. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 3(8). 515-529.
- Matriano, E. C. (1997). *2000'li Yillarda Eğitimin Globalleřtirilmesi Sorunları Karşılama ve Fırsatları Değerlendirme*. Uluslararası Dünya Öğretmen Eğitimi Konferansı (27 Ağustos-2 Eylül). Ankara. MEB Öğretmen Yetiştirme ve Eğitimi Genel Müdürlüğü.
- Maunah, B. (2020). Social and Cultural Capital and Learners' Cognitive Ability: Issues and Prospects for Educational Relevance, Access and Equity Towards Digital Communication in Indonesia. *Journal of Social Studies Education Research*. 11(1). 163-191.

- Meier Jeager, M. and Mollegaard, S. (2017). Cultural capital, teacher bias, and educational success: New evidence from monozygotic twins. *Social Science Research*. 65. 130-144.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). “Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci.” *Yüüüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*. 5(2). 137-153.
- Moore, R. (2004). Cultural capital: objective probability and the cultural arbitrary. *British Journal of Sociology of Education*. 25(4). 445-456.
- Nelson, D. L. and Quick, J. C. (1997). Organizational behavior foundations, realities, and challenges. *St. Paul MN: West Publishing Company*. 106-107.
- Nerdrum, L. and Erikson, T. (2001). Intellectual capital: a human capital perspective. *Journal of intellectual capital*. 2(2). 127- 135.
- Nifadkar, S. S., & Bauer, T. N. (2016). Breach of belongingness: Newcomer relationship conflict, information, and task-related outcomes during organizational socialization. *Journal of Applied Psychology*. 101(1). 1.
- Noble, J. and Davies, P. (2009). Cultural capital as an explanation of variation in participation in higher education. *British Journal of Sociology of Education*. 30(5). 591-605.
- Omar, A. K., Kamaruzaman, J., Bing, K. W., Awang, M., Yusof, A. R. M., Nordin, J., and Yunus, N. K. Y. (2011). Socialization Related Learning among New Staff in Malaysian Secondary Schools. *World Applied Sciences Journal*. 12(1). 54-59.
- Öğretir, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri*. (Doctoral dissertation). Pamukkale Üniversitesi. Denizli.
- Örgün, E. (2018). *Otel işletmelerinde sosyal sermaye ve psikolojik sermaye ilişkisinde örgütsel sosyalleşmenin rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı. Turizm İşletmeciliği Bilim Dalı. Nevşehir.
- Özbay, M. Bağcı, H. ve Uyar Y. (2008). Türkçe Öğretmeni Adaylarının Okuma Alışkanlığına Yönelik Tutumlarının çeşitli değişkenlere göre değerlendirilmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 9(15). 117-136.

- Özdemir, A. A. (2007). “*Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması*”. (Doktora Tezi). Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.
- Özkalp, E. (2005). *Sosyolojiye Giriş*. Bursa: Ekin Kitabevi.
- Özkan, B. (2004). *Ekonomiye Giriş*. Akdeniz Üniversitesi Basımevi, Antalya. 25 – 27.
- Özkan, Y. (2005). “*Örgütsel sosyalleşme sürecinin öğretmenlerin örgüte bağlılıklarına etkisi(ordu ili örneği)*.” (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Özkan, Z. (2019). “*Türkçe ve Türk Kültürü Dersi öğretmenlerinin Örgütsel Sosyalleşme ve İş Yaşamında Yalnızlık Düzeyleri Arasındaki İlişki*.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu.
- Palabıyık, A. (2011). Pierre Bourdieu Sosyolojisinde “Habitus”, “Sermaye” ve “Alan” Üzerine1. *Liberal Düşünce Dergisi*. (62). 1-21.
- Pepe, H. ve Kuru, E. (2001). Spor Yapan ve Yapmayan Bayanların Sosyo-Ekonomik Seviyelerinin Araştırılması. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 21(3) 209-221.
- Polatçı, S. (2011). *Psikolojik sermayenin performans üzerindeki etkisinde iş aile yayılımı ve psikolojik iyi oluşun rolü*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Erciyes Üniversitesi. Kayseri.
- Porter, L, W. Lawler, E. E. and Hackman. J. R. (1975). Behavior in organizations. New York: McGraw-Hill.
- Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual review of sociology*. 24(1). 1-24.
- Rafalow, M. H. (2018). Disciplined play: digital youth culture as capital in school. *American journal of sociology*. 123(5). 1416-1452.
- Reichers, A. E. (1987). An interactionist perspective on newcomer socialization rates. *Academy of management review*. 12(2). 278-287.
- Robinson, S. (2020). *Organizational Socialization and the Factors of Fit and Their Effects on Retention*. (Doctoral Thesis). Walden University.

- Roksa, J. and Potter, D. (2011). Parenting and academic achievement: Intergenerational transmission of educational advantage. *Sociology of education*. 84(4). 299-321.
- Sakınç, S. and Cura, A. G. S. (2012). Mali Sosyalleşme ve Kültür İlişkisi. *Mali Sosyoloji Üzerine Denemeler*. (33). 1-31.
- Savaş, H. A. (2017). Psikolojik rahatlık algısının örgütsel sosyalleşme üzerindeki etkisi. *Sinop Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 1(2). 359-378.
- Schein, E. H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, Mass. Addison-Wesley. 68(34).
- Schein, E. H. (1968). Organizational socialization and the profession of management. *Industrial Management Review*. 9(1). 1-15.
- Schein, E.H. (1975). How career anchors hold executives to their career paths. *Personel*. 52(3). 11-24.
- Scribner, M. (2016). *Influence of Social and Cultural Capital including Language of English Learners on Student Engagement* (Doctoral dissertation, University of Redlands).
- Serçek, S. Karakaş, A. Avcı, Y. E. (2017). “Otelcilik ve turizm meslek lisesi öğretmenlerinin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ile öz-yeterlik düzeyleri arasındaki ilişki”. *Akademik Bakış Dergisi*. 64(1). 561-572.
- Seyfi, M. (2017). ”Sosyal medyada kültürel sermaye ölçeği: Ölçek geliştirme çalışması.” *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 6(2). 183-194
- Sezgin Nartgün, Ş., Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(1), 237-269.
- Sieben, S. and Lechner, C. M. (2019). Measuring cultural capital through the number of books in the household. *Measurement Instruments for the Social Sciences*. 1(1). 1-6.
- Sobel, J. (2002). Can we trust social capital? *Journal of economic literature*. 40(1). 139-154.
- Sortkaer, B. (2019). Cultural capital and the perception of feedback. *British Journal of Sociology of Education*. 40(5). 647-663.

- Sökmen, A. (2007). “Örgütsel sosyalleşme sürecinde işgörenlerin yöneticilerine dönük algıları: Ankara’daki otel işletmelerinde bir değerlendirme”.*Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 170-182.
- Sökmen, A. ve Tarakçıoğlu, S. (2008). Otel İşletmelerinde Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Boyutlarının Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 6(9). 37-52.
- Steward, T. A. (1997). Entelektüel Sermaye. (Çev: Nurettin Elhüseyni). *İstanbul: Mess Yayınları*.
- Sullivan, A. (2001) Cultural Capital and Educational Attainment. *Sociology* 35(4). 893-912.
- Sürmeli, F. (2009). Genel Muhasebe. *Eskişehir*. Anadolu Üniversitesi Yayını. 1341.
- Swartz, D. (2011). *Kültür ve İktidar: Pierre Bourdieu’nün Sosyolojisi*. (çev. Elçin Gen) İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şen, D. (2019). *Psikolojik Güvenlik Algısının Örgütsel Sosyalleşme ve Örgütsel Öğrenme Sürecine Etkisinde Güvenlik İkliminin Aracı Rolü*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi. Bursa.
- Şimşek, M. ve Kadılar, C. (2010). Türkiye’de beşeri sermaye, ihracat ve ekonomik büyüme arasındaki ilişkinin nedensellik analizi. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 11(1). 115-140.
- Tabachnick, B. G. and Fidell, L.S. (2001). Using multivariate statistics. (4th Ed.). Allyn and Bacon, MA: USA
- Tan, C. Y. (2017). How important is the education of parents to their children and is their education and future job prospects important for their children's school success? *British Educational Research Journal*.43(6). 1111-1130.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational socialization: A multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*. 5(1). 29-47.
- Taşdemir,B. ve Fındık, D. (2017). "Sayısal Bölünmenin Sosyo-Ekonomik Boyutu: Türkiye’de Yetişkinlerin Bilişim Teknolojileri Kullanım Becerileri ve Kültürel Sermaye İlişkisi." *Akdeniz İletişim Dergisi*. .39-59.

- Tatar, L. (2018). "*Mesleki eğilimin toplumsal hiyerarşisi: Kültürel sermaye ve simgesel şiddet ekseninde mesleki tasnif.*" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Balıkesir Üniversitesi. Balıkesir.
- Throsby, C. D. (2005). *On the sustainability of cultural capital* (Vol. 510). Sydney: Macquarie University, Department of Economics.
- Throsby, D. (1999). Cultural capital. *Journal of cultural economics*. 23(1-2). 3-12.
- Tierney, W. G. (1997). Organizational socialization in higher education. *The Journal of Higher Education*. 68(1). 1-16.
- Töremen, F. (2002). "Okullarda sosyal sermaye: Kavramsal bir çözümleme." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*. 8(4). 556-573.
- Tösten, R., Avcı, Y., E., Şahin, Ç., Ç., (2017). "Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin incelenmesi: Meslek liseleri örneği." *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Fakültesi Dergisi*. (35) 130-143.
- Turan, G. A. (2019). *Öğretmen görüşlerine göre örgütsel sosyalleşme ile dönüşümcü liderlik arasındaki ilişki.* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi. İstanbul.
- Türker, N. (2018). "*Örgütsel sosyalleşmenin psikolojik sözleşme ve örgütsel bağlılıkla ilişkisi: Bir kamu kurumunda araştırma.*" (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi. Alanya.
- Tüylüoğlu, Ş. (2006). Sosyal Sermaye, İktisadi Performans ve Kalkınma: Bir Yazın Taraması. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(12). 14-60.
- Tzanakis, M. (2013). Social capital in Bourdieu's, Coleman's and Putnam's theory: empirical evidence and emergent measurement issues. *Educate*. 13(2). 2-23.
- Uğurlu, Z. Kırıl, E. and Aksoy, İ. G. (2011). İlköğretim okul yöneticilerinin görüşlerine göre öğretmenlerin sosyalleşmesinde kullandıkları örgütsel sosyalleşme strateji ve taktikleri. In *2nd International Conference on New Trends in Education and Their Implications*. 706-719. Ankara: Siyasal Kitabevi.

- Uğuz, H. E. (2010). *Kişisel ve Kurumsal Gelişmeye Farklı Bir Yaklaşım*. Ankara: Orion Yayınları.
- Van Maanen, I. J. (1976) Breaking-in: Socialization to Work. *Handbook of Work, Organization, and Society*, Chicago: Rand-McNally, 67-130.
- Van Maanen, J. and Schein, E. H. (1977). Towards a theory of organizational socialization. In BM Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*. 1: 209-264. Greenwich, CT: JAI.
- Wacquant, L. (2006). Seguindo Pierre Bourdieu no campo. *Revista de Sociologia e Política*. (26), 13-29.
- Wanous, J. P. (1980). *Organizational entry: Recruitment, selection and socialization of newcomers*. Reading, Mass. Addison- Wesley.
- Wiltz, B. L. (2017). *Cultural Capital: Exploring How Parents Report Their Transmission of Cultural Capital to Their Children* (Doctoral dissertation, Northcentral University). Prescott Valley, Arizona.
- Yalçın, E. (2016). "*Ekonomik, sosyal ve kültürel sermayenin kişisel tercihlere yansımaları: Güvenlikli sitelerin İzmir örneğinde değerlendirilmesi*." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Selçuk Üniversitesi. Konya.
- Yıldırım, Ç. (2017). "*Lise öğretmenlerinin örgütsel vatandaşlık davranışlarının yordayıcısı olarak örgütsel sosyalleşme*." (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi. İstanbul.
- Yıldırım, E. ve Ergun, L. (2017). "Habitus ve bedenselleştirilmiş kültürel sermaye bağlamında geleneksel Türk sanat müziğinde şeflik: İzmir amatör geleneksel Türk sanat müziği koro şefleri örneği." *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 10(51). 1374-1391
- Yıldız, E. (2019). *Okulöncesi öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve yaşam doyumu düzeylerinin incelenmesi* .(Siverek ilçesi örneği). (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi. Ankara.
- Yu, W. (2016). *Chinese Student Migrants in the Transition Period in the United States: From Human Capital to Social and Cultural Capitals*. Arizona State University.
- Yücel, C., Boyacı, A., Demirhan, G. and Karataş, E. (2013). Demirhan Milli Eğitim Örgüt Sisteminde 'Kayıt Alanı'(Hinterland) Uygulamasının Yönetsel İşlevselliğinin

Değerlendirilmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Sermaye Açılarından Doğurduğu Problemlerin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 19(1), 135-151.

Yüksel, Ö. (1997). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Zoba, A. (2000). *İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

(Türk Dil Kurumu). (Erişim tarihi, 10 Mayıs 2020.)

(Türk Dil Kurumu). (Erişim tarihi 31 Mayıs 2020.)



EKLER

Ek: 1- Siirt Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistiki Veriler



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 42026020-42-E.18083644
Konu : Bilgi Talebi.

15.12.2020

Sayın; Metin TOPRAKÇI
Yunus Emre İlkokulu
SİİRT/MERKEZ

İlgi : 15/12/2020 tarih ve ve 18057809 sayılı dilekçeniz.

İlgi dilekçenizle istenilen bilgiler aşağıya çıkarılmıştır.
Bilgilerinize rica ederim.

Zekeriya BUTUR
Müdür a.
İl Milli Eğitim Müdür Yardımcısı

MERKEZ OKUL SAYISI

Okul Öncesi : 15
İlkokul : 54
Ortaokul : 39
Lise : 32

ÖĞRETMEN SAYISIERKEKKADIN

Okul Öncesi	18	169
İlkokul	362	301
Ortaokul	387	367
Lise	335	249



Adres: Yeni Mah.Öğretmenevi Kat 4
Elektronik Ağ: siirt.mev.gov.tr
e-posta: istatistik56@meb.gov.tr

Bilgi için: AYDIN ULUN
Tel: 0 (484) 223 10 28
Faks: 0 () _____

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır, <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden b495-0eea-3a6a-97bb-f589 kodu ile teyit edilebilir.

Ek: 2- Batman Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatiki Veriler



T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-71214596-42-19070358
Konu : Bilgi Talebi

12.01.2021

Sayın: Metin TOPRAKÇI

İlgi: 14.12.2020 tarihli ve 18021056 sayılı dilekçeniz.

Batman ili Merkez İlçesindeki faaliyet gösteren eğitim kurumları ile öğretmen bilgisine ilişkin ilgi dilekçeniz ile istenen bilgiler aşağıya çıkarılmıştır.
Bilgilerinizi rica ederim.

Ahmet ÇIN
İl Millî Eğitim Şube Müdürü

- 1- 27 Okul öncesi, 85 İlkokul 62 Ortaokul ve 61 lise bulunmaktadır.
- 2- Bu okullarda 3361 erkek ile 2288 kadın öğretmen görev yapmaktadır.

Adres : Kültür Mah. 2608 Sk. No21 Batman

Telefon No : 488 280 72 00
E-Posta: istatik72@meh.gov.tr
Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: 0 488 282 7256

Unvan : Ferit TURAN Şef

İnternet Adresi: <https://batman.meb.gov.tr/>

Faks: 0488 2807278

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 4dd8-50c4-391d-a410-11b0 kodu ile teyit edilebilir.



Ek: 3- Siirt Üniversitesi Rektörlüğü Bilim Etik Kurul Raporu



T.C. SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
07/01/2021

Oturum Saati
10:00

Oturum Sayısı
1

Üniversitemiz Etik Kurulu 07/01/2021 tarihinde saat 10:00'da Kurul Başkanı Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI başkanlığında, aşağıda imzaları bulunan üyelerin katılımıyla toplanarak gündemdeki konuları görüşmüş ve aşağıdaki kararları almıştır.

ETİK KURUL KARARI

(Siirt Üniversitesi Etik Kurulu'nun aşağıdaki görüşü tavsiye niteliğinde olup, Üniversitemizle ilgili etik ilkelerinin belirlenmesi ve değerlendirilmesi amacını taşımaktadır.)

ETİK İNCELEME KONUSU

Metin TOPRAKÇI tarafından yürütülecek olan "Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi" başlıklı araştırmasının etik olarak uygunluğu

İNCELEME

Araştırma konusu, "Öğretmen Algılarına Göre Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Üzerindeki Etkisi " olarak ifade edilmiştir. Amacı ise, öğretmen algılarına göre öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesinin amaçlandığı belirtilmektedir.

İkincil amaç olarak; i.Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin kültürel sermaye düzeyleri nedir, ii.Öğretmen algılarına göre öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeyleri nedir, iii. Öğretmenlerin kültürel sermaye ve örgütsel sosyalleşme düzeylerinde; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, mesleki kıdem değişkenlerine göre anlamlı fark var mıdır, iv. Öğretmenlerin kültürel sermaye ile örgütsel sosyalleşme arasında ilişki var mıdır. Çalışmanın Siirt ve Batman İl Millî Eğitim Müdürlüklerinde gerçekleştirileceği ifade edilmiştir. Planlanan çalışma insan katılımına dayalı bir araştırma olduğundan araştırma yönüyle etik kurulu ilgilendirmektedir. Araştırma etiği bakımından söz konusu araştırmanın, katılımcıların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını tehdit edici soruları içermediği, katılımcıların kişisel hakları ve özel bilgilerinin korunacağı ifade edilmiştir. Araştırma etiği bakımından dikkat edilmesi gereken birinci husus; yürütülecek olan programın katılımcıların yararına olması ve onları herhangi bir zarara uğratma riski taşımasıdır. Araştırma etiği bakımından dikkat edilecek ikinci husus araştırmaya katılacak kişilerde rıza unsurunun gözetilmesidir.

SONUÇ

Sonuç olarak sosyal bilimlerdeki araştırmaların yayın etiği bakımından, insan katılımına dayalı olanların da araştırma etiği bakımından etik ilkelere uygun olması gerekmektedir. Bu nedenle araştırmanın uygulanmasında katılımcıların hiçbir şekilde zarara uğratılmamaları ve rızalarının olması esastır. Bu şartlar yerine getirildiğinde elde edilen verilerin raporlaştırılmasında araştırma etiği bakımından bir sakınca bulunmamaktadır.

Kurul Üyeleri:

Prof. Dr. Ayhan YILMAZ

Prof. Dr. Cemalettin ERDEMCI
Kurul Başkanı

Doç. Dr. Adnan MEMDUHOĞLU

Batman Yolu 10.km Merkez, 56100 Siirt/Türkiye
Tel: +90 (484) 212 11 11
E-Posta: : siu@siirt.edu.tr

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Cemalettin Erdemci
Faks: +90 (484) 212 11 11
Elektronik ağı:www.siirt.edu.tr

Sayfa 1 / 2



T.C. SİİRT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ ETİK KURULU KARARLARI



Oturum Tarihi
07/01/2021

Oturum Saati
10:00

Oturum Sayısı
1

Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Arif GÖLLER
Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Simla ADAGIDE YILMAZ
Kurul Üyesi

Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Burçak ASLAN ÇELİK
Kurul Üyesi
Dr. Öğr. Üyesi Varol TUTAL
Kurul Üyesi

Ek: 4 Siirt İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru



T.C.
SİİRT VALİLİĞİ
Ek: 4-
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 32790399-355.01-E.5220386
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

10.03.2020

DAĞITIM YERLERİNE

- İlgi a) Siirt Üniversitesi Rekt.lüğü Sosyal Bilimler Enstitüsü Müd.nün 06/03/2020 tarihli ve E.1262 sayılı yazıları.
b) Valilik Makamının 10/03/2020 tarihli ve E.5134581 sayılı oluru.

Siirt Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans öğrencisi Metin TOPRAKÇI' nın yürütmekte olduğu "**Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterlilikleri İle Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**" adlı ölçek çalışmasını ilimiz merkeze bağlı Okulöncesi, ilkökul, ortaokul ve liselerde görevli öğretmenlere uygulayabilmesi ile ilgili Valilik Makamının ilgi (b) olur' u yazımız ekinde gönderilmiştir.

Bilgilerinize ve gereğini arz/ rica ederim.

M. Orhan DANIŞ
Müdür a.
İl Milli Eğitim Müdür Yrd.

Eki: yazı ve Olur

Dağıtım:

-Merkez Resmi ve Özel Okul Öncesi
İlk/ Orta ve Lise Okul Müdürlüklerine

Bilgi için;

-Siirt Üniversitesi Rektörlüğüne
-(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)


BELGENİN ASLI
ELEKTRONİK İMZALIDIR
11.03.2020
Metin EROĞLAN
Milli Eğitim Müdürlüğü
V.H.K.İ

Ek: 5- Batman İl Milli Eğitim Müdürlüğü İzin Yazısı ve Valilik Oluru

T.C.
BATMAN VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-40456018-44-19353968
Konu : Metin TOPRAKÇI'nın
Araştırma İzni

19.01.2021

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün 12/01/2020 tarihli ve 532 sayılı yazıları.

Siirt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğünün ilgi yazılarında, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitimi Yönetimi Bilim Dalı tezli yüksek lisans öğrencisi Metin TOPRAKÇI'nın **"Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliliklerinin Örgütsel Sosyalleşme Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi"** konulu araştırmanın ilimize bağlı okul öncesi, ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere yönelik düzenlemek istediklerine dair yazıları ve anket formu ilişikte sunulmuştur.

Söz konusu anket çalışmasını sadece bilimsel araştırma amaçları doğrultusunda kullanılması, kişisel bilgilerinin verilmemesi, araştırmanın eğitim öğretimin tam olarak başlamasıyla birlikte denetimi okul idaresinde olmak üzere, okul faaliyetlerini aksatmadan gönüllülük esasına göre okullarda yapılması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Ömer ÇİÇEK
Milli Eğitim Şube Müdürü

OLUR

Mahmut KURTARAN
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Gap Mah.2502 Sok.No:10 B/Blok Kat.2 BATMAN

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-ebys>

Bilgi için: Nurullah KARDAŞ-Teknisyen

Telefon No : 0 (488) 280 72 25

E-Posta: sinavhizmetleri72@meb.gov.tr

Kep Adresi : meb@hs01.kep.tr

İnternet Adresi: batmanmem@meb.gov.tr

Unvan : Teknisyen

Faks:4882807278

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden **fee0-32ea-3df1-80e7-26f3** kodu ile teyit edilebilir.



Ek: 6- Kişisel Bilgi Formu

KÜLTÜREL SERMAYE ÖLÇEĞİ ve ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞME

Değerli Öğretmenler,

Kültürel sermaye, kişinin doğumla miras aldığı kültürel özelliklerin yanı sıra bireysel gayretiyle ve eğitim vasıtasıyla edindiği kapasite ve kazanımların toplamını ifade etmektedir. Örgütsel sosyalleşme ise kişinin örgüte uyum göstermesinin esas alındığı, kişinin örgütsel davranışları ve değerleri öğrenme süreci olarak adlandırılmaktadır. Bu araştırmanın amacı öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ve örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek ve arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Sizden her bir maddeyi okuyup o maddede belirtilen durumla ilgili görüşlerinizi maddenin karşısındaki alana işaretlemeniz (X) istenmektedir. Araştırmada toplanacak veriler tamamen bilimsel araştırma amacıyla kullanılacak olup kişi ve kuruluşlarla paylaşılmayacaktır. Katkı sağlayacağını düşündüğüm bu araştırmaya, samimi cevaplar vererek yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

İki bölümden oluşan araştırmada ilk bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde kültürel sermaye ölçeği yer almaktadır. Ölçek formu ile toplanacak veriler doktora tez çalışmasında kullanılacak olup başka kişi ya da kuruluşlara verilmeyecektir. Araştırmanın sağlıklı sonuçlara ulaşabilmesi için soruları dikkatle ve içtenlikle yanıtlamanızı rica eder, katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI
Danışman

Metin TOPRAKÇI
Siirt Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Lisansüstü Öğrencisi

Bölüm 1. Kişisel Bilgiler

Cinsiyet: ☐ Kadın ☐ Erkek

Eğitim Düzeyiniz: ☐ Lisans ☐ Lisansüstü

Görev Yaptığınız Öğretim Kademesi: ☐ Okulöncesi ☐ İlkokul

☐ Ortaokul ☐ Lise

Kıdem: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16 yıl +

Toplam Aylık Geliriniz: ☐ 1.500-3.000 ☐ 3.001-8.000 ☐ 8.001 TL +Sürekli

Takip Edilen Yayın: ☐ Haftada bir ☐ Ayda bir ☐ Yılda bir ☐ Hiçbir Zaman

Ek: 7- Kültürel Sermaye Ölçeği

Bölüm 2: Kültürel Sermaye:

Bu bölümde tutum ve davranışlarınızı katılma düzeyine göre hiç katılmıyorsanız **1**'i, artacak şekilde oldukça çok veya sık katılıyorsanız **5**'i işaretleyiniz. **Katılma düzeyinizi 1 ile 5 arasında çarpı (X) koyarak belirtiniz.**

Maddeler	1	2	3	4	5
1. Çeşitli bilim dallarında bilgi sahibiyim	1	2	3	4	5
2. Kültürel konularla ilgili objektif araştırmalar yaparım	1	2	3	4	5
3. Tarihsel bilgiye dayanarak günümüzdeki kültürel değerleri ve olayları değerlendirip öngöründe bulunabilirim	1	2	3	4	5
4. Kültürel olay ve olguları farklı açılardan değerlendirebilirim	1	2	3	4	5
5. Ulusal ve evrensel kültürel değerlerin farkındayım	1	2	3	4	5
6. Kültürel olarak sürekli kendimi yenilerim	1	2	3	4	5
7. Bilimsel dergi ve makaleleri okurum	1	2	3	4	5
8. Edebiyatla ilgilenirim	1	2	3	4	5
9. Kültürel çeşitliliğin toplumsal açıdan zenginlik olduğuna inanırım	1	2	3	4	5
10. Kültürel içerikli kitaplar okurum	1	2	3	4	5
11. Okuduklarımdan yararlı gördüklerimi hayata aktarırım	1	2	3	4	5
12. Kitap alma (ödünç veya satın alma) alışkanlığım vardır	1	2	3	4	5
13. Her ay düzenli olarak kitap okurum	1	2	3	4	5
14. Kültürel amaçlı faaliyet ve/veya kurslara katılırım	1	2	3	4	5
15. Toplumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılırım	1	2	3	4	5
16. Kültürel faaliyetlere katılımı mümkün kılacak çevreye sahibim	1	2	3	4	5
17. Gezilere katılırım.	1	2	3	4	5
18. Sanat çalışmalarına katılırım	1	2	3	4	5
19. Boş vakitlerimde kültürel çalışmalarla meşgul olurum	1	2	3	4	5
20. Kurum içi etkinliklere düzenli olarak katılırım	1	2	3	4	5
21. Yaşadığım şehirdeki kültürel faaliyet potansiyelinin farkındayım	1	2	3	4	5
22. Tiyatro ve/veya sinemaya giderim	1	2	3	4	5
23. Yaşadığım şehirdeki kültürel değer taşıyan yerleri bilirim	1	2	3	4	5
24. Müze ve/veya tarihi yerleri ziyaret ederim	1	2	3	4	5
25. Kültürel hayatı etkileyen bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanırım	1	2	3	4	5
26. Açık ve anlaşılır konuşurum	1	2	3	4	5
27. Çevremdekilerle sosyal ve medeni ilişkilerim üst düzeydedir	1	2	3	4	5
28. Toplumu yönlendirebilecek derecede çevremde söz sahibi biriyim	1	2	3	4	5
29. Akıcı konuşurum	1	2	3	4	5
30. Çevremde kendini yetiştirmiş, kültürlü bir insan olarak tanınırım	1	2	3	4	5

Ek: 8- Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Ek. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

* Lütfen her ifadeyi okuduktan sonra, bu ifadeye katılma derecenizi gösteren sütundaki ilgili seçeneği (X) işareti koyarak işaretleyiniz.

	Hiç	Az	Orta Düzeyde	Çok	Tam
Mesleğimi en ince ayrıntılarına kadar biliyorum.					
Mesleğimin gerektirdiği görevleri çok iyi biliyorum.					
Mesleğimi en iyi bir şekilde nasıl yerine getireceğimi biliyorum.					
Okulumdaki sorumluluklarımı çok iyi biliyorum.					
Mesleğimle ilgili mevzuatı iyi biliyorum.					
Okulumdaki iş arkadaşlarımın katıldığı sosyal etkinliklere ben de katılıyorum					
Okulumda çalışan kişilerle ilişkilerimin iyi olduğunu düşünüyorum					
Okulumdaki meslektaşlarım işimle ilgili konularda gönüllü olarak bana yardım ederler.					
Okulumdaki meslektaşlarımın çoğunu arkadaşım olarak görüyorum.					
Okulumda herkes tarafından sevilirim.					
Okulumdaki meslektaşlarımın çoğu beni bu okulun bir parçası olarak kabul ederler.					
Okulumun geçmişten bugüne uzanan geleneklerini biliyorum.					
Okulumun geçmişindeki önemli olayları biliyorum.					
Okul çalışanlarının kullandığı, işime ve mesleğime özgü sözcükleri biliyorum.					
Okulumda kullanılan işime ve mesleğime özgü kısaltmaların ve kodlamaların anlamlarını biliyorum.					
Okulumda sözü dinlenen kişilerin kimler olduğunu biliyorum.					
Okulumdaki sosyal etkileşim (formal-informal ilişkiler) örüntüsünü anlıyorum.					
Okulumda geçerli olan normları (informal gruplar tarafından belirlenen ve onaylanan davranış kalıpları) biliyorum.					
Okulumda geçerli olan kurallara uyarım.					
Okulumun amaçlarını destekliyorum.					
Okulum tarafından öğrencilere kazandırılan değerleri benimsiyorum.					
Okulumda ulaşılmaya çalışılan amaçların açık ve net olduğunu düşünüyorum.					
Okulumun değerleri ile kişisel değerlerimin örtüştüğünü düşünüyorum.					
Okulumun amaçları aynı zamanda benim de amaçlarımdır.					

Ek: 9- Kültürel Sermaye Ölçeği İzin 1



metin toprakçı

Tez Ölçek İzni

2 ileti

metin toprakçı

16 Ocak 2021 19:50

Alıcı:

iyi akşamlar saygıdeğer hocam,

"Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi" konusunda, Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI danışmanlığında araştırma yapmaktayım. Araştırmamda sizin tarafınızdan geliştirilen 30 maddeden meydana gelen ölçeği izninizle kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Metin TOPRAKÇI

Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

YUNUS EMRE AVCI

6 Şubat 2021 12:41

Alıcı: metin toprakçı

Merhabalar Metin Bey, ölçeği kullanabilirsiniz. Kolaylıklar dilerim.

Siirt Üniversitesi

Eğitim Fakültesi

Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı

(484) 212 11 11 / 3124

Assist. Prof. Dr. Yunus Emre AVCI

Faculty of Education

Department of Educational Management

Gönderen: metin toprakçı

Gönderildi: 16 Ocak 2021 Cumartesi 20:50

Kime: ;

Konu: Tez Ölçek izni

[Alınılan metin gizlendi]

Ek: 10- Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İzin 2



metin toprakçı

Yüksek lisans tezi için Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Hakkında

2 ileti

metin toprakçı

Alıcı:

23 Şubat 2020 21:23

İyi akşamlar saygıdeğer hocam,

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi konusunda sayın hocam Dr. Öğr. Üyesi Yunus Emre AVCI danışmanlığında araştırma yapmaktayım. Araştırmamda sizin tarafınızdan geliştirilen 24 maddeden oluşan anketinizi kullanmak istiyorum.

Saygılarımla

Metin TOPRAKÇI

Siirt Üniversitesi Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

UFUK ERDOĞAN

Alıcı: metin toprakçı

24 Şubat 2020 03:58

Merhaba sayın hocam,

'Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlilikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeyleri arasındaki ilişki' isimli araştırmanızda, Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği'ni kaynak göstererek kullanabilirsiniz. Ölçeğin makale olarak yayımlanmış halini ekli dosyada gönderiyorum.

Çalışmanızda başarılar ve kolaylıklar dilerim.

metin toprakçı

[Alınan e-posta metni gizlenmiştir]

➤, 23 Şub 2020 Paz, 22:23 tarihinde şunu yazdı:

Ufuk Erdogan

Research Assistant

Ph.D. | Educational Administration

School of Education | Fırat University

Visiting Scholar | College of William & Mary

Office 312 Elazığ/Turkey



Öğretmenlerin Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması.pdf

306K

Ek:11- Normallik İçin Çarpıklık Basıklık Tablosu

Ölçek/Alt Boyutlar	N	Çarpıklık (Skewness)		Basıklık (Kurtosis)	
Entelektüel Birikim	468	-.480	.113	.691	.225
Katılım	468	-.291	.113	.417	.225
Kültürel Bilinç	468	-.213	.113	.306	.225
Kültürel Potansiyel	468	-.312	.113	.235	.225
Kültürel Sermaye (Toplam)	468	-.312	.113	.256	.225
Mesleki Yeterlik	468	-.508	.113	.707	.225
Kişilerarası İlişkiler	468	-.563	.113	.224	.225
Dil-Tarih	468	-.087	.113	-.541	.225
Güç ve Politika	468	-.376	.113	.151	.225
Amaç ve Değerlere Uyum	468	-.794	.113	.864	.225
Örgütsel Sosyalleşme (Toplam)	468	-.487	.113	.665	.225

Öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplamından elde edilen verilerin normallik dağılımı çarpıklık-basıklık istatistiği ile incelenmiştir. Yapılan analiz neticesinde öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplamından elde edilen verilerin çarpıklık-basıklık istatistiği değerlerinin $+1,5/-1,5$ aralığında olduğu ve normal dağıldığı görülmektedir. (Tabashnick ve Fidell, 2001: 117) çarpıklık ve basıklık değerlerinin $+1,5 -1,5$ aralığında olmasının verilerin normal dağılım gösterdiğini belirtmişlerdir. Özetle öğretmenlerin kültürel sermaye ölçeğinin toplam ve alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme ölçeğinin toplam ve alt boyutlarında çarpıklık ve basıklık değerlerinin normal dağıldığı ve parametrik testlerin uygulanabileceğini göstermektedir.