



## Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki Antalya İli Örneği \*

*The Relationship Between Cultural Capital Levels of School Administrators and School Culture The Case of Antalya Province*

### ÖZET

Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okuldaki okul kültürüne yönelik görüşleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu temel amaca bağlı olarak okul yöneticilerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem gibi demografik özelliklerinin kültürel sermaye düzeyleri ve okul kültürü arasındaki ilişkiye yönelik incelemeler gerçekleştirilmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden tarama deseninde betimsel bir çalışma ile gerçekleştirilen bu araştırma 2022-2023 eğitim öğretim yılının ikinci döneminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Antalya ili ve ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan yöneticiler oluştururken, örnekleme ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle Antalya ili Kemer ve Kumluca ilçelerinde bulunan 157 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Araştırmada elde edilen veriler SPSS 26 istatistik programıyla analizi gerçekleştirilmiş olup, iki değişkenli analizlerde t-testi, üç veya daha fazla değişkenin olduğu analizlerde ANOVA testi uygulanmıştır. Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi içinde korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasında pozitif yönlü ve anlamlı düzeyde bir ilişki vardır. Ayrıca, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri arasında medeni durum ve görev türüne bağlı olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak, cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Öte yandan, okul yöneticilerinin okul kültürü düzeyleri ile cinsiyet ve görev türü arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır, ancak medeni durum değişkeni ile arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına göre, okul yöneticilerinin kültürel sermayelerini artırmak için lisansüstü eğitime yönlendirilmeleri ve kültürel sermayelerini kullanarak yapacakları çalışmaların desteklenmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Kültür, Okul Kültürü, Okul

### ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the relationship between cultural capital levels of school administrators and school culture in schools. Depending on this main purpose, the relationship between school administrators' demographic characteristics such as gender, age, professional seniority and cultural capital levels and school culture was examined. The population of the study consists of administrators working in public schools in Antalya province and its districts, while the sample consists of 157 school administrators in Kemer and Kumluca districts of Antalya province with the convenience sampling method. This research, which was conducted with the survey design, one of the quantitative research methods, was conducted in the second semester of the 2022-2023 academic year. The data obtained in the research were analyzed with SPSS 26 statistical program, t-test was applied in bivariate analyzes and ANOVA test was applied in analyzes with three or more variables. According to the findings of the study, there is a positive and significant relationship between school administrators' cultural capital levels and school culture. In addition, no significant difference was found between the cultural capital levels of school administrators depending on their marital status and type of position. However, a significant difference was found between their genders. On the other hand, no significant relationship was found between the school culture levels of school administrators and their gender and job type, but a significant relationship was found between the marital status variable. According to the results of this study, it can be suggested that school administrators should be directed to graduate education in order to increase their cultural capital and their studies using their cultural capital should be supported.

**Keywords:** Culture, School Culture, School

### GİRİŞ

Eğitim süreci, doğumdan itibaren aileyle başlayarak sonrasında okullar aracılığıyla devam eder. Bu süreçte, kişiler hem bilişsel, psikomotor ve duyuşsal açılardan gelişimlerini sağlarlar hem de sosyal ve kültürel değerleri benimseyerek toplumsallaşır ve bu değerlere katkıda bulunurlar. Son yıllarda dünyada yaşanan değişimler, eğitim politikalarında birçok yenilik getirmiştir. Bu nedenle, okulların 21. yüzyıl becerilerine sahip bireyler yetiştirmesi beklenmekte ve bu beklenti sürekli olarak artmaktadır (Erdoğan, 2019).

Betül Aköz<sup>1</sup>

### How to Cite This Article

Aköz, B. (2023). "Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki Antalya İli Örneği", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(73): 3945-3957. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70912>

Arrival: 05 May 2023  
Published: 31 July 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

\*Bu çalışma Ahmet Yesevi Üniversitesi Tezsiz Yüksek Lisans Dönem Projesinden Türetilmiştir  
<sup>1</sup> Öğretmen, MEB, Antalya, Türkiye



Küreselleşme hareketi dünya genelinde toplumsal ve sosyal düzen içinde değişikliklere yol açarak, öğrencilerin akademik başarılarında gelişmeler sağlamakta ve öğrenci hareketliliklerini artırmaktadır. Bu durum, okul yöneticilerinin rollerinde de değişikliklere ve yeni sorumluluklara sebep olmaktadır. Bu roller arasında öğrenme ortamını yönetme, etkili iletişim kurma, öğrenci akademik başarısını takip etme, veriye dayalı yönetim anlayışı benimseme, program geliştirme, teknolojiyi etkin ve verimli şekilde kullanma, farklılıkları bir araya getirerek yönetme, insan kaynaklarını geliştirme, kurum kültürü oluşturma ve liderlik etme gibi görevler bulunmaktadır (Aslan, 2012). Bu çerçevede, eğitimdeki değişimler ve küreselleşme trendleri, okul yöneticilerinin daha çok yönlü ve çok becerili olmalarını gerektirmektedir. Onların başarılı olabilmeleri için bu yeni rolleri benimsemeleri ve eğitim sürecindeki yeniliklere uyum sağlamaları önemlidir. Bu sayede, eğitim sistemleri, çağın gerektirdiği becerilere sahip bireyler yetiştirebilir ve toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilir.

Okullarda, öğrenci ve öğretmen yapıları farklılaşarak, mevcut okul yönetiminin değişmesine ve okul yöneticilerinden beklentilerin artmasına neden olmaktadır. Okul yöneticilerinden beklenen görevler arasında şunlar yer almaktadır: değişim ve gelişimi takip ederek, bireyleri merkeze alan bir eğitim ortamı oluşturmak, okulun tüm paydaşlarına eğitim-öğretim ortamını sevdirmek ve okulu benimsemelerini sağlamak, çevreyle iş birliği içinde çalışmak, farklılıklara duyarlı olmak ve kararlara katılımı teşvik etmek (Can, 2002).

Okullar, milli eğitimin temel örgütsel yapısı olarak, toplumun kültürünün devamını sağlamak ve çağın gereksinimlerini karşılamak amacıyla faaliyet gösterir. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından belirlenen öğretim programları doğrultusunda, farklı okul türlerinde ortak hedeflere yönelik olarak benzer niteliklere sahip öğretmenler ve benzer fiziksel özelliklere sahip okul yapıları bulunmasına rağmen, okul personelinin davranışları, okul kültürü ve okul iklimi gibi faktörlerle birbirinden farklılaşır. Bu farklılıkların oluşmasında ise okul yöneticisinin yönetim tarzı en temel etken olarak karşımıza çıkar (Taymaz, 2021). Sonuç olarak, okullardaki farklı yapılar ve personel özellikleri göz önüne alındığında, okul yöneticilerinin yönetim tarzları ve liderlik becerileri büyük önem taşır. Okul yöneticilerinin farklılıklara duyarlı olması, eğitim-öğretim ortamını etkili bir şekilde yönetmesi ve okulun tüm paydaşlarını bir araya getirmesi, başarılı bir eğitim ortamının oluşturulmasına katkı sağlar.

Güçlü ve etkin bir okul kültürü oluşturabilmek için, okul müdürünün kültürel açıdan zengin birikime sahip olması ve liderlik yapabilecek yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Bir kültürel lider olarak, okul müdürü, örgütün değerlerini şekillendirir, normları belirler ve bu değerlerin örgütün tüm üyeleri tarafından benimsenmesini sağlar. Okulun tüm paydaşlarıyla ortaklaşa paylaşılan bir okul kültürünün oluşturulması, kültürel liderlik vasfına sahip olan okul yöneticisinin sorumluluğundadır (Geylani, 2013).

Kültürü tanımlarken, kişinin yaşantılarından edindiği deneyimlerle oluşan birikimlerin, kişinin davranışlarını kültürel etkenlerden ve içinde bulunduğu sosyal çevreden bağımsız olarak yorumlamamak önemlidir. Başka bir deyişle, okul yöneticisi kendi sosyal çevresinden kazandığı kültürel sermayeyi okula taşır ve bu sermayeyi okul ortamında aktarır. Bu durum, okulun tüm paydaşlarını, farkında olsalar da olmasalar da etkiler (Geylani, 2013). Sonuç olarak, okul yöneticisi, örgütün tüm üyelerini etkileyerek okul kültürünü şekillendirir ve böylece ortaya çıkan okul kültürüne katkıda bulunur.

Bu araştırmanın problemi; Antalya ili Kemer İlçesindeki resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ve okulda var olan okul kültürüne ilişkin olarak yönetici görüşlerinin ne olduğu şeklindedir.

Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeylerinin belirlenmesi ve bu sermayenin okul kültürü üzerindeki etkilerinin anlaşılması, okul yöneticilerinin çok yönlü yetiştirilmesine katkı sağlayabileceği düşünülmektedir. Güçlü bir okul kültürünün oluşturulması için, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile mevcut okul kültürü arasındaki ilişkinin belirlenmesi önemlidir. Bu araştırmanın sonuçlarının, okul yöneticilerine, uygulayıcılara ve diğer araştırmacılara katkı sağlaması hedeflenmektedir.

### **Okul Yöneticisinin Kültürel Sermayesi ve Okul Kültürü**

Okul müdürleri bir eğitim kurumu içerisinde oluşturulan okul kültürünün en önemli temsilcisidir. Okulun hedeflerini ve bu hedeflere ulaşırken yapılması gereken okula özgü kuralları belirlemesi gerekmektedir. Okul müdürünün kurumdaki pozisyonundan dolayı, kurum içerisinde meydana gelen kültüre öncülük etmek, bu kültürü yönetmek ve desteklemek gibi sorumlulukları vardır (Çelik, 2009).

Okul müdürleri, etkili liderlik yeterliliklerine sahip olmaları sayesinde eğitim kurumlarında önemli bir rol oynarlar. Okulun değer ve inançlarına rol model olarak hareket ederler ve motivasyon, liderlik, karar verme, iletişim, değişim ve örgütsel yapı gibi konularla ilgili olarak okul kültürünün oluşmasına katkı sağlarlar. Okul

müdürleri, kurumsal amaçlarını, geleneklerini ve törenlerini değerlendirirken, öğretmenler ve öğrencilerle birlikte çalışarak okul başarısı için ortak ve işbirlikçi bir vizyon geliştirirler (Çelik, 2009).

Okulların başarılı olması ve kurumsal hedeflerine ulaşması için oluşturulan örgüt kültürü, akademik başarıya önem veren, yüksek performans beklentisiyle hareket eden, yeniliklere açık ve gelişimi teşvik eden, bilgi paylaşımını önemseyen özelliklere sahip olmalıdır. Okul kültürünün güçlü olmasıyla ilişkilendirilen okul müdürü, demokratik, kültürel ve ahlaki değerlere uygun bir okul ortamı geliştirmeli ve yenilikçi ve bilimsel değerlere öncelik vermelidir (Balcı, 2002).

Güçlü bir okul kültürünün oluşturulması için en önemli şart, okul yöneticisinin kültürel açıdan liderlik yapabilme yeteneklerine sahip olmasıdır. Kültürel olarak liderlik yapabilen bir okul müdürü, bu kültürün çevreyle iletişim yoluyla duyurulması ve tanıtılmasında rol alırken, okul personeliyle, öğrencilerle ve velilerle okula karşı aidiyet duygusu oluşturulmasına katkı sağlamaktadır (Başaran, 2008).

Okul müdürleri, kurum içinde oluşturulan kültürü temsil etmek, yönetmek ve desteklemekle sorumludur. Etkili liderlik yeterlilikleri sayesinde okul müdürleri, okulun değer ve inançlarına rol model olarak hareket eder ve okul kültürünün oluşmasına katkı sağlar. Okul müdürleri, okulun kurumsal amaçlarını belirler, geleneklerini değerlendirir ve öğretmenlerle öğrenciler arasında işbirlikçi bir vizyon oluşturur. Ayrıca, okul müdürlerinin kültürel liderlik yapabilme niteliklerine sahip olması, okul kültürünün güçlendirilmesinde önemli bir faktördür. Okul müdürleri, çevreyle iletişim kurarak okul kültürünü duyurma ve tanıtma, okul personeli ve öğrenci-veli aidiyet duygusunu oluşturmada önemli bir rol oynamaktadır.

Kültür, insanların dünya görüşünü oluşturmaktadır ve kültürel liderliğin temeli de örgüt içerisinde bulunan kişilerin bakış açısını değiştirerek, farklı bir yönelim sağlamaya dayanmaktadır (Şimşek, 1997). Kültürel olarak liderlik yapmakla yükümlü olan okul müdürünün de personelinin bakış açısını yenilemelerine yardımcı olması gerekmektedir. Kurumdaki yetkili kişi konumundaki yöneticinin lider olabilmesi için teknik alt yapısının, iletişim ve bilişsel yeterliklerinin yanında kültürel sermaye de gerekmektedir (Sarier, 2013).

Bourdieu (1986)'nın eğitim öğretim süreçleri içerisinde elde edilen birikim ve aileden miras yoluyla kalan kazanım olarak tanımladığı kültürel sermaye, entelektüel niteliklerin toplamı olarak nitelendirilmektedir (Ünal, 2013). Eğitim kurumu yetkilisi konumundaki okul yöneticisindeki kültürel sermaye, eğitimde var olan eşitsizliği çözmeye dönük bir okul kültürü oluşturulması, değiştirilmesi ve geliştirilmesinde etkili olmaktadır (Çelik, 2009).

Okullardaki öğrencilerin, öğretmenlerin, velilerin ve okul çalışanlarının mutluluk düzeylerini ve motivasyon seviyelerini artırmak için farklı tarzda etkinliklerin düzenlenmesi gereklidir. Bu süreçte, öğretmenlerin işlerine odaklanmaları, öğrencilerin kültürel sermayelerinin ve akademik başarılarının geliştirilmesi için uygun bir örgütsel yapı ve okul kültürünün oluşturulması önemlidir. Bu noktada, okul yöneticilerinin kültürel sermaye yeterlikleri doğrudan etkilidir (Çelik, 2009).

Okul müdürlerinin kültürel sermayesi, kurumsal hedeflerin belirlenmesinden bu hedeflere ulaşmak için izlenecek stratejilerin ve yapılacak etkinliklerin belirlenmesine kadar birçok alanda okul kültürünün oluşturulmasına katkı sağlayabilir. Okul müdürleri, kültürel sermayelerini kullanarak, okulun hedeflerini ortaya koyar ve bu hedeflere ulaşmak için gerekli adımları belirler. Ayrıca, okul müdürleri kültürel sermayelerini kullanarak, okulda pozitif bir çalışma ortamı ve iş birliği kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunabilir.

## YÖNTEM

### Araştırmanın Modeli

Bu çalışma, Antalya ilinin Kemer ilçesinde görev yapan okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden biri olan ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, en az iki değişken arasındaki değişimi veya değişimin derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma yöntemi olarak kabul edilir (Karasar, 2012). Bu doğrultuda, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Antalya ilinin Kemer ve Kumluca ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile mevcut okul kültürünün belirlenmesi için okul yöneticilerine konuyla ilgili görüşleri sorulmuştur.

### Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2022-2023 eğitim öğretim yılında Antalya ili merkez ve ilçelerindeki resmi okullarda görev yapan okul yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise kolay ulaşılabilir örneklem yöntemi doğrultusunda sosyal medya aracılığı ile hızlı şekilde ulaşılabilen Antalya ili Kemer ve Kumluca ilçelerindeki 117 resmi okulda görev yapan ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 157 okul yöneticisinden (müdür, müdür

baş yardımcısı ve müdür yardımcısı) oluşmaktadır. Araştırmaya katılan yöneticilere ait demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

**Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular**

		n	%
Cinsiyet	Kadın	90	57,3
	Erkek	67	42,7
Görev	Müdür Yardımcısı	98	62,4
	Müdür Başyardımcısı	15	9,6
	Okul Müdürü	44	28,0
Medeni Durum	Evli	118	75,2
	Bekar	39	24,8

Tablo 3.1’de görüldüğü gibi katılımcılardan 90 (%57,3) kişi kadın, 67 (%42,7) kişi erkektir. Katılımcıların görevleri incelendiğinde müdür yardımcısı 98 (%62,4), müdür başyardımcısı 15 (%9,6), okul müdürü 44 (%28) kişi olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 118 (%75,2) kişi evli , 39 (%24,8) kişi bekarıdır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan katılımcılara ait demografik bilgilerin sorulduğu form, ikinci bölümde Avcı (2016) tarafından geliştirilip geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Kültürel Sermaye Ölçeği” ve üçüncü bölümde ise İpek (1999) tarafından geliştirilip geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılan “Örgütsel Kültür Ölçeği” kullanılmıştır.

Avcı (2016) tarafından geliştirilen Kültürel Sermaye Ölçeği 30 madde ve 5’li likert tipi cevaplardan oluşan bir ankettir. Ölçek maddelerinin puanlama aralığı 1-5 puan arasında değişmektedir.

İpek (1999) tarafından geliştirilen Örgütsel Kültür Ölçeği toplamda 36 sorudan oluşan 5’li likert tipi bir ölçektir. Ölçek maddelerindeki en düşük puan 1 ve en yüksek puan ise 5 olarak belirlenmiştir.

### Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmanın amacı, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Veri toplama sürecinde, öncelikle okul yöneticilerinden randevu talep edilmiştir. Randevu talebine olumlu yanıt veren yöneticilere çalışmanın amacı ve kapsamı hakkında bilgi verilmiş ve ölçeği doldurmaları istenmiştir. Araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden okul yöneticilerinden anketler tekrar toplanmış ve analiz sürecine geçilmiştir.

Verilerin analizi için SPSS Statistics 26 istatistik programı kullanılmıştır. Tanımlayıcı bulgular olarak, sayısal değerlerin yanı sıra yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri sunulmuştur. Verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığı, basıklık ve çarpıklık değerleri kullanılarak incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 3$  aralığında olması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Pituch & Stevens, 2012).

Ölçek ve alt boyutların güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısıyla değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,700’den yüksek olması, ölçeğin ve alt boyutların güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2010). İki bağımsız grubun karşılaştırılmasında t testi, ikiden fazla bağımsız grubun karşılaştırılmasında ise ANOVA testi kullanılmıştır. İstatistiksel olarak anlamlı kabul edilen  $p < 0,05$  değeri kullanılmıştır.

## BULGULAR

### Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri ve Alt Boyutları ile Çeşitli Değişkenlere İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmada uygulanan Kültürel Sermaye Düzeyi ölçeğine katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda yapılan analiz bulguları verilmiştir.

**Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye ve Alt Boyutlarına Yönelik Bulgular****Tablo 2: Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeylerine Yönelik Bulgular**

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Entelektüel Birikim	157	1,69	5	3,955	0,681	3,923	1	-0,082	-0,455	0,900
Katılım	157	1	5	3,75	0,847	3,857	1,36	-0,057	-0,414	0,877
Kültürel Bilinç	157	1,60	5	4,093	0,788	4,200	1,00	0,924	-1,033	0,851
Kültürel Potansiyel	157	1,40	5	4,122	0,803	4,200	1,40	0,527	-0,808	0,896
Ölçek Geneli	157	1,53	5	3,960	0,679	3,933	0,98	0,153	-0,456	0,956

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeylerine ilişkin tanımlayıcı bulgular Tablo 4.1’de görülmektedir. Bu bulgulara göre Entelektüel Birikim alt boyutunun ortalamasının 3,955±0,681 olduğu, katılım alt boyutunun ortalamasının 3,750±0,847 olduğu, Kültürel Bilinç alt boyutunun ortalamasının 4,093±0,788, Kültürel Potansiyel alt boyutunun ortalamasının 4,122±0,803 ve Kültürel Sermaye Ölçeğinin ortalamasının 3,960±0,679 olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre Kültürel Sermaye Ölçeğinin (0.956) ve alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**Kültürel Sermaye Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular****Tablo 3: Okul Yöneticilerinin Sahip Oldukları Kültürel Sermaye Düzeyleri**

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss	Görülme Sıklığı
Entelektüel Birikim	3,955	0,681	Yüksek Düzey
Katılım	3,75	0,847	Yüksek Düzey
Kültürel Bilinç	4,093	0,788	Yüksek Düzey
Kültürel Potansiyel	4,122	0,803	Yüksek Düzey
Ölçek Geneli	3,960	0,679	Yüksek Düzey

Kültürel Sermaye Ölçeğinden alınan puanların değerlendirme aralıkları; 1.00 – 1.80 aralığı “yetersiz”, 1.81 – 2.60 aralığı “düşük düzey”, 2.61 – 3.40 aralığı “orta düzey”, 3.41 – 4.20 aralığı “yüksek düzey”, 4.21 – 5.00 aralığı da “çok yüksek düzey” şeklinde yorum yapılmıştır. Tablo 4.2’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin entelektüel birikim düzeyi ( $\bar{x}= 3,955$ ) yüksek düzey, katılım düzeyi ( $\bar{x}=3,750$ ) yüksek düzey, kültürel bilinç düzeyi ( $\bar{x}= 4,093$ ) yüksek düzey, kültürel potansiyel düzeyi ( $\bar{x}= 4,122$ ) yüksek düzey olduğu görülmüştür.

Bu verilere göre, okul yöneticilerinin kültürel sermaye ölçeğinden aldıkları puanlar değerlendirildiğinde, genel olarak yüksek düzeyde bir kültürel sermaye düzeyine sahip oldukları sonucu çıkarılabilir. İncelenen dört alt boyutta da yöneticilerin yüksek düzeyde bir performans sergilediği görülmektedir.

Örneğin, entelektüel birikim düzeyi ortalaması 3,955 olarak belirlenmiştir. Bu, yöneticilerin genel olarak entelektüel bilgi ve deneyime sahip olduklarını göstermektedir. Katılım düzeyi ortalaması ise 3,750 olarak hesaplanmıştır. Bu da yöneticilerin kültürel etkinliklere ve toplumsal olaylara aktif olarak katıldıklarını göstermektedir.

Ayrıca, kültürel bilinç düzeyi ortalaması 4,093 ve kültürel potansiyel düzeyi ortalaması 4,122 olarak bulunmuştur. Bu da yöneticilerin kültürel değerlere duyarlı olduklarını ve bu değerleri okullarında teşvik etmek için potansiyelle sahip olduklarını göstermektedir.

Sonuç olarak, araştırma verilerine dayanarak, okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir kültürel sermayeye sahip oldukları ve bu alanlarda başarılı oldukları söylenebilir. Bu durum, kültürel sermayenin okulların yönetimi ve etkili bir şekilde işleyişi için önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.



## Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular

**Tablo 4: Medeni Durum Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular**

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Entelektüel Birikim	Evli	118	3,948	0,695	-0,220	0,826
	Bekar	39	3,976	0,647		
Katılım	Evli	118	3,762	0,869	0,098	0,922
	Bekar	39	3,747	0,789		
Kültürel Bilinç	Evli	118	4,091	0,819	-0,04	0,968
	Bekar	39	4,097	0,698		
Kültürel Potansiyel	Evli	118	4,154	0,809	0,866	0,388
	Bekar	39	4,025	0,786		
Ölçek Geneli	Evli	118	3,963	0,695	0,095	0,924
	Bekar	39	3,951	0,639		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Kültürel Sermaye Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.3'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Kültürel Sermaye Ölçeğinde katılımcıların medeni durumuna göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ( $p>0,05$ ).

## Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

**Tablo 5: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Tanımlayıcı Bulgular**

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Entelektüel Birikim	Kadın	90	4,048	0,673	2,006	<b>0,047</b>
	Erkek	67	3,830	0,677		
Katılım	Kadın	90	3,763	0,870	0,079	0,937
	Erkek	67	3,752	0,822		
Kültürel Bilinç	Kadın	90	4,128	0,806	0,660	0,510
	Erkek	67	4,044	0,767		
Kültürel Potansiyel	Kadın	90	4,195	0,797	1,327	0,186
	Erkek	67	4,023	0,807		
Ölçek Geneli	Kadın	90	4,020	0,672	1,278	0,203
	Erkek	67	3,880	0,686		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Kültürel Sermaye Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.4'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Entelektüel Birikim alt boyutunda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ( $p<0,05$ ). Tablo 4.4'teki veriler incelendiğinde Entelektüel Birikim alt boyutunda Kadın yöneticilerin (4,048) Erkek yöneticilere (3.830) göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Bu sonuçlar, kadın yöneticilerin entelektüel birikim açısından erkek yöneticilere kıyasla daha yüksek bir seviyede olduklarını göstermektedir. Bu durum, kadın yöneticilerin daha geniş bir entelektüel bilgi ve deneyime sahip olduğunu ve bu alanlarda daha güçlü olduklarını düşündürmektedir.

Bu bulgular, cinsiyetin kültürel sermaye üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin cinsiyetine bağlı olarak, kültürel sermaye düzeylerinde farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların yönetim becerilerine ve karar alma süreçlerine yansıtılabileceği düşünülebilir. Bu noktada, kadın yöneticilerin entelektüel birikim açısından daha yüksek performans sergilemeleri, onların yönetsel görevlerde başarılı olma potansiyeline sahip olduklarını göstermektedir.

**Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulgular****Tablo 6: Görev Türü Değişkenine Ait Tanımlayıcı Bulgular**

	Görev Türü	N	Ort	SS	F	p
Entelektüel Birikim	Müdür Yardımcısı	98	3,980	0,700	0,625	<b>0,537</b>
	Müdür Başyardımcısı	15	3,769	0,521		
	Okul Müdürü	44	3,963	0,691		
Katılım	Müdür Yardımcısı	98	3,758	0,907	0,059	0,943
	Müdür Başyardımcısı	15	3,695	0,605		
	Okul Müdürü	44	3,782	0,791		
Kültürel Bilinç	Müdür Yardımcısı	98	4,091	0,807	0,013	<b>0,987</b>
	Müdür Başyardımcısı	15	4,066	0,653		
	Okul Müdürü	44	4,104	0,805		
Kültürel Potansiyel	Müdür Yardımcısı	98	4,122	0,815	0,009	<b>0,991</b>
	Müdür Başyardımcısı	15	4,146	0,669		
	Okul Müdürü	44	4,113	0,834		
Ölçek Geneli	Müdür Yardımcısı	98	3,970	0,707	0,163	<b>0,850</b>
	Müdür Başyardımcısı	15	3,864	0,515		
	Okul Müdürü	44	3,969	0,676		

Araştırmaya katılanların görev türlerine göre Kültürel Sermaye Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.5'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Kültürel Sermaye Ölçeğinde katılımcıların görev türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ( $p>0,05$ ).

**Okul Yöneticilerinin Okul Kültürü Düzeyleri ve Alt Boyutları ile Çeşitli Değişkenlere İlişkin Bulgular**

Bu bölümde araştırmada uygulanan Okul Kültürü Düzeyi ölçeğine katılımcıların verdikleri yanıtlar doğrultusunda yapılan analiz bulguları verilmiştir.

**Okul Yöneticilerinin Okul Kültürüne İlişkin Görüşlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular****Tablo 7: Okul Yöneticilerinin Okul Kültürüne İlişkin Görüşlerine Ait Tanımlayıcı Bulgular**

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Güç Kültürü	157	1,43	5	3,633	0,746	3,714	1,00	-0,113	-0,106	0,805
Rol Kültürü	157	1	5	3,687	0,719	3,555	0,94	0,474	-0,172	0,834
Başarı Kültürü	157	1	5	3,766	0,782	3,800	1,05	0,660	-0,551	0,892
Destek Kültürü	157	1	5	3,961	0,864	4	1,35	0,535	-0,810	0,943
Ölçek Geneli	157	1,28	5	3,774	0,664	3,722	0,86	0,781	-0,320	0,952

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Okul yöneticilerinin okul kültürüne ilişkin görüşlerine ait tanımlayıcı bulguları Tablo 4.6'da görülmektedir. Bu bulgulara göre Güç Kültürü alt boyutunun ortalamasının  $3,633\pm 0,746$  olduğu, Rol Kültürü alt boyutunun ortalamasının  $3,687\pm 0,719$  olduğu, Başarı Kültürü alt boyutunun ortalamasının  $3,766\pm 0,782$  olduğu, Destek Kültürü alt boyutunun alt boyutunun ortalamasının  $3,961\pm 0,864$  ve okul Kültürü Ölçeğinin ortalamasının  $3,774\pm 0,664$  olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre Okul Kültürü Ölçeğinin (0.952) ve alt boyutlarının güvenilir olduğu belirlenmiştir.

**Örgütsel Kültür Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Yönetici Görüşlerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular****Tablo 8: Okul Yöneticilerinin Sahip Oldukları Okul Kültürü Düzeyleri**

Alt Boyutlar	$\bar{x}$	Ss	Görülme Sıklığı
Güç Kültürü	3,633	0,746	Yüksek
Rol Kültürü	3,687	0,719	Yüksek
Başarı Kültürü	3,766	0,782	Yüksek
Destek Kültürü	3,961	0,864	Yüksek
Ölçek Geneli	3,774	0,664	Yüksek

Örgütsel Kültür Ölçeğine alınan puanların değerlendirme aralıkları; 1,00-1,79 Çok Düşük, 1,80-2,59 Düşük, 2,60-3,39 Orta, 3,40-4,19 Yüksek, 4,20- 5,00 Çok Yüksek şeklinde yorum yapılmıştır. Tablo 4.7’de görüldüğü üzere okul yöneticilerinin güç kültürü düzeyi ( $\bar{x}= 3,663$ ) yüksek düzey, rol kültürü düzeyi ( $\bar{x}=3,687$ ) yüksek düzey, başarı kültürü düzeyi ( $\bar{x}= 3,766$ ) yüksek düzey, destek kültürü düzeyi ( $\bar{x}= 3,961$ ) yüksek düzey olduğu görülmüştür.

Bu verilere göre, okul yöneticilerinin örgütsel kültür ölçeği altında değerlendirildiğinde, genel olarak yüksek düzeyde bir kültür düzeyine sahip oldukları sonucu çıkarılabilir. Dört farklı kültür boyutunda da yöneticilerin yüksek düzeyde performans sergilediği görülmektedir.

Örneğin, güç kültürü düzeyi ortalaması 3,663 olarak belirlenmiştir. Bu, yöneticilerin okul ortamında güç ilişkilerini etkili bir şekilde yönetebildiklerini ve karar alma süreçlerinde güçlü bir etkiye sahip olduklarını göstermektedir. Rol kültürü düzeyi ortalaması ise 3,687 olarak hesaplanmıştır. Bu da yöneticilerin rollerine bağlılık gösterdiklerini ve işlerini özveriyle yerine getirdiklerini ifade etmektedir.

Ayrıca, başarı kültürü düzeyi ortalaması 3,766 ve destek kültürü düzeyi ortalaması 3,961 olarak bulunmuştur. Bu da yöneticilerin başarıya odaklandıklarını, işbirliğine önem verdiklerini ve çalışanlarına destek sağlamada etkin olduklarını göstermektedir.

Sonuç olarak, araştırma verilerine dayanarak, okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir örgütsel kültüre sahip oldukları ve bu kültür boyutlarında başarılı oldukları söylenebilir. Bu durum, okulların yönetiminde etkili bir kültürün önemini vurgulamaktadır ve yöneticilerin bu kültürel faktörleri başarıyla yönetebildiklerini göstermektedir.

**Medeni Durum Değişkenine İlişkin Bulgular****Tablo 9: Katılımcıların Medeni Durumlarına Yönelik Farklılık Analizi Bulguları**

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Güç Kültürü	Evli	118	3,627	0,718	-0,180	0,857
	Bekar	39	3,652	0,834		
Rol Kültürü	Evli	118	3,686	0,668	-0,023	0,982
	Bekar	39	3,689	0,866		
Başarı Kültürü	Evli	118	3,827	0,719	1,707	0,090
	Bekar	39	3,582	0,932		
Destek Kültürü	Evli	118	4,039	0,832	2,002	<b>0,047</b>
	Bekar	39	3,723	0,926		
Ölçek Geneli	Evli	118	3,812	0,607	1,229	0,221
	Bekar	39	3,661	0,809		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Örgütsel Kültür Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.8’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre Destek Kültürü alt boyutunda katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. ( $p<0,05$ ). Destek Kültürü alt boyutunda evli olan okul yöneticilerinin (4.039), bekar olan okul yöneticilerine (3.723) göre ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu sonuçlar, evli olan okul yöneticilerinin destek kültürü açısından bekar olan yöneticilere kıyasla daha yüksek bir seviyede olduğunu göstermektedir. Bu durum, evli olan yöneticilerin daha fazla iş birliği ve destek sağlama eğiliminde olduklarını, çalışanlarına daha fazla yardım ve rehberlik sunduklarını düşündürülebilir.

Destek kültürü, çalışanların birbirlerine yardım etme, dayanışma ve işbirliği içinde olma kültürüdür. Evli olan yöneticilerin, aile yaşamında kazandıkları deneyimlerin, destek kültürüne katkıda bulunabileceği düşünülebilir. Ayrıca, evli olan yöneticilerin, iş ve aile yaşamlarını daha dengeli bir şekilde yönetme becerisine sahip olmaları da destek kültüründeki yüksek performanslarının bir göstergesi olabilir.

Bu bulgular, medeni durumun örgütsel kültür üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin medeni durumlarına bağlı olarak, destek kültürü düzeylerinde farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların çalışma



ortamında iş birliğini etkileyebileceği düşünülebilir. Bu noktada, evli olan yöneticilerin destek kültürü açısından daha yüksek performans sergilemeleri, onların çalışanlarına yönelik destekleyici bir ortam yaratma potansiyeline sahip olduklarını göstermektedir.

### Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

**Tablo 10: Katılımcıların Cinsiyetlerinde Göre Farklılık Analizi Bulguları**

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Güç Kültürü	Kadın	90	3,654	0,789	0,401	0,689
	Erkek	67	3,605	0,689		
Rol Kültürü	Kadın	90	3,722	0,707	0,706	0,481
	Erkek	67	3,640	0,738		
Başarı Kültürü	Kadın	90	3,793	0,782	0,502	0,616
	Erkek	67	3,729	0,786		
Destek Kültürü	Kadın	90	4,013	0,835	0,876	0,383
	Erkek	67	3,891	0,904		
Ölçek Geneli	Kadın	90	3,809	0,643	0,760	0,448
	Erkek	67	3,728	0,693		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Örgütsel Kültür Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.9’da sunulmuştur. Bu bulgulara göre Örgütsel Kültür Ölçeğinde katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ( $p>0,05$ ).

### Görev Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

**Tablo 11: Katılımcıların Görev Türü Değişkenine Göre Farklılık Analizi Bulguları**

	Görev Türü	N	Ort	SS	F	p
Güç Kültürü	Müdür Yardımcısı	98	3,609	0,784	0,341	0,711
	Müdür Başyardımcısı	15	3,781	0,583		
	Okul Müdürü	44	3,636	0,716		
Rol Kültürü	Müdür Yardımcısı	98	3,683	0,709	0,097	0,908
	Müdür Başyardımcısı	15	3,763	0,555		
	Okul Müdürü	44	3,669	0,801		
Başarı Kültürü	Müdür Yardımcısı	98	3,743	0,789	0,136	0,873
	Müdür Başyardımcısı	15	3,846	0,554		
	Okul Müdürü	44	3,788	0,841		
Destek Kültürü	Müdür Yardımcısı	98	3,979	0,878	0,138	0,871
	Müdür Başyardımcısı	15	3,853	0,672		
	Okul Müdürü	44	3,956	0,907		
Ölçek Geneli	Müdür Yardımcısı	98	3,768	0,666	0,032	0,969
	Müdür Başyardımcısı	15	3,814	0,546		
	Okul Müdürü	44	3,775	0,706		

Araştırmaya katılanların görev türlerine göre Örgütsel Kültür Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.10’da sunulmuştur. Bu bulgulara göre Örgütsel Kültür Ölçeğinde katılımcıların görev türlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. ( $p>0,05$ ).

### Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri ile Okul Kültürüne Yönelik Görüşleri Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

**Tablo 12: Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri İle Okul Kültürü Boyutları Arasındaki İlişki**

Boyutlar	X	Ss	1	2	3	4	5	6	7	8
1Entelektüel Birikim	3,955	,681	(,900)							
2Katılım	3,758	,847	,767**	(,877)						
3Kültürel Bilinç	4,093	,788	,727**	,778**	(,851)					
4Kültürel Potansiyel	4,122	,803	,734**	,647**	,614**	(,896)				
5Güç Kültürü	3,633	,746	,361**	,357**	,338**	,249**	(,805)			
6Rol kültürü	3,687	,719	,402**	,351**	,444**	,341**	,757**	(,834)		
7Başarı Kültürü	3,766	,782	,305**	,256**	,295**	,318**	,553**	,731**	(,892)	
8Destek Kültürü	3,961	,864	,308**	,299**	,332**	,358**	,374**	,552**	,740**	(,943)

Not 1: \* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$

Not 2: Cronbach-Alpha değeri parantez içinde gösterilmiştir.

Kültürel Sermaye Ölçeğinin alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, entelektüel düşünme ile katılım ( $r=0,767$ ,  $p<,05$ ), kültürel bilinç ( $r=0,727$ ,  $p<,05$ ) ve kültürel potansiyel ( $r=0,734$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Katılım ile kültürel bilinç ( $r=0,778$ ,  $p<,05$ ) ve kültürel potansiyel ( $r=0,647$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Kültürel bilinç ve kültürel potansiyel ( $r=0,614$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Örgütsel Kültür Ölçeğinin alt boyutlarının kendi aralarındaki korelasyon katsayıları incelendiğinde, güç kültürü ile rol kültürü ( $r=0,757$ ,  $p<,05$ ), başarı kültürü ( $r=0,553$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,374$ ,  $p=,05$ ) arasında pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır. Rol kültürü ile başarı kültürü ( $r=0,731$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,552$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Başarı kültürü ve destek kültürü ( $r=0,740$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon katsayısı incelendiğinde, entelektüel birikim ile güç kültürü ( $r=0,361$ ,  $p<,05$ ), rol kültürü ( $r=0,402$ ,  $p<,05$ ), başarı kültürü ( $r=0,305$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,308$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Katılım ile güç kültürü ( $r=0,357$ ,  $p<,05$ ), rol kültürü ( $r=0,351$ ,  $p<,05$ ), başarı kültürü ( $r=0,256$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,299$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Kültürel bilinç ile güç kültürü ( $r=0,338$ ,  $p<,05$ ), rol kültürü ( $r=0,444$ ,  $p<,05$ ), başarı kültürü ( $r=0,295$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,332$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır. Kültürel potansiyel ile güç kültürü ( $r=0,249$ ,  $p<,05$ ), rol kültürü ( $r=0,341$ ,  $p<,05$ ), başarı kültürü ( $r=0,318$ ,  $p<,05$ ) ve destek kültürü ( $r=0,358$ ,  $p<,05$ ) arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

Bu verilere göre, Kültürel Sermaye Ölçeği alt boyutları arasında ve Örgütsel Kültür Ölçeği alt boyutları arasında pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır.

Kültürel Sermaye Ölçeği alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizine göre, entelektüel birikim ile katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Bu da entelektüel birikimi yüksek olan bireylerin genellikle daha fazla katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyele sahip olduklarını göstermektedir.

Örgütsel Kültür Ölçeği alt boyutları arasında yapılan korelasyon analizine göre, güç kültürü ile rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Aynı şekilde, rol kültürü ile başarı kültürü ve destek kültürü arasında da pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Bu sonuçlar, belirli bir örgütsel kültür boyutunun diğer boyutlarla birlikte var olma eğiliminde olduğunu ve birbirini etkileyebildiğini göstermektedir.

Bağımlı değişkenler arasındaki korelasyon analizine göre, kültürel sermaye ölçeği alt boyutları ile örgütsel kültür ölçeği alt boyutları arasında da pozitif ve anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Örneğin, entelektüel birikim ile güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlemlenmiştir. Bu sonuçlar, kültürel sermayenin örgütsel kültürle ilişkili olduğunu ve bu faktörlerin birbirini etkileyebildiğini göstermektedir.

## SONUÇ

Bu araştırma, okul yöneticilerinin kültürel sermaye ve örgütsel kültür arasındaki ilişki ile çeşitli değişkenlere yönelik anlamlı farklılık olup olmadığını incelemektedir. Verilerin analizi sonucunda aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Araştırma verilerine dayanarak, okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir kültürel sermayeye sahip oldukları ve bu alanlarda başarılı oldukları söylenebilir. Bu durum, kültürel sermayenin okulların yönetimi ve etkili bir şekilde işleyişi için önemli bir faktör olduğunu göstermektedir.

Okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir örgütsel kültüre sahip oldukları ve bu kültür boyutlarında başarılı oldukları söylenebilir. Bu durum, okulların yönetiminde etkili bir kültürün önemini vurgulamaktadır ve yöneticilerin bu kültürel faktörleri başarıyla yönetebildiklerini göstermektedir.

Araştırmadaki sonuçlar, katılımcıların medeni durumlarının kültürel sermaye düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Bu durum, araştırmanın medeni durumun kültürel sermaye üzerindeki etkisini değerlendirmek için yeterli kanıt sağlamadığını göstermektedir.

Araştırma bulguları, cinsiyetin kültürel sermaye üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin cinsiyetine bağlı olarak, kültürel sermaye düzeylerinde farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların yönetim becerilerine ve karar alma süreçlerine yansiyebileceği düşünülebilir. Bu noktada, kadın yöneticilerin entelektüel birikim açısından daha yüksek performans sergilemeleri, onların yönetsel görevlerde başarılı olma potansiyeline sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmadaki bir diğer sonuç ise, katılımcıların görev türlerinin kültürel sermaye düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Araştırmanın görev türünün kültürel sermaye üzerindeki etkisini değerlendirmek için yeterli kanıt sağlamadığı sonucuna varılabilir.

Araştırmadaki bulgular, medeni durumun örgütsel kültür üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin medeni durumlarına bağlı olarak, destek kültürü düzeylerinde farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların çalışma ortamında iş birliğini etkileyebileceği düşünülebilir. Bu noktada, evli olan yöneticilerin destek kültürü açısından daha yüksek performans sergilemeleri, onların çalışanlarına yönelik destekleyici bir ortam yaratma potansiyeline sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırma sonuçları, katılımcıların görev türlerinin örgütsel kültür düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Araştırmanın görev türünün örgütsel kültür üzerindeki etkisini değerlendirmek için yeterli kanıt sağlamadığı sonucuna varılabilir.

#### Kültürel Sermaye Ölçeği Alt Boyutları:

- Entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler gözlenmiştir.
- Entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur.

#### Örgütsel Kültür Ölçeği Alt Boyutları:

- Güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır.
- Güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü düzeyleri genel olarak yüksek bulunmuştur.

#### Kültürel Sermaye Ölçeği ve Örgütsel Kültür Ölçeği Arasındaki İlişki:

- Kültürel sermaye ölçeği alt boyutları ile örgütsel kültür ölçeği alt boyutları arasında pozitif ve anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir.
- Entelektüel birikim ile güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ilişkiler bulunmuştur.
- Katılım ile güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir.
- Kültürel bilinç ile güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ilişkiler saptanmıştır.
- Kültürel potansiyel ile güç kültürü, rol kültürü, başarı kültürü ve destek kültürü arasında pozitif ilişkiler gözlenmiştir.

Bu bulgular, kültürel sermayenin ve örgütsel kültürün birbirleriyle bağlantılı olduğunu ve bir organizasyonun başarısı için önemli olduğunu göstermektedir. Yüksek kültürel sermaye düzeyi, olumlu bir örgütsel kültürün gelişimine katkıda bulunabilir. Bu nedenle, yöneticiler ve organizasyonlar, kültürel sermayenin güçlendirilmesi ve olumlu bir örgütsel kültürün desteklenmesi üzerinde odaklanmalıdır.

## TARTIŞMA

Bu çalışma, okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgulara göre, okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir kültürel sermayeye ve örgütsel kültüre sahip oldukları görülmektedir.

Toprakçı (2021) tarafından yapılan bir çalışmada öğretmenlerin kültürel sermaye yeterlik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde, Avcı (2015) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada da öğretmenlerin kültürel sermaye yeterliklerinin genel olarak yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgular, araştırmamızın sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Öte yandan, araştırmada elde edilen bir diğer sonuç, okul yöneticilerinin genel olarak yüksek düzeyde bir örgütsel kültüre sahip olduğudur. Kalkan (2020) tarafından yapılan bir çalışmada da öğretmenlerin görev yaptıkları eğitim kurumlarında güçlü bir okul kültürü olduğu belirtilmiştir. Bu sonuç da araştırmamızın bulgularıyla uyumlu bir şekildedir.

Araştırmada elde edilen sonuçlar, katılımcıların medeni durumlarının kültürel sermaye düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Benzer şekilde, Erdoğan (2019) tarafından yapılan bir çalışmada da okul yöneticilerinin kültürel sermaye düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre farklılık göstermediği belirtilmiştir. Bu bulgular, araştırmamızın sonuçlarını desteklemektedir. Sonuç olarak, bu çalışma, okul yöneticilerinin kültürel

sermaye düzeyleri ile okul kültürü arasındaki ilişkiyi incelemekte olup, elde edilen bulgular literatürde yapılan diğer çalışmalarla uyumlu bir şekildedir.

Araştırma bulguları, cinsiyetin kültürel sermaye üzerinde etkisi olduğunu göstermektedir. Yöneticilerin cinsiyetine bağlı olarak, kültürel sermaye düzeylerinde farklılıklar olabileceği ve bu farklılıkların yönetim becerilerine ve karar alma süreçlerine yansiyebileceği düşünülebilir. Erdoğan (2019), Güle (2019) ve Sullivan (2001) araştırmalarında cinsiyet faktörünün kültürel sermaye düzeyine etki etmediği sonucuna 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.

Araştırmadaki bir diğer sonuç ise, katılımcıların görev türlerinin kültürel sermaye düzeylerini etkilemediğini göstermektedir. Erdoğan (2019) ise öğretmenlerin çalıştıkları okul kademesine göre toplam kültürel sermaye yeterlikleri ve entelektüel birikim, katılım ve kültürel potansiyel alt boyutlarında anlamlı fark olduğu sonucuna varılmıştır. Avcı (2015), Gökalp (2018) ve Etiz (2019) araştırmalarında benzer sonuçlara rastlamışlardır.

## ÖNERİLER

Okul yöneticileri için kültürel sermayeyi geliştirmeye yönelik eğitim programları düzenlenmelidir. Bu programlar, entelektüel birikim, katılım, kültürel bilinç ve kültürel potansiyel gibi alt boyutlara odaklanabilir ve yöneticilerin bu alanlarda daha fazla bilgi ve beceri edinmelerine yardımcı olabilir.

Okul yöneticileri arasında iş birliği ve bilgi paylaşımını teşvik eden ortamlar oluşturulmalıdır. Böylece, farklı deneyimlere ve perspektiflere sahip yöneticiler arasında etkileşim sağlanarak kültürel sermaye daha da zenginleştirilebilir.

Okul yöneticileri, kültürel sermayeyi yönetme ve geliştirme konusunda liderlik rolü üstlenmelidir. Liderler, kültürel sermayenin önemini vurgulayarak çalışanları teşvik edebilir, kültürel değerleri destekleyen bir çalışma ortamı yaratabilir ve örnek davranışlar sergileyebilir.

Okullarda kültürel çeşitliliği değerlendiren ve farklı kültürel özelliklere sahip bireyleri kapsayan politikalar benimsenmelidir. Bu, yöneticilerin kültürel farklılıkları anlamalarını ve değerlendirmelerini sağlayarak kültürel sermayenin çeşitlilikten faydalanmasını sağlayabilir.

Yöneticilerin kültürel sermaye düzeylerini değerlendirmek için sürekli geri bildirim mekanizmaları kurulmalıdır. Bu geri bildirimler, yöneticilere güçlü yönlerini tanımlama ve geliştirme alanlarını belirleme fırsatı verebilir.

Okul yöneticilerinin okul kültürünü geliştirmek için yapacakları faaliyetlerde kolaylıklar sağlanmalı, bürokratik yazışmalardan uzak durulmalı ve yöneticiler baskılara karşı korunmalıdır. Bu şekilde, okul yöneticileri okul kültürünü artırmaya yönelik faaliyetlere odaklanabilirler.

Ayrıca, okul kültürünü geliştirmeye yönelik faaliyetleri olan okul yöneticileri ödüllendirilmelidir. Bu, yöneticilerin motive olmalarını sağlar ve daha fazla çaba göstermelerine teşvik eder. Ödüllendirme yöntemleri, başarılarına, yenilikçi yaklaşımlarına veya okulun genel başarısına dayanabilir.

Okul yöneticilerinin okul kültürünü geliştirmek için yaptıkları çabaların takdir edilmesi, çalışma ortamını olumlu yönde etkileyebilir. Bu, okulun diğer paydaşlarının da okul kültürüne katkıda bulunmalarını teşvik edebilir.

Sonuç olarak, okul yöneticileri için okul kültürünü geliştirmek için uygun bir ortamın sağlanması ve bu faaliyetleri ödüllendirmek, okul kültürünün güçlenmesine ve gelişmesine yardımcı olabilir.

## KAYNAKÇA

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. (2010). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri SPSS uygulamalı. *Sakarya: Sakarya Yayıncılık*.

Aslan, H. (2012). *Okul Müdürlerinin Liderlik Standartlarının Geliştirilmesi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Avcı, Y. E. (2016). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterliliklerinin İncelenmesi*. Gaziantep Üniversitesi.

Can, N. (2002). Değişim Sürecinde Eğitim Yönetimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 155-156. 03 31, 2023 tarihinde [https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli\\_Egitim\\_Dergisi/155-156/can.htm](https://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/155-156/can.htm) adresinden alındı

Erdoğan, S. (2019). *Okul Yöneticilerinin Kültürel Sermaye Düzeyleri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Ankara: Ankara Üniversitesi.

- Geylani, A. (2013). Okul Yönetiminde Kültürel Liderlik Yaklaşımı ve Toplumsal Boyutu. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Karatekin Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 1-23.
- İpek, C. (1999). *Resmi Liseler ile Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen-Öğrenci İlişkisi*. Ankara Üniversitesi.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
- Pituch, K. A., & Stevens, J. P. (2012). *Applied multivariate statistics for the social sciences*: Routledge
- Taymaz, H. (2021). *İlköğretim ve Ortaöğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Toprakçı, M. (2021). *Öğretmenlerin Kültürel Sermaye Yeterlikleri ile Örgütsel Sosyalleşme Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Siirt Üniversitesi.