



OKULLARDA ÖRGÜTSEL DNA'NIN ÖRGÜTSEL SOSYALLEŞMEYE ETKİSİ*

The Effect of Organizational DNA on Organizational Socialization in School

Mahmut SAĞIR¹ ve Abdulkadir NACAR²

¹Doç. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Eğitim Yönetimi ABD, Kahramanmaraş, msagir@ksu.edu.tr, orcid/0000-0003-3807-151X

²Sınıf Öğretmeni, MEB, Muş/Bulanık, Bulanık İlkokulu, kadir_ede@hotmail.com, orcid/0000-0002-0050-9013

Araştırma Makalesi/Research Article

Makale Bilgisi

Geliş/Received:
22.11.2022
Kabul/Accepted:
09.10.2023

DOI:

10.18069/firatsbed.1208453

Anahtar Kelimeler

Okul, Örgüt, Örgütsel
DNA, Örgütsel Sosyalleşme

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, okulların örgütsel DNA özellikleri ile örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemek ve okulların örgütsel DNA profillerinin örgütsel sosyalleşmeye etkisini incelemektir. Araştırma, ilişkisel tarama modelinde desenlenmiştir. Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş merkez ilçelerinde resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapan 8957 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde ise evrenden "Basit Tesadüfi Örnekleme" yöntemiyle belirlenen 374 öğretmen ve okul yöneticisi yer almıştır. Araştırmada veriler, örgütsel sosyalleşme ölçeği (Erdoğan & Dönmez; 2019) ve okulların örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği (Nacar & Demirtaş; 2021) kullanılarak toplanmıştır. Araştırmada, okulların Örgütsel DNA Ölçeğinde yer alan iletişime açık okul ve girişimci okul alt boyutlarında yüksek düzeyde, başıboş okul ve bürokratik okul altboyutlarında ise düşük düzeyde oldukları tespit edilmiştir. Araştırmada okulların örgütsel sosyalleşme düzeylerinin ölçeğin tüm alt boyutlarında "yüksek" olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel DNA'nın iletişime açık ve girişimci alt boyutlarının örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel DNA'nın iletişime açık ve girişimci alt boyutlarına ilişkin düzeyleri yükselirken, örgütsel sosyalleşme düzeylerinin de yükseldiği saptanmıştır.

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of schools' organizational DNA types on organizational socialization by determining the organizational DNA characteristics and organizational socialization levels of schools according to teachers' opinions. The universe of the research consists of 8957 teachers working in official primary, secondary and high schools in Kahramanmaraş central districts in the 2020-2021 academic year. The sample of the study consisted of 374 teachers selected from the population by the "Simple Random Sampling" method. The research was carried out in a relational screening model. In the research, personal information form, Organizational Socialization Scale (Erdoğan & Dönmez; 2019) and Organizational DNA Characteristics Scale of Schools (Nacar & Demirtaş; 2021) were used for data collection. In the study, it was determined that the organizational DNA scale of schools was at a high level for the communicative and entrepreneurial school sub-dimensions, and at a low level for the idle and bureaucratic organization sub-dimensions. In the study, it was concluded that the organizational socialization levels of the schools were "high". It has been determined that the communicative and entrepreneurial sub-dimensions of organizational DNA have a significant effect on organizational socialization. It was determined that while the levels of organizational DNA related to openness to communication and entrepreneurial sub-dimensions increased, the levels of organizational socialization increased.

Atf/Citation: Sağır, M. ve Nacar, A. (2024). Okullarda Örgütsel DNA'nın Örgütsel Sosyalleşmeye Etkisi. *Firat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 34, 1, 81-95.

Sorumlu yazar/Corresponding author: Mahmut SAĞIR, Msagir_71@hotmail.com

*Bu çalışma birinci yazarın danışmanlığında ikinci yazarın "Okulların Örgütsel DNA Özelliklerinin Örgüt Sosyalleşmesine Etkisi" başlıklı yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1. Giriş

Örgütler, tarihi süreçte insanların ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla verdiği çabalar sırasında bilgi, yetenek, güç ve zamanlarının bu gereksinimlerini başka birilerinin yardımı olmaksızın karşılanamayacağını anlamalarıyla doğmuş yapılardır (Ertekin, 2017). Örgütlü yapılar, insanların tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri hedeflerine etkin ve verimli bir şekilde erişebilmelerini sağlayan, toplumsal yaşam kadar eski bir geçmişe sahip sosyal bir bulgu ve araç niteliği taşırlar (Baransel, 1979). Artan dünya nüfusu birçok alanda insanların kendi kendine yetebilme imkânını ortadan kaldırmıştır (Akdur, 2003). Tabii olarak insan ihtiyaçları sınırsızdır. Bu sınırsız ihtiyaçların karşılanması sırasında doğal olarak örgüt sayıları da artmış ve hizmet ürettikleri alanlar da çeşitlenmiştir. Ayrıca örgütsel çabaların bireysel çabalardan daha etkili olması ve örgütlenmenin bünyesinde taşıdığı avantajlar (Aytaç, 2004), örgütlü yapıları toplumsal yaşamın her alanını kapsayan bir yaygınlığa ulaştırmıştır (Ertekin, 2017).

Örgüt sayısında yaşanan artış ve faaliyet alanlarındaki çeşitlenme örgüt ve yapısını, birçok bilim dalının ilgilendiği bir kavram haline getirmiş (Şişman, 2014) ve her bilim alanı, örgüt kavramını değişik açılardan çözümlemeye, anlamaya ve tanımlamaya çalışmıştır (Akdur, 2003). Doğal olarak örgüt kavramı farklı bilim dallarında birçok tanım ve sıfatlar kazanmıştır. Örgütsel DNA kavramı da bu çabalar sonucu literatüre giren yeni bir kavramdır (Gündüz, Beşoluk ve Önder, 2011). Örgütsel DNA örgütleri, yaşayan bir organizma olarak gören anlayışın bir başka ifadeyle örgütle ilgili olarak farklı ve organik yönlü bir bakış açısının ve düşünce tarzının tezahürü olarak ortaya çıkan bir kavramdır (Onay & Ergüden, 2012).

Odak noktası canlı DNA'sı olan, genetik yapıyı belirleyen ve vücutta kalıtsal birçok faaliyet yürüten bu bileşen örgüt yapısına uyarlanarak tıpkı canlı DNA'sı gibi örgütlerin de tüm bileşenlerine ait yaşamsal kodları içinde barındıran bir DNA'ya sahip olduklarına dair paradigma gelişmiş, böylece örgütlerin genetik şemaları tespit edilmeye çalışılmıştır (Gündüz, Beşoluk, ve Önder, 2011; Çetin ve Döş, 2014). Örgüt DNA'sı kavramı, ilk olarak Michigan Üniversitesi'nden Noel M. Tichy ve arkadaşları tarafından 1993 yılında yapılmıştır. Canlı olarak değerlendirdikleri örgütlerin genetik şema ve kodları olduğunu düşünen Tichy ve arkadaşlarına göre örgüt DNA'sı, örgütlerin sosyal ilişkilerinde etkili bir faktördür (Bancar, 2016).

Toplumsal yaşamda örgütlerin, sosyal sistemin hücreleri olduğu söylenebilir. Vücudu meydana getiren her bir hücrenin aynı DNA'ya sahip olması gibi sosyal sistemi oluşturan örgütlerin de her birinin kendi içinde kendine has kodlanmış özelliklere sahip olduğu kabul edilebilir. Örgütler sahip oldukları bireyler aracılığıyla varlıklarını sürdürüp işlevlerini yerine getirebilirler. Örgüte katılan her bir yeni bireyin örgütün DNA'sına sahip olması, bireyin örgüte uyumu ile gerçekleşir. Birey örgütün DNA'sında var olan felsefe, vizyon, misyon, temel değer, davranış kalıpları, normlar ve kültürü benimsediği ölçüde örgütle bütünleşir (Ball, 1997) ve örgüt DNA'sı yeni gelen üyelere sosyalleşme sayesinde aktarılır (Gündüz, Beşoluk ve Önder, 2011).

Örgütsel sosyalleşme, örgüte yeni katılan üyelerin çalışma ortamının kültürünü, örgüte ait davranış kalıplarını, yükleneceği rolleri ve erişeceği sosyal statüleri öğrenmesi sürecidir (Schein, 1992; Trowlerve Knight, 1999; Silah, 2005). Örgütsel sosyalleşmenin en temel amacı, yeni üyenin örgüte uyumunu sağlamak (Schein, 1983; akt. Balcı, 2000) ve örgütün etkili bir üyesi haline getirmektir (Can, Azizoğlu ve Aydın, 2011). Planlı ve verimli örgütsel sosyalleşme dönemi geçiren yeni üye, kuruma yabancı biri olmaktan çıkarak örgütten biri ve örgütün öngördüğü pozisyonun önemli bir parçası haline gelir. Kurum içi döngüde örgüte sağlanan uyum üyenin başarısı, örgütsel bağlılığı, kariyer planı ve iş doyumunu gibi faktörler örgütsel sosyalleşmeyle doğru orantılıdır (Balcı, 2000).

Örgütün kendinden beklenen amaçlarını etkin bir şekilde gerçekleştirmesi, örgüt ile çalışanın veya üyenin uyum sağlamasıyla mümkündür. Bu durum örgütün amaçlarını rahatça gerçekleştirmesine, bireyin ise iş doyumunu arttırarak örgütsel bağlılığının pekişmesine katkı sağlar. Eğitim örgütlerinde ülkemiz eğitimi için belirlenen hedefleri gerçekleştirecek ve eğitimin kalitesini arttıracak aktörlerin başında okul yöneticileri ve öğretmenler gelmektedir (Yıldız, 2012). Herhangi bir örgütün veya çalışma özelinde eğitim kurumlarının örgütsel DNA profillerini belirlemekteki amaç, örgüt yapılarının derinlerinde ve temellerinde yatan iyi veya kötü tüm özellikleri ortaya çıkarıp, sağlıklı yönetim yapılarını tespit edip gerekli müdahaleler yapmak ve daha uzun soluklu örgütlenmelerin yapılmasını sağlamaktır (Çandır, 2005; Onay ve Ergüden, 2012). Diğer yandan örgütlerdeki sosyalleşme programlarının etkinliğini ve verimliliğini değerlendirmek ve yorumlayabilmek için örgüt çalışanlarının sosyalleşme düzeyinin tespit edilmesi gerekmektedir. Çünkü örgüte katılan yeni üyelerin örgüte adaptasyon engellerini en kısa sürede kaldırılarak zaman kaybının ve oluşabilecek diğer olumsuzların önüne geçmenin mümkün olabileceği düşünülmektedir. Yapılan literatür

taramasında bu iki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ele alınan konuların örgütler için önem arz eden kavramlar olduğunun düşünülmesi, örgüt DNA'sı kavramının yönetim alanında yeni bir kavram olması, okulların örgütsel DNA profillerinin örgüt sosyalleşmesine etkisinin ülkemizde incelenmemiş bir konu olması nedeniyle bu kavramlar önemli bulunmuş ve çalışma konusu olarak seçilmiştir. Bu çalışmada okulların örgütsel DNA profilleri ile okulların örgütsel sosyalleşme düzeylerini ortaya koymak bu iki değişken arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır.

2.Yöntem

2.1. Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada, okulların örgütsel DNA profillerinin örgütsel sosyalleşmeye etkisine ilişkin mevcut durumun incelenmesi nedeniyle genel tarama modellerinden ilişkisel tarama modelinde desenlenmiş nicel bir çalışmadır. Tarama modeli çalışmalar sosyal bilimlerde sık kullanılmakta ve araştırmacılara daha büyük gruplar üzerinde çalışma imkânı tanımaktadır (Büyüköztürk, Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2019). Genel tarama modeli türlerinden, ilişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha fazla değişken arasında, birlikte değişim varlığı ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan bir araştırma modelidir (Karasar, 2003).

2.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, 2020-2021 eğitim öğretim yılında Kahramanmaraş merkez ilçelerinde resmi ilkökul, ortaokul ve liselerde görev yapmakta olan 8957 öğretmen yer almaktadır. Araştırmanın örnekleme ise evrenden “Basit Tesadüfi Örnekleme” yöntemiyle belirlenen 374 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada örneklem grubuna giren yönetici ve öğretmenlerin demografik bilgilerine ilişkin frekans ve yüzde değerleri Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem Grubunun Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzde Değerleri

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	207	55,3
	Erkek	167	44,7
Okul Türü	İlkokul	198	52,9
	Ortaokul	146	39
	Lise	30	8
Mesleki Kıdem Yılı	0-5 Yıl	69	18,4
	6-10 Yıl	106	28,3
	11-15 Yıl	99	26,2
	16-20 Yıl	57	15,2
	21 Yıl ve Üzeri	44	11,8
Bulunduğu Okulda Çalışma Süresi	0-5 Yıl	266	71,1
	6-10 Yıl	89	23,8
	11-15 Yıl	15	4
	16-20 Yıl	3	0,8
	21 Yıl ve Üzeri	1	0,3
Mezuniyet Eğitim Durumu	Ön Lisans	3	0,8
	Lisans	342	91,4
	Yüksek Lisans	29	7,8
	Doktora	0	0

2.3. Araştırmanın Veri Toplama Araçları ve Verilerin Analizi

2.3.1. Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği

Okulların örgütsel DNA özelliklerini belirlemek için Nacar ve Demirtaş (2021) tarafından geliştirilen Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği kullanılmıştır. Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği “iletişime açık okul”, “başıboş okul”, “girişimci okul” ve “bürokratik okul” olmak üzere dört boyutta toplam on dört maddeden oluşmaktadır. Nacar ve Demirtaş (2021) Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğindeki dört faktörlü yapı toplam varyansın 61.71’ini açıkladığı sonucuna ulaşmışlardır. Nacar ve Demirtaş (2021) Doğrulayıcı Faktör Analizi sonucu oluşan uyum iyiliği değerleri ki-kare ($\chi^2/df=1.814$), SRMR (.045), RMR (.042), CFI (.98), NFI (.95), AGFI (.94) ve GFI (.96) şeklindedir. Bu çalışma için ölçeğe tekrar doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. DFA yapılmadan önce veri setinin analize uygunluğuna bakmak için normallik

testi yapılmıştır. Normallik değerlerin karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (curtosis) değerlerine bakılmış ve sonuçlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği DFA Sonuçları

			Statistic	Std. Error
dna_ort	Mean		29.280	.01177
	95% ConfidenceIntervalforMean	LowerBound	29.049	
		UpperBound	29.511	
	5% TrimmedMean		29.322	
	Median		29.286	
	Variance		.052	
	Std. Deviation		.22766	
	Minimum		Şub.14	
	Maximum		Mar.43	
	Range		Oca.29	
	InterquartileRange		.29	
	Skewness		-.234	.126
	Kurtosis		.108	.252

Tablo 2’de görüldüğü gibi verilerin çarpıklık (-.234) ve basıklık (.108) katsayısı ± 1.0 sınırları içerisinde kaldığı için verilerin dağılımının normal olduğuna karar verilmiştir. Veri setinin yeterli olup olmadığına bakmak için ise KMO ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. 14 madde için hesaplanan KMO değeri= .899 ve Bartlett Küresellik değerleri, Approx. Chi-Square= 2540.258; df= 91; sig= .000 olduğundan elimizdeki veri seti faktör analizine uygun olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca 14 maddelik dört boyutlu ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin hesaplanması için path diyagramı çizilmiştir. Standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları değerleri incelendiğinde gözlenen değişkenlere ilişkin faktör yük değerlerinin .45 ile .90 arasında olduğu görülmüştür. Tablo 3’te Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğine ait DFA uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

Tablo 3. Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri
p*	$05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.000
χ^2/df	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	228.320/94=1.439
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA < 0.05$.034
RMR	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$	$0 \leq RMR < 0.05$.019
SRMR	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	$0 \leq SRMR < 0.05$.031
GFI	$0.85 \leq GFI < 0.89$	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$.95
AGFI	$0.85 \leq AGFI < 0.89$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$.95
CFI	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$.99
NFI	$0.90 \leq NFI < 0.94$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$.96

Tablo 3 incelendiğinde “p” değerinin anlamlı olmaması gerekir. Bu değer anlamlı olması hâlinde diğer uyum iyiliği değerlerine bakılır. χ^2/df (1.439), RMR (.019), GFI (.95) ve SRMR (.046) değerleri iyi uyum gösterirken AGFI (.95), CFI (.99) ve NFI (.96) değerleri iyi uyum iyiliği değerleri göstermiştir. Bu sonuçlara bakıldığında Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin 14 maddelik dört boyutlu modelinin doğrulandığı söylenebilir.

Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin geliştirilmesi sırasında Nacar ve Demirtaş (2021) Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını hesaplamışlardır. Nacar ve Demirtaş (2021) tarafından hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 4’te verilmiştir. Ayrıca bu çalışmada da Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır ve sonuçları Cronbach Alpha değerleri Tablo 5’te verilmiştir.

Tablo 4. Okulların Örgütsel DNA Ölçeği İç Güvenirlik Cronbach Alpha Değerleri (Nacar ve Demirtaş, 2021)

Alt boyutlar	Madde sayısı	Cronbach Alpha Değerleri
İletişime açık okul	5	.81
Başiboş okul	3	.80
Girişimci okul	3	.85
Bürokratik okul	3	.72

Tablo 5. Okulların Örgütsel DNA Ölçeği İç Güvenirlik Cronbach Alpha Değerleri (Mevcut Araştırma)

Alt boyutlar	Madde sayısı	Cronbach Alpha Değerleri
İletişime açık okul	5	.867
Başiboş okul	3	.813
Girişimci okul	3	.804
Bürokratik okul	3	.659

Tablo 4 ve Tablo 5 incelendiğinde, “Örgütsel DNA Ölçeğinin” iç güvenirlik Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'den yüksek çıkması nedeniyle güvenilir oldukları söylenebilir (Baş, 2013). Örgütsel DNA ölçeği verilerinin yorumlanmasında referans alınan değer aralıkları tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel DNA Ölçeği Verilerinin Yorumlanmasında Referans Alınan Değer Aralıkları.

Ağırlık	Sosyalleşme Düzeyi	Referans Değer Aralığı
1	Hiçbir Zaman	1.00 - 1.80
2	Çok Nadir	1.81 - 2.60
3	Bazen	2.61 - 3.40
4	Çoğunlukla	3.41 - 4.20
5	Her Zaman	4.21 - 5.00

Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin tümünden elde edilen toplam puana göre bir yorumlama yapılamamaktadır. Herhangi bir faktörden alınan puanın büyük olması okulun o faktöre ait olan özellikleri daha fazla yansıttığını göstermektedir. Ölçekten alınabilecek en düşük puan 14, en yüksek puan ise 70'tir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir (Nacar ve Demirtaş, 2021).

2.3.2. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği

Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algılarını belirlemek için Jones (1986) tarafından geliştirilen Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından Türkçeye uyarlanan beşli likert tipi beş boyutlu 24 maddelik örgütsel sosyalleşme ölçeği kullanılmıştır. Beş boyutlu yapı toplam varyansın 58.50'sini açıklamaktadır. Ölçek boyutları kişiler arası ilişkiler (m1, m2, m3, m4, m5 ve m6), örgüt politikası (m7, m8, m9 ve m10), mesleki yeterlilik (m11, m12, m13, m14 ve m15), amaç ve değerlere uyum (m16, m17, m18, m19 ve m20) ve örgüt dili ve tarihi (m21, m22, m23 ve m24) şeklinde etiketlenmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi sonucu kurulan modelin verilerle iyi düzeyde uyumlu olduğunu [CFI = .96, TLI = .95, RMSEA = .04, SRMR = .04] görülmüştür. Birinci düzey DFA'ya ek olarak yapılan, ikinci-düzyen doğrulayıcı faktör analizi sonuçları da kurulan teorik modelin [$\chi^2(247) = 434.55, p < .001$] anlamlı olduğunu göstermiştir. Ayrıca ikinci düzey DFA sonucunda elde edilen bulgulara göre, kurulan modelin verilerle iyi düzeyde [CFI = .97, TLI = .97, RMSEA = .05, SRMR = .04] uyum gösterdiği belirlenmiştir. Başka bir ifadeyle beş faktörlü yapının örgütsel sosyalleşme adında genel bir gizil değişken olarak ifade edilebileceği doğrulanmıştır. Ölçekte negatif anlamlı maddeler tersten puanlanmıştır. Bu çalışma için tekrar DFA analizi yapılmış ve sonuçları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7'de görüldüğü gibi normallik değerlerin karşılanıp karşılanmadığını belirlemek için çarpıklık (skewness) ve basıklık (curtosis) değerlerine bakılmıştır. Ölçeğin çarpıklık (-.019) ve basıklık (-.677) katsayısı ± 1.0 sınırları içerisinde kaldığı belirlendiğinden dağılımın normal olduğuna karar verilmiştir. Veri setinin yeterli olup olmadığına bakmak için KMO ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. 24 madde için hesaplanan KMO değeri= .913 ve Bartlett Küresellik değerleri, Approx. Chi-Square= 5697.331; df= 276; sig=.000 olduğundan elimizdeki veri seti faktör analizine uygundur. Bu analizlerden sonra ikinci düzey 24

maddelik beş boyutlu ölçeğin uyum iyiliği değerlerinin hesaplanması için path diyagramı çizilmiştir. Analiz sonucu faktör yük değeri .5 altında olan m6, m4, m20, m19, m11 ve m15 analizden çıkarılıp model tekrar test edilmiştir. Standartlaştırılmış regresyon ağırlıkları değerleri incelendiğinde gözlenen değişkenlere ilişkin faktör yük değerlerinin .58 ile .98 arasında değiştiği görülmüştür. Tablo 8 'de Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğine ait doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği DFA Sonuçları.

		Statistic	Std. Error	
Sos_ort	Mean	40.711	.02342	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	40.250	
		Upper Bound	41.171	
	5% Trimmed Mean	40.697		
	Median	40.417		
	Variance	.205		
	Std. Deviation	.45295		
	Minimum	3.Ağu		
	Maximum	5.00		
	Range	Oca.92		
	Interquartile Range	.67		
	Skewness	-.019	.126	
	Kurtosis	-.677	.252	

Tablo 8. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizine Ait Uyum İyiliği Değerleri.

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri
p*	$05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.000
x ² /df	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	312.296/125=2.498
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA < 0.05$.063
RMR	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$	$0 \leq RMR < 0.05$.032
SRMR	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	$0 \leq SRMR < 0.05$.060
GFI	$0.85 \leq GFI < 0.89$	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$.92
AGFI	$0.85 \leq AGFI < 0.89$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$.89
CFI	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$.95
NFI	$0.90 \leq NFI < 0.94$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$.92

Tablo 8 incelendiğinde “p” değerinin anlamlı olması için diğer uyum iyiliği değerlerine bakıldığında x²/df (2.498), RMR (.032), GFI (.92) ve SRMR (.060) değerleri iyi uyum gösterirken AGFI (.89), CFI (.95) ve NFI (.92) değerleri kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri göstermiştir. Bu sonuçlara bakıldığında ÖSÖ'nin 24 maddelik dört boyutlu modelinin doğrulandığı söylenebilir.

Okulların Örgütsel Sosyalleşme Ölçeğinin geliştirilmesi sırasında güvenilirlik analizi için Erdoğan ve Dönmez (2019) Cronbach alfa iç tutarlık katsayısını hesaplamışlardır. Erdoğan ve Dönmez (2019) tarafından hesaplanan Cronbach Alpha değerleri Tablo 9'da verilmiştir. Ayrıca bu çalışmada da Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin güvenilirliğini test etmek için yeniden Cronbach alfa iç tutarlık katsayısı hesaplanmıştır ve sonuçları Tablo 10'da verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İç Güvenirlik Cronbach Alpha Değerleri (Erdoğan ve Dönmez, 2019)

Alt boyutlar	Madde sayısı	Cronbach Alpha Değerleri
Kişilerarası ilişkiler	6	.91
Örgüt Politikası	4	.87
Mesleki yeterlilik	5	.88
Amaç ve değerlere uyum	5	.85
Örgüt dili ve tarihi	4	.84

Tablo 10. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği İç Güvenirlik Cronbach Alpha Değerleri (Mevcut Araştırma)

Alt boyutlar	Madde sayısı	Cronbach Alpha Değerleri
Kişilerarası ilişkiler	6	.82
Örgüt Politikası	4	.82
Mesleki yeterlilik	5	.78
Amaç ve değerlere uyum	5	.89
Örgüt dili ve tarihi	4	.89

Tablo 9 ve Tablo 10 incelendiğinde, “Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği ” iç güvenirlik Cronbach Alpha değerlerinin 0,70'den yüksek çıkması nedeniyle güvenilir oldukları söylenebilir (Baş, 2013). Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği verilerinin yorumlanmasında referans alınan değer aralıkları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11. Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği Verilerinin Yorumlanmasında Referans Alınan Değer Aralıkları.

Ağırlık	Sosyalleşme Düzeyi	Referans Değer Aralığı
1	Hiç Katılmıyorum	1.00 - 1.80
2	Az	1.81 - 2.60
3	Orta Düzeyde	2.61 - 3.40
4	Çok Katılıyorum	3.41 - 4.20
5	Tamamen Katılıyorum	4.21 - 5.00

Ölçekten alınabilecek en düşük puan 24, en yüksek puan ise 120'dir. Ölçekten alınan puanların yükselmesi, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerinin arttığı şeklinde yorumlanabilir (Erdoğan ve Dönmez, 2019). Araştırmada verilerin normallik değerlerinin karşılanıp karşılanmadığı çarpıklık (skewness) ve basıklık (curtosis) değerlerine bakılarak belirlenmiştir. Tablo 2 ve Tablo 7 incelendiğinde araştırmanın örneklemin yeterli olup olmadığına karar vermek için KMO ve Bartlett Küresellik Testi yapılmıştır. Aykırı değer analizi için AMOS'da mahalnobis uzaklığı ile p1 ve p2 değerleri kullanılmıştır. Analiz sonucunda 13 aykırı değer veri setinden çıkarılmıştır. Araştırmada verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle verilerin analizinde parametrik testlerden yararlanılmıştır.

3. Bulgular

Araştırmada, okulların örgütsel DNA özelliklerine ilişkin öğretmen görüşlerinin ortaya koymak amacıyla toplanan verilerin aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmış ve sonuçları Tablo 12'de verilmiştir.

Tablo 12. Okulların örgütsel DNA Özelliklerine İlişkin Analiz Sonuçları

Okul Türü	N	İletişime Açık Okul	Başboş Okul	Girişimci Okul	Bürokratik Okul
İlkokul	Ortalama	4.04	1.84	4.02	1.64
	S.S	.41973	.74021	.63169	.58094
Ortaokul	Ortalama	3.97	2.29	3.75	1.80
	S.S	.49397	.96570	.78032	.71286
Lise	Ortalama	3.98	2.09	4.08	1.60
	S.S	.46193	.68890	.55835	.63968
Toplam	Ortalama	4.01	2.04	3.92	1.70
	S.S	.45350	.85786	.70031	.64387

Tablo12 incelendiğinde ilkokullarda en yüksek ortalamanın iletişime açık örgüt türünde (4.04), ikinci olarak girişimci okul türünde (4.02) çoğunlukla düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Yine ortaokul kademesinde en yüksek ortalama iletişime açık örgüt türünde (3.97), ikinci olarak girişimci okul türünde (3.75) çoğunlukla düzeyinde gerçekleşmiştir. Lise kademesinde en yüksek ortalamanın (4.08) çoğunlukla düzeyinde girişimci okul türünde, ikinci olarak (3.98) çoğunlukla düzeyinde iletişime açık okul türünde gerçekleştiği görülmektedir. Başboş okul türünde en düşük ortalama (1.84) çok nadir düzeyinde ilkokullarda olurken, en yüksek (2.29) çok nadir düzeyinde ortaokullarda tespit edilmiştir. Bürokratik okul türünde en yüksek ortalamanın (1.80) hiçbir zaman düzeyinde ortaokullarda, en düşük (1.60) liselerde olduğu görülmektedir.

Toplam ortalamaya bakıldığında katılımcı algılarının ağırlıklı olarak iletişime açık okul türünde toplandığı görülmektedir.

Araştırmada, Okulların Örgütsel Sosyalleşme düzeylerine ilişkin öğretmen görüşlerinin ortaya koymak amacıyla toplanan verilerin aritmetik ortalamalarına ve standart sapmalarına bakılmış ve sonuçları Tablo 13'te verilmiştir.

Tablo 13. Okulların Örgütsel Sosyalleşme Düzeylerine İlişkin Analiz Sonuçları

Okul Türü	Ortalama	N	Ss
İlkokul	4.07	198	.44614
Ortaokul	3.97	146	.48779
Lise	4.02	30	.44795
Total	4.03	374	.46395

Tablo 13 incelendiğinde okulların örgütsel sosyalleşme düzeyleri ilkokul kademesinde (4.07) çok katılıyorum düzeyinde, ortaokul kademesinde (3.97) çok katılıyorum düzeyinde ve lise kademesinde (4.02) çok katılıyorum düzeyinde gerçekleştiği görülmektedir. Örgütsel sosyalleşme ölçeği toplam puan ortalaması da tüm okul kademelerinde (4.03) çok katılıyorum düzeyindedir. Bütün okul türlerinde öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme algı ortalamaları birbirine çok yakın olmakla beraber en yüksek ortalamanın ilkokullarda (4.07) en düşük ortalamanın ise ortaokullarda (3.97) “çok katılıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir.

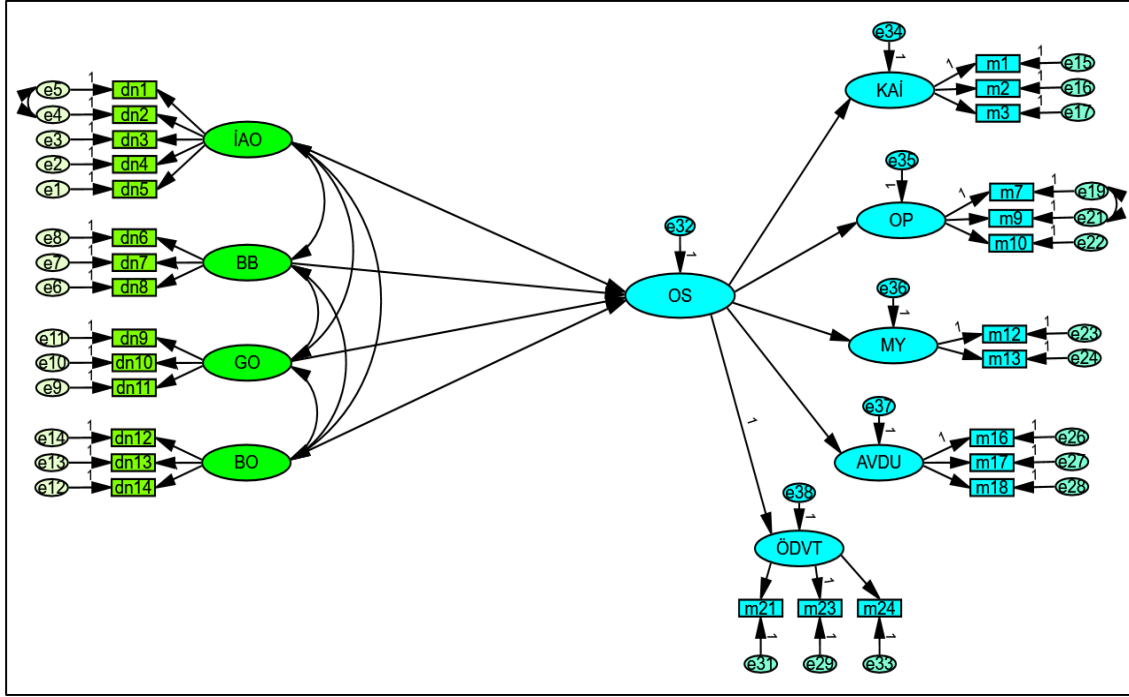
Araştırmada okulların örgütsel DNA özelliklerinin örgütsel sosyalleşme üzerine olası etkisini ortaya koymak için verilerin aritmetik ortalama, standart sapma, güvenilirlik ve Pearson Korelasyon Katsayısına hesaplanmış ve bulgular Tablo 14'te verilmiştir.

Tablo 14. Araştırmanın Değişkenlerine Ait Ortalama, Standart Sapma, Güvenirlik ve Korelasyon Değerleri.

Değişkenler	Ortalama	S.H	Cronbach Alfa	1	2	3	4
1. Örgütsel Sosyalleşme	4.03	.464	.91				
2. İletişime Açık Okul	4.01	.454	.87	.494**			
3. Başboş Okul	2.04	.858	.81	-.371**	-.491**		
4. Girişimci Okul	3.91	.700	.80	.416**	.508**	-.564**	
5. Bürokratik Okul	1.70	.644	.66	-.260**	-.392**	.483**	-.508**

Tablo 14 incelendiğinde Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin iletişime “Açık okul” (\bar{x} = 4.01) ve “Girişimci okul” (\bar{x} = 3.91) alt boyutları ile örgütsel sosyalleşme (\bar{x} = 4.03) değişkenine ilişkin ortalamaların “çoğunlukla” düzeyinde olduğu görülmektedir. Buna karşılık Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin “Başboş okul” (\bar{x} = 2.04) alt boyutuna ilişkin ortalamaların “çok nadir” (1.81-2.60), “Bürokratik okul” (\bar{x} = 1.70) boyutuna ilişkin algı ortalamalarının ise “hiçbir zaman” (1.00-1.80) düzeyinde olduğu görülmektedir. Ayrıca Katılımcı algılarına göre tüm değişkenler arasında anlamlı bir ilişki vardır. En yüksek ilişki (r = -.564**) girişimci okul ile başboş okul arasında negatif yönlüdür. Yani katılımcıların girişimci okul algıları yükseldikçe başboş okul algı düzeyleri düşmektedir. En düşük ilişki ise negatif yönlü (r = -.260**) bürokratik okul ile örgütsel sosyalleşme arasındadır. Yani katılımcıların bürokratik algıları düştükçe örgütsel sosyalleşme algıları artmaktadır.

Araştırmada okulların örgütsel DNA özelliklerinin örgütsel sosyalleşme üzerine etkisini belirlemek amacıyla Yapısal Eşitlik Modellerinden (YEM) Yapısal Regresyon Modeli kullanılmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli oluşturulduktan sonra uyum iyiliği değerlerine bakılarak çok fazla maddeye regresyon ağırlığı veren ve modelin uyum iyiliği değerlerini bozan (m4, m8, m14 ve m22) maddeler modelden çıkarılmıştır. Model üzerinde modifikasyon düzeltmeleri sonucu test edilecek olan yapısal eşitlik modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Test Edilecek Yapısal Regresyon Modeli

Yapısal eşitlik modellemesinde bir değişkenden diğer değişkene giden oklar regresyon yolunu yani bir değişkenin diğer değişken üzerindeki etkisini gösterir. YEM'de bağımsız değişkenler örgütsel DNA ölçeğinin alt boyutları olan (İletişime Açık Okul, Başıboş Okul, Girişimci Okul ve Bürokratik Okul) dışsal değişken olarak belirlenirken bağımlı değişken ise (Örgütsel Sosyalleşme) içsel değişken olarak belirlenmiştir. Test edilen modelin parametre tahminlerinde maksimum olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi kullanılmıştır. Şekil 1'de okulların örgütsel DNA özellikleri ile örgütsel sosyalleşme değişkenleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla oluşturulan model yapısal eşitlik modellemesiyle gösterilmiştir. Analiz yapılmadan önce modelin uyum iyiliği değerlerine bakılmıştır. Oluşturulan modelin uyum iyiliği değerleri χ^2/df (1.802), RMR (.038), GFI (.90), SRMR (.067), AGFI (.88), CFI (.95) ve NFI (.90) kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmüştür. Oluşturulan model test edilmiş ve modeldeki yolların regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri Tablo 15'de verilmiştir.

Tablo 15. Test edilen birinci modele ilişkin regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri

			β	Ss	K.O.(t)	P
Örgütsel Sosyalleşme	<---	İletişime Açık Okul	.545	.092	5.902	***
Örgütsel Sosyalleşme	<---	Basıboş Okul	-.037	.053	-.696	.486
Örgütsel Sosyalleşme	<---	Girişimci Okul	.194	.073	2.646	.008
Örgütsel Sosyalleşme	<---	Bürokratik Okul	.141	.098	1.434	.152

Tablo 15 incelendiğinde iletişime açık okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta=.545$; $p=.000<.01$) ve girişimci okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta=.194$; $p=.000<.05$) arasındaki yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Yapısal eşitlik modellemesinde anlamsız olan yollar en büyük "p" değerinden başlanarak modelden tek tek çıkarılıp model tekrar test edilir. En büyük "p" olasılık değerine sahip olan başıboş okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta=-.037$; $p=.486$) yolundan başlanarak istatistiksel olarak anlamsız olan bu yol modelden çıkarılarak model tekrar test edilmiştir. Birinci modelin test edilmesinden sonra oluşan analiz sonucuna göre başıboş okulun örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. Test edilen modele ilişkin bulgular Tablo 16'da verilmiştir

Tablo 16. Test edilen ikinci modele ilişkin regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri

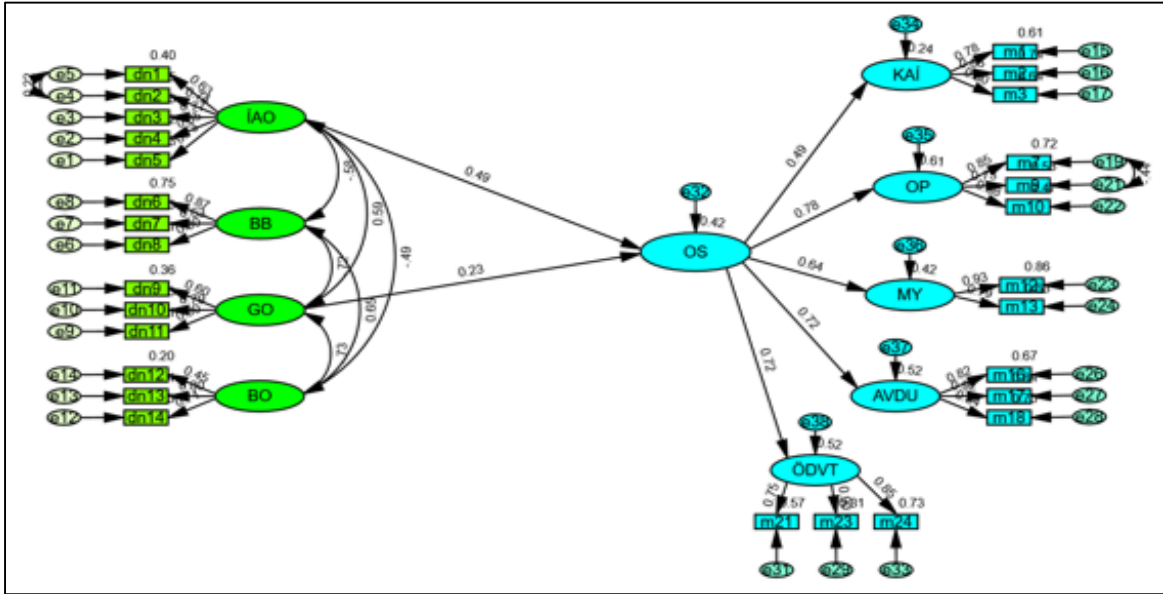
Değişkenler		β	Ss	K.O.(t)	P
Örgütsel Sosyalleşme	<--- İletişime Açık Okul	.557	.091	6.152	***
Örgütsel Sosyalleşme	<--- Girişimci Okul	.211	.069	3.052	.002
Örgütsel Sosyalleşme	<--- Bürokratik Okul	.124	.095	1.312	.190

Tablo 16 incelendiğinde iletişime açık okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta = .557$; $p = .000 < .01$) ve girişimci okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta = .211$; $p = .002 < .05$) arasındaki yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Oluşturulan ikinci modelin analiz sonucuna göre bürokratik okulun örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir. İstatistiksel olarak anlamsız olan bürokratik okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta = .124$; $p = .190$) yolu modelden çıkarılarak model tekrar test edilmiş ve oluşturulan bu üçüncü modele ilişkin bulgular tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. Test edilen üçüncü modele ilişkin regresyon ağırlıkları ve anlamlılık değerleri

Değişkenler		B	β	Ss	K.O.(t)	P
Örgütsel Sosyalleşme	<--- İletişime Açık Okul	.488	.554	.090	6.131	***
Örgütsel Sosyalleşme	<--- Girişimci Okul	.225	.147	.046	3.171	.002

Yapısal eşitlik modellemesi ile araştırmanın üçüncü problem cümlesine yönelik örgütsel DNA’nın bütün alt boyutlarıyla örgütsel sosyalleşme arasındaki tüm yollar test edilmiştir. Tablo 10 ve Şekil 2 birlikte incelendiğinde iletişime açık okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta = .554$; $p = .000 < .01$) ve girişimci okul ile örgütsel sosyalleşme ($\beta = .147$; $p = .000 < .05$) arasındaki yolların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Modelin r kare değerinin .42 olduğu görülmektedir. Bu değer modelin örgütsel sosyalleşmedeki varyansın yüzde 42’sini açıkladığını göstermektedir.

**Şekil 2.** Yapısal Regresyon Modeli

Yapısal Eşitlik Modellemesinde modelin kabul edilip kabul edilmeyeceğine karar verilirken kullanılan ölçütlerden birisi de analiz sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleridir. Üçüncü modele ilişkin analiz sonucunda oluşan uyum iyiliği değerleri Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18 incelendiğinde tüm değerlerin kabul edilebilir uyum iyiliği değerlerine sahip olduğu görülmektedir. Bu analiz sonuçlarına göre iletişime açık okul ve girişimci okulun örgütsel sosyalleşme üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Modele ilişkin varyans analizi sonuçları Tablo 19’da verilmiştir.

Tablo 18.Üçüncü regresyon modeline ilişkin uyum iyiliği değerleri

Uyum İndeksleri	Kabul Edilebilir Uyum	İyi Uyum	Elde Edilen Uyum İyiliği Değerleri
p*	$05 < p \leq 1.00$	$.01 \leq p \leq .05$.000
χ^2/df	$2 \leq \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd < 2$	602.4187/335=1.798
RMSEA	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0 \leq RMSEA < 0.05$.046
RMR	$0.05 \leq RMR \leq 0.08$	$0 \leq RMR < 0.05$.038
SRMR	$0.05 \leq SRMR \leq 0.08$	$0 \leq SRMR < 0.05$.032
GFI	$0.85 \leq GFI < 0.89$	$0.90 \leq GFI \leq 1.00$.90
AGFI	$0.85 \leq AGFI < 0.89$	$0.90 \leq AGFI \leq 1.00$.88
CFI	$0.95 \leq CFI < 0.97$	$0.97 \leq CFI \leq 1.00$.95
NFI	$0.90 \leq NFI < 0.94$	$0.95 \leq NFI \leq 1.00$.90

Tablo 19.Modelin Varyans Analizi Sonuçları

	Değişkenler	Tahmin	S.H.	K.R.	P
Örgütsel Sosyalleşme	<--- İletişime Açık Okul	-.554	.090	-6.131	***
Örgütsel Sosyalleşme	<--- Girişimci Okul	-.147	.046	-3.171	.002
KAİ	<--- OS	.526	.073	7.217	***
OP	<--- OS	1.001	.097	10.345	***
MY	<--- OS	1.128	.119	9.477	***
AVDU	<--- OS	.931	.094	9.879	***
ÖDVT	<--- OS	1.000			
DNA5	<--- İAO	1.000			
DNA4	<--- İAO	1.297	.084	15.389	***
DNA3	<--- İAO	1.059	.075	14.127	***
DNA2	<--- İAO	.989	.073	13.556	***
DNA1	<--- İAO	.806	.070	11.515	***
DNA8	<--- BB	1.000			
DNA7	<--- BB	.994	.074	13.414	***
DNA6	<--- BB	.988	.048	20.448	***
DNA11	<--- GO	1.000			
DNA10	<--- GO	.925	.053	17.581	***
DNA9	<--- GO	.726	.059	12.281	***
DNA14	<--- BO	1.000			
DNA13	<--- BO	1.353	.115	11.820	***
DNA12	<--- BO	.895	.118	7.610	***
S1	<--- KAİ	1.000			
S2	<--- KAİ	1.071	.067	15.918	***
S3	<--- KAİ	1.020	.066	15.346	***
S7	<--- OP	1.000			
S9	<--- OP	.997	.086	11.555	***
S10	<--- OP	.795	.073	10.847	***
S12	<--- MY	1.000			
S13	<--- MY	.913	.072	12.758	***
S16	<--- AVDU	1.000			
S17	<--- AVDU	1.126	.055	20.387	***
S18	<--- AVDU	1.041	.056	18.634	***
S23	<--- ÖDVT	1.000			
S21	<--- ÖDVT	.704	.041	17.173	***
S24	<--- ÖDVT	.901	.044	20.289	***

Yapısal eşitlik modellemesi için bağımsız değişkenler arasındaki kovaryans değerleri ve bu değişkenlerin açıkladığı varyans değerleri kontrol edilmiştir. Araştırmanın modeli için varyans analiz sonuçları tablosunda

yer alan p sütunundaki “****”sembolü 0.01 den küçük anlamlılık değerini göstermektedir. Tahmin sonuçlarına bakıldığında tüm parametrelerin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

4. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada Kahramanmaraş merkez ilçelerinde görev yapan öğretmen ve yönetici görüşlerine göre okulların örgütsel DNA profilleriyle örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirleyerek, okulların örgütsel DNA özelliklerinin örgüt sosyalleşmesine olası etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre öğretmenlerin Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin iletişime açık ve girişimci okul alt boyutuna yönelik algılarının “Çoğunlukla” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Öğretmen algılarının okulların başıboş ve bürokratik örgüt alt boyutu algılarının “çok nadir” düzeyinde gerçekleştiği ve okullarını düşük seviyede başıboş ve bürokratik olarak algıladıkları tespit edilmiştir. Bu değerler neticesinde, öğretmen algılarına göre okulların örgütsel DNA özelliklerinin ağırlıklı olarak iletişime açık okul türünde toplandığı sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt DNA’sı yapı taşlarının iyi veya kötü dizilimi sonucu literatürde dört sağlıklı üç sağlıklı örgüt tipi belirtilmiştir. Örgüt türlerinden esnek, askeri ve tam zamanında örgütler sağlıklı; gelişigüzel - başıboş, yönetim ağırlıklı - bürokratik, pasif saldırgan ve fazla büyümüş örgüt tipleri ise sağlıklı örgüt tipleri arasında sınıflandırılmıştır (Aguirre vd., 2005; Kahraman, 2019). Nacar’ın 2021 yılında yapmış olduğu çalışmada on beş okulun iletişime açık, on üç okulun ise girişimci okul özelliklerine sahip olduğu, öğretmenlerin okulların bürokratik ve başıboş özelliklerine ilişkin algılarının ise düşük düzeyde olduğu tespiti yapılmış ve okulların ağırlıklı olarak sağlıklı örgüt tipine sahip olduğu belirtilmiştir. İlgili literatürde bu bulguyu destekler nitelikte başka çalışmalarında olduğu görülmektedir. Çandır (2005), Çetin (2014), Bostancı, Akçadağ, Kahraman ve Tosun (2016); Bostancı, Çelik, Kahraman (2017), Tosun ve Bostancı (2019) ve Kahraman (2019) yapmış oldukları çalışmalarda okulların örgütsel profillerinin sağlıklı örgüt profilinde olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Bu bilgiler ışığında öğretmen algılarına göre, okulların ağırlıklı olarak sağlıklı örgüt profiline sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel Sosyalleşme Ölçeği için toplanan veriler analiz edildiğinde öğretmen algılarına göre örgütsel sosyalleşme düzeylerinin yüksek düzeyde örgütsel sosyalleşme algısına sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Erdoğan (2012), Demirel (2014), Andur (2014), Demirhan (2015), Dönmez (2016)’de yapmış oldukları çalışmalarda öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini yüksek düzeyde olduğunu bulmuşlardır. Yapılan bu çalışmanın bulguları ile sayılan çalışmaların bulguları örtüşmekte ve bulguları desteklemektedir. Araştırmada, bağımsız değişken olan okulların örgütsel DNA özelliklerinin bağımlı değişkene yani okulların örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkisini tespit amacıyla yapısal regresyon modeli kullanılmış ve iletişime açık ve girişimci örgüt özelliklerinin örgüt sosyalleşmesi üzerinde pozitif yönlü anlamlı etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Okulların Örgütsel DNA Özellikleri Ölçeğinin alt boyutlarından “iletime açık okul” ve “girişimci okul” algıları yükselirken, örgütsel sosyalleşme algıları da yükselmektedir. Memduhoğlu’na (2008) göre başarılı bir örgütsel sosyalleşme sürecinde örgütteki paydaşların sosyolojik, psikolojik, ekonomik gereksinimleri karşılamalı ve bu paydaşların kendilerini gerçekleştirmeleri için imkânlar sunulmalıdır. Süral Özer, Topaloğlu ve Özmen (2013) yapmış oldukları çalışmada, çalışanlarda var olan psikolojik sermaye birikiminin iş doyumunu geliştirici etkisi, destekleyici örgüt ikliminin daha pozitif algılandığı koşullarda daha yüksek olduğu ve iş doyumunun en güçlü olduğu zaman, psikolojik sermayenin ve destekleyici örgüt iklimi algılarının güçlü olduğu zamandır sonucuna ulaşmışlardır. Okullar takım çalışmasına uygun çalışma yapmak isteyen bireyler için cazibe merkezidir denilebilir (Bostancı vd., 2016; Neilson, Pasternack ve Mendes, 2004; Neilson, Pasternack, Mendes ve Tan, 2004; Rashid ve Chalab, 2007). Bu okullar teknik, yönetsel ve kurumsal açıdan ahenk içerisindedir ve gerekli ihtiyaçlarını karşılamada zorluk çekmezken, çevrenin yıkıcı etkilerine karşı çabuk reaksiyon göstererek bunlarla başa çıkmanın yollarını hızlı keşfeder ve enerjisini amaçlarını gerçekleştirme yönünde harcar (Tarter vd., 1990; Nacar, 2021). İletişime açık ve girişimci okullar kurum içi, kurum dışı, ister kurumsal ister bireysel faaliyetlerini başarılı bir şekilde gerçekleştirdiği gibi, dış paydaşlarıyla olan ilişkilerini de uyum içinde yürütür (Licata ve Harper, 2001). Ünal (2003) yapmış olduğu çalışmada, öğretmenlerin kurumlarında bilgi ve becerilerini kullanma ve geliştirme fırsat ve imkân bulduklarında işlerine karşı olan olumlu tutumlarının arttığını ve çalışmalarının takdir gördüğüne ve değerinin bilindiğine yönelik olumlu düşünceleri arttıkça işlerine karşı olan olumlu tutumları artmakta olduğunu tespit etmiştir. Demirel’e (2014) göre, öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri arttıkça birlikte çalışma yeterliklerinin de artacağını söylemek mümkündür. Kartal’a (2008) göre, çalışanlar arasındaki iletişim örgütsel motivasyonda olduğu gibi, sosyalleşme düzeyini anlamada da bir kriterdir.

Sağlıklı örgütler özellikle girişimci ve iletişime açık örgüt türlerinin yapısında, örgütte bulunmaktan zevk alan ve örgütte kalma eğilimi yüksek çalışanlar bulunur. Bu tip örgütlerde işbirliği ve örgüte bağlılık, itibar, güven ve ilişkilere dayalı bir yapı oldukça yüksektir. Diğer yandan örgütsel sosyalleşmenin literatürde geçen diğer bir belirtisi ise örgütsel bağlılık ve özdeşlemedir. Örgütsel özdeşleşme, alan yazında çoğu zaman örgütsel bağlılık kavramının yerine kullanılmakla beraber, bazı araştırmacılar özdeşleşmeyi, bağlılık kavramının bir unsuru olarak ifade ederken bazı araştırmacılar ise aynı anlama geldiğini ifade etmektedirler (Çakınberk, Derin ve Demirel, 2011). Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün amaç ve değerlerini kabul etmesi, örgütün amaçlarına ulaşması için bireysel çaba sarf etmesi ve kurumda kalma ve üyeliğini devam ettirme yönünde yüksek derecede istek duymasıdır. Örgütsel bağlılığın en belirgin özellikleri sayılırken şu öğelere dikkat çekilmiştir. Örgütün amaç ve değerlerine karşı gönülden inanış ve kabulleniş, örgüt adına her şeyini ortaya koymaya gönüllü olma ve son olarak da örgütün bir üyesi olarak kalma noktasında güçlü bir irade gösterme durumudur denilebilir (Swales, 2002; Durna ve Eren, 2005). Bu bağlamda Nartgün ve Demirel (2016), öğretmenlerin sosyalleşme düzeyi arttıkça özdeşleşme düzeyi ve birlikte çalışma yeterliklerinin arttığı tespitini yapmışlardır. Andur'un (2014), öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılığa ilişkin yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin örgütsel sosyalleşmeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında, örgütsel sosyalleşme düzeyinde meydana gelen artışa karşılık örgütsel bağlılık ve tüm alt boyutlarında da artış olduğunu gözlemlemiştir. Örnek verilen çalışmaların iletişime açık ve girişimci örgüt türlerinin barındırdığı yapısal özellikleri, örgütsel sosyalleşme çıktıları bağlamında bütüncül bir bakış açısıyla değerlendirildiğinde niteliklerin örtüştüğü ve değişkenler arasındaki pozitif yönlü anlamlı ilişkiyi yani araştırmanın bulgularını desteklediği görülmektedir.

Kaynaklar

- Aguirre, D., Howell, L. W., Kletter, D. B., & Neilson, G. (2005). A Global checkup: diagnosing the health of today's organisations. Booz Allen Hamilton amah, E. & Baridam, D.(2012) Adaptability and Organizational effectiveness. A study of the Nigerian banking industry. *International Journal of Business Management Tomorrow*, 2(3), 122-131.
- Akdur, R. (2003). *Sağlık ocağı hizmetlerinde izleme değerlendirme ve eğitim kılavuzu*. Onur Matbaacılık.
- Andur, A. (2014). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme ve örgütsel bağlılığa ilişkin algılarının bazı değişkenler açısından incelenmesi (Manisa İli Örneği)*[Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Ege Üniversitesi.
- Aytaç, Ö. (2004). Örgütler: Sosyolojik bir perspektif. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 189-217.
- Baş, T. (2013). *Anket*. Seçkin Yayınları.
- Balcı, A. (2000). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*, Pegem Yayıncılık.
- Ball, R. J. (1997). *DNA Leadership through, the goals institute*. Reston VA.
- Bancar, A. (2016). *Örgüt DNA'sı*. Nobel Akademik Yayıncılık.
- Baransel, A. (1979). *Çağdaş yönetim düşüncesinin evrimi, klasik ve neo-klasik yönetim ve örgüt teorileri*. İstanbul Üniversitesi İşletme İktisadi Enstitüsü 30. Yıl Yayınları.
- Bostancı, A. B., Akçadağ, T., Kahraman, Ü., & Tosun, A. (2016). Okulların DNA profili ile okul içi politik davranışlar arasındaki ilişki. *Journal of Human Sciences*, 13(3), 5693-5705.
- Bostancı, A. B., Çelik, K., & Kahraman, Ü. (2017). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin psikolojik sermayeleri arasındaki ilişki. *Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 8(2), 140-156.
- Büyükoztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2019). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Çakınberk, A., Derin, N., & Demirel, T. E. (2011). Örgütsel özdeşleşmenin örgütsel bağlılıkla biçimlenmesi: Malatya ve tunceli özel eğitim kurumları örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 89-121.
- Can, H., Azizoğlu, Ö. A., & Aydın E. M. (2011). *Organizasyon ve yönetim*. Siyasal Kitabevi.
- Çandır, E. (2005). *Örgütsel DNA ve bir uygulama*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Uludağ Üniversitesi.
- Çeliköz, M., & Erişen, Y. (2017). EPÖ Alanında görev yapan eğitim bilimcilerin yapılandırmacılık uygulamalarıyla ilgili görüşleri. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(3), 1-17.

- Çetin, R. B. (2014). *Okul DNA'sı metaforunun çeşitli değişkenlere göre incelenmesi* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Sütçü İmam Üniversitesi.
- Çetin, R. B., & Döş, İ. (2014). Örgüt DNA'sı ölçeğinin geliştirilmesi ve MEB üzerine bir tarama çalışması. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7(31), 560-575.
- Demirer, S. (2014). *Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki*, [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Demirkanat, M. (2015). İlköğretim okul yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Dönmez, E. (2016). Örgütsel sosyalleşme ile örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Pamukkale Üniversitesi.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6(2), 210-219.
- Erdoğan, U. (2012). *İlköğretim okulu sınıf ve branş öğretmenlerinin örgütsel sosyalleşme düzeyleri* [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. İnönü Üniversitesi.
- Erdoğan, U., & Dönmez, B. (2019). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerini belirlemeye yönelik bir ölçek çalışması. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(1), 288-302.
- Ertekin, İ. (2017). Klasik örgüt kuramları. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 2(2), 64 -73
- Gündüz, H. B., Beşoluk, Ş., & Önder, İ. (2011). Karmaşık sistemlerde liderlik bakışıyla: DNA liderlik. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 520-544.
- Kahraman, Ü. (2019). Okul yöneticilerinin yönetim tarzı, örgüt DNA'sı ve örgütsel değişimin okullardaki korku kültürüne etkisi [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Pamukkale Üniversitesi.
- Karasar, N. (2003). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kartal, S. (2008). Eğitim çalışanlarının örgütsel sosyalleşmelerinde ilköğretim okulu yöneticilerinin katkıları ve iki örnek olay. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 9(15), 75-88.
- Licata, J. W., & Harper, G. W. (2001). Organizational health and robust school vision. *Educational Administration Quarterly*, 37(1), 5-26.
- Memduhoğlu, H. B. (2008). Örgütsel sosyalleşme ve Türk eğitim sisteminde örgütsel sosyalleşme süreci. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 137-153.
- Nacar, D. & Demirtaş, Z. (2021). Okulların örgütsel DNA özellikleri ölçeğinin geliştirilmesi çalışması. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 18(44), 7594-7615.
- Nacar, D. (2021). Okulların örgütsel DNA özelliklerinin, öğretmenlerin bürokratik eğilim ve gücün yönetsel kullanım algıları üzerindeki etkileri [Yayınlanmamış Doktora Tezi], Fırat Üniversitesi.
- Nartgün Sezgin, Ş., & Demirer, S. (2016). Öğretmenlerin örgütsel sosyalleşme ve özdeşleşme düzeyleri ile birlikte çalışma yeterlikleri arasındaki ilişki. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 237-269.
- Neilson, G. L., Pasternack, B. A., & Mendes, D. (2004). The 7 types of organizational DNA. *Strategy+Business*, (35), 95-103.
- Neilson, G. L., Pasternack, B., Mendes, D., & Tan, E. (2004, February 4). *Profiles in organizational DNA research and remedies*. Strategy+Business.
- Onay, M., & Ergüden, S. (2012). Yeni bir metafor: Kurum DNA'sı. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(1), 203-212.
- Rashid, S. A. R., & Chalab, I. D. (2007). The influence of organizational DNA on innovation performance: An empirical study in a sample of Iraqi industrial organizations. *AL-Qadisiya Journal For Administrative and Economic Sciences*, 9(4), 9-22.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass Publishers.
- Silahlı, M. (2005). *Sosyal psikoloji davranış bilimi*. Seçkin Yayıncılık.
- Süral Özer, P., Topaloğlu, T., & Timur Canday Özmen, Ö. N. (2013). Destekleyici örgüt ikliminin, psikolojik sermaye ile iş doyumu ilişkisinde düzenleyici etkisi. *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 437-447.
- Swales, S. (2002). Organizational commitment: a critique of the construct and measures. *International Journal of Management Reviews*, 4(2), 155-178.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve kültürler*. Pegem Akademi.
- Tarter, C. J., Hoy, W. K., & Kottkamp, R. B. (1990). School health and Organizational commitment. *Journal of Research and Development in Education*, 23(4), 236-242
- Tosun, A., & Bostancı, A. B. (2019). Okulların DNA profilleri ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık düzeyleri arasındaki ilişki. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19(3), 1115-1127.

- Ünal, Z. (2003). Öğretmenlerde iş doyumu ve örgütsel vatandaşlık [Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi], Afyon Kocatepe Üniversitesi
- Trowler, P., & Knight, P. (1999). Organizational socialization and induction in universities: Re conceptualizing theory and practice. *Higher Education*, 37(2), 177-195.
- Yıldız, K. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin örgütsel sosyalleşme sürecinde sosyalleştirme stratejilerini kullanma düzeyleri. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(2), 333-355.

Etik, Beyan ve Açıklamalar

1. Etik Kurul izni ile ilgili;

Bu çalışmanın yazar/yazarları, Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'nun tarih 13.11.2020 sayı 9 ve karar 2020-32 ile etik kurul izin belgesi almış olduklarını beyan etmektedir.

2. Bu çalışmanın yazar/yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedir.

3. Bu çalışmanın yazar/yazarları kullanmış oldukları resim, şekil, fotoğraf ve benzeri belgelerin kullanımında tüm sorumlulukları kabul etmektedir.

4. Bu çalışmanın benzerlik raporu bulunmaktadır.
