

Okulların DNA Profilleri ile Öğretmenlerin Psikolojik Sermayeleri Arasındaki İlişki

Doç. Dr. Aynur B.BOSTANCI¹

Doç. Dr. Kazım ÇELİK²

Ümit KAHRAMAN³

Geliş Tarihi: 25.12.2017

Kabul Tarihi: 29.12.2017

Yayın Tarihi: 31.12.2017

Özet

Bu araştırmada okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma ilişki tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Araştırmanın evrenini Uşak ilinde çalışan öğretmenler, örneklemini ise ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan 308 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenler okulları daha çok esnek örgüt profilinde görmektedirler. Öğretmenler okullarının orta düzeyde askeri, tam zamanlı, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı, düşük düzeyde pasif saldırgan örgüt profilinde olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenlerin genel olarak psikolojik sermaye algı düzeyleri yüksektir. Psikolojik sermayenin boyutlarından güven ve özyeterlik düzeyleri çok yüksek düzeydedir ve diğer boyutlardan daha fazladır. Öğretmenlerin umut, iyimserlik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılıkları ise yüksek düzeydedir. Sağlıklı örgüt profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki esnek ve tam zamanlı örgüt ile orta düzey, askeri örgüt profili ile düşük düzeydedir. Okulların sağlıklı örgüt profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki ise negatif yönlü olarak bulunmuştur. Yine araştırmada okulun esnek örgüt ve tam zamanlı örgüt boyutlarının psikolojik sermayeyi anlamlı bir şekilde yordadığı görülmüştür. Okullarda sağlıklı örgüt profili özelliklerinin artırılmasına yönelik gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

Anahtar Kelimeler: Örgüt DNA'sı, pozitif psikoloji, psikolojik sermaye

The Relationship Between Psychological Capital of Teachers and DNA Profiles of Schools

Abstract

The aim of this research is to determine the relationship between psychological capital of teachers and dna profiles of schools. The research is a descriptive study in the relational screening model. The population of the research is composed of teachers working in Uşak and the sample is composed of 308 teachers working in primary, secondary and highschools. According to the results of the research; as for the teachers, schools are more in the profile of flexible organizations. Teachers think that their schools are at a moderate level of military, full-time, random and administrative-oriented, low-profile passive aggressive organizations. Teachers generally have high level of psychological capital perception. The levels of trust and self-efficacy of the psychological capital are very high and more than the other dimensions. The hope, optimism, extroversion and psychological endurance of the teachers' are high. There is a positive relationship between the healthy organization profiles and teachers' psychological capital. This relationship is at a low level with a flexible and full-time organization and a medium-level, military organization profile. The relationship between schools' unhealthy organization profiles and teachers' psychological capital has been found to be negative. Again in research, it has been seen that the school's flexible organization and full-time organizational dimensions significantly predict psychological capital. The essential studies should be done for increasing features of healthy organization profiles at schools.

Keywords: Organizational DNA, positive psychology, psychological capital

¹ Uşak Üniversitesi/Eğitim Fakültesi, aynur.bozkurt@usak.edu.tr

² Pamukkale Üniversitesi/Eğitim Fakültesi, kcelik@pau.edu.tr

³Sorumlu yazar. Pamukkale Üniversitesi/Eğitim ve Öğretim Planlama, ukahraman@pau.edu.tr

GİRİŞ

Her örgütün kendine özgü bir yapısı bulunmaktadır. Örgütlerin çalışma şekillerini anlayabilmek için, örgütün yapısını oluşturan her bir bileşenin işleyiş biçimi bilmek gerekmektedir (Mintzberg, 2014). Son yıllarda örgütleri yaşayan birer organizma olarak kabul ederek, her bir örgütün kendine has bir takım karakteristik özellikleri bulunduğu ve bu özelliklerin onu diğer örgütlerden ayırdığı düşünülmektedir. Bu düşünce Örgüt DNA'sı kavramıyla açıklanmaktadır. Govindarajan ve Trimble (2005) tarafından Örgüt DNA'sı bir örgüt içinde ki yapı, kültür, iş gören ve sistem döngüsü olarak tanımlanmaktadır. Döş (2013) örgüt DNA'sını, bir örgütün kimliği hatta parmak izi olarak görmekte ve her bir örgüt üyesinin ait olduğu örgütün DNA'sını taşıdığına inanmaktadır (Döş & Çetin, 2014). Adams ve Adams (1997) da, örgüt DNA'sını, canlıların DNA'sına benzetmekte ve örgütün DNA'sının örgütün kültürü olduğunu belirtmektedirler (Akt. Işık & Gürsel, 2009). Alan yazında örgüt DNA'sı hakkında yapılan bazı tanımlamalarda kültür yer alsa da, kültür kavramı aslında örgüt DNA'sını tam olarak açıklayamamaktadır. Çünkü Örgüt DNA'sı, içinde örgüt kültürü de barındıran bir çok etmenin tanımlanabilir ifadesidir. DNA, bir canlının tepeden tırnağa her türden bilgisini yani genlerini taşıyan temel bir harçtır. Örgüt DNA'sına da bu şekilde bakılmaktadır (Çetin, 2014). Örgüt DNA'sı örgütün kimliğini tanımlayan ve örgütsel faaliyetlerinin ifade edilmesine yardımcı olan unsurları içeren bir metafor ya da bir teoridir (Neilson, Pasternack & Nuys, 2005). Çetin'e (2014) göre örgüt DNA'sı; örgütleri, canlı organizmalar gibi gören ve bunun sonucu olarak da tıpkı örgüt kişiliği, kimliği ve imajı gibi insani kavramları örgütsel çalışmalara katmaya çalışan çabaların bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütlerin canlı bir organizma gibi kendilerine ait genleri vardır ve örgüt DNA'sı örgütlerin karar almalarında ve sosyal ilişkilerinde etkilidir (Bancar, 2016). Örgütün DNA'sının ne olduğunu belirlemedeki amacın en temel sebebi, tüm iş görenler gibi bir ömre sahip örgütlerin hayatta kalma sürelerini uzatarak, örgütteki kritik iyileştirmelerin neler olabileceğini belirleyebilmektir (Onay & Ergüden, 2012).

Örgütler DNA profillerine göre dördü sağlıklı, üçü sağlıklı olmak üzere yedi tip olarak sınıflandırılmaktadır. Esnek, askeri ve tam zamanlı örgüt yapıları sağlıklı örgütler olarak görülürken, pasif saldırgan örgüt, yönetim ağırlıklı örgüt, fazla büyümüş örgüt ve gelişigüzel örgütler sağlıklı örgütler olarak görülmektedirler. DNA yapılarına göre sağlıklı ve sağlıklı örgüt tipleri şu şekilde açıklanabilmektedir (Neilson, Pasternack & Mendes, 2004; Verschoor, 2004; Aguirre, Howell, Kletter & Neilson, 2005; Çetin, 2014; Çandır, 2005; Rashid & Chalab, 2007; Sürgevil & Budak, 2010; Onay & Ergüder, 2012; Döş, 2013; Döş & Çetin, 2014; Bancar, 2016, Akt. Bostancı, Akçadağ, Kahraman, & Tosun, 2016): Sağlıklı örgüt tiplerinden olan esnek örgüt, "olabildiği kadar en iyisini yaparız" sloganı ile değişimlere hızla adapte olabilmek için esnek olan ve ileriye dönüklük yönü gelişmiş örgüttür. Esnek örgütler gerektiğinde yönetim stratejileri, iş gören çalışmaları ve koşullar yönünden katı kurallar yerine, kendini esnetilebilir bir yapıdadır. Askeri örgüt, "belirli bir düzene uyarız" sloganını benimsemiştir. Üst düzey yöneticilerden oluşan bir takım tarafından yönetilen, herkesin rolünü bildiği ve oynadığı örgüt tipidir. Yöneticiler, örgütü başarıya ulaştırmak için iş görenleri üzerinde güç ve yetkisini kullanmaktadırlar. Bir yönetim mekanizması olduğundan sürekli kendini düzeltebilen örgütlerdir. Son olarak sağlık örgüt tiplerinden tam zamanlı örgüt, "kıl payı başarırız" sloganına sahiptir. Değişime adapte olma ve hazırlanma konusunda yavaş olsa da, büyük resmi gözden kaçırmadan değişimlere cevap verebilen örgüttür. Sağlıklı örgüt tiplerinden pasif-saldırgan örgüt, "Herkes hem fikir ama hiçbir şey değişmiyor" sloganıyla anlatılabilmektedir. Fikir birliğinin sağlandığı, herkesin değişimin gerekliliğine inandığı, bununla birlikte düşüncenin hayata geçirilmesi konusunda hiçbir şeyin yapılmadığı ve değişimin sağlanamadığı örgütlerdir. Sağlıklı örgüt tiplerinden yönetim ağırlıklı örgütü ise "Biz örgütünüz, yardım etmek için buradayız" sloganı açıklamaktadır. Bu tip örgütlerde çok sayıda yönetim kademesi bulunmasından dolayı, örgüt

hantaldır. Yöneticiler, rutinlerle ilgilenmekten, çevredeki gelişimleri geç fark etmektedirler. Fazla büyümüş örgütte sağlıklı örgüt tipi olarak görülmektedir. Bu örgüt “Eski güzel günler, cesur bir dünya ile buluşuyor” sloganı ile anlatılmaktadır. Örgüt yönetilemeyecek kadar büyüdüğünden en küçük değişimlere bile zamanında uyum sağlayamayan örgütlerdir. Gelişigüzel (rastgele) çalışan örgütü “Bırak 1000 çiçek açsın” sloganı açıklamaktadır. Örgüt içi zeki, motive ve yetenekli çalışan bulunmakla birlikte ortak amaç için bir araya gelemedikleri görülmektedir. Örgütte aynı anda, aynı yöne bakmadığından kontrol zorlaşmaktadır. Açıklamalardan anlaşılacağı gibi, sağlıklı örgüt profiline sahip örgütlerin yönetim stratejileri iyi olan, değişimlere kolayca uyum sağlayabilen, deneyimlere göre hareket eden, yetenek ve güven düzeyi yüksek, proaktif, herkesin rolünü bildiği, iş görenlerin ihtiyaç duyduğu koşullara sahip ve çalışma ortamı iş görenlerini özendirici yapıya sahip olan örgütler olduğu belirtilmektedir (Neilson, Pasternack & Mendes, 2004; Çetin, 2014; Çandır, 2005; Sürgevil & Budak, 2010; Onay & Ergüder, 2012; Döş, 2013; Döş & Çetin, 2014; Bancar, 2016). Dolayısı ile sağlıklı DNA profiline örgütlerde, iş görenlerin psikolojik sermayelerinin daha yüksek olabileceği bu durumda düşünülebilmektedir

Araştırmanın diğer değişkeni olan pozitif psikolojik sermaye genel itibarıyla kim olduğumuzdan öte, şu an en iyi olma ve gelecekte ne olacağımız ile ilgili bir kavramdır. Psikolojik sermaye çalışanların psikolojik kaynakları olan umut, iyimserlik, öz-yeterlilik ve psikolojik dayanıklılık olarak ifade edilmektedir (Erkmen & Esen, 2013). Pozitif psikolojik sermaye, bir bireyin pozitif psikolojik durumunun gelişimi olarak tanımlanabilmektedir. Luthans ve diğerlerine göre (2007) psikolojik kaynaklar şu şekilde açıklanabilmektedir. 1) Öz yeterlilik, zorlu görevlerde başarılı olmak için gerekli çabayı koymaya yönelik kendi yetenekleri ile ilgili duyulan güven veya inanç; (2) İyimserlik, şimdi ve gelecekte başarılı olmaya yönelik olumluluk; (3) Umut, gerektiğinde başarılı olmak için kendini hedeflere yönlendirme; (4) Psikolojik dayanıklılık, başarıya ulaşmak ve devamlı kılmak için sorunların üstesinden gelme durumudur (Avey, Nimnicht & Pigeon, 2010). Psikolojik sermaye düzeyleri yüksek olan öğretmenlerin başarı inançları yüksek, sorunlarla karşılaştığında farklı çözümler üretebilen, zorluklar karşısında direnç gösterebilen kişiler oldukları söylenebilir (Erkmen & Esen, 2013). Psikolojik sermayenin bileşenleri olan öz yeterlik, iyimserlik, umut ve psikolojik dayanıklılığın örgüt içi yaşantıya çeşitli şekillerde etki etmektedir. Öz yeterlik düzeyi yüksek olan iş görenler hedeflerine ulaşmak için kararlılıkla çalışmakta, başarı inançları yüksek olmaktadır. İyimserlik düzeyi yüksek olan iş görenler yaptıkları işlerin sonucu ve geleceğe yönelik olumlu tutum içerisinde olmaktadır. Umut düzeyi yüksek olanlar sorunlara çok yönlü yaklaşım farklı çözümler düşünebilmektedirler. Psikolojik dayanıklılığı yüksek olan iş görenler ise risklere ve aksaklıklara karşı direnç gösterebilmektedir (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011). Türkiye’de performans ağırlıklı olarak psikolojik sermaye tarafından, psikolojik sermayenin ise özellikle yetkinlik algısı ve daha sonra örgüt desteği ve özerklik tarafından belirlendiği görülmektedir. Zaten günümüzde örgütler, iş görenlerindeki olumsuz yönler eğilmek yerine özellikle olumlu yanları ortaya çıkarmaya uğraşan ve pozitif psikolojiden feyz alan yaklaşımlara yönelmeyi tercih etmektedirler (Uslu, 2014). Bu anlamda örgüt DNA’sının çalışanların psikolojik sermayesini etkilediği söylenebilir. Psikolojik sermaye genel itibarıyla, bireyin kim olduğundan öte, en iyi olma ve gelecekte ne olacağı ile ilgilidir (Erkmen & Esen, 2013). Günümüzde örgütler, çalışanlarındaki olumsuz yönler eğilmek yerine özellikle olumlu yanları ortaya çıkarmaya uğraşan ve pozitif psikolojiden feyz alan yaklaşımlara yönelen yöntemleri tercih etmektedirler. Özellikle 2000’li yıllardan sonra ortaya konulan çalışmalarda öz-yeterlilik, iyimserlik, umut ve dayanıklılığa dayalı olarak gelişen, bireylerin pozitif psikolojik durumlarına odaklanılmaktadır. Psikolojik sermaye, örgüt üyelerinin ortaya koyduğu davranışlarla örgüt çıktıları arasında bağlantı kurmaktadır (Keser & Kocabaş, 2014; Uslu, 2014).

Okulların DNA profilleri, okulların genel olarak nasıl bir kültüre sahip olduklarını da gösterebilir. Sağlıklı profillere sahip okullarda öğretmenler değişime daha açık, çevresindeki değişimlere daha çabuk adapte olabilen ve etkili yönetime sahiptirler. Bu profile sahip okullardaki öğretmenlerin psikolojik sermayeleri daha yüksek düzeyde olması beklenmektedir. Luthans ve diğerlerine (2007) göre iş görenler ve yöneticiler destekleyici olmayan örgüt ortamlarında enerjilerini olumlu yönlerde kullanamayarak hayal kırıklığına uğrayabilmektedir. Her ne kadar yüksek umutlu kişiler kötü örgütsel şartlara rağmen bir müddet iyi bir performans sergileseler de zamanla iş tatminleri, örgüte olan bağlılıkları ve işlerinden duydukları mutlulukları azalmakta ve bu iş görenlerin performansları olumsuz etkilenmektedir. Bundan dolayı; destekleyici örgüt ortamları, yatay ve organik örgüt yapıları ile daha açık ve şeffaf iletişim kanalları, katılımcı karar verme mekanizmaları, güçlendirme ve diğer esnek uygulamalar örgütlerde umut dolu bir kültür yaratarak iş görenlerin inisiyatif ve sorumluluk alabilmelerini, hesap verilebilir olmayı kabullenmelerini ve kendilerine karşı daha adil davranıldığını hissetmelerini sağlayarak iş görenlerin daha umut dolu olmasını sağlamaktadır (Akt: Bitmiş, 2014). Alan yazında yer alan çalışmalar, örgüt yapılarının iş görenlerin öz-yeterlik, umut, iyimserlik ve dayanıklılıklarını arttırarak psikolojik sermaye açısından daha güçlü bir donanımına sahip olmalarına imkan verdiğini, bunun ise verimlilik ve performans gibi çıktılarda etkili olduğunu dile getirmektedirler (Büyükgöze & Kavak, 2017) Birçok bilimsel araştırma, çalışanların sahip olduğu psikolojik sermaye düzeyinin hem iş gören performansı üzerinde anlamlı etkisinin olduğunu ortaya koymuştur (Avey, Reichard, Luthans ve Mhatre, 2011; Goldsmith, Veum ve Darity, 1997; Luthans, Vogelgesang ve Lester, 2006; Paterson, Luthans ve Jeung, 2014; Sun, Zhao, Yang ve Fan, 2012; Akt. Büyükgöze, 2014). Yine alan yazında Büyükgöze (2014), Sünkür (2014), Tösten (2015), Koçak ve Temiz (2016), Akman(2016), Büyükgöze ve Kavak (2017), Kaya, Balay ve Demirci (2014), Akman (2016), Kalman ve Sunmak (2016) ve Ocak ve Güler (2017) tarafından yapılan öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik çalışmalar bulunduğu görülmektedir. Araştırmanın diğer değişkeni olan örgüt DNA'sına yönelik ise, daha az çalışmaya rastlanmaktadır. Okulların DNA profiline yönelik Çetin (2014) Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun (2016), Tosun (2017) ve Bostancı, Tosun, Doğan ve Çavuş (2017) tarafından yapılan araştırmalar bulunmaktadır. Yine Çandır (2005), Onay ve Ergüder (2012), Baskin (1995) Rashid ve Chalab (2007) ve Soroush, Esfahani ve Poorfarahmand (2013) eğitim örgütleri dışındaki örgütlerde, örgüt DNA'sı ile ilgili çalışmalar yapmışlardır. Ancak alan yazında araştırmanın birbiriyle ilişkili olabileceği düşünülen iki değişkeninin ilişkisine yönelik bir araştırmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmanın bu anlamda var olan boşluğu doldurmaya yönelik katkısı olacağı umulmaktadır. Bunun yanında son zamanlarda örgütlerde pozitif örgüt bilimi yansımalarına yönelik anlayışın iş görenlerin performansı ve verimlilik artışında önemli bir katkısı olduğu bilindiğinden, üst yönetimin örgütsel yapıya ve iş görenlerin güçlü yönlerine eğilmesi ve bu yetkinlikleri güçlendirmesine yönelik örgütsel uygulamalar geliştirmeleri gerekmektedir (Uslu, 2014). Çünkü rekabet edebilirlik, değişime uyum sağlayabilme ve girişimcilik gibi becerilere sahip insan yetiştirmeye yönelik olarak okulların, talepleri karşılayabilmeleri, eğitimcilerin inisiyatif alabilmelerine ve hızlı değişimi okullara ve sınıflara yansıtabilme esnekliğine sahip olan örgütsel yapı ve düzenlemelere bağlıdır (Cerit, 2012). Bu sebeple okulların DNA profillerinin tespit edilmesi ve bu DNA profillerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerine etkisinin ortaya konulması okulların performansı için önem taşımaktadır.

Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemektir. Bu amaçla aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin okullarının DNA profiline yönelik algıları nedir?
2. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik algı düzeyleri nedir?
3. Öğretmenlerin örgüt DNA'sı algıları ve psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algıları çalıştıkları okul düzeyine ve kıdemlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Okulların DNA profilleri, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini yordamakta mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Okulların örgüt DNA'sı profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi ölçmeyi amaçlayan araştırma, ilişkisel tarama modelinde betimsel bir çalışmadır. Bu çalışmada örgüt DNA'sı profili ile psikolojik sermaye değişkenlerinin birlikte değişim varlığını belirlemek için öğretmen görüşleri taranmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Uşak'ta görev yapan 3700 öğretmenden oluşmaktadır. Örneklem seçiminde kuramsal örneklem büyüklüğü çizelgesinden yararlanılmıştır (Balci, 2011). Belirlenen örneklem büyüklüğüne göre örneklemin belirlenmesinde basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Tüm Uşak merkez ilçesindeki okullar arasında çekilen kura sonucu 308 ilkököl, ortaokul ve lise öğretmeni araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin 82'si (%26,62) ilkökölde, 120'si (%38,96) ortaokulda, 106'sı (%34,42) ise lisede görev yapmaktadır. Öğretmenlerin kıdemlerine 87'si (%28,25) 1-10 yıl, 122'si (%39,61) 11-20 yıl, 99'u (%32,14) ise, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Araçları

Araştırma okulların DNA profillerini belirlemek üzere Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilen "Örgüt DNA'sı Ölçeği", öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerini ölçmek için, Tösten ve Özgan (2014) tarafından geliştirilen "Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği" kullanılmıştır.

Örgüt DNA'sı ölçeği: Örgüt DNA'sı ölçeği 6 boyut ve 28 maddeden oluşmaktadır. Ölçek boyutları ile belirlenen örgüt profilleri; esnek örgüt, askeri örgüt, tam zamanlı örgüt, gelişigüzel örgüt, yönetim ağırlıklı örgüt ve pasif saldırgan örgüttür. Ölçekteki maddelerin ve altı boyutlu yapının bu çalışmadaki örneklem grubu ile uyumunu belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin örnekleme uygunluğu doğrulanmıştır (RMSEA=0,065; $\chi^2/df=2,28$; CFI=0,93). Ölçeğin Çetin ve Döş (2014)'ün çalışmalarında gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde boyutların güvenilirlik katsayıları 0,71 ile 0,86 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise, Cronbach's Alpha değerleri 0,72 ile 0,90 arasında hesaplanmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeği: Psikolojik sermaye ölçeği 6 boyut ve 26 maddeden oluşmaktadır. Ölçeğin boyutları, öz yeterlilik, iyimserlik, güven, dışadönüklük, psikolojik dayanıklılık ve umut olarak isimlendirilmiştir. Ölçek maddelerinin ve 6 boyutlu yapının bu çalışmadaki veriler ile uyum gösterip göstermediğini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizinde, ölçeğin örnekleme uygunluğu doğrulanmıştır (RMSEA=0,075;

$\chi^2/df=2,72$; $CFI=0,92$). Ölçeğin Tösten ve Özgan (2014)'in çalışmalarında gerçekleştirilen güvenilirlik analizinde boyutların güvenilirlik katsayıları 0,73 ile 0,93 arasında değişmektedir. Bu çalışmada ise Cronbach's Alpha değerlerinin 0,82 ile 0,98 arasında olduğu görülmektedir.

Verilerin Analizi

Verilere yapılması gereken analizler için öncelikle normallik testi yapılmıştır. Elde edilen çarpıklık ve basıklık katsayısının istenen değerler arasında olması sebebiyle analizlerde normal dağılım testleri uygulanmıştır. Yapılan normallik testinde bütün boyutlarda çarpıklık ve basıklık katsayıları alan yazında verilerin normal dağılımı için kabul gören -1,5 ile +1,5 arasında bulunmaktadır (Tabachnick & Fidell, 2015). Öğretmenlerin örgüt DNA'sı algıları ve psikolojik sermaye düzeylerine ilişkin algılarının çalıştıkları okul düzeyine ve kıdemlerine göre farklılık gösterip göstermediğine yönelik verilerin analizinde tek yönlü varyans analizi, ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılık olan boyutlarda farkın hangi gruplardan kaynaklandığını bulmak için Tukey testi kullanılmıştır. Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algıları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığına ise Pearson Korelasyon Katsayısı analizi ile bakılmıştır. Yine okulların DNA profillerinin öğretmenlerin psikolojik sermayelerini yordayıp yordamadığına yönelik bulgulara ulaşmak için regresyon analiz tekniğinden faydalanılmıştır.

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmanın alt problemlerine göre, verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular ve yorumlarına yer verilmiştir. Aşağıdaki Tablo 1'te öğretmenlerin örgüt DNA'sı algıları düzeylerine ait betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 1. Öğretmenlerin örgüt DNA'sı algılarına yönelik betimsel istatistikler

Örgüt DNA'sı	\bar{x}	Ss
Esnek örgüt	3,33	0,88
Askeri örgüt	3,09	0,70
Tam zamanlı örgüt	3,08	1,01
Gelişigüzel örgüt	2,80	0,83
Yönetim ağırlıklı örgüt	2,63	0,91
Pasif saldırgan örgüt	2,54	0,94

Tablo 1'den anlaşılacağı üzere öğretmen görüşlerine göre okullar daha çok esnek örgüt profiline sahiptir ($\bar{x} = 3.33$). Öğretmenler okullarının sağlıklı örgüt profilleri olan gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgütler olduğu görüşüne az, askeri, tam zamanlı örgüt olduğuna orta düzeyde katılmaktadırlar. Tablo 2 de öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre okullarının DNA profillerine yönelik görüşleri arasında fark olup olmadığına yönelik analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 2. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre örgüt DNA'sı profiline ilişkin algılarına yönelik varyans analizi sonuçları

Örgüt DNA'sı	Okul Düzeyi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Esnek	İlkokul (A)	82	3,81	0,84	17,99	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,16	0,93			A-C
	Lise (C)	106	3,15	0,72			
Askeri	İlkokul (A)	82	3,41	0,76	12,94	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,02	0,68			A-C
	Lise (C)	106	2,92	0,60			
Tam zamanlı	İlkokul (A)	82	3,62	0,89	17,67	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	2,92	1,10			A-C
	Lise (C)	106	2,84	0,84			
Gelişigüzel	İlkokul (A)	82	2,35	0,80	18,19	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	2,91	0,84			A-C
	Lise (C)	106	3,01	0,70			
Yönetim Ağırlıklı	İlkokul (A)	82	2,14	0,84	18,14	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	2,81	0,83			A-C
	Lise (C)	106	2,81	0,90			
Pasif Saldırgan	İlkokul (A)	82	2,01	0,91	19,98	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	2,75	0,89			A-C
	Lise (C)	106	2,63	0,87			

Öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyine göre okulların DNA profillerine yönelik algıları arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p < 0,05$). İlkokullarda çalışan öğretmenler okullarının ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere göre okullarını daha esnek [$F_{(2-308)}=17,99; p < 0,05$], askeri [$F_{(2-308)}=12,94; p < 0,05$] ve tam zamanlı [$F_{(2-308)}=17,67; p < 0,05$] örgüt olarak görmektedirler. Ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler ise, okullarının DNA profilini daha çok gelişigüzel [$F_{(2-308)}=18,19; p < 0,05$], yönetim ağırlıklı [$F_{(2-308)}=18,14; p < 0,05$], ve pasif saldırgan [$F_{(2-518)}=19,98; p < 0,05$] olarak görmektedirler. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullarının DNA profillerini, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere göre daha sağlıklı olarak gördükleri söylenebilir. Ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler ise okullarının sağlıklı örgüt profiline sahip olduğu görüşüne sahiptirler. Tablo 3'te öğretmenlerin kıdemlerine göre okullarının DNA profillerine yönelik algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin kıdemlerine göre okulların örgüt DNA'sı profiline yönelik algılarına ilişkin varyans analizi sonuçları

Örgüt DNA'sı	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Esnek	1-10 (A)	87	2,99	0,85	13,31	0,00	A-B
	11-20 (B)	122	3,32	0,90			A-C
	21 + (C)	99	3,63	0,79			B-C
Askeri	1-10 (A)	87	2,92	0,66	5,96	0,00	A-C
	11-20 (B)	122	3,07	0,71			
	21 + (C)	99	3,27	0,72			

Tam zamanlı	1-10 (A)	87	2,61	1,03	20,68	0,00	A-B
	11-20 (B)	122	3,07	0,97			A-C
	21 + (C)	99	3,51	0,87			B-C
Gelişigüzel	1-10 (A)	87	3,04	0,81	5,07	0,00	A-B
	11-20 (B)	122	2,72	0,84			A-C
	21 + (C)	99	2,69	0,80			
Yönetim Ağırlıklı	1-10 (A)	87	2,85	0,94	3,58	0,03	A-C
	11-20 (B)	122	2,57	0,86			
	21 + (C)	99	2,51	0,93			
Pasif Saldırgan	1-10 (A)	87	2,75	0,86	3,99	0,02	A-C
	11-20 (B)	122	2,54	0,96			
	21 + (C)	99	2,36	0,97			

Tablo 3 de görüleceği gibi, tüm örgüt DNA'sı boyutlarında kıdemlerine göre öğretmenlerin algıları arasında anlamlı farklılık görülmektedir ($p < 0,05$). Kıdemi daha yüksek olan öğretmenler okullarını daha esnek [$F_{(2-308)}=13,31$; $p < 0,05$], askeri [$F_{(2-308)}=5,96$; $p < 0,05$] ve tam zamanlı [$F_{(2-308)}=20,68$; $p < 0,05$] örgüt olarak görmektedirler. Kıdemi az olan öğretmenler ise okullarını daha gelişigüzel [$F_{(2-308)}=5,07$; $p < 0,05$], yönetim ağırlıklı [$F_{(2-308)}=3,58$; $p < 0,05$] ve pasif saldırgan [$F_{(2-308)}=3,99$; $p < 0,05$], örgüt olarak nitelendirmektedirler. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre öğretmenler, kıdemleri arttıkça okullarını daha sağlıklı örgüt olarak görmektedirler. Tablo 4'te öğretmenlerin psikolojik sermayelerine ilişkin betimsel istatistikler yer almaktadır.

Tablo 4. Öğretmenlerin psikolojik sermayelerine yönelik betimsel istatistikler

Psikolojik sermaye	\bar{x}	Ss
Öz yeterlik	4,23	0,66
İyimserlik	4,02	0,75
Güven	4,33	0,65
Dışadönüklük	4,00	0,72
Psikolojik dayanıklılık	4,00	0,70
Umut	4,10	0,72
Toplam	4,10	0,59

Tablo 4'te de görüleceği gibi öğretmenlerin ($\bar{x} = 4.10$) psikolojik sermaye düzeyleri çok yüksektir. Öğretmenler psikolojik sermayenin güven düzeyine, diğer psikolojik sermaye boyutlarına göre daha yüksek düzeyde sahiptirler. Tablo 5'te öğretmenlerin psikolojik sermaye çalıştıkları okul düzeyine göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesine yönelik analiz sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre psikolojik sermaye düzeyleri varyans analizi sonuçları

Psikolojik Sermaye	Okul Düzeyi	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Öz yeterlik	İlkokul (A)	82	4,44	0,87	5,96	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	4,16	0,75			A-C
	Lise (C)	106	4,14	0,87			
İyimserlik	İlkokul (A)	82	4,20	0,85	3,36	0,03	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,92	0,67			
	Lise (C)	106	4,00	0,91			
Güven	İlkokul (A)	82	4,57	0,47	9,93	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	4,16	0,71			A-C
	Lise (C)	106	4,32	0,65			
Dışadönüklük	İlkokul (A)	82	4,20	0,67	6,00	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,85	0,71			
	Lise (C)	106	4,01	0,73			
Psikolojik dayanıklılık	İlkokul (A)	82	4,23	0,62	6,34	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,88	0,71			A-C
	Lise (C)	106	3,95	0,73			
Umut	İlkokul (A)	82	4,28	0,63	4,90	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,96	0,79			
	Lise (C)	106	4,10	0,67			
Psikolojik Sermaye	İlkokul (A)	82	4,31	0,53	8,15	0,00	A-B
	Ortaokul (B)	120	3,98	0,62			A-C
	Lise (C)	106	4,08	0,56			

Tablo 5'te yer alan sonuçlara göre, öğretmenlerin çalıştıkları okul düzeyi değişkenine göre psikolojik sermaye düzeyleri tüm boyutlarda anlamlı farklılık göstermiştir ($p < 0,05$). İlkokullarda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik [$F_{(2-308)}=5,96$; $p < 0,05$], iyimserlik [$F_{(2-308)}=3,36$; $p < 0,05$], güven [$F_{(2-308)}=9,93$; $p < 0,05$], dışadönüklük [$F_{(2-308)}=6,00$; $p < 0,05$], psikolojik dayanıklılık [$F_{(2-308)}=6,34$; $p < 0,05$] umut [$F_{(2-308)}=4,90$; $p < 0,05$] ve psikolojik sermaye toplam $F_{(2-308)}=8,15$; $p < 0,05$] düzeyleri ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Öz yeterlik, güven ve psikolojik dayanıklılık boyutlarındaki farklılık ilkökul ile ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin algıları arasında iken; iyimserlik, dışadönük ve umut boyutlarında fark ilkökul ve ortaokulda çalışan öğretmenler arasındadır. Tablo 6'da öğretmenlerin kıdemlerine göre psikolojik sermaye düzeylerine yönelik varyans analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin kıdemlerine göre psikolojik sermaye düzeyleri varyans analizi sonuçları

Psikolojik Sermaye	Mesleki Kıdem	N	\bar{x}	Ss	F	p	Fark
Öz yeterlik	1-10 (A)	87	4,18	0,77	0,43	0,65	Yok
	11-20 (B)	122	4,26	0,65			
	21 + (C)	99	4,25	0,59			

İyimserlik	1-10 (A)	87	3,94	0,85	0,99	0,37	Yok
	11-20 (B)	122	4,04	0,76			
	21 + (C)	99	4,09	0,65			
Güven	1-10 (A)	87	4,21	0,74	2,75	0,07	Yok
	11-20 (B)	122	4,34	0,67			
	21 + (C)	99	4,44	0,54			
Dışadönüklük	1-10 (A)	87	3,84	0,75	3,63	0,03	A-C
	11-20 (B)	122	4,01	0,73			
	21 + (C)	99	4,13	0,68			
Psikolojik dayanıklılık	1-10 (A)	87	3,76	0,78	8,92	0,00	A-B
	11-20 (B)	122	4,02	0,69			
	21 + (C)	99	4,19	0,61			
Umut	1-10 (A)	87	3,96	0,89	2,42	0,09	Yok
	11-20 (B)	122	4,14	0,69			
	21 + (C)	99	4,18	0,60			
Psikolojik sermaye	1-10 (A)	87	3,97	0,65	3,91	0,02	A-C
	11-20 (B)	122	4,12	0,59			
	21 + (C)	99	4,20	0,51			

Tablo 6'dan da anlaşılacağı üzere, öğretmenlerin kıdemleri arttıkça psikolojik sermaye [$F_{(2-308)}=3,91$; $p<0,05$] düzeyleri de artmaktadır. Kıdeme göre öğretmen algıları arasında dışadönüklük [$F_{(2-308)}=3,63$; $p<0,05$] ve psikolojik dayanıklılık [$F_{(2-308)}=8,92$; $p<0,05$] boyutlarında ve psikolojik sermayenin toplamında [$F_{(2-308)}=3,91$; $p<0,05$] farklılık bulunmaktadır ($p<0,05$). Kıdeme göre öğretmen algıları arasında öz yeterlik [$F_{(2-308)}=3,63$; $p>0,05$], iyimserlik [$F_{(2-308)}=3,63$; $p>0,05$], güven [$F_{(2-308)}=3,63$; $p>0,05$] ve umut [$F_{(2-308)}=3,63$; $p>0,05$] boyutlarında ise farklılık görülmemektedir. Tablo 7'de öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri ile, okullarına yönelik DNA profili algıları arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik korelasyon analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo 7. Örgüt DNA'sı ile psikolojik sermaye düzeyi arasındaki ilişki

Örgüt Profili	Öz yeterlik	İyimserlik	Güven	Dışa Dönüklük	Psikolojik Dayanıklılık	Umut	Psikoloji Sermaye
Esnek	,216**	,276**	,199**	,245**	,310**	,261**	,306**
Askeri	,170**	,174**	,102	,149**	,187**	,139*	,188**
Tam zamanlı	,185**	,291**	,153**	,296**	,350**	,218**	,312**
Gelişi güzel	-,193**	-,179**	-,121*	-,178**	-,154**	-,117*	-,193**
Yönetim ağırlıklı	-,273**	-,250**	-,188**	-,249**	-,218**	-,248**	-,286**
Pasif saldırgan	-,230**	-,263**	-,199**	-,219**	-,237**	-,222**	-,277**

** Korelasyon $p<0,01$ düzeyinde anlamlıdır * Korelasyon $p<0,05$ düzeyinde anlamlıdır

Pearson korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında bir değer alabilmektedir. Korelasyonun 0 çıkması iki değişken arasında ilişkinin olmadığını göstermektedir. İki değişken arasındaki korelasyon katsayısı 0,10-0,29 arası düşük, 0,30-0,49 arası orta, 0,50-1,0 arası yüksek olarak tanımlanmaktadır (Pallant, 2016). Tablo 7'ye göre göre okulların örgüt profili ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasında anlamlı ilişkiler vardır. Okulun DNA profilinin esnek örgüt olması ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü orta düzey, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut arasında pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki bulunmuştur. Okul DNA profilinin «askeri örgüt» olması ile öz yeterlik, iyimserlik, psikolojik dayanıklılık, dışadönüklük ve umut arasında pozitif yönde düşük dereceli ilişki bulunurken, güven ile anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Okulun DNA profilinin tam zamanlı örgüt olması ile psikolojik dayanıklılık arasında pozitif yönlü orta düzey, öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışadönüklük ve umut arasında pozitif yönde düşük dereceli bir ilişki tespit edilmiştir. Yine okulların gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt DNA profili ile psikolojik sermayenin tüm boyutları arasında negatif yönlü düşük dereceli bir ilişki mevcuttur. Korelasyon tablosu sonuçlarına göre; sağlıklı örgüt profilleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler pozitif yönlü iken, sağlıksız örgüt profilleri ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki negatif yönlüdür. Psikolojik sermayenin tamamı ile esnek, askeri ve tam zamanlı örgüt profilleri arasında pozitif yönlü anlamlı ilişki vardır. Bu ilişki esnek ve tam zamanlı örgüt ile orta düzey, askeri örgüt profili ile düşük düzeydedir. Gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt arasında ise negatif yönlü düşük dereceli ilişki vardır. Sağlıksız örgüt profilleri arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri azalmaktadır. Tablo 8'de örgüt DNA'sının psikolojik sermayeyi yordamasına ilişkin regresyon sonuçları görülmektedir.

Tablo 8. Örgüt DNA'sının psikolojik sermayeyi yordamasına ilişkin regresyon sonuçları

Yordanan değişken: Psikolojik sermaye					
Yordayıcı Değişken	B	Standart Hata	β(Beta)	t	p
Sabit	3,09	.284		10,898	.00
Esnek örgüt	0,177	.059	.24	3,014	.00
Askeri örgüt	0,064	.057	.07	1,112	.27
Tam zamanlı örgüt	0,106	.051	.16	2,104	.03
Gelişigüzel örgüt	0,123	.071	.15	1,734	.08
Yönetim ağırlıklı örgüt	0,100	.070	-.14	-1,420	.16
Pasif saldırgan örgüt	0,107	.064	-.16	-1,662	.10
R= .521	R²=.272				
F_(6,301)= 16,556	P= .000				

Regresyon analizi sonuçlarının yer aldığı Tablo 8'e göre, örgüt DNA'sı boyutları olan esnek, askeri ve tam zamanlı DNA profilleri, psikolojik sermayeyi anlamlı şekilde yordadığı anlaşılmaktadır. Okulların Örgüt DNA'sı boyutları, öğretmenlerin psikolojik sermayesindeki varyansın yaklaşık %27'sini açıklamaktadır (R= .521, R²= .272, p< .01). Yordayıcı değişken olan örgüt DNA'sı boyutlarının psikolojik sermayeyi yordayan regresyon analizinin t değerleri incelendiğinde esnek örgüt, askeri ve tam zamanlı örgüt (p< .01) profillerinin öğretmenlerin psikolojik sermayesini

anlamli bir şekilde yordadığı görülmektedir. Okulların esnek örgüt profili olmasına yönelik bir birimlik artış, öğretmenlerin psikolojik sermayesini 0,24 birim artırırken, tam zamanlı örgüt profili olmasına yönelik 1 birimlik artış, psikolojik sermayeyi 0,16 birim artırmaktadır. Diğer Okullarda bulunan örgüt DNA profillerinin ise öğretmenlerin psikolojik sermayesini yordamadığı görülmektedir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenler okullarının genel olarak esnek örgüt DNA profilinde olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca öğretmenler okullarının orta düzeyde askeri, tam zamanlı, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı profile sahip olduğunu, az düzeyde de pasif saldırgan profilini taşıdığını belirtmişlerdir. Bu sonuçlara göre, öğretmenlerin okullarının daha çok sağlıklı örgüt DNA profillerine sahip olduğu düşüncesinde oldukları söylenebilmektedir. Çetin (2014) de araştırmasında öğretmen görüşlerine göre, ortaokulların genel olarak esnek örgüt DNA'sına sahip olduğunu tespit etmiştir. Yine Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun (2016) ve Tosun da (2017) çalışmalarında öğretmenlerin genel olarak okulların örgüt DNA'sını profilinin esnek örgüt tipinde olduğu ve öğretmen görüşlerine göre okulların askeri ve tam zamanlı örgüt özelliğini orta düzeyde, yönetim ağırlıklı, gelişigüzel ve pasif saldırgan örgüt olma özelliğini az düzeyde taşıdığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Araştırmanın bu araştırmalarla benzer sonuçlar taşıdığı görülmektedir. Esnek örgüt, adhokrasi kültürü olan organik yapı, girişimci, yenilikçi ve yaratıcı örgütsel kültürel ortamları ifade eden, örgütsel statü ve pozisyonların önemsenmediği, ileri derecede organik bir yapının söz konusu olduğu örgütlerdir. Yapı içerisinde iş görenlerin kişisel olarak inisiyatif ve risk almaları, yeni buluşlar yapmaları ve özgürlükleri teşvik edilmektedir (Erdem, 2007). Okullar da bürokratik yapı ve profesyonel yapıdan oluşan bir örgüt yapısına sahiptir ve öğretmenler bu yapının profesyonel kısmında yer almaktadırlar. Profesyonel kısım karar verme yetkisinin devredildiği yapıdır (Hoy & Miskel, 2010). Öğretmenlerin okullarda bu profesyonel yapının içerisinde oldukları düşünüldüğünde, okulların DNA profilini esnek algılamaları beklenen bir durumdur. Araştırmanın başka bir sonucu da ilkökul, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okul türü açısından, okullarının DNA profiline yönelik algıları arasında farklılık bulunmasıdır. İlkokullarda çalışan öğretmenler, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere göre okullarının DNA profilini esnek örgüt, askeri örgüt ve tam zamanlı örgüt olarak belirtmişlerdir. Ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenler ise, okullarının DNA profilini gelişigüzel örgüt, yönetim ağırlıklı örgüt ve pasif saldırgan örgüt profilinde olduğunu düşünmektedirler. Çandır (2005) kamu örgütlerinde yaptığı araştırmasında; kamu örgütlerinin en fazla esnek örgüt, ikinci olarak pasif saldırgan örgüt, üçüncü olarak ise tam zamanlı ve askeri örgüt profiline sahip olduğunu bulmuştur. Onay ve Ergüder (2012) tarafından sosyal güvenlik kurumlarında yapılan çalışmada da bu kurumların daha çok askeri örgüt profilinde olduğu sonucunu ortaya konulmuştur. Dolayısı ile araştırmanın bahsedilen araştırmalarla aynı doğrultuda sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Ortaokullarda çalışan öğretmenler okullarının daha çok pasif saldırgan örgüt profilinde olduğunu düşünürken, liselerde çalışan öğretmenler ise okullarının daha çok gelişigüzel örgüt profilinde olduğunu düşünmektedirler. Bostancı ve diğerlerinin (2016) çalışmalarında liselerde çalışan öğretmenler diğer okul türlerine göre okullarını daha sağlıklı olarak görmektedirler. Öğretmenlerin kıdemlerine göre okullarının DNA profillerine yönelik algıları tüm boyutlarda anlamlı farklılık göstermektedir. Kıdemi yüksek öğretmenler okullarının daha çok sağlıklı örgüt profiline sahip

olduğu algısını taşımaktadırlar. Kıdem düştükçe öğretmenlerin okullarına yönelik DNA profili algıları sağlıklı örgüt tipi olarak görülmektedir. Tosun (2017) çalışmasında öğretmenlerin DNA profili algılarının mesleki kıdeme göre sadece gelişigüzel örgüt tipinde farklılaştığı sonucunu; Çetin (2017) ise sadece esnek örgüt profilinde anlamlı bir farklılık gösterdiğini bulmuştur. Bu çalışmalarla da araştırmanın aynı doğrultuda sonuçlara ulaştığı anlaşılmaktadır. Bununla birlikte alan yazında örgüt DNA' sının başka değişkenlerle ilişkisine yönelik başka araştırmalara da rastlanmaktadır. Baskin (1995) araştırmasında örgütlerde karşılaşılabilecek sorunlara müdahale edilebilmesi için, örgütlerin örgüt DNA'sının bilinmesine ihtiyaç duyduğunu ve DNA'nın örgütün kimliği olduğunu belirtmiştir. Rashid ve Chalab (2007) yaptıkları çalışmada örgüt DNA'sı ile örgütlerin değişim performansları arasında bir ilişki olduğunu; Soroush, Esfahani ve Poorfarahmand (2013) çalışmalarında örgütsel DNA'nın karar verme, insan ilişkileri ve değişim süreçlerinden etkilendiğini bulmuşlardır.

Araştırmanın bir başka sonucuna göre, öğretmenlerin psikolojik sermayeleri genel olarak yüksek düzeydedir. Psikolojik sermayenin boyutlarından güven ve öz yeterlik düzeyleri çok yüksek düzeydedir ve diğer boyutlardan daha yüksektir. Öğretmenlerin umut, iyimserlik, dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılıkları ise yüksek düzeydedir. Avey, Luthans ve Jensen (2009), Büyükgöze (2014), Sünkür (2014), Tösten (2015), Koçak ve Temiz (2016), Akman(2016) ve Büyükgöze ve Kavak'ın (2017) yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin yüksek ve çok yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu çalışmalarla araştırmanın benzer sonuçlara ulaştığı görülmektedir. Yine araştırmanın başka bir sonucu da öğretmenlerin çalıştıkları okul türüne göre psikolojik sermaye düzeylerinin farklılaşmasıdır. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin öz yeterlik, iyimserlik, güven, dışa dönüklük, psikolojik dayanıklılık, umut ve toplamda psikolojik sermaye düzeyleri, ortaokul ve liselerde çalışan öğretmenlere göre daha yüksektir. Genel olarak ilkokul ve liselerde çalışan öğretmenlerin, ortaokullarda çalışan öğretmenlere göre psikolojik sermaye düzeyleri daha yüksektir. Akman (2016) araştırmasında pozitif psikolojik sermaye algıları okul türü değişkeninde farklılık gösterdiğini bulmuştur. İlkokulda görev yapan öğretmen algılarının, ortaokul ve lisede görev yapanlara göre anlamlı şekilde yüksek çıktığı görülmektedir. Görüleceği gibi araştırma sonuçlarının çok benzer olduğu söylenebilmektedir. İlkokullarda çalışan öğretmenlerin okul olanakları olanakları daha kısıtlı olabileceğinden, sorunlarla karşılaştığında farklı çözümler üretebilme ve zorluklar karşısında direnç gösterebilme düzeylerinin, daha merkezi yerleşim yerlerinde olan ortaokul ve lise öğretmenlerine göre yüksek olduğu düşünülebilir. Kıdemlerine göre ise öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri dışadönüklük ve psikolojik dayanıklılık boyutlarında anlamlı farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça psikolojik sermaye düzeyleri de artmaktadır. Kaya, Balay ve Demirci (2014) ile Akman (2016) çalışmalarına göre de kıdem arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır. Araştırmanın sonuçlarını bu araştırmaların desteklediği anlaşılmaktadır. Öğretmenlerin kıdemleri arttıkça öğretmenlik mesleğine yönelik zorluklarla başetmede kendilerine daha çok güvenmeleri ve mesleklerini duygusal olarak içselleştirmeleri psikolojik sermayelerinin yüksekliğine neden olabilir. Türk Eğitim Derneği tarafından yapılan araştırmada da öğretmenlerin mesleki algıları, iş doyumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri 25 yıl ve üstü mesleki deneyime sahip öğretmenler daha olumlu bir tablo çizerken, orta derecede mesleki deneyime sahip öğretmenlerin en düşük ortalamalara sahip olduğu gözlenmiştir (TEDMEM, 2014). Büyükgöze ve Kavak (2017) ise, öğretmenlerinin sahip olduğu genel psikolojik sermaye düzeylerinin, mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırmada, okulların DNA profili ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizine göre; Okul DNA profilinin esnek örgüt ve tam zamanlı örgüt olması ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri boyutları arasında pozitif yönde orta dereceli bir ilişki bulunmuştur. Okul DNA profilinin askeri örgüt profili ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki ise pozitif yönlü düşük düzeydedir. Okulların sağlıklı örgüt DNA profili özellikleri arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri artmaktadır. Gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt arasında ise negatif yönlü düşük dereceli ilişki vardır. Sağlıksız örgüt profilleri arttıkça öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeyleri azalmaktadır. Örgüt profilinin sağlıksız olması öğretmenlerin psikolojik sermayelerini olumsuz etkilemektedir. Yine araştırmada okulların esnek örgüt ve tam zamanlı örgüt DNA profiline sahip olmaları, öğretmenlerin psikolojik sermayelerini anlamlı bir şekilde yordamaktadır. Esnek örgüt ve tam zamanlı örgüt DNA profilindeki artış öğretmenlerin psikolojik sermayelerinde artışa neden olmaktadır. Diğer örgüt DNA profillerinin psikolojik sermayede anlamlı bir değişim gerçekleştirmediği bulunmuştur. Büyükgöze ve Kavak (2017) ve Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013) tarafından yapılan çalışmalarda da örgütsel desteğin psikolojik sermayenin anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermayeyi yükselteceği sonuçları ortaya çıkmıştır. Bu araştırmalarla da araştırma sonuçlarının desteklendiği ifade edilebilmektedir. Dolayısı ile okulların sağlıklı örgüt DNA'sına sahip özellikleri taşıması öğretmenlerin psikolojik sermayelerini artıracaktır.

Araştırma sonuçları doğrultusunda şu öneriler ileri sürülebilmektedir. Çalıştıkları okul düzeyine göre öğretmenlerin okullarının DNA profiline yönelik algıları farklılaşmaktadır. Bu durumun nedenleri nitel ve nicel çalışmalarla araştırılmalıdır. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri çalıştıkları okul düzeyine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin psikolojik sermayesini olumsuz etkileyen etkenlerin tespit edilip, ortadan kaldırılmalıdır. Okulların esnek ve tam zamanlı örgüt DNA profiline sahip olması psikolojik sermayelerini etkilemektedir. Okullarda bu örgüt profili özelliklerinin artırılmasına yönelik gerekli çalışmalar yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akman, Y. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermaye algılarının çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 268-277.
- Aguirre, D., Howell, L. W., Kletter, D. & Neilson, G. L. (2005). A global check-up: Diagnosing the health of today's organizations. Retrieved from: January 3, 2017, <https://www.strategy-business.com>.
- Avey, J. B., Nimnicht, J. L. & Pigeon, N. G. (2010). Two field studies examining the association between positive psychological capital and employee performance *Leadership & Organization Development Journal*, 31(5), 384-401.
- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F. & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*, 22(2), 127-152.
- Avey, J.B., Luthans, F. & Jensen, S.M. (2009) Psychological capital: a positive resource for combating employee stress and turnover. *Human Resource Management*, 48, 677-693.

- Baskin, K. (1995). DNA for corporations: Organizations learn to adapt or die. *The Futurist*, 29(1), 68.
- Bancar, A. (2016). *Örgüt DNA'sı*. Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Bitmiş, M.G.(2014). *Öncülleri ve sonuçları ile psikolojik sermaye: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Bostancı, B.A. Akçadağ, T., Kahraman, Ü.& Tosun A.(2016). Okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5693-5705.
- Bostancı, A.B, Tosun, A., Doğan, Ö.& Çavuş, E.(2017).Okulların DNA profili ile öğretmenlerin akademik iyimserlik ve psikolojik sözleşmeleri arasındaki ilişki. IV. International Eurasian Educational Research Congress, 11-14 Mayıs 2017. Pamukkale Üniversitesi, Denizli
- Büyükgöze, H. (2014). *Lise öğretmenlerinin görüşlerine göre algılanan örgütsel destek ve psikolojik sermaye ilişkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Ankara.
- Büyükgöze, H. & Kavak,Y. (2017). Algılanan örgütsel destek ve pozitif psikolojik sermaye ilişkisi: lise öğretmenleri örneğinde bir inceleme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(1), 1-32.
- Cerit, Y. (2012). Okulun bürokratik yapısı ile sınıf öğretmenlerinin profesyonel davranışları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18(4), 497-521.
- Çandır, E. (2005). *Örgütsel DNA ve bir uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Çetin, R. B. (2014). *Okul DNA'sı metaforunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).Sütçü İmam Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Döş, İ. & Çetin, R. B.(2014) Örgüt DNA'sı Ölçeği'nin geliştirilmesi ve MEB üzerine bir tarama çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (31),560-575.
- Döş, İ. 2013. School DNA and its transfer. *American Journal of Human Ecology*, 2(1), 7-15.
- Erdem, R (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erkmen, T.& Esen, E.(2013). Psikolojik Sermaye Ölçeği'nin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Öneri Dergisi*,10 (39), 23-30.
- Mintzberg, H. (2014). *Örgütler ve yapılar*. Ahmet Aypay (Çev. Ed.). Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Govindarajan, V. & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for strategic innovation. *California Management Review*, 47(3), 47-76.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. (2010). *Eğitim yönetimi: Teori, araştırma ve uygulama*. Selahattin Turan (Çev. Ed.). Ankara: Nobel.
- Işık, A. N. & Gürsel, M. (2009). Örgüt kültürünün bazı değişkenlere göre analizi. Selçuk üniversitesi *Abmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27: 187 -205.
- Kalman, M.& Summak, M.S. (2016). Öğretmenlerin psikolojik sermayelerinin geliştirilmesine yönelik bir karma yöntem araştırması. *Gaziantepe University Journal of Social Sciences*, 15(1):27-58.
- Kaya,A.,Balay,R ve Demirci, Z.(2014) Ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin psikolojik sermaye düzeylerinin incelenmesi (Şanlıurfa İli Örneği) *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi/Electronic Journal of Social Sciences*,13(48), 47-68.

- Keser, S., & Kocabaş, İ. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinin otantik liderlik ve psikolojik sermaye özelliklerinin karşılaştırılması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1), 1-22.
- Koçak R. D. & Temiz, Ü.(2016), Destekleyici örgüt iklimi ve psikolojik sermayenin yenilikçilik eğilimine etkisi: Görgül bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 5(8),3330-3353.
- Neilson, G. L., Pasternak, A. B. & Nuys, K.E.V. (2005). The passive aggressive organization, *Harvard Business Review*. January 3, 2017. <https://hbr.org/2005/10/the-passive-aggressive-organization>
- Neilson, G., Pasternack, B., & Mendes, D. (2004). The 7 types of organizational DNA. *Organizations and People*. Retrieved from: January 3, 2017. <http://www.strategy-business.com>
- Ocak, M.& Güler, M. (2017).Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 49: 117-134
- Onay, M. & Ergüden, S. (2012).Yeni bir metafor: Kurum DNA'sı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Soroush, S., Esfahani, D., & Poorfarahmand, B. (2013). Investigation of organizational DNA in Esfahan province sport and youth offices according to honold and silverman model. *International Research Journal of Applied And Basic Sciences*, 4(6), 1417–1425.
- Özdemir, M. & Gören, S. Ç. (2016). Politik beceri ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin öğretmen görüşlerine göre incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2): 333-345.
- Pallant, J. (2016). *SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi*. (Çeviri: Sibel Balcı ve Berat Ahi). Ankara: Anı yayıncılık.
- Rashid, S. & Chalab, I. (2007). The influence of organizational DNA on innovation performance: An empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations. *AL-Qadisiya Journal For Administrative and Economic Sciences*, 9(4), 9-22.
- Sürgevil, O. & Budak, G. (2010).İşletmecilikte yeni bir metafor: Kurum DNA'sı. *TİSK Akademi*, 2, 68 - 87.
- Sünkür, M. (2014). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin olumlu psikolojik sermaye algılarının iş doyumları ve örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi*.(Yayımlanmamış Doktora Tezi). Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Elazığ.
- Özer, P. R., Topaloğlu, T & Özmen, Ö. T. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumunu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Tösten, R. & Özgan, H. (2014). Pozitif Psikolojik Sermaye Ölçeği: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Ekev Akademi Dergisi*, 59(59), 429-442.
- Tösten, R. (2015). *Öğretmenlerin pozitif psikolojik sermayelerine ilişkin algılarının incelenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Gaziantep
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. M.Baloğlu (Çev.Ed.) Ankara: Nobel Yayınevi.
- TEDMEM.(2014).*Öğretmen gözüyle öğretmenlik mesleği* (Türk Eğitim Derneği Rapor No.3). Ankara.

- Tosun, A. (2017) Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Uşak.
- Uslu, T. (2014). Algılanan örgüt desteğinin yetkinlik ve psikolojik sermaye aracılığıyla performansa aşamalı etkilerinin uluslar ve kültürlerarası farklılaşması. *Research Journal of Business And Management*, 1 (1), 54-68.
- Verschoor, C. (2004). Can organizational DNA exclude ethics? *Strategic Finance*, 19-20.