



## RESMİ İLKÖĞRETİM OKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN BİREYSEL DEĞERLERİ İLE ÖRGÜTSEL DEĞERLERİ ARASINDAKİ UYUM DÜZEYİNİN BELİRLENMESİ (ŞANLIURFA İLİ ÖRNEĞİ)

THE DETERMINATION OF THE LEVEL OF COMPLIANCE BETWEEN PERSONAL VALUES AND ORGANIZATIONAL VALUES OF OFFICIAL TEACHERS IN PUBLIC PRIMARY SCHOOLS (THE CASE OF ŞANLIURFA)

Arş. Gör. Rasim TÖSTEN<sup>1</sup>  
Arş. Gör. Yunus Emre AVCI<sup>2</sup>  
Öğr. Mustafa KILIÇ

### Öz

Bu araştırma resmi ilköğretim okullarındaki öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini belirlemek amacıyla yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 öğretim yılı Şanlıurfa il merkezinde basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 16 ilköğretim okulunda ilköğretim I. kademedeki görev yapan 160 öğretmen oluşturmaktadır.

Araştırmanın alt amacına ilişkin olarak öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki benzerlik Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi ile çözümlenmiştir. Öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyinin saptanmasında; 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. Öğretmen algılarının; cinsiyete, görev yaptığı okuldaki çalışma süresine, mezun olunan okulun türüne ve çalışmakta olunan kurumdaki öğretmen sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır.

Araştırma sonuçları, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algı puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Resmi ilköğretim okullarındaki bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyum düzeyinin en yüksek olduğu değerler sırasıyla “resmiyet”, “kıdeme saygı”, “sonuç odaklı olmak”, “itaat” ve “başarı” olmuştur. En düşük değerler ise “adalet”, “empati”, “şeffaflık”, “güven” ve “dürüstlük” değerleridir.

**Anahtar kelimeler:** *Bireysel değerler, örgütsel değerler, değer algıları.*

### Abstract

The investigation was carried out to determine the level of consistency between personal values and organizational values of teachers in public elementary schools. Study group of this investigation was composed of 160 teachers, working in the center of the province of Sanliurfa I. step primary school in 2011-2012 academic year, was selected by using simple random sampling.

Concerning to the minor purpose of this investigation, the similarity between personal values of teachers and organizational values of schools was analyzed by using Pearson Product-Moment Correlation test. In the determination of the level of compliance between personal values of teachers and organizational values of schools, for each value expressions, arithmetic mean scores of the organizational values scale for all participants was subtracted from arithmetic mean scores of the personal values scale for all participants to decide the level of compliance. T-test and one way variance analyses (ANOVA) tests were used to

<sup>1</sup> Dicle Üniversitesi, Z. G. Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, [rasimtosten@hotmail.com](mailto:rasimtosten@hotmail.com)

<sup>2</sup> Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Yönetimi Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Ana Bilim Dalı Doktora Öğrencisi, [yunusavci027@hotmail.com](mailto:yunusavci027@hotmail.com)

investigate whether teachers' perception differentiate according to gender, duration of working in his/her school, type of graduated school and the number of teachers in his/her school or not.

According to survey results, there is positive and significant relation in middle level between teachers' perception scores about personal value and organizational value. The values, when the compliance level of personal and organizational values in public primary schools were the highest level, respectively, "formality", "respect to seniority," "to be result-oriented", "obedience" and "success" has been. The lowest values were "justice", "empathy", "transparency", "confidence" and "honesty", respectively.

**Key words:** *Personal values, organizational values, value perceptions*

## 1. GİRİŞ

Sözlük anlamıyla değer, “bir şeyin kıymetini belirleyen ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, şu veya bu kıymette olanın değerinde bulunan” olarak kullanılmaktadır (Sami, 1985: 244). Rokeach'e göre değerler, bireylerin ideal davranış tarzları veya yaşam amaçları hakkındaki inançları olup davranışa farklı şekillerde rehberlik eden çok yönlü standartlardır. Rokeach değerleri amaçsal ve araçsal değerler olmak üzere iki grupta ele almaktadır. Amaçsal değerler yaşamın temel amaçları; araçsal değerler ise bu amaçlara ulaşmak için başvurulan davranış tarzları ile ilgilidir. Her birey, önem hiyerarşisi içinde düzenlenmiş, kendi değer sistemini oluşturan amaçsal ve araçsal değerler setine sahiptir. Değer sistemleri de bireyin algılama, tutum ve davranışlarına yön veren standartlardır (Akt. Bilgin, 1995). Bilme yapıp etme, tavır koyma, inanma, ideleştirme vb. nitelikler yanında bir “değerler dünyasına ait olma” da insanın varlık şartları arasında yer alır (Mengüşoğlu, 1998: 13). Hangi dönem insanına bakılırsa bakılsın, her insanın mutlak bir değer dünyasının olduğunun, dolayısıyla insanların bütün yapıp etmelerini bu değerlerin belirlediğinin ifadesidir ve bu insana özgü olan, insanı insan yapan niteliklerden birisidir (Uysal, 2003:52). Şu durumda geçmişten geleceğe her insanın var olması aynı zamanda kendine ait bir değer algısının da olması anlamına gelir. Çünkü insan kabullendiği değerleriyle bir bütündür. Değerler toplumsal bağlamda, toplumsal değerler; bireysel bağlamda, bireysel değerler; küçük grup bağlamında ise aile değerleri şeklinde tasnif edilebilir (Winter, Newton ve Kirkpatrick, 1998).

Thiroux (1980), insanoğlunun toplumda sevgiyi, dostluğu, mutluluğu, özgürlüğü, barışı yaşaması ve oluşturması aynı zamanda yaratıcılık ve tutarlılığı en üst düzeyde başarabilmesi için etik değerlere uyması gerektiğini vurgulamaktadır. İnsan; düşünen, duyguları olan, bu duygularının farkında olan ve bunları paylaşan ve aktarabilen, birlikte yaşadığı toplulukla ortak değerleri olan bir varlıktır. Böylece değerler hem insanın iç dünyasını, hem de toplumsal hayatın bir parçası olan iş hayatını, yaşayışını ve kararlarını etkileyen önemli bir yere sahiptir.

Schwartz ve Bilsky, çeşitli kuramcılarının üzerinde uzlaştıkları özelliklerden yola çıkarak değerleri şöyle betimlemişlerdir (Akt. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 60):

- Değerler inançlardır. Ancak, tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış fikir niteliği taşımazlar; etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- Değerler bireyin amaçlarıyla (eşitlik gibi) ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hakbilirlik, yardımseverlik gibi) ilişkilidirler.
- Değerler, özgül eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin, itaatkârlık değeri, işte ya da okulda, aileyle, arkadaşlarla ya da tanımadığımız kişilerle olan ilişkilerimizin tümünde geçerlidir.
- Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler.
- Değerler taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Sıralanmış bir değerler kümesi, değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur.

İnsanlar bireysel değerlerini oluştururken içinde yaşadıkları toplumun değerlerinden etkilenirler ve bireysel değerleri sosyal ortamda gelişir. Birey, doğumundan ölümüne kadar ebeveynlerinin, arkadaşlarının, önemli gördüğü ve sevdiği kişilerin, yaşamındaki önemli değişikliklerin ve deneyime dayalı öğrenmenin, yasaların, gelenek ve göreneklerin, dinin, eğitimin ve medyanın etkisi ile kısaca toplumun içinde sürekli sosyalizasyon süreci sayesinde değerleri kazanır. Diğer bir ifade ile bireyin değer sistemleri sosyalizasyon süreçleri ile erken çocukluk döneminde gelişerek kültürel ve sosyal asimilasyon yoluyla onun bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçası haline gelir (Murphy, Snow, Carson, ve Zigarmi, 1997; Russell, 2000).

Bireysel değerlerin yanı sıra bireylerin içinde yer aldığı kurum ve örgütlerin de sahip olduğu değerler vardır. Örgütsel değerler işletmelerde örgüt kültürü ile ilintidir. Bir toplumun tüm yaşam biçimi (Erdoğan, 1997: 112) ya da bir örgütün üyelerince paylaşılan varsayımlar, inançlar, değerler ve normlar bütünü (Newstron ve Davis, 1997: 102-105) olarak tanımlanabilecek olan kültür, örgüt üyelerine hangi eylemlerin kabul edilebilir, hangilerinin ise, kabul edilemez olduğunu gösterir (Moorhead ve Griffin, 1989: 497). Örneğin, dil, kültürün önemli bir yanını oluşturur ve her örgütün, yalnız örgüt çalışanlarınca tam olarak anlaşılabilir bir dili vardır. Eğer, örgüte yeni katılanlar bu dile uygun konuşmazlarsa, örgütten dışlanmaya kadar varan sonuçlarla karşılaşabilirler (Thomsett, 1996: 10-26).

Bir örgütsel değer sisteminin devam etmesi üç temel fonksiyonu gerektirir: (a) Yeni üyelerin örgüt kültürüne önceden hazırlanması, (b) temel örgütsel değerlerin yeni üyelere aktarılması, (c) var olan örgütsel sistemin devamının sağlanması ve desteklenmesi. Bu fonksiyonlardan sorumlu aracı; değişkenleri seçme ve işe alma, örgütsel sosyalizasyon, törenler ve ritüeller olmak üzere üç sınıfta

toplamak mümkündür (Wiener, 1988: 541). Okullar değere dayalı örgütlerdir (Bursalıoğlu, 1997: 45). Bu nedenle, değerleri güçlü olan etkili okullar olarak kabul edilirler.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmanın temel amacı, Türk Eğitim Sisteminin ilköğretim alt sisteminde Türkiye'deki 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:

1. Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki ilişki ve uyum düzeyi nedir?
2. Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri arasındaki ilişki ve uyum düzeylerine ilişkin öğretmen algıları cinsiyete, görev yaptığı okuldaki çalışma süresine, mezun olunan okulun türüne ve çalışmakta olunan kurumdaki öğretmen sayısına göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

## **2. YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Bu araştırma tarama (betimsel) modelindedir. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen varolan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modeli araştırmalarda, araştırmaya konu olan birey, olay ya da nesne, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 1998, 77; Büyüköztürk vd., 2009: 226).

### **Çalışma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubunu 2011-2012 öğretim yılı Şanlıurfa il merkezinde basit seçkisiz örnekleme yoluyla seçilen 16 ilköğretim okulu ilköğretim I. kademedeki görev yapan 160 öğretmen oluşturmaktadır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada, resmi ilköğretim okulu öğretmenleri ile çalıştıkları okul arasındaki değer uyumunu belirlemek için iki bölümden oluşan hazır bir ölçeğe uygulanmıştır. Ölçek Taşdan (2008) tarafından "Türkiye'deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi" adlı doktora çalışması için geliştirilmiştir. Ölçeğin orijinal formunda açıklanan varyansı 70.57, KMO değeri 0.95 ve Cronbach-Alpha katsayısı 0.98 olarak hesaplanmıştır. Yapılan bu araştırmada ise Cronbach-Alpha katsayısı 0.94 olarak bulunmuştur.

Ölçme aracının; birinci bölümünde katılımcıların ve okulun özelliklerini belirlemeye yönelik sekiz kişisel soru, ikinci bölümünde “Değer Ölçeği” yer almıştır. Değer ölçeği 32 maddeden oluşmaktadır.

Ölçekte öğretmenlerden, her bir değer ifadesinin kendileri için ne derece önemli olduğuna yönelik görüşlerini, daha sonra aynı değer ifadesinin okuldaki diğer çalışanlar ve okul kültürü için ne derecede önemli olduğuna yönelik görüşlerini 5’li dereceleme ölçeği üzerinde belirlemeleri istenmiştir. Değer ölçeğinde bireysel ve örgütsel değerler için dereceleme seçenekleri; (1) “Hiç”, (2) “Az”, (3) “Orta”, (4) “Çok” ve (5) “Pek çok” olarak kabul edilmiştir.

*Değer Ölçeğinin* “Bireysel Değerler” bölümünde katılımcılardan, hayatımı yönlendiren ilke olması açısından, taşıdıkları değere göre, “benim için en üst seviyede önemli olduğuna katılıyorum” dedikleri değerler için 5’i, benim için “en alt seviye önemli olduğuna katılıyorum” dedikleri değerler için ise 1’i işaretlemeleri istenmiştir. Örgütsel değerler bölümünde de katılımcılardan listede verilen değerleri “1” ile “5” arasında derecelmeleri istenmiştir. Burada katılımcılardan okulunuzun yaşantısını yönlendiren ilkeler olması açısından taşıdıkları öneme göre “okulun ilkelerine ters düşer” şeklindeki değerler için “1”i, “okulumuz için en üst düzeyde önemlidir” şeklindeki değerler için ise “5”i işaretlemeleri istenmiştir. Örneğin, öğretmenler “adalet” değerinin önce kendileri için ne kadar önemli olduğuna yönelik bir işaretleme yapmış, ardından da “adalet” değerinin çalıştıkları okul kültürü içerisinde ne derece önemli olduğuna yönelik bir başka işaretleme daha yapmışlardır.

### **Verilerin Çözümlemesi**

Araştırmanın alt amaçlar öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki benzerlik Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi ile belirlenmiştir.

Öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri 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. Fark puanlarının alındığı bu yöntemde örneğin öğretmen “adalet” değerine bireysel değerler ölçeğinde “5” puan, örgütsel değerler ölçeğinde “1” puan vermişse (“5-1=4”) bu öğretmenin uyum puanı “4” olarak hesaplanmıştır. Bu işlem tüm değer ifadeleri için yapılmış, öğretmen ve okul arasındaki genel uyum düzeyi belirlenmiştir.

Bireysel ve örgütsel değer ifadeleri arasındaki fark puanının yüksek çıkması öğretmen ve okul arasındaki uyumsuzluğa işaret ederken, düşük puan ise arada uyumun olduğunu göstermektedir. Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki fark puanlarının yorumlanmasında “0-0,79”luk puanlık farkı “oldukça yüksek” düzeyde uyumu, “0,80-1,59”luk puanlık farkı “yüksek” düzeyde uyumu, “1,60-

2,39”luk puanlık farkı “orta” düzeyde uyumu”, “2,40-3,19” luk puanlık fark “düşük” düzeyde uyumu ve “3,20-4” puanlık fark “çok düşük” düzeyde uyumu ifade ettiği şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırmanın ikinci alt amacına ilişkin olarak resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin öğretmen algılarının; cinsiyete, görev yaptığı okuldaki çalışma süresine, mezun olunan okulun türüne ve çalışmakta olunan kurumdaki öğretmen sayısına göre farklılaşıp farklılaşmadığına bakmak için t-testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testleri uygulanmıştır.

### 3. BULGULAR VE YORUM

#### 3.1. Bireysel Değerler ile Örgütsel Değerlerin Benzerliğine İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında, resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerler setinin toplamına ilişkin algılarının benzerliğine yönelik bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin benzerliğine ilişkin algılarının Pearson Momentler Çarpım Korelasyon testi sonuçları tablo 1’de verilmiştir.

**Tablo 1:** Resmi İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerlerinin Benzerliğine İlişkin Algılara Yönelik Pearson Momentler Çarpımı Korelasyon Testi Sonuçları

Değişken		Örgütsel değer	Bireysel değerler
Bireysel değer	r	0.34	---
Örgütsel değer	p	.00	---
	n	160	---
Bireysel değer	r	---	0.34
Örgütsel değer	p	---	.00
	n	---	160

Tablo 1’de görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin, bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır ( $r=.34$ ,  $p<.01$ ). Tablo 1’deki bulgulara dayanarak; resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerlere verdikleri önem düzeyi arttıkça, örgütsel değerlere verdikleri önem düzeyinin de arttığı söylenebilir.

Taşdan (2008) tarafından hazırlanan “Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi” adlı doktora çalışmasında da bu araştırma sonuçlarına yakın sonuçlar bulunmuştur, uyum düzeyi yine “Pearson momentler çarpımı” korelasyon katsayısına göre 0.35 olarak saptanmıştır.

Literatürde bireysel değerlerin örgütsel değerlerle uyumlu olmasının çalışanların iş davranışları üzerinde etkili olacağına işaret edilmektedir. Çalışanların örgütsel bağlılık duygularının ve iş performanslarının geliştirilmesi için birey-örgüt değerlerinin uyumunun yüksek olması arzu edilmektedir. Chatman’e (1989) göre ise eğer bireyler kendi değerleriyle çalıştıkları örgüt değerleri arasında bir uyum eksikliği görürlerse bu durum onların kendilerini yetersiz hissetmelerine ve kaygı düzeylerinin artmasına neden olmaktadır. Bunun yanında ortaya çıkan uyumsuzluk çalışanların motivasyon düzeylerini de düşürmektedir (Chatman, 1989; İplik, Kılıç ve Yalçın, 2009).

### 3.2. Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Değer Uyum Düzeylerinin Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Tablo 2’de görüldüğü gibi resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyinin en yüksek olduğu ilk beş değer sırasıyla; “resmiyet” ( $X=0,00$ ), “kıdeme saygı” ( $X=0,20$ ), “sonuç odaklı olmak” ( $X=0,24$ ), “itaat” ( $X=0,37$ ) ve “başarı” ( $X=0,66$ )’dır. Bu bulguya göre, “resmiyet”, “kıdeme saygı”, “sonuç odaklı olmak”, “itaat” ve “başarı” öğretmenler ve okul arasında uyum düzeyinin en yüksek olduğu değerlerdir.

**Tablo 2:** Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değer Uyum Düzeyleri

Değer İfadesi	Aritmetik ortalama		Uyum puanı
	Bireysel değer	Örgütsel değer	
Özgürlük	4,61	3,49	1,12
Yenilikçilik	4,48	3,44	1,04
Kararlılık	4,54	3,39	1,15
Adalet	4,74	3,40	1,34
Şeffaflık	4,62	3,35	1,27
Güven	4,68	3,47	1,21
Sadakat	4,62	3,56	1,06
Dürüstlük	4,78	3,60	1,18
Hoşgörü	4,62	3,56	1,06
Empati	4,60	3,32	1,28
İtaat	3,25	3,62	0,37
Uzlaş	4,45	3,53	0,92
Bağımsızlık	4,57	3,41	1,16
Çalışkanlık	4,64	3,59	1,05
İnsan odaklılık	4,63	3,58	1,05

Başarı	4,40	3,74	0,66
Kalite	4,58	3,57	1,01
Sonuç odaklılık	3,81	4,05	0,24
Süreç odaklılık	4,35	3,46	0,89
Takdir etme	4,31	3,37	0,94
İş birliği	4,42	3,44	0,98
Paylaşım	4,47	3,44	1,03
Farklılıklara saygı	4,44	3,65	0,79
Eşitlik	4,61	3,49	1,12
Katılımcılık	4,37	3,48	0,89
Sorumluluk	4,57	3,50	1,07
Sosyal sorumluluk	4,44	3,47	0,97
Hesap verebilirlik	4,44	3,56	0,88
Disiplin	4,38	3,67	0,71
Resmiyet	3,83	3,83	0,00
Kıdeme saygı	3,94	3,74	0,20
Esneklik	4,09	3,33	0,75

Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri ve okulun örgütsel değerleri arasında uyum düzeyinin en düşük olduğu beş değer sırasıyla; “adalet” ( $X=1,34$ ), “empati” ( $X=1,28$ ) “şeffaflık” ( $X=1,27$ ), “güven” ( $X=1,21$ ) ve “dürüstlük” ( $X=1,18$ )’tür. Bu bulgulara göre, resmi ilköğretim okullarında “adalet”, “empati”, “şeffaflık”, “güven” ve “dürüstlük” değerleri bakımından öğretmenler ve okul kültürü arasında düşük düzeyde bir uyum vardır.

### 3.3. Kişisel Değişkenlere Göre Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumuna İlişkin Bulgular

Bu alt başlıkta resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algılarının; cinsiyet, mezun olunan eğitim kurumu, okuldaki çalışma süresi ve okuldaki öğretmen sayısı bakımından farklılaşıp farklılaşmadığına yönelik bulgular ve yorumlar yer almaktadır.

Resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp-farklılaşmadığına yönelik t- testi sonuçları tablo 3’te verilmiştir.

**Tablo 3:** Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Bireysel Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Kadın	72	4,4366	,48096	153,28	1,074	,246
Erkek	88	4,3533	,49411			



Tablo 3'te görüldüğü gibi bireysel değerlerde öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan t-testi analizi, resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algı puanları arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır. ( $p>0.05$ ) Bu durumda hem kadınların hem erkeklerin aynı değer algılarını benimsediği sonucuna ulaşılabılır.

**Tablo 4:** Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Örgütsel Değerlerinin Cinsiyet Değişkenine İlişkin t-Testi Sonuçları

Cinsiyet	N	X	SS	SD	t	p
Kadın	72	3,4275	,89215	158	1,125	,262
Erkek	88	3,5817	,83723			

Tablo 4'te görüldüğü gibi öğretmenlerin cinsiyetlerine göre yapılan t-testinde anlamlı bir fark bulunmamıştır ( $p>0.05$ ). Bu durumda ise hem kadınların hem erkeklerin kurumlarındaki değer algılarının paralel olduğu anlaşılmaktadır.

Araştırmaya katılan resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre farklılaşım-farklılaşmadığına yönelik tek boyutlu varyans analizi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

**Tablo 5:** Resmi İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerlerinin Mezun Olunan Fakülteye Göre Farklılaşım-Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Mezuniyet derecesi	Bireysel değerler	,419	2	,210	,877	,418	
	Örgütsel değerler	37,520	157	,239	4,895		
		37,939	159				
		6,951	2	3,476	4,895	,009	Lisans ile ön-lisans ve lisansüstü
		111,484	157	,710			
		118,436	159				

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin öğretmenlerin mezun oldukları fakülteye göre farklılaşım-farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarında bireysel değerler boyutunda anlamlı bir fark görülmezken; okulun örgütsel değerleri boyutuna göre anlamlı bir fark saptanmıştır. Schfee testi sonuçlarına göre lisans mezunları ile ön-lisans ve lisansüstü mezunları arasında anlamlı fark olduğu görülmektedir. Lisans mezunları diğer her iki mezunlara göre algı puanlarının daha yüksek düzeyde

olduğu ortaya çıkmıştır. Lisans mezunları okullardaki örgütsel değerlerin varlık düzeyini önlisans ve lisansüstü mezunlara nispeten daha yüksek bulmuşlardır.

Resmi ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin, öğretmenlerin görev yaptıkları okuldaki öğretmen sayılarına göre farklılaşıp-farklılaşmadığına yönelik yapılan tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 6'da yer almaktadır.

**Tablo 6:** Resmi İlköğretim Okullarında Öğretmenlerin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerlerinin Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okuldaki Öğretmen Sayılarına İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Okuldaki öğretmen sayısı	Bireysel değerler	1,159	2	,580	2,474	,088	
		36,780	157	,234			
		37,939	159				
	Örgütsel değerler	10,597	2	5,298	7,714	,001	1-29 arası öğretmen mevcutlu okullar ile diğer okullar
		107,839	157	,687			
		118,436	159				

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin okuldaki öğretmen sayısına göre farklılaşıp-farklılaşmadığına yönelik tek boyutlu varyans analizi sonuçlarında bireysel değerler boyutunda anlamlı bir fark görülmezken; okulun örgütsel değerleri arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Farkın Scheffé testine göre 1-29 arası mevcutlu okullardaki öğretmenlerle daha büyük sayıdaki mevcutlu okullardaki öğretmenler arasında olduğu görülmüştür. Kareler toplamına bakıldığında, okuldaki öğretmen sayısının azalmasıyla örgütsel değerlere bağlılığın yükseldiği anlaşılmaktadır.

Resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre farklılaşıp-farklılaşmadığına yönelik tek yönlü varyans analizi testi sonuçları tablo 7'de verilmiştir.

**Tablo 7:** Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Bireysel Değerleri ile Okulun Örgütsel Değerlerinin Okuldaki Çalışma Sürelerine Göre Farklılaşıp-Farklılaşmadığına Yönelik Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

	Varyansın kaynağı	Kareler toplamı	Serbestlik derecesi	Kareler ortalaması	F	p	Anlamlı fark
Okuldaki görev süresi	Bireysel değerler	1,029	2	,514	2,188	,116	
		36,910	157	,235			
		37,939	159				
	Örgütsel	6,937	2	3,469	4,884	,009	1-4 yıl ile 5-

<b>değerler</b>	111,499	157	,710	8 yıl süredir çalışanlar
	118,436	159		

Resmi ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin okuldaki öğretmenlerin görev süresine göre farklılaşp- farklılaşmadığına yönelik tek boyutlu varyans analizi sonuçlarında bireysel değerler boyutunda anlamlı bir fark görülmezken; okulun örgütsel değerleri arasında anlamlı bir farka rastlanmıştır. Farkın Schfee testine göre 1-4 yıl arası çalışanlar ile 5-8 yıl arası çalışanlar arasında olduğu görülmüştür. Bu durumda öğretmenlerin okuldaki çalışma süreleri arttıkça bağlı bulunduğu kurumun değerlerine yönelik uyum düzeylerinde düşüş görülmektedir.

#### 4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlara ilişkin tartışmalar ve araştırma bulgularına dayalı olarak geliştirilen öneriler yer almaktadır.

Türkiye'deki resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini belirlemek için yapılan bu çalışmada ulaşılan sonuçlar, alt problemlere göre aşağıda verilmiştir.

Resmi ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin, bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algı puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki vardır.

Resmi ilköğretim okullarında kadın ve erkek öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerleri cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Birey-örgüt değer uyumunun açıklanmasında çalışanların kadın ya da erkek olmaları, çalışmalarda 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 (Taşdan, 2008).

Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri öğretmenlerin mezun oldukları eğitim kurumuna göre farklılık göstermemektedir. Buna karşın, öğretmenlerin çalıştıkları okulun örgütsel değerleri mezun oldukları eğitim kurumuna göre lisans mezunlarının lehine farklılık göstermektedir. Yani lisans mezunları okullardaki örgütsel değerlerin varlık düzeyini önlisans ve lisansüstü mezunlara nispeten daha yüksek bulmuşlardır.

Resmi ilköğretim okullarında, öğretmenlerin bireysel değerleri öğretmenlerin okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği saptanan başka önemli bir bulgudur. Buna karşılık, öğretmenlerin çalıştıkları okulun örgütsel değerleri okuldaki çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin bağlı bulunduğu kurumdaki çalışma süreleri için; 1-4 yıl kadar çalışanlar ile 5-8 yıl çalışanlar arasında fark vardır. Bu durumda öğretmenlerin okuldaki çalışma

süreleri arttıkça bağlı bulunduğu kurumun değerlerine yönelik uyum düzeylerinde düşüş görülmektedir. Taşdan'ın (2008) araştırmasında resmi okullarında görev yapan öğretmenlerin bağlı bulunduğu kurumdaki çalışma yılına göre yapılan değer uyumunda benzer durum çıkmasına rağmen özel okullarda tam tersi bir sonuç çıkmıştır. Yani çalışma yılına göre özel okullarda görev yapan öğretmenlerin bağlı bulunduğu kurumun değerlerine olan uyum doğru orantılı bulunmuştur. Öğretmenlerin çalışma süreleri arttıkça bireysel değer algıları ile kurumsal değer algıları daha çok örtüşmektedir. Resmi ilköğretim okullarındaki bu tersi durumun sebebi, öğretmenlerin işdoym düzeyi, kurum içi problemler ve öğretmenlerin kuruma yönelik olumsuz tutumları neden olabileceği düşünülmektedir.

Bu sonuçlar ışığında bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyum farklarına ilişkin okul yöneticileri, öğretmenler ve okul arasındaki değer uyum düzeyinin düşük olduğu alanları belirleyerek, bu eksiklikleri okulun stratejik planlarına yansıtılmaları önerilir. Çünkü öğretmen ve okul arasındaki değer uyumsuzlukları ancak uzun süren çalışmalar sonucunda giderilebilir.

İlköğretim okulu öğretmenleri ve okul arasındaki değer uyum düzeyi bu çalışmada 32 adet değer ifadesi ile sınırlıdır. Değer araştırmaları uzun süren ve belli aralıklar ile yenilenmesi gereken araştırmalardır (Taşdan, 2008). Bu yüzden bu araştırmaya benzer çalışmalar, diğer öğretim kademelerinde, farklı değer ölçekleri ve farklı katılımcılar ile yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2009). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 3. Baskı Ankara: Pegem Akademi.
- Chatman, J. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14, 333–349.
- Çelik, V. (2002). *Okul Kültürü ve Yönetim*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Erdoğan, İ. (1997). *İşletmelerde Davranış*. İstanbul: İ.Ü. İşletme Fak.Yay.
- Karasar, N. (1998). *Bilimsel Araştırma Yöntemi* Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Kuşdil, M. E. ve kağıtçıbaşı, Ç. (2000). “Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”, *Türk Psikoloji Dergisi*, S.45, ss.59-76.
- İplik, F., Kılıç, K. ve Yalçın, A. (2009) “Individual And Organizational Fit: It’s Impact On Turkish Academic Staff” ISSD 2009.
- Mengüşoğlu, T. (1988) *İnsan Felsefesi*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Moorhead, G. ve Griffin, R. W. (1989). *Organizational Behavior*. Second Edition. Houghton Mifflin Company.

- Murphy, E.F., Snow, W.A., Carson, P.(Phillips) ve Zigarmi, D. (1997), “Values, Sex Differences And Psychological Androgyny”, *International Journal of Value-Based Management*, 10, 69-99.
- Newstron, J. W. ve Davis, K. (1997). *Organizational Behavior*, Tenth Edition, Mcgrawhill.
- Russell, R.F. (2001), “The Role of Values In Servant Leadership”, *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.
- Sami, Ş. (1985). *Kâmüs-ı Türki (Temel Türkçe Sözlük)*. İstanbul. Cilt I
- Taşdan, M. (2008). *Türkiyedeki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi, İş Doyumu ve Algılanan Sosyal Destek ile İlişkisi*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi
- Thiroux, J. P. (1980). *Ethics: Theory and practice* (2nd ed.). Encino, CA:, Glencoe Publishing.
- Thomsett, M. C. (1996). (Çev: Gülsen Şensoy). *Şirket Kültürü*. Epsilon Yay.
- Wiener, Y. (1988). “Forms of Values Systems: A Focus on Organizational Effectiveness and Cultural Change and Maintenance” . *Academy of Management Review*. V. 13, pp.534-545.
- Winter, P. A., Newton, R. M. ve Kirkpatrick, R. L. (1998). The influence of work values on teacher selection decisions: The effects of principal values, teacher values, and principal-teacher value interactions. *Teaching & Teacher Education*, 14, 385-400.