

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DEĞERLERİ AÇISINDAN
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ MODELLERİNİN İNCELENMESİ**

BURCU KAYA

**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**

**ÖĞRETİM ELEMANLARININ İŞ DEĞERLERİ AÇISINDAN ÖRGÜTSEL
DAVRANIŞ MODELLERİNİN İNCELENMESİ**

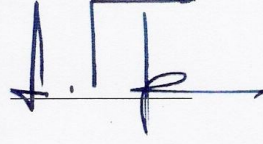
BURCU KAYA

**ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

ESKİŞEHİR OSMANGAZİ ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Burcu KAYA tarafından hazırlanan “Öğretim Elemanlarının İş Değerleri Açısından Örgütsel Davranış Modellerinin İncelenmesi” başlıklı bu çalışma, 14/12/2010 tarihinde *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği*'nin ilgili maddesi uyarınca yapılan **Tez Savunma Sınavı** sonucunda **başarılı** bulunarak, jürimiz tarafından Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bilim dalında yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

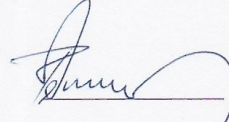
Jüri Başkanı : Prof. Dr. Selahattin TURAN



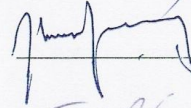
Danışman: Prof Dr. Mehmet ŞİŞMAN



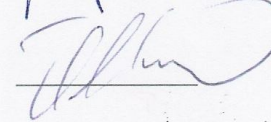
Üye: Prof. Dr. Bahaddin ACAT

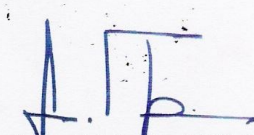


Üye: Prof. Dr. Ahmet AYPAY



Üye: Yrd. Doç. İlknur ŞENTÜRK




Prof. Dr. Selahattin TURAN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürü

ÖZET

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının iş değerleri ve örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkiyi incelemek amaçlanmıştır. Bu araştırmanın çalışma evrenini İç Anadolu Bölgesi'nde bulunan bir devlet üniversitesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırma örnekleme, kümeleme örneklemede orantılı dağılım yöntemi ile seçilmiştir. Örnekleme, dört iş değer boyutunu içeren “İş Değerleri Ölçeği” ve beş örgütsel davranış boyutunu içeren “Örgütsel Davranış Ölçeği” uygulanmıştır. Araştırmada öğretim elemanlarının iş değerlerine ve örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerinin, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev unvanları ve eğitim birimine göre farklılık olup olmadığı ile iş değerleri ve örgütsel davranış arasındaki ilişki araştırılmıştır. Alt problemlerde istenilen bilgiler doğrultusunda, iş değerleri ölçeğinin ve örgütsel davranış ölçeğinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem, görev unvanları ve eğitim birimlerine göre algılar arasındaki farklılıkları bulmak için, t testi, ANOVA, Post-Hoc Scheffè testleri, Kruskal Wallis-H testi, Mann Whitney-U testi uygulanmıştır. İş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla Pearson Çarpım Momentleri Korelasyon analizinden faydalanılmıştır.

Araştırma sonucunda, öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algılarının cinsiyete göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaşmadığı; yaş, mesleki kıdem, görev unvanı ve eğitim birimlerine göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaştığı; örgütsel davranış modellerine ilişkin algılarının, cinsiyet, yaş ve mesleki kıdeme göre toplamda farklılaşmadığı, alt boyutlarda farklılaştığı; görev unvanı, eğitim birimlerine göre toplamda ve alt boyutlarda farklılaştığı; öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş değerleri, örgütsel davranış, öğretim elemanı.

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between work values and organizational behaviour of academic staffs. The sample of the study includes academic staffs of a public university in central anatolia region of Turkish Republic. In the research, proportional range method of stratified sampling was used. The scales used in the study are “Work Value Scale” containing four sub-factors and “Organizational Behaviour Scale containing five sub-factors.” This purpose of the study, firstly, to explore the academic staffs' level of sense dealing with work value and organizational behaviour considering the effect of gender, age, seniority, job degree and training unit; secondly, to investigate the relationship between work value and organizational behaviour. In order to explore the academic staffs' level of sense dealing with work value and organizational behaviour considering the effect of gender, age, seniority, job degree and training unit independent groups t-test, one way ANOVA, Post-Hoc Scheffè test, Kruskal Wallis-H test, Mann Whitney-U test were used. For investigating the relationship between work value and organizational behaviour of academic staffs, Pearson product moment correlation was used.

The results of the study indicate that there were not significant differences about overall academic staffs' level of sense dealing with work value considering the effect of age, seniority, job degree and training unit except gender for both each factors of the scale. On the other hand, there were not significant differences about academic staffs' level of sense dealing with organizational behaviour considering the effect of gender, age, seniority in total but not for each factors. According to job degree and training unit, it showed differences for both each factors of the scale and in total. It was also found that there were significant relationship between work value and organizational behaviour of faculty members.

Key Words: Work values, organizational behaviour and academic staff

İÇİNDEKİLER

ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
TEŞEKKÜR	xi

1. BÖLÜM

GİRİŞ	1
1.1. Araştırmanın Önemi.....	2
1.2. Problem Cümlesi.....	3
1.3. Alt Problemler	3
1.4. Sayılıtlar	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Değer Kavramı.....	5
2.2. Değerlerin Oluşumu.....	7
2.2.1. Değer ve İnanç.....	8
2.2.2. Değer ve Tutum.....	8
2.2.3. Değer ve Norm.....	9

2.2.4. Değer ve Varsayım.....	10
2.2.5. Değer ve Etik	10
2.3. Değerlerin İşlevleri.....	11
2.4. İş Değerleri	12
2.4.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması.....	13
2.4.2. İş Değerleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar	15
2.5. Örgütsel Davranış	17
2.5.1. Örgütsel Davranışa Katkıda Bulunan Disiplinler	18
2.5.2. Örgütsel Davranışa Yönelik Bazı Modeller.....	19
2.5.2.1. Bürokratik Model.....	20
2.5.2.2. İnsan Kaynakları Modeli.....	21
2.5.2.3. Politik Model.....	21
2.5.2.4. Sembolik Model.....	22
2.5.2.5. Sistem Modeli.....	23

3. BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli	24
3.2. Evren Ve Örneklem.....	24
3.3. Veri Toplama Araçları	26
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu	26
3.3.2. İş Değerleri Ölçeği	26
3.3.3. Örgütsel Davranış Ölçeği	29
3.4. Verilerin Analizi	30

4. BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

4.1. Öğretim Elemanlarının İş Değerleri İle Örgütsel Davranış Modelleri	
Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular	32
4.2. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerine İlişkin Bulgular.....	33
4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışa İlişkin Bulgular.....	41

5. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuç	51
5.2. Tartışma	53
5.3. Öneriler	59
5.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler	59
5.3.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler	60
KAYNAKÇA	61

EKLER

Ek A İzin Belgesi

Ek B Veri Toplama Aracı

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Örneklem Seçimi.....	25
Tablo 2. Örneklem Grubunun Kişisel Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzdelerik Dağılımları.....	25
Tablo 3. İş Değerleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları.....	27
Tablo 4. İş Değerleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	28
Tablo 5. Örgütsel Davranış Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları.....	29
Tablo 6. Öğretim Elemanlarının İş Değerleri ile Örgütsel Davranış Modelleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar.....	32
Tablo 7. İş Değerleri Ölçeği ve Alt Boyutlarına ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	33
Tablo 8. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Durumu.....	34
Tablo 9. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılıklarının Durumu.....	35
Tablo 10. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılıklarının Durumu.....	36
Tablo 11. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Unvanlarına Göre Farklılıklarının Durumu	38
Tablo 12. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu.....	39
Tablo 13. Örgütsel Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	41

Tablo 14. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışlarının Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Durumu	42
Tablo 15. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışlarının Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılıklarının Durumu	43
Tablo 16. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışlarının Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılıklarının Durumu.....	45
Tablo 17. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışlarının Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Unvanlarına Göre Farklılıklarının Durumu.....	46
Tablo 18. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışlarının Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu	48

TEŞEKKÜR

Araştırma ve çalışmalarım süresince önerilerini ve desteğini esirgemeyen değerli tez danışmanım Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN'a, çalışmamda görüş ve önerileriyle katkıda bulunan Prof. Dr. Ahmet AYPAY'a, Prof. Dr. Selahattin TURAN'a, Prof. Dr. M. Bahaddin ACAT'a ve Yrd. Doç. Dr. Engin KARADAĞ'a, anket çalışmamı gerçekleştirmemde, anketleri yanıtlayarak çalışmamı anlamlı kılan öğretim elemanlarına ve tez çalışmamın her aşamasında bana büyük destek vererek beni yüreklendiren değerli eşim Ali KAYA'ya, anneme, babama ve kız kardeşime sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

1. BÖLÜM

GİRİŞ

İnsanlar, birbirlerinden farklı özelliklere sahip olarak dünyaya gelirler. Yetiştikleri toplumun kültürüne göre birbirine benzer ya da farklı değerlere sahip olurlar. Her toplumun kültürü olduğu gibi her örgütün de bir kültürü vardır. Örgütler, resmi veya gayri resmi olarak insanların bir araya geldiği, daha yüksek verimlilik için birlikte çalışarak örgütsel hedeflere ulaşmaya çalışılan yerlerdir. Örgüt, bir grup insanın, iş bölümü içinde, belirli ortak bir amacı gerçekleştirmek amacıyla oluşturdukları bir yapıdır.

Örgüt kültürü, örgüt üyelerince paylaşılan inançlar ve değerler olarak ifade edilmektedir. Herhangi bir örgütün bütününe görebilmek için, örgütün işleyişine, fiziki şartlarına bakmak yeterli değildir. Örgütte bulunan bireylerin birbirleriyle ilişkilerine, sahip oldukları iş değerlerine, kendilerini ne kadar güvende hissettiklerine de bakmak gerekir.

Bireyler, örgütlerin temel taşlarıdır. Bireyler öngörülemeyen davranışlara, farklı ihtiyaçlara, motivasyona, değerlere, inançlara ve kişiliğe sahiptir. Sahip oldukları değerler ile yaşamlarında, neyin önemli ve tercih edilebilir olduğuna karar verirler. Yaşamının her alanında olduğu gibi bulunduğu örgütte de her durumu değerleri ile irdeler ve yorumlar. Birey için sadece ekonomik ihtiyaçlarını karşılamak yeterli değildir. Birey, manevi olarak da işinden doyum almak ister. Bu nedenle birey için işinin yaratıcılıklarını geliştirmesi, işinin özerklik tanınması, iş ortamı ve insanlarla iletişim gibi iş değerleri önem taşımaktadır. Bireyin işe ait değerleri, performansını ve motivasyonunu etkiler.

Bireylerin performansını iş değerleri etkiliyorsa, örgüt ve örgütün kültürü de bu durumdan etkilenir. Çünkü değerler, davranışlarda görülür. Değerler bilinirse, davranışların nedenleri tanımlanabilir ve analiz edilebilir. Örgütler, karmaşık yapılar olduğundan örgütlerin daha iyi ve verimli amaçlara ulaşabilmesi için, bireylerin ne zaman, niçin, nasıl, hangi

durumlarda ne tür davranışlar sergilediğinin anlaşılması ve irdelenmesi, örgütün işleyişi açısından önemlidir. Bireylerin davranışları da örgütsel davranış alanı içinde incelenmektedir. Örgütsel davranış, insanların davranışlarına ve örgütteki işleyişe bakarak, örgütün yapısını, modelini ortaya çıkarır. Örgüt içinde baskın olan örgütsel davranış modelinin belirlenmesi, çalışanlara ve yöneticilere, örgütleri hakkında bilgi verir.

Bir örgütün yapısını, modelini etkileyen faktörlerden biri olan örgüt üyelerinin iş değerlerinin bilinip önemsenmesi ve örgüt üyelerinin daha iyi iş değerlerine sahip olması için yaşantılar sağlanması, örgütün amaçlarını en iyi ve verimli şekilde gerçekleştirmesinde önem taşımaktadır.

1.1. Araştırmanın Önemi

İnsan, örgütlerin değişmez faktörüdür. Zamanla araştırmacılar tarafından başka şekillerde değerlendirilip yorumlansa da insan, örgütlerin olmazsa olmaz faktörlerinden biridir. Örgütlerde ortaya çıkan sorunların ve çözümlerin en önemli nedeni, insanların davranışlarıdır. İnsan davranışı, insanın amaçlarına ulaşmak (gereksinimlerini karşılamak, yaşamak) için yapılan bilinçli etkinliklerdir (Başaran, 2000, s. 20). Örgüt içindeki insan davranışlarını inceleyen çalışma alanı örgütsel davranıştır. Örgütsel davranış, insan davranışlarını bulunduğu çalışma ortamında değerlendirir. İnsanların örgüt içindeki davranışlarını anlamak için değerlerini bilmek gerekir. Çünkü insan davranışlarına yön veren insanın sahip olduğu değerlerdir. Değerler, bireylerin davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Küçük yaştan itibaren kazanılan değerler, bireylerin toplumsal davranışlarını etkiler. Bu etkileşim, doğal bir oluşumdur ve bundan kurtulmak mümkün değildir (Başaran, 1991, s. 241). Bireylerin sahip oldukları değerler, neyi önemli görüp görmediklerini belirler. Bu, çalışma ortamında da

aynıdır. İş, birçok insanın hayatında önemli bir yere sahip olup, işe yüklenen anlam bireyden bireye değişmektedir. İşle ilgili birçok faktör çalışanların verimini etkilemektedir. Bir iş ortamında, bireylerin sahip olduğu iş değerleri, örgütsel davranışı da etkileyen doğal bir süreçtir. Bir örgütte, çalışan bireylerin benimsediği ve önemsendiği değerler, ortak bir kültür oluşturmanın, çatışmayı önlemenin, etkili iletişimin ve örgütün amaçlarına ulaşmasında etkili araçlardan biridir. İş ortamında yer alan bireylerin işe ilişkin değerlerini bilmenin, örgütsel davranış hakkında bilgi sağlayacağı açıktır. Bu nedenle bir örgüt içinde çalışanın sahip olduğu işe ait değerlerinin bilinmesi ve örgütsel davranış arasındaki ilişki bir örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesi için önem taşımaktadır.

1.2. Problem Cümlesi

Öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasında bir ilişki var mıdır?

1.3. Alt Problemler

1. Öğretim elemanlarının iş değerleri ve iş değerlerinin “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “İnsani İlişkiler”, “İş Ortamı”, “Özerklik” boyutları ile örgütsel davranış modelleri arasında bir ilişki var mıdır?

2. Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri;

- a) Cinsiyet,
- b) Yaş,
- c) Mesleki kıdem,

d) Görev Unvanı,

e) Çalıştıkları eğitim birimi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri;

a) Cinsiyet,

b) Yaş,

c) Mesleki kıdem,

d) Görev Unvanı,

e) Çalıştıkları eğitim birimi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

1.4. Sayıtlar

1. Öğretim elemanları ölçekte yer alan soruları objektif ve içten yanıtlamışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2009–2010 eğitim-öğretim yılı içerisinde bir devlet üniversitesinde çalışan öğretim elemanlarının görüşleri ile sınırlıdır.

2. Elde edilen bilgiler, veri toplama aracı olan ölçekteki sorulara verilen yanıtlar ile sınırlıdır.

2. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Değer Kavramı

Sözlükte değer, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık (TDK, 2005) olarak tanımlanmaktadır. Değer kavramı, Latince “kıymetli olmak” veya “güçlü olmak” anlamlarına gelen “valere” kökünden türetilmiştir (Bilgin, 1995; Akt: Yılmaz, 2008). Değer, bir nesne, işlem, fikir ve/veya eylemin örgüt içerisinde taşıdığı önemi belirleyen nitelik ve nicelik şeklinde tanımlamakta ve nesne, işlem, fikir ve/veya eylemin değerlendirilmesinde araç olarak kullanıldıklarını belirtmektedir (Başaran, 1992). Özgüven (1994)’e göre değer kavramı, bireylerin ihtiyaç, tutum, arzu ve hedefleri gibi kişisel bir boyutta incelenebileceği gibi, kültürel ve örgütsel değerler gibi sosyal bir boyutta da incelenebilir.

Değerler, “bir sosyal grup veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlaki ilke ya da inançlar” olarak da ifade edilebilir (Özgüven, 1999, s. 367). Değerler, bir kültür içinde önem verileni ve tercih edileni ifade etmektedir (Şişman, 2007).

Rokeach, değerleri, bireyin toplam inanç sisteminin merkezi şeklinde konumlandırılmış kişisel inançlar olarak tanımlamıştır (Ayvalıoğlu, 1985; Akt. Durmuş, 1996; Taşdelen, 1998; Yapıcı, Zengin, 2003). Hofstede’a göre (1991) değerler, genel olarak bireyin diğer bireylerle ilişkilerinde belirli durumları tercih etme eğilimidir (Akt: Yılmaz, 2008, s. 49). Dökmen (2002), sosyal yaşamın çehresini oluşturan değerleri, “kişilerin, kendileri ve başkaları için anlamlı buldukları eylemlere, davranışlara ve bu eylemleri üreten şemalar” olarak tanımlamaktadır.

Değerler, insanlık tarihi boyunca üzerinde durulan kavramlar olmuştur. Toplumsal yaşamların olduğu günden bu güne filozoflar, din adamları ve günümüzde farklı disiplinlerde çalışmakta olan araştırmacı ve yazarlar, değer konusunda fikir yürütmüşler, değerlerin birey ve toplum yaşamındaki önemine vurgu yaparak doğruluğuna inandıkları erdemleri tanımlamaya ve bu erdemlerin toplumca benimsenmesine çalışmışlardır (Atay, 2003, s. 87-120).

Değerlerin insanın duygu, düşünce ve davranışlarıyla yakından ilişkisi bilinmektedir. Hatta pek çok sosyal bilimci değerlerin, insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir (Kuşdil & Kağıtçıbaşı, 2000). Değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır. Değerler, bireylerin düşünceleri, davranışları, tutumları ve ürünlerinde ortaya çıkan ölçütler, sosyal bütünlüğün ayrılmaz öğeleridir (Aktan, 2004). Değerler, ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir. Örgüt kültürünün bir ögesi olan değerler, insan yaşamında ve toplumsal yaşamda olduğu gibi örgütsel yaşamda da önemli bir yer tutar. Günlük yaşamda değerler, herhangi bir sosyal grubun üyesi olan insanlar için çeşitli durumları değerlendirme ve yargılamada temel algı dayanağını oluşturmaktadır (Şişman, 2007, s. 93). Örgütte değerler, iş görenlerin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağı ve örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunun belirleyicisidir (Erdem, 2003, s. 55-72). Örgüt içinde insanlara yaptıkları bir işin ya da davranışın sebebi sorulduğunda çoğunlukla bu eylemleri yönlendiren değerlere ulaşılır (Turan, Durceylan & Şişman, 2005, s. 182-185).

Değerler, iyi ve kötünün ölçütü olarak davranışların, kararların, grup ilişkilerinin, insan ilişkilerinin, örgütsel davranışın, ast-üst ilişkilerinin, örgüt-çevre ilişkilerinin ve daha birçok konunun temel belirleyicisi konumundadır (Yılmaz, 2008, s. 52). Değerler, insan

davranışlarının anlaşılmasında önemli bir yer tutar ve çatışmanın da temelini bu değerlerdeki farklılıklar oluşturur (Aydın, 2001).

Değerler, örgütsel davranışın irdelenmesinde önemli bir yere sahiptir. Çünkü değerler, tutumların, algılamaların, kişiliğin ve güdülenmenin anlaşılmasında önemli bir temel taşıdır. İnsanlar örgütte yer aldıklarında günlük değerlerinden bağımsız olmayan, neyin olması veya olmaması gerektiğine dair bir takım yargılar taşırlar. Belli davranış veya sonuçların diğerine oranla tercih edilebilir olduğunu düşünürler (Robbins, 1994).

2.2. Değerlerin Oluşumu

Değerler, öncelikle ailede başlar. Sonra okul ve gelişim süresince devam eder. Edinilen değerleri değiştirmek çok zordur. Değerler erken yaşta kazanılmaya başlar ve birey büyüdükçe toplumla birlikte şekillenir. Değerler, yaşamımızdaki tutumlarımızı ve bireylerarası ilişkilerimizi biçimlendirir. Değerler, toplumların var olmaları, devamlılıklarını sağlamaları ve birlik içinde işleyişlerini sürdürmeleri açısından önemlidir. Bu özellikleri ile toplumun üyelerince kabul görür ve korunup yeni nesillere aktarılır. Değerler, bireysel ve toplumsal yaşantılar sonucu oluşan ilişkiler ile ortaya çıkan soyut ürünler ve kabullerdir. Bu kabuller davranışlara dönüştürülerek somutlaştırılırlar (Tokdemir, 2007, s. 17).

Değerleri anlamak için araştırma yapan yazarlardan biri, Gordon Allport'tur. Alman filozof Eduard Spranger'in fikirlerine dayanarak Allport, Vernon ve Lindzey, önemli değerler sınıflandırması tasarlamışlar ve birçok araştırmacıya ışık tutmuşlardır (Lyons, 2003, s. 31). Değerlerin nasıl oluştuğunu tanımlayan Massey (1979), bu konuda üç faktörün etkili olduğunu belirtmiştir (Barnes, 2003, s. 22). Bunlar gözlemleme, örnek alma ve sosyal ilişkilere dir. Değerler öncelikle aileden alınır sonra birey büyüdükçe okul ve dinden değerler edinir. Daha sonra sosyal çevrenin değerleri önem kazanır (Barnes, 2003, s. 22). Torres

(1990), değerlerin kolay değişmediğini ve zaman içerisinde bireyin davranışlarını tahmin etmede kullanılabileceğini belirtmiştir.

2.2.1. Değer ve İnanç

İnançlar, dünyanın nasıl işlediğine ilişkin olarak bir kültürün insanları tarafından paylaşılan ortak görüşlerdir. Bunlar, geçmişin yorumlanmasına, şimdinin açıklanmasına ve geleceğin kestirilmesine yarar (Şişman, 2007). İnançların oluşumunda bireysel eğilimler kadar, toplumsal üst kültürün de etkin olması, örgüt yönetiminin farklı etnik ve kültürel ortamlardan gelen çok kültürlü işgücünü yönetmesi, örgütün içerisinde bulunduğu sosyal kesimlerin kültürel yapılarını analiz edilmesi ve tanınması gerekmektedir (Sabuncuoğlu & Tüz, 1998, s. 37).

Değer, bir davranışın seçilmesinin güçlü bir inanç olduğu şeklinde de ifade edilmektedir. Değer, inançların yansıması olduğu yani inancın sonunda çıktığı söylenebilir. Rokeach'a (1973) göre değerler ve inançlar aynıdır ve değerler üç inanç tipinden bir tanesidir. Bir, tanımlayıcı ya da varoluşçu inançlar doğruyu ve yanlışlı belirleme; ikincisi, değerlendirici inanç tipi iyi- kötü değerlemesi yapılıdır. Üçüncüsü, örf ve adetlerle yerleşmiş olan inançlardır. Rokeach (1973), değerleri üçüncü inanç olarak değerlendirmektedir.

2.2.2. Değer ve Tutum

Tutumlar, bireylerin nesnelere, olaylar ve kişiler ile ilgili olarak sahip olduğu inançlar, duygular ve davranışsal eğilimlerdir. Tutumların tanımlanması, bilişsel, duygusal ve davranışsal eğilimlerle ilgilidir. Bilişsel bileşen, bireylerin nesnelere yönelik tutumlarına ilişkin bilişleri ya da inançlarıdır. Duygusal bileşen, bireylerin nesnelere olan duygularıdır.

Eğilimler ile ilgili olan bileşen ise nesnelere karşı olan davranışlarıdır (Aldag & Stearns, 1990).

Tutum, bireyi tercih edilen bir biçimde davranmaya yönlendiren bir nesne ya da duruma ilişkin inançların görece kalıcı bir şekilde düzenlenmesi olarak görülebilir (Marshall, 2003). Bu ifade ile tutum ve değer, birbirinden farklılaşmaktadır. Rokeach'a (1973) göre de bu iki kavram birbirinden farklıdır ve bu farkları aşağıdaki gibi belirtmiştir.

1. Değer, tek bir inancı; tutum ise nesne ve duruma odaklı inançlar düzenini ifade eder.
2. Değer; nesnelere ya da durumların ötesine geçerken, tutum bazı belirli nesne ya da durumlara odaklanır.
3. Değerler, birer standarttır fakat tutumlar standart değildir.
4. Bir birey istedik davranış tarzları ve varlığın amacı ile ilgili öğrendiği inançlar kadar değere sahipken, tutumlar bireyin karşılaştığı nesnelere ve durumlar ile doğrudan ilgilidir.
5. Değerler, bir bireyi bilişsel sisteminde tutumlara göre daha merkezdedir. Bu nedenle tutumların ve diğer davranışların belirleyicisi değerlerdir.
6. Tutum, bir değer kazanılmasında araçtır. Bu nedenle değer, daha dinamiklidir.
7. Bir değer kendini gerçekleştirme işlevi için doğrudan ilgili iken, tutum bu işlevle dolaylı olarak ilgilidir.

2.2.3. Değer ve Norm

Normlar, bir örgütteki bireylerin ilişkilerini düzenleyen ve eylemlerine yön veren kurallardır (Seymen, 2008, s. 59). Norm, kural ya da ölçü anlamında kullanılmaktadır. Sosyal hayatta, insanların tavır ve hareketlerinin örgütlendiği kurallara ve otoriteyi belirten standartlara sosyal norm denmektedir. Normlar, davranışlara şekil verir. Değerler, normlarla

aynı değillerdir. Normlar, toplum üyelerinin neleri yapıp neleri yapamayacaklarını göstermektedir. Değerler ise, bağımsız olanı ve arzu olunanı gösteren standartlardır. Değerler, daha geneldir ve normları kapsar, diyebiliriz. Değerler, davranışlara kaynak olurlar. Normlar ise, davranış kurallarıdır (Yılmaz, 2008, s. 61).

2.2.4. Değer ve Varsayım

Örgütlerde, çalışanların tutumlarını, dolayısıyla da günlük eylemlerinin somut sonuçlarını etkileyen en güçlü kültürel öğelerden biri de varsayımlardır. Young (2000) varsayımları, çalışanların örgütün, dış çevreye karşı varlığını sürdürmesinin gerekliliğinin sebebi ve örgüt içindeki işlevsel sorunlar hakkında yaptıkları, algıladıkları, düşündükleri ve hissettikleri nedenler olarak tanımlamaktadır. Varsayımlar, tanımlanması en zor kültürel öğelerdir. Başlangıçta değerler olarak ortaya çıksa da zaman içinde değerlerin davranışa dönüşmesi ve bu davranışlarında sorun çözme de olumlu sonuçlar sağlması ile varsayımlar oluşur. Bu varsayımlar ön kabul haline geldiği zamanda değerlere göre daha az tartışılır ve kıyaslanır (Yılmaz, 2008, s. 61).

2.2.5. Değer ve Etik

Etik, her şeyden önce, istenilebilecek bir yaşamın araştırılması ve anlaşılmasıdır. Daha geniş bir bakış açısı ile bütün etkinlik ve amaçların yerli yerine konulması; neyin yapılacağı ya da yapılmayacağı; neyin isteneceği ya da istenmeyeceğinin; neye sahip olunacağı ya da olunamayacağıın bilinmesidir. Kolay bir bakış açısıyla etik, insanların bireysel ve toplumsal ilişkilerin temelini oluşturan değerleri, kuralları doğru-yanlış ya da iyi-kötü gibi ahlaksal açıdan araştırmanın bir felsefe disiplini (Karakaş, 2002). Bireylerin etik

davranış gösterip göstermemelerini sağlayan arka planda olan sahip oldukları değer yargılarıdır.

2.3. Değerlerin İşlevleri

Değerlerin, buldukları toplum içinde belli işlevleri vardır. Bireyin sahip olduğu değerler topluma uyumunu kolaylaştırır. Çünkü birey sosyal hayatın bir gereği olarak toplumun bir üyesidir ve üyesi olduğu bu toplumun beklediği istekler doğrultusunda davranışlarını düzenlemesi gerekebilir. Değerler de bireyin davranışları ve toplumun beklentileri arasında bir köprüdür. Örgütlerde de çalışanlar için bu böyledir. Çalışanın davranışları ve değerleri bu örgüte uyum sağlar. Değerler, davranışların ve olayların seçiminde veya değerlendirilmesinde yol göstericidir (Bacanlı, 2002).

Değerler, aşağıdaki işlevleri yerine getirmektedir (Silah, 2000; Özensel, 2003):

1. Değerler, bireylerin diğer insanların gözünde nerede olduğu ile ilgili bilgisinin olmasına yardım ederler.
2. Değerler, bireylere amaç ve yön verirler.
3. Değerler, toplumda sosyal olarak kabul edilebilir davranışların şemasını gösterirler. Böylece bireyler davranış ve düşüncelerini en iyi hangi yollarla gösterebileceklerini kavrayabilirler.
4. Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik eder. Böylelikle bireyler, çeşitli rollerin gerektirdiklerinin ve beklentilerin, bir takım değerli amaçlar doğrultusunda işlediğini kavramış olurlar.
5. Değerler, sosyal kontrol araçlarıdır. Değerler, bu yolla doğru davranışı yapmaya yönlendirir. Yanlış olan davranışı engellerler.
6. Değerler, dayanışma aracı olarak da işlev yapar. Çünkü bireyler aynı değerlere sahip kişilerle olmayı tercih eder. Bu da toplumun ve grubun bütünleşmesine katkıda bulunur.

2.4. İş Değerleri

Çalışma hayatı, insan yaşamında büyük bir yere sahiptir. Bu nedenle her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da insanlar bir takım değerlere sahip olurlar. Bu değerlere iş değerleri denir. İş değerleri, hayata ilişkin değerlerden farklı olarak sadece iş ile ilgilidir ve insan yaşamı üzerinde işin ne kadar etkili olduğunu belirler. İş değerleri, bireyin işine karşı düşünceleridir. Locke ve Henne (1986)'ye göre bireysel iş değerleri kişilerin işe olan istek ve amaçlarını, iş performanslarını ve hatta çalışma arkadaşlarını da etkilemektedir.

Günümüzde değerler üzerine çalışan, ölçek geliştiren araştırmacılar, yaşam değerlerinin içinde yer alan, onlarla ilişkili fakat işin ve işyerinin amaçlarına uygun olarak öne çıkan, bireylere ya da gruplara özgü değerlerin olduğunu öne sürmekte ve bunları iş değerleri olarak tanımlamaktadırlar (Ros & Schwartz, 1999, s. 49-71; akt., Atay, 2003). Wollack, Goodale, Wijting ve Smith (1971), iş değerlerini işi başarma arzusu ile ilgili içsel değerler olarak tanımlamaktadırlar ve yüksek pozisyonlara ulaşma, statü edinme ile ücrete karşı tutumların iş değerlerini etkileyebileceğini belirtmişlerdir. Super'e (1970) göre bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir. Elizur'a (1991) göre işe ait değerler, bireylerin işin sonunda elde edilen çıktıya verdikleri önemi ifade eder. İş değerleri, iş ya da kariyerle ilgili olarak ne istenildiği ile ilgili kişisel beklentileri temsil etmektedir (Sverko 1999, s. 89). İş değerleri istenen kesin iş nitelikleri hakkında (ücret, bağımsızlık, çalışma koşulları gibi) inanışlar ve işe ilişkin çıktılar (başarı, memnuniyet, saygınlık) olarak tanımlanmaktadır (Jolideh ve Yeshodhara 2009, s. 1).

2.4.1. İş Değerlerinin Sınıflandırılması

İş değerlerinin sınıflandırılmasında görüş birliği olmasa bile araştırmacılar, iş değerlerini çeşitli şekilde sınıflandırmışlardır (Elizur, Borg, Hunt ve Beck, 1991, s. 21-38; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999, s. 49-71). Bu sınıflandırmalardan bazıları Hofstede(1984) yaptığı sınıflandırma ve Dov Elizur (1991)'un sınıflandırmasıdır. Hofstede'nin (1984a) çalışmasında bireysellik-toplumsallık, erillik-dişillik boyutları işe ilişkin değerleri içermektedir.

Bireysellik-toplumsallık, bireyin bulunduğu örgütle arasındaki ilişkiyi ve bu ilişkinin yapısını ortaya koyar. Bireysellik boyutunda, birey, örgüt içinde varlığının fark edilmesini, kararlara katılmayı, bireysel ödüller almayı ister. Toplumsallık boyutunda, grupla beraber hareket etmek, birlikte karar vermek ister.

Erillik-dişillik boyutlarında ise, erillikte maddi değere, başarıya, açık ve net ifadelere önem verilir. Dişillikte ise; daha çok manevi değerler ön plandadır. İşbirliği, bireyler arası iyi ilişkilere önem verilir (Ergeneli & Temirbekova, 2006).

Dov Elizur (1991), iş değerlerinin kurumsal yapısını sistematik bir biçimde incelemek için sekiz farklı ülkede yöneticilere, çalışanlara ve öğrencilere uygulanmak üzere, kapsamlı bir literatür taraması sonucu, iş değerlerinin çeşitli boyutlarını içeren 24 maddelik bir anket geliştirmiş ve analiz sonucunda iş değerlerini iki temel başlık, iş çıktılarına ve sunulan imkanların zamanına göre, altında toplamıştır (Ergeneli & Temirbekova, 2006, s. 121-143).

İş çıktılarının ilk yönünü bilişsel, duygusal ve araçsal olmak üzere üç boyutta ele almıştır. *Bilişsel iş değerleri*, başarı, terfi, işte geri bildirim, statü, topluma yararlı olma, işte bağımsızlık, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, örgütte ve işte etkili olma, işin ilgi çekici ve anlamlı olması, kişisel gelişim imkânı bulunması, işte bilgi ve becerilerin kullanılması değerlerini içermektedir. *Duygusal iş değerleri*, her iş çıktısının maddiyat ile bir ilişkisi yoktur. Bazı iş çıktıları iş arkadaşları ve yöneticiler gibi kişilerle sosyal ilişkileri

kapsar. Bunlar, iş arkadaşları, işte saygı ve itibar görme, insanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme, amirlerin adil ve düşünceli olması gibi değerleri içermektedir. Çalışma saatleri, iş koşulları, ücret çalışma sonucunda elde edilen maddi boyuttaki değerlerdir. Bu değerler de *araçsal iş değerler* olarak tanımlanmaktadır (Altaş, 2004).

Elizur, aynı iş değerlerini sunulan imkânların zamanına göre ele aldığı kaynak değerler ve ödül değerler olarak iki başlık altında açıklamaya çalışmaktadır. *Kaynak değerler*, çalışan işe başlamadan önce güdülemeyi sağlamak için sunduğu imkânlar olarak ifade edilebilir. Çalışma koşulları ve maddi olmayan imkanlarla ilgilidir. Bunlar, işi başarma, servis, tatil gibi maaş dışı imkanlar, övünç duyulacak bir şirketin çalışanı olma, uygun çalışma saatleri, işte bağımsızlık, işte etkili olma, kişisel gelişim imkanı, işte bilgi ve yeteneklerini kullanabilme, işin anlamlılığı, rahat ve temiz çalışma şartları gibi değerlerdir (Özcan, 2008, s. 28-29). *Ödül değerler* ise, çalışanın performansı sonunda ücret artışı, başarı, statü gibi değerlerdir (Ergeneli ve Temirbekova, 2006, s. 121-143).

Kalleberg (1977), çalışmasında iş değerlerine ait altı boyut belirlemiştir. Bunlar içsel boyut (işin ilgi çekici olması, yeteneklerini kullanma), uygunluk boyutu (çalışma koşulları), maddi boyut (ücret ve ek faydalar), çalışma arkadaşları ile ilişkiler (arkadaşlık kurma şansı, iş arkadaşlarının uyumlu olması), işin kariyer adına sağladığı fırsatlar (terfi şansı, adil değerlendirmeler) ve kaynak yeterliliğidir (iş yapmak için gerekli bilgi ve ekipmanın sağlanması) (Chang, 2002, s. 17).

Nevill ve Super (1989), içsel ve dışsal değerleri ölçmek için İş Önem Ölçeği denilen bir ölçek geliştirmişlerdir. Bu ölçek yeteneklerini kullanma, başarı, estetik, fedakarlık, otorite, bağımsızlık, yaratıcılık, ekonomik ödüller, yaşam tarzı, kişisel gelişim, fiziksel faaliyetler, prestij, risk, sosyal etkileşim, sosyal ilişkiler, çeşitlilik, çalışma koşulları, kültürel kimlik, fiziksel yetenekler ve ekonomik güvence şeklinde yirmi maddeden oluşmaktadır (Chang, 2002, s. 18).

Mietus (1977), Maryland İş Değerleri Envanterinde sekiz iş değeri belirlemiştir. Bunlar ekonomik koşullar, topluma karşı fedakârlık, işverene karşı fedakârlık, statü, başarı, yeteneklerini geliştirme, kişisel tatmin ve işten kaçınmadır (Spence, 2003).

2.4.2. İş Değerleri ile İlgili Yapılan Çalışmalar

İş değerleri ile ilgili çalışmaların çoğu, işletmelerde yapılmıştır.

Siu (2003) Çin’li çalışanlar üzerinde iş değerleri ve iş performansının ilişkisini ortaya koymaya yönelik bir araştırma yapmıştır. Sonuç olarak Çin iş değerleri ile iş performansının olumlu yönde ilişkili olduğunu bulmuştur.

Miller (2006) otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmalarında iş değerleri ile yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlayamamıştır. Yaş değişkeninin iş değerleri ile ilişkisi nesiller arası farklılığı temel alarak da açıklanabilmektedir. Buna göre Eslinger (2000) nesillerin iş değerleri açısından değerlendirmiş ve anlamlı farklılıklar bulmuştur. Bu da iş yerindeki farklı yaş gruplarının iş değerleri açısından incelendiğinde farklılıklar gösterebileceğinin göstergesi olabilir.

Bazı araştırmalarda cinsiyetin iş değerlerini değiştirmedeği, kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında fark olmadığı belirlenmiştir (Chen, 1995; Scherling 1999). Marini ve diğerleri (1996, s. 49), cinsiyet ve iş değerleri adlı çalışmalarında cinsiyetin iş ve meslek seçimlerini ve sonucunda performansı etkilediğini belirtmektedirler. Çalışma sonucunda cinsiyet farklılıklarının içsel, bireysel ve sosyal ödüllendirmelerde önemli olduğu, kadın çalışanların bu değerlere erkek çalışanlara kıyasla daha fazla önem verdikleri ortaya çıkmıştır. Taylor ve Thompson (1976), 1058 çalışanın iş değeri sistemlerini inceledikleri çalışma sonucunda, kadınların erkeklere göre çalışma koşullarına ücretten daha çok önem verdiklerini bulmuşlardır.

Türkiye’deki üst yönetim düzeyinde farklı toplumsal kültürlerden gelen bireylerin bulunduğu işletmelerde, Türk çalışanların işe ilişkin değerlerinin yabancı ortağın değerlerinden etkilenip etkilenmediği belirlenmeye çalışılmıştır (Ergeneli & Temirbekova, 2006, s. 121-143).

Akbaba – Altun (2004) yapmış olduğu “İlköğretim Okulu Yöneticilerinin İş Değerleri” adlı çalışmada ilköğretim okulu yöneticilerinin iş değerlerini belirlemeye çalışmıştır. Araştırma kapsamında 129 ilköğretim okulu yöneticisine ulaşılmıştır. Çalışmada, ilköğretim okulu yöneticilerine verilen 40 değer en az önemden en fazla önem sırasına göre sıralanmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; en az önem yalnız çalışma, risk alma, belirgin iş tanımı, meydan okuma ve ekonomik ödüle verilirken, en fazla önem takım çalışması, topluma yararlı olmak, ahlaki doyum, yeterlilik ve uyuma verilmektedir (Yılmaz, 2008, s. 105). Uyan (2002), araştırmasında kadın öğretmenlerin erkeklere göre başarılı olmaya daha fazla önem verdikleri görülmüştür.

Ayral (1992), akademisyenlerin işe ilişkin değerleri konusunda yaptığı çalışmada akademisyenlerin faydacı değerlere daha az önem verdiği, işlerini maddi beklenti içinde değil, yararlı olma arzusuyla yaptıkları ortaya çıkmıştır. Güven (1996)’in yaptığı çalışmada Osmangazi Üniversitesi akademik personelinin üniversitedeki örgütsel uygulamalara ilişkin algılarına göre üniversitede nasıl ve ne düzeyde bir örgüt kültürü oluştuğu belirlenmeye çalışılmış; yönetim görevi olan ve olmayan akademik personelin, üniversitedeki örgüt kültürünün ödül sistemi, işbirliği ve iletişim boyutlarında ortak algılara sahip olduğu ve yönetim görevi olan akademik personelin değişikliklere ve uyuma açık olduğu saptanmıştır (Turan, Durceylan & Şişman, 2005, s. 182-185).

Farklı ülkelerde yapılan bir çalışmaya göre iyi bir iş ortamında çalışmanın ve işyerinde fırsatlara sahip olmanın paradan daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır (Baron 1986; Akt: Lu ve Lin 2002, s. 70).

2.5. Örgütsel Davranış

Örgütsel davranış disiplinin organize bir şekilde ortaya çıkışı II. Dünya Savaşı'nın sonunda gerçekleşmiştir. Örgütsel davranışta yeni yaklaşımlar ise, ayrı bir araştırma alanı olarak 1960'ların ortasında yönetim alanındaki farklı düşünce ve yazıların birbirlerine yakınlaşması sonucu ortaya çıkmıştır. Bu tarihten önce de psikologlar, sosyologlar ya da antropologlar çalışanların ve yönetimin sorunlarına davranışsal açılardan yaklaşmışlar ve yönetimde insan ve insan ilişkilerinden doğan sorunlara eğilmişlerdir. Fakat yeni örgütsel davranış çalışmaları farklı bakış açıları ile yeni bir bilim alanının temellerini atmıştır. Örgütsel davranış ifadesi aşağıda bazı araştırmacılara göre açıklanmaktadır.

Örgütsel davranış, insanların örgütlerde gerçekte nasıl davrandıklarının açıklanması ve tanımlanmasıdır (Can, Aşan, Aydın, 2006, s. 10). Örgütsel davranış, örgütsel performansı arttırmak için kültürel ve sosyal alanlardaki insan davranışını anlamaya çalışan ve kullanan yönetsel uygulama ve sosyal-bilimsel çalışma alanıdır (Owens, 2004, s. 77). Örgütsel davranış, örgütlerdeki insanların davranışlarını inceler. Ayrıca örgütsel davranış bilginin kaynağı, örgütler ve üyeleriyle ilgili bir çalışma alanıdır. Sosyal bilim alanları olan psikoloji, sosyoloji, antropoloji, ekonomi ve siyasal bilimlerde de örgütsel davranışın etkileri görülür ve örgütsel davranış, bu alanların modellerini ve düşünme tarzlarını da örgütlerdeki insan davranışlarının çalışmasında uygular (Gordon, 1993, s. 4).

Örgütsel davranış, insanların örgütler içindeki hareketlerinin ve tutumlarının sistematik olarak incelenmesidir. Bir örgüt, iki ya da daha fazla kişiyi kapsayan koordinasyona sahip bir yapıdır. Otorite ilişkileri ve iş bölümü örgütün özelliklerindedir. Bu nedenle örgütsel davranış, üretim ve hizmet işletmeleri, okullar, hastaneler, yerel devlet kurumları gibi farklı örgütlerdeki insanların davranışlarını kapsar (Robbins, 1994, s. 2-4).

Yönetmel açıdan örgütsel davranış, insan-örgüt ilişkilerini geliştiren, örgüt üyelerinin gereksinimlerini etkili olarak doyuran ve örgütsel amaçlara ulaştıracak ekip çalışması yapmaya güdeleyen iyileştirici bir amaca sahiptir(Davis, 1984).

Örgütsel davranış, örgütlerde belli amaçlar için çalışan insan grupları olarak da tarif edilir. Bu tanımda, kuruluşların bina ya da makine parçaları olmadığını gösterir. Örgütler, gerçekten ortak amaçları gerçekleştirmek için birbirileri ile etkileşim içinde olan insanlardan oluşur. Örgütsel davranış, bir örgütte yöneticilerin ve tüm çalışanların, örgüt hakkında bilgi sahibi olmasını ve örgütsel olaylarda tahminde bulunmasını sağlar. Örgütteki insanlar ve onların davranışları, örgütün performansını etkiler. Örgütlerde, işleri kolaylaştırmak için örgütsel davranış anlamak, bilmek gerekir (<http://www.allfreeessays.com/essays/Organizational-Behavior/396.html>, 13 Eylül 2010).

2.5.1. Örgütsel Davranışa Katkıda Bulunan Disiplinler

Örgütsel davranış uygulamalı bir davranış bilimi olduğu için birçok davranışsal disiplinin katkılarıyla oluşmuştur. Bunlardan bazıları psikoloji, sosyoloji, sosyal psikoloji, antropoloji ve siyaset bilimidir.

Psikoloji, insanların ve diğer hayvanların davranışlarını ölçmeye, açıklamaya, bazen de değiştirmeye çalışan bir bilim dalıdır. İnsan çevreye uyum sağlama ve denge oluşturma eğilimi içindedir. Psikoloji de bu süreçte insana yardımcı olabilir. Psikologlar, bireyin davranışlarını irdelerler ve anlamaya çalışırlar. Son zamanlarda psikologların örgütsel davranışa katkıları, öğrenme, algılama, kişilik, iş tatmini, tutum ölçümü alanlarında davranışların şekillendirilmesi şeklinde genişlemiştir (Robbins, 1994, s. 2-4).

Sosyoloji, toplum ve insanın etkileşimi üzerinde çalışan bir bilimdir. Sosyal gruplar arasındaki ilişkiler, toplumsal düzen ve insan ilişkileri konularına odaklanır (Özkalp, Kirel,2007, s. 7).

Sosyal psikoloji, bireyin grup içindeki davranışlarının nasıl ve niçin oluştuğunu açıklamaya çalışır. İletişim modellerinde, grupça karar almada ve grup etkinliklerinin kişisel gereksinimleri tatmin etme konusunda katkısı olan bir disiplindir (Robbins, 1994, s. 6).

Antropoloji, insan ve insanlığın incelenmesini ele alır. Antropoloji özellikle kültürel görecelilik, bağlamın derinlemesine incelenmesi ve kültürlerarası karşılaştırmalara önem verir (Vikipedi, özgür ansiklopedi, 15 Şubat 2010). Davranışlarımız içinde bulunduğumuz kültürün bir fonksiyonudur. Temel değerlerdeki, tutumlardaki farklılıklar insan davranışlarını etkiler. Bireysel değer sistemlerimiz, doğrularımız ve yanlışlarımız işteki davranışlarımızı etkiler.

Siyaset bilimcinin de örgütsel davranış alanına önemli katkıları olmuştur. Bireyin ve grupların siyasi çevre içindeki davranışlarını inceler. Örgüt içindeki çatışma, güç konularıyla ilgilenir (Robbins, 1994, s. 6-7). Örgütsel davranış, birçok davranışsal disiplinin katkılarıyla oluşmuş, insan davranışı, takım, liderlik gibi konuları içeren büyük bir yelpazedir.

2.5.2. Örgütsel Davranışa Yönelik Bazı Modeller

Bir kurumda, örgütsel davranışı incelemek gerekirse, modeller çerçevesinde bunu gerçekleştirmek gerekir. Örgütsel davranış, farklı modeller ile tanımlanmaya çalışılmıştır.

Bazı tanımlamalarda, örgütsel davranış dört model ile tanımlanmıştır:

1. Otokratik: Bu modelin gücü, yönetseldir. Çalışanları, üst yönetim yönlendirir. Performans, en düşük seviyededir.
2. Gözetme: Bu modelin gücü, ekonomik kaynaklardır. Çalışanları, güvenlik, fayda ve organizasyona bağlılık yönlendirir. Performans sonucu, pasif işbirliğidir.
3. Destekleyici: Bu modelin gücü, liderliktir. Çalışanları, iş performansı ve katılım yönlendirir. Otokratik ve gözetme modellerine göre çalışanların motivasyonları daha yüksektir.

4. İşbirliği: Bu modelin gücü, takım çalışmasıdır. Çalışanları, sorumlu davranış ve öz disiplin yönlendirir. Performans sonucu, ölçülü bir coşku, heyecandır.

Tüm bu modeller, bir örgüt içinde yer alsa da içlerinden biri, diğerlerine göre daha baskındır (<http://en.allexperts.com/q/Human-Resources-2866/2009/5/Perception.htm>, 05 Ekim 2010).

Bir diğer model tanımlaması, Birnbaum, Bolman ve Deal 'in bürokratik, insan kaynakları, politik, sembolik ve sistem modelidir. Üniversitelere baktığımızda, üniversitelerde kendi içinde kompleks bir yapıya sahip kuruluşlardır. Bir üniversitenin amaç ve hedeflerinin bilinmesi, örgüt elemanlarının nasıl davranması gerektiği, örgüt elemanları ile örgüt amaçları arasında uyum olup olmadığı ve bunların bilinmesi ile de kurumun yapısını ortaya çıkarır. Araştırmacılar, üniversitelerin amaçlarını en iyi şekilde gerçekleştirmesini sağlamak için modeller geliştirmeye devam etmektedir. Birnbaum (1988) üniversitelerin karmaşık örgüt yapılarını ölçebilecek modeller oluşturabilmek için, Bolman ve Deal 'in (1997) örgütsel davranış literatürüne ilişkin geliştirdikleri dördü bir modeli içeren yaklaşımlarını üniversite örgütlerine uyarlamıştır. Birnbaum, Bolman ve Deal 'in bürokratik, insan kaynakları, politik, sembolik modellerini yeniden adlandırarak ve sistem modelini de bu modellere ilave ederek üniversitelerin örgütsel işleyişine ilişkin bir yaklaşım ortaya koymuştur (Aypay, 2006).

2.5.2.1. Bürokratik Model

Bürokratik üniversite modelinde, üniversiteler yükseköğretim üst kuruluşlarında ve üst yönetimde oluşturulan değerleri örgütsel işleyiş yoluyla gerçekleştirmeye çalışır. Üniversiteler klasik bürokrasi işleyişi gösterir (Aypay, 2006). Üniversitelerde bürokratik model biçimsel yapıları yansıtır. Örneğin, misyon gibi biçimsel olarak oluşturulan amaçlara vurgu yapar. Üniversite örgütsel yapısının bir bütün olarak aynı amaçları gerçekleştirmeye

çalıştığı varsayımına dayanır. Merkezi kontrol, birimler arası koordinasyon ve örgüt içi iletişim üniversiteleri amaçlarını gerçekleştirmeye doğru yönlendirmesi beklenir (Birnbaum, 1988; Bolman ve Deal, 1987; Bush, 1995; Akt: Aypay, 2006).

Bürokratik modelde, insanların durumlarla düzenli bir şekilde başa çıkabilmesi için kurallar ve düzenlemeler oluşturulur. Kurallar, insanların faaliyetlerini koordine eden, öngörülebilir bir yoldur (Birnbaum, 1988, s. 111). Bürokratik model, örgütlerin bir bütün olarak amaçları gerçekleştirmeye çalıştığını varsayar.

2.5.2.2. İnsan Kaynakları Modeli

İnsan kaynakları modeli, kararlara katılmayı, birlikte yönetimi, örgütsel politika ve kararlarda ortak sorumluluğu vurgular. Bu model, üyelerinin örgüte güçlü bağlarla bağlı olduğunu ve örgütsel aktivitelere katılımın gerekli olduğunu varsayar. İnsan kaynakları modelinin baskın olduğu üniversitelerde öğretim üyelerinin kurumsal etkinliklere katılma düzeyi önem kazanır. İnsan kaynakları modelinde öğretim üyeleri birbirine eşit bireyler olarak davranır ve öğretim üyelerinin büyük bir kısmı kararlara katılma hakkı olduğunu varsayar. Bu tür örgütlerde örgüt üyeleri amaçların ne olduğu konusunda anlaşılır. Bu tür yüksek öğretim kurumlarında genelde lisans düzeyinde eğitim ve öğretim yapan programlar ağırlıklıdır. Kampüsler küçük, öğrenci sayıları ise azdır (Aypay, 2006, s. 179).

2.5.2.3. Politik Model

Bölgesel üniversitelerde, politik model daha sık görülmektedir. Politik modelde, farklı düşüncelerin olduğu durumlarda, tercih edilen düşünceleri sağlamak için örgüt politikası, farklılaşma, gelişme ve güç kullanmayı gerektirir (Pfeffer, 1981b). Politik modelde bireyler

ve gruplar arası mücadele kıt kaynakları kontrol etmeye yöneliktir. Güç kontrolü, kaynak kullanımını ile doğru orantılıdır.

Bu modelin güçlü yönü hem birey hem de grup düzeyinde davranışı açıklayabilmesidir. Zayıf yönleri ise birey ve grup aktivitelerine aşırı odaklaşarak örgütsel boyutları görmezlikten gelmelerinde yatar. Örgütsel amaçlar yerine temel ünitelerin amaçlarına odaklanılır. Değerlerin önemi görmezden gelinir. Fakat bireyler her zaman çıkar peşinde değildir. Üniversitelerde öğretim üyeleri profesyonelce davranırlar, topluma hizmet etmekle yükümlüdürler ve bunu gerçekleştirmeye yönelik etkinliklerde bulunurlar (Aypay, 2006).

2.5.2.4. Sembolik Model

Sembolik modelin olduğu üniversiteler kompleks yapıda kurumlardır. Bu üniversitelerde hem lisans hem de lisansüstü düzeyde eğitim verilir. Hemen hemen bütün öğretim elemanları iyi kurumlarda doktora yapmışlardır. Öğretim elemanları, diğer meslektaşları ile ortak değerlere sahiptirler. Sembolik modeli gösteren üniversiteler için, insanlar devamlı olarak üniversitenin öneminden ve ihtişamından bahsederler (Birnbaum, 1988, s. 151-155).

Sembolik modeller, değerleri, inançları ve bir örgütteki bireylerin rollerini gösterir. Öğretim elemanlarının değer ve inançlarını yansıtır (Bush, 1995; Akt: Aypay, 2006). Değer ve inançlar, bireysel davranışı yönlendirir. Bireyler arası iletişim ve etkileşim sonucu örgüt kültürünün oluşmasına yardımcı olur.

2.5.2.5. Sistem Modeli

Sistem modelinde, düzenli bir şekilde işlerin yapıldığı görülmektedir. Çünkü insanlar resmi kuralları ve talimatları takip etmekte ve kampus hiyerarşisi içinde onları geçerli direktifler olarak kabul etmektedirler. Fakat üniversite içinde uyumlu ve koordineli aynı amacı gerçekleştirmeye yönelik çalışan birimler yoktur.

Sistem modelinde, örgüt alt sistemleri çalışmalarını kontrol etmek, gerektiğinde düzeltmeler ve ayarlamalar yapmak için sınırlı sayıda girdiye cevap verir; örgütsel cevaplar çıktılarını, ürünlerini geliştirmeye ya da ölçmeye dayalı değildir (Birnbaum, 1988, s. 177-178).

Sistem modeli, örgüt çevre ilişkilerinin baskın olduğu ve açık sistem yaklaşımını izleyen bir modeldir. Sistem modelinde örgütsel amaç önemlidir. Üniversiteler birlikte iş yapma, kural, kurul ve jürilerle işlerin yürütülmesine vurgu yaparlar.

3. BÖLÜM

YÖNTEM

Araştırma Modeli

Bu araştırmada, öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik, genel tarama modellerinden ilişkiyel tarama modeli kullanılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, İç Anadolu Bölgesi'nde yer alan bir devlet üniversitesinin öğretim elemanları oluşturmaktadır. Üniversitede öğretim elemanı kadrolarında sürekli bir hareketlilik olduğu için araştırmanın örnekleme; 2009–2010 öğretim yılı Aralık-Ocak aylarında görevde olan 1130 öğretim elemanı arasından %5 hata payı ile 287 kişi olarak belirlenmiştir. Örneklem seçiminde, küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Kümelere göre örnekleme yönteminde evren küme adı verilen gruplara ayrılır, her küme bir örnekleme birimi olarak tanımlanır. Tesadüfi olarak seçilen kümeler bir araya getirilerek örneklem oluşturulur (Çömlekçi, 2001, s. 90). Üniversitenin her bir fakültesi bir küme sayılır. Fakülteler arasından tesadüfi olarak seçilenlerden orantılı dağılım yöntemi ile örneklem sayısı belirlenir.

Orantılı dağılım yöntemlerinde alt örneklem hacmi n_h her bir tabakanın (N_h 'ın) evren hacmi içindeki ağırlığı (N_h/N) ile örneklem hacminin (n 'in) çarpılması suretiyle hesaplanır. Hesaplama, örneğin h 'inci tabaka için, aşağıdaki eşitlik yardımıyla yapılır (Özmen, 24 Şubat 2010). Tablo 1'de orantılı dağılım yöntemi sonuçları verilmiştir. $n_h = n \cdot (N_h / N)$

Tablo 1.*Örneklem Seçimi*

Fakülteler	Öğretim Elemanı Sayısı	Örneklemde Evreni Temsil Edecek Öğretim Elemanı Sayısı
Eğitim Fakültesi	42	11
Fen-Edebiyat Fakültesi	192	49
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	60	15
İlahiyat Fakültesi	11	3
Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	210	53
Tıp Fakültesi	603	153
Ziraat Fakültesi	12	3
Toplam	1130	287

Tablo 2.*Örneklem Grubunun Kişisel Özelliklerine Göre Frekans ve Yüzdeler Dağılımı*

Değişkenler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Kadın	108	36,4
	Erkek	189	63,6
	Toplam	297	100,0
Yaş	21-30	74	24,9
	31-40	104	35,0
	41-50	78	26,3
	51 ve üstü	41	13,8
	Toplam	297	100,0
Mesleki Kıdem	1-5	86	29,0
	6-10	55	18,5
	11-20	100	33,7
	21 ve üstü	56	18,9
	Toplam	297	100,0
Görev Unvanları	Profesör	53	17,8
	Doçent	39	13,1
	Yrd. Doçent	82	27,6
	Öğretim Görevlisi	20	6,7
	Araştırma Görevlisi	103	34,7
	Toplam	297	100,0
Eğitim Birimleri	Eğitim Fakültesi	21	7,1
	Fen-Edebiyat Fakültesi	54	18,2
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	28	9,4
	İlahiyat Fakültesi	7	2,4
	Mühendislik-Mimarlık Fakültesi	56	18,9
	Tıp Fakültesi	123	41,4
	Ziraat Fakültesi	8	2,7
Toplam	297	100,0	

Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının %36,4'ü (n=108) kadın, %63,6'sı (n=189) erkek; %24,9'u 21-30 yaş (n=189), %35'i 31-40 yaş (n=104), %26,3'ü 41-50 yaş (n=78), %13,8'i 51-üstü yaş (n=41); %29,0 'u 1-5 yıl (n=86), %18,5'i 6-10 yıl (n=55), %33,7'si 11-20 yıl (n=100), %18,9'u 21-üstü yıl (n=56); %17,8'i profesör (n=53), %13,1'i doçent (n=39), %27,6'sı yrd. doçent (n=82), %6,7'si öğretim görevlisi (n=20), %34,7'si araştırma görevlisi (n=103); %7,1'i Eğitim Fakültesi (n=21), %18,2'si Fen-Edebiyat Fakültesi (n=54), %9,4'ü İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi (n=28), %2,4'ü İlahiyat Fakültesi (n=7), %18,9'u Mühendislik-Mimarlık Fakültesi (n=56), %41,4'ü Tıp Fakültesi (n=123), %2,7'si Ziraat Fakültesi (n=8) olmak üzere 297 kişiden oluşmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak kullanılan ölçek üç bölümden oluşmuştur.

Kişisel Bilgi Formu

Bu araştırmada demografik verileri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından hazırlanan beş sorudan oluşan bir form kullanılmıştır. Bu bölümden elde edilen veriler şunlardır: Cinsiyet, yaş, görev süresi, görev unvanı, çalıştığı eğitim birimi.

İş Değerleri Ölçeği

Araştırmacı tarafından hazırlanmış olan Likert tipi beşli dereceleme türünde bir “İş Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçekte “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Kararsızım, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verilmektedir. Araştırmacı tarafından “İş Değerleri Ölçeği” geliştirilmesi amacıyla öncelikle literatür taraması yapılmış ve konuya ilişkin 35 maddelik bir havuz oluşturulmuştur. Alan uzmanlarının görüşleri ve

fakültelerde bu konuyla ilgili çalışmış öğretim elemanlarıyla yapılan görüşmeler sonucunda maddeler, anlam ve içerik açısından gözden geçirilip, düzeltilmiş ve ölçeğin işleyip işlemediğini, amacına uygunluğunu, soruların anlaşılıp anlaşılmadığını belirlemek amacıyla, 71 kişilik bir gruba ön uygulama yapılmıştır. Yapılan ön uygulama sonucunda bazı maddeler çıkartılmış, bazı cümleler daha basit bir dille ifade edilmiştir. Daha sonra veriler istatistik programına girilmiştir. Ölçeğin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alpha alt boyutlarda .71 ile .92 arasında iken ölçeğin geneli ise .93 olarak bulunmuştur. Tablo 3'te alt boyutlardaki Cronbach Alpha katsayıları verilmiştir.

Tablo 3.

İş Değerleri Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Alt Boyutlar	n	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	297	12	.92
İnsani İlişkiler	297	4	.77
İş Ortamı	297	6	.73
Özerklik	297	3	.71
Toplam	297	25	.93

Bu sonuca göre, ölçek 25 maddelik güvenilir bir ölçek olarak son halini almıştır.

Ölçek 297 kişiye uygulandıktan sonra tüm veriler istatistik programına girilmiş ve ölçeğin faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizi sonucuna göre 25 madde dört boyutta toplanmıştır.

Tablo 4'te sunulduğu üzere ölçeğin alt ölçeklerdeki öz değer toplamı 14.51 ve açıklanan varyans yüzdesi toplamı 58.08 ve alt ölçek maddelerinin faktör yükleri ise 0.43 ile 0.79 arasında değişmektedir.

Tablo 4.*İş Değerleri Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları*

Alt Ölçekler	İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	İnsani İlişkiler	İş Ortamı	Özerklik
Madde No	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü	Faktör Yüğü
Madde 1	0.75	-	-	-
Madde 2	0.79	-	-	-
Madde 3	0.70	-	-	-
Madde 4	0.62	-	-	-
Madde 5	0.49	-	-	-
Madde 6	-	-	0.64	-
Madde 7	-	-	0.70	-
Madde 8	-	-	0.49	-
Madde 9	-	0.55	-	-
Madde 10	0.50	-	-	-
Madde 11	0.57	-	-	-
Madde 12	0.60	-	-	-
Madde 13	0.49	-	-	-
Madde 14	-	-	-	0.47
Madde 15	0.65	-	-	-
Madde 16	0.43	-	-	-
Madde 17	-	-	0.63	-
Madde 18	-	-	0.48	-
Madde 19	-	0.71	-	-
Madde 20	-	0.74	-	-
Madde 21	-	0.76	-	-
Madde 22	-	-	-	0.77
Madde 23	-	-	-	0.53
Madde 24	0.53	-	-	-
Madde 25	-	-	0.45	-
Özdeğer	10.59	1.55	1.34	1.03
Açıklanan Varyans	42.37	6.20	5.38	4.13

Alt boyutların içerdiği maddeler aşağıda verilmiştir:

1. İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı: 2, 1, 3, 15, 4, 12, 11, 24, 10, 13, 5, 16.

2. İnsani İlişkiler: 21, 20, 19, 9.

3. İş Ortamı: 7, 6, 17, 8, 18, 25.

4. Özerklik: 22, 23, 14.

2.4.3. Örgütsel Davranış Ölçeği

Üniversitelerde örgütsel davranışı belirlemeye yönelik Berger (1997) tarafından geliştirilen “Örgütsel Davranış Ölçeği” kullanılmıştır. “Örgütsel Davranış Ölçeği”nin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları Aypay (2001) tarafından ve daha önce de ölçeği geliştiren yazarlar tarafından yapılmıştır. Türkçeye uyarlandıktan sonra ise Erktürk’ün (2003) çalışmasında kullanılmıştır.

Yapılan uygulama sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa değeri: 0.85, “Örgütsel Davranış Ölçeği”nin alt boyutlarında ise iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa değerleri .38 ile .78 arasında bulunmuştur. Tablo 5’te alt boyutlardaki Cronbach Alpha katsayıları verilmiştir. “Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum” şeklinde yanıt verilen ölçek 30 maddeden oluşup beş boyutta toplanmıştır.

Tablo 5.

Örgütsel Davranış Ölçeğinin Alt Boyutlarının Cronbach Alpha Katsayıları

Alt Boyutlar	n	Madde Sayısı	Cronbach Alpha
Bürokratik Model	297	6	0.58
İnsan Kaynakları Modeli	297	5	0.59
Politik Model	297	7	0.50
Sembolik Model	297	8	0.78
Sistem Modeli	297	4	0.38
Toplam	297	30	0.85

Alt boyutların içerdiği maddeler aşağıda verilmiştir:

1. Bürokratik Model: 5, 9, 29, 3, 18, 24.
2. İnsan Kaynakları Modeli: 2, 16, 30, 17, 25.

3. Politik model: 15, 28, 6, 1, 21, 4, 19.
4. Sembolik model: 7, 8, 11, 14, 20, 22, 26, 27.
5. Sistem modeli: 10, 12, 13, 23.

2.4. Verilerin Analizi

Yukarıda verilen ölçme araçları yoluyla toplanan verilerin analizi için önce istatistik programına veri girişi yapılmıştır. Veri girişi tamamlandıktan sonra araştırmanın amaçları doğrultusunda gruplar arasında normal dağılım özelliği gösteren gruplar için parametrik analiz teknikleri, normal dağılım özelliği göstermeyen ($n < 30$) gruplar için non-parametrik analiz teknikleri kullanılarak veriler analiz edilmiştir. Analizler $p \leq .05$ düzeyinde sınanmış ve bulgular araştırmanın amaçlarına uygun olarak tablolar halinde sunulmuştur. Bu bağlamda;

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının İş Değerleri ve Örgütsel Davranış Modelleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan *Pearson Çarpım Moment Korelasyon Analizi*
2. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının İş Değerleri Ölçeği ve Örgütsel Davranış Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t testi*,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının İş Değerleri Ölçeği ve Örgütsel Davranış Ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların yaş ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için *Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)*, ANOVA sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere *Post-Hoc Scheffè testleri*,

4. Örneklem grubunu oluşturan öğretim elemanlarının İş Değerleri Ölçeği ve Örgütsel Davranış alt boyutlarından aldıkları puanların görev unvanları ve eğitim birimleri değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere *Non-parametrik Kruskal Wallis-H testi*, testin sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemek üzere *non-parametrik Mann Whitney-U testi* uygulanmıştır.

4. BÖLÜM

BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, temel olarak ele alınan problemin çözümü ve araştırmanın alt problemlerine dayalı olarak toplanan verilerin istatistiksel tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilmiş, bulgulara ilişkin tablolar sunulmuştur.

4.1. Öğretim Elemanlarının İş Değerleri ile Örgütsel Davranış Modelleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Tablo 6.

Öğretim Elemanlarının İş Değerleri ile Örgütsel Davranış Modelleri Arasındaki İlişkiye İlişkin Sonuçlar

Alt Boyutlar	Örgütsel Davranış Modelleri				Sistem Modeli
	Bürokratik Model	İnsan K. Modeli	Politik Model	Sembolik Model	
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	.217**	.165**	.261**	.284**	.192**
İnsani İlişkiler	.248**	.186**	.228**	.276**	.167**
İş Ortamı	.124*	.266**	.285**	.306**	.209**
Özerklik	.123*	.152**	.131*	.208**	.078
Toplam	.215**	.220**	.282**	.320**	.204**

n=297, **p<.01, *p<.05

Öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi sonucunda, iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasında olumlu yönde fakat zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Üniversitede var olan örgütsel davranış modeli hangisi olursa olsun, öğretim

elemanlarının değerlerini, düşüncelerini yansıtabilir. Bu sonuç göstermektedir ki, örgütsel davranış modelleri, öğretim elemanlarının iş değerlerini düşük düzeyde bile olsa yansıtmaktadır. “İş Değerleri Ölçeği”nin toplamında ve tüm alt boyutlarında özellikle Örgütsel Davranış Modellerinden “Sembolik Model” ile arasındaki ilişkinin diğer örgütsel davranış alt boyutlarına göre biraz fazla olduğu görülmektedir. “Sembolik Model”, üniversitedeki öğretim elemanlarının değerlerini ve inançlarını, diğer örgütsel modellere göre daha fazla yansıtmaktadır, diyebiliriz.

Buna karşın öğretim elemanlarının “İş Değerleri Ölçeği”nin “Özerklik” alt boyutu ile Örgütsel Davranış Modellerinin “Sistem Modeli” alt boyutu toplam puanları arasında [$r=.078$] istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

4.2. Öğretim Elemanlarının İş Değerlerine İlişkin Bulgular

Tablo 7.

İş Değerleri Ölçeği ve Alt Boyutlarına ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	n	\bar{X}	ss
İş Değerleri	297	3.89	.56
İş Değerleri Alt Boyutları			
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	297	3.99	.63
İnsani İlişkiler	297	3.98	.63
İş Ortamı	297	3.66	.66
Özerklik	297	3.84	.72

Tablo 7’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının “İş Değerleri” ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının genel olarak 3.89 olduğu görülmektedir. Ortalamaların, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” alt boyutunda 3.99, “İnsani İlişkiler” alt boyutunda 3.98, “İş Ortamı” alt boyutunda 3.66, “Özerklik” alt boyutunda 3.84 olduğu görülmektedir. “İş Değerleri” ölçeğinde, en yüksek ortalamaya sahip “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” alt boyutudur. Bu sonuç ile öğretim elemanlarının yaptıkları işi değerli bulduğu ve bu işin öğretim elemanlarını

tatmin ettiği söylenebilir.

Tablo 8.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Durumu

İş Değerleri Alt Boyutları	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p																																									
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Kadın	108	3.95	.64	-.823	.41																																									
	Erkek	189	4.01	.63			İnsani İlişkiler	Kadın	108	3.95	.54	-.521	.60	Erkek	189	3.99	.68	İş Ortamı	Kadın	108	3.59	.65	-1.333	.18	Erkek	189	3.70	.67	Özerklik	Kadın	108	3.77	.68	-1.161	.24	Erkek	189	3.88	.73	Toplam	Kadın	108	3.84	.54	-1.089	.27	Erkek
İnsani İlişkiler	Kadın	108	3.95	.54	-.521	.60																																									
	Erkek	189	3.99	.68			İş Ortamı	Kadın	108	3.59	.65	-1.333	.18	Erkek	189	3.70	.67	Özerklik	Kadın	108	3.77	.68	-1.161	.24	Erkek	189	3.88	.73	Toplam	Kadın	108	3.84	.54	-1.089	.27	Erkek	189	3.92	.58								
İş Ortamı	Kadın	108	3.59	.65	-1.333	.18																																									
	Erkek	189	3.70	.67			Özerklik	Kadın	108	3.77	.68	-1.161	.24	Erkek	189	3.88	.73	Toplam	Kadın	108	3.84	.54	-1.089	.27	Erkek	189	3.92	.58																			
Özerklik	Kadın	108	3.77	.68	-1.161	.24																																									
	Erkek	189	3.88	.73			Toplam	Kadın	108	3.84	.54	-1.089	.27	Erkek	189	3.92	.58																														
Toplam	Kadın	108	3.84	.54	-1.089	.27																																									
	Erkek	189	3.92	.58																																											

Tablo 8’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş değerleri toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda, bayan öğretim elemanları ile erkek öğretim elemanları arasında, istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 9.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılıklarının Durumu

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Scheffe
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	21-30 (1)	74	3.72	.69	G. Arası	9.928	3	3.309	8.766	.000	3-1 4-1
	31-40 (2)	104	3.98	.67	G. İçi	110.616	293	.378			
	41-50 (3)	78	4.09	.50	Toplam	120.545	296				
	51 ve Ü. (4)	41	4.30	.48							
İnsani İlişkiler	21-30 (1)	74	3.90	.60	G. Arası	2.931	3	.977	2.455	.063	-
	31-40 (2)	104	3.94	.67	G. İçi	116.592	293	.398			
	41-50 (3)	78	3.98	.63	Toplam	119.523	296				
	51 ve Ü. (4)	41	4.21	.55							
İş Ortamı	21-30 (1)	74	3.48	.65	G. Arası	7.896	3	2.632	6.197	.000	4-1 4-3
	31-40 (2)	104	3.72	.69	G. İçi	124.437	293	.425			
	41-50 (3)	78	3.58	.62	Toplam	132.333	296				
	51 ve Ü. (4)	41	3.99	.57							
Özerklik	21-30 (1)	74	3.54	.65	G. Arası	16.417	3	5.472	11.655	.000	3-1 4-1
	31-40 (2)	104	3.77	.76	G. İçi	137.569	293	.470			
	41-50 (3)	78	3.99	.61	Toplam	153.987	296				
	51 ve Ü. (4)	41	4.27	.64							
Toplam	21-30 (1)	74	3.67	.56	G. Arası	7.877	3	2.626	8.751	.000	4-2 3-1 4-1 4-2
	31-40 (2)	104	3.89	.60	G. İçi	87.915	293	.300			
	41-50 (3)	78	3.94	.47	Toplam	95.792	296				
	51 ve Ü. (4)	41	4.21	.47							

Tablo 9’da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş değerleri toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının iş değerleri toplamında [$F_{(3-293)}=8.751$; $p<.05$] ve “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” [$F_{(3-293)}=8.766$; $p<.05$], “İş Ortamı” [$F_{(3-293)}=6.197$; $p<.05$], “Özerklik” [$F_{(3-293)}=11.655$; $p<.05$] alt

boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum yaş değişkeninin öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algılarında belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi yaş aralığında görüldüğünü belirlemek için scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında görülmektedir ki 51 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha yüksektir. Bu sonuç ile öğretim elemanlarının yaşı arttıkça, maddiyattan çok başarı, işte doyum, statü, çalışma ortamı, topluma yararlı olma, bağımsızlık, kişisel gelişim imkânı, işte bilgi ve becerilerin kullanılması gibi manevi değerlere önem verdikleri söylenebilir.

Yaş değişkenine göre “İnsani İlişkiler” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p > .05$).

Tablo 10.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılıklarının Durumu

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Scheffe
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	1-5 (1)	86	3.73	.67	G. Arası	9.508	3	3.169	8.363	.000	2-1 3-1 4-1
	6-10 (2)	55	4.03	.61	G. İçi	11.063	293	.379			
	11-20 (3)	00	4.07	.61	Toplam	120.545	296				
	21 ve Ü. (4)	56	4.21	.51							
İnsani İlişkiler	1-5 (1)	86	3.88	.63	G. Arası	1.966	3	.655	1.634	.182	-
	6-10 (2)	55	4.10	.60	G. İçi	117.557	293	.401			
	11-20 (3)	100	3.95	.66	Toplam	119.523	296				
	21 ve Ü. (4)	56	4.06	.59							
İş Ortamı	1-5 (1)	86	3.45	.64	G. Arası	6.654	3	2.218	5.171	.002	4-1
	6-10 (2)	55	3.73	.66	G. İçi	125.679	293	.429			
	11-20 (3)	100	3.69	.66	Toplam	132.333	296				
	21 ve Ü. (4)	56	3.87	.64							

Tablo 10.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılıklarının Durumu (Devamı)

Özerklik	1-5 (1)	86	3.55	.67	G. Arası	14.647	3	4.882	10.267	.000	3-1
	6-10 (2)	55	3.80	.75	G. İçi	139.339	293	.476			
	11-20 (3)	100	3.93	.69	Toplam	153.987	296				
	21 ve Ü. (4)	56	4.17	.63							
Toplam	1-5 (1)	86	3.66	.56	G. Arası	7.328	3	2.443	8.090	.000	4-1
	6-10 (2)	55	3.94	.55	G. İçi	88.464	293	.302			
	11-20 (3)	100	3.94	.55	Toplam	95.792	296				
	21 ve Ü. (4)	56	4.10	.50							

Tablo 10’da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş değerleri toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının, iş değerleri toplamında [$F_{(3-293)}=8.090$; $p<.05$] ve “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” [$F_{(3-293)}=8.363$; $p<.05$], “İş Ortamı” [$F_{(3-293)}=5.171$; $p<.05$], “Özerklik” [$F_{(3-293)}=10.267$; $p<.05$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum mesleki kıdem değişkeninin öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi yıl aralığında görüldüğünü belirlemek için scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına ve ortalamalara bakıldığında görülmektedir ki 5 yılın üzerinde çalışan öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuç öğretim elemanlarının mesleki kıdemi arttıkça, iş değerlerinin de arttığını gösterebilir.

Mesleki kıdem değişkenine göre “İnsani İlişkiler” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Bu durum öğretim elemanlarının çalıştıkları yıl ne kadar olursa olsun çalışma hayatında insanlara yardım etmenin ve diğer insanlarla iyi iletişim kurmanın önemli olduğu algılarına sahip olduklarını gösterebilir.

Tablo 11.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Unvanlarına Göre Farklılıklarının Durumu

	Görev Unvanları	n	X_{sıra}	SD	X²	p	MWU
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Profesör (1)	53	182.75				
	Doçent (2)	39	174.64				1-5
	Yrd. Doçent (3)	82	162.93	4	33.681	.000	2-5
	Öğretim Görevlisi (4)	20	146.15				3-5
	Araştırma Görevlisi (5)	103	111.39				
İnsani İlişkiler	Profesör (1)	53	166.33				
	Doçent (2)	39	161.73				
	Yrd. Doçent (3)	82	142.08	4	7.951	.093	-
	Öğretim Görevlisi (4)	20	174.55				
	Araştırma Görevlisi (5)	103	135.81				
İş Ortamı	Profesör (1)	53	164.94				
	Doçent (2)	39	161.33				1-5
	Yrd. Doçent (3)	82	167.45	4	15.472	.004	2-5
	Öğretim Görevlisi (4)	20	121.88				3-4
	Araştırma Görevlisi (5)	103	126.70				3-5
Özerklik	Profesör (1)	53	197.37				1-3
	Doçent (2)	39	179.23				1-4
	Yrd. Doçent (3)	82	152.51	4	43.105	.000	1-5
	Öğretim Görevlisi (4)	20	140.80				2-5
	Araştırma Görevlisi (5)	103	111.47				3-5
Toplam	Profesör (1)	53	179.79				
	Doçent (2)	39	175.47				1-5
	Yrd. Doçent (3)	82	161.67	4	29.430	.000	2-5
	Öğretim Görevlisi (4)	20	143.65				3-5
	Araştırma Görevlisi (5)	103	114.08				

Tablo 11’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş değerleri toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H Testi

sonucunda, iş değerleri toplamında [$x^2=29.430$; $sd=4$; $p=.000$] ve “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” [$x^2=33.681$; $sd=4$; $p=.000$], “İş Ortamı” [$x^2=15.472$; $sd=4$; $p=.004$], “Özerklik” [$x^2=43.105$; $sd=4$; $p=.000$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum görev unvanları değişkeninin öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi görev unvanlarında görüldüğünü belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Mann Whitney-U testi sonuçlarına bakıldığında görülmektedir ki öğretim üyelerinin iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri araştırma görevlilerinden ve öğretim görevlilerinden daha yüksektir. Bu sonuç ile öğretim üyelerinin, buldukları iş ortamını daha çok benimsedikleri ve işlerinin onlara olumlu getiriler sağladığının daha çok farkında oldukları söylenebilir.

Görev unvanları değişkenine göre “İnsani İlişkiler” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$). Bu durum öğretim elemanlarının unvanları ne olursa olsun, çalışma hayatında insanlara yardım etmenin ve diğer insanlarla iyi iletişim kurmanın önemli olduğu algılarına sahip olduklarını gösterebilir.

Tablo 12.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu

	Eğitim Birimleri	n	$X_{sıra}$	SD	X^2	p	MWU
İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı	Eğitim Fakültesi (1)	21	153.45				1-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	172.56				2-3
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	90.91				2-5
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	155.00	6	21.558	.001	5-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	135.71				6-3
	Tıp Fakültesi (6)	123	153.49				7-3
	Ziraat Fakültesi (7)	8	200.31				7-5

Tablo 12.

Öğretim Elemanlarının İş Değerlerinin Alt Boyutlarına İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu (Devamı)

	Eğitim Birimleri	n	X_{sıra}	SD	X²	p	MWU
İnsani İlişkiler	Eğitim Fakültesi (1)	21	146.93				
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	147.15				1-3
	İktisadi- İdari Bilimler F. (3)	28	95.30				2-3
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	141.50				5-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	135.72	6	19.049	.004	6-3
	Tıp Fakültesi (6)	123	167.47				6-5
	Ziraat Fakültesi (7)	8	170.44				
İş Ortamı	Eğitim Fakültesi (1)	21	179.14				1-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	176.74				1-6
	İktisadi- İdari Bilimler F. (3)	28	122.82				2-3
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	142.86	6	22.411	.001	2-6
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	167.40				5-3
	Tıp Fakültesi (6)	123	127.52				5-6
	Ziraat Fakültesi (7)	8	181.06				
Özerklik	Eğitim Fakültesi (1)	21	150.60				
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	167.43				
	İktisadi- İdari Bilimler F. (3)	28	103.11				
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	121.64	6	11.776	.067	-
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	150.70				
	Tıp Fakültesi (6)	123	151.39				
	Ziraat Fakültesi (7)	8	156.38				
Toplam	Eğitim Fakültesi (1)	21	161.45				
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	173.70				1-3
	İktisadi- İdari Bilimler F. (3)	28	94.96				2-3
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	149.07	6	17.943	.006	5-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	143.66				6-3
	Tıp Fakültesi (6)	123	148.17				7-3
	Ziraat Fakültesi (7)	8	188.69				

Tablo 12’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının iş değerleri toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim birimlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, iş değerleri toplamında [$\chi^2=17.943$; $sd=6$; $p=.006$] ve “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı” [$\chi^2=21.558$; $sd=6$; $p=.001$], “İnsani İlişkiler” [$\chi^2=19.049$; $sd=6$; $p=.004$], “İş Ortamı” [$\chi^2=22.411$; $sd=6$; $p=.001$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum eğitim birimleri değişkeninin öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi eğitim birimlerinde görüldüğünü belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Mann Whitney-U testi sonuçlarına bakıldığında, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “İnsani İlişkiler”, “İş Ortamı” ve toplamda İktisadi-İdari Bilimler Fakültesinin algı düzeylerinin diğer fakültelere göre biraz daha düşük olduğu görülmektedir.

Eğitim birimleri değişkenine göre “Özerklik” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>.05$).

4.3. Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranışa İlişkin Bulgular

Tablo 13.

Örgütsel Davranış Ölçeği ve Alt Boyutlarına ait Aritmetik Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	n	\bar{X}	ss
Örgütsel Davranış	297	2.94	.31
Örgütsel Davranış Modelleri			
Bürokratik Model	297	3.10	.37
İnsan Kaynakları Modeli	297	2.76	.41
Politik Model	297	3.00	.38
Sembolik Model	297	3.03	.46
Sistem Modeli	297	2.61	.52

Tablo 13’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının “Örgütsel Davranış” ölçeğinden aldıkları puan ortalamasının genel olarak 2.94 olduğu görülmektedir. Ortalamaların, “Bürokratik Model” alt boyutunda 3.10, “İnsan Kaynakları Modeli” alt boyutunda 2.76, “Politik Model” alt boyutunda 3.00, “Sembolik Model” alt boyutunda 3.03, “Sistem Modeli” alt boyutunda 2.61 olduğu görülmektedir. “Örgütsel Davranış” ölçeğinde, en yüksek ortalamaya sahip “Bürokratik Model” alt boyutudur. Bu sonuç ile üniversitede kurallar ve düzenlemelerin çok önemli olduğu ve üniversitedeki çalışanların tamamının tek bir amaç için çalıştığı söylenebilir.

Tablo 14.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Cinsiyete Göre Farklılıklarının Durumu

	Cinsiyet	n	\bar{X}	Ss	t	p
Bürokratik Model	Bayan	108	3.18	.35	2.810	.005
	Erkek	189	3.06	.38		
İnsan Kaynakları Modeli	Bayan	108	2.79	.36	.880	.38
	Erkek	189	2.74	.44		
Politik Model	Bayan	108	2.99	.33	-.530	.59
	Erkek	189	3.01	.40		
Sembolik Model	Bayan	108	3.08	.46	1.290	.19
	Erkek	189	3.00	.47		
Sistem Modeli	Bayan	108	2.65	.44	1.085	.27
	Erkek	189	2.59	.56		
Toplam	Bayan	108	2.97	.27	1.453	.14
	Erkek	189	2.92	.33		

Tablo 14’te görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının örgütsel davranış toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız gruplar t testi sonucunda, örgütsel davranış modellerinden “Bürokratik Model” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$t_{(297)} = .464$; $p = .005$]. Bu alt boyutta ortaya çıkan istatistiksel farklılık bayan öğretim elemanlarının lehine olmuştur. Bayan öğretim elemanlarının “Bürokratik

Model’ alt boyutunda aldığı puan, erkek öğretim elemanlarının aldığı puana göre daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuç göstermektedir ki, bayan öğretim elemanlarının örgütsel davranış modelindeki algı düzeyleri, üniversitede baskın olarak görülen örgütsel davranış modeli ile paralellik göstermektedir. Cinsiyet değişkenine göre toplamda ve diğer alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 15.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılıklarının Durumu

	Yaş	n	\bar{X}	Ss	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Scheffe
Bürokratik M.	21-30 (1)	74	3.09	.39	G. Arası	.379	3	.126	.887	.448	-
	31-40 (2)	104	3.14	.33	G. İçi	41.704	293	.142			
	41-50 (3)	78	3.05	.39	Toplam	42.082	296				
	51 ve Ü. (4)	41	3.14	.41							
İnsan K. M.	21-30 (1)	74	2.71	.39	G. Arası	.310	3	.103	.588	.623	-
	31-40 (2)	104	2.78	.42	G. İçi	51.591	293	.176			
	41-50 (3)	78	2.75	.41	Toplam	51.902	296				
	51 ve Ü. (4)	41	2.81	.44							
Politik M.	21-30 (1)	74	2.87	.44	G. Arası	1.864	3	.621	4.369	.005	4-1 3-1
	31-40 (2)	104	3.03	.32	G. İçi	41.669	293	.142			
	41-50 (3)	78	3.06	.36	Toplam	43.533	296				
	51 ve Ü. (4)	41	3.09	.39							
Sembolik M.	21-30 (1)	74	3.00	.46	G. Arası	.614	3	.205	.930	.426	-
	31-40 (2)	104	3.07	.43	G. İçi	64.490	293	.220			
	41-50 (3)	78	2.98	.51	Toplam	65.104	296				
	51 ve Ü. (4)	41	3.10	.46							
Sistem Modeli	21-30 (1)	74	2.63	.53	G. Arası	.240	3	.080	.291	.832	-
	31-40 (2)	104	2.64	.50	G. İçi	80.752	293	.276			
	41-50 (3)	78	2.57	.54	Toplam	80.992	296				
	51 ve Ü. (4)	41	2.59	.51							

Tablo 15.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Yaşa Göre Farklılıklarının Durumu (Devamı)

	21-30 (1)	74	2.89	.34	G.Arası	.381	3	.127		
	31-40 (2)	104	2.97	.28	G. İçi	29.408	293	.100		
Toplam	41-50 (3)	78	2.92	.31	Toplam	29.789	296		1.265	.286
	51 ve Ü. (4)	41	2.99	.34						-

Tablo 15’te görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının örgütsel davranış toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, yaş gruplarının, örgütsel davranış modellerinden “Politik Model” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-293)}=4.369$; $p= .005$]. Bu durum yaş değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerinden “Politik Model” alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi yaş aralığında görüldüğünü belirlemek için scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında, 41-50 ve 51-üstü yaş gruplarındaki öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerinden “Politik Model” alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin diğer yaş gruplarındaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç ile üniversitelerde öğretim elemanlarının yaşı arttıkça, örgütsel amaçlardan çok, temel ünitelerin amaçlarına odaklandığı ve kaynak kullanımında gücün önemli olduğunu düşündükleri söylenebilir. Yaş değişkenine göre toplamda ve diğer alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır($p>.05$).

Tablo 16.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Mesleki Kıdeme Göre Farklılıklarının Durumu

	Kıdem	n	\bar{X}	Ss	Var. K.	K.T.	SD	K.O.	F	p	Scheffe
Bürokratik M.	1-5 (1)	86	3.11	.36	G. Arası	.279	3	.093	.653	.582	-
	6-10 (2)	55	3.10	.37	G. İçi	41.803	293	.143			
	11-20 (3)	100	3.14	.37	Toplam	42.082	296				
	21 ve Ü. (4)	56	3.05	.40							
İnsan K. M.	1-5 (1)	86	2.72	.38	G. Arası	.237	3	.079	.448	.719	-
	6-10 (2)	55	2.76	.43	G. İçi	51.665	293	.176			
	11-20 (3)	100	2.78	.43	Toplam	51.902	296				
	21 ve Ü. (4)	56	2.78	.42							
Politik M.	1-5 (1)	86	2.90	.41	G. Arası	1.516	3	.505	3.525	.015	3-1
	6-10 (2)	55	3.02	.33	G. İçi	42.017	293	.143			
	11-20 (3)	100	3.08	.37	Toplam	43.533	296				
	21 ve Ü. (4)	56	3.02	.37							
Sembolik M.	1-5 (1)	86	3.00	.44	G. Arası	.396	3	.132	.598	.617	-
	6-10 (2)	55	3.10	.44	G. İçi	64.708	293	.221			
	11-20 (3)	100	3.03	.50	Toplam	65.104	296				
	21 ve Ü. (4)	56	3.02	.47							
Sistem M.	1-5 (1)	86	2.65	.48	G. Arası	.490	3	.163	.595	.619	-
	6-10 (2)	55	2.63	.51	G. İçi	80.502	293	.275			
	11-20 (3)	100	2.61	.55	Toplam	80.992	296				
	21 ve Ü. (4)	56	2.54	.53							
Toplam	1-5 (1)	86	2.90	.32	G. Arası	.213	3	.071	.703	.551	-
	6-10 (2)	55	2.96	.30	G. İçi	29.576	293	.101			
	11-20 (3)	100	2.96	.31	Toplam	29.789	296				
	21 ve Ü. (4)	56	2.92	.32							

Tablo 16'da görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının örgütsel davranış toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda, mesleki kıdem gruplarının, örgütsel davranış modellerinden “Politik Model” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur [$F_{(3-293)}=3.525$; $p=.015$]. Bu durum mesleki kıdem değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerinden “Politik Model” alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi yaş aralığında görüldüğünü belirlemek için scheffe testi yapılmıştır. Scheffe testi sonuçlarına bakıldığında, 11-20 yıl grubunun 1-5 yıl grubuna göre örgütsel davranış modellerinde “Politik Model” alt boyutuna ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuç ile 11-20 yıl çalışan öğretim elemanlarının 1-5 yıl çalışan öğretim elemanlarına göre örgütsel boyutlardan çok, buldukları bölümü veya grubu daha fazla düşündükleri söylenebilir. Mesleki kıdem değişkenine göre toplamda ve diğer alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 17.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Unvanlarına Göre Farklılıklarının Durumu

	Görev Unvanları	n	$X_{sıra}$	SD	X^2	p	MWU
Bürokratik M.	Profesör (1)	53	141.06				
	Doçent (2)	39	159.24				
	Yrd. Doçent (3)	82	144.26	4	1.661	.798	-
	Öğretim Görevlisi (4)	20	159.90				
	Araştırma Görevlisi (5)	103	150.86				
İnsan K. M.	Profesör (1)	53	128.09				
	Doçent (2)	39	164.90				
	Yrd. Doçent (3)	82	168.09	4	10.701	.030	3-1
	Öğretim Görevlisi (4)	20	154.75				3-5
	Araştırma Görevlisi (5)	103	137.43				

Tablo 17.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Görev Unvanlarına Göre Farklılıklarının Durumu (Devamı)

Politik Model	Profesör (1)	53	133.42				2-1
	Doçent (2)	39	180.00				3-1
	Yrd. Doçent (3)	82	168.70	4	17.471	.002	2-5
	Öğretim Görevlisi (4)	20	155.40				3-5
	Araştırma Görevlisi (5)	103	128.35				
Sembolik Model	Profesör (1)	53	131.28				
	Doçent (2)	39	157.44				
	Yrd. Doçent (3)	82	158.51	4	5.280	.260	-
	Öğretim Görevlisi (4)	20	169.63				
	Araştırma Görevlisi (5)	103	143.35				
Sistem Modeli	Profesör (1)	53	113.63				2-1
	Doçent (2)	39	149.76				3-1
	Yrd. Doçent (3)	82	151.75				4-1
	Öğretim Görevlisi (4)	20	197.38	4	16.353	.003	4-2
	Araştırma Görevlisi (5)	103	155.33				4-3
Toplam	Profesör (1)	53	122.94				4-5
	Doçent (2)	39	167.21				5-1
	Yrd. Doçent (3)	82	160.18	4	10.305	.036	2-1
	Öğretim Görevlisi (4)	20	173.10				3-1
	Araştırma Görevlisi (5)	103	141.94				4-1

Tablo 17’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının örgütsel davranış toplamına ve alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların toplamda [$x^2=10.305$; $sd=4$; $p=.036$] ve “İnsan Kaynakları” [$x^2=10.701$; $sd=4$; $p=.030$], “Politik Model” [$x^2=17.471$; $sd=4$; $p=.002$], “Sistem Modeli” [$x^2=16.353$; $sd=4$; $p=.003$] alt boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum görev unvanları değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı

düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi görev unvanlarında görüldüğünü belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Mann Whitney-U testi sonuçlarına bakıldığında, öğretim üyelerinin daha bireysel davrandığı görülmektedir. Görev unvanları değişkenine göre “Bürokratik Model” ve “Sembolik Model” alt boyutlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($p>.05$).

Tablo 18.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu

	Eğitim Birimleri	n	X_{sıra}	SD	X²	p	MWU
Bürokratik M.	Eğitim Fakültesi (1)	21	139.17				2-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	152.99				7-1
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	104.80				7-2
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	118.07				7-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	130.80	6	24.189	.000	7-4
	Tıp Fakültesi (6)	123	163.04				7-5
	Ziraat Fakültesi (7)	8	241.13				7-6
İnsan K. M.	Eğitim Fakültesi (1)	21	147.57				6-5
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	156.39				6-3
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	150.57				
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	158.21	6	3.515	.742	-
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	140.33				
	Tıp Fakültesi (6)	123	146.11				
	Ziraat Fakültesi (7)	8	194.44				

Tablo 18.

Öğretim Elemanlarının Örgütsel Davranış Modellerine İlişkin Algı Düzeylerinin Eğitim Birimlerine Göre Farklılıklarının Durumu (Devamı)

Politik Model	Eğitim Fakültesi (1)	21	140.74				2-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	163.72				4-3
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	117.57				7-1
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	202.64	6	15.977	.014	7-2
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	147.73				7-3
	Tıp Fakültesi (6)	123	143.42				7-5
	Ziraat Fakültesi (7)	8	229.00				7-6
Sembolik Model	Eğitim Fakültesi (1)	21	130.26				2-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	162.38				7-1
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	116.38				7-2
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	156.64	6	17.871	.007	7-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	144.10				7-5
	Tıp Fakültesi (6)	123	148.96				7-6
	Ziraat Fakültesi (7)	8	250.31				
Sistem Modeli	Eğitim Fakültesi (1)	21	155.81				2-5
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	170.30				2-6
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	134.20				7-3
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	179.71	6	13.592	.035	7-5
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	132.38				7-6
	Tıp Fakültesi (6)	123	143.08				
	Ziraat Fakültesi (7)	8	219.69				
Toplam	Eğitim Fakültesi (1)	21	137.76				2-3
	Fen-Edebiyat Fakültesi (2)	54	164.27				7-1
	İktisadi- İdari Bilimler F.(3)	28	111.70				7-2
	İlahiyat Fakültesi (4)	7	170.71	6	22.871	.001	7-3
	Mühendislik-Mimarlık F.(5)	56	136.21				7-4
	Tıp Fakültesi (6)	123	149.96				7-5
	Ziraat Fakültesi (7)	8	261.75				7-6

Tablo 18’de görüldüğü üzere, öğretim elemanlarının örgütsel davranışlarının alt boyutlarına ilişkin algı düzeylerinin eğitim birimlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan non-parametrik Kruskal Wallis-H Testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında, örgütsel davranışın “Bürokratik Model” [$x^2=24.189$; $sd=6$; $p=.000$], “Politik Model” [$x^2=15.977$; $sd=6$; $p=.014$], “Sembolik Model” [$x^2=17.871$; $sd=6$; $p=.007$], “Sistem Modeli” [$x^2=13.592$; $sd=6$; $p=.035$] alt boyutlarında ve toplamda [$x^2=22.871$ $sd=6$; $p=.001$] istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bu durum eğitim birimleri değişkeninin öğretim elemanlarının örgütsel davranışa ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olduğunu göstermekte olup, analiz sonucunda ortaya çıkan bu anlamlı farklılığın hangi eğitim birimlerinde görüldüğünü belirlemek için Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Mann Whitney-U testi sonuçlarına ve ortalamalara bakıldığında, Ziraat Fakültesi öğretim elemanlarının, örgütsel davranışa ilişkin algılarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, Ziraat Fakültesi öğretim elemanlarının daha fazla birlikte çalışma imkânı bulabilmesinden kaynaklanabilir.

Örgütsel davranışın “İnsan Kaynakları Modeli” alt boyutunda istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>.05$). Bu durum tüm fakültelerdeki öğretim elemanlarının, birlikte yönetim, kararlarda ortak sorumluluk ve eşitlik konularında aynı olumlu algılara sahip olduğunu göstermektedir.

5. BÖLÜM

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

5.1. Sonuçlar

Öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasında olumlu yönde fakat düşük düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

Öğretim elemanlarının iş değerleri alt boyutlarına göre ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puanı “İşin anlamlılığı ve yararlılığı” alt boyutunda aldıkları görülmektedir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği, yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Faktörler bazında incelendiğinde, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “İş Ortamı” ve “Özerklik” faktörlerinde 51 yaş ve üstündeki öğretim elemanlarının algılarının; diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülürken, “İnsani İlişkiler” faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinin mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Faktörler bazında incelendiğinde, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “Özerklik” ve “İş Ortamı” faktörlerinde 5 yılın üzerinde çalışan öğretim elemanlarının algılarının daha yüksek olduğu görülürken, “İnsani ilişkiler” faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinin görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Faktörler bazında incelendiğinde, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “Özerklik” ve “İş Ortamı” faktörlerinde öğretim üyelerinin iş değerlerine ilişkin algılarının diğer öğretim elemanlarından daha yüksek olduğu görülürken, “İnsani ilişkiler” faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri eğitim birimlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Faktörler bazında incelendiğinde, “İşin Anlamlılığı ve Yararlılığı”, “İş Ortamı” ve “İnsani ilişkiler” faktörlerinde İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarının iş değerlerinin diğer fakültelerdeki öğretim elemanlarının iş değerlerine göre biraz daha düşük olduğu görülürken, “Özerklik” faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine göre ortalamalarına bakıldığında, en yüksek puanı “Bürokratik Model” alt boyutunda aldıkları görülmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerinin cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Faktörler bazında incelendiğinde, “Bürokratik Model” faktöründe, bayan öğretim elemanlarının örgütsel davranış modeline ilişkin algı düzeylerinin erkek öğretim elemanlarına göre biraz daha fazla olduğu görülürken, “İnsan Kaynakları Modeli”, “Politik Model”, “Sembolik Model”, Sistem Modeli” faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Faktörler bazında incelendiğinde, “Politik Model” faktöründe, 41-50 ve 51-üstü yaş gruplarının örgütsel davranış modeline ilişkin algı düzeylerinin diğer yaş gruplarından daha yüksek olduğu görülürken, “Bürokratik Model”, “İnsan Kaynakları Modeli”, “Sembolik Model”, Sistem Modeli” faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Faktörler bazında incelendiğinde, “Politik Model” faktöründe, 11-20 yıl grubunun örgütsel davranış modeline ilişkin algı düzeylerinin 1-5 yıl grubuna göre daha yüksek olduğu görülürken, “Bürokratik Model”,

“İnsan Kaynakları Modeli”, “Sembolik Model”, Sistem Modeli” faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Faktörler bazında incelendiğinde, “İnsan Kaynakları Modeli”nde yrd. doçentlerin, “Politik Model”de doçentlerin ve yrd. doçentlerin, “Sistem Modeli”nde öğretim görevlilerinin örgütsel davranış modeline ilişkin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülürken, “Bürokratik Model”, “Sembolik Model” faktörlerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerinin eğitim birimlerine göre anlamlı derecede farklılaşmaktadır. Faktörler bazında incelendiğinde, “Bürokratik Model”, “Politik Model”, “Sembolik Model”, “Sistem Modeli” faktörlerinde Ziraat Fakültesi öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerinin; diğer fakültelerdeki öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerine göre daha yüksek olduğu görülürken, “İnsan Kaynakları Modeli” faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

5.2. Tartışma

Öğretim elemanlarının iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkiye bakıldığında olumlu yönde fakat zayıf bir ilişki olduğu görülmektedir. Değerlerin insan duygu, düşünce ve davranışlarıyla yakından ilişkili olduğu bilinmektedir. Hatta pek çok sosyal bilimci değerlerin insan davranışlarını açıklamada temel bir öneme sahip olduğunu düşünmektedir (Kuşdil & Kağıtçıbaşı, 2000). İş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkinin zayıf olmasının sebebi de, bir örgütte, örgütsel davranışın ilişkili olduğu

birçok yapı vardır. İş değerleri de bu yapılardan sadece biridir. Ancak, belli bir düzeyde iş değerlerindeki değişim, örgütsel davranış ile ilişkilidir, diyebiliriz.

İş Değerleri alt boyutları ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkilere bakılırsa, iş değerlerinin “Özerklik” alt boyutu ile örgütsel davranış modellerinden “Sistem Modeli” arasında bir ilişki görülmemektedir. “Özerklik”, bağımsızlık, düşüncelerini özgürce ifade edebilmek iken, “Sistem Modeli” çevre ile girdi-çıkıtları olan kurallar çerçevesinde yer alan bir modeldir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerinin alt boyutlarına ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek puanı “İşin anlamlılığı ve yararlılığı” alt boyutunda aldıkları görülmektedir. Bu sonuç, öğretim elemanlarının işlerini monoton bulmadıklarını, yeniliklere açık bir iş olduğu için, yeni fikirler geliştirerek ilerlemesine izin verdiğini ve bu durum onları başarıya götürdüğü için kendilerini daha iyi yansıtabilmelerini sağladığını söyleyebiliriz.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu sonuç, cinsiyetin öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinde belirleyici bir etken olmadığını, bayan ve erkek öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeylerinin birbirine çok yakın olduğunu göstermektedir. Bazı araştırmacılar da, cinsiyetin iş değerlerini değiştirmedeğini; kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında fark olmadığını belirtmişlerdir (Chen, 1995; Cheung ve Scherling, 1999; Respress, 1997; Rowe & Snizek, 1995; Saleh & Laljee 1969). Öte yandan işe ilişkin değerler ile cinsiyet arasındaki ilişkileri ele alan bazı çalışmalarda, cinsiyetin önemli farklara yol açtığı gözlemlenmiştir. Bartol ve Manhardt (1979), kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı ve çalışma arkadaşları arası ilişkilere daha çok önem verdiklerini belirtmişlerdir (Wang, 1992, s. 34). Öğretmenlerin iş değerlerini araştıran Uyan (2002), başarı boyutunda cinsiyetler bakımından farklılık olduğunu belirlemiştir. Kadın öğretmenlerin çalışma yaşamında başarılı olmaya verdikleri değer, erkek meslektaşlarından

daha yüksektir. Prestij kazanma, ekonomik güvence ve çalışma koşulları değerlerinde de kadınlar lehine anlamlı bir farklılık elde edilmiştir. Genel olarak, cinsiyetin iş değerlerini açıklaması konusundaki çalışmalar çeşitlidir ve tutarlı değildir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri yaşa ve mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Yaş değişkenine bakıldığında, 51 ve üstü yaş grubu öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri, diğer yaş gruplarındaki öğretim elemanlarının algı düzeylerinden daha yüksektir. Yaşın iş değerleri üzerindeki etkisi birçok araştırmacı tarafından incelenmiş ve yaşın farklılıklara yol açtığı gözlenmiştir. Funderburg (1996), farklı yaş gruplarının iş değerleri arasında farklılıklar olduğunu belirlemiştir. Funderburg (1996), yaşlı grupların risk almaya daha istekli olduğunu ifade etmiştir. Singer ve Steffire (1954), lisede okuyan erkek çocukların ve yetişkin erkeklerin iş değerlerini karşılaştırdıkları çalışmalarında, çocukların ilgi çekici deneyimler, itibar ve maddi kazançlara odaklandığını; yetişkinlerin ise bağımsızlığa önem verdiğini belirlemişlerdir (Chang, 2002, s. 21). Öte yandan Uyan (2002)'in çalışmasında, 25 yaş altındaki öğretmenlerin yeteneklerini kullanmaya verdikleri önem en yüksek düzeydedir. Yaş seviyesi yükseldikçe, yeteneği kullanmaya verilen puan ortalamaları düşmektedir. Başarma, İlerleme, çalışma koşulları değerleri 25 yaş altındakiler için diğer yaş gruplarına göre anlamlıdır. Ekonomik tatmin genç öğretmenler için önemlidir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe kişisel gelişime verdikleri önem de düşmektedir, denilmektedir.

Mesleki kıdem değişkenine göre bakıldığında da, 21 ve üstü yıl çalışan öğretim elemanlarının algı düzeyleri de diğer yıl gruplarına göre daha yüksektir. Bu sonuç öğretim elemanlarının yaşı ve mesleki kıdemi arttıkça algı düzeylerinin de arttığını göstermektedir. İş değerlerinin “İşin anlamlılığı ve yararlılığı”, “İş ortamı” ve “Özerklik” alt boyutlarında görülmektedir ki öğretim elemanlarının yaşı ve mesleki kıdemi arttıkça işlerine gösterdikleri özen ve verdikleri değer artıyor, iş ortamının sağlıklı ve başarılı bir çalışma ortamı

oluşturmasındaki rolünü daha iyi algılıyor, kendilerini çalışma hayatında daha özgür hissediyorlar. Fakat Funderburg (1996), araştırmasında iş deneyiminin iş değerlerini etkilemediğini belirtmiştir. Kasnak (1998), çalışma hayatında 11 yıl ve daha fazla olanların 1-5 yıl kıdemli olanlara oranla duygusal değerlere daha çok önem verdiklerini belirtmiştir. Öğretim elemanlarının iş değerleri algılarını görev unvanlarına göre baktığımızda, yaşa ve mesleki kıdeme göre aldığımız sonuçlara benzemektedir. Öğretim üyelerinin (profesör, doçent, yrd. doçent), diğer öğretim elemanlarına göre iş değerlerine ilişkin algıları daha yüksektir. Bu sonuç göstermektedir ki, öğretim elemanlarının görev unvanlarında yükselme oldukça, işlerine yükledikleri anlam, iş ortamında kendilerini güvende hissetmeleri ve düşüncelerini daha özgür sunmaları, liderlik vasıflarını kullanmaları daha olumlu yönde artmaktadır.

İş değerlerinin “İnsani İlişkiler” alt boyutunda öğretim elemanlarının yaşa, mesleki kıdeme ve görev unvanlarına göre algı düzeylerinde anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu durum öğretim elemanlarının hangi yaş grubundan olursa olsun çalışma hayatında insani ilişkiler, iletişim gibi konularda benzer algılarının olduğunu, her yaş grubundaki öğretim elemanının kişilerarası iletişim ve ilişkiler konusunda olumlu ve yapıcı algılarının olduğu görülmektedir.

Öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri, çalıştıkları eğitim birimine göre anlamlı farklılık göstermektedir. İş değerlerine ilişkin algı düzeylerine genel olarak baktığımızda, İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algı düzeyleri diğer fakültelere göre biraz daha düşüktür.

Uyan (2002) devlet okullarında ve özel okullarda görev yapmakta olan öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptığı araştırma sonucunda; öğretmenlerin başarıma, ilerleme, prestij, çalışma koşulları, kültürel kimlik ve ekonomik güvenlik iş değerleri cinsiyete; yeteneği kullanma, başarıma, ilerleme,

ekonomik tatmin, yaşam stili, kişisel gelişim, prestij, değişiklik, çalışma koşulları ve ekonomik güvenlik iş değerleri yaş değişkenine göre; yeteneği kullanma, başarma, ilerleme, estetik, fedakarlık, kişisel gelişim, prestij, sosyal işbirliği, sosyal ilişki, çalışma koşulları ve ekonomik güvence iş değerleri çalışılan kurum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin ortalamalara bakıldığında en yüksek puanı, “Bürokratik Model” alt boyutunda aldıkları görülmektedir. Aslında çıkması beklene sonuç, üniversitenin örgütsel davranış modelinin, sembolik model veya insan kaynakları modeli içinde ye almasıydı. Bu sonuç, öğretim elemanlarının, üst yönetimlerin ve yükseköğretim Üst Kuruluşları’na oluşturulan değerleri örgütsel işleyiş yoluyla gerçekleştirmeye çalıştıkları söylenebilir. Bu kurumda bu yapıdaki örgütsel davranışı sağlayan da öğretim elemanlarının örgüt içindeki davranışlarıdır, diyebiliriz. Her üniversitede bunlardan yalnızca bir tanesi baskın olarak gözlenebilir. Baskın olarak gözlenen model öğretim üyelerinin algılamalarından çıkarılabilir (Aypay, 2006).

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri, toplamda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Örgütsel davranışı tanımlayan modellerden biri olan “Bürokratik Model” alt boyutunda, bayan öğretim elemanlarının, erkek öğretim elemanlarına göre algı düzeyleri daha yüksektir. Bu doğrultuda, bayan öğretim elemanlarının görüşlerine göre de, üniversitede baskın olarak görülen örgütsel davranış modeli “Bürokratik Model”dir. Genellikle bürokratik ya da geleneksel örgüt yapılarının erkek egemenliğine dayandığı görülmekle birlikte, örgütler zaman içinde değişim göstererek kadının varlığını kabul ediyor olsa dahi erkeksilik değerleri kültür içerisinde varlığını korumaya devam etmektedir (Varaoğlu, 2001, s. 326). Kadın, erkek egemen kültür içinde maskülen sistemi benimsemek ya da sisteme uyum sağlamak zorunda kalmaktadır (Miller, 2004, s. 48).

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri toplamda yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel davranışı tanımlayan modellerden biri olan “Politik Model” alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. “Politik Model” alt boyutuna bakıldığında, 41 ve üzerinde yaşa sahip olan öğretim elemanlarının diğer yaş grubundaki öğretim elemanlarına göre algı düzeyleri daha yüksektir. Bu sonuca göre, 41 ve üzerinde yaşa sahip olan öğretim elemanlarının daha profesyonelce davrandığı ve birey-grup davranışlarını daha iyi çözümlayebildiği düşünülebilir. Ortalamalara bakıldığında, öğretim elemanlarının yaşı arttıkça politik modele ilişkin memnuniyet düzeylerinin de arttığı görülmektedir. Bu durum, Astin ve Scherreri (1984) yaptıkları bir çalışmada da üniversitelerde politik model ile öğretim üyelerinin memnuniyet düzeyleri arasında olumlu yönde güçlü bir ilişki olduğunu bulmuşlardır. Araştırmanın bu sonucu Astin ve Scherreri (1984)’ün yaptığı araştırmanın sonucuyla örtüşmektedir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri, toplamda mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermezken, örgütsel davranışı tanımlayan modellerden “Politik Model” alt boyutunda anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu sonuç, uzun yıllar çalıştıktan sonra daha profesyonel davranma, grubunu daha ön planda tutma gibi konularda algılarının arttığı ve çıkara dayalı ilişkilerin oluştuğu söylenebilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri, görev unvanlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel davranışı tanımlayan modellerden “İnsan Kaynakları Modeli”, “Politik Model” alt boyutlarında öğretim üyelerinin algı düzeylerinin, “Sistem Modeli” alt boyutunda ise öğretim görevlilerinin algı düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre, öğretim üyelerinin, eşitlik, ortak sorumluluk, birlikte hareket etme gibi konulara önem verdikleri, öğretim görevlilerinin de örgütsel amaçlarının önemi, örgütün çevre ile uyumu gibi konulara önem verdikleri ileri sürülebilir. Her iki sonuca da bakıldığında öğretim elemanlarının istekleri, örgütün amaçları

doğrultusunda, birlikte karar almak ve kararın getirdiği sorumluluğu birlikte üstlenmek olabilir.

Öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri, çalıştıkları eğitim birimine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeylerine toplamda ve alt boyutlarda baktığımızda, Ziraat Fakültesi öğretim elemanlarının örgütsel davranış modellerine ilişkin algı düzeyleri diğer fakültelere göre daha yüksektir. Bu sonuca göre, Ziraat Fakültesi öğretim elemanlarının, sayılarının az, çalışma ortamlarının daha küçük ve birbirine yakın olması nedeniyle daha çok birlikte çalışabilme imkânlarının olduğu söylenebilir.

5.3. Öneriler

5.3.1. Araştırmaya Yönelik Öneriler

- Bu araştırmanın daha fazla sayıda öğretim elemanı ile yapılması iş değerleri ve örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişkinin belirlenmesinde ve evreni temsil etme açısından daha sağlıklı olacaktır.
- Bu araştırma, verilerin derinlemesine incelenebilmesi için nitel araştırma yöntemi kullanılarak uygulanabilir.
- Bu çalışmada elde edilen sonuçların daha fazla genelleştirilebilmesini sağlamak açısından, iş değerleri ile örgütsel davranış modelleri arasındaki ilişki ilköğretim, ortaöğretim ve diğer yükseköğretim kurumlarındaki çalışanlar gibi farklı örneklem grupları için de benzer çalışmalar yapılabilir.

- Araştırmanın sonuçlarına dayanarak, İktisadi-İdari Bilimler Fakültesi öğretim elemanlarının iş değerlerine ilişkin algılarının diğer fakültelere göre neden düşük olduğu araştırılabilir.

5.3.2. Uygulamaya Yönelik Öneriler

- İş değerleri, bireylerin işleri hakkında sahip oldukları bireysel değerlerdir. Bireylerin iş değerleri, iş ortamındaki örgütsel davranışı olumlu yönde etkilediğinden, iş ortamının rahatlığı, düşüncelerini daha özgür sunabilmesi ve alınan kararlarda kendi inisiyatifini kullanma gibi iş değerlerinin yüksek olması sağlanabilir.

- Araştırmada yaş, mesleki kıdem ve görev unvanları arttıkça öğretim elemanlarının iş değerlerinin arttığı görülmüştür. Bu sonuçtan hareketle görevinde yeni olan öğretim elemanlarının işe ait değerlerinin olumlu yönde pekişmesi için motive edilmesi, desteklenmesi ve örgüt ile uyum düzeyinin yüksek olması için çaba gösterilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akbaba-Altun, S. (2003). *Eğitim yönetimi ve değerler*. Değerler Eğitimi Dergisi, 1(1), 7-18.
- Aktan, D. (2004). *Sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri*. Yüksek lisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aldag, R. J. & Stearns, T. M. (1990). *Management*. USA Cincinatti: Thomson International Publishing.
- Altaş, G. (2004). *İş değerleri örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma etkisi üzerine bir araştırma*. Doktora tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Astin, A. W. & Scherrei, R. (1984). *Maximizing Leadership Effectiveness*. San Francisco: Jossey –Bass.
- Atay, S. (2003). Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dinî tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 87–120.
- Aydın, A. (2004). *Gelişim ve öğrenme psikolojisi*. Ankara: Tekağaç Eylül Yayınları.
- Aydın, P. İ. (2001). *Yönetmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Aypay, A. (2001). *The relationship between organizational structures and faculty roles at colleges and universities*. Yayınlanmamış doktora tezi, Vanderbilt University.
- Aypay, A. (2006). Üniversitelerde akademik etkinlik ve örgütsel davranış arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 46, 175-198.
- Ayral, E. (1992). *Akademisyenlerin çalışmayla ilgili değerleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bacanlı, H. (2002). *Psikolojik kavram analizleri*. Ankara: Nobel.
- Barnes, S.J. (2003). *An examination of multi-generational work values of selected texas a&m university employees*, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University.
- Bartol, K. & Manhardt, P.J. (1979). Sex differences in job outcome preferences: trends among newly hired college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 64, 477-482.
- Başaran, İ. E. (1991). *İnsanın üretim gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başaran, İ. E. (2000). *Örgütsel davranış insanın üretim gücü*. Ankara: Feryal.
- Berger, J.B. (1997). *The relationship between organizational behavior and student outcomes: generating a quantitatively grounded theory*. Vanderbilt University: Nashville, TN.

- Birnbaum, R. (1988). *How colleges work: the cybernetics of academic organization and leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Bolman L. G. & Deal, T. E. (1997). *Reframing organizations*. San Francisco: Jossey Bass.
- Bush, T. (1995). *Theories of educational management*. London: Paul Chapman.
- Can, H., Aşan, Ö. & Aydın, E. M. (2006). *Örgütsel davranış*. Ankara: Arıkan Yayınları.
- Carlton, E. (1995). *Values and the social sciences*. GB: Redwood Books.
- Chang, T. (2002). *The study of elementary school teachers' work values and job satisfaction*, Doctor of education, Spalding University.
- Chen, I. (1995). *Work values, acculturation and job satisfaction among chinese immigrant professionals*, Ph. D. Dissertation, New York University.
- Cheung, C. & Scherling, S.A. (1999). Job satisfaction, work values and sex differences in Taiwan's organizations. *Journal of Psychology*, 133 (5), 563-575.
- Çömlekçi, N. (2001). *Bilimsel araştırma yöntemi ve istatistiksel anlamlılık sınamaları*. Ankara: Bilim Teknik Yayınevi.
- Davis, K. (1984). *İşletmede insan davranışı örgütsel davranış* (Çev. Kemal TOSUN). İstanbul: İ.Ü. Yayın.
- Dökmen, Ü. (2002). *Yarına kim kalacak? Evrenle uyumlaşma sürecinde var olmak, gelişmek, uzlaşmak*. İstanbul: Sistem Y.
- Durmuş, Ç. (1996). *Değerlerin meslek grupları açısından incelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Elizur, D. Borg, I., Hunt, R. & Beck, I.M. (1991). The structure of work values: a crosscultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72.
- Ergeneli, A., & Temirbekova, J. (2006). Ülkelere göre işe ilişkin değerlerin incelenmesi: Tekstil sektöründe Kazak, Rus ve Türk çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 7/2, 121-143.
- Ertürk, F. (2003). *İlköğretimde örgüt kültürü ve kalite uygulamaları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Eslinger, M. R. (2000). *Multi- generational workplace: The differentiation of generations by the work values they possess*, Doctoral Disserration, University of Idaho Collage of Graduate Studies, Moskova.

- Funderburg, D.L. (1996). *The work values and job satisfaction of business educators in secondary school systems and community / technical colleges in Arkansas*, Ph. D. Dissertation, Texas A&M University.
- Gordon, J. R. (1993). *A diagnostic approach to organizational behaviour*. Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Güven, A.S. (1996). *Üniversitelerde örgüt kültürü*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Hofstede, G. (1984, a), *Culture's Consequences: International Differences in Work Related Values*, (Abridged Edition), Newbury Park: Sage Publications.
- Human Resources. 05 Ekim, 2010 tarihinde <http://en.allexperts.com/q/Human-Resources-2866/2009/5/Perception.htm> adresinden alınmıştır.
- Jolideh, F. & Yeshodhara K. (2009). Work values among high school teachers of India and Iran – influence of age and subject taught. *Journal of Educational Administration*, 47, 1, 127-136.
- Karakaş, G. (2002). *Otel işletmelerinde çalışan servis personelinin etik davranışları üzerine bir araştırma*. Yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel araştırma yöntemi kavram-ilke-teknikler*. Ankara: Nobel.
- Kasnak, E. (1998). *Çalışanların iş değerleri ve bir özel sektör şirketinde uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kuşdil, M. E. & Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15 (45), 59-76.
- Locke, E. A. & Henne, D. (1986). Work motivation theories. In L. Cooper and I. Robertson (Eds.). *International Review of I/O Psychology*, 1- 35.
- Lu, L. & Lin, C. G. (2002). Work values and job adjustment of Taiwanese workers. *Research and Practice in Human Resource Management*, 10(2), 70-76.
- Lyons, S.T. (2003). *An exploration of generational values in life and at work*, Ph. D. Dissertation, Carleton University.
- Marini, M. M. (1996). Gender and job values. *Sociology of Education*, 69, 49– 65.
- Marshall, G. (2003). *Sosyoloji Sözlüğü*. (Çevirenler: O. Akınhay ve D. Kömürcü). Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Miller, G. E. (2004). Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers. *Gender, Work and Organization*, 11, 1.
- Miller, J.E. (2006). *The effect of reward, commitment, organizational climate and work values on intention to leave: Is there a difference among generation?*. Doctoral Dissertation,

State University of New York Collage of Business Department of Organizational Studies, Albany.

Organizational Behavior. Eylül 13, 2010 tarihinde <http://www.allfreeessays.com/essays/Organizational-Behavior/396.html> adresinden alınmıştır.

Owens, R. G. (2004). *Organizational behaviour in education. Adaptive leadership and school reform*. Boston: Pearson Education.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,

Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1.

Özgüven, E. (1994). *Psikolojik testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.

Özgüven, İ. E. (1999). *Psikolojik Testler*. Ankara: PDREM Yayınları.

Özkalp, E. & Kirel, Ç. (2007). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, Eğitim Sağlık ve Bilimsel Araştırma Vakfı Yayınları.

Örnekleme. Şubat 24, 2010 tarihinde <http://www.aof.anadolu.edu.tr/kitap/IOLTP/2294/unite03.pdf> adresinden alınmıştır.

Pfeffer, J. (1981b). *Power in Organizations*. Marshfield, MA: Pitman Publications.

Respress, T.L. (1997). *Assessment of Discrepancies between Residential Employees' Work Values and Program Directors' Perceptions of Residential Employees' Work Values*, Doctor of Education, East Tennessee State University.

Robbins, S. P. (1994). *Örgütsel Davranışın Temelleri*. Çev: S. Öztürk, Eskişehir: Etam Basın Yayın.

Rokeach, M. (1973). *The Nature of the Human Values*. NY: The Free Press.

Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), 49-71.

Rowe, R. & Snizek, W.E. (1995). Gender Differences in Work Values: Perpetuating the Myth. *Work and Occupations*, 22, 215-229.

Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (1998). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Alfa.

Saleh, S.D. & Lalljee, M. (1969). Sex and Job Orientation. *Personnel Psychology*, 22, 465-471.

Seymen, O. A. (2008). *Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Örgüt Tipleri Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Detay Yayıncılık.

- Silah, M. (2000). *Sosyal Psikoloji: Davranış Bilimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Siu, O. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, 38, 6, 337-347.
- Spence, J. G. (2003). *The Relationship between Cooperative Education Student Work Values and Work Site Manager's Referent Power*, Ph. D. Dissertation, Ohio State University.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory manual*. Boston: Houghton Mifflin.
- Sverko, B. (1999). The work importance study: recent changes of values in Croatia. *Applied Psychology: International Review*, 48, 1, 89-102.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A.
- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite öğrencilerinde ereksel ve araçsal değerler hiyerarşisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Taylor, R.N. & Thompson, M. (1976). Work Value Systems of Young Workers. *The Academy of Management Journal*, 19 (4), 522-536.
- Tokdemir, M. A. (2007). *Tarih öğretmenlerinin değerler ve değer eğitimi hakkındaki görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Trabzon.
- Torres, B.M. (1990). *The relationship between work values and job satisfaction of potential minority leaders in community colleges and technical institutes*, Master Thesis, Texas A&M University.
- Turan, S., Durceylan B. & Şişman M. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 182-185.
- Türk Dil Kurumu. (2005). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu.
- Uyan, G. (2002). *öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: Meb'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Varaoğlu, D. B. (2001). *Örgütsel yaşamda toplumsal cinsiyet rolleri*. Ed.Salih Güney. *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Nobel Yayın.
- Wikipedi, özgür ansiklopedi, <http://tr.wikipedia.org/wiki/Antropoloji>, 15 Şubat 2010.
- Wang, G.T. (1992). *Extrinsic and intrinsic work values*, Ph. D. Dissertation, Brigham Young University.
- Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. & Smith, P.C. (1971). Development of the Survey of Work Values. *Journal of Applied Psychology*, 55 (4), 331-338.

Yapıcı, A. & Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1, 4, 173-206.

Yılmaz, K. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler*. Ankara: Pegem Akademi.

Young, D. W. (2000). *The six levers for managing organizational culture*. *Business Horizons*, 43, 5, 19-29.

EKLER**Ek A: İzin Belgesi**

ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 25.11.2009

Sayı : B.30.2 0.72.00.00.590
Konu:

SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 18.11.2009 tarih ve B.30.2. 0.E1.00.00/1305 sayılı yazısı.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi tezli yüksek lisans programı öğrencisi Burcu KAYA'nın "Öğretim Elemanlarının İş Değerleri ve Örgütsel Davranışları Arasındaki İlişki" konulu tez çalışması hakkındaki ilgi yazı ekindeki anketini biriminiz öğretim elemanlarına uygulanması hususunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.D
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Eki: 13 Sayfa



Ek B: Veri Toplama Aracı**Öğretim Elemanlarının İş Değerleri ile Örgütsel Davranış Modelleri Arasındaki İlişki Anketi**

Sayın Öğretim Elemanı,

Elinizdeki anket formu, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi alanında “ Öğretim elemanlarının İş değerleri ile Örgütsel Davranış Modelleri Arasındaki İlişki” isimli yüksek lisans tezimi için gerekli verilerin toplanması amacıyla hazırlanmıştır. Vereceğiniz cevaplar sadece bilimsel amaçlar için kullanılacak ve kesinlikle gizli tutulacaktır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, kişisel bilgiler; ikinci bölümde, iş değerleri ölçeği; üçüncü bölümde, üniversitelerde örgütsel davranış ölçeği yer almaktadır.

Ankette yer alan her bir maddeyi dikkatlice okuduktan sonra, sizin için uygun olan seçeneği, “Kesinlikle Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Kesinlikle Katılıyorum” birini işaretleyerek (X) belirtiniz. Cevaplarınızı içtenlikle belirtmeniz, araştırmanın amacına ulaşmasına katkıda bulunacaktır. Gösterdiğiniz ilgi ve değerli katkılarınız için teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Burcu KAYA

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

BÖLÜM II
İş Değerleri Ölçeği

İFADELER	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	İşim, tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.				
2	İşim, monoton değil ve beni sürekli öğrenmeye yönlendiriyor.				
3	İşim, her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor.				
4	İşim, karar alırken kendi inisiyatifimi kullanma fırsatı veriyor.				
5	İşim, toplumda prestiji olan bir iş.				
6	İşim, hayatı sevdiğim şekilde yaşamama imkân veriyor.				
7	İşim, çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor.				
8	Çeşitli görevler içeren bir işim var.				
9	İşim, meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkân tanıyor.				
10	İşim, kendimi güçlü ve gayretli hissettiriyor.				
11	İşim, ilerlememe imkân veriyor.				
12	İşim, bana ve topluma yarar sağlıyor.				
13	İşim, kendi alanımda fark edilmemi sağlıyor.				
14	İşim, farklı olmamı sağlıyor.				
15	İşim, yeniliklere açık bir iş.				
16	İşim, kendimi en iyi şekilde yansıtmamı sağlıyor.				
17	İşim, iyi bir fiziki ortamda çalışmamı sağlıyor.				
18	İşim, yaptığım bir çalışma da sonuçlarını almamı sağlıyor.				
19	İşim, insanların yaptıklarım hakkında önemli olduğunu düşünmesini sağlıyor.				
20	İşim, başka insanlara yardım etmemi sağlıyor.				
21	İşim, diğer insanlarla iyi iletişim kurmamı sağlıyor.				
22	İşim, liderlik vasıflarını kullanmamı gerektiriyor.				
23	İşim, çalışırken kendi düşüncelerimi sunabilmemi sağlıyor.				
24	İşim, yeteneklerimi ve bilgimi kullanmama izin veriyor.				
25	Kendimi ait hissedeceğim bir iş yerinde çalışıyorum.				

BÖLÜM III

Üniversitede Örgütsel Davranış Ölçeği

İFADELER		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Politikacılar bu kampüsün günlük yaşamı üzerinde çok etkililer.					
2	Kampüste yöneticiler ve öğretim üyeleri arasında güçlü bir dayanışma duygusu var.					
3	Bu üniversitede öğretim üyeleri yönetimle anlaşamıyor.					
4	Bu üniversitede öğretim üyeleri birbirlerine saygı duymaktadır.					
5	Bu üniversite açıkça belirlenmiş ve iyi tanımlanmış amaçlarını/hedeflerini izlemektedir.					
6	Bu üniversite yönetimi üniversitenin sorunlarının çözümünü genellikle üniversite dışında aramamaktadır.					
7	Bu üniversite kendine özgü pek çok geleneğe sahiptir.					
8	İnsanlar bu üniversitede çalışmaktan zevk duyarlar.					
9	Bu üniversitedeki her görev için yazılı görev tanımları vardır.					
10	Bu üniversitenin üniversiteye dışarıdan destek verenler arasındaki ünü içeride geliştirilen program ve politikaların gelişimini etkiler.					
11	Bu üniversitenin tarihi ile ilgili hikâyeler bu üniversitede iyi bilinir.					
12	Bu üniversitede yönetim etkinliği büyük ölçüde kurallar, politikalar ve prosedürlere göre yapılır.					
13	Bu üniversite yeterince mali kaynağa sahip değildir.					
14	Bu üniversitenin kendine özgü bir karakteri vardır.					
15	Bu üniversitede bireysel çıkarlar güçlü birer güdüleyicidir.					
16	Bu üniversitede çoğu öğretim üyesi için bilimsel kimlik üniversiteye bağlılıktan daha önemlidir.					
17	Bu üniversitede insanlar en değerli kaynaklar olarak görülmemektedir.					
18	Bu üniversitede yönetsel kararlar hiyerarşik olarak alınır.					
19	Bu üniversite büyük oranda kamu kaynaklarına bağlıdır.					
20	Bu üniversitede törenler ve kutlamalar çok önemlidir.					
21	Bu üniversitede yapılan aktiviteler arasında hiçbir organize koordinasyon bulunmamaktadır.					
22	Bu üniversitede semboller (logolar, sloganlar, ve üniversitenin sembolü) herkesin paylaştığı değerleri yansıtır.					
23	Bu üniversitenin içinde bulunduğu yerel toplumla ilişkileri iyi değildir.					
24	Bu üniversitede pek çok yönetsel etkinlik için özel olarak geliştirilmiş belirli protokoller vardır.					
25	Bu üniversitede kararlar alınışına çok az insan katılabilmektedir.					
26	Bu üniversite aynı öğrenci topluluğu için kendisiyle yarışan rakip üniversitelerini belirlemiştir.					
27	Bireyler bu üniversitede kararların nasıl alındığını nadiren anlarlar.					
28	Bu üniversitede kararlar çoğunlukla üniversite içi politikalar tarafından belirlenir.					
29	Bu kampüste yönetimin kararlarına nadiren karşı çıkılır.					
30	Bu üniversitede tüm öğretim üyeleri akademik kararlara katılmak için eşit olanaklara sahiptir.					

