

Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi¹

Murat Taşdan

Bu araştırmanın amacı, Türkiye’deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre; öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini ortaya koymaktır. Tarama modelinde ve nicel yöntemle yapılan bu araştırmanın hedef evrenini Türkiye’deki yedi coğrafi bölgede 28 il merkezinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 599 resmi ve 593 özel ilköğretim okulu öğretmeni yer almaktadır. Araştırma verilerinin toplanmasında, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı’nın Eğitim Araştırmaları Destek programı’ndan yararlanılmıştır. Araştırmanın sonucunda resmi ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algı puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyi, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksektir. Resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyum düzeyi, öğretmenlerin çalıştıkları ilin sosyo-ekonomik düzeyine, öğrenim düzeylerine ve mezun oldukları eğitim kurumuna göre farklılık göstermemektedir. Özel ilköğretim okullarında ise erkek öğretmenlerin değer uyum düzeyi, kadın öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksektir. Resmi ilköğretim okullarında sınıf öğretmenleri ile görev yaptıkları okul arasındaki değer uyum düzeyi, branş öğretmenlerinin değer uyum düzeyinden daha yüksektir.

Anahtar Sözcükler: *Örgütsel değerler, Örgütsel ve bireysel değer uyumu, Öğretmen-okul değer uyumu.*

¹ Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı’nın (EARGED) Eğitim Araştırmaları Destek programı’ndan yararlanılmıştır. Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitimi Yönetimi ve Politikası Anabilim Dalında Prof. Dr. Ali Balcı danışmanlığında yaptırılan “Türkiye’deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi” başlıklı doktora tezinden üretilmiştir.

Atıf için/ Please cite as:

Taşdan, M. (2010). Türkiye’deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(1), 113-148.

The Congruence Level between Personal Values of Teachers and Organizational Values of Schools at Public and Private Schools in Turkey

Background

The congruence between individual and environment is considered as congruence between individual-profession, individual-work, individual-working group and individual-organization in organizational literature (Muckinsy and Monahan, 1987). The congruence between individual and organization is examined by various aspects, including congruence of goals (Meglino, Ravlin & Atkins, 1989; Boxx, Odom & Dunn, 1991; O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991; Harris & Mossholder, 1996), congruence of needs and structure (Bretz, Ash & Dreher, 1989), and congruence of personality and climate (Christiansen, Villanova & Mikulay, 1997). Studies related to individual-organization congruence, focuses on values for the assessment and expression of the congruence between individual and organization. Because values are rather stable characteristics of organization and individual.

Purpose

The purpose of this study is to examine the congruence level between teachers' values and organizational values of school by perceptions of teachers at public and private schools in Turkey.

Method

The study group was 596 public primary school teachers and 577 private primary school teachers selected by using random cluster sampling procedures from public and private schools located at city centers of 28 provinces in Turkey. Data were collected by 34 item Value Scale developed by researcher. Value Scale was pre-tested with 120 teachers and internal consistency of Cronbach's alpha was computed as .98, item-total correlations ranging from .41 to .94. An exploratory factor analysis also produced a single structure factor with factor loadings greater than .30 (KMO=.95; $p \leq .05$). Data were analyzed by using Pearson moments correlation test, mean, relative variation coefficient, Spearman correlation coefficient, one-way ANOVA, t-test, Mann-Whitney U-test, Kruskal Wallis H-test, LSD multiple comparison test and staged multiple regression analysis.

Findings and Results

Findings indicated that the top five personal values public primary school teachers considered important were "justice", "honesty", "being human

centered”, “trust” and “being hardworking”; respectively top five organizational values were “success”, “being hardworking”, “honesty”, quality” and “being human centered”. Five personal values that public primary school teachers considered the least important were “obedience”, “formality”, “respecting to seniority”, flexibility” and “being outcome centered”; five organizational values considered least important were “obedience”, “flexibility”, “respecting to seniority”, “empathy” and “freedom”. The top five personal values that private primary school teachers considered important were “honesty”, “justice”, “trust”, “being human centered” and “loyalty”; top five organizational values were “quality”, “success”, “being hardworking”, being outcome centered” and “social responsibility”. Five personal values that private primary school teachers considered the least important were “obedience”, “formality”, “being outcome centered”, “respecting to seniority”, “flexibility”; five organizational values considered least important were found to be “empathy”, “freedom”, “flexibility”, “being participant” and “independence”.

There was a positive, moderate and significant relationship between personal and organizational values of public and private primary school teachers. The value congruence level between teachers and school was higher for private school teachers than public school teachers. The value congruence levels of private and public schools teachers did not show any significant differences by socioeconomic level of the city where teachers worked, teachers' educational background and the school that teachers graduated from. The value congruence level of the teachers working at Black Sea Region was higher than the teachers working at Marmara, Aegean, Eastern Anatolia, and Southeastern Anatolia regions. The value congruence level for the male teachers working at private primary schools was higher than the female teachers. At public primary schools, value congruence levels of classroom teachers were significantly higher than value congruence levels of subject specialist teachers. At public primary schools, value congruence level of teachers with 21 years or more experience was higher than value congruence level of teachers with less than 20 years of experience. At private primary schools, value congruence level of teachers with 11 to 15 years of experience was higher than the teachers with 10 years or less teaching experience.

Keywords: *Organizational values, Organizational and individual value congruence, Teacher-school value congruence*

Örgütsel yaşamda değerler hem işgörenin, hem de örgütün davranışları açısından önemli görülmekte ve bu önem gün gittikçe de artmaktadır. Bu sebeptendir ki örgüt kültürü içerisinde hakim olan değerlerin belirlenmesi ve bu değerlerin işgören ve örgüt arasındaki paylaşılma derecesinin saptanması birey ve örgüt arasındaki uyumun ifadesinde önemli görülmektedir.

Birey ve örgüt arasındaki uyum, birey ile çevresi arasındaki uyumun örgütsel yaşamdaki ifadesi olarak kabul edilmektedir. Birey-çevre uyumu kavramı, bireyin özellikleri ile mesleği, yaptığı iş ve çalıştığı örgütün özellikleri arasındaki uyumun derecesini ifade etmektedir (Muchinsky ve Monahan, 1987, 269). Birey-çevre uyumu, birey ve çevresinin karşılıklı etkileşim içerisinde birbirlerine uyum göstermeleridir. Örgütsel davranış alanında önemli bir model olarak kabul edilen, birey-çevre uyumu modeli içerisinde, değişik uyum çeşitleri ifade edilmiştir (Kroger, 1995). Birey ve çevresi arasındaki uyum; birey-meslek, birey-örgüt, birey-iş ve birey-çalışma grubu uyumu olarak sınıflandırılmaktadır (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Birey-çevre uyumuna ilişkin ilk araştırmalarda birey-meslek uyumuna yönelik olarak, kişilik özellikleri ile meslekler arasındaki uyum incelenmiştir. Parson'un (1909) mesleki seçim modeli, birey-çevre uyumu modelinin, meslek seçimi alanında uygulanmasına yönelik yapılan ilk çalışmadır. Parson (1909), meslek seçimini "bireyin kendini tanıması, iş yerinin taleplerini bilmesi ve bu ikisini mantıklı ve doğru bir şekilde bir araya getirme süreci" olarak tanımlanmıştır (Akt. Carson ve diğerleri, 1999). Birey-iş uyumu, bireyin yetenekleri ve işin gerekleri arasındaki uyum ya da bireyin arzu ve gereksinimleri ile işin bireye sağlayacakları arasındaki uyum olarak tanımlanmaktadır (Edwards, 1991). Birey-iş uyumunda baskın olan iki bakış açısı vardır. Birincisi, işin gerekleri ile kişinin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin uyumlu olmasıyken, ikincisi işin çalışana sağlayacağı olanaklar ile çalışanın arzu ve gereksinimlerinin uyumlu olmasıdır. Birey-grup uyumu; kısaca birey ve grubun birbirine uyumlu olması olarak tanımlanmaktadır. Bu uyumun sağlanması, bireyin grubun ihtiyacı olan bilgi, beceri ve yeteneklere sahip olması ile mümkün olmaktadır. Grup içerisindeki çalışanların sahip olduğu değer farklılıklarından dolayı, grup uyumu da farklı olabilmektedir (Lauver ve Kristof-Brown, 2001). Birey-çevre uyumu alanında araştırmaların yoğunlaştığı alanlardan birisi de birey-örgüt uyumudur.

Birey-örgüt uyumu; amaçların uyumu (Vancouver ve Schmitt, 1991), değer uyumu (Meglino, Ravlin ve Adkins, 1989; Boxx Odom ve Dunn, 1991; O'Reilly Chatman ve Caldwell, 1991; Harris ve Mossholder, 1996), gereklilik-yapı uyumu (Bretz ve Ash ve Dreher, 1989) ve kişilik-iklim uyumu (Christiansen, Villanova ve Mikulay, 1997) boyutlarıyla ele alınmıştır.

Birey-Örgüt Değer Uyumu

Birey-örgüt uyumu ile ilgili araştırmalarda; Posner, Kouzes ve Schmidt (1985), Chatman (1989), O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991), Bretz ve Judge (1994), Cable ve Judge (1996), Kristof (1996), Judge ve Cable(1997), Cable ve DeRue (2002), Siegall ve McDonald (2004) gibi yazarların uyumun ölçümü ve ifadesi için değerleri kullandıkları görülmektedir. Birey-örgüt uyumu çalışmalarının ifade edildiği bir alan olan birey-örgüt değer uyumu farklı şekillerde tanımlanabilmektedir.

Birey-örgüt değer uyumu kavramı, örgütteki iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Bunlar, bireyin bakış açısıyla örgütsel değerler ve bireyin sahip olduğu bireysel değerlerdir (Enz,1988). Bireysel değerler ile örgütteki ortak değerlerin etkileşimi sonucunda ortaya çıkan durum birey ve örgüt arasındaki değer uyum düzeyi olarak ifade edilmektedir (Liedtka,1989). Birey-örgüt değer uyumu kavramı, birçok araştırmacı tarafından çalışma yaşamında örgüt ile bireyin değerlerinin uyumu ya da değerlerinin benzerliği olarak tanımlanmaktadır (O'Reilly ve diğerleri, 1991; Chatman, 1991).

Değerlerin bireyin sergilediği davranış ve tutumlar üzerinde kalıcı etkilerinin olduğuna inanılmakta (Locke, 1983; Rokeach, 1973) ve yaşamda uygun olan ya da olmayan, tercih edilen ya da edilmeyen şeyler hakkındaki kararlarımız ile ilgili olduğu ifade edilmektedir. Örneğin özgürlük, eşitlik, arkadaşlık, geleneklere saygı, açıklık, başarıya saygı ve sadakat gibi değerlerin hepsi belli durumlarda birbirleriyle yarışan önemli değerlerdir (Rokeach,1973; Feather,1979; Schwartz, 2000).

Birey-örgüt değer uyumu çalışmalarında değerler, bireysel ve örgütsel düzeyde ifade edilmektedirler. Bireysel düzeyde değerler; bireysel bakış açısıyla çalışanların kişilik özelliklerini, değerlerini ve inançlarını kapsamaktadır (Dönmezler, 1978,118). Bireysel değerler bir ölçüde bireyin tutumları, kişisel normları (Thorgersen, 1999), öncelikleri (Feather, 1995), davranışları ya da tercihleri (Verplanken ve Holland, 2002) olarak tanımlanabilir. Bireyler gibi, örgütler de belli değerlere sahiptirler ve bu değerler birbirleriyle tutarlı olarak bir değer seti oluştururlar (Rokeach, 1973). Örgütsel değerler, örgütün kültürü içerisinde yer alan ve örgüt kültürünü temsil eden değerlerdir (Barley diğerleri, 1988; Ashforth ve Mael,1989;Chatman, 1991; Enz, 1988; O'Reilly diğerleri, 1991).

Hızlı değişimin yaşandığı günümüzde genel anlamda toplumun ve özelde eğitim sisteminin içindeki değerler de değişmektedir. Bu değişim sürecinde okulun değerleri ile öğretmenin bireysel değerleri çatışabilmektedir. Bu süreçte ilköğretim okullarında varolan değerlerin ve değişimin izlenerek,

öğretmen ve okul arasındaki çatışmanın en aza indirilmesi gerekmektedir. Bunun için de hem resmi ilköğretim okullarında, hem de özel ilköğretim okullarında okul kültürünün ortak değerleri ile öğretmenlerin bireysel değerlerini belirlemek gerekmektedir.

Türk Eğitim Sistemi'nin temel değerleri 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu", 222 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu" ve 25212 sayılı "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği" gibi yasal metinlerle şekillenmektedir. Türk eğitim sisteminin genel amaçları incelendiğinde, eğitim sisteminin ulusal bir karakter ve yapıda olduğu, eğitimin evrensel ilkelerinin hayati bir amaç olarak benimsendiği, eğitimsel ve bilimsel gelişmelere açık bir felsefeyi yansıttığı görülmektedir. Bu felsefe bir yandan genç kuşakları "manevi ve kültürel değerlerle" ulusal kültür için sosyalleştirirken, "hür ve bilimsel düşünme gücü" kazandırmak suretiyle de bireyleri evrensel kültüre adapte etmeyi öngörmektedir. Belirtilen amaçlar, kişisel ve toplumsal sorumluluklarla yaşadığı topluma katkısı olan, bu nedenle de topluma ve değişen dünyayla uyumlu bir vatandaş profili çizmektedir. Sistemin, Türk milletini "çağdaş uygarlığın yapıcı, yaratıcı, seçkin bir ortağı yapma" amacı insanın vasıf dokusunun geliştirmesinde gösterdiği başarı ile gerçekleşebilir. Ulusal değerler üzerinde, beden, ruh ve zihin dengesini kurmuş, dünya ile uyumlu bireyler evrensel değerlere sahip olma arzusundadır. Bu anlamda Türk Eğitim Sistemi son derece gelişmeci ve modern felsefi temellere sahip olduğu söylenebilir. Burada sorun bu temeller üzerinde ortaya çıkan ürün ya da ürünlerin söz konusu beklenti ve amaçlara uygunluğudur (Doğan, 2007, 624).

Türkiye'de eğitim yönetimi alanında ilköğretim okullarında öğretmenlerin sahip olduğu bireysel değerler ve okul içinde önemli görülen örgütsel değerler farklı yazarlar tarafından araştırılmıştır. Bu araştırmaların bazıları şunlardır: Erçetin'in (2000) "İlköğretim Okulları Hangi Değerlerle İle Yönetilmekte" başlıklı araştırması, Zoba'nın (2000) "İlköğretim Okullarında Varolan Örgütsel Değerlerle Öğretmenlerin Sosyalleşmesi Arasındaki İlişki" başlıklı araştırması, Uyan'ın (2002) "Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri Ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: MEB'na Bağlı Resmi Ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Çalışma" başlıklı araştırması; Keskin'in (2005) "Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık" başlıklı araştırması ve Yılmaz'ın (2006) "İlköğretim Okulu Yönetici Ve Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre Resmi İlköğretim Okullarının Örgütsel Değerleri Ve Bu Değerleri Okul Yöneticilerinin Yönetme Durumu" başlıklı araştırmasıdır. Yukarıda da görüldüğü gibi eğitim alanında bireysel ve örgütsel değerler farklı açılardan incelenmiştir.

Alandaki yazarlar, örgütsel değerlerin çalışanlar tarafından paylaşılmasının önemli olduğunu belirtmektedirler. Fakat alanda bireysel ve örgütsel değerlerin benzerliğini ortaya koyan araştırma sayısı yeteri kadar değildir (Hyde ve Williamson, 2000). Yönetim alanında yapılan ulusal tezler incelendiğinde “birey-örgüt uyumu” konusunun çok az araştırıldığı görülmektedir. İshakoğlu (1998) tarafından yapılan çalışmada işletmelerde birey-örgüt uyumu ve sosyalleşme ilişkisi incelenmiştir. Alsan (2000) yaptığı “Örgütsel Uyum ve Oryantasyon” başlıklı çalışmada birey-örgüt uyumu konusu yeni çalışanların işletmeye oryantasyonları olarak ele alınmıştır. Sağnak (2003) Erzincan il örneklemini ile sınırlandırılarak resmi ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri arasındaki değer uyum düzeylerini araştırmıştır. Sezgin ise (2006) ilköğretimde birey-örgüt değer uyumu konusunu Ankara il örneklemini kullanarak araştırmıştır.

McKinney'in (1999) orta öğretim kurumlarında öğretmenler ve okul yöneticileri arasındaki değer uyum düzeyi ile adanmışlık ve etkililik arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, benzer araştırmaların özel ve resmi ilköğretim okullarında da yapılabileceği belirtilmiştir. Yapılan araştırmalarda değer uyumu ile personel seçim süreci arasında yakın ilişkili olduğu görülmüştür (Chatman, 1991; İshakoğlu, 1998; Aygündüz, 2003). Bu anlamda düşünüldüğünde farklı istihdam politikalarına sahip olan resmi ve özel ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin değer uyum düzeylerinin belirlenmesi ve karşılaştırılması da ayrıca önem taşımaktadır. Kendi personelinin istihdam etme olanağı bulunan özel ilköğretim okullarında öğretmenler ile okul arasındaki değer uyum düzeyinin daha yüksek düzeyde olması beklenmektedir.

Örgüt içerisinde çalışanın davranışlarını anlamak ve analiz etmek için örgüt kültürünü oluşturan temel değerler ile çalışanların bireysel değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Değerlerin hem bireysel, hem de örgütsel düzeyde belirlenmesi örgütsel gerçekliğin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır (Hamm, 2006, 3).

Okul ortamı ve yönetiminde, okulun değerleri üzerinde somut tartışmalar teoride olduğu kadar yapılmamaktadır. Özellikle eğitim yönetimi alanının uygulayıcıları olarak okul müdürleri bu kuramsal tartışmaların uzağında kalmışlardır. Nihayetinde eğitim yönetimi alanı içerisinde değerler konusunda teori ve uygulama arasında ciddi bir boşluk oluşmuştur. Bu okul yöneticileri, öğretmenler ve okuldaki diğer çalışanlar için rahatsız edici bir durumdur. Çünkü birçok yönetici ve öğretmen eğitimde mesleki ve bireysel değerlerin önemli olduğu kritik görevi üstlenmişlerdir (Begley, 1996).

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre; öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini ortaya koymaktır. Bu amaca ulaşmak için aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

Resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre;

- 1) Resmi ve özel ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi nedir?
- 2) Resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi öğretmenin; cinsiyetine, branşına, mesleki kıdemine, görev yaptığı okuldaki çalışma süresine, mezun olduğu okulun türüne, öğrenim düzeyine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
- 3) Resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi okulun; türüne (resmi-özel), bulunduğu çevrenin sosyo-ekonomik düzeyine (alt, orta, üst) ve bölgeye (coğrafi bölge) göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Bu araştırma tarama (betimsel) modelindedir. Araştırmada resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları betimlenerek, öğretmen ve okul arasındaki değer uyum düzeyi belirlenmeye çalışılmıştır.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın hedef evrenini, Türkiye'de yedi coğrafi bölgedeki 28 il merkezinde bulunan resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmada hedef evreni temsil etmek üzere çok aşamalı (multi stage) örnekleme tekniği uygulanmıştır. Örneklem okulların bulunduğu bölgeler ve iller olmak üzere iki ölçüt (analiz ünitesi) esas alınarak; D.P.T tarafından belirlenen sosyo-ekonomik gelişmişlik göstergelerine göre coğrafi bölgeleri temsil etmek üzere, her bölgeden dörder il seçilerek belirlenmiştir. Her coğrafi bölgenin içerisindeki illerin belirlenmesinde, birinci (gelişmiş) ve ikinci (gelişmekte olan) gelişmişlik grubundan birer il örnekleme alınırken, üçüncü gelişmişlik (az gelişmiş)

grubundan iki il örnekleme alınmıştır. Tüm bu aşamalar sonucunda belirlenen araştırmanın örneklemini; Kocaeli, Edirne, Çanakkale, Sakarya, İzmir, Manisa, Afyon, Kütahya, Ankara, Karaman, Aksaray, Yozgat, Adana, Hatay, Kahramanmaraş, Osmaniye, Zonguldak, Trabzon, Ordu, Giresun, Erzurum, Elazığ, Bitlis, Bingöl, Gaziantep, Şanlıurfa, Batman ve Mardin il merkezlerinde resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Araştırmanın örnekleminin seçildiği 2006-2007 eğitim-öğretim yılında araştırmanın hedef evrenini oluşturan 28 il merkezinde 155.290 resmi ilköğretim okulu öğretmeni, 6.054 özel ilköğretim okulu öğretmenin görev yaptığı belirlenmiştir. Bacı'ya göre (2001,107) 1.000.000 kişilik bir evrenin % 4 tolerans gösterilebilir bir hata payı ve % 95'lik kesinlik düzeyi ile temsili için 599 kişilik bir örneklem büyüklüğü gerekliken, 50.000 kişilik bir evrenin % 4 tolerans gösterilebilir bir hata payı ve % 95'lik kesinlik düzeyi ile temsili için 593 kişilik bir örneklem büyüklüğü gereklidir. Buna göre araştırmanın örnekleminde, resmi ilköğretim okulları 599 öğretmen ile temsil edilirken, özel ilköğretim okulları 593 öğretmen ile temsil edilmişlerdir.

Ölçeklerin illere göre paylaşımı yapılırken, her ildeki toplam öğretmen sayısının, hedef evren içerisindeki oranı belirlenmiş ve her il hedef evren içerisinde hangi oranda (%) temsil ediliyorsa, örneklem içerisinde de aynı oranda (%) temsil edilmesi sağlanmıştır. Buna göre bölgelere ve illere göre ulaşılmaması gereken öğretmen sayıları tablo1'deki gibidir.

Araştırmada her ilde uygulama yapılacak okullar seçilirken, o ilde uygulama yapılması gereken öğretmen sayısının, uygulama yapılması gereken okul sayısına uygun bir şekilde dağıtılması gerektiği kararlaştırılmıştır. Resmi ilköğretim okulları belirlenirken her ilden en az üç resmi ilköğretim okulunun örnekleme alınması kararlaştırılmıştır. Özel ilköğretim okullarında ise az gelişmiş bazı illerde üç tane özel okul olmadığı göz önünde bulundurularak, az gelişmiş iki ilden en az üç okulun, gelişmiş ve gelişmekte olan illerde ise yine en az üç okulun uygulamaya alınması kararlaştırılmıştır. Uygulama yapılan illerdeki ilköğretim okulları seçilirken, seçilen okulların buldukları yerin gelişmişlik düzeyine göre seçilmesi de araştırmanın amacı açısından gerekli görülmüştür. Örneğin, o ilde üç okul seçilecek ise bu okullardan birinin merkezi bir semtte, birisinin orta düzey gelişmiş bir semtte, diğerinin ise kenar mahallelerde olmasına özen gösterilmesi gerektiği düşünülmüştür. Tespit edilen okullarda belirlenen sayıdaki ölçeklerin hangi öğretmenlere uygulanacağına ise seçkisiz olarak belirlenmiştir.

Tablo 1

Araştırmanın Örnekleminde Öğretmenlerin Coğrafi Bölge ve İllere Göre Dağılımı

Bölge/il	Resmi ilköğretim okulu öğretmeni		Özel ilköğretim okulu öğretmeni	
	Evren	Örneklem	Evren	Örneklem
Marmara				
Kocaeli	6.607	25	273	26
Sakarya	2.187	16	78	15
Edirne	4.161	10	159	8
Çanakkale	2.525	10	29	3
Ege Bölgesi				
İzmir	18.014	69	1192	111
Manisa	6.899	27	234	23
Kütahya	3.483	14	109	11
Afyon	4.464	18	75	8
İç Anadolu				
Ankara	20.511	72	1898	181
Karaman	1.446	12	79	8
Aksaray	2.623	11	19	7
Yozgat	3.723	14	25	7
Akdeniz				
Adana	10.812	41	401	34
Hatay	8.338	32	127	13
Kahramanmaraş	5.819	25	133	13
Osmaniye	2.873	15	123	12
Karadeniz				
Zonguldak	3.743	13	176	15
Trabzon	5.272	20	106	10
Ordu	4.589	17	38	6
Giresun	2.551	10	45	4
Doğu Anadolu				
Erzurum	6.060	22	129	11
Elazığ	3.748	14	69	8
Bitlis	2.319	9	18	7
Bingöl	1.530	6	20	7
Güney Doğu Anadolu				
Gaziantep	7.004	26	337	30
Şanlıurfa	6.840	25	84	8
Mardin	4.161	16	20	3
Batman	2.988	12	58	6
Toplam	155.290	599	6.054	593

Veri Toplama Aracı

Öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyini belirlemek için “Değerler Ölçeği” geliştirilmeden önce, örgüt kültürü ve okul kültürü ile ilgili alanyazın taranmış, ilköğretim okulları ile ilgili yasal metinler ve değerler konusunda yapılmış yerli ve yabancı ölçekler incelenmiştir. Ölçeğin geliştirilmesinde, Caldwell ve Q’Reilly’nin (1990) ölçeğinin yanısıra, Q’Reilly, Chatman ve Caldwell (1991) tarafından geliştirilen 54 maddelik örgüt kültürü profilinden, Erçetin (2000) tarafından geliştirilen 24 maddelik “Değerler” ölçeğinden, Karakurum (2005) tarafından geliştirilen 54 maddelik “Bireysel ve Örgütsel Değerler” ölçeklerinden ve Tepeci (2001) tarafından geliştirilen 36 maddelik “Örgüt Kültürü” ölçeğinden faydalanılmıştır.

Araştırmada, birey ve örgüt değer uyumunun belirlenmesi için aynı değer listesinin kullanılması kararlaştırılmıştır. İlgili alanyazın ve ölçekler tarandıktan sonra 64 maddelik bir değer ifade havuzu oluşturulmuştur. Alan uzmanları ve öğretmenler ile yapılan görüşmeler sonucunda değer havuzundan yararlanarak 44 maddelik bir “Değerler Ölçeği” taslağı oluşturulmuştur. Hazırlanan taslağın kapsam geçerliliği için, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Ekonomisi ve Planlaması ile Ölçme ve Değerlendirme alanlarında uzmanların görüşlerine başvurulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda hazırlanan ifadeler 34 maddeye indirilmiştir. Ölçekler uygulanmadan önce, anlaşılabilirliklerinin değerlendirilmesi için özel ve resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlere tekrar incelettirilmiş ve gelen görüşler doğrultusunda “Değer Ölçeği” ön uygulamaya hazır duruma getirilmiştir.

Araştırmanın pilot uygulaması, Ankara il merkezinde yer alan iki’si özel ve iki’si resmi olmak üzere toplam dört ilköğretim okulunda, 60’ı resmi, 60’ı da özel ilköğretim okulu öğretmeni olmak üzere toplam 120 kişilik bir öğretmen grubu ile yapılmıştır.

Değer Ölçeği’nin K.M.O katsayısının .95 ve Barlett testi sonucunun ($p < .05$) anlamlı olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara dayanarak toplanan verilerin faktör analizi için uygun olduğuna karar verilmiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda, ölçek tek faktörlü bir yapı göstermiştir. Ölçekte faktör yük değeri .30 ve üzerinde olan maddeler yorumlanabilir nitelikte bulunmuştur. Faktör yük değeri .30’un altında bulunan “otorite” ve “hierarchy” değerleri ölçekten çıkarılmış, madde 30 “resmiyet” (faktör yük değeri.20) ve madde 31 “kıdeme saygı” (faktör yük değeri.17) değerleri ise teorik olarak ölçekte kalmaları uygun olduğu için, uzman görüşleri doğrultusunda ölçekten çıkartılmamışlardır. Faktör analizi sonucunda

Murat Taşdan

“Değer Ölçeği”nde yer alan toplam 32 maddenin faktör yük değerlerinin “0,17” ile “0,71” arasında, madde toplam korelasyonlarının ise “0,41” ile “0,94” arasında değiştiği belirlenmiştir. Ölçeğin toplam varyansın %70,57’sini açıkladığı görülmüştür. Ölçeğin, güvenilirlik analizi sonucunda Cronbah Alpha iç tutarlılık katsayısının .98 olduğu belirlenmiş ve ölçeğin geçerli ve güvenilir ölçüm yaptığına karar verilmiştir. Değer ölçeğinde bireysel ve örgütsel değerler için dereceleme seçenekleri; (1) “Hiç”, (2) “Az”, (3) “Orta”, (4) “Çok” ve (5) “Pek çok” olarak belirlenmiştir.

Araştırma verilerinin toplanması sürecinde, Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı’nın (EARGED) Eğitim Araştırmaları Destek programı’ndan yararlanılmıştır.

Verilerin Çözümlemesi

Öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki benzerlik Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi ile öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değer tercihlerinin sıralaması aritmetik ortalama, Spearman sıra farkı korelasyon testi ile çözümlenmiştir. Öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerler arasındaki uyum düzeyinin saptamasında; katılımcıların her bir değer ifadesi için bireysel değerler ölçeğinden almış oldukları puanların aritmetik ortalamasından, örgütsel değerler ölçeğindeki aldığı puanın aritmetik ortalaması çıkarılarak uyum düzeyi belirlenmiştir. Birey ve örgüt arasındaki uyum düzeyinin belirlenmesinde fark puanlarının alınması Tepeci ve Barlett’in (2002) “The Hospitality Industry Culture Profile: A Measure of Individual Values Organizational Culture And Person–Organization Fit As Predictors of Job Satisfaction And Behavioral Intentions” başlıklı araştırmalarında da kullandıkları bir yöntemdir.

Resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin öğretmen algılarının; sosyo-ekonomik düzey, çalışılan bölge, mezun olunan okul ve mesleki kıdem bakımından farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik tek boyutlu varyans (ANOVA) analizi; okulun türü, cinsiyet ve branş (sınıf öğretmeni-alan öğretmeni) bakımından farklılaşıp-farklılaşmadığına yönelik t-testi; öğrenim düzeyine göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için Mann-Whitney U testi; okuldaki çalışma sürelerine göre farklılaşıp-farklılaşmadığı ise Kruskal Wallis H testi ile analiz edilmiştir.

Bulgular

Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin sahip oldukları bireysel değerler ile görev yaptıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyine ilişkin bulgular, tablolar yardımıyla aşağıda sunulmuştur.

Bireysel Değerler ile Örgütsel Değerlerin Benzerliğine İlişkin Bulgular

Resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin benzerliğine ilişkin algılarının Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi sonuçları tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü gibi hem resmi ($r=.35, p<.01$), hem de özel ($r=.30, p<.001$) ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 2

Bireysel Değerler İle Örgütsel Değerlerin Benzerliğine Yönelik Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Testi Sonuçları

Okul türü	Değişken	Örgütsel değerler	Bireysel değerler
Resmi ilköğretim okulu	Bireysel değerler	r	.35
		p	.00
		n	596
	Örgütsel değerler	r	35
		p	.00
		n	596
Özel ilköğretim okulu	Bireysel değerler	r	.30
		p	.00
		n	577
	Örgütsel değerler	r	30
		p	.00
		n	577

Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Önem Sıralarının Karşılaştırılması

Bu başlık altında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel düzeyde değerlere verdikleri öneme göre ele alınmıştır.

Tablo 3'te görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin en çok önem verdikleri beş bireysel değer sırasıyla; adalet, dürüstlük, insan odaklı olmak, güven ve çalışkanlık değerleridir. Öğretmenlere göre okul kültürü içerisinde en çok önem verilen beş örgütsel değer ise başarı, çalışkanlık, dürüstlük, kalite ve insan odaklı olmak değerleridir.

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin en az önem verdikleri beş bireysel değer ise sırasıyla; itaat, resmiyet, kıdeme saygı, esneklik ve sonuç odaklı olmak değerleridir. Öğretmenlerin algılarına göre okul kültürü içerisinde en az önem verilen beş örgütsel değer ise sırasıyla; itaat, esneklik, kıdeme saygı, empati ve özgürlük değerleridir. Özel ilköğretim okullarında ise öğretmenlerin en çok önem verdikleri beş bireysel değer dürüstlük, adalet, güven, insan odaklı olmak ve sadakat olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre okulda en çok önem verilen beş örgütsel değer; kalite, başarı, çalışkanlık, sonuç odaklı olmak ve sosyal sorumluluk değerleridir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerin en az önem verdikleri bireysel değerlerin sırasıyla; itaat, resmiyet, sonuç odaklı olmak, kıdeme saygı ve esneklik olduğu görülmektedir. Özel ilköğretim okul kültürü içerisinde en az önem verilen örgütsel değerlerin ise sırasıyla; empati, özgürlük, esneklik, katılımcılık ve bağımsızlık olduğu belirlenmiştir.

Özel ilköğretim okullarında öğretmenlerinin en az önem verdikleri bireysel değerlerin sırasıyla; itaat, resmiyet, sonuç odaklı olmak, kıdeme saygı ve esneklik değerleri olduğu görülmektedir. Özel ilköğretim okullarında en az önem verilen örgütsel değerlerin ise empati, özgürlük, esneklik, katılımcılık ve bağımsızlık olduğu saptanmıştır. Öğretmenler itaat değerinin kendileri için önemsiz bir değer olduğunu vurgularken, bağımsızlık ve özgürlük değerlerinin okul içerisinde yeterince önem verilmeyen değerler olduğunu ifade etmişlerdir.

Tablo 4'te görüldüğü gibi, resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ve okulun örgütsel değerleri arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu beş değer sırasıyla; adalet, eşitlik, özgürlük, empati ve dürüstlüktür. Bu bulgu, tablo 3'teki değer önem sıraları ile birlikte ele alındığında, adalet öğretmenler için birinci derecede önemli bir değerken, okul kültürü içerisinde 10. sırada önemli bir değerdir.

Tablo 5'te görüldüğü gibi özel ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değer uyum düzeyinin en yüksek olduğu beş değer sırasıyla; kıdeme saygı, başarı, süreç odaklılık, kalite ve resmiyettir. Tablo 5 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu beş değer sırasıyla; adalet, eşitlik, empati, dürüstlük ve güvendir.

Tablo 3

Öğretmenlerin Değer Tercih Sıralamalarına Yönelik Spearman Sıra Farkı Korelasyon Testi Sonuçları

Değer	Okul Türü	\bar{X}		Bağıl değişim katsayısı		Önem sırası		Korelasyon	
		Bireysel değer	Örgütsel değer	Bireysel değer	Örgütsel değer	Bireysel değer	Örgütsel değer	Spearman Rho	p
Özgürlük	Resmi	4,64	4,00	12,93	24	12	28	0,23	0,00
	Özel	4,68	4,09	12,60	21,51	13	29	0,22	0,00
Yenilikçilik	Resmi	4,55	4,19	13,84	21,34	23	9	0,21	0,00
	Özel	4,66	4,47	12,44	16,33	16	8	0,32	0,00
Kararlılık	Resmi	4,58	4,07	13,75	24,57	20	19	0,25	0,00
	Özel	4,70	4,36	11,70	18,57	20	17	0,22	0,00
Adalet	Resmi	4,88	4,19	7,58	24,58	1	10	0,13	0,01
	Özel	4,90	4,26	7,55	21,83	2	21	0,11	0,05
Şeffaflık	Resmi	4,70	4,12	11,7	25,48	11	14	0,25	0,00
	Özel	4,74	4,36	11,39	21,78	10	25	0,34	0,00
Güven	Resmi	4,80	4,22	10,2	25,59	4	6	0,22	0,00
	Özel	4,86	4,36	8,64	20,18	3	16	0,19	0,00
Sadakat	Resmi	4,71	4,18	12,52	23,44	9	12	0,32	0,00
	Özel	4,82	4,52	9,33	27,03	5	6	0,30	0,00
Dürüstlük	Resmi	4,88	4,24	7,78	23,34	2	3	0,19	0,00
	Özel	4,91	4,38	6,92	19,63	1	13	0,16	0,00
Hoşgörü	Resmi	4,59	4,11	13,72	23,84	16	15	0,33	0,00
	Özel	4,65	4,25	13,11	20,94	19	22	0,29	0,00
Empati	Resmi	4,62	3,99	13,2	27,06	15	29	0,25	0,00
	Özel	4,66	4,12	13,09	22,81	17	28	0,21	0,00
İtaat	Resmi	3,71	3,85	32,61	28,31	32	32	0,41	0,00
	Özel	3,89	4,21	27,76	20,90	32	23	0,39	0,00
Uzlaşım	Resmi	4,49	4,06	15,81	24,63	25	20	0,33	0,00
	Özel	4,61	4,31	13,01	18,79	22	19	0,30	0,00
Bağımsızlık	Resmi	4,57	4,01	14,22	25,43	21	25	0,31	0,00
	Özel	4,49	4,04	15,81	25,57	25	32	0,32	0,00
İnsana odaklı	Resmi	4,80	4,23	15	22,93	3	5	0,29	0,00
	Özel	4,83	4,42	14,07	18,77	4	10	0,18	0,00
Başarı	Resmi	4,52	4,27	15,92	21,31	24	1	0,33	0,00
	Özel	4,57	4,65	14,87	13,11	9	2	0,29	0,00
Kalite	Resmi	4,70	4,23	11,06	22,93	10	4	0,35	0,00
	Özel	4,78	4,66	10,04	13,51	7	1	0,21	0,00
Sonuç odaklı	Resmi	4,31	4,18	19,48	22,24	28	11	0,41	0,00
	Özel	4,30	4,53	20,69	16,55	30	4	0,31	0,00
Süreç odaklılık	Resmi	4,39	4,04	15,94	25,54	27	23	0,41	0,00
	Özel	4,48	4,38	16,96	22,30	26	14	0,35	0,00

Tablo 3
Öğretmenlerin Değer Tercih... (Devamı)

Değer	Okul Türü	\bar{X}		Bağıl değişim katsayısı		Önem sırası		Korelasyon	
		Bireysel değer	Örgütsel değer	Bireysel değer	Örgütsel değer	Bireysel değer	Örgütsel değer	Spearman Rho	p
Takdir etme	Resmi	4,59	4,05	14,59	25,67	18	22	0,35	0,00
	Özel	4,64	4,17	12,28	22,30	21	27	0,20	0,00
İşbirliği	Resmi	4,59	4,08	13,72	24,75	17	16	0,35	0,00
	Özel	4,67	4,40	12,20	17,95	15	11	0,27	0,00
Paylaşım	Resmi	4,62	4,06	12,77	24,63	14	21	0,37	0,00
	Özel	4,67	4,33	12,20	18,70	14	18	0,34	0,00
Farklılıklara saygı	Resmi	4,56	4,01	14,59	15,21	22	26	0,36	0,00
	Özel	4,60	4,19	21,95	22,19	23	24	0,36	0,00
Eşitlik	Resmi	4,72	4,07	12,28	25,30	7	18	0,22	0,00
	Özel	4,71	4,17	12,10	23,02	11	26	0,28	0,00
Katılımcılık	Resmi	4,49	4,02	16,25	25,37	26	14	0,33	0,00
	Özel	4,47	4,05	16,33	24,93	27	31	0,37	0,00
Sorumluluk	Resmi	4,71	4,17	12,10	23,02	8	13	0,26	0,00
	Özel	4,76	4,48	10,71	16,96	8	7	0,34	0,00
Sosyal sorumluluk	Resmi	4,72	4,19	12,07	22,67	6	8	0,28	0,00
	Özel	4,76	4,53	10,50	15,89	9	5	0,34	0,00
Hesap verebilirlik	Resmi	4,63	4,21	14,90	14,72	13	7	0,36	0,00
	Özel	4,66	4,39	20,81	9,56	18	12	0,36	0,00
Disiplin	Resmi	4,58	4,07	14,41	14,25	19	17	0,32	0,00
	Özel	4,65	4,46	21,50	10,98	20	9	0,37	0,00
Resmiyet	Resmi	3,92	4,00	27,55	48,25	31	27	0,36	0,00
	Özel	4,21	4,38	23,27	1,82	31	15	0,38	0,00
Kıdeme saygı	Resmi	3,98	3,93	27,38	21,67	30	30	0,51	0,00
	Özel	4,31	4,30	23,89	1,16	29	20	0,47	0,00
Esneklik	Resmi	4,15	3,90	22,16	21,02	29	31	0,43	0,00
	Özel	4,31	4,08	23,66	6,12	28	30	0,42	0,00

Kişisel Değişkenlere Göre Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumu

Bu başlık altında resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algılarının; okul türü, sosyo-ekonomik düzey, bölge, cinsiyet, branş (alan), öğrenim düzeyi, mezun olunan eğitim kurumu, mesleki kıdem, okuldaki çalışma süresi ve okul büyüklüğü bakımından farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik sonuçları tabloya aktarılmış ve yorumlanmıştır.

Tablo 4

Resmi İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasındaki Uyum Düzeyinin En Yüksek ve En Düşük Olduğu Değerler

Değerler	Bireysel değer		Örgütsel değer		Uyum S puanı	Uyum sırası	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
İlk beş değer	Kıdeme Saygı	3,98	1,09	3,93	,85	.05	1
	Resmiyet	3,92	1,08	4,00	1,93	.08	2
	Sonuç odaklı olmak	4,31	,84	4,18	,93	.13	3
	İtaat	3,71	1,21	3,85	1,09	.14	4
	Başarı	4,15	,92	3,90	,82	,25	5
Son beş değer	Empati	4,62	,61	3,99	1,08	.63	27
	Dürüstlük	4,88	,34	4,24	,86	,64	28
	Özgürlük	4,64	,60	4,00	,96	,64	30
	Eşitlik	4,72	,58	4,07	1,03	.65	31
	Adalet	4,88	,37	4,19	1,03	,69	32

Tablo 5

Özel İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler Arasında Uyum Düzeyinin En Yüksek ve En Düşük Olduğu Değerler

Değerler	Bireysel değer		Örgütsel değer		Uyum S puanı	Uyum sırası	
	\bar{X}	S	\bar{X}	S			
İlk beş değer	Kıdeme saygı	4,31	1,03	4,30	.05	.01	1
	Başarı	4,57	.68	4,65	.61	.08	2
	Süreç odaklılık	4,48	.76	4,38	.85	.10	3
	Kalite	4,78	,48	4,66	.63	.12	4
	Resmiyet	4,21	,98	4,38	.08	.17	5
Son beş değer	Güven	4,86	,42	4,36	,88	.50	28
	Dürüstlük	4,91	,34	4,38	,86	.53	29
	Empati	4,71	.57	4,17	.96	.54	30
	Eşitlik	4,68	.59	4,09	,88	.59	31
	Adalet	4,90	,37	4,26	,93	.64	32

Tablo 6 incelendiğinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları arasında, öğretmenlerin buldukları okul türüne (resmi-özel) göre anlamlı bir farklılık [$t_{(1171)}=4,20$; $p<.01$] görülmektedir.

Tablo 6

Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Okul Türüne Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

Okul türü	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Resmi	596	16,60	20,32	1171	4,20	0,00
Özel	577	12,21	14,97			

Tablo 7’de görüldüğü gibi resmi [$F_{(2;593)}=2,56$; $p>.05$] ve özel [$F_{(2;574)}=2,64$; $p>.05$] ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin çalıştıkları ilin sosyo-ekonomik düzeyine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 7

Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Sosyo-Ekonomik Düzeye Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Okul türü	Sosyo-ekonomik düzey	N	\bar{X}	S	F	p
Resmi	Üst	267	17,92	19,50	2,56	,078
	orta	130	17,97	22,89		
	alt	199	13,95	19,44		
	Toplam	596	16,60	20,32		
Özel	üst	390	13,17	16,19	2,64	,072
	orta	63	9,46	11,39		
	alt	124	10,56	12,09		
	Toplam	577	12,21	14,97		

Tablo 8 incelendiğinde, resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin çalıştıkları bölgelere göre anlamlı farklılık göstermektedir [$F_{(6;589)}=2,44$; $p<.05$]. Öğretmen-okul değer uyum düzeyine ilişkin öğretmen algıları arasındaki farkın kaynağını bulmaya yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre; Karadeniz Bölgesinde ($\bar{X}=12,01$) görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna yönelik algıları, Marmara ($\bar{X}=22,49$), Ege ($\bar{X}=15,71$), Doğu Anadolu ($\bar{X}=14,51$) ve Güneydoğu Anadolu ($\bar{X}=20,90$) bölgelerinde görev yapan öğretmenlerin algıları ile anlamlı farklılık göstermektedir.

Tablo 8

Bireysel Değerler İle Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Çalışılan Bölgeye Göre Farklılaşım-Farlılaşmadığına İlişkin Tek Boyutlu Varyans Analizi Sonuçları

Bölge	N	\bar{X}	S	F	p	Fark (LSD)
<i>Resmi ilköğretim okulları</i>						
Marmara	64	22,49	25,99	2,44	,024	1-5, 2-5, 6-5, 7-5
Ege	125	15,71	17,74			
İç Anadolu	103	14,07	16,44			
Akdeniz	110	17,30	23,98			
Karadeniz	62	12,01	14,42			
Doğu Anadolu	57	14,51	15,75			
G.D. Anadolu	75	20,90	23,63			
Toplam	596	16,60	20,32			
<i>Özel ilköğretim okulları</i>						
Marmara	50	10,41	12,60	1,86	,08	--
Ege	141	10,72	12,53			
İç Anadolu	190	13,47	17,16			
Akdeniz	71	12,75	15,80			
Karadeniz	39	17,46	19,72			
Doğu Anadolu	32	8,00	7,10			
G.D. Anadolu	54	11,30	11,88			
Toplam	577	12,21	14,97			

Tablo 8'de görüldüğü gibi, özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin görev yaptıkları bölgelere göre anlamlı farklılık göstermemektedir [$F_{(6;570)}=1,86; p>.05$].

Tablo 9'da görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır [$t_{(594)}=1,60; p>.005$]. Tablo 9 incelendiğinde özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyuma ilişkin algulamaları, öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık [$t_{(575)}=2,60; p<.05$] göstermektedir. Bu sonuç araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=9,79$) uyum düzeylerinin, kadın öğretmenlerin ($\bar{X}=13,29$) uyum düzeylerinden daha yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 9

Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Bireysel Değerler İle Örgütsel Değerler Arasındaki Uyum Düzeyinin Cinsiyete Göre Farklılaşım-Farlılaşmadığına İlişkin t-Testi Sonuçları

Okul türü	Değişkenler	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Resmi	Kadın	307	17,93	20,64	594	1,60	.10
	Erkek	289	15,19	19,91			
Özel	Kadın	399	13,29	16,18	575	2,60	.009
	Erkek	178	9,79	11,53			

Tablo 10'da görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin branşlarına göre [$t_{(594)}=3,87; p<.01$] anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ile çalıştıkları okul arasındaki uyum düzeyinin ($\bar{X}=13,83$), branş ($\bar{X}=20,26$) öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 10'da görüldüğü gibi, özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları arasında, öğretmenlerin branşlarına göre [$t_{(575)}= 1,56; p>.05$] anlamlı farklılık bulunmamaktadır.

Tablo 10

Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Bireysel Değerler İle Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Branş Değişkenine Göre Farklılaşım-Farlılaşmadığına Yönelik t-Testi Sonuçları

Okul türü	Değişkenler	N	\bar{X}	S	Sd	t	p
Resmi	Sınıf	339	13,83	18,32	594	3,87	.000
	Branş	257	20,26	22,20			
Özel	Sınıf	262	13,27	16,53	575	1,56	.119
	Branş	315	11,32	13,50			

Tablo 11 incelendiğinde, resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları [$F_{(4;583)}=2,19; p>.05$] öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir. Benzer şekilde özel ilköğretim

okullarında da öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları da [$F_{(4;564)}=0,41$; $p>.05$] öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumuna göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 11

Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılaşp-Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Okul türü	Mezun olunan okul	N	\bar{X}	S	F	p
Resmi	Eğitim Fak.	252	18,26	20,28	2,19	,069
	Öğret. Ok., Eğit. Yük.Ok., Eğitim. Enst.	155	13,46	19,58		
	Fen-Edebiyat F.	65	19,33	24,34		
	Diğer	71	14,06	16,58		
	Toplam	588	16,73	20,42		
Özel	Eğitim Fak.	256	12,04	16,11	,41	,795
	Öğret. Ok., Eğit. Yük.Ok., Eğitim. Enst.	89	11,01	14,33		
	Fen Edb.	76	13,95	14,34		
	Diğer	79	12,03	13,24		
	Toplam	569	12,20	15,02		

Tablo 12'de görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları [$F_{(4; 591)}=4,0$; $p<.05$], öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Öğretmenler ile okul arasındaki değer uyum düzeyi farkının kaynağını bulmaya yönelik yapılan LSD testi sonucuna göre; mesleki kıdemi 21 yıl ve üstü olan öğretmenlerin değer uyum düzeyleri, mesleki kıdemi 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 16-20 yıl arası olan öğretmen algıları ile anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuca göre, resmi ilköğretim okullarında 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul ile aralarındaki değer uyum düzeyinin 1-5, 6-10 ve 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleğe yeni başlayan (1-5 yıllık) öğretmenlerin değer uyum düzeyinin, 6-10 yıl arası öğretmenlerde düşmesi ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde tekrar yükselmesi, 16-20 yıllık öğretmenlerde tekrar düşmesi ve 20 yıldan fazla

çalışan öğretmenlerde de en yüksek düzeyde olması, öğretmenler ile okul arasındaki değer uyum düzeyinin sürekli artan bir doğrusallık göstermediğini ortaya koymaktadır.

Tablo 12

Resmi İlköğretim Okullarında Bireysel Değerler ile Örgütsel Değerlerinin Uyum Düzeyinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Mesleki kıdem	N	\bar{X}	S	F	p	Fark (LSD)
1-5 yıl	60	18,01	17,09	4,0	,003	5-1, 5-2, 5-4
6-10 yıl	157	19,77	21,70			
11-15 yıl	114	15,40	18,51			
16-20 yıl	120	19,13	23,71			
21 yıl ve üstü	145	11,44	17,25			
Toplam	596	16,60	20,32			

Tablo 13'te görüldüğü üzere, özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyuma ilişkin algıları [$\chi^2=7,607$; $p>.05$], öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 14 incelendiğinde resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin öğretmenlerin algıları [$\chi^2=1,040$; $p>.05$], buldukları okuldaki çalışma süresine göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

Tablo 14'te görüldüğü gibi özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile görev yaptıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyine ilişkin algıları [$\chi^2=6,583$; $p<.05$], öğretmenlerin buldukları okuldaki çalışma sürelerine göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu bulguya göre, özel ilköğretim okullarında okuldaki hizmet süresi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin değer uyum düzeylerinin, hizmet süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin değer uyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir.

Tablo 13

Özel İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis H testi Sonuçları

Mesleki kıdem	N	Sıra ortalaması	sd	χ^2	p
1-5 yıl	206	281,48	4	7,607	,10
6-10 yıl	103	318,61			
11-15 yıl	47	248,20			
16-20 yıl	30	261,57			
21 yıl ve üstü	191	295,49			
Toplam	577				

Tablo 14

Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Bireysel ve Okulun Örgütsel Değerlerin Uyum Düzeyinin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına Yönelik Kruskal Wallis H testi Sonuçları

Okul türü	Okuldaki çalışma süresi	N	Sıra ortalaması	Sd	χ^2	p
Resmi	1- 5 Yıl	389	291,58	2	1,040	,59
	6-10 Yıl	134	275,26			
	11-15 Yıl	52	294,02			
	Toplam	575				
Özel	1- 5 Yıl	428	283,01	2	6,583	,03
	6-10 Yıl	126	311,38			
	11-15 Yıl	19	215,13			
	Toplam	573				

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmada Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile görev yaptıkları okulun örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğu saptamıştır. Birey-örgüt değer uyumuyla ilgili araştırmalar incelendiğinde bu araştırmanın sonuçlarıyla benzerlik gösteren sonuçların elde edildiği

görülmektedir. Sezgin'in (2006) Ankara'daki ilköğretim okullarında yaptığı araştırmada da öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Ostroff ve Rothausen'un (1997) ASA (attraction-selection-attrition) modelini kullanarak, sosyalleşme ve birey-örgüt uyum teorisini temel alarak yaptıkları araştırma sonucunda okul ikliminde öğretmen ile okul arasındaki uyumun artmasının öğretmenlerin okuldan ayrılma isteğini azalttığı saptanmıştır. O'Reilly (1991) tarafından yapılan çalışmada ise bireysel değerler ile örgütsel değerler arasındaki uyumluluğun bireysel verimlilik, iş doyumunu ve adanmışlık üzerine olumlu etkisinin olduğu belirlenmiştir. Blau'nun (1987) devlet hastanesi hemşireleri ile yaptığı araştırmada, birey-örgüt uyumu ile özdeşleşme arasında pozitif yönde ilişki olduğu ve özdeşleşmenin birey-örgüt uyumunun bir yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir. Vancouver ve Schmit'in (1991) 356 okul yöneticisi ve 14721 öğretmen ile yaptıkları çalışmada, belirlenen hedeflere ulaşmada öğretmen ve üst yönetim arası uyum olmasının, hem öğretmenlerin, hem de yöneticilerin tutumları üzerinde olumlu etkisinin olduğu saptanmıştır. Öğretmen ve okul yönetimi arasındaki değer uyum düzeyinin yüksek olmasının ayrıca okulda ortak amaçların belirlenmesine de olanak sağladığı görülmüştür.

Shin ve Reyes'e göre (1991) bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasında yüksek korelasyon olması, güçlü bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlar. Bu güçlü örgüt kültürü de çalışanın örgüte adanmışlığını artırır ve iş doyum düzeyini yükseltir. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyinin yüksek olması, işin gereklerinin anlaşılmasına katkı getirmekte, çalışanın örgüte adanmışlığı ile iş doyumunu artırmakta ve işe devamsızlığı azaltmaktadır (Ravlin, Adkins ve Meglino, 1989; Kristoff, 1996; Meglino ve Ravlin, 1998).

Araştırmada resmi ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu beş değer arasında eşitlik değerinin olduğu saptanmıştır. Değer önem sıralamaları incelendiğinde, "eşitlik" öğretmenler için 7. sırada önemli bir değerken, okul kültürü içerisinde 18. sırada önemli görülen bir değerdir. Bu iki bulgu birlikte ele alındığında öğretiler ve okul kültürü arasında eşitlik değerine verilen önem bakımından bir uyumsuzluk vardır. Eşitlik değerinin öğretmenler için daha önemli bir değer olmasından hareketle, resmi ilköğretim okullarında öğretilerin, uygulamaların eşitlikçi olduğuna yönelik kaygıların olduğu söylenebilir. Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenler ve okul arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu değerlerden birisi de özgürlüktür. Özgürlük değerinin önem sırası incelendiğinde "özgürlük" öğretmenler için

12. sırada önemli bir değerken, okul kültürü içerisinde 28. sırada önemli bir değerdir. Burada açıkça görülmektedir ki, özgürlük değeri bakımından öğretmen ve okul arasında bir uyumsuzluk yaşanmakta ve öğretmenlerin bu yöndeki beklentileri ilköğretim okullarında yeterince karşılanmamaktadır.

Araştırmada resmi ve özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasındaki uyum düzeyinin en düşük olduğu değerlerden birisinin de “adalet” olduğu saptanmıştır. Öğretmen ve okul arasında adalet değerinin yeterince paylaşılmayan bir değer olması, okul ortamını birçok boyutta olumsuz etkileyebilir. Kuçuradi’ye göre (2000, 297-298) adalet bir üst ilke, başka ilkeler ve yasalarla ilgili bir istemdir. Yani adalet, sadece bir değer olmakla önemli değil, bir üst ilke olarak diğer ilke ve değerlerle ilişkisi bakımından da önemlidir.

Özmen, Arbak ve Özer’in yaptıkları araştırmada (2007) 189 resmi çalışanı ile “adalete verilen değer, adalet algıları üzerindeki etkilerinin sorgulandığı araştırmada, özellikle çalışanların örgütte adalete atfettikleri değer ile örgüt ortamının ne kadar adil olduğuna yönelik algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada, çalışanların bireysel olarak adalete verdikleri önem arttıkça, örgütsel ortamdaki adalet algılarının olumsuzlaştığı görülmüştür. Örgütte adil bir ortamın olması çalışanların kendilerini örgütün değerli ve saygın bir üyesi olarak hissetmelerine, çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile uyumlu ve güvene dayalı ilişki geliştirmelerini sağlarken, adaletsizlikler örgütlerin amaçlarına ulaşmalarını zorlaştıran hırsızlık ve saldırganlık gibi davranışlara yol açabilir (Beugre, 2002, 1092; Folger ve Konovski, 1989, 125 akt, Özmen, Arbak ve Özer, 2007).

“Güven” hem resmi ilköğretim okullarında, hem de özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasında uyum düzeyinin düşük olduğu değerler arasındadır. Araştırmanın bu bulgusu, eğitim örgütlerinde, farklı araştırmacılar tarafından değişik zamanlarda yapılan araştırmaların bulgularını desteklemektedir. Özdil (2004) tarafından ilköğretim okulu yönetici ve öğretmenleri ile yapılan araştırmada, ilköğretim okullarının örgütsel iklimi içerisinde öğretmenlerin okul yöneticilerine orta düzeyde, meslektaşlarına yüksek düzeyde güvendikleri sonucuna varılmıştır. İlköğretim okullarında okul ikliminin ise yarı açık düzeyde olduğu saptanmıştır. Yine Özer, Demirtaş, Üstüner ve Cömert (2006) tarafından, ortaöğretim kurumlarında öğretmen algılarına göre okuldaki örgütsel güven algısının araştırıldığı çalışmada, öğretmenler çalıştıkları liselerdeki örgütsel güven düzeyini “orta derece” güvenli değerlendirmişlerdir.

Etkili ve işlevsel örgütlerde güven, gittikçe hayati bir unsur olarak dikkati çekmektedir. Örgüt içerisinde ve bireyler arasında güven ortamının oluşması, çalışanlar arasında işbirliği ve iletişimi artıracaktır. Yarışmacı olmaktan ziyade, güvene dayalı bir örgüt kültürü oluşturmak kurumdaki örgütsel güven algısının yüksek olması ile ilgilidir. Öğretmenlerin meslektaşlarına ve okul yöneticilerine olan güveninin okulun etkiliği ile ilişkisi vardır. Ayrıca okulda güven ortamının oluşturulması beş temel ölçüte bağlıdır. Bunlar; yardımseverlik, güvenilirlik, yetkinlik, dürüstlük ve açıklıktır (Tschannen-Moran ve Hoy, 2000).

“Kıdeme saygı” ve “resmiyet” değerleri, hem resmi hem de özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul arasında uyum düzeyinin en yüksek olduğu değerler arasındadır. Ancak buradaki uyum, bu değerlerin önemli görülerek paylaşılması durumu değil, tam tersine bu değerler hem öğretmenler hem de okul kültürü için yeterince önemli olmayan değerlerdir. Pang’a göre (1998) “kıdeme saygı” ve “resmiyet” değerleri, bürokratik yapıyı çağrıştıran değerler olarak kabul edilmektedir. Eğitim örgütlerinde, bürokratik yapının araştırıldığı ilgili araştırmalar incelendiğinde, Türk örgüt kültürünün ve Eğitim Sistemi’nin bürokratik bir yapısının olduğu ilgili araştırmaların sonucunda da görülmüştür (Halis, 2001). Okullar atama ve yükseltmelerin mesleki kıdeme dayalı olduğu, bürokratik kuralların egemen olduğu ve insan ilişkileri bakımından oldukça resmi kurumlardır (Kidd, 1967, 4).

Bu araştırmada Türkiye’deki özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okul ile aralarındaki değer uyum düzeyinin, resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğu görülmüştür. Özel ilköğretim okullarındaki öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin, resmi okullarındaki öğretmenlere göre daha yüksek olması, temelde iki okul türü arasındaki örgüt kültürü farklılığına ve personel seçim süreçlerine bağlanabilir. Özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendi çalışanlarını seçme olanakları olduğu için, kendi okul kültürlerine uygun öğretmen seçme olanakları vardır. Bu da daha başlangıçta, özel ilköğretim okullarındaki öğretmenleri, işe alım sürecinde değer uyumu bakımından daha şanslı hale getirmektedir. Çünkü örgüt üyeliğinin ilk aşamalarında (0-1yıl), personel seçme uygulamalarının birey-örgüt uyumunda sosyalleşme deneyimlerinden daha fazla etkili olduğu ifade edilmektedir (Chatman, 1989).

“Kalite” özel ilköğretim okullarında önemli görülen, paylaşılan ve uyum düzeyinin en yüksek olduğu beş değer arasında yer almaktayken, resmi okullarında ilk beş sırada paylaşılan değerler arasında değildir. Bu bulgu,

özel ilköğretim okullarının kaliteye daha çok önem verdiklerini göstermektedir. Resmi okullarında “sonuç odaklılık” öğretmen ve okul arasında önemli görülen, paylaşılan ve uyum düzeyinin yüksek olduğu bir değerken, özel ilköğretim okullarında “süreç odaklılık” önemli görülen, paylaşılan ve uyum düzeyinin yüksek olduğu bir değerdir.

Özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin en çok önem verdikleri bireysel değerler ile okulda önemli görülen örgütsel değerler arasında hiç aynı değer olmaması okul kültürünün analizi bakımından önemlidir. Öğretmenler “dürüstlük, adalet, güven ve sadakat” gibi ilişki yönelimli değerleri kendileri açısından önemli görürken, okullarında ise bu durumun karşıtı olarak “kalite, başarı, çalışkanlık” gibi değerlerin daha önemli görüldüğünü belirtmişlerdir.

Özel ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul için en önemli değerler ayrıntılı olarak incelendiğinde öğretmen ile okul arasında bir çıkar çatışmasının olduğu ifade edilebilir. Öğretmenler okulun çalışanları olarak “insan odaklı olmak” değerini en önemli değer olarak görmekteyken, okul kültürü içerisinde “sonuç odaklılık” değeri daha önemli görülmektedir. Bu sonuç aslında bilimsel yönetim yaklaşımından, beri varolan bir geleneğin yansımaları olarak yorumlanabilir. Öğretmenler okuldan daha iyi, daha adil ve insani muamele beklerken, okul öğretmenden sonuca yönelik olarak daha çok ürün ve çıktı beklemektedir. Burada birey ve örgütün beklentilerinin çatışması çok açık görülmektedir. Söz konusu kurum özel öğretim kurumu olunca, birey ve örgüt arasındaki bu çatışma daha açık görülmektedir.

Karadeniz Bölgesi’ndeki resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin, bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyinin, Marmara, Ege, Doğu Anadolu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde çalışan öğretmenlerin değer uyum düzeyinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen bu bulgu Memduhoğlu (2007) tarafından yapılan araştırmanın bulgularıyla da tutarlılık göstermektedir. Memduhoğlu’nun resmi liselerinde yönetici ve öğretmenlerin okulda farklılıkların yönetimine ilişkin algılarını araştırdığı çalışmasında Karadeniz Bölgesi’nde görev yapan öğretmenlerin “örgütsel değerler ve normlar” boyutunda farklılıklara ilişkin algılarının, Ege ve Akdeniz Bölgesindeki öğretmenlere göre daha olumsuz olduğu görülmüştür. Bu araştırmada ise tam tersi olarak Karadeniz Bölgesi’nde öğretmenler ve okul aralarındaki değer uyum düzeyi Ege, Marmara, Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi’ndeki öğretmenlerden daha yüksektir.

Araştırmada erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre değer uyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Konuyla ilgili olarak daha önce yapılan araştırmalar incelendiğinde, bu araştırmanın sonuçlarını destekleyen ve sonuçlarla çelişen araştırmaların da var olduğu görülmüştür. Sağnak (2005) tarafından yapılan araştırmada ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre; açık görüşlülük, açıklık, adil olmak, ekonomi, formallik, gelişme, itaat, neşe, otonomi ve tedbirlilik gibi örgütsel değer boyutlarına ilişkin algılarında farklılıklar bulunmuştur. Karakatipoğlu'nun (1996) yetişkinlerin ve üniversite öğrencilerinin çağdaş değer yönelimlerini araştırdığı araştırmada ise özellikle evrensellik, bireysellik, başarı ve bağlılık boyutlarına ilişkin değerlere kız öğrencilerin, erkek öğrencilerden daha çok önem verdiği görülmüştür.

Birey-örgüt değer uyumunun açıklanmasında çalışanların kadın ya da erkek olmaları, araştırmalarda her zaman aynı sonucu vermemiştir. Alanyazın incelendiğinde cinsiyetin birey-örgüt değer uyumunda farklılığa yol açtığı araştırmalar varken, herhangi bir farklılığa yol açmadığını gösteren araştırma sonuçları da vardır. Örneğin, Cable (1995) tarafından yapılan araştırmada erkek çalışanların örgütleriyle uyum düzeyinin, kadın çalışanlarından daha yüksek olduğu saptanmıştır. Şahin'in (2005) ilköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tutumları ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmada; kadın öğretmenlerin okul iklimine yönelik mesleki tutumlarının, erkek öğretmenlerden daha olumlu olduğu tespit edilmiştir. McEvoy'un (2004) yaptığı araştırmada ise lisede çalışan kadın ve erkek öğretmenlerin bireysel değerleri ile okullarının örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyinin farklı olmadığı belirlenmiştir. Posner da (1992) bu araştırma sonucuna benzer olarak katılımcıların cinsiyetlerinin birey ile örgüt arasındaki değer uyumunda farklılığa yol açmadığını saptamıştır.

Resmi ilköğretim okullarında görev yapan sınıf öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyinin, branş öğretmenlerinin değer uyum düzeyinden daha yüksektir. Sağnak (2003) tarafından yapılan araştırmada branş öğretmenlerinin ahlaki tutarlılık, düşüncelilik, mantık ve nezaket değerlerini; branş öğretmenlerinin ise düzenlilik, ekonomi, işbirliği ve itaat değerlerini daha öncelikli olarak tercih ettikleri görülmektedir. Sağnak'ın yaptığı araştırmada branş öğretmenlerinin "itaat" değerine bu araştırmada ise "özgürlük" değerine daha çok önem verdikleri görülmüştür. Aradaki bu farklılığın uyumu ölçme yaklaşımından ve araştırmanın örneklemeden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Resmi ilköğretim okullarında mesleğe yeni başlayan (1-5 yıllık) öğretmenlerin değer uyum düzeyinin, 6-10 yıl arası öğretmenlerde düşmesi ve 11-15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerde tekrar yükselmesi, 16-20 yıllık öğretmenlerde tekrar düşmesi ve 20 yıldan fazla çalışan öğretmenlerde de en yüksek düzeyde olması, öğretmenler ile okul arasındaki değer uyum düzeyinin sürekli artan bir doğrusallık göstermediğini ortaya koymaktadır. Ayrıca araştırmada özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin değer uyum düzeylerinin yine mesleki kıdeme göre farklılık göstermediği tespit edilmiştir. Katılımcıların mesleki kıdemleri, birey-örgüt değer uyumu araştırmalarında çokça kullanılan değişkenlerden birisidir. McEvoy'un (2004) yaptığı araştırmada liselerde öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi üzerinde öğretmelerin mesleki kıdemlerinin anlamlı bir farklılığa yol açmadığı saptanmıştır. Zoba'nın (2000) Ankara il merkezinde 304 ilköğretim okulu öğretmeni ile ilköğretim okullarında var olan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, örgütsel değerlere ilişkin öğretmen algıları mesleki kıdemlerine göre bir farklılık göstermemiştir. Posner'ın (1992) yaptığı araştırma sonucuna benzer olarak mesleki kıdemin çalışan ile örgüt arasındaki değer uyumunda farklılığa yol açmadığı görülmüştür. Ostroff ve Rothausen'un (1997) eğitim örgütlerinde birey ve örgüt arasındaki değer uyumunu araştırdıkları çalışmalarında, öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin yüksek olmasının öğretmenler ve okul arasındaki değer uyumunda önemli olduğu belirlenmiştir. Yukarıda da görüldüğü gibi, birey ve örgüt arasındaki değer uyum düzeyinin yorumlanmasında, mesleki kıdemin farklılığa yol açtığı ve açmadığı araştırma sonuçları vardır.

Araştırmada resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin değer uyum düzeylerinin öğretmelerin buldukları okuldaki çalışma süresine göre farklılık göstermediği görülmüştür. Ancak özel ilköğretim okullarında okuldaki hizmet süresi 11-15 yıl arası olan öğretmenlerin değer uyum düzeylerinin, hizmet süresi 1-5 yıl ve 6-10 yıl arası olan öğretmenlerin değer uyum düzeylerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Buna göre, özel ilköğretim okullarında öğretmenlerin okuldaki hizmet süresi arttıkça, öğretmen ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin de arttığı söylenebilir. Erenler (2001,104) tarafından resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenleri ile yapılan araştırmada; çalışanların örgüte uyum sağlamalarında ve örgüt kültürünün öğrenilmesinde, sosyalleşme sürecinin önemli olduğu ve örgüte yeni katılan çalışanların sosyalleşmesine bu anlamda daha çok önem verilmesi gerektiği önerilmiştir. Cable ve Judge (2002) örgütteki yeni çalışanlar ve çalışmak isteyen adaylar üzerinde yaptıkları araştırmada, birey-

örgüt uyumunun, personel seçme aşamasında önemli olduğunu ortaya koymuşlardır. İşe alma sürecinde, işin çekiciliğinden sonra, bireyin değerleri ile örgütün özellikleri arasındaki uyum ikinci önemli süreç olarak kabul edilmiştir. İşe alma sürecinde sadece başvuruların özel tercihleri ile ilgili değil, birey ve örgüt arasındaki uyum da önemlidir.

Sosyalleşme sürecinde çalışanlar, örgütte sosyal tutumları ve rol davranışlarını öğrenirler. Birey örgüte girdiğinde sosyalleşme süreci ile grup ya da örgütün bir üyesi olur. Sosyalleşme bir anlamda uyumdur çünkü sosyalleşme, bireyin ait olacağı grubun tutum ve davranışlarını öğrenip kabullenmesidir. Birey işe girdikten sonra, uyum dönemi başlar. İşe alınmanın ilk birkaç ayı, belki de ilk bir yılı uyumda çok önemlidir. Bu dönemde çalışan ve örgüt yönetiminin karşılıklı olarak birbirlerine uyum göstermeleri beklenir. Bu, iki taraf açısından da psikolojik sözleşme ve karşılıklı özveriye dayalı bir anlaşmadır (Balcı, 2000, 6).

Araştırmanın sonuçlarına dayalı olarak geliştirilen öneriler şöyledir:

- 1) Okul kültürünün şekillenmesinde önemli sorumluluğu bulunan okul yöneticileri, okullarındaki uygulamalarda adaletsizliği gidermek için yönetimde adalet ilkesinin gereği olarak cinsiyet, bölge ve kıdem farkı gözetmeksizin tüm öğretmenlere eşit davranmalıdırlar. Okul yöneticileri resmi yararının da bir gereği olarak okulda ödül ve cezaların dağıtılmasında adil davranmalıdırlar.
- 2) Okul yöneticileri, öğretmenler ile okul arasındaki değer uyumsuzluğunu azaltmak için okulda sosyal etkinlikler düzenlemeli, vizyon ve misyon ifadelerini katılıma dayalı olarak belirlenmelidirler.
- 3) Öğretmenlerin okulun amaçları yönünde etkin olarak çalışmaları için, öğretmenler ve okul arasında paylaşılan kültürün belirlenmesi, bu kültürün yönetilmesi ve gerekiyorsa amaçlar yönünde değiştirilmesi gerekmektedir. Bu amaçla çeşitli çalışmalar yapılabilir.
- 4) Araştırmada ilköğretim okullarında öğretmenler ve okul kültürü arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu değerlerin “eşitlik, adalet, güven, dürüstlük” olduğu görülmüştür. Bu sonuç bile tek başına eğitim yönetimi alanında etik ilkelerin belirlenmesinin önemine işaret etmektedir. Eğitim yönetimi alanında denetleyecek ulusal etik ilkeler ve bu ilkelere uygunluğu denetleyecek etik kurullar zaman geçirilmeden oluşturulmalıdır.
- 5) Okul yöneticileri, öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin düşük olduğu alanları belirleyerek, bu eksiklikleri okulun stratejik planlarına yansıtmalıdırlar. Çünkü öğretmen ve okul

arasındaki değer uyumsuzlukları ancak uzun süren çalışmalar sonucunda giderilebilir.

- 6) Araştırmada resmi ilköğretim okullarında başarı ve kalite değerlerinin hem öğretmenler, hem de okul tarafından önemli görülen değerler arasında olduğu görülmüştür. Ancak hem yurt içinde yapılan araştırmalar ve ulusal düzeydeki sınavlar (Ö.S.S ve O.K.S.), hem de uluslararası düzeydeki eğitim göstergeleri (PISA ve OECD) Türkiye’de eğitimin kalitesinin yeterince yüksek olmadığını göstermektedir. Örneğin OECD tarafından en son 2006 yılında yayınlanan PISA 2006 sonuçlarına göre; Fen Bilgisi, Matematik ve okuma becerisi bakımından Türkiye’de öğrenci başarıları ortalaması OECD ortalamasının altındadır. Kalite ile başarı öğretmenler ve okul için paylaşılan bir değer olmasına rağmen, okulların başarı ve kalite düzeylerinin neden düşük olduğu çok yönlü olarak araştırılmalıdır.

Kaynakça / References

- Alsan, E. (2000). *Örgütsel uyum ve oryantasyon*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Argyris, C.(1957). *Personality and organization: The conflict between system and the individual*, New York: Harper And Brothers.
- Argyris, C. (1964). *Integrating the individual and the organization*. New York: John Wiley And Sons
- Arbak, Y. ve Özmen, Ö.N.T. (2000). Eleman seçiminde kişi-kültür uyumunu belirlemeye yönelik üç görgül çalışma. Türkiye’de, yönetim, liderlik ve insan kaynakları uygulamaları (Ed: Zeynep Aycan) Ankara: *Türk Psikologlar Derneği Yayınları*
- Aygündüz, E. (2003). *Personel temin ve seçim sürecinde kişisel ve örgütsel değerlerin uyumunun sağlanması ve K.K.K.’liğinde çalışan subaylar üzerinde bir araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Begley, P. (1996). Cognitive perspectives on values in administration: a quest for coherence and relevance. *Educational Administration Quarterly*, 32, 403-426.
- Blau, G.J. (1987). Using person-environment fit to predict job involvement and organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 30.
- Boxx, W.R., Odom R.Y. & Dunn, M.G. (1991). Organizational values and value congruency and their impact on satisfaction, commitment, and cohesion: An empirical examination within the public sector. *Public Personnel Management*, 20 (1), 195–205.

- Bretz, R. D. & Judge T. A, (1994). P-O fit and theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure ve career success, *Journal of Vocational Behavior*, 44.
- Bretz, R. D., Ash, R. A. & Dreher, G. F. (1989). Do the people make the place: An examination of the attraction-selection-attrition hypothesis. *Personnel Psychology*, 42, 561–581.
- Cable, D.M. (1995). *The role of person-organization fit in organizational entry*. Yayınlanmamış doktora tezi, Cornell University, New York.
- Cable, D. & Judge, T. (2002). *The role of the person-organization fit in organizational selection decisions*, 15 Aralık 2006 tarihinde Cornell Üniversitesi Websitesi: <http://www.ilr.cornel.edu/CHRS/>
- Cable, D. & Judge, A.T. (1996). Person-organization fit: Job choice decisions and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67 (1), 294–311.
- Caldwell. C.A. & O'Reilly, C.A. (1990). Measuring person-job fit with a profile-comparison process, *Journal of Applied Psychology*, 75 , 648–657.
- Carson, A. D., Bizot, E. B. ve Hendershot, P. E. (1999). Modelling counselor decisions with artificial neural networks: Predictions of fit across a comprehensive occupational map, *Journal of Vocational Behavior*, 54,196-213
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Journal*, Vol: 34 487-516
- Chatman, J. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36 (3), 459-484.
- Christiansen N., Villanova P. & Mikulay, S. (1997). Political influence compatibility: Fitting the person to the climate. *Journal of Organizational Behavior* 18, 709–730.
- Doğan, İ. (2007). Türk eğitim sisteminde değer sorunu. *Değerler ve Eğitimi Uluslar arası Sempozyumu*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology* 6, 283–357.
- England, G. & Lee, R. (1974) The relationship between managerial values and managerial success in the United States, Japan, India and Australia. *Journal of Applied Psychology*, 59, 411–419.
- Enz, C.A. (1988). The Role of value congruity in intraorganizational power. *Administrative Science Quarterly*. (33), 284–384.

- Erçetin, Ş. (2000). İlköğretim okulları hangi değerlerle yönetiliyor?. *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1)31-43).
- Erenler, E. (2001). *Örgüt kültürü ve iş tatmini ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Feather, N. (1979). Human values and the work situation: Two studies. *Australian Psychologist*, 14, 131-141.
- Feather, N. T. (2002). Values and value dilemmas in relation to judgments concerning outcomes of an industrial conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 446-459.
- Halis, M. (2001). Durumsallığı açısından Türk örgüt kültüründeki yönelimler. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 109-135.
- Hamm, S. (2006). *Understanding value congruence: A sport organization case study*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, University of St. Catharines, Ontario.
- Haris, S. G. & Mossholder, K.W. (1996). The affective implications of perceived congruence with culture dimensions during organizational transformation. *Journal of Management*, 22, 527-547.
- Hyde, P. & Williamson, B. (2000). The Importance of Organisational Values Part 1: Is your organisation value congruent?. *Focus on Change Management*, 66 (July/August), 14-18.
- İshakoğlu, G. (1998). *Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Karakatipoğlu, Z. (1996). *Contemporary value orientations of adults and university students*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Karakurum, M. (2005). *The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Ortadoğu Teknik Üniversitesi, Ankara.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Kidd, J. L. (1967). *A study of principals' belief system and rule orientation as related to school organization bureaucracy*. Yayınlanmamış doktora tezi, The University of Oklahoma.
- Kriskof, A. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conception, measurements and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49
- Kroger, N. W. (1995). Person-environment fit in the final job of job retirees. *Journal of Social Psychology*, 135 (5), 545-551.

- Kuçuradi, İ. (1998). *İnsan ve değerleri*. Türkiye Felsefe Kurumu Yayınları.
- Lauver, K. J. & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person–job and person–organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454–470. www.idealibrary.com internet adresinden 12 Aralık 2006 tarihinde edinilmiştir.
- Liedtka, R. (1989). Value congruence: The interplay of individual and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, 8, 805–815.
- Locke, E. (1983). Nature and causes of job satisfaction. Handbook of industrial and organizational psychology. In Dimette, J. Wiley and Sons, USA, 1983.
- McDonald, P. & Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487-516.
- McEvoy, J. (2004). *Person-organization values congruence and the work commitment of high-school principals*. Yayınlanmamış doktora tezi, University of San Francisco, California.
- McKinney, K. M. (1999). *The relationship of value congruence to commitment and effectiveness*. Yayınlanmamış doktora tezi, Saint John's University, New York.
- Meglino, B. M. & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- Meglino, B. M.; Ravlin, E. & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture a field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, 424-432.
- Memduhoğlu, H. B. (2007). *Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre Türkiye'de resmi liselerinde farklılıkların yönetimi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J. (1987). What is person–environment congruence: Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 268–277.
- Murray, H. A.. (1981). *Endeavors in psychology*. In: E.S. Shneidman (Ed). New York: Selections from the personology of Henry A. Murray, Harper And Row Publishers
- O'Reilly, C. A. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-517
- O'Reilly, C. A., III; Chatman, J. & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing

- person - organization fit. *Academy of Management Journal*, 34 (3), 487–517.
- Ostroff, C. & Rothausen, T. J. (1997). The moderating effect of tenure in person-environment fit: A field study in educational organizations. *Journal of Occupational ve Organizational Psychology*, 70 (2), 173-188.
- Özer, N. Demirtaş, H. Üstüner, M. ve Cömert, M. (2006). Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel güven algıları. *Ege Eğitim Dergisi*, 7(1), 103-124.
- Özmen, Ö. N. T, Arbak, Y ve Özer, P. (2007). Adaletle verilen değerlerin adalet algıları üzerindeki etkisinin sorgulanmasına ilişkin bir araştırma. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 7 (1), 17–33.
- Parashar, S., Dhar, S. & Dhar, U. (2004). Perception of values: A study of future professionals. *Journal of Human Values*, 10, 143.
- Pervin, L. A. & Persons, J. E. (1989). Situations, interactions: The history of a controversy and a discussion of theoretical models. *Academy of Management Review*, 14, 3, 350–360.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence. *Human Relations*, Vol: 45(4), 351–361.
- Posner, B. Z., Kouzes, J. M. & Schmidt, W. H. (1985). Shared values make a difference: An empirical test of corporate culture. *Human Resource Management*, 24, 293–309.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Schwartz, S. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31 (4), 465–467.
- Sağnak (2003). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile bireysel değerleri arasındaki uyum düzeyi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Shin, S. H. & Reyes, P. (1991). *Assessing personel and organizational predictors of managerial commitment in schools*. Paper presented at the Annual Meeting of the Midwestern Education Research Association, Chicago.
- Siegall, M. & McDonald, T. (2004). Person-organization value congruence, burnout and diversion of resources. *Personnel Review*, 33 (3), 291–301.
- Şahin, K. (2005). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin mesleki tutumları ile okul iklimi arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Tepeci, M. (2001). *The effect of personel values organizational culture and person-organization fit on individual outcamaes in the restaurant industry*.

Murat Taşdan

Yayımlanmamış doktora tezi, Pennsylvania State University, Pennsylvania.

Tschannen-Moran, M. & Hoy, W. K. (2000). A multidisciplinary analysis of the nature, meaning and measurement of trust. *Review of Education Research*, 70, (4), 547–593.

Uyan, G. (2002). *Öğretmenlerin iş değerleri, kişilik özellikleri ve iş tatminleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi: MEB'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında gerçekleştirilen bir çalışma*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Vancouver, J. B. & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence, *Personnel Psychology*, 44 (2), 333–352.

Verplanken, B. & Holland, R. W. (2002). Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 434–447.

Verplanken, B. (2004). Value congruence and job satisfaction among nurses: A human relations perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 41, 599–605.

Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin görüşlerine göre resmi ilköğretim okullarının örgütsel değerleri ve bu değerleri okul yöneticilerinin yönetme durumu*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

Zoba, A. (2000). *İlköğretim okullarında varolan örgütsel değerlerle öğretmenlerin sosyalleşmesi arasındaki ilişki*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.

İletişim/ Correspondence:

Yrd. Doç. Dr. Murat Taşdan
Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi ABD
e-posta: murattasdan@gmail.com

Received: 11/04/2009

Revision received: 19/12/2009

Accepted: 24/12/2009