

Investigation of the Effect of Teachers' Cultural and Social Capital Competencies on their Professional Performance

Dr. Zakir Elçiçek

Dicle University - Türkiye
ORCID: 0000-0002-4469-2243
elcicekzakir@gmail.com

Assist. Prof. Dr. Yunus Emre Avcı

Siirt University - Türkiye
ORCID: 0000-0002-1361-1463
yunusavci027@hotmail.com

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between teachers' cultural and social capital competencies and their professional performance. For this purpose, the data were collected via using three scales measuring teachers' cultural and social capital competencies and professional performance. The data were obtained from 596 participants selected by simple random sampling method among 4566 teachers working in official public schools in Siirt province in 2020. Statistical methods such as descriptive analysis, hierarchical regression analysis and partial correlation were used in the analysis of the data. The results shows that teachers' cultural capital levels were high, social capital levels were moderate, and professional performance perception levels were high. The effect of social capital and then effect of social capital and cultural capital on professional performance is examined respectively. According to the results; social capital alone explains occupational performance at the rate of 17 percent, while the explanatory value of social capital and cultural capital on professional performance was determined at the level of 36 percent by including cultural capital in the model. An important finding was obtained at the result of partial correlation values. When the effect of social capital is controlled, the effect of cultural capital on professional performance increases; When cultural capital is controlled, the effect of social capital on professional performance decreases. This shows the dominant effect of cultural capital rather than social capital on teachers' professional performance. As a result of the research, it is concluded that cultural capital and social capital are important predictors of teachers' professional performance and that cultural capital outweighs these two predictors, and that some of the effect of social capital on professional performance is due to cultural capital. In this case, we can say that strengthening the cultural capital competencies of teachers will increase professional performance. At the same time, teachers' social capital levels should be moderate, they should not predict professional performance as much as cultural capital, and all stakeholders should fulfill their responsibilities in order to make the outputs of education more qualified by focusing on organizational problems such as barriers to collective action and individualization, which are possible problems behind this.

Keywords: Teacher, Professional performance, Cultural capital, Social capital



**E-International
Journal of
Educational Research**

Vol: 13, No: 5, pp. 315-334

Research Article

Received: 2022-09-06

Accepted: 2022-10-21

Suggested Citation

Elçiçek, Z. & Avcı, Y. E. (2022). Investigation of the effect of teachers' cultural and social capital competencies on their professional performance, *E-International Journal of Educational Research*, 13(5), 315-334. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1171472>

Extended Abstract

Problem: The professional performance of teachers and the factors affecting this performance is an important issue in Turkey as well as in the rest of the world. Managing and directing the professional performance of teachers is of greater importance, especially for a country with a large young population and a staff of more than one million teachers. In this context, in this study, social capital and cultural capital, which are two types of capital that can predict professional performance, are handled.

As a matter of fact, the recent researches; shows that academic achievement is related to forms of economic, cultural and social capital of individuals (Coleman, 1988; Sullivan, 2001; Doolan, 2009; Eng, 2009). In other words, individuals with these types of capitals exhibit higher academic success (Pishghadam & Zabih, 2011). It is thought that having both cultural and social capital contributes to the professional performance of teachers.

When the performance is considered in a professional sense, it can be expressed as the rate of fulfilling the task and providing professional competencies in a way that meets the criteria determined as a requirement of the job. In terms of the teaching profession, competencies can be expressed as the knowledge, skills and attitudes that must be possessed in order to carry out the profession effectively and efficiently. The first official teacher competency studies regarding the teacher competency criteria taken as a reference in the research were carried out in 1998. In the competency researches that started within the scope of the YÖK/World Bank National Education Development Project, teacher training standards were identified and teacher competencies were categorized under 4 dimensions. The teacher qualifications document, which was first prepared by the Ministry of National Education, started to be prepared in 1999 and entered into force in 2002. It is known that the teacher qualifications document is prepared under three headings as education-teaching qualifications, general culture knowledge and skills and special field knowledge and skills (MEB, 2017). Within the scope of the competence studies that are developed and maintained today, the General Competencies of Teaching Profession, which is taken as a basis in the research, were determined as 6 main competence areas including 39 sub-competencies and 244 performance indicators. The competency areas, sub-competences and performance indicators, are directly or indirectly related to the cultural or social capital competencies of teachers. Indeed, studies have found a positive relationship between teachers' cultural capital competencies and self-efficacy beliefs (Serçek, Karakaş, & Avcı, 2017; Avcı, Tösten, & Çelik Şahin, 2020).

The aim of this research is to determine the relationship between teachers' cultural and social capital competencies and their professional performance.

Method: This study was based on correlational survey design whose purpose is to describe the relationships between variables. In this study, the effects of two different variables on teachers' professional performance were investigated using two-stage hierarchical regression. In the first stage, social capital; In the second stage, the effect of cultural capital on professional performance was tested. At the same time, the total effect of both variables on professional performance was also investigated. The population of the research consists of 4566 teachers working in public schools in Siirt in 2020. The sample consists of 596 participants selected by simple random sampling method.

Three different scales were used to collect the research data. "Cultural Capital Scale" consisting of 30 items developed by Avcı (2015) was applied to measure teachers' cultural capital competencies. "Social Capital Scale in Schools" consisting of 62 items developed by Ekinçi (2008) was used to determine teachers' social capital levels. "Professional Performance Scale" consisting of 50 items developed by Öztürk (2008) was used to determine the professional performance levels of teachers. All of the scales are 5-point Likert type scales.

In the analysis of the data, mean and standard deviation values of the scales and hierarchical regression analysis were used within the scope of research purposes. Those hierarchical regression assumptions; sufficient sample size, linear relationship between dependent and independent variables and no multicollinearity problem were checked and all were confirmed. The skewness and kurtosis coefficients of the scales were examined to test normality. Skewness and kurtosis values are respectively: [-.613; 1.418] for cultural capital, [.020; .602] for social capital and [-.404; -.114] for professional

performance. Since the skewness and kurtosis values should be between +2 and -2 in order to provide the assumption of normality (George & Mallery, 2010), the data showed normal distribution.

Findings (or Conclusions): In the research, first of all, mean and standard deviation values for teachers' cultural capital, social capital proficiency levels and professional performance levels were examined. According to the results, while the cultural capital and professional performance levels of the teachers were high, their social capital competencies were at a "moderate" level.

Considering the effects of teachers' social capital and cultural capital proficiency levels on their professional performance, it has been determined that these two variables are among the important factors that determine their professional performance levels. Social capital levels affect teachers' professional performance by about 17%. Although there is not any directly related research examining the relationship between teachers' social capital levels and their professional performance, related studies in different fields can be mentioned. İlbasan (2019) found a positive and significant relationship between social capital and job performance in his research on information technology sector employees. Duzgun (2018), in his qualitative research with the managers of ISO 500 enterprises, found that the effective use of social capital by leaders contributes to their performance. Similarly, Kaya (2019) revealed in his research that social capital proficiency explains 24.1% of the changes in the individual performance perception of healthcare professionals.

Cultural capital proficiency levels of teachers affect the professional performance of teachers by 19%. According to Santos, Neto and Verwaal (2018), research results in the sample of private and public institution employees, the higher the cultural capital, the higher the individual job performance. According to the research, this finding shows that the acquisition of cultural capital and its application in the work environment results in better individual job performance. This result supports the cultural capital theory in the assumption that behaviors, attitudes and behaviors arising from learning outside the school environment are also valued in the work environment.

The most striking result among the findings of the study is that when the effects of other variables are controlled, the main determinant of professional performance is cultural capital rather than social capital. Because when controlling for the impact of cultural capital, the impact of social capital on professional performance drops significantly (from 17% to 9%). On the other hand, when the effect of social capital is controlled, the effect of cultural capital on professional performance increases (from 19% to 23%). This shows that cultural capital is the main predictor of professional performance. In other words, it is possible to direct approximately 23% of teachers' professional performance with cultural capital competencies. This confirms that teacher performance in Turkey is shaped by individual factors rather than collective factors. Because, considering the items in the scale of social capital and the content of social capital, it includes more cooperation and collective action. Considering the items in the cultural capital scale and the content of cultural capital, more individual orientation is emphasized. In the studies conducted by Akman, 2017, and Çelik and Namilir, 2018 mentioned above, the social capital levels are moderate; In almost all cultural capital studies, the high level of teachers' cultural capital levels can be presented as an indicator and supporting evidence. In the study of Çelik and Namalır (2018), the perception of school principals regarding the use of social capital in primary schools is high, while the perception of teachers is moderate, which can be interpreted as the fact that teachers are not ideally adapted to the collective structure in the school. A finding we obtained in another study, whose publication process is still ongoing and whose data were collected in the same universe, supports this finding too. In the aforementioned study, in which teachers' perceptions of cultural beliefs were examined, 171 of the participants were inclined towards individualism; while 120 of them had collectivist tendencies. Organizational problems such as the inefficiency of professional development studies in schools (Elçiçek, 2016) and the non-adoption of the participative management approach in schools (Köklü, 2010; Özdogru & Aydın, 2012) are also considered to be determinants in teachers' giving more importance to individual initiatives.

Suggestions: As a result of the research, it is concluded that cultural capital and social capital are important predictors of teachers' professional performance and that cultural capital outweighs these two predictors, and that some of the effect of social capital on professional performance is due to cultural capital. In this case, we can say that strengthening the cultural capital competencies of teachers will

increase professional performance. At the same time, the fact that teachers' social capital levels are moderate and cannot predict professional performance as much as cultural capital, and possible organizational problems behind this such as individualization and barriers to collective action should be handled by all stakeholders to fulfill their responsibilities in order to make the educational outputs more qualified.

Öğretmenlerin Kültürel Ve Sosyal Sermaye Yeterliklerinin Mesleki Performansları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Dr. Zakir Elçiçek

Dicle Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0002-4469-2243
elcicekzakir@gmail.com

Assist. Prof. Dr. Yunus Emre Avcı

Siirt Üniversitesi - Türkiye
ORCID: 0000-0002-1361-1463
yunusavci027@hotmail.com

Özet

Bu çalışmada amaç, öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterlikleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmektir. Bu amaçla öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterlikleri ile mesleki performanslarını ölçen 3 ölçek kullanılarak veriler toplanmıştır. Veriler 2020 yılında Siirt ilindeki resmi devlet okullarında çalışan 4566 öğretmenden basit seçkisiz yöntemle seçilen 596 katılımcıdan elde edilmiştir. Verilerin analizinde betimsel analizler, hiyerarşik regresyon analizi ve kısmi korelasyon gibi istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin kültürel sermaye düzeyleri yüksek düzeyde, sosyal sermaye düzeyleri orta düzeyde ve mesleki performans algı düzeyleri yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Aşamalı bir şekilde öce sosyal sermayenin daha sonra ise sosyal sermaye ve kültürel sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; sosyal sermaye tek başına mesleki performans yüzde 17 oranında açıklarken kültürel sermayenin de modele dahil edilmesiyle sosyal sermaye ve kültürel sermayenin mesleki performans üzerindeki açıklayıcılığı yüzde 36 düzeyinde tespit edilmiştir. Önemli bir bulgu ise kısmi korelasyon değerlerinin incelenmesi sonucu elde edilmiştir. Sosyal sermayenin etkisi kontrol edildiğinde kültürel sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi artarken; kültürel sermaye kontrol edildiğinde sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi azalmaktadır. Bu durum öğretmenlerin mesleki performansları üzerinde sosyal sermayeden çok kültürel sermayenin baskın bir etkisinin olduğu şeklinde ifade edilebilir. Araştırmadan nihai olarak, kültürel sermaye ve sosyal sermayenin öğretmenlerin mesleki performansının önemli yordayıcıları olduğu ve bu iki yordayıcıdan ise kültürel sermayenin daha ağır bastığı hatta sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisinin de bir kısmının kültürel sermayeden kaynaklandığı sonucu çıkmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin güçlendirilmesinin mesleki performansını arttıracak olduğunu söyleyebiliriz. Aynı zamanda öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin orta düzeyde çıkması, mesleki performansını kültürel sermaye kadar yordamaması ve bunun arkasındaki muhtemel problemler olan kolektif hareket önündeki engeller ve bireyselleşme gibi örgütsel sorunlar üzerinde yoğunlaşarak eğitimin çıktılarını daha nitelikli hale getirmek için tüm paydaşların üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Öğretmen, Kültürel sermaye, Sosyal sermaye, Mesleki performans,

Önerilen Atıf

Elçiçek, Z. ve Avcı, Y. E. (2022). Öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterliklerinin mesleki performansları üzerindeki etkisinin incelenmesi, *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(5), 315-334. DOI: <https://doi.org/10.19160/e-ijer.1171472>



**E-Uluslararası
Eğitim Araştırmaları
Dergisi**

Cilt: 13, No: 5, ss. 315-334

Araştırma Makalesi

319

Gönderim: 2022-09-06
Kabul: 2022-10-21

GİRİŞ

Öğretmenlerin mesleki performansı ve bu performansı etkileyen unsurlar tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de önem arz eden bir konudur. Özellikle genç nüfusu fazla olan ve bir milyonu aşkın bir öğretmen kadrosuna sahip bir ülke için öğretmenlerin mesleki performanslarının yönetilmesi ve yönlendirilmesi daha büyük bir öneme sahiptir. Bu bağlamda bu araştırmada mesleki performansı yordayabilecek sermaye türlerinden iki unsur olan sosyal sermaye ve kültürel sermaye ele alınmaktadır.

Sermaye kavramı yakın zamana kadar ekonomik terimlerle anlatılmışsa da eğitilmiş ve sağlıklı insan katkısının sermaye olarak kabul görmesiyle değişime uğramıştır. Beşeri sermaye olarak isimlendirilen bu sermaye türü klasik sermaye tanımına ve içeriğine yeni bir boyut kazandırmış böylece sermayenin fiziksel ve finansal çeşitlerine ilaveten, beşeri yeteneklerin ve eğitimin de bir sermaye çeşidi olarak tanımlanmasıyla birlikte sermaye kavramının sınırları da genişlemiştir (Yavuz, 2012). Bourdieu sosyal sınıf olgusunu sadece ekonomik sermayeye dayandırmaz ve sermayeyi iktisadi tanımı yerine, anlatmaya çalıştığı konuya bağlı olarak farklı sıfatlarla tasnif eder ve kullanır. Tercihleri doğrultusunda eserlerinde pek çok sermaye türüne değinmiştir (kültürel, ekonomik, sosyal, entelektüel, simgesel, dinsel, siyasal, akademik, saygınlık, vb. sermaye). Ekonomik sermayenin temel teşkil ettiğini yadsımamakla birlikte sosyal gerçeklikte bu sermaye türünün tek başına açıklayıcı olmadığı ve bazen kültürel ve sosyal formlara dönüştüğünü ifade etmiştir (Bourdieu, 1986). Sermaye türleri; dönüştürülebilirlik, yıpranma veya kaybolma durumlarına bağlı olarak birbirlerinden ayrışır. Ekonomik sermaye en akıcı, sosyal sermaye ve kültürel sermayeye en kolay dönüşebilir sermaye türüdür (Anheier, Gerhards ve Romo, 1995: 862). Temel bir kısım sermaye türlerinin belirgin özelliklerini tablo 1’de belirtilmiştir.

Tablo 1. Sermaye Türleri ve Belirgin Özellikleri

Sermaye Türü	Vergilendirme	Birikim	Dönüşüm	Ölümden Sonra Devredilebilirlik
Ekonomik Sermaye	√	√	√	√
Kültürel Sermaye	X	√	√	X
Sosyal Sermaye	X	√	√	X

Kaynak: (Avcı, 2015: 15).

Kültürel sermaye

Eğitim felsefelerince kabul gören kültürel mirasın aktarımı vazifesine bağlı olarak eğitim sistemleri kitlesel olarak ulusların kullandığı kültürel veraset usullerinin en etkililerinden birisidir. Nitekim eğitim verimli değişim vasıtalarından biri olarak görüldüğünde kültürel sermaye aktarımının bir parçası olarak kullanılması kaçınılmazdır. Pierre Bourdieu’nun da ifade ettiği gibi eğitim sistemleri kurumsallaşmış kültürel sermaye aracı olarak okullar ve çıktılarını kullanmaktadır (Bourdieu, 1986). Diğer bir ifadeyle kurumsallaştırılmış kültürel sermaye, bir bakıma bedenselleştirilmiş kültürel sermayenin akademik başarı anlamında ortaya çıkmasıdır (Throsby, 1999).

İnsanların kültürlerinden kasıtlı veya kasıtsız edindiği; hayat tarzına, anlayışına, iş yapma biçimine, hülasa benliğine kattığı her şey kişinin kültürel sermayesini oluşturur. Kültürün sermaye boyutuna vurgu yapan bir kavram olarak göze çarpan bu kavram sadece aileden ve çevreden edinilen birikimleri değil aynı zamanda kişinin kendi gayretleriyle eğitim yoluyla elde ettiği yetenek ve başarılarla da işaret eder. Kültürel sermaye, eğitim yoluyla öğrenilmiş tüm kabulleri, davranış kalıplarını, kısacası toplumun özünü içerir (Özsoy, 2007). Bourdieu, kültürel sermayeyi formal eğitimle kazanılan ve diplomalarla objektif bir görünüm kazandırılan “okul sermayesi” ile aileden kaynaklanan ve doğal bir biçimde, aile hayatı içerisinde kazanılan nitelikleri ifade eden “tevarüs eden kültür sermayesi” olmak üzere ikiye ayırarak inceler. İster okul sistemi yoluyla elde edilmiş olsun, ister aileden devralınmış olsun, entelektüel niteliklerin toplamına karşılık gelir (Ünal, 2004). Rağbet gösterilen entelektüel niteliklerin neler olduğu konusunda kültürel sermaye teorisinin temel varsayımlarına bakmak gerekir. Pierre Bourdieu’ya göre kültürel sermaye kişinin habitusuna bağlı olarak eğitime uyarlanmasıyla ekonomik eşitsizliğin kültürel alana da yansıtılması ve eğitim vasıtasıyla onanarak meşrulaştırılması anlamına gelir (Bourdieu, 1977). Diğer bir ifadeyle ekonomik sermayeyi elinde bulunduranların kültürel alışkanlıklarını kutsayarak eğitimde talep edilen nitelikler formuna dönüştürmesi ve talim ettirmesi haksız sermaye dağılımını daha da derinleştirmiş ve süreklilik kazandırmıştır. Eğitim sistemi içerisinde kendi üretimini sağlayan bu eşitsizlik, sınıfsal ayrımların ortaya çıkışının da temel dinamiğidir (Özsoy, 2007). Bourdieu durumu şu şekilde özetler:

"Okul sistemi de Maxwell'in cini gibi çalışır: Ayıklama işlemi için gereken enerji pahasına, eskiden mevcut olan düzeni, yani birbirine eşit olmayan kültürel sermayeyle donanmış öğrenciler arasındaki farkı korur. Daha keskin bir biçimde söylemek gerekirse, bir dizi ayıklama işlemi aracılığıyla, miras yoluyla kültürel sermayeye sahip olanları, bu sermayeden yoksun olanlardan ayırır. Yetenek farklılıkları ise, miras edinilen kültürel sermayeye göre oluşan toplumsal farklılıklardan ayırlamayacağından, eskiden var olan toplumsal farklılıkları böylece ayakta tutar." (Bourdieu, 2006: 37).

Günümüzün sıkı rekabet koşullarında sınıfsal farklılıkları derinleştiren kültürel sermaye talebine bağlı olarak hâlihazırda eğitsel başarıyı yakalayabilmek adına gerek öğrenciler gerekse öğretmenler kültürel sermaye yeterliklerini temin etmekle yükümlüdürler. Eşitsiz kültürel sermaye paylaşımına bağlı olarak, sosyal bağlamda doğduğu aileyi seçemeyen çocuk sosyo-ekonomik olarak görece alt sınıfta yer alan bir ailede dünyaya gelmişse kültürel sermaye birikimi sağlama ve eksiklerini giderme şansını kültürel sermaye birikimi yüksek öğretmenlerin verebilecekleri nitelikli bir eğitimle karşılayabilir.

Sosyal Sermaye

Klasik sermaye teorisinin aksine sermayenin kavramsal sınırlarının genişlemesiyle ortaya çıkan sermaye türlerinden biri de sosyal sermayedir. Kavramsal yapısı Coleman, Putnam ve Fukuyama'nın araştırmalarıyla bilinir hale gelen sosyal sermaye özellikle sosyal bilimlerde toplumsal olayları açıklamada sıkça kullanılan bir kavram haline gelmiştir (Durlauf ve Fatchamps, 2004). Sosyal sermaye kavramının çok farklı tanımları mevcuttur. Bourdieu (1986) ya göre sosyal sermaye karşılıklı tanışmaya dayalı, ortalama kurumsallaşmış ilişkilerin oluşturduğu sürdürülebilir ağlarla temin edilebilen gerçek veya potansiyel kaynakların bütünü olarak ifade edilmiştir. Putnam (1993) sosyal sermayeyi işbirliğiyle meydana gelen faaliyetleri kolaylaştırarak toplumun etkinliğini arttıran ağlar, normlar ve güven gibi sosyal örgütlenme özellikleri olarak tanımlamıştır. Fukuyama (1995) ise sosyal sermayeyi bireylerin ortak bir amaç için birlikte çalışma kabiliyetleri veya grup üyeleri arasında paylaşılan gayri resmi değerler veya normlar topluluğu olarak tanımlamıştır. Sosyal sermaye tanımlarına bakıldığında; toplumsallık, işbirliği gerektirme, sosyal ağ ve motivasyon oluşturma gibi bir takım özellik barındırdığı ifade edilebilir. Sosyal sermaye özünde kişinin her hangi bir konuda veya tek başına belki de üstesinden gelemeyeceği bir durum karşısında çevresinden yardım alabilme ve sosyal çevresini işe koşabilme potansiyeli olarak da ifade edilebilir. Sosyal sermayeyi elde etmeye çalışan bir birey bu potansiyeli temin edebilecek birçok bireysel ve çevresel özeliğe de sahip olmalıdır (Karagül, 2012).

Bourdieu kültürel sermaye teorisinde sosyal sermayeyle kültürel sermayeyi ilişkilendirmektedir. Bourdieu'ya göre; sınıfsal statüsü görece yüksek olan öğrenciler, ihtiyaç duyacakları kültürel sermayeyi edinmiş olarak eğitim ortamına katılmaktalar. Sağladıkları bu üstünlük, öğrenciler için eğitim kurumuyla bağlantı oluşturma ve okuldaki akademik başarısına önemli etkiler olarak yansımaktadır. Diğer bir ifadeyle öğrencideki kültürel sermaye paralelinde sosyal sermaye de gelişmekte ve akademik başarıya dönüşümü daha hızlı olmaktadır. Bu durumda imtiyazlı sınıfta bulunan ebeveynlerin, akademik başarı sağlamları adına çocuklarına ekonomik ve kültürel birçok kaynak sağladıkları ifade edilebilir (Esther, 1997'den akt., Uğuz, 2010). Bourdieu'nun aksine sosyal sermayenin üretken faaliyeti kolaylaştırıcı yönüne vurgu yapan Coleman'a göre eğitim sosyal sınıflar arası farklılaşmanın giderilmesinde en önemli araçlardan birisidir. Eğitim sağladığı fırsatlar vasıtasıyla sınıfsal farklılıkları bertaraf eder (Coleman, 1988). Sosyal sermayeyi etkileşim sonucu olarak kurulan sosyal ilişki ağları olarak gören Coleman'a göre sosyal sistemin bir parçası olarak okulda kurulabilecek sosyal ağların kıyıda kalmış topluluklara ve fakir öğrencilere büyük faydalar sağladığı ifade edilmektedir (Coleman, 1994). Her iki sosyoloğa göre de öğrenci ve eğitim sisteminin paydaşları için kültürel sermaye ve sosyal sermaye birbiriyle ilişkili vazgeçilmez özelliktedir (Bourdieu, 1986; Coleman, 1988).

Kültürel sermaye varlığının koşullarından biri olarak ifade edilebilen sosyal sermaye, kültürel sermaye oluşumuna hizmet edecek şekilde kişinin bireysel, sınırlı sosyal alan algısı yani habitusu içinde kültürel sermaye edinimini gerçekleştirir. Habitus, toplumsal faillerin algılama, hissetme, düşünme ve davranma şemaları olarak içselleştirdikleri toplumsallık anlamına gelir (Bourdieu, 1982). Eğitimin temel amaçlarından biri bireyin sosyalleşmesidir. Sosyalleşme vasıtasıyla birey kendi toplumunu tanır, toplumunun güçlü ve zayıf yönlerini bilir, sosyal çevresindeki fırsat ve tehditleri fark ederek uyum sağlar. Öğretmenlerin iş yerindeki sosyal sermayeleri ise özellikle okullarındaki sosyal ortamlara uyum ve eğitim paydaşları ile kurdukları ilişkiler vasıtasıyla bir bağ oluşturmaları anlamına gelir. Bu ilişkiyel ağlara bağlı olarak kişinin kültürel sermayesi olgunlaşır ve mesleki yeterlik kazanımını destekleyecek nitelikler

kazanmasına yardımcı olur. Nitekim bu güne kadar yapılan araştırmalar eğitsel başarının bireyin sahip olduğu veya olmadığı; ekonomik, kültürel ve sosyal sermaye biçimleriyle ilişkili olduğunu göstermektedir (Coleman, 1988; Sullivan, 2001; Doolan, 2009; Eng, 2009; Yaşar, 2016; Günkör ve Özdemir, 2017; İnce, 2018; Karaağaç, 2019; Alemdar, 2019;). Diğer bir ifadeyle bu sermaye türlerine sahip olan bireyler daha üstün akademik başarı sergilemektedirler (Pishghadam ve Zabihi, 2011). Gerek kültürel gerekse sosyal sermayeye sahip olmanın öğretmenlerin mesleki performanslarına katkısı olduğu düşünülmektedir.

Performans mesleki anlamda düşünüldüğünde işin gereği olarak belirlenen ölçütleri karşılayacak şekilde görevin yerine getirilmesi ve mesleki yeterlikleri sağlama oranı olarak ifade edilebilir. Öğretmenlik mesleği açısından, yeterlikler ise mesleğin etkili ve verimli bir şekilde yerine getirebilmesi için sahip olması gereken bilgi, beceri ve tutumlar olarak ifade edilebilir. Araştırmada referans olarak alınan öğretmen yeterlik ölçütlerine ilişkin resmi ilk öğretmen yeterlikleri çalışmaları 1998 yılında yapılmıştır. YÖK/Dünya Bankası Milli Eğitimi Geliştirme Projesi kapsamın başlayan yeterlik araştırmalarında öğretmen yetiştirme standartları belirlenmiş ve öğretmen yeterlikleri 4 boyutta ele alınmıştır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilk hazırlanan öğretmen yeterlilikleri belgesi ise 1999 yılında hazırlanmaya başlanmış ve 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Öğretmen yeterlilikleri belgesinin eğitime-öğretme yeterlilikleri, genel kültür bilgi ve becerileri ve özel alan bilgi ve becerileri şeklinde üç başlık altında hazırlandığı bilinmektedir (MEB, 2017). Günümüzde geliştirilerek sürdürülen yeterlik çalışmaları kapsamında araştırmada esas alınan Öğretmenlik Mesleği Genel Yeterlikleri 6 ana yeterlik alanı, bu yeterliklere ilişkin 39 alt yeterlik ve 244 performans göstergesi şeklinde belirlenmiştir. Yeterlik alanlarına, alt yeterliklere ve performans göstergelerine bakıldığında birçok maddenin öğretmenlerin kültürel veya sosyal sermaye yeterlikleri ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olduğu görülmektedir. Nitekim araştırmalarda öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleriyle özyeterlik inançları arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir (Serçek, Karakaş ve Avcı, 2017; Avcı, Tösten ve Çelik Şahin, 2020). Benzer şekilde sosyo-ekonomik düzeyi düşük ailelerin çocuklarının, eğitim kanalıyla sosyo-ekonomik düzeyi yüksek aile çocuklarından daha hızlı kültürel sermaye yeterliklerine sahibi olabilecekleri ortaya konulmuştur (Dimaggio, 1982; Dimaggio ve Mohr, 1985; Dimaggio ve Ostrower, 1990; Dumais, 2006; Sullivan, 2001; Andersen ve Jaeger 2013). Ülke şartlarında sosyo-ekonomik ayrışmanın verdiği coğrafi dağılımdan farklı olarak çeşitli sebeplerden dolayı bulunduğu sosyo-ekonomik çevreden uzakta ve farklı bir çevrede eğitim imkânı elde edemeyen çocukların (Yücel, Boyacı, Demirhan ve Karataş, 2013) kaliteli eğitim almasının yolu ise evvela kendini iyi yetiştirmiş ve kültürel sermaye birikimi üst düzeyde olan öğretmenlerin varlığıyla ve talimiyle mümkün olabilir. Ve öğretmen genel yeterliklerinde yer alan birçok performans göstergesinin öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterlikleri ile alakadar olması bu durumu destekler niteliktedir. Alanyazın tarandığında öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılmamış olması bu araştırmanın önemine dikkat çekmektedir. Bu araştırmayla bu ilişkiler veri temelli ortaya konularak alanyazına katkı sağlanması hedeflenmektedir. Bu şekilde uygulayıcılara ve politika üreticilere, öğretmenlerde sosyal ve kültürel sermayenin performansın temel yordayıcılarından olup olmadığına yönelik veri ve fikir sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca özellikle eğitim araştırmacıları için, sosyolojik unsurlar olan sosyal ve kültürel sermaye yeterliklerinin öğretmenlerin performansları ile nasıl bir ilişki içinde olduğunu göstererek bu alanda daha fazla çalışma yapılması için kapı aralayıcı bir görev görmesi umulmaktadır.

Bu araştırmada öğretmenlerin kültürel ve sosyal sermaye yeterlikleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır. Öğretmen algılarına göre:

1. Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlik düzeyleri nedir?
2. Öğretmenleri kültürel sermaye yeterlik düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin mesleki performans düzeyleri nedir?
4. Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?
5. Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri ile kültürel sermaye yeterlikleri birlikte öğretmenlerin mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?
6. Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri ve kültürel sermaye yeterlikleri ayrı ayrı kontrol edildiğinde, öğretmenlerin mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?

YÖNTEM

Araştırmanın modeli

Bu çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelde amaç değişkenler arasındaki ilişkileri betimlemektir. Bu çalışmada iki aşamalı hiyerarşik regresyon kullanılarak iki farklı değişkenin öğretmenlerin mesleki performansı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. İlk aşamada sosyal sermayenin; ikinci aşamada ise kültürel sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi test edilmiştir. Aynı zamanda her iki değişkenin mesleki performans üzerindeki toplam etkisi de araştırılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini 2020 yılında Siirt'teki resmi devlet okullarında çalışan 4566 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklemi ise uygun örnekleme yöntemiyle seçilen 596 katılımcı oluşturmaktadır. Uygun örnekleme yöntemi, zaman, para ve işgücü kaybını en aza indirmeyi hedefleyen ve araştırmacının hedeflediği örneklem büyüklüğüne en ulaşılabilir fertlerden başlayarak veri topladığı örnekleme yöntemidir (Büyüköztürk vd., 2013). Örneklem incelendiğinde katılımcıların %51.5'i kadın, %48.5'i ise erkektir. Kıdem dağılımına bakıldığında %33.4'ü 1-5 yıl kıdem, %25.2'si 6-10 yıl kıdem, %25.8'i 11-15 kıdem, %15.6'sı ise 16 ve üzeri kıdem düzeyinde oldukları görülmektedir. Katılımcıların gelir düzeyine bakıldığında %61.1'i 2000-6000 TL arası; geri kalan %38.9'u 6000 TL üzeri gelir düzeyine sahip oldukları görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasında 3 farklı ölçekten yararlanılmıştır.

Ekinci (2008) tarafından geliştirilen 62 maddelik "okullarda sosyal sermaye ölçeği" öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde olan Sosyal Sermaye Ölçeği, her zaman, çoğu zaman, ara sıra, çok seyrek, hiçbir zaman aralığında ve yüksek puan sosyal sermaye düzeyi yüksek olmayı gösterecek şekilde puanlanmaktadır. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin; örgütsel bağlılık, iletişim-sosyal etkileşim, işbirliği-sosyal ağlar ve katılım, güven ve farklılıklara tolerans ve normları paylaşım olmak üzere 5 faktörden oluştuğu ve bu yapının toplam varyansın % 69,95'ini açıkladığı görülmüştür. Boyutlara göre maddelerin dağılımı: Örgütsel Bağlılık 1-12; İletişim – Sosyal Etkileşim 13-28; İşbirliği-Sosyal Ağlar ve Katılım 29-40; Güven 41-54; Farklılıklara Tolerans ve Normları Paylaşım 55-62 şeklindedir.

Avcı (2015) tarafından geliştirilen 30 maddeden oluşan "Kültürel Sermaye Ölçeği" öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerini ölçmek amacıyla uygulanmıştır. Avcı tarafından geçerlik çalışmaları kapsamında yapılan açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçek toplam varyansın %57'sini açıklayan 4 boyut şeklinde bir yapı oluşturmuştur. Ortaya çıkan yapı doğrulayıcı faktör analizi ile test edildiğinde modelin uyumlu olduğu görülmüştür ($\chi^2 = 1018.93$, $N=256$, $sd= 393$, $p= 0.00$, $RMSEA; 0.079$, $SRMR; 0.065$, $GFI; 0.79$, $CFI; 0.96$, $IFI; 0.97$, $NFI; 0.94$). Ölçeğin boyutları entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel olarak incelenmiştir.

Öztürk (2008) tarafından geliştirilen 50 maddelik "Mesleki Performans Ölçeği" öğretmenlerin mesleki performans düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Beşli Likert tipinde olan ölçek açımlayıcı faktör analizi sonucunda toplam varyansın %44'ünü açıklayan tek boyutlu bir yapı arz etmiştir. Her üç ölçme aracı da toplam puan alınabilmektedir.

Verilerin Analizi

Araştırma verileri SPSS programına aktarılarak gerekli analizler için hazır hale getirilmiştir. Öncelikle ölçeklerin güvenilirlik analizleri kapsamında Cronbach's Alpha değerlerine bakılmıştır. 30 maddelik Kültürel sermaye ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri .93; 62 maddelik sosyal sermaye ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri .97; 50 maddelik mesleki performans ölçeğinin Cronbach's Alpha değeri .96 olarak bulunmuştur. Bu sonuçlara göre verilerin güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

Verilerin analizinde araştırma amaçları kapsamında ölçeklere ilişkin ortalama ve standart sapma hesaplamaları ve hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Hiyerarşik regresyon varsayımları

kontrol edilmiştir. İlk olarak yeterli örneklem varsayımı kontrol edilmiştir. Stevens (2009)' a göre bağımsız değişken sayısının 15 katı örneklem sayısı olmalıdır. 2 bağımsız değişkenin olduğu bu araştırmada 30 örneklem yeterli olmaktadır. Araştırmada kullanılan örneklem sayısı (596) bunun çok üzerinde olup bu varsayımı karşılamaktadır. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine ilişkin ölçeklerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Çarpıklık-basıklık değerleri sırasıyla: Kültürel sermaye için [-.613; 1.418]; sosyal sermaye için [.020; .602]; mesleki performans için [-.404; -.114] olarak bulunmuştur. Normal dağılım varsayımının sağlanması için çarpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ve -2 aralığında olması gerektiğinden (George ve Mallery, 2010) verilerin normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Bir diğer varsayım ise bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olmasıdır. Bu da korelasyon değerleri ve saçılma diyagramı ile kontrol edildiğinde bu varsayımın sağlandığı görülmüştür ($p < .05$; $r > .30$). Bir diğer varsayım ise çoklu doğrusallık sorununun olmamasıdır. Bu durum da iki şekilde kontrol edilebilmektedir. Birinci yol, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında yüksek düzeyde korelasyon olmamasıdır ($r < .09$ olmalı). Bu şartın sağlandığı tespit edilmiştir ($r_{\text{sosyalsermaye}} = .411$; $r_{\text{kültürelsermaye}} = .545$). İkinci yol ise VIF ve Tolerans değerlerine bakmaktır. VIF değerlerinin 12'den küçük; Tolerans değerlerinin ise 0.2'den büyük olması beklenir. Her iki değer açısından da varsayımın sağlandığı tespit edilmiştir (VIF=1.105; Tolerance=0.905) (Cevahir, 2020). Regresyon varsayımları bu şekilde kontrol edilerek varsayımların sağlandığı anlaşılmaktadır.

Veriler analiz edilirken ölçeklere verilen cevapların aritmetik ortalaması ve standart sapması değerlerinden yararlanılmıştır. Kullanılan 3 ölçek de 5'li likert tipinde olup ölçek ortalamaları değerlendirilirken şu ölçüt esas alınmıştır. Buna göre: Ölçekteki puanı 1=1.00-1.80 Puan Aralığı, Yetersiz; Ölçekteki puanı 2=1.81-2.60 Puan aralığı, Düşük; Ölçekteki puanı 3=2.61-3.40 Puan aralığı, Orta; Ölçekteki puanı 4=3.41-4.20 Puan aralığı, Yüksek; Ölçekteki puanı 5=4.21-5.00 Puan aralığı, Çok yüksek şeklinde seviyelendirilmiştir.

BULGULAR

Araştırma bulguları araştırmanın alt amaçları doğrultusunda sırasıyla incelenmiştir. Öncelikle öğretmenlerin sosyal sermaye, kültürel sermaye yeterlik düzeyleri ve mesleki performans düzeylerine ilişkin betimsel analizler madde, boyut ve ölçek bazında sırasıyla incelenmiştir. Daha sonra araştırmanın ana problemi ele alınmıştır.

1. Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Yeterliklerine İlişkin Bulgular

İlk olarak öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlik düzeylerine yönelik, boyut ve ölçek geneline ilişkin aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamaların karşılık geldiği düzeyler verilmiştir. Daha sonra her boyuttaki maddelere ilişkin betimsel değerler ayrı ayrı sunulmuştur. Tablo 2'de öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlik düzeylerine ilişkin boyut ve ölçek bazında betimsel değerler sunulmuştur.

Tablo 2. Sosyal Sermaye Yeterlikleri Ölçeğine İlişkin Boyut ve Ölçek Geneline Yönelik Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Düzeyleri

Değişken/Boyut	Maddeler	N	\bar{X}	SS	Düzye
Örgütsel Bağlılık	1-12	596	3,12	,70	Orta
İletişim-Sosyal Etkileşim	13-28	596	3,29	,61	Orta
İşbirliği-Sosyal Ağlar ve Katılım	29-40	596	3,26	,68	Orta
Güven	41-54	596	3,34	,71	Orta
Farklılıklara Tolerans ve Normları Paylaşım	55-62	596	3,53	,72	Yüksek
Ölçek geneli	1-62	596	3,29	,58	Orta

Tablo 2 incelendiğinde öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ölçek geneli ve 4 boyutta (Örgütsel Bağlılık, İletişim-Sosyal Etkileşim, İşbirliği-Sosyal Ağlar ve Katılım, Güven) "orta" düzeyde çıkmıştır. Farklılıklara tolerans ve normları paylaşım boyutu ise yüksek düzeyde tespit edilmiştir.

Maddelere ait aritmetik ortalama, standart sapma değerleri ve aritmetik ortalamanın karşılık geldiği düzeyler boyutlara göre sırasıyla aşağıda verilmiştir. İlk olarak örgütsel bağlılık boyutuna ilişkin bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. Örgütsel bağlılık boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular

Maddeler	N	\bar{x}	SS	Düzye
1. Başka bir okulda mesleki olarak bu okuldaki kadar haz alacağımı sanmıyorum.	596	2,62	1,10	Orta
2. Bu okula karşı güçlü bir duygusal bağlılık hissediyorum.	596	3,18	1,02	Orta
3. Okulun başarısı ve geleceği beni ciddi şekilde ilgilendirir.	596	3,59	1,00	Yüksek
4. Okul ortamı bende çalışma şevki uyandırmaktadır	596	3,26	1,08	Orta
5. Çalışabileceğim en iyi okulda çalıştığımı inanıyorum.	596	2,82	1,26	Orta
6. Bulduğum okulda çalışmaktan haz duymaktayım.	596	3,26	1,07	Orta
7. Fırsatım olsa dahi bu okuldan ayrılmayı düşünmem	596	3,04	1,16	Orta
8. Okulumun problemlerini kendi problemim olarak algılıyorum.	596	3,32	1,01	Orta
9. Bu okulda çalışıyor olmak yaşamıma anlam katmaktadır.	596	3,10	1,12	Orta
10. Okul müdürümü bir lider olarak görürüm	596	3,36	1,09	Orta
11. Okulumun bana sunduğu olanaklardan hoşnudum.	596	3,16	1,07	Orta
12. Boş vaktimi okulda değerlendirmeyi tercih ederim.	596	2,71	1,11	Orta

Tablo 3'te görüldüğü gibi 3. madde dışındaki tüm maddeler boyut ortalamasında olduğu gibi orta düzeyde ortalamalara sahiptir. Maddeler 2,62 ile 3,59 arası ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 1. madde olan "Başka bir okulda mesleki olarak bu okuldaki kadar haz alacağımı sanmıyorum." maddesi iken en yüksek madde 3. madde olan "Okulun başarısı ve geleceği beni ciddi şekilde ilgilendirir." maddesidir.

İletişim-Sosyal Etkileşim boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 4).

Tablo 4. İletişim-sosyal etkileşim boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular

Maddeler	N	\bar{x}	SS	Düzye
13. Bu okulda çalışanlar olarak mesai saatleri dışında da çoğunlukla birlikte zaman geçiririz.	596	2,85	,98	Orta
14. Bu okulda çalışmamı sağlayan en önemli unsurlardan birisi de arkadaşlık ilişkileridir.	596	3,23	1,11	Orta
15. Okulda herkes birbirini selamlar ve okulumuzda güler yüz hâkimdir.	596	3,56	,99	Yüksek
16. Bu okulda herkes bilgi ve deneyimlerini rahatça birbiriyle paylaşır.	596	3,60	1,01	Yüksek
17. Öğretmenler odası etkin olarak bir araya gelmek için kullanılır.	596	3,41	1,07	Yüksek
18. Çalışanlar arasında aile ziyaretleri sık sık yapılır.	596	2,80	1,09	Orta
19. Bu okuldaki çalışma arkadaşlarımla ailevi yaşantıları hakkında bilgi sahibiyim.	596	3,00	,99	Orta
20. Sorunlarımı ve sevinçlerimi okul ortamındaki arkadaşlarımla paylaşırım.	596	3,26	,99	Orta
21. Bu okuldaki her türlü olay ve gelişmeden en kısa sürede haberdar olurum.	596	3,25	,97	Orta
22. Bu okulda öğretmenleri bir araya getirmek için sık sık etkinlikler düzenlenir.	596	3,06	1,04	Orta
23. Okul müdürü öğretmenlere karşı dostça bir yaklaşım sergiler.	596	3,63	1,00	Yüksek
24. Okul müdürü öğretmenlere değerli ve önemli olduklarını hissettirir.	596	3,54	1,02	Yüksek
25. Okul müdürü beni ilgilendiren konularda beni zamanında bilgilendirir.	596	3,69	,99	Yüksek
26. Bu okulun velileri okulu sık sık ziyaret ederler.	596	3,23	1,01	Orta
27. Bu okulun velileri öğrencilerin sorunlarını/durumlarını öğretmen ve yöneticilerle konuşup tartışabilirler.	596	3,36	1,01	Orta
28. Aileler ve öğretmenler arasında yakın bir iletişim mevcuttur.	596	3,17	1,00	Orta

Tablo 4'te görüldüğü gibi 6 madde yüksek düzeyinde, 10 madde ise orta düzeyde ortalamalara sahiptir. Maddeler 2,80 ile 3,69 arası ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 18. madde olan "Çalışanlar arasında aile ziyaretleri sık sık yapılır." maddesi iken en yüksek madde 25. madde olan "Okul müdürü beni ilgilendiren konularda beni zamanında bilgilendirir." maddesidir.

İşbirliği-sosyal ağlar ve katılım boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. İşbirliği-sosyal ağlar ve katılım boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Düzye
29. Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar.	596	3,47	,94	Yüksek
30. Okulun amaçlarına ulaşması için öğretmen, yönetici ve veliler arasında uyum ve işbirliği vardır.	596	3,35	,94	Orta
31. Okulda kararlar işbirliği ile alınır.	596	3,38	,97	Orta
32. Alınan kararları uygulamada herkes sorumluluk sahibidir.	596	3,43	,93	Yüksek
33. Tüm personel bir takım ruhu içinde çalışır.	596	3,35	,92	Orta
34. Okuldaki bir sorunu herkes kendi sorunu olarak algılar.	596	3,21	1,02	Orta
35. İşbirliğine dönük davranışlar okul yönetimince özendirilir.	596	3,33	,97	Orta
36. Herkesin kendini ilgilendiren konularda karara katılması sağlanır.	596	3,40	,93	Yüksek
37. Okulun amaçlarını veliler de paylaşır ve destekler.	596	3,13	1,00	Orta
38. Etkinliklere veliler ilgi gösterir.	596	3,14	,99	Orta
39. Bu okulun velileri okulun kendilerinden neler beklediğinin bilinci ve sorumluluğu içindedirler.	596	2,91	1,00	Orta
40. Bu okulun velileri okul ve eğitim-öğretimle ilgili kararlara katılırlar.	596	2,98	1,02	Orta

Tablo 5'te görüldüğü gibi 3 madde yüksek düzeyinde, 9 madde ise orta düzeyde ortalamalara sahiptir. Maddeler 2,91 ile 3,47 arası ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 39. madde olan "Bu okulun velileri okulun kendilerinden neler beklediğinin bilinci ve sorumluluğu içindedirler." maddesi iken en yüksek madde 29. madde olan "Okulumuzda öğretmenler birçok konuda birbirlerine destek olurlar." maddesidir.

Güven boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Güven boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Düzye
41. Bu okulda çalışanlar birbirine güvenirlir.	596	3,30	1,05	Orta
42. Bu okulda çalışanlar birbirlerinden kuşku duymazlar.	596	3,25	1,06	Orta
43. Bu okulda çalışanlar sadece kendi çıkarları ile ilgilmezler.	596	3,26	1,03	Orta
44. Bu okulda ilişkiler diğer okullara kıyasla daha çok güvene dayalıdır.	596	3,36	1,00	Orta
45. Bu okulda çalışanlar, ihtiyaç duyduğumda yardıma hazırdırlar.	596	3,45	,96	Yüksek
46. Mesleki anlamda yetersizliklerimi ve sorunlarımı okul ortamında açıkça paylaşabilirim.	596	3,42	,99	Yüksek
47. Bu okulda çalışanlar birbirleri hakkında pozitif düşünceye sahiptirler.	596	3,44	,87	Yüksek
48. Bu okulda çalışanlar dürüsttürler.	596	3,54	,90	Yüksek
49. Başıma kötü bir olay gelse yanımda bulacağım ve destek alacağım en önemli kişiler mesai arkadaşlarımdır.	596	3,30	,93	Orta
50. Okul yönetimi ve personel arasındaki ilişkilerde açıklık ve şeffaflık hâkimdir.	596	3,32	,92	Orta
51. Okul müdürü her konuda bana destek olacağını hissettirir.	596	3,45	1,00	Yüksek
52. Öğretmen arkadaşlarımla sınırlarımı paylaşıyorum.	596	3,18	,95	Orta
53. Öğretmenler okul müdürünün kararlarına güvenirlir.	596	3,42	2,31	Yüksek
54. Okul çalışanları ile veliler arasında güvene dayalı bir işbirliği vardır.	596	3,12	,98	Orta

Tablo 6'da görüldüğü gibi 6 madde yüksek düzeyinde, 8 madde ise orta düzeyde ortalamalara sahiptir. Maddeler 3,12 ile 3,54 arası ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 54. madde olan "Okul çalışanları ile veliler arasında güvene dayalı bir işbirliği vardır." maddesi iken en yüksek madde 48. madde olan "Bu okulda çalışanlar dürüsttürler." maddesidir.

İşbirliği-sosyal ağlar ve katılım boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular aşağıdaki tabloda verilmiştir (Tablo 7).

Tablo 7. Farklılıklara tolerans ve normları paylaşım boyutundaki maddelere ilişkin betimsel bulgular

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Düzye
55. Bu okulda düşüncelerimi rahatlıkla ifade edebilirim.	596	3,40	,97	Yüksek
56. Okul yönetimi bütün öğretmenlere karşı adil ve tarafsızdır.	596	3,30	1,07	Orta
57. Yönetici ve öğretmenler okulun vizyon ve misyonunu paylaşırlar.	596	3,44	,93	Yüksek
58. Bu okulda farklılıklara saygı duyulur.	596	3,66	,91	Yüksek
59. Bu okulun başarısına ilişkin amaçlar tüm öğretmenlerce paylaşılmaktadır.	596	3,60	,92	Yüksek
60. Bu okulda çalışanlar bana özgü niteliklerime ve farklılıklarıma saygı ve anlayış gösterirlir.	596	3,68	,90	Yüksek
61. Bu okulda çalışanlar birbirlerinin görüş ve düşüncelerine değer verirler.	596	3,62	,90	Yüksek
62. Bu okulda öğretmenlerin davranışlarını şekillendiren güçlü değerler vardır.	596	3,54	,94	Yüksek

Tablo 7'de görüldüğü gibi bir madde dışındaki tüm maddeler yüksek düzeyde ortalamalara sahiptir. Maddeler 3,30 ile 3,68 arası ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 56. madde olan

“Okul yönetimi bütün öğretmenlere karşı adil ve tarafsızdır.” maddesi iken en yüksek madde 48. madde olan “Bu okulda çalışanlar bana özgü niteliklerime ve farklılıklarıma saygı ve anlayış gösterirler.” maddesidir.

2. Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerine yönelik madde, boyut ve ölçek geneline ilişkin betimsel istatistikler tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerine yönelik betimsel istatistikler

Maddeler	N	\bar{x}	SS	Düzye
21. Kültürel değer taşıyan bilim dallarında bilgi sahibiyim	596	3,41	1,04	Yüksek
22. Kültürel konularla ilgili objektif araştırmalar yaparım	596	3,24	1,13	Orta
23. Tarihsel bilgiye dayanarak günümüzdeki kültürel değerleri ve olayları değerlendirip, öngöründe bulunabilirim	596	3,37	1,01	Orta
26. Kültürel olay ve olguları farklı açılardan değerlendirebilirim	596	3,55	,82	Yüksek
27. Ulusal ve evrensel kültürel değerlerin farkındayım	596	3,62	,85	Yüksek
29. Kültürel olarak sürekli kendimi yenilerim	596	3,58	,96	Yüksek
18. Bilimsel dergi ve/veya makaleleri okurum	596	3,12	1,11	Orta
19. Edebiyatla ilgilenirim	596	3,40	1,14	Yüksek
28. Kültürel çeşitliliğin toplumsal açıdan zenginlik olduğuna inanırım	596	3,85	,88	Yüksek
14. Kültürel içerikli kitaplar okurum	596	3,43	1,16	Yüksek
20. Okuduklarımdan yararlı gördüklerimi hayata aktarırım	596	3,80	,98	Yüksek
16. Kitap alma (ödünc veya satın) alışkanlığım vardır	596	3,56	1,06	Yüksek
6. Her ay düzenli olarak kitap okurum	596	3,41	1,22	Yüksek
Entelektüel Birikim (13 madde)	596	3,49	,67	Yüksek
7. Kültürel amaçlı faaliyet ve kurslara katılırım	596	3,10	1,15	Orta
3. <i>Toplumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılırım</i>	596	3,03	1,10	Orta
8. Kültürel faaliyetlere katılımı mümkün kılacak çevreye sahibim	596	3,45	1,02	Yüksek
1. Gezilere katılırım.	596	3,24	1,08	Orta
15. Sanat çalışmalarına katılırım	596	3,06	1,21	Orta
4. Boş vakitlerimde kültürel çalışmalarla meşgul olurum	596	3,14	1,01	Orta
17. Kurum içi etkinliklere düzenli olarak katılırım	596	3,28	1,12	Orta
Katılım (7 madde)	596	3,19	,75	Orta
12. Yaşadığım şehirdeki kültürel faaliyet potansiyelinin farkındayım	596	3,67	1,09	Yüksek
13. Tiyatro ve/veya sinemaya giderim	596	3,67	1,07	Yüksek
11. Yaşadığım şehirdeki kültürel değer taşıyan yerleri bilirim	596	3,72	1,08	Yüksek
2. Müze ve/veya tarihi yerleri ziyaret ederim	596	3,30	1,00	Orta
30. Kültürel hayatı etkileyen bilişim teknolojilerini etkin bir şekilde kullanırım	596	3,57	,98	Yüksek
Kültürel Bilinç (5 madde)	596	3,59	,72	Yüksek
9. <i>Açık ve anlaşılır konuşurum</i>	596	4,03	,88	Yüksek
24. Çevremdekilerle sosyal ve medeni ilişkilerim üst düzeydedir	596	3,60	,93	Yüksek
25. Toplumu yönlendirebilecek derecede çevremde söz sahibi biriyim	596	3,36	,95	Orta
10. Akıcı konuşurum	596	3,98	,89	Yüksek
5. Çevremde kendini yetiştirmiş, kültürlü bir insan olarak tanınıyorum	596	3,54	1,02	Yüksek
Kültürel Potansiyel (5 madde)	596	3,70	,67	Yüksek
Ölçek Geneli	596	3,47	,59	Yüksek

Tablo 8 incelendiğinde öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlikleri 3 (entelektüel birikim, kültürel bilinç, kültürel potansiyel) ve ölçek genelinde yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Yalnızca katılım boyutunda orta düzeyde bir ortalama tespit edilmiştir. Ölçek genelinde 11 madde orta düzeye karşılık gelen ortalamalara sahipken geriye kalan 19 madde ise yüksek düzeyde tespit edilmiştir. Ölçek maddeleri 3,03 ile 4,03 değerleri arasında ortalama değerlere sahiptir. En düşük madde 3. madde olan “Toplumsal faaliyetlere gönüllü olarak katılırım.” maddesi iken en yüksek madde 9. madde olan “Açık ve anlaşılır konuşurum.” maddesidir.

3. Öğretmenlerin Mesleki Performanslarına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin mesleki performans düzeylerine yönelik madde ve ölçek geneline ilişkin betimsel istatistikler tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9. Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerine yönelik betimsel istatistikler

Maddeler	N	\bar{X}	SS	Düzy
1. Öğrenmeyi kolaylaştırmak için uygun materyal ve kaynak seçme ve geliştirmede öğrencilerin özelliklerini dikkate alırım.	596	3,89	,97	Yüksek
2. Öğrencilerin farklı etkinlikler önermesine ve bunlara katılmasına olanak sağlarım.	596	3,93	,91	Yüksek
3. Çalışmalarımı planlar ve uygularken, öğrencilerin her birini var olan kazanım düzeylerinden daha ileriye götürmeyi amaçlarım.	596	4,03	,90	Yüksek
4. Öğrencilerin kendilerini gerçekleştirmeleri için onlara sınıf içi ve dışında çeşitli etkinlikler ve olanaklar sunarım.	596	3,84	,90	Yüksek
5. Çalışmalarımın, öğrencilerin öğrenmelerinin kendi ilerleme hızlarında gerçekleşip gerçekleşmediği bakımından analizini yaparım.	596	3,83	,96	Yüksek
6. Öğrencilerimin ulusal ve evrensel değerlerinin gelişmesini desteklerim.	596	4,02	,96	Yüksek
7. Sınıf içi ve dışı çalışmalarımı eleştirel bir yaklaşımla analiz ederek öz değerlendirme yaparım.	596	4,03	,89	Yüksek
8. Zaman yönetimiyle ilgili stratejileri bilir ve kullanırım.	596	3,98	,86	Yüksek
9. Yeni fikirlere ve değişime uyum sağlarım.	596	4,05	,88	Yüksek
10. Mesleki gelişimimi desteklemek ve verimliliğimi artırmak için bilgi ve iletişim teknolojilerinden yararlanırım.	596	4,00	,85	Yüksek
11. Mesleki bilgi, beceri ve yeterliklerimi geliştirmek amacıyla, hizmet içi eğitim, toplantı ve seminerlere katılırım.	596	3,76	,96	Yüksek
12. Kendi gelişim planım ile ilgili olarak mesleki kurallar kapsamında gerektiğinde üyesi olduğum meslek örgütüyle iş birliği yaparım.	596	3,65	,97	Yüksek
13. Okulu geliştirme çalışmalarında öğrencilerimle birlikte etkin rol alırım.	596	3,78	,91	Yüksek
14. Diğer eğitimciler, sivil toplum örgütleri, yerel yönetimler ve meslek örgütleriyle iş birliği yaparım.	596	3,46	,99	Yüksek
15. Görev hak ve sorumluluklarım ile ilgili mevzuattaki değişiklikleri ve yenilikleri takip eder ve öneri getiririm.	596	3,62	,92	Yüksek
16. Öğrencinin gelişim düzeylerini ve bireysel farklılıklarını belirlemek için çeşitli teknikler (gözlem, karşılıklı görüşme, ölçek, bireysel ve grup projeleri vb.) kullanırım.	596	3,82	,91	Yüksek
17. Öğrenciye ait gelişim dosyalarını incelerim.	596	3,56	,98	Yüksek
18. Öğrencinin kendini ifade edebileceği fırsatlar sunarım.	596	3,97	,87	Yüksek
19. Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer veririm.	596	4,13	,86	Yüksek
20. Öğrencinin güçlü ve zayıf yanlarını fark etmesini ve geliştirmesini sağlayacak ortamlar oluştururum.	596	3,96	,87	Yüksek
21. Ders planlarımda amaca uygun yöntem ve teknikler belirlerim.	596	4,02	,89	Yüksek
22. Materyal hazırlamada bilgisayar ve diğer teknolojik araçlardan yararlanırım.	596	4,06	,94	Yüksek
23. Hazırladığım materyallerin öğrenilecek içeriğe uygun olmasına dikkat ederim.	596	4,11	,89	Yüksek
24. Öğrenme ortamının fiziksel koşullarını (ısı, ışık, ses durumu vb.) öğrenmeyi destekleyecek biçimde düzenlerim.	596	4,10	,86	Yüksek
25. Teknoloji kaynaklarının etkili kullanımına model olur ve bunları öğretirim.	596	3,91	,95	Yüksek
26. Ders dışı etkinlikler yapar ve bunların planını hazırlarım.	596	3,71	1,01	Yüksek
27. Ders dışı etkinliklerin güvenle gerçekleşmesi için gerekli önlemleri alırım.	596	3,79	1,00	Yüksek
28. Öğretme-öğrenme sürecinde zamanı etkin kullanırım.	596	4,09	,85	Yüksek
29. Öğrenci davranışlarına yapıcı ve açıklayıcı geri bildirimler veririm.	596	4,05	,80	Yüksek
30. Ders akısını bölen olaylara uygun müdahale tekniklerini uygularım.	596	4,07	,79	Yüksek
31. Amaca uygun ölçme araçları belirlerim.	596	4,05	,78	Yüksek
32. Ölçme ve değerlendirmeye yönelik plan yaparım (belirtke, amaç, içerik tablosu hazırlama vb.).	596	3,76	,93	Yüksek
33. Ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirliğini test ederim.	596	3,77	,97	Yüksek
34. Öğrencilerin çalışmalarını kontrol ederim (proje, ödev vb.).	596	4,08	,94	Yüksek
35. Öğrencilerin performans ve gelişim düzeylerini düzenli olarak ölçerim.	596	3,88	,93	Yüksek
36. Ölçme sonuçlarını yorumlar ve öğrenciye geri bildirim sağlarım.	596	4,03	,95	Yüksek
37. Öğrenci başarılarını ve olumlu davranışlarını ödüllendiririm.	596	4,06	,96	Yüksek
38. Olumsuz davranışlar için yapıcı yönlendirmeler yaparım.	596	4,02	,96	Yüksek
39. Ölçme sonuçları doğrultusunda öğrenme ortamını yeniden gözden geçiririm.	596	3,98	,87	Yüksek
40. Ölçme sonuçları doğrultusunda öğretim stratejilerini, yaklaşım, yöntem ve teknikleri yeniden gözden geçiririm.	596	3,95	,91	Yüksek
41. Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerini gereksinimlerini inceler ve kaydederim.	596	3,78	1,03	Yüksek
42. Okulun bulunduğu çevrenin özelliklerine göre özel alan öğretim programına farklı üniteler ya da konular eklerim.	596	3,61	1,04	Yüksek
43. Okulun farklı mesleklerde çalışan mezunlarının okula katkı sağlamaları için okul yönetimi ile iş birliği yaparım.	596	3,40	1,23	Yüksek
44. Okul gelişim-yönetim ekiplerinin kurulmasında ve çalışmalarında görev alırım.	596	3,46	1,14	Yüksek
45. Aile ve öğrencilerin ilgi ve gereksinimleri doğrultusunda toplantı ya da seminerler düzenlerim.	596	3,44	1,07	Yüksek
46. Kültürel ve sportif etkinliklerin düzenlenmesinde öncülük yaparım.	596	3,36	1,11	Orta
47. Aileleri tanımak için bireysel ya da gruplarla veli görüşmeleri düzenlerim.	596	3,57	1,01	Yüksek
48. Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için mesleki sınırlar içinde ev ziyaretleri yaparım.	596	3,26	1,15	Orta
49. Sosyo-kültürel değerlerin yasatılması için etkinlikler düzenlerim.	596	3,43	1,05	Yüksek
50. Öğrencinin gelişimi ile ilgili olarak ailelerle sürekli bilgi alışverişinde bulunmak üzere yazılı/sözlü iletişim kurarım.	596	3,81	,97	Yüksek
Ölçek Geneli	596	3,84	,56	Yüksek

Tablo 9 incelendiğinde öğretmenlerin mesleki performans ölçeği ortalamasının 3,84 değeriyle yüksek düzeyde tespit edildiği görülmektedir. Ölçektedi 50 maddeden 2 madde dışındaki tüm maddeler

de yüksek düzeyine karşılık gelen ortalamalara sahiptir. Ölçekteki en düşük madde 3,26 ile 48. madde olan "Ailelerin sosyo-ekonomik ve kültürel özelliklerini tanıyabilmek, öğrencinin çalışma ortamını gözlemleyebilmek için mesleki sınırlar içinde ev ziyaretleri yaparım." maddesidir. Ölçekteki en yüksek madde ise 4,13 ile 19. madde olan "Öğrencinin fikirlerine ve ürettiklerine değer veririm." maddesidir.

4. Öğretmenlerin Sosyal-Kültürel Sermaye Yeterliklerinin Mesleki Performanslarını Yordamasına İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin sahip oldukları sosyal sermaye ve kültürel sermaye yeterliklerinin mesleki performansı yordama düzeyi iki aşamalı regresyon modeli ile test edilmiştir. İlk modelde sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki yordama gücü test edilmiş; daha sonra ikinci modelde kültürel sermaye de modele dâhil edilerek iki değişkenin birlikte mesleki performans üzerindeki yordama gücü test edilmiştir. Araştırmanın bu kısmı ile ilgili araştırma soruları şu şekilde ifade edilmiştir:

- Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?
- Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri ile kültürel sermaye yeterlikleri birlikte öğretmenlerin mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?
- Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri ve kültürel sermaye yeterlikleri ayrı ayrı kontrol edildiğinde, öğretmenlerin mesleki performanslarını ne düzeyde yordamaktadır?

Bu araştırma soruları bağlamında elde edilen bulgular aşağıdaki tabloda sunulmuştur (Tablo 3).

Tablo 3. Hiyerarşik Regresyon sonuçları

	Değişken	B	Standart Hata	β	t	Kısmi Korelasyon	p	Değişim İstatistikleri
Model 1	Sabit	2,531	,121		20,927		,000	R ² : ,169
	Sosyal Sermaye	,397	,036	,411	10,975	,411	,000	F: 120,455 P: ,000
<i>Model Özeti</i> $R = .41, R^2 = .17, F = 120,455, p = .000$								
Model 2	Sabit	1,470	,132		11,107		,000	R ² : ,193
	Sosyal Sermaye	,259	,033	,268	7,768	,304	,000	F: 179,650 P: ,000
	Kültürel Sermaye	,437	,033	,462	13,403	,482	,000	
<i>Model Özeti</i> $R = .60, R^2 = .36, F = 168,166, p = .000$								

Tablo incelendiğinde her iki modelin de anlamlı sonuçlar verdiği görülmektedir. Birinci modelde sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi test edilmiş ve modelin anlamlı çıktığı görülmüştür ($p < .05$; $F = 120,455$). Sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki yordama gücüne bakıldığında yaklaşık %17 düzeyinde olduğu görülmektedir ($R = .41$; $R^2 = .17$). İkinci modelde kültürel sermaye de modele dâhil edilmiş ve modelin yine anlamlı sonuçlar verdiği görülmüştür ($p < .05$; $F = 168,166$). Kültürel sermayenin modele dâhil olmasıyla birlikte, sosyal sermaye ve kültürel sermayenin birlikte mesleki performans yordama gücünün yaklaşık %36 düzeyine çıktığı görülmektedir ($R = .60$; $R^2 = .36$). R^2 'deki değişime baktığımızda kültürel sermayenin bu oranda tek başına yaklaşık %19'luk bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Yine tabloda 2. Modeldeki kısmi korelasyon değerlerine bakıldığında kısmi korelasyon değerleri; sosyal sermaye .304, kültürel sermaye .482 olduğu görülmektedir. Bu değerler modeldeki diğer değişkenlerin etkisinin kontrol edildikten sonra bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini gösterir. Bu durumda kültürel sermayenin etkisi kontrol edildiğinde, sosyal sermayenin mesleki performans üzerinde (daha önce %17 iken) yaklaşık %9'luk bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($[.304]^2 = 0.09$). Diğer yandan sosyal sermayenin etkisi kontrol edildiğinde, kültürel sermayenin mesleki performans üzerinde (daha önce %19 iken) yaklaşık %23'lük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir ($[.482]^2 = .23$).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde kamu okullarında görev yapan öğretmenlerin sosyal sermaye, kültürel sermaye ve mesleki performans düzeylerini belirlemek ve aralarındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla yapılan araştırmanın sonuçlar ve tartışma kısmına yer verilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre, öğretmenlerin kültürel sermaye ve mesleki performans düzeyleri "yüksek" düzeyde çıkarken sosyal sermaye düzeyleri "orta" düzeyde tespit edilmiştir. Araştırmada elde edilen bu sonuçlar literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırıldığında aşağıdaki sonuçlar elde edilmiştir.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyini inceleyen birçok araştırmada, bu araştırma sonucuna paralel olarak kültürel sermaye yeterlik düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiştir (Avcı, 2015; Tösten, Avcı ve Çelik Şahin, 2017; Ergüven Akbulut, 2019; Güleç, 2019; Bucak, 2019; Aydın, 2020; Avcı, Tösten ve Çelik Şahin, 2020). Türkiye'de kültürel sermaye üzerine yapılan çalışmalar daha çok betimsel nitelikte olup öncelikle katılımcıların kültürel sermaye düzeylerini belirlemeye dönük bulgulara odaklanmış ve yapılan çalışmalarda genellikle kültürel sermaye düzeyleri yüksek olarak tespit edilmiştir. Yurt dışında ise kültürel sermaye ile ilgili çalışmalar daha çok öğrenciler üzerine yoğunlaşmıştır. Öğretmenlerin kültürel sermaye düzeylerini inceleyen Lopes-Murphy ve Murphy (2016) son sınıftaki öğretmen adayları, hizmet içindeki öğretmenler ve öğretmen eğitimcileri üzerinde yaptığı araştırmada her üç grubun da yüksek düzeyde (%80 civarında) kültürel sermaye düzeyine sahip olduğu; en yüksek ortalamaya sahip grubun ise hizmet içindeki öğretmenler olduğunu tespit etmiştir. Bu araştırmada özellikle kültürler arası iletişimin kültürel sermaye yeterliklerine olumlu yönde katkı sağladığı sonucuna varılmıştır. Bótas ve Huisman (2013) Polonyalı öğrencilerin ERASMUS tecrübeleri üzerinden değerlendirme yaptığı araştırmasında program sayesinde öğrencilerin farklı kültürlerle teması sonucunda kültürel sermayelerinin güçlendiği sonucuna ulaşmıştır. Sullivan (2001) öğrenciler üzerinde yaptığı araştırmada kültürel sermayenin özellikle ev ortamından etkilendiğini ve okul başarısı üzerinde önemli bir etkisinin olduğunu tespit etmiştir. Bodovski, Jeon ve Byun (2016) PISA verilerini temel aldığı araştırmasında sosyal sermayenin kültürel sermayeyi belirlediği ve kültürel sermaye ile okuma başarısı arasında da pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir. Mollegaard ve Meier Jeager'in (2015) araştırmasında çocukların başarısı ve okula devam etmeleri üzerinde kültürel sermayenin belirgin bir etkisi olduğu ve kültürel sermayenin olumlu etkisinin temel belirleyicisinin ise sosyoekonomik düzey olduğu sonucuna ulaşmaktadır.

Öğretmenlerin sosyal sermaye algılarının orta düzeyde çıkmasına yönelik benzer sonuçlar (Akman, 2017; Çelik ve Namalır, 2018) literatürde yer almakla birlikte daha çok "yüksek ya da çok yüksek düzey" şeklinde sonuç elde eden çalışmalar ağırlıktadır (Ekinci, 2008; Gören ve Yengin Sarpkaya, 2014; Namalır, 2015; Larkin, Brantley-Dias & Lokey-Vega, 2016; Doğan, 2017; Ergüven Akbulut, 2019; Kaya, 2020; Altun, 2021). Püsküllüoğlu (2015) okul müdürlerinin sosyal sermaye algılarını incelediği çalışmasında müdürlerin sosyal sermaye algı düzeylerini yüksek olarak tespit etmiştir. Çelik ve Namalır (2018), araştırmasında müdür ve öğretmenlere göre ilköğretim okullarında sosyal sermaye kullanım düzeylerini incelemiş ve okul müdürlerinin görüşlerine göre ilköğretim okullarında sosyal sermaye kullanım düzeyini yüksek fakat öğretmen görüşlerine göre ise sosyal sermaye kullanım düzeyi orta düzeyde bulunmuştur. Görüldüğü üzere alanyazında bu araştırmanın sonucundan farklı olarak çoğunlukla sosyal sermaye düzeylerinin yüksek olarak tespit edildiği görülmektedir.

Öğretmenlerin mesleki performansları veya iş performansları üzerinde yapılan araştırmalara bakıldığında; Şen (2019), ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yaptığı araştırmasında öğretmenlerin iş performanslarını yüksek düzeyde bulgulamıştır. Öğretmenlerin iş performansı düzeylerini yüksek bulan birçok araştırma mevcuttur (Akyüz, 2013; Kılıç, 2019; Kavaklı, 2020;). Benzer şekilde öğretmenlerin iş performanslarını çok yüksek düzeyde bulan araştırmalar da bulunmaktadır (Yolbakan 2019; Yavuzkılıç, 2020; Giziroğlu, 2019; Şekertağ 2021).

Öğretmenlerin sosyal sermaye ve kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin mesleki performansları üzerindeki etkilerine bakıldığında bu iki değişkenin mesleki performans düzeylerini belirleyen önemli faktörler arasında olduğu tespit edilmiştir. Sosyal sermaye düzeyleri yaklaşık %17 oranında öğretmenlerin mesleki performanslarına etki etmektedir. Öğretmenlerin sosyal sermaye düzeyleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanılamasa da farklı sektörlerde

ilgili araştırmalara değinilebilir. [İlbasan \(2019\)](#), bilişim teknolojileri sektörü çalışanları üzerinde yaptığı araştırmasında sosyal sermaye ile iş performansı arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki tespit etmiştir. [Düzgün \(2018\)](#), ISO 500 işletmeleri yöneticileriyle yaptığı nitel araştırmasında liderlerin sosyal sermayelerini etkin bir şekilde kullanmalarının performanslarına katkı sağladığını bulgulamıştır. Benzer şekilde [Kaya \(2019\)](#), araştırmasında sosyal sermaye yeterliklerinin sağlık çalışanlarının bireysel performans algısındaki değişimlerin %24,1 'ini açıkladığını ortaya koymuştur.

Öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeyleri %19 oranında öğretmenlerin mesleki performanslarına etki etmektedir. [Santos, Neto ve Verwaal \(2018\)](#), özel ve kamu kurumu çalışanları örneklemindeki araştırma sonuçlarına göre kültürel sermaye ne kadar yüksekse bireysel iş performansı da o kadar yüksek olur. Araştırmaya göre bu bulgu, kültürel sermayenin edinilmesi ve çalışma ortamında uygulanmasının daha iyi bireysel iş performansı ile sonuçlandığını göstermektedir. Bu sonuç, okul ortamı dışında oluşturulan öğrenmeden kaynaklanan davranış, tutum ve davranışların çalışma ortamında da değer gördüğü varsayımında kültürel sermaye teorisini desteklemektedir.

Araştırmanın bulguları içerisindeki en çarpıcı sonuç diğer değişkenlerin etkileri kontrol edildiğinde mesleki performansın temel belirleyicisinin sosyal sermayeden çok kültürel sermaye olduğudur. Çünkü kültürel sermayenin etkisi kontrol edildiğinde, sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi önemli ölçüde düşmektedir (%17'den %9'a). Diğer yandan sosyal sermayenin etkisi kontrol edildiğinde, kültürel sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisi artmaktadır (%19'dan %23'e). Bu durum kültürel sermayenin mesleki performans üzerinde temel yordayıcı olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle öğretmenlerin mesleki performanslarının yaklaşık %23'ünü Kültürel sermaye yeterlikleri ile yönlendirmenin mümkün olduğu söylenebilir. Bu durum Türkiye'de öğretmen performansının kolektif etkenlerden çok bireysel etkenlerle şekillendiği anlamını doğurmaktadır. Çünkü sosyal sermaye ölçeğindeki maddeler ve sosyal sermayenin içeriği düşünüldüğünde daha çok işbirliği ve kolektif hareketi kapsamaktadır. Kültürel sermaye ölçeğindeki maddeler ve kültürel sermayenin içeriği düşünüldüğünde ise daha çok bireysel yönelim ön plana çıkmaktadır. Yapılan araştırmalarda Türkiye'de bireylerin kişilerarası ilişkileri sıkı, birlikte hareket etme eğilimi güçlü olan bir kültüre sahip olmasına ([İmamoğlu, 1987](#); [Kağıtçıbaşı, 1987](#); [Sargut, 2015](#), 185) rağmen bireyciliğe doğru bir kültürel değişimin söz konusu olduğunu ileri süren çalışmalar da söz konusudur ([Aycan ve Kanungo, 2000](#); [Fikret Paşa, Kabasakal ve Bodur, 2001](#)). Bu durum teknolojik aletlerin tüm dünyada olduğu gibi Türkiye'de de zaman içinde bireyselleşmeye yönlendirdiği gerçeğiyle ilişkili olabilir.

Yukarıda ifade edilen [Akman, 2017](#) ve [Çelik ve Namalır, 2018](#) tarafından yapılan çalışmalarda ve araştırmamızda sosyal sermaye düzeylerinin orta düzeyde çıkması; kültürel sermaye çalışmalarının ise neredeyse tamamında öğretmenlerin kültürel sermaye düzeylerinin yüksek düzeyde tespit edilmesi bir gösterge ve destekleyici kanıtlar olarak sunulabilir. [Çelik ve Namalır \(2018\)](#) tarafından yapılan çalışmada okul müdürlerinin ilköğretim okullarında sosyal sermaye kullanım düzeylerine ilişkin algısı yüksek iken öğretmenlerin algısının orta olması da öğretmenlerin okuldaki kolektif yapıya ideal düzeyde adapte olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Yayın süreci devam eden ve aynı evrende verileri toplanan diğer bir araştırmamızda elde ettiğimiz bir bulgu da bu durumu destekler niteliktedir. Öğretmenlerin kültürel inanç algılarının incelendiği adı geçen araştırmada katılımcıların 171'i bireyci eğilimli iken; 120'sinin toplulukçu eğilimli olduğu tespit edilmiştir. Okullarda yapılan mesleki gelişim çalışmalarının verimsizliği ([Elçiçek, 2016](#)) ve okullardaki katımlı yönetim anlayışının benimsenmemesi ([Köklü, 2010](#); [Özdoğru ve Aydın, 2012](#)) gibi örgütsel sorunlar da öğretmenlerin bireysel teşebbüslere daha fazla önem vermesinde belirleyici olduğu düşünülmektedir.

Araştırmadan nihai olarak, kültürel sermaye ve sosyal sermayenin öğretmenlerin mesleki performansının önemli yordayıcıları olduğu ve bu iki yordayıcıdan ise kültürel sermayenin daha ağır bastığı hatta sosyal sermayenin mesleki performans üzerindeki etkisinin de bir kısmının kültürel sermayeden kaynaklandığı sonucu çıkmaktadır. Bu durumda öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin güçlendirilmesinin mesleki performansı arttıracığını söyleyebiliriz. Aynı zamanda öğretmenlerin sosyal sermaye düzeylerinin orta düzeyde çıkması, mesleki performansı kültürel sermaye kadar yordamaması ve bunun arkasındaki muhtemel problemler olan bireyselleşme ve kolektif hareket önündeki engeller gibi örgütsel sorunlar üzerinde yoğunlaşarak eğitimin çıktılarını daha nitelikli hale getirmek için tüm paydaşların üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmesi gerekmektedir.

Uygulayıcılar ve eğitim politikacıları için önemli sonuçlar arz eden bu çalışma, öğretmenlerin mesleki performanslarının yükseltilmesi için geliştirilecek politika ve yapılacak uygulamalarda eğitim yöneticileri ve merkez teşkilatı tarafından sosyal sermaye ve kültürel sermayenin daha çok önemsenmesi gerektiğini göstermektedir. Öğretmenlerin sosyal sermaye yeterlikleri ile mesleki performansları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara Türkiye alanyazınında rastlanmamış olması bu konunun araştırmacılar tarafından farklı örneklerde ve farklı yönleriyle ele alınmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

KAYNAKÇA / REFERENCES

- Akman, Y. (2017). Okullarda sosyal sermaye ve öğretmen özdeşleşmesi ilişkisinde lider-üye etkileşiminin aracılık etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 6(1), 263-281.
- Akyüz, A. (2013). *Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılık Ve İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Öğretmenler Üzerine Ampirik Bir Çalışma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Alemdar, M. (2019). *Sosyal sermayenin eğitim öğretim süreçlerine yansması: duygusal okuryazarlık ve duygusal emek bağlamı*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Osmangazi Üniversitesi.
- Altun, O. (2021). *Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeyleri İle İşe Angaje Olma Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Andersen, I. G. ve Jaeger, M. M. (2013). Cultural Capital in Context: Heterogeneous Returns to Cultural Capital across Schooling Environments. SFI – The Danish National Centre For Social Research. Department Of Sociology, University of Copenhagen. Working Paper 05:2013.
- Anheier, H. K., Gerhards, J. ve Romo, F. P. (1995). Forms of Capital and Social Structure in Cultural Fields: Examining Bourdieu's Social Topography. *American Journal of Sociology*. 100-4. s. 895-903.
- Avcı, Y. E. (2015). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış doktora tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Avcı, Y. E., Tösten, R. ve Çelik Şahin, Ç. (2020). Examining the Relationship between Cultural Capital and Self-Efficacy: A Mixed Design Study on Teachers. *Athens Journal of Education*, 7(2), p. 169-192
- Aycan, Z., & Kanungo, R. N. (2000). Toplumsal kültürün kurumsal kültür ve insan kaynakları uygulamaları üzerine etkileri. *Türkiye'de yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları*, Z. Aycan (Ed), 25-47, Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Aydın, Ş. (2020). *Öğretmenlerin Yaşam Boyu Öğrenme Eğilimleri İle Kültürel Sermayelerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Bodovski, K., Jeon, H., & Byun, S. Y. (2017). Cultural capital and academic achievement in post-socialist Eastern Europe. *British Journal of sociology of Education*, 38(6), 887-907.
- Bótas, P. C. P., & Huisman, J. (2013). A Bourdieusian analysis of the participation of Polish students in the ERASMUS programme: cultural and social capital perspectives. *Higher Education*, 66(6), 741-754.
- Bourdieu, P. (1977). *Outline of a Theory of Practice* (Vol. 16). Cambridge university press.
- Bourdieu, P. (1982). Leçon sur la leçon. Paris: Minuit, s. 37,38
- Bourdieu, P. (1986). "The Forms of Capital". *In the Handbook of Theory and Research for the Sociology Education*, (Ed: John G. Richardson). Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (2006). *Pratik Nedenler*. (Çev: Hülya Uğur Tannöver). Hil Yayınları.
- Bucak, A. (2019). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Ve Yetkinlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Siirt Üniversitesi.
- Büyüköztürk, Ş., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. ve Kılıç, E. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çelik, S. ve Namalır, M. M. (2018). Levels of Using Social Capital in Schools According to School Principals and Teachers. ICCLS 2016: Chaos, Complexity and Leadership 2016 ss. 333-351.
- Cevahir, E. (2020). *SPSS ile Nicel Veri Analizi Rehberi*. Kibele.
- Coleman, J. (1988). Social capital in the creation of human capital. *The American Journal of Sociology*, 94, p. 95-120.
- Coleman, J. (1994). *Foundations of social theory*. Belknap.
- DiMaggio, P. (1982). 'Cultural Capital and School Success: The Impact of Status Culture Participation on the Grades of U.S. High School Students'. *American Sociological Review*. 47. p.189-201.
- Dimaggio, P. ve Mohr, J. (1985). Cultural Capital, Educational Attainment, and Marital Selection. *American Journal of Sociology*. 90(6). p. 1231-1261.

- Dimaggio, P. ve Ostrower, F. (1990). Participation in the Arts by Black and White Americans. *Social Forces*. 68(3). p. 753-778.
- Doğan, Ö. (2017). *Okulların Sosyal Sermaye Düzeyleri İle Öğretmenlerin Psikolojik Sözleşmeleri Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Uşak Üniversitesi.
- Doolan, K. (2009). *My Dad Studied Here Too: Social Inequalities and Educational (dis)Advantage in a Croatian Higher Education Setting*. [Doctoral thesis]. Cambridge University.
- Dumais, S. A. (2006). Early Childhood Cultural Capital, Parental Habitus, and Teachers' Perceptions. *Poetics*. (34). p.83-10
- Durlauf, S. ve Fatchamps, M. (2004). *Social Capital*, NBER Working Paper Series: 10485.
- Düzgün, A. (2018). *Stratejik Liderlik, Sosyal Sermaye ve Performans Arasındaki İlişkiler: İSO 500 İşletmelerinde Nitel Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Ekinci, A. (2008). *Genel liselerdeki sosyal sermaye düzeyinin ÖSS başarısına etkisi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Fırat Üniversitesi.
- Elçiçek, Z. (2016). *Öğretmenlerin mesleki gelişimine ilişkin bir model geliştirme çalışması* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Eng, S. (2009). *Social capital and academic achievements among children in Cambodia: A close look at family*. [Doctoral thesis]. Texas Tech University.
- Ergüven Akbulut, S. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Kültürel Sermayeleri, Özyeterlikleri Ve Okullarındaki Sosyal Sermayeye Yönelik Algularının İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.
- Fikret Pasa, S., Kabasakal, H., & Bodur, M. (2001). Society, organisations, and leadership in Turkey. *Applied Psychology*, 50(4), 559-589.
- Fukuyama, F. (1995). *Trust: Social Virtues and the Creation of Prosperity*, Free Press.
- George, D. & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, 17.0 update (10a ed.) Pearson.
- Giziroğlu, B. (2019). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermayeleri Ve İş Performansları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- Gören, T., & Sarpkaya, P. Y. (2014). İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri (Aydın ili örneği). *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 40(40), 69-87.
- Güleç, F. (2019). *Sınıf Öğretmenlerinin Kültürel Sermaye Yeterlikleri İle Çokkültürlü Eğitime Yönelik Tutumlarının İncelenmesi: Siirt İli Örneği*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Afyon Kocatepe Üniversitesi.
- Günkör, C., & Özdemir, M. Ç. (2017). Sosyal sermaye ve eğitim ilişkisi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 15(1), 70-90.
- İlbasan, D. (2019). *The Relationship Between Organizational Trust Social Capital and Job Performance: A Field Study in IT Sector*. [Master Thesis]. Marmara University.
- İlman Püsküllüoğlu, E. (2015). *Öğretmen görüşlerine göre lise müdürlerinin sosyal sermaye düzeyleri ile öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki (Muğla ili örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi.
- İmamoğlu, E. O. (1987). An interdependence model of human development. Ç. Kağıtçıbaşı (Ed.), *Growth and progress in cross-cultural psychology*, içinde (s. 104-112). Lisse, Holland: Swets ve Zeitlinger.
- İnce, C. (2018). *Sosyal sermaye ve akademik başarı arasındaki ilişkinin sosyolojik bir analizi: Şanlıurfa'da bir alan araştırması*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Anadolu Üniversitesi.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1987). Individual and group loyalties: Are they compatible?' in Ç. Kağıtçıbaşı (ed.) In the *Growth and Progress in Cross-Cultural Psychology*, pp. 94-104. Lisse, Netherland: Swets & Zeitlinger.
- Karaağaç, Z. (2019). *Ekonomik, sosyal ve kültürel statünün temel eğitimden ortaöğretime geçiş üzerine etkisi* [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Yıldırım Beyazıt Üniversitesi.
- Karagül, M. (2012). *Sosyal Sermaye (Kapitalizmin Kör Noktası)*, Nobel Yayıncılık.
- Kavaklı, F. (2020). *İstihdam Şekillerine Göre Öğretmenlerin İş Doyum Düzeyleri İle İş Performansları Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ondokuz Mayıs Üniversitesi.
- Kaya, N. (2019). *Sosyal Sermaye Algısının Bireysel Performansa ve Yaşam Tatminine Etkisi: Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi.
- Kaya, O. (2020). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışları İle Öğretmenlerin Sosyal Sermaye Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Gaziantep Üniversitesi.
- Kılıç, E. (2019). *Öğretmenlerin Pozitif Psikolojik Sermaye Algularının Bazı İş Tutumları (İş Performansı, İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık) Üzerine Etkilerinin İncelenmesi*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Çağ Üniversitesi.

- Köklü, M. (2012). Ortaöğretim okulları öğretmenlerinin kararlara katılma durumları, katılma istekleri, iş doyumları, çatışmaları yönetme biçimleri. *Eğitim ve Bilim*, 37(165).
- Larkin, I. M., Brantley-Dias, L., & Lokey-Vega, A. (2016). Job satisfaction, organizational commitment and turnover intention of online teachers in the K-12 setting. *Online Learning*, 20(3), 26-51.
- Lopes-Murphy, S., & Murphy, C. (2016). The influence of cross-cultural experiences & location on teachers' perceptions of cultural competence. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 16(3), 57-71.
- Millî Eğitim Bakanlığı (MEB). (2017). Öğretmenlik mesleği genel yeterlikleri. Ankara: Öğretmen Yetiştirme ve Geliştirme Genel Müdürlüğü.
- Namalı, M. M. (2015). *Okul yöneticileri ve öğretmenlere göre sosyal sermayenin okullarda kullanılma düzeyi*. [Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Özdoğru, M., & Aydın, B. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Karara Katılma Durumları Ve İstekleri İle Motivasyon Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 357-367.
- Özsoy, C. (2007) Pierre Bourdieu'nün Temel Kavramlarına Giriş. *Sosyoloji Notları*. (1). s. 15-21. Ankara.
- Pishghadam, R., ve Zabihi, R. (2011). Parental education and social and cultural capital in academic achievements. *International Journal of English Linguistics*, 1(2), 50-57.
- Putnam R. D. (1993) Making Democracy Work: Civic Traditions In Modern Italy. Princeton University Press. p.167.
- Santos, A.S., Neto, M.T.R. ve Verwaal, E. (2018). Does cultural capital matter for individual job performance? A large-scale survey of the impact of cultural, social and psychological capital on individual performance in Brazil. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 67(8): 1352-1370.
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. İmge Kitabevi.
- Şekertağ, F. (2021). *Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Pedagojik Bilgi ve Beceri Düzeyleri ile Beden Eğitimi Öğretmenliği Mesleğine İlişkin İnançlarının İş Performansına Etkisi*. [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. Trabzon Üniversitesi.
- Şen, K. (2019). *Öğretmenlerin Rekreasyon Aktivitelerine Katılımlarının Yaşam Mutluluğu ve İş Performansına Etkisi Üzerine Bir İnceleme*. [Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi]. Gazi Üniversitesi.
- Serçek, S., Karakaş, A. ve Avcı, Y. E. (2017). Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Öğretmenlerinin Kültürel Sermaye Yeterlik Düzeyleri ile Öz-Yeterlik Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler Dergisi*, (64), 561-572.
- Stevens, James P. (2009). *Applied Multivariate Statistics For The Social Sciences*, (Fifth Edition), Routledge.
- Sullivan, A. (2001). Cultural capital and educational attainment. *Sociology*, 35(4), 893-912.
- Throsby, D. (1999). Cultural Capital. *Journal of Cultural Economics*. (23). s. 3-12.
- Tösten, R., Avcı, Y. E. ve Çelik Şahin, Ç. (2017). Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliklerinin İncelenmesi: Meslek Liseleri Örneği. *Atatürk Üniversitesi Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*. 35, ss. 130-143.
- Uğuz, H. E. (2010). *Sosyal sermaye: kişisel ve kurumsal gelişmeye farklı bir yaklaşım*. Orion.
- Ünal, A. Z. (2004). *Sosyal Tabakalaşma Bağlamında Pierre Bourdieu'nün Kültürel Sermaye Kavramı*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Yavuz, S. (2012). *İşletmelerde Sosyal Sermayenin Ölçülenmesi ve Raporlanmasına Yönelik Bir Araştırma*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Balıkesir Üniversitesi.
- Yavuzkılıç, S. (2020). *Bağımsız Anaokullarında Görev Yapan Okul Öncesi Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılıkları İle İş Performansları Arasındaki İlişki*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Pamukkale Üniversitesi.
- Yolbakan, E. (2019). *Özel Okullarda Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyleri İle Mesleki Performansları Arasındaki İlişki (Aydın İli Efeler İlçesi Örneği)*. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Aydın Adnan Menderes Üniversitesi.
- Yüce, E. (2007). *Simgesel Seçkinler ve Habitus*. [Yayınlanmamış Doktora Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Yücel, C., Boyacı, A., Demirhan, G., & Karataş, E. (2013). Demirhan Milli Eğitim Örgüt Sisteminde 'Kayıt Alanı'(Hinterland) Uygulamasının Yönetimsel İşlevselliğinin Değerlendirilmesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Sermaye Açılımlarından Doğurduğu Problemlerin İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 135-151.
- Yaşar, M. R. (2016). Yoksulluk, akademik başarı ve kültürel sermaye ilişkisi. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(11), 202-237.