

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VE
BİREYSEL DEĞERLERİNE İLİŞKİN UYUM
ALGILARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET SELMAN KAYAN

GAZİANTEP
ARALIK 2015

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VE
BİREYSEL DEĞERLERİNE İLİŞKİN UYUM
ALGILARININ İNCELENMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

MEHMET SELMAN KAYAN

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib ÖZGAN

GAZİANTEP
ARALIK 2015

T.C.
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI

**SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VE BİREYSEL DEĞERLERİNE
İLİŞKİN UYUM ALGILARININ İNCELENMESİ**

MEHMET SELMAN KAYAN

Tez Savunma Tarihi: 18.12.2015

Eğitim Bilimleri Enstitüsü Onayı

Doç. Dr. Mehmet Fatih ÖZMANTAR
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığını onaylarım.

Prof. Dr. Zeynep HAMAMCI
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Doç. Dr. Habib ÖZGAN
Tez Danışmanı

Jüri Üyeleri:

İmzası

Doç. Dr. Habib ÖZGAN (Jüri Başkanı)

Yrd. Doç. Dr. Ebru KÜLEKÇİ

Yrd. Doç. Dr. Fatih BOZBAYINDIR

ÖZET

SINIF ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL VE BİREYSEL DEĞERLERİNE İLİŞKİN UYUM ALGILARININ İNCELENMESİ

KAYAN, Mehmet Selman

Yüksek Lisans Tezi, Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Habib Özgan

Bu araştırmanın amacı; ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin örgütsel ve bireysel değerleri arasındaki uyumu çeşitli değişkenler açısından incelemek ve okulda birey-örgüt değer uyumuna yönelik bazı çıkarımlar sunmaktır. Bu amaçla, öncelikle bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin genel bir kavramsal çerçeve sunulmuştur. Ayrıca, araştırma kapsamında, birey-örgüt değer uyumunun sonuçları yaş, cinsiyet, mesleki kıdem gibi kavramlarla ilişkilendirilerek tartışılmıştır. Tarama modelinde olan bu çalışmada, sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt değerler uyumuna ilişkin algıları, araştırmanın bağımlı değişkenini oluşturmuştur. Bireysel ve örgütsel değerler uyumu üzerinde etkisi araştırılan cinsiyet, öğretmenlerin çalıştıkları okuldaki mesleki kıdem, hizmet süresi, yaş, öğrenim durumu, çalıştığı kurumda kendini değerli ve önemli hissedebilme durumu, öğretmenlerin mezun oldukları okullara ve kurumlara göre algıladıkları tutuma ilişkin değişkenleri ise, çalışmada bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Ayrıca, araştırma kapsamında sınıf öğretmenlerinin bir dizi değere ilişkin verdikleri önem sıraları da incelenmiştir. Araştırma, 2013-2014 eğitim ve öğretim yılı içinde, Gaziantep ili Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunan ilkokullarda yapılmıştır. Araştırmanın örneklemini Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinden seçilen 36 ilkokulda görev yapan 550 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla Sezgin'in (2006) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Araştırmadaki alt problemlerin analiz ve çözümlenmesi amacıyla İlişkisiz Örneklem İçin t-Testi, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerler uyumuna ilişkin algıladıkları arasında, cinsiyet değişkeni, çalıştıkları okuldaki hizmetlerinin süresi, yaş, öğrenim durumu, mezun oldukları kurum değişkenlerine göre istatistiki açıdan anlamlı farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında; kendini okulun değerli ve önemli bir üyesi olarak hissetme, mesleki kıdem ve okula karşı algılanan tutum değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık görülmüştür. Ayrıca, araştırma sonuçları, birey ve örgüt değerleri açısından “güven”, “empati” ve “saygı” gibi değerlerin önem sırası daha ön planda görülmesine karşın,

“katılım”, “risk alma” ve “hassasiyet” gibi değerlerin önem sırası açısından daha gerilerde yer aldığını göstermiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler tarafından okulda güvene ve karşılıklı saygıya dayalı, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması, ilişkilerin dürüstlük temeline dayandırılması, yardımlaşma, işbirliği ve karşılıklı anlayışın pekiştirilmesi, sorumluluk ve görev bilincine önem verilmesi önerilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Değer, Örgütsel Değer, Bireysel Değer, Örgütsel ve Bireysel Değer Uyumu

ABSTRACT**EXAMINATION OF CONGRUENCE PERCEPTIONS OF
CLASSROOM TEACHERS REGARDING ORGANIZATIONAL
AND INDIVIDUAL VALUES**

KAYAN, Mehmet Selman

M.A. Thesis, Department of Educational Sciences

Supervisor: Doç. Dr. Habib Özgan

The aim of this study is to examine individual and organizational congruence of classroom teachers serving at elementary schools in terms of various variables and present several findings regarding the individual and organizational congruence at such schools. This study was conducted at elementary schools located the Şahinbey and Şhitkamil central districts of Gaziantep province in the 2013-2014 school year in order to determine the congruence between organizational and individual values of classroom teachers serving at elementary schools. The study sample consisted of 550 teachers who serve at 36 elementary schools selected from the Şahinbey and Şhitkamil central districts. To that end, a general conceptual framework was presented in relation to the importance of individual and organizational congruence and the congruence between individual values and organizational values. In this study which was based on survey model, perceptions of classroom teachers on congruence between individual and organizational values constituted the dependent variable of the study. The variables which were examined in terms of their impact on congruence between individual and organizational values, including sex, professional seniority at their schools, period of service, age, educational background, feeling themselves valuable and important at the school they are working, level of satisfaction with their work and their perceived attitude toward their schools and institutions of education, were used as independent variables in the study. Also, the study explored the order of importance that classroom teachers give to a set of values. Surveys were used to collect data in the study. For the analysis of sub-problems in the study, the t-Test for Independent Samples, the Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, and one-way Analysis of Variance (ANOVA) were utilized. Findings of this study showed that there is a medium, significant and positive perception between the perceptions of classroom teachers on congruence of individual and organizational values. From among the perceptions of classroom teachers on congruence of individual and organizational values, no statistically significant difference was found in variables including sex, their period of service at the school, age, educational background, their school of graduation and level of satisfaction with the work. Moreover, the perceptions of teachers on congruence of individual and organizational values indicated a statistically significant different when it comes to variables such as feeling themselves valuable and important at the school they are working, professional seniority, and perceived attitude towards the school. The perceptions of teachers who can feel

themselves as a valuable and important member at the school, has a high job satisfaction and feel a sense of loyalty to the school are more positive compared with other teachers in terms of individual and organizational congruence and perceptions towards congruence of values that they feel towards the organization. Furthermore, study findings revealed that when it comes to order of importance the values such as “honesty”, “respect” and “trust” are considered more primary in terms of individual and organizational values, while values such as “involvement”, “risk-taking” and “responsibility” fall behind in the list.

Key words: Values, Organizational values, Individual Values, Organizational and Individual Values

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa No</u>
ÖZET	i
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	v
TABLOLARIN LİSTESİ	vii
BİRİNCİ BÖLÜM	1
GİRİŞ	1
1.1. GİRİŞ.....	1
1.2. PROBLEM DURUMU.....	3
1.2.1. PROBLEM CÜMLESİ.....	7
1.2.2. ALT PROBLEMLER.....	7
1.3. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	7
1.4. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ.....	8
1.5. SAYILTIKLAR.....	10
1.6. SINIRLILIKLAR.....	10
İKİNCİ BÖLÜM	11
KAYNAK ÖZETLERİ	11
2.1. DEĞER KAVRAMI.....	11
2.1.1. Değer Sistemi.....	13
2.1.2. Değerlerle İlgili Diğer Kavramlar.....	14
2.1.2.1. İnanç.....	14
2.1.2.2. Tutum.....	15
2.1.2.3. Norm.....	16
2.1.2.4. İhtiyaç.....	17
2.2. DEĞERLERİN SINIFLANDIRILMASI.....	18
2.2.1. Evrensel Değerler.....	19
2.2.2. Toplumsal Değerler.....	20
2.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNDE DEĞERLER.....	22
2.3.1. Bireysel ve Örgütsel Karar Sürecinde Değerler.....	26
2.3.2. Yönetimde Kültürler Arası Değer Farklılıkları.....	27
2.3.3. Eğitim, Okul ve Değerler.....	28
2.4. BİREYSEL DEĞERLER.....	35
2.5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DEĞERLER BAĞLAMINDA TANIMI, KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ.....	40
2.5.1. Örgüt Kavramı.....	40
2.5.2. Örgüt Kültürü.....	41
2.5.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı.....	44
2.5.2.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri ve Öğeleri.....	46

	<u>Sayfa No</u>
2.6. BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL DEĞERLERİN UYUMU.....	48
2.6.1. Birey ve Örgüt Etkileşimi.....	48
2.6.2. Birey ve Örgüt Uyumu: Tanım ve Özellikleri.....	49
2.6.3. Bütünleyici ve Tamamlayıcı Birey-Örgüt Uyumu.....	50
2.6.4. Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Süreci.....	51
2.7. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜRÜN GENEL BİR ÖZETİ.....	53
2.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	54
2.8.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	54
2.8.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	56
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	59
MATERYAL VE YÖNTEM.....	59
3.1. Araştırmanın Deseni.....	59
3.2. Evren ve Örneklem.....	59
3.3. Verileri Toplama Araç ve Teknikleri.....	62
3.4. Güvenirlilik Çalışmaları.....	62
3.5. Verilerin Toplanması.....	63
3.6. Verilerin Analizi, Çözümlemesi ve Yorumu.....	63
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	66
BULGULAR VE YORUM.....	66
4.1. Alt Problemlere Ait Bulgular.....	66
4.1.1. Ana Probleme Ait Bulgular.....	66
4.1.2. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	66
4.1.3. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular.....	69
4.1.4. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular.....	75
4.2. Tartışma.....	76
4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	76
4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	77
4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma.....	78
BEŞİNCİ BÖLÜM.....	80
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	80
5.1. Sonuç.....	80
5.2. Öneriler.....	81
5.2.1. Uygulayıcılara Yönelik Öneriler.....	81
5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler.....	83
KAYNAKLAR.....	84
EKLER.....	92
Ek 1. Veri Toplama Aracı.....	93
Ek 2. Ölçek Çalışması İçin İzin Yazısı.....	96
Ek 3. Özgeçmiş (vitae).....	97

TABLOLAR LİSTESİ

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 2.1. Geleceğin Okullarında Değerler.....	33
Tablo 2.2. Geleceğin Okulunu Biçimlendirecek Bazı özellikler.....	34
Tablo 2.3. Örgüt kültürüne ilişkin olarak verilen tanımlamalar.....	42
Tablo 2.4. Kültür ve Örgüt Teorilerinin Kesişme Noktaları.....	43
Tablo 2.5. Diğer Bazı Örgüt Kültürü Tanımları.....	45
Tablo 2.6. Birey-örgüt uyumu ve bireysel değerlerin etkileşimi.....	51
Tablo 3.1. Verilerin toplandığı katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları.....	60
Tablo 3.2. Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinden örneklem alınan okullar ve örneklem sayıları.....	61
Tablo 4.1. Birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algı puanları arasındaki ilişki için pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları.....	66
Tablo 4.2. Maddelerin uyum puanları.....	68
Tablo 4.3. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun cinsiyete göre t-testi sonuçlar.....	69
Tablo 4.4. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun çalışılan okuldaki hizmet Süresine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	69
Tablo 4.5. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	70
Tablo 4.6. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri.....	70
Tablo 4.7. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun yaşa göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	71
Tablo 4.8. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mezun olunan kuruma göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	72

	<u>Sayfa No</u>
Tablo 4.9. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuçları.....	72
Tablo 4.10 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre betimsel verileri.....	73
Tablo 4.11. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun okula karşı algılanan tutuma göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	73
Tablo 4.12. Birey-örgüt değer uyumunun okula karşı algılanan tutuma göre betimsel verileri.....	74
Tablo 4.13. Çeşitli değerlere ilişkin bireysel ve örgütsel önem sıralaması.....	75

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. GİRİŞ

İngiltere’de yaşanan sanayi devrimi, katı bir otoritenin bütün kararları kontrol ettiği tüm işlerin kesin hatlarla belirlenmiş olduğu bir sistem doğurmuştur. Bu sistemde çalışanlar sınırları ve de hatları kesin olarak belirlenmiş işleri yerine getirmişlerdir (Willover, 1997). Sanayi devrimiyle başlayan bu süreç çalışanları sahip oldukları düşük ücret ve olumsuz çalışma koşulları gibi şartlardan dolayı ihtiyaçlarını karşılamaya dönük olarak belli bir mücadeleye itmiştir. Bu mücadele çalışan ve işverenler arasında anlaşmazlıkların oluşmasına sebep olmuştur. İşverenler çalışanları, onlara baskı yapmanın gerekli olduğu sorumsuzlar olarak görmüşler ve bu durumu bürokratik ve katı örgüt yapısını makul ve meşru gösterme yolunda kullanmışlardır. Bu anlayışla örgüt, çalışanların mahkum, yöneticilerin gardiyan gibi olduğu bir hapisane olarak görülmüştür. Böylesi sorunlu yerlerde de çalışanlar bu olumsuzluklardan korunabilmek için güvenlik ihtiyaçlarına fazlasıyla önem vermeye başlamışlardır (Hultman ve Gellerman, 2002:6).

Bürokratik ve katı değerler çalışanlar arasında güvensiz, zayıf ve samimi olmayan insan ilişkilerine yol açar. Bu şekilde çalışan örgütlerde kişiler fikir ve düşüncelerini özgürce ifade edemedikleri için çalışılan ortamların güvenilir olmama ve yüzeysel bir özelliği vardır (Hersey ve Blanchard, 1982). Böyle olumsuz özelliklerin hakim olduğu örgütlerde kişiler arası ilişkiler zayıftır. Psikolojik olarak güvenli bir ortamın olmayışı kişiler arası çatışmalara sahne olur ve böyle örgütler zamanla problem çözme noktasında etkisiz kalırlar.

Demokrasiye ve insani değerlere önem veren bir örgüt yapısında ise insanların birbirleriyle olan ilişkilerinde ve karşılıklı güven duygularında artış yaşanır böylelikle bireylerin yeteneklerini kullanmaları daha kolay olur. Tüm bunların sonucunda da örgütün etkililiği artar (Hersey ve Blanchard, 1982:53). Böyle

bir çalışma ortamında çalışanlara birey oldukları ve örgüt için önemli olduklarından dolayı değer verilir. Bireylere kendi potansiyellerini fark edip geliştirebilecekleri fırsatlar sunulur. Böylelikle çalışanlar için iş hem eğlenceli hem de motive edicidir. Örgüt ikliminin bu şekilde olumlu ve verimli olabilmesinin başlıca gereği, her çalışanın bir birey olduğunu kabul edip onun da kendine özgü istek ve ihtiyaçlarının olabileceğinin göz ardı edilmemesidir. Ayrıca her çalışana kendini gerekli ve değerli hissetmesi için yeri geldiğinde içinde bulunduğu örgütü ve çalışanları ciddi bir şekilde etkileyebilecek fırsatlar verilmelidir.

Hawthorne'ın yaptığı araştırmalarla birlikte başlayan neo-klasik örgüt kuramının temelinde de insanlar arası ilişkiler yaklaşımı yatmaktadır. Bu yaklaşımla birlikte örgütlerin etkili ve verimli olmasında fiziksel şartların yanı sıra insan faktörünün önemi öne çıkmıştır. Tüm odaklanma ve önemin sadece örgütün fiziki şartlarına odaklanıp bireyin önemsiz görülmesi, etkililiğin ve verimin istendik ölçüde sağlanamaması sebebiyle sorgulanıp çökme noktasına gelmiştir. Böylece çalışan bireylerin örgütte soyut bir varlık olarak değil, bir grubun üyesi olarak görülmesi gerektiği vurgulanmıştır (Aydın, 1994). İş görenlerin örgütün bir parçası ve üyesi olduğu fikrinin gelişmesiyle örgütte tüm bireylerin birbirleriyle, örgütle iletişim halinde olduğu, ortak birtakım duyguların yaşanabildiği, ciddi etkileşimlerin olduğu yani örgütün kendine özgü birtakım özelliklerinin olduğu görülmüştür. Bu da örgüt kültürü kavramına daha fazla vurgu yapılmasına sebep olmuştur.

Çağdaş yönetim anlayışı örgütlerin etkili olmasında her birinin kendine özgü bir takım özelliklerinin olmasını vurgulamış ve hiçbir örgütün sahip olduğu kültürün bir ötekiyle aynı olmadığını öne sürmüştür. Bu anlayış örgütlerin yönetimlerinde, işleyişlerinde, çalışma sistemlerinde kendilerine özgü yanlarının olduğunu ortaya koymuştur. Böylece insan faktörünü ön plana çıkarmaktadır (Hultman ve Gellerman, 2002).

Dünyada hizmet ekonomisine doğru yaşanan değişimle birlikte, bireylerin ortalama eğitim düzeyi yükselmiş ve insanlar daha yüksek hayat standartlarında yaşamak istemişlerdir. Bu değişim, sosyal ihtiyaçların yanında, saygı ve kendini gerçekleştirme gibi üst düzey ihtiyaçların karşılanmasına daha fazla dikkat çekilmesini sağlamıştır. Aynı zamanda, davranış bilimcileri, iş görenler hakkında ileri sürülen bazı varsayımları ve bu varsayımlardan ortaya çıkan baskıcı uygulamaları araştırmaya başlamışlardır. Davranış bilimcilerinin araştırmaları, çalışan bireylerin çalışmaya karşı içsel bir isteklerinin olduğunu, fakat bu istek ve

arzunun sürekliliğinin sağlanması için de belirli örgütsel koşullara ihtiyaç duyulduğunu ortaya koymuştur (Hultman ve Gellerman, 2002:6).

Dünya üstünde bugünün yükselen değerleri arasında, hızla yaşanan teknolojik dönüşüm, hızlı bir şekilde değişim ve gelişim, insan kaynaklarına ilgi, bilgiye dayalı öğrenen örgütler, insan kaynağına ilgi ve sürekli öğrenen insan modeli sayılabilir. Bu yükselen değerler karşısında başta eğitim örgütlerinin temel sorunu, sözü edilen bu değerleri kazandıracak olan alt yapıya sahip olup olunmadığıdır (Fındıkçı, 2001:21).

1.2. PROBLEM DURUMU

Günümüzde, her türlü alanda teknolojinin çok büyük atılımlar yapıp hızlı bir gelişme göstermesine rağmen örgütlerin başarısında en büyük etkenin ve belirleyici faktörün insan kaynaklarının niteliği olduğu gerçeği göz ardı edilememekte ve gün geçtikçe önem kazanmaktadır. Yönetim bilimindeki ve özellikle eğitim yönetimindeki alinyazında, örgütün insan kaynağını etkileyen etkenlere ve örgütün başarısında kendine özgü özelliklerinin önemine dikkat çekilmektedir. Bu özellikler arasında örgüt kültürünün, üzerinde en çok inceleme ve araştırma yapılan kavramlardan biri olduğu söylenebilir.

Sözlükte kültür, bir topluluğun düşünüş ve duyuş birliğini meydana getiren, gelenek durumundaki her türlü düşünce ve yaşayış sanat etkinliklerinin tümü olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2010). Kültür genel anlamda, doğanın sunduklarına karşılık insanoğlunun yarattığı her şey olarak kabul edilir (Demirel ve Ün, 1987). Bir grup insan arasındaki genel ve öğrenilmiş bir düşünme ve davranış biçimi olarak tanımlanabilecek kültür, toplumun bir üyesi olarak insanın sahip olduğu, yaptığı ve düşündüğü her şeyi kapsamaktadır. Bu nedenle kültür, insanların beklentilerini ve davranışlarını yönettikleri bir anlamlar sistemidir (Eastwood ve diğerleri, 2003). İnsanlar, dünyayı anlamlandırmada ve davranışlarını düzenlemede dil, değer ve inanç gibi özellikleri kapsayan ortak bir referans çerçevesi paylaştıklarında, kültürden söz edilebilir (Daniels ve Spiker, 1991).

Toplumların kendilerine özgü kültürleri olduğu gibi o toplumun içindeki kurum ve örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır (Hultman ve Gellerman, 2002). Schein (1992:12), bir grubun kültürünü biçimsel anlamda “grubun dışsal uyum ve içsel bütünleşme sorunlarını çözerken öğrendiği, geçerli görülecek kadar etkili olduğu kabul edilen, böylece bu sorunlara ilişkin doğru algılama, biçimleri

olarak yeni üyelere öğretilmesi gereken paylaşılmış temel varsayımların bir örüntüsü” şeklinde tanımlamıştır.

Örgütsel kültürün, örgütü diğer örgütlerden ayıran ve üyelerince benimsenen paylaşılmış bir anlam sistemini belirttiğine yönelik görüş birliği vardır (Robbins, 1998). Örgütün kültürü, o örgüte özgü olan ve onu diğer örgütlerden ayıracak şekilde, değer verdiği şeylere, baskın liderlik stillerine, kullanılan dile ve sembolere, prosedürlere, rutinelere ve başarı tanımlarına yansır (Hultman ve Gellerman, 2002). Bu özelliği ile örgütsel kültür, çalışan bireylerin kişilik özellikleri ile örgüt ortamının etkileşimini yansıtır (Goodman ve Svyantek, 1999).

Örgüt kültürünün örgütteki ortak değerlerin, normların ve inançların bir bileşimi şeklinde ele alınmış olması (Robbins, 1998; Stolp ve Smith, 1997; Çelik, 2000; Terzi, 2000; Yüksel, 2000; Şişman, 2002; Yeniçeri, 2002), örgüt kültürüne ilişkin tanımların birleştiği ortak nokta olarak kabul edilebilir. Bu noktada, özellikle değerlerin önemi dikkat çekmekte, örgütte paylaşılan ortak değerler örgüt kültürünün önemli bir ögesi olarak değerlendirilmektedir. Deal ve Kennedy (1982), bir örgütün temel kavram ve inançları olarak tanımlanabilecek değerlerin örgüt kültürünün kalbi olduğunu belirtmektedir (Aktaran: Gizir, 2003:374-397).

Şişman (2002:3), her kültür için ortak, evrensel bazı öğelerden söz edilebileceğini belirtmektedir. Bu ortak evrensel öğelerden biri de değerlerdir. Benzer şekilde Çelik (2000) de, örgüt kültürü tanımı içinde değerlerden söz etmekte ve paylaşılan ortak değerlerin, örgüt kültürünün önemli bir ögesi olduğunu ifade etmektedir. Örgüt kültürünün paylaşılmış bir kavramı olan değerler, çalışan bireylerin başarısını belirlemede ölçüt olarak kullanıldığı için, örgütün kimlik duygusunu anlamada önemli bir belirleyicidir.

İş görenler örgütü hedeflerine ulaştıracak temel etkenlerdir. Bu iş görenler örgüte kültürleriyle beraber gelirler. Bu kültür de örgütsel davranışları etkiler. Bu etkileşim, doğal bir oluşumdur ve bundan kurtulmak mümkün değildir (Başaran, 1991:241). Yöneticilerin örgütlerde üzerlerine düşen görev, öğretmenlerin örgüte getirdikleri kültürü, herhangi bir çatışmaya neden olmayacak şekilde örgütsel amaçlar için kullanmak ve örgütün kültürünü önemli bir etken olarak değerlendirmektir. Birey ve örgüt etkileşimini olumlu biçimde yönetmek ve birey ile örgüt arasındaki uyumu sağlamak, etkili bir yönetim ve liderlik gerektirir. Böylece, başlangıçta örgütün kurucularının ve liderlerinin inançlarına bağlı olarak gelişen örgütsel kültür, çalışan bireylerin kültürleriyle de desteklenerek güçlenir. Örgütte

yani okulda başarının elde edilebilmesi için bireylerin ve okulun değerlerinde uyumun sağlanması gerekir.

Örgüt düzeyinde o kurumda çalışanların ortak amaçlara bağlılıklarının sağlanması, bireysel ve örgütsel değerlerin gücünden yararlanmayı gerektirir. Kişinin yeteneklerini etkili şekilde kullanabilmesinin, kendini örgütte kabul ettirmesine, dolayısıyla sahip olduğu değerlerin ve inançların örgüt tarafından önemsenmesine bağlı olduğu söylenebilir.

Bir örgütün ve o örgütteki çalışanların değer yargıları benzer olduğunda, değerlerin uyumundan söz edilebilir. Bireyin değerleri ile örgütün değerleri farklı olduğunda ise, değerler arasında uyumsuzluk söz konusudur. Araştırmalar, çalışan bireylerin değerleriyle örgütün değerlerini uyumlu hale getirmeye çalışan örgütlerde, işin daha eğlenceli olduğunu, böyle örgütlerin daha başarılı olduğunu ve çalışan bireylerin ihtiyaçları ile müşterilerin beklentilerine daha fazla önem verdiğini göstermiştir (Barrett, 2003). Öğretmenlerin değerleri ile okulun değerlerinin uyumsuz olduğu örgütlerde ise, içe kapanma, çevrenin ve toplumun ihtiyaçlarına duyarsız kalma, daha bürokratik bir yapı ve aşırı stres gibi olumsuz durumlar görülebilir. Değerlerin uyumuna önem veren okullar, öğretmenlerin uzun süre kalmalarını sağlayabilir ve örgüte bağlılıklarını artırabilir.

Güçlü bir yapıdaki örgütsel kültür, o örgütün ana değerlerini yansıtır ve örgüt genelinde paylaşılır. Çalışanlar, örgütün temel birtakım değerlerini benimser ve bu değerlere bağlılık gösterirlerse, o örgütün kültürü de güçlenebilir (Özdemir ve diğ., 2003).

Çelik (2000:97), örgütsel değerlerin anlamlı duruma getirilebilmesi için, bireyin yaşayışla ilgili bazı ilke ve değerlerinin olması gerektiğini belirtmektedir. Örgütsel değerlerin benimsenmesi ve içselleştirilmesi, kişisel değerler yaşama anlam kattığında mümkündür. Kişinin öncelikle, yaşamına yön veren kuralların neler olduğunu belirlemesi gerekir. Bu noktada, bir öğretmenin yaşayış felsefesini yönlendiren değer sistemi, onu okuldaki örgütsel yaşama bağlayabilir. Öğretmenlerin bireysel değerleriyle buldukları okulun örgütsel değerleri arasında bir bütünlük ve uyum sağlanmazsa, okul yaşamı bir anlam ifade etmeyebilir. Bu bağlamda, Balcı (2002), okul kültürünü, okulun zamanla oluşturduğu bir yaşam biçimi olarak görmektedir. Okulun tarihi ve gelenekleri, personelin birikimleri ve karşılıklı etkileşimleri, zaman içerisinde ona özgü bir kültürün gelişmesini sağlamaktadır.

Eğitim örgütleri, insanı artık sadece bireysel veya entelektüel durumuyla görmeyip, sosyal boyutlarla bütünleştirmeye çalışmalı ve dönüşümlerini bu boyuttan gerçekleştirmelidir. Bireyin sosyal kimliğine sahip çıkması oranında, okulda örgütsel başarı gerçekleşebilir. Bu sosyal kimlikte en önemli özellikler, değerleri paylaşma, güven ve insanlarla birlikte yaşayabilmedir (Cafoğlu, 1999:147- 159).

İnsanların eskide var olan anlayışla, ussal olarak hareket eden bir varlık olarak düşünülmesi yerini insanın değerlerle hareket eden, duyguları, ihtiyaçları, kaygıları olan bir varlık olarak algılanması fikri, eğitim yönetiminin ve eğitim yönetiminin asıl uygulama alanı olan okullar bağlamında, değere dayalı bir yönetimin altında yatan temel varsayım haline gelmiştir (Çelik, 2000:95). Ayrıca, okul, işbirliği esası temeline dayanan etkinlikler düzenlemek gibi karşılıklı etkileşime dayalı sosyal yapıyı bir örgüttür (Özdemir vd., 2004). Bundan dolayı, okullar örgüt çalışanların davranışları üzerinde önemli etkiler oluşturduğu sosyal yapılar arasında yer almaktadır. Örgütlerde, insan davranışlarının sadece sayısal ölçütlerle değerlendirilmesi ve yorumlanması eksik bir yaklaşım olacaktır. Öğretmenlerin davranışlarını etkileyen değerlerin çok iyi bilinmesi, incelenmesi ve örgütsel değerlerle bireysel değerlerin uyumunun sağlanması, örgütü amaçlarına ulaştırmada kolaylıklar sağlar.

Üyeler arasında paylaşılan değer ve normların benzerliği, etkili örgütlerin temel özelliklerinden biridir (Şişman, 2002). Ortak olan değerleri paylaşan bireylerin oluşturduğu eğitim örgütleri yapmaları gereken şeyi, kendilerinin kültürel değerlerine sahip çıkan ve bunları özümsemiş, bu değerlerin istikametinde ilerleyen, etik açıdan toplumsal ve evrensel olarak benimsenmiş değerlere sahip, güvenen, paylaşımcı olan ve çevresindekilere güven veren insanların yetiştirilmesidir (Cafoğlu, 1999). Buradan yola çıkarak şunu söyleyebiliriz ki; okulun görevi hem kurum içindeki kültürel değerleri paylaşmak ve bu değerlerin yeni nesillere aktarılmasına vesile olmaktır. Okul, bu özelliği ile farklı bireysel değerlere sahip öğretmenlerin ortak amaçlar için ortak değerleri paylaşmalarına yardımcı olacak gerekli paylaşımı, işbirliğini, iletişimi ve etkileşimi sağlayacak ortamları hazırlayabilir.

Okullarda bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olması, örgütsel bağlılık düzeylerini ve okulun amaçlarını gerçekleştirmeye katkıda bulunma isteklerini artırabilir. Okul kültürünün öğretmenler açısından daha anlamlı hale gelmesi, öğretmenlerin bireysel değerlerinin okulun örgütsel kültüründe yansımaya ve kabul görmesine bağlıdır. Kendi kişisel değerlerinin okul kültüründe önemsendiğini gören

öğretmen, okulun amaçlarını benimseyebilir ve kendini okul kültürüyle bütünleştirebilir. Öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum, öğretmenlerin kendilerinden beklenen performansı göstermeleri için önemlidir. Aynı şekilde, okulun yönetici ve diğer ilgili personelinin değerlerinin de örgütsel değerlerle uyumlu olması, okulda birlik ve bütünlük duygusunun gelişmesine katkıda bulunabilir.

Bu çalışma Gaziantep ili Şehitkamil ve Şahinbey merkez ilçelerinde yer alan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel değer algıları ile çalıştıkları okulun örgütsel kültüründe hakim olan değerlere ilişkin algılarının ne derece uyumlu olduğunu konu almaktadır.

1.3. PROBLEM CÜMLESİ

İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algıları ile örgütsel değerlere ilişkin algıları ne derece uyumludur?

1.4. ALT PROBLEMLER

1) İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

2) İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algılarının aşağıda ifade edilen;

- Cinsiyet
- Görev yapılan okulda geçen hizmetinin süresi
- Mesleki kıdemi
- Yaş
- Mezun olunan kurum
- Kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu
- Okula karşı algılanan tutum değişkenlerine göre anlamlı farklılık var mı?

3) İlkokullarında görevli sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin görece önem sıralamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.5. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu çalışmanın amacı, ilkokullarda görevli sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgüt değerlerinin uyum algılarına ilişkin birtakım değişkenler göz önünde bulundurularak inceleme yapmak ve bu doğrultuda uygulamaya dönük bazı

çıkarımlarda bulunmaktadır. Bu amaçla, öncelikle bireysel ve örgütsel uyumun önemine ve bireysel-örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin genel bir kavramsal çerçeve sunulmuştur.

Örgütsel kültürün temelini oluşturan değerler, birey-örgüt arasındaki uyumun araştırılmasında kullanılabilir önemli bir olgudur. Bu araştırma, bireysel ve örgütsel uyum bağlamında, birey ve örgüt değerlerinin uyumunu temel almaktadır.

1.6. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Birey ve örgütün sağlıklı bir iletişim kurabildiği, etkin bir etkileşimin olduğu bu süreçte, bireyin ve örgütün ihtiyaç ve beklentilerinin karşılıklı olarak dengeli şekilde karşılanması gerekmektedir. Örgüt kültüründe böyle bir dengenin sağlanmasında ve çalışan bireylerin motivasyonunda değerler anahtar bir role sahiptir. Bu nedenle, örgütün uzun dönemli başarısı ve etkililiği için bireysel ve örgütsel değerler uyum içinde olmalıdır. Günümüz örgüt yönetiminde, böyle bir dengenin ve uyumun sağlanması ve sürdürülmesi önemli bir sorundur. Bireysel ve örgütsel değerlerin dengelenmesi, değerlerin dinamiklerinin açık şekilde incelenmesini ve örgütsel gelişim açısından bu dinamiklerin nasıl bir etkiye sahip olduğunun belirlenmesini gerektirir.

Bir örgüte üye olmanın, iş görenin değerlerinde ve davranışlarında nasıl bir etkiye sahip olduğunun ve aynı şekilde, bireyin de örgütsel normları ve değerleri nasıl etkilediğinin belirlenmesi için, bireysel ve örgütsel değerlerin ne derece uyum içinde olduğunun bilinmesi gerekir (Chatman, 1989:340). Değerlerin araştırma konusu edilmesinin önemli nedenleri vardır: Birincisi, değerler, bireysel ve örgütsel düzeyde olan bir kavramdır ve bireyin davranışları ile duyuşsal durumları etkiler. İkincisi, değerler, kısmen durağan bir özellik gösterir ve uyum zaman içinde genellikle değişmez. Son olarak, değerler bireysel ve örgütsel yaşamın anahtar ögesidir (McDonald, 1993; Cable, 1995; Kaskel, 2000). Bu nedenle, değerlerin örgüt kültürünün önemli bir ögesi olarak araştırılması, bireysel ve örgütsel düzeyde değer uyumunun sonuçlarının belirlenmesi ve ortak değerlere bağlılığın örgüt yaşamı için önemini vurgulanması gerekir. Çünkü bu uyum örgütün yani okulun gerek akademik başarısında gerekse öğretmenlerin sosyal ve kişisel gelişimlerinde büyük etki etmektedir.

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, çalışan bireylerin örgütsel bağlılığını ve performansını olumlu yönde etkilemektedir (Chatman, 1991; McDonald, 1993; Cable, 1995; Godman ve Svyantek, 1999; Finegan, 2000). Ayrıca, birey ve örgüt arasındaki uyum yanında, örgütsel stres kaynaklarını da azaltmaktadır (Parsons, 1999). Birey-örgüt uyumu, bireyin tutum ve davranışlarını etkilerken, çalışan bireylerin tutumları da örgütsel performans ve verimlilik üzerinde etkili olmaktadır. Bu nedenle, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, araştırmacılar ve uygulamacılar tarafından dikkate değer bir konu olarak görülmeye devam etmektedir (Tepeci ve Bartlett, 2002).

Bireysel ve örgütsel değerleri önemsemeyen bir yaklaşım istenilen ve arzu edilen başarıyı yakalamada sıkıntılar yaşayabilir. İstendik başarının yakalanabilmesi için bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu önemsenmeli ve bu uyumun sağlanması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Kendi değerlerinin, içinde bulunduğu örgüt tarafından da desteklenip benimsendiğini gören iş görenin örgütün değişimine katılımı daha kolay ve daha sağlam olacaktır. Örgütün ve bireyin değer yargıları aynı olacağından ötürü örgütte etkili bir yenileşme ve gelişmenin olması da kaçınılmaz olacaktır.

Değerlerin uyumlu hale getirilebilmesi okullarda çok zor bir süreç olabilir. Fakat her ne kadar farklı değerlere sahip bireylerin varlığı kaçınılmaz bir durum olsa da, bu bireylerin örgütün değerleri etrafında ortak bir paydada buluşmaları sağlanabilir. Tüm bunlardan dolayı okullarda ortak bir örgüt kültürü sağlamada çok dikkatli olup her bireyin değerleri göz önünde bulundurulup titiz bir değerlendirme yapmak gerekir.

Öğretmenler ile okulun değerlerinin uyumlu olması, çalışılan ortamın çok daha anlamlı hale gelmesini sağlayabilir. Okul kültürünün öğretmenlerin sahip oldukları değerlere önem vermesi ve onları kabul etmesi, öğretmenlerin okula bağlılığını ve performansını yükseltebilir.

Öğretmenlerin bireysel değerleriyle okulun örgütsel değerleri arasında uyum olmalıdır. Bu uyum, öğretmenlerin okulun hedeflerine katkıda bulunma isteklerini artıracaktır. Bu nedenle, bu araştırmadan elde edilen bulgular sayesinde, değerlerin okulda nasıl algılandığı, öğretmenlerdeki bireysel değerler ile okuldaki örgütsel değerlerin arasında ne derece uyumun olduğu belirlenebilir. Böylece, okulda ortak değerler etrafında toplanmak ve değer odaklı davranışlar sergilemek için neler yapılması gerektiğine ilişkin önemli ipuçları elde edilebilir. Ayrıca, öğretmenlerin

örgütsel bağlılığı ve performansı ile bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu arasında nasıl bir ilişkinin olduğunun bilinmesi, okulun etkililiği ve verimliliği açısından önemlidir.

Yapılan araştırma okullarda eğitim ve öğretimde, öğretmen performansında, okul içi sosyal etkileşimde çok daha verimli ve etkili sonuçlar elde edebilmenin öğretmenlerin, yöneticilerin ve okulun değerlerinin uyumuyla doğrudan ilgili olduğunu ve uyumun örgütte önem arz ettiğini ortaya koymuştur. Bu uyumun önemini kavrayan kurumlarda çok daha verimli ve sıcak ortamlar oluşturulabilir. Öğretmenlerin kendilerini uyumlu ve rahat hissettikleri bir ortamda çalışması, kişilerin maksimum verimi kendi içlerinden gelen motivasyonla sağladıkları göz önünde bulundurulursa, başarıyı ve etkili bir okulu peşinden getirmesi büyük bir olasılıktır.

1.7. SAYILTILAR

Bu çalışmanın sayıltısı; araştırma ve incelemeye katılan öğretmenlerimizin veri toplama aracını ve kullanılmış olan ölçek formunu içtenlik ve samimiyetle tarafsız bir şekilde cevaplamışlardır.

1.8. SINIRLILIKLAR

Araştırmada, öğretmenlerin değerlerin kendileri açısından önem düzeyine ilişkin algıları, bireysel değerleri; bu değerlerin okuldaki diğer bireylerin geneli açısından önem düzeyine ilişkin algıları ise, örgütsel değerleri temsil etmektedir. Yani, öğretmenlerin görüşlerinin örgütsel düzeyi temsil edebileceği kabul edilmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

KAYNAK ÖZETLERİ

2.1. DEĞER KAVRAMI

Hümanist psikolojinin kurucusu sayılabilecek Maslow (2001)'a göre insanlar daha iyi durumda olmayı arzularlar ve henüz sahip olmadıkları şeyleri isterler. Giderilen bir gereksinim davranışı güdülemez. Yüksek düzeyli gereksinimin ortaya çıkabilmesi için alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi gerekir (Çetinkanat, 2000:12). Hiyerarşik sıra içinde bunlar en alttan, en üste doğru fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi, kendini gerçekleştirme gereksinimleridir (Balcı, 2002:66).

Değerler olay, olgu ve kavramların iyi ve kötü olduğu tarzında yargılarımızdır. Beğenilerimiz, isteklerimiz, tercihlerimiz olmasından ziyade bireylerin çevreleri ile olan etkileşimlerini sağlayan kesin denebilecek, sistematik fikirlerdir (Veugelers ve Vedder, 2003). Değerler, çalışma ve çalışılan çevreyle alakalı, "doğru" olan durumu ayırtedebilme yada seçimlerinde öncelikli olanı değerlendirebilme standartlarıdır (Dose, 1997). Değerler, olması istenen, hedeflenen, önemli olup olmadıkları değişebilen ve insanların hayatlarında kendilerine yol gösterici prensipler ve ilkelerdir (Schwartz vd., 2001). Değerler, toplumun sosyokültürel etmenlerine anlam kazandıran en önemli ölçütlerdendir (Özensel, 2003).

Bir örgütün varlık, birlik, işleyiş ve devamının sağlayıcısı olarak görülen, teşvik gören, korunan inançları değerlerdir. O kurumda kavramlara yüklenen anlamlar, temel bakış açıları ve temel ilkelerin kaynağıdır (Ulusoy ve Dilmaç, 2012:15). Kendi aralarında bir inanç sistemi oluşturan değerler, bireylerin ve grupların duygu, düşünce, davranış ve kararlarına yön verirler (Cüceloğlu ve Erdoğan, 2013:115).

Günümüzdeki değerlerle ilgili olarak yapılan felsefi tartışmaların temelinin 1890'lı yıllarda atılmış olduğunu söyleyebiliriz. Scheler, Nietzsche, Le Senne Dupreel ve Polin gibi düşünürler tarafından da değerler önemli kabul edilmiş ve

felsefelerinde önemli oranda bir yer teşkil etmiştir. Nitekim Nietzsche, değerleri yaratanın ve değerleri ortaya koyanın insan olduğunu söyler. Kant'a göre de değer, öznenin tabiatının nesnelere zorla kabul ettirdiği bir zorluktan doğar. Bilginin değeri onun konusuna uygunluğu ile değil bizim için bir bilgi olmasını sağlayan öznel koşullarla gerçekleşmiştir. N.Hartmann da değerlerin kendi başına var olduğunu, bunları insanın keşfettiğini ileri sürer (Özensel 2003:217).

Poyraz (2004)'a göre değerlerin kuruluş ve yapısı şu şekildedir. Değerlerin fiziksel varlıklar gibi objektif mevcudiyetlerinden söz edemeyiz. Değer, "nesne kavramının kendisinden çıkmaz" Onlar ancak eylemle ortaya çıkarlar. Adalet, dostluk ve dürüstlük gibi değerler, bu değerleri kendinde taşıyan, kendinde gerçekleştiren adil, dost ve dürüst kişiler sayesinde var olur. Negatif yönden bakıldığında da, haksızlık ile karşı karşıya kaldığımızda "hak" kavramı ile yüzleşiriz. Haksızlık da bir haksızda ortaya çıkan negatif bir değerdir. "Eğer haksız yoksa haksızlık da yoktur"

Değerler, “ sosyal bir gurubun veyahut toplumların kendilerine ilişkin birlik, varlık, işleyiş ve devamını sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından gerekli ve doğru oldukları kabul edilen ortak amaç, düşünce, temel ahlaki ilke ya da inançlar” olarak da ifade edilebilir (Özgüven, 1999:367).

Türk Dil Kurumu'na göre değerlerin tanımı şöyle yapılmıştır:

Değer bir varlığın önemini belirler. Bir varlığın para ile ölçülen karşılığı, kıymeti de değer olarak ifade edilir. Ayrıca üstün meziyetler ve bir ulusun sahip olduğu maddi, manevi öğelerin hepsi de değer olarak adlandırılır (TDK, 2010).

Belirli bir davranış şeklinin veya varlığının son şeklinin kişisel veya sosyal bir şekilde karşıt veyahut ters olan davranış şekline ya da belirli bir durumun son haline tercih edilebilecek bir konumdaki güçlü inanca değer denir (Rokeach, 1973:5). Bu bağlamda, değer, belirli bir davranışın tercih edilme nedenidir. Birey, ihtiyacını karşılayacak bir davranışa yöneldiğinde, sahip olduğu değerler bu davranışın alacağı biçimi etkilemektedir. Güngör (1993:18)'e göre değer, bir şeyin istenilebilir veya istenilemez olduğu hakkındaki inancı ifade eder. Schwartz (2001) ise değeri, bir kavram veya inanç olarak görmektedir.

Hofstede (1990)'e göre birey, içinde yaşadığı kültür ve içinde yaşadığı sosyal ilişkiler sonucu, içinde yaşadığı toplumun yapısıyla ilişkili olarak arzulanan ve arzulanan davranışları ayırt eder. Toplum tarafından iyi, doğru, faydalı olarak kabul edilenler, birey tarafından algılanıp anlamlandırılır. Dolayısıyla bireyin davranışı,

toplumun benimsediği değerler etrafında şekillenir. Değerler, bilinç düzeyine gerçek benliğe karşın ideal benlik şemasının öğeleri olarak yerleştirilir (Meglino ve Ravlin, 1998).

Değerler, insanların davranışlarıyla alakalı tercihlerinde, bu davranışlarını doğrulama ve kendilerinin de dahil olacağı şekilde bütün insanların ve olayların değerlendirilmesi noktasında kullanılan kriterlerdir (Karakitapoğlu, 1996). Değerler, özünde soyut öğelerdir ve dışardan gözlenmesi güç olduğu için, davranışlar içinde sezilebilir. Değerler, bir kültür içinde önem verileni ve tercih edileni ifade etmektedir (Şişman, 2002:4). Değerler, belirli bir kültürel yaşantıyı paylaşan insanların ihtiyaç, istek, tutum ve davranışlarının uygun olup olmadığının belirlenmesinde kullanılacak ortak ölçütler olarak da düşünülmektedir. Bu anlamda değer, “herhangi bir kişi, fikir ya da nesneye yönelik olarak neyin iyi, doğru, güzel, yararlı ve akıllıca olduğu hakkında oldukça kararlı toplumsal ölçütler” olarak görülebilir (Özgüven, 1999:367).

Değer, bireyin gereksinim duyan, isteyen, amaç belirleyen bir varlık olarak, nesne ile olan bağlantısında beliren olgudur (Akarsu, 1994). Değerler, birey ya da toplumlar tarafından kabul edilen bütünleştirici olgular ve toplumun sosyal ihtiyaçlarını karşıladığına inanılan ölçütlerdir. Bu sebeple, yalnızca bilinci değil aynı zamanda duygu ve heyecanları da ilgilendirir. Aynı zamanda değerler, bireylerin bilinçaltılarında yer eden ve onların davranışlarını yönlendiren güdülerdir (Özgüven, 1999). Değerler, pek çok biçimde davranışa rehberlik eden standartlardır. İnsanların sosyal olaylara karşı belirli bir tavır almalarını sağlar. Ayrıca, değerler, bireyin kendisini başkalarına tanıtmaya için kullandığı standartlardır (Karakitapoğlu, 1996).

Şu halde, değerlerin nasıl bir varlık yapısı taşıdığını anlamak için onu var eden, meydana getiren, oluşturan varlığın yapısını, yani "insanı anlamak gerekir. Bunun için değer kavramı, değerlemeler yapandan bağımsız biri olarak düşünülemez. Hangi çağda ve hangi kültür çevresinde yaşarsa yaşasın, insan kendini değerler dünyası içinde inşa eder. Değerlerle örülü bir dünyada yaşıyoruz ve bu dünya, olgusal-nesnel dünyaya karşılık, bizim oluşturduğumuz bir dünyadır.

2.1.1. Değer Sistemi

Değerler, görece önemleri açısından sıralanır (Bacanlı, 2002:207). Değer sistemi, birbiriyle ilgili değerlerin oluşturduğu bir sistemdir. Değer sistemi, bireylerin kendi kişisel dünyalarının çeşitli yönleri ile ilgili algı ve kavramlarının oluşturduğu

sürekli bir örgütlenmedir. Bu örgütlü sistemin öğeleri ise değerlerdir (Özgüven, 1999:367). Başka bir ifadeyle, değer sistemi bireyin yaşamını sürdürürken kullandığı bir dizi standart olarak görülebilir (Lussier, 2002).

Değer sistemi, bir yandan uygun iş gören davranışlarına diğer yandan da sistemin işlev ve etkinliklerine yönelik detaylı ve genel bir meşruiyet zemini sağlar (Enz, 1988). Belirli bir durumda, bireyin değer sisteminde tek bir değerden ziyade çeşitli değerler etkili olabilir. Bir değer sistemi, alternatifler arasından seçim yapılması, çatışmaların çözümlenmesi ve kararların verilmesi için bireye yardımcı olan öğrenilmiş bir prensipler ve kurallar örüntüsüdür (Rokeach, 1973:13). Bireyin ya da örgütün sahip olduğu değerler arasında bir skalanın ya da değerler hiyerarşisinin varlığından söz edilebilir. Bu hiyerarşi, objektif olarak kabul edildiğinde, amaç değerlerin araç değerlere göre daha üst düzeyli oldukları ve araç değerlerin amaç değerlere ulaşmada aracı rol üstlendikleri söylenebilir. Değerler hiyerarşisi ya da sözü edilen bu skala, subjektif de olabilir. Bireyler, bazı durumlarda, belirli değerlere diğer bireylerden daha fazla ya da daha az önem verebilirler. Değerler arasında böyle bir hiyerarşinin olması, bireysel düzeyde değer çatışmalarının çözümlenmesi için önemli yardımlar sağlayabilir. Fakat bu durum, değerler hiyerarşisinin kesin, mutlak ve soyut olduğu anlamına gelmez (Argandona, 2003:15-28).

2.1.2. Değerle İlgili Diğer Kavramlar

Değer kavramını, kendisiyle yakın anlamda kullanılan ya da karıştırılan bazı kavramlardan ayırmakta yarar vardır. Değer kavramı; etik, inanç, tutum, norm ve ihtiyaç gibi kavramlarla ilişkili olmasına karşın, çeşitli özellikleriyle onlardan farklılık göstermektedir. Değer ve ilgili diğer kavramlar arasındaki ilişkiler ilerleyen başlıklarda açıklanmıştır.

2.1.2.1. İnanç

Çeşitli değer tanımlamalarında değer, bir davranışın kişiler veya toplumlar tarafından uygulamak için seçilmesini güçlü kılan bir inanç olduğu belirtilmektedir (Rokeach, 1973; Güngör, 1993). Değer, özünde bir inancı yansıtmaktadır. Bu inanç, belirli bir şeyin ya da nihai bir amacın arzu edilmesini sağlayabilir. Bu yüzden, değer, belirli bir inancın sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Sabuncuoğlu ve

Tüz (1998)'e göre, çalışan bireylerin örgüte getirdikleri inançlar işe ilişkin tutum ve davranışlarını etkileyerek örgütsel ilişkilerini biçimlendirir.

2.1.2.2. Tutum

Tutum ve değer kavramları, bazen eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Aynı zamanda, değerlerin, tutumlara ilişkin bazı özel durumları belirtmek üzere kullanıldığı da görülmektedir. Fakat bu iki kavramın farklı olduğuna dikkat çeken Rokeach (1973), tutum ile değeri ayrı kavramlar olarak değerlendirmekte, tutumun bir inançlar organizasyonu olduğu halde, değerlerin tek bir inanca işaret ettiğini belirtmektedir.

Jones (1998)'a göre tutumlar, bireylerin diğer bireyler, gruplar veya örgütler hakkında sahip oldukları belirli duygu ve düşünceleri içeren bilgi yapıları ve diğerleriyle etkileşimlerini tanımlama ve yapılandırma biçimleridir (Akt. Kamer, 2000). Yani tutumlar insanlar, nesnelere veya olayların hakkında (olumlu ya da olumsuz) değerlendirme ifadeleridir (Robbins, 1998). Allport (1935)'a göre bir tutum, yaşantı ve deneyimler sonucu oluşan, ilgili olduğu bütün nesne ve durumlara karşı bireyin davranışları üzerinde yönlendirici bir etkiye sahip ruhsal ve sinirsel bir hazırlık durumudur (Akt. Freedman, Sears ve Carlsmith, 2003).

Tutum, bireyi tercih edilen bir biçimde davranmaya yönlendiren bir nesne ya da duruma ilişkin inançların görece kalıcı bir şekilde düzenlenmesi olarak görülebilir (Marshall, 2003:765). Belirli bir nesne ya da duruma ilişkin çeşitli inançların bir örüntüsünü belirtmesi yönüyle tutumun, değerden farklılaştığı söylenebilir.

Değer, tek bir spesifik inanç türünü işaret eder, kendisini aşan bir niteliğe sahiptir. Ayrıca değer, arzu edilebilir bir davranış biçimi ve varlığın son durumuyla ilgilidir, davranışlara, tutumlara, yargılara, belirli nesne ve durumlar arasında karşılaştırma yapmaya rehberlik eder (Rokeach, 1973:18). Burada ifade edilenlerden yola çıkarak, aslında benzer biçimde kullanılan değer ve tutum kavramlarının özdeşleştiğinde farklılaştığı ve değerlerin tutumları yönlendirdiği belirtilebilir. Benzer şekilde, Begley (1999b:237) de, değerlerin tutumları biçimlendirdiğini belirtmektedir. Dolayısıyla, değer ve tutum, birbirinden farklı kavramlar olmakla birlikte yakın bir ilişkiye sahiptir.

Değerlerin, bireyin tutumlarına yön verdiği ve belirli bir tutumun oluşmasına öncülük ettiği belirtilebilir. Değerler içselleştirildiğinde, davranışların gerçekleştirilmesi, tutumların geliştirilmesi, sürdürülmesi ve bireyin kendi

eylemlerinin doğrulanması ya da başka bireylerin davranışlarının değerlendirilmesi için bir standart haline alır. Bu nedenle, değerler bireyin işe ilişkin önceliklerine ve işe verdiği anlama yönelik inancını yansıtır ve bu özelliği ile tutumlardan hem daha durağan hem de daha derindir (Kraimer, 1997).

Değer ve tutum kavramlarının farklılığına ilişkin değişik bir yaklaşım sunan Güngör (1993:20)'e göre, değerlerin tek bir inanç ifadesi biçiminde belirtilmiş olması, onun tek bir inançtan ibaret olduğunu göstermeye yetmez. Değerlerin, tutumlar için de rehber rolü oynaması, bir değerlerin birden fazla inancı yansıttığını gösterir. Aynı zamanda, tutum belirli bir nesne ya da durum üzerinde odaklandığı halde, değer nesnelere ve durumları aşmaktadır.

2.1.2.3. Norm

Sosyolojik anlamda norm, kültürel açıdan istenen ve uygun görülen davranışları akla getiren ortak bir davranış beklentisi olarak tanımlanabilir (Marshall, 2003). Norm, bir grup içinde grubun üyelerince paylaşılan kabul edilebilir davranış standartlarıdır (Robbins, 1998). Normlar, insanların nasıl davranmaları gerektiğini tanımlayan ve değerlere göre oluşan yazılı olmayan kurallar veya standartlar biçiminde ifade edilir. Bunlar, belirli bir durumla ilgili olarak insanların ne yapması ya da yapmaması, ne söylemesi ya da söylememesi, yani nasıl davranması gerektiğini gösteren kurallardır (Şişman, 2002:4). Normlar, genel anlamda uyulması gereken kurallar biçiminde ifade edilir. Çoğunlukla, açıkça dile getirilmemesine ve yazılı olmamasına karşın, örgüt üyelerinin davranış biçimleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998). Normlar, sistemin üyeleri için uygun davranış biçimlerine açıklık kazandırması bakımından değerlerle yakından ilişkilidir (Chatman, 1989). Değer ile norm arasında belirli bir ilişki olmasına karşın, bu iki kavramın farklılık gösterdiği çeşitli noktalar vardır.

Değerin normdan daha genel ve soyut bir nitelik taşıması, değer ile norm arasındaki temel farkı oluşturur. Başka bir anlatımla, değerlerin normu da içerdiği söylenebilir. Değer temel bir ilkeyi, norm ise bu temel ilkenin özel durumlardaki uygulamasını belirleyen özel bir kuralı gösterir (Özgüven, 1999). Aynı zamanda, Rokeach (1973), değerlerin sosyal normlardan üç yolla farklılaştığını belirtmektedir: İlk olarak, değer bir davranış biçimini veya varlığın son durumunu işaret ederken, sosyal norm yalnızca bir davranış biçimini yansıtır. İkincisi, değer belirli durumları aşarken, sosyal norm belirli bir durumda belirli bir şekilde davranmak için gerekli

reçete görevi görür. Üçüncüsü ise, değer daha kişisel ve içsel bir özelliğe sahipken, norm anlaşmaya dayalıdır ve bireyin dışında yer alır.

Değerler, normlardan daha geniş ve daha soyut olması nedeniyle, normların destekleyicisi ve belirleyicisidir. Norm, kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça anlamlı olamaz. Normu, iş görenlerce uygulanması gereken bir kural veya ölçüt niteliğine ulaştıran etken, dayandığı kültürel değerlerdir (Başaran, 1991:243). Normun anlam kazanmasını ve bireyin davranışını etkilemesini sağlayan temel gücün, dayandığı değer ya da değerler olduğu söylenebilir. Başka bir anlatımla, değerler, normları biçimlendirir ve onların kabul görmesini sağlar.

Belirli bir değer, pek çok spesifik norm için önemli bir referans noktası olabilir. Belirli bir norm ise, çeşitli değerlerin eş zamanlı uygulamasını yansıtabilir. Değerler, neyin arzu edilebilir olduğuna ilişkin standartlar olarak, normların kabul edilmesine ya da reddedilmesine kaynak teşkil eder (Rokeach, 1973:19). Normlar, örgütsel kültür içinde davranışı etkileyen, sosyal sistemi kurumsallaştıran ve güçlendiren öğelerdir (Çelik, 2000:49). Örgütsel kültürün önemli bir ögesi olarak normlar, kaynağını değerlerden almakta ve değerlere göre biçimlenmektedir. Bu anlamda, değerlere göre normlar, daha somut öğelerdir (Şişman, 2002:4). Değerlere göre daha somut olması bakımından normlar, gündelik yaşamda insanların her türlü eylem ve etkinliklerine yol gösterir, tercihlerini etkiler. Aynı zamanda, normlara göre daha soyut olan değerler, normların oluşmasını ve biçimlenmesini sağlar. Buna göre bir değer birçok norm ile ilişkili olabileceği ya da bir normun çeşitli değerlere dayanabileceği söylenebilir. Aydın (2003)'a göre aslında ödül ve cezaları belirleyen normlar da birer değer yansımasıdır.

2.1.2.4. İhtiyaç

Bireyin kendisi, başkaları ve dış dünya hakkında sahip olduğu inançlar, ihtiyaçların nasıl karşılanacağını belirlemede, sonuçta değerlerin ve davranışların etkililiğinde önemli bir role sahiptir (Hultman ve Gellerman, 2002:33). İhtiyaçlar, değerlerden farklı olmasına karşın, bazen aynı anlamda kullanılmaktadır. Örneğin; Maslow (2001), kendini gerçekleştirmeyi hem bir ihtiyaç hem de yüksek düzeyde bir değer olarak nitelendirmektedir. Birey, bir şeyi yapmak isteyebilir, fakat aynı zamanda kendini bu şeyi yapmak zorunda da hissedebilir. Çünkü değer sadece ne yapılması gerektiğine değil, aynı zamanda ne yapmak istenildiğine ilişkin de bir

inançtır (Rokeach, 1973:20). İhtiyaçlar, belirli bir davranışın temel nedenidir. Bu nedenle, davranış, bir ihtiyaç ya da güdünün doyurulması amacına yöneliktir.

Değerlerin anlaşılması için öncelikle, değerlerin ihtiyaçlarla olan ilişkisinin anlaşılması gerekir. Hayvanlar, içgüdülere bağlı olarak hareket ederler, doğaları gereği nasıl tepki gösterecekleri önceden programlanmıştır. İnsanlar ise, gösterecekleri tepkileri kendileri seçerler. İnsanların tercihleri, seçimleri, hayatta neyin önemli olduğuna ilişkin inançlar olan değerlere dayanır (Hultman ve Gellerman, 2002:3-4). İnsanların fizyolojik, güvenlik, sevgi, ait olma, saygı, taktir ve kabul görme, başarı ve kendini gerçekleştirme gibi çeşitli ihtiyaçları vardır. Bütün bu ihtiyaçlar, canlı varlığını sürdürme, güvenlik, ait olma, saygı ve kişisel gelişim gibi değerlerde yansır ve bu değerleri biçimlendirir.

Rokeach (1973:20) da, değerler ve ihtiyaçlar arasındaki ilişkiye dikkat çekmiştir. Değerler, ihtiyaçların bilişsel simgesi ve dönüşümüdür. İnsan böyle bir simgeleme ve dönüştürme yeteneğine sahip tek canlıdır. Değerler, sadece bilişsel ihtiyaçların değil, sosyal ve kurumsal beklentilerin de simgesidir. Beklenti ve ihtiyaçlar, bilişsel olarak değerlere dönüştürüldüğünde, kişisel ya da sosyal anlamda kabul edilebilir biçimler alır.

Örgütlerde, çalışan bireylerin pek çok ihtiyaç ve beklentileri vardır. Yöneticiler, iş görenleri motive etme konusunda başarılı olabilmek için, uygun hedef ve güdülerin sağlandığı, çalışan bireylerin ihtiyaçlarının karşılandığı bir örgütsel ortam oluşturmaya çalışmalıdırlar (Hersey ve Blanchard, 1982).

Değerlerin bir amaç olarak görülmesi onların belli bir gereksinimden kaynaklandığını göstermektedir. İhtiyaç ise insanı harekete geçiren nedenlerin temelini oluşturmaktadır. Bu anlamda değerler ile gereksinimler arasında karşılıklı bir ilişki vardır. Çünkü değerler, temel güdülere bağlı olan ve toplumun üyelerince paylaşılan gereksinimler üzerine kurulmaktadır (Yapıcı ve Zengin, 2003). Değerler, gereksinimlerin tatmininde rol oynamaktadırlar. Bireylerin birçok değeri, gereksinim ve isteklerini doğrudan doğruya tatmin eden nesnelere değerlendirilmesi ile ilgilidir (Ünal, 1981).

2.2. DEĞERLERİN SINIFLANDIRILMASI

Fichter (1996)'e göre sosyolojik anlamda “toplumsal değerler- bireysel değerler”, ahlaki anlamda “etik olan-olmayan değerler” den bahsedilmektedir. Değerler, “genel veya özel”, “sürekli veya geçici” oluşlarına, zorlayıcılık

derecelerine ve işlevlerine göre de sınıflandırılmaktadır (Akt. Yapıcı ve Zengin, 2003).

Değerler ile ilgili olarak, “kutsal-dünyevi değerler”, modern-geleneksel değerler”, “araç-amaç değerler” (Rokeach, 1973), “işlevsel-elitist” (Wiener, 1988) gibi ayrımlara rastlamak ve bu sınıflamaları çoğaltmak olanaklıdır. Spranger (1928) “Types of Men” adlı eserinde, “dindar, politik, sosyal, estetik, ekonomik ve kuramsal” olmak üzere altı insan tipinden bahsetmekte ve her bir tipin altında bir değer bulunduğunu belirtmektedir (Akt. Yapıcı ve Zengin, 2003).

2.2.1. Evrensel Değerler

Değerler ile ilgili olarak yapılan birçok çalışmada, farklı kültürlerde kabul edilmiş olan evrensel değerler olduğundan bahsedilmektedir. Ancak değerlerin evrenselliğini reddedip, her değerini onu kabul eden kişiye bağlı olduğunu savunanlar da vardır (Reboul, 1995). Bu görüşü savunanlar değerlerin bağlı oldukları kültürlere göre değiştiklerini hatta kültür içerisinde bile değişiklikler gösterdiğini ileri sürmektedirler. Ancak evrensel değerler olabileceğini savunanlar da vardır.

Schwartz (1992) değerler ile ilgili olarak geniş bir araştırma yapmış ve yönlendirici değerleri 10 başlık altında toplamıştır. Bunlar; evrensellik, yardımseverlik, gelenek, tahrik, güvenlik, güç, başarı, kendini yönlendirme, hedonizm ve kurallara uydurmaktır. Bu değerler şöyle tanımlanabilir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000; Gondal ve Roccas, 2002; Atay, 2003):

- Evrensellik, doğanın korunması ve bütün insanların mutlu olması için hoşgörülü olma, anlama ve takdir etme.
- Yardımseverlik, insanların mutluluğunun korunması ve değerinin artırılması için insanlarla sık sık temas kurulması.
- Geleneksellik, geleneksel kültür ve dinin sağladığı, geleneklere ve düşüncelere saygı, taahhüt ve kabul.
- Uyarılma, yaşama meydan okuma, heyecan ve yenilikler.
- Güvenlik, kişinin kendisinin, ilişkilerinin ya da toplumun güvenliği, ahengi ve kararlılığıdır.
- Güç, kaynaklar ve insanların üzerindeki hâkimiyet ya da kontrol.
- Başarı, sosyal standartlara göre, kişisel başarı için gerekli olan şeylerin yapılması.
- Öz denetim, keşfetme, yaratıcılık, eylemlerini seçme ve bağımsızlık.

- Hazcılık (Hedonizm), kendisi için zevk almaktan ve duygusal mutluluktan memnuniyet.

- Uyum, normlar veya sosyal beklentilere muhalefete ve diğerlerine zarar vermeye veya onları üzmeyle dönük dürtüler, eğilimler ve eylemlerin engellenmesi

Yukarıda sıralanan evrensel değerler ile ilgili olarak örnek verilebilecek çalışmalardan birisi “Dünya Değerler Araştırması”dır. Dünya Değerler Araştırması 1981 yılında beri düzenli olarak yapılmaktadır. Bu araştırmalarda kullanılan ölçekler toplam 370 sorudan oluşmaktadır. Bu ölçeklerde değerlerin önem sırasına göre sıralandığı ya da değerleri ifade eden cümlelere ilişkin görüşlerin belirtildiği değişik tipteki sorular yöneltilmektedir. Bu araştırmada değer kategorileri olarak, iş, aile, arkadaşlar, boş zaman, politika ve din başlıkları seçilmiştir. Yirmiden fazla dilde 400’den fazla yayın yapmış olan Dünya Değer Araştırmaları Uluslararası Sosyal Bilimciler Örgütü (International Network of Social Scientists) tarafından yapılmaktadır (www.worldvaluessurvey.org/).

2.2.2. Toplumsal Değerler

Toplumsal değerler ile ilgili olarak yapılan araştırmalardan birisi Türk toplumun değerlerini belirlemeye yönelik olarak yapılan “Türk Toplumunun Değerleri Araştırması”dır. Ergüder, Toprak ve Kalaycıoğlu tarafından TÜSİAD (1991) için yapılan araştırma değerler ile ilgili olarak, Türkiye’de yapılan önemli araştırmalardan birisidir. Bu araştırmadan elde edilen bulgulara göre; Türkiye’de geleneksel toplumun temel öğelerini oluşturan aile, din ve Osmanlı geleneğindeki ordu gibi kurumların hala toplumsal değer sisteminin odak noktasındadır, kadercilik giderek azalmakla birlikte sanayi toplumunun akılcı öğelerinden izler taşımaktadır, Protestan ahlaki değerleri de yükseliştir.

Türk toplumu ile ilgili değer araştırmalarını sadece Türk kuruluşları yapmamaktadır. Toplumsal değerler ile ilgili araştırmalardan birisi de Avrupa Birliği kamuoyu araştırma kurumu EUROBAROMETER’ce 2005 yılında “Sosyal Değerler, Bilim ve Teknoloji” (Social values, Science and Technology) adı ile yapılmıştır. Araştırmada genellikle ülke yönetimi, karar verme şekli, politika, uyum, çevrenin korunması, sağlık, teknolojik gelişmeler, tarım, kitle iletişim araçları gibi birçok konu ile ilgili olarak Avrupa Birliği ülkeleri ve aday ülkelerin yanıtlarına yer verilmiştir. Ancak araştırmada sosyal değerler ile ilgili küçük bir kısım da bulunmaktadır. Bu kısımdan elde edilen bulgulara göre Türkiye’de Tanrı’ya inanç %

95'lik bir oran ile birçok AB ülkesinden daha yüksek bir orana sahiptir. İlginç olan bulgulardan birisi de, Türkiye'nin gen klonlamaya en çok destek veren ülkelerden birisi olmasıdır.

Toplumsal değerler içerisinde değerlendirilebilecek olan değerlerden birisi de grup değerleridir. Çünkü toplumsal gruplar karşılıklı rollere, statülere, değer yargılarına ve inançlara sahip ve bu özelliklerinin farkında olarak karşılıklı ilişki düzeni içinde bulunan, ayırt edilebilen özellikleri taşıyan birden fazla bireyi kapsayan topluluklardır (Doğan, 2002). Bu anlamda grupların ortak değerleri paylaşan bireylerden oluşması grup değerlerinin olmasını da kaçınılmaz kılmaktadır. Çünkü aynı ya da benzer değerleri paylaşan bireyler arasında sosyal bir etkileşimin olması kabul edilen bir noktadır. Ayrıca grubun birlikteliğinin devamı için grup değerlerine uyulmasının gereği grubun diğer üyeleri tarafından bireylere hissettirilmektedir. Buna göre grup içerisindeki ideal düşünme ve davranma yolları da grup değerlerine göre belirlenmektedir.

Grup değerlerinin belirlenmesi ile ilgili olarak en çok yapılan araştırmalar gençlerin sahip olduğu değerlerin belirlenmesi amacı ile yapılan araştırmalardır. Bu anlamda Türkiye'de yapılan araştırmalardan birisi Başaran (1992b) tarafından üniversite öğrencilerinin değer tercih sıralamaları ile ilgili olarak yapılan araştırmadır. Araştırmada öğrencilerin sahip oldukları değerlerin birinci sınıftan dördüncü sınıfa kadar geçen sürede değişip değişmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre İlahiyat Fakültesi öğrencilerinin sahip oldukları değer sistemleri çok az sayıda ve önemsiz derecede değişme göstermektedir. Eğitim Fakültesi öğrencilerinde ise dört senelik eğitim süresince öğrencilerin değer öncelik sıralamalarında bazı değişimler olmaktadır.

Yapıcı ve Zengin (2003) tarafından yapılan "İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği" adlı araştırmada ilahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercihleri belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre; cinsiyet ve bölüm farklılığı gençlerin değer tercih sıralamalarında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmaktadır. Ekonomik durumları, eğitim öğretime devam ettikleri sınıf ve dine önem verme düzeyleri ise aralarında anlamlı farklılıklar oluşturmamaktadır.

TESEV (2005) tarafından yapılan "Üniversite Gençliği Değerler Araştırması" adlı çalışma 27 farklı üniversitedeki farklı 7 fakültede gerçekleştirilmiştir. Çalışma

kapsamında 2220 öğrenciye ulaşılmıştır. Araştırmada sosyal değerlerin alt boyutları olarak hoşgörülü olmak, ayrımcılık yapmamak, sosyal farklılaşma, dindarlık, aylak zaman ve güven alt boyutları belirlenmiştir. Ayrıca ahlaki değerler, sosyal destek değerleri (yardım, paylaşım), bağımsızlık ve itaat, etkenlik ve edilgenlik de ayrı birer bölüm olarak ele alınmıştır. Bu alt boyutlar ile ilgili ifadeler yazılmış ve bu ifadelere katılma düzeyleri belirlenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre;

1. Araştırmaya katılanların büyük bir çoğunluğu Allah'a, kadere, şansa ve bilime inanmaktadır.

2. Kız öğrencilerin çalışma ahlakını ve dürüstlük boyutunu, erkek öğrencilerin ise statü sahibi olma boyutunu vurguladıkları görülmektedir.

3. Kız öğrenciler yaşamlara ve canlılara saygı ile özel hayatın korunması noktasında çok daha hassastırlar.

4. Toplumdaki değerler içinde kız öğrenciler insanlar arasında ayrımcılık yapmama değerini önemserken erkek öğrenciler ise sosyal farklılaşmaya, dindarlığa ve güven değerlerine önem vermektedir.

5. Gençlerin en çok aile değerlerine ve aile bireylerine önem verdikleri en az ise evrensellik normlarına aykırı buldukları değerleri benimsedikleri vurgulanmaktadır. Milli ve dini değerlerin önemli görülmesi ise orta seviyelerde önem verilen değerler içerisinde yer almaktadır.

6. Kadın erkek ilişkileri konusunda erkek öğrenciler erkek egemenliğini ve geleneksel aile yapısını önemli olarak görürken, kız öğrenciler demokratik aile yapısına önem vermektedir.

7. Kız öğrenciler erkek öğrencilere göre yardım faktörünü daha fazla önemsemektedirler.

2.3. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNDE DEĞERLER

Örgütlerin yapmış oldukları eylemler bireysel açıdan üyelerin kişilik ve değerleriyle izah edilemez. Örgüt kavramı söz konusu olunca çeşitli sosyal süreçlerde örgüte ait bir anlayış, iklim ve değerler gelişecektir. Örgüt eylemi bunlara göre değerlendirilir (Şişman ve Uysal, 2012; 163). İşte örgüt eylemlerinin temelini oluşturan ve kalıcılığı olan bu inançlara örgütsel değer denilmektedir.

Bir grubun üyeleri, aynı değerleri paylaşmasalar bile, bu üyelerin büyük çoğunluğu, belirli bir değere verilen önemin ve desteğin farkında olacağı için, örgütsel değerler genellikle, bir grup ürünü olarak düşünülür (Schein, 1992). Bir

örgütte, çalışan bireylerin davranışlarına ve işlerin yapılış biçimlerine ilişkin olarak, tüm düzey ve birimlerce paylaşılan bir dizi temel değer varsa, burada merkezi bir değer sisteminin varlığından söz edilebilir. Güçlü örgütsel değerler, hem yoğun bir şekilde benimsenir hem de örgütün tümünde paylaşılır (Chatman, 1991).

Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı, toplumun inançlarına dayanır. Toplumsal inançlara dayanan örgütsel değerlerin oluşumu dört aşamada gerçekleşmektedir (Çelik, 2000:49):

1. Örgütün liderleri ve kurucuları, örgütün kuruluşu sırasında, eğitim, deneyim ve bilgi üçlüsü üzerine kurulu bilinçli bir görüşe ve bakış açısına sahiptirler. Bu özellikler, lideri girişimde bulunmaya, insanları ve kaynakları bir araya getirecek bir ürün ortaya çıkarmaya iter. Bu aşamada, örgütün tüm üyeleri, kendisi ile aynı düşünceyi paylaşmasa bile, liderin, davranışları yönlendirme ve biçimlendirme gücü olduğu da bilinmektedir.

2. Lider tarafından yönlendirilen, düzenlenen ve eşgüdümlenen davranışlar, istenilen sonuçlara ulaştığında, belirlenen hedefler gerçekleştirildiğinde, deneyime dayandırılmış olan inançların bütün üyeler tarafından benimsenmesi ve bir referans kriteri olarak kullanılması beklenir.

3. İstenilen sonuçlara ulaşmada süreklilik ve kararlılık sağlandığında, örgütün başarı istikrarından emin olan örgüt üyeleri, ilgilerini sonuçlardan nedenlere çevirirler. Çünkü örgütte sonuçlar zaman içinde göz ardı edilir ve sadece nedenler ortada kalır. Böylece, hangi nedenlerin ve yöntemlerin geçerli ve başarıyı sağlayan uygulamaların neler olduğu önem kazanır.

4. Bu aşamada, sorgusuz benimsenen değerler, giderek örgüt üyeleri tarafından yaşanmaya, paylaşılmaya ve davranışlara yansıtılmaya çalışılır.

Ortak kültür, örgüt üyelerinin etkinliklerine rehberlik edecek davranışsal normları oluşturan paylaşılmış değer ve inanç sistemlerini tanımlamak için kullanılan bir terimdir. Paylaşılmış değerler örgütte neyin önemli olduğunu, inançlar da örgütte işlerin nasıl yürüdüğünü anlatır. Davranışsal normlar ise işlerin yapılma biçimini yansıtır. Güçlü ortak kültürler yüksek performans sağlar. Paylaşılmış bir değerler sistemi olarak ortak kültür, insanların aynı şeylere değer verdiği ve bu değerleri bir bütün olarak örgütün yararına kullandığı bir iklimi ifade eder. İş görenler değerleri anlar ve paylaşırlarsa, performansları artar ve sonuçta örgüt bundan yarar sağlar.

Örgütün temel değerler sistemi açısından olduğu kadar bireyin kendi benliği açısından da önemli olabilecek bazı temel değerlere odaklanmak gerekir. Bu açıdan,

örgütsel davranışa ilişkin bir dizi anahtar değer, örgütün genelinde tüm düzeylerde ve iş görenlerce paylaşılıyorsa, burada merkezi bir değer sistemi vardır. Bir örgütün kültürünü temel değerler açısından tanımlamak için, ilk olarak uygun değerlerin tanımlanması ve bu değerlere ilişkin olarak örgüt üyeleri arasında ne derece bir yoğunluk ve konsensüsün olduğunun belirlenmesi gerekir. Bu anlamda güçlü kültürlerin iki önemli özelliğinden söz edilebilir: Birincisi, örgüt üyeleri üzerindeki yoğunluktur. Yoğunluk, belirli bir davranışı gösteren bireylerin onaylanması ya da kabul görüp görmemesi ile ilgilidir. İkincisi ise, kristalleşme ya da örgüt üyeleri arasında değerler üzerinde geniş ölçüde uyumun olmasıdır (Chatman, 1991).

Argandona (2003:15-28), örgütsel değerlere ilişkin olarak şu hususları dile getirmektedir:

1. Örgüt açısından değerler kekin üzerindeki krema değildir, temel bir işlev üstlenir.
2. Örgütsel düzeyde kendisinin ve çalışan bireylerin değerlerini dikkate almayan bir yöneticinin, başarılı olması son derece zordur.
3. Değerler, örgütlerin ayırt edici özelliklerinin bir parçasıdır. Bu nedenle, örgütün uzun vadeli başarısını şekillendirir.
4. Bir örgütün kendini ayırt edici kılacak değerleri, örgütün stratejisini belirlemede önemli bir etkidir. Bu yüzden, farklı değerlere sahip iki örgütün izleyeceği stratejinin ve yöneleceği yolun da farklı olacağı söylenebilir.
5. Her bireyin olduğu gibi, her örgütün de kendine özgü değerleri vardır.

Örgüt kültüründe, üst yönetimin varsayımları ve değerleri, örgütün ve çevrenin algılarını ve yorumlarını etkileyip yönlendireceği için, üst yönetimin bir referans grubu olarak değerlere bakışı önemlidir. Yöneticiler, örgütsel davranışları biçimlendirmek ve örgütü yönlendirmek için iş görenlere örgütsel değerleri aktarmaya çalışırlar. Bir örgütte, birim elemanlarının değerleri ile onların üst yöneticilerinin değerleri arasındaki benzerlik ne kadar fazla ise, yöneticilerin, birimi örgütsel etkinlikler konusunda kontrol sahibi olarak görme olasılığı da o kadar fazladır. Bu durumda, değer uyumu, yöneticiler açısından işleri kolaylaştırıcı bir unsurdur ve yönetim, birim adına vereceği kararların destekleneceğini bilir (Enz, 1988).

Bir örgütün kültürünü anlayabilmek ve örgüt üyelerinin değer davranışlarını kavrayabilmek için, örgüt üyelerinin algılarını, düşüncelerini ve duygularını belirleyen bilinçaltında kalan varsayımları incelemek gerekmektedir. Çünkü değerler,

örgütün karakterini belirlemekte, çalışanlara, misyon ve aidiyet duygusu sağlamak ve yöneticilerin davranışlarına rehberlik yapmaktadır. Ayrıca çalışanların değerleri ve yönetsel değerler özellikle, örgütsel performans ile ilgili görülmektedir (Connor, 2011). Çünkü örgüt değerlerinin kaynağı, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Kısaca değerler, örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Deal ve Kennedy (1982) değerler bir örgütte ana kavramlar ve insanlar olarak tanımlanır ve değerlerin örgütteki kültürün kalbi olduğunu ifade etmektedir (Akt. Gizir, 2003). Bu anlamda değerler tüm çalışanlara ortak bir yön vermekte ve günlük davranışlara rehberlik etmektedir.

Örgütsel değerler örgüt kültürünün çekirdeğini oluşturmakta, örgütü tanımlamakta, örgütün amaçlarını belirlemekte ve başarı ölçütlerinin temelini oluşturmaktadır. Değer bir anlamda örgüt kurallarını ortaya koyan ve örgütteki üyelerin etkinliklerini düzene sokan etkili bir paradigmadır (Reboul, 1994). Örgütlerdeki kültürel değerler toplumdaki inançlara dayanmaktadır. Örgütler toplumların kültürlerinden elemanları vasıtasıyla ortaya çıkardığı bu değerleri kendi içerisinde işleyip, özümseyip, geliştirerek kendisine mal etmektedir (Başaran, 1982). Bir örgütte, çalışanların büyük çoğunluğunca inanılan değerlere öz değerler denir (Başaran, 1998). Öz değerlerin bir diğer özelliği de evrensel olmalarıdır.

Meslek değerleri hem meslek görevleri hem de bu görevlerin yürütüldüğü ortam ve sağlanan kazanç, ödül ve bunun gibi sonuçlardan kaynaklanan doyumlarla ilgili bir kavramdır. Meslek değerlerine örnek olarak şunlar verilebilir: Yeteneği kullanma ve geliştirme, yaratıcılık, ilgileri geliştirme, değişiklik, kazanç, düzenli ve kararlı bir yaşam sürme, sosyal güvence, ilerleme, ün-şöhret sahibi olma, risk alma, liderlik, bağımsızlık, işbirliği, toplumsal saygınlık, yarışma (Kuzgun, 2000).

Herhangi bir örgütsel yapıda örgütsel değerlerin düzeyinin, varlığının ve yönetimdeki yerinin değerlendirilmesinde şunlar gereklidir (Padaki, 2000):

- Örgütü oluşturan insanların arasında baskın inanç kümelerinin belirlenmesi,
- Bunlar arasında fikir birliğinin kapsamının değerlendirilmesi,
- Eğer gerekiyorsa, yaygın değer sistemlerinin sürdürülmesi veya değiştirilmesinde etkili olabilecek güçlerin veya mekanizmaların belirlenmesi.

Örgütlerde değerlerin düzeyinin, varlığının ve yönetimdeki yerinin değerlendirilmesinde gerekli olan bu maddelerin bulunmasına karşın örgütsel değerlerin değerlendirilmesi görevi, şunlardan dolayı zorlayıcıdır (Padaki, 2000):

- Örgütte geçerli olan değerler kümesini tanımlama,
- Bireysel yetenekler ve örgütsel konumlar arasında çatışma alanların belirlenmesi,
- Farklı insan grupları arasında çatışma alanlarının belirlenmesi,
- Örgütsel değerler arasında iç tutarsızlıkların tespit edilmesi, (Ör: “İnsanlar bizim en büyük kaynağımızdır” ve “Kimse bu organizasyonda vazgeçilmez değildir.”)

2.3.1 Bireysel ve Örgütsel Karar Sürecinde Değerler

Örgütlerde, düzenli olarak işlerin nasıl yürüyeceğine ilişkin kararlar alınır ve bu kararların neredeyse tamamının dayandığı kökler, örgütte benimsenen değerlere uzanır. İş görenlerin verdikleri kararlar derinlemesine incelendiğinde, bu kararların alınmasını sağlayan değerlerin neler olduğu görülebilir (Pfeiffer, Goodstein ve Nolan, 1989). Örgütsel süreçte bir karar verilirken, nihai sorumluluk, örgütten ziyade bireydedir (Posner ve Warren, 1993). Bireyin hemen her davranışı, doğrudan ya da dolaylı olarak değerlerinden etkilenmektedir. Çünkü değerler, tüm davranışları yönlendirir (Özgüven, 1999).

İnsanın herhangi bir davranışının başlama noktası bir probleme bağlıdır. Ortada istenmeyen bir etki söz konusudur. Bir doyum aranır ya da doyumsuzluk önlenmek istenir. Bu nedenle, bireyin davranışının nedeni, söz konusu bu problemi çözmektir. Problemini çözmek isteyen birey, bu amaçla muhtemel çözümler üretir (sonuca ulaştıracak araçlar); farklı çözümler karşısında elde edeceği doyumu tahmin etmeye çalışır (tahmin edilen doyum) ve belirli kriterleri izleyerek bu çözümlerden hangisinin en iyi olduğu konusunda bir karara varır. Verilen karar etkili ve doğru olursa, doyum yaşanır (Argandona, 2003:15-28).

Değerler, neredeyse tüm örgütsel kararları etkiler. Örgüt açısından uygun olan ve olmayan davranışların belirlenmesini sağlar. Böylece, örgütte davranış standartları geliştirilir (Pfeiffer, Goodstein ve Nolan, 1989). Bu konuda, Lambertson (1989), bireysel ve örgütsel düzeyde, değerlerin karar verme sürecini nasıl etkilediğinin kavramsal olarak anlaşılmasında ilk adımın, bu iki perspektif arasındaki karşılıklı etkileşimin incelenmesi olduğunu belirtmiştir. Lambertson’un (1989) değer uyumu

modeli, kararların çoğunlukla bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun değerlendirilerek alındığını öne sürmektedir (Posner ve Warren, 1993).

2.3.2 Yönetimde Kültürlerarası Değer Farklılıkları

Değerlere ilişkin farklı bir bakış açısı, kültürler arası değer farklılıklarını araştıran Gert Hofstede tarafından sunulmuştur. Hofstede, 40 ülkede faaliyet gösteren çok uluslu şirketlerde yaptığı araştırmada, kültürler arası değişkenlerin dört değer boyutunda önemli yansımalarının olduğu sonucuna varmıştır (Schermerhorn, Hunt ve Osborn, 1985; Terzi, 2000; Sargut, 2001; Şişman, 2002):

1. Güç mesafesi (power distance): Güç mesafesi, bir toplumun, örgütlerde gücün hiyerarşik ya da eşit olmayan dağıtımını ne derece kabullendiği ile ilgilidir. Yetki ve sorumluluk tamamen üst yönetimde mi toplanmış, yoksa astlara yetki aktarılıyor mu?

Örnek: Amerikalı yöneticiler, gücün eşit olmayan dağılımına karşı orta düzeyde bir tolerans gösterirlerken; Singapurlu ve Hong Konglu yöneticiler, daha az tolerans göstermişlerdir.

2. Belirsizlikten kaçınma (uncertainty avoidance): Bir toplumun belirsiz ve karmaşık durumları, tehdit edici ve kaçınılması gereken durumlar olarak algılama derecesidir. Belirsizlik, kaçınılması gereken bir tehdit mi, yoksa gelişim için bir fırsat olarak mı görülüyor?

Örnek: Amerikalı yöneticiler, belirsizliğe karşı ortanın üzerinde bir tolerans gösterirlerken; Fransız ve İtalyan yöneticiler, belirsizlikten kaçınmaya daha fazla eğilim göstermişlerdir.

3. Bireycilik-toplumculuk (individualism-collectivism): Bir toplumun, çalışmanın ya da sosyal problemlerin çözümünün kaynağı olarak bireylere ya da gruplara odaklanma derecesidir.

Örnek: Amerika, örneklem içinde bireyselliğin en güçlü olduğu ülke olurken; Kolombiya ve Venezuela, bireyselliğin en düşük olduğu ülkeler olmuştur.

Bireylerin ve toplumların kültürlerinden gelen birtakım farklılıkların ve uyumsuzlukların toplum içinde ve örgüt içinde ne gibi etkilerinin olduğu konusunda Türkiye’de, kültürden kaynaklanan ve kişilerin karakterlerine etki etmiş değerlerin, örgütün ve o örgütteki yönetimin yapmış olduğu uygulamalara nasıl ve ne şekilde etkide bulunduğu ya da örgüt yaşamında hangi şekilde değerlerin hakim olduğuna ilişkin kafi miktarda çalışmalar yapılmamıştır. Kader, kanaat, az olanla idare etme,

risk alma noktasında pasif durma, serbest girişimcilikten ve rekabet ortamından uzak durma, kendi yakınındaki bir takım kişiler dışında kimseye güven duymama, ailelerin süregelen şirketlerinin mevcut duruma hakim olması, çalışan insanın ve çalışma kavramının toplum nazarında çok itibarlı bir konumda olmayışı, insanların günlerini ve geleceklerini dizayn etme ve şekillendirme noktasında plansız bir hayat sürmeleri, belirgin ve karakteristik bir imaj ve düzenin sağlanamamış olması, kendine güven eksikliği ve başarabilirim duygusunda eksiklik gibi farklı özellik ve durumlar, ülkemizde gözle görülebilir farkına varılabilecek bir takma ana sosyo-ekonomik tutumlardan ve de değerlerden bazılarını gözler önüne sermektedir (Şişman, 2002).

2.3.3 Eğitim, Okul ve Değerler

Toplumun sahip olduğu kültürel yapı eğitim sistemini etkilemektedir. Kültürün bir ögesi olarak değerler, gerek bireysel düzeyde gerek toplumsal ve örgütsel yaşamda insanla ilgili durumların kalbi niteliğindedir. Değerler bireylerin yaşamlarını yönlendiren motorlar gibidir. Ayrıca değerler, eğitim kalbinde de yer almaktadır (Everard, 1995, 131).

Okul kültürü, değer tercihlerini ve önceliklerini, etkilerini, farklılıklarını yansıtmaktadır. Kültürel yaşam gerçekte okulda inşa edilmektedir. Okul gerçekliği, çalışanların, öğrencilerin, iç çevrenin, dış çevrenin, önceliklerin, yapıların, uygulamaların, programların belirlenmesi ve biçimlerin, bu işi diğer bir okuldan daha iyi nasıl yapabilirimin cevabıdır (Evans, 1995, 106).

Öğretmenlerin yaptıkları davranışlar ve aldıkları kararlar da, sahip oldukları değerlerden önemli ölçüde etkilenmektedir. Okullar, değerlere dayalı örgütler arasında yer alır. Bu nedenle, okul kültüründe grup dinamiği ve kişilerarası ilişkilerin niteliği önem kazanmaktadır. Okul yöneticilerinin bu gerçekliği göz önünde bulundurarak, öğretmenlerin motivasyonu artırmak, etkili bir güdüleme sistemi kurmak ve okulda kaliteyi artırmak için, ilişki yönelimli değerlerin öncelikli olarak algılandığı bir okul iklimi oluşturmaları gerekir (Sağnak, 2003). Çünkü etkili okulların değerleri güçlüdür ve tüm insan unsuruyla paylaşılır.

Değerleri güçlü olan okulların, daha etkili olabileceği söylenebilir. Kolektiflik, uygulamaya önem verme, yüksek başarı beklentisi, dürüstlük ve güven, yönetsel destek, sorun çözmeye yönelik karar verme, açık iletişim, saygı ve onurlu

olma gibi değerler, etkili okulların sahip olduğu değerler arasında yer almaktadır (Çelik, 2000).

Sosyal ve kültürel farklılıkların önem kazanması, toplumsal eşitliğin önemli bir öncelik haline gelmesi ve ekonomik baskıların artması gibi nedenlerden, eğitim örgütlerinde karar verme süreci, daha karmaşık ve zorlu bir hale gelmiştir. Aynı zamanda, günümüzün gerek iş gerekse sosyal yaşantıdaki çoğulcu toplumu nedeniyle, değerlere karşı duyarlılık giderek artan bir önem kazanmıştır. Bu bağlamda, bireylerin, grupların ve örgütlerin benimsediği değerler, okulda olup bitenler üzerinde etkili olmaktadır (Begley, 1999a:3).

En genel anlamda eğitim, yürürlükteki değerlerin, bilgilerin ve hünelerinin yetişen kuşaklara iletilmesi, kazandırılması (Ozankaya, 1999) olarak tanımlanmaktadır ki bu tanım bile okullar ile değerler arasındaki ilişkiyi çok iyi açıklamaktadır. Eğitim kurumları bireylerin ve toplumun değerler sisteminin korunmasında veya değiştirilmesinde en etkili araçlar olarak görülmektedir.

Okulların değer aktaran örgütler olması, okul yönetiminin bunlara önem vermesinin gereğini ortaya koymaktadır (Çelik, 2007). Son yıllarda meydana gelen gelişmeler ışığında okulların, belki organik-durumsal bir yapılanması gerekli olacaktır. İşte bu türden bir yapılanma okulun sembollerle, değerlerle yönetimini gerektirmektedir. Eğitim çalışanlarının kendilerini eğitim hizmetlerine adanmaları, örgütle bütünleşmeleri ancak sembol ve değerlerle yönetimi gerekli kılacaktır (Balcı, 2003b). Bu bağlamda okul yöneticilerinin iyi birer değer yöneticisi olmaları gerekmektedir. Evans (1995)'ın da belirttiği gibi güçlü değerleri ve okula ilham verecek güdülenmesi olmayan liderler ya da yöneticiler pasif liderlik sergilemektedirler. Ancak, kültürel değerler, okulla ilgili tüm öğelerde yer aldığından ve eylemlere yön verdiği için mutlaka dikkate alınmalıdır.

Çalışanlar tarafından paylaşılabilen birtakım ortak değerler, örgütteki kültürün büyük önem arz eden bir parçasıdır. Örgütteki kültürün kendisine has kültür biçimi, örgütteki sorunların çözülmesi ve değerlerin aracılığıyla çalışanı bulunduğu örgütle sıkı bir bağ kurma adına güdülenmesi (Erdem, 2003:55-72).

Okulun etkililiğinde, doğal sistem yaklaşımı, okulların çoğu zaman amaçların kesin olarak belirlenip tanımlanmasını olanaksız kılacak derecede, büyük ve karmaşık bir yapıya sahip olduğunu kabul etmektedir (Karip ve Köksal, 1996). Okullar, değerlere dayalı örgütler arasında yer alır. Bu nedenle, okul kültüründe grup dinamiği ve kişilerarası ilişkilerin niteliği önem kazanmaktadır. Okul yöneticilerinin

bu gerçekliği göz önünde bulundurarak, öğretmenlerin motivasyonu artırmak, etkili bir güdüleme sistemi kurmak ve okulda kaliteyi artırmak için, ilişki yönelimli değerlerin öncelikli olarak algılandığı bir okul iklimi oluşturmaları gerekir (Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a).

Yönetim, politik olduğu kadar çoğunlukla da çatışmalarla dolu bir alandır. Yöneticiler, farklı istek, beklenti ve çıkarları olan bireylerin ve grupların çok çeşitli bazen de birbiriyle çekişen beklentileriyle yüz yüze gelirler. Bu nedenle, yönetim değerlerle yakından ilgilidir. İstenilen ve arzulanan kavramlar olarak görülen değerlere bağlı olarak, yöneticiler, farklı tercihler ve alternatifler arasından seçimler yaparlar. Bu doğrultuda, Taşdelen (1998), yönetimde değerlerin doğasının ve işlevinin araştırılması gerektiğini vurgulamakta ve eğitim örgütlerini de ilgilendirecek şekilde, değerlerin niçin araştırılması gerektiği sorusuna cevap olarak yedi önemli noktanın altını çizmektedir:

1. Liderlik ve yönetim, büyük ölçüde karar vermeyi ve problem çözmeyi gerektirir.

2. Yönetim kuramında, araştırmalarda ve eğitimde, liderliğin teknik ve rasyonel boyutlarına aşırı vurgu yapılmakta, eğitim yöneticiliğinin rasyonel olmayan etik boyutları ise, genellikle ihmal edilmektedir.

3. Eğitim liderleri, genellikle değer çatışmalarının yoğun olduğu bir alanda çalışmaktadırlar. Post modern bir dünyada yaşayan öğrenciler, eğitim örgütleri içerisinde önceki modernist kuşağın temsilcileri ile karşılaşmaktadırlar.

4. Bireylerin veya grupların dile getirdikleri benimsenen değerler ile gerçekten davranışlarına yansıyan gerçek değerler arasında önemli bir ayrımın yapılması gerekmektedir. Yönetimde, etik değerler bazen daha az kabul edilebilir motiflerin gizlenmesi ya da tamamen sübjektif olan bir şeyin objektifmiş gibi gösterilmesi amacıyla bir paravan ya da maske olarak kullanılmaktadır.

5. Giderek çoğulcu hale gelen ve küreselleşen toplumda, yöneticiler, lider olarak, motivasyonlarını sağlayan kaynakları, ön yargılarını ve eylemlerini anlamak ve irdelemek zorundadırlar.

6. Yöneticiler, başkalarının davranışlarını anladıklarında ya da yorumlayabildiklerinde daha etkili olabilirler.

7. Değer çatışmalarının yönetilmesi gerektiğinde, yöneticilerin kişisel, mesleki, örgütsel ve sosyal değerler arasında ayrım yapabilmesi yararlıdır.

Yönetici, öğretmen, öğrenci, veli ve okula taraf olan diğer kişi ya da kurumlardan oluşan okul toplumunda paylaşılan değerler sistemini oluşturmak oldukça güçtür. Çünkü öğretmen, yönetici ve öğrencilerin değerleri birbirinden farklı olabilir. Burada temel sorun, bu farklı grupların beklentilerini birbiriyle bütünleştirecek ortak bir değerler sisteminin uygulanmasıdır (Çelik, 2000).

Okulda değere dayalı bir yönetim anlayışı benimsemenin ve insan unsurunun ortak değerler etrafında toplamanın, okulun amaçlarını gerçekleştirmek için gerekli olduğu görülmektedir.

Son yıllarda ortaya çıkan yeni değerlere örnek olarak şunlar verilebilir (Patterson, 1993):

1. Yeni fikirlere ve katılıma olan açıklık,
2. Kendi düşüncesinden farklı olan fikirlere saygı,
3. Stratejik olarak yapılan hatalara karşı hoşgörü göstermek,
4. Temel varsayımları sorgulamak,
5. Eleştirel şekilde düşünmek,
6. Çalışanların egemen olması,
7. Her bireyin birbirine bağlı olması,
8. Çatışmaya açık olma,
9. Hatalara açık olma.

Yukarıda da görüldüğü gibi son yıllarda yaşanan gelişmeler sonucunda okul yöneticilerinin okullara ilişkin değerlerinin, yeni düşüncelere açıklıktan bağlılığa, hoşgörüden eleştirel düşünmeye kadar geniş bir yelpazede değerlendirildiği görülmektedir. Burada asıl önemli olan bu değerlerin altında paradigmatik bir dönüşümün bulunmasıdır. Çünkü okullarda yeni düşüncelere açıklığa, farklılığa, insan doğasına ilişkin temel varsayımlardaki değişikliklere, eleştirel düşünmeye, eleştirel düşünebilen bireyler yetiştirilmesine, çalışanların yönetime katılmasına, örgütte bağlılığa yapılan vurgunun arttığı görülmektedir.

Okullar, başarılı olabilmek için temel becerilerin kazandırılmasına önem vermek zorundadır. Geleceğin okulları, yapısal olarak geleneksel okullardan farklı olacaktır. Daha esnek, değişken ve görev temelli mesleki ilişkiler, tüm okul personelinin açıkça belirlenmiş ortak hedeflere bağlılığı, öğretim yöntem ve tekniklerinin etkililiğini araştırma ve okulun amaçlarına yardımcı olacak araç gereç ve teknolojinin kullanımı ön plana çıkacaktır. Bu bağlamda, eşitlik, bilgi, bağlılık ve azim gibi değerler önem kazanmaktadır (Özden, 1998).

Okul yöneticilerinin yönetim şekilleri, yöneticilerin değerleri, okul problemlerinin yönetimi, bakışa açıları ve yönetim sonuçları arasındaki ilişkiden kaynaklanmaktadır (Law ve diğerleri, 2003:499). Bu anlamda değerler, doğrudan ya da dolaylı olarak problem çözme sürecini etkilemektedir. Değerlerin doğrudan etkisi, okul yöneticisinin eylemlerinde, söylemlerinde gözlenebilir. Dolaylı etki ise problem çözmedeki dışsal faktörlerde gözlenebilir. Burada değerler filtre görevi görmektedir (Law ve diğerleri, 2003:500).

Sosyal sermaye, güvenilirlik ve saygı gibi sosyal değerlerin toplamıdır. Okuldaki öğretmenlerin mesleki topluluğunun değerleri büyük oranda tanınmasına rağmen, liderlerin yani okul yöneticilerinin değerleri nasıl oluşturduğu ya da desteklediği ile ilgili bilgiler azdır (Halverson, 2003). Okulları geliştirmek için, değerlerin kültürel ve informal dünyasını, normları ve okuldaki varsayımları incelemek gerekir. Okulların yapılarının derinliğini ya da temelini anlayabilmek için, onların kültürlerini ve değerlerini anlamak gerekmektedir (Pang, 1998).

Okul-değer ilişkisi ile ilgili önemli konulardan biri de eğitim felsefesi ile ilgili olarak farklı felsefi bakış açılarının okul-değer ilişkisine nasıl baktıklarıdır. Burada idealist, pragmatist, varoluşçu felsefenin ve Frankfurt Okulu'nun bakış açıları kısaca verilmeye çalışılmıştır.

Yönetim, politik olduğu kadar çoğunlukla da çatışmalarla dolu bir alandır. Yöneticiler, farklı istek, beklenti ve çıkarları olan bireylerin ve grupların çok çeşitli bazen de birbiriyle çekişen beklentileriyle yüz yüze gelirler. Bu nedenle, yönetim değerlerle yakından ilgilidir. İstenilen ve arzulanan kavramlar olarak görülen değerlere bağlı olarak, yöneticiler, farklı tercihler ve alternatifler arasından seçimler yaparlar (Willower ve Licata, 1997).

Leithwood (1999), geleceğin okullarının yapılandırılmasında katılım, güvenilirlik ve üretkenlik gibi üç temel değerler setine ihtiyaç duyulacağını belirtmektedir:

İlk olarak, geleceğin okullarında, karar verme sürecine daha fazla katılım olacaktır ve öğrencilerin sosyal, duygusal ve entelektüel açılardan gelişmelerini sağlayacak uygulamalara, ilgili tüm tarafların katılımı sağlanmalıdır.

İkinci temel değer ise, geleceğin okullarının daha güvenilir sonuçlar üretmek zorunda olmasıdır.

Üçüncü olarak, geleceğin okulları, değişim ihtiyaç ve kapasitesini belirlemek, gerekli değişimleri tahmin etmek ve bu değişimi gerçekleştirmek üzere

harekete geçmek zorundadır. Geleceğin okullarında hakim olacak bu üç temel değer ve ilgili diğer değerler Tablo 2.1. de özetlenmiştir.

Tablo 2.1. Geleceğin Okullarında Değerler

Temel Değerler	İlgili Diğer Değerler
Katılım (inclusiveness)	İnsanları önemseme ve saygılı olma Katılım
Güvenirlilik (reliability)	Eşitlik Bilgi Bağlılık Azim ve kararlılık
Üretkenlik (generativity)	Yeni düşüncelere açıklık Farklı bakış açılarına karşı tolerans Kuramsal düşünme Kişisel ustalık Karşılıklı bağlılık

Kaynak: (Leithwood, 1999:35).

Eleştirel düşünen ve var olanı sorgulayan öğretmenlerin bu davranışları okullarda öğrenmeyi ve gelişimi kolaylaştırır. Bu düşünce öğretmenlerin okullarını daha fazla benimsemelerini ve bu benimsedikleri okul için gelecekte neler yapılabileceğinin üzerinde fikir teatilerinde bulunmalarını sağlar. Öğrenen örgütlerde bireyler çalıştıkları kuruma daha fazla katkı sağlamak ve gelişimine olumlu etki etmek için kendilerini daha fazla geliştirme ihtiyacı duyarlar. Geleceğin okulunu biçimlendirecek değerlere, öğrenmeye, motivasyona, misyon ve hedeflere ilişkin görüşler Tablo 2.2. de yer verilmiştir.

Tablo 2.2. Geleceğin Okulunu Biçimlendirecek Bazı özellikler

Toplum Olarak Okul	-Aktif -Gelişimci -Çevrenin ve fırsatların uyarılmasına bağlı -Guruba dayalı	-Saygı ve kabul görme ihtiyaçları	-Eşitlik -Kişisel ve sosyal hedefler -Bağlılığın teşvik edilmesi -İçsel ödüller
Güvenilir Örgüt Olarak Okul	-Aktif -Bilgi işlem anlayışı -Uygulamaya, rehberliğe ve doğrudan öğrenmeye bağlı -Bireysel	-Başarı ihtiyacı	-Mükemmel -Önceden belirlenmiş ve açıkça ifade edilmiş -Temel yeterlikler
Öğrenen Örgüt Olarak Okul	-Aktif -Yapılandırmacı anlayış -Otantik deneyimlere bağlı ve yerleşmiş bilinç -Hem bireysel hem de sosyal temellere dayalı	-Kendini gerçekleştirme ihtiyacı	-Nitelikli (kaliteli) -Karmaşık, değişen -Üst düzey

Kaynak: (Leithwood, 1999:42).

Eğitim kurumlarını da ilgilendiren pek çok alanda, uluslararası düzeyde etkileşimler yaşanmaktadır. Bu etkileşime dayalı olarak, farklı normlar, tutumlar ve hatta değerler arasında paylaşılan anlamlar geliştirmek mümkündür. Küreselleşen dünyada farklı kültürlerde ortak olarak vurgulanan temel değerler arasında saygı, güven ve kabul görme gibi kavramlardan söz edilebilir. Uluslararası düzeyde işbirliği ve birlikte çalışma için öncelikle eşitlik, empati, güven ve dürüstlük gibi değerlerin özümsemesi gerekir (Eastwood, Lamsa ve Sakkinen, 2003).

Değerden bağımsız ya da değerlerden arındırılmış eğitim diye bir şey yoktur. Okulun yaptığı her şey, değere dayalıdır. Öğretmenlerin ve yetişkinlerin öğrencilere davranma biçimlerinde, yöneticilerin öğretmenlere karşı davranışlarında, okulun velilerle olan ilişkilerinde, öğrencilerin davranış biçimlerinde, okulda alınan her türlü karar ve yapılan etkinliklerde, değerlerin etkisi görülür. Bu nedenle, sorulması gereken soru, “Okullar, değer kazandırmalı mıdır?” değil, “Okullarda, hangi değerler, ne düzeyde kazandırılmalıdır?” biçiminde olmalıdır. Bu doğrultuda, okulda değer eğitimi konusu, geniş ölçekte giderek destek görmektedir (Lickona, 1991).

Değerlerden yoksun bir eğitim olmayacaktır. Değerden bağımsız ya da değerlerden arındırılmış eğitim diye bir şey yoktur. Okulun yaptığı her şey, değere dayalıdır. Öğretmenlerin ve yetişkinlerin öğrencilere davranma biçimlerinde, yöneticilerin öğretmenlere karşı davranışlarında, okulun velilerle olan ilişkilerinde, öğrencilerin davranış biçimlerinde, okulda alınan her türlü karar ve yapılan etkinliklerde, değerlerin etkisi görülür. Bu nedenle, sorulması gereken soru, “Okullar, değer kazandırmalı mıdır?” değil, “Okullarda, hangi değerler, ne düzeyde kazandırılmalıdır?” biçiminde olmalıdır. Bu doğrultuda, okulda değer eğitimi konusu, geniş ölçekte giderek destek görmektedir (Çelik, 2000).

2.4. BİREYSEL DEĞERLER

Bireyin kendisinin sahibi olduğu, hayatında çok önemli olarak gördüğü, saydığı ideallerini gerçekleştirmek adına yapmış olduğu seçimler bireysel değer olarak ifade edilmektedir. Değer soyut olan bir kavram olduğundan dolayı, bilim adamlarının değeri farklı farklı şekillerde açıklaması ve sınıflandırması ile neticelenmiştir (Koca, 2009:68).

Değerler, bireysel analiz düzeyinde kavramsallaştırılmış ve çözümlenmiştir. Bireysel değerler, kişi açısından değerli ve önemli olan şeyleri ifade etmektedir. Temel olarak değerlerin kaynağı insandır, bireydir. Bireylerin kendilerine özgü değerleri vardır. Bir çalışmada, Goodman ve Svyantek (1999), bireysel değerleri ideal kültür olarak ele almıştır. Bireysel değerlerin kaynağının ne olduğu konusunda çeşitli görüşler olmasına karşın, kaynağının çevre, gelenekler, din, kültür, tarih, yaşanmış tecrübeler ve bütün bunların etkileşimi sonucunda ortaya çıkan inançlar olduğu ileri sürülmektedir (Fındıkçı, 2001).

Değerlerin bireylerle ve toplumsal sistemle ilişkili olduğu görülmektedir. Başka bir anlatımla değerler, bireylerle olduğu kadar toplumsal sistemle de ilişkilidir. Çünkü bireysel değerler, tutum, tercih ve inançlar bağlamında; toplumsal değerler ise, sosyal normlar çerçevesinde değerlendirilmektedir (Özgüven, 1999). Değerler, psikolojik yapılardır ve bireyin iç dünyasında yer alır. Bu nedenle, bireysel değerlerin anlaşılması, hayatın içinde yaşayarak, interaktif bir yaşam deneyimleriyle anlaşılır (Güngör, 1993).

Değerler ve davranış arasındaki ilişkinin değerlendirilmesinde, dikkatli olunması gereken bir nokta, arzulanan değerler ile gerçek değerlerin ayrımının yapılmasıdır. Değerler, sosyal olarak kabul edilebilir (istendik) olduğundan, içsel

olarak kabul edilsin ya da edilmesin değerlerin toplumsal olarak ifade edilmesi ve geçerli kılınması konusunda güçlü baskılar vardır. Bu yüzden, bireyin sahip olduğu değerleri, içinde bulunduğu sosyal ortamdaki hâkim değerlerden farklı olduğunda, o sosyal ortamın değerleri, bireyin söylediklerini etkileyebilir, fakat gerçekte nasıl davranacağını kesin olarak belirleyemez (Bacanlı, 2002).

Arzulanan değerler ise, toplumun bireyden beklentisinde belirginleşir. Toplumda hâkim gerçek değerler ile arzulanan değerler arasındaki açığın kapatılması önemlidir. Bu açık kapatılmazsa, arzulanan değerler de benimsenen değerlerde olduğu gibi örgüt açısından bazı sorunlar çıkarabilir (Fukuyama, 2000).

Tüm insanların belirli bir değerler sistemine sahip olduğunu söyleyen Rokeach (1973), bu değerler sisteminin kendi arasında hiyerarşik olan bir yapıya sahip olduğunu, bireysel ve toplumsal değişmelerin sonucunda yeni değerlerin bu hiyerarşik yapıya girebileceğini ve bu durumların çok fazla bir şekilde gerçekleşmeyeceğini savunmaktadır. Bundan dolayı kültürel yapı içinde oluşmuş değerlerin, toplumların ve bireylerin karakter özelliklerini yansıttığını ifade eden Rokeach (1973), değeri, sosyal veya bireysel açıdan belli olan bir davranış biçiminin veya var olma hedefinin, buna ters bir yaşam amacına ya da bir davranış biçimine tercih edildiğini, değişmesinin zor olduğu kalıcı bir inanış olarak değerlendirmekte. Varoluşun gayesini yansıtan hedefsel değerler arasında: başarı duygusu, konforlu bir hayat, güzellikler içinde bir dünya, gerçek dostluk, sosyal kabul görmürlük, özgürlük ve akıl gibi kavramlar bulunmakta. Hedefe varmak adına bir araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan araçsal değerlerin arasında ise; sevecen, bağımsız, itaatkâr, yaratıcı, hırslı, tertipli ve cesur olmak gibi davranışlar vardır. Rokeach (1973), değerlerin açıklanması üzerine yaptığı çalışma da Amerika'nın genç nüfusunun değerlerindeki farklılıkların temel sebeplerini, demografik sebeplere bağlamıştır. Ayrıca yaptığı diğer incelemelerde de kültür faktörünün değerler üzerinde çok fazla etkin olduğunu ortaya koymuştur.

Bireyler belli bir çevre ve örgüt içinde yer alan bir ekip içinde bulunurlar (Mowles, 2008). Bireysel değerler, kişinin amaçlarına ve eylemlerine rehberlik ederken; örgütsel değerler de örgütsel amaçlar, politikalar ve stratejilerin belirlenmesine yön vermektedir (Vurgun ve Öztop, 2011). Bir toplumdaki değerlerin kaynağı, toplumsal varlık olan bireylerin dışındadır. Kişiler bunları kontrol edemezler; çünkü bunlar, kişinin kontrol edemeyeceği çoklukta ve farklılıktadırlar (Özensel, 2003).

Temelinde değer kavramının anlamı bireyin inanç sistemi, doğru ve gerçek algısı gibi bireysel niteliktedir. Bireysel nitelik olarak da değerler bireysel olarak oluşturulur, bireysel gözlemlenebilir ve değerlendirilebilir. (Ör: yardımlaşma ve ya fedakârlık). Örgütün, örgütü oluşturan bireylerin toplamı olması nedeniyle, aynı zamanda bireysel inanç sistemlerinin topluluğu olarak da görülebilir. Farklı bireylerin aralarında önemli anlaşma, uzlaşma, ya da bireysel inanç sistemleri arasında örtüşme olduğu zaman örgüt tanınabilir bir kimlik ya da karakter gösterir. Bu nitelik olarak, birbiriyle ilişkili küçük bir değer kümesi yerine, herhangi tek bir değer anlamına gelir. Değerlerin bu kendi içinde tutarlı birleşik kümesi, örgütsel değer sistemi olarak ifade edilebilir (Padaki, 2000).

Örgüt kurulumunda insanlar iki çeşit değerler kümesi ile bulunurlar (Padaki, 2000):

1- Bireysel değerler, şunun gibi ki, “Ben inanıyorum dürüstlük en iyi yöntemdir, Ne yaparsam başarırım, hayat zevkli olmalıdır”

2- Örgütsel değerler, şöyle ki; “Müşteri-merkezli, eşit fırsat, güçlendirici yapılar, ne pahasına olursa olsun hedefler”

Bu grupta bireysel ve örgütsel değerler her ne kadar farklı da gözükse örgüt yaşamında bir bütündürler. Bu nedenle her örgüt değerlere sahip olmalıdır ve bu değerler tam olarak çalışanları tarafından paylaşılmalıdır (Mowles, 2008). Bunu gerçekleştirebilmesi için de örgütün değerleri üyeler için tanımlanabilir, belirtilebilir, açıklanabilir olmalıdır (Monden vd., 2006).

Bireylerin, grupların ve örgütlerin genel değerleri başlıca bilgi, tanım ve seçenekleri etkileyerek okulda meydana gelen olaylarda açığa çıkmaktadır (Bergley ve Leonard, 2005). Bireylerin davranışları değerleri yansıtır ve değerler de örgütü yansıtır. Bir özelliği de görünmez oluşu olan değerleri somutlaştıran eylemler bilinçaltında oluşur. Bireyler farkında olmasalar bile davranışlarıyla belli örgütsel değerleri temsil ederler. Yönetici kararları da bireysel değerlerden etkilenir (Kowalski ve ark, 2008; 42). Bu nedenle görevi örgütü önceden belirlenmiş amaçlarına göre yaşatmak olan yönetim ve yöneticinin değer sistemi örgüt değerleriyle tutarlı olmalıdır (Bursalıoğlu, 1999). Okuldaki örgütsel değerler yönetici, öğretmen, personel ve öğrencilerin beklentilerini bütünleştirici nitelik taşımaktadır. Okul yöneticisi bu bilinçle hareket etmeli, uygulamalarında bireysel değerleri değil örgütsel değerleri referans almalıdır (Çelik, 2007).

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun, örgütteki üyelerin örgütsel bağlılığını artırdığı, bireysel ve örgütsel performansı yükselttiği, örgütsel amaçlar için ekstra çaba gösterilmesine yardımcı olduğu, iş görenlerin rol belirsizliğini giderdiği ve örgütte stres oluşturan olumsuz etkenleri azalttığı söylenmektedir. Bu nedenle, okulda öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumlu olması, eğitimin kalitesini yükselten bir araç olarak değerlendirilebilir (Sezgin, 2006). Bu bağlamda Sağnak (2003) tarafından yapılan ilköğretimde görev yapan yöneticiler ve öğretmenlerin örgütsel olarak hissettikleri değerlerle ilgili olarak algıları ve kişisel değerleri arasında olan uyum düzeylerini konu alan çalışma önemlidir. Bu araştırmanın sonucu yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasında genel olarak bir uyum olduğu şeklindedir.

Dose (1997) değer kavramını açıklarken bu kavramın literatürde farklı kullanılmasına karşın temelde neyi ifade ettiğini ya da bu kavramı neyin oluşturduğu üzerinde ortak bir görüş birliğinin olmadığını belirtmektedir. Kuçuradi'nin (2010) tanımıyla değer, yani herhangi bir şeyin değeri, kendisiyle benzer türden diğer şeyler arasındaki özel yeridir. Bu tanıma göre bir şeyin değerliliği ve dereceleri kendisiyle aynı cinsten olan şeyler arasındaki konumundan dolayı insan için ifade ettiği anlamdır. Balcı (2003) değer kavramını “birey ve örgütün amaçlarının dayanağı” olarak açıklamış ve birey ve örgütlerin davranışlarında değer sistemlerinin temel olduğunu ve bu değer sistemlerinin birey veya örgütün önceliklerini ya da tercihlerini yansıttığını vurgulamıştır.

Terim olarak değer kavramı ile kişilerin ilgileri, zevkleri, beğenileri, tercihleri, görevleri, ahlaki yükümlülükleri, arzuları, amaçları, ihtiyaçları, hoşnutsuzlukları ve kişinin diğer birçok seçici yönelimlerini ifade etmede kullanılmıştır. Değerler; ideoloji, eleştiri, kendini ve başkalarını yargılarken kullanılan ahlaki yargılar, kendini bir diğeriyle karşılaştırma, kendini diğerlerine tanıtmaya ve diğerlerini etkileme gibi birçok sosyal davranışın belirleyicisidir (Rokeach, 1973). Deal ve Peterson'a göre (1999) değerler ve değerlerin temelinde bulunan inançlar, bireysel davranışları, iş uygulamaları ve yaklaşımlarını etkilemektedir. Bu tanımlar göz önüne alınarak değerlerin bireylerin davranışlarına, tutumlarına, hayatı anlamlandırma, belirli durumları yorumlama ve bu durumlara önem verme biçimine yön veren tutarlı ve değişime karşı direnç gösteren ilkeler ya da standartlar olduğu söylenebilir.

Değerler inanılan, arzulanan davranışlar için ölçek niteliğinde kullanılan olgulardır. Belirli bir durumu diğerine tercih etme olarak açıklanan değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan davranışlardır. İnsanın her eylemi bir değer ile ilgilidir. Çünkü kişi yaptığı eylemde bir değeri koruyarak ya da bir değeri yok sayarak ya da her ikisini birden yaparak eylemde bulunur. Eylemek değerlendirme yapmaktır, değerlendirmek ise farklı eylem seçenekleri arasından birisini seçmektir (Aydın, 2003).

Değerler, insanın kültürüne özgü davranışlarının kaynağı olup kişiliğinin temel belirleyicilerindendir. İnsan, yaptığı bir davranışı kendi değerlerine göre yargılar, kendini haklı ya da haksız bulur. İnsan amaçlarını, umutlarını kendi değerlerine göre geliştirir. Geliştirilen bu değerler ayrı ayrı bulunmaz ve sürekli etkileşim halindedir. Bu etkileşim, dinamik bir değer sistemini meydana getirir (Başaran, 2008).

Değerlerin önemli özellikleri; bireyin olumlu ve olumsuz davranışlarına açıklama getiren bir yapıya sahip olması (Feather, 2002), insanların günlük yaşantılarında bir şeyin önemli veya önemsiz olduğunu etkileyen bir yapısı olması, bireyin iş yaşamını da içine alacak şekilde yaşamının her anında karşısına çıkacak durumlara alacağı her tavrın bir değere dayanması olarak sıralanabilir (Schwartz, 2001).

Değerler kültürel, sosyal, kurumsal, örgütsel ya da grup değerleri olarak ya da bireysel değerler olarak karşımıza çıkabilmektedir (Rokeach, 1973). Bireysel değerler kavramı, idealleri, kavramları ve bireyin yaşamında önemli gördüğü unsurları ifade etmektedir. Değer uyum düzeyi, bireysel değerler ile örgütteki ortak değerlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan durum olarak ifade edilmektedir (Lamberton, 1989).

Bütün bir yaşamı, tutumları, ilkeleri ve kişilikten kaynaklanan değerli şeyleri etkileyen değerler, aynı zamanda kişilerin dünyaya bakış açıları ile bütünleşmekte ve önceliklerini belirlemektedir. Bireysel değerler çalışan kişilerin karakterlerini, inanışlarını ve diğer değerlerini içermektedir (Dönmezer, 1994).

Değerleri Özlem (2000) öznelci ve nesnelci bakış açıları ekseninde ele almıştır. Öznelci bakış açısından değerler birey ve toplum açısından değerlendirilmelerine göre iki gruptur. Birey açısından değerler uğrunda çaba gösterilmesi gereken, genellikle önemsenen, nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan, fakat insan tarafından bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen bir

niteliklidir. Toplum açısından değer ise bir sosyal grubun veya toplumun varlık, birlik ve devamını sağlamak için üyelerin ortak duygu, düşünce, amaç ve çıkarlarını yansıtan genelleştirilmiş ilke ve inançlardır. Nesnelci değer anlayışında ise değerler öznenin bu değeri hissetmesinden veya bilmesinden bağımsız olarak vardır. Yazar, nesnelci ve öznelci bakış açılarını birlikte ele alarak değerleri şu şekilde gruplandırmıştır:

- 1) Hazcı (hedonist) değerler (olumlu: haz, olumsuz: acı),
- 2) Bilgisel değerler veya bilgi değerleri (olumlu: doğru, olumsuz: yanlış),
- 3) Ahlaksal değerler (olumlu: iyi, olumsuz: kötü),
- 4) Estetik değerler (olumlu: güzel, olumsuz: çirkin),
- 5) Dinsel değerler (olumlu: sevap; olumsuz: günah).

Toplumsal örgütler kenetlenmiş bir roller kalıbının doğrudan gelişimini temsil etmektedir. Burada vurgulanan, örgütlerde rollerin toplumsal kalımdan veya bireylerin kişiliklerinden etkilenmemesinin olanaksız olduğudur (Katz ve Khan, 1977). Örgütlerde değerler çalışanlar açısından önemli olmakla birlikte örgütün davranışları açısından önemli görülmekte ve bu önem her geçen gün artmaktadır. Bu sebeple örgüt kültüründe baskın olan değerlerin tespit edilmesi ve bu değerlerin çalışanlar ve örgüt arasındaki paylaşılma derecesinin saptanması birey ve örgüt arasındaki uyumun ifadesinde önemli görülmektedir (Taşdan, 2010).

2.5. ÖRGÜT KÜLTÜRÜNÜN DEĞERLER BAĞLAMINDA TANIMI, KAVRAMI VE ÖZELLİKLERİ

2.5.1. Örgüt Kavramı

Örgüt kelimesi sözlükte şu şekilde geçmektedir: Belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere bir araya gelerek ortak davranışlar gösteren kişilerin oluşturduğu grup. Bir kişinin tek başına yapamayacağı bir iş veya görevin yapılması için birden fazla kişinin bir araya gelmesi ile örgütün oluşumu başlar. Örgütlerin temel unsurları bireylerdir. Bu nedenle insan topluluğunun olmadığı yerde örgütten söz etmek mümkün değildir (Alp, 1994).

Örgütün tanımı hususunda kabul görmüş bir tanım yapan Barnard, örgütün: "iki veya daha fazla kişinin bilinçli olarak eşgüdümündenmiş eylemleri ya da güçlerinden oluşan bir sistem" olduğunu belirtmiştir. Barnard, örgütü bir işbirliği sistemi olarak ele almakta ve bu sistemin fiziksel, biyolojik, bireysel ve toplumsal parçalardan oluştuğunu, örgütteki iki veya daha çok kişinin en az belirli bir amacı

gerçekleştirmek için özel bir sistematik ilişki içinde olduğunu ileri sürmektedir (Unutkan, 1995). Önal'ın deyişine göre "Örgüt, belli amaçlara ulaşmak için bir insan grubunun çabalarını düzenlettirmeye yarayan belirli yapı, kural ve süreçlerin bütünüdür."(Önal, 1998:51). Koçel (1997:117) ise "Örgüt, teknik ve sosyal faktörlerle ilgili bir düzenlemedir." diyerek örgütün kısa bir tanımını yapmıştır.

2.5.2. Örgüt Kültürü

Toplum içindeki her bireyin kendine özgü ve sadece kendi kimliğini yansıtan ve onu diğer bireylerden ayıran bir takım özellikleri olduğu gibi aynı bunun gibi örgüt ve kurumların dahi kendilerini yansıttıkları ve diğer kurumlar ayırt edildikleri özellikleri ve değerleri vardır. Örgütün değişik özellikleri bu kültürün belirleyici olmasını sağlar ve diğer örgütlerden ayrılmasını sağlar. Tüm bu durum ve özellikler dolaylı yoldan bile olsa o örgütün verimli ve etkililiğini sağlar ayrıca örgüt içindeki bireylerin de moral düzeylerini etkiler (Berberoğlu, 1990).

Kültür kavramının örgütlerle bağdaştırılarak örgüt kültürü kavramının yerleşmesi ve kavramın ilgili literatüre girmesinde 1982 yılında gerçekleştirilen iki çalışmanın rolü büyük olmuştur. Deal ve Kennedy'nin —Örgüt Kültürü adlı kitabı ile Peters ve Waterman'ın —Mükemmellik Arayışı adlı kitabı, kavramın ortaya çıkışında ve yaygınlaşmasında temel oluşturan çalışmalardır. Yine aynı dönemde Quchi tarafından ortaya atılan Z Teorisi ile Pascale ve Athos'un —Japon Yönetim Tarzı adlı eserleri örgüt kültürünü ele alan önemli çalışmalar olarak belirtilebilir (Unutkan, 1995).

Literatürde örgüt kültürüne ilişkin olarak verilen tanımlamalar genel olarak Tablo 2.3. 'deki gibi özetlenebilir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 1998).

Tablo 2.3. Örgüt Kültürüne İlişkin Verilen Tanımlamalar

Bir organizasyon üyeleri tarafından paylaşılan değerler sistemi	J.C.Spender(1983)
Güçlü ve geniş ölçüde paylaşılan temel değerler(core values)	C.O'Reilly(1983)
"İşler burada böyle yürürlü biçiminde ifade edilen yargılar	T.Deal A.A.Kennedy (1982)
Kollektif olarak programlanmış düşünceler	G. Hofstede(1980)
İş yaşamında yaratılan ve sürekli ve semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve	J.M. Kouzes(1983)
Organizasyonun çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilişkili semboller, törenler ve mitler bütünü	W.G. Ouchi(1981)
Öyküler mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığı sahip, paylaşılan değerler bütünü	T.Peters-R.H. Waterman(1982)
Bir grubun, içsel ve dışsal uyum problemlerine ilişkin olarak devraldığı keşfedip geliştirdiği temel kavrayış kalıpları	E.H.Schein(1992)

Şimşek (2003)'e göre, örgüt kültürünün daha değişik tanımları mevcuttur. Tanımlar arasında belirli farklılıkların bulunmasının yanı sıra birçok ortak özellik de söz konusudur. Bunlar:

- Birinci ortak özellik: Örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan değerlerdir. Yani çalışanların neyin iyi, neyin kötü ve hangi davranışların istenilir veya istenilmez olduğuna ilişkin ortak değerleri mevcuttur. Örneğin, bazı işletmelerde müşterinin her zaman haklı olduğuna yönelik değerler vardır gibi.

- İkinci bir ortak özellik: Örgüt kültürünü oluşturan değerlerin olduğu gibi kabul edilmesidir. Burada söylenmeye çalışılan şey, bu değerlerin herhangi bir kitapta yazılı olmayıp, çalışanlara verilen eğitim programında yansıtılmayıp, çalışanları kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşmasıdır.

- Üçüncü ortak özellik ise: Bu değerlerin çalışanlar için taşıdıkları ortak sembolik anlamlardır. Bu anlamlar, örgüt içinde insanların birbirleriyle kurmuş oldukları etkileşim ile öğrenilir. Örneğin, örgüt içinde anlatılan hikâyeler, masallar, belirli bir kimsenin yaptığı davranış, nesilden nesile bir efsane olarak geçer. Çalışanlar bunları duyarak, örgüt değerlerini öğrenirler.

Kültür kuramı ile örgüt kuramının kesişme noktaları ve ortaya çıkan araştırma alanları Tablo 2.4. de özetlenerek verilmiştir.

Tablo2.4. Kültür ve Örgüt Teorilerinin Kesişme Noktaları (Terzi, 2000:15)

Kültür Kuramı	Örgüt ve Yönetim Araştırma Konuları	Örgüt Kuramı
Kültür insanın biyolojik ve fiziksel gereksinimlerine hizmet eden bir araçtır.(Molinoski Fonksiyonalizmi)	Kültürlerarası veya Karşılaştırmalı Yönetim	Örgütler görevlerin başarılması için sosyal bir araçtır. (Klasik Yönetim Teorisi)
Kültür uyarlayıcı ve birleştirici bir mekanizma olarak işler ve sosyal yapılar içerisinde bireyleri birleştirir. (Radcliffe-Brown'ın yapısal fonksiyonalizmi)	Örgüt Kültürü	Örgütler çevreleriyle etkileşimde bulunarak var olan uyarlayıcı mekanizmalardır. (Olumsuzluk Yaklaşımı)
Kültür paylaşılmış biliş istemleridir. İnsan düşüncesi kültürü sınırlı kurallar vasıtasıyla meydana getirir. (Goodenough'un etnobilimi (ethnosuence))	Örgütsel Biliş	Örgütler, bilgi sistemleridir. Örgüt, üyelerince paylaşılan öznel bir anlamlar şebekesi olarak çalışır. (Bilişsel Örgüt Teorisi)
Kültür, paylaşılmış semboller ve anlamlar sistemidir. Sembolik hareketin anlaşılabilmesi için çözümlenmesi ve yorumlanması gerekir. (Geetz'in sembolik antropolojik yaklaşımı)	Örgüt Sembolizm	Örgütler sembolik bir konuşma (discourse)'lar olup, realitelerin oluşumunu kolaylaştıran dil gibi sembolik şekillerle hayatını sürdürür. (Sembolik Örgüt Teorisi)
Kültür, insan zihninin evrensel bilinçdışı (unconscious) altyapısının bir yansımasıdır. (Levi-Strauss yapısalcılığı)	Bilinçdışı süreçler ve Örgüt	Örgütsel biçimler ve uygulamalar bilinçdışı süreçlerin açığa çıkmasıdır. (Dönüşümsel (Transformational) Örgüt Teorisi)

Kültürel değerler ve örgütler tarihsel süreçleri boyunca birbirleriyle kesişmek zorunda olan iki kavramdır. Örgütün olduğu yerde kültürel değerlerin varlığında kaçınılmazdır. Örgütsel birliktelik, kültürel değerlerin etkileşimleriyle vuku bulabilmektedir. Örgütteki birliktelik nasıl ki kültürel etkileşimi zorunlu kılıyorsa,

kültürel birlikteliğin olduğu yerde de örgütsel birlikteliklerin oluşumu olası bir durumdur.

2.5.2.1. Örgüt Kültürünün Tanımı

Örgüt kültürü olarak adlandırılan kavramla ilgili olarak 1980 ve 1990'lı yıllar boyunca pek çok tanım yapılmış, bu kavramın içine neleri aldığı ya da almadığı konusunda çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Böylece antropolojideki çeşitli kültürel yaklaşımlarda olduğu gibi, örgüt kültürünün tanımlanmasında, çözümlenmesinde ve araştırılmasında da çeşitli yaklaşımlar benimsenmiştir. Bu konuda çalışanların psikoloji, sosyoloji, yönetim gibi farklı alanlara mensup olmalarından ve bu alanlarda geliştirilen farklı yaklaşımlar açısından kavramı farklı yönleriyle ele almaları, değişik biçimlerde tanımlamaları doğal karşılanabilir (Şişman, 2002:80).

Örgüt kültürünün tanımlanmasına yönelik olan ilk çalışmalarda, örgüt kültürünün temel unsurları üzerinde durulmuş, kültürel değerlerin ve normların davranışları nasıl etkilediği ve sosyalleşme süreci gibi olgular ön planda tutulmuştur. Günümüzde tanımlanmaya çalışılan örgüt kültürü kavramında da aynı olgulara yer verilmekte, fakat konuya daha geniş bir bakış açısıyla yaklaşılmakta, özellikle de sembolleştirme olgusuna oldukça fazla önem verilmektedir. Aslında, örgüt kültürünün sınırları olduğu düşünülmüş ve geçen son 20 yılda uzman ve teorisyenler tarafından dünya çapında ilgi görmüştür. Uzmanlar, örgüt kültürü ile ilgili teorileri araştırmışlar; ama çok nadir teorilerde uzlaşmışlardır (Türk, 2007: 3-4).

Örgüt kültürü, “örgütün bilincinin derinliklerinde yer alan, bilinç dışı çalışan, sorgulanmadan kabul edilmiş, örgütün kendisi ve çevresini nasıl algıladığını belirleyen ve örgüt üyeleri tarafından paylaşılmış varsayımlar ve inançlardır”. Schein (1992)'ın bu tanımında kültürün gözle görülemeyen ve elle tutulamayan, yani nesnel olmayan, çalışanlar tarafından kabul edilmiş fakat niçin öyle olduğu sorgulanmayan, örgütün kendisine ve çevresine ilişkin bir inançlar ve varsayımlar bütünü olduğu vurgulanmaktadır. Bu özellikleri ile kültür aslında bir kurumun dışarıdan gözlenemeyen, nesnel olmayan, örtük ve gizli boyutunu ifade eder (Şimşek, 2003:108).

J.V. Maanen, örgüt kültürünün temelini oluşturan yedi özellikten bahsetmektedir.

1- Kişisel Özerklik: Şahısların sahip olduğu sorumluluk, bağımsızlık derecesi ve kişisel teşebbüs fırsatları.

2- Yapı: Çalışanların davranışını kontrol ve idare için mevcut kuralların, düzenlemelerin derecesi ve doğrudan gözetim miktarı.

3- Destek: Üstlerin astlarına sağladıkları yardımın ve samimiyetin derecesi.

4- Kimlik: Üyelerin kendi çalışma grupları ya da profesyonel uzmanlık alanları yerine, örgütle bir bütün olarak özdeşleşme derecesi.

5- Performansa Ödül: Örgüt içindeki ödüllerin personelin verimliliklerine göre dağıtılması.

6- Çalışma Toleransı: Personel ve çalışma grupları arasındaki ilişkilerde var olan çalışma düzeyi ve aynı zamanda konusunda dürüst ve açık olma istekliliği,

7- Risk Toleransı: Personelin atılgan, yenilikçi ve risk almaya teşvik edilme derecesi (Maanen, 1978:19).

Tablo2.5. Diğer Bazı Örgüt Kültürü Tanımları (SATUK, 2006: 49)

Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler Sistemi	J.C. Spender (1983)
Güçlü ve geniş ölçüde paylaşılan temel değerler	C. O'Reilly (1983)
İşler, burada böyle yürür biçiminde ifade edilen Yargılar	T.Deal A. A. Kennedy (1982)
Kolektif olarak programlanmış düşünceler	G. Hofstede (1980)
İş yaşamında yaratılan, sürekli ve semboller aracılığı ile iletilen inançlar ve değerler	J. M. Konzes (1983)
Kolektif anlamlandırmalar	J. Van Manen (1982)
Örgütün çalışanlarına verdiği değer ve inançlarla ilgili semboller, törenler ve mitler bütünü	W. G. Ouchi (1981)
Öyküler, mitler, kahramanlar, sloganlar gibi sembolik anlamları içeren baskın ve iç tutarlılığa sahip, paylaşılan değerler bütünü	T. Peters – R. H. Waterman (1982)

Örgüt kültürünü daha değişik açıklayan tanımlar da mevcuttur. Tanımlar arasında belirli farklılıkların bulunmasının yanı sıra birçok ortak özellik de söz konusudur (Şimşek ve Fidan, 2005: 19-20):

- Birinci ortak özellik; örgüt içinde bireyler tarafından paylaşılan değerlerdir. Yani çalışanların neyin iyi, neyin kötü, hangi davranışların istenilir veya istenilmez olduğuna ilişkin ortak değerleri mevcuttur.

Örneğin, bazı işletmelerde müşterinin her zaman haklı olduğuna ilişkin değerler vardır. Bu, bazı mağazaların ilan, reklam, dizayn veya iş görenin tavırlarında hemen görülebilir. Burada geçerli olan değer müşteriyi suçlamamak, onu hor görmemektir. Bazı örgütlerde ise, örgüt iş göreni çok kıymetli olarak görülür. Her iki örnekte de değerler insanların bir örgütte nasıl davranmaları gerektiğini açıklar.

- İkinci ortak özellik; örgüt kültürünü oluşturan değerlerin olduğu gibi kabul edilmesidir. Burada söylenmeye çalışılan şey, bu değerlerin herhangi bir kitapta yazılı olmayıp, çalışanlara verilen eğitim programlarında yansıtılmayıp, çalışanların kendi geliştirdikleri fikir ve inançlardan oluşmasıdır.

- Üçüncü ortak özellik ise, bu değerlerin çalışanlar için taşıdıkları ortak sembolik anlamlardır. Bu anlamlar, örgüt içinde insanların birbirleriyle kurmuş oldukları etkileşim ile öğrenilir.

Örneğin, örgüt içinde anlatılan hikayeler, masallar, belirli bir kimsenin yaptığı davranış, nesilden nesle bir efsane olarak geçer.

2.5.2.2. Örgüt Kültürünün Özellikleri ve Öğeleri

Çok farklı tanımları yapılan örgüt kültürünün özellikleri de farklı şekillerde ifade edilmektedir. Bir gruplandırmaya göre örgüt kültürünün özellikleri şöyledir: ayırt edicidir; kararlı bir yapıdadır; ifade edilmeden de anlaşılabilir; semboliktir; bütünleştiricidir; kabul görmüştür; üst yönetimin bir yansımasıdır; öğrenilmiştir; kurumun tarihini belirler; kısmen bilinçaltıdır; homojen değildir; dinamikdir; makro kültürle ilgilidir; bir kontrol mekanizmasıdır (Şimşek ve Fidan, 2005: 21).

Örgüt kültürünün özelliklerinden bazıları aşağıda kısaca özetlenmiştir (Özalp, 2004:577-578):

- Örgüt Kültürü Öğenilir: Örgüt içinde çalışan ve örgüte yeni giren elemanlar biçimsel yapıyı öğrenmeye çalışırken aynı zamanda örgüt kültürünün varlığını fark ederler ve bu yeni olguyu öğrenmeye çalışırlar. Bireylerin aile ortamlarında elde ettikleri kültüre iş yerinde yeni bir boyut eklenmektedir. Örgütte diğer bireylerle ilişki içinde olan yeni eleman önce örgüt kültürünün varlığını, daha sonra örgüt kültürünü öğrenmeye çalışır. Örgütte daha önce çalışmış ve bugün de çalışan yöneticiler ile işletme rakiplerinin tecrübeleri çalışanlar için norm ve değerler haline dönüşmekte, öğrenilmesi gereken faktörler haline gelmektedir.

- Örgüt Kültürü Üyeler Arasında Paylaşılır Olmalıdır: Örgüt kültürü doğal olarak ortaya çıkan bir olgu değil, bireylerin kazandırdıkları bir örnek yapıdır.

- Örgüt Kültürü Değişebilir: Örgüt kültürü zaman içinde değişebilir. İnsanlar değiştikçe örgüt kültürü de değişebilir. Örnek olarak McDonalds'da Ray Kroc'un gerçekleştirdiği örgüt kültürü, uzun zaman devam etmiş, fakat daha sonra değişmiştir.

- Örgüt Kültürü Gereksinim Karşılıyıcıdır: Örgütte çalışan bireylerin ihtiyacını karşılar ve işleriyle ilgili sorunlarda yol gösterici bir rol oynar.

- Örgüt Kültürü Yazılı Bir Kural Değildir: Örgüt kültürü biçimsel olarak belirlenmemiş olması ile yazılı bir kural özelliği taşımaz. Örgütsel öğrenme ve düşünme örgüt kültürü ile sağlanabilir.

Bu özelliklerin her örgütte bulunma derecesi düşükten yükseğe uzanan bir ölçek üzerinde farklı noktalarda yer almaktadır. Bunların birlikte değerlendirilmesi sonucunda örgüt kültürünün niteliği ortaya çıkar. Bu nitelik de, örgüt üyelerinin örgüte ilişkin ortak duyguları, örgüt içinde çeşitli işlerin nasıl yapıldığı ve üyelerin nasıl davranması gerektiği konusunda bir temel oluşturmaktadır (Gümüşsuyu, 2005: 33-34).

Bir örgüt kültürünü oluşturan öğelerden bazıları aşağıda özetlenmiştir (Güney, 2001: 179-181):

- Sosyal ve Fiziki Çevre: Sosyal ve fiziki çevreyi oluşturan unsurlardan biri maddi nesnelere dir. Bunlar örgütün ürünleri olabileceği gibi yıllık raporlar, belgeler, demirbaşlar ve kullanılan her türden araç, gereç olabilir. Sosyal ve kültürel çevreyi oluşturan bir diğer faktör fiziki çevredir

- Maddi Nesnelere: Örgüt kültürünü oluşturan maddi nesnelere den en önemlisi "görev cümlesi" ve "işletme logoları"dır. Örneğin Mercedes amblemi büyük çoğunluk tarafından bilinen bir işletme logosudur. Görev cümlesi ise örgütün uzun dönemde nereye gideceği ve kimlere hizmet sunacağı konusundaki vizyonunu belirler.

- Mimari Özellikler ve İşletme Kimliği: Çağdaş işletmeler fiziki görünümlerine önem vermektedirler. Bir işletme binasının mimarisi sanıldığından daha fazla öneme sahiptir. Mimari tarzı ve iş dizaynı gerek çalışanların gerekse müşterilerin davranışlarını etkilemektedir.

- Davranış Tarzları ve Örgütsel Kurallar: Hemen her örgütte belirli davranış tarzları ve kurallar vardır. Kurallar örgütte günlük hayatın sürdürülebilmesi açısından

hayati öneme sahiptirler. Örgütsel yapının sürdürücüsü ve örgüt kültürünü bir bütün olarak bir arada tutan, örgütsel kurallar ve örgütsel davranış tarzlarıdır.

- Değerler, İnançlar ve Tutumlar: Değerler, örgütün etik kodlarıyla ilgilidir. İnançlar ise örgüt içinde neye inanılıp inanılmamasının örgüt kültürüne desteklendiğiyle ilgilidir. Örneğin çalışmanın başarıyı getireceğine olan inanç örgüt kültüründe yer alabilir.

Schein (1992) da örgüt kültürünün öğelerini üç boyutta açıklamıştır. Bu öğeler şunlardan oluşmaktadır (Şişman, 2002: 84):

- Temel Sayıltılar: Örgüt üyelerinin çevreyle ilişkiler, gerçek zaman, mekan, insan, insan eylemleri ve insan ilişkilerinin doğası konularında paylaştıkları temel inançlardır.

- Temel Değerler: Örgüt üyelerinin olay, durum ve davranışları değerlendirme ve yargılamada benimsedikleri ölçütlerdir.

2.6. BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL DEĞERLERİN UYUMU

2.6.1. Birey ve Örgüt Etkileşimi

Birey ve örgüt arasındaki ilişki, karşılıklı etkileşime dayalıdır. Bireyin beklentileri, örgütü; örgütün beklentileri de, bireyi etkiler (Aydın, 1994). Bu nedenle, bireyler, örgüte biri ekonomik, diğeri psikolojik olmak üzere iki sözleşmeyle gelirler. Ekonomik sözleşme, ücret ve iyi koşullar karşılığında, bireylerin zamanlarını, yetenek ve enerjilerini harcamayı kabul etmeleri anlamına gelir. Psikolojik sözleşme ise, örgütle olan psikolojik bağlılığın koşullarını içerir. Bu anlamda, iş görenler, iş güvencesi ve kendini geliştirme koşullarının sağlanması karşılığında, örgüte sadakatini, bağlılığını, yaratıcılığını, çaba ve gayretini vermeyi kabul ederler (Balcı, 2002:183).

Her birey, bir örgüte girerken, bazı gereksinimler ile beklentilerin etkisi altında hareket eder. Bu gereksinimler karşılanmaz ve beklentiler gerçekleşmezse, o örgütün bir üyesi olarak iş görenin morali bozulur ve verimi düşer (Bursalıoğlu, 1999).

Örgütün bireye sağladığı kaynaklar yetersiz ise, örgütsel bağlılık zayıflar ve örgütten ayrılma isteği artar. Bu durumda, bireyin ve örgütün beklentilerini denge çizgisine ulaştırmak gerekir (Van Vianen, 2000). Bu nedenle, kişisel beklentilerinin örgüt tarafından karşılandığını düşünen iş görenler, beklentilerinin karşılanmadığını

düşünenlere nazaran, belirli bir görevi yerine getirirken daha fazla isteklilik göstermekte ve örgütte bulunmaktan dolayı daha fazla mutlu olmaktadır (Autry ve Daugherty, 2003).

Birey ile içinde bulunduğu çevrenin, birbirlerinin ihtiyaçlarına karşılıklı olarak cevap vermesi, istenilen ideal bir durumdur. Fakat değişim yüzünden bu ideal durumun sürekli korunması zor olabilir (Kuzgun, 2000).

Bireysel ve örgütsel uyumun incelenmesi, gerek bireyin örgütten gerekse örgütün bireyden çeşitli beklentileri olması nedeniyle, bu sürecin birey ve örgüt açısından değerlendirilmesini gerektirir (Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000; Autry ve Daugherty, 2003). Bu değerlendirmede, bireyin ve örgütün karşılıklı beklentileri dikkate alınmalıdır. Aydın'a (1994) göre, örgütsel süreç içinde, bireyin amaçları ve beklentileri ile örgütün istekleri ve sağladığı kaynaklar karşılıklı olarak etkileşim içindedir. Bu karşılıklı etkileşimde, bireyin istekleri ve beklentileri örgüt tarafından karşılanırken, örgütün sağlayacağı kaynaklar kullanılarak da örgüt hedeflerinin gerçekleştirilmesi gerekir. Örgüte çeşitli beklenti ve amaçlarla giren iş gören, kişisel yeteneklerini, enerjisini, bilgi, beceri ve örgütün kendisine sağladığı kaynakları kullanarak, örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi için çalışır.

Bireysel ve örgütsel uyumun, birey boyutunda bilişsel ve duyuşsal ögeler yer alır: Bilişsel boyut, etkileşim sonucu kazanılan bilgiden oluşur. Duyuşsal boyut ise, bireyin duygu ve düşüncelerini içerir. Bireysel ve örgütsel uyumun örgüt boyutu, örgüt kültürünün çalışan bireylerin davranışlarını etkileyebilecek çeşitli ögelerini kapsar. Örgütsel politika ve prosedürlerden oluşan örgütsel özellikler, yönetim, liderlik ve eş çalışanlar, bireysel ve örgütsel uyumun örgüt boyutunda yer alan ögeleri arasında sayılabilir (Autry ve Daugherty, 2003).

2.6.2. Birey ve Örgüt Uyumu: Tanım ve Özellikler

Uyum kavramı, psikoloji ve örgütsel davranış alanında uzun zamandır kullanılan önemli bir kavram olmuştur (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991). Uyum, zorunlu bir uyma davranışını değil, bilinçli bir denge ve uyum sağlama sürecini ifade etmektedir. Boyun eğme anlamındaki uyma, olumsuz bir özellik taşımaktadır ve gerçek uyumdan farklıdır (Demirel ve Ün, 1987).

Bireysel ve örgütsel uyumun, bireylerin değerleri ile örgütlerin kültürel özellikleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum diye belirtmiştir. Birey ve örgüt uyumu, örgütün normları ve değerleri ile çalışanların değerlerinin arasında olan

uyumun ifade edilmiştir (Chatman, 1991). Buna benzer şekilde, Kraimer (1997), bireysel ve örgütsel uyumu, örgütlerin değerlerinin ve normlarının çalışanların değerlerinin arasındaki uyum olarak ifade edilmektedir.

Bireyin ve örgütün uyumunun derecesi, örgütün çalışan bireylerin beklentilerini ne derece karşıladığına ya da bireyin kişiliği ile örgütsel bağlamın uygunluk düzeyine de bağlıdır (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Birey-örgüt uyumsuzluğu durumunda ya da birey ve örgüt arasındaki uyum yeterince güçlü olmadığında, bireyin davranışları ve duyguları bundan etkilenebilir. Bu olumsuz durum, örgüte karşı tepki almaya hatta örgütten ayrılmaya kadar gidebilir. Autry ve Daugherty'e (2003) göre, bireyin kendini örgütte huzursuz hissetmesi, örgüt kültürünü yanlış anlaması ve örgüte karşı aitlik duygusunun yetersiz olması, örgütü terk etme nedenleri arasındadır.

2.6.3. Bütünleyici ve Tamamlayıcı Birey-Örgüt Uyumu

Bireyin ve örgütün uyumları değişik biçimlerde kavramsallaştırılmıştır. Özellikle, birey- örgüt uyumunda, bütünleyici ve tamamlayıcı uyum arasındaki farka işaret eden araştırmalar mevcuttur (Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000; Van Vianen, 2000).

Edwards'a (1991) göre, birey belirli bir işin gereklerini karşılayacak yeterliklere sahip olduğunda ya da iş, bireyin beklentilerini karşıladığında, birey ve iş arasında uyum olduğu söylenebilir. Bu tür bir uyum, tamamlayıcı bir uyum olarak kabul edilebilir. Çünkü birey ya da örgütten biri, diğerini tamamladığında uyum gerçekleşmektedir. Aynı zamanda, birey-örgüt uyumu, uyum sürecinde farklı bir ilişkiyi vurgular. Birey-örgüt uyumu, bütünleyici bir uyumu yansıtır ve bu uyum, her iki taraf (birey ve örgüt) ortak özellikleri paylaştığında ortaya çıkar. Çünkü bu uyumda, birey ve örgüt, benzer özellikleri paylaşır (Kristof-Brown, 2000).

Bireysel ve örgütsel uyumun bütünleyici tanımı, deneysel araştırmalarda tamamlayıcı birey-örgüt uyumuna göre daha fazla kullanılmaktadır. Bütünleyici birey-örgüt uyumu, örgütsel kültüre bütünleştirici bir yaklaşım sağlar. Birey-örgüt uyumu araştırmalarında, bütünleyici yaklaşımlar, uyumun belirlenmesi amacıyla tutarlı, ortak ve açık örgütsel özelliklerin, bireyin bu özelliklere ilişkin öncelikleri ile karşılaştırılabileceğini göstermektedir (Verquer, 2002). Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, bütünleyici uyumun en çok kullanılan biçimidir ve birey-örgüt

uyumu incelenirken, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun dikkate alınmasının nedeni budur (Kristof-Brown, 2000).

2.6.4. Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Süreci

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunu sağlamada birinci aşama, çalışan bireylerin değerlerinin neler olduğunu belirlemektir. İkinci aşamada ise, çalışan bireylerin örgütsel değerleri nasıl algıladıkları analiz edilmeye çalışılır. Bu analiz, bireysel değerler ile örgütsel değerler arasında kapatılması gereken değer açığının, açık şekilde görülmesini sağlar. Böylece, çalışan bireylerin örgütün etkililiği için gerekli gördükleri önemli değerler de belirlenmiş olur. Bu bilgilere dayanarak, tüm iş görenler açısından anlamlı olacak temel değerler seçilebilir (Barrett, 2003).

Bireyin kendi değerlerine olan inancının gücü ile bireysel ve örgütsel uyumun etkileşimi farklı sonuçlar ortaya çıkarır. Bireyin kendi değerlerine ilişkin inancı güçlü ya da zayıf, birey-örgüt uyumu ise yüksek ya da düşük bir düzeyde olabilir. Örgütün değerlerine uygun değerlere güçlü şekilde inanan iş görenler, örgütlerine güçlü bir içsel bağlılık duyacakları için, bunların olumlu tutum ve davranışlar göstermeleri beklenir (Kraimer, 1997). Bireyin kendi değerlerine olan inancının gücü ile birey-örgüt uyumuna ilişkin algısının etkileşimi Tablo-2.6'da gösterilmiştir.

Tablo 2.6 Birey-örgüt uyumu ve bireysel değerlerin etkileşimi (Kraimer, 1997:435)

BİREY-ÖRGÜT UYUMU	Yüksek	Tutulmlara etkisi zayıf İtaate dayalı bağlılık	Güçlü bir örgütsel kimlik Yüksek verimlilik Yüksek düzeyde örgütsel vatandaşlık davranışları
	Düşük	Bireysel ve örgütsel uyumu artırmak için, bireyin değerleri değişir.	Olumsuz bir örgüt imajı Zayıf bir örgütsel kimlik Yüksek işgücü kaybı İtaatkâr davranışlar

Bireyin kendi değerlerine ilişkin inancı zayıf, birey-örgüt uyumu yüksek olduğunda, daha çok itaate dayalı bir örgütsel bağlılık vardır ve bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun, bireyin tutumları üzerindeki etkisi istenilen düzeyde olmaz. Bireyin kendi değerlerine ilişkin inancı zayıf, birey-örgüt uyumu da düşük düzeyde ise, burada bireysel ve örgütsel uyumun artırılması için bireyin değerlerinde değişim beklenir. Bireyin değerlerine ilişkin inancı güçlü, fakat birey-örgüt uyumu düşük ise, olumsuz bir örgüt imajı ve zayıf bir örgütsel kimlik oluşur, işgücü kaybı yaşanır.

Bireyin değerlere ilişkin inancı güçlü ve bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu da yüksek düzeyde ise, güçlü bir örgütsel kimlik ve örgütsel vatandaşlık davranışları vardır.

Kraimer (1997:425-447), bireyin ve örgütün değerlerinin karşılıklı etkileşimine ilişkin olarak şu olasılıkları ifade etmektedir: Örgüte yeni gelen bir iş görenin kendi değerlerine ilişkin algıları güçlü ise, yüksek bir birey örgüt uyumu bu iş görenin davranışlarını olumlu etkiler. Fakat örgütün değerlerine uygun olmayan bir değer anlayışı güçlü ise uyumsuzluk yaşayacağından dolayı büyük bir olasılıkla olumsuz tutum ve davranışlar sergileyecektir. Eğer bireyin kendi değerlerine ilişkin algısı zayıfsa örgütsel sosyalleşme sayesinde bireyin değerlerinde değişim meydana gelebilir.

Bireyler arasındaki benzerlik, değer, amaç ya da kişilik benzerliği, sosyal ortamın ve kişilerarası ilişkilerin anlaşılmasını kolaylaştırır. Benzer özelliklere sahip bireylerin benzer davranışlar göstermeleri beklendiğinden, rol çatışmaları azalabilir ve grup performansı artabilir. Fakat çok yüksek düzeyde bir benzerlik, farklı fikirlerin üretilmesini, grup performansına karar vermede gerekli süreçlerin çeşitliliğini (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003) ve yaratıcı düşüncüyü olumsuz etkileyebilir. Bu farklılık eksikliği, örgütün varlığını sürdürmesi için gerekli esnekliğe engel olabilir. Farklılık, örgütün dış çevreye uyumuna yardımcı olabilir. Bireysel ve örgütsel düzeyde bireysel ve örgütsel uyumun sonuçları, bireyler arasındaki aşırı benzerliğin örgütün işlevlerini olumsuz etkileyebilme ihtimali göz önünde tutularak değerlendirilmelidir. Bu nedenle, grubun ve örgütün etkililiği için ideal uyum düzeyinin ne olacağı iyi düşünülmelidir.

Açıklık ve sosyallik noktasında bir sistem üzerine kurulmuş olan okullarda (Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004), birey-örgüt değer uyumunun oluşması noktasında, bu oluşumun okulun etkili olmasında büyük önem arz ettiği görülmektedir. (Balay, 2000; Çelik, 2000; Sağnak, 2004). Okullar insan yetiştiren ve şekillendiren kurumlar oldukları için bu örgütlerde verimin en üst seviyede olması beklenir. Neticesi insan yetiştirmek olan bir kurumda sürecin her aşaması etkili ve verimli olmalı. Bu da en üst seviyede bir uyum ve koordinasyon sayesinde gelişebilir. Bu bağlamda okullarda bu etkililik ve uyumun sağlanması adına okuldaki öğretmenlerin kendilerini çalıştıkları kuruma ait hissedip bu kurumu benimsemeleri gerekmektedir. Bu noktada bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu büyük önem arz etmektedir. Kendi değerleriyle bulunduğu kurumun değerleri arasında uyum ve koordinasyon

kuramayan bir öğretilerde istendik davranışlar görülemeyebilir. Bu sebeple birey ve örgüt uyumu okullar açısından büyük önem arz etmektedir.

2.7. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜRÜN GENEL BİR ÖZETİ

İnsan ilişkileri Hawthorne'ın araştırmalarıyla birlikte önem kazanmaya başlamış, kişiler arasındaki grup normları ve etkileşim öne çıkmıştır (Aydın, 1994). Meydana gelen bu gelişmelerle birlikte, Barnard (1938), örgütü sosyal olan bir sistem şeklinde görmüş, örgüt değerlerinin önemi üzerine vurgular yaparak, örgütü birbiriyle eşgüdümlü olan değerler ve eylemler noktasında işbirliği içinde olan bir sistem olarak görmüştür (Şişman, 2002). Böylelikle 1960 yıllarından sonra örgütleri geliştirmek adına daha çok değerlere bağlı bir düşünce öne sürülmeye başlanmış (Hultman ve Gellerman, 2002). Bu süreçle birlikte, örgütlerin kendilerine has özellikleri bir bütünü olarak görülen örgüt kültürünün önemini arttırdığından dolayı, örgütsel kültür konulu çalışmalar hızlanmaya başlamıştır. Bu yapılan çalışmalarda, örgüt kültürü ile ilgili farklı farklı tanımlamalar ve çözümlenmeler yapılmıştır. Örgüt kültürüne ilişkin tanımlamalar farklılıklar ortaya koymasına rağmen, değere ilişkin yapılmış olan vurgular, bu tanımlamaların kesiştiği noktaları oluşturmuştur (Mullins, 1996; Çelik, 2000; Terzi, 2000; Şişman, 2002; Yeniçeri, 2002).

Varoluş amacının ya da belirli bir davranış biçiminin, kişisel veya toplumsal olarak karşıt veya ters olan bir davranış biçimine ya da varoluş amacına tercih edilmesine ilişkin güçlü bir inançtır değer. (Rokeach, 1973). Çalışanların ve örgütün paylaşmış oldukları özelliklerden birisi olan değerler (Enz, 1988; McDonald, 1993; Finegan, 2000; Tepeci ve Bartlett, 2002), örgüt kültürünün asıl dayanağı olarak kabul edilmekte (Robbins, 1998; Dose, 1997; Çelik, 2000; Şişman, 2002). Örgütlerin kültürlerinde çok önemli bir öge olarak kabul edilen değerler, birey ve örgüt uyumunda çok önem verilen bir ölçüttür. Çünkü kişilerin toplumda kabul görmesine veya dışlanmasına sebep olan kişilik yapısını oluşturan temel kavram kişinin sahip olduğu değerlerdir.

2.8. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.8.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

İshakoğlu (1998), "Örgüt-Birey Uyumunun Sağlanmasında Personel Seçimi ve Sosyalleşmenin Önemi" adlı çalışmada örgütsel ve bireysel uyuma önem veren

işletmelerde görev yapan personelin bu iki değere ilişkin uyum düzeylerinin birbirine yakın olup benzerlik gösterdiği, aksi durumda olup bu uyuma önem göstermeyen işletmelerde ve örgütlerde ise bireylerin ideallerinde olan ile somut olarak var olan örgüt arasında ters yönlü bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Erçetin (2001), Ankara bölgesinde görev yapmakta olan ilköğretim yöneticileri üzerinde yaptığı araştırmada, yöneticilerin en çok sırasıyla, aile, sosyal ilişkiler, yaratıcılık ve güç değerlerine önem verdiklerini bulmuştur. Milli Eğitim Bakanlığı merkez teşkilatının ana hizmet birimlerinden ilköğretim ve ortaöğretim genel müdürlüklerine bağlı okullar birer kültür ve değer organizasyonu olarak düşünüldüğünde, okulların benimseyeceği değerlerin belirlenmesinde en büyük pay eğitim yöneticilerine aittir. Eğitim yöneticilerinin öz değerleri yönetim tarzını, organizasyonun yapısını ve işlevini etkileyecektir. Ayrıca, yönetici değerlerinin belirlenmesi yönetici-öğretmen çatışmalarının önlenmesi açısından da önemlidir. Yapılan literatür taraması, ülkemizde, genel anlamda eğitim yöneticilerinin, özelde ise ilk ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin öz değerleri açısından yayınlanmış araştırmaların yetersiz olduğunu göstermiştir.

Yaman (2001), “Kişilerin değerleri İle Birlikte Çalışmayı Tercih Ettikleri Kişilerin Özellikleri Arasındaki İlişkiler” ismiyle yapmış olduğu araştırmada, üniversite mezunu olan, iş dünyasında aktif olarak çalışan, bilişim teknolojilerinde aktif kişilerin değerleri ile birlikte çalışmak istedikleri kişilerin tercih ettikleri değerler arasındaki ilişkileri araştırmış ve tercih edilen özellikler ile ilgili olarak seçilen örgütsel davranış konularını başkalarını düşünme, kendini işe verme, bireycilik ve toplumculuk ile nezaket olarak belirlemiştir. Araştırmanın ortaya koyduğu bulgulardan en önemlileri şu şekilde özetlenebilir: Nezaket, işe kendini verme ve başkalarını düşünme gibi değerlerin bireysellik ile ilgili olması, insanlardaki bireysel değerler ile toplulukçu değerlerin birlikte aynı anda benimsenebildiğini göstermektedir şeklinde yorumlanmıştır.

Sağnak (2003), “ İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri” adlı araştırmada ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeylerini belirlemektir. McDonald ve Gandz'ın geliştirmiş oldukları 24 değer boyutunun kullanıldığı araştırmada, öncelik sırasına koyma yöntemi sonucu elde edilen veriler, Sperman sıra farkları korelasyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin

alguları ile kişisel değerleri arasında; açık görüşlülük, açıklık, adil olmak, ahlaki tutarlılık, bağışlayıcı olmak, denemeye açıklık, düşüncelilik, düzenlilik, gayret, gelişme, girişim, hırslılık, mantık, neşe, nezaket, otonomi, sosyal eşitlik, tedbirlilik, uyum sağlamak ve yaratıcılık değer boyutlarına ilişkin uyum bulunmuştur. Yöneticilerin örgütsel değerlere ilişkin alguları ile kişisel değerleri arasında ekonomi ve işbirliği değer boyutlarına ilişkin; öğretmenlerin formallik ve itaat değer boyutlarına ilişkin uyumsuzluk tespit edilmiştir.

(Özdemir, Yalın ve Sezgin, 2004), “Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Alguları” adlı makalelerinde araştırmalarının bir kısmında bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun okul ve öğretmen açısından etkilerini incelemişlerdir. Yaptıkları araştırmanın sonuçları öğretmen adaylarının bireysel değerler boyutunda kız öğretmen adaylarının empati ve güveni, erkek öğretmen adaylarının ise hoşgörü ve risk almayı daha öncelikli algıladıklarını göstermiştir. Ayrıca araştırmacılar örgütsel değerlerde erkek öğretmen adaylarının dürüstlük ve hassasiyeti, kız öğretmen adaylarının ise saygı ve sorumluluğu daha öncelikli gördüklerini ifade etmişlerdir. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ifade edilmiştir. Araştırmacılar yaptıkları incelemeler sonrasında öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunun güçlendirilmesi için meslekteki ilk yıllarında başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri ve meslek öncesinde öğretmenliğe özgü değer ve tutumları benimsemiş olmaları gerektiği sonucuna ulaşmışlardır.

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu konulu çalışmasında Sezgin (2006), değerler konusunu bireysel ve örgütsel olarak incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenler, okullarda bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun artırılmasına yönelik olarak yönetsel bağlamda, karara katılım, değerlendirmenin objektif ölçütlere göre yapılmasını, öğretmenlere bireysel ve mesleki gelişim olanaklarının sağlanmasını gerekli görmekte oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, insan ilişkileri alanında da okulda çok yönlü (öğrenci, veli, öğretmen, yönetici, vb.) iletişimin geliştirilmesi, sosyal ve kültürel etkinliklerin özendirilmesi, işbirliği, yardımlaşma, birlikte hareket etme ve takım ruhu anlayışının gelişmesi, sorumluluk ve görev bilincine önem verilmesi öğretmenlerce önemli görülmüştür.

Taşdan (2010), “Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum

Düzeyi” adlı makalesinde resmi ve özel ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu ile ilgili araştırmalarda bulunmuştur.

Araştırmacı yaptığı araştırmalardan sonra Türkiye’deki özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okul ile aralarındaki değer uyum düzeyinin, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Araştırmacı bu uyum farkının kültürel farklılık ve personelin seçim süreçlerine bağlı olduğunu ifade etmiştir. Özel okullar kendi öğretmen kadrolarını kendileri belirledikleri için, okul kültürüne uygun değerlere sahip bireyleri seçebilmektedirler. Bu da birey ve örgüt arasındaki değer uyumunun daha olumlu olmasına sebep olmaktadır.

2.8.2. Yurtdışında Yapılan Çalışmalar

Chatman (1991), örgüt içerisinde birey-örgüt uyumunun nasıl oluştuğu, örgüt ortamında sonuçların neler olduğu, örgüte girişte bireysel ve örgütsel değerlerin karşılaştırılması, örgütsel bağlamda bireysel değerlerin ne şekilde etkilendiği, sosyalizasyon süreçleri konularına ilişkin bir araştırma yapmış. Bu araştırmada Chatman bireysel ve örgütsel uyumu etkileşimsel bir yaklaşım olarak ele aldığı için sosyalleşme ve seçme süreçlerini hesaba katmıştır. Araştırma sonucu elde edilen veriler şu şekilde özetlenebilir. Örgütteki yeni üyelerin ücretli bir şekilde çalışmaya başlamadan önce örgütteki üyelerle çokça zaman harcaması bireysel ve örgütsel uyuma pozitif yönde katkı sağlamaktadır. Örgüt içerisine girdikten sonraki ilk bir yılda diğer üyelerle daha fazla sosyal etkileşimlerin yaşanması ve bir rehberle daha fazla zaman harcamasının birey-örgüt uyumu noktasında pozitif yönlü bir etki oluşturduğu saptanmıştır.

Posner (1992), birey-örgüt değer uyumu ile çalışanların örgüte karşı tutumları arasında pozitif ilişki vardır ve bu ilişki bireysel farklılıklardan etkilenmemektedir hipotezlerini test etmek amacıyla yapmış olduğu araştırmasında konsensüs, açıklık ve yoğunluk boyutlarını kullanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireysel ve örgütsel değer uyumunun yapılan işe karşı oluşan pozitif tutumlarla ilişkili olduğu ve bu ilişkinin cinsiyet ve yaş gibi faktörlerden etkilenmediği kanıtlanmıştır.

McDonald (1993), bireysel ve örgütsel değer uyumunun örgüt içerisindeki bireylerin bağlılık ve doyum, iş devri, devamsızlık, örgütsel vatandaşlık

kavramlarına etkisini araştırmıştır. Önceden geliştirilmiş 24 değer boyutu kullanılarak ulaşılan sonuçlar şu şekilde özetlenmiştir.

- Bireysel ve örgütsel değer uyumunun yüksek çıkmasıyla örgüte bağlılığın yüksek çıkması arasında pozitif bir ilişki vardır.
- Bireysel ve örgütsel değer uyumu ile duygusal bağlılık arasında olan ilişkinin derecesi, bireysel ve örgütsel değer uyumunun normatif bağlılıkla arasında olan ilişkiden yüksektir.
- Bireysel ve örgütsel değer uyumu ile işe, denetime, örgüte, örgütteki arkadaşlarına ve terfi olanaklarına ilişkin doyumla arasında pozitif yönde bir ilişki vardır.
- Bireysel ve örgütsel uyum düzeyiyle örgütsel vatandaşlık arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Bireysel ve örgütsel uyum düzeyiyle devamsızlık arasında negatif yönlü bir ilişki vardır.

Cable (1995), iş başvurusunda bulunanların birey-örgüt uyumuna ilişkin algıları ve örgüt elemanlarının birey-örgüt uyumları ile işlerine karşı olan tutumları arasındaki ilişkiyi araştırmışlardır. Araştırmayı yapanlar araç olarak O'Reilly ve arkadaşlarının geliştirdikleri 56 maddelik Örgütsel Kültür Profilini 40 maddeye indirerek kullanmışlardır. Yapılan araştırmanın sonuçları şöyle özetlenebilir.

- İş başvurusunda bulunan bireylerin başvurdukları örgütün değerlerine ilişkin algıları ile kendi bireysel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş başvurusunda bulunanların algıladıkları birey-örgüt uyumunu pozitif olarak etkilemektedir. Yani iş başvurusunda bulunan kişilerin subjektif birey-örgüt uyum algıları, onların bireysel değerleri ile örgütün değerleriyle alakalı oluşan algılarından kaynaklanmaktadır.

- İş başvurusunda bulunanların birey-örgüt uyum algıları iş tercih etmedeki eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir.

- Örgüt temsilcileri ile iş başvurusunda bulunan kişilerin demografik olarak benzerlik göstermesinin başvuruda bulunanlar açısından birey-örgüt uyum algılarına olumlu veya olumsuz bir etki yapmamaktadır.

- Birey-örgüt uyumunu daha fazla algılayan elemanlar daha az algılayanlara göre a) işten ayrılma eğilimleri daha düşüktür b) örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları daha yüksektir c) çalıştıkları örgütü iyi bir yer olarak önerdikleri görülmüştür. Yani kısaca şu söylenebilir ki örgütteki elemanların birey-örgüt uyum algıları ile işe karşı oluşan tutumları arasında çok güçlü bir ilişkinin olduğu ifade edilebilir.

Vandenberghe ve Peiro (1999), "Organizational and Individual Values: Their Main and Combined Effects on Work Attitudes and Perceptions" adlı araştırmalarında ölçekler uygulanarak bir örgütteki çalışan bireylerin bireysel ve örgütsel uyumlarının onların çalışma, tutum ve algılarına etkisi incelenmiş ve pozitif olumlu yönde bir sonuca ulaşılmıştır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL VE YÖNTEM

3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın deseni (modeli), evren ve örneklem, verileri toplama araç ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlik ve güvenirlik çalışmaları, verilerin toplanması, analizi, çözümlenmesi ve yorumu aşamalarında yapılan çalışmalara ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Bu araştırma, tarama modeline göre yapılmış betimsel bir çalışmadır. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekilde betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modeli, çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek veya örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2005:77-79).

3.2. EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, Gaziantep ili merkez ilçelerinde bulunan resmi ilkokullarında görevli öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleme belirlenirken Şahinbey ve Şehitkamil merkez ilçelerinde bulunan resmi ilkokullarından her biri bir küme olarak kabul edilmiştir. Daha sonra bu okullar içinden random örnekleme yöntemi ile yeterli sayıda okul belirlenmiştir. Böylece merkez ilçelerde, random örnekleme yöntemi ile seçilen okullardaki öğretmen sayıları örnekleme oluşturmuştur.

Tablo 3.1 Verilerin toplandığı katılımcıların Özelliklerine Göre Dağılımları

Katılımcıların Demografik Özellikleri		N	%
Cinsiyet	Kadın	243	44,1
	Erkek	307	55,9
	Toplam	550	100
Çalışılan okulda geçen hizmet yılı	1 yıla kadar	128	23.3
	2-4 yıl	123	22.4
	5-7 yıl	142	25.8
	8 yıl ve üstü	157	28.5
	Toplam	550	100
Mesleki kıdem	1-5 yıl	69	12.6
	6-10 yıl	170	31
	11-15 yıl	94	17
	16-20 yıl	59	10.7
	21 yıl ve üzeri	158	28.7
	Toplam	550	100
Yaş	23-30 yaş	109	19.8
	31-40 yaş	245	44.5
	41 yaş ve üzeri	196	35.7
	Toplam	550	100
Mezun olunan kurum	Öğretmen/Yüksek Öğretmen Okulu	163	29.6
	Fen-Edebiyat Fakültesi	79	14.3
	Eğitim Fakültesi	234	42.6
	Başka	74	13.5
	Toplam	550	100
Kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu	Hayır	23	5.1
	Kısmen	201	36.4
	Evet	322	58.5
	Toplam	550	100
Okula karşı algılanan tutum	Heryerde çalışırım farketmez	210	38.2
	Okulmdan ayrılmak istemem	176	32
	İmkan bulursam ayrılırım	95	17.3
	Okulda olumlu ortam yok	69	12.5
	Toplam	550	100

Tablo 3.1 incelendiğinde araştırmanın nicel boyutunda araştırmaya 243 kadın ve 307 erkek katılmıştır. Araştırmadaki katılımcıların 128'i 1 yıla kadar, 123'ü 2-4 yıl, 142'si 5-7 yıl ve 157'si 8 yıl ve üzeri yıldır şu an görevli olduğu kurumda çalışmaktadır. Katılımcıların 69'u 1-5 yıl, 170'i 6-10 yıl, 94'ü 11-15 yıl, 59'u 16-20 yıl, 158'i ise 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahipler. Araştırmada 23-30 yaş grubunda 109, 31-40 yaş grubunda 245, 41 ve üzeri yaş grubunda 196 öğretmen vardır. Katılımcıların 163'ü öğretmen-yüksek öğretmen okulu, 79'u fen-edebiyat fakültesi, 234'ü eğitim fakültesi ve 74'ü de başka fakültelerden mezun olmuş öğretmenlerdir. Kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna

katılımcıların 23'ü hayır, 201'i kısmen, 322'si ise evet cevabını vermişlerdir. Katılımcıların okula karşı algılanan tutum maddelerinden “heryerde çalışırım farketmez” maddesini 210, “okulumdan ayrılmak istemem” maddesini 176, “imkan bulursam ayrılırım” maddesini 95, “okulda olumlu ortam yok” maddesini ise 69 öğretmen seçmiştir.

Aşağıda Tablo 3.2. de örneklemelerin seçtikleri okul isimleri ve her okuldan kaç tane örneklem seçildiği belirtilmiştir.

Tablo 3.2 Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinden örneklem alınan okullar ve örneklem sayıları

OKUL İSİMLERİ	EVREN	ÖRNEKLEM
Mehmet Çoklakoğlu İlkokulu	76	20
Abdullah Kepkep ilkokulu	45	17
Ahmet Yesevi İlkokulu	52	13
Ali Küncülü İlkokulu	28	14
Aysel Tekinalp İlkokulu	64	17
Behiye Reşat Kaleoğlu İlkokulu	40	13
Cemil Alevli İlkokulu	44	18
Dülük İlkokulu	32	20
Edebalı İlkokulu	48	11
Mehmet Emin Zekiye Üstünel İlkokulu	32	13
Karacaoğlan İlkokulu	57	12
Kaşıbeyaz İlkokulu	46	17
Mehmet Adil Kasapseçkin İlkokulu	61	15
Mete Uygun İlkokulu	65	10
Mevlana İlkokulu	56	10
Nezihe Osman Atay İlkokulu	58	11
Ömer Asım Aksoy İlkokulu	49	17
Ömer ve Sabriye Ersoy İlkokulu	71	19
Sani Konukoğlu İlkokulu	74	19
Samiye Teymur Emine Ulusoy İlkokulu	63	14
Aliye Ömer Battal İlkokulu	46	17
Düztepe İlkokulu	37	12
Dr. Nilüfer Mustafa Özyurt İlkokulu	44	16
Fatih Sultan Mehmet İlkokulu	61	15
Hacı Firdevs Konukoğlu İlkokulu	48	19
Hatice Karslıgil İlkokulu	62	11
Kaşgarlı Mahmut İlkokulu	42	17
Mahmut Güleç İlkokulu	44	14
Mehmet Erdemoğlu İlkokulu	54	18
Mustafa Marangoz İlkokulu	32	11
Nuri Pazarbaşı İlkokulu	46	10
Şehitkamil İlkokulu	38	13
Şehit Adem Yavuz İlkokulu	45	17
Sena Büyükkonuk İlkokulu	39	16

Tablo 3.2'nin devamı

Sevinç Bahattin Teymur İlkokulu	54	18
Naciye Mehmet Gençten İlkokulu	58	14
Muhacir Osman İlkokulu	46	12
TOPLAM	1820	550

Tabloda görüldüğü üzere Gaziantep ilindeki merkez ilçelerde faaliyet gösteren 36 farklı okuldan öğretmenlere ulaşıp görüşleri alınmıştır. Araştırmanın genele yayılması ve sağlıklı sonuçlar vermesi için çok sayıda okula yer verilmesine çalışılmıştır.

3.3. VERİLERİ TOPLAMA ARAÇ VE TEKNİKLERİ

Araştırmada verilerin toplanması amacıyla, ölçek kullanılmıştır. Ölçek, genel olarak üç bölümden oluşmaktadır: Birinci bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin çeşitli değişkenlere ilişkin kişisel bilgileri on madde şeklinde incelenmiştir; ikinci bölümde, ilköğretim okullarında örgüt kültürü içerisinde bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyini belirlemek üzere elli maddeli kullanılan “Değerler Ölçeği”; üçüncü bölümde on seçenekli, okulda önemli görülen bir dizi değer öğretmenler açısından görece önem sırasını belirleyen “Değer Sıralama Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçek Sezgin (2006) tarafından geliştirilmiştir. Uygulanan uyum ölçeğinde değerlerin derecelendirilmesi, 1) Hiç, 2) Az, 3) Orta, 4) Çok ve 5) Tam şeklinde belirlenmiştir. “Değerler Ölçeği”nde yer alan 50 maddeye verilmiş bireysel olarak işaretlenen değer puanları ile örgütsel puanların farkı alınarak, derecelenen iki puanın uyum düzeyi belirlenmiştir. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan bir öğretmen, öncelikle kendisi, sonra da örgüt kültürü için belirli bir değere ilişkin derecelendirme yapmıştır. Herhangi bir değer bireysel puanı ile örgütsel puanının farkı alınarak yapılan bu puanlamaların arasında oluşan fark ne kadar düşükse, o kişinin bu değere ilişkin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısının yüksek olduğu kabul edilmiştir.

3.4. GÜVENİRLİK ÇALIŞMALARI

Elli maddelik “Değerler Ölçeği”, güvenilirlik çalışmalarının yapılması için, araştırmanın kapsamının dışında tutulan 150 kişiden oluşan öğretmen grubu üzerinde uygulanmıştır. Bu ön uygulama sonucunda elde edilen veriler güvenilirlik analizine tabi tutulmuştur. Ölçekteki güvenilirlik analizini ölçmek amacıyla iç tutarlılık katsayısı olan iki yarı test korelasyonu ve Cronbach Alfa yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin

belirlenmesinde, iç tutarlık katsayısı dikkate alınmıştır. Ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa, 0.92 bulunmuş (n=150). Örneklemeler tarafsız bir şekilde iki parçaya ayrılıp daha sonra ise yapılmış olan güvenilirlik analizi neticesinde, ilk yarı için 0.94 (n=75); diğer yarı için ise, 0.90 (n=75) olarak bulunmuştur. Bununla beraber, yapılan Sperman-Brown iki yarı test korelasyonu 0.91 olarak ölçülmüştür. Uygulanan ölçekteki maddelere verilen cevapların iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa, 0.88 bulunmuştur.

3.5. VERİLERİN TOPLANMASI

Uygulamaya başlamadan önce ölçeği cevaplama oranının yüksek olması için okul müdürleri ile görüşme yapılmış, araştırmanın amacı hakkında bilgiler verilerek okul müdürlerinden yardım istenmiştir. Ölçek formları rastlantısal olarak seçilen okullardaki öğretmen sayıları göz önünde bulundurularak çoğaltılmış ve bizzat araştırmacı tarafından dağıtılarak, doldurulan ölçekler tekrar araştırmacı tarafından toplanmıştır. Ölçeği doldururken öğretmenlerin ilgili olduğu görülmüştür. Ayrıca öğretmenler soruların çok iyi hazırlandığını vurgulamışlardır. Hatta birçok okul müdürü okullarındaki örgüt ve birey uyumunu merak ettiklerini ve sonuçlarını bilmek istediklerini beyan etmişlerdir.

3.6. VERİLERİN ANALİZİ VE ÇÖZÜMLENMESİ

Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla, toplanan verilerin analizinde temel olarak bağımlı ve bağımsız değişkenlerin özellikleri dikkate alınmış ve her alt problem için ayrı bir alt başlık oluşturularak, çözümlenme ve yorum yapılmıştır.

Sezgin'e (2006) göre Kullanılan ölçekte derecelendirme şekli şu şekilde yapılmıştır; 1) Hiç, 2) Az, 3) Orta, 4) Çok ve 5) Tam. "Değerler Ölçeği"nde bulunan maddelere verilmiş olan bireysel değer puanıyla örgütsel değer puanının farkı alınarak iki değer arasındaki uyum düzeyine bakılmıştır. Yani katılımcı ölçeğin ilk sütununda kendi bireysel değerlerine ve düşüncelerine göre, ikinci sütunda ise içinde bulunduğu örgüte ilişkin düşünce ve değerlerine ilişkin derecelendirme yapmıştır. Ölçekte bulunan herhangi bir madde için yapılan bireysel ve örgütsel değer puanlaması arasındaki fark ne kadar düşüğe bireyin bu maddedeki değere ilişkin birey örgüt değer uyumu o denli yüksektir. Çünkü farkın düşük çıkması demek öğretmenin o değere ilişkin hem bireysel hem de örgütsel açıdan verdiği puanın

birbiriyle aynı veya çok yakın olduğunu göstermektedir. Örneğin; “Öğretmenler arasında işbirliği ve dayanışmanın olması” şeklinde ifade edilen maddeye bir öğretmen öncelikle kendi açısından bu değer ne kadar önemli, gerekli ve benimsenmiş olduğunu, daha sonra ise bu değer bulunduğ örgütte ne denli benimsenip uygulandığı noktasında iki türlü derecelendirme yapar. Bu değerde, bir öğretmenin kendisi için 4 puan, örgüt kültürü için de 1 puan vermiş olduğu düşünülürse, ilgili değerdeki uyum düzeyini belirlemek için bireyin kendine ilişkin puanından örgüte ilişkin puanı çıkarılarak, birey-örgüt değer uyum puanı 3 (Uyum puanı: $4-1=3$) olarak hesaplanır ve bu değere ilişkin birey-örgüt değer uyumsuzluğunun olduğu kabul edilir. Bireysel ve örgütsel düzeyler için verilen puanlar arasındaki farkın az olması, uyumun yüksek olduğunu işaret etmektedir. Bu öğretmenin örneğin hem bireysel değer puanı olarak hem de örgütsel değer puanı olarak ikisinded 4 verdiğini düşünürsek bu durumda iki puan arasındaki fark 0 olur ve böylelikle uyumun yüksek olduğu söylenebilir (Uyum Puanı: $4-4=0$). Bununla birlikte eğer bireysel ve örgütsel değer puanları arasındaki fark negatif çıkarsa yani örneğin bireysel değer puanı 4, örgütsel değer puanı 5 olduğunu farz edersek bu iki puanın -1 olarak çıkan farkın mutlak değeri alınır ve fark 1 olarak kabul edilip uyumunun yüksek olduğu söylenir. Benzer şekilde, Tepeci ve Barlett (2002) da, iki farklı puanın farkları alınarak uyumun bulunduğu durumlarda farkların eksi çıktığında mutlak değerlerinin alınması gerektiği belirtilmektedir. Bu işlem, “Değerler Ölçeği”nde yer alan tüm değer ifadeleri için yapılmış ve bu uyum puanlarının aritmetik ortalaması alınarak, genel bir birey-örgüt değer uyum puanı hesaplanmıştır. Birey-örgüt değer uyum puanının düşük olması, birey-örgüt değer uyumunun yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durum, grup karşılaştırmalarında da dikkate alınmıştır.

Araştırmanın birinci alt probleminde, “İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin birey ve örgüt değerlerinin önem seviyelerine ilişkin algılarının puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusunun cevabı aranmıştır. Bu alt problemin çözümlenmesinde, genel olarak, öğretmenlerin “Değerler Ölçeği”nde verilen değer ifadelerine ilişkin kendileri için verdikleri puanlar ile örgütün geneli için (örgüt kültürü) verdikleri puanlar arasındaki ilişki, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı ile test edilmiştir. Ayrıca, bu alt problemde ölçekte yer alan değer ifadelerinden hangilerinde bireysel ve örgütsel uyumun en üst düzeyde

olduğunu belirlemek ve anlatımda kolaylık sağlamak amacıyla, en yüksek uyumun olduğu ilk beş madde ile en düşük uyumun olduğu son beş madde yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt problemi, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algılarının, cinsiyet, çalışılan okulda geçen hizmetin kaç yıl olduğu, mesleki kıdem, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan kurum, kendisini okulunun değerli ve önemli bir bireyi gibi hissedebilme durumunun incelenmesi ve okula karşı genel tutum değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere oluşturulmuştur. Bu alt problem çözümlenirken, cinsiyet değişkeninde bağımsız (ilişkisiz) örneklem için t-testi kullanılmıştır. Buldukları okullarda geçen hizmetlerinin kaç yıl olduğu, mesleki kıdem, yaş, mezun olunan kurum ve okula karşı genel tutum değişkenleri üç ya da daha fazla alt kategoriden oluştuğu için, bunlarda Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) uygulanmıştır.

Üçüncü alt problem, “İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin görece önem sıralamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde düzenlenmiştir. Bu alt problemin çözümlenebilmesinde, sınıf öğretmenlerinin belli bir takım değerler için verilen sıralama puanları karşılaştırıldığından, Sperman farklar korelasyonu katsayısı (Sperman rho) kullanılmıştır. Büyüköztürk’e (2003:128) göre, bu korelasyonun katsayısının, sıralı bir şekilde olan puanların arasında doğrusal ilişkinin durumunu ortaya koyar. Değerlerin sıralanmasına ilişkin buna benzeyen çalışmalarda (Rokeach, 1973; Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a) da sıra farklarının korelasyonlarının katsayısının kullanılabilirliği görülmüştür. Ayrıca, katılımcılardan kendilerine verilen bir dizi değeri öncelik sırasına koymaları istendiği için mod kullanılmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR ve TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin istatistiksel çözümlenmesiyle elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. BULGULAR

4.1.1. Ana Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın Problemi “İlkokullarda görevli sınıf öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algıları ile örgütsel değerlere ilişkin algıları ne derece uyumludur?” biçiminde ifade edilmiştir. Ana probleme ilişkin bulgular alt problemlerde detaylı olarak incelenmiştir.

4.1.2. Birinci Alt Probleme Ait Bulgular

Yapılan araştırmanın birinci alt problemi, “İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” olarak ifade edilmiştir. Bu alt problemin çözümüne yönelik olarak, araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin önemine ilişkin algı puanları arasında anlamlı bir ilişkinin var olup olmadığını belirlemek üzere hesaplanan Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısının sonuçları Tablo 4.1.’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algı puanları arasındaki ilişki için Pearson momentler çarpım korelasyon katsayısı sonuçları

Değer boyutu	n	r	p
1.Bireysel Değerler	550	0.35	0.03
2.Örgütsel Değerler			

($p < 0.05$)

Tablo 4.1 incelendiğinde sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumlarına ilişkin algı puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki

görülmüştür ($r=0.35$, $p<0.05$). “r” değeri yani korelasyon katsayısı +1 ile -1 arasında değerler alabilmektedir. “r” değerinin artı oluşu pozitifliği, 0.30 ile 0.70 arasında olması da orta düzeyde oluşunu ifade eder. Buradaki verilerden yola çıkarak öğretmenlerin bireysel değerlerin önemine ilişkin algı düzeyleri yükseldikçe, örgütsel değerlerin önemine ilişkin algı düzeylerinin de yükseleceği belirtilebilir. Sonuç olarak, yapılan araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algı puanları arasında genel olarak orta düzeyde uyum olduğu görülmüştür.

Uygulanan ölçekte yer alan maddeler dikkate alınarak, bireysel ve örgütsel değer uyum puanları Tablo 4.2.’de verilmiştir. Tabloya göre, bireysel ve örgütsel değer uyumunun en yüksek olduğu maddelerin M12, M30 ve M28 olduğu söylenebilir. “M12. Başarısızlık durumunda yola devam edilmesi” ($\bar{x}=0.75$), “M30. Fiziksel rahatsızlığı olanlara yardım edilmesi” ($\bar{x}=0.73$), “M28. Mutluluk ve acıların birlikte paylaşılması” ($\bar{x}=0.80$). Bu bulgulara göre, başarısızlıklar karşısında azimle çalışmaya devam etme, yardımlaşma ve işbirliğine önem verme, herhangi bir fiziksel rahatsızlığı olana aynı ilgi ve yardımı gösterme hassasiyeti, mutlulukları ve acıları kurumca paylaşma gibi konularda bireysel ve örgütsel değer uyumunun en yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 4.2 Maddelerin Uyum Puanları

Mad deler	Birey \bar{X}	Örgüt \bar{X}	Uyum \bar{X}	s	Mad deler	Birey \bar{X}	Örgüt \bar{X}	Uyum \bar{X}	s
M1	4.68	3.57	1.11	0.93	M26	4.86	3.94	0.92	0.98
M2	4.70	3.65	1.05	0.90	M27	4.74	3.78	0.96	1.04
M3	4.55	3.52	1.03	1.02	M28	4.88	4.08	0.80	0.88
M4	4.58	3.61	0.97	1.02	M29	4.69	3.83	0.86	0.93
M5	4.76	3.84	0.92	0.98	M30	4.92	4.19	0.73	0.86
M6	4.71	3.82	0.89	0.94	M31	4.76	3.89	0.87	0.93
M7	4.81	3.86	0.95	0.97	M32	4.59	3.76	0.83	0.87
M8	4.34	3.25	1.09	1.00	M33	4.51	3.58	0.93	0.98
M9	4.42	3.32	1.10	0.98	M34	4.62	3.80	0.82	0.96
M10	4.79	3.95	0.84	0.91	M35	4.79	3.81	0.98	1.03
M11	4.72	3.86	0.86	0.88	M36	4.66	3.53	1.13	1.06
M12	4.83	4.08	0.75	0.86	M37	4.75	3.62	1.13	1.02
M13	4.65	3.68	0.97	0.96	M38	4.83	3.81	1.02	0.96
M14	4.74	3.62	1.12	1.03	<u>M39</u>	<u>4.90</u>	<u>2.96</u>	<u>1.94</u>	<u>1.07</u>
M15	4.56	3.55	1.01	1.03	<u>M40</u>	<u>4.92</u>	<u>2.95</u>	<u>1.97</u>	<u>1.04</u>
M16	4.86	3.83	1.03	1.05	M41	4.71	3.68	1.03	0.97
M17	4.38	3.32	1.06	1.01	M42	4.59	3.65	0.94	0.96
M18	4.48	3.37	1.11	1.03	M43	4.67	3.65	1.02	0.97
<u>M19</u>	<u>4.57</u>	<u>2.98</u>	<u>1.59</u>	<u>1.13</u>	M44	4.81	3.78	1.03	1.02
M20	4.73	3.69	1.04	1.04	M45	4.85	3.91	0.94	0.98
M21	4.83	3.89	0.94	0.93	M46	4.46	3.48	0.98	1.00
M22	4.77	3.82	0.95	0.94	M47	4.88	3.87	1.01	1.03
M23	4.69	3.68	1.01	0.97	<u>M48</u>	<u>4.79</u>	<u>3.05</u>	<u>1.74</u>	<u>1.03</u>
M24	4.51	3.54	1.03	1.02	M49	4.61	3.67	0.94	0.97
M25	4.79	3.86	0.93	0.96	M50	4.59	3.63	0.96	1.01

Tablo 4.2 incelendiğinde bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun en düşük olduğu değer ifadeleri, M19, M40, M39 ve M48’de belirtilenler olduğu görülmüştür. “M19. Başarılı çalışanların takdir edilmesi/ödüllendirilmesi” ($\bar{X}=1.59$) “M40. İnsanların birbirine karşı dürüst olması” ($\bar{X}=1.97$), “M39. Herkese eşit ve adil davranılması” ($\bar{X}=1.94$) ve “M48. İnsanların başkasını dinlerken kendisini onun yerine koyabilmesi” ($\bar{X}=1.74$) maddelerinde, bireysel ve örgütsel değerlerinin uyum algısının düşük olduğu görülmüştür. Bu verilere dayanarak, başarıyı takdir etme ve ödüllendirme, dürüstlük, başarılı çalışanları destekleme, adil davranış ve empati kurabilme gibi özelliklerde bireysel ve örgütsel uyumun en düşük olduğu belirtilebilir. Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunun düşük çıktığı maddelerde kendi düşünceleriyle örgütün algısının uyuşmadığını belirtmektedirler.

4.1.3. İkinci Alt Probleme Ait Bulgular

Bu alt problem “İlkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, a) cinsiyet, b) çalışılan okulda geçen hizmet yılı, c) mesleki kıdem, d) yaş, e) mezun olunan kurum, f) kendisini okulunun önemli bir bireyi olarak hissetme durumu ve g) okula ilişkin algılanan tutum değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir.

Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere yapılan t-testi sonuçları Tablo-4.3.’de verilmiştir.

Tablo 4.3. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun cinsiyete göre t-testi sonuçları

Cinsiyet	n	\bar{X}	s	sd	t	p
1.Kadın	243	1.00	0.69	573	0.96	0.36
2.Erkek	307	0.96	0.71			

($p>0.05$)

Tablo 4.3 incelendiğinde araştırma yapılan sınıf öğretmenlerinin birey-örgüt uyumuna ilişkin algılarının cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir [$t(550)=0.96, p>0.05$].

Araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo-4.4. te verilmiştir.

Tablo 4.4. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun çalışılan okulda geçen hizmet yılına göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	0.27	4	0.08	0.19	0.86
Gruplar İçi	262.67	546	0.47		
Toplam	262.94	550			

($p>0.05$)

Tablo 4.4 incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu noktasındaki algılarının, çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre anlamlı şekilde bir farklılık göstermediği görülmüştür [$F(4:546)=0.19, p>0.05$]. Farklı bir ifadeyle, sınıf öğretmenlerinin bireysel ve

örgütsel değerlerin uyumlarına ilişkin algılarında, çalıştıkları okullardaki hizmet sürelerine göre, anlamlı bir fark görülmemiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, mesleki kıdem değişkenine göre farklılığının incelenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.5.'te verilmiştir.

Tablo 4.5 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mesleki kıdeme göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	7.35	4	2.07	4.74	0.03	2-3
Gruplar İçi	242.72	546	0.44			2-5
Toplam	258.87	550				

($p < 0.05$)

Tablo 4.5 incelendiğinde araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür [$F(4:546)=4.74$, $p < 0.05$]. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında, mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır.

Mesleki kıdeme göre birey örgüt değer uyumunun betimsel verileri Tablo 4.6.'da verilmiştir.

Tablo 4.6 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri

Mesleki Kıdem	n	\bar{X}	s
1. 1-5 yıl	69	0.94	0.69
2. 6-10 yıl	170	1.05	0.75
3. 11-15 yıl	94	0.86	0.69
4. 16-20 yıl	59	0.91	0.74
5. 21 yıl ve üzeri	158	0.92	0.62
Toplam	550	0.01	0.70

Tablo 4.6 incelendiğinde bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri incelendiğinde, en yüksek uyumun 11-15 yıllık öğretmenlerde olduğu görülmüştür ($\bar{X} = 0.86$). Aynı zamanda, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısının en düşük olduğu grup ise, 6-10 yıllık mesleki kıdeme

sahip öğretmenlerdir ($\bar{X}=1.05$). Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısı ile 11-15 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısı arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermiştir. Buna göre, birey- örgüt değer uyumu düzeyinin, 6-10 yıllık öğretmenlerde düştüğünü, daha sonraki yıllarda bu uyumun tekrar arttığını söylemek mümkündür.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, yaş değişkenine göre farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.7' de ve verilmiştir.

Tablo 4.7 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun yaşa göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.19	2	1.15	2.52	0.12
Gruplar İçi	249.71	572	0.55		
Toplam	257.89	574			

(p>0.05)

Tablo 4.7 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında, yaş değişkenine bağlı anlamlı bir farkın olmadığı görülmüştür [F(2:572)=2.52, p>0.05]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin yaşları, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarını etkilememiştir. Bu bulguya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının, yaşlarına bakılmaksızın, benzerlik gösterdiği yani anlamlı bir farklılığın görülmediği ifade edilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, mezun olunan kurum değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını incelemek için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo-4.8' de verilmiştir.

Tablo 4.8 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun mezun olunan kuruma göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p
Gruplar Arası	2.08	3	0.70	1.47	0.08
Gruplar İçi	258.83	547	0.45		
Toplam	260.91	550			

(p>0.05)

Tablo 4.8 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında, mezun oldukları kurumlara göre anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür [$F(3:547)=1.47$, $p>0.05$]. Bu bulgu, öğretmenlerin mezun oldukları kurumların, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarda, anlamlı bir farklılığa yol açmadığı biçiminde yorumlanabilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre farklılaşıp farklılaşmadığının incelenmesi için yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları Tablo 4.9’de verilmiştir.

Tablo 4.9 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre tek yönlü varyans analizi(ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Fark
Gruplar Arası	4.08	2	0.70	2.53	0.00	1-2
Gruplar İçi	255.83	548	0.45			1-3
Toplam	257.91	550				

($p<0.05$)

Tablo 4.9 incelendiğinde öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür [$F(2:548)=2.53$, $p<0.05$]. Bu bulguya göre, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetmelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir.

Tablo 4.10 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre betimsel verileri

Kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu			
	n	\bar{X}	s
1. Hayır	23	1.00	0.64
2. Kısmen	201	1.10	0.67
3. Evet	322	0.93	0.78
Toplam	550	1.01	0.69

Betimsel veriler incelendiğinde, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının ($\bar{X}=0.93$), diğer öğretmenlerin algılarından daha olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, çalıştıkları okula karşı algılanan tutuma göre farklılığı için yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4.11’de ve ilgili betimsel veriler Tablo 4.12’de verilmiştir.

Tablo 4.11 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun okula karşı algılanan tutuma göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Varyansın Kaynağı	KT	sd	KO	F	p	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	17.27	3	6.76	16.03	0.00	1-2
Gruplar İçi	238.65	547	0.42			1-4
Toplam	255.92	550				2-3 2-4

($p < 0.05$)

Tablo 4.11 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, çalıştıkları okula karşı algıladıkları tutumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür [$F(3:571)=16.03$, $p < 0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyine ilişkin algıları, görevli oldukları okullara yönelik tutumlarına bağlı olarak farklılaşmıştır. Bu bulgu, öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin tutumlarının, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna yönelik algılarını etkilediği biçiminde yorumlanabilir.

Tablo 4.12 Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun okula karşı algılanan tutuma göre betimsel verileri

Okula İlişkin Algılanan Tutum	n	\bar{x}	s
1. Benim için okulun neresi olduğu fark etmez her yerde çalışırım.	210	0.97	0.66
2. Çalıştığım okula bağlılık duyuyorum, kesinlikle ayrılmak istemem.	176	0.76	0.54
3. Daha iyi bir imkanım olsa (tayin yada özel özel okula geçmek gibi), hemen ayrılırım.	95	1.11	0.71
4. Okulda olumlu bir çalışma ortamı yok, istediklerimi yapamıyorum insanlar beni anlamıyor.	69	1.28	0.76
Toplam:	550	0.98	0.67

Tablo 4.12 incelendiğinde bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıların okula karşı algılanan tutuma göre betimsel verileri incelendiğinde, “2. Çalıştığım okula bağlılık duyuyorum, kesinlikle ayrılmak istemem.” ifadesine katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının ($\bar{x} = 0.76$),

diğer öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarından daha olumlu olduğu görülmektedir. İkinci en olumlu bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısı ise, “1. Benim için okulun neresi olduğu fark etmez, her okulda çalışırım.” ($\bar{X}=0.97$) ifadesine katılan öğretmenlerde olmuştur. Okula karşı tutumunu, “4. Okulda olumlu bir çalışma ortamı yok, istediklerimi yapamıyorum, insanlar beni anlamıyor.” şeklinde ifade eden öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları ($\bar{X}=1.28$), diğer öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarından daha olumsuz olmuştur. “3. Daha iyi bir imkanım olsa (tayin ya da özel okula geçmek gibi), hemen ayrılırım.” ($\bar{X}=1.11$) görüşüne katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının da, kısmen olumsuz olduğu söylenebilir. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, çalıştığı okula bağlılık duyduğunu ve kesinlikle ayrılmak istemediğini belirten öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, diğer öğretmenlere oranla anlamlı düzeyde daha olumlu olduğunu göstermiştir. Diğer bir ifade ile çalıştığı okula karşı bağlılık hisseden ve ayrılmayı düşünmeyen öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyleri daha yüksek çıkmıştır. Bu bulgudan hareketle, okula karşı tutumun olumlu olması halinde, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısının da olumlu olabileceği söylenebilir. Ayrıca, bu sonuçlar, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun örgütsel bağlılıkla ilişkili olduğu varsayımını doğrular niteliktedir.

4.1.4. Üçüncü Alt Probleme Ait Bulgular

Bu alt problem “İlkokullarda görevli öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin görece önem sıralamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” şeklinde ifade edilmiştir. Öğretmenlerin çeşitli değerlere ilişkin bireysel ve örgütsel önem sıralamalarının Sperman sıra farkları korelasyon katsayısı ve mod değerleri Tablo 4.13’de verilmiştir.

Tablo 4.13 Çeşitli değerlere ilişkin bireysel ve örgütsel önem sıralaması

Değerler	Mod		Sperman rho	p
	Bireysel Değerler	Örgütsel Değerler		
Dürüstlük	3	4	0.31	0.00
Empati	6	1	0.33	0.00
Güven	1	2	0.43	0.00
Hassasiyet	9	7	0.18	0.00
Hoşgörü	4	5	0.19	0.00
İşbirliği	7	6	0.22	0.01
Katılım	8	10	0.17	0.03
Risk alma	10	9	0.13	0.02
Saygı	2	3	0.32	0.00
Sorumluluk	5	8	0.30	0.00

Tablo 4.13 incelendiğinde öğretmenlerin algılarına göre, “güven”, “empati”, “saygı”, “sorumluluk” ve “dürüstlük” değerlerine ilişkin bireysel ve örgütsel önem sıralamaları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür ($p < 0.05$). Aynı zamanda, “katılım”, “hassasiyet”, “hoşgörü”, “işbirliği” ve “risk alma” değerlerine ilişkin korelasyonların, pozitif yönde, düşük düzeyde ve anlamlı olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bu değerlere ilişkin olarak bireysel ve örgütsel açıdan algıladıkları öncelik sıralamaları arasında yüksek düzeyde korelasyon çıkmamıştır.

Tablo 4.13’ deki veriler incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel açıdan “güven” değerine ilk öncelik sırasını verdikleri görülmektedir. Bireysel değerler boyutunda, “saygı” ve “dürüstlük” değerleri de diğer değerlere göre öncelikli olarak algılanmıştır. “Risk alma” değeri, bireysel açıdan son sırada öncelikli görülmüştür. Örgütsel değerler açısından ise, “empati” değeri birinci sırada yer almıştır. “Güven” değeri ikinci sırada öncelikli olarak görülmüştür. “Dürüstlük” değeri dördüncü sırada önemli görülürken, “saygı” değeri üçüncü sırada öncelikli olarak değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenler, “sorumluluk” değerine bireysel açıdan beşinci sıra verilirken örgütsel açıdan sekizinci sırayı vermişlerdir. Örgütsel açıdan da “risk alma” değerinin önem bakımından son sıralarda (dokuzuncu) yer almış olması, dikkat çekicidir. Bireysel ve örgütsel öncelik açısından en yüksek korelasyon “güven” değerinde görülürken, en düşük korelasyon ise “risk alma” değerinde görülmüştür. Öğretmenler, “güven” değerini kendileri açısından birinci sırada, çalıştıkları okullar açısından da ikinci sırada önemli olarak değerlendirmişlerdir. “İşbirliği” değeri ise, bireysel açıdan yedinci sırada, örgütsel açıdan altıncı sırada öncelikli olarak yer bulmuştur. Bu durum, araştırmaya katılan

öğretmenlerin işbirliğini örgüt açısından daha önemli bir özellik olarak değerlendirdiklerini göstermektedir.

4.2. TARTIŞMA

Bu kısımda bulgular, alandaki benzer çalışma ve literatürle karşılaştırılarak tartışılmıştır.

4.2.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Örgütler, farklı beklentilere sahip bireylerden oluştukları için, örgütlerde hakim olan değerlerle örgüt üyelerinin kişisel değerleri uyuşmayabilir. Örneğin; aşırı denetim ve kontrole dayalı bir örgüt kültürü, işgörenlerin yaratıcılıklarını ve motivasyonlarını, örgütsel bağlılık ve katılım isteklerini ve hatta sorumluluk duygularını zayıflatabilir. Kendileri de böyle sıkı bir denetim ve kontrole dayalı değerler benimseyen işgörenlerin bile, böyle bir örgüt kültüründen olumsuz etkilenmeleri olasıdır. Aynı şekilde, işlerinde dürüstlüğü ve güveni öne çıkaran bireyler, bu değerlerin içselleştirilmediği ve güvensizliğin hakim olduğu bir örgütte, benimsedikleri değerleri yitirme noktasına gelebilirler (Argandona, 2003:15-28). Bununla birlikte, okullar değerlere dayalı örgütler arasında yer aldığı için, bu kurumlarda örgütsel değerlerin önemli görülmesi ve özellikle kişilerarası ilişkilere dayalı değerlerin öncelikli olarak algılanması beklenir (Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a).

4.2.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Tartışma

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu noktasında, cinsiyet değişkeni noktasında anlamlı bir farklılığın oluştuğunu ortaya koyan araştırma sonuçlarının (Karakitapoğlu, 1996; Orhan, 1997; Taşdelen, 1998) yanı sıra, anlamlı bir fark oluşturmadığını ortaya koyan araştırma sonuçları (Posner, 1992) da vardır.

Karakitapoğlu (1996), üniversite öğrencilerinin ve yetişkinlerin çağdaş değer yönelimlerini incelediği çalışmasında, evrensellik, bireysellik, başarı ve bağlılık gibi değerlerde, cinsiyete göre önemli farklılıklar bulmuştur. Özellikle, evrensellik, bireysellik, başarı ve bağlılık boyutlarına ilişkin değerlere, kızların erkeklerden daha fazla önem verdiğini belirtmiştir. Aynı zamanda, Taşdelen (1998), üniversite öğrencilerinde amaç ve araç değerler hiyerarşisini araştırmış, amaç değerlerinden “ahiret selameti”, “mutluluk”, “iç huzur” ve “kendine saygı”

boyutlarında, cinsiyete göre anlamlı farklar bulmuştur. Amaç değerlerde, erkekler, “ahiret selameti” değerini kızlara oranla; kızlar ise, “iç huzur”, “kendine saygı” ve “mutluluk” değerlerini erkeklere oranla daha üst sıralarda tercih etmişlerdir. Araç değerlerde ise, “kendini kontrol” ve “dürüstlük” boyutlarında, cinsiyete göre anlamlı fark bulunmuştur. Erkekler, “kendini kontrol” değerini kızlara oranla; kızlar da “dürüstlük” değerini erkeklere göre daha öncelikli olarak tercih etmişlerdir. Orhan (1997) da, cinsiyete göre, “ahiret selameti”, “zevk”, “bağışlayıcı”, “iş dışında yeterince zaman bırakması”, “işin monoton olmaması ve çeşitlilik göstermesi” değerlerinde farklılık olduğu sonucuna varmıştır. Sağnak (2005a) ise, ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre, açık görüşlülük, açık olma, adaletli olmak, ekonomik nokta, formal oluş, gelişim, itaatkar olma, neşeli olma, otonom sistem ve tedbirli olmak gibi örgüt açısından ifade edilen değer boyutlarına ilişkin düşünce ve ifadelerinde farklılıklar bulmuştur.

Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları arasında kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetmelerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu bulguya göre, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak görmelerinin etkili olduğu yorumu yapılabilir. Yani bir öğretmen kendini çalıştığı okulun değerli ve önemli bir üyesi olarak görürse bu o öğretmenin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısını da güçlendirip uyumlulaştırmaktadır. Fakat aksi bir durumda yani öğretmenlerin kendilerini okula ait hissetmemeleri, kabul ve takdir görmemeleri, kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olmadıklarını düşündürebilir. Bu düşünce öğretmenin verimini ve yaratıcılığını etkileyebilir. Bu nedenle, okulda öğretmenlerin kendilerini okula ait hissedecekleri güvene dayalı bir okul ikliminin oluşturulması önemlidir. Ayrıca, başarının ve çabanın takdir edilmesi ve bireysel değerlerin de kabul edilmesi, öğretmenlerin kendilerini okulda önemli ve değerli biri olarak hissetmelerine yardımcı olabilir. Çünkü McDonald (1993), örgütte çalışan bireylerin değerlerinin kabul edilmemesinin, kişiliklerinin de kabul edilmediği anlamına gelebileceğini belirtmektedir.

İçerisinde bulunan okulun amaçlarını gerçekleştirmek adına öğretmenler arasında uyum olması, öğretmenlerdeki okula yönelik bakış açısını ve hissettiklerini

olumlu yönden etkilemekte ve öğretmenlerin okuldan ayrılma isteklerini azaltmaktadır (Vancouver ve Schmitt, 1991). Ayrıca, örgütsel bağlılık ile birey-örgüt uyumu arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Bireysel ve örgütsel uyumun, örgütsel bağlılığa etkisini araştıran Finegan'a göre (2000), değerler, örgütsel bağlılığın tanımlanmasında önemli bir rol oynamaktadır.

Yapılan araştırmanın sonuçlarına göre bulunduğu örgüte yani okula karşı olumlu bir bağlılık algısındaki öğretmenin, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının çok daha olumlu olduğu görülmektedir. Bununla birlikte, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna bağlı olarak, öğretmenlerin buldukları okulda kalmak istedikleri de düşünülebilir. Bu bulgulara dayanarak, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna yönelik algılarını olumlu yönde destekleyecek bir okul kültürünün ve ikliminin oluşturulmasının, örgütsel bağlılığa katkıda bulunabileceği söylenebilir. Çünkü içinde bulunduğu örgütte yabancılaşmaktan çekmeyeceği ve benimseyeceği bir kültürle karşılaşan öğretmenin o örgüte karşı çok daha sıcak ilişkiler içerisine girip sahipleneceğini söylemek mümkündür.

4.2.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Tartışma

Posner ve Warren (1993), yöneticilerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarını belirlediği araştırmasında, bireysel değerlere ilişkin uyumlu ve açık bir algıya sahip olmanın, iş tutumu ve etik uygulamalara yönelik tutumlar üzerinde, örgütsel değerlere ilişkin algıdan daha önemli olabileceği sonucuna varmıştır. Ayrıca, bireyin kendi bireysel değerlerini anlaması ve onlarla huzurlu olması, bireysel ve örgütsel değerler arasındaki çatışmaların olumsuz sonuçlarını azaltabilir. Kişisel değerleri ile örgütsel değerlerin uyumlu olduğunu belirten yöneticilerin, işlerine ve örgütte meslektaşlarının etik uygulamalarına karşı daha olumlu bir tutum içinde oldukları ortaya konmuştur. Bireysel ve örgütsel değerler arasında uyumsuzluk olduğunu belirtenler ise, iş tutumu ve etik uygulamalar konusunda daha olumsuz bir algı içerisinde olmuşlardır.

Sonuç olarak örgütler, tüm çalışan bireylerinden kendilerini etik olarak denetlemelerini beklemekten ziyade gerekli etik ortamın oluşturulmasından sorumlu olmalıdır (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Bu durum, örgütün yönetim kademesinin etik değerlere uygun, ortak değerlere dayalı bir örgüt iklimi oluşturma sorumluluğunu öne çıkarmaktadır. Böyle bir yönetim sorumluluğu, çalışan bireylerin

birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarını uyumlu hale getirebilir. Araştırmaya katılan öğretmenler, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu açısından, özellikle başarının takdir edilmesi, dürüstlük, adalet ve empati gibi konulara, daha fazla önem vermektedirler.

BEŞİNCİ BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde çalışmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ve geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

5.1. SONUÇ

Araştırma sonunda elde edilen bulgulara dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıdaki gibi sıralanabilir:

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin önemine ilişkin pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin, genel olarak orta düzeyde uyumlu olduğu biçiminde yorumlanabilir.

2. Araştırmanın bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, gerek kendileri gerekse okul açısından “güven”, “dürüstlük” ve “saygı” gibi değerleri daha ön planda gördüklerini göstermiştir. Bu üç değerle karşılaştırıldığında, “risk alma”, “katılım” ve “sorumluluk” gibi değerler ise, kısmen önem sırası açısından daha sonlarda yer almıştır.

3. Araştırma bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algılarının, kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak görme düzeylerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak gören öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algıları daha yüksektir. Aynı zamanda, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak görmeyenlerde ise, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısı daha az uyumludur.

5. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında, cinsiyet, çalışılan okulda geçen hizmet yılı, yaş, öğrenim durumu, mezun olunan kurum ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Aynı zamanda, katılımcıların bireysel ve örgütsel

değerlerin uyumuna ilişkin algıları; mesleki kıdem, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme ve okula karşı algılanan tutum değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir.

6. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, mesleki kıdemlerine bağlı olarak farklılık göstermiştir. Çoklu karşılaştırma testi sonuçları, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algısının, diğer mesleki kıdem kategorisinde yer alan öğretmenlerin algılarından daha az uyumlu olduğunu göstermiştir. Araştırmada, 6-10 yıllık öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algılarının, daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır.

7. Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının, çalıştıkları okullara karşı algıladıkları tutuma göre, anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, çalıştığı okula bağlılık duyduğunu ve kesinlikle ayrılmak istemediğini belirten öğretmenlerin birey-örgüt uyumu algıları daha uyumlu olurken, okulda olumlu bir çalışma ortamı olmadığını ve istediğini yapamadığını belirten öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algıları daha uyumsuz olmuştur.

8. Araştırmanın bulguları, araştırmaya katılan öğretmenlerin, gerek kendileri gerekse okul açısından “güven”, “empati” ve “saygı” gibi değerleri daha ön planda gördüklerini göstermiştir. Bu üç değerle karşılaştırıldığında, “risk alma”, “hassasiyet” ve “hoşgörü” gibi değerler ise, kısmen önem sırası açısından daha sonlarda yer almıştır.

5.2. ÖNERİLER

Bu kısımda elde edilen bulgular ve sonuçlar doğrultusunda çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

5.2.1. Uygulamacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmanın sonuçlarına göre, okulda istendik bir çalışma ortamı olmadığını ve istediğini yapamadığını belirten öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu algıları daha negatif yönlü çıkmıştır. Buna göre, öğretmenlerin özellikle örgütsel bağlılığın içselleştirme boyutunda, örgütsel değerleri kabul etmelerini kolaylaştırıcı etkenlerin dikkate alınması gerektiği söylenebilir

2. Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, “başarılı çalışanların takdir edilmesi ve ödüllendirilmesi”, “insanların birbirine karşı dürüst olması”, “başarılı çalışanların desteklenmesi”, “herkese eşit ve adil davranılması” ve “insanların başkasını dinlerken kendisini onun yerine koyabilmesi” maddelerinde, bireysel ve örgütsel değer uyumunun en düşük olduğu gözlenmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, okul yönetiminin, başarının takdir edilmesinde ve ödüllendirilmesinde objektif bir şekilde davranıp bu yönde kriterler kullanmasında, görevinde başarılı öğretmenlerin desteklenmesinde, görev ve etkinliklerin öğretmenler arasında dağıtılmasında adil davranması, iletişim kurma ve empati yapma becerilerinin geliştirmesi gerektiği düşünülmektedir.

3. Araştırmaya katılan öğretmenlerin güven, saygı ve dürüstlük gibi değerlere ilk sıralarda önem vermeleri şunu gösteriyor ki, okulda güvene ve karşılıklı saygıya dayalı, olumlu ve destekleyici bir çalışma ortamının oluşturulması, ilişkilerin dürüstlük temeline dayandırılması, yardımlaşma, işbirliği ve karşılıklı anlayışın pekiştirilmesi, sorumluluğun, görev bilincinin ve empatik davranışın daha etkili vurgulanması önerilebilir.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, okullarda, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun artırılmasına yönelik olarak yönetsel bağlamda, karara katılım ve katımlı yönetimin uygulanması, değerlendirmenin objektif ölçütlere göre yapılması, öğretmenlere bireysel ve mesleki gelişim olanaklarının sağlanması, yöneticilerinin yetiştirilmesi ve tutumlarının iyileştirilmesi, hizmet içi eğitim imkanlarının artırılması ve başarının yönetimce takdir edilmesi gibi konulara daha fazla dikkat edilmesi gerekmektedir. Teknik alanda, okulların fiziki şartlarının iyileştirilmesi, teknolojik donanımın güçlendirilmesi ve bilişim teknolojileri ile bilgisayar kullanımına daha fazla önem verilmesi gibi öneriler dikkat çekmektedir. Araştırmaya katılan öğretmenler, okullarda, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun artırılması için, insan ilişkileri alanında ise, okulda çok yönlü (öğrenci, veli, öğretmen ve yönetici, vb.) iletişimin geliştirilmesi, sosyal ve kültürel etkinliklerin özendirilmesi, işbirliği, yardımlaşma, birlikte hareket etme ve takım ruhu anlayışının gelişmesi, sorumluluk ve görev bilincine önem verilmesi, kişiler arası ilişkilerin dürüstlük ve şeffaflık esasına dayanması, güven ve adalet duygusunun tesis edilmesi, karşılıklı saygı ve sevgi ortamının oluşturulması gibi önerilerde bulunmaktadır.

5. Araştırmada, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak gören öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumu algılarının daha yüksek olduğu sonucuna varıldığı için, öğretmenlerin kendilerini okulda önemli ve değerli hissetmeleri için görüş ve düşüncelerine daha fazla önem verilmesi, katımlı yönetim anlayışı içinde kararların ortaklaşa alınması ve kendilerini okula ait hissetmelerinin sağlanması önerilebilir.

5.2.2. Araştırmacılara Yönelik Öneriler

1. Araştırmada, Gaziantep'in merkez ilçelerinde görevli resmi ilkokul öğretmenlerinin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları incelenmiştir. Buna benzer araştırmalar, farklı yerlerde ve özel okullarda da gerçekleştirilebilir.

2. Araştırma öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunu belirlemeye yönelik tasarlanmıştır. Okul yöneticileri, öğrenciler ve veliler gibi farklı örneklem grupları için de benzer çalışmalar yapılabilir. Ayrıca, farklı okul türleri açısından da, liselerde ve üniversitelerde bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin araştırmaların yapılması önerilebilir.

3. Bu araştırmada, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun belirlenmesinde nicel bulgular kullanılarak yapılmıştır. Buna benzer çalışmalar; görüşme ve katımlı gözlem gibi nitel yöntemler kullanılarak da yapılabilir.

4. Bu araştırma, betimsel tarama modelinde kesitsel bir çalışma olarak ele alınmıştır. Bu nedenle, örgüt kültürünün önemli bir ögesi olarak değerleri ve birey-örgüt değer uyumunu temel alacak başka araştırmaların, boylamsal olarak uzun bir zaman dilimine yayılacak biçimde yapılması önerilebilir.

KAYNAKLAR

- Akbaba-Altun, S. (2003). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Değerleri. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı Bildiriler Kitabı*. İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Malatya. 06–09 Temmuz 2004.
- Argandona, A. (2003). *Fostering Values in Organizations. Journal of Business Ethics, 45, 15-28*. Netherlands: Kluwer Academic Publishers.
- Atay, S.(2003), “*Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal Ve Dinî Tercihleri İle Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki*” Değerler Eğitimi Dergisi ,1 (3), 87–120
- Autry, C. W. ve Daugherty J. D. (2003). *Warehouse Operations Employees: Linking Person-Organization Fit, Job Satisfaction, and Coping Responses*. Journal of Business Logistics, 24 (1), 171-197.
- Aydın, İ. (2003). *Eğitim ve Öğretimde Etik*. 1. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim Yönetimi*. Genişletilmiş 4. Baskı. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Bacanlı, H. (2002). *Psikolojik Kavram Analizleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul. Okul Geliştirme. Kuram, Uygulama ve Araştırma*. Üçüncü Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel Sosyalleşme. Kuram, Strateji ve Taktikler*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barret, R. (2003). *The Value of Values: Why Values are Important in Organizations?* (<http://www.corptools.com>). Sayfa Ziyaret Tarihi: 26.12.2003.
- Başaran, F. (1992b). *Üniversite Eğitim Süresi İçinde Öğrencilerin Değer Tercih Sıralamasında Değişmeler*. VII. Ulusal Psikoloji Kongresi. Türk Psikoloji Derneği Yayınları. Ankara.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1991). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1998). *Yenileşmenin Niteliği. İlköğretim Müfettişleri Semineri Ders Notları*. Ankara: Ankara Üniversitesi EAUM Yayını.
- Başaran, İ. E. (2008). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Begley, P. T. (1999a). *Cognitive Perspectives on Values in Administration: A Quest for Coherence and Relevance*. Educational Administration Quarterly, 32 (3), 403-426.

- Begley, P. T. (1999b). *Practitioner and Organizational Perspective on Values in Administration. Values and Educational Leadership*. (Edited by Paul T. Begley). New York: State University of New York Press.
- Berberoğlu, G. (1990). “Örgüt Kültürü ve Yönetimsel Etkinliğe Katkısı” Anadolu Üniversitesi İİ BF Dergisi , Cilt VIII, Sayı 1-2, Eskişehir. ss. 153-162.
- Bursalıoğlu, Z. (1999). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. 11. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı. İstatistik, Araştırma Deseni, SPSS Uygulamaları ve Yorum*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cable, D. M. (1995). *The Role of Person-Organization Fit in Organizational Entry*. Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.
- Cafoğlu, Z. (1999). *Eğitimde Yeni Değerlere Doğru*. Bilig Dergisi. Sayı: 9, Sayfa: 147-159.
- Chatman, J. A. (1989). *Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit*. Academy of Management Review, 14 (3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). *Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms*. Administrative Science Quarterly, 36 (3), 459-484.
- Connor, T. W. (2011). Accountability, affordability, access: a review of the recent trends in higher education policy research, The Policy Studies Journal, 39 (1): 93-112.
- Cüceloğlu, D., Erdoğan, İ. (2013). *Öğretmen olmak: bir can'a dokunmak*. İstanbul: Final Yayıncılık.
- Çelik, M. (2007). “Örgüt Kültürü ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı- Bir Uygulama”, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi SBE, Erzurum
- Çelik, V. (2000). *Örgüt Kültürü ve Yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (2000). “Örgütsel İklim ve İşdoyumunu”. Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi
- Daniels, T. D. ve Barry K. S. (1991). *Perspectives on Organizational Communication. Second Edition*. Dubuque: Wm. C. Brown Publishers.
- Demirel, Ö. ve Kamile Ü. (1987). *Eğitim Terimleri*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Doğan, İ. (2002). *Sosyoloji: Kavramlar ve Sorunlar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Dose, J. J. (1997). *Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70(2). 19-240.
- Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. İstanbul: BETA Yayın Dağıtım AŞ.
- Eastwood, K., Anna-Maija L. ve Aila S. (2003). *About Ethics and Values in Business Education – A Cross-Cultural Perspective*. Business and Organization Ethics Network (BON), 8 (1).
- Enz, C. A. (1988). *The Role of Value Congruity in Intraorganizational Power*. Administrative Science Quarterly. (33), 284-304.

- Erdem, A. R. (2003). *Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler*. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 55-72.
- Evans, G. C. (1995). *A values perspective on school-based management. School-Based Management and School Effectiveness*. (Edt: C. Dimmock). New York: Routledge Pres.
- Everard, B. (1995). *Values as central to competent Professional practice. Managing Teachers as Professionals in Schools*. (Edt: H. Busher ve R. Saran). London: Kogan Page.
- Feather, (2002). *Organizational Citizenship Behaviours in Relation to Job Status, Job Insecurity, Organizational Commitment and Identification, Job Satisfaction and Work Values*. Journal of Occupational and Organizational Psychology. (77), 81-94.
- Fındıkçı, İ. (2001). *Bilgi Toplumunda Eriyen Değerler ve Eğitim*. Eğitimde Yansımalar IV: 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu. Ankara: Başkent Öğretmen Evi, 11-13 Ocak, Sayfa: 20-26.
- Finegan, J. E. (2000). *The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment*. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 73 (2), 149-169.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. ve Carlsmith, J. M. (2003). *Sosyal Psikoloji*. (Çev: Ali Dönmez). Ankara: İmge Kitabevi.
- Fukuyama, F. (2000). *Güven. Sosyal Erdemler ve Refahın Yaratılması*. (Çeviren: Ahmet Buğdaycı). Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. 1999. İstanbul
- Gizir, S. (2003). *Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yöntemsel Yaklaşımlar. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Yıl: 9, Sayı: 35, Sayfa: 374-397.
- Goodman, S. A. ve Daniel J. S. (1999). *Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter*. Journal of Vocational Behavior, (55), 254-275.
- Gümüş, M. (1996). *Örgütsel Değerler Sistemi, İşletme Başarısının Temelleri ve Etik Yönetim Kararları*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bursa: Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gümüşsuyu, Ç. (2005), *Yaratıcı Örgüt Kültürü*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara
- Güney, S. (2001), *Yönetim ve Organizasyon*, Nobel Yayınları, Ankara
- Güngör, E. (1993). *Değerler Psikolojisi. Ahlak Psikolojisi, Ahlaki Değerler ve Ahlaki Gelişme*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı Yayınları
- Gondal, N. ve Roccas, S. (2002). *Good neighbors / bad citizens: personal value priorities of economists*. www.ideas.repec.org. İndirme tarihi: 23.12.2003.
- Hersey, P. ve Ken B. (1982). *Management of Organizational Behavior. Utilizing Human Resources*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice- Hall, Inc.
- Hultman, K. ve Bill G. (2002). *Balancing Individual and Organizational Values. Walking the Tightrope to Success*. San Francisco, CA: JOSSEY-BASS/PFEIFFER.

- Kamer, M. (2000). *Örgütsel Güven, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkileri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi. Kavramlar, İlkeler, Teknikler*. Altıncı Basım. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. 14.Baskı, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, ss.77-114.
- Karip, E. (2005). *Yönetim Biliminin Alanı ve Kapsamı*. Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı. (Editör: Yüksel Özden). 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Karip, E. ve Kemal K. (1996). *Etkili Eğitim Sistemlerinin Geliştirilmesi. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. Yıl: 2, Sayı: 2, Bahar 1996, Sayfa: 245-257.
- Kaskel, R. J. (2000). *Value Congruence and Satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation. The California School of Professional Psychology at Alameda.
- Koçel, T. (1997), *İşletme Yönetimi*, 11. Baskı, Arıkan Yayınları, İstanbul
- Kowalski, T. J., Lasley T, J., Mahone. J. W. (2008). *Data-driven decisions and school leadership: best practices for school improvement*. Boston: Pearson Education.
- Köse, S., Semra, T. ve Cuma E. (2001), *Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler*, Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Yıl: 2001, Sayı: 1, Manisa, ss. 219-242
- Kraimer, M. L. (1997). *Organizational Goals and Values: A Socialization Model*. Human Resource Management Review, 7 (4), 425-447.
- Kristof, A. L. (1996). *Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications*. Personnel Psychology, 49 (1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). *Perceived Applicant Fit: Distinguishing Between Recruiters' Perceptions of Person-Job and Person-Organization Fit*. Personnel Psychology, 53 (3), 643-671.
- Kuçuradi, İ. (2010). *İnsan ve değerleri*. Ankara: Türkiye Felesefe Kurumu.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). *Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı*. Türk Psikoloji Dergisi, 15 (45), 59-76.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı. Kuramlar, Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Lamberton, L.H. (1989), *Human Relations: Strategies For Success*, Chicago: Irwin Mirror Press.
- Law, L. Y. S., Walker, A. ve Dimmock, C. (2003). *The influence of principals' values on their perception and management of school problems*. Journal of Educational Administration, 41 (5), 498-523.
- Leithwood, K. (1999). *Values for Desinging Future Schools. Values and Educational Leadership*. (Edited by Paul T. Begley). New York: State University of New York Press.
- Lickona, T. (1991). *Educating for Character. How Our Schools Can Teach Respect and Responsibility*. New York: Bantam Books.

- Lussier, R. N. (2002). *Human Relations in Organizations. Applications and Skill-Building*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Maslow, A. (2001). *İnsan Olmanın Psikolojisi*. (Çev: O. Gündüz). İstanbul: Kuraldışı Yayınları.
- Marshall, G. (2003). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çevirenler: Osman Akınhay ve Derya Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mcdonald, P. R. (1993). *Individual-Organizational Value Congruence: Operationalization and Consequents*. Unpublished Doctoral Dissertation. London, Ontario: The University of Western Ontario.
- Meglino, B. M. ve Elizabeth C. R. (1998). *Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research*. Journal of Management, 24 (3), 351-389.
- Monden, Y., Miyamoto, K., Hamada, K., Lee, G., Asada, T, (2006). *Value-based management of the rising sun*. Singapore: World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd.
- Mowles, C. (2008). *Values in international development organisations: negotiating nonnegotiables*. Development in Practice, 18(1), 5-16
- Mullins, L. J. (1996). *Management and Organizational Behaviour*. Fourth Edition. London: PITMAN Publishing.
- Orhan, K. (1997). *İş Doyumu ve Değerler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ozankaya, Ö. (1999). *Toplumbilim*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Özalp, İ. (2004). *İşletme Yönetimi*, Birlik Ofset Yayınları, Eskişehir
- Özdemir, Ç. ve başkaları. (2003). *Gazi Üniversitesi Öğretim Elemanları Profili*. Ankara: G.Ü. İletişim Fakültesi Basımevi.
- Özdemir, S., Halil İ. Y. ve Ferudun S. (2004). *Öğretmenlik Mesleğine Giriş*. Yenilenmiş Beşinci Baskı. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özdemir, İ. E. (1999). *Psikolojik Testler*. Üçüncü Baskı. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özden, Y. (1998). *Eğitimde Dönüşüm. Eğitimde Yeni Değerler*. İkinci Baskı. Pegem A Yayıncılık. Ankara
- Özensel, E. (2003), "Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer" Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3), 217–239
- Özgüven, İ. E. (1999). *Psikolojik Testler*. Üçüncü Baskı. Ankara: PDREM Yayınları.
- Özlem, D. (2000). *Kültür Felsefesi*. İstanbul: İnkılâp Kitabevi.
- Padaki, V. (2000). *Coming to grips with organisational values*. Development in Practice, 10: 3-4, 420-435.
- Pang, S. N. (1998). *Managerial Practices in Hong Kong Primary Schools*. Journal of Basic Education, 8 (1), 21–42.
- Parsons, J. G. (1999). *The Relationship of Values to Performance: A Case Study of The Washington State Criminal Justice Training Commission*. Oklahoma: University of Central Oklahoma.
- Patterson, J. L. (1993). *Leadership for Tomorrow's Schools*. USA: Association for Supervision and Curriculum Development.

- Pfeiffer, J. W., Leonard D. G. ve Timothy M. N. (1989). *Shaping Strategic Planning. Frogs, Dragons, Bees, and Turkey Tails*. San Diego: Scott, Foresman and Company.
- Posner, B. Z. (1992). *Person-Organization Values Congruence: No Support for Individual Differences as a Moderating Influence*. *Human Relations*, 45 (4), 351-361.
- Posner, B. Z. ve Warren H. S. (1993). *Values Congruence and Differences Between the Interplay of Personal and Organizational Value Systems*. *Journal of Business Ethics* (12), 341-347.
- Poyraz, H. (2004), “Değerlerin Kuruluşu ve Yapısı” Uluslararası Değerler Ve Eğitimi Sempozyumu, Kasım 2004
- Reboul, W. (1995). *Organizational Behavior. Human Behavior at Work*. Ninth Edition. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Robbins, S. P. (1998). *Organizational Behavior. Concepts, Controversies, Applications*. Eighth Edition. New Jersey: Prentice-Hall International Editions.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- Sabuncuoğlu, Z. ve Melek T. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: ALFA Basım Yayım Dağıtım.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Alguları ile Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sağnak, M. (2004). *Değerler Yönünden Birey-Örgüt Uyumu ve Sonuçları*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10 (37), 72-95.
- Sağnak, M. (2005a). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Alguları*. *Eğitim ve Bilim*, 30 (136), 31-38.
- Sargut, A. S. (2001). *Kültürlerarası Farklılaşma ve Yönetim*. Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi.
- Satuk, Ç. (2006), “Örgütsel Başarıda Örgüt Kültürünün Etkisi”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kafkas Üniversitesi SBE, Kars
- Schein, E. H. (1992). *Organizational Culture and Leadership*. Second Edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Schermerhorn, J. R., James G. H. ve Richard N. O. (1985). *Managing Organizational Behavior. Second Edition*. New York: John Wiley & Sons.
- Schwartz, H. S., (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 32(5), 519-542
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu* (Ankara ili örneği). Yayınlanmamış doktora tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Stolp, S. ve Stuart C. S. (1997). *Cultural Leadership. School Leadership Handbook for Excellence*. (Edited by Stuart C. Smith and Philip K. Piele). University of Oregon: ERIC.
- Şimşek, Ş. (2003). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütsel Davranış*, 3.Baskı.

- Şimşek, N. ve Mehmet, F. (2005), *Kurum Kültürü ve Liderlik*, Tablet Yayınları, Konya
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M., Uysal, Ş. (2012). *Okullarda kültür ve iklim*. S. Turan (Çev. Edt.), Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama, içinde (163-201), Ankara: Nobel Yayıncılık
- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- TDK, (2010). *Türk Dil Kurumu Sözlüğü*: <http://www.tdk.gov.tr>.
- Tepeci, M. ve Bart B. (2002). *The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure of Individual Values, Organizational Culture, and Person-Organization Fit as Predictors of Job Satisfaction and Behavioral Intentions*. Hospitality Management, (21), 151-170.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- TESEV (2005). *Üniversite Gençliği Değerleri: Korkular ve Umutlar*. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Türk, (2007), *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, Qazi Yayınları, Ankara
- TÜSİAD (1991). *Türk Toplumunun Değerleri*. İstanbul: TÜSİAD Yayınları
- Ulusoy, K., Dilmaç, B. (2012). *Değerler eğitimi*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Yayınları.
- Valentine, S., Lynn G. ve Margaret L. (2002). *Ethical Context, Organizational Commitment, and Person-Organization Fit*. Journal of Business Ethics, 41(4), 349-360.
- Vancouver, J. B. ve Neal W. S. (1991). *An Exploratory Examination of Person-Organization Fit: Organizational Goal Congruence*. Personnel Psychology, 44 (2), 333-352.
- Van, V., Annelies E. M. (2000). *Person-Organization Fit: The Match Between Newcomers' and Recruiters' Preferences for Organizational Cultures*. Personnel Psychology, 53 (1), 113-149.
- Verquer, M. L. (2002). *Fitting in at Work: A Comparison of the Relationships Between Person-Organization Fit and Person-Group Fit with Work Attitudes*. Unpublished Doctoral Dissertation. Michigan: Central Michigan University.
- Verquer, M. L., Terry A. B. ve Stephen H. W. (2003). *A Meta-Analysis of Relations Between Person-Organization Fit and Work Attitudes*. Journal of Vocational Behavior, (63), 473-489.
- Veugeliers, W., Vedder P. (2003). *Values in teaching. Teachers And Teaching: Theory And Practice*, 9(4), 377-389.
- Vurgun, L., Öztıp, S. (2011). *Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 16(3), 217- 230.

- Willower, D. J. ve Joseph W. L. (1997). *Values and Valuation in the Practice of Educational Administration*. California: Corwin Pres, Inc.
- Yapıcı, A. ve Zengin, Z. S. (2003). *İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği*. Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 173–206.
- Yeniçeri, Ö. (2002). *Örgütsel Değişimin Yönetimi. Sorunlar, Yöntemler, Teknikler, Stratejiler ve Çözüm Yolları*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Yıldırım, A. ve Haşan Ş. (2000). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Gözden Geçirilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Wiener, Y. (1988). *Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance*. Academy of Management Review, 113 (4), 534–545.

[http:// www.worldvaluessurvey.org/The Effects of Value Congruence](http://www.worldvaluessurvey.org/The_Effects_of_Value_Congruence)

EKLER

Kişisel Bilgiler

Açıklama: Lütfen, kişisel bilgilerinizle ilgili seçeneklerden sizin için uygun olanı, seçeneklerin önünde yer alan boşluğa çarpı işareti (X) koyarak belirtiniz.

1. Bu okuldaki hizmet süreniz:_____yıl

2. Cinsiyetiniz: () Kadın
() Erkek

3. Mesleki kıdeminiz:_____yıl

4. Yaşınız: _____

5. Mezun olduğunuz kurum: () Yükseköğretmen Okulu
() Fen-Edebiyat Fakültesi
() Eğitim Fakültesi
() Başka:

6. Kendinizi bu okulun önemli bir bireyi olarak görüyor musunuz? () Hayır
() Kısmen
() Evet

7. Aşağıdaki cümlelerden hangisi, çalıştığınız okula karşı tutumunuzu en iyi yansıtmaktadır?
() Benim için okulun neresi olduğu fark etmez, her okulda çalışırım.
() Çalıştığım okula bağlılık duyuyorum, kesinlikle ayrılmak istemem.
() Daha iyi bir imkanım olsa (tayin ya da özel okula geçme gibi), hemen ayrılırdım.
() Olumlu bir çalışma ortamı yok, istediklerimi tam olarak yap

Okulda,	Kendi açınızdan önem düzeyi (Sizin verdiğiniz önem)					Okulda çalışanların geneline göre önem düzeyi (Diğerlerinin verdiği önem)				
	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam	Hiç	Az	Orta	Çok	Tam
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
38. ... insanların birbirini iyi dinlemesi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
39. ... herkese eşit ve adil davranılması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
40. ... insanların birbirine karşı dürüst olması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
41. ... verilen sözlerin yerine getirilmesi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
42. ... meslek ilkelerine bağlı kalınması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
43. ... karşılıklı güvenin, her şeyden önce gelmesi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
44. ... iş yükü ve sorumlulukların dengeli dağıtılması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
45. ... eleştirilerde makul bir ölçünün olması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
46. ... insanların değerli ve önemli olduğuna inanılması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
47. ... olumlu ve başarılı girişimlerin destek görmesi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
48. ... insanların başkasını dinlerken kendisini onun yerine koyabilmesi	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
49. ... çalışanlara mesleğinde uzman gözüyle bakılması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()
50. ... kararların ortaklaşa alınması	()	()	()	()	()	()	()	()	()	()

Değer Sıralama Ölçeği

Açıklama: Aşağıda, alfabetik olarak sıralanmış 10 adet özellik verilmiştir. Bu özellikleri, öncelikle kendi açınızdan, sonra da çalıştığınız okuldaki diğer bireylerin geneli açısından, **en çok önemli** görülen özelliğin önündeki boşluğa “1”, **en az önemli** görülen özelliğin önündeki boşluğa ise “10” gelecek şekilde **önem sırasına** göre sıralayınız.

Kendi açınızdan önem sırası	Okulda çalışanların geneline göre önem sırası
_____ Dürüstlük	_____ Dürüstlük
_____ Empati	_____ Empati
_____ Güven	_____ Güven
_____ Hassasiyet	_____ Hassasiyet
_____ Hoşgörü	_____ Hoşgörü

T.C.
ŞEHİTKAMİL KAYMAKAMLIĞI
İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 21463642. 605 /

Konu : Araştırma İzin Talebi.

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Enstitüsü yüksek lisans programı öğrencisi M. Selman KAYAN' nın “ Sınıf Öğretmenlerinin Örgütsel ve Bireysel Değerleri ” konulu tez çalışmasına veri oluşturmak amacıyla, ilçemizde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine anket uygulamak isteğinin uygun görüldüğüne dair, Valilik Makamınının 29/01/2014 tarih ve 416462 sayılı Onayı ekte gönderilmiştir.

Bilgi ve gereğini rica ederim.

Vasif MUNİS
Müdür a.şube Müdürü

DAĞITIM:

Tüm İlkokul Müdürlüklerine

	<p>ADRES: Yaprak Mah Sinler Sk No:18/A 27400 Şehitkamil/GAZİANTEP Ayrıntılı bilgi için irtibat: Şube Müdürü: Cüneyit ÇULCU</p> <p>İstatistik Şefi: Hüseyin ŞIKOĞLU - Dahili: 124 TEL : (0342) 3232440-FAKS (0342) 3261193</p>				
---	--	--	---	---	---

ÖZGEÇMİŞ

Araştırmacı 1986 yılında Batman’da doğdu. İlk, orta ve lise öğrenimini Batman’da tamamladıktan sonra 2004 yılında Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği’ni kazandı. 2008 yılında mezun oldu ve o yıl sınıf öğretmeni olarak Gaziantep’te göreve başladı. 2012 yılında Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Planlaması Ekonomisi ve Denetimi programında yüksek lisansa kabul edildi. Araştırmacı evli 2 çocuk babasıdır.

VITAE

The researcher was born in Batman in 1986. After the completion of primary, secondary and high school education in Batman, he graduated from the Department of classroom teacher at the Mersin University Educational Faculty. And this year she starts to working in MEB. He was accepted to the Gaziantep University in 2012 in the department of educational science at the institue of social sciences at the programme of the planning and inspection of education management economy. The researcher is married and has two child.