



**T.C.
RECEP TAYYIP ERDOĞAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**

**ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE
OKULLARIN DNA PROFİLLERİ İLE ÖRGÜTSEL
MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİ**

(Yüksek Lisans Tezi)

Özge KÖSE

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Danışman

**RİZE
2020**

KABUL VE ONAY

Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalında, Özge KÖSE tarafından hazırlanan *Öğretmenlerin Algularına Göre Okulların DNA Profilleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi* başlıklı bu çalışma, 30/12/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği/oy çokluğuyla başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Doç. Dr. Mehmet OKUTAN

Kabul/Red

Üye: Doç. Dr. Cem TUNA

Kabul/Red

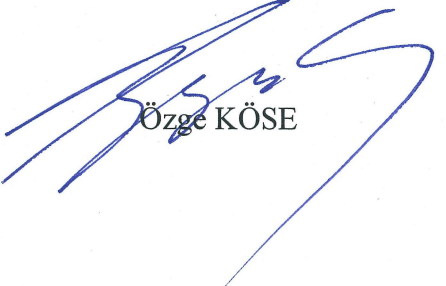
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Kabul/Red

12/2/2020
İmza
Doç. Dr. Ahmet YANIK
Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Bu tezdeki bütün bilgileri etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi ve tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yaptığımı bildiririm. İfade ettiklerimin aksi ortaya çıktığında ise her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim. 30/12/2019



Özge KÖSE

ÖN SÖZ

Yüksek lisans eğitiminin her aşamasında bana yardımcı olan, desteğini ve bilgisini asla esirgemeyen ve her daim yol gösterici önerilerde bulunan değerli danışmanım Sayın *Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ*'ye,

Bu araştırmanın oluşmasında katkı sağlayan bilgi ve deneyimlerini aktaran, eğitimimi en verimli şekilde geçirmemi sağlayan *değerli hocalarıma*,

Yorucu tez yazım dönemimde biraz olsun omzumdaki yükü azaltmak için elinden gelen her türlü yardımı yapan, önerilerde bulunan, desteğini esirgemeyen değerli kardeşim *Yaren KÖSE*'ye,

Ve her koşulda beni destekleyen, yanımda olan, elimi tutan, düşsem bile tekrar kalkmam için beni cesaretlendiren ve bana benden daha çok inanan sevgili aileme çok teşekkür ederim.

Özge KÖSE

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY.....	2
ETİK BEYAN	3
ÖN SÖZ.....	4
İÇİNDEKİLER.....	5
TABLolar LİSTESİ.....	8
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	10
ÖZET	11
ABSTRACT	12
GİRİŞ.....	13

BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DNA.....	21
1.1. Örgüt, Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi	21
1.1.1. Örgüt Kavramı	21
1.1.2. Örgüt Kültürü.....	21
1.1.3. Örgüt İklimi	22
1.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki.....	23
1.2. Örgütsel DNA'nın Tanımı.....	23
1.2.1. Örgütsel DNA'nın Dört Yapıtışı.....	25
1.2.2. Honold ve Silverman'a Göre Örgüt DNA'sının Türleri.....	27
1.2.3. Neilson, Pasternack ve Mendes'e Göre Örgütsel DNA Profilleri	28
1.2.3.1. Sağlıklı Örgütler.....	29
1.2.3.2. Sağlıksız Örgütler.....	30
1.3. Örgütsel DNA ile İlgili Yapılan Araştırmalar	31
1.3.1. Örgütsel DNA ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	31
1.3.2. Örgütsel DNA ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	33

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL MUTLULUK.....	34
2.1. Mutluluk Kavramı	34
2.1.1. Mutluluk Kavramının Felsefe ile ilişkisi	35

2.1.2. Mutluluk Kavramının Psikoloji ile İlişkisi	37
2.1.3. Mutluluk Kavramının Politika ve Ekonomi ile ilişkisi.....	38
2.2. Öznel İyi oluş.....	39
2.3. Örgütsel Mutluluk Kavramı.....	40
2.4. Örgütsel DNA ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki.....	42
2.5. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar	43
2.5.1. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	43
2.5.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	44

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM	46
3.1. Araştırmanın Modeli.....	46
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	46
3.2.1. Araştırma Örneklemine Demografik Özellikleri.....	47
3.3. Veri Toplama Araçları.....	48
3.3.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu.....	48
3.3.2. Örgüt DNA'sı Ölçeği.....	48
3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği	49
3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi	50
3.4.1. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	51
3.4.2. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi	52
3.4.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Güvenirlik Analizi.....	54
3.4.4. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	55
3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi	56

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR.....	58
4.1. Okulların DNA Profilleri.....	58
4.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri	58
4.1.2. Yaş Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri	60
4.1.3. Çalıştığı Kurum Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri.....	61
4.1.4. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri.....	63
4.1.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri ...	65

4.2. Örgütsel Mutluluk.....	67
4.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk	67
4.2.2. Yaş, Çalıştığı Kurum ve Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk	68
4.2.3. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk.....	70
4.3. Okulların DNA Profilleri ve Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.....	70
4.4. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar.....	72
4.4.1. Durbin Watson İstatistiği	72
4.4.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım.....	72
4.4.3. Doğrusallık	74
4.4.4. Okul DNA Profillerinin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi	74
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	76
KAYNAKLAR.....	87
EKLER	103
Ek 1: Araştırma İzni.....	103
Ek 2: Ölçek İzinleri.....	104
Ek 3: Kişisel Bilgi Formu	105
Ek 4: Örgütsel DNA Ölçeği.....	106
Ek 5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği	107
ÖZGEÇMİŞ	108

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	47
Tablo 2: Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Toplamı ve Boyutlarının Güvenirlik Katsayı Değerleri	51
Tablo 3: Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İndeksleri ve Normal Değerleri	52
Tablo 4: Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri	54
Tablo 5: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Toplamı ve Boyutlarının Güvenirlik Katsayı Değerleri	54
Tablo 6: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri.....	56
Tablo 7: Okulların DNA Profillerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri....	58
Tablo 8: Okulların DNA Profillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları	59
Tablo 9: Okulların DNA Profillerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA).....	60
Tablo 10: Okulların DNA Profillerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Kruskal Wallis H Testi.....	61
Tablo 11: Okulların DNA Profillerinin Çalıştığı Kurum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi	62
Tablo 12: Okulların DNA Profillerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi.....	64
Tablo 13: Okulların DNA Profillerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	67
Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi.....	67

Tablo 16: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Yaş Çalıştığı Kurum ve Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi.....	69
Tablo 17: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi.....	70
Tablo 18: Okulların DNA Profilleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	71
Tablo 19: Okul DNA Profilleri ile Örgütsel Mutluluk için Çarpıklık ve Basıklık Katsayı Değerleri.....	73
Tablo 20: Örgütsel Mutluluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları	75

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Honold ve Silverman'a Göre Örgüt DNA'sının Türleri.....	27
Şekil 2: Neilson, Pasternack ve Mendes'e Göre Örgütsel DNA Profilleri.....	28
Şekil 3: Örgüt DNA'sı Ölçeği için Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi	53
Şekil 4: Örgütsel Mutluluk Ölçeği için Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi.....	55
Şekil 5: Normal Dağılım Grafiği	73
Şekil 6: Doğrusallık Grafiği.....	74



Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Ana Bilim Dalı: Eğitim Bilimleri

Türü: Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ

Hazırlayan: Özge KÖSE

Yıl: 2020

Sayfa Sayısı: 108

ÖZET

ÖĞRETMENLERİN ALGILARINA GÖRE OKULLARIN DNA PROFİLLERİ İLE ÖRGÜTSEL MUTLULUK DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

Bu araştırma öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini Rize ilindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve ortaöğretimde görevli 404 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın modeli, ilişkisel tarama modelidir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri cinsiyet ve öğretmenlerin çalıştığı kurum değişkenine göre anlamlı farklılık göstermezken, yaş, hizmet yılı ve öğrenim durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin örgütsel DNA algıları en yüksek esnek örgüt boyutundadır. Bununla beraber, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algıları yaş, hizmet yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermezken; cinsiyet ve çalıştığı kurum değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırma sonucunda, örgütsel mutluluğun sağlıklı örgütler ile pozitif yönde bir ilişkisi bulunurken, sağlıksız örgütlerle negatif yönde bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Bununla beraber okulların DNA profilleri örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordamakta ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde gerçekleşen değişimin %35'ini açıklamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Öğretmenler, örgütsel DNA, Okul DNA profilleri, sağlıklı örgüt, sağlıksız örgüt, mutluluk, örgütsel mutluluk

Recep Tayyip Erdoğan University Graduate School of Social Sciences

Department: Educational Sciences

Thesis Type: Master's Thesis

Supervisor: Asst. Prof. Gökhan KAHVECİ

Author: Özge KÖSE

Year: 2020

Pages: 108

ABSTRACT

AN ANALYSIS OF RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOLS' DNA PROFILES AND ORGANIZATIONAL HAPPINESS ACCORDING TO THE PERCEPTION OF TEACHERS

This research was carried out with the aim of determining the relationship between schools' DNA profiles and organizational happiness according to teachers' perceptions. The research sample consists of 404 teachers working at primary and secondary public schools in Rize. The research model is correlational survey model. As a result of the research, it has been found out that school DNA profiles has no meaningful difference in the variables of gender and school type; nevertheless, there is a meaningful difference in the variables of age, seniority and education level of teachers. According to teachers' perceptions, the resilient organization has the highest perception level. Additionally, teachers' level of organizational happiness didn't show any meaningful difference in the variables of age, seniority and education level; but it showed a meaningful difference in the variables of gender and school type. At the end of the research, it has been discovered a positive relationship between healthy organizations and organizational happiness; a negative relationship between unhealthy organizations and organizational happiness. Finally, school DNA profiles predict organizational happiness in a meaningful way and explain 35% of the variation occurred in organizational happiness.

Keywords: Teachers, organizational DNA, school DNA profiles, healthy organizations, unhealthy organizations, organizational happiness

GİRİŞ

Araştırmanın giriş bölümünde sırasıyla araştırmanın problem durumuna, genel amaç ve alt amaçlarına, önemine, varsayımlarına, kapsam ve sınırlılıklarına, tanım ve kısaltmalara ilişkin açıklamalara yer verilmiştir.

Araştırmanın Problem Durumu

Günümüz yaşantısında örgütlerin verimi ve devamlılığını sağlamak adına birçok araştırma yapılmaktadır. Yapılan araştırmaların çoğu örgütleri oluşturan ve şekil veren esas kaynak noktasının insan olduğunu ifade ederek birey faktörüne yoğunlaşmaktadır. Çalışanlar, bir örgütün kalbi olarak düşünülebilir. Yaşamsal fonksiyonlarını devam ettirebilmek için tıpkı canlılarda olduğu gibi örgütlerin de kalplerine gereken özeni göstermeleri gerekmektedir. Örgütlerin başında bulunan yöneticilerin ise bu aşamada çalışanların ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması gerekir. Bunu başarabilmek için yöneticilerin örgütlerini tanımalarına ihtiyaç vardır. Bu hususta örgütlerin DNA'sını inceleyen örgütsel DNA kavramı önem kazanmaktadır.

Örgütsel DNA metaforu birçok yönüyle canlı bilimindeki insan DNA'sına benzetilmektedir. Canlı bilimi, DNA'yı en kısa ve öz haliyle genetik bilimin taşıyıcısı olarak tanımlamaktadır. DNA, her hücrenin kendine özgü yapısının nasıl olacağına ve hangi fonksiyonları göstereceğine ilişkin bilgileri içerir. Bir hücrenin ve belirli hücre topluluklarının oluşturduğu organizmanın kimliği DNA'sında gizlidir ve bu bilgi her birey için eşsizdir (Dahm, 2005). Örgütsel DNA, örgütlerin yaşayan tüm canlılar gibi kendilerine has bir DNA yapıları olduğunu ileri sürmektedir (Soroush, Esfahani ve Poorfarahmand, 2013). Çetin ve Döş (2014), diğer canlılarda olduğu gibi örgütün yapı taşı DNA'nın oluşturduğunu ifade etmekte ve her örgütün kendine özgü DNA özellikleri taşıdığını ancak örgüt içinde herkesin aynı DNA özelliklerini gösterdiğini belirtmektedir.

Alanyazında örgütsel DNA kavramı, örgüt kültürü ve örgüt iklimi gibi birçok kavramla aynı başlık altında yer almıştır. Jassawalla ve Sashittal (2003), örgüt DNA'sının örgütün kültüründe olduğunu ve güvene dayalı kültürel DNA'nın

örgüt içinde bireylerin birbirine yüksek düzeyde dürüstlük, yeterlilik, güvenilirlik, sadakat ve açıklık gösterdiğinde ortaya çıktığını ifade etmiştir. Verschoor (2004), DNA olarak bilinen bütün biyolojik özelliklerin örgütsel kültürle alakalı olduğunu ifade etmiştir. Lindgreen ve Swaen (2010) ise DNA'yı örgütün stratejisi ve kültürü olarak tanımlamaktadır. Buna ek olarak Bozkurt-Bostancı, Akçadağ, Karaman ve Tosun (2016) örgüt DNA'sını örgütün vizyonu, misyonu, stratejisi, değerleri, insan kaynakları, topluma duyarlılığı gibi alt basamakları olan ve örgüte yeni katılan her bireye aktarılan kültürel değerler olarak tanımlamıştır.

Örgütsel DNA hakkında bilgi sahibi olunması örgütlere birçok açıdan yarar sağlayabilir. Birçok örgüt, örgüt DNA'sını belirleyerek örgüt içinde çıkabilecek krizlere karşı önlem alabilir ve örgütün varlığını devam ettirebilmek için gerekli çalışmaları yapmaya imkân bulabilir. Bancar (2015), canlıların DNA'sının incelenmesiyle elde edilen verilerin insanların sağlığını ve yaşamını olumlu etkilediği gibi örgütlerin kendi DNA'ları hakkında bilgiye sahip olmaları da örgütün bünyesinde gerçekleşen iyi veya kötü birçok durumun belirlenerek örgütlerin sağlıklı ve daha uzun ömürlü olmalarını sağlayabileceğini ifade etmektedir.

Örgüt DNA'sının oluşumunda bireylerin önemli bir rolü olduğu söylenebilir. Bu duruma ek olarak örgüt içindeki bireylerin mutlu olması, örgüt içindeki atmosferi de şekillendirebilir. Mutlu olan bir insan pozitif duygularla hareket edeceği için örgüt içindeki sorumluluklarını daha verimli bir şekilde tamamlayabilir. Mutluluk, bulaşıcı bir durumdur. Örgüt içindeki bireyleri teker teker etkisi altına alabilir. Tüm örgütü etkisi altına alan mutluluk, yöneticilerin belirlediği amaçlarla bireylerin amaçlarının ortak bir noktada birleştirilmesini sağlayabilir. Böylelikle bireyler tarafından benimsenen amaçlar çok daha çabuk gerçekleştirilebilir. Bu durum ise örgütlerin verimliliği ve devamlılığı için istenilen bir durumdur.

Mutluluk, tüm insanların ortak bir paydada bulunduğu kavramlardan biridir. Tüm insanlar mutlu olmayı ister ancak mutluluk kavramının tanımına bakıldığında birden fazla yorumlama bulmak mümkündür. Diener (2000), mutluluğun toplum içinde bireyler tarafından en çok önem verilen amaçlardan biri olarak görüldüğünü

belirtmektedir. Veenhoven (2012), en geniş anlamıyla mutluluğun hayatta iyi olan her şey için bir şemsiye kavram olduğunu ifade etmektedir. Buna ek olarak, mutluluğun “iyi oluş” ve “yaşam kalitesi” gibi kavramların yerine de kullanıldığını ve hem bireysel hem de sosyal refahı ifade ettiğini vurgulamaktadır. Bu sebeple örgüt içinde de bireyler mutluluk kavramına çok önem vermektedir. Saenghiran (2013) ise örgütsel mutluluğu tanımlarken işyerinde mutluluğun sadece memnuniyet algısı, eğlenceli ve olumlu duyguların fazlalığından ibaret olmadığını aynı zamanda bireylerin yaşamlarının anlamlı olduğunu hissetmeleri gerektiğini vurgulamaktadır.

Örgütsel mutluluk kavramının tanımına bakıldığında genel olarak bireylerin memnuniyetine odaklanılmaktadır. Zelenski, Murphy ve Jenkins (2008) işyerinde mutlu olan insanların verimliliğinin arttığını çünkü mutlu ruh hallerine sahipken insanların daha üretken olduğunu belirtmiştir. Wesarat, Sharif ve Majid (2015) ise işyerindeki mutluluğun, insanların işlerinden ve yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade ettiğini vurgulamıştır. Buna ek olarak iş yerindeki mutluluğun, örgüt içindeki verimliliği arttırmak açısından önemli olduğunu ve mutlu insanların üretken, mutsuz insanların ise sorumlu olduğu işe karşı dikkatsiz olduklarını ifade etmiştir. Kahveci ve Köse (2019) ise örgütsel mutluluğun, örgütlerin varlığını devam ettirebilmesi için gerekli olduğunu; verimliliği ve iş tatmini yüksek bireyleri barındıran örgütlerin mutlu olarak tanımlanabileceğini ifade etmişlerdir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel mutluluğun örgütlerin verimliliğini ve devamlılığını olumlu şekilde etkileyeceği düşünülebilir. Bunu sağlamak için örgüt içinde bireylerin mutluluğunu etkileyen etmenlerin bilinmesi gerekmektedir.

İlgili alanyazına bakıldığında örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk kavramları üzerine yapılan araştırmaların sayıca az olduğu görülmüştür. Bunun sebebi, örgütsel DNA ve örgütsel mutluluğun alanyazındaki yeni kavramlardan olmaları gösterilebilir. Örgütsel DNA ile ilgili yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalar incelendiğinde örgütsel DNA kavramı yerine daha çok örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramlarına odaklanıldığı görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2005; Erdem, 2007; Terzi, 2005; Alvesson, 2013). Diğer taraftan örgütsel DNA kavramını örgütsel kültür ve örgütsel iklimden ayrı olarak ele alıp örgüt DNA’sının örgütlerin ihtiyacı olan bilgileri içerdiğini ve yeni kuşaklara aktardığını belirten araştırmalar

da mevcuttur (Bancar, 2015; Çetin, 2014; Govindarajan ve Trimble, 2005; Nafei, 2015). Örgütsel DNA; alanyazında okul içi politik davranışlar, psikolojik sermaye, örgütsel performans, iş doyumu ve yenilikçilik kavramlarıyla birlikte çalışılmıştır (Bancar, 2015; Bozkurt Bostancı vd., 2016; Bozkurt Bostancı, Çelik ve Kahraman, 2017; Jassawalla ve Sashittal, 2003; Nafei, 2015).

İlgili alanyazında örgütsel mutluluk kavramına bakıldığında mutluluk kavramının iş yerindeki önemine vurgu yapan çalışmalara rastlanmıştır (Bowling, Eschleman ve Wang, 2010; Fisher, 2010; Kahveci ve Köse, 2019; Lyubomirsky, King ve Diener, 2005; Pryce-Jones, 2010). Alanyazında örgütsel mutluluk kavramına ilişkin araştırmalar az sayıda olmasına rağmen sonuçları birbirini destekler niteliktedir. Araştırmalar sonucunda örgütsel mutluluğun işyerinde öğretmenlerin yönetim süreçleri, adanmışlık düzeyleri, iş doyumu, dönüşümlü liderlik, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla pozitif yönde; örgütsel sessizlik ve örgütsel sinizm ile negatif yönde anlamlı ilişki sergilediği görülmüştür (Bulut, 2015; Field ve Buitendach, 2011; Kahveci ve Köse, 2019; Kara, Uysal, Sirgy ve Lee, 2013; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018; Salas-Vallina, Alegre ve Fernández, 2016; Wells, 2000).

Sonuç olarak örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk kavramlarının örgüt içinde istenilen davranışların sergilenmesi ve örgütün verimliliğini sağlamak açısından önem arz ettiği görülmektedir. Yurtiçi ve yurtdışında yapılan araştırmalara bakıldığında bu iki kavramın birlikte çalışıldığı bir araştırmaya rastlanmamıştır. Kavramların tek olarak ele alındığı araştırmalarda ise örgüt olarak eğitim kurumlarını inceleyen araştırmaların sayısı yetersizdir. Dolayısıyla bu araştırmanın problemi öğretmenler ve yöneticiler düşünüldüğünde insan faktörünün en yoğun etkiye sahip olduğu eğitim kurumlarının DNA profilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırma kapsamında 2018-2019 eğitim öğretim yılında Rize ili ve ilçelerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve ortaöğretim kamu kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri

ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaca ulaşabilmek için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarının örgütsel DNA profilleri nasıldır?
2. İlköğretim ve ortaöğretimde görev yapmakta olan öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri nasıldır?
3. Okulların DNA profilleri ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri öğretmenlerin demografik özelliklerine (cinsiyet, yaş, çalıştığı kurum, hizmet yılı ve öğrenim durumu) göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?
4. Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
5. Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri, öğretmenlerin örgütsel mutluluğunun anlamlı bir yordayıcısı mıdır?

Araştırmanın Önemi

Bireyler hedeflerine ulaşmak için çoğunlukla ortak bir çalışmaya ihtiyaç duyar. İstenilen hedefe ulaşılabilmesi için ortaya konulan ortak çalışmanın kontrol edilmesi ve diğer bireylerin de var olan sisteme dâhil edilmesi için örgütlerin önemi büyüktür. Örgütlerin varlığını sürdürebilmesi ise ancak bireylerle mümkün olduğu için alanyazında yapılan çalışmaların çoğu insan faktörüne odaklanmaktadır. Bu araştırmada örgütlerin devamlılığı ve verimliliğini etkileyen örgütsel DNA profilleri ve örgütsel mutluluk kavramları arasındaki ilişki incelenmektedir.

Örgüt içindeki bireylere odaklanan örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk kavramları, örgüt içi atmosferin nasıl olduğuyla ilgili gerekli bilgilere ulaşılmasında kaynak sağlayabilir. Bir örgütün DNA'sı tıpkı insan DNA'sında olduğu gibi o örgüt ile ilgili tüm bilgileri içerdiği için örgütte bulunan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada yardımcı olabilir. Sağlıklı bir örgütsel DNA profiline sahip olan örgütlerin daha aktif ve daha başarılı olacağına inanılmaktadır. Diğer taraftan örgütün bir parçası olan bireylerin rahat, mutlu ve stresten uzak olmalarının çalıştıkları kurumun atmosferini de olumlu yönde etkileyeceği düşünülebilir.

Örgütün tamamını etkileyen mutluluk; örgütün devamlılığını, verimini ve potansiyelini bir üst noktaya çekebilir.

Henüz çok yeni kavramlar olduğu için üzerlerinde çok fazla çalışma bulunmayan örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk kavramları farklı kavramlarla birlikte çalışılmış olsa da alanyazında iki kavramın arasındaki ilişkiyi inceleyen bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu duruma ek olarak örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk kavramları üzerine yapılan çalışmaların çok az bir kısmı eğitim kurumları ve öğretmenlere yöneliktir. Bu sebepler ışığında yapılacak olan araştırmanın ilgili alanyazına katkı sağlayacağı, örgütlerin devamlılığını riske eden krizlere karşı önlem alma konusunda yardımcı olacağı, örgütteki bireyler arasındaki ilişkileri düzenlemesi hususunda etkili olacağı ve eğitim kurumları ile o kurumlarda görev yapan öğretmenler hakkında daha fazla bilgi edinilmesini sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca bu araştırma, gelecek nesillere eğitim vermekten sorumlu olan öğretmenlerin kurum içinde stresten uzak ve mutlu bir ortamda çalışmalarını için gerekli düzenlemelerin yapılması bakımından önem arz etmektedir.

Araştırmanın Varsayımları

Gerçekleştirilen bu araştırmada, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulların örgütsel DNA profilleri ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen verilerin, eğitim kurumlarında görülen eksikliklerin ve sorunların tespit edilip sebeplerinin araştırılması ile bu sorunlara yönelik çözüm önerilerinin sunulması noktasında faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda araştırma, aşağıdaki varsayımlara sahiptir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk ölçek formlarındaki ifadeleri doğru olarak algıladıkları ve ölçek formlarındaki maddeleri gerçek görüşlerini yansıtacak şekilde cevapladıkları varsayılmıştır.
2. Araştırmanın örnekleminin evreni temsil ettiği ve amaca uygun verileri içeren niteliklere sahip olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın Kapsam ve Sınırlılıkları

Bu araştırma; Rize il ve ilçelerinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilköğretim ve ortaöğretimde görevli öğretmenlerin algılarına göre okulların örgütsel DNA profillerini ve örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemek amacıyla “Örgüt DNA’sı” ve “Örgütsel Mutluluk” ölçeklerinin uygulanması, elde edilen verilerin analiz edilmesi ve ulaşılan sonuçların yorumlanması sürecini kapsamaktadır.

Araştırmada elde edilen veriler, 2018-2019 eğitim-öğretim yılı içinde Rize il ve ilçelerinde basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle seçilen ilkokul, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenlere uygulanan veri toplama araçları ve araştırmaya katılan öğretmenler tarafından ölçme araçlarına verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

Tanımlar

Örgüt: Belirli bir kural sistemi, prosedür ve tanımlanabilir hedefleri elde etmek için düzenlenmiş ilişkilerle çalışan bireyler topluluğuna örgüt denir (Greenwald, 2008: 6).

DNA: Bir hücrenin ve belirli hücre topluluklarının oluşturduğu organizmanın kimliğini oluşturan ve her birey için eşsiz olan genetik biliminin taşıyıcısına DNA denir (Dahm, 2005).

Örgütsel DNA: Örgütlerin de tıpkı canlılar gibi yaşamlarını sürdürebilmek için kendi ortamlarından öğrenmeye ve adapte olmaya ihtiyaçları vardır (Baskin, 2011:2-5). Bu nedenle örgütsel DNA, her örgütün canlı organizmalar gibi kendine has genetik özelliklere sahip olması ve bu farklılıkların DNA tarafından gösterilmesi olarak tanımlanabilir (Soroush vd., 2013).

Mutluluk: Bireyin yaşamının genel kalitesini bir bütün olarak olumlu bir şekilde yargılama derecesi mutluluk olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle mutluluk, bireyin yaşadığı hayatı ne kadar sevdiğidir (Veenhoven, 1984: 22).

Öznel İyi Oluş: Bir insanın yaşam doyumu (bilişsel değerlendirmeler) veya etkisi (devam eden duygusal tepkiler) açısından yaşamına yaptığı değerlendirme tepkileri, öznel iyi oluş olarak tanımlanmaktadır (Diener ve Diener, 1995).

Örgütsel Mutluluk: Örgütsel mutluluk, öznel iyi oluş ve iş doyumunu içine alan şemsiye bir kavramdır (Bulut, 2015). İşyerindeki mutluluk, insanların işlerinden ve yaşamlarından ne kadar memnun olduklarını ifade etmektedir (Wesarat vd., 2015).



BİRİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL DNA

Araştırmanın bu bölümünde; Örgütsel DNA kavramının daha geniş bir açıdan incelenmesini sağlamak için ilk olarak örgüt, örgüt kültürü ve örgüt iklimi kavramları incelenmiştir. Ardından sırasıyla örgütsel DNA kavramı ayrıntılı olarak ele alınmış, örgütsel DNA'yı oluşturan dört yapıtaşı incelenmiş ve örgütsel DNA profilleri açıklanmıştır.

1.1. Örgüt, Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi

1.1.1. Örgüt Kavramı

Bireyler hedeflerine ulaşmak için çoğunlukla ortak bir çalışmaya ihtiyaç duyar. İstenilen hedefe ulaşılabilmesi için ortaya konulan ortak çalışmanın kontrol edilmesi ve diğer bireylerin de var olan sisteme dâhil edilmesi için örgütlerin önemi büyüktür. Belirli bir kural sistemi, prosedür ve tanımlanabilir hedefleri elde etmek için düzenlenmiş ilişkilerle çalışan bireyler topluluğuna örgüt denir (Greenwald, 2008: 6). Karahan (2008) ise örgüt tanımını yaparken devamlı bir iletişim içinde olan ve kendine ait bir kültür oluşturmayı başarmış insan toplulukları ifadesini kullanmıştır.

1.1.2. Örgüt Kültürü

Kültür, örgütleri birbirinden ayıran en önemli özelliklerden biridir. Anlam bütünlüğünü oluşturan öğelerin her birinin tarihsel olarak sıradaki gruplara aktarılması durumuna kültür denir (Terzi, 2005). Bir grubun hayatta kalma ve içsel entegrasyon sorunlarını çözmek için belirli bir süre boyunca öğrendikleri her şey kültürü oluşturur. Gözlemlenebilir durumlar (fiziki şartlar, kıyafet yönetmeliği, insanların birbirlerine olan davranışları, arşivler, yıllık raporlar), değerler (normlar, inançlar, ideolojiler, felsefi düşünceler) ve temel varsayımlar (örgüt veya çevreyle ilgili olan algılar, düşünceler) örgüt kültürünün oluşmasını sağlayan üç temel yöndür (Schein, 1990). Örgüte mensup bireyler bir araya gelerek sahip oldukları ortak değer ve informal normlardan etkilenecek kendi kültürlerini meydana

getirirler. Bireylerin aynı değerleri paylaştığı insanlarla birlikte çalışması güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasında önemlidir (Hoy ve Miskel, 2015: 165).

Örgütlerin sahip oldukları kültürler, örgüt içinde bireylerin nasıl davranacağını şekillendirip bireyleri ortak bir amaç etrafında toplayabilir. Örgüt içinde oluşan kültür, güçlü ve sağlam bir yapıya sahipse bireylerin örgüt içinde gerçekleştirdiği çalışmalar da örgüte yarar sağlar nitelikte olur. Örgüt kültürü, bireylerin sahip olduğu hedefleri yönetim hedefleriyle uyumlu hale getirmeye yardımcı olduğu için verimliliği artırır (Saffold, 1988). Örgütlerin kendine has geliştirdiği bu kültürel özellikler, iş yerindeki performans ve etkililiğin yararlı birer yordayıcısı olarak gösterilir (Denison ve Mishra, 1995). Örgüt kültürünün doğru ve örgüte uygun bir biçimde yönlendirilmesi örgütün sürekliliği açısından önemlidir. Örgüt kültürünün yanlış yönlendirilmesi ise örgütün hedeflerine ulaşmasını engeller ve varlığını tehdit eder (İra ve Şahin, 2011).

1.1.3. Örgüt İklimi

Örgüt iklimi; örgüt yaşamını oluşturan davranış, tutum ve duyguların algılanan ve yinelenen kalıpları olarak tanımlanmaktadır (Isaksen, 2007). İklim, örgüte mensup bireylerin davranışları üzerinde bir etkiye sahiptir. Olumlu bir örgüt ikliminde çalışmak bireyleri motive eder ve örgüte duyulan bağlılığı yükseltir (Halis ve Uğurlu, 2008). Clark (2002), örgüt iklimi algıları ve birey davranışları arasında bir ilişki olduğundan bahsetmektedir. Bahsedilen bu ilişki; bireylerin örgütsel iklim algıları, davranışsal sonuçlara olan etkileri ve dolayısıyla müşteri tutumu arasındaki ilişkiyi anlamak için bir temel sağlar.

Örgüt ikliminin temel özelliklerinden bahsedilirken çeşitli görüş ayrılıkları yaşanmıştır. Ancak bu görüş ayrılıkları zaman içinde yok olmuştur. Bireylerin davranış ve tutumlarını etkilemesi, bütün bir örgütü kapsamaması, örgütü bir bütün olarak ele alması ve üyeler için önemli olan rutin uygulamalardan doğması örgüt ikliminin temel özellikleri olarak kabul edilmiştir (Hoy ve Miskel, 2015: 185).

1.1.4. Örgüt Kültürü ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişki

Örgüt kültürü ve örgüt iklimi çoğunlukla benzer kavramlardan bahsetmek için kullanılsa da farklı köklere sahiptir. Örgüt kültürü; bireyler tarafından belirlenen değer, inanç ve varsayımlara dayanan derin örgüt yapılarıdır. Diğer taraftan örgüt iklimi ise bireylerin düşüncelerine, duygularına ve davranışlarına olan bağı ifade etmektedir (Denison, 1996). Kültür, örgütün çalışma şekline; iklim örgütün neden o şekilde devamlılığını sürdürdüğüne odaklanır (Balcı Bucak, 2002). Başka bir deyişle iklimle karşılaştırıldığında kültür, örgütün daha derin temellerini yansıtan değerler ve geleneklerdir (Isaksen, 2007).

Heck ve Marcoulides (1996) örgüt kültürünü bir örgütün belirlediği hedeflere ulaşması ve zaman içinde kendini koruması için problemleri çözme biçimi olarak ele almıştır. Örgüt ikliminin ise daha dar bir anlamda kullanıldığını, iklimin örgüt içindeki çalışanların günlük olarak işlerin nasıl olduğu hakkındaki algılarını içerdiğini ve örgüt sistemine bağlı olarak çok çabuk değiştiğini vurgulamıştır. Diğer taraftan Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders (1990) zamanla kemikleştiği ve sosyal olarak ortaya çıktığı için örgüt kültürünün değişmesinin oldukça zor olduğunu belirtmiştir.

1.2. Örgütsel DNA'nın Tanımı

Tek hücreli organizmalardan hayvan ve bitkilere kadar tüm canlılar ve ataları arasındaki benzerlikler için kalıtıma atıfta bulunulur. Ancak varyasyonlar herhangi bir canlı ile diğerleri arasındaki fark olarak kabul edilir. Yaşayan her şeyin benzersiz olması gibi organik olarak modellenen örgütler de eşsizdir. Örgütlerin de tıpkı canlılar gibi yaşamlarını sürdürebilmek için kendi ortamlarından öğrenmeye ve adapte olmaya ihtiyaçları vardır (Baskin, 2011:2-5). Bu nedenle örgütsel DNA, her bir örgütün canlı organizmalar gibi kendine has genetik özelliklere sahip olduğu ve bu farklılıkların DNA tarafından gösterildiği ilkesine dayanmaktadır (Soroush vd., 2013).

Honold ve Silverman (2002: 9) örgütsel DNA'yı liderlik ve yönetim uygulamaları hakkında bilinçli bir düşünme şekli olarak tanımlamaktadır. Govindarajan ve Trimble (2005) örgütün sahip olduğu yapı, kültür, çalışan ve

sistemler hakkındaki seçimlerin örgüt davranışını belirleyen temel mantığı oluşturduğunu ve bu davranışların da örgütsel DNA'yı ortaya çıkardığını ileri sürmektedir. Demir ve Öztürk (2011) ise örgüt kültürünün, örgütün temel özelliklerini gösterdiği için örgütün DNA'sı olarak da adlandırılabilceğini belirtmektedir.

Her canlıyı birbirinden farklı kılan DNA'nın örgüte uyarlanmasıyla bütün örgütlerin de farklı bir DNA'sı olduğu fikri yaygınlaşmaya başlamıştır. Çetin ve Döş (2014) canlıların DNA'sı farklı olsa da canlının tüm parçaları aynı DNA'yı taşıyor fikrinden yola çıkarak her örgüt, farklı örgütsel DNA'ya sahip olsa da aynı örgütte çalışan bireylerin aynı örgüt DNA'sını paylaştığını belirtmiştir. Bu duruma ek olarak Gündüz, Beşoluk ve Önder (2011) bireylerin örgütsel DNA'ya sahip olmasının ancak örgüte uyum sağlayarak gerçekleşebileceğini ifade etmiştir. Örgüt içindeki her bireyin örgüte kattığı değer farklı olacağından örgüte yeni katılan bireylere sosyal ortamlarda örgüt DNA'sı aktarılır.

Her örgütün doğuştan gelen bir yapısı ve dinamiği vardır. Örgütler; örgüt dinamiklerini ve davranışını yaratan roller, ilişkiler ve karmaşıklıklardan oluşur. Örgütsel DNA; örgütler hakkında bir analiz, ideoloji ve düşünme yöntemini ifade etmektedir. Bu süreçte örgütsel DNA; örgüt modelleri, yönetim işlevleri, liderlik ve diğer örgüt kavramlarını dikkate alır. Örgüt DNA'sını anlamak; örgüt içindeki problemleri çözmek, uygun danışmanlar seçmek ve örgütün gelişiminde gerekli olan kaynakları belirlemek için büyük önem arz etmektedir (Honold ve Silverman, 2002: 11).

Örgütün yapısal durumuyla ilgili önemli bilgiler içerdiği için örgütsel DNA'nın bilinmesinin, örgütün tanımlanması ve özelliklerinin belirlenmesi bakımından önem arz ettiği söylenebilir. Örgütün kendi DNA'sının farkında olması, örgütlerin sahip olduğu yaşam sürelerini uzatacak çeşitli önlem ve müdahalelerin yapılabilmesine imkân verir (Çetin, 2014). Coombs (2006: 1) örgütlerin karşılaşılabilecekleri krizlere karşı her an hazırlıklı olması gerektiğini ve kriz yönetiminin Örgüt DNA'sının bir parçası haline getirilirse başarılı olacağını belirtmiştir.

Ivanov (2012) örgüt DNA'sını keşfederek örgütlerin DNA yapısını değiştirip dönüştürmenin mümkün olduğunu ifade etmiştir. Diğer taraftan Venkatesh ve Chenrui (2015) liderler tarafından bilinçli ya da bilinçsiz olarak belirlenen DNA unsurları örgüt yaşamına çok erken ve derinden yerleştiği için örgüt DNA'sını değiştirmenin zor olduğunu ve sadece uzman bir ekip tarafından zaman alıcı bir çabayla örgüt DNA'sının değiştirilebileceğini belirtmiştir.

Neilson, Pasternack ve Mendes (2003) bir şirketin kendine özgü özelliklerini kodlamak için DNA metaforundan yararlanmıştır. Kaptein (2008) ise örgütsel DNA'yı örgütün kimliğini ve mirasını ifade eden kod olarak vurgulamıştır. Diğer taraftan Estupiñán ve Neilson (2014) örgütsel DNA'yı bir örgütün kişiliğini oluşturan ve güçlü olup olmadığını belirleyen örgütsel ve kültürel faktörler için bir metafor olarak tanımlamıştır.

Amerika'da danışmanlık hizmeti veren Booz Allen Hamilton şirketi, örgütleri benzersiz kılan özellikleri tanımlamak amacıyla çevrimiçi bir anketle örgütlerin DNA haritasını çıkarmıştır. Şirket çalışanlarına uygulanan Org DNA Profiler adlı 19 soruluk değerlendirme anketi bireysel olarak çalışanlara odaklanmak yerine bir bütün olarak örgütün özelliklerine ve davranışlarına odaklanır. Bu değerlendirme anketi, örgütlerin gizli kalmış güçlü yanlarını ve yerleşik zayıflıklarını açığa çıkarmasına yardımcı olur. Böylece yöneticiler örgüt içinde nelerin işe yarayıp nelerin değişmesi gerektiğine dair fikir sahibi olurlar (Neilson, Pasternack ve Mendes, 2004).

1.2.1. Örgütsel DNA'nın Dört Yapıtışı

Yaşayan bir örgütün DNA'sı, sayısız yoldan bir araya gelen dört yapıtaşına sahiptir. Bir örgütün büyük ölçüde içten ve dıştan nasıl görüldüğünü ve nasıl davrandığını belirleyen bu örgütsel yapıtaşları; karar yetkisi, motivasyon, bilgi ve yapı şeklindedir. Örgütsel DNA'yı belirlemek adına yapılan Org DNA Profiler adlı değerlendirme anketi, örgütsel DNA'nın bu dört yapıtaşına odaklanır (Neilson vd., 2003).

Örgütsel DNA'nın yapıtaşlarından karar yetkisi, örgütte kimin neye karar verdiğine, karar verme sürecine kaç kişinin katıldığına, bir kişinin karar verme

yetkisinin nerede başlayıp nerede bittiğine odaklanmaktadır (Neilson vd., 2003). Karar akışını kolaylaştırmak için örgüt içinde karar mercileri ve sorumlulukları mümkün olduğunca net şekilde belirlenir. Örgütler, iş süreçlerinin yeniden canlandırılmasına öncülük edecek ve başarısından sorumlu olacak iş birimi veya yönetici olarak “süreç sahiplerini” tespit eder ve yetkilendirir (Dehoff, Jaruzelski, ve Kronenberg, 2005).

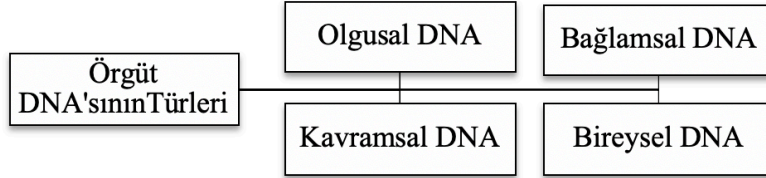
Örgütsel DNA'nın bir diğer yapıtaşı olan motivasyon ise örgüt içindeki bireylerin ne tür hedefleri, teşvikleri ve kariyer alternatifleri olduğuna; bireylerin başarıları için maddi ve manevi olarak nasıl ödüllendirildiğine odaklanmaktadır (Neilson vd., 2003). Bireyin motivasyonu, örgütün verimliliği ve devamlılığı için önemlidir. Tanınma, performans geri bildirimleri, başarılı liderlik özellikleri gibi birçok parasal olmayan etmen çalışanların motivasyonunu yüksek tutar (Baldoni, 2005). Diğer taraftan örgüt içinde bireylere verilen promosyon, ikramiye, ücret gibi çeşitli parasal ödüller iş doyumunu sağladığı için çalışanların performansını olumlu yönde etkilemektedir (Dobre, 2013).

Bilgi ise performansı ölçmek için hangi yöntemlerin kullanıldığına, faaliyetlerin nasıl koordine edildiğine, bilgi aktarımının nasıl yapıldığına odaklanır. Karar yetkisi ve bilginin, örgütsel etkinliği yönlendirmede iki kat daha güçlü olduğu vurgulanmaktadır. Örgüt içindeki hiyerarşinin üst ve alt basamağındaki insanların düzenli olarak bir araya gelmesi, çalışanlar arasındaki bilgi akışının daha etkili olmasını sağlar (Estupiñán ve Neilson, 2014).

Son olarak yapı ise temelde örgütün hiyerarşik yapısının nasıl olduğuyla ilgilenir (Neilson vd., 2003). Örgüt yapısı, örgütün karar verme sürecini ve politik ekonomisini şekillendirmesinin yanında bireysel ve müşterek eylemleri de etkilemektedir (Jacobides, 2007). Örgütlerin yapısını değiştirerek örgüt içi sorunların çözüleceği düşünülmektedir ancak bu yöntem uzun vadede yetersiz kalır. Karar yetkisi, motivasyon ve bilgi akışları gibi örgütün diğer resmi öğeleriyle ilgilenildikten sonra yeniden canlanan şirketi desteklemek için gerekli yapısal değişiklikleri belirlemek daha etkili bir yöntemdir (Estupiñán ve Neilson, 2014).

1.2.2. Honold ve Silverman'a Göre Örgüt DNA'sının Türleri

Honold ve Silverman (2002: 12) farklı örgütlerde uygulandığında örgütü güçlendirmek ve diğer yönetim süreçlerinin nasıl farklı görünebileceğini göstermek için olgusal, kavramsal, bağlamsal ve bireysel DNA olmak üzere dört farklı örgüt DNA'sından bahsetmektedir.



Şekil 1: Honold ve Silverman'a Göre Örgüt DNA'sının Türleri

Şekil 1'de gösterilen örgüt DNA'sı türlerinden biri olan olgusal DNA, olgusal dünyanın gerçekliğine ve veri toplayarak kendisi ile çevresini tanımayı öneren örgütlere odaklanmaktadır. Bu bilgi, örgütlere sabit bir barometre ve sürekli performans değerlendirmesi sağladığı için prensip ve önceliğin geliştirilmesinde oldukça önemlidir. Kavramsal DNA'da teori, görüş ve diğer kavramsal araçları oluşturan motive edici fikirlere odaklanılır. Bireyler; bu fikirleri yaşamlarına ve çalışmalarına rehberlik eden inanç sistemlerini, ideolojilerini ve çerçevelerini yönlendirmek için kullanabilirler (Honold ve Silverman 2002: 12).

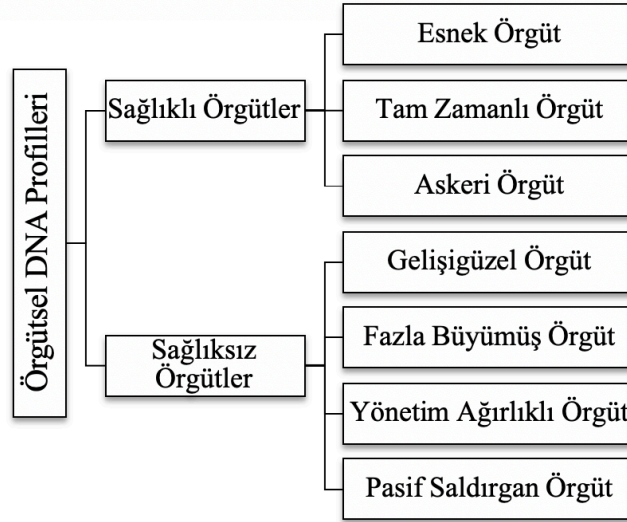
Baglamsal DNA ise bireylerin örgüt içinde bulunduğu ortamla ilgilidir. Bağlamsal DNA'da bireylerin karşılaştığı sorunlara, örgütleri şekillendirirken kullanılan stratejilere ve birbirleriyle ilişki içinde oldukları bağlamlara dikkat çekilmektedir. Son olarak bireysel DNA, birbirleriyle iş birliği içinde yaşayan ama aynı zamanda kendi sesleri, arzuları, hedefleri ve ilgileriyle tek olan bireylere odaklanır. Bireylerin daha derin ihtiyaçlarının karşılandığı örgütlerde bireyler, pozitif ve takdire şayan ilişkiler geliştirdikleri için özgünlerdir (Honold ve Silverman 2002: 12).

Şekil 1'de bahsedilen her DNA türü örgüt içinde farklı tutum ve uygulamalara yol açmaktadır. Olgusal DNA'da hesaplama, öngörme ve anlama ön plandayken; kavramsal DNA'da inanma, öne sürme, inkâr etme ve varsayma ön plandadır. Bağlamsal DNA; keşfetme, öğrenme, algılama ve ilişki kurma

aşamalarına odaklanır. Son olarak bireysel DNA’da ise arzulama, korkma, umut etme ve tercih etme tutumları görülür (Honold ve Silverman 2002: 13).

1.2.3. Neilson, Pasternack ve Mendes’e Göre Örgütsel DNA Profilleri

Örgütsel DNA’yı belirlemek adına geliştirilen Org DNA Profiler adlı çevrimiçi anket, örgütsel DNA’nın dört yapıtaşıyla (karar yetkisi, motivasyon, bilgi ve yapı) ilgili örgütsel davranışlara odaklanır. Booz Allen Hamilton şirketi tarafından geliştirilen Örgütsel DNA anketi, çevrimiçi bir ortamda örgütlerin DNA haritalarını çıkartarak hangi tür örgütsel DNA’ya sahip oldukları konusunda örgütleri bilgilendirir. Bu sayede örgütsel DNA anketi, örgüt içinde yaşanan sorunların düzeltilmesine olanak sağlar. Örgütün sahip olduğu sorunlar ne kadar ciddi olursa olsun, o sorunla daha önce karşılaşılmış ve deneyim kazanılmış olması örgütlerin gerekli önlemleri alarak DNA’sında değişiklik yapılmasına imkân vermektedir (Estupiñán ve Neilson, 2014). Örgüt çalışanlarının anket sorularına verdiği cevaplara göre örgütler, farklı örgüt profillerine ayrılır. Neilson, Pasternack ve Mendes (2004) bu örgütsel DNA profillerini sağlıklı ve sağlıksız örgütler olarak sınıflandırmıştır.



Şekil 2: Neilson, Pasternack ve Mendes’e Göre Örgütsel DNA Profilleri

Dışarıdan bakıldığında her örgüt kendine özgü görünür ancak kurumsal alandaki davranışlara odaklanıldığında sadece yedi tür örgütten bahsedilmektedir. Şekil 2 incelendiğinde örgütlerin etkili olmalarını sağlamak ve karşılaştığı engelleri teşhis edip ortadan kaldırmak amacıyla esnek, tam zamanlı, askeri, gelişigüzel,

fazla büyümüş, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt olmak üzere yedi örgütsel DNA profili olduğu görülmektedir. Bu örgütsel DNA profillerinden esnek, tam zamanlı ve askeri örgütler sağlıklı DNA profilleri olarak adlandırılırken; gelişigüzel, fazla büyümüş, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgütler sağlıksız örgüt profilleri olarak sınıflandırılmıştır (Neilson vd., 2004).

1.2.3.1. Sağlıklı Örgütler

Örgütleri oluşturan yapı taşlarının etkili bir şekilde işlevini yerine getirmesi örgütleri sağlıklı hale getirir. Bu tür örgütler, daha kararlı ve etkili bir tavır sergiler. Sağlıklı olarak belirtilen örgüt tipleri; esnek, tam zamanlı ve askeri örgütler şeklindedir (Neilson vd., 2004).

Esnek örgütler, örgüt dışındaki değişikliklere kolayca adapte olabilecek kadar esnek bir yapıya sahiptir. Bu tür örgütler, tutarlı bir iş stratejisinde kararlı ve uyumlu özellikler sergilerler. Değişiklikleri rutin olarak algılar ve karşılaştığı sorunlarla başa çıkabilmek için motivasyonu yüksek çalışanlarına gerekli kaynak ve otoriteyi sunarlar (Neilson vd., 2004). Önlerine çıkan engellerle hızlı, titiz ve yapıcı bir şekilde ilgilendikleri için en sağlıklı örgüt tipi esnek örgütlerdir (Çetin ve Döş, 2014).

Tam zamanlı örgütler, yaklaşan değişikliklere karşı proaktif değillerdir. Ancak gerekli hallerde büyük resmi kaybetmeden hızlı bir şekilde yön değiştirebilirler. Bu tip örgütler maddi olarak iyi bir performans sergilese de en iyisi olamaz ve ellerine geçen fırsatları kıl payı kaçırmırlar. Buna rağmen çalışanlar için teşvik edici ve merak uyandıran örgütlerdir. Bu tür örgütlerin daha istikrarlı ve sürdürülebilir bir yönetim modeline geçmesi önemlidir (Neilson vd., 2004).

Askeri örgütlerde çalışanların sözlerine ve davranışlarına ciddi bir güven duyulur. Herkes kendi üstüne düşen görevi hakkıyla yerine getirir. Askeri örgütler daha çok görevlere yöneliktir ve örgütsel etki çoğunlukla rütbe ve role bağlıdır (Siegel, Estupiñán ve Pigorini, 2019). Bu tip örgütlerin en büyük sorumluluğu, sahip olduğu liderlerin görev süresinin ötesinde bir büyümeye hazırlanmaktır. Örgütteki genç yeteneklerin başarılı olabilmesi için serbest bırakılmaları gerekir. Çoğunlukla küçük bir üst düzey yönetim ekibi tarafından yönetilir. Diğer taraftan

başarılı stratejiler geliştirip uygulayabilmesine rağmen askeri örgütün orta yönetim grubu sıg ve kısa ömürlü olabilir (Neilson vd., 2004).

1.2.3.2. Sağlıksız Örgütler

Bir örgütün DNA'sı zayıf bir şekilde yapılandırıldığında, örgüt sağlıksız belirtiler ve ters davranışlar sergiler. Bu tür örgütler, kararlı veya etkili bir şekilde hareket etmez. Sağlıksız olarak belirtilen örgüt tipleri; gelişigüzel, fazla büyümüş, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt şeklindedir (Neilson vd., 2004).

Gelişigüzel örgütler; bir fikrin peşinden gitme ve onu yürütme sorumluluğunu üstlenme imkânları bol olduğu için girişimci, zeki ve yetenekli insanları cezbeden örgütlerdir. Oldukça başarılı ve ses getiren stratejik hamleler yapabilirler ancak bu tür örgütler elde ettikleri başarıları tutarlı bir şekilde tekrarlamak için gerekli disiplin ve koordinasyondan yoksundur. Bu örgütler, kontrolden çıkmaya meyilli kopuk bir benlik imajına sahiptir (Neilson vd., 2004). Kıdemli çalışanlar görev adamı olmaktan uzaktır ve örgüt içinde etkili bir ortak çalışma yürütülmez. Üst düzey yöneticiler tarafından gönderilen mesajlar ise tutarlı değildir ve liderler uzun vadeli hedeflerden ziyade kısa süreli başarılarla odaklanırlar (Siegel, Estupiñán ve Pigorini, 2019).

Fazla büyümüş örgütler, üst düzey yöneticilerden oluşan küçük bir grup tarafından etkili bir şekilde yönetilemeyecek kadar büyük ve karmaşıklardır. Bu örgütler “dikiş yerlerinden patlayan” örgütler olarak tanımlanır ve potansiyellerinin çoğunu kullanamazlar. Güç, tek bir merkezde tutulduğu için gelişmelere karşı yavaş tepki gösterirler. Değişiklikler için fırsat bulunmasına rağmen örgütteki hiyerarşik yapı ve karar mercilerinin kemikleşmiş düzeni yüzünden eski alışkanlıklardan vazgeçmek zordur. Bu tür örgütlerde çalışanlar, teşvik ve ödüllerden ziyade değer ve gururla daha çok motive olurlar. Üst düzey liderler genellikle tutarlı mesajlar verir ve iş birliği sunar ancak örgüt içindeki etki çoğunlukla rütbe ve rollere bağlıdır. Bu model, örgüt daha küçük ve daha az karmaşık olduğunda işe yararken erken gelen başarıyla birlikte büyüyüp karmaşıklaştıkça örgütü sağlıksız bir hale getirir (Siegel, Estupiñán ve Pigorini, 2019).

Birden fazla yönetim katmanının yükü altında kalmış yönetim ağırlıklı örgütlerde ise bir felç durumu yaşanır. Örgüt, yavaş ve tepkisel hareketler verir. Rakiplerine kıyasla önüne çıkan fırsatları değerlendirmede ya geç kalır ya da isteksiz bir tutum sergiler. Yöneticiler, gelecekte karşılaşılabilecekleri fırsatları veya tehditleri incelemek yerine zamanını bir başkasının çalışmasını kontrol etmekle harcar. Son derece büğüğü..irokratik ve politik olan bu örgütler, göreve yeni başlayan ya da sonuç odaklı bireyleri hayal kırıklığına uğratma eğilimindedir (Neilson vd., 2004).

Pasif saldırgan örgütler, örgüt içinde çatışma yokmuş gibi görünen ancak oybirliği olsa da hiçbir değışikliğin yaşanmadığı örgütlerdir. Örgüt içinde büyük bir değışiklik yapılmak istendiğinde çok kolay bir şekilde oybirliğine varılabilir ama alınan kararı uygulamak çok zordur. Kökleşmiş ve gizli direniş, örgütün en iyi çabalarını mahvedebilir. Değışiklikleri yönetmek için gerekli yetki, bilgi ve teşviklerden eksik olması nedeniyle çalışanlar merkezden gelen emirleri göz ardı ederler (Neilson vd., 2004).

1.3. Örgütsel DNA ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel DNA üzerine yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı araştırmalara ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Örgütsel DNA'nın yeni bir araştırma alanı olması sebebiyle kavrama ilişkin yapılan çalışma sayısı sınırlıdır.

1.3.1. Örgütsel DNA ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Çandır (2005) yapmış olduğu araştırmasında örgütlerin DNA'larını demografik özellikleriyle karşılaştırarak örgütsel DNA'yı oluşturan parçaları incelemeyi amaçlamıştır. Araştırmada elde edilen bulgulara göre örgütler, ölçek sonucuna göre yedi tür örgüte göre kategorize edilmiştir. Örnekleme yer alan örgütlerin en fazla esnek örgüt, ikinci olarak pasif-saldırgan örgüt, üçüncü olarak tam zamanlı örgüt ve askeri örgüt yapısındaki örgütler olduğu belirtilmiştir. Bununla birlikte Onay ve Ergüden (2012) araştırmalarında Manisa Sosyal Güvenlik Kurumu'nun örgüt yapılanmasının nasıl olduğunu ve çalışanların demografik özelliklerine göre bu algının değışiklik gösterip göstermediğini tespit etmeyi

amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda kamu kurumları ve özel sektördeki kurumların kurum DNA'larında farklılıklar olduğu belirtilmiştir.

Çetin ve Döş (2014) araştırmalarında Booz Allen Hamilton şirketi tarafından geliştirilen örgüt DNA'sı profillerinden yola çıkarak Türkiye'de bulunan eğitim örgütlerine yönelik bir ölçek geliştirmeyi ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın DNA profilini çıkarmayı amaçlamışlardır. Araştırmanın sonucunda geliştirilen ölçeğin geçerliği ve güvenilirliği yüksek bulunmuştur. Geliştirilen ölçek sonuçlarına göre Millî Eğitim Bakanlığı'nın yönetim ağırlıklı ve gelişigüzel örgüt özellikleri gösterdiği ifade edilmiştir. Söz konusu örgüt türlerinin sağlıklı örgütler olarak nitelendirilmesinden dolayı çeşitli önerilerde bulunulmuştur. Bununla beraber Çetin (2014) yapmış olduğu araştırmasında örgüt DNA'sı metaforunu okullara uyarlamayı ve okulların DNA profilini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda örnekleme bulunan öğretmenlerin görev yaptıkları okulların esnek örgüt DNA'sına sahip olduğu ancak bu algının öğretmenlerin demografik özelliklerine göre değişiklik gösterdiği ifade edilmiştir.

Bancar (2015) yapmış olduğu araştırmasında kurum DNA'sı ve yönetim türleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda, kurumun mevcut yönetim yapısı esnek ise çalışanların iş doyumunun yüksek olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak Bozkurt-Bostancı ve diğerleri (2016) araştırmalarında öğretmen görüşlerine dayanarak okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Yapmış oldukları araştırmanın sonucunda öğretmenlerin görüşlerine göre okulların esnek örgüt özelliği taşıdığı belirtilmiştir. Öğretmen görüşlerine dayanarak okul içinde yönetime yaranma ve çıkar gözetme gibi politik davranışların görülmediği; göze girmeye çalışma, koalisyon oluşturma gibi davranışlara ise az rastlanıldığı ifade edilmiştir. Buna ek olarak okulların DNA profilleri ve politik davranışları arasında bir ilişki olduğu, sağlıklı örgütlerde politik davranışların pek görülmediği ancak sağlıklı örgütlerde politik davranışların görüldüğü sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkurt-Bostancı ve diğerleri (2017) araştırmalarında okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda okulların yüksek düzeyde esnek

örgüt; orta düzeyde askeri, tam zamanlı, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı örgüt ancak düşük düzeyde pasif saldırgan örgüt profiline sahip olduğuna ulaşılmıştır. Bunun yanında öğretmenlerin psikolojik sermaye algı düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin psikolojik sermayeleri ile sağlıklı örgüt profilleri arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunurken sağlıksız örgütler ile negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

1.3.2. Örgütsel DNA ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Rashid ve Chelab (2007) araştırmasında örgütsel DNA ve yenilik performansı ile ilgili çalışmalarının teorik fikirlerini ve deneyimlerini sunmayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel DNA ve yenilik performansı arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber Nafei (2015) yapmış olduğu araştırmada örgütsel performansın geliştirilmesinde Örgütsel DNA'nın rolünü vurgulamayı amaçlamıştır. Araştırma sonucunda örgütsel DNA'nın dört yapı taşının örgütsel performansın üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu belirtilmiştir. Sanayi işletmelerinde örgütsel yapı, karar yetkisi, motivasyon ve bilgi geliştirilerek örgütsel performansın iyileştirilebileceği ve örgütsel DNA boyutlarına örgütün rekabet avantajını arttıracak temel kaynak olarak daha çok dikkat edilmesi gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Soroush, Mohammadpouri, Poorfarahmand ve Esfahani (2014) araştırmasında liderlik faaliyetlerinin ve sorumluluklarının Esfahan ili spor ve gençlik ofislerinde Honold ve Silverman modeline dayanan örgüt DNA'sını araştırmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda liderlik faaliyetleriyle örgüt yapısı ve örgütün misyonu arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Buna ek olarak araştırmanın sonucu liderlik faaliyetleri ve sorumlulukları bileşenindeki baskın örgüt DNA'larının örgütsel yapıda, örgüt misyonunda ve liderlik tarzında sırasıyla olgusal, kavramsal ve bireysel olduğunu göstermiştir.

İKİNCİ BÖLÜM

ÖRGÜTSEL MUTLULUK

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel mutluluk kavramının daha geniş bir açıdan incelenmesini sağlamak için mutluluk kavramına, mutluluk kavramının felsefi, psikoloji ve ekonomi alanlarıyla ilişkisine yer verilmiştir. Ardından örgütsel mutluluk kavramı ve öznel iyi oluş kavramları incelenmiştir.

2.1. Mutluluk Kavramı

Mutluluk kavramının tarihsel gelişimine bakıldığında birçok düşünürün mutluluğu farklı şekillerde tanımladığı görülmüştür. Özgen (2005) araştırmasında Farabi'nin mutluluğu bir varoluş amacı olarak gördüğünü ifade etmiştir. Farabi'ye göre insanın mutlu olmasını sağlayan her şey iyi, insanı mutsuz eden her şey kötüdür. Haybron (2011) ise filozofların mutluluğun tanımını yaparken akıl hali ya da iyi giden hayat ibarelerini kullandıklarını belirtmiştir.

Diener (1984) mutluluğu, bireyin günlük hayatı için oldukça önemli bir değişken ve öznel bir deneyim olarak tanımlamıştır. Başka bir deyişle, insanlar mutlu olduklarına inandıkları ölçüde mutludurlar. Veenhoven (1991) mutluluğun tanımını yaparken, bir bireyin hayatının genel kalitesini olumlu bir şekilde yargılama derecesi ifadesini kullanır. Başka bir deyişle bireyin sürdürdüğü hayatı ne kadar sevdiğiyle alakalıdır. Bu nedenle mutluluğun aynı zamanda yaşam memnuniyeti olarak da adlandırılabileceğini belirtmiştir. Diğer taraftan Layard (2003) insanın kendini iyi hissetmesini ve yaşadığı hayattan zevk alması durumunu mutluluk olarak tanımlamıştır. Annas (2004) ise mutluluğun geçici bir duygudan ibaret olmadığını, bir bakıma izlediğimiz amaçları mantıklı kılan nihai bir son olduğunu ifade etmiştir.

Wilson (1967) mutlu insanı genç, sağlıklı, iyi eğitilmiş, dolgun maaşlı, dışarı dönük, iyimser, kaygısız, dindar, benlik saygısı yüksek, yüksek iş ahlakına sahip ve mütevazı istekleri olan biri olarak tanımlamaktadır. Boehm ve Lyubomirsky (2008)

ise mutlu insanı çoğunlukla neşe, memnuniyet, gönül rahatlığı, coşku ve ilgi gibi olumlu duygular hisseden kişi olarak ifade etmektedir.

Lazarus (1991: 269) mutluluğun duygusal durum ailesinin bir etiketi olabileceğini ileri sürmüştür. Mutluluk ile sevincin tam olarak aynı olmasa da birbirine çok benzer olduğunu ve mutluluk için benzer anlama sahip eğlenmiş, memnun, coşkulu, muzaffer, kaygısız, ağzı kulaklarında gibi kelimelerin de kullanılabileceğini belirtmiştir. Algoe ve Haidt (2009) ise mutluluk kavramının dağınık pozitif ruh hallerinden daha belirgin duygusal tepkilere kadar değişen çeşitli durumları ifade ettiğini belirtmiştir.

2.1.1. Mutluluk Kavramının Felsefe ile ilişkisi

Odağına insanı yerleştiren bir kavram olarak mutluluk birçok farklı alanla ilişkilendirilmiştir. Felsefi açıdan mutluluk birçok düşünürün yakından ilgilendiği kavramlardan biri olmuştur. Aristoteles, insanın yaşamı boyunca sürekli mutluluğu aradığını ve insan hayatının temel amacının mutluluğa ulaşmak olduğunu belirtmiştir. Aristoteles'e göre mutluluk doğuştan gelmeyen sonradan kazanılan bir durumdur. Her canlının hayattaki işlevinin kendi formunu ve kendine özgü etkinliği yerine getirmek olduğunu, insanlar için bu durumun ancak zamanla ve çeşitli aşamalardan geçerek gerçekleştiğini vurgulamıştır. Bu aşamalardan geçerek kendi mükemmel etkinliğine ulaşan birey mutlu bir hayata sahip olmuş demektir (Büyükdüvenci, 1993).

McMahon (2004) Aristoteles için mutluluğun kısacık bir duygu ya da geçici bir tutku olmasından ziyade iyi yaşanmış bir yaşamın ürünü, bir günün sonuna kadar sürdürülen ve eksiksiz gelişen bir varlığın toplamı olduğunu vurgulamıştır. Bununla beraber on sekizinci yüzyılda, mutluluk ve erdem birbirine benzer olduğu inancının görüldüğünü ancak zamanla vurgunun erdem mutluluğundan mutluluk erdemine kaydığını belirtmiştir. Gavin ve Mason (2004) ise Yunan düşünürlere göre mutluluğun özgürlük, bilgi ve erdem olmak üzere üç temel tanımlayıcı özellikten kaynaklandığını ifade etmiştir. İlk olarak özgürce seçim yapabilen insan mutlu insandır. Bu sebeple kendi hayatlarını kontrol edebilme özgürlüğüne sahip olmadığı için Aristoteles, çocukların ve kölelerin gerçek mutluluğa ulaşamayacağını belirtmektedir. İkinci olarak mutluluk, bilgi ve akıl

yürütme becerisi gerektirir. Önemli bir karar alınması gerektiğinde çalışanların, iş dünyası ve insan psikolojisinin nasıl işlediği hakkında bilgi sahibi olmaları gerekmektedir. Son olarak mutluluk anlayışı için ahlaki yönden uygun bir karakter gerekmektedir. Ahlaki rehberliğin, karar alma sorumluluğuyla beraber iyi kararlar almak için gereken ahlaki karakteri ve entelektüel uzmanlığı geliştirmede yardımcı olduğu belirtilmiştir.

Diener (1984) ise normatif tanımlamalarda mutluluğun öznel bir düşünce olmadığını, arzu edilen bir niteliği ifade ettiğini belirtmiştir. Bu sebeple Aristoteles'in mutluluğun erdemli bir yaşam sürerek kazanılacağını belirtmesi, erdemin sevinç duygusuna yol açtığı anlamına gelmez. Böyle yaparak Aristoteles, erdemi insanların hayatlarının yargılanabileceği normatif bir standart olarak tanımlamış olur.

Diğer taraftan zamanının en baskın entelektüel güçlerinden biri olan Aristoteles'ten etkilenen Montaigne, mutluluğu zihinsel ve kişiden kişiye farklılık gösteren bir durum olarak tanımlamaktadır. Mutluluk içeriğinin kişiden kişiye çok büyük ölçüde farklılık gösterme ihtimali bulunduğu inanan Montaigne, bireyin toplum müdahalesi olmadan bu mutluluk girişimlerini gerçekleştirmek için özel bir yaşam alanına izin verilmesi gerektiği üzerinde özellikle durmaktadır (Internet Encyclopedia of Philosophy, bt).

Mutluluk kavramıyla ilgilenen bir diğer düşünür, Jeremy Bentham'dır. Birçok aydınlanma düşünüründen etkilenen Bentham, büyük ölçüde ampirik bir insan doğasına dayanan bir etik geliştirmiştir. Temelde değerli olan ve en nihayetinde insanı motive eden şeyin zevk ve acı olduğu düşüncesinden yola çıkarak hem motivasyon hem de değer hakkında hedonistlik bir açıklama yapmıştır. Bentham mutluluğu, zevkin olduğu ama acının olmadığı bir deneyim olarak tanımlamıştır (Internet Encyclopedia of Philosophy, bt).

Fromm (1994)'a göre mutluluk veya mutsuzluk kavramları bireylerin kendilerini bilinçli olarak mutlu veya mutsuz hissetmeleri anlamına geldiğini belirtmiştir. Bu duruma ek olarak mutluluk sadece ruhsal bir durum değildir. Mutluluk, tüm duyu organlarıyla birlikte çalışır ve beden mutluluğa karşı tepkiler verir. Bireyin yaratıcılığının sağladığı bir başarı olarak görülen mutluluk; canlılığın

artması, yaratıcılık ve yetenekleri beraberinde getirir. Bununla birlikte, anlık hissedilen sevinçten farklı olarak mutluluk sürekli ve bütün bir yaşantıyla ilişkilidir.

2.1.2. Mutluluk Kavramının Psikoloji ile İlişkisi

Diener (1984), sosyal bilimcilerin insanların yaşamlarını olumlu yönde değerlendirmelerine neyin sebep olduğuna odaklandığını belirtmiştir. Kitayama ve Markus (2000) mutlu olma durumunun ve mutluluk hissinin nerede, nasıl ortaya çıktığının kültürler arasında farklı şekillerde algılanabileceğini vurgulamıştır. Diğer taraftan Larsen ve Eid (2008) araştırmalarında mutluluğun sadece genetik etkilere sahip olmadığını ve çevrenin de önemli etkileri olduğunu belirtmişlerdir. Her ne kadar genetik etmenler önemli olsa da kültürel ve durumsal faktörler bireyin mutluluğunu etkilemektedir. Bireyler aynı şartlara sahip ortamlarda yaşamış olsalar bile düşüncelerinde, hissettiklerinde ve davranışlarında farklılıklar olur. Kültürün bu değişikliklerde payı vardır ve kültürel farklılıklar mutluluğa şekil verir.

Seligman (2004) mutluluğun yalnızca dışsal ve geçici zevklerden kaynaklı olmadığını; çoğu insanın yaşamında daha çok olumlu duyguları, güçlü yanlarını geliştirmeyi ve anlam dolu yaşamları istediğini belirtmiştir. Lyubomirsky, Sheldon ve Schkade (2005) çevresel etmenlerin, iyi veya kötü olayların mutluluk üzerinde kısa süreli bir etkisi olduğunu ama uzun vadede mutluluğun anahtarı olmadığını belirtmiştir. Yeni bir araba almak, ödül kazanmak gibi durumların mutluluk üzerinde kısmen etkisi olduğunu ancak uzun vadede gelişen mutluluk duygusunu sürdürmek için yeni hedeflere, anlamlı sosyal etkileşimlere ve ilginç aktivitelere devam etmenin sağlanması gerektiğini belirtmişlerdir.

Tooby ve Cosmides (2008: 123) mutluluğu, beklenmeyen olumlu olaylarla karşılaşmanın tekrarlanan durumuna cevap vermek için geliştirilen bir duygu programı olarak tanımlamıştır. Beklenmeyen pozitif olaylarla karşılaşmanın ruh halini etkileyeceğini ve mutluluğa ulaşılmasını sağlayacağını iddia etmiştir. Algoe ve Haidt (2009), potansiyel etkilerine rağmen psikologların olumlu duygular hakkında çok az şey bildiklerini çünkü bu duygular içinden sadece mutluluğun ayrıntılı bir şekilde haritalandırıldığını belirtmişlerdir. Mutluluk kavramı, dağınık pozitif ruh hallerinden daha belirgin duygusal tepkilere kadar değişen çeşitli

durumları ifade etmektedir. Geniş anlamda mutluluk; neşe, eğlence, memnuniyet ve zafer gibi keyif veren duygular ailesinin bir etiketidir.

2.1.3. Mutluluk Kavramının Politika ve Ekonomi ile ilişkisi

Mutluluk, geçmişte politik alanda da önem bulmuş bir kavramdır. On sekizinci yüzyılda mutluluk ile erdem kavramlarının birbiriyle ilişkili olduğuna dair bir inanç hâkimdi. Thomas Jefferson, özgürlük ve mutluluk arayışını Bağımsızlık Bildirgesi'nde birlikte ele almıştır. Daha sonra Jefferson, mutluluğun yaşamın amacı olduğunu ancak erdem in ise mutluluğun temeli olduğunu belirtmiştir. Amerikan Akademisi'nin ilk üyelerinden biri olan Benjamin Franklin 1776'da aynı şekilde erdem ve mutluluğun anne ve kız olduklarından bahsetmiştir. Bu varsayım birçok kişi tarafından kabul görmüştür (McMahon, 2004).

Ekonomik açıdan bakıldığında Pigou (1932: 12) ekonomistlerin maddiyata ek olarak mutluluğun çeşitli koşullara bağlı olduğunu kabul ettiklerini ancak önemli ölçüde artan gelirle birlikte genel refahın da aynı yönde artacağını varsayıldığını belirtmiştir. Easterlin (2003) araştırmasında mutluluğun özellikle bireysel ve toplumsal eylemlerle artırılabilirliğini düşündüğü için yaşam koşullarına odaklanmıştır ve ekonomide yaşam koşulları ile gelir artışının mutluluk üzerinde kalıcı etkileri olduğunu ifade etmiştir.

Diener ve Oishi (2000: 211) refah düzeyinin direkt olarak öznel iyi oluş ile ilgili olmadığını ancak arzu edilen şeylere ulaşmanın mutluluğu etkileyebileceğini ve bu sebeple gelirin öznel mutluluk üzerinde bazı etkileri olabileceğini belirtmişlerdir. Malka ve Chatman (2003) ise fazla gelir sahibi olmanın insanları mutlu ettiğini, ancak insanların temel ihtiyaçları karşılandığında gelirin mutluluk üzerindeki etkisinin yüksek olmadığını vurgulamıştır. Diğer taraftan düşük gelir sahibi olmanın mutluluğu olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir. Frey ve Stutzer (2000) araştırmalarında işsizliğin oldukça düşük öznel iyi oluş düzeyiyle ilişkili olduğunu vurgulamıştır. Buna ek olarak işsizliğin, mutluluk üzerinde kayda değer ölçüde olumsuz etkileri olduğunu belirtmiştir.

2.2. Öznel İyi oluş

Alanyazında mutluluk birçok farklı kavramla ilişkilendirilmiştir. Bunlardan biri de öznel iyi oluş kavramıdır. Bireylerin bilişsel yargıları ve duygusal tepkileriyle hayatlarını yaşayış şekilleri olarak tanımlanan öznel iyi oluş; neşe, barış, tatmin ve yaşam doyumu kavramlarını içinde barındırır (Diener, 1984; Diener, Oishi ve Lucas, 2003). Diener (1984)'e göre öznel iyi oluşun üç özelliği bulunur. Birincisi öznedir ve bireyin tecrübesini içerir. İkincisi, olumsuz etmenlerin yokluğunun yanında olumlu tedbirler içerir. Üçüncüsü, bir yaşam alanının sığ bir değerlendirmesinden ziyade küresel bir değerlendirmeyi içerir. Diener (1994)'e göre öznel iyi oluş; insanların uzun vadeli olumlu duygularını, olumsuz duyguların eksikliğini ve yaşam memnuniyetini içerir. Buna ek olarak Wesarat ve diğerleri (2015) mutluluk fikrinin öznel iyi oluş ile alakalı olduğunu belirtmektedir.

İdeal iyi oluşun belirleyicisi olarak olumlu duygular gösterilmiştir. Olumlu duyguların hissedildiği anlar, olumsuz duygular karşısında rahatsız olunmayan anlardır (Fredrickson, 2002). Fredrickson ve Joiner (2002) olumlu duyguları bireylerin kendini iyi hissetmesi olarak tanımlamış ve olumlu duyguların bireylerin gelecekteki duygusal iyi oluşlarını da artırma ihtimali olduğunu belirtmişlerdir. Fredrickson ve Losada (2005) olumlu duyguların eğlence, huşu, şefkat, memnuniyet, şükran, umut, ilgi, neşe, sevgi, gurur ve cinsel arzuyu kapsadığını ifade etmiştir. Diğer taraftan olumsuz duyguları ise öfke, hor görme, iğrenme, utanç, korku, suçluluk ve üzüntü olarak tanımlamıştır. Diener ve Oishi (2005) ise olumsuz durumların, mutluluğu olumlu durumlardan daha çok etkilediğini; bu sebeple insanlar arasındaki ilişkilerin mutsuzluk için güçlü bir kaynak olabileceğini belirtmiştir.

Öznel iyi oluş, insanların yaşamlarına ilişkin değerlendirmeleridir. Yaşam doyumu, ruh halleri ve hislere dayalı çıkarımlar gibi yargılar bu değerlendirmelere örnek gösterilebilir. Başka bir deyişle insanların üzgün bir ruh hali içinde veya neşeli olmalarının nedeni hayatlarının kötü ya da iyi gittiğini hissetmeleridir. Bu sebeple öznel iyi oluş, iyimserlikten düşük öfkeye ve iş doyumuna kadar değişen farklı olayları içeren heterojen bir kategori olarak ele alınmıştır (Diener ve Chan,

2011). Pavot ve Diener (2013: 135), öznel iyi oluşun yapısını hem duygusal hem de bilişsel süreçleri kapsayan, geniş tabanlı ve çok yönlü olarak tanımlamaktadır. Dolayısıyla, öznel iyi oluşun doğrudan nesnel koşullardan çıkarılamayacağını ancak bireylerin bakış açısından anlaşılması gerektiğini belirtmektedir. Caza ve Wrzesniewski (2013: 694) ise iyi oluş kavramının; iyilik, sağlık ve mutluluk ile aynı anlamda kullanıldığını belirtmiştir.

İyi oluş (refah), ideal deneyim işleyişini ilgilendiren karmaşık bir yapıdır. İyi oluş ile ilgili güncel araştırmalar hedonistlik (hazsal) yaklaşım ve ödemonik (mutluluk) yaklaşım olmak üzere iki genel bakış açısıyla türetilmiştir. Hedonistlik yaklaşım, mutluluğa odaklanmakta ve iyi oluşu zevk alma ve ağrıdan uzak durma olarak tanımlamaktadır. Ödemonik yaklaşım ise bir kişinin anlama ve kendini gerçekleştirilmeye odaklanması ve tam olarak işlevsel olması olarak ifade edilmektedir (Ryan ve Deci, 2001). Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), öznel iyi oluşun mutluluğun hedonistlik yönüne odaklandığını ve bu kavramın mutluluk ile güzel bir yaşamın peşinde koşmayı içerdiğini belirtmektedir.

Birçok araştırmacı, örgütsel mutluluk kavramıyla öznel iyi oluşu birlikte değerlendirerek öznel iyi oluşun bireylerin çalışma ortamlarıyla arasındaki ilişkisine odaklanmıştır. Humphrey, Nahrgang ve Morgeson (2007) örgüt içindeki katılımlarının, bireylerin öznel iyi oluş düzeylerini etkileyen etmenlerden biri olarak görüldüğünü ifade etmiştir. Hosie ve Sevastos (2010) ise bireylerin çalıştığı kurumlarındaki mutluluğun en yakın ifadesi olarak duygusal iyi oluş ifadesini kullanmıştır. Caza ve Wrzesniewski (2013: 697) çalışma hayatının bireyin fiziksel, duygusal ve bilişsel deneyimlerini biçimlendirerek yaşamın her yönünü etkilediğini, bu sebeple iş hayatının iyi oluşu şekillendirdiğini ifade etmiştir. Çalışma hayatı, iyi oluşu üç yönden şekillendirmektedir. İlk olarak ekonomik açıdan bakıldığında iş sözleşmesi iyi oluşu etkiler. İkinci olarak işin kendisi, iyi oluş üzerinde psikolojik ve felsefi bir etki bırakır. Son olarak iş bağlamı iyi oluşu çeşitli yönlerden etkiler.

2.3. Örgütsel Mutluluk Kavramı

Örgütsel mutluluk, örgüt içinde yer alan tüm bireylerin mutluluğuyla etkileşim halindedir. Günlük hayatlarında mutlu olan bireyler, çalıştığı kurumların

mutluluğuna da olumlu katkıda bulunur. Örgüt içinde çalışan bireylerin ulaşmak istediği en önemli amaçlardan biri mutluluk olarak görölmektedir (Diener, 2000). Gavin ve Mason (2004) iş yerindeki mutluluğun bireyin özel hayatındaki mutluluk için yeterli olmayacağını ancak özel hayatında mutlu olan bireylerin bu mutluluğu iş hayatına da yansıtacaklarını vurgulamıştır. Fisher (2010) mutluluğun hoş ruh halleri, olumlu duygular, öznel iyi oluş ve olumlu tutumlarla gösterildiğini ve son yıllarda mutluluğa duyulan ilginin iş yerine yayıldığını belirtmiştir. Johnson, Robertson ve Cooper (2018) mutlu bireylerin çalıştığı kurumların refah ve verim açısından daha iyi bir düzeyde olduğunu belirtmiştir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018) ise mutlu bireylerin bulunduğu örgütlerde zaman içinde mutluluk atmosferinin örgüt içindeki diğer bireyleri de etkisi altına alabileceğini ifade etmiştir. Böyle bir durumda bireyin sahip olduğu mutluluk kavramı, örgütsel mutluluk kavramına dönüşmektedir.

Arslan ve Polat (2017) mutlu örgütlerin; üretkenlik, performans, verim ve örgüt içi bireyler arası iş birliği açısından daha olumlu sonuçlara sahip olduğunu ifade etmiştir. Aynı zamanda bu durum, örgüt içindeki çalışan devamsızlığında da azalma olmasına yardımcı olur. Olumlu duyguların hâkim olduğu örgütlerde bireylerin örgütsel mutluluk düzeylerinin de yüksek olması beklenir. Örgütsel mutluluk düzeyindeki yükselişin ise bireylerin örgüte sağladığı katkıları arttıracakı düşünölmektedir. Fisher (2010) ise örgütsel mutluluğun; iş tatmini, dinçlik, örgütsel bağlılık gibi gözle görölebilen durumları, örgütlerin sürdürülebilirliğini koruması ve örgüt bağlamı olmak üzere üç değişik alanda değerlendirildiğini belirtmiştir.

Wright ve Cropanzano (1997; 2004) mutluluğun bireylerin iş performansını ciddi oranda etkilediğini ve örgüt içinde mutlu hisseden çalışanların işyerinde daha üretken olduğunu belirtmiştir. Bununla beraber, örgütteki mutluluğun bireylerin örgütle aralarında kurulan bağların kuvvetlenmesinde yardımcı olduğunu ve örgütsel performansın olumlu ölçüde artmasını sağladığını vurgulamıştır. Gavin ve Mason (2004) daha sağlıklı, daha mutlu ve daha verimli örgütler oluşturmak ve sürdürmek için örgütlerin pozitif psikolojiye daha fazla önem vermeleri gerektiğini belirtmiştir. Örgütteki bireylerin mutluluğu; daha sağlıklı, mutlu ve verimli çalışma ortamlarının oluşmasında yardımcı olur. Bununla beraber Kahveci ve Köse (2019) yapmış oldukları araştırmalarında örgüt içinde hissedilen mutluluğun örgütteki

atmosferle yakından ilgili olduğunu ve örgüt içindeki negatif duygu ve durumlardan örgütsel mutluluğun olumsuz bir şekilde etkileneceğini belirtmişlerdir.

Yüksek örgütsel mutluluk düzeyine sahip olmak, örgüt ve örgütte çalışan bireylerin ortak bir amaç etrafında toplanmasını ve örgüt verimliliğinin artmasını sağlar. Bulut (2015), örgütsel mutluluk düzeyleri yüksek olan bireylerin örgüt içinde hedeflediği amaçlarına ulaşmasına engel olacak her türlü sorunla daha kolay baş edebileceğini belirtmiştir. Böylelikle örgütsel mutluluk, bireyin ve örgütün ortak amaçları benimsemesine imkân verir. Bu duruma ek olarak, Sousa ve Porto (2015) ise yapmış oldukları araştırmada örgüt ile benzer değerlere sahip bireylerin bulunduğu örgütlerin mutlu olma ihtimallerinin daha yüksek olduğunu ifade etmiştir.

2.4. Örgütsel DNA ve Örgütsel Mutluluk Arasındaki İlişki

Bir örgütün örgütsel DNA'sı hakkında bilgi sahibi olmak; örgütün iç dinamiği, verimliliği ve sürekliliği gibi örgütün ve örgütte yer alan bireylerin geleceğini ilgilendiren konularda gerekli düzenlemelerin yapılmasında katkı sağlayabilir. Onay ve Ergüden (2012), örgütsel DNA'nın belirlenmesindeki temel amacın belirli bir süre için varlığını sürdürebilecek örgütlerin hayatta kalma sürelerini arttırmak ve örgütteki sorunları iyileştirmek adına neler yapılabileceğini bulmak olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla, örgütlerin DNA'sı hakkında bilgi sahibinin, yöneticilerin örgütleri ayakta tutan bireylerin ihtiyaçlarına yönelik çalışmalara odaklanmasını sağlayacağı düşünülebilir.

Bireylerin mutluluğu, örgütlerin üretkenliğini ve verimini olumlu yönde etkileyebileceği için örgütsel DNA ile örgütsel mutluluk kavramlarının birbirleriyle yakın ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Lars'a (2018) göre örgütsel mutluluk, örgütlerin başarısını sağlayan en önemli stratejilerden biri olduğu için ciddiye alınması gereken bir konudur. Bu sebeple, örgütsel mutluluğun iş hayatı için oldukça önemli olduğunu ve örgütsel mutluluğun bir rekabet aracı olarak kullanılması gerektiğini ileri sürmektedir. Örgütsel mutluluk, örgüt potansiyelinin etkin şekilde kullanılabilir hale gelmesine yardımcı olur. Örgütü oluşturan her şeyin mimarı olarak bireyler, mutluluğa inanmaktadır; çünkü bu onların örgüt DNA'larına işlemiştir.

2.5. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yapılan Araştırmalar

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel mutluluk üzerine yurtiçinde ve yurtdışında yapılan bazı araştırmalara ve elde edilen sonuçlara yer verilmiştir. Örgütsel mutluluk yeni bir araştırma alanı olması sebebiyle kavrama ilişkin yapılan araştırma sayısı sınırlıdır.

2.5.1. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Bulut (2015) araştırmasında ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin Türk toplum özelliklerini göz önünde bulundurarak, örgütsel mutluluk algılarını ve örgütsel mutluluğun alt boyutlarını belirlemeyi amaçlamıştır. Yapmış olduğu araştırmanın sonucunda ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının; öğretmenlerin yönetim süreçleri, mesleki tutum, iletişim ve adanmışlık boyutlarında yüksek düzeyde ancak ekonomik koşullar boyutunda düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber Arslan ve Polat (2017) araştırmasında Örgütsel Mutluluk ölçeğinin Türkçe uyarlamasını yapmayı ve ölçeğin Türkçe formunun geçerlik ve güvenilirliğine ilişkin kanıtları sunmayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda yapı geçerliğini belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analiz sonuçlarına göre ölçeğin uyum indekslerinin yeterli düzeyde olduğu belirtilmiştir. Buna ek olarak, alt boyutlar ve ölçeğin tamamı için hesaplanan iç tutarlık katsayılarının yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Arslan (2018) yapmış olduğu araştırmasında öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımına ilişkin algıları ile örgütsel mutluluk algıları arasındaki ilişkinin incelenmesini amaçlamıştır. Araştırmanın sonunda, farklılıkların yönetimi yaklaşımlarından tümeştirme ve öğrenme, renk körlüğü ve eşitlik yaklaşımlarının örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı; homojenliğin desteklenmesi ve erişim yaklaşımlarının ise örgütsel mutluluğu anlamlı biçimde yordamadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber Moçoşoğlu ve Kaya (2018) araştırmasında, okul yöneticileri ile öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel mutluluk düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini ve bu kavramlar arasında ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Yapmış oldukları araştırmanın sonucunda, öğretmenlerin örgütsel sessizlik ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kahveci ve Köse (2019) araştırmalarında ilköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelenmesini ve örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğun anlamlı bir yordayıcısı olup olmadığını belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda örgütsel sinizm ve örgütsel mutluluk kavramları arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Buna ilaveten araştırmada örgütsel sinizmin örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma sonucunda öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarında ortaya çıkan değişimlerin %32'sinin örgütsel sinizm algılarından kaynaklandığı belirtilmiştir.

2.5.2. Örgütsel Mutluluk ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Wells (2000) araştırmasında ofisi kişiselleştirmenin çalışanların mutluluğu ile ilişkili olup olmadığını belirlemeyi ve cinsiyetin bu ilişki üzerindeki etkisini incelemeyi amaçlamıştır. Yapmış olduğu araştırmanın sonucunda, kişiselleştirme ile çalışanların mutluluğu arasında fiziksel çalışma ortamından memnun olan ve müdahale eden değişken olarak iş doyumunu arasında bir ilişki olduğu ifade edilmiştir. Buna ek olarak Field ve Buitendach (2011) araştırmasında mutluluk, iş sözleşmesi ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda, duygusal örgütsel bağlılık ile iş katılımı ve mutluluk arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Burns ve Machin (2013) araştırmalarında örgütsel iklim ile bireysel ve örgütsel mutluluk sonuçlarının kırsal ve kentsel alanlardaki okullar arasında ne derece değiştiğini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırma sonucunda kırsal alandaki okullarda bulunan öğretmenlerin, öğrenci sayısının az olması sebebiyle daha olumlu örgütsel iklim ve örgütsel mutluluk algılarına sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber Kara ve diğerleri (2013) araştırmalarında çalışanların mutluluğunu teşvik ederek dönüşümsel liderlik tarzının işlemsel liderlik tarzından daha etkili olduğu fikrini test etmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda konaklama yöneticilerinin, çalışanların mutluluğunu arttırmak adına dönüşümsel bir liderlik tarzını kullanmak için eğitilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

Salas-Vallina, Alegre ve Fernández (2016) araştırmalarında işyerinde mutluluk yoluyla örgütsel öğrenme yeteneğinin rolünü inceleyerek örgütsel

vatandaşlık davranışını destekleyen çalışma koşullarını kanıtlamayı amaçlamıştır. Araştırmanın sonucunda işyerindeki mutluluğun, çalışanların örgütsel öğrenme yeteneği ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi yönlendirdiği sonucuna ulaşılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeline, veri toplama araçlarına, evren ve örnekleme, veri toplama süreci ile verilerin analizinde kullanılacak olan istatistiklere yönelik açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırmanın Modeli

Rize ilinde bulunan Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulların örgütsel DNA profillerini ve örgütsel mutluluk düzeylerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bu araştırmada genel tarama modelleri arasından ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İki değişken arasındaki ilişkinin incelenmesi için ilişkisel tarama modellerinden korelasyon türü seçilmiştir. İlişkisel tarama modeli, çalışma grubunun iki özelliği arasındaki farklılığı inceler (Williams, 2007). Brink ve Wood (1998) ilişkisel tarama modelini, değişkenler arasında bir ilişki olup olmadığını belirlemek ve alanyazında daha önceden yapılan araştırmalarla araştırma sonuçlarını desteklemek istendiğinde kullanılan bir araştırma modeli olarak tanımlamaktadır. İlişkisel tarama modelinin uygulandığı araştırmalarda genellikle veri toplama aracı olarak ölçekler tercih edilir. Özellikle eğitim alanında gerçekleştirilen araştırmalarda bu model sıklıkla kullanılmaktadır (Karasar, 2008).

3.2. Araştırmanın Evren ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini; 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Rize il ve merkez ilçelerindeki Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan 4906 öğretmen oluşturmaktadır. Evren büyüklüğü göz önüne alındığında maddi yetersizlikler ve zaman kısıtlılığı sebebiyle örneklem üzerinde çalışılmıştır. Araştırmanın örnekleme, Rize İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alınarak evrende bulunan okul listesinden basit seçkisiz örnekleme yöntemiyle oluşturulmuştur. Basit seçkisiz örneklemede evrenden seçilecek her elemanın seçilme olasılığı eşittir. Evreni tam olarak

yansıtmak mümkün değildir. Ancak basit seçkisiz örnekleme yöntemi evreni temsil etmede diğer yöntemlerden daha yüksek olasılığa sahiptir (Özen ve Gül, 2007).

3.2.1. Araştırma Örnekleminin Demografik Özellikleri

Araştırmanın örneklemini oluşturan Rize il ve ilçe merkezlerinde bulunan ilkokul, ortaokul ve lise kademelerinde görevli öğretmenlerin cinsiyet, yaş, çalıştığı kurum, hizmet yılı ve öğrenim durumu değişkenlerine ilişkin bilgilerine bakılmıştır. Araştırma örnekleminde yer alan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

	Cinsiyet		Yaş				Çalıştığı Kurum			Hizmet Yılı			Öğrenim Durumu	
	Kadın	Erkek	20-30 yaş arası	31-40 yaş arası	41-50 yaş arası	51 ve üzeri	İlkokul	Ortaokul	Lise	1-10 yıl arası	11-20 yıl arası	21 ve üzeri	Lisans	Yüksek Lisans Doktora
N (404)	231	173	141	170	82	11	73	118	213	229	125	50	346	58
%	57.2	42.8	34.9	42.1	20.3	2.7	18.1	29.2	52.7	56.7	30.9	12.4	85.6	14.4

Tablo 1 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre dağılımında 404 kişiden 231’inin (%57.2) kadın, 173’ünün (%42.8) erkek öğretmen olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin yaş değişkenine göre dağılımına bakıldığında ise öğretmenlerden 141’inin (%34.9) 20-30 yaş aralığında, 170’inin (%42.1) 31-40 yaş aralığında, 82’sinin (%20.3) 41-50 yaş aralığında ve 11’inin (%2.7) 51 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlenmiştir. Buna ek olarak Tablo 1’e göre araştırmaya katılan öğretmenlerden 73’ünün (%18.1) ilkokulda, 118’inin (%29.2) ortaokulda, 213’ünün (%52.7) lisede görev yaptığı belirtilmiştir.

Tablo 1’e göre hizmet yılı değişkeni bakımından araştırmaya katılan öğretmenlerden 229’unun (%56.7) 1-10 yıl arası, 125’inin (%30.9) 11-20 yıl arası, 50’sinin (%12.4) 21 ve üzeri sürede çalıştığı kurumda görev yaptığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre dağılımı incelendiğinde ise 404 öğretmenden 346'sının (%85.6) lisans mezunu ve 58'inin (%14.4) yüksek lisans veya doktora mezunu olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında öğretmenlerin örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için hazırlanan veri toplama aracı üç bölümden oluşmaktadır. Ölçek formunun ilk bölümünü, örnekleme oluşturan öğretmenlerin demografik özellikleri ve mesleki bilgileri hakkında veri toplamak için araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu” oluşturmaktadır. İkinci bölümde, öğretmenlerin algılarına göre okulların örgütsel DNA profilleri hakkında verilerin toplanması amacıyla Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilen “Örgüt DNA'sı” ölçeği uygulanmıştır. Ölçek formunun son bölümünde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini ölçmek için Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen, Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Mutluluk” ölçeği bulunmaktadır.

3.3.1. Kişisel ve Mesleki Bilgi Formu

Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerden veri toplayabilmek için araştırmacı tarafından hazırlanan Kişisel ve Mesleki Bilgi formu araştırmaya katılacak olan öğretmenlerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, çalıştığı kurum, hizmet yılı ve öğrenim durumu) hakkında bilgi edinmeyi amaçlayan soruları içermektedir.

3.3.2. Örgüt DNA'sı Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel DNA algılarını ölçmek için Çetin ve Döş (2014) tarafından geliştirilen Örgüt DNA'sı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek maddeleri oluşturulurken Booz Allen Hamilton şirketi tarafından geliştirilen yedi örgüt profiline (esnek, askeri, tam zamanlı, gelişigüzel, fazla büyümüş, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan) öncelik verilerek 50 madde belirlenmiştir. Bu maddeler beşli Likert tipi sorulara dönüştürülerek deneme ölçeği hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan maddeler; “Tamamen Katılıyorum, Katılıyorum, Kararsızım, Katılmıyorum ve Kesinlikle Katılmıyorum” şeklinde beşli Likert tipine uygun hazırlanmıştır. Ölçek

maddelerinin cevapları “Tamamen Katılıyorum” seçeneğinden başlayarak sırasıyla 5, 4, 3, 2, 1 şeklinde puanlandırılmıştır.

Deneme ölçeğinin hazırlanmasından sonra uzman görüşünden yararlanılarak 12 madde kullanım dışı bırakılıp 38 maddeye ulaşılmıştır. Ölçeğin kapsam geçerliği ve yapı geçerliği incelenmiş ve verilerin faktör analizi için uygun olduğu görülmüştür. Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin katsayısı ve Barlett Sphericity testiyle incelenmiştir. Öz değeri 1.00’den büyük olma koşuluna uyarak en yüksek faktör değerine sahip maddeler ölçeğe alınırken faktör değeri 0.45’ten küçük olan maddeler ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenilirlik analizlerinden sonra 28 maddeye ulaşılarak ölçek oluşturulmuştur. Yapılan tüm analizlerden sonra verilerin Kaiser-Meyer-Olkin değeri 0.80 ve ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.80 olarak hesaplanmıştır.

3.3.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeği

Araştırmada öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını ölçmek için Demo ve Paschoal (2013) tarafından geliştirilen ve Arslan ve Polat (2017) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel Mutluluk ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel mutluluk ölçeği; olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin olumlu duygular boyutu 1, 4, 6, 8, 10, 12, 14, 17, 19 numaralı maddeleri içermektedirken olumsuz duygular boyutu 2, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 16, 18, 20, 21 numaralı maddelerden oluşmaktadır. Ölçeğin potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutu ise 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29 olmak üzere son sekiz soruyu kapsar.

Ölçekte bulunan ilk 21 madde, “Hiç, Biraz, Oldukça, Sıklıkla ve Tamamen” şeklinde beşli Likert tipine göre cevaplandırılmıştır. Ölçek maddelerinin cevapları “Hiç” seçeneğinden başlayarak sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçeğin sekiz maddelik ikinci bölümünde yer alan ölçek maddeleri “Tamamen Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kısmen Katılıyorum, Katılıyorum, Tamamen Katılıyorum” seçeneklerine göre cevaplandırılmıştır. Ölçek maddelerinin cevapları “Tamamen Katılmıyorum” seçeneğinden başlayarak sırasıyla 1, 2, 3, 4, 5 şeklinde puanlandırılmıştır. Ölçeğin güvenilirliği Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ile hesaplanmıştır ve yapı geçerliği için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Yapılan analizlerden sonra sorunlu maddeler çıkartılarak 29 maddelik ölçek oluşturulmuştur. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0.91 yüksek güvenilirliktedir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinde madde değerleri 0.53 ile 0.96 arasındadır.

3.4. Veri Toplama Araçlarının Güvenirlik ve Geçerlik Analizi

Araştırmada “Örgüt DNA’sı” ve “Örgütsel Mutluluk” ölçeklerinin güvenilirlik analizi için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısına bakılmıştır. Ölçeklerin geçerlik düzeyini belirlemek için doğrulayıcı faktör analizinden yararlanılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi yapılmadan önce verinin normal olarak dağıldığına ve örneklemin yeterli olduğuna dikkat edilmelidir (Çapık, 2014).

Veri tabanında bulunan verilerin eksiksiz olması gerekmektedir (Şimşek, 2007). Ancak veri seti girildiğinde kayıp değerler görülebilir. Böyle bir durumda farklı yollarla bu değerler araştırmacılar tarafından doldurulabilir. Tüm deneklerin belirli bir değişkene ilişkin ortalaması alınabilir. Yakındaki değerlerin ortalaması alınabilir. Yakındaki değerlerin medyanı alınabilir. Eksik veriden önceki son tam gözlem değeri ve eksik değerlerden sonraki ilk tam gözlem değeri eksik veriler yerine yazılabilir. Mevcut yapının sergilediği eğilim ile uyumlu bir değer belirlenebilir. Araştırmacı istediği bir yöntemi seçerek kayıp değerlerin yerini doldurabilir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2016). Bu araştırmada kayıp değerler için araştırmacı tarafından mevcut yapının sergilediği eğilim ile uyumlu değerler belirlenerek altı adet kayıp değer değiştirilmiştir.

Doğrulayıcı faktör analizinin gerçekleştirilmesi için örneklem büyüklüğünün yeterli olması gerekmektedir. Küçük örneklem yeterince güvenilir sonuçlar vermeyeceği için örneklemin ilişkilerin güvenilir bir şekilde kestirilebilecek büyüklükte olması gerekmektedir (Büyüköztürk, 2002). Kline (1994) örneklem büyüklüğünün 100’den az olduğu durumlarda sonucun yanıltıcı olabileceğini, örneklem büyüklüğü için madde oranının 1’e 10 olmasının ideal olduğunu ama örneklem ne kadar büyürse o kadar iyi sonuçlar elde edilebileceğini belirtmiştir. Örneklem büyüklüğü belirlenirken n=300 iyi, n=500 çok iyi ve n=1000 mükemmel olarak sınıflandırılmıştır (Comrey ve Lee, 1992). Cohen, Manion ve Morrison (2003) farklı büyüklükteki evrenlerin örneklem büyüklüğünü belirlerken %95 güven düzeyi ve %5 hata payı ile evren büyüklüğü 5000 olan durumlarda

önerilen örneklem büyüklüğünü 357 olarak belirlemişlerdir. Bu araştırmada Örgüt DNA'sı ölçeği 28, Örgütsel Mutluluk ölçeği 29 maddeden oluşmaktadır. Araştırmanın evreninde ise 4906 kişi bulunmaktadır. Araştırmanın örneklemini 404 kişi olarak belirlendiği için örneklem büyüklüğü araştırmaya uygun niteliktedir.

3.4.1. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Örgüt DNA'sı ölçeğinin genel toplamının ve esnek, tam zamanlı, askeri, gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayıları hesaplanarak Tablo 2'de gösterilmiştir.

Tablo 2: Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Toplamı ve Boyutlarının Güvenirlik Katsayı Değerleri

Örgüt DNA'sı Ölçeği	N	α
Esnek	4	.82
Askeri	4	.66
Tam Zamanlı	4	.78
Gelişigüzel	6	.80
Yönetim Ağırlıklı	6	.84
Pasif-Saldırgan	4	.78
Toplam	28	.64

Not: N= madde sayısı; α =Cronbach Alpha katsayısı

Tablo 2 incelendiğinde Cronbach Alpha katsayısının ölçeğin alt boyutlarından esnek örgüt için .82, askeri örgüt için .66, tam zamanlı örgüt için .78, gelişigüzel örgüt için .80, yönetim ağırlıklı örgüt için .84 ve pasif-saldırgan örgüt için .78 olarak hesaplandığı görülmüştür. Ölçeğin toplamı için Cronbach Alpha katsayısı .64 olarak belirlenmiştir.

Ölçeğin güvenirliliği için içerikteki bazı değişkenlerin düzeltilmesini veya ortadan kaldırılmasını önlemek adına Cronbach Alpha'nın minimum 0.6 olması beklenmektedir (Cronbach, 1951). Taber (2017) ise alpha değerini, mükemmel (0.93–0.94), güçlü (0.91–0.93), güvenilir (0.84–0.90), kuvvetli (0.81), oldukça yüksek (0.76–0.95), yüksek (0.73–0.95), iyi (0.71–0.91), nispeten iyi (0.70–0.77), kısmen düşük (0.68), makul (0.67–0.87), yeterli (0.64–0.85), orta (0.61–0.65), tatmin edici (0.58–0.97), kabul edilebilir (0.45–0.98), uygun (0.45–0.96), tatmin edici değil (0.4–0.55) ve düşük (0.11) olarak tanımlamıştır. Buna göre sonuçlar,

araştırmada kullanılan Örgüt DNA'sı ölçeğinin güvenilirlik düzeyinin yeterli olduğunu göstermektedir.

3.4.2. Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi, doğrulayıcı bir tekniktir ve teoriye dayanır. Bu sebeple analizin planlanması, gözlemlenen ve gözlemlenmeyen değişkenler arasındaki teorik ilişkiler tarafından yönlendirilir (Schreiber, Nora, Stage, Barlow ve King, 2006). Bu araştırmada örgüt DNA'sı ölçeğinin okulların DNA profillerini belirlemede ne derece etkili olduğunu belirlemek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

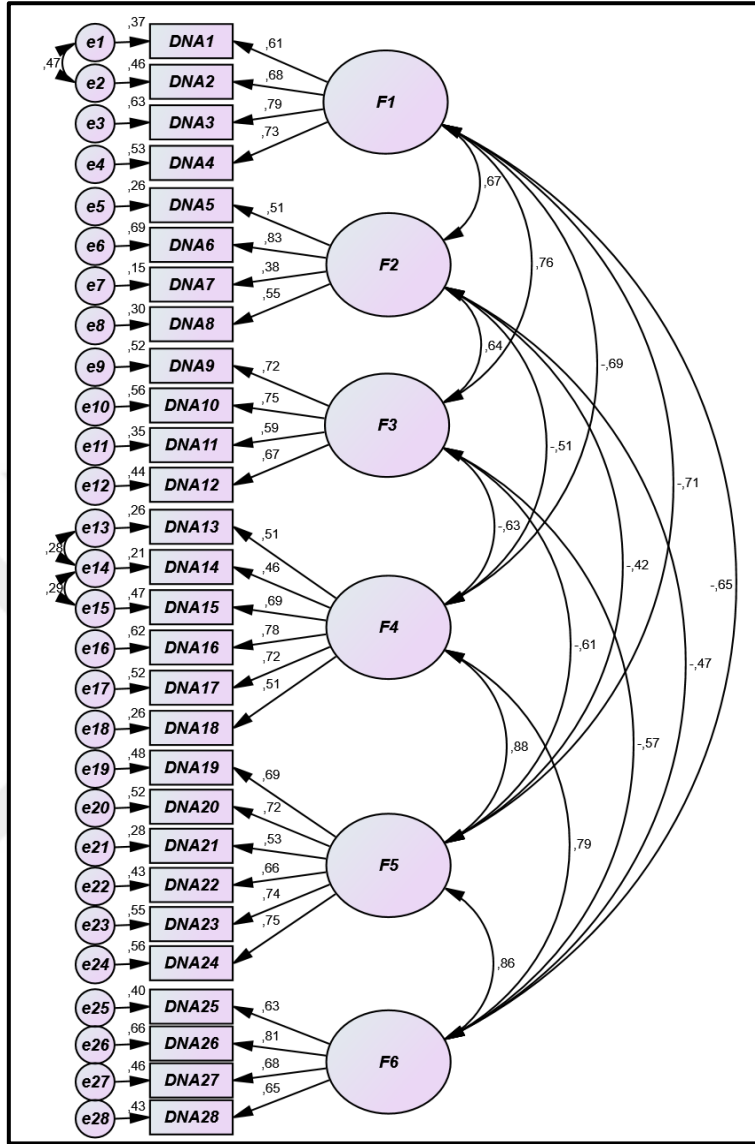
Doğrulayıcı faktör analizi χ^2 , χ^2 /sd , GFI, NFI, IFI, CFI, AGFI, SRMR, RMSEA şeklindeki çeşitli uyum indeksleriyle modelin ortalama ya da genel uyumunu göstermektedir (Erkorkmaz, Etikan, Demir, Özdamar ve Sanisoğlu, 2013). Bu araştırmada χ^2 , χ^2/df , CFI, RMSEA ve SRMR uyum indeksleri tercih edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizinde kullanılan uyum iyiliği indeksleri ve normal değerleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3:Doğrulayıcı Faktör Analizinde Kullanılan Uyum İndeksleri ve Normal Değerleri

Uyum İyiliği İndeksi	Normal Değer	Kabul Edilebilir Değer
χ^2	$p>0.05$	-
χ^2/df	<2	<5
CFI	>0.95	>0.90
RMSEA	<0.05	<0.08
SRMR	<0.05	<0.08

Kaynak: apık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

Örgüt DNA'sı ölçeği için yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 3'te verilmiştir.



Şekil 3: Örgüt DNA'sı Ölçeği için Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Not: F1=Esnek, F2=Askeri, F3=Tam Zamanlı, F4=Gelişigüzel, F5=Yönetim Ağırlıklı ve F6=Pasif Saldırgan

Şekil 3 incelendiğinde, faktör yüklerinin esnek (F1) gizil değişkeni için .61 ile .79 arasında; askeri (F2) gizil değişkeni için .38 ile .83 arasında; tam zamanlı (F3) gizil değişkeni için .59 ile .75 arasında; gelişigüzel (F4) gizil değişkeni için .46 ile .78 arasında; yönetim ağırlıklı (F5) gizil değişkeni için .53 ile .75 arasında ve pasif saldırgan (F6) gizil değişkeni için .63 ile .81 arasında değiştiği görülmektedir. Örgüt DNA'sı ölçeğini oluşturan gizil değişkenlerin kovaryansları .38 ile .83 arasında değişiklik göstermektedir.

Örgüt DNA'sı ölçek formunda bulunan faktörlerin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin esnek örgüt boyutundaki DNA1-DNA2 (e1-e2) ile ölçeğin gelişigüzel örgüt boyutundaki DNA13-DNA14 (e13-e14) ve DNA14-DNA15 (e14-e15) maddeleri arasında bulunan hataların yüksek ilişkili olduğu görülmüştür. Bu değişkenler arasına kovaryanslar eklenmiştir ve model anlamlı biçimde iyileştirilmiştir. İyileştirme yapılan indeks sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4: Örgüt DNA'sı Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
837.48	332	2.52	.90	.06	.05

Tablo 4'te belirtilen sonuçlara göre ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek için gerçekleştirilen doğrulayıcı faktör analiziyle elde edilen uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir düzeyde olduğu görülmüştür. Elde edilen değerler ışığında ölçeğin faktör yapılarının araştırma kapsamında doğrulandığı ve geçerlik düzeyinin yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

3.4.3. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Araştırmada kullanılan örgütsel mutluluk ölçeğinin genel toplamının ve olumlu duygular, olumsuz duygular ve potansiyelin gerçekleştirilmesi alt boyutlarının Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı değeri Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Toplamı ve Boyutlarının Güvenirlik Katsayı Değerleri

Örgütsel Mutluluk Ölçeği	N	α
Olumlu Duygular	9	.94
Olumsuz Duygular	12	.92
Potansiyelin Gerçekleştirilmesi	8	.91
Toplam	29	.95

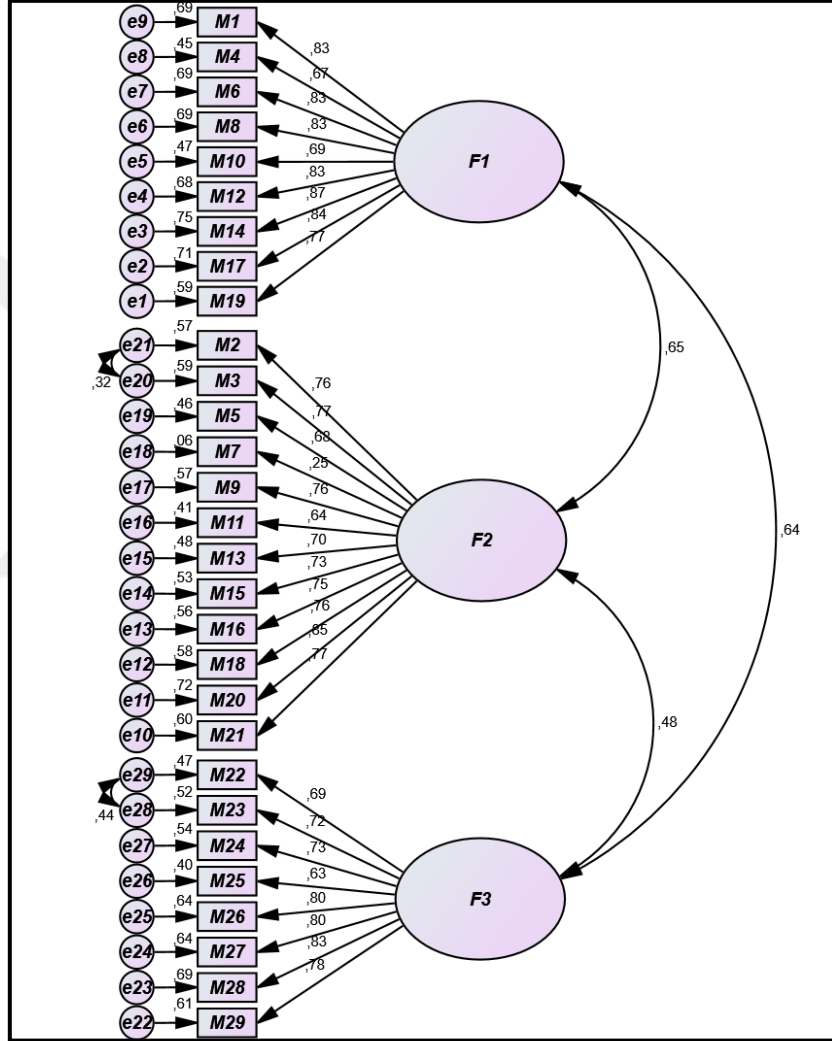
Not: N= madde sayısı; α =Cronbach Alpha katsayısı

Tablo 5 incelendiğinde örgütsel mutluluk ölçeğinin Cronbach Alpha katsayısının olumlu duygular boyutu için .94, olumsuz duygular boyutu için .92 ve potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutu için .91 olarak hesaplandığı görülmüştür.

Ölçeğin genel toplamı için Cronbach Alpha katsayısı .95 değerindedir. Elde edilen sonuçlar ölçeğin güvenilirlik düzeyinin yüksek olduğunu doğrular niteliktedir.

3.4.4. Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Örgütsel Mutluluk ölçeğinde yer alan faktörlerin doğrulandığını veya doğrulanmadığını belirlemek için yapılan doğrulayıcı faktör analizi Şekil 4'te gösterilmiştir.



Şekil 4: Örgütsel Mutluluk Ölçeği için Yapılan Doğrulayıcı Faktör Analizi

Not: F1=Olumlu Duygular, F2=Olumsuz Duygular, F3=Potansiyelin Gerçekleştirilmesi

Şekil 4 incelendiğinde ölçeğin faktör yüklerinin olumlu duygular (F1) gizil değişkeni için .67 ile .87 arasında; olumsuz duygular (F2) gizil değişkeni için .25 ile .85 arasında ve potansiyelin gerçekleştirilmesi (F3) gizil değişkeni için .63 ile

.83 arasında hesaplandığı görülmektedir. Örgütsel Mutluluk ölçeğini oluşturan gizil değişkenlerin .25 ile .87 arasında değiştiği görülmektedir.

Örgütsel Mutluluk ölçek formunda bulunan faktörlerin doğrulanıp doğrulanmadığını belirlemek amacıyla yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçeğin olumsuz duygular boyutundaki M2-M3 (e21-e20) ile ölçeğin potansiyelin gerçekleştirilmesi boyutundaki M22-M23 (e29-e28) maddeleri arasında bulunan hataların yüksek ilişkili olduğu görülmüştür. Bu değişkenler arasına kovaryanslar eklenerek model anlamlı biçimde iyileştirilmiştir. İyileştirme yapılan indeks sonuçlarına göre ölçeğin uyum iyiliği değerleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6: Örgütsel Mutluluk Ölçeğinin Uyum İyiliği Değerleri

χ^2	Df	χ^2/df	CFI	RMSEA	SRMR
1091.95	372	2.94	.91	.07	.06

Tablo 6'ya göre elde edilen değerlerin uyum indeksi değerlerine uygun ve değerlerin kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilir. Elde edilen değerler ışığında ölçeğin faktör yapılarının araştırma kapsamında doğrulandığı ve geçerlik düzeyinin yeterli olduğu sonucuna varılmıştır.

3.5. Verilerin Toplanması ve Analizi

Bu çalışmada verilerin toplanması amacıyla 2018-2019 eğitim öğretim yılında Rize ili ve merkez ilçelerinde bulunan ilk ve ortaöğretim kurumlarında görevli öğretmenlere ulaşılmıştır. Verilerin toplanması için Rize il Milli Eğitim Müdürlüğü'nden gerekli izinler alındıktan sonra belirlenen okullara gidilerek araştırmaya gönüllü olarak katılmak isteyen öğretmenlere hazırlanan ölçek formu elden ulaştırılmıştır. Araştırmaya gönüllü olarak katılan öğretmenlerin ölçek formundaki maddeleri içten ve samimi bir şekilde cevaplamalarını sağlamak adına kişisel bilgilerin üçüncü kişilerle paylaşılmayacağı özellikle belirtilmiştir.

Araştırmada veriler, araştırmacı tarafından elden toplanmıştır. Araştırma kapsamında 502 ölçek formu dağıtılmıştır. Dağıtılan ölçek formlarından 447 tanesinden geri dönüş sağlanmıştır. Elde edilen formlardan 43 tanesi eksik doldurma, yanlış işaretleme, tüm maddeler için aynı yanıtı verme gibi sebeplerden

araştırma dışında tutulmuştur. Toplamda 404 lek formu değerlendirilmeye uygun görülüp araştırmaya dhिल edilmiştir.

Araştırmada elde edilen verilerin analiz aşamasında SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ve AMOS (Analysis of Moment Structures) paket programlarından yararlanılmıştır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerine ilişkin verilerin ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Böylelikle örneklemin özellikleri belirlenmiştir.

Örgüt DNA'sı ve rgtsel Mutluluk leklerinin toplamları ve alt boyutlarının cinsiyet ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için dağılımın homojen olduğu durumlarda t-Testi'nden, dağılımın homojenlik göstermediği durumlarda Mann-Whitney U testinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin toplamları ve alt boyutlarının yaş, çalıştığı kurum ve hizmet yılı değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek içinse dağılımın homojen olduğu durumlarda Tek Yönlü Varyans Analizi'nden (ANOVA), dağılımın homojenlik göstermediği durumlarda Kruskal Wallis H testinden yararlanılmıştır.

Yapılan analizlere ek olarak öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi için korelasyon analizine başvurulmuştur. Bununla beraber okulların DNA profillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemek için çoklu doğrusal regresyon analizinden yararlanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amacına yönelik elde edilen verilerin analizi sonucunda ulaşılan araştırma bulgularına yer verilmiştir.

4.1. Okulların DNA Profilleri

İlköğretim ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Okulların DNA Profillerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgüt DNA’sı Ölçeği	N	\bar{X}	Ss
Esnek	404	3.86	.75
Askeri	404	3.36	.71
Tam Zamanlı	404	3.47	.76
Gelişigüzel	404	2.57	.73
Yönetim Ağırlıklı	404	2.26	.74
Pasif-Saldırgan	404	2.16	.76

Not: N=örneklem büyüklüğü, \bar{X} =ortalama ve Ss=standart sapma

Tablo 7’deki Örgüt DNA’sı ölçeğinin alt boyutlarının ortalama değerlerinin esnek örgüt için $X=3.86$; askeri örgüt için $X=3.36$; tam zamanlı örgüt için $X=3.47$; gelişigüzel örgüt için $X=2.57$; yönetim ağırlık örgüt için $X=2.26$ ve pasif saldırgan için $X=2.16$ olduğu görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri en yüksek esnek örgüt; en düşük pasif saldırgan örgüt olarak belirlenmiştir.

4.1.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi’nden yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda ise Mann Whitney U Testi’ne başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Okulların DNA Profillerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

	Cinsiyet	N, \bar{X} ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi			
		N	\bar{X}	Ss	F	p	t	SD	p	
Tam Zamanlı	Kadın	231	3.47	.73	1.51	.22	-.03	402	.97	
	Erkek	173	3.47	.81						
Gelişigüzel	Kadın	231	2.56	.73	.11	.75	-.29	402	.77	
	Erkek	173	2.59	.74						
Yönetim Ağırlıklı	Kadın	231	2.26	.72	.84	.36	.02	402	.99	
	Erkek	173	2.26	.77						
Pasif Saldırgan	Kadın	231	2.16	.74	.14	.71	.26	402	.79	
	Erkek	173	2.14	.79						
Mann Whitney U Testi										
	Cinsiyet	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p			
Esnek	Kadın	231	202.28	46727.50	19931.5	-.04	.97			
	Erkek	173	202.79	3508.25						
Levene Testi	F=5.31	p=.02								
Askeri	Kadın	231	196.09	45297.50	18501.5	-1.28	.20			
	Erkek	173	211.05	36512.50						
Levene Testi	F=5.88	p=.02								

Tablo 8 incelendiğinde, Örgüt DNA'sı ölçeğinin alt boyutlarından tam zamanlı, gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan boyutlarında varyansların homojen olarak dağıldığı; esnek ve askeri örgüt boyutlarında ise dağılımın homojen olarak gerçekleşmediği görülmüştür. Bu nedenle ölçeğin esnek ve askeri örgüt boyutları için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U Testi uygulanmıştır. Elde edilen test sonuçlarına göre ölçeğin esnek [$Z=-.04$; $p>.05$], askeri [$Z=-1.28$; $p>.05$], tam zamanlı [$t_{(402)}=-.03$; $p>.05$], gelişigüzel [$t_{(402)}=-.29$; $p>.05$], yönetim ağırlıklı [$t_{(402)}=.02$; $p>.05$] ve pasif saldırgan [$t_{(402)}=.26$; $p>.05$] boyutlarında anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, öğretmenlerin algılarına göre okul DNA profillerinin cinsiyet değişkenine göre benzer özellikler sergilediği söylenebilir.

4.1.2. Yaş Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerinin yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Tek Yönlü Varyans Analizi'nden (ANOVA) yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda Kruskal Wallis H Testi'ne başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 9 ve Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 9: Okulların DNA Profillerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgüt DNA'sı	Yaş	N	\bar{X}	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Tam Zamanlı	20-30	141	3.41	.75	1.70	.17	Gruplar Arası	1.19	3	.40	.67	.57
	31-40	170	3.48	.81			Grup İçi	235.81	400	.59		
	41-50	82	3.56	.69			Toplam	237.00	403			
	51-üzeri	11	3.54	.74								
Gelişigüzel	20-30	141	2.73	.71	1.76	.15	Gruplar Arası	5.83	3	1.94	3.66	.01*
	31-40	170	2.50	.77			Grup İçi	212.41	400	.53		
	41-50	82	2.49	.69			Toplam	218.24	403			
	51-üzeri	11	2.28	.52								
Yönetim Ağırlıklı	20-30	141	2.36	.75	.15	.93	Gruplar Arası	2.35	3	.78	1.44	.23
	31-40	170	2.19	.75			Grup İçi	218.48	400	.55		
	41-50	82	2.25	.65			Toplam	220.83	403			
	51-üzeri	11	2.22	.64								
Pasif Saldırgan	20-30	141	2.26	.76	1.26	.29	Gruplar Arası	2.76	3	.92	1.59	.19
	31-40	170	2.13	.76			Grup İçi	230.92	400	.58		
	41-50	82	2.08	.79			Toplam	233.68	403			
	51-üzeri	11	1.90	.44								

Tablo 10: Okulların DNA Profillerinin Yaş Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Kruskal Wallis H Testi

Örgüt DNA'sı	Yaş	N	Kruskal Wallis H Testi		X ²	SD	p	Fark	
			Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi					
				Levene					p
Esnek	20-30	141	185.72	2.98	0.31	5.90	3	.12	-
	31-40	170	205.48						
	41-50	82	221.44						
	51-üzeri	11	230.36						
Askeri	20-30 (1)	141	206.74	7.40	.00	11.3	3	.01*	4>2
	31-40 (2)	170	193.18						
	41-50 (3)	82	199.70						
	51-üzeri (4)	11	313.14						

Tablo 9 ve 10 incelendiğinde; ölçeğin tam zamanlı, gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan boyutlarında varyanslar homojen dağıldığı için Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) başvurulmuştur. Esnek ve Askeri boyutlarında varyanslar homojen dağılmadığı için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında ölçeğin esnek [$X^2_{(3)}=5.90$; $p>.05$], tam zamanlı [$F_{(400)}=.67$; $p>.05$], yönetim ağırlıklı [$F_{(400)}=1.44$; $p>.05$] ve pasif saldırgan [$F_{(400)}=1.59$; $p>.05$] boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre; yaş düzeylerinin öğretmenlerin esnek, tam zamanlı, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgüt algıları üzerinde etkili olmadığı sonucuna ulaşılabılır. Ölçeğin gelişigüzel [$F_{(400)}=3.66$; $p<.05$] ile askeri [$X^2_{(3)}=11.3$; $p<.05$] boyutlarında ise istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

4.1.3. Çalıştığı Kurum Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerinin öğretmenlerin çalıştığı kurum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis H testine başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11: Okulların DNA Profillerinin Çalıştığı Kurum Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgüt DNA'sı	Çalıştığı Kurum	N	\bar{X}	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Esnek	İlkokul	73	3.95	.08	.99	.37	Gruplar Arası	.90	2	.45	.80	.45
	Ortaokul	118	3.81	.07			Grup İçi	226.60	401	.56		
	Lise	213	3.85	.05			Toplam	227.49	403			
Askeri	İlkokul	73	3.30	.09	1.40	.25	Gruplar Arası	.35	2	.17	.34	.71
	Ortaokul	118	3.39	.07			Grup İçi	207.32	401	.52		
	Lise	213	3.37	.05			Toplam	207.67	403			
Gelişigüzel	İlkokul	73	2.47	.63	1.82	.16	Gruplar Arası	1.04	2	.52	.96	.38
	Ortaokul	118	2.60	.86			Grup İçi	217.20	401	.54		
	Lise	213	2.60	.74			Toplam	218.24	403			
Yönetim Ağırlıklı	İlkokul	73	2.10	.67	1.25	.29	Gruplar Arası	2.52	2	1.26	2.32	.10
	Ortaokul	118	2.27	.84			Grup İçi	218.31	401	.54		
	Lise	213	2.32	.70			Toplam	220.83	403			
Kruskal Wallis H Testi												
Örgüt DNA'sı	Çalıştığı Kurum	N	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	p	Fark			
				Levene	p							
Tam Zamanlı	İlkokul	73	202.14	3.73	.02	2.58	2	.27	-			
	Ortaokul	118	216.36									
	Lise	213	194.95									
Pasif Saldırgan	İlkokul	73	181.92	3.97	.02	3.60	2	.16	-			
	Ortaokul	118	214.55									
	Lise	213	202.88									

Tablo 11 incelendiğinde; ölçeğin esnek, askeri, gelişigüzel ile yönetim ağırlıklı boyutlarında varyanslar homojen dağıldığı için Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) başvurulmuştur. Tam zamanlı ve pasif saldırgan boyutlarında varyanslar homojen dağılmadığı için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında ölçeğin esnek [$F_{(401)}=.80$; $p>.05$], askeri [$F_{(401)}=.34$; $p>.05$], tam zamanlı [$X^2_{(2)}=2.58$; $p>.05$], gelişigüzel [$F_{(401)}=.96$; $p>.05$], yönetim ağırlıklı [$F_{(401)}=2.32$; $p>.05$] ve pasif saldırgan [$X^2_{(2)}=3.60$; $p>.05$] boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre; ilköğretim veya ortaöğretim kurumunda çalışıyor olmanın öğretmenlerin okulların DNA profillerine yönelik algılarını etkilemediği sonucuna ulaşılabilir.

4.1.4. Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerinin öğretmenlerin hizmet yılı değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda ise Kruskal Wallis H testine başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 12'de gösterilmiştir.

Tablo 12: Okulların DNA Profillerinin Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgüt DNA'sı	Hizmet Yılı	N	\bar{X}	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p
					Levene	p						
Tam Zamanlı	1-10 yıl	229	3.39	.77	.20	.82	Gruplar Arası	3.75	2	1.88	3.22	.04*
	11-20 yıl	125	3.59	.73			Grup İçi	233.25	401	.58		
	21 ve üzeri	50	3.59	.79			Toplam	237.00	403			
Gelişigüzel	1-10 yıl	229	2.67	.73	.76	.47	Gruplar Arası	4.64	2	2.32	4.35	.01*
	11-20 yıl	125	2.49	.75			Grup İçi	213.60	401	.53		
	21 ve üzeri	50	2.39	.68			Toplam	218.24	403			
Yönetim Ağırlıklı	1-10 yıl	229	2.35	.76	.01	.99	Gruplar Arası	4.15	2	2.07	3.84	.02*
	11-20 yıl	125	2.13	.70			Grup İçi	216.68	401	.54		
	21 ve üzeri	50	2.21	.70			Toplam	220.83	403			
Pasif Saldırgan	1-10 yıl	229	2.22	.72	2.27	.10	Gruplar Arası	2.40	2	1.20	2.08	.13
	11-20 yıl	125	2.12	.83			Grup İçi	231.28	401	.58		
	21 ve üzeri	50	1.99	.77			Toplam	233.68	403			
Kruskal Wallis H Testi												
Örgüt DNA'sı	Hizmet Yılı	N	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	p	Fark			
				Levene	p							
Esnek	1-10 yıl (1)	229	189.97	3.31	.04	6.20	2	.04*	3>1			
	11-20 yıl (2)	125	218.35									
	21 ve üzeri (3)	50	220.28									
Askeri	1-10 yıl	229	197.66	5.83	.00	3.93	2	.14	-			
	11-20 yıl	125	199.18									
	21 ve üzeri	50	232.94									

Tablo 12 incelendiğinde; ölçeğin tam zamanlı, gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ver pasif saldırgan boyutlarında varyanslar homojen dağıldığı için Tek Yönlü Varyans Analizi'ne (ANOVA) başvurulmuştur. Esnek ve askeri örgüt boyutlarında varyanslar homojen dağılmadığı için Kruskal Wallis H Testi kullanılmıştır. Analiz sonuçlarına bakıldığında ölçeğin askeri [$X^2_{(2)}=3.93$; $p>.05$] ve pasif saldırgan [$F_{(401)}=2.08$; $p>.05$] boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Buna göre; öğretmenlerin çalıştıkları hizmet sürelerinin askeri ve pasif saldırgan örgüt algılarında etkileyici olmadığı sonucuna ulaşılabilir. Hem deneyimli hem de deneyimsiz öğretmenlerin askeri ve pasif saldırgan örgüt algılarının benzer nitelikte olduğu söylenebilir.

Ölçeğin esnek [$X^2_{(2)}=6.20$; $p<.05$], tam zamanlı [$F_{(401)}=3.22$; $p<.05$], gelişigüzel [$F_{(401)}=4.35$; $p<.05$] ile yönetim ağırlıklı [$F_{(401)}=3.84$; $p<.05$] boyutlarında ise anlamlı bir fark olduğu belirlenmiştir. Esnek ve tam zamanlı örgütlerde hizmet yılı arttıkça esnek ve tam zamanlı örgüt anlayışının da arttığı görülmektedir. Deneyim kazandıkça öğretmenlerin esnek ve tam zamanlı örgütlere ilişkin algılarının da pozitif yönde değiştiği söylenebilir. Diğer taraftan öğretmenlerin gelişigüzel örgüt algılarındaki farklılık ise deneyim süresi arttıkça gelişigüzel örgüt algılarının azalmasından kaynaklanmaktadır. Hizmet yılı değişkenine göre yönetim ağırlıklı örgütlerde ise mesleğe yeni başlayan öğretmenler en yüksek yönetim ağırlıklı örgüt algısına sahipken, en düşük algı oranı 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerdedir.

4.1.5. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Okulların DNA Profilleri

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profillerinin öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi'nden yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı durumlarda Mann Whitney U Testi'ne başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 13'te gösterilmiştir.

Tablo 13: Okulların DNA Profillerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi ve Mann Whitney U Testi Sonuçları

		N, \bar{X} ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	t	SD	p
Askeri	Lisans	346	3.38	.72	.05	.82	1.26	402	.21
	Lisansüstü	58	3.25	.70					
Gelişigüzel	Lisans	346	2.54	.72	1.57	.21	-1.93	402	.05
	Lisansüstü	58	2.75	.80					
Yönetim Ağırlıklı	Lisans	346	2.25	.73	1.53	.22	-1.23	402	.22
	Lisansüstü	58	2.37	.82					
Mann Whitney U Testi									
	Öğrenim Durumu	N	Sıra Ort.	Sıra Top.	U	Z	p		
Esnek	Lisans	346	205.21	71002.50	9096.50	-1.15	.25		
	Lisansüstü	58	186.34	10807.50					
Levene Testi	F=7.02	p=.01							
Tam Zamanlı	Lisans	346	204.42	70730.50	9368.50	-.81	.42		
	Lisansüstü	58	191.03	11079.50					
Levene Testi	F=5.37	p=.02							
Pasif Saldırgan	Lisans	346	196.99	98159.00	8128.00	-2.34	.02*		
	Lisansüstü	58	235.36	13651.00					
Levene Testi	F=5.70	p=.02							

Tablo 13 incelendiğinde; ölçeğin alt boyutlarından askeri, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı boyutlarında varyansların homojen dağıldığı; esnek, tam zamanlı ve pasif saldırgan boyutlarında ise varyansların homojen dağılmadığı görülmüştür. Bu sebeple ölçeğin esnek, tam zamanlı ve pasif saldırgan boyutları için parametrik olmayan testlerden Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Elde edilen test sonuçlarına göre, ölçeğin esnek [$Z=-1.15$; $p>.05$], askeri [$t_{(402)}=1.26$; $p>.05$], tam zamanlı [$Z=-.81$; $p>.05$], gelişigüzel [$t_{(402)}=-1.93$; $p>.05$], ve yönetim ağırlıklı [$t_{(402)}=-1.23$; $p>.05$] boyutlarında anlamlı bir fark görülmemiştir. Bu sonuçlar doğrultusunda; öğretmenlerin esnek, askeri, tam zamanlı, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı örgüt algılarının öğrenim durumu değişkenine göre benzer özellikler sergilediği söylenebilir.

Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre ölçeğin pasif saldırgan [$Z=-2.34$; $p<.05$] boyutunda ise anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Eğitim durumu

lisansüstü olan öğretmenler, lisans mezunu öğretmenlerden daha yüksek pasif saldırgan örgüt algısına sahiptir. Bunun sebebi olarak eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin örgüte dair beklentilerinin de artması gösterilebilir. Pasif saldırgan örgütlerin öğretmenlerin çabalarını destekleyecek yetki, bilgi ve teşvikten eksik olması üst düzey eğitim alan öğretmenleri olumsuz bir şekilde etkiliyor olabilir.

4.2. Örgütsel Mutluluk

İlköğretim ve orta öğretimde görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine ait ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 14'te gösterilmiştir.

Tablo 14: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerine Ait Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Örgüt Mutluluk Ölçeği	N	\bar{X}	Ss
TOPLAM	404	3.65	.68

Tablo 14'teki Örgütsel Mutluluk ölçeğinin genel toplamının ortalama değerine bakıldığında $\bar{X}=3.65$ olduğu görülmüştür. Sonuçlara bakıldığında öğretmenlerin algılarına göre örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğu söylenebilir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi'nden yararlanılmıştır. Uygulanan testin sonuçları Tablo 15'te verilmiştir.

Tablo 15: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Cinsiyet Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi

	N, \bar{X} ve Ss Değerleri				Levene Testi		t-Testi		
	Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	F	p	t	SD	p
Örgütsel Mutluluk	Kadın	231	3.72	.64	1.95	.16	2.19	402	.03*
	Erkek	173	3.59	.72					

Tablo 15 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde [$t_{(402)}=2.19$; $p<.05$] cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin mutluluk düzeyleri ile cinsiyet değişkeni arasındaki fark incelendiğinde, kadınların ($\bar{X}=3.72$) erkeklere ($\bar{X}=3.59$) kıyasla daha yüksek

ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Buna göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla iş yerinde daha fazla mutlu oldukları söylenebilir. Bununla birlikte erkek öğretmenlerin kadınlara kıyasla yönetim faaliyetlerine daha çok katılması, okul içi bürokratik yapıya daha çok maruz kalmaları ve daha stresli bir iş hayatlarının olması mutluluk algılarını olumsuz etkileyebilir.

4.2.2. Yaş, Çalıştığı Kurum ve Hizmet Yılı Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk

Öğretmenlerin algılarına göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yaş, çalıştığı kurum ve hizmet yılı değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Dağılımın homojen olduğu yaş ve hizmet yılı değişkenleri için tek yönlü varyans analizinden (ANOVA) yararlanılmıştır. Dağılımın homojen olmadığı çalıştığı kurum değişkeni için ise Kruskal Wallis H testine başvurulmuştur. Uygulanan testlerin sonuçları Tablo 16'da gösterilmiştir.

Tablo 16: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Yaş, Çalıştığı Kurum ve Hizmet Yılı Değişkenine Göre Değişimini Gösteren Tek Yönlü Varyans Analizi ve Kruskal Wallis H Testi

Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)												
Örgütsel Mutluluk TOPLAM	N	\bar{X}	SS	Homojenlik Testi		Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	SD	Kareler Ortalaması	F	p	
				Levene	p							
Yaş	20-30	141	3.56	.70	.81	.49	Gruplar Arası Grup İçi Toplam	3.21 183.83 187.05	3 400 403	.40 .59	2.33	.07
	31-40	170	3.75	.70								
	41-50	82	3.59	.60								
	51-üzeri	11	3.80	.65								
Hizmet Yılı	1-10 yıl	229	3.61	.70	.71	.49	Gruplar Arası Grup İçi Toplam	1.07 185.98 187.05	2 401 403	.53 .46	1.15	.32
	11-20 yıl	125	3.73	.67								
	21 ve üzeri	50	3.65	.62								
Kruskal Wallis H Testi												
Örgütsel Mutluluk	Çalıştığı Kurum	N	Sıra Ortalaması	Homojenlik Testi		X ²	SD	p	Fark			
				Levene	p							
Örgütsel Mutluluk	İlkokul	73	242.12	3.66	.03	24.08	2	.00*	-			
	Ortaokul	118	225.81									
	Lise	213	176.01									

Tablo 16 incelendiğinde; yaş değişkeni açısından öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde [$F_{(400)}=2.33$; $p>.05$] anlamlı bir fark görülmediği sonucuna ulaşılmıştır. Hizmet yılı değişkeni açısından incelendiğinde ise öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde [$F_{(401)}=1.15$; $p>.05$] anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Buna göre yaş ve hizmet yılı değişkenlerinin öğretmenlerin örgütsel mutlulukları üzerinde bir etkiye sahip olmadığı sonucuna ulaşılabilir.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri çalıştığı kurum değişkeni açısından incelendiğinde öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde [$X^2_{(2)}=24.08$; $p<.05$] anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ortaya çıkan bu farklılığın sebebi incelendiğinde ilkokulda çalışan öğretmenlerin ortaokul ve lisede görev yapan öğretmenlerden daha yüksek örgütsel mutluluk düzeylerine sahip oldukları söylenebilir. Ortaokul ve lisede çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine bakıldığında ise lise öğretmenlerinin örgütsel mutluluk düzeylerinin daha düşük olduğu görülmektedir.

4.2.3. Öğrenim Durumu Değişkeni Açısından Örgütsel Mutluluk

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin öğrenim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için t-Testi'nden yararlanılmıştır. Uygulanan testin sonuçları Tablo 17'de verilmiştir.

Tablo 17: Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeylerinin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Değişimini Gösteren t-Testi

		N, \bar{X} ve Ss Değerleri			Levene Testi		t-Testi		
Örgütsel	Öğrenim Durumu	N	\bar{X}	Ss	F	p	t	SD	p
Mutluluk	Lisans	346	3.66	.67	2.88	.09	.89	402	.37
	Lisansüstü	58	3.58	.75					

Tablo 17 incelendiğinde, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri [$t_{(402)}=.89$; $p>.05$] ile öğrenim durumları arasında anlamlı bir fark bulunmadığı görülmüştür. Buna göre; öğretmenlerin eğitim durumları öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde bir etkiye sahip değildir. Tabloya bakıldığında lisans veya lisansüstü eğitimi alan öğretmenlerin örgüt içindeki mutluluk algılarının benzer nitelikler taşıdığı söylenebilir.

4.3. Okulların DNA Profilleri ve Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon analizinin sonuçları Tablo 18'de verilmiştir.

Tablo 18: Okulların DNA Profilleri ve Öğretmenlerin Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

	Esnek	Askeri	Tam Zamanlı	Gelişigüzel	Yönetim Ağırlıklı	Pasif Saldırgan	Örgütsel Mutluluk
Esnek	1						
Askeri	.46**	1					
Tam Zamanlı	.59**	.45**	1				
Gelişigüzel	-.49**	-.31**	-.47**	1			
Yönetim Ağırlıklı	-.55**	-.27**	-.47**	.67**	1		
Pasif Saldırgan	-.50**	-.31**	-.42**	.60**	.69**	1	
Örgütsel Mutluluk	.38**	.20**	.50**	-.42**	-.49**	-.44**	1

Tablo 18’de öğretmenlerin algılarına göre okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki verilmiştir. Örgütsel DNA’nın alt boyutlarından esnek örgüt ile örgütsel mutluluk arasında pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki bulunmuştur [$r=.38$ $p<.01$]. Askeri örgüt ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiye bakıldığında, pozitif yönde düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür [$r=.20$; $p<.01$]. Tam zamanlı örgüt ve örgütsel mutluluk arasında ise pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu bulunmuştur [$r=.50$; $p<.01$]. Diğer taraftan gelişigüzel [$r=-.42$; $p<.01$], yönetim ağırlıklı [$r=-.49$; $p<.01$] ve pasif saldırgan [$r=-.44$; $p<.01$] alt boyutları ile örgütsel mutluluk arasında negatif yönde orta düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür.

Bu sonuçlara göre sağlıklı örgüt olarak nitelendirilen esnek, askeri ve tam zamanlı örgütlerin örgütsel mutluluğu pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Sağlıklı örgüt boyutlarına bakıldığında en yüksek ilişkinin tam zamanlı [$r=.50$, $p<.01$] ve en düşük askeri örgüt [$r=.20$, $p<.01$] alt boyutlarında olduğu görülmektedir. Buna göre tam zamanlı örgüt DNA’sına sahip kurumlarda örgütsel mutluluğun daha yüksek çıkacağı sonucuna varılabilir.

Okulların DNA profillerinden sağlıksız örgütlere bakıldığında gelişigüzel [$r=-.42$; $p<.01$], yönetim ağırlıklı [$r=-.49$; $p<.01$] ve pasif saldırgan [$r=-.44$; $p<.01$] örgütlerin örgütsel mutlulukla negatif yönde orta düzeyde bir ilişkide olduğu görülmüştür. Sağlıksız örgütler arasında negatif yönde en yüksek ilişkinin ise

yönetim ağırlıklı örgütlerde olduğu görülmektedir. Diğer sağlıklı örgütlere kıyasla öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının, yönetim ve politik baskının sıklıkla yaşandığı yönetim ağırlıklı örgütlerden olumsuz olarak daha fazla etkilendiği söylenebilir. Sonuç olarak; sağlıklı örgütlerde örgütsel mutluluk yüksek olurken, sağlıklı örgüt DNA'sına sahip olan kurumlarda örgütsel mutluluğun düşük olacağı varsayılabılır.

4.4. Regresyon Analizine İlişkin Varsayımlar

Okul DNA profillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerine etkisini belirlemek amacıyla regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Regresyon analizinde Durbin-Watson istatistiği, tek değişkenli ve çok değişkenli normal dağılım ve doğrusallık varsayımlarına bakılmış ve bu varsayımlara yönelik bulgular verilmiştir.

4.4.1. Durbin Watson İstatistiği

Durbin-Watson istatistiği (dw), hatalar arasındaki çeşitli ilişkileri ölçen bir testtir. Özellikle hata terimlerinde otokorelasyon olup olmadığını inceler. Test istatistiği, 0 ile 4 arasında değer alabilir. 2 değeri, ilişkinin olmadığını; 2'den büyük bir değer, negatif bir ilişki olduğunu; 2'den küçük değer ise pozitif bir ilişki olduğunu gösterir. Durbin-Watson istatistiğinin büyüklüğü, modeldeki yordayıcı ve gözlem sayısına bağlıdır (Field, 2013).

Bu araştırmada gerçekleştirilen analize göre esnek örgüt için dw değeri 1.72; askeri örgüt için 1.92; tam zamanlı örgüt için 1.63; gelişigüzel için 1.81; yönetim ağırlıklı örgüt için 1.92 ve pasif saldırgan örgüt için 1.91 olarak belirlenmiştir. Buna göre, örgüt DNA'sının alt boyutlarında otokorelasyon olmadığı sonucuna varılmıştır.

4.4.2. Tek Değişkenli ve Çok Değişkenli Normal Dağılım

Regresyon analizi, değişkenler arasındaki matematiksel ilişkiyi modele dökmek ve incelemek amacıyla kullanılan istatistiksel bir yöntem olarak tanımlanmaktadır. Regresyon analizi, değişken sayısına göre tek değişkenli veya çok değişkenli olarak ayrılmaktadır (Gamgam ve Altunkaynak, 2017). Verilerin analizinde kullanılacak istatistiksel yöntemleri belirlemek için öncelikle dağılımın

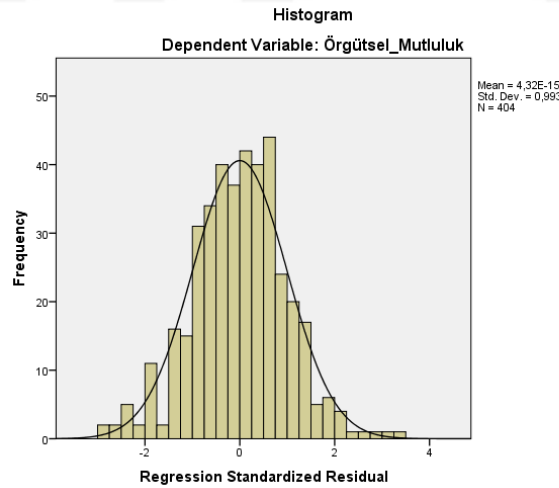
normal olup olmadığına bakılmıştır. Çok değişkenli normallik, çarpıklık ve basıklık katsayılarına göre değerlendirilir. Çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1 ile -1 arasında yer alması dağılımda aşırı sapma olmadığını göstermektedir (Çokluk vd., 2016). Bu araştırma kapsamında okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk için çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 19: Okul DNA Profilleri ile Örgütsel Mutluluk için Çarpıklık ve Basıklık Katsayı Değerleri

	N	Skewness	Kurtosis
Esnek	404	-.81	.93
Askeri	404	-.13	-.21
Tam Zamanlı	404	-.42	.10
Gelişigüzel	404	.32	-.17
Yönetim Ağırlıklı	404	.70	1.04
Pasif-Saldırgan	404	.61	.28
Örgütsel Mutluluk	404	-.53	.40

Not: Skewness= Çarpıklık katsayısı, Kurtosis=Basıklık katsayısı

Tablo 19 incelendiğinde yapılan araştırma kapsamında normal dağılıma yönelik istatistiksel yöntemler uygulanmıştır. Araştırmanın normal dağılım grafiği Şekil 5’te verilmiştir.

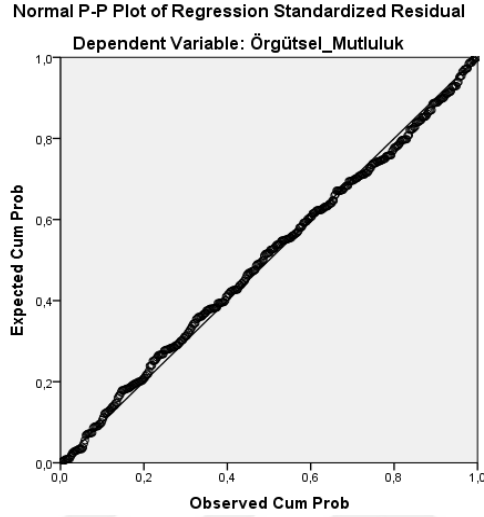


Şekil 5: Normal Dağılım Grafiği

Şekil 5 incelendiğinde dağılımın normal olduğu ve normallik varsayımının sağlandığı görülmektedir.

4.4.3. Doğrusallık

Regresyon analizinde sağlanması gereken bir diğer varsayım doğrusallık varsayımdır. Araştırma kapsamında bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişki doğrusal olmalıdır. Şekil 6’da okul DNA profilleri ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi gösteren doğrusallık grafiği verilmiştir.



Şekil 6: Doğrusallık Grafiği

Şekil 6 incelendiğinde, okul DNA profilleri ile örgütsel mutluluk arasında doğrusal bir ilişki olduğu görülmüş ve doğrusallık varsayımı doğrulanmıştır.

4.4.4. Okul DNA Profillerinin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Etkisi

Okulların DNA profillerinin öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeyleri üzerindeki etkisinin incelenmesi için basit doğrusal regresyon analizine başvurulmuştur. Regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20: Örgütsel Mutluluğun Yordanmasına İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	Standart Hata	β	t	p
Sabit	3.69	.30		12.35	.00
Esnek	-.01	.05	-.01	-.23	.82
Askeri	-.08	.04	-.08	-1.72	.08
Tam Zamanlı	.32	.05	.36	6.82	.00
Gelişigüzel	-.06	.05	-.06	-1.07	.28
Yönetim Ağırlıklı	-.20	.06	-.22	-3.38	.00
Pasif Saldırgan	-.11	.05	-.13	-2.17	.03
R=.59	R ² =.35				
F _(6,40) =36.08	p=.00				

Tablo 20'ye göre esnek, askeri ve gelişigüzel örgütler, öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını anlamlı bir şekilde yordamamaktadır. Diğer taraftan tam zamanlı, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgütlerin öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı görülmektedir. [R=.59, R²=.35, F_(6,40)=36.08, p=.000]. Bu değişkenler, örgütsel mutluluğun %35'ini açıklamaktadır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde gerçekleşen değişimin %35'inin okulların DNA profillerinden kaynaklı olduğu söylenebilir. Bununla beraber yordayıcı değişkenlerin örgütsel mutluluk üzerindeki önem sırası regresyon katsayısına (β) göre sırasıyla tam zamanlı, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan şeklindedir.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulguların ilgili alanyazın kapsamında farklı araştırmalarla karşılaştırılıp yorumlanmasına ve araştırma ışığında sunulan önerilere yer verilmiştir.

Okulların DNA Profillerine İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bu araştırmada her örgütün kendi içinde yaşayan bir canlı olduğunu, diğer örgütlerden farklı olmalarını sağlayan DNA'lara sahip olduğunu ve bu genetik kodların yeni nesillere aktarıldığını belirten örgütsel DNA kavramı ışığında okulların DNA profillerine ulaşılmaya çalışılmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular sonucunda, öğretmenlerin esnek örgüt algısı “yüksek” çıkarken; askeri ve tam zamanlı örgüt algıları “orta” düzeyde bulunmuştur. Diğer taraftan gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgütlere yönelik öğretmenlerin algısı ise “düşük” düzeydedir.

Araştırma kapsamında okulların DNA profilleriyle alakalı ulaşılan bu sonuç, öğretmenlerin sağlıklı örgüt algılarının sağlıksız örgütlere kıyasla daha yüksek çıkması sebebiyle istenilen bir sonuçtur. Buna göre, öğretmenlerin görev yaptığı okulların sağlıklı bir örgüt olarak nitelendirilebileceği söylenebilir. Araştırma bulgularına göre sağlıklı örgütler içerisinde ise en yüksek algı en sağlıklı örgüt olarak adlandırılan esnek örgütüdür. Buna göre; öğretmenlerin okul içinde karşılaştıkları sorunlara ve değişikliklere uyum sağlamada esnek oldukları, tutarlı bir yönetime sahip oldukları ve sorunlara hızlı ve yapıcı bir şekilde çözüm getirdikleri sonucuna ulaşılabilir. Çetin (2014)'in öğretmenlerin %47.8 oranla esnek örgüt yapısını benimsediğini belirttiği çalışması, bu araştırma kapsamında elde edilen sonuçları desteklemektedir. Aynı şekilde Bozkurt-Bostancı ve diğerlerinin (2016; 2017) yapmış oldukları araştırmaların sonuçları da bu araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir. Bu sonuçlar ışığında okulların esnek yapıya sahip sağlıklı örgütler olduğu ifade edilebilir. Öte taraftan Çetin ve Döş (2014)'ün Millî Eğitim Bakanlığı merkezi teşkilatının örgüt DNA'sını incelediği araştırmasında Millî Eğitim Bakanlığı'nın yönetim ağırlıklı ve gelişigüzel örgüt DNA'sına sahip

olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bunun sebebi; çok büyük ve karmaşık yapıya sahip Millî Eğitim Bakanlığı'ndan ziyade daha küçük ve basit okul örgütlerinde yönetimin daha tutarlı, öğretmenlerin karar almada ve değişikliklere adapte olmada daha esnek olmalarıyla açıklanabilir. Stolp (1994) sağlıklı bir okul kültürüne sahip olan okulların motivasyon, verimlilik ve iş doyumunu ile arasında güçlü bir ilişki olduğunu vurgulamaktadır. Neilson ve diğerleri (2004) ise örgütler büyüdükçe DNA'larının değişebileceğini, küçük örgütlerin daha fazla esnek ve tam zamanlı örgüt özellikleri sergilerken büyüdükçe askeri örgüt özelliği gösterebileceğini belirtmiştir. Bu sebeple küçük ölçekli ve basit olmalarının okullara esnek bir yapı kazanmalarında yardımcı olduğu söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre DNA profilleri cinsiyet yönünden incelendiğinde kadın ve erkek öğretmenlerin benzer özellikler sergilediği görülmüştür. Bu sonuca göre; okulların DNA profillerinin algılanmasında cinsiyetin belirleyici bir rolünün olmadığı, kurum içinde kadın ve erkeğin aynı DNA yapısını benimsediği söylenebilir. Çetin ve Döş (2014)'ün cinsiyetin örgüt DNA'sında önemli bir faktör olmadığını belirttiği araştırması, bu araştırmanın sonucunu destekler niteliktedir. Diđer taraftan Kwaśniewska ve Nečka (2004) kadın çalışanların örgüt iklimini erkeklere göre daha olumsuz algıladıklarını belirtmiştir. Çandır (2005) ise araştırmasında kadınların pasif-saldırgan, erkeklerin esnek örgüt algılarının gelişmiş olduğunu ifade etmiştir. Kadiođlu (2018) ise yönetimle yakın ilişkide bulunmalarından dolayı erkeklerin kadınlara oranla daha yüksek örgüt kültürü algısı sergilediğini belirtmiştir. Farklı sonuçlara ulaşılması her okulun cinsiyet açısından DNA yapılarını farklı yorumlamasıyla açıklanabilir.

Okulların DNA profilleri yaş değişkenine göre incelendiğinde askeri ve gelişigüzel örgütlerde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Yaşı büyük olan öğretmenlerin askeri örgüt algıları yüksekken, genç öğretmenlerin gelişigüzel örgüt algıları yüksek çıkmıştır. Ölçeğin askeri boyutunda görülen farklılık incelendiğinde, tüm yaş grupları içinde 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan öğretmenlerin en yüksek askeri örgüt algısına sahip olduğu görülmektedir. 51 ve üzeri yaş grubunu, sırasıyla 20-30 yaş, 41-50 yaş ve 31-40 yaş aralığı takip etmektedir. Bu sonuca bakılarak örgütteki etkinin rütbeye bağlı olduğu askeri

örgütlerde ileri yaş grubunda olan bireylerin örgüt içinde söz sahibi olmak istediği ve hiyerarşik bir yapıyı desteklediği söylenebilir. Genç öğretmenlerin yüksek askeri örgüt algısına sahip olmaları ise örgüt içinde mesleğe yeni başlamış olmanın getirdiği heves ile birlikte kıdem sahibi olma ve yüksek pozisyona geçme arzusuyla açıklanabilir. Orta yaş düzeyindeki öğretmenlerin daha düşük askeri örgüt algısına sahip olmalarının sebebi, hiyerarşik düzeyde ortada yer almaları ve çoğunlukla emirlere itaat etmek zorunda olmaları gösterilebilir. Bununla beraber ölçeğin gelişigüzel örgüt boyutundaki farklılık, 20-30 yaş grubunun en yüksek, 31-40 ve 41-50 yaş grubunun orta, 51 ve üzeri yaş grubunun ise en düşük ortalamaya sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin gelişigüzel örgüt algılarının yaş ilerledikçe düştüğü görülmektedir. Bu durum; gelişigüzel örgütlerde sıklıkla karşılaşılan lider eksikliği, yöneticilerin emirlerindeki tutarsızlıklar ve kıdemli çalışanların görev adamı olmaktan uzak olması sorunlarının mesleğe yeni başlayan idealist bireyleri daha çok etkilemesiyle açıklanabilir. Yaş ilerledikçe öğretmenlerin gelişigüzel örgüt algılarının düşmesi ise zamanla öğretmenlerin örgüte dair beklentilerinin azalması yüzünden mevcut durumu kabul etmeleriyle açıklanabilir. Alanyazına bakıldığında birçok çalışma yaş ilerledikçe bireylerin örgütlerine karşı duydukları bağlılıkların ve olumlu duyguların arttığını belirtmektedir (Allen ve Meyer, 1993; Angle ve Perry, 1981; Madsen, Miller ve John, 2005). Buna ek olarak Tombak ve Bakan (2014) yaptıkları çalışmada 40-49 ve 50 yaş üstü öğretmenlerin yöneticilerin etik davranışlarıyla ilgili daha olumlu görüşlere sahip olduğunu belirtilmiştir. Buna göre, yaş ilerledikçe kurum içinde geçirdikleri zamanın artması ve deneyim kazanmaları sayesinde öğretmenlerin sağlıklı örgüt algılarının yüksek olması beklenebilir.

Okul DNA profilleri öğretmenlerin çalıştığı kurum değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Buna göre farklı kurum türlerinde çalışıyor olmalarının, öğretmenlerin okul DNA profil algılarını benzer şekilde etkilediği sonucuna ulaşılabilir. Bu çalışmada ise öğretmenlerin algılarına göre en yüksek esnek örgüt DNA profili çıkmıştır. Esnek örgüt birçok yönden arzu edilen en sağlıklı örgüt profili olduğu için, öğretmenlerin hangi kurumda çalışırsa çalışsın örgütle ilgili beklentilerinin benzer olacağı sonucuna ulaşılabilir. Bozkurt-Bostancı ve diğerleri

(2016) sağlıklı örgüt profilinde tüm öğretmenlerin hem fikir olduğunu, sağlıklı örgüt profillerinde okul türüne göre farklılıklar görüldüğünü belirtmiştir.

Okulların DNA profilleri hizmet yılı değişkenine göre incelendiğinde ise esnek, tam zamanlı, gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı örgütlerde anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin hizmet süresi değişkenine göre esnek örgüt algılarındaki farklılığın sebebi, öğretmenlerin örgütte çalışma süresi arttıkça esnek örgüt algılarının yükselmesinden kaynaklanmaktadır. Bu durum, tutarlı bir iş stratejisine ve kararlı bir yapıya sahip esnek örgütlerin deneyim kazandıkça öğretmenlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamasına yardımcı olduğu şeklinde yorumlanabilir. Mesleğe yeni başlayan genç öğretmenlerde esnek örgüt algısının en düşük seviyede olması da deneyimsizliğin esnek örgüt algısını negatif yönde etkilemesinden kaynaklı olabilir. Bu tür örgütlerde öğretmenler, deneyim kazandıkça değişimlere karşı daha esnek bir yapı ediniyor olabilirler. Hizmet süresine göre öğretmenlerin tam zamanlı örgüt algılarındaki farklılığın sebebi incelendiğinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin deneyimli öğretmenlere kıyasla daha düşük tam zamanlı örgüt algısına sahip olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre tam zamanlı örgüt algılarında yaş değişkeninde anlamlı bir fark görülmemesi ise öğretmenlerin sağlıklı örgüt algılarının yaştan ziyade deneyimden etkilenmesinden kaynaklanıyor olabilir. Diğer taraftan genç neslin gelişigüzel ve yönetim ağırlıklı örgüt algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, deneyimsiz genç neslin mesleğe ilk başlarken sağlıklı örgüt algıları edinirken deneyim kazandıkça sağlıklı örgüt algılarını arttırdığının kanıtı olarak gösterilebilir. Buna göre gelişigüzel örgüt algısı en yüksek 1-10 yıl süreyle çalışan öğretmenlerken bu algı deneyim süresi arttıkça düşmektedir. Yaş değişkeninde de aynı sonucun elde edilmesi bu durumu destekler niteliktedir.

Hizmet süresine göre öğretmenlerin yönetim ağırlıklı örgüt algılarında da bir farklılık görülmektedir. Buna göre, örgüt içinde mesleğe yeni başlayan öğretmenler en yüksek yönetim ağırlıklı örgüt algısına sahipken, en düşük algı oranı 11-20 yıl hizmet süresine sahip öğretmenlerdedir. Mesleğe yeni başlayan bireylerin yüksek algıları olmasının sebebi, yönetim ağırlıklı örgütlerin yönetimde baskın olması ve son derece bürokratik ve politik bir turum sergilemeleriyle açıklanabilir.

Buna ek olarak yöneticilerin genç öğretmenlere yönelik daha baskın bir politika yürütmesi, karmaşık ve yorucu ders programları hazırlama, iş tanımı dışında ek görevler verme gibi caydırıcı davranışlara başvurması da bu sonucu tetiklemiş olabilir. Bu durum genç öğretmenleri olumsuz etkileyebilir. Hizmet süresi 11-20 yıl olan öğretmenlerin ise yönetimde yer alma ve politik tutumu destekleme arzuları daha düşük algılara sahip olmalarına sebep olabilir. 21 ve üzeri hizmet süresine sahip bireylerin 11-20 yıl hizmet süresinden daha yüksek yönetim ağırlıklı örgüt algısına sahip olmalarıysa, zaman geçtikçe örgüte hâkim olan bürokratik ve politik tutumla ilişkilerini bırakmaları gösterilebilir. Alanyazına bakıldığında kıdem arttıkça öğretmenlerin sağlıklı örgüt algılarının daha yüksek olduğunu destekleyen çalışmalar bulunmaktadır (Bozkurt-Bostancı vd., 2017; Çetin, 2014). Genel kanı yaşın, hizmet yılı ile doğru orantılı olduğu yönündedir. Bu sonuca göre; yaş ve deneyim arttıkça öğretmenlerin değişimlere adapte olma, yönetime ayak uydurma, hızlı ve kararlı davranma gibi birçok özellik edinmesiyle beraber kurum içi DNA algıları da aynı oranda pozitif yönde değişmektedir.

Okulların DNA profilleri, öğretmenlerin öğrenim durumuna göre incelendiğindeyse sadece pasif saldırgan algılarında anlamlı bir fark olduğu görülmüştür. Buna göre öğretmenlerin sağlıklı örgüt algıları, öğrenim durumlarından etkilenmezken; sağlıksız bir örgüt olan pasif saldırgan örgüt algıları öğrenim durumuna göre değişiklik göstermektedir. Lisansüstü eğitim almış bireylerin daha yüksek pasif saldırgan algısına sahip olması ise eğitim derecesi arttıkça öğretmenlerin örgütten beklentilerinin de arttığı ve daha sistematik, daha tutarlı ve başarı devamlılığı bulunan örgütleri arzulamalarıyla açıklanabilir. Alanyazındaki diğer çalışmalara bakıldığında Acet (2006) eğitim durumu arttıkça öğretmenlerin beklentilerinin arttığını ve bu durumun örgütsel iklim algılarını olumsuz etkilediğini belirtmiştir. Bu durum, araştırma sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Örgütsel Mutluluk Kavramına İlişkin Sonuç ve Tartışma

Bireylerin hayatını birçok yönden etkileyen mutluluğun iş yerindeki önemi ve etkisi herkes tarafından kabul edilebilir bir durumdur. Yapılan bu çalışmada iş yerindeki mutluluğun iş hayatına etkisine odaklanan örgütsel mutluluk kavramı ele

alınmıştır. Araştırmanın sonunda örgütsel mutluluk ölçeğinin genel toplam değeri öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

Örgütsel mutluluğun iş yerinde cinsiyete göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve kadınların erkeklere göre iş yerinde daha mutlu oldukları görülmüştür. Kadınların iş yerinde daha mutlu olması, erkeklerin mesleğe ve örgüte dair beklentilerinin daha yüksek olmasıyla açıklanabilir. Öğretmenlik mesleğinin yapısı ve gerektirdiklerinin kadınların diğer sosyal rolleriyle örtüşüyor olması da bunun bir sonucu olabilir. Clark (1997) yapmış olduğu araştırmasında iş tatminleri daha yüksek olduğu için kadınların iş yerinde daha mutlu olduklarını ancak bunun sebebinin beklentilerinin erkeklerden daha düşük olması olduğunu belirtmiştir. Kangal (2013) ise Türk hane halkının mutluluk düzeyini incelediği araştırmasında kadınların erkeklerden daha mutlu olduğunu vurgulamıştır. Bununla beraber Gülcan ve Nedim Bal (2014) genç yetişkinlerin mutluluk düzeylerini incelediği araştırmasında kadınların erkeklerden daha mutlu olduğunu belirtmiştir. Buna ek olarak Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2018 yılına ait yaşam memnuniyeti anketine göre kadınların erkeklerden daha mutlu olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu araştırmayla elde edilen kadınların örgüt içinde erkeklerden daha mutlu olması sonucu, alanyazındaki birçok farklı araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Diğer taraftan alanyazında cinsiyetin iş yerindeki mutluluğu etkilemediğini belirten çalışmalar da mevcuttur (Demir ve Murat, 2017; İhtiyaroğlu, 2018; Moçoşoğlu ve Kaya, 2018).

Araştırma sonucunda örgütsel mutluluğun yaş değişkenine göre farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre mesleğe yeni başlayan genç öğretmenler ile yaşça büyük kıdemli öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarının benzer olduğu söylenebilir. Erdamar ve Demirel (2016) bireylerin iş tatmini düzeylerinin medeni durum ve yaş değişkenine göre farklılık göstermediğini belirtmiştir. Mertoğlu (2018) ise yapmış olduğu araştırmasında farklı yaş gruplarının öğretmenlerin mutluluğu üzerinde etkili olmadığını vurgulamıştır. Buna ek olarak, Kahveci ve Köse (2019) araştırmalarında bireylerin örgüt içinde mutlu olma durumlarının yaş değişkeniyle alakalı olmadığı sonucuna ulaşımlardır. Alanyazında bulunan bu çalışmalar araştırma sonucunu desteklemektedir. Diğer taraftan Lu ve Argyle (1991) genç bireylerin örgüt içinde daha mutlu olduğunu

belirtmiştir. Wilks ve Neto (2012) ise iş tatmini ve mutluluğun yaştan etkilendiğini, yaşça büyük olan çalışanların daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını ifade etmiştir. Yapılan araştırmaların farklı sonuçlara sahip olması, bireylerin mutluluğu farklı şekilde ele almalarından kaynaklanıyor olabilir.

Araştırmada elde edilen sonuçlara göre çalıştığı kurum değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde bir farklılık görülmüştür. Diğer bir deyişle, öğretmenlerin ait oldukları okulların farklı türlerden olması öğretmenlerin mutluluk algısını etkilemektedir. Araştırma sonucunda, lise öğretmenlerinin ortaokul ve ilkokul öğretmenlerine kıyasla daha düşük mutluluk algılarına sahip olduğu görülmüştür. Bunun yanında ilkokul öğretmenleri diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere göre daha yüksek örgütsel mutluluk algısına sahiptir. Bu durumun sebebi olarak liselerde çalışan öğretmenlerin sınavlara öğrenci hazırlama sorumluluğu, yoğun müfredat yükü, üst kademelerden gelen başarı baskısı ve öğrenci kaynaklı sorunlar gibi daha stresli bir iş hayatına sahip olmaları gösterilebilir.

İlkokul öğretmenlerinin daha yüksek örgütsel mutluluk algısına sahip olması ise sınavlara yönelik hazırlık yapma gerekliliğinin olmaması, daha düzenli bir çalışma ortamlarının olması, sorumlu oldukları öğrenci sayısının azlığı ve öğrenciden kaynaklı sorunların daha kolay çözülebilir olması sebeplerinden kaynaklı olabilir. Bununla beraber örgüte bağlı olan öğretmen sayısı, idari tutum, öğrenci profili, veli tutumu, çevresel faktörler gibi öğretmenlerin ait oldukları kurumların iç ve dış yapısının birbirinden farklı olması farklı kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını etkileyebilir. Moçoşoğlu ve Kaya (2018) yapmış oldukları araştırmada ilkokul öğretmenlerinin diğer kurumlarda çalışan öğretmenlere kıyasla daha yüksek örgütsel mutluluk algısına sahip olduklarını belirtmiştir. Bu durum, araştırmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Diğer taraftan Kahveci ve Köse (2019) örgütsel mutluluğu inceledikleri araştırmalarında bireylerin örgütsel mutluluk algılarının kurum türüne göre değişiklik göstermediğini ve mutluluk kavramının bireylerin duygularıyla ilgili olduğu için örgütün kendisinden ziyade örgüt içindeki ilişkilerden etkilendiğini vurgulamışlardır.

Öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde hizmet yılı değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu duruma göre örgüt içinde mesleğe yeni başlayan öğretmenlerle uzun yıllardır çalışan deneyimli öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinin benzer olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle hizmet yılı değişkeni, öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerini aynı oranda etkilemektedir. Kahveci ve Köse (2019) öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını incelediği araştırmasında hizmet yılı değişkeninin öğretmenlerin mutluluk düzeyleri üzerinde anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşmıştır. Bu durum, araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir. Diğer taraftan Gloria, Faulk ve Steinhardt (2013) daha yaşlı ve deneyimli öğretmenlerin genç nesle kıyasla daha yüksek mutluluk düzeylerine sahip olduğunu belirtmiştir. Keser (2018) ise iş yerindeki mutluluğu incelediği araştırmasında kıdem ile mutluluğun doğru orantılı olduğunu ve kıdem arttıkça bireylerin mutluluk hakkındaki görüşlerinin de olumlu yönde arttığını ifade etmiştir. Diğer taraftan kıdem arttıkça mutluluk ve memnuniyetin azaldığını belirten çalışmalar da mevcuttur (İhtiyaroğlu, 2018; Perie ve Baker, 1997). Alanyazında farklı sonuçlara ulaşan çalışmaların olması, öğretmenlerin edindikleri deneyimlerin bireysel özellikler taşımasıyla açıklanabilir.

Öğrenim durumu değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Başka bir deyişle, öğretmenlerin eğitim düzeylerindeki farklılıkların mutluluk algılarına anlamlı bir etkisi bulunmamaktadır. Buna göre, lisans veya lisansüstü eğitimi alan tüm bireyler mutluluk ve mutsuzluk kavramlarını benzer şekilde algılamaktadır. Gloria ve diğerlerinin (2013) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin eğitim durumunun mutluluk için önemli bir katkı sağlamadığının belirtilmesi bu araştırma sonucuyla örtüşmektedir.

Okulların DNA Profilleri ve Örgütsel Mutluluk Kavramları Arasındaki İlişkiye Yönelik Sonuç ve Tartışma

Araştırmanın genel amacı doğrultusunda okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk kavramlarına ilişkin elde edilen sonuçlara göre sağlıklı örgüt türleri arasında pozitif yönde bir ilişkiye rastlanırken, sağlıklı örgütlerle örgütsel mutluluk arasında negatif bir ilişkiye rastlanmıştır. Buna göre, örgütsel mutluluğun

sağlıklı örgüt türlerinden esnek örgüt ile arasında pozitif yönde orta düzeyde, askeri örgüt ile pozitif yönde düşük düzeyde ve tam zamanlı örgüt ile pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkisi bulunmaktadır.

Sağlıksız örgütlerle örgütsel mutluluk arasında ise negatif yönde bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; gelişigüzel, yönetim ağırlıklı ve pasif saldırgan örgütlerin örgütsel mutlulukla negatif yönde orta düzeyde bir ilişkide olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre sağlıklı örgüt DNA profillerine sahip okullarda örgütsel mutluluğun yüksek görülme ihtimali fazlayken, sağlıksız olarak nitelendirilen örgüt DNA'sına sahip okullarda bireylerin örgütsel mutluluk algılarının düşük olması beklenebilir. Bununla beraber araştırma sonunda okulların DNA profillerinin örgütsel mutluluğu anlamlı bir şekilde yordadığı ve öğretmenlerin örgütsel mutluluk düzeylerinde gerçekleşen değişimin %35'ine okulların sahip olduğu DNA profillerinin sebep olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Alanyazında direkt olarak okul DNA profilleri ile örgütsel mutluluk arasındaki ilişkinin incelendiği bir araştırmaya rastlanmamıştır. Ancak bu iki kavrama benzer olarak Burns ve Machin (2013)'in olumlu ve olumsuz örgütsel iklimlerin çalışan mutluluğunu aynı yönde etkilediğini belirttiği bir araştırma mevcuttur. Örgüt DNA'sının incelendiği araştırmalara bakıldığında ise alanyazında kamu ve özel kuruluşların DNA'larını çıkarmak (Çandır, 2005), Milli Eğitim Bakanlığı'nın DNA profilini belirlemek (Çetin ve Döş, 2014), okul DNA metaforunu çeşitli değişkenlere göre araştırmak (Çetin, 2014), örgütsel performansın gelişiminde örgütsel DNA'nın rolünü belirlemek (Nafei, 2015), okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin okul içi politik davranışları (Bozkurt Bostancı vd., 2016) ve psikolojik sermayeleri (Bozkurt Bostancı vd., 2017) arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yapılan çalışmalar bulunmaktadır. Örgütsel mutluluğun çalışıldığı diğer kavramlara bakıldığında ise öğretmenlerin farklılıkların yönetimi yaklaşımları (Arslan, 2018), örgütsel sessizlik (Moçoşoğlu ve Kaya, 2018), örgütsel erdemlilik (Rego, Riberio ve Cunha, 2010), örgütsel sinizim (Kahveci ve Köse, 2019) ve örgütsel değerler (Sousa ve Porto, 2015) gibi çeşitli kavramların olduğu görülmüştür.

Alanyazındaki araştırmalar incelendiğinde okul DNA profilleri ve örgütsel mutluluk kavramlarının örgütün devamlılığı ve verimliliği için oldukça önemli kavramlar olduğu görülmüştür. Sağlıklı bir örgüt DNA'sına sahip olmanın birçok açıdan örgütü desteklediği belirtilmiştir. Örgütün devamlılığı, verimi ve performansı için yöneticilerin örgüt DNA'ları hakkında bilgi sahibi olmaları ve örgütün DNA profiline göre yönetim stratejisi geliştirmeleri önemlidir. Diğer taraftan örgütsel mutluluğun iş yerinde olumlu bir atmosfer sağladığı ve verimliliği arttırdığı düşünöldüğünde bu iki kavramın birbirlerini desteklediği söylenebilir. Başka bir deyişle, örgüt DNA'sının sağlıklı olabilmesi için örgütteki bireylerin mutluluğunu sağlamak önemliyken; örgütsel mutluluğu yüksek olan örgütlerin sağlıklı örgüt DNA profiline sahip olmasının yüksek ihtimal olduğu sonucuna ulaşılabilir. Örgütsel mutluluk algısının düşük olduğu örgütlerde ise yönetimle ters düşme, değişime ayak uyduramama, sinizm, iş tatminsizliği, işte var olamama, devamsızlık, motivasyon düşüklüğü gibi olumsuz davranışlara rastlanabilir. Bu durumun, örgütlerin sağlıksız bir örgüt DNA'sı edinmesine yol açacağı düşünölebilir. Bütün bunlar göz önünde bulundurulduğunda örgütlerden sorumlu yöneticilerin örgütlerinin DNA profillerine uygun yönetim stratejileri belirleyip çalışanların örgütsel mutluluk algılarını yükseltecek davranışlar ve eylemlere başvurmasının örgütler için yarar sağlayacağı düşünölmektedir. Bununla birlikte araştırma sonuçlarına göre sağlıksız örgüt DNA'larına sahip yöneticilerin örgütsel mutluluğa odaklanması gerektiği söylenebilir.

Öneriler

Bu bölümde araştırma sonuçlarına göre okulların DNA profilleri ve örgütsel mutluluk kavramları ile ilişkili olarak uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik önerilere yer verilmiştir.

Uygulayıcılara Yönelik Öneriler

- Yöneticilere, yönetmekte oldukları okulları daha iyi tanıyabilmelerini sağlamak ve örgütlerinin ihtiyacı olduğu şekilde yönetim stratejileri geliştirip kurum içinde bulunan bireylerin ihtiyaçlarını karşılamak için çeşitli seminerler ve konferanslar verilebilir.

- Öğretmenlerin sağlıksız örgüt algılarını düşürmek veya ortadan kaldırmak için idealist ve hevesli öğretmenlerin beklentilerine yönelik çalışmalar yapıp oryantasyon çalışmalarına ağırlık verilebilir.
- Mesleğe yeni başlayan bireylerin sağlıksız örgüt algısı edinmesini engellemek için yönetimin politik ve baskıcı tarafını engelleyici çalışmalar yürütülebilir, bu konuda yöneticilere seminerler verilebilir.
- Lise öğretmenlerinin mutluluk düzeylerini arttırmak için öğretmenlere yüklenen ağır sorumlulukların ve yönetimden gelen başarı baskısının azaltılması için yöneticilere yönelik seminerler verilebilir.
- Okullarda görev yapan öğretmenlerin örgütsel mutluluk algılarını yüksek tutmak için çeşitli okul dışı faaliyetlere, moral yükseltici aktivitelere yer verilebilir.

Araştırmacılara Yönelik Öneriler

- Farklı evren ve örneklemeler seçilerek araştırma sonuçlarının genellenebilirliği artırılabilir.
- Millî Eğitim Bakanlığı bu çalışma sonucunda elde edilen verilere dayanarak bünyesindeki okulların DNA profillerini belirleme konusunda daha kapsamlı çalışmalara yer verebilir.
- Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı eğitim kurumlarından farklı olarak Türkiye'de bulunan üniversitelerin DNA profillerini ve akademisyenlerin örgütsel mutluluk algılarını incelemeye yönelik çalışmalar yapılabilir.
- İleride yapılacak çalışmalarda özel eğitim kurumlarında çalışan öğretmenlerin görüşlerine yer verilebilir, resmi ve özel eğitim kurumlarının DNA profilleri ve mutluluk düzeyleri karşılaştırılabilir.
- İleride yapılacak çalışmalarda nitel veya karma veri toplama teknikleri kullanılarak daha ayrıntılı sonuçlar elde edilebilir.
- Örgütsel DNA kavramı alanyazında iş tatmini, örgütsel güven, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, erdem, liderlik türleri gibi örgütteki ilişkileri konu alan farklı kavramlarla birlikte çalışılabilir.
- İleride yapılacak çalışmalarda okul yöneticilerinin yönetim stratejilerinin örgütsel mutluluk üzerindeki rolü ele alınabilir.

KAYNAKLAR

- Acet, Ö. (2006). *İlköğretim okullarında örgüt iklimi ile karara katılma süreci arasındaki ilişki* (Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Algoe, S. B., & Haidt J. (2009). Witnessing excellence in action: the ‘other-praising’ emotions of elevation, gratitude, and admiration. *The Journal of Positive Psychology*, 4(2), 105-127.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1993). Organizational Commitment: evidence of career stage effects? *Journal of Business Research*, 26, 49-61.
- Alvesson, M. (2013). *Understanding Organizational Culture* (2nd Ed.). London: Sage Publications.
- Angle, H. L., & Perry, J. L. (1981). An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, 26(1), 1-14.
- Annas, J. (2004). Happiness as achievement. *Daedalus*, 133(2), 44-51.
- Arslan, Y. (2018). *Öğretmenlerin farklılıklarının yönetimi yaklaşımlarına ilişkin alguları ile örgütsel mutluluk alguları arasındaki ilişki* (Doktora tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Arslan, Y. ve Polat, S. (2017). Örgütsel mutluluk ölçeğinin Türkçeye uyarlanması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 23(4), 603-622.
- Balcı Bucak, E. (2002). Abant İzzet Baysal Üniversitesi eğitim fakültesinde örgüt iklimi: yönetimde ast-üst ilişkileri. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7.
- Baldoni, J. (2005). Motivation secrets: great motivation secrets of great leaders. Retrieved from <https://govleaders.org/motivation-secrets.htm> on 25.10.2018.

- Bancar, A. (2015). *Kurumsal DNA'nın iş doyumu üzerine etkisi: büyük ölçekli bir sağlık kurumundaki hemşirelerin algılarına yönelik analitik bir çalışma* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Baskin, K. (2011). *Corporate DNA: Learning from Life*. New York: Routledge.
- Boehm, J. K., & Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success? *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., & Wang, Q. (2010). A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 915-934.
- Bozkurt Bostancı, A., Akçadağ, T., Kahraman, Ü. ve Tosun, A. (2016). Okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5693-5705.
- Bozkurt Bostancı, A., Çelik, K. ve Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 140-156.
- Brink, P. J. ve Wood, M. J. (1998). *Advanced Design in Nursing Research* (2nd Ed.). The United States of America: Sage Publications.
- Bulut, A. (2015). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel mutluluk algılarının incelenmesi: Bir norm çalışması* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Burns, R. A., & Machin, M. A. (2013). Employee and workplace well-being: a multi-level analysis of teacher personality and organizational climate in Norwegian teachers from rural, urban and city schools. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 57(3), 309-324.

- Büyükdövenç, S. (1993). Aristoteles'te mutluluk kavramı. *Felsefe Dünyası*, 9(Ekim), 41-45.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Caza, B. B., & Wrzesniewski, A. (2013). How work shapes well-being. In S. A. David, I. Boniwell, & A. Conley Ayers (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of happiness* (pp. 693-710). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Clark, A. E. (1997). Job satisfaction and gender: why are women so happy at work? *Labour Economics*, 4, 341-372.
- Clark, M. (2002). The relationship between employees' perceptions of organizational climate and customer retention rates in a major UK retail bank. *Journal of Strategic Marketing*, 10(2), 93-113.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2003). *Research Methods in Education* (5th Ed.). London: Taylor & Francis.
- Comrey, A. L., & Lee, H. B. (1992). *A First Course in Factor Analysis* (2nd Ed.). Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Coombs, W. T. (2006). *Code Red in the Boardroom: Crisis Management as Organizational DNA*. Westport, CT: Prager Publishers
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Çandır, E. (2005). *Örgütsel DNA ve bir uygulama* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanımı. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.

- Çekmecelioğlu H. G. (2005). Örgüt ikliminin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: bir araştırma. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(2), 23-39.
- Çetin, R. B. (2014). *Okul DNA'sı metaforunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* (Yüksek Lisans tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Çetin, R. B. ve Döş, İ. (2014). Örgüt DNA'sı ölçeğinin geliştirilmesi ve MEB üzerine bir tarama çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 560-575.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2016). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi.
- Dahm, R. (2005). Friedrich Miescher and the discovery of DNA. *Development Biology*, 278(2), 274-288.
- Dehoff, K., Jaruzelski, B., & Kronenberg, E. (2005). Innovation's orgDNA. Retrieved from <https://www.strategyand.pwc.com/report/innovations-orgdna> on 25.10.2018.
- Demir, R. ve Murat, M. (2017). Öğretmen adaylarının mutluluk, iyimserlik, yaşam anlamı ve yaşam doyumlarının incelenmesi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 7(13), 347-378.
- Demir, C. ve Öztürk U. C. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 26(1), 17-41.
- Demo, G. ve Paschoal, T. (2013). Well-Being at work scale: Exploratory and confirmatory validation in the United States comprising affective and cognitive components. *Proceeding XXXVII Encontro da ANPAD*, 7-11 September 2013. Rio de Janeiro.

- Denison, D. R. (1996). What is the difference between organizational culture and organizational climate? A native's point of view on a decade of paradigm wars. *The Academy of Management Review*, 21(3), 619-654.
- Denison, D. R., & Mishra, A.K. (1995). Toward a theory of organizational culture and effectiveness. *Organization Science*, 6(2), 204-223.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95(3), 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 130-157.
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55(1), 34-43.
- Diener, E., & Chan, M. Y. (2011). Happy people live longer: Subjective well-being contributes to health and longevity. *Applied Psychology: Health and Well-Being*. 3(1), 1-43.
- Diener, E., & Diener, M. (1995). Cross-cultural correlates of life satisfaction and self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(4), 653-663.
- Diener, E., & Oishi, S. (2000). Money and happiness: Income and subjective well-being across nations. In E. Diener, & E. M. Suh (Eds.), *Culture and Subjective Well-being* (p. 211). England: The MIT Press.
- Diener, E., & Oishi, S. (2005). The nonobvious social psychology of happiness. *Psychological Inquiry*, 16(4), 162-167.
- Diener, E., Oishi, S., Lucas, R. E. (2003). Personality, culture, and subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54, 403-425.
- Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.

- Dobre, O.I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5(1), 53-60.
- Easterlin, R. A. (2003). Explaining happiness. *PNAS*, 100(19), 11176-11183.
- Erdamar, G. ve Demirel, H. (2016). Job and life satisfaction of teachers and the conflicts they experience at work and at home. *Journal of Education and Training Studies*, 4(6), 164-175.
- Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elâzığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2(2), 63-79.
- Erkorkmaz, Ü., Etikan, İ., Demir, O., Özdamar, K. ve Sanisoğlu S. Y. (2013). Doğrulayıcı faktör analizi ve uyum indeksleri. *Türkiye Klinikleri J Med. Sci.*, 33(1), 210-223.
- Estupiñán, J. ve Neilson, G. L. (2014). The 10 principles of organizational DNA. <https://www.strategy-business.com/blog/The-10-Principles-of-Organizational-DNA> adresinden 2.11.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics: and Sex and Drugs and Rock'n Roll* (4th Ed.). London: Sage.
- Field, L.K., & Buitendach, J. H. (2011). Happiness, work engagement and organisational commitment of support staff at a tertiary education institution in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology/SA Tydskrif vir Bedryfsielkunde*, 37(1), 68-77.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at Work. *International Journal of Management Reviews*, 12(4), 384-412.
- Fredrickson, B. L. (2002). Positive emotions. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (p. 120). New York: Oxford University Press.

- Fredrickson, B.L., & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13(2), 172-175.
- Fredrickson, B. L., & Losada, M. F. (2005). Positive affect and the complex dynamics of human flourishing. *American Psychologist*, 60(7), 678-686.
- Frey, B. S., & Stutzer, A. (2000). Happiness, economy and institutions. *The Economical Journal*, 110(October), 918-938.
- Fromm, E. (1994). *Erdem ve mutluluk* (Çev. A. Yörükkan). Türkiye İş Bankası: Kültür Yayınları.
- Gamgam, H. ve Altunkaynak, B. (2017). SPSS Uygulamalı *Regresyon Analizi Lojistik Regresyon- Eğri Uydurma – Tahmin* (2. Baskı). Ankara: Seçkin.
- Gavin, J. H., & Mason, R. O. (2004). The virtuous organization: the value of happiness in the workplace. *Organizational Dynamics*, 33(4), 379-392.
- Gloria, C. T., Faulk, K. E., & Steinhardt, M. A. (2013). Positive affectivity predicts successful and unsuccessful adaptation to stress. *Motivation and Emotion*, 37, 185-193.
- Govindarajan V., & Trimble, C. (2005). Organizational DNA for strategic innovation. *California Management Review*, 47(3), s. 47-76.
- Greenwald, H. P. (2008). *Organizations: management without control*. Los Angeles, CA: Sage.
- Gülcan, A. ve Nedim Bal, P. (2014). Genç yetişkin iyimserliğinin mutluluk ve yaşam doyumu üzerindeki etkisinin incelenmesi. *Asya Öğretim Dergisi*, 2(1), 41-52.
- Gündüz, H. B., Beşoluk, Ş. ve Önder, İ. (2011). Karmaşık sistemlerde liderlik bakışıyla: DNA liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 521-544.

- Halis, M. ve Uğurlu, Ö. Y. (2008). Güncel çalışmalar ışığında örgüt iklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10(2), 102-123.
- Haybron, D. (2011). Happiness. Retrieved from <https://plato.stanford.edu/entries/happiness/> on 05.04.2019.
- Heck, R. H., & Marcoulides, G. A. (1996). School culture and performance: testing the invariance of an organizational model. *School Effectiveness and School Improvement*, 7(1), 76–95.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: a qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286.
- Honold, L., & Silverman, R.J. (2002). *Organizational DNA: diagnosing your organization for increased effectiveness (1st Ed.)*. Palo Alto, California: Davies-Black Publishing.
- Hosie, P. J., & Sevastos, P.P. (2010). A framework for conceiving of job-related affective wellbeing. *Management Revue*, 21(4), 406-436.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2015). *Eğitim yönetimi teori, araştırma ve uygulama* (Çev. S. Turan) Ankara: Nobel.
- Humphrey, S. E., Nahrgang, J. D., & Morgeson, F.P. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: A meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1332-1356.
- Internet Encyclopedia of Philosophy. Jeremy Bentham (1748-1832). Retrieved from <https://www.iep.utm.edu/bentham/> on 25.09.2019
- Internet Encyclopedia of Philosophy. Michel de Montaigne (1533-1592). Retrieved from <https://www.iep.utm.edu/montaigne/> on 25.09.2019
- Isaksen, S. G. (2007). The situational Outlook questionnaire: assessing the context for change. *Psychological Reports*, 100(2), 455-466.

- Ivanov, S. (2012). *The problem of defects in modern organizations: preliminary research findings*. Paper presented at International Conference on Management and Education Innovation IPEDR, Singapore, 2012. Singapore: IACSIT Press.
- İhtiyaroğlu, N. (2018). Analysing the relationship between happiness, teachers' level of satisfaction with life and classroom management profiles. *Universal Journal of Educational Research*, 6(10), 2227-2237.
- İra, N. ve Şahin, S. (2011). Örgüt kültürü ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 1-13.
- Jacobides, M. G. (2007). The inherent limits of organizational structure and the unfulfilled role of hierarchy: lessons from a near-war. *Organization Science*, 18(3), 455-477.
- Jassawalla, A.R., & Sashittal, H. C. (2003). The DNA of cultures that promote product innovation. *IVEY Business Journal*, (November/December), 1-6.
- Johnson, S., Robertson, I., & Cooper, C. (2018). *Well-being: productivity and happiness at work* (2nd ed.). UK: Palgrave Macmillan.
- Kadioğlu, S. (2018). *Eğitim kurumlarında okul kültürünün öğretmenlerin iş doyumuna etkisi* (Yüksek Lisans tezi).
<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Kahveci, G. ve Köse, Ö. (2019). İlk ve ortaöğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre örgütsel sinizmin örgütsel mutluluk üzerindeki rolünün incelenmesi. *EKEV Akademi Dergisi*, 23(79), 135-156.
- Kangal, A. (2013). Mutluluk üzerine kavramsal bir değerlendirme ve Türk hane halkı için bazı sonuçlar. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 214-233.

- Kaptein, M. (2008). The living code: Embedding ethics into the corporate DNA. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/275831683_The_Living_Code_Embedding_Ethics_into_the_Corporate_DNA/download on 05.11.2018
- Kara, D., Uysal, M., Sirgy, M. J., & Lee, G. (2013). The effects of leadership style on employee well-being in hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 9-18.
- Karahan, A. (2008). Çalışanların örgüt kültürünü algılamalarına yönelik ampirik bir çalışma. *Konya Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 457-478.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keser, A. (2018). İşte Mutluluk Araştırması. *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 14(1), 43-57.
- Kitayama, S., & Markus, H. R. (2000). The pursuit of happiness and the realization of sympathy: Cultural patterns of self, social relations, and well-being. In E. Diener, & E. M. Suh (Eds.), *Culture and subjective well-being* (pp. 113-161). Cambridge, MA, US: The MIT Press.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. London: Routledge.
- Kwaśniewska, J., & Necka, E. (2004). Perception of the climate for creativity in the workplace: the role of the level in the organization and gender. *Creativity and Innovation Management*, 13(3), 187-196.
- Lars, K. J. (2018). *Organizational Happiness: The Happiness Sweet Spot and Your Motivational Landscape* (1st ed.). Copenhagen: ClearSight Publishing.
- Larsen, R.J., & Eid, M. (2008). *The Science of Subjective Well-being*. New York: The Guilford Press.

- Layard, R. (2003). Has social science a clue?: what is happiness? Are we getting happier? In: Lionel Robbins memorial lecture series, 03-05 Mar 2003, London, UK.
- Lazarus, R.S. (1991). *Emotions and Adaptation*. New York, NY, US: Oxford University Press.
- Lindgreen, A., & Swaen, V. (2010). Corporate social responsibility. *International Journal of Management Reviews* 12(1), 1-7.
- Lu, L., & Argyle, M. (1991). Happiness and cooperation. *Personality and Individual Differences*, 12(10), 1019-1030.
- Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- Lyubomirsky, S., Sheldon, K. M., & Schkade, D. (2005). Pursuing happiness: the architecture of sustainable change. *Review of General Psychology*, 9(2), 111-131.
- Madsen, S. R., Miller, D., & John, C. R. (2005). Readiness for organizational change: do organizational commitment and social relationships in the workplace make a difference? *Human Resource Development Quarterly*, 16(2), 213-233.
- Malka, A., & Chatman, J. A. (2003). *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29(6), 737-746.
- McMahon, D. (2004). From the happiness of virtue to the virtue of happiness: 400 B.C. - A.D. 1780. *Daedalus*, 133(2), 5-17.
- Mertoğlu, M. (2018). Happiness level of teachers and analysing its relation with some variables. *Asian Journal of Education and Training*, 4(4), 396-402.

- Moçoşoğlu, B. ve Kaya, A. (2018). Okul yöneticileri ve öğretmenlerin örgütsel sessizlik ile örgütsel mutluluk düzeyleri arasındaki ilişki: Şanlıurfa ili örneği. *Harran Education Journal*, 3(1), 52-70.
- Nafei, W. (2015). The role of organizational DNA in improving organizational performance: a study on the industrial companies in Egypt. *International Business Research*, 8(1), 117-131.
- Neilson, G. L., Pasternack, B. A. ve Mendes, D. (2003). The four bases of organizational DNA. <https://www.strategy-business.com/article/03406?pg=0> adresinden 22.10.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Neilson, G. L., Pasternack, B. A. ve Mendes, D. (2004). The seven types of organizational DNA. <https://www.strategy-business.com/article/04210?gko=ef2b1> adresinden 23.10.2018 tarihinde edinilmiştir.
- Onay, M. ve Ergüden, S. (2012). Yeni bir metafor: kurum DNA'sı. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Özen, Y ve Gül, A. (2007). Sosyal ve eğitim bilimleri araştırmalarında evren-örneklem sorunu. *Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 394-422.
- Özgen, M. K. (2005). *Farabi'nin mutluluk anlayışı* (Doktora tezi). <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi> adresinden edinilmiştir.
- Pavot, W., & Diener, E. (2013). Happiness experienced: The science of subjective well-being. In S. A. David, I. Boniwell, & A. Conley Ayers (Eds.), *Oxford library of psychology. The Oxford handbook of happiness* (pp. 134-151). New York, NY, US: Oxford University Press.
- Perie, M., & Baker, D. P. (1997). Job satisfaction among America's teachers: effects of workplace conditions, background characteristics, and teacher compensation. Statistical analysis report. *ERIC*.
- Pigou, A. C. (1932). *The Economics of Welfare* (4th ed). London: Macmillan
- Pryce-Jones, J. (2010). *Happiness at work*. UK: Wiley-Blackwell

- Rashid, S. A. R., & Chelab, E. D. (2007). The influence of organizational DNA on innovation performance: an empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations. *Iraqi Academic Scientific Journals*, 9(4), 9-22.
- Rego, A., Riberio, N., & Cunha, M. P. (2010). Perceptions of organizational virtuousness and happiness as predictors of organizational citizenship behaviors. *Journal of Business Ethics*, 93, 215-235.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.
- Saenghiran, N. (2013). Towards enhancing happiness at work: a case study. *Social Research Reports*, 25, 21-33.
- Saffold, G.S. (1988). Culture traits, strength, and organizational performance: moving beyond “strong” culture. *Academic of Management Review*, 13(4), 546-558.
- Salas-Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2016). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *The International Journal of Health Planning and Management*, 32(2), 137-159.
- Schein, E. H. (1990). Organizational culture. *American Psychologist*, 45(2), 109-119.
- Schreiber, J. B., Nora, A., Stage, F.K., Barlow, E.A., & King, J. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*, 99(6), 323-338.
- Seligman, E. E. P. (2004). Can happiness be taught? *Daedalus*, 133(2), 80-87.
- Siegel, M., Estupiñán, J., & Pigorini, P. (2019). Org DNA Types. Retrieved from <https://www.strategyand.pwc.com/gx/en/functions/organisational-strategy/orgdna-profiler/organisation-dna-types.html> on 20. 09.2019

- 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.
- Soroush, S., Mohammadpouri, M., Poorfarabmand, B., & Esfahani, D. N. (2014). Studying of organizational DNA in Esfahan province sport and youth offices. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(3), 125-138.
- Sousa, J. M., & Porto, J. B. (2015). Happiness at work: organizational values and person-organization fit impact. *Paidéia*, 25(61), 211-220.
- Stolp, S. (1994). Leadership for school culture. *ERIC Digest*, 9, 1-7.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş, Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks
- Taber, K. S. (2017). The use of Cronbach's Alpha when developing and reporting research instruments in science education. *Research in Science Education*.
- Terzi, A. R. (2005). İlköğretim okullarında örgüt kültürü. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 11(3), 423-442.
- Tooby, J., & Cosmides, K. (2008). The evolutionary psychology of the emotions and their relationship to internal regulatory variables. In M. Lewis, J. M. Haviland-Jones, & L. F. Barrett (Eds.), *Handbook of emotions* (pp. 114-137). New York, NY, US: The Guilford Press.
- Tombak, N. ve Bakan, H. (2014). İlköğretim okulu yöneticilerinde etik liderlik: Muğla ili örneği. *Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 95-121.
- T.Ü.İ.K. (2018). Cinsiyete göre genel mutluluk düzeyi.
<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist> adresinden 29.07.2019 tarihinde edinilmiştir.

- Veenhoven, R. (1984). *Conditions of Happiness*. Dordrecht: D. Reidel Publishing Company.
- Veenhoven, R. (1991). Is happiness relative? *Social Indicators Research*, 24(1), 1-34.
- Veenhoven, R. (2012). Happiness, also known as “life satisfaction” and “subjective well-being”. In K. C. Land, A. C. Michalos, & M. J. Sirgy (Eds.), *Handbook of social indicators and quality of life research (pp.-66-77)*. Dordrecht: Springer Publishers.
- Venkatesh, B., & Chenrui, C. (2015). Paradigm of an organization’s DNA and its impact in an organization. *Voice of Research*, 4(2), 23-25.
- Verschoor, C. C. (2004). Can organizational DNA exclude ethics? *Strategic Finance, September*, 19-21.
- Wells, M. M. (2000). Office clutter or meaningful personal displays: The role of office personalization in employee and organizational well-being. *Journal of Environmental Psychology*, 20, 239-255.
- Wesarat, P., Sharif, M.Y., & Majid, A. H. (2015). A conceptual framework of happiness at the workplace. *Asian Social Science*, 11(2), 78-88.
- Wilks, D. C., & Neto, F. (2012). Workplace well-being, gender and age: examining the ‘Double Jeopardy’ effect. *Social Indicators Research*, 109(2).
- Williams, C. (2007). Research methods. *Journal of Business and Economic Research*, 5(3), 65-72.
- Wilson, W. (1967). Correlates of avowed happiness. *Psychological Bulletin*, 67(4), 294-306.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (1997). Well-being, satisfaction and job performance: another look at the happy/productive worker thesis. *Academy of Management Proceedings*, 1997(1), 364–368.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2004). The role of psychological well-being in job performance: a fresh look at an age-old quest. *Organizational Dynamics*, 33(4), 338-351.

Zelenski, J. M, Murphy, S. A., & Jenkins, D. A. (2008). The happy-productive worker thesis revisited. *Journal of Happiness Studies*, 9(4), 521-537.



EKLER

EK 1: Araştırma İzni



T.C.
RİZE VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 57774812-42-E.5217796
Konu : Tez Çalışması İzni

12.03.2019

VALİLİK MAKAMINA

İlgi : Recep Tayip Erdoğan Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığının
05/03/2019 tarihli ve 499 sayılı yazısı.

Recep Tayip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek lisans öğrencisi Özge KÖSE'nin "Öğretmenlerin Algılarına Göre Okulların DNA Profilleri ile Örgütsel Mutluluk Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" adlı tez çalışması kapsamında ekte sunulan ölçme araçlarını 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında Rize ilinde görev yapan öğretmenlere uygulama isteği ilgi yazı ile bildirilmektedir.

Söz konusu ölçme aracının 2018-2019 Eğitim Öğretim Yılında ilimizde görev yapan öğretmenlere uygulanması Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Selçuk TORPİL
Müdür a.
Şube Müdürü

OLUR
12.03.2019

Yaşar KOÇAK
Vali a.
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek 2: Ölçek İzinleri



özge köse <ks.ozge@gmail.com>

14 Eki 2018 Paz 20:37



Alıcı: burcincetin ▾

Sayın Hocam;
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans öğrencisiyim.
Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KAHVECİ danışmanlığında yüksek lisans tezimi hazırlama sürecindeyim. Geliştirmiş olduğunuz "Örgüt DNA'sı ölçeği"ni tezim için kullanabilir miyim?
Başarılarınızın devamını dilerim.
Saygılarımla.

...

...



Burcin Cetin <burcincetin@gmail.com>

14 Eki 2018 Paz 20:54



Alıcı: ben ▾

Merhaba Özge Hocam,

"Örgüt DNA'sı" adlı ölçeği çalışmalarınızda kullanmanızda herhangi bir sakınca yoktur. Ölçeğe ilişkin bilgileri ölçek geliştirme makalesinde bulabilirsiniz. Herhangi bir hususta yardıma ihtiyacınız olursa çekinmeden yazabilirsiniz. Çalışmalarınızda kolaylıklar diliyorum.



özge köse <ks.ozge@gmail.com>

8 Ara 2018 Cmt 19:03



Alıcı: yaser.arslan ▾

Sayın Hocam;
Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi'nde Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans öğrencisiyim.
Yüksek lisans tezimi hazırlama sürecindeyim.
Uyarlamasını yapmış olduğunuz "Örgütsel Mutluluk Ölçeği"ni tezim için kullanabilir miyim?

...



yaser.arslan@kocaeli.edu.tr

9 Ara 2018 Paz 18:20



Alıcı: ben ▾

Sayın Özge KÖSE,

Çalışmanızda Örgütsel Mutluluk Ölçeği'ni kullanabilirsiniz.

Ölçek formu ve ölçeğe ait puanlama yönergesi ektedir.

Çalışmalarınızda kolaylıklar.

Ek 3: Kişisel Bilgi Formu

Değerli Meslektaşım,

Bu araştırma; “örgütsel DNA ve örgütsel mutluluk arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak” amacıyla yapılan bir çalışmasıdır. Araştırmanın amacına yönelik gerçekleştirilebilmesi için sizin görüşleriniz önem taşımaktadır. Bu ölçeklerden toplanacak veriler yalnızca bilimsel bir araştırma için kullanılacaktır.

Bu form üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel ve mesleki bilgileriniz, ikinci bölümde örgütsel DNA hakkındaki algılarınız, üçüncü bölümde ise örgütsel mutluluk ile ilgili önermeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun olan seçeneği (X) işareti ile belirtiniz.

Değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

I.BÖLÜM: KİŞİSEL ve MESLEKİ BİLGİ FORMU				
1. Cinsiyetiniz	Kadın ()	Erkek ()		
2. Yaşınız:	20-30 yaş ()	31-40 yaş ()	41-50 yaş ()	51 yaş ve üzeri ()
3. Medeni Durumunuz:	Evli ()	Bekâr ()		
4. Çalıştığınız Kurum:	İlkokul ()	Ortaokul ()	Lise ()	
5. Hizmet Yılıınız:	1-10 yıl ()	11-20 yıl ()	21 ve üzeri yıl ()	
6. Öğrenim Durumu:	Lisans ()	Lisansüstü ()		

Ek 4: Örgütsel DNA Ölçeği

İKİNCİ BÖLÜM - ÖRGÜTSEL DNA ÖLÇEĞİ						
Açıklama: Aşağıda öğretmenlerin örgütsel DNA algıları ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen size en uygun gelen seçeneği çarpı işareti (X) ile belirtiniz ve tüm maddeleri yanıtlayınız.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Karasızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1	Okulum dış değişimlere uyum sağlayabilecek yapıdadır.					
2	Okulum değişimi önemseyen bir kurumdur.					
3	Okulum her türlü problemi esnek karar alma yapısını kullanarak çözmektedir.					
4	Okulum motivasyonu yüksek öğretmenleri desteklemektedir.					
5	Okulunuz tam anlamıyla okul müdürünün hâkimiyeti altındadır					
6	Okulumda verilen emirler harfi harfine yerine getirilerek olumlu sonuçlar alınır.					
7	Okulumda kendimi makinenin bir parçası gibi hissetmekteyim.					
8	Okulumda işlerin aksamaması için sıkı uygulamalar vardır.					
9	Okulum cazip bir kurum olduğu için, burada çalışmak isteyen birçok öğretmen var.					
10	Okulumun uygulamaları öğrenci ve öğretmenleri mutlu kılmaktadır.					
11	Okulumun diğer kurumlardan ayıran, rekabetçi ruha sahip farklı bir kültürü vardır.					
12	Okulumun vizyonu ve değerleri beni motive etmektedir.					
13	Okulumda zeki ve motivasyonu yüksek öğretmenler olmasına rağmen bunlar bir amaç altında toplanamamaktadır.					
14	Okulumda birliktelik yerine herkesin kendi stratejileri vardır.					
15	Okulumda alınan güzel bir karar işbirliği sorunlarından uygulanamamaktadır.					
16	Okulumda alınan kararların uygulanmasında koordinasyon ve yönlendirme eksikliği vardır.					
17	Okulumda değişimi engelleyen katı bir kültürel yapı bulunmaktadır.					
18	Okulum iş gören bakımından kalabalık olduğundan tam olarak verimli olamamaktadır.					
19	Okulumda önemsiz işler fazla olduğundan, değişimler için fırsat bulmak güçtür.					
20	Okulum hantal bir yapıda olduğundan dış değişimlere cevap verememektedir.					
21	Okulum bünyesinde hiyerarşi her şeyden önemlidir.					
22	Okulum gereğinden fazla bürokratik bir yapıya sahiptir ve bu durum işleri aksatmaktadır.					
23	Okulum herhangi bir konuda karar alırken öğretmen görüşlerine değer vermemektedir.					
24	Okulumda öğretmenlerin potansiyeli dikkate alınmamaktadır.					
25	Okulumda uygun bir çalışma ortamı görüntüsü arkasında içi kaynayan bir yapı vardır.					
26	Okulumda büyük değişimler oylanır, kabul edilir ama uygulamak imkânsızdır					
27	Okulumda vasatlık takdir edilmektedir					
28	Okulumda çalışanlar üstlerinden gelen emirlere aldırılmaya meyillidirler.					

Ek 5: Örgütsel Mutluluk Ölçeği

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM - ÖRGÜTSEL MUTLULUK ÖLÇEĞİ						
Madde No	Açıklama: Aşağıda, işinize ilişkin algınızı yansıtabileceğiniz 29 ifade bulunmaktadır. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak hangi seçenek sizin algınıza daha uygunsa o seçeneği yuvarlak içerisinde alınız. Hiçbir maddeyi boş bırakmayınız.	1: HIÇ	2: BİRAZ	3: OLDUKÇA	4: SIKLIKLA	5: TAMAMEN
1.	Son altı aydır işimde kendimi mutlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
2.	Son altı aydır işimde kendimi huzursuz hissediyorum.	1	2	3	4	5
3.	Son altı aydır işimde kendimi gergin hissediyorum.	1	2	3	4	5
4.	Son altı aydır işimde kendimi heyecanlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
5.	Son altı aydır işimde kendimi sinirli hissediyorum.	1	2	3	4	5
6.	Son altı aydır işimde kendimi neşeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
7.	Son altı aydır işimde kendimi sabırsız hissediyorum.	1	2	3	4	5
8.	Son altı aydır işimde kendimi hevesli hissediyorum.	1	2	3	4	5
9.	Son altı aydır işimde kendimi canımı sıkın hissediyorum.	1	2	3	4	5
10.	Son altı aydır işimde kendimi gururlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
11.	Son altı aydır işimde kendimi boşa çabalamış hissediyorum.	1	2	3	4	5
12.	Son altı aydır işimde kendimi istekli hissediyorum.	1	2	3	4	5
13.	Son altı aydır işimde kendimi sıkılmış hissediyorum.	1	2	3	4	5
14.	Son altı aydır işimde kendimi memnun hissediyorum.	1	2	3	4	5
15.	Son altı aydır işimde kendimi endişeli hissediyorum.	1	2	3	4	5
16.	Son altı aydır işimde kendimi stresli hissediyorum.	1	2	3	4	5
17.	Son altı aydır işimde kendimi huzurlu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18.	Son altı aydır işimde kendimi depresif hissediyorum.	1	2	3	4	5
19.	Son altı aydır işimde kendimi aktif hissediyorum.	1	2	3	4	5
20.	Son altı aydır işimde kendimi sıkıntılı hissediyorum.	1	2	3	4	5
21.	Son altı aydır işimde kendimi üzgün hissediyorum.	1	2	3	4	5
		Tamamen Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
22.	İşimde potansiyelimi kullanıyorum.	1	2	3	4	5
23.	İşimde önemli olduğunu düşündüğüm yeteneklerimi geliştiriyorum.	1	2	3	4	5
24.	İşimde becerilerimi yansıttığım etkinliklere katılıyorum.	1	2	3	4	5
25.	İşimde zorlukların üstesinden geliyorum.	1	2	3	4	5
26.	İşimde değerli olduğunu düşündüğüm sonuçlara ulaşıyorum.	1	2	3	4	5
27.	İşimde, hayatım için koyduğum amaçlar doğrultusunda ilerliyorum.	1	2	3	4	5
28.	İşimde en iyi yönlerimi gösterebiliyorum.	1	2	3	4	5
29.	İşimde gerçekten yapmaktan hoşlandığım işleri yapıyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı	Özge KÖSE	
Doğum Yeri ve Yılı	Çayeli / 1991	
Medeni Durum	Bekar	
Bildiği Yabancı Diller ve Düzeyi	İngilizce / Çok iyi	
Öğrenim Durumu	Başlama-Bitirme Yılı	Kurum Adı
Lisans	2009-2013	Marmara Üniversitesi
Mesleği	İngilizce Öğretmeni	
Çalıştığı Kurumlar	Başlama – Ayrılma Yılı	
1. Yalova Merkez Kaşgarlı Mahmut Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesi	(2013-2014)	
2. Muş Bulanık Mehmet Akif Ersoy Ortaokulu	(2014-2017)	
3. Çayeli Anadolu Lisesi	(2017-Devam ediyor)	
Katıldığı Proje ve Toplantılar	2019: XII. Uluslararası Eğitim Araştırmaları Kongresi – Katılım Belgesi (Sözlü Bildiri)	
Yayımlar	İlk ve Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolünün İncelenmesi. <i>EKEV Akademi</i> , 23(79), 135-156.	
İletişim	ks.ozge@gmail.com	