

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM
OKULLARINDA ÖRGÜTSEL DEĞERLER
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa LALEK

**Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi Ve Denetimi**

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI

HAZİRAN – 2007

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM
OKULLARINDA ÖRGÜTSEL DEĞERLER
(SAKARYA İLİ ÖRNEĞİ)**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Mustafa LALEK

**Enstitü Anabilim Dalı: Eğitim Bilimleri
Enstitü Bilim Dalı : Eğitim Yönetimi Ve Denetimi**

Bu tez 25/06/2007 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından Oybirliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Başkanı

Jüri üyesi

Jüri üyesi

BEYAN

Bu tezin yazılmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğunu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğunu, kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapılmadığını, tezin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez çalışması olarak sunulmadığını beyan ederim.

Mustafa LALEK

Haziran 2007

ÖNSÖZ

Milletlerin en önemli hazinesi, yegâne varlığı değerleridir. Değerlerinden uzaklaşan ve değerlerini gelecek nesillere aktaramayan milletlerin yıkılacağı şüphesizdir. Günümüzde bizim toplumumuzda da anne-babaya, öğretmenlere saygının azaldığı, zevk, sefa eğlencenin tek amaç olduğu, suç işlemekten bile çekinmeyen gayesiz nesillerin yetiştiği görülmekte ve değerlerin alt üst olduğu konuşulmaktadır. Acaba nasıl bu hale gelindi diye düşünmekteyiz. Değerler nedir? Nasıl, nerede kazanılır? Kimler kazandırır? Değerler nasıl değişir ve deforme olur? Soruları akla gelmektedir.

Milli Eğitim Temel Kanununda da belirtildiği gibi okulların en önemli görevi; Türk Milletinin millî, ahlakî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini öğrencilere benimsetmek, beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmektir. Temel insanî değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek aile, toplum ve okulun başlıca misyonları arasındadır. Bu bağlamda okulların sahip olduğu değerler çok önemlidir.

Bu araştırma Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerleri, okulumuzdaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticinin taşıdığı değerler boyutunda ortaya koymaya çalışmıştır.

Öncelikle “Mutlaka akademik kariyer yapmalısın” diyerek bu akademik serüvene başlamamı sağlayan değerli hocam Cemil Şahin’e ve desteklerini esirgemeyen aileme, dostlarıma teşekkür ederim. Ders döneminde derslerimize giren değerli hocalarıma ve bu araştırmanın hazırlanmasında emeği geçen, sayın öğretim üyeleri Doç. Dr. Recep KAYMAKCAN’a, Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN’e, Yrd. Doç. Dr. Hasan BASRİ GÜNDÜZ’e, Yrd. Doç. Dr. Osman TİTREK’e, ve özellikle tezin hazırlanmasında her aşamada yardımını ve desteğini hiç esirgemeyen, tez danışmanım, değerli hocam Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI’ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Mustafa LALEK
Sakarya, Haziran, 2007

İÇİNDEKİLER

ŞEKİL LİSTESİ.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ÖZET.....	viii
SUMMARY.....	ix
.	
GİRİŞ.....	1
BÖLÜM 1: KURAMSAL TEMELLER	6
1.1. Değer.....	6
1.1.1. Değer Kavramına Kuramsal Bakış.....	6
1.1.2. Değer Tanımları Ve Kuramları.....	9
1.1.2.1. Öznellik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Duygu ya da Bağlanma.....	15
1.1.2.2. Kültürel Görecelik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Toplumsal Otorite.....	17
1.1.2.3. Egoizm Kuramı Temellendirme Yöntemi: Özçıkarcılık.....	18
1.1.2.4. Nesnellik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Us ve/ya ilahi Otorite.....	19
1.1.2.5. Faydacılık Kuramı Temellendirme Yöntemi: Empirik Kanıt.....	21
1.1.2.6. Durumculuk Kuramı Temellendirme Yöntemi: Varoluşsal Bağlam.....	23
1.1.2.7. Değer Kuramlarının ve Yöntemlerinin Olanaklı Bir Bileşimi: Ussal Seçim Kuramı. Temellendirme Yöntemi:Özgür, Tarafsız, Bilgili Seçim.....	24
1.1.2.8. Maslow'un Değer Kuramı.....	26
1.1.2.9. Kluckhohn'un Değer Kuramı.....	27
1.1.2.10. Allport, Vernon ve Lindzey'in Değer Kuramı.....	28
1.1.2.11. Milton Rokeach'in Değer Kuramı.....	29
1.1.2.12. Hofstede'nin Değer Kuramı.....	31
1.1.2.13. England'ın Değerler Kuramsal Modeli.....	32
1.1.2.14. McDonald ve Gandz'm Değer Modeli.....	35
1.1.2.15. Schwartz Değer Kuramı.....	37
1.1.3. Sosyoloji Değer İlişkisi.....	39
1.1.4. Örgütsel Değer.....	45
1.1.5. Eğitim Ve Yönetimi açısından; Değer & Değerler Eğitimi (Karakter Eğitimi).....	53

BÖLÜM 2: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....60

BÖLÜM 3: YÖNTEM.....67

3.1. Araştırmanın Modeli.....	67
3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	67
3.3. Veri Toplama Aracı.....	67
3.4. Faktör Analizi.....	68
3.5. Verilerin Analizi.....	73

BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUMLAR.....74

4.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular.....	74
4.1.1. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Cinsiyetleri.....	74
4.1.2. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Görev Dağılımı.....	74
4.1.3. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Okul Türü.....	75
4.1.4. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Yaş Dağılımı.....	75
4.1.5. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu.....	76
4.1.6. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Hizmet İçi	76
4.1.7. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Branş Dağılımı.....	77
4.1.8. Frekans Analizi.....	78
4.2. Değişkenlere Ve Değer Boyutlarına Göre Sıralı Önem Düzeyi, Fark Analizi, Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri.....	81
4.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerler Yönelik Bulgular Ve Yorumlar	81
4.2.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
4.2.3. Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	86
4.2.4. Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	88
4.3.1. Görev Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerler Yönelik Bulgular Ve Yorumlar	89
4.3.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	91
4.3.3. Öğretmenin Taşıdığı Değerler Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	94

4.3.4. Yöneticinin Taşıdığı Değerler Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	97
4.4.1. Okul Türü Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerler Yönelik Bulgular Ve Yorumlar	98
4.4.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	99
4.4.3. Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	103
4.4.4. Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	106
4.5. Branş Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi.....	107
4.6. Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi.....	108
4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi.....	110
4.8. Yaş Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi.....	112
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	114
KAYNAKLAR.....	118
EKLER.....	122
ÖZGEÇMİŞ.....	125

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Bir Değer Süreçeni.....	15
Şekil 2: Rokeach'ın Değerler Sınıflaması.....	30
Şekil 3: Değerlerle Davranışların İlişkisinin Teorik Modeli	32
Şekil 4: Schwartz Değer Kuramındaki Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları Arasındaki İlişkilerle İlgili Model.....	38
Şekil 5: Değer.....	45
Şekil 6: Örgütsel değer sistemi türlerinin sınıflaması.....	52

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: McDonald ve Gandz'in Değer Listesinin Allport-Vernon-Lindzey, England ve Rokeach'in Değer Listeleriyle Karşılaştırılması.....	37
Tablo 2: Öğretmenlerinde Olması Gereken Bazı Özellikler ve Öğrenciler Üzerine Yansımaları.....	58
Tablo 3: Okulun Genel Değerlerini Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	70
Tablo 4: Öğretmenin Taşıdığı Değerleri Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	71
Tablo 5: Yöneticinin Taşıdığı Değerleri Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 6: Cinsiyet.....	74
Tablo 7: Görev Tablosu.....	74
Tablo 8: Okul Türü.....	75
Tablo 9: Yaş.....	75
Tablo 10: Eğitim Durumu.....	76
Tablo 11: Hizmet İçi Eğitim Alıp-Almadığı.....	76
Tablo 12: Branş.....	77
Tablo 13: Okulumuzdaki Genel Değerler.....	78
Tablo 14: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler.....	79
Tablo 15: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler.....	80
Tablo 16: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	81
Tablo 17: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	83
Tablo 18: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	84
Tablo 19: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	86
Tablo 20: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	87
Tablo 21: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	88

Tablo 22: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	89
Tablo 23: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	91
Tablo 24: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzey.....	92
Tablo 25: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	94
Tablo 26: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	95
Tablo 27: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	97
Tablo 28: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	98
Tablo 29: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	99
Tablo 30: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	100
Tablo 31: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	103
Tablo 32: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi.....	104
Tablo 33: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	106
Tablo 34: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	107
Tablo 35: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	107
Tablo 36: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 37: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	108
Tablo 38: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	109

Tablo 39: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları.....	109
Tablo 40: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 41: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	110
Tablo 42: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	111
Tablo 43: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 44: Öğretmenin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	112
Tablo 45: Yöneticinin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları.....	113

Tezin Başlığı: Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler (Sakarya İli Örneği)	
Tezin Yazarı: Mustafa LALEK	Danışman: Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI
Kabul Tarihi: Haziran 2007	Sayfa Sayısı: ix (ön kısım) + 122 (tez) + 3 (ekler)
Anabilimdalı: Eğitim Bilimleri	Bilimdalı: Eğitim Yönetimi Ve Denetimi
<p>Milletlerin en önemli hazinesi, yegâne varlığı değerleridir. Değerlerinden uzaklaşan ve değerlerini gelecek nesillere aktaramayan milletlerin yıkılacağı şüphesizdir. Milli Eğitim Temel Kanununda da belirtildiği gibi okulların en önemli görevi; Türk Milletinin millî, ahlakî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini öğrencilere benimsetmek, beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmektir. Temel insanî değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek aile, toplum ve okulun başlıca misyonları arasındadır. Bu bağlamda okulların sahip olduğu değerler çok önemlidir.</p> <p>Bu araştırma Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerleri, okulumuzdaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticinin taşıdığı değerler boyutunda ortaya koymaya çalışmıştır. Amaçlanan hedef doğrultusunda, Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerler; Okulumuzdaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler boyutlarında; cinsiyet, görev, görev yaptığı okul türü, yaş, eğitim durumu, örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp almadığı ve branş değişkenleri ile ilgili anlamlı farklılık olup olmadığına bakılmıştır. Bu değer boyutlarında; cinsiyet görev ve okul türü değişkenlerine göre önem düzeyleri ve öğretmen ve yönetici görüşleri okul türüne göre karşılaştırılmıştır.</p> <p>Araştırmaya Sakarya ilinde 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Resmi ve Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerini içerisinden 394 kişi katılmıştır. Anket yapılmış elde edilen veriler SPSS paket programında analiz edilmiştir. Ankete katılan yönetici ve öğretmenlere ait kişisel bilgiler için Frekans analizi yapılmıştır. Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlere yönelik görüşler için Crosstabs analizi yapılmış ve yüzde değerleri kullanılmıştır. Fark analizi için ise t–testi, tek yönlü Varyans analizi (One-Way Anova) ve Tukey-b analizi yapılmıştır.</p> <p>Yapılan çalışma sonucunda okul türüne göre okulumuzdaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler boyutunda anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. cinsiyet, görev, yaş, eğitim durumu, örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp almadığı ve branş değişkenlerine göre anlamlı farklılık tespit edilmemiştir. Özel okulların bu üç boyutta örgütsel değerlere sahip olma konusunda daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Değer boyutlarında resmi ve özel ilköğretim okullarında önem derecesine göre ilk üç değer; okulumuzdaki genel değerler boyutunda (Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir, Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır, Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar), öğretmenin taşıdığı değerler boyutunda (Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler), yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda (Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar, Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir) olduğu tespit edilmiştir.</p> <p>İlköğretim okullarındaki daha düşük düzeyde var olan son üç değer ise sırasıyla ; okulumuzdaki genel değerler boyutunda (Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez, Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır, Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır,), öğretmenin taşıdığı değerler boyutunda (Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur, Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır, Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar), yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda (Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar, Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmalarını gerçekleştirirler) olduğu tespit edilmiştir.</p>	
Anahtar kelimeler: Değer, Örgütsel Değer, Değerler Eğitimi, Karakter Eğitimi	

Title of the Thesis: Organizational Values In Public And Private Elementary Schools	
Author: Mustafa LALEK	Supervisor: Asist. Prof. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI
Date: June 2007	Nu. of pages: ix (pre text) + 122 (main body) + 3 (appendices)
Department: Education Science	Subfield: Education Management and Aditing
<p>Value is the most important treasury for nations. Surely, that nations which depart from their value and do not transfer them to their posterity have to destroy. The most important administrative function of schools which also denote in Board of Education's basic act is; to get students to accept the Turkish nation's ethnic, moral, human, spiritual and cultural value, to bring up positive, creative and productive individualities which have sense of responsibility to nation, poised and healthy upgrowth personality and character, upon their physique, intllct, morals, spirit and sense. One of the basic mission of family, community and school is to train up an individual which adopt basic human value. In this context, value that school have are very important.</p> <p>This scientific research work attempted to introduce organizational value in Public and private schools. They are as followed general value in our school in Public and private schools, the value which teachers acquire and the value which administrators acquire. According to organizational value in public and private elementary schools, value in our school, the value which teachers and administrators acquire we try to find out if there some differences in sex, profession, type of school, age, educational background , branch and having practised organizational value training or not. According to the value, it was compared with type of school if there important differences in sex, profession, teachers and administrators value which they acquire.</p> <p>In this research work participated both Public and Private Elementary School 394 teachers and administrators in 2006-2007 academic year in Sakarya. After taking the poll the data analysed in SPSS package program. For the personal information who participated in this poll was broken down frequency analysis. For the opinion about organizational vats was broken down Crosstabs analysis and percentage value. For the contrast analysis T-test, One-Way Anova analysis and Turkey-b analysis were broken.</p> <p>At the and of the research work there were important differences according to the type of school and the value which teachers acquire. There are not important differences which depend on sex, duty, age, aducational background, branch and having practised organizational value training or not. It was clear that private schools are better in these 3 fields then Public schools. The first 3 vats in both Private and Public schools; <u>for the general value in our school</u> "Students safety is cared, they have free atmosphere but there are school statue and guide and there are some good behaviours like student greeting each other and inquiring each others healthy when they come across" <u>for the value which teachers acquire</u> " teachers are adverse to discrimination, like race, religion, cult, income floor, sex etc., honestly care about their relationship and communication with people and care about other's protection of respectability, <u>for the value which administrators acquire</u> "Administrators take care about good relationship with enviroment, try to solve problems with communication instead of punishing teachers when they make a mistake and they make an effort to form a good atmosphere teaching and training".</p> <p>In primary schools the last 3 value which are not so affective; <u>for the general value in our school</u> "The school resources are used diligently by everyone and do not waste, each employes and students are consciused of their responsibilities. There are some social events which organized by our school such as having a picknick, boarding out", <u>for the value which teachers aquire</u>, "the teacher are happy when they work deservedly, try to sort out the problems from scientific point of wiew, read periodical issues and books" <u>for the value which administrators acquire</u> "The administrators consult their employes when they take a decision, consider the school employes expectation from school administration, organized work concert for teachers which have just joined to accord to the school.</p>	
Keywords: Value, Organizational Value, Values Education, Character Education	

GİRİŞ

"Malını kaybettiğinde hiçbir şey kaybetmezsin;
Sağlığını kaybettiğinde bir şeyler kaybolur;
ama karakterini kaybettiğinde
her şeyini kaybedersin."

Anonim

Temel insanî değerleri benimsemiş bireyler yetiştirmek aile, toplum ve okulun başlıca misyonları arasındadır. Bu perspektiften hareketle okulların görevi temel amacı; Akademik açıdan başarılı ve temel değerleri benimsemiş bireylerin yetiştirilmesi olarak açıklanabilir.

Temel değerlerin kazandırılması amacı Türk Milli Eğitim Temel Kanunu ve ders programlarının amaçları incelendiğinde de açıkça görülmektedir. "Türk Milletinin millî, ahlakî, insanî, manevî ve kültürel değerlerini benimseyen, koruyan ve geliştiren... Beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımlarından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere... insan haklarına saygılı, kişilik ve teşebbüse değer veren, topluma karşı sorumluluk duyan; yapıcı, yaratıcı ve verimli kişiler olarak yetiştirmek" (1739 sayılı Millî Eğitim Temel Kanunu)

Bu Kanunun hemen başlangıcında millî eğitimin amaçları sayılırken ahlakî, manevî değerleri benimseyen, beden, zihin, ahlak, ruh ve duygu bakımından dengeli ve sağlıklı şekilde gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip kişiler yetiştirmekten bahsedilmektedir.

Bu genel amacın ders programları ile iç içe olduğu görülmektedir. Örneğin ilköğretim 5. sınıf Sosyal Bilgiler dersi 1. ünitesi amaçları arasında, insanlığa sevgi, saygı ve hizmet verme bilincine varma yer alırken, benzer şekilde 4. sınıf Resim İş Dersi amaçları arasında grup çalışması yoluyla sorumluluk paylaşımının önemini kavrayabilme sayılmaktadır (Ekşi 2003).

Ancak temel konu, bu temel insanî değerler, yetişen yeni nesle hangi araçlar kullanılarak en etkili biçimde kazandırılabilir hususudur. Örneğin Japon eğitim sisteminde genellikle ilköğretim okullarının önünde asılan dört kurala göre öğrencilerin ganbaru (azimli), yasashii (nazik), jobu na (güçlü ve sağlıklı) ve benkyo (çalışmada gayretli) olması beklenmektedir (Stevenson,1991;Akt: Ekşi).

Okullar, yeni neslin değerlerini, alışkanlıklarını ve sosyal davranışlarını etkileyebilmelidirler. Çağın getirdiği olumsuz durumlar karşısında, okullar öğrencilerine iyi tercihler yapabilmek için seçenekler gösterebilmeli ve aynı zamanda bu tercihleri yapabileme stratejilerini ve amaçlarını sunabilmelidirler.

Bir toplumun geleceğinin iyi yetişmiş ve karakter sahibi insanlara bağlı olduğu tartışma götürmez bir gerçektir ve insanlar iyi ahlakî karaktere kendiliğinden sahip olamazlar. Bundan dolayı öğrenim çağındaki her bireyin uygun ahlakî kararlar ve davranışlar sergilemesine yardımcı olacak değerler ve becerilerle donatılması kaçınılmaz olarak okulların temel hedefleri arasındadır (Ekşi 2003).

Karakter eğitimiyle ilgili olarak hem okul personeline hem de ailelerde bir düşünce birliği olduğu söylenebilir. Amerika’da 200 devlet okulu müdürü üzerinde yapılan bir araştırmada, müdürlerin %81’i okul müfredatına karakter eğitiminin dahil edilmesinin gerektiğini söylerken, %99’u sorumluluğun,%97’si dürüstlüğün ve iyi vatandaşlığın okul müfredatında yer alması gereken önemli değerler olduğum ifade etmişlerdir. (Wood & Roach, 1999;Akt: Ekşi). 280 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin %75’inden fazlası, karakter inşasının millî eğitimin bir parçası olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir (Mathison, 1998;Akt: Ekşi).

Aileler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların %90’ından fazlasının, okulların cesaret, merhamet, [kendini ve diğerlerini] kabul ve dürüstlük gibi değerleri kazandırması gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir (Elam, Lowell & Gallup, 1993;Akt: Ekşi).

İdareci, öğretmen ve velilerin ortak kanaatleri ve beklentilerine ilâveten, tam bir devrimsel dönüşüm yaşayan dünyanın yeni şartları karakter eğitime olan ihtiyacı artırmaktadır. Küreselleşme denilen ve sadece teknolojik değişimle tasvir edilemeyecek olgu, sınırları kaldırmakta, baskın kültürleri her an ve her yerde mevcut kılabilmektedir. Kendi ülkemiz çerçevesinde düşünecek olursak, insanlar arasında en basit anlatımıyla bazı duyarlılıkların kaybolduğu bile karakter eğitimi için yeterli bir sebeptir (Ekşi 2003).

Yeni nesil arasında şiddet eğilimi, sahtekârlık, anne-babaya veya öğretmene karşı gelme, madde bağımlılığı, intihar ve benzeri kendine zarar verici davranışlarda artış; iş ahlakında, kişisel ve toplumsal sorumluluk bilincinde azalma gibi olguların günden güne daha sık rastlanır olduğu aile ve eğitimcilerin gözlemleri ve istatistiklerle doğrulanmaktadır (Kagan, 2001; Lickona,1991; Ryan, 1996;Akt: Ekşi).

Karakter eğitimi açık ve acil bir ihtiyaçtır. Çünkü medeniyetlerin varlıklarını sürdürebilmeleri, ancak değerlerini yeni nesillere aktarabilmeleriyle mümkündür. Bu sebeple ailelerinden çok az ahlak eğitimi alan ve değer merkezli etkilerden uzak milyonlarca çocuk için okulun böyle bir misyonu yüklenmesi hayatî bir önem taşır. Dolayısıyla değerden bağımsız bir eğitim düşünülemez olduğundan, doğru soru “Okullar değer öğretmeli midir?”değil “Hangi değerler, nasıl öğretilir?” sorusudur (Delattre & Russell,1993; Lickona, 1991; Williams, 2000; Wynne, 1995;Akt: Ekşi).

Değerler okul yaşamının bir parçası olmalıdır. Sınıf, günlük bazda olumlu değerlerinin pekiştirildiği, modellendiği ve uygulandığı bir mekan olabilmeli, öğretmende asıl görevin kendi omuzlarına yüklendiğinin olduğunun farkında olmalıdır. Bu bağlamda okulun taşıdığı, yaşattığı ve gelecek nesillere aktardığı değerlerin tespit edilmesi önem arz etmektedir.

Bu araştırmada Sakarya ilindeki ilköğretim okullarının, yöneticilerin, öğretmenlerin taşıdığı değerler tespit edilmeye çalışılmıştır.

Problem Cümlesi

Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerler nelerdir?

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlerin, okullardaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticinin taşıdığı değerler boyutunda araştırılmasıdır. Bu amaca ulaşmak için şu alt problemler araştırılmıştır.

Alt Problemler

1. Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlere yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri nelerdir?
2. Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlere yönelik öğretmen ve yönetici görüşleri; Okullardaki genel değerler, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler boyutlarında;
 - a) Cinsiyet
 - b) Görev
 - c) Okul türü
 - d) Yaş
 - e) Eğitim durumu
 - f) Örgütsel değerlere ilişkin hizmet içi eğitim alıp almama
 - g) Branş

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3. Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlerin; Okullardaki genel değerler, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler boyutlarında; cinsiyet, görev ve okul türüne göre önem derecesi nedir?

Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumları olarak okulların en önemli işlevlerinden birisi toplumun değerlerini gelecek nesillere aktarmaktır. Değerler toplumu ayakta tutan en önemli mihenk taşlarıdır. Bu bağlamda değerleri okul çalışanlarının taşıması gelecek nesillere aktarılması anlamında önem taşımaktadır. Özellikle öğretmenler, öğrencilerin birinci derecede onları model aldıklarından dolayı öğretmenlerin değerleri taşımaları önemlidir.

Bu araştırmada Sakarya ilindeki ilköğretim okullarının, yöneticilerin, öğretmenlerin taşıdığı değerler tespit edilmeye çalışılmış ve bu konuda çalışılacak araştırmacıların yararlanabileceği düşünülmüştür.

Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Araştırma Sakarya ilinde 2006-2007 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ve Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticileri ile sınırlıdır.
2. Araştırma veri toplama aracı olarak kullanılan anket de yer alan okulun, öğretmenin ve yöneticinin değerlerine ilişkin faktörlerle sınırlıdır.

Tanımlar

Örgütsel Değerler: Sakarya ilinde ilköğretim okullarında neyin arzu edilir, istenir olduğunu gösteren ölçütlerdir.

Öğretmen: Araştırma kapsamında Sakarya ilinde ilköğretim okullarında görev yapan eğitim görevlileridir.

Yönetici: Araştırma kapsamında Sakarya ilinde ilköğretim okullarında görev yapan müdür ve müdür yardımcılardır.

BÖLÜM 1: KURAMSAL TEMELLER

1.1. Değer

1.1.1 Değer Kavramına Kuramsal Bakış

Değerler insanlık tarihi boyunca üzerinde durulan kavramlar olmuşlardır. 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).

İlk defa Znaniecki tarafından sosyal bilimlere kazandırılan değer kavramı Latince “kıymetli olmak” veya “güçlü olmak” anlamlarına gelen “valere” kökünden türetilmiştir (Bilgin, 1995: 83; Akt: Aydın).

Değer kavramının, anlamını felsefeye borçlu olduğu bilinmektedir. Alman metafizikçi W. Windelband, felsefeyi genel olarak bir “değer felsefesi” olarak görür ve tarihsel olayların yasalaştırılamayacağını, ancak değerlendirilebileceğini savunur. Ona göre, yapılabilecek değerlendirme de ancak insana göre olabilir. Zaten her yeniçağ, bir önceki çağın değerlerinden kurtulmak için yapılan bir mücadeleden ibarettir. Bu anlamda da insan hayatı, sürekli bir değerler hayatının mücadelesidir.

Günümüzdeki değerle ilgili felsefî tartışmaların temelini 1890’lı yıllarda atıldığını söyleyebiliriz. Nietzsche, Scheler, Dupreel, Le Senne ve Polin gibi düşünürlerce de değer önemli sayılmış ve felsefelerinde önemli bir yer teşkil etmiştir. Nitekim Nietzsche, değerleri yaratanın ve değerleri koyanın insan olduğunu söyler. Kant’a göre de değer, öznenin tabiatının nesnelere zorla kabul ettirdiği bir zorluktan doğar. Bilginin değeri onun konusuna uygunluğu ile değil bizim için bir bilgi olmasını sağlayan öznel koşullarla gerçekleşmiştir. N.Hartmann da değerlerin kendi başına var olduğunu, bunları insanın keşfettiğini ileri sürer (Özensel 2003:217).

Değerlerin, tüm felsefe tarihi boyunca öznelci ve nesnelci bakış açılarına göre farklı sınıflamalara tâbi tutulduğu görülür: (i) Hazcı (hedonist) değerler (olumlu: haz; olumsuz: acı), (ii) Bilimsel değerler veya bilgi değerleri(olumlu: doğru; olumsuz: yanlış), (iii) Ahlâkî değerler (olumlu: iyi; olumsuz: kötü), (iv) Estetik değerler (olumlu: güzel; olumsuz: çirkin), (v)Dinsel değerler (olumlu: sevap; olumsuz: günah) (Özlem, 2002;Akt:Özensel).

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

Şu halde, değerlerin nasıl bir varlık yapısı taşıdığını anlamak için onu var eden, meydana getiren, oluşturan varlığın yapısını, yani "insan"ı anlamak gerekir. Bunun için değer kavramı, değerlemeler yapandan bağımsız bir ide olarak düşünülemez. Hangi çağda ve hangi kültür çevresinde yaşarsa yaşasın, insan kendini değerler dünyası içinde inşa eder. Değerlerle örülü bir dünyada yaşıyoruz ve bu dünya, olgusal-nesnel dünyaya karşılık, bizim oluşturduğumuz bir dünyadır. 'İnsanlık' deyince, adına dünya dediğimiz gezegende yaşayan zeki bir canlı türünden daha çok, bu kavramının değer boyutu gelmektedir.

Değer eylemle beraber ortaya çıkıyorsa, eylem olmadan değer de tasarlanamaz. Yargılarımız da eylemin değerine ilişkindir. Kısaca, değer eylemle ortaya çıkmakta ve eylemin sonucunda bir değer yargısı belirlemektedir. Değer, hem eylemi gerçekleştirenle, hem eylemle gerçekleşenle ve hem de eylemi değerlendirenle bağlantılı olarak varlık kazanır.

İnsan bu dünyanın edilgen bir parçası değil. Kültür dediğimiz olgu, onun bir başarısıdır ve doğaya kattığı maddi-manevi her türlü ürün de bu başarının sonucudur. İnsan: kendiyile ve kendi dışıyla sürekli etkileşimde bulunan varlıktır.

Bu ilişki iki dünya arasında sürgit devam eder: Yaratılmış nesnel dünya ve nesne dünyasından yarattığı kültür dünyası... İnsan bu iki dünyanın hem nesnesi hem de öznesidir ve "Ben bilinci her türlü değer vermenin öznedeki temelidir". Onun meydana getirdiği düşünce ürünleriyle maddi ürünler (silahlar, eşyalar, araçlar inançlar, fikirler, kanaatler) yan yana, iç içe bulunmakta, zaman zaman birbirlerine tesir ve nüfuz etmektedirler.

İşte bu sebeple, hangi çağda olursa olsun, her kültür çevresinde bir takım değerlerle karşılaşmaktadır. Bu değerler, yapıcı içkin ve aşkın değerler olarak kurulabilir. Değerlerden bir kısmı, değer vermenin öznesi durumundaki bilincin eşya ile ilişkisinden doğan değerlerdir (teknik değerler). Bir kısmı, iç ve dış duygularımızla kavradığımız şeylerle ilgili olarak ortaya çıkan sanat değerleridir ve yine bir kısmı temelini doğrudan doğruya şuurun verilerine dayalı düşünce (bilgi) değerleridir. Kavramlar, duygular ve eşya ile münasebetten doğan ve bilinçle çevrelenen, "inanma"dan daha çok "bilme"nin hakim olduğu bu değerler, Ülken'i takip ederek, içkin değerler olarak vasıflandırılır.

Birey kendi yarattığı değerleri mutlaklaştırılmaz. Değer relativizmi, kişinin değerlerini mutlaklaştırmasından çıkar. Değerin objektifleşmesi, başka kişilere doğru açılmakla mümkündür. Bu açımdan doğan değerler, kişinin başka kişilerle kurduğu ilişkilerden doğduğu için, aşkın değerdir ve bu değerleri bilgiden çok, inanma üzerine kurulur. Aşkın değerler, Ahlak ve dindir.

Üçüncü kısım değerler, kişilerden doğan sözler, şeyler ve eylemlerin birbirleriyle değişiminden doğan değerlerdir ki, eylem eylem ile karşılaştırılınca ölçü hukuk olur, söz sözle değiştirilince ölçü dil olur, eşya eşya ile değiştirilince ölçü iktisat olur. Bu değerler de normatif değerlerdir. (Poyraz, 2004)

1.1.2. Değer Tanımları ve Kuramları

Değer, “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık” olarak tanımlanmaktadır. (TDK, 1983)

Theodorson (1979: 455;Akt: Aydın) değeri “sosyal olguların önemliliği üzerindeki değerlendirmede, özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel ölçü sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleri” şeklinde tanımlar.

Krech’e (1983;Akt: Aydın) göre değerler, kişisel olmaktan çok topluluğun ortak malıdır.

Değer, kültürden bağımsız olarak düşünülemez. Kültür ise paylaşılan değerler, simgeler, ideolojiler, inançlar ve yaşantıların bütünüdür (Şişman,1994; Akt: Akbaba-Altun, 2001).

Allport, değer kavramını bir insanın tercihiine göre davranmasına ilişkin bir inanç olarak tanımlamıştır (Herriot, 1976, 18;Akt: Sağnak).

Williams’a göre değer, tercihin kriterleri ya da standartlarıdır (Kilby, 1993, 33;Akt: Sağnak).

Başaran’ a göre 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;Akt: Akbaba-Altun).

Kluckhohn, bir grubun niteliğini ya da bir bireyin özelliğini örtük ya da açık olarak belirten, eylemin tarzları, araçları ve amaçları arasından tercih yapmayı etkileyen arzu edilebilen bir kavram olarak tanımlanmıştır (Kluckhohn, 1951, 395;Akt: Sağnak).

Hofstede, de değeri belirli durumları diğerlerine tercih etme eğilimi olarak tanımlamıştır (Özen, 1996, 12;Akt: Sağnak).

Güngör, bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç olarak tanımlamışlardır (Güngör, 1993, 27;Akt: Sağnak).

Topçuoğlu'na göre değerler, genelde inanılan, arzu edilen ve davranışlar için bir ölçek olarak kullanılan olgulardır (Topçuoğlu, 1996;Akt: Aydın).

Erdem'e göre değerler, başarı için önemli olduğuna inanılan performans standartları, müşteri ve iş görenlere nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen iş görenlerce benimsenmiş ölçütlerdir (Erdem,2003).

Rokeach ise değeri, belirli bir davranış ve varoluş amacının kişisel ve toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair kalıcı bir inanç (İmamoğlu ve Aygün, 1999, 2;Akt: Sağnak); değer sistemini ise, görece önemi süresince varoluş amacı ya da tercih edilen davranış tarzları ile ilgili inançların kalıcı bir organizasyonu olarak tanımlamaktadır (Rokeach, 1973, 5;Akt: Sağnak).

Gökçe de Hillmann'ın değer tanımını "toplumsal nitelikli, kültürel olarak reaktif, sosyal yapı ve bireyler itibarıyla farklı şekiller alan ve toplumlara göre farklılık arz eden oryantasyon standartları" şeklinde aktarır (Gökçe, 1994: 133–134;Akt: Özense).

Değerler bir kişinin veya sosyal grubun kabul ettiği standartlar, inançlar veya moral ilkeleridir (Collins English Dictionary, 1991:1694;Akt: Sarı).

Stein (1985;Akt: Sarı) değerleri kendini tanımlama olarak tarif etmektedir. Değerin kişinin kendine yönelik atıflarından başka nesnel bir yönü de bulunmaktadır. Kilby' e göre değerler ömür boyu sürececek bağlılıklarımızı üretir ve hatta nasıl ölmemiz gerektiğini bile söyleyebilir (Kilby, 1993;Akt: Sarı).

Yapıcı ve Zengin (2003;Akt: Sarı) ise değerleri, paylaşılmış ve genelleşmiş tutumlar olarak görmektedir.

Fichter (1990), kişiyeye ve gruba yararlı, istenir veya beğenilen her şeyin değere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu yönüyle değer, “Bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır” (Güngör, 1998;Akt: Sarı).

Bayer’ e göre değer, arzu edilen ya da olması gerekenler hakkında bireyin inançları ve fikirlerini ifade eder (Wright & Wright,2000;Akt: Sağnak). Feather ise değeri, düşünce ve eylemlere rehberlik eden standartlar kümesi olarak tanımlamıştır (Feather,1975;Akt: Sağnak).

Ravlin’ e göre değer, bir kişinin nasıl davranması gerektiğine dair içselleştirmiş olduğu inançtır (Meglino & Ravlin,1978;Akt: Sağnak).

Değerler, belli durum ve koşullara bağlı kalmaksızın arzu edilen, yararlı görülen ve beğenilen şeyleri gösteren kıstaslar, ölçütlerdir (Tan,1981;Akt: Sağnak).

Mengüşoğlu’na göre, yapıp ettiklerimizi ve eylemlerimizi yöneten ilkelerdir (Mengüşoğlu,1971;Akt: Sağnak).

Sabuncuoğlu ve Tüz’e göre Değerler, insanların içinde buldukları durumları, eylemleri, nesnelere diğer insanları değerlendirmede ve yargılamada benimsedikleri örüntülerdir. Kısaca iyi kötü ayırımına temellik eden alternatifler arasında tercih ve yargılama yapmayı sağlarlar. Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi arzulanan soyut davranış biçimleridir.

Taşıdıkları vurgulara ve yönelimlere göre değerler aşağıdaki gibi bir gruplanmaya tabi tutulmuştur:

- ✓ **Kurumsal değerler:** Kritik ve rasyonel yaklaşımlar yoluyla gerçeğin keşfedilmesine büyük önem verirler.
- ✓ **Ekonomik değerler:** Yarar ve pratikliğe göre değerlendirme vurgusu taşırlar.
- ✓ **Estetik değerler:** biçim ve uyumun önemine yöneliktirler.

- ✓ **Sosyal değerler:** İnsan sevgisi ve ilişkilere dair taşınan değerlerdir.
- ✓ **Politik değerler:** Güç kazanma ve etki alanının genişletilmesine önem veren değerlerdir.
- ✓ **Kutsal değerler:** Rasyonel dünya dışındaki oluşumları anlamaya ve açıklamaya yöneliktirler.

Değerler, iş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. İnsan, nesne ve olayların örgüt toplumca ne değerde bulunduğunu örgütçe geliştirilen kültürel değerler belirler. Değerler, normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır, normların haklılayıcılarıdır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştıran dayandığı kültürel değerlerdir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

Değerlerin insan 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;Akt: Atay).

Bu bağlamda değer kavramını açıklayabilmek için değer, inanç ve ideoloji kavramlarının benzerlik ve farklılıklarına değinilecektir.

Değerler ve inançlar: İnançlar hemen tüm toplumlarda, sosyal bilimcilerin en çok üzerinde durdukları ve pek çok tanım geliştirdikleri bir kavramdır. İnançlar sürekli organizasyonlardır. Bir inanç bir şeyin ifade ettiği manaların toplamı, bireyin eşya hakkındaki bilgisinin tamamıdır (Crutchfield, 1970: 159;Akt: Atay). Örgüt psikolojisi açısından bakıldığında ise inançlar, bilgi, kanaat ve imanı kapsayan bir psikolojik olaydır (Eren, 2001: 173;Akt: Atay).

İnançları tanımlarken, Rokeach'in, değerleri de bir tür inanç sayan yaklaşımından söz etmek gerekli olacaktır. Üç tip inanç vardır. Bunlardan birincisi; tanımlayıcı ya da varoluşçu inançlardır.

Bu inançlar doğrulanabilirler ya da bunların yanlışlıkları ortaya çıkartılabilir. İkinci tip inançlar; değerlendirci inanç tipleridir, takdire bağlıdır ve bireyler nesnelere ya da olayları iyi veya kötü şekilde tanımlamakta bu inançlara dayanırlar. Üçüncü inanç türü ise örf ve adetlerle yaşamımıza yerleşmiş inançlardır. Bu tür inançlar, davranışların ya da amaçların arzu edilir ya da edilmez olduğuna karar verilmesinde etkilidir (Rokeach,1973;Akt: Atay). Değerler de bir çeşit inançtır ve üçüncü tip inançlardan sayılmaktadır.

Değerler ve İdeolojiler: İdeoloji terimi, bugün nesnel olmayan bir fikir ürünü çağrışımı yapıyorsa da, kavram Batı Avrupa'nın fikir tarihinde bunun tam tersi bir anlamla ortaya çıkmıştır. Başlangıçta doğru düşünme bilimine verilen isimdir (Mardin, 1982;Akt: Atay).

Toplumun, grubun veya bireyin sahip olduğu değerler sistemi aynı zamanda onların ideolojisini de belirler. Bu yaklaşımı öngören Rokeach (1973), bunu ispatlamaya yönelik bir deney yapmıştır. Eşitlik ve hürriyet değerlerini ele almış ve farklı ideolojilere mensup insanların bu kavramları ideolojilerine göre nasıl farklı sıralarda tercih ettiklerini göstermiştir; elde edilen sonuçlar, öngörüsünün ispatı niteliğindedir (Atay, 2003).

Tarihî olarak değer kavramının anlaşılmasında iki temel yaklaşım olmuştur. Birincisi şu varsayıma dayanır: Değer, uyarıcı objenin içinde mevcuttur. Uyarıcı obje, içsel veya mutlak bir değere sahiptir; yani, o objenin kullanıcı olan insanla ilgili olmayan bir değere veya öneme sahiptir.

İkinci yaklaşımın dayandığı varsayım da şudur: Uyarıcı objeler içsel bir değere sahip değildir. Bir objenin değeri sadece insanların onu algılama yollarının bir fonksiyonudur yani görelidir. Bu pozisyona göre, belli bir uyarıcı objesi, bir kimse için belli bir zamanda büyük bir değere sahip bulunabilir; bir başka zamanda ise, onu bir engel olarak algılamış olabilir. Bireyin bir objeye atfettiği değer, onun kişi için yani kendisi için olan değeridir (Ünal, 1981, 2;Akt: Sağnak). Değerler farklı yollarla kavramlaştırılmıştır. Fallding, Rokeach, Williams gibi teorisyenler değerlerin iki türü üzerinde odaklanmıştır.

İlki, bir kişi bir nesne ya da çıktıya bir değer yükler (ücrete değer yüklemek gibi). Vroom'un motivasyonun beklenti kuramında kullandığı valans teriminde olduğu gibi, bu nesnelere ya da çıktılar diğer nesnelere ya da çıktılarla olan araçsal ilişkileri sayesinde değer kazanır ve bu araçsal ilişkiler diğer nesnelere ya da çıktılarla devam eder. Değerlerin ikinci türü, bir nesnenin yerine bir kişiyi betimlemek için kullanılmıştır. Rokeach bu değerleri ereksel ve araçsal olmak üzere ikiye ayırmıştır. Değerlerin bu iki türü “bir kişinin sahip olduğu değerler” ve “bir nesneye özgü değer” olarak betimlenebilir. Bununla birlikte nesnelere ya da çıktılar, bir kişi onlara değer yüklemeyen kendi başına bir değere sahip değildir. Bu nedenle değerlerin her iki türü de bireyin kendindedir (Meglino ve Ravlin, 1998, 353;Akt: Sağnak).

Schwartz ve Bilsky, çeşitli kuramcılarının üzerinde uzlaştıkları özelliklerden yola çıkarak değerleri şöyle betimlemişlerdir:1. Değerler inançlardır. Ancak, tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımazlar; etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.

2. Değerler bireyin amaçlarıyla (eşitlik gibi) ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hak bilirlilik, yardımseverlik gibi) ilişkilidirler.

3. Değerler, özgül eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin, itaatkârlık değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.

4. Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler.

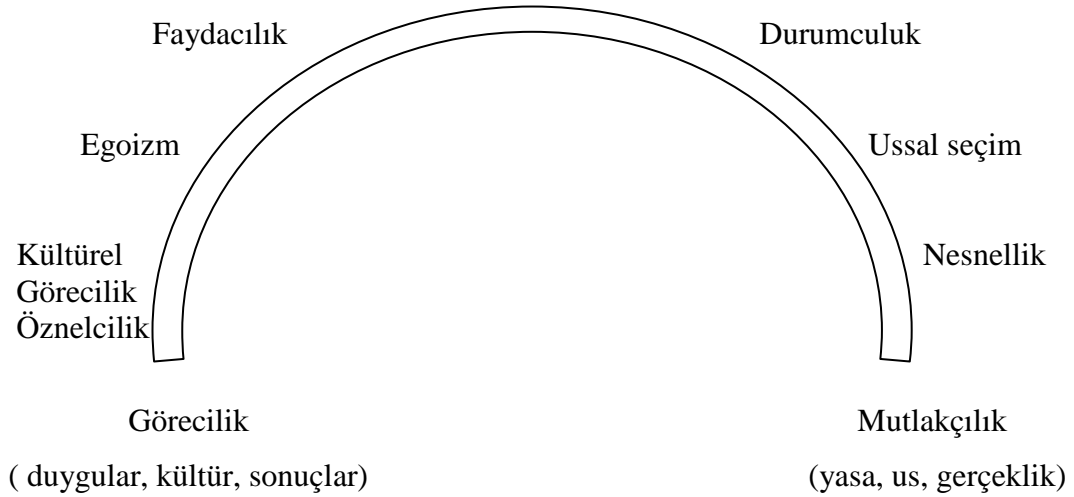
5. Değerler taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000, 60;Akt: Sağnak).

Yukarıda değer kuramcılarının değerler konusunda uzlaştıkları özelliklere yer verilse de bu kuramlara ayrıntılı olarak yer vermek gerekmektedir. Aşağıda bazı değer kuramlarına yer verilmiştir.

1.1.2.1. Öznelcilik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Duygu ya da Bağlanma

Öznelciler, bütün değerlerin kişiden kişiye değiştiğini iddia ederler. Öznelciliği destekleyenlere göre, bir şeyin iyi ya da doğru olduğunu ileri sürmek, "ondan hoşlanıyorum" ya da "onu onaylıyorum" demektir sadece. Bu durumda değer yargıları için tek gerekçe, kişinin hissediş tarzı ya da neye bağlandığıdır. Farklı kişiler farklı şeylere değer verirler ve bir kanıyı benimseme bakımından herkes eşit hakka sahiptir.

Şekil 1: Bir Değer Süreğini



Bir tarafta varoluşçular göreci, öznel bir bakış açısını benimserler. Öte tarafta ise dilsel çözümlemeciler, öznelciliği duygusalıcı değer kuramı biçiminde sistematik olarak geliştirmişlerdir. Varoluşçular ve dilsel çözümlemeciler çok farklı felsefi varsayımlardan yola çıksalar da değerlerin öznelliği, dolayısıyla göreliliği üzerinde anlaşırlar.

Varoluşçular içsel farkındalığı ve nesneden çok özne olan kişiyi, "ben"i vurgularlar. Onlar, bilim adamlarının kişiyi bir nesne olarak betimlemesine pek önem vermezler.

Çünkü değer sorunları söz konusu olduğu zaman bu yol eksiktir ve kesinlikle bir sonuca götürmez. Varoluşçulara göre her birey, her şeyden önce özgür ve sorumlu bir aktördür; bir kişi bağlanmak için özgürce neyi seçerse değer odur. Varoluşçular için değer yargılarını temellendirmenin kusursuz ve en iyi bir yolu yoktur. Onlara göre, aslında bir değer yargısı hiçbir biçimde temellen-dirilemez, sadece böyle bir yargıda bulunulur.

Dilsel çözümlemeciler, ahlaksal terimlerin kullanılış biçimini dikkatli, sistematik bir biçimde inceleyerek, duygusalıcı değer kuramını bu inceleme üstüne kurarlar. Onlar da, varoluşçular gibi, öznelci bir sonuca ulaşırlar: Değerler ve değer yargıları bireylerin tutum ve duygularını yansıtır, dolayısıyla görelidir. Çözümlemeci filozoflar genellikle üç tür önerme kabul ederler: (1) Çözümsel olarak doğru olan (yani bu önermeler mantıksal olarak ya da tanım gereği doğru olan) önermeler, (2) empirik olarak doğru ya da yanlış olan (yani bilimsel işlemler dizisi yoluyla sınanıp doğrulanabilen) önermeler; (3) anlamsız (anlamsız) olan (yani uygulanabilecek hiçbir nesnel ya da mantıksal ölçüt olmadığı için, ne doğru ne de yanlış olan) önermeler.

Dilsel çözümlemecilerin çoğuna göre, değer yargıları üçüncü kategoriye girer. Onlar duyguların veya doğrudan buyrukların ifadesinden başka bir şey değildir. Örneğin "Adam öldürmek yanlıştır" demek, "Cinayet! Eee!" demekten daha fazla bir şey değildir. Öyleyse değer yargıları, tıpkı varoluşçuların da söyledikleri gibi hiçbir biçimde temellendirilemez.

Öyleyse varoluşçulara ve duygusalıcı değer kuramcılarına göre, değerler hakkında tartışmak ya da değer yargılarını temellendirmeye çalışmak anlamsızdır; bizler ancak kişisel hislerimizi ifade edebiliriz. Ne kadar çok gerekçe bulursak bulalım ya da sonuçlan ne kadar iyi incelersek inceleyelim, son tahlilde keyfi bir "Ben öyle tercih ediyorum" diyerek bitiririz (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.2. Kültürel Görecelik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Toplumsal Otorite

Kültürel görecilere göre, iyi ve doğru olan şey, belirli bir kültürün iyi ya da doğru dediği şeydir. Amerikalıların çoğunluğu ifade özgürlüğünün bir değer olduğunu derinden hissediyor; gerçekten onlar için bu bir değerdir; fakat onlar Amerikan toplumunda yetiştirildikleri için böyledir bu. Eğer aynı kişiler otoriter bir yönetimin olduğu bir ülkede yetişmiş olsalardı ya da Sokrates'in zamanında Atina'da köle olarak doğmuş olsalardı özgürlüğe değer vermezlerdi. Bizim toplumumuz tekeşli evliliğin doğru olduğunu söylüyor. Fakat diğer toplumlar çokeşli evliliği uyguluyorlar. Her şey o belirli kültürün öğrettiğine bağlıdır. Değerler bir grubun yaşam tarzına göredir ve ondan kaynaklanır. Evrensel ya da tüm kültürlerde ortak olan birkaç değer bulunabilir ya da hiç olmayabilir.

Şu halde, kültürel gürecilikte değer yargıları belli bir kültürün "toplumsal otorite"sine müracaat ederek temellendirilir. Bu temellendirme yöntemi, davranış bilimleri alanında çalışan birçok uzmandan destek gördüğü iddiasındadır. Öncü bir sosyolog olan William Sumner, değerleri verilen herhangi bir toplumun töreleri olarak tanımlar; doğru ve yanlış, bir toplumun onayladıklarından ne daha çok ne daha azdır.

Freud'un üst-ben kavramı, kültürel olarak görelî bir sonuca götürür gibi görünüyor: Ahlaksal doğru ve ahlaksal yanlış, toplumun temsilcilerinden, özellikle ana babamızdan alıp kendi içimize aktardığımız fikirlere.

Ruth Benedict'in *Patterns of Culture*'yi (Kültür Örüntüleri), bir toplumun ideallerinin başka bir toplumun idealleriyle tamamen zıt olabileceğine işaret eder. Navajolar iş birliğine değer verirler; kendilerini birey olarak öne çıkarmayı reddederler. Kwakiutllar ise rekabete değer verirler ve bireysel üstünlük elde etmeye çalışırlar. Sistemlerin her biri başarılı bir biçimde "çalışır"; her kültür değerleri kendi tarzında tanımlar; birini onaylamayı, diğerini onaylamamayı gerektirecek hiçbir nötr bakış açısı yoktur. Bir kültür içinde yaşarız ve kültür, o kültürün üyeleri kendi değer yargılarını haklı çıkarırken dayandıkları tek mümkün temeldir.

Modern davranışçı psikologların toplumsallaşma, öğrenme ve koşullama konusunda bize anlattıkları, değerler konusunda son kararı veren makamın toplumsal otorite olduğu görüşünü destekler niteliktedir. Değerlere ilişkin inançlarımızı belirleyen nedenleri anlamaya "başladığımızda, inandığımız şeylere niçin inandığımızı da anlar ve bir Amerikalı çocuğun değerlerinin Çin'de büyümüş bir çocuğun değerlerinden nasıl farklı olabileceğini kestirebiliriz.

Değer yargılarını temellendirmenin (örneğin hissetme, vahiy ve us gibi) diğer yöntemleri, bir yerin ve zamanın kültürel çevresini, (belki bilinçsizce) ifade etmekten ve us-sallaştırmaktan daha fazla bir şey yapmaz. Bu diğer yöntemler dikkatlice çözümlenip incelenirse, onların, temelde, kültür tarafından dikte edilen, toplumsal otorite tarafından da sürdürülen değer ifadelerinin özeti olduğu görülür (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.3. Egoizm Kuramı Temellendirme Yöntemi: Özçıkâr

Egoistler de öznelciler gibi, fakat görecilerden farklı olarak, ahlakı benliğe dayandırırılar. Ama öznelcilere göre, "doğru", bireyin onayladığı şey olduğu halde, egoizme göre "doğru" bireye yarar sağlayan şeydir.

Egoizm, ben-izmdir (Ego, Yunancada "ben" sözcüğünün karşılığıdır). Egoizm, yaşamda ilgi duyulacak uygun şeyin, sonucu başka insanlar için ne olursa olsun, kişinin kendi refahını en çoğa çıkarmak olduğunu öğretir. Egoizm, özgeciliğin tam karşısındadır. Özgeciliğe göre, yaşamda ilgilenmeye değer olan şey, bütün insanlığın iyiliği için bencil olmayan bir biçimde çalışmak olmalıdır.

Egoizmin iki biçimi vardır: Psikolojik egoizm ve etiksel egoizm. Psikolojik egoizm, her edimi, özçıkârın güdülemesi gerektiğini savunur. Bu görüşe göre, insanın kendi kişisel doyumunu peşinde koşması onun doğası gereğidir. Gerçekten de psikolojik egoizm bir insanın (başkası için bir şey yaptığı zaman bile) bencil olmayan bir biçimde davranmasının olanaksız olduğunu iddia eder.

Eğer psikolojik egoizm haklı ise, onun öğretileri bir insanın kendi ahlak kuramında da doğru olarak kabul edilmelidir. Dolayısıyla, etiksel egoist, herkesin mümkün olduğu kadar kendi iyiliği peşinde koşmasının ahlaksal bir gereklilik olduğunu iddia eder. Böylece, özdoyum için çalışmak bir ahlaksal buyruk ve en önde gelen ahlaksal yükümlülük haline gelir.

Thomas Hobbes, Leviathan (Çeviren: Samih Lim, Yapı Kredi Yayınları, İstanbul, 2001) adlı siyasete ilişkin büyük incelemesinde, egoizmin her iki biçimini de savunur. Ama ona göre, egoist eğer kendini feda etmesinin ya da başkalarının haklarına karşı saygılı olmasının uzun vadede kendi yararına olduğuna inanıyorsa, onun daima narsislik ya da bencil bir biçimde eylemde bulunması gerekmez. Hobbes bu tür kişilere "aydınlanmış egoist" der (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.4. Nesnelcilik Kuramı Temellendirme Yöntemi: Us ve/ya ilahi Otorite

Süreğenin öbür tarafında biraz önce tartışılan kuramların göreliliğine karşı çıkan ve bazılarının nesnelcilik olarak adlandırdığı görüş vardır. Nesnelcilik, değerlerin, insanlığın dışında bir gerçekliğe dayandığını söyler. Değerli olan, hem herhangi bir bireyin düşündüğü ya da hoşlandığı şeyden hem de herhangi belli bir toplumun onayladığı şeyden bağımsızdır. Bu mutlakçılar, biraz önce tartışılan iki kuramın göreciliğine karşı çıkarlar. Onlar, evrensel olarak gerçekten saygı gösterilsin gösterilmesin ya da boyun eğilsin eğilmesin, ahlak yasalarının herkes için evrensel olarak bağlayıcı ve ebediyen doğru olduğuna inanırlar.

Mutlak değerler hakkında çeşitli düşüncü biçimleri vardır. Muhtemelen en yaygın olarak kabul edilen görüş, Tanrı tarafından konulan ve bir dinsel gelenekte yorumlanan ahlak yasalarına olan inançtır. On Emir buna bir örnektir. Bu ahlak yasaları, herkes için her yerde geçerlidir ve onların değerleri doyum sağlamalarına ya da belli toplumların koyduğu törelere bağlı değildir.

On Emir benzeri ahlak yasalarının temellendirilmesi, doğrudan Tanrı'nın otoritesine ya da Tanrı'nın iradesinin dini liderler tarafından yapılan yetkili (otoriter) yorumlama yoluyla dolaylı olarak kilisenin otoritesine veya özel bir iman yoluyla bireyin kişisel yorumuna dayanır. Kitabı Mukaddes'e ya da Kuran'a doğrudan otorite olarak müracaat edilebilir. Buddha, milyonlarca kişi için iyi yaşamın yol göstericisidir. Değer yargılarının temellendirilmesinin bir yolu olarak ilahi otorite, o kadar yaygın bir biçimde kabul edilir ki, fazla bir açıklama gerekmez.

Hıristiyan teologlar, kendi öncelini eski Yunanistan'da Stoacılar da bulan, mutlak değerlere ilişkin bir doğal-hukuk kuramı geliştirmişlerdir. Bu görüşe göre, Tanrı her yaratığa, belli doğal eğilimleri (doğal yasaları) doğuştan vermiştir. (Bu yaratıkların bu eğilimlere göre davrandıkları varsayılır.) Bu yasalar, tek başına us yoluyla keşfedilebilir. Bu yol, özel bir vahye başvurmaksızın, Tanrı'nın iradesini insanların bilmelerini mümkün kılar. Batı uygarlığının, büyük ölçüde doğal hukuk öğretisi üzerine kurulduğu öne sürülür. Örneğin, Amerikan Bağımsızlık Bildirisi'ndeki şu ünlü sözlere dikkat edin: "Herkesin eşit yaratıldığını; Yaratıcıları tarafından onlara, Yaşama, Özgürlük ve Mutluluğu arama haklarını da içeren, devredilemez belli haklar verildiğini kendiliğinden apaçık doğrular olarak kabul ediyoruz."

Bir başka mutlak değerler anlayışını da Immanuel Kant geliştirmiştir. Kant, kendi mutlak değerler görüşünü insanın ussal doğasına dayandırdı. Ussal varlıklar olarak ahlaksal yargılarda bulunduğumuz zaman, kendimiz için istisnalar yapamayız. Eğer eyleminin doğru olduğunu iddia ediyorsam, "bu eylemim aynı koşullarla karşı karşıya kalan herhangi bir kimse ve herkes için de doğru olacaktır" demek isterim. Örneğin bana yarar sağlayacak olduğu zaman sözümden dönmek benim için doğruysa, herhangi birisinin de öyle yapması doğrudur. Eylemimi genelleştirmek istemeliyim ve "kişi, çıkarları gerektirdiği zaman sözünden dönebilir" önermesinin bir evrensel ilke olduğunu söylemeliyim. Fakat o zaman usum, bana böyle evrensel bir ilkenin kendi içinde çelişik olduğunu söyler; eğer herkes bu ilkeye göre hareket etseydi, söz vermek anlamsız olurdu ve bütün "söz verme" sistemi çalışmaz hale gelirdi. Bu nedenle, Kant şu sonuca varır: Us, belli evrensel ahlak ilkelerini (mutlak değerleri) onaylar; iyi insan da, ödev duygusuyla bu ilkelere göre hareket eden biridir.

Kant'ın ünlü Kesin Buyruğu bu aksiyolojik konumu özetler: Öyle hareket et ki, kendi eyleminin herhangi bir zamanda, herhangi bir kimse için de evrensel bir yasa düzeyine çıkarılmasını isteyebilesin.

Kant kendi değer yargılarını sadece usla temellendirdi (rasyonalizm) ve bu yöntemin, kendisini, etiğin ana ilkesine, genelleştirme ilkesine götürdüğünü ileri sürdü: iyi ya da doğru olduğunu iddia ettiğin her şey, herkes için iyi ya da doğru olmalıdır.

Yine bir başka mutlak değerler anlayışı da Platon tarafından geliştirilmiştir. Platon Doğruluk'u, Güzellik'i ve Adalet'i de içeren iyi'nin örüntüleşmiş Biçimlerinin temel gerçeklikler olduğu görüşündeydi. Ona göre, çoğumuzun iyi dediği bütün değişken ve geçici şeyler, ebedi iyi'nin soluk gölgelerinden başka bir şey değildi, iyi'nin Biçimleri'ni, usun ışığının yol gösterdiği en bilge bireyler keşfedebilirler ancak. Platon'un Devlet adlı eserinde tasavvur ettiği iyi toplumu, böyle bilge kişiler (filozof krallar) kuracak ve yönetecekti (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.5. Faydacılık Kuramı Temellendirme Yöntemi: Empirik Kanıt

Adalet belki yüksek bir değerdir; bencilce nedenlerle, verilen bir sözü tutmamak belki yanlıştır. Eğer öyleyse, faydacılığa göre bunun nedeni, adaletin mutlak bir ahlak yasası olması ya da sözünde durmanın usun koyduğu evrensel bir ilke olması değildir; adaletin ve sözünde durmanın, nefrete ve yalan söylemeye göre daha iyi sonuçlara ve daha çok insani doyuma yol açmasıdır. Faydacılık, bütün değerlerin insan doyumuna bağlı olduğunu iddia ettiği için, süreğinde göreciliğe doğru eğilmiştir. Ama o aynı zamanda nesnelciliğe de yaklaşır, çünkü sonuçların, yani fiilen doyuma yol açan şeyin sınanması konusunda ısrar eder.

Klasik faydacılık öğretisi Jeremy Bentham tarafından geliştirilmiş ve John Stuart Mili tarafından da üstünde değişiklikler yapılmıştır. Bentham, bir "haz hesabı" (hedonis-tic calculus) alternatif eylem yollarının görelî değerlerini belirlemek amacıyla acıların ve nazların niceliksel olarak ölçülmesi için bir sistem- bile geliştirdi. O, acı ve hazzın yeğinliği, süresi ve derecesi gibi faktörleri göz önünde tuttu.

Öte yandan "en çok mutluluk"a gelindiğinde, Mili sadece niceliksel hususları değil, niteliksel hususları da göz önünde tuttu. Ona göre, insanlar için, zihinsel güçleri gerektiren hazlar, sadece bedensel duyularla ilgili hazlar-dan daha doyum sağlayıcıdır. Bu nedenle, faydacılığın bu inceltmiş biçiminde Mili, özellikle bireyin mutluluğu en çok sayıda insanın mutluluğuna bağlı olduğu için, hazzı en çoğa çıkarmaya, acıyı en aza indirmeye çalışmak gerektiğini savundu. Ama mutluluk hikâyenin tümü müdür? Ahlaksal kurallar, W. D. Ross'un "apaçık ödevler" (prima facie duties) dediği şeyler yok mudur? Örneğin, "Masum bir insanı hapse atmak yanlıştır." Varsayalım ki, bir savcı, yargılanmakta olan kenar mahalle çetesinin, kendisine yüklenen suçu işlemediğine dair kesin kanıtlar buluyor, fakat şöyle bir uslamlama yapıyor: "Muhtemelen başka hiç kimsenin bulamayacağı bu kanıtı örtbas edeceğim; çünkü bu çete başka suçlar işledi ve gelecekte de başka yasadışı işler yapacağı hemen hemen kesindir. Çeteyi iki yıllığına hapse tıkmak, toplumu koruyacak ve en çok sayıda insan için en büyük mutluluğa yol açacaktır." Savcının kararı, (belirli bir tek eylemin sonuçlarını hesaplayan) edim faydacılığı açısından haklı çıkarılabilir. Fakat karar, genel bir kuralı ya da pratiği (örneğin "masum insanları hapse atma" kuralını) çiğnemenin sonuçlarını hesaplayan kural faydacılığı açısından yanlıştır.

Faydacı birisi, değer yargılarını pragmatist doğruluk kuramına müracaat ederek temellendirir. Pragmatizmin Amerikalı bir savunucusu olan John Dewey, iki noktada ısrarlıydı: Birincisi, bütün değer iddiaları "sonuçların sınavı"ndan başarıyla çıkmalıdır; ikincisi, bir eylemin ya da bir ahlak ilkesinin sonuçları, empirik kanıtlarla doğrulanabilmelidir. Bilimsel tıbbın, büyücülükten daha iyi ve kapsayıcı sonuçlara yol açtığı üzerinde anlaşamaz mıyız? Niçin bütün değer yargılarına aynı ışık altında bakmayalım ve onların yeterliliklerine, arzulanan sonuçları ortaya çıkarmadaki etkilerine göre karar vermeyelim?

Bilimsel kanıtlar bizi en azından, arzulanan sonuçları elde etmenin en etkin araçlarına yöneltebilir. Eğer bedensel sağlığı amaç olarak alırsak, kanıtlar, bu amaca en uygun araç olarak sihri değil, bilimsel tıbbi destekler.

Ayrıca, der faydacı, bedensel sağlığın (ya da önerilen başka herhangi bir amacın) değerini de, onun gönülden sevdiğimiz bütün amaçlara ulaşılmasını kolaylaştırıp kolaylaştırmadığını ya da baltalayıp baltalamadığını araştırıp bularak değerlendirebiliriz. Başka deyişle, her bir mümkün amacın arzu edilirliliğini, onu bir araç olarak görüp empirik bakımdan denetleyebiliriz.

Benzer bir tarzda ister dinsel, ister Platonik, ister Kantçı olsun herhangi bir "mutlak" ahlak kuralı empirik sonuçları bakımından sınanabilir (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.6. Durumculuk Kuramı Temellendirme Yöntemi: Varoluşsal Bağlam

Süreğinde, görecilik ve mutlakçılık arasında, faydacılıkla birlikte bir yer paylaşan bir başka görüş de durumculuk ya da durumsal etikdir. Aralarında Joseph Fletcher ve John A. T. Robinson gibi teologların da buldukları bu görüşün savunucuları, değerlerin mutlak olduğu görüşünü tamamen yadsımazlar; ama sadece bir tane mutlak değer var olduğu, onun da sevgi olduğu konusunda ısrar ederler. Sevgi ilkesi, ahlaksal kararları verirken bir yol gösterici olarak ahlak kurallarının yerini alabilir ve almalıdır. Değer yargıları, bireylerin kendilerini içinde buldukları tekil, biricik durumlara bağlıdır. Durumcular sevginin mutlak olduğunu iddia ederlerken, sevgi ilkesinin özgül gereklerinin ve içerdiği sonuçların peşin olarak çözüme kavuşturulamayacağını, her bir tekil durumun bağlamında halledilmesi gerektiğini savunurlar. Öyleyse herkes ahlaksal önemi olan durumlarda kişisel bir karar vermek ve ilgili, sevgi gösteren bir kişi olarak eylemde bulunmak için, elindeki bilgi ve deneyimle yapabileceklerinin en iyisini yapmak zorundadır. İsa örneği, hukukun, adetin ve mutlak ilkelerin emredici taleplerine ek olarak, insan işlerine kendini kişisel olarak sevgiyle adanmayı doğrudan ifade eden bir örnek olarak verilir.

Durumsal etik, aynı zamanda devingen ya da değişen ahlak görüşünü destekler. Ahlak kurallarındaki ve uygulamalarındaki değişiklikler dirençle değil, memnuniyetle karşılanmalıdır.

Durumcular (hiç değilse diyalektik anlamda, yani yeni ve dünyanın fiili durumuyla daha ilgili bir şey ortaya çıkarma anlamında) ahlakın devrimci olduğunu ve olması gerektiğini savunurlar.

Bu, aynı zamanda "dünyanın ne olduğunu ve Kilisenin dünyaya hizmetinin ne olduğunu bize anlatan yoksullardır" şeklindeki Başpiskopos Romero'nun görüşünü yansıtan özgürleşme teolojisinin de (liberation theology) görüşüdür.

John Robinson, "Kutsal Pazar insanlar için yapılmıştır, insanlar Kutsal Pazar için değil" sözünün bir model olarak kullanılabileceğini öne sürer. Öyleyse "evlilik insan için yapılmıştır, insan evlilik için değil." Geleneksel ahlak, evlilik dışındaki cinsel ilişki için açık kurallar koyduğu halde, evlilik içi cinsel davranış için hiçbir açık kural koymamıştır. Yeni ahlak, sevgi normunun, kişinin bütünlüğüne saygının ve onların refahına derinden ilginin, evlilik sınırlarının içinde ve dışında ortaya çıkan on binlerce karmaşık durumdaki cinsel ilişkilerin yol gösterici ilkesi olmasını ister (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.7. Değer Kuramlarının ve Yöntemlerinin Olanaklı Bir Bileşimi:

Ussal Seçim Kuramı. Temellendirme Yöntemi:Özgür, Tarafsız, Bilgili Seçim

Sevgi gibi belli bir değer ya da başkalarının haklarına saygı göstermek gibi bir ahlak kuralı, bütünsel bir yaşam biçiminin özsel bir bileşeni olduğu gerekçesiyle haklı çıkarılabilir. Ussal seçim kuramı, ussal bir seçme sürecinin sonunda seçilmiş olan bir hayat tarzının diğer hayat tarzlarından açık bir biçimde daha iyi olduğunu öne sürerek, kültürel güreciliğin savını yadsır. Kuram, değerlerin bireylere göreli olduğunu iddia eden öznelci değer görüşüyle başlar. Bireyler iyi ve doğru olana ilişkin nihai seçimlerini "hissettikleri" ya da yeğledikleri şeylere dayanarak yaparlar.

Fakat aynı bireyler, uslamlayan ve düşünen varlıklar olarak, duyguların ancak özgür, tarafsız ve bilgilendirilmiş (tek sözcükle, ussal) olduğu ölçüde güvenilir olduğunu kabul etmelidirler.

Bir yaşam tarzı özgür olarak seçilmişse, o seçim bilinçsiz bir zihin tarafından belirlenmekten, güçlü coşkudan, salt koşullanmadan ya da aşılardan kurtulmuştur. Bir yaşam tarzı yan tutmadan (impartial) seçilmişse, seçim Kant'ın önerdiği genelleştirici ilkeyi içerir: Hak, herkes için hak demektir. Bu da, kendi tarafını tutmaksızın seçmek demektir. Eğer bir köle toplumunu ussal olarak onaylarsam, o toplumda efendi ya da köle herhangi biri olmaya razı olmam gerekir.

Bir yaşam tarzının bilgili bir biçimde (informed) seçimi, alternatif yaşam tarzlarının, onları gerçekten yaşamış olmanın olası etkileri de dahil olmak üzere tam bilgisiyle yapılır. Böylece, bilgilenmiş olmak, nesnel görecilik kuramında vurgulandığı gibi, empirik kanıtlara dayanmak demektir; fakat o, aynı zamanda alternatif yaşam tarzlarının sanatını, edebiyatını, felsefesini ve dinini anlamayla kazanılacak imgelem aydınlanmasını içerir. Öyleyse bu görüş, kültür kavramını kapsar; fakat kültürleri, değer tercihlerini keyfi bir biçimde tanımlayıp sınırlayan mekanizmalar olarak değil, insanların seçebileceği seçenekleri sürekli artıran insan yaratıları olarak görür.

Özgür, tarafsız, bilgili seçim yönteminin, farklı kültürlerdeki düşünceli kişilerin gerçek pratiğini betimlediği ve kültürler arası bir düzeyde, değerler hakkında gerçek bir anlaşmaya ulaşmak için en olası temeli sağladığı iddia olunur.

Eğer değerler hakkında ulaştığımız herhangi bir sonuca güveneceksek, onlara ulaşmanın ölçüleri üzerinde anlaşmamız gerekir. Öyleyse, insanların tarafsız, bilgili, iç ve dış sınırlamalardan kurtulmuş oldukları durumlarda, üzerinde anlaştıkları her şeyi değerli olarak kabul etmek üzere anlaşalım (Honer, Hunt, ve Okholm, 2003).

1.1.2.8. Maslow'un Değer Kuramı

Ortaya koyduğu ihtiyaçlar hiyerarşisi ile bilinen Maslow, değerlerin oluşumundan bahsederken, bazı değerler bütün insan soyu için ortak olurken, diğer bazı değerlerin bütün insan soyu için aynı olmayacağını vurgulamaktadır. Maslow, geliştirmiş olduğu hiyerarşik yapılanmanın en altında bulunan ve temel ihtiyaçlar olarak isimlendirmiş olduğu ihtiyaçların bütün insanlar için ortak olduğunu belirtmiştir. Bireylerdeki temel farklılıklar ise, bireyin kendisi, içinde bulunduğu kültürü ve dünya ile kuracağı ilişki biçimleri arasından tercihlerini meydana getirir ki bu da değerleri doğurur.

Maslow, her insanın kullanma ihtiyacı zorunluluğunda olduğu belirli bazı kapasitelere sahip olduğunu ve bunların kullanılması ile de değerlerin şekillendiğini söylemektedir. Bu bakımdan Maslow, insanların sahip oldukları kapasiteleri onların ihtiyaçlarını belirleyen içsel değerleri olarak nitelendirmektedir. Her insanın farklı kapasiteleri olduğundan ve bu kapasitelerin içsel bir değer olarak tanımlanmasından dolayı insanlar farklı değerlere sahiptir, kısaca, kapasitelerin farklılaştığı oranda değerlerde farklılaşır (Turgut. 1996;Akt: Sağnak).

Hümanist psikolojinin kurucusu sayılabilecek Maslow'a göre insanlar daha iyi durumda olmayı arzularlar ve henüz sahip olmadıkları şeyleri isterler. Giderilen bir gereksinim davranışı gdlemez. Yüksek düzeyli gereksinimin ortaya çıkabilmesi için alt düzeydeki gereksinimlerin giderilmesi gerekir (Çetinkanat,2000,s.12). Hiyerarşik sıra içinde bunlar en alttan, en üste doğru fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi, .kendini gerçekleştirme gereksinimleridir (Balcı.1988,s.66). Bu hiyerarşi, insan gereksinimlerine göre oluşturulmuş bir değerler hiyerarşisidir (Ostrander & Dethy,1973.s.5;Akt: Sağnak).

1.1.2.9. Kluckhohn'un Değer Kuramı

Değerlerle ilgilenmiş bir başka kuramcı Kluckhohn, değerlerin tüm insanların ilgilenmek durumunda olduğu ortak sorunlarına aradıkları çözümlerde yattığını öne sürmektedir. Bu ortak sorunlara aranacak olan çözümlerin kültürden kültüre değişeceğini vurgulayan Kluckhohn, bireyin kişiliğinin ve içinde yaşadığı kültürün kabul edilen değerlerin bir yansıması olduğunu, bir başka deyişle her grubun sahip olduğu yaşam tarzının bir değer sistemi tarafından şekillendiğini belirtmektedir. Belirli birkaç evrensel insan sorunu olduğuna işaret eden kuramcı bu sorunlara önerilen çözümleri değer yönelimleri olarak belirtmektedir. Kluckhohn değerlerin sahip olduğu üç unsura da değinmekte ve değer yönelimlerini bilişsel, duygusal ve yön verici olarak isimlendirdiği bu üç unsurun birbirleri ile olan ilişkilerinden kaynaklanan ilkeler olarak tanımlamaktadır. Bu üç öge insan davranışına yön vermekte ve böylece sorunlarına çözüm bulmalarını sağlamaktadır.

Kluckhohn, hangi zaman sürecinde ve toplumda olursa olsun insanların bir çözüm bulmak zorunda olduğu bu evrensel sorunları yüceltilen kişilik tipi, insanlar arası ilişki, zaman, insan-doğa ilişkisi ve insan doğası olarak saptamaktadır. İnsanların karşı karşıya olduğu bu beş soruna bulunacak çözümlerin değişkenlik göstereceğini ancak bunun da belirli bir sınırı bulunduğunu belirten kuramcı, bu sınırın her soruna ait üç çözüm biçimi bulunmasından kaynaklandığını öne sürmektedir (Turgut, 1996;Akt: Sağnak).

Kluckhohn, bu kuramını bazı varsayımlardan yola çıkarak oluşturmuştur. Birinci varsayım, bütün insanların çözümünü bulması gerektiği ortak sınırlı sayıda insan sorunları vardır. İkicisi, bütün sorunların çözümünde bir değişkenlik olduğu halde, bu değişkenlik ne sınırsız ne de tesadüfi olup belirli olası çözümler aralığındadır. Üçüncü varsayım ise, her toplumda bu sorunların çözüm alternatifleri farklı tercihler olarak vardır ve değer yönelim tercihlerinin öncelik sırası bulunmaktadır (Kluckhohn & Strodtbeck,1961;Akt: Sağnak).

1.1.2.10. Allport, Vernon ve Lindzey'in Değer Kuramı

Psikolojide değer testi ilk defa Spranger tarafından kullanılmıştır. Spranger deneklerini her birinde hakim olan değere göre şahsiyet tiplerine ayırmaya çalışmış ve herkesin altı temel değer tipinden birine girebileceğini söylemiştir (Güngör,1993,s.84;Akt: Sağnak). Spranger'in teorisi de, Allport, Vernon ve Lindzey tarafından bir ölçü aracına dönüştürülmüştür (Ünal,1981,s.20;Akt: Sağnak). Bu araç, insanların kişilik yapısındaki görece önemleri açısından, değer sistemlerine eğilimlerini ölçmek için tasarlanmıştır (Ullrich,1972,s.41;Akt: Sağnak).

Spranger'in ileri sürdüğü altı değerın açıklamaları şöyle özetlenebilir (Ünal,1981,s.21;Akt: Sağnak):

1. Teorik Değer: Gerçeğe, bilgiye muhakemeye ve eleştirici düşünceye önem verir. Teorik insanın hakim ilgisi gerçeğin keşfidir. Bu amacın izlenmesinde kişi, karakteristik olarak zihni bir tutum takınır. Benzerlikleri ve farklılıkları araştırır. Kendisini, objelerin güzelliği veya yararlılığına ilişkin yargılardan arındırır ve yalnız gözlemeyi ve muhakemede bulunmayı arar. Teorik insanın ilgileri, ampirik, eleştirici ve akılcı olduğundan, bu kimse zorunlu olarak entellektüeldir, çoğu kez bir bilim adamı veya felsefecidir.

2. Ekonomik Değer: Yararlı ve pratik olana önem verir; her hangi bir faaliyeti öder ve ödetir. Ekonomik insan, karakteristik olarak, yararlı olanla ilgilidir. Esasında, beden ihtiyaçlarının doyumu üzerine dayanır. İş dünyasının pratik hususlarını da içine alan bir kendini koruma ve yararlanma ilgisi ve elle tutulur bir zenginliğin birikimi hakimdir.

3. Estetik Değer: Estetik insan, en yüksek değeri form ve ahenkte görür. Her bir tecrübe zarafet, simetri veya uygunluk açısından değerlendirilir. Birey hayatı, olayların bir çeşitliliği olarak görür. Her bir izlenimden, onun kendi varlığı ve hatırı için zevk alınır. Birey yaratıcı bir artist olmak ihtiyacında değildir; geçmişe, eskiye bağlanmak ihtiyacında da değildir. Başlıca ilgisini, hayatın artistik olaylarında bulur.

4. Sosyal Değer: Başkalarını sevme, yardım ve bencil olmama esastır. Bu tip insan için en yüksek değer insan sevgisidir. Bu sevgi, bir veya bir çok kişiye ait olabilir. Sosyal insan bencil değildir, başka insanları araç olarak değil amaç olarak değerlendirir ve bu nedenle nazik ve sempattır, bencil değildir. Sosyal değeri benimsemiş olan insan muhtemelen teorik, ekonomik ve estetik tutumları soğuk ve gayri insani bulur. En saf şekilde sosyal ilgi benliksizdir ve dini tutuma çok sıkı şekilde yaklaşmaya eğilimlidir.

5. Politik Değer: Politik insan, esas itibariyle kuvvetle ilgilidir. Faaliyetleri zorunlu olarak, politikanın dar alanı içinde değildir. O, her şeyin üstünde kişisel güç, etki ve şöhret arar.

6. Dini Değer: Bir insanın en yüksek değeri "birlik" olarak ifade edilebilir. Evreni bir bütün olarak kavramayı arar ve kendisini onun bu bütünlüğüne bağlar. Onun zihni yapısı devamlı olarak mutlak şekilde doyurucu en yüksek değer tecrübelerini yaratmaya yönelmiştir. Bu tipteki bazı insanlar mistiktir.

Hayattan çekilerek kendisini en yüksek realite ile birleştirmeyi arar. Din uğruna dünyevi hazları feda eder. Birlik tecrübesini, kendisini inkar etme ve düşünme yolu ile bulur (Sağnak, 2003).

1.1.2.11. Milton Rokeach'in Değer Kuramı

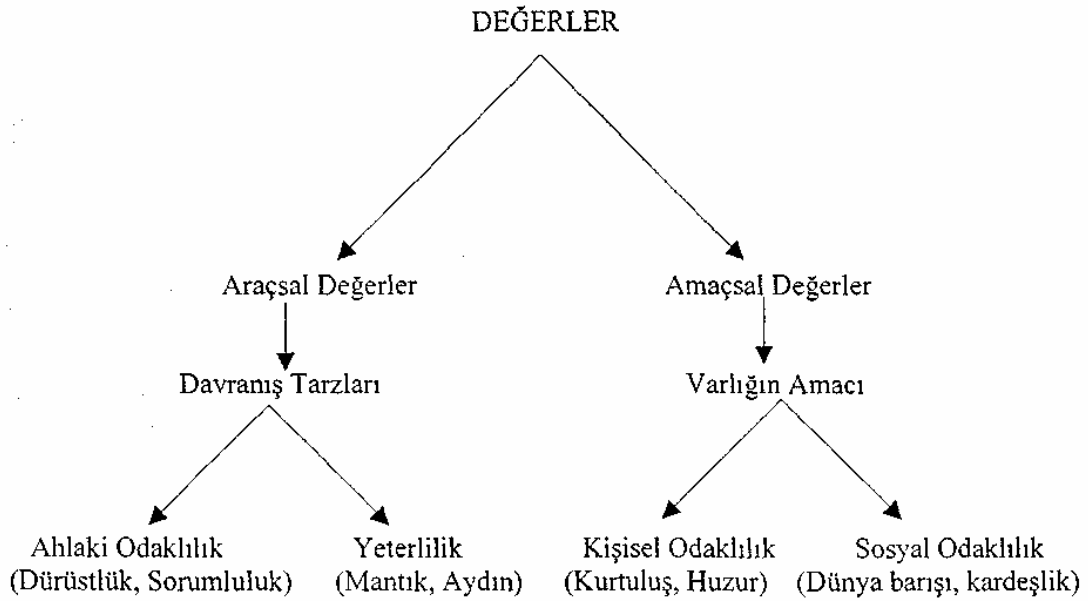
Rokeach, değerleri, amaçsal (terminal) değerler (rahat bir yaşam, basan duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal itibar ve akıl gibi) ve bu amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan araçsal (Instrumental) değerler (bağımsız, sevecen, yaratıcı, itaatkar, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi) olarak isimlendirmiştir. Bu amaçsal ve araçsal değerler de kendi içlerinde ikiye ayrılmaktadır. Amaçsal değerler "bireysel" ve "toplumsal" olmak üzere ikiye ayrılır. Örneğin, kurtuluş ve huzur gibi hayatın amacını yansıtan değerler bireysel; dünya barışı ve kardeşlik gibi hayatın amacını yansıtan değerler ise toplumsaldır. Bireyler, sosyal ve bireysel değerlere verdikleri öncelik bakımından birbirlerinden farklı olabilirler; bu yüzden bireylerin davranış ve tutumları da öncelik verdikleri bireysel ve toplumsal değerlerine bağlı olarak birbirinden farklı olacaktır.

Bireyin bir sosyal değerinde yükselme olması, diğer sosyal değerinde de yükselme olmasına ve bireysel değerlerde de düşme olmasına neden olacaktır; ve tersine, bir bireysel değerde olan yükselme, diğer bireysel değerlerde de yükselme ve sosyal değerlerde düşmeye neden olacaktır (Turgut, 1996;Akt: Sağnak).

Araçsal değerler ise "ahlaki" değerler ve "yeterlilik" değerleri olarak ikiye ayrılmıştır. Ahlaki değerler genel değerler kavramından daha dar bir anlam ifade eder (Rokeach,1973,s.8). Ahlaki değerler özellikle davranış çeşitleri ile ilgilidirler ve yaşamın amacı ile ilgili değerleri önemli ölçüde içermezler. Ayrıca, ahlaki değerler araçsal değerleri sadece sosyal odaklı ve yanlış yapılmış davranışlar veya tutumlarda suçluluk hissi uyandıran kısımları ile ilintilidir. Yeterlilik değerleri olarak isimlendirilen diğer araçsal değerler, sosyal olmaktan çok bireysel odaklıdır ve işin ahlaki-boyutu ile ilgili gözükmemektedirler. Bu değerlerin ihlali, yanlış yapmaktan dolayı suçluluk duygusundan çok, kişisel yeterlilikle ilgili utanç duygusuna neden olur.

Yani, dürüst ve sorumluca davranış kişiye ahlaki davrandığı hissini verirken; mantıklı, zeki, yaratıcı davranış bireye yeterlilik hissini verir (Turgut,1996;Akt: Sağnak).

Şekil 2: Rokeach'in Değerler Sınıflaması



Kaynak: (Sağnak, 2003)

Rokeach, değer konusuna hiyerarşik bir yaklaşım getirmiştir. Bu anlamda önce temel değerler ve aracı değerler sıralamasını yapmış, daha sonra da her birini kendi içinde tekrar ikiye ayırarak temel değerleri, bireysel değerler ve sosyal değerler diye gruplamıştır. Aracı değerleri ise beceri ve ahlaki değerler olarak iki grupta incelemiştir. Temel değerler yaşamın temel amaçlarıyla ilgilidir. Araçsal değerler ise, bu amaçlara ulaşmada kullanılacak davranış biçimleriyle ilgilidir (Silah,2000,s.352;Akt: Sağnak). Rokeach'in bu kurama dayalı olarak geliştirmiş olduğu değer ölçeği, değer araştırmalarında en çok kullanılan araç olmuştur (Crosby&Bitner,1990;Akt: Sağnak).

Weber, Rokeach'in değerler sınıflamasını 4 alt kategoride toplamıştır. Weber bu çalışmasında, daha önceden yapılmış olan araştırmalarda, yönetici değer tercihlerinin ölçülmesinde kullanılan faktör analizlerini karşılaştırarak bazı amaçsal değerleri kişisel değer yönelim alt grubuna, diğer bazı amaçsal değerleri kişiler arası (sosyal) yönelim alt grubuna yerleştirmiştir. Yine aynı şekilde bazı araçsal değerleri yeterlilik yönelim alt grubuna ve diğer bazı araçsal değerleri ise ahlaki yönelim alt grubuna yerleştirmiştir.

1.1.2.12. Hofstede'nin Değer Kuramı

Hofstede değerlerin özellikleri arasında yoğunluk ve yön olmak üzere iki unsur daha bulunduğunu belirtmektedir. Bir bireyin sahip olduğu bir değerin o birey için belirli bir uygunluğu vardır ve bu uygunluk o değerin birey için ne derece yoğun olarak benimsendiğini belirler. Aynı zamanda bazı davranışlar iyi veya kötü olarak tanımlanır, bu da değerin yönünü ortaya koymaktadır. İnsanlar birbirlerinden yoğunluk, yön ya da her ikisi bakımından da farklılaşabilir (Turgut, 1996;Akt: Sağnak).

Hofstede, değerleri, kabullenilmiş değerler (values as desirable) ve içselleştirilmiş değerler (values as desired) olarak adlandırmaktadır. Genellikle sosyal beğenirlik etkisiyle kişinin olması gerektiğini düşündüğü tercihleri yansıtan kabullenilmiş değerlerin davranışları etkileme potansiyeli, kişi tarafından gerçekten içselleştirilmiş değerlerden daha düşüktür. İki değer türü arasındaki fark, kişinin inandığını söylediği şeyle, gerçekten inandığı şey arasındaki farktır.

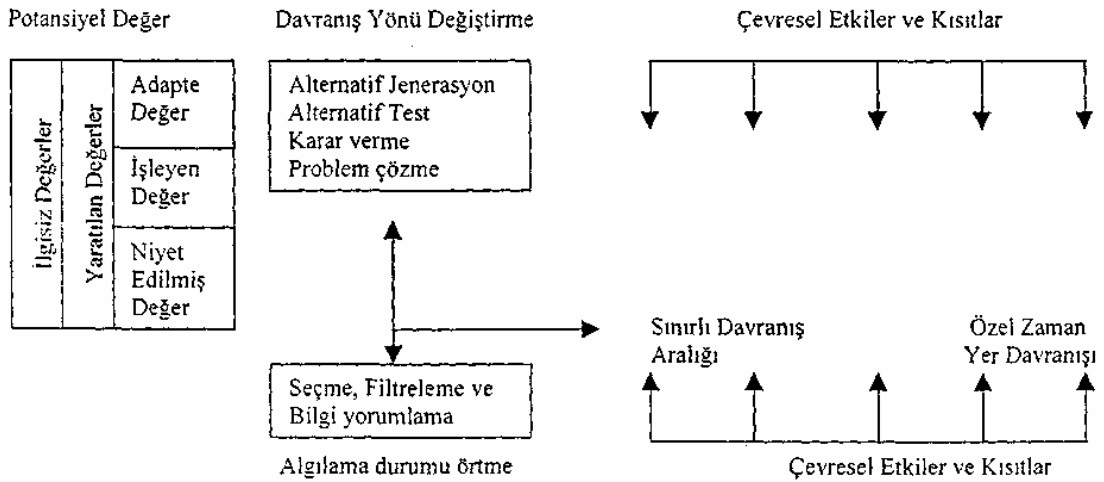
Eğer bir araştırmacı, değerlere dayalı olarak davranışları tahminlemek istiyorsa ve/veya kişilerin sosyal beğenirlik etkisiyle kabullendiği değil, gerçekten inandığı değerleri ortaya çıkarmak istiyorsa bu ayırım oldukça önemli hale gelmektedir (Özen. 1996,s.1 3;Akt: Sağnak).

1.1.2.13. England'm Değerler Kuramsal Modeli

England, değerlerin yöneticilerin davranışları ile olan ilişkileri konusunda kuramsal bir model geliştirmiştir. Bu model, çağdaş değer kuramının ilgili inançlarına cevap veren, yöneticilerin özellikleri ışığı altında tasarlanan ve değerlerin davranışsal bağıntısını açığa çıkaran kişisel değer sistemlerine yönelik bir ölçme yaklaşımının geliştirilmesinde kullanılmıştır.

Bu model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranışı hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir.

Şekil 3: Değerlerle Davranışların İlişkisinin Teorik Modeli



Kaynak: (Silah,2000, s.348;Akt: Sağnak)

Toplam değer alanı, yöneticilerin sahip olabilecekleri tüm potansiyel değerleri kuramsal olarak içerir. Potansiyel değerler iki sınıftan oluşur. Bunlar, ilgisi bulunmayan değerler (bunların davranış üzerinde hemen hemen hiç etkisi yoktur) ve yaratılan

değerlerdir (bunlar niyet edilen ya da sözde değerlerdir). Yaratılan değerler, işleyen değerlerden (kasıtlı durumdan, gerçek davranışa dönüştürülme olasılıkları yüksek değerlerdir), adapte edilmiş değerlerden (durumsallık faktörleri nedeniyle davranışı etkileyebilen değerler) ve niyet edilmiş değerlerden (kasıtlı durumdan davranışa dönüştürülme olasılığı göreceli olarak düşük olan değerler) meydana gelir.

Bu model aynı zamanda, değerlerin davranışı etkilediği belli başlı iki yolu gösterir. Davranış yönünü değiştirme ve algılama durumunu örtme. Ayrıca model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranışı hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce, değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Çünkü değerler olayın tümünü değil, yalnızca bir parçasını oluşturur.

Değerlendirmede kişi, kişisel değer anketi soru formuna verdiği cevaplara göre dört kişisel değer eğiliminden birine yerleştirilir. Bu değer eğilimleri şunlardır (Silah,2000;s.499;Akt: Sağnak).

1.Pragmatik Değer Eğilimli Yönetici: Pragmatik değer eğilimli bir yöneticinin, davranış ve kararlarında basan güdüsü hakimdir. Pragmatik yönetici, işletme örgütlerinde pratik uygulamalara önem vererek kesin sonuçlar elde etmeyi amaçlamaktadır. Amaç başarıya ulaşmaktır. Başarıya ulaşmak için ahlaki değerler ve duygular ikinci plana itilmiştir.

Pragmatik yönetici, pratik ve uygulayıcıdır. Sorunu kökünden çözmek yerine, o an yüzeysel sorunlara süratle çözüm getirerek sorunu ortadan kaldırır ve amaç olan başarıya ulaşır. Kişilerin seçiminde, onların pratik fikirli, işini bilir olmalarını ister. Bu sayede amaca daha çabuk ulaşılır.

Pragmatik eğilimli yönetici, güçlü olmaya, öğrenmeye ve bilgi birikimine, tedbirli davranmaya, planlı hareket etmeye önem vermektedir.

Unvan resmiyeti ve onayı gösterdiği için önemlidir, ancak başarı için yeterli değildir. Başarı için yetenekli ya da zeki olmak gerekmektedir. Bunlar, başarı için organizasyon

yapısı ve bütünlüğüne, örgütsel ortamdaki insan ilişkilerinden daha çok önem vermektedirler.

2. Moralist Değer Eğilimli Yönetici: Moralist değer eğilimli yöneticinin davranış ve kararlarında adil, eşit, dürüst ve demokratik davranma güdüsü etkili olmaktadır. Moralist yönetici, ahlaki değerlere başarı ve duyguların karşısında daha çok önem verir. O, önemli gördüğü şeylerin ahlaki değerlere ters düşmemesini ister. Onun için astların seçiminde ve çalışmalarında ahlaki davranmak önemlidir. Bu tip bir yöneticinin amacı, ahlaki değerlere uymak, onları uygulamak ve doğruluktan ayrılmamaktır. Onun için, doğruluktan ayrılmamak uğruna basan ve duygular ikinci plana itilebilmelidir.

Moralist değerlere sahip yönetici, ahlak kurallarına uygun bir yaşam sürdürür. Yaşlandıkça gelenek ve göreneklere daha fazla bağlanarak onlara göre yaşamak ister. Onun için unvan, statü, servet ve para önemlidir ancak her şey değildir.

Moralistlerin aldığı kararlar genellikle insancıl değerlerle ilgilidir ve davranışları bürokrasi kuralları çerçevesinde gerçekleşir. Moralist yöneticiye göre, örgütün bürokratik yapısı ve hiyerarşik işleyişi çok önemlidir ve toplumu yöneten ahlak kuralları olmalıdır. Ona göre, toplumsal statülere ve bürokrasi basamaklarına hak edilerek ulaşılmalıdır.

3. Duygusal Değer Eğilimli Yönetici: Duygusal (hissi) değerlere sahip yöneticilerin davranış ve kararlarında etkilenme (duygulanma) egemendir. Hissi yönetici, duygularıyla hareket eden yöneticidir. Yönetici etkilendiğini, iyilikler ve güzellikler karşısında hoşnut olma, kabullenme, duygulanma gibi heyecansal tepkileriyle yansıtır. Onun için doğru ya da pratik olmak kadar duygular da önemlidir. Astlarının seçiminde de duygusal hassasiyet gösterir.

Duygusal değer eğilimli bir yönetici genellikle heyecanlı, iyimser, iyi kalpli ve yardımseverdir. Sanatsal etkinliklerden hoşlanır. Yaptığı işten heyecan duyar, zevk alır. Bazen romantik davranır, engin idealler oluşturur, özgür ve yaratıcı olmak ister.

Elindeki imkan ve kaynakları başkalarıyla paylaşmayı sever, paylaşmak ve küçük şeyler ona büyük mutluluklar verir. O. sıkıntıya, acıya tahammül edebilir ve diğer insanların gösteremediği cesareti gösterebilir.

4. Karışık Değer Eğilimli Yönetici: Yukarıdaki değer eğilimleri dışında, bunların karışımı bir değerler örüntüsüne sahip olan yöneticiler, karışık değer eğilimli yöneticiler olarak tanımlanmıştır. Bunlar çevreleriyle etkileşim ve kişisel ya da örgütsel kararlarında pragmatik, moralist ve hissi değer eğilimlerini, kısmen de olsa kişiliğinde yansıtabilen yöneticilerdir. Yöneticinin kişilik bütünlüğünün oluşmasında bu değerlerin her birinin etkisi olabilir. Ancak bu değerlerin her birinin etki şiddeti ve düzeyi birbirinden farklı olmaktadır.

1.1.2.14. McDonald ve Gandz'm Değer Modeli

McDonald ve Gandz (1991;Akt: Sağnak), nitel yöntem kullanarak 32 ayrı örgütü kapsayan araştırmaları sonucu 21 değer boyutu elde etmişler ve ön-testlerden elde ettikleri verilere dayalı olarak bu 21 değer boyutuna otonomi, itaat ve düzenlilik değer boyutlarını eklemişlerdir. Onlara göre, bütün örgütler 24 değer boyutunun bütün öğelerine sahiptir. Fakat bu kavramların örgütlerce görece önemleri, örgütleri baştan sona değiştirecektir. Görüşme yoluyla elde ettikleri 24 değer boyutunu; ilişki yönelimli değerler, görev yönelimli değerler, değişimle ilgili değerler ve statüko değerleri diye ifade ettikleri dört farklı gruba yerleştirmişler. Araştırma sonuçlarına dayalı olarak, örgütlerin en önemli değerlerinin statüko, değişim, ilişki ve görev yönelimli değer gruplarından birini gösterdiğini ve heterojen değer gruplarına sahip örgütlerin de olduğunu belirtmişlerdir.

Kendilerinden önceki değer kuram ve araştırmalarına da değinen McDonald ve Gandz bu konuda şunları söylemektedir.

Günümüzde kullanılan üç önemli değer taksonomisi (Allport, Vernon & Lindzey; England ve Rokeach) sosyal psikoloji ve sosyoloji alanında geliştirilmiştir. Allport-Vernon-Lindzey (A-V-L)'in anketi, örgütsel değerlerin ölçülmesinde en popüler olanlarından birisi olmayı sürdürmektedir.

A-V-L topluma uygulanmak için tasarlanmış değerli bir araç olmasına rağmen, altı maddelik değerler, ne belirli örgütleri ne de bireysel-örgütsel değer uyumunu ölçmeye olanak vermektedir

İkincisi, Amerikan yöneticilerinin değer sistemlerini ve daha sonra da ulusal kültürlerin değer farklılıklarını araştıran England'ın değerler kümesidir. England'ın listesi örgütsel bağlamdan tasarlanmıştır. Araştırmacı, literatür taramasıyla 200 maddelik bir kavramlar havuzu geliştirmiştir. Daha sonra bu kavramların bazılarını eleyerek 66 kavramı; işgörenlerin amaçları, bireylerin kişisel amaçları, insan grupları, insanlarla ilgili düşünceler, genel konular hakkında düşünler olmak üzere 5 kategori içinde organize etmiştir.

England'ın değerler kümesi birkaç perspektiften sorgulanabilir. İlki. madde havuzu deneysel olarak elde edilmiş değildir. İkincisi, bazı maddeler (bireysellik, bağlılık, eşitlik) değerleri meydana getirirken diğer bazı maddeler (para, işçi sendikaları, beceriler) değerleri oluşturmaz, kendileri bir değer ifade ederler.

Rokeach, değer araştırmalarıyla ün kazanmış olup, toplumda yer alan farklı gruplar arasındaki kişisel değer farklılıklarını araştırmak için 36 değerden oluşan bir taksonomi geliştirmiştir. Bu taksonomi, örgütsel araştırmalarda en yaygın kavramsal yapıya sahip olmayı sürdürmektedir. Rokeach'ın değerler kümesi, iç huzur, kurtuluş, dünya barışı gibi değerler içermesiyle, sosyal bağlamda bireysel değerlere odaklı araştırma konularıyla tutarlılık göstermektedir.

Bu üç taksonomi, kendi dönem ve alanlarında önemli katkılar sağladığı halde zaman ve bağlam açısından insan kaynakları yönetiminde kullanılmasında uygun değildir (McDonald & Gandz, 1991;Akt: Sağnak).

Araştırmacılar, kendilerinin geliştirmiş oldukları değer listesini daha önce yapılmış olan değer listeleriyle karşılaştırmışlardır.

Tablo 1: McDonald ve Gandz'in Değer Listesinin Allport-Vernon-Lindzey, England ve Rokeach'in Değer Listeleriyle Karşılaştırılması

McDonald ve Gandz 1991	Allport ve Diğerleri, 1960	England,1967	Rokeach,1973
Uyum sağlamak Hırslılık Otonomi Açık görüşlülük Tedbirlilik Düşüncelilik İşbirliği Nezakat Yaratıcılık Gelişme Gayret Ekonomi Denemeye açıklık* Adil olmak Bağışlayıcı olmak Formallik Neşe Girişim Mantık Ahlaki tutarlılık İtaat Açıklık* Düzen Sosyal Eşitlik	Sosyal Ekonomi Teorik	Değişim/Örgütsel Denge ^a Hırs/Başarım tutkusu/Güç Otonomi Liberalizm/Hoşgörü Tedbir/Güvenlik/Risk ^a İşgörenlerin refahı/Sosyal refah İşbirliği/Uzmanlaşma/Rekabet ^a Saygınlık/Bireysellik Yaratıcılık Yetenek/Beceri Başarı Örgütsel verimlilik Taraf tutma ^a Şefkat Muhafazakarlık Gerçekçi/Duygusal ^a Onur/Güven/Bağlılık İtaat/Uyum Eşitlik	Başarım tutkusu Özgürlük/Bağımsızlık Açık görüşlülük Cesur ^a /Heyecanlı bir hayal ^a Yardımsaver/Seven Nazik Hayal gücü kuvvetli Entelektüel/Bilge Başarı Bağışlayıcı Kendini kontrol edebilen Neşeli/Mutluluk Sorumlu Mantıklı Dürüst İtaatkar Temiz Eşitlik
	6 Maddenin 3'ü aynı	66 maddelik değer 34 tanesi aynı	18 Araçsal değerlerden 17 tanesi aynı 18 Amaçsal değerlerden 6 tanesi aynı
^a Kavramların karşısı * Önceki araştırmalara karşılık gelmeyen değerler			

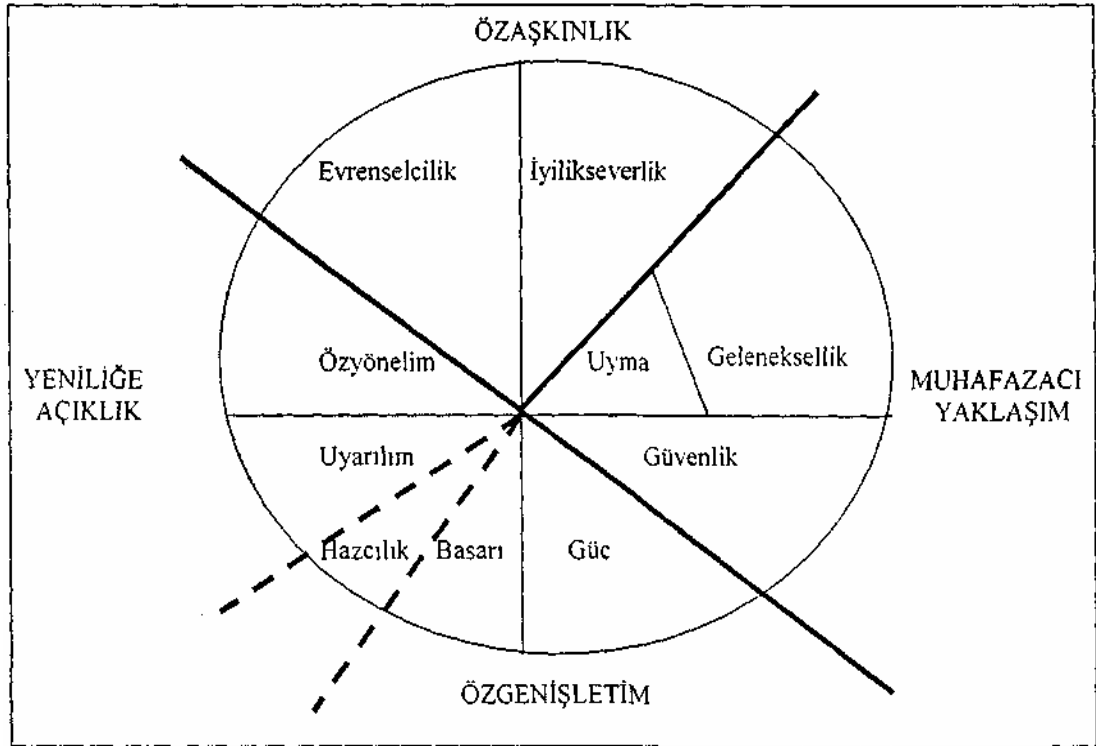
Kaynak: (McDonald. P. & Gandz. J. 1991, Human Resource Management. Vol.30, p.227;Akt: Sağnak)

1.1.2.15. Schwartz Değer Kuramı

Rokeach'in hazırladığı değerler listesine farklı bir yöntemle ve kuramsal bir bakışla yaklaşan Schwartz ve Bilsky, insan değerlerinin bazı temel boyutlar yardımıyla incelenebileceğini görmüşlerdir. Kuram, bu değer tipleri arasındaki dinamik ilişkileri belirlemeye yönelik olarak biçimlendirilmiştir. Değer tiplerinin, güdüsel amaçları gereğince, birbirleriyle uyumlu ya da çelişki içinde olabilecek nitelikte oldukları görülmektedir.

Örneğin, bireyin uyarılım değerlerini ön plana alması güvenlik değerlerinin izlenmesini zorlaştırır; çünkü, sürekli yenilik arayışına yönelik eylemler belirli bir sürekliliği öngören güvenlik beklentileriyle çelişebilir. Değer tipleri arasında varolduğu düşünülen uyumluluklar ve çelişkiler aşağıdaki şekilde belirtilmiştir.

Şekil 4: Schwartz Değer Kuramındaki Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları Arasındaki İlişkilerle İlgili Model



Kaynak: (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı. 2000, Türk Psikoloji Dergisi. Say.45, s.62;Akt: Sağnak)

Yukarıdaki yapıya ek olarak, söz konusu değer tipleri kendi içlerinde iki ana boyut üzerinde gruplandırılır. Schvartz, Bunlardan ilkinin Yeniliğe Açıklık/Muhafazacı Yaklaşım boyutu olarak adlandırmıştır. Bu boyutun yeniliğe açıklık ucu özyönelim ve uyarılım değer tiplerini kapsar ve bireylerin duygusal ve düşünsel ilgilerini önceden kestirilemeyecek biçimlerde izlemelerine olanak sağlayan değerlerden oluşur. Boyutun Muhafazacı Yaklaşım ucu ise, güvenlik, uyma ve geleneksellik değer tiplerinden oluşur ve bireylerin yakın oldukları kişilerle, kurumlarla ve geleneklerle olan ilişkilerindeki süreklilik ve belirliliğin sürmesine olanak sağlayan değerleri içerir.

İkinci boyut ise, Özaşkınlık/Özgenişletim adını almıştır. Bu boyutun Özaşkınlık ucu evrenselcilik ve iyilikseverlik değer tiplerini; Özgenişletim ucu ise güç ve başarı tiplerini kapsar. Özgenişletim grubu içindeki değerler, bireyin, başkalarının zararına bile olsa kendi çıkarları doğrultusunda davranmasına olanak sağlayan değerlerden oluşmaktadır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı,2000;Akt: Sağnak).

1.1.3. Sosyoloji Değer İlişkisi

Sosyolojik açıdan değer; kısaca “kişiye ve gruba yararlı, istenilen ve beğenilen şey” olarak tanımlanabilir. Buna göre değer, olgunun kendinden çok, ona transfer edilen önemliliğidir. Böylece meselâ eğitimin, bir değer taşıdığı kadar kendisinin de bir değer olduğu söylenebilir (Fichter, 1990:131; Akt: Aydın).

Theodorson (1979: 455;Akt: Aydın) değeri “sosyal olguların önemliliği üzerindeki değerlendirmede, özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel ölçü sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağlarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleri” şeklinde tanımlar. Değerlerin bireysel yönleri bulunsa da kapsamlı etkililiklerini toplumsal yönleri sağlar. Çünkü değerlerin en iyi yansıma biçimleri olan tutum ve davranışlar, toplumsal şartlarda gerçekleşirler.

Krech’e (1983; Akt: Aydın) göre değerler, kişisel olmaktan çok topluluğun ortak malıdır. Gerçekten de her tutumun arkasında toplumdan referans alan çok yönlü bir inanç sistemi vardır.

Değerler beşerî olayları belirleyicilik işlevine sahiptirler (Mengüşoğlu, 1983; Akt: Aydın); yargı, norm, kurum ve eylemlerle dışlaşır ve bunlara ölçü teşkil ederler. Değerler davranış ölçüleridir ama ölçen oldukları kadar yerine göre ölçülen de olabilmektedirler. Üstelik bu ölçü eylemin başlangıcında olabileceği gibi sonucun değerlendirilmesi aşamasında da olabilir. Mükâfat ve cezalar› belirleyen normlar da birer değer yansımasıdır (Fichter, 1990; Akt: Aydın).

Değerlerin kaynaklarından birisi toplumdur. Klâsik sosyolojideki yaygın bir anlayışa göre değerler genellikle bir etkileşim ortamında ve ihtiyaç ve eylemden kurumsallaşmalara uzanan sürecin sonunda ortaya çıkar (Köseihal, 1955: 259; Akt: Aydın).

Klâsik sosyoloji (sosyolojizm) her ne kadar değer, norm, kurum ve benzeri konularda toplumun yansıması olmayan bir olgu düzeyini kabul etmeye istekli değilse de, tüm bu olgu alanlarında toplumun açığa çıkarıp geliştirdiği ama ona indirgenemeyen bir yön vardır.

Esasen değerler eylem bağlantılı oldukları zaman ahlâkî değer adını taşırlar ve ölçek görevini yerine getirirler. Değerlerin yargı düzeyindeki ifadelerine ise değer yargısı denir. Değerler değişik açılardan sınıflandırılabilir: yüksek değerler, araç değerler, aşkın değerler-içkin değerler gibi.

Genel sosyal değerlerin modern ve geleneksel olmak üzere iki tipinden söz edilmektedir. Yüz yılı aşkın bir zamandır kullanılan bu ayırımı göre geleneksel değerler bir değişim geçirerek moderne dönüşmektedir. Modern ve geleneksel ayırımı için çok şey söylenmiş, genellemeler yapılmıştır. Ayırımı girmeksizin denilebilir ki ilkece, modern değerler aşkınlıktan uzak, akılcı, dış görünürlüğü ön plâna çıkararak değerlerdir. Geleneksel değerler ise bunun aksine aşkın, soyut, sezgisel, ahlâkî ve mahremiyetçi bir karaktere sahiptir (Aydın, 2003).

Toplumsal yapıyı teşkil eden temel toplumsal kurumların tümünün kendine ait değerler içerdiği de bilinmektedir. Sözgelimi, toplumun en temel kurumu olan “aile”, eğitim, din gibi toplumsal kurumların ve bu kurumların değerlerinin benimsenmesinde, yaygınlaştırılmasında, yaşatılmasında yani bir sonraki kuşağa aktarılmasında önemli roller üstlenir. Ayrıca, bilindiği gibi bir toplumda değerlerin ifade edildiği temel mekanizmalar, kişinin üstlendiği sosyal rollerdir. Bu roller de, toplumun tabakalaşma sistemi ile sosyal yapıyı oluşturan sosyal süreçlerle yakından ilişkilidir.

Yine bir toplumdaki iyi-kötünün belirlenmesi, ideal düşünme ve davranma yollarının tamamı değerler tarafından oluşturulur. Böylece, toplumdaki sosyal kontrol mekanizmalarının ve ödüllendirme araçlarının değer kaynaklı oldukları görülür.

Diğer yandan bir toplumdaki değerlerin kaynağı, toplumsal varlık/kişinin dışındadır. Kişiler bunları kontrol edemezler; çünkü bunlar, kişinin kontrol edemeyeceği çoklukta ve farklılıktadırlar.

Geleneksel toplumların birçoğunda kişinin sahip olduğu toplumsal saygınlığın kaynağı ailedir. Fakat bu saygınlık sadece aile ile de sınırlandırılmaz. Soy, kahramanlık gibi birçok unsur da bu saygınlığı kişiye sağlayabilir. Modern toplumlarda ise ailenin dışında toplumsal saygınlık kazandıran çeşitli mekanizmaların sayısı artmıştır. Eğitim ve mesleğe ilâveten inanç ve idealler bu saygınlığı sağlayan unsurların başında gelmektedir. Eğer bir toplumdaki bireyler güçlü inançlara ve belirlenmiş ideallere sahip olmasalardı, o takdirde hangi davranışın ölçülebileceğine dair normlar da muhtemelen olmayacaktır (Özensel 2003:217).

Değerler, toplumun sosyo-kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütlerdir. Bu yüzden ki, toplumsal kişi ve bu kişinin davranışı örüntüleri sosyolojik incelemelerin başlangıç noktasını oluştururlar. Kültürel öğeleri göz ardı eden her model ve yaklaşım, yaşanmakta olan toplumsal süreçleri açıklamaktan uzak olacaktır. Bir diğer anlatımla, ekonomik, siyasî ya da toplumsal bir probleme getirilen makro düzeydeki yapısal değişkenlere göre ayarlanmış bir model önerisi, bu modelin objesi olan toplumsal kişilerin rasyonel tercihlerinin hangi kültürel bağlamda ortaya konulduğunu göstermeyecekti. Bir olgunun içinde yer aldığı kültürel çerçeve ve bu çerçevedeki inançlar, değerler, normlar ve tutumlar anlaşılmadan sadece makro düzeyde yapısal değişkenlerle yapılan açıklamalar yeterli hatta mümkün de olamayacaktır. Bu noktada Max Weber'i hatırlamamak mümkün değildir (Weber, 1985;Akt: Özensel). Onun "Protestan etiğinin yarattığı bir çalışma ahlâkı sonucunda, insanların büyük bir başarıya güdüsü ile hareket ederek modern kapitalizmin Luther ve Calvin mezheplerinin yaygın olduğu yerlerde ortaya çıktığı" hipotezi, sanayi toplumunun oluşmasında değerlerin oynadığı role işaret etmesi bakımından anlamlıdır.

1960'lı yıllardan itibaren hem nitelik hem de nicelik olarak toplumsal değer araştırmalarında önemli bir artışın olduğu gözlenebilir. Bu çalışmalar arasında Rokeach (1968, 1973, 1979), Schwartz ve Bilsky (1987; 1990), Schwartz (1992), Inglehart (1976; 1977; 1979; 1982; 1997), Flanagan (1982; 1979), Allport ve Vernon (1931), Williams (1968), Kluckhohn(1951) ve Braithwaite ve Law (1985) sayılabilir (Özensel 2003:217).

Rokeach, Williams ve Kluckhohn'un değer kavramının merkezîliğini iddia eden yaklaşımlarını benimseyen Schwartz'a göre değerler insanların kendileri de dahil olmak üzere insanları ve olayları değerlendirmek, eylemlerini seçmek ve meşrulaştırmak için kullandıkları ölçütlerdir. Schwartz (1992), makalesinde bağlamların geniş çeşitliliği içerisinde değerlerin önemini ve merkezîliğini bulgulamaya yönelik geniş ölçekli bir projeyi tartışır. Bu proje, değerler hakkındaki şu üç esaslı soruyu konu edinir: (i) Bireylerin değer öncelikleri onların toplumsal davranışlarını nasıl etkilemektedir? Bireylerin toplumsal yapıdaki ortaklaşa konumları (eğitimleri, yaşları, cinsiyetleri, meslekleri vb.) dolayısıyla sahip oldukları ortak tecrübe onların değer önceliklerini nasıl etkiler? Bunun yanı sıra bireylerin biricik yaşantıları (travmalar, aile içi ilişkileri, göç vb.) bu öncelikleri değiştirmekte midir? (ii) Bireylerin inandığı değer öncelikleri onların davranışsal yöntemlerini ve tercihlerini nasıl etkilemektedir? Başka bir deyişle, değer öncelikleri politik, dinî, çevresel ve diğere alanlardaki ideolojilerini, tutumlarını ve eylemlerini nasıl etkilemektedir? (iii) Araştırmanın cevaplamayı hedeflediği üçüncü ve en önemli soru ise değer önceliklerindeki uluslararası ve kültürler arası farklılıkların neler olduğu, onların sebep ve sorunlarının nasıl tanımlanacağıdır.

Değerler bu açıdan bizim yaşamımızı derinden etkilerler. Onlar, her gün tecrübe ettiğimiz gerçekliğin önemli bir parçasıdır. Hayatımıza bir yapı ve bir yön verirler. Beşerî var oluşun anlamına katkıda bulunurlar. Onlar, bazı motivasyonları oluşturmada, nesnelere kavramada ve düşünmede bize yardımcı olurlar. Onlar hayatımızın her kademesinde ve eş, arkadaş, meslek ve grup tercihlerimizde iş başındadırlar. İyi hayat beklentimiz de değer-içeriklidir; ömür boyu sürecek bağlılıklarımızı üretir ve hatta bizim nasıl ölmemiz gerektiğini bile söyleyebilir (Kilby, 1993;Akt: Özensel).

Vatanı ya da idealleri için ölümü göze alan bir kişinin durumu bunun güzel bir örneğidir. Oysa “vatan sevgisi” ya da “ideal” sosyal bir motiftir. Beklenen ise fizyolojik motiflerin önceliğidir. Çünkü fizyolojik motifler yaşamı sağlayıcı niteliğe sahipken, sosyal motifler toplumsal yaşama uyumu sağlayıcı niteliktedir. Oysa örneğimizde de görüldüğü üzere güçlü sosyal motifler yine güçlü sosyal değerler sayesinde fizyolojik motiflerin önüne geçebilmektedir (Özensel 2003:217).

Değerlerin işlevleri

Değerlerin toplumsal yaşam içinde önemli özellikleri ve bu özelliklere bağlı olarak yerine getirdiği çeşitli işlevleri vardır. Değerlerin genel özelliklerini (Gökçe,1994;Akt: Özensel) şu şekilde sistematize eder:

(i) Sosyal değer, temel seçici oryantasyonun standardıdır. Yani bu bağlamda değer(ler) bilinçli ve amaçlı davranışın genel ölçütüdür. Bu bakımdan değer, sosyal eylemde bulunan bir kişinin sosyal olarak kabullenebilen olgu ve istekleri için temel atıf noktası görevini görmektedir.

(ii) Değer(ler), kültürel olarak şekillendirilmiştir ve aynı zamanda kültür üzerinde de yönlendirici olarak etki etmektedir. Bu bakımdan değerler, belli bir kültürün gelişme süreci içinde şekil almaktadır. Bu da genel olarak sembol, moral ve estetik normlar, davranış şekilleri olarak belirginleşir. Bu açıdan değerler kültürün esasını oluşturmaktadır.

(iii) Değerler, insanlarla özdeşleşmiştir. Yani sosyalleşme sürecinde değerler kişiler tarafından öğrenilmekte ve üstlenilmektedir. Kısaca, kişinin şahsiyet yapısına entegre olmaktadır. Bunun doğal bir sonucu olarak değerler kişinin şahsiyetinin bir parçası olarak görülmektedir.

(vi) Değerler, sosyal bir boyuta sahiptirler. Yani değerler hem zihinsel (arzu ve eylem boyutunu belirten) hem de hissî-duygusal yönü belirten ifadelerdir.

Sosyal değerler belli sosyal sonuçlara yol açarlar. Bu sosyal sonuçlar literatürde sosyal değerlerin işlevleri olarak adlandırılmaktadır.

Bu işlevleri Fichter de (1990;Akt: Özense) şu şekilde ifade etmektedir.

(i) Değerler, kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılır. Tabakalaşma sistemini mümkün kılar. Bireyin çevresindekilerin gözünde nerede durduğunu bilmesine yardım eder.

(ii) Değerler, kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddî kültür nesnelere üzerinde odaklar. Bu değerli nesne, her zaman birey veya grup içinde en iyi olmayabilir. Fakat o nesne için çaba gösterilmesine yol açtığı da bir gerçektir.

(iii) Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yollarına, değerler tarafından işaret edilir. Sosyal olarak kabul edilebilir davranışın adeta şemasını çizerler. Böylece kişiler de hareket ve düşüncelerini en iyi hangi yolda gösterebileceklerini kavrayabilirler.

(iv) Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratırlar, cesaret verirler. Böylelikle de kişilerde çeşitli rollerin gerekliliklerinin ve beklentilerinin bir takım değerli hedefler doğrultusunda işlemekte olduğunu kavramış olurlar.

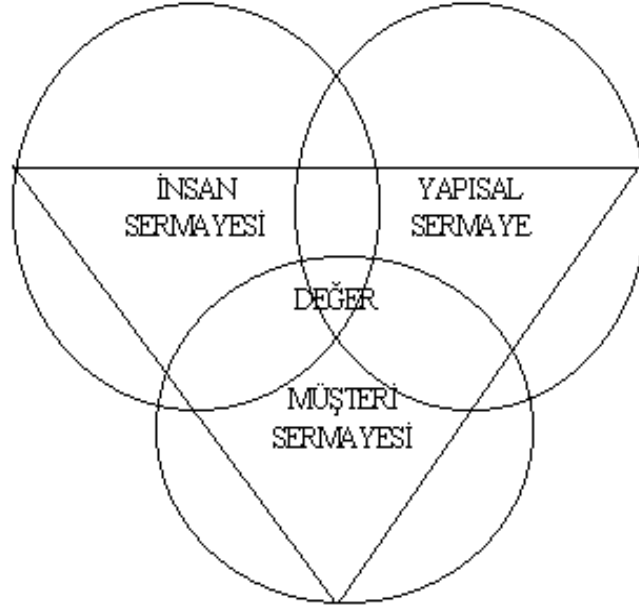
(v) Değerler, sosyal kontrol ve baskının araçlarıdır. Kişileri törelere uymaya yöneltir, doğru şeyleri yapmaya yüreklendirir. Değerler ayrıca onaylanmayan davranışları engeller, yasaklanmış örüntülerin neler olduğuna işaret eder ve sosyal ihlallerden kaynaklanan utanma ve suçluluk duygularının kolayca anlaşılabilmesini sağlar.

(vi) Değerler, dayanışma araçları olarak da işlevde bulunurlar. Sosyal bilimlerin aksiyomlarından biri de, grupların yüksek düzeyde bazı değerlerin paylaşılması amacıyla buluştuğudur. Kişiler aynı değeri güden kişilere doğru çekimlenirler. Ortak değerler sosyal dayanışmayı yaratan ve sürekli kılan en önemli faktörlerden biridir (Özense 2003:217).

1.1.4. Örgütsel Değer

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;Akt: Atay).

Şekil 5: Değer



Kaynak: (Lynn, 1998)

İşletmelerin kişilerin sahip oldukları bilgi, yetenek ve becerilerden yararlanabilmesi ve bunu işletme varlıklarına dahil edebilmeleri için insan sermayesinin yapısal (örgütsel) sermayeye dönüştürülmesi gerekir. Başka bir ifade ile bireye ait bilgi, örgütsel değer yaratmak için kullanıldığında ve paylaşıldığında katma değer yaratan bir unsur olarak entelektüel sermayenin bir parçası olur ve bireylere ait bilginin işletme varlıklarına dönüştürülmüş şekli olan entelektüel varlıklar veya bilgi varlıkları olarak adlandırılır. Aksi takdirde kişinin sahip olduğu bilgi kişinin kendisine yarar sağlayacaktır (Lynn, 1998).

Değerler organizasyondaki bütün herkesin tavrını yansıtır. Bireysel ve örgütsel davranışın kalitesi değerler vasıtasıyla anlaşılabilir.

İşletme faaliyetlerinde sürekliliği sağlamak için değerler hayati işlev görür. Değerlerini tanımlayan organizasyonlar ortaya koydukları hedefler hakkında açıklırlar. Sosyal sorunların çözümü konusunda tutarlı hedefler saptarlar. **Uzun vadede başarılı organizasyonlar, değer temeline dayalı organizasyonlardır.** Örneğin, Hewlett Packard; “**a**)başkalarına saygı, **b**)bir toplum duyusu ve **c**)sade, dürüst, sıkı ve etkin çalışma” gibi değerleri benimsemektedir. Bu şirket yıllardır büyüme ve başarısını büyük ölçüde bu temel değerlere borçludur (Auxillium West, 1996: 1-5;Akt: Akgemci, Çelik, Özgener).

Kişisel ve örgütsel değerleri dikkate alarak ve sorun çözmeye yönelik proaktif(geleceği öngörerek ve etkileyerek olaylara yön verme) bir yaklaşımı benimseyerek kişisel yetenek ve becerilerin arzulan sonuclara ulaşılmasını sağlayacak şekilde bir duyu geliştirilmektedir. “Örneğin; Harley-Davidson gibi öğrenen organizasyonlarda şirket misyon ve değerlerine ilişkin duyusunu açık bir şekilde tanımlamakta ve böylece personele kendi öz değerlerini belirleme ve inceleme fırsatı vermektedir. Böylesi bir durum personelin örgütsel değerler ile kişisel değerler arasındaki bağlantıları daha iyi kurmasına yardımcı olur. Buna ilâveten, personele kendi davranışlarının başkaları üzerindeki etkilerini değerlemesi öğretilmektedir. Böylelikle personel kendi etkinliğini en yüksek düzeye çıkarmaktadır. Bu süreçte çalışanlar kritik durumlar ortaya çıkmadan önce sorunların nasıl çözümleneceğini öğrenmektedirler. Bu aşamalı yaklaşım, personelin hem ortaya çıkmadan sorunların farkına varılmasını hem de tekrar ortaya çıkmalarını önlemeye yönelik bir bakış açısıyla durumları analiz etmesine ve değerlemesine yardımcı olur”(Luthans, 1995; 45;Akt: Hasanoğlu).

Örgütsel kültür ile ilgili literatürü incelediğimizde, örgütsel kültürünü oluşturan boyutlardan birinin de “Örgütün değerleri ve inançları” görürüz(Steinhoff ve Owens, 1989, s.17-18;Akt: Atay).

Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Bu alanda otorite olan E. Schein'e göre örgütte hemen hemen yönetici tarafından etkilenmektedir.

Örgütsel kültür çalışma yaşamında güçlü bir değer mekanizmasıdır (Callahan, ve Fleenor, 1988, s.414;Akt: Atay).

Örgüt kültürü, bir örgütün temel değerlerini ve inançlarıyla bunları çalışanlara ileten sembol, tören ve mitolojilerin tümüdür. Willian Ouchi, örgütsel kültürü semboller, törenler, efsaneler, iş görenlerin değerleri ve inançları olarak belirlemiştir (Hoy ve Miskel, 1991, s.212;Akt: Atay).

Bir örgütün iklimi ve kültürü hem formal örgütün değerlerini ve davranış kalıplarını hem de bunların doğal örgütteki yorumları yansıtır. Nasıl ki toplumun bir kültür mirası varsa, sosyal örgütlerde de yeni örgüt üyelerine bırakılan örgütsel norm ve değer kalıpları vardır (Ertekin, 1978, s.3;Akt: Atay).

Örgütler karmaşık sosyal sistemlerdir. Hem örgütün hem de iş görenlerin kendilerine özgü tutum, değer ve davranışları bulunmaktadır. Örgütsel amaçların gerçekleştirilmesi, örgütsel ve bireysel tutum ve değerlerin uzlaştırılmasıyla sağlanabilir. Bu uzlaştırma süreci ise örgütsel sosyalleşme olarak adlandırılmaktadır. Örgütsel sosyalleşme, bir örgüte yeni katılan ya da aynı örgütte farklı bir işe geçen iş görenin, kendisinden beklenen tutum, değer ve davranışları öğrenmesi sürecidir. Sosyalleştirme etkinliklerinin temel amacı, iş göreni örgütün etkin bir üyesi konumuna getirmektir. Örgütsel sosyalleşme, hem eski tutum ve değerlerin terk edilerek yenilerinin kazanılmasını, hem de örgüt amaçlarının, bu amaçları başarmak için gereken araçların, görevsel sorumlulukların, örgütsel değer ve normların öğrenilmesini içerir (Can, 1991, s.274).

Örgütler, bireysel inanç ve değerlerin, örgütsel değerlerle uyumlu olmasını sağlamak için bireylerin davranışlarını sistemli olarak biçimlendirir. Örgütsel sosyalleşme, örgütün bireysel boyutunun formal boyutuyla kaynaştırılması sürecidir. Bu süreçte iş görenler, örgütsel değer ve normları kabullenmeye ikna edilir.

Değerler, normlar, beklentiler, özendiriciler ve bürokratik yaptırımlar, örgütsel sosyalleşme sürecinde kullanılan mekanizmalardan bazılarıdır (Aydın, 1991, s.219).

Örgüt iklimi, çalışanların değerleri ve birbirleriyle olan ilişkileri, çalışma durumları ve kolektif davranış, örgütsel amaçlara ulaşmada belirleyici faktörlerdir (Casttetter, 1981, s.430). Örgütler çevreleriyle uyumlu amaçlar bulmadıkça varlıklarını sürdürmezler. Amaçlar örgütün varlık nedenidir. Ayrıca örgütsel amaçlarla çalışanların amaçlarını birleştirilmelidir (Athos ve Coffey, 1968, s.39;Akt: Atay).

Örgütsel davranış ise, insan doğası ile örgütsel değerlerin, kuralların ve normların kesiştiği bir alanda ortaya çıkar. İnsanların örgütsel davranışlarını sahip oldukları kültürel kodlar ile örgütsel değerler belirler. İnsanlar farklı istek ve beklentilerini, ortak değerlerin temsil edildiği bir örgütsel ortamda karşılamaya çalışırlar. İş doyumunu sağlamak, örgütsel bağlılığı oluşturmak, dolayısıyla örgütsel verimliliği yükseltmek için, çalışanların ihtiyaçlarının tatmin edilmesi gerekir. Çalışanların fizyolojik ihtiyaçlarının dışında diğer tüm ihtiyaçları, örgütün kültürü ve iklimi tarafından karşılanır (Canaktan, 2006).

Değerlerle bir örgütün temel amaçları, idealleri standartları yansıtılmakta ve bunlar örgütsel kimlik ve yönetim felsefesi içinde çeşitli biçimlerde dile getirilmektedir. Örgütsel değerlerin kaynağı örgüt üyelerinin insan çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Değerler kısaca örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003).

“Örgüt kültürü belirli bir zamanda bir örgütün özelliklerini oluşturmakta ve üç önemli boyuttan oluşmaktadır. Bunlardan bir tanesi de örgütsel değerlerdir”, diyen Doğan’ a göre örgütsel değer; Değer davranışlar konusundaki kapsamlı ve genel inançlardır. Kişiler, bu sonuçlara ulaşmak isterler. Örgütsel değerler de buna benzer. Tek fark, örgütsel değerlerin organizasyondaki kişilerin inançlarından oluşmaktadır (Doğan,1997).

Haris’e göre örgütsel değerler; her işletme varlığını devam ettirme ve gelişme ihtiyarcını karşılayabilmek için neyin önemli olduğunu ve iş görenlerin davranış kalıplarını belirlemek zorundadır. Belirlenen bu olumlu ve olumsuz, yazılı veya yazısız olan değer ve normlar, iş görenlerin davranışlarını sınırlandırır ve şekillendirir.

İşletme öncelikleri ve değer sistemi, kariyer gelişimi için belirlenen standartları güçlendirir. Sözü edilen değer ve normlar, politika bildirimleri ve personel el kitaplarında olduğu gibi işletmenin logo, slogan ve sembollerinde de görülebilir(Haris,1987,s.123).

Örgütün kültürel değerlerinin kaynağı, toplumun inançlarına dayanır. Pasquale Galgiardi'ye göre **örgütsel değerlerin oluşumu dört aşamada gerçekleşmektedir** (Üçok,1986,s.317;Akt: Sabuncuoğlu ve Tüz).

1. Örgütün kuruluşu sırasında onun liderlerinin bilinçli bir görüşü vardır. Bu inançlar onu bir girişimde bulunmaya, insanları ve kaynakları bir araya getirecek bir ürün ortaya çıkarmaya iter. Bu aşamalarda örgütün bütün üyeleri kendisi ile aynı düşüncüyü paylaşmayabilirler. Ancak liderin davranışları istediği biçimde yönlendirme gücü vardır.

2. Lider tarafından yönlendirilen davranışlar, istenilen sonuca ulaştığında, tecrübeye dayandırılmış olan inançların bütün üyeler tarafından benimsenmesi ve bir referans kriteri olarak kullanılması beklenir.

3. İstenilen sonuçlara ulaşmaya devam edildiğinden emin olan örgüt üyeleri, ilgilerini sonuçlardan nedenlere çevirir. Sonuçlar örgütte zamanla göz ardı edilir ve sadece nedenler ortada kalır. Böylece hangi nedenlerin ve yöntemlerin geçerli olduğu önem kazanır.

4. Sorgusuz benimsenen değerler, giderek örgüt üyeleri tarafından yaşanmaya çalışılır.

Örgüt kültürü içerisindeki değerler, iş görenlerin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağı ve örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunun belirleyicisidir. Örgütsel değerler (Akat, Budak & Budak 1994; Başaran 1982; Erçetin 1993; Randle 1998'den aktaran Terzi 2000) :

• Başarı için önemli olduğuna inanılan performans standartları, müşteri ve iş görenlere nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda örgütlerin sahip oldukları inançlar, örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunu belirleyen, iş görenlerce benimsenmiş

ölçütlerdir. Örgüt üyeleri, bu ölçütleri durum, eylem, nesne ve bireyleri iyi-kötü biçimde yargılamada kullanırlar.

- İş görenlerin işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. Davranış anlamada önemli anahtarlardan birisidir.
- Normlardan daha geniş ve daha somut kavramlardır. Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural ve ölçüt niteliğine ulaştıran dayandığı kültürel değerlerdir.
- Bir örgüt içerisinde neyin arzu edildiği ile ilgili paylaşılmış görüşler olduğundan örgüt kültürünün altındaki varsayımları yansıtır. Aynı zamanda iş görenlerin örgüt içerisinde başarılı olmak için ne yapmaları gerektiğini ve örgütün temel karakterini tanımlayıcı özelliklere sahiptir.
- Örgütte kimin ne kadar yükseleceğinin belirlenmesinde çok önemli bir rol oynar. Eğer bir örgütte üretimi geliştirmek önemli bir değerse, en iyi iş görenler örgütün araştırma-geliştirme birimlerinde çalışmak isteyeceklerdir.
- Çoğu kez slogan hâline gelir. “Müşterinin güvenini kaybetmektense para kaybetmeyi yeğlerim” gibi (Erdem, 2003).

Gagliardi’ye (1986’dan aktaran; Terzi 2000) göre örgütsel değerlerin oluşumunun dört aşaması vardır:

Birinci aşama; örgüt kurucuları örgütün kuruluş aşamasında bir vizyona sahiptirler. Örgüt üyelerinin görevlerini tanımlarken birtakım değerlendirme kriterlerine ve öznel inançlara sahiptirler. Kurucular rakiplerinden önce daha iyi ve daha yeni bir ürün üreteceklerine ve iyi bir geleceğe inanırlar. Bu inanç onların eğitimlerine, tecrübelerine ve çevre hakkındaki bilgilerine dayalıdır.

İkinci aşama; liderin temel inançlarına dayalı davranış, arzulanan sonucu verdiğinde, tecrübeyle kanıtlanmış olur ve diğer eylemler için bir referans noktası olarak kullanılır. Bu aşamada muhtemelen liderin temel inançlarına dayalı davranış örgüt üyelerince paylaşılır.

Üçüncü aşama; istenilen sonuçlar başarıyla devam ettiğinde örgüt dikkatini sonuçlardan uzaklaştırarak harekete geçirici unsurları tanımlamaya daha çok odaklanır. Sonuç örgütün tarihinde ve yaşamında geçici izler taşırken, harekete geçirici unsur baki kalarak idealleşir. Örgüt sonuçlar için değil, harekete geçirici unsurlar için mücadele eder.

Dördüncü aşama; paylaşılmış değer tüm iş görenlerce sorgusuz bir biçimde kanıksanmıştır. Bu değer otomatik olarak davranışı etkiler. Örgüt kültürü içerisindeki örgütsel değerler, “Biz kimiz?”, “Neyi temsil ediyoruz?”, “Ulaşmak istenilen hedeflerin neresindeyiz?” sorularının cevaplandırılmasının yanı sıra örgütün amaçlarına ulaşması için önemli olan kurumsal ilkeleri ortaya koymasına yardım etmektedir (Erdem, 2003).

Örgütsel değerler değişim mühendisliğinin de konusu olmuş ve şu şekilde yorumlanmıştır: Örgütsel çevre analizleri neticesinde 5N 1 K kuralına uygun olarak planlanacak değişim mühendisliğinin örgütsel değerler üzerinde de büyük etkisi olacaktır. Ayrıca reformist ve katılımcı yapısı ile değişim mühendisliği tüm örgüt çalışanlarına hitap etmektedir. Örgüt kültürü kapsamında örgütsel değerler; örgüt içi iletişim çalışmaları kapsamında ise katılımcılık örgütsel iletişim çabalarının çalışma alanı içerisinde yer almaktadır. Bu açıdan örgütsel iletişim ve değişim mühendisliğinin kesiştiği ana noktaları bilginin yönetimi, örgütsel değerler ve katılımcılık olarak belirtmek mümkündür(Kocabaş, Pira, 2003).

Şişman’a göre; Örgüt ve yönetim açısından değerler, neyin arzu edilir ve istenir olduğunu gösteren ölçütlerdir. Bir başka ifade ile örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçimde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları ölçütler olarak tanımlanabilir. Değerler, örgütsel sorunların çözümünde makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini göstermektedir.

Örgütsel süreçlerin temelini, bu bağlamda merkezi bir süreç olarak karar sürecinin özünü, değerler oluşturmaktadır. Örgütsel soruların çözümüne yönelik verilecek kararlarda benimsenen değerler, yol gösterici ve belirleyici olmaktadır. Söz konusu değerler, bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtmakta, örgütsel yaşamda değişik biçimde dile getirmektedir (Şişman,2002;Akt: Sağnak).

Bireysel değerler kişinin amaçlarına ve eylemlerine bir rehber olarak hizmet eder. Örgütsel değerler sistemi de örgütsel amaçlara, politikalara ve stratejilere yol gösterir. Hakim olan örgütsel değerler, amaç ve stratejileri desteklerse kültür önemli bir nitelik kazanır ve bu değerlerin örgütsel etkililiğe katkı yapması oldukça olası hale gelir. Değerlerin kaynağı ve değerlerin odağı olan iki boyutundan verilen değer sistemlerinin bir tipolojisi şekil 7’de gösterilmiştir (Wiener,1998;Akt: Sağnak).

Şekil 6: Örgütsel değer sistemi türlerinin sınıflaması

Değerlerin Kaynağı

		Örgütsel Gelenek	Karizmatik Liderlik
Değerlerin Odağı	Fonksiyonellik	Fonksiyonel- Geleneksel	Fonksiyonel- Karizmatik Liderlik
	Seçkinci	Seçkinci- Geleneksel	Seçkinci-Karizmatik Liderlik

Kaynak: (Wiener,1998;Akt: Sağnak)

1.1.5. Eğitim Ve Yönetimi açısından; Değer & Değerler Eğitimi (Karakter Eğitimi)

Bir toplumun geleceğinin iyi yetişmiş ve karakter sahibi insanlara bağlı olduğu tartışma götürmez bir gerçektir ve insanlar iyi ahlakî karaktere kendiliğinden sahip olamazlar. Bundan dolayı öğrenim çağındaki her bireyin uygun ahlakî kararlar ve davranışlar sergilemesine yardımcı olacak değerler ve becerilerle donatılması kaçınılmaz olarak okulların temel hedefleri arasındadır. Bu anlamda karakter eğitimi, öğrencilerin sorumluluklarını taşıyabilecekleri makul seçimler yapabilmelerine imkân sağlayan bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesi demektir (Ryan & Bohlin, 1999;Akt: Ekşi).

Dolayısıyla karakter eğitimi ayrı bir müfredat gibi değil, tam aksine okulun bütün ders programlarına eklemlenmiş (entegre) bir müfredattır. Bu sebeple karakter eğitimi sabit bir program olarak düşünülmemeli, daha ziyade okul yaşamının bir parçası olmalıdır. Sınıf, günlük bazda olumlu karakter değerlerinin pekiştirildiği, modellendiği ve uygulandığı bir mekan olabilmeli, öğretilen asıl görevin kendi omuzlarına yüklendiğinin olduğunun farkında olmalıdır (Anderson;Akt: Ekşi).

Okul örgütlerinde hangi değerlerin daha önemli olduğu hakkında değişik görüşler vardır. Örneğin, Doğanay ve Sarı (2004), okulların demokratik değerlerin kazandırılmasına önem vermesi gerektiğini vurgulamış ve değerlerin eğitimi ile ilgili modeller geliştirilmesini önermiştir. Şişman (2002), sorumluluk sahibi olmak, kendini kontrol, farkındalık gibi değerlerin okulda kazandırılması gerektiğini belirtmektedir. Bal (2004) ise, değerlerin kazanılmasında ailenin önemini belirtmiş ve aile ile birlikte okulun bu konuda etkili bir şekilde çalışması gerektiğini vurgulamıştır (Aydın, 2003).

Bilgi toplumunda, yükselen yeni değerler vardır (Özden, 2000). Bu değerler eğitimde; küreselleşme, çok dilli ve çok kültürlü olma, yaşam boyu eğitim, çok kanallı eğitim, koşullandırma, öğretme yerine öğrenme ya da öğrenen merkezli eğitim üzerinde yoğunlaşmaktadır (Oktay, 2001).

Kendisine yöneldiğimiz özellik (Ural, 1998;Akt: Sağnak); seçtiğimiz, tercih ettiğimiz veya arzu ettiğimiz şey olarak tanımlanan (Arslan,1998;Akt: Sağnak) değer, yönetime yansması daha çok amaçlarla ilgilidir. Çünkü amaçlar, genel örgüt politikası ile ilgili kararlar, üst yönetim organları tarafından alınır (Kaya, 1991;Akt: Sağnak).

Yönetimin görevi, örgütü amaçlarına uygun olarak yaşatmaktır. Örgütü amaçlarına uygun yaşatmak, örgütteki insan ve madde kaynaklarını en verimli biçimde kullanmakla olur (Bursalıoğlu,1994).

Araştırmalar, yöneticilerin değerleri üzerinde iki temel etkinin olduğunu göstermektedir. Değişikliğin birinci temel kaynağı kültürdür. Hofstede, farklı ülke yöneticilerinin değerlerinin değişiklik gösterdiğini kanıtlamıştır. Yöneticilerin değerlerindeki değişikliğin ikinci önemli kaynağı değer yönelimleridir (Whitely ve England, 1980;Akt: Sağnak).

Okul yöneticileri başında bulunduğu okulun-örgütün lideridirler. Okul yöneticisi olarak liderler, örgütsel kültürü biçimlendirebilmeli, iletilen değerlerin ve inançların bir güç biçimi olduğuna dikkat etmelidirler. Kriz durumlarında coşkusal bağlılık ve örgütsel değerlerle bütünleşme görülür (Hoy ve Miskal, 1991, s.298;Akt: Atay).

Başarılı liderler, okulun ortak değerler, idealler, ilkeler ve inançlar setini okul personeline aşarlar (Çelik, 1997, s.46;Akt: Atay).

Kültürel lider, kültürel değerlerin bekçiliğini yapar, önemli kültürel anlamları açıklar, adetler geliştirir ve kilit değerleri ve ilkeleri okul ortamında canlı tutar. Lider sadece karar vermez; okul ortamında oluşan çok çeşitli sorunlara da köklü çözümler üretmek için öğretmenleri araştırma yapmaya özendirir, öğretim ve okulun temel değerleri konusunda öğretmenleri yönlendirir (Sergiovanni, Strarrat, 1988, s.197;Akt: Atay).

Örgütsel liderliğin önemli fonksiyonlarından biri, örgüt çalışanlarını yönlendirecek paylaşılan bir vizyon oluşturmaktır. Paylaşılan vizyon sayesinde, kurumun temel amaç ve değerleriyle örtüşmeyen tutum ve davranışların, örgüt ikliminde ve kültüründe yeri olmadığı açıkça belirtilir.

Örgütsel sağlığı bozacak ve örgütsel sinerjiye katkısı olmayacak tutum ve davranışların şiddetle kınanacağı, hatta cezalandırılacağı yönünde bir anlayışın örgütte yerleştirilmesi, liderin görevidir. Lider bunu ikna yöntemlerini kullanarak başarabilmelidir (Tutar).

Eğitimde değerlerin rolü yüzlerce yıl önceden tartışmaya başlanmış ve değerler doğrudan veya dolaylı olarak eğitimin içinde, özellikle hazırlanan programlarla açık veya kapalı bir şekilde verilmiştir (Gudmundsdottir, 1991;Akt: Akbaba-Altun). Bu süreçte eğitimcilerin kendilerine sürekli olarak sormaları gereken en önemli soru, Ben bir eğitimci olarak hangi değerlere sahip olmalıyım, benim işimle ilgili olarak sahip olmam gereken iş etiği ilkelerim neler olmalıdır? sorusudur. Bilindiği gibi eğitimin amaçlarından birisi de toplumun değer yargılarını bir sonraki nesle aktarmaktır. Bu aktarım, hazırlanan programlar yoluyla açık veya kapalı şekilde gerçekleştirilmektedir. Burada, yine eğitimciler; programların hazırlanmasında ve bu değerlerin aktarılmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Bu sebeple hangi değerlerin veya değerler sisteminin aktarılacağı, ne şekilde aktarılacağı, eğitimcilerin bunu gerçekleştirirken nasıl davranacağı belli etik ilkelere bağlanmalı ve eğitimciler bu etik ilkeleri içselleştirmelidirler.

Çünkü eğitim işi değerlendirmeyi, yargıyı ve seçimi gerektirdiği için belli değerlerin olduğu, olması gerektiği açıktır. Değerlerden arındırılmış ve değerleri kapsamayan bir eğitim olamayacağından, “Neyin doğru? Neyin yanlış? ve Neyin öğretmede öncelikli ve önemli olduğu?”nu vurgulamada eğitimcilere rehberlik edecek ilkelerin olması gerekmektedir. Bu sebeple de okul yöneticileri ve öğretmenlerin çalışma değerleri ile ilgili çalışmaların yapılması gereklidir.

Sergiovanni (1992;Akt: Akbaba-Altun) ise okulların moral değerlere sahip topluluklar olduğunu ve buraların yönetiminin ve liderliğinin, moral liderlikle yürütülmesi gerektiğini vurgulamaktadır. Okul yöneticileri başkalarına özen göstermeyi gerektiren bir mesleğe sahip olmaları dolayısıyla mesleklerini icra ederlerken(i) her bireye saygı göstermeli, (ii) dürüst ve doğru bir iletişim kurmalı,(iii) muhataplarının özgüvenlerini geliştirmeli, (iv) herkesin yararına olacak adil bir kültürel sistem oluşturmalarıdır (Smith, 1997;Akt: Akbaba-Altun).

Her bireye saygı gösterme, doğru ve dürüst iletişim kurma özellikleri, temelinde, her bireyin sahip olduğu değerlerin farkında olmayı ve bu bireylerin sahip olduğu değerlere saygı göstermeyi gerektirir. Okul yöneticilerinin, çalışanların özgüvenlerini geliştirmeleri ve adil bir kültürel sistem oluşturmaları ise, onların güçlerini etik olmayan yönlerde, baskı aracı olarak kullanmalarını ortadan kaldıracak gibi, bürokratik bir kültürün yerleşmesini de engelleyerek, daha yaratıcı çalışmaların çıkmasına fırsat ve olanak sağlar. Diğer bir deyişle, okul yöneticilerinin astlarını güçlendirmeleri ve onlarla daha adil bir ilişki ağı oluşturmaları; onlara, kendi değerlerini aşlamayı önleyerek etik davranmalarını temin eder (Akbaba-Altun, 2003).

Okul yöneticilerinin rutin işleri, onların değerlerini ve niyetlerini yansıtan sembolik araçlar olup, aynı zamanda bireylerin bir örgüt olarak okulla karşılaşmaları ve etkileşimde bulunmalarından dolayı da önemlidir; okulda ne olup bittiğini anlamak için yönetsel rutinlere bakmak gerekmektedir (Riehl,1998;Akt: Akbaba-Altun). Değerler, yönetimin bütün süreçlerinde yer almakla birlikte kendini en fazla yönetim sürecinin kalbi sayılan karar verme (Bursalıoğlu, 1991;Akt: Akbaba-Altun) ve liderin davranış ve eylemlerinde hissettirir. Çünkü gerek alınan kararlar gerekse liderin davranış ve eylemleri birçok insanın hayatına etki etmektedir.

Kendini varkılma ve gerçekleştirme süreci olan eğitimin yöneticileri başkalarının kişisel, entelektüel, sosyal ve siyasal yönden tüm potansiyellerini gerçekleştirmelerine yardımcı olmalı; bunun için doğru/adil bir topluluk oluşturmalı ve bunları doğru/adil olarak yönetmelidir. Bu çerçeveden bakıldığında okul lideri, karşı tarafın görüşüne saygı gösteren, olası kişisel hataları kabul eden, okul içindeki görüş ayrılıklarını saygıyla karşılayan bir anlayış sergilemelidir.

Dolayısıyla okul, farklı ve karşı fikirlerin ve beklentilerin olduğu demokratik iklime sahip bir yer olmalıdır. Okul liderliği de adanmış değerleri içinde barındıran bir kavram olmalıdır (Akbaba-Altun, 2003).

Özet bir ifadeyle okul yöneticisi, açık fikirli, kendini eleştiren, toleranslı, hâlihazırdaki yapıyla eğitimsel oluşumlar arasında köprü kurabilen, okul toplumu içinde yeni liderlerin ve yeni bakış açılarının çıkabileceğini öneren bir liderlik anlayışına sahip olmalıdır (Bottery, 1992;Akt: Akbaba-Altun). Bu bağlamda eğitim yöneticilerinin uyması gereken etik ilkeler ise hoşgörü, adalet, sorumluluk, dürüstlük, demokrasi ve saygıdır (Pehlivan-Aydın, 2001;Akt: Akbaba-Altun). Eğer okullar bazı değerlerin takdir edildiği ve öğretildiği yerler ise orada bulunan öğretmen ve yöneticilerin de bu değerlere sahip olması gerekir. Bu da ancak anılan etik ilkelerle mümkün olabilir. Dolayısıyla, geleceğin eğitim liderleri de bu değerlerle donanmış olarak yetiştirilmelidir (Beck, Murphy, & Associates, 1997;Akt: Akbaba-Altun).

Eğitim kurumları olarak okulların en önemli işlevlerinden birisi toplumun değerlerini gelecek nesillere aktarmaktır. Değerler toplumu ayakta tutan en önemli mihenk taşlarıdır. Bu bağlamda değerleri okul çalışanlarının taşıması gelecek nesillere aktarılması anlamında önem taşımaktadır. Değer okul yaşamının bir parçası olmalıdır. Sınıf, günlük bazda olumlu karakter değerlerinin pekiştirildiği, modellendiği ve uygulandığı bir mekân olabilmeli, öğretmende asıl görevin kendi omuzlarına yüklendiğinin olduğunun farkında olmalıdır. Özellikle öğretmenler, öğrencilerin birinci derecede onları model aldıklarını unutmamalıdır. Bu açıdan öğretmenlerin değerleri yaşamaları önemlidir.

Aşağıda tablo 2’de öğretmenlerin taşıdığı bazı değerlerin öğrencilere hangi değerleri kazandırdığı örnek olarak gösterilmektedir.

Tablo 2: Öğretmenlerinde Olması Gereken Bazı Özellikler ve Öğrencilere Kazandıracığı Değerler

Öğretmen değeri	Öğrenciye kazandıracığı değer
Öğrenci bakış açısından olaylara bakabilme	Bireye saygı
Öğrenciye karşı olan tutumlarını onun özelliklerine göre belirleyebilme	Bireye saygı
Güvenilir bir yapıya sahip olma	Güvenilirlik
Öğrenciye sıcak ve arkadaşça yaklaşabilme	Sevecenlik
Farklı düşünce ve fikirleri hoşgörü ve sabır ile dinleyebilme	Hoşgörü, saygı
Öğrencinin yaptığı yanlışlara yapıcı bir tarzda yaklaşabilme	Hoşgörü
Öğrenciyi herhangi bir kişi olmaya zorlamama	Hoşgörü, şeffaflık, bireye saygı
Öğrenciyi başkaları ile kıyaslamama	Bireye saygı
Kendi fikir ve inançlarını sınıf ortamına taşımama	Tarafsızlık
Öğrencilerine karşı içten ve samimi olduğunu hissettirme	Sevgi ve şefkat, samimiyet
Olduğu gibi görünmeye çalışma	Dürüstlük, gerçekçilik
Bilmediği bir konuyu açık olarak söylemekten kaçınmama	Dürüstlük
Başarıya ulaşmak için yüksek derecede çalışma isteğine sahip olma	Çalışkanlık
Gerektiği kadar yargılayıcı ve eleştireci olma	Eleştirel düşünme
Öğrencinin bireysel problemleri ile ilgilenme	Bireye saygı
Olaylara çok boyutlu bakabilme	Esnek düşünebilme
Ayrıntıları inceleme ve bilinmeyeninin üzerine gitme	Merak, cesaret, talep kârlık
Olaylara ön yargısız yaklaşabilme	Tarafsızlık
Tarafsızlık ilkesine uygun hareket etme	Tarafsızlık, dürüstlük
Kendi fikrinin yanlış olduğunu fark ettiği zaman fikrinde ısrarcı olmama	Esnek düşünebilme
Başarısızlık durumunda bile yılmadan yeni çözüm yolları arama	Israrcılık, çalışkanlık
Özverili davranabilme	Özveri

Kaynak: (Feldhusen, 1997'den;Akt:Gökdere& Çepni)

Değerler eğitimi Türkiye’de son yıllarda gündeme gelen önemli bir konudur. Özel bir vakıf tarafından 2003 yılında Değerler Eğitimi Merkezi kurulmuş ve “Değerler Eğitimi Dergisi” adıyla üç ayda bir dergi yayınlamaktadır.

Ayrıca Değerler Eğitim Merkezi tarafından 26 Kasım 2004 tarihinde “Değerler Eğitimi” adıyla uluslararası bir konferans düzenlenmiş, bu konuda yerli yabancı bilim adamları tebliğler sunmuştur ve 2007’de basılmıştır (www.dem.org.tr)

BÖLÜM 2: İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Değerler konusundaki ilk ciddi çalışma F. C. Sharp'a (1928) aittir. Sharp bu çalışmasında değerleri heyecan ve tutumlarla ilgili, ama hep toplumsal içkin olgular olarak ele alır. Aşağı yukarı bu çizgiyi izleyen ve derinleştiren J. Dewey, 1939'dan 1960'a kadar yaptığı bir seri araştırmada değerlerin pratiklerin bir ürünü olduğunu kabul eder.

R. B. Perry ise 1954'te yaptığı bir araştırmada değerleri ilgi ve hoşlanma çerçevesinde açıklamaya çalışır. Değerleri sosyal boyutta ele alan ve onu bu çerçevede tutum ve davranışlarla irtibatlandıran asıl düşünür, M. Rokeach (1968; 1973) olmuştur. Bu alanda, daha sonra başkalarının da kullanabileceği değer envanteri oluşturan Rokeach, gayet anlamlı biçimde her değer için bir inanç, tutumun da bir inançlar kümesine dayandığını ortaya koyar (Güngör, 1998;Akt: Aydın).

Rokeach'ın değer envanteri 1968'de ABD'de yirmi bir yaşın üzerindeki yetişkinlere uygulanmış, amaçsal ve araçsal olarak belirlenen değerlerin, cinsiyet, gelir düzeyi, eğitim, ırk, yaş, dinî ve politik aidiyetlere göre nasıl farklılaştığına bakılmıştır. Buradaki bulgular ortak kültür ve alt kültürel deneyimlerin, değerlerin önemli belirleyicileri olduğunu göstermiştir (Bilgin, 1995;Akt: Aydın). Rokeach'ın araştırmalarına göre amaçsal değerlerde "başarı hissi" araçsal değerlerde "temiz" ilgi düzeyi yüksek, ama gruplara göre farklılık arz eden değerler olmuştur.

Günümüzde değer çalışmalarının önemli bir kısmı betimleyici durum tespit edici, tasviricidir ki bu tür çalışma örneklerinin başında R. F. Inglehart'ın çalışması gelmektedir. 1976'dan 1982'ye kadar bir seri çalışma yapan Inglehart da belli değer kategorileri oluşturmuş ve bunlar UNESCO'ya bağlı olarak bir ekip çalışması hâlinde dünyanın kırk üç ülkesinde uygulanmıştır. Inglehart adı geçen değerler araştırmasında geleneksel otorite / rasyonel-legal otorite eksenleri arasında bir değer değişiminin gerçekleştiğini, geleneksel otorite kutbunda dinin büyük bir önem taşıdığını, rasyonel otoritede ise ekonomik büyümenin yanında siyasetin ön plâna çıktığını belirtir (Inglehart,1995;Akt: Aydın).

Bu durum salt meşruiyetten güç elde etmeye doğru bir kaymayı da ifade eder ki modern değerlerin ortalama bir gözlemi bile bize bunu gösterir.

Değerle ilgili yurt içinde de bazı araştırmalar yapılmıştır ki bunlardan birisi Erol Güngör'ün (1998) Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar adlı çalışmasıdır. Bu çalışmada Güngör, ahlâkî değer yargılarıyla davranışların bazı temel değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Araştırma, davranışların gerisinde tek türden bir değer bulunmadığının ve insan eylemlerinin mekanizmasının bilinenden daha karmaşık olduğunun altını çizer.

Bir diğer araştırma A. Topçuoğlu'nun doçentlik tezi olan Üniversite Gençliğinin Değerleri (1995;Akt: Aydın) adlı çalışmadır. Topçuoğlu burada Selçuk ve ODTÜ üniversitesindeki öğrencilerin yalnızca sosyal değer düzeyini tespit etmektedir. Benzer bir çalışma da Orhan Gökçe'nin (1994;Akt: Aydın) Türk Gençliğinin Sosyal ve Ahlâkî Değerleri adlı çalışmasıdır.

Bir kısım özel araştırma kurumlarının kamuoyuna yönelik değer araştırmalarından sözü edilebilir ki bunlardan birisi TÜSİAD'ın Esmer Ergüder'e (1991;Akt: Aydın) yaptırdığı Türk Toplumunun Değerleri'dir.

Hangi değerlerin okullarda daha önemli olduğu konusundaki tartışmalar devam etmekle birlikte, eğitimin temel birimlerinden olan okul örgütünde insan gücü ve madde kaynaklarının etkili kullanımında, eğitim yöneticisi olan okul müdürlerinin önemli bir etkiye sahip oldukları konusunda fikir birliği vardır. Aynı zamanda, psikoloji ve eğitim alanında yapılan araştırmalarda, insanların genel olarak önemli gördükleri değerleri çalışma ortamlarına yansıttıkları bulunmuştur (Dollinger 1996; İmamoğlu & Aygün, 1999;Akt: Aydın).

Örneğin, Sağnak (2005), ilköğretim yönetici ve öğretmenlerinin değerleri üzerine yaptığı araştırmada, yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel ve kişisel değerleri arasında yüksek uyum bulmuştur.

Bu bağlamda, eğitim yöneticilerinin sahip oldukları değerler, sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulması ve okulun etkili kılınmasında oldukça önemli bir rol üstlendikleri gibi (Altun,2003;Akt: Aydın), bu yöneticilerin kendi kişisel değerlerini görev yaptıkları kurumlarda da ön plana çıkaracakları açıktır; çünkü değerler insanların davranışlarında en etkili yapılardan birisidir (İmamoğlu & Aygün, 1999;Akt: Aydın). Ayrıca, örgütlerde iş gören ile yönetici arasındaki çatışmaların önde gelen sebeplerinden birisi değer farklılıkları olarak belirtilmektedir (Sağnak, 2003; 2005;Akt: Aydın).

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

Aydın (2003), “Gençliğin değer algısı: Konya örneği” adlı araştırmasında değerler kendi içinde genel “sosyal” ve özel “dinî/ İslamî” olmak üzere iki ana sınıfa, ayrıca genel sosyal değerler -göreceli de olsa- “modern” ve “geleneksel”; dinî/İslami değerler ise “kurumsal” ve “eylemsel” alt sınıflarına ayrılmıştır. Böylece değişim sürecinin hangi eksenlerde, nasıl ve ne gibi bir tempoda değişip geliştiği tespit edilmeye çalışılmıştır.

Bulgulara göre toplumumuzda değerler, genel kanının aksine, her haliyle modernden geleneksele bir değişim geçirmiyor, bir toplumsal seçicilik doğrultusunda geliyor. Hatta bu açıdan geleneksel- modern ikilemi bile anlamlı gözüküyor.

Atay (2003), “Türk yönetici adaylarının, siyasal ve dinî tercihleri ile yaşam değerleri arasındaki ilişki” adlı araştırmasında Türk yönetici adaylarının, dinî tercih, dindarlık düzeyi ve siyasî tercihlerine göre, kültürler arası geçerliliği ispatlanmış bir ölçek olan Schwartz Değerler Ölçeğinde yer alan değerler arasındaki farklar incelenmiştir. Araştırma İstanbul ilinde üç devlet üniversitesi ile iki özel üniversitede işletme alanında yüksek lisans ve doktora yapan toplam 378 yönetici adayı üzerinde yapılmıştır.

Kendisini Müslüman olarak tanımlayan yönetici adayları, sosyal güç sahibi olmak, toplumsal düzen, kibar olmak, ulusal güvenlik, geleneklere saygı, sosyal saygınlık, otorite sahibi olmak, sadık olmak, sözü geçen biri olmak, ana baba ve yaşlılara değer vermek, toplumdaki görünümümü koruyabilmek, itaatli olmak, dindar olmak, sorumlu olmak, temiz olmak şeklindeki toplam on beş amaç değer ve aracı değerde, hiçbir dine mensup olmayanlara oranla anlamlı düzeyde yüksek puanlar almışlardır. Bu sonuca göre kendisini İslâm dininden olarak tanımlayan yönetici adayları yaşamlarında bu değerleri daha çok ön plânda tuttuklarını ve verdikleri kararlarda, davranışlarında bu değer yargılarından etkilendiklerini ifade etmiş olmaktadır. Hiçbir dine mensup olmayanlar ise eşitlik, yaratıcılık, bağımsız olmak, çevreyi korumak şeklinde toplam dört değerde İslâm dininden olanlara oranla daha yüksek puanlar almışlar ve kendisini İslâm dinine mensup olarak tanımlayan insanlara göre, yukarıda belirtilen dört değeri daha çok önemsediklerini ve yaşamlarında bu değerlerin etkin olduğunu ortaya koymuşlardır. Dinî tercihin değer yargıları ile ilişkisi açısından bakıldığında ise elli yedi değerden on dokuzunda din ve değer yargıları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark görülmektedir.

Erdem (2003), “Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler” adlı araştırmasında Pamukkale Üniversitesinin değerlerini ortaya koymuştur. Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerin sahip olması gereken değerlerin başında bilimsel değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık), insanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı) ve etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven) gelmektedir.

Araştırmaya göre Pamukkale Üniversitesi'nin şu anda sahip olduğu ilk üç değer eğitiminde niteliğe önem verme, bilimsellik ve öncülük, ileride sahip olması gereken üç değer öncülük, bilimsellik ve çağdaşlıktır.

Yapıcı & Zengin (2003), "İlâhiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova Üniversitesi ilâhiyat Fakültesi örneği" adlı çalışmada ilâhiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları ve bunları etkileyen bazı değişkenler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre; cinsiyet ve öğrenim görülen bölüm etkenleri değerlerin tercihinde anlamlı bir farklılık ortaya çıkarmamıştır ($p > .05$). Bununla birlikte ekonomik durum, ilâhiyat fakültesini isteyerek ya da istemeden tercih etme, öğrenime devam edilen sınıf ve dine önem verme düzeyi gençlerin değer tercihlerinde anlamlı farklılıklar meydana getirmiştir ($p < .05$).

Baloğlu & Balgalmış (2005), "İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği" adlı çalışmada Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan eğitim yöneticilerinin öz değerleri nelerdir ya da eğitim yöneticilerimiz daha çok hangi değerlerle tanınmak istiyorlar gibi sorular bu araştırmanın cevap aradığı temel sorulardır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin en çok ulusal güvenlik, dürüstlük ve sözünde durma gibi değerleri; en az ise başkaları üzerinde kontrol sağlama anlamını taşıyan sosyal güç, arzuların tatmini ve kışkırtıcı deneyimler gibi değerleri tercih ettikleri bulunmuştur. İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticileri arasında kendi ile barışık olma (iç huzur), aşırı hareket ve hislerden kaçınmak (ılımlılık) değerlerinde istatistiksel anlamda farklılıklar bulunmuştur.

Kıdem değişkeni açısından incelenmek üzere yöneticiler on yıl altı ile on yıl ve üstü kıdem durumuna göre 2 gruba ayrılmış ve iki grup arasında hayatın anlamı, bilgelik, gerçek dostluk, bağımsızlık ve cesaret değerleri açısından farklılıklar bulunmuştur. Yaş değişkeni açısından incelenmek üzere yöneticiler, 45 yaş ve altı ile 45 yaş üstü olanlar olarak 2 gruba ayrılmış ve bu gruplar zevk, sosyal düzen, hayatın anlamı, yaratıcılık, barış içinde bir dünya, kişisel disiplin ve bağımsızlık değerlerinde farklılaşmışlardır.

Sarı (2005), “Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi örneği” adlı araştırmada Giresun Eğitim Fakültesinde 110 öğrenci (55 kız, 55 erkek) üzerinde gerçekleştirilen araştırmada öğrencilerin değer tercihleri önem sırasıyla siyasi, genel ahlak, dinî, ekonomik, estetik, sosyal ve bilimsel değerler olarak bulunmuştur. Kız ve erkek öğrencilerin bilimsel değerleri arasında bir farklılık yoktur. Erkek öğrencilerin değerleri benimseme düzeyleri bilimsel değer dışındaki tüm değer alanlarında kız öğrencilerden daha yüksektir. Araştırmada tüm değer alanlarının birbiriyle anlamlı ilişkiler içinde oldukları bulunmuştur.

Sağnak (2005), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları” Adlı araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarını belirlemektir. Araştırma sonuçlarına göre, yönetici ve öğretmenlerin açık görüşlülük, açıklık, adil olmak, ahlaki tutarlılık, denemeye açıklık, düzenlilik, formallik, itaat, sosyal eşitlik, tedbirlilik ve yaratıcılık örgütsel değerlerine ilişkin algıları arasında fark bulunmuştur. Açık görüşlülük, açıklık, adil olmak, ahlaki tutarlılık, sosyal eşitlik ve yaratıcılık değerlerine ilişkin yönetici algılarının öğretmen algılarından; denemeye açıklık, düzenlilik, formallik, itaat, tedbirlilik değerlerine ilişkin öğretmen algılarının yönetici algılarından daha öncelikli olduğu saptanmıştır.

Sağnak (2003), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri” adlı araştırmada ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeylerini belirlemektir. McDonald ve Gandz'ın geliştirmiş oldukları 24 değer boyutunun kullanıldığı araştırmada, öncelik sırasına koyma yöntemi sonucu elde edilen veriler, Spearman sıra farkları korelasyon yöntemi kullanılarak analiz edilmiştir. Yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasında; açık görüşlülük, açıklık, adil olmak, ahlakî tutarlılık, bağışlayıcı olmak, denemeye açıklık, düşüncelilik, düzenlilik, gayret, gelişme, girişim, hırslılık, mantık, neşe, nezaket, otonomi, sosyal eşitlik, tedbirlilik, uyum sağlamak ve yaratıcılık değer boyutlarına ilişkin uyum bulunmuştur.

Yöneticilerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasında ekonomi ve işbirliği değer boyutlarına ilişkin; öğretmenlerin formallik ve itaat değer boyutlarına ilişkin uyumsuzluk tespit edilmiştir.

Amerika’da 200 devlet okulu müdürü üzerinde yapılan bir araştırmada, müdürlerin %81’i okul müfredatına karakter eğitiminin dahil edilmesinin gerektiğini söylerken, %99’u sorumluluğun, %97’si dürüstlüğün ve iyi vatandaşlığın okul müfredatında yer alması gereken önemli değerler olduğum ifade etmişlerdir. (Wood & Roach, 1999;Akt: Ekşi). 280 öğretmen üzerinde yapılan bir araştırmada da öğretmenlerin %75’inden fazlası, karakter inşasının Millî Eğitimin bir parçası olduğuna inandıklarını belirtmişlerdir (Mathison, 1998;Akt: Ekşi). Aileler üzerinde yapılan başka bir çalışmada ise katılımcıların %90’ından fazlasının, okulların cesaret, merhamet, [kendini ve diğerlerini] kabul ve dürüstlük gibi değerleri kazandırması gerektiğini düşündükleri tespit edilmiştir. (Elam, Lowell & Gallup, 1993;Akt: Ekşi).

BÖLÜM 3: YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, anketin geliştirilmesi, geçerlilik ve güvenilirlik analizi, verilerin toplanması ve analizi ile ilgili bilgiler bulunmaktadır.

3.1. Araştırmanın Modeli

Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki; okulun, öğretmenin ve yöneticilerin sahip olduğu değerleri belirlemeyi amaçlayan bu araştırma, aynı zamanda var olan durumu ortaya koymayı amaçladığından “Tarama Modeli” araştırmasıdır.

Bu modellerle Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki; okulun, öğretmenin ve yöneticilerin sahip olduğu değerleri belirlemeyi ve var olan durumu saptamaya çalışılmıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu araştırma Sakarya ilinde 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ve Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerini içermektedir. Sakarya ilinde 2006–2007 eğitim-öğretim yılında Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Resmi ve Özel ilköğretim okullarında 2366 yönetici ve öğretmen görev yapmaktadır. Bunların 2167’si Resmi ilköğretim okulunda, 199 Özel okulda görev yapmaktadır. Araştırmaya bu evren içerisinde örneklem olarak 354 öğretmen, 40 yönetici seçilmiş, toplam 394 kişi katılmıştır. Araştırma da örneklem büyüklüğünü saptamak için farklı büyüklükteki evrenler için kuramsal örneklem büyüklükleri çizelgesinden faydalanılmıştır (Balci, 1995).Özel okulların ise hepsine ulaşılmaya çalışılmış, örneklem alınmamıştır. Resmi ilköğretim okullarında ise örneklem evren içerisinde tesadüfî örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir.

3.3. Veri Toplama Aracı

Araştırmada iki bölümden oluşan bir anket formu kullanılmıştır. Anketin birinci bölümünde bağımsız değişkenlerle ilgili bilgi toplama amaçlı ” kişisel bilgiler” bulunurken, ikinci bölümünde örgütsel değerleri belirlemeye yönelik beşli likert ölçeğinde hazırlanmış okulun taşıdığı genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticinin taşıdığı değerleri belirlemeye yönelik faktörler bulunmaktadır.

Bu faktörler 42 maddede toplanmış olup 13 madde okulumuzdaki genel değerler, 15 madde öğretmenin taşıdığı değerler, 14 madde de yöneticinin taşıdığı değerler olmak üzere üç bölüme ayrılmıştır.

ÖRGÜTSEL DEĞERLER

DEĞER BOYUTU	MADDE NO
Okulumuzdaki Genel Değerler	1–13 Arası Sorular
Öğretmenin Taşıdığı Değerler	14–28 Arası Sorular
Yöneticinin Taşıdığı Değerler	29–42 Arası Sorular

Kişisel bilgiler kısmında ankete katılan kişilerin cinsiyet, görev, görev yaptığı okul türü, yaş, eğitim durumu, örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp almadığı ve branş ile ilgili özelliklere ait bilgilerin toplanması için hazırlanmıştır.

Anket soruları hazırlanırken daha önce yapılmış benzer çalışmaların anketleri incelenmiş geliştirilen anket soruları içerik geçerliliğini saptamak için uzman Doç. Dr. Recep KAYMAKCAN, Yrd. Doç. Dr. Aynur BOZKURT BOSTANCI, Yrd. Doç. Dr. Osman TİTREK, Yrd. Doç. Dr. Bayram ÇETİN, Yrd. Doç. Dr. Hasan BASRİ GÜNDÜZ, Öğrt. Gör. Cemil ŞAHİN' in görüşlerine başvurulmuştur. Uzman önerileri doğrultusunda anket soruları geliştirilmiştir. Ankette yer alan soruların geçerlilik ve güvenilirliğin test edilmesi için faktör analizi yapılmıştır.

3.4. Faktör Analizi

Ön uygulamaya hazır hale getirilen 100 veri toplama ölçek taslağı, Sakarya ilinde Resmi ve Özel Ortaöğretim kurumlarında anket uygulanmıştır. Dönen 72 ölçek sonucunda elde edilen veriler doğrultusunda üç boyuttan oluşan aracın her boyutu bir alt ölçek gibi düşünüldüğünden, alt ölçeklerin yapı geçerliliği için faktör analizi(Temel Bileşenler Analizi) tekniği uygulanmıştır.

Temel Bileşenler Analizi faktör analizi ile birlikte kavramların kuramsal yapılarını karşılaştırmada sıkça kullanılan bir yöntemdir ve ölçme araçlarının yapı geçerliliğini saptama yoludur (Balcı,1995). Bu teknikte her bir ölçeğin bir ya da birden fazla yapıyı ölçüp ölçmediği, başka bir deyişle tek boyutlu olup olmadığına bakılmıştır.

Büyüköztürk'ün (2002) belirtildiği gibi maddenin faktör yük değerinin .45'in altında olması ilgilenilen yapıyı ölçmede çok yeterli olmadığını göstermektedir. Bu araştırmada faktör yükü .40'ın altındaki maddeler yeterli görülmemiş ölçekten çıkarılmıştır. Güvenilirlik çalışmaları içinde iç tutarlılık yaklaşımı olan Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı uygulanmıştır. Ayrıca her bir maddenin ayırt ediciliğine madde-toplam korelasyonları hesaplanarak bakılmıştır (Balcı, 1995)

Alt ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik analizi sonuçları şu şekildedir.

1. Okulların Genel Değerleri alt ölçeğinin ön uygulama aracında 13 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki tüm maddenin faktör yükünün .40'ın üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın %49'unu açıkladığı görülmüştür (Tablo 3).

Tablo 3:Okulun Genel Değerlerini Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Mad. No	MADDELER	Faktör Yük değerleri	Madde Toplam Korelasyonları
1	Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	.69	.63
2	Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	.67	.60
3	Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	.76	.70
4	Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	.60	.54
5	Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.	.60	.55
6	Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	.48	.42
7	Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	.70	.63
8	Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	.64	.57
9	Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	.76	.70
10	Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	.80	.73
11	Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar.	.70	.62
12	Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülmüştür.	.84	.78
13	Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	.76	.67
Açıklanan Toplam Varyans= %49			
Alpha =.90			

Okulların Genel Değerlerini Belirleme alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .90'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 3). Madde-Toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

2. Öğretmenlerin Taşıdığı Değerleri alt ölçeğinin ön uygulama aracında 17 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür. Ölçekteki 16. ve 24. maddeler dışındaki onbeş maddenin faktör yükünün .40'in üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın %50'ünü açıkladığı görülmüştür. Faktör yük değeri düşük olan 16. ve 24. maddeler ölçekten çıkarılmıştır (Tablo 4).

Tablo 4. Öğrt. Taşıdığı Değerleri Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Mad. No	MADDELER	Faktör Yük değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
14	Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	.72	.68
15	Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur.	.83	.78
17	Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.	.72	.65
18	Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	.76	.71
19	Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar.	.75	.68
20	Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar.	.85	.80
21	Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	.72	.65
22	Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	.80	.77
23	Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	.62	.55
25	Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir.	.70	.63
26	Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır	.74	.69
27	Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar.	.51	.45
28	Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar.	.39	.34
29	Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler	.69	.55
30	Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler.	.42	.36
Açıklanan Toplam Varyans= %50			
Alpha =.92			

Öğretmenlerin Taşıdığı Değerleri Belirleme alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .92'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul

edilmiştir (Tablo 4). Madde-Toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

(3) Yöneticilerin Taşındığı Değerleri alt ölçeğinin ön uygulama aracında 14 madde yer almıştır. Analiz sonuçlarına göre ölçeğin tek faktörlü olduğu görülmüştür.

Ölçekteki tüm maddenin faktör yükünün .40'in üzerinde olduğu ve tek faktörün toplam varyansın %53'ünü açıkladığı görülmüştür.

Tablo 5. Yönt. Taşındığı Değerleri Belirleme Alt Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

Mad. No	MADDELER	Faktör Yük değerleri	Madde-Toplam Korelasyonları
31	Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	.70	.64
32	Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.	.80	.75
33	Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	.78	.73
34	Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.	.55	.51
35	Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	.73	.69
36	Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	.77	.72
37	Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum	.79	.74
38	Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	.63	.59
39	Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	.76	.70
40	Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	.80	.75
41	Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	.65	.60
42	Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	.86	.82
43	Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.	.80	.77
44	Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.	.68	.63
Açıklanan Toplam Varyans= %53			
Alpha =.93			

Yöneticilerin Taşıdığı Değerleri Belirleme alt ölçeğinin güvenilirliği için hesaplanan alpha iç tutarlılık katsayısı .93'dir. Buna göre ölçeğin iç tutarlığa sahip olduğu kabul edilmiştir (Tablo 5). Madde-Toplam korelasyonları da maddelerin ayırt edici güçlerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

3.6.Verilerin Analizi

Veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) paket programı ile analiz edilmiştir. Ankete katılan yönetici ve öğretmenlere ait kişisel bilgiler için Frekans analizi yapılmıştır.

1. Alt problem Resmi ve Özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlere yönelik görüşler için Crosstabs analizi yapılmış ve yüzde değerleri kullanılmıştır.
2. Alt problemin analizinde cinsiyet, görev, okul türü, branş ve örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp-almadığı değişkenleri açısından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için t –testi ile analiz edilmiştir. Büyüköztürk (2004) İki ilişkisiz değişken arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla t–testi kullanıldığını belirtmektedir. Büyüköztürk (2004) İki yada daha çok ilişkisiz değişken arasında anlamlı fark olup olmadığını test etmek amacıyla tek yönlü varyans analizi yapıldığını belirtmektedir. Yaş, eğitim durumu değişkenleri açısından anlamlı farklılık olup olmadığını belirlemek için ise tek yönlü Varyans analizi (One-Way Anova) ve Tukey-b analizi yapılmıştır. Bulguların yorumunda değerlerin 0.05 düzeyinde ($p<0.05$) anlamlı olmasına bakılmıştır.
3. Alt problemin analizinde Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerler; Okulumuzdaki genel değerler, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler boyutlarında; cinsiyet, görev ve okul türüne göre önem derecesi belirlemek için Frekans analizi yapılmış ortalama ve standart sapma değerlerine bakılmıştır.

BÖLÜM 4: BULGULAR VE YORUMLAR

Bu bölümde elde edilen bulgulara ve bu bulguların yorumlanmasına yer verilmiştir.

4.1. Kişisel Özelliklere İlişkin Bulgular

Bu bölümde, ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin kişisel özelliklerine ilişkin “cinsiyet, görev, okul türü, yaş, eğitim durumu, branş ve örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp-almadığı” ile ilgili bulgular sunulmuştur.

4.1.1. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Cinsiyetleri

Tablo 6: Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular

Cinsiyet	Kadın	Erkek	Toplam
F	193	201	394
%	49,0	51,0	100,0

Tablo 6’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %49’u kadın, %51’i erkektir.

4.1.2. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Görev Dağılımı

Tablo 7: Görev Değişkenine İlişkin Bulgular

Görev	Yönetici	Öğretmen	Toplam
F	40	354	394
%	10,2	89,8	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, görev dağılımı %10,2’si yönetici, %89,8’i öğretmendir.

4.1.3. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Okul Türü

Tablo 8: Okul Türü Değişkenine İlişkin Bulgular

Okul Türü	Resmi	Özel	Toplam
F	251	143	394
%	63,7	36,3	100,0

Tablo 8’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %63,7’si Resmi okulda, %36,3’ü Özel okulda görev yapmaktadır.

4.1.4. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Yaş Dağılımı

Tablo 9: Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular

Yaş	21-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51 üzeri	Toplam
F	61	117	71	66	31	23	25	394
%	15,5	29,7	18,0	16,8	7,9	5,8	6,3	100,0

Tablo 9’da görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %15,5’i 21–25 arası, %29,7’si 26–30 arası, %18’i 31–35 arası, %16,8’i 36–40 arası, %7,9’u 41–45 arası, %5,8’i 46–50 arası ve %6,3’ü 51 ve üzeri yaş dağılımına sahiptir.

4.1.5. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Eğitim Durumu

Tablo 10: Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Bulgular

Eğitim Durumu	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Toplam
F	49	304	41	394
%	12,4	77,2	10,4	100,0

Tablo 10’da görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %12,4’ü Önlisans, %77,2’si Lisans, %10,4’ü Yüksek Lisans düzeyinde eğitim görmüştür.

4.1.6. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Hizmet İçi Eğitim Alıp-Almadığına İlişkin Dağılımı

Tablo 11: Hizmet İçi Eğitim Alıp-Almama Değişkenine İlişkin Bulgular

Hizmetiçi	Evet	Hayır	Toplam
F	159	235	394
%	40,4	59,6	100,0

Tablo 11’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %40,4’ü hizmet içi eğitim aldığını, %59,6’sı hizmet içi eğitim almadığı tespit edilmiştir.

4.1.7. İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Branş Dağılımı

Tablo 12: Branş Değişkenine İlişkin Bulgular

Branş	Sınıf Öğretmeni	Branş Öğretmeni	Toplam
F	218	176	394
%	55,3	44,7	100,0

Tablo 12’de görüldüğü gibi ilköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin, %55,3’ü sınıf öğretmeni, % 44,7’si branş öğretmenidir.

4.1.8 Frekans Analizi

Tablo 13: Okullardaki Var Olan Genel Değerlere İlişkin Bulgular

	HIÇ BİR ZAMAN		NADİREN		ARA SIRA		GENEL LİKLE		HER ZAMAN	
	K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	7	1,8	18	4,6	47	11,9	164	41,6	158	40,1
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	3	0,8	6	1,5	19	4,8	134	34	232	58,9
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	1	0,3	13	3,3	26	6,6	138	35	216	54,8
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	6	1,4	26	6,6	59	15	172	43,7	131	33,2
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.	8	2	25	6,3	72	18,3	188	47,7	101	25,6
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	13	3,3	45	11,4	104	26,4	108	27,4	124	31,5
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	5	1,3	17	4,3	45	11,4	174	44,2	153	38,8
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	2	0,5	27	6,9	40	10,2	154	39,1	171	43,4
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	2	0,5	13	3,3	42	10,7	174	44,2	163	41,4
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	2	0,5	15	3,8	32	8,1	152	38,6	193	49
11. Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırlama vb. davranışta bulunurlar.	1	0,3	11	2,8	29	7,4	154	39,1	199	50,5
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülür.	2	0,5	11	2,8	36	9,1	175	44,4	170	43,1
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	0	0	10	2,5	39	9,9	166	42,1	179	45,4

Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki; okuldaki genel değerler boyutunda ölçüğe cevaplar ağırlıklı olarak genellikle ve her zaman şeklinde verilmiştir. Okulların genel değerlere yüksek derecede sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 14: Öğretmenlerin Taşdığı Değerlere İlişkin Bulgular

	HIÇ BİR ZAMAN		NADİREN		ARA SIRA		GENEL LİKLE		HER ZAMAN	
	K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
14.Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	0	0	7	1,8	20	5,1	155	39,3	212	53,8
15. Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur.	5	1,3	17	4,3	52	13,2	160	40,6	160	40,6
16. Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.	1	0,3	12	3,0	36	9,1	200	50,8	145	36,8
17. Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	1	0,3	31	7,9	89	22,6	156	39,6	117	29,7
18. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar.	2	0,5	9	2,3	28	7,1	165	41,9	190	48,2
19. Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar.	0	0	12	3,0	35	8,9	180	45,7	167	42,4
20. Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	4	1,0	16	4,1	53	13,5	167	42,4	154	39,1
21. Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	1	0,3	18	4,6	65	16,5	187	47,5	123	31,2
22. Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	3	0,8	10	2,5	37	9,4	184	46,7	160	40,6
23. Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir.	0	0	19	4,8	35	8,9	159	40,4	181	45,9
24. Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır	1	0,3	10	2,5	32	8,1	140	35,5	211	53,6
25. Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar.	1	0,3	5	1,3	23	5,8	192	48,7	173	43,9
26. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar.	11	2,8	3	0,8	7	1,8	89	22,6	284	72,1
27. Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler	2	0,5	6	1,5	21	5,3	137	34,8	228	57,9
28 Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler.	1	0,3	5	1,3	14	3,6	123	31,2	251	63,7

Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki; öğretmenin taşdığı değerler boyutunda ölçeğe cevaplar ağırlıklı olarak genellikle ve her zaman şeklinde verilmiştir.Öğretmenin taşdığı değerlere sahip olma durumunun yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 15: Yöneticilerin Taşındığı Değerlere İlişkin Bulgular

	HIÇ BİR ZAMAN		NADİREN		ARA SIRA		GENEL LİKLE		HER ZAMAN	
	K	%	K	%	K	%	K	%	K	%
29. Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	11	2,8	18	4,6	46	11,7	191	48,5	128	32,5
30. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.	4	1,0	26	6,6	45	11,4	158	40,1	161	40,9
31. Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	13	3,3	18	4,6	48	12,2	158	40,1	157	39,8
32. Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.	34	8,6	14	3,6	31	7,9	143	36,3	172	43,7
33. Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	6	1,5	20	5,1	59	15	151	38,3	158	40,1
34. Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	8	2,0	36	9,1	61	15,5	159	40,4	130	33,0
35. Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum	22	5,6	42	10,7	58	14,7	151	38,3	121	30,7
36. Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	18	4,6	27	6,9	37	9,4	157	39,8	155	39,3
37. Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	15	3,8	34	8,6	46	11,7	157	39,8	142	36,0
38. Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	8	2,0	34	8,6	73	18,5	159	40,4	120	30,5
39. Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	3	0,8	15	3,8	28	7,1	166	42,1	182	46,2
40. Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	4	1,0	18	4,6	64	16,2	168	42,6	140	35,5
41. Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.	2	0,5	20	5,1	49	12,4	151	38,3	172	43,7
42. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.	3	0,8	19	4,8	34	8,6	141	35,8	197	50

Resmi ve özel ilköğretim okullarındaki; yöneticinin taşıdığı değerler boyutunda ölçüğe cevaplar ağırlıklı olarak genellikle ve her zaman şeklinde verilmiştir. Resmi ve özel ilköğretim okullarında yöneticinin taşıdığı değerler boyutunun yüksek düzeyde gerçekleştiği belirtilebilir.

4.2. Değişkenlere Ve Değer Boyutlarına Göre Sıralı Önem Düzeyi, Fark Analizi, Yönetici Ve Öğretmen Görüşleri

Bu bölümde değişkenlere ve değer boyutlarına göre sıralı; önem düzeyleri, fark analizi, yönetici ve öğretmen görüşlerine ilişkin bulgular verilmiştir.

4.2.1. Cinsiyet Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerlere Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Tablo 16: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Okulumuzdaki Genel Değerler	Cinsiyet	\bar{x}	S	Önem sırası
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	Kadın	4,06	,905	10
	Erkek	4,21	,931	7
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	Kadın	4,48	,708	1
	Erkek	4,49	,749	2
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	Kadın	4,31	,821	3
	Erkek	4,50	,722	1
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	Kadın	3,90	,989	11
	Erkek	4,11	,882	11
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.	Kadın	3,90	,979	12
	Erkek	3,88	,883	12
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	Kadın	3,69	1,121	13
	Erkek	3,76	1,125	13
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	Kadın	4,14	,887	9
	Erkek	4,16	,869	9
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	Kadın	4,22	,892	7
	Erkek	4,14	,924	10
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	Kadın	4,27	,738	5
	Erkek	4,18	,865	8
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	Kadın	4,30	,850	4
	Erkek	4,33	,790	6
11. Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar.	Kadın	4,35	,791	2
	Erkek	4,38	,733	3
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülmüştür.	Kadın	4,21	,847	8
	Erkek	4,33	,708	5
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	Kadın	4,26	,782	6
	Erkek	4,34	,719	4

Tablo 16 incelendiğinde okulumuzdaki genel değerler boyutunda **erkeklerin** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır, Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir, Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar,” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Son üç önemli değer olarak da; “Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez, Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır, Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır” görülmüştür.

Okulumuzdaki genel değerler boyutunda **kadınların** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir, Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar, Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Son üç önemli değeri kadınlarda erkekler gibi aynı şekilde; “Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez, Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır, Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır” olarak belirtmişlerdir.

Araştırmada erkekler okullarda özgür ortam var olduğunu 1. önemli değer olarak belirtirken ($\bar{x} = 4,50$), kadınlar 3. önemli değer olarak görmekte ($\bar{x} = 4,31$), 1. önemli değer olarak öğrenci güvenliğini belirtmişlerdir. En son değeri kadınlarda erkeklerde sosyal faaliyet olarak belirtmişlerdir. İlköğretim okullarında çalışanların çok fazla sosyal faaliyet yapamadıkları söylenebilir.

Bu araştırmada olduğu gibi Aydın’da (2003) araştırmasında en önemli değerın özgürlük olduğunu belirtmiştir.

Aydın (2003), “Gençliğin değer algısı: Konya örneği” adlı araştırmasında da ; “özgürlük örneklem dünyamızda en önemli değer olarak görünmektedir. Kanaatimizce özgürlük değerinin önceliği dünya konjonktürel durumuyla, içinde bulunduğumuz toplumsal süreçlerle açıklanabilir” demiştir.

Başka bir çalışmada da Baloğlu & Balgalmış (2005), “İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği” Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde çalışan eğitim yöneticilerinin öz değerleri nelerdir ya da eğitim yöneticilerimiz daha çok hangi değerlerle tanınmak istiyorlar gibi sorular bu araştırmanın cevap aradığı temel sorulardır. Sonuç olarak, okul yöneticilerinin en çok ulusal güvenlik, dürüstlük ve sözünde durma gibi değerleri tercih ettikleri bulunmuştur.

4.2.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 17: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Okulumuzdaki Genel Değerler	KADIN	193	4,160	0,612	389,42	,919	,359
	ERKEK	201	4,216	0,588			

P<0.05

Tablo 17 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (389) = 0.919, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 18: Öğretmenlerin Taşdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Öğretmenlerin Taşdığı Değerler	Cinsiyet	\bar{x}	S	Önem Sırası
14.Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	Kadın	4,49	,662	3
	Erkek	4,42	,689	4
15. Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur	Kadın	4,17	,846	12
	Erkek	4,13	,945	12
16. Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.	Kadın	4,27	,692	10
	Erkek	4,15	,799	11
17. Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	Kadın	4,01	,901	15
	Erkek	3,81	,937	15
18. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar	Kadın	4,39	,750	6
	Erkek	4,31	,758	8
19. Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar	Kadın	4,30	,731	9
	Erkek	4,25	,767	9
20. Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	Kadın	4,18	,850	11
	Erkek	4,11	,893	13
21. Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	Kadın	4,05	,779	14
	Erkek	4,05	,870	14
22. Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	Kadın	4,15	,844	13
	Erkek	4,32	,714	7
23. Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir	Kadın	4,34	,794	8
	Erkek	4,21	,836	10
24. Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır	Kadın	4,39	,797	5
	Erkek	4,40	,736	5
25. Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar	Kadın	4,36	,656	7
	Erkek	4,33	,688	6
26. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar	Kadın	4,59	,863	1
	Erkek	4,62	,759	1
27.Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler	Kadın	4,45	,783	4
	Erkek	4,51	,641	3
28 Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler.	Kadın	4,52	,708	2
	Erkek	4,61	,590	2

Tablo 18 incelendiğinde öğretmenlerin taşdığı değerler boyutunda **erkeklerin** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar,

Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Kadınlarda erkekler gibi 1. önemli değeri Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, 2. önemli değeri de Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, olarak belirtmişlerdir. Kadınlar 3. önemli değeri ise “Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar” diye belirtmişlerdir.

Baloğlu & Balgalmış (2005), “İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği” adlı araştırmasında da sonuç olarak, okul yöneticilerinin en çok ulusal güvenlik, dürüstlük ve sözünde durma gibi değerleri tercih ettikleri bulmuştur.

Son iki önemli değer olarak kadınlarda erkekler de; “Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır, Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar” belirtmişlerdir.

Araştırmada okullarımızda görevli öğretmenlerin değerleri değerlendirildiğinde sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşma ve süreli yayınları takip kitap okuma değerleri düşük düzeyde çıkmıştır. Erdem (2003) yaptığı araştırmada da ileride sahip olunması gereken ilk üç değer arasında bilimsellik değerine vurdu yapılmıştır.

Erdem (2003), “Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler” adlı araştırmasında Pamukkale Üniversitesinin değerlerini ortaya koymuştur. “Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerin sahip olması gereken değerlerin başında bilimsel değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık), insanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı) ve etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven) gelmektedir.” demiştir.

4.2.3. Öğretmenin Taşdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 19: Öğretmenin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Öğretmenin Taşdığı Değerler	KADIN	193	4,310	0,551	392,00	,499	,618
	ERKEK	201	4,287	0,573			

P<0.05

Tablo 19 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin öğretmenin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (392) = 0.499, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında kadınların puan ortalamaları erkeklerin puan ortalamalarından biraz daha yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 20: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Cinsiyet	\bar{x}	S	Önem Sırası
29. Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	Kadın	4,00	,946	7
	Erkek	4,06	,928	10
30. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.	Kadın	4,15	,948	4
	Erkek	4,11	,912	8
31. Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	Kadın	3,98	1,038	8
	Erkek	4,18	,949	4
32. Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvuramazlar.	Kadın	3,90	1,261	10
	Erkek	4,15	1,126	5
33. Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	Kadın	4,09	,940	5
	Erkek	4,12	,941	6
34. Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	Kadın	3,89	,991	11
	Erkek	3,97	1,039	12
35. Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler.	Kadın	3,61	1,233	14
	Erkek	3,94	1,057	14
36. Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	Kadın	3,94	1,088	9
	Erkek	4,11	1,076	9
37. Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	Kadın	3,86	1,126	12
	Erkek	4,05	1,028	11
38. Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	Kadın	3,81	1,010	13
	Erkek	3,96	,994	13
39. Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	Kadın	4,26	,857	2
	Erkek	4,32	,781	1
40. Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	Kadın	4,03	,910	6
	Erkek	4,11	,867	7
41. Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.	Kadın	4,19	,894	3
	Erkek	4,20	,868	3
42. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.	Kadın	4,28	,899	1
	Erkek	4,30	,850	2

Tablo 20 incelendiğinde yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda **erkeklerin** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser,” Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce

iletişim ile sorunu çözmeye çabalar, Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Kadınlar ise 1. önemli değeri Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye, 2. önemli değeri de Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, 3. önemli değeri ise Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir olarak belirtmişlerdir.

Son iki önemli değer olarak kadınlarda erkekler de; “Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler, Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır” belirtmişlerdir.

4.2.4. Yöneticinin Taşındığı Değerler Boyutunda Cinsiyet Değişkenine Göre

T-Testi Sonuçları

Tablo 21: Yöneticinin Taşındığı Değerler Boyutuna İlişkin Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Yöneticinin Taşındığı Değerler	KADIN	193	3,999	0,758	391,55	1,507	,133
	ERKEK	201	4,115	0,763			

P<0.05

Tablo 21 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşındığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (391) = 1.507, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında kadınların puan ortalamaları erkeklerin puan ortalamalarından düşük çıktığı görülmektedir.

4.3.1 Görev Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerler Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Tablo 22: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Okulumuzdaki Genel Değerler	Görev	\bar{x}	S	Önem Sırası
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	Yönetici	4,22	,891	9
	Öğretmen	4,13	,924	10
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	Yönetici	4,78	,480	1
	Öğretmen	4,45	,745	1
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	Yönetici	4,63	,586	2
	Öğretmen	4,38	,793	2
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	Yönetici	4,30	,723	7
	Öğretmen	3,97	,958	11
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.	Yönetici	4,00	,934	13
	Öğretmen	3,87	,930	12
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	Yönetici	4,22	,768	11
	Öğretmen	3,67	1,142	13
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	Yönetici	4,25	,840	10
	Öğretmen	4,14	,881	9
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	Yönetici	4,30	,992	6
	Öğretmen	4,17	,899	8
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	Yönetici	4,15	,893	12
	Öğretmen	4,23	,796	7
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	Yönetici	4,33	,888	4
	Öğretmen	4,32	,812	4
11. Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırlama vb. davranışta bulunurlar.	Yönetici	4,45	,714	3
	Öğretmen	4,36	,767	3
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülmüştür.	Yönetici	4,28	,816	8
	Öğretmen	4,27	,778	6
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	Yönetici	4,30	,823	5
	Öğretmen	4,31	,743	5

Tablo 22 incelendiğinde okulumuzdaki genel değerler boyutunda **yönetici** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir, Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır, Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar,” ilk üç önemli değer görülmüştür. Okulumuzdaki genel değerler boyutunda **öğretmenler**de değerleri yöneticilerle aynı sırayla belirtmiştir.

Son üç önemli değer olarak da öğretmenler; “ Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır, Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez, Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır” diye belirtmişlerdir.

Yöneticiler ise son üç önemli değer olarak; “Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır, Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser, Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır” diye belirtmişlerdir.

Görüldüğü gibi öğretmenler “Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez” maddesini düşük düzeyde bir değer olduğunu düşünürken, yöneticiler ise bu değeri daha yüksek düzeyde bulmuşlar ve yöneticiler de “ Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser” değerini öğretmenlerden farklı olarak düşük düzeyde olduğunu belirtmişleridir.

4.3.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 23: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Okulumuzdaki Genel Değerler	Yönetici	40	4,323	0,598	48,25	1,488	,143
	öğretmen	354	4,174	0,599			

P<0.05

Tablo 23 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında görev durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (48) = 1.488, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında yöneticilerin puan ortalamaları öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir

Tablo 24: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Görev	\bar{x}	S	Önem Sırası
14. Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	Yönetici	4,33	,730	5
	Öğretmen	4,47	,669	4
15. Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur	Yönetici	4,22	,920	12
	Öğretmen	4,14	,895	13
16. Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.	Yönetici	4,13	,723	13
	Öğretmen	4,22	,753	11
17. Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	Yönetici	3,85	,949	15
	Öğretmen	3,91	,922	15
18. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar	Yönetici	4,28	,716	8
	Öğretmen	4,36	,759	7
19. Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar	Yönetici	4,25	,840	10
	Öğretmen	4,28	,739	8
20. Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	Yönetici	4,22	,832	11
	Öğretmen	4,14	,877	12
21. Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	Yönetici	4,13	,791	14
	Öğretmen	4,04	,830	14
22. Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	Yönetici	4,30	,648	7
	Öğretmen	4,23	,798	10
23. Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir	Yönetici	4,33	,829	6
	Öğretmen	4,27	,817	9
24. Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır	Yönetici	4,47	,599	4
	Öğretmen	4,39	,782	5
25. Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar	Yönetici	4,25	,630	9
	Öğretmen	4,36	,676	6
26. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar	Yönetici	4,75	,439	1
	Öğretmen	4,59	,841	1
27. Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler	Yönetici	4,60	,545	3
	Öğretmen	4,47	,730	3
28. Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler.	Yönetici	4,65	,483	2
	Öğretmen	4,56	,667	2

Tablo 24 incelendiğinde öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutunda **öğretmenlerin** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Yöneticiler de öğretmenler gibi sırasıyla; “Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler” değerlerini ilk üç önemli değer olarak görmüştür.

Bu araştırmada olduğu gibi Baloğlu & Balgalmış (2005), “İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği” adlı araştırmasında da sonuç olarak, okul yöneticilerinin en çok ulusal güvenlik, dürüstlük ve sözünde durma gibi değerleri tercih ettikleri bulmuştur.

Son iki önemli değer olarak yöneticiler ve öğretmenler; “ Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır, Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar” diye belirtmişlerdir.

Araştırmada okullarımızda görevli öğretmenlerin değerleri değerlendirildiğinde bilimsel bakış açısı ve süreli yayınları takip kitap okuma yani kendini geliştirme değerleri düşük düzeyde çıkmıştır. Erdem (2003) yaptığı araştırmada da ileride sahip olunması gereken ilk üç değer arasında bilimsellik değerine vurdu yapılmıştır.

Erdem (2003), “Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler” adlı araştırmasında Pamukkale Üniversitesinin değerlerini ortaya koymuştur. “Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerin sahip olması gereken değerlerin başında bilimsel değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık), insanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı) ve etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven) gelmektedir.” demiştir.

4.3.3. Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Cinsiyet Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 25: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Öğretmenin Taşıdığı Değerler	Yönetici	40	4,316	0,536	49,33	,254	,800
	öğretmen	354	4,294	0,565			

P<0.05

Tablo 25 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında görev durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (49) = 0.254, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında yöneticilerin puan ortalamaları öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 26: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Görev Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Görev	\bar{x}	S	Önem Sırası
29. Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	Yönetici	4,30	,687	5
	Öğretmen	4,00	,957	8
30. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.	Yönetici	4,22	,891	11
	Öğretmen	4,12	,934	4
31. Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	Yönetici	4,47	,905	1
	Öğretmen	4,04	,999	6
32. Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.	Yönetici	4,30	1,067	6
	Öğretmen	4,00	1,210	9
33. Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	Yönetici	4,13	,911	14
	Öğretmen	4,10	,944	5
34. Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	Yönetici	4,15	,864	12
	Öğretmen	3,91	1,029	12
35. Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler.	Yönetici	4,15	,864	13
	Öğretmen	3,74	1,179	14
36. Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	Yönetici	4,43	,874	3
	Öğretmen	3,98	1,097	10
37. Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	Yönetici	4,22	,862	10
	Öğretmen	3,93	1,099	11
38. Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	Yönetici	4,25	,707	8
	Öğretmen	3,84	1,024	13
39. Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	Yönetici	4,45	,639	2
	Öğretmen	4,27	,836	2
40. Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	Yönetici	4,25	,899	9
	Öğretmen	4,05	,886	7
41. Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.	Yönetici	4,33	,694	4
	Öğretmen	4,18	,898	3
42. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.	Yönetici	4,28	,960	7
	Öğretmen	4,30	,865	1

Tablo 26 incelendiğinde yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda **yöneticilerin** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır, Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz,” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Öğretmenler ise 1. önemli değeri Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar, 2. önemli değeri de Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, 3. önemli değeri ise Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir, olarak belirmişlerdir.

Son üç önemli değer olarak yöneticiler; “Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler, Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir” diye belirtmişlerdir.

Son üç önemli değer olarak öğretmenler; “Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar, Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler” diye belirtmişlerdir.

Yöneticiler çevre ile iletişim, tarafsızlık, adalet değerlerinin yüksek olduğunu düşünürken, öğretmenler de bunu destekler nitelikte görüş belirtmişler bu değerlerin daha üst düzeyde var olduğunu bununla birlikte ceza yerine iletişim tercih ettiklerini ve tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gayretli olduklarını belirtmişleridir. Öğretmenler, yöneticilerin çalışanların fikirlerine değer verme, beklentilerini dikkate alma yeni öğretmenlerin uyumu değerleri konusunda ise daha düşük düzeyde olduklarını belirtmişlerdir.

4.3.4. Yöneticinin Taşdığı Değerler Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 27: Yöneticinin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Görev Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Yöneticinin Taşdığı Değerler	Yönetici	40	4,280	0,647	52,331	2,242	,029
	öğretmen	354	4,032	0,770			

P<0.05

Tablo 27 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında görev durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (52) = 2.242, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında yöneticilerin puan ortalamaları öğretmenlerin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

4.4.1. Okul Türü Değişkenine İlişkin Örgütsel Değerler Yönelik Bulgular Ve Yorumlar

Tablo 28: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Okulumuzdaki Genel Değerler	Okul Türü	\bar{x}	S	Önem Sırası
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	Özel	4,14	,954	11
	Resmi	4,14	,902	9
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	Özel	4,69	,743	1
	Resmi	4,37	,694	1
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	Özel	4,57	,718	2
	Resmi	4,32	,796	3
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	Özel	4,11	,889	12
	Resmi	3,94	,966	11
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.	Özel	3,97	,888	13
	Resmi	3,84	,951	12
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	Özel	4,24	,858	10
	Resmi	3,43	1,148	13
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	Özel	4,37	,748	6
	Resmi	4,02	,921	10
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	Özel	4,22	,922	9
	Resmi	4,16	,901	8
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	Özel	4,28	,826	8
	Resmi	4,20	,794	7
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	Özel	4,44	,775	3
	Resmi	4,25	,836	6
11. Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar.	Özel	4,41	,705	4
	Resmi	4,34	,791	2
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülüdür.	Özel	4,34	,788	7
	Resmi	4,23	,775	4
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	Özel	4,40	,733	5
	Resmi	4,25	,757	5

4.4.2. Okulumuzdaki Genel Değerler Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 29: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Okulumuzdaki Genel Değerler	özel okul	143	4,323	0,550	323,069	3,477	,001*
	Resmi okul	251	4,113	0,615			

P<0.05

*** Anlamlı Fark Vardır.**

Tablo 29 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark vardır[t (323) = 3.477, P<0.05]. İlköğretim okullarında “okulumuzdaki genel değerler” boyutuna ilişkin özel okullardaki öğretmen ve yöneticilerin görüşleri ($\bar{x} = 4,323$), Resmi okullardaki öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine ($\bar{x} = 4,113$) göre daha olumludur. Bu sonuçtan hareketle Özel okulların okullardaki örgütsel değerlere sahip olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Burada Özel okulların yönetim anlayışının resmi okullara göre farklı olması, öğrenci velilerin okulu tercih etmesi için müşteri memnuniyeti anlayışı ile çalışmaları, performansa göre değerlendirildikleri için yönetici ve öğretmenlerin başarılı olma konusunda motivasyonlarının daha yüksek olması gibi etkenler okulumuzdaki genel değerler boyutunda özel okulların değerlerinin daha yüksek düzeyde olmasını etkilemiş olabilir.

Tablo 30: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Okul Türü	\bar{x}	S	Önem Sırası
14. Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	Özel	4,69	,549	3
	Resmi	4,32	,706	4
15. Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur.	Özel	4,22	,857	12
	Resmi	4,11	,918	13
16. Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.	Özel	4,26	,709	11
	Resmi	4,18	,772	9
17. Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	Özel	4,17	,856	14
	Resmi	3,76	,930	15
18. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar	Özel	4,62	,579	4
	Resmi	4,20	,799	7
19. Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar	Özel	4,42	,736	9
	Resmi	4,19	,745	8
20. Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	Özel	4,22	,897	13
	Resmi	4,10	,856	11
21. Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	Özel	4,13	,798	15
	Resmi	4,00	,839	14
22. Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	Özel	4,35	,790	10
	Resmi	4,18	,775	10
23. Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir	Özel	4,57	,611	7
	Resmi	4,10	,870	12
24. Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır	Özel	4,60	,652	5
	Resmi	4,28	,801	5
25. Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar	Özel	4,47	,591	8
	Resmi	4,28	,706	6
26. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar	Özel	4,78	,621	1
	Resmi	4,51	,887	1
27. Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler	Özel	4,59	,642	6
	Resmi	4,41	,745	3
28. Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler.	Özel	4,69	,598	2
	Resmi	4,50	,672	2

Tablo 30 incelendiğinde öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutunda **Özel okulların** görüşlerine göre sırasıyla; “Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardır” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Resmi okullarda de özel okullar gibi 1. önemli değeri, Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar 2. önemli değeri Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, farklı olarak 3. önemli değer de Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardır olarak belirmişleridir.

Bu araştırmada olduğu gibi Baloğlu & Balgalmış (2005), “İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği” adlı araştırmasında da sonuç olarak, okul yöneticilerinin en çok ulusal güvenlik, dürüstlük ve sözünde durma gibi değerleri tercih ettikleri bulmuştur.

Son üç önemli değer olarak **Özel okullar**; “Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur, Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar, Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır” diye belirtmişlerdir.

Son üç önemli değer olarak **Resmi okullar**: “Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur, Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır, Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar” diye belirtmişleridir.

Araştırmada Özel okullarda görevli öğretmenlerin değerleri değerlendirildiğinde iş doyumunu, bilimsel bakış açısı ve süreli yayınları takip kitap okuma yani kendini geliştirme değerleri düşük düzeyde çıkmıştır.

Buna karşın Resmi okullarda Özel okullar gibi bilimsel bakış açısı ve süreli yayınları takip kitap okuma yani kendini geliştirme değerleri düşük düzeyde çıkmış farklı olarak, “Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur” değerinin düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Burada Özel okullara öğrencilerini belli bir miktar ücret ile gönderen veliler aldığı hizmetin kalitesini takip etme konusunda daha istekli olmaları, Özel okullarda yönetim anlayışı olarak müşteri memnuniyetini ön plana çıkardığı için öğretmenler ve okul yöneticiler çeşitli vesilelerle velilerle daha fazla diyalog içinde olduğu düşünülebilir.

Erdem (2003) yaptığı araştırmada da ileride sahip olunması gereken ilk üç değer arasında bilimsellik değerine vurdu yapılmıştır. Erdem (2003), “Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler” adlı araştırmasında Pamukkale Üniversitesinin değerlerini ortaya koymuştur. “Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerin sahip olması gereken değerlerin başında bilimsel değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık), insanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı) ve etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven) gelmektedir.” demiştir.

4.4.4. Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 31: Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Öğretmenin Taşıdığı Değerler	özel okul	143	4,451	0,480	344,336	4,454	,000*
	Resmi okul	251	4,208	0,586			

P<0.05

*** Anlamlı Fark Vardır.**

Tablo 31 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark vardır[t (344) = 4.454, P<0.05]. İlköğretim okullarında “öğretmenlerin taşıdığı değerler” boyutuna ilişkin Özel okullardaki öğretmen ve yöneticilerin görüşleri ($\bar{x} = 4,451$), Resmi okullardaki öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine ($\bar{x} = 4,208$) göre daha olumludur. Bu sonuçtan hareketle Özel okulların okullardaki öğretmenin taşıdığı değerlere sahip olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir.

Özel okulların yönetim anlayışının Resmi okullara göre farklı olması, öğretmenlerin öğrencilerin ve velilerin okulu tercih etmesi için müşteri memnuniyeti anlayışı ile çalışmaları, performansa göre değerlendirildikleri için öğretmenlerin başarılı olma konusunda motivasyonlarının daha yüksek olması gibi etkenler okulumuzdaki genel değerler boyutunda Özel okullardaki öğretmenin taşıdığı değerlerin daha yüksek düzeyde olmasını etkilemiş olabilir.

Tablo 32: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutunda Okul Türü Değişkenine Göre Önem Düzeyi

Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Okul Türü	\bar{x}	S	Önem Sırası
29. Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	Özel	4,11	,865	6
	Resmi	3,99	,974	10
30. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.	Özel	4,20	,924	5
	Resmi	4,09	,931	5
31. Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	Özel	4,06	1,019	8
	Resmi	4,10	,987	4
32. Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.	Özel	4,04	1,180	9
	Resmi	4,02	1,211	8
33. Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	Özel	4,27	,849	4
	Resmi	4,01	,976	9
34. Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	Özel	3,96	,971	11
	Resmi	3,92	1,042	13
35. Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler.	Özel	3,86	1,092	13
	Resmi	3,73	1,192	14
36. Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	Özel	4,01	1,129	10
	Resmi	4,04	1,060	7
37. Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	Özel	3,90	1,173	12
	Resmi	3,99	1,024	11
38. Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	Özel	3,83	,988	14
	Resmi	3,92	1,013	12
39. Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	Özel	4,43	,756	1
	Resmi	4,21	,843	2
40. Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	Özel	4,10	,808	7
	Resmi	4,06	,932	6
41. Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.	Özel	4,32	,819	2
	Resmi	4,12	,906	3
42. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.	Özel	4,32	,924	3
	Resmi	4,28	,845	1

Tablo 32 incelendiğinde yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda **Özel okullardaki** yönetici ve öğretmen görüşlerine göre sırasıyla; “ Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir, Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar” ilk üç önemli değer görülmüştür.

Resmi okullardaki yönetici ve öğretmen görüşleri ise sırasıyla: 1. önemli değer Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar, 2. önemli değeri de Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, 3. önemli değeri ise Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir, olarak belirmişlerdir.

Son üç önemli değer olarak Resmi okullar ; “Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır, Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler” diye belirtmişlerdir.

Son üç önemli değer olarak Özel okullar; “Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler, Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır” diye belirtmişlerdir.

Resmi ve Özel okullarda yöneticilerin değerleri değerlendirildiğinde hem en üst üç değer hem de en alt üç değer ortak olduğu dikkati çekmektedir. Yöneticilerin çevreyle iyi ilişkiler kurabildiklerini, öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gayretli olduklarını, öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabaladıklarını düşünmektedirler. Buna karşın çalışanların fikirlerine değer verme, beklentilerini dikkate alma ve yeni öğretmenlerin okul kültürüne uyum sağlaması konusunda yardımcı olma davranışlarının düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

4.4.6. Yöneticilerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Tablo 33: Yöneticilerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Okul Türü Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Yöneticinin Taşdığı Değerler	özel okul	143	4,100	0,680	337,160	,868	,386
	resmi okul	251	4,034	0,805			

P<0.05

Tablo 33 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.[t (337) = 0.868, P>0.05] Ancak Özel okulların puan ortalamalarının resmi okulların puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmüştür. Burada şaşırtıcı bir sonuç ortaya çıkmış Özel ve Resmi okullardaki okulun ve öğretmenin değerleri boyutunda anlamlı farklılık varken yönetici değerleri boyutunda Resmi ve Özel okul çalışanları hemen hemen aynı düşünmektedir.

4.5. Branş Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi

Tablo 34: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Okulumuzdaki Genel Değerler	Sınıf öğrt.	218	4,183	0,611	380,51	,218	,828
	Branş öğrt.	176	4,196	0,587			

P<0.05

Tablo 34 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (380) = 0.218, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında branş öğretmenlerinin puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 35: Öğretmenlerin Taşındığı Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Öğretmenin Taşındığı Değerler	Sınıf öğrt.	218	4,282	0,565	376,13	,532	,595
	Branş öğrt.	176	4,312	0,559			

P<0.05

Tablo 35 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin taşındığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (376) = 0.532, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında branş öğretmenlerinin puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 36: Yöneticilerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Branş Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Yöneticinin Taşdığı Değerler	Sınıf öğrt.	218	4.037	10,558	370,67	,593	,554
	Branş öğrt.	176	4,083	10,826			

P<0.05

Tablo 36 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında branş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [t (370) = 0.593, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında branş öğretmenlerinin puan ortalamaları sınıf öğretmenlerinin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

4.6. Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi

Tablo 37: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Okulumuzdaki Genel Değerler	Evet	159	4,203	0,571	356,734	,395	,693
	Hayır	235	4,180	0,619			

P<0.05

Tablo 37 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında hizmet içi eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (356) = 0.395, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında hizmet içi eğitim alanların puan ortalamaları hizmet içi eğitim almayanların puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmektedir.

Tablo 38: Öğretmenlerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Öğretmenin Taşdığı Değerler	Evet	159	4,292	8,362	342,993	,124	,901
	Hayır	235	4,299	8,501			

P<0.05

Tablo 38 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında hizmet içi eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (342) = 0.124, P>0.05] Ancak, puan ortalamalarına bakıldığında hizmet içi eğitim alanların puan ortalamaları hizmet içi eğitim almayanların puan ortalamalarından düşük çıktığı görülmektedir.

Tablo 39: Yöneticilerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Hizmet İçi Eğitim Değişkenine Göre T-Testi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Toplam	N	\bar{x}	S	sd	t	p
Yöneticinin Taşdığı Değerler	Evet	159	3,932	0,767	333,466	2,709	,007
	Hayır	235	4,143	0,748			

P<0.05

Tablo 39 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında hizmet içi eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[t (333) = 2.709, P>0.05] Ancak, anlamlı fark göstergesine çok yakın bir değer ortaya çıktığı görülmektedir. Puan ortalamalarına bakıldığında hizmet içi eğitim alanların puan ortalamaları hizmet içi eğitim almayanların puan ortalamalarından düşük çıktığı görülmektedir.

4.7. Eğitim Durumu Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi

Tablo 40: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Eğitim Durumu	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Okulumuzdaki Genel Değerler	Önlisans	49	4,318	0,555	Gruplar Arasında	310,307	2	155,153	2,569	,078
	Lisans	304	4,190	0,593	Gruplar İçinde	23615,622	391	60,398		
	Yüksek Lisans	41	4,031	0,675	Toplam	23925,929	393			

P<0.05

Tablo 40 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [F(2,391)=2.569, P>0.05] Ancak puan ortalamalarına bakıldığında, eğitim durumu arttıkça okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşlerin puan ortalaması düştüğü görülmektedir.

Tablo 41: Öğretmenlerin Taşındığı Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Eğitim Durumu	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Öğretmenin Taşındığı Değerler	Önlisans	49	4,410	0,561	Gruplar Arasında	186,166	2	93,083	1,310	,271
	Lisans	304	4,286	0,571	Gruplar İçinde	27772,991	391	71,031		
	Yüksek Lisans	41	4,236	0,485	Toplam	27959,157	393			

P<0.05

Tablo 41 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. $[F(2,391)=1.310, P>0.05]$ Ancak puan ortalamalarına bakıldığında, eğitim durumu arttıkça öğretmenin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşlerin puan ortalaması düştüğü görülmektedir.

Tablo 42: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Eğitim Durumu	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Yöneticinin Taşıdığı Değerler	Önlisans	49	4,116	0,811	Gruplar Arasında	90,538	2	45,269	,396	,673
	Lisans	304	4,062	0,760	Gruplar İçinde	44648,937	391	114,192		
	Yüksek Lisans	41	3,967	0,721	Toplam	44739,475	393			

P<0.05

Tablo 42 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. $[F(2,391)=0.396, P>0.05]$ Ancak puan ortalamalarına bakıldığında, eğitim durumu arttıkça yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşlerin puan ortalaması düştüğü görülmektedir.

4.8. Yaş Değişkenine Göre Değer Boyutlarında Fark Analizi

Tablo 43: Okulumuzdaki Genel Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Yaş	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Okulumuzdaki Genel Değerler	21-25	61	4,170	0,588	Gruplar Arasında	434,962	6	72,494	1,194	,308
	26-30	117	4,183	0,653						
	31-35	71	4,053	0,588	Gruplar İçinde	23490,967	387	60,700		
	36-40	66	4,280	0,502						
	41-45	31	4,334	0,659						
	46-50	23	4,197	0,581	Toplam	23925,929	393			
	51 üzeri	25	4,224	0,560						

P<0.05

Tablo 43 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında yaş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. [F(6,387)=1.294, P>0.05] Ancak puan ortalamalarına bakıldığında 31-35 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en düşük olduğu, 41-45 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 44: Öğretmenlerin Taşdığı Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Yaş	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Öğretmenin Taşdığı Değerler	21-25	61	4,246	0,567	Gruplar Arasında	646,782	6	107,797	1,527	,168
	26-30	117	4,327	0,572						
	31-35	71	4,143	0,593	Gruplar İçinde	27312,376	387	70,575		
	36-40	66	4,372	0,470						
	41-45	31	4,423	0,553						
	46-50	23	4,350	0,543	Toplam	27959,157	393			
	51 üzeri	25	4,290	0,624						

P<0.05

Tablo 44 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında yaş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F(6,387)=1.527, P>0.05] Ancak puan ortalamalarına bakıldığında 31-35 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en düşük olduğu, 41-45 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 45: Yöneticilerin Taşıdığı Değerler Boyutuna İlişkin Yaş Değişkenine Göre Varyans Analizi Sonuçları

Örgütsel Değer Boyutu	Yaş	N	X	S		Kareler Toplam	sd	Kareler Ortalama	F	P
Yöneticinin Taşıdığı Değerler	21-25	61	4,005	0,826	Gruplar Arasında	1066,471	6	177,745	1,575	,153
	26-30	117	4,087	0,728						
	31-35	71	3,885	0,700	Gruplar İçinde	43673,004	387	112,850		
	36-40	66	4,167	0,662						
	41-45	31	4,310	0,907						
	46-50	23	3,953	0,799	Toplam	44739,475	393			
	51 üzeri	25	4,034	0,878						

P<0.05

Tablo 45 incelendiğinde öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında yaş durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir.[F(6,387)=1.527, P>0.05] Ancak puan ortalamalarına bakıldığında 31-35 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en düşük olduğu, 41-45 yaş grubundakilerin puan ortalamalarının en yüksek olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın sonuçları ve önerilere yer verilmiştir.

SONUÇLAR

Bu araştırmada elde edilen bulgulara göre Sakarya'daki ilköğretim okullarında örgütsel değerlere sahip olma düzeyleri üç değer; “Okulun genel değerleri, Öğretmenlerin taşıdığı değerler ve Yöneticinin taşıdığı değerler” boyutunda yüksek çıktığı görülmektedir.

1. Yapılan araştırma sonucunda örgütsel değerlerin alt boyutlarında; ilk üç önemli değer ve daha düşük düzeyde var olan son üç değer ile ilgili sonuçlar sırasıyla verilmiştir.

A) Okuldaki genel değerler boyutunda;

1.önemli değer; Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir, 2. önemli değer; Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır, 3.önemli değer; Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırını sorma vb. davranışta bulunurlar, olduğu tespit edilmiştir. Daha düşük düzeyde var olan son üç değer ise sırasıyla; 11. değer; Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez, 12. değer; Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır, 13. değer; Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır, olduğu görülmüştür.

B) Öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutunda;

1. önemli değer; Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar, 2. önemli değer; Okulumuzda öğretmenler İnsanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler, 3.önemli değer; Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler, olduğu tespit edilmiştir.

Daha düşük düzeyde var olan son üç değer ise sırasıyla; 13. değer; Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur, 14. değer; Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır, 15. değer; Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar, olduğu tespit edilmiştir.

C) Yöneticilerin taşıdığı değerler boyutunda;

1. önemli değer; Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser, 2. önemli değer; Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar, 3.önemli değer; Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir, olduğu tespit edilmiştir. Daha düşük düzeyde var olan son üç değer ise sırasıyla; 12. değer; Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar, 13. değer; Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır, 14. değer, Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler, olduğu görülmüştür.

2. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **cinsiyet durumu** bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Okuldaki değerler ve yöneticinin taşıdığı değerler boyutunda erkeklerin puan ortalamaları kadınların puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüş, ancak öğretmenin taşıdığı değerler boyutunda kadınların puan ortalamaları, erkeklerin puan ortalamalarından yüksek çıktığı görülmüştür.

Araştırmada erkekler okullarda özgür ortam var olduğunu 1. önemli değer olarak belirtirken, kadınlar 3. önemli değer olarak görmekte, 1. önemli değer olarak öğrenci güvenliğini belirtmişlerdir. En son değeri kadınlarda erkeklerde sosyal faaliyet olarak belirmişlerdir. İlköğretim okullarında çalışanların birlikte çok fazla sosyal faaliyet yapamadıkları söylenebilir.

3. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, Okulumuzdaki değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **görev** bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Araştırmada okullarımızda görevli öğretmenlerin taşıdığı değerleri değerlendirildiğinde bilimsel bakış açısı ve süreli yayınları takip kitap okuma yani kendini geliştirme değerleri düşük düzeyde çıkmıştır.

4. İlköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilerin, okulumuzdaki genel değerler ve öğretmenin taşıdığı değerler boyutlarına ilişkin görüşleri arasında **okul türü** bakımından anlamlı fark vardır. Bu sonuçtan hareketle özel okulların okullardaki örgütsel değerlere sahip olma düzeylerinin daha yüksek olduğu söylenebilir. Burada özel okulların yönetim anlayışının resmi okullara göre farklı olması, öğrenci ve velilerin okulu tercih etmesi için, okul çalışanlarının müşteri memnuniyeti anlayışı ile çalışmaları, performansa göre değerlendirildikleri için yönetici ve öğretmenlerin başarılı olma konusunda motivasyonlarının daha yüksek olması gibi etkenler bu iki boyut da özel okulların değerlerinin daha yüksek düzeyde olmasını etkilemiş olabilir.

İlköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilerin, yöneticilerin taşıdığı değer boyutunda ilişkin görüşleri arasında ise okul türü bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür

5. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, Okulumuzdaki değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **branş** bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Bu üç değer boyutunda sınıf öğretmenlerinin puan ortalamaları, branş öğretmenlerinin puan ortalamalarında düşük çıktığı görülmüştür.

6. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, Okulumuzdaki değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **hizmet içi eğitim alıp almama** durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Ancak üç değer boyutunda da hizmet içi eğitim alanların puan ortalamaları düşük düzeyde olduğu görülmüştür.

7. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, Okulumuzdaki değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **eğitim durumu** bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. Fakat önlisans mezunlarının puan ortalamalarının lisans ve yüksek lisans mezunlarına göre yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

8. İlköğretim okullarındaki öğretmen ve yöneticilerin, Okulumuzdaki değerler, öğretmenin taşıdığı değerler, yöneticilerin taşıdığı değerler boyutuna ilişkin görüşleri arasında **yaş** değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir. 41–45 yaş grubu üç değer boyutunda da puan ortalamalarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

ÖNERİLER

1. İlköğretim okullarında görevli öğretmen ve yöneticilere yönelik örgütsel değerler konusunda çeşitli seminerler, hizmet içi eğitim kursları düzenlenebilir.

2. İlköğretim okullarında öğretmen ve yöneticilerin birlikte sosyal faaliyetler yapma, süreli yayınları takip etme ve kitap okuma değerlerinin en düşük düzeyde sahip olunan değerler olduğu görülmüştür. İlköğretim okullarında ki öğretmen ve yöneticilerin bu yönde imkânları artırılmalı ve çeşitli şekillerde teşvik edilmelidir.

3. Özel ilköğretim okullardaki örgütsel değerlere sahip olma düzeylerinin Resmi ilköğretim okullarına göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Resmi okullarda ki öğretmen ve yöneticilerin, Özel ilköğretim okullardaki öğretmen ve yöneticiler gibi müşteri memnuniyetini esas alan yönetim anlayışına sahip olmaları ve performansa göre değerlendirilerek, ödül- ceza sitemi ile motivasyonlarını yüksek tutmaları sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- AKBABA-Altun, S. (2003), “Eğitim Yönetimi Ve Değerler” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (1), s.7-18
- AKGEMCİ, Tahir, A. Çelik, Ş. Özgener (2000), “Sosyal Denetim Kavramına Genel Bir Yaklaşım (Değerlendirme)” İ.Ü.Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, No: 23-24 <http://www.istanbul.edu.tr/siyasal/dergi/sayi23-24/01.htm> 2.11.2006
- ATAY, Osman “Örgüt Kültürü ve Süreci” <http://iktisat.uludag.edu.tr/dergi/3/atay/atay2.html>
- ATAY, S.(2003), “Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal Ve Dinî Tercihleri İle Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (3), 87–120
- AYDIN, Mustafa (1991), “Eğitim Yönetimi” Hatip Oğlu Yayınevi, Ankara
- AYDIN, M. (2003), “Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (3), 121-144.
- BALCI, Ali (2003), “Örgütsel Sosyalleşme”, Pegem A Yayıncılık, Ankara
- BALCI, Ali (1995), “Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntem Ve Teknik İlkeleri”, Pegem A Yayıncılık, Ankara
- BALCI, Ali (2002), “Örgütsel Gelişme Kuram Ve Uygulama” Pegem A Yayıncılık, Ankara
- BALCI, Ali Ve Diğerleri (2004), “Eğitim Ve Okul Yöneticiliği”, Pegem A Yayıncılık, Ankara
- BALOĞLU, M. & Balgalmış, E. (2005), “İlköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi: Tokat ili örneği” Değerler Eğitimi Dergisi, 3 (10), s.19-31

BURSALIOĞLU, Ziya (2002), “Okul Yönetiminde Yeni Yapı Ve Davranış”, Pegem A Yayıncılık, Ankara

BÜYÜKÖZTÜRK, Şener(2002), “Sosyal Bilimler İçin İstatistik”, Pegem A Yayıncılık, Ankara

CAN, Vehbi (1997), “Okul Kültürü ve Yönetim” Önder matbaacılık, Ankara

ÇETİN, Şaban (2004), “ Değişen Değerler ve Eğitim”, Milli Eğitim Dergisi, sayı 161
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/161/cetin.htm>

DOĞAN, Selen (1997), “İnsan Kaynakları Potansiyelini Arttırmada İşletmeleri Etkinliğe Götüren Yol, Örgüt Kültürü” Amme İdaresi Dergisi, Cilt 30, sayı 4,

EKŞİ, HALİL (2003), Temel insanî değerlerin kazandırılmasında bir yaklaşım: Karakter eğitimi programları, Değerler Eğitimi Dergisi,(1)s.79–96

ERDEM, A. R. (2003), “Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 55–72.

ERSEN, Erol (2000), “ Örgütsel Davranış Ve Yönetim Psikolojisi”,Betaş Yayıncılık İstanbul

GÖKDERE, M.& Çepni, S. (2003), “Üstün Yetenekli Çocuklara Verilen Değerler Eğitiminde Öğretmenin Rolü” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (2), 93-107

HESAPÇIOĞLU, Muhsin (2001). “Post modern / Küresel Toplumda Eğitim, Okul ve İnsan Hakları” 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi, Serdar Eğitim Araştırma Yayıncılık , İstanbul, ss.39-80.

HASANOĞLU, Mürteza “Türk Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Önemi”
<http://www.anadoluplatformu.org/ens/makale/1.html>

“Organizational Culture in Turkish” [123HelpMe.com](http://www.123HelpMe.com). 30 May 2007
<http://www.123HelpMe.com/view.asp?id=80283>

HONER S.M.& Hunt T.C. & Okholm D.L.(2003) “Felsefeye Çağrı”, Çev., Hasan
Ünder, İmge Yayınları, Ankara

İMAMOĞLU,E. & Aygün,Z.(1999),“1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite
Düzeyinde Gözlenen, Zaman, Kuşak Ve Cinsiyet Farklılıkları” Türk Psikoloji
Dergisi, 14, 1-22

OKTAY, Ayla (2001). “ 21. Yüzyılda Eğitim ve Türk Eğitim Sistemi” Serdar Eğitim
Araştırma Yayıncılık, İstanbul, ss.15-37.

ÖZDEN, Yüksel (2000). Eğitimde Dönüşüm: Eğitimde Yeni Değerler. Pegem A
Yayıncılık, Ankara

ÖZENSEL, E. (2003), “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer” Değerler Eğitimi Dergisi,
1(3), 217–239

ÖZEVREN, Mina “Bir Planlama Ve Kontrol Aracı Olarak Değer Yönetimi”
Değerler Eğitimi Dergisi, 7 (1)

ÖZDEMİR, Servet (2000), “Örgütsel Yenileşme”, Pegem A Yayıncılık, Ankara

POYRAZ, Hakan(2004), “Değerlerin Kuruluşu ve Yapısı” Uluslararası Değerler Ve
Eğitimi Sempozyumu, Kasım 2004
http://www.degerleregitiimi.com/bilimsel_toplantideger_sempozyum_Mayis2004/deger_sempozyum_program.htm

TÜBİTAK (2002), “Bilim ve Teknoloji Stratejileri Vizyon 2023: Eğitim ve İnsan Kaynakları Paneli Ara Rapor”, 12. 01. 2004.

vizyon2023.tubitak.gov.tr/teknolojiongorusu/paneller/egitimveinsankaynaklari/raporlar/raporeik.pdf,

SABUNCUOĞLU, Z. & Tüz, M. (2001), “Örgütsel Psikoloji” Bursa: Ezgi Kitabevi

ŞİŞMAN, Mehmet (2002), “Örgütler ve Kültürler”, Ankara, Pegem A Yayıncılık

TUTAR, Hasan “İşyerinde Psikolojik Şiddetle (Mobbing) Başa Çıkma Yolları, <http://www.canaktan.org/yonetim/psikolojik-siddet/basa-cikma.htm> erişim 2.11.2006

SAĞNAK, M. (2003), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri” Yayımlanmamış doktora tezi, Abant izzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.

SAĞNAK, M. (2004), “Örgütlerde Değerler Yönünden Birey Örgüt Uyumu Ve Sonuçlar” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi, 37, 72–95.

SAĞNAK, M. (2005), “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Uyum Düzeyleri” Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri, 5 (1), 207–228.

SAĞNAK, M. (2005), “Örgüt Ve Yönetim Değerlerin Önemi”, Milli Eğitim Üç Aylık Eğitim Ve Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı 166
<http://yayim.meb.gov.tr/dergiler/166/index3-sagnak.htm>

SARI, E. (2005), “Öğretmen Adaylarının Değer Tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi Örneği” Değerler Eğitimi Dergisi, 3 (10), 73–88

YAPICI, A. & Zengin, S. Z. (2003), “İlâhiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova üniversitesi İlâhiyat Fakültesi Örneği” Değerler Eğitimi Dergisi, 1 (4), 173–206

EK 1: Anket İzin Belgesi

T.C.
SAKARYA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

SAYI : B.08.4.MEM.4.54.00.05.01.070/

KONU : Anket

12267

VALİLİK MAKAMINA
SAKARYA

İLGİ : "Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi"


İlimiz;Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Mustafa LALEK;

"Resmi ve Özel İlköğretim Okullarındaki Örgütsel Değerlere Sahip Olma Durumlarına İlişkin Öğretmen ve Yönetici Görüşleri" konulu tezinin çalışması nedeniyle;

İlimiz;Merkez ve köylerindeki Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında görev yapan 400 adet Yönetici ve öğretmene anket uygulaması yapmak istediğini,Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsünün 02.05.2007 tarih ve 734 sayılı yazılılarıyla belirtmektedirler.

Anket soruları komisyonumuzca incelenmiş olup,Yasal gerekliliğin ilgili okul müdürlüklerine ait olması ve dersleri aksatmamak kaydıyla anket uygulamasının yapılması, Müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde, olurlarınızı arz ederim.


Murat PAZICI
Milli Eğitim Müdürü


OLUR.
4.105/2007
Muammer AKSOY
Vali a.
Vali Yardımcısı

EK 2: Anket

RESMİ VE ÖZEL İLKÖĞRETİM OKULLARINDAKİ ÖRGÜTSEL DEĞERLER ANKETİ

Değerli Öğretmenler ve Yöneticiler

Bu anketin amacı, ilköğretim okullarındaki örgütsel değerlere sahip olma durumu saptamaktır. Araştırmada örgütsel değer, örgüte neyin arzu edilir, istenir olduğunu gösteren ölçütler olarak çalışılmıştır. Anket iki bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde örgütsel değerlere yönelik ifadeler yer almaktadır. Anket sonucu bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Araştırmamız sağlıklı sonuçlara ulaşması için anketi içtenlikle cevaplamanız önem taşımaktadır. Ayırdığınız zaman ve katkılarınız için şimdiden teşekkür ederiz. Adımıza ve soyadımıza yazmayınız.

Mustafa LALEK
Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Y. Lisans Öğrencisi

1. BÖLÜM
Bu bölümde kişisel bilgileriniz ve mesleki durumunuz ile ilgili sorular bulunmaktadır. Durumunuza uygun olan kategoriyi işaretleyiniz.

1. Cinsiyetiniz : Kadın Erkek
2. Göreviniz : Yönetici Öğretmen
3. Görev yaptığınız okul : Özel İlköğ. Okulu Resmî İlköğ. Okulu
4. Yaş : 21-25
 26-30
 31-35
 36-40
 41-45
 46-50
 51 ve üzeri
5. Eğitim Durumunuz : Ön Lisans
 Lisans
 Y. Lisans
6. Örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim almanız : Evet Hayır
7. Branşınız : Sınıf Öğr. Diğer Branş Öğr.

2. BÖLÜM
Bu bölümde, örgütsel değerlerle ilgili ifadeler yer almaktadır. Her bir ifade için düşüncenizi belirten seçeneği işaretleyiniz.

ÖRGÜTSEL DEĞERLERE YÖNELİK İFADELER	HERZAMAN	GENELİTİMLE	ARA SIRA	NADİREN	Hiçbir Zaman
Okulumuzdaki Genel Değerler					
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.					
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.					
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.					
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe eşitlikle kullanılır, israf edilmez.					
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.					
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.					
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.					
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.					
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.					
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.					
11. Okulumuzda herkes birbirlerini gördüklerinde selam verme, hatırları sorma vb. davranışta bulunurlar.					
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı hoş görülür.					
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.					

ÖZGEÇMİŞ

Mustafa LALEK, 1981 yılında Kayseri’de doğdu. İlk ve orta öğrenimini aynı ilde tamamladı. 1999 yılında başladığı Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilgiler Öğretmenliği bölümünden 2003 yılında mezun oldu. Aynı yıl Sakarya Üniversitesinde Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalında Yüksek Lisans’a başladı. Halen özel bir eğitim kurumunda öğretmenlik yapmaktadır.