

İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları^(*)

Ferudun SEZGİN

Bu çalışmanın amacı, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarını çeşitli değişkenler açısından incelemek ve okulda birey-örgüt değer uyumuna yönelik bazı çıkarımlar sunmaktır. Araştırmaya Ankara'nın merkez ilçelerinden seçilen 40 ilköğretim okulunda görevli 575 öğretmen katılmıştır. Araştırmanın sonuçları, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin algıları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında; cinsiyet, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim durumu ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar yoktur. Bununla birlikte, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları; mesleki kıdem, okula ilişkin algılanan tutum ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. İş doyumu yüksek, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hisseden ve çalıştığı okula bağlılık duyan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, diğer öğretmenlere oranla daha olumludur. Araştırmanın sonuçları doğrultusunda, öğretmenlerin öğretmenlik mesleğe ilişkin algılarını hangi değerlerin nasıl etkilediğinin boylamsal olarak ve nitel yöntemlerle desteklenerek araştırılması önerilmektedir.

Anahtar sözcükler: Değer, değer uyumu, birey-örgüt değer uyumu

^(*) Bu çalışma, Prof. Dr. Servet ÖZDEMİR'in danışmanlığında yürütülen "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumunu" adlı doktora tezine dayalı olarak hazırlanmıştır.

Hawthorne araştırmalarıyla birlikte, örgütte insan ilişkileri önem kazanmış, kişilerarası etkileşim ve grup normları öne çıkmıştır (Aydın, 1994). Bu gelişmelere paralel olarak, örgüt sosyal bir sistem olarak görölmüş, örgütsel değerlerin ve informal örgütün önemine vurgu yapılarak örgütün ortak değerlere ve eylemlere dayalı bir işbirliği sistemi olduğu belirtilmiştir (Şişman, 2002). Bunun sonucunda, 1960'lı yıllardan sonra da, örgüt geliştirmede değerlere dayalı bir yaklaşım izlenmeye başlamıştır (Hultman ve Gellerman, 2002). Bu süreçte, örgütün kendine özgü özelliklerinin bir toplamı olan örgüt kültürünün önemi arttığından, örgütsel kültüre ilişkin çalışmalar hız kazanmıştır. Bu çalışmalarda, örgüt kültürü kavramının farklı tanımları ve çözümlenmeleri yapılmıştır. Örgüt kültürüne ilişkin tanımlar farklılık göstermesine karşın, değerlere yapılan vurgu, bu tanımların ortak noktasını oluşturmaktadır (Robbins, 1990; Chatman, 1991; Mullins, 1996; Stolp ve Smith, 1997; Çelik, 2000; Terzi, 2000; Yüksel, 2000; Şişman, 2002; Yeniçeri, 2002).

Değer Kavramı

Değer; belirli bir davranış biçiminin ya da varlığın son durumunun kişisel veya sosyal olarak karşıt ya da ters bir davranış biçimine ya da varlığın son durumuna tercih edilebilir olduğu güçlü bir inanç (Rokeach, 1973); bir Őeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç (Güngör, 1993); arzu edilir sonuç durumlar veya davranışlarla ilişkili, belirli durumları aşan bir kavram veya inanç (Schwartz, 1992'den akt. Bacanlı, 2002); birey açasından bir davranışın tercih edilmesini sağlayan güçlü bir inanç (Rokeach, 1973); bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlaki ilke ya da inançlar (Özgüven, 1999); insanların davranışlarına ilişkin tercihlerinde, bu davranışlarını doğrulamada ve kendileri de dahil tüm insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları kriterler (Karakitapoğlu, 1996) veya bireyin nasıl davranması gerektiğine ilişkin içselleştirilmiş bir inanç (Meglino ve Ravlin, 1998) olarak farklı biçimlerde tanımlanabilir. Özünde soyut ögeler olan değerler, dışarıdan gözlenmesi zor olduğundan davranışlar içinde sezilebilir (Şişman, 2002).

Değerler; bireysel ve örgütsel analiz düzeyinde kavramsallaştırılmış ve çözümlenmiştir (McDonald ve Gandz, 1991). Bireysel değerler, kişi açasından değerli ve önemli olan Őeyleri ifade etmektedir (Lussier, 2002).

Örgütsel değerler ise, örgüt üyeleri tarafından önemli kabul edilen ortak değerler olarak tanımlanabilir (McDonald, 1993). Ayrıca, Demirtaş ve Güneş (2002), örgütsel değerleri; bir örgütün üyeleri tarafından paylaşılan, nelerin iyi veya kötü, nelerin onaylanan veya onaylanmayan olduğunu belirleyen görüşler olarak tanımlamaktadır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere örgütsel değerler, bireyin dışında ya da bireyi dışlayan bir olgu değil, bireylerin paylaştıkları ortak değerlerin bir ürünüdür.

İşgörenlerin ve örgütün paylaştığı ortak özelliklerden biri olan değerler (Enz, 1988; Chatman, 1991; McDonald, 1993; Finegan, 2000; Tepeci ve Bartlett, 2002), örgüt kültürünün temel yapı taşı olarak kabul edilmektedir (Robbins, 1990; McDonald ve Gandz, 1991; Dose, 1997; Çelik, 2000; Şişman, 2002). Örgüt kültüründe önemli bir öge olarak görülen değerler, birey-örgüt uyumunda önemli bir ölçüt olarak ele alınmaktadır. Değer uyumunun örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerindeki etkisini (Kalliath, Bluedorn ve Strube, 1999), bireysel ve örgütsel değerlerin örgütsel bağlılığa etkisini (Finegan, 2000), birey ve örgüt uyumu ile iş doyumunu ve örgütsel bağlılık gibi iş tutumları arasındaki ilişkiyi (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003), örgüte girişte birey-örgüt uyumunun rolünü (Cable, 1995), uygulama ve sonuçlar bakımından bireysel ve örgütsel değer uyumunu (McDonald, 1993), birey-örgüt uyumunu değerlendirmede bireysel ve örgütsel kültürü (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991), işgörenlerin iş doyumunu ve örgütsel davranışları üzerinde bireysel değerlerin, örgüt kültürünün ve birey-örgüt uyumunun etkisini (Tepeci ve Bartlett, 2002) araştıran ve birey-örgüt uyumuna odaklanan bazı çalışmalarda (Vancouver ve Schmitt, 1991; Van Vianen, 2000; Verquer, 2002) değerler, birey-örgüt uyumunda temel boyut olarak incelenmiştir.

Birey-Örgüt Değer Uyumu

Birey-örgüt uyumu, birey ve örgüt arasındaki beklentilerde, isteklerde, değerlerde veya önceliklerde uyum olarak ifade edilebilir (Enz, 1988; Chatman, 1989; McDonald, 1993; Kristof, 1996; Parkes, Bochner ve Schneider, 2001; Autry ve Daugherty, 2003). Birey-örgüt uyumu, örgütsel değer kalıpları ile bireysel değer kalıpları arasındaki uygunluk olarak da tanımlanabilir (Goodman ve Syantek, 1999). Başka bir tanımda ise, Cable (1995:9-10), birey-örgüt uyumunu bu konuda yapılan çeşitli araştırmalara dayanarak bireylerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak belirtmiştir. Bu noktada, Chatman (1989), birey-örgüt uyumunu örgütün kültürel özellikleri ile bireylerin değerleri ve kişilik özellikleri arasındaki uyum olarak ifade etmiştir. Birey-örgüt uyumu, örgütün değerleri ve

normları ile işgörenlerin değerleri arasındaki uyumu anlatmaktadır (Chatman, 1989; Chatman, 1991). Benzer şekilde, Kraimer (1997), birey-örgüt uyumunu örgütün değerleri ve normları ile işgörenlerin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamaktadır.

Birey-örgüt uyumu, örgüte işgören seçiminde anahtar bir role sahiptir ve genel olarak bireyler ile örgütler arasındaki tutarlılığı, uygunluğu ya da uyumu anlatır (Kristof, 1996; Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Bu uyum, birey ve örgüt arasındaki inançların uyumu, bireysel ve örgütsel amaçların uyumu (Vancouver ve Schmitt, 1991; Kristof, 1996) ya da bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu (Enz, 1988; Chatman, 1989; McDonald, 1993) biçiminde olabilir. Birey ve örgüt arasındaki uyum; görev uyumu, fayda-çıkarcı uyumu ve kültürel uyum boyutlarında da ele alınabilir (Chatman, 1991; McDonald, 1993). Bununla birlikte, birey-örgüt uyumu tanımlarında çoğunlukla, değer kavramının öne çıktığı ve bu uyumun bireysel ve örgütsel değerlerdeki uyum olarak ifade edildiği dikkat çekmektedir (Enz, 1988; Chatman, 1989; McDonald, 1993; Cable, 1995; Kristof, 1996; Kraimer, 1997; Goodman ve Svyantek, 1999; Finegan, 2000). Bireyin değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyum, birey-örgüt uyumunun en önemli boyutudur (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991). Bu nedenle, bu araştırma kapsamında birey-örgüt uyumu ile ifade edilmeye çalışılan durum, birey-örgüt değer uyumudur.

Birey-örgüt uyumuna ilişkin farklı tanımlamalar yapılabilmesine karşın, birey ve örgüt arasında şu üç tür durum söz konusu olduğunda uyumun olabileceği belirtilebilir: a) Birey-örgüt etkileşiminde ya birey örgütün ya da örgüt bireyin ihtiyaç veya beklentilerini karşılar, b) birey ve örgüt benzer temel özellikleri paylaşırlar ve c) ilk iki seçenekteki durum aynı anda söz konusudur (Kristof, 1996; Finegan, 2000; Kristof-Brown, 2000; Van Vianen, 2000; Verquer, Beehr ve Wagner, 2003). Başka bir anlatımla, birey ve örgüt uyumu, örgüt ve birey karşılıklı olarak birbirinin ihtiyaçlarını, isteklerini ve önceliklerini karşıladığı zaman gerçekleşir (Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000).

Birey-örgüt uyumu ya da bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu, örgütsel bağlılığı yüksek, nitelikli ve verimli bir işgücünün sürdürülmesinde anahtar role sahiptir (Cable ve Parsons, 2001). Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans ve örgütten ayrılma isteği arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu gösteren araştırma sonuçları vardır. Bu araştırma sonuçlarına göre; birey-örgüt değer uyumu, iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı artırır (Chatman, 1989; McDonald ve Gandz, 1991; O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991;

McDonald, 1993; Cable, 1995; Cable ve Judge, 1996; Kraimer, 1997; Meglino ve Ravlin, 1998; Van Vianen, 2000; Tepeci ve Bartlett, 2002), iş performansını yükseltir (Posner ve Schmidt, 1993; Kraimer, 1997; Finegan, 2000; Verquer, Beehr ve Wagner, 2003), işten ayrılma isteğini azaltır (McDonald, 1993; Cable ve Judge, 1996), örgütsel amaçlar için ekstra çaba gösterilmesini (McDonald ve Gandz, 1991) ve örgütsel vatandaşlık davranışlarının sergilenmesini sağlar (McDonald, 1993). Ayrıca, birey-örgüt değer uyumu, işgörenlerin rol belirsizliğini giderir (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003) ve örgütte stres oluşturu olumsuz etkenleri azaltır (Parsons, 1999). Değer uyumu, örgütte işgörenler arasında görevden ve iletişimden kaynaklanan çatışmaları da azaltmaktadır (Jehn, Chadwick ve Thatcher, 1997).

Birey-Örgüt Değer Uyumunun Ölçülmesi

Örgüt düzeyinde değerler, örgütsel kültürün en pratik ve ölçülebilir ögesi olarak görülmektedir (McDonald ve Gandz, 1991). Birey-örgüt uyumu ya da değer uyumu, doğrudan ve dolaylı biçimlerde ölçülebilir. Doğrudan (algılanan) birey-örgüt uyumu ölçümü, bireylerin kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında bir uyumun olduğuna inanıp inanmadıklarını belirtmelerini gerektirir. İşgörenin kendi değerleri ile örgütün değerleri arasında bir uyum var mıdır? Bu soruya ilişkin işgörenlerin algıları, doğrudan ölçmeye dayanır. Araştırmaya katılan bireyler, kendi değerlerinin örgütün değerlerine ne derece benzediğine ilişkin tahminde bulunacakları için, doğrudan ölçüm uyumun belirlenmesinde basit bir yol sunar ve araştırmacıya değer uyumunu algısal düzeyde değerlendirme imkanı verir (Enz, 1988; Tepeci ve Bartlett, 2002).

Bazı araştırmacılar, algılanan uyumu ölçmek yerine, uyumun dolaylı olarak ölçülmesi ya da hesaplanması yolunu kullanmışlardır. Değer uyumunun dolaylı ölçümünde bireysel ve örgütsel değerler, bu iki değer profilinin karşılaştırılabileceği şekilde aynı içerik boyutlarında değerlendirildiği için, bu tür bir ölçüm de uygun bir yaklaşım olabilir. Bu yaklaşımda araştırmaya katılanlardan öncelikle, mevcut örgütsel kültüre ilişkin algılarını belirtmeleri istenir. Sonra, katılımcıların aynı içerik boyutlarını kullanarak tercih ettikleri örgüt kültürünü tanımlamaları gerekir. Burada, bireylerin belirli bir işte olmasını istedikleri özellikler, bireysel değerlerin bir ölçümü olarak yorumlanır. Daha sonra, bu puanlar arasındaki farkların toplamı ya da korelasyonu uyum olarak değerlendirilir (Tepeci ve Bartlett, 2002).

Birey-örgüt değer uyumunun ölçülmesinde, normatif (ölçüsel) ya da ipsatif (sıralamalı) yöntemler kullanılmaktadır. Normatif yöntem, cevaplayıcıların bir değeri ya da değerler setini tanımlayan bir dizi madde veya ifadenin kendilerine ne derece uygun olduğunu belirtmelerini gerektirir. İpsatif yöntemde ise, cevaplayıcılardan bir dizi değeri önem sırasına göre sıraya koymaları ya da bir değeri veya değer ifadesini zorunlu bir seçim yaparak başka birine tercih etmeleri istenir (Chatman, 1989; O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991; McDonald, 1993; Cable, 1995; Meglino ve Ravlin, 1998; Tepeci ve Bartlett, 2002). Değerlerin ölçülmesinde kullanılan normatif yöntem, dereceleme (rating) yöntemi; ipsatif yöntem ise, değerleri öncelik sırasına koyma (rank order) yöntemi olarak da bilinmektedir.

Açık ve sosyal bir sistem özelliği gösteren okulda bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olması, okulun etkililiği için gerekli görünmektedir (McDonald, 1993; Balay, 2000; Çelik, 2000; Feather ve Rauter, 2004; Sağnak, 2004; Sağnak, 2005a; Sağnak, 2005b; Sezgin, 2006). Birey-örgüt değer uyumu ile işdoymu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasında olumlu ilişkilerin olması (Chatman, 1989; O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991; McDonald, 1993; Sims ve Kroeck, 1994; Cable, 1995; Kraimer, 1997; Parsons, 1999; Finegan, 2000), okulda öğretmenlerin bireysel değerleri ile okul kültürüne yansıyan örgütsel değerlerin uyumlu olmasının gerekliliğini artırmaktadır. Bu nedenle, bu araştırmada, ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Ayrıca, araştırmada, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları; cinsiyet, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem, mezun olunan kurum, okula ilişkin algılanan tutum, öğrenim durumu, işten memnun olma düzeyi ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre incelenmiştir.

Kültürel farklılıkların toplumsal ve örgütsel yaşama etkisi konusunda Türkiye'de kültürel değerlerin, örgüt ve yönetim uygulamalarına nasıl etki ettiğine ya da örgütsel yaşamda ne tür değerlerin egemen olduğuna ilişkin yeterli çalışma yapılmamıştır (Şişman, 2002). Örgüt kültüründe değerlerin işlevleri ile bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu ve okul kültüründe değerlere ilişkin araştırmalar da oldukça sınırlıdır (Şişman, 2002; Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a; Sezgin, 2006). Bu araştırma, ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarını belirlemeye yönelik olduğundan, alanyazına katkıda bulunacağı düşünülmektedir. Araştırmada bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıların belirlenmesinde normatif (dereceleme) yöntemi kullanılmış

ve öğretmenlerden verilen bir dizi değerın öncelikle kendileri sonra da çalıştıkları okul açısından önem derecesini likert tipi bir ölçek üzerinde belirtmeleri istenmiştir. Araştırmada şu alt problemlere cevap aranmıştır:

1. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin önemine ilişkin algı puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?
2. İlköğretim okullarında görevli öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları;
 - a) cinsiyet,
 - b) branş,
 - c) çalışılan okuldaki hizmet süresi,
 - d) mesleki kıdem,
 - e) mezun olunan kurum,
 - f) okula ilişkin algılanan tutum,
 - g) öğrenim durumu,
 - h) işten memnun olma düzeyi ve
 - i) kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Yöntem

Betimsel tarama modelinde olan bu araştırmaya, Ankara'nın sekiz merkez ilçesinden (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan ve Yenimahalle) seçilen 40 resmi ilköğretim okulunda görevli 575 öğretmen katılmıştır. Bu öğretmenlerin 364'ü (%63.3) kadın, 211'i (%36.7) erkektir. Branşa göre dağılım ise, 340 (%59.1) sınıf öğretmeni ve 235 (%40.9) branş öğretmeni şeklinde olmuştur.

Araştırmada kullanılan "Değerler Ölçeği"nin geliştirilmesi için, öncelikle yerli ve yabancı alanyazın taranmış ve geniş bir madde havuzu oluşturulmuştur. Yapılan düzeltme ve değişikliklerden sonra madde sayısı 50'ye indirilmiştir. Ölçekte kullanılan derecelendirme seçenekleri; 1) Hiç, 2) Az, 3) Orta, 4) Çok ve 5) Tam biçiminde belirlenmiştir. Ölçekte yer alan maddelere verilen bireysel puanlardan örgütsel puanlar çıkarılarak iki dereceleme arasındaki uyum düzeyi belirlenmiştir. Belirli bir değer için yapılan bu puanlamalar arasındaki fark ne kadar düşükse, bireyin bu değere ilişkin birey-örgüt değer uyumu algısının yüksek olduğu kabul edilmiştir. Ancak, belirli bir değere ilişkin bireysel puan, örgütsel puandan daha düşük

olduğunda ise farkın mutlak değeri dikkate alınmıştır. Benzer şekilde, Tepeci ve Barlett (2002) da, iki puan arasındaki farkın alınarak uyumun bulunması durumunda, farkların mutlak değerinin alınması gerektiğini belirtmektedir. Bunda amaç, istatistiksel işlemlerde veri kaybını önlemek ve sağlıklı yorumlar yapabilmektir.

Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarının yapılması amacıyla ölçek, araştırma kapsamı dışında tutulan 150 kişilik bir öğretmen grubuna uygulanmıştır. Ölçeğin yapı geçerliği için faktör analizi yapılmış, güvenilirlik için ise iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa ve iki yarı test korelasyonu hesaplanmıştır. Faktör analizi sonucunda, ölçeğin tek faktörlü bir yapıya sahip olduğu görülmüş ve açıklanan toplam varyans %45 olarak bulunmuştur. Büyüköztürk (2003), tek faktörlü ölçeklerde %30 ve daha üzerindeki bir açıklanan toplam varyans oranının yeterli kabul edilebileceğini belirtmektedir.

Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri 0.41 ile 0.81 arasında değerler almıştır. Ölçek maddelerine ait düzeltilmiş madde toplam korelasyonları ise 0.40 ile 0.80 arasında değişmiştir. Ölçekte yer alan maddelerin iç tutarlık katsayısı 0.97 olarak bulunmuştur (n=150). Örneklem yansız olarak ikiye ayırdıktan sonra yapılan güvenilirlik analizi sonucunda bu değer, birinci yarı için 0.98 (n=75), ikinci yarı için 0.97 (n=75) olarak elde edilmiştir. Ayrıca, Sperman-Brown iki yarı test korelasyonu 0.91 olarak bulunmuştur. Ölçeğin birinci yarısında, güvenilirlik katsayısı 0.95 olurken, ikinci yarısında 0.96 olmuştur. Bu iki form arası korelasyon ise 0.84 olarak hesaplanmıştır.

Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesi amacıyla, Pearson Momentler Çarpım Korelasyon Katsayısı, Bağımsız (İlişkisiz) Örneklem İçin t-Testi, Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA), Kruskal Wallis H-Testi ve Mann Whitney U-testi kullanılmıştır. Bu çalışmada; öğrenim durumu, işten memnun olma düzeyi ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerinde kategorilere düşen birey sayıları 15'i geçmiş olmasına karşın, kategorilerdeki birey sayıları oldukça farklı ve kategori sayıları ikiden fazla olduğu için, parametrik olmayan bir istatistik tekniği olan Kruskal Wallis H-Testi uygulanmıştır. Büyüköztürk'e (2003) göre, dağılımın normal dağılımdan aşırı sapma göstermediğini varsaymak için öngörülen örneklem büyüklüğü 30 ve üzerinde olmasına karşın, alt grupların her birinin büyüklüğünün 15 ve daha fazla olması durumunda parametrik bir istatistiğin kullanılmasının, anlamlılık düzeyinde önemli bir sapmaya yol açmadığına ilişkin görüşler vardır.

Bulgular

Araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin önemine ilişkin algı puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($r=0.35$, $p<0.05$). Korelasyon katsayısının karesi olan determinasyon katsayısı ise 0.12 olarak hesaplanmıştır. Örgütsel değerlere ilişkin algı puanlarındaki varyansın %12'sinin, bireysel değerlere ilişkin puanlarca açıklandığı görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının cinsiyet ve branş değişkenlerine göre t-testi sonuçları Tablo-1'de verilmiştir.

TABLO 1

Birey-örgüt değer uyumunun cinsiyet ve branş değişkenlerine göre t-testi sonuçları

Değişken	Grup	n	\bar{x}	S	t	p
Cinsiyet	1. Kadın	364	1.00	0.67	0.93	0.36
	2. Erkek	211	0.95	0.68		
Branş	1. Sınıf Öğretmeni	340	1.02	0.66	1.82	0.07
	2. Branş Öğretmeni	235	0.92	0.79		

Öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık yoktur [$t_{(573)}=0.93$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının branş değişkenine göre de anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir [$t_{(573)}=1.82$, $p>0.05$].

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının çalışılan okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem, mezun olunan kurum ve okula ilişkin algılanan tutum değişkenlerine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları ve ilgili betimsel veriler Tablo-2'de verilmiştir.

TABLO 2

Birey-örgüt değer uyumunun çalışılan okuldaki hizmet süresi, mesleki kıdem, mezun olunan kurum ve okula ilişkin algılana tutum değişkenlerine göre ANOVA sonuçları ve betimsel verileri

Değişken	Grup	n	\bar{x}	S	F	p	Fark
Çalışılan okuldaki hizmet süresi	1. Bir yıla kadar	149	1.00	0.68	0.20	0.90	-
	2. 2-4 yıl	134	0.99	0.65			
	3. 5-7 yıl	139	0.99	0.69			
	4. 8 yıl ve üzeri	153	0.94	0.67			
	Toplam	575	0.98	0.67			
Mesleki kıdem	1. 1-5 yıl	76	0.92	0.66	4.68	0.00	2-3 2-5
	2. 6-10 yıl	183	1.15	0.72			
	3. 11-15 yıl	90	0.88	0.66			
	4. 16-20 yıl	62	0.89	0.71			
	5. 21 yıl ve üzeri	164	0.90	0.59			
	Toplam	575	0.98	0.67			
Mezun olunan kurum	1. Öğretmen/Y. Öğretmen Okulu	170	0.89	0.61	1.53	0.21	-
	2. Fen-Edebiyat Fakültesi	83	1.00	0.69			
	3. Eğitim Fakültesi	218	1.01	0.69			
	4. Başka	104	1.05	0.72			
	Toplam	575	0.98	0.67			
Okula ilişkin algılanan tutum	1. Benim için okulun neresi olduğu fark etmez, her okulda çalışırım.	229	0.99	0.65	16.03	0.00	1-2 1-4 2-3 2-4
	2. Çalıştığım okula bağlılık duyuyorum, kesinlikle ayrılmak istemem.	177	0.75	0.55			
	3. Daha iyi bir imkanım olsa (tayin ya da özel okula geçmek gibi), hemen ayrılıyorum.	95	1.09	0.70			
	4. Okulda olumlu bir çalışma ortamı yok, istediklerimi yapamıyorum, insanlar beni anlamıyor.	74	1.35	0.79			
	Toplam	575	0.98	0.67			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$F_{(3;571)}=0.20$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında çalışılan okuldaki hizmet süresi değişkeni anlamlı bir farklılaşmaya neden olmamıştır. Birey-

örgüt değer uyumuna ilişkin algılarda çalışılan okulda hizmet süresi değişkeni anlamlı bir farklılık oluşturmamasına karşın, en yüksek birey-örgüt değer uyumu algısının çalıştığı okulda sekiz yıl ve üzeri bir süredir hizmet veren öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=0.94$). Bununla birlikte, meslekte bir yıla kadar hizmeti olanlarda birey-örgüt değer uyumu algısının ($\bar{x}=1.00$) diğer öğretmenlerden daha düşük olduğu gözlenmektedir.

Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(4;570)}=4.68$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık oluşmuştur. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla Tukey-HSD çoklu karşılaştırma testi uygulanmıştır. Birey-örgüt değer uyumunun mesleki kıdeme göre betimsel verileri incelendiğinde, en yüksek uyumun 11-15 yıllık öğretmenlerde olduğu görülmektedir ($\bar{x}=0.88$). Bununla birlikte, birey-örgüt değer uyumu algısının en düşük olduğu grup ise, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir ($\bar{x}=1.15$).

Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında mezun oldukları kurumlara göre anlamlı bir farklılık yoktur [$F_{(3;571)}=1.53$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, mezun olunan kurum değişkenine bağlı olarak anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Mezun olunan kurum değişkenine ilişkin betimsel veriler incelendiğinde, anlamlı farklılıklar olmamasına karşın, öğretmen okulu ve yükseköğretmen okulu mezunu öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının ($\bar{x}=0.89$), diğer öğretmenlerin algılarından daha olumlu olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları çalıştıkları okula karşı algıladıkları tutumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir [$F_{(3;571)}=16.03$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyine ilişkin algıları, görevli oldukları okullara yönelik tutumlarına bağlı olarak farklılaşmıştır. Birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıların okula karşı algılanan tutuma göre betimsel verileri incelendiğinde, “2. Çalıştığım okula bağlılık duyuyorum, kesinlikle ayrılmak istemem.” ifadesine katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının ($\bar{x}=0.75$), diğer öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarından daha olumlu olduğu görülmektedir. Okula karşı algısını, “4. Okulda olumlu bir çalışma ortamı yok, istediklerimi yapamıyorum, insanlar beni anlamıyor.” şeklinde ifade

eden öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları ($\bar{x}=1.35$), diğer öğretmenlere nazaran daha olumsuz olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının öğrenim durumu, işten memnun olma düzeyi ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre Kruskal Wallis H-Testi sonuçları Tablo-3'te verilmiştir.

TABLO 3

Birey-örgüt değer uyumunun öğrenim durumu, işten memnun olma düzeyi ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre Kruskal Wallis H-testi sonuçları

Değişken	Grup	n	Sıra Ort.	X^2	p	Fark
Öğrenim durumu	1. İki-üç yıllık ön lisans	170	266.49	5.51	0.06	-
	2. Dört yıllık fakülte (lisans)	370	293.96			
	3. Lisansüstü	35	329.49			
İşten memnun olma düzeyi	1. Düşük	20	348.95	4.79	0.09	-
	2. Orta	290	295.33			
	3. Yüksek	265	275.38			
Kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme	1. Hayır	30	388.78	14.86	0.00	1-2
	2. Kısmen	196	299.47			1-3
	3. Evet	349	272.89			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir [$X^2_{(2)}=5.51$, $p>0.05$]. Başka bir ifade ile, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumlarına göre farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermemesine karşın, iki-üç yıllık ön lisans mezunu öğretmenlerde birey-örgüt değer uyumu algısının en yüksek olduğu görülmektedir (sıra ort.=266.49). Lisansüstü düzeyde öğrenim görmüş öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna yönelik algıları ise (sıra ort.=329.49), diğer öğretmenlere göre daha olumsuz olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında işlerinden memnun olma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur [$X^2_{(2)}=4.79$, $p>0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bireysel ve

örgütsel değerlerin uyumuna yönelik algıları, yaptıkları işten genel anlamda memnun olma düzeylerine bağlı olarak farklılaşmamıştır. Birey örgüt değer uyumuna ilişkin algı puanlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmamasına karşın, işinden yüksek düzeyde memnun olduğunu belirten öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumu algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir (sıra ort.=275.38). İşinden memnun olma düzeyinin düşük olduğunu belirten öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları ise, diğer gruplara oranla daha olumsuzdur (sıra ort.=348.95).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları arasında kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır [$X^2_{(2)}=14.86$, $p<0.05$]. Başka bir anlatımla, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetmelerine bağlı olarak farklılık göstermiştir. Kruskal Wallis H-testi sonucunda anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu görmek amacıyla ilgili değişkenin alt kategorileri, ikili kombinasyonlar şeklinde Mann Whitney U-testi ile karşılaştırılmıştır. Buna göre, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak görmeyen öğretmenlerin birey-örgüt değer uyum düzeyleri (sıra ort.=388.78), diğer öğretmenlerin birey-örgüt değer uyum düzeylerinden daha düşüktür.

Tartışma ve Yorum

Araştırmanın bulguları, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin önemine ilişkin algı puanları arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Bu bulgu, bireysel değerlere ilişkin algılar olumlulaştıkça, örgütsel değerlere ilişkin algının da olumlulaşacağı biçiminde yorumlanabilir. Bu bulgu, işgörenlerin bireysel ve örgütsel değerleri önemli görme düzeyleri arasında ilişki olduğunu belirten önceki çalışmalarla (Chatman, 1989; Kraimer, 1997) uyumlu gözükmektedir. Ayrıca, örgütsel davranış araştırmaları, örgütün değerlerinin bireyin işinin tüm boyutlarında önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. İşgören, örgütün amaçları ve değerleri hakkında ne kadar fazla bilgi sahibi olursa, değer uyumunun düşük ya da yüksek olduğunu belirlemesi de o kadar kolay olur (Kraimer, 1997). Bununla birlikte, işgörenler örgüte girmeden önce örgütü tanımaya çalışır, örgütte zaman geçirir ve örgütsel etkinliklere katılırlarsa, örgüte girdiklerinde örgütün değerlerine benzer değerlere sahip olabilirler. Ayrıca, örgüte girişte yüksek düzeyli birey-örgüt uyumu, işgörenin örgütün temel normlarına uyum göstermesine neden olur

(Chatman, 1989). Okulun amaçları ve değerleri konusunda öğretmenler arasında ortak bir anlayışın olması, bireysel ve örgütsel değer uyumunu olumlu etkileyebilir.

Araştırmanın bulgularına göre, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında, cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Birey-örgüt değer uyumunda, cinsiyet değişkeninin anlamlı farklılık oluşturduğunu gösteren araştırma sonuçlarının (Cable, 1995; Karakitapoğlu, 1996; Orhan, 1997; Taşdelen, 1998) yanında, anlamlı farklılık oluşturmadığını gösteren araştırma sonuçları (Posner, 1992) da vardır. Bu konuda yapılan bir araştırmanın sonuçları, erkek işgörenlerin örgütleriyle olan uyum düzeylerinin, kadın işgörenlerin uyum düzeylerinden daha fazla yüksek olduğunu göstermiştir (Cable, 1995). Bununla birlikte, başka bir araştırma sonucu ise, birey-örgüt değer uyumu üzerinde cinsiyet değişkeninin etkili olmadığını ortaya koymuştur (Posner, 1992). Birey-örgüt değer uyumuna ilişkin araştırma sonuçları, cinsiyet değişkeninin önemine ilişkin tutarlı sonuçlar vermemesine karşın, bu değişkenin örgüt kültürüne bağlı olarak işgörenlerin birey-örgüt değer uyumu algılarını olumlu ya da olumsuz etkileyeceği söylenebilir. Örneğin; Güngör (1993), cinsiyete göre tutum ve değer farklılığının biyolojik değil, kültürel bir farklılık olduğunu öne sürmektedir. Çünkü toplumun kadına ya da erkeğe yüklediği anlama ve rollere bağlı olarak cinsiyet algısı farklılık oluşturmaktadır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu, benzer özelliklere sahip bireylerin, benzer davranışlar göstermelerinin bekleneceğini belirten Verquer, Beehr ve Wagner'in (2003) ve kavramsal olarak benzer tutum ve deneyimlere sahip bireylerin daha güçlü bir iletişim ve etkileşim içine girmelerinin, onların iş tutumlarını ve örgüte katkılarını olumlu etkilediği sonucuna varan Cable ve Judge'in (1996) bulgularıyla uyumludur. Örgütte işgörenlerin örgütsel düzey açısından benzerlik göstermeleri de, birey-birey uyumunu kolaylaştırabilir. Bir araştırmada, örgütsel amaçlara ilişkin olarak örgütte aynı düzeyde çalışan bireyler arasındaki birey-birey uyumunun, ast-üst uyumundan daha etkili olduğu sonucuna varılmıştır (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003). Okulda eğitim-öğretim sürecine ilişkin olarak sınıf öğretmenleri ile branş öğretmenleri arasında en azından kavramsal düzeyde benzer tutum ve deneyimin yanında ortak bir amaç birliğinin olması gerektiği düşünüldüğünde, bu benzerliğin doğal olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları çalışılan okuldaki hizmet süresine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Bu bulgu, işgörenlerin aynı kurumda bir arada çalışma

sürelerinin, birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıyı etkilediğini ve uzun süredir bir arada çalışan işgörenlerin bireysel değerlere ilişkin algılarında benzerlikler oluşacağını belirten Finegan'ın (2000) bulgularını desteklememiştir. Balcı (2003) ise, işgörenlerin çalıştıkları örgütteki ilk yıllarının, birey-örgüt uyumuna ilişkin algılarında önemli bir dönem olduğunu ve işe alınmanın ilk birkaç aylık süresinin, belki de ilk bir yılının, birey-örgüt uyumunda önemli bir belirleyici olduğunu belirtmektedir.

Örgüt üyeliğinin ilk aşamalarında, sosyalleşme uygulamalarının miktarı ve türü, birey-örgüt uyumunda bireysel değişkenlere oranla daha fazla etkili olabilir (Chatman, 1989). Özellikle mesleğin ilk yıllarında, bireysel değerlerini örgütsel değerlerle uyumlu bulmayan işgörenler, örgütten rahatlıkla ayrılma yoluna gitmektedirler. Buna göre, örgütte ilk yılını geçiren işgörenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarının yüksek olması, örgütte kalıcı olmayı olumlu etkilemektedir (Parsons, 1999). Bu konuda yapılan bir araştırmada, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun, örgüte girişten itibaren bir yıl sonra bireyin örgütte kalma süresini, iki yıl sonra da gerçek anlamda örgütte kalıcı olma isteğini etkilediği sonucuna varılmıştır (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991). Bu doğrultuda, Cable ve Parsons (2001), örgütsel sosyalleşmenin içerik ve sosyal boyutlarının birey-örgüt uyumunu olumlu etkilediği sonucuna varmıştır. Buradan hareketle, öğretmenlerin meslektaşlarından akademik ve sosyal destek almalarının, örgütsel sosyalleşme ve birey-örgüt değer uyumu üzerinde olumlu etkisinin olacağı söylenebilir. Bu nedenle, öğretmenlerin meslekteki ilk yıllarında, başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri ve birey-örgüt uyumuna ilişkin olumlu bir algı içinde olmaları, birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıyı güçlendirebilir.

Öğretmenlerin yetiştirilmesinde, hizmet öncesinde gerekli bilgi, beceri ve yeterliklere sahip olmalarının yanında, okul ortamının bireysel değerleri destekleyici bir özelliğe sahip olması da önemli görülebilir. Bu nedenle, öğretmen adaylarının mesleği bilinçli olarak seçmeleri, severek ve isteyerek mesleklerini icra etmeleri, birey-örgüt değer uyumunu olumlu yönde etkileyebilir. Mesleğin ilk yıllarında, öğretmenlere sağlanacak pozitif duygusal destek ve mesleki yardım, birey-iş uyumunu olduğu gibi, birey-örgüt uyumunu da geliştirebilir. Cable (1995), bireylerin iş öncesinde sahip oldukları değerler ile çalışmak istedikleri örgütlerin değerlerinin uyumlu olması durumunda, birey-örgüt uyumuna ilişkin algılarının olumlu etkilendiği sonucuna ulaşmıştır.

Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında, mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Birey-örgüt değer uyumu, en yüksek 11-15 yıllık öğretmenlerdedir. Birey-örgüt değer uyumu

algısının en düşük olduğu grup ise, 6-10 yıllık mesleki kıdeme sahip öğretmenlerdir. Posner (1992) ise, birey-örgüt değer uyumu üzerinde, mesleki kıdem değişkeninin etkili olmadığı sonucuna varmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemiştir. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermemesine karşın, öğrenim düzeyi yükselen öğretmenlerin birey-örgüt değer uyum düzeylerinde bir düşme eğilimi gözlenmektedir.

İşgörenlerin eğitim düzeyleri arasında benzerliklerin olması, birey-örgüt değer uyumunu olumlu (Cable ve Judge, 1996), farklılıkların olması ise olumsuz etkiler (Jehn, Chadwick ve Thatcher, 1997). Örgütsel değerlere ilişkin bir çalışmada Sağnak (2005a), ilköğretim öğretmenlerinin açık görüşlülük, adil olmak, formallik, itaat, nezaket ve tedbirlik boyutlarına ilişkin algılarında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılıklar olduğu sonucuna varmıştır.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları çalıştıkları okula karşı algıladıkları tutumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermiştir. Bu bulgu, öğretmenlerin çalıştıkları okullara ilişkin tutumlarının, birey-örgüt değer uyumuna yönelik algılarını etkilediği biçiminde yorumlanabilir. Bu bulgudan hareketle, okula karşı beslenen tutumun olumlu olması halinde, birey-örgüt değer uyumu algısının da olumlu olacağı söylenebilir. Finegan (2000), işgörenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının, örgütsel bağlılığı anlamlı şekilde etkilediği sonucuna varmıştır. Örgütsel bağlılığın temelinde, örgüte karşı duyulan ilgi ve bağlılık duygusu yatar (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). İşgörenin kendini örgütle özdeşleştirme ve örgütte kalıcı olmayı sürdürme isteği de bu kavramla ilişkilidir. Örgütün misyonuna ve amaçlarına olan inanç, bu amaçlara dönük çaba ve isteklilik ile çalışmaya devam etme niyeti, örgütsel bağlılığın göstergesidir (Newstrom ve Davis, 1993). Birey ve örgüt arasındaki değer uyumu, örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir (O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991; Valentine, Godkin ve Lucero, 2002). Okulun amaçlarına ilişkin öğretmenler arasında uyum olması, öğretmenlerin tutumlarını ve okula bakış açılarını olumlu etkilemekte ve okuldan ayrılma isteklerini azaltmaktadır (Vancouver ve Schmitt, 1991).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında, işlerinden memnun olma düzeylerine göre anlamlı bir farklılık yoktur. Birey örgüt değer uyumuna ilişkin algı puanlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmamasına karşın, işinden

yüksek düzeyde memnun olduğunu belirten öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumu algılarının daha olumlu olduğu görülmektedir.

Çeşitli araştırma sonuçları, birey-örgüt değer uyumu ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğunu göstermektedir (Çelik, 1990; McDonald, 1993; Sims ve Kroeck, 1994; Cable, 1995; Parsons, 1999; Kaskel, 2000; Tepeci ve Barlett, 2002; Autry ve Daugherty, 2003). Bu araştırmalarda genel olarak, birey-örgüt değer uyumunun, işgörenlerin iş doyumunu artırdığı ve birey-örgüt değer uyumu ile iş doyumunu arasında olumlu bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, iş doyumuna paralel olarak, işgörenin motivasyonunun ve performansının da artacağı, iş doyumunu yüksek olan bir işgörenin örgütte daha fazla kalıcı olmak isteyeceği ve örgütün değerlerini daha fazla benimseyeceği söylenebilir. Buradan hareketle, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları ne kadar olumlu olursa, iş doyum düzeylerinin de yükseleceği belirtilebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları arasında kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumuna göre anlamlı bir farklılık vardır. Bu bulguya göre, öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak görmelerinin etkili olduğu yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerin kendilerini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetmeleri, aitlik ve kabul görme duygusu ile ilgilidir. Öğretmenler kendilerini okula ait hissetmiyor, kabul ve takdir görmüyorlarsa, okulun önemli ve değerli bir üyesi olmadıklarını düşünebilirler. Bu nedenle, okulda öğretmenlerin kendilerini okula ait hissedecekleri güvene dayalı bir okul ikliminin oluşturulması önemlidir. Ayrıca, başarının ve çabanın takdir edilmesi ve bireysel değerlerin de kabul edilmesi, öğretmenlerin kendilerini okulda önemli ve değerli biri olarak hissetmelerine yardımcı olabilir. McDonald (1993), örgütte işgörenlerin değerlerinin kabul edilmemesinin, kişiliklerinin de kabul edilmediği anlamına gelebileceğini belirtmektedir.

Bu araştırmanın bulgularının yorumlanmasında ve değerlendirilmesinde bazı sınırlılıkların göz önünde tutulması gerekmektedir. Öncelikle, araştırmada değer uyumunun ölçülmesi amacıyla sadece dereceleme (normatif) yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde bir dizi değere ilişkin uyum likert tipi bir ölçek üzerinde belirtilir (Chatman, 1989; O'Reilly III, Chatman ve Caldwell, 1991; McDonald, 1993; Meglino ve Ravlin, 1998). Araştırmanın ikinci sınırlılığı olarak, bireysel ve örgütsel değer sıralamasının sadece öğretmenler tarafından yapılmış olması gösterilebilir. Değer uyumu araştırmalarında örgüt boyutu için bireysel algılar kullanılabilir (Van Vianen, 2000). Ancak, öğretmenlerin bireysel ve

örgütsel değerlere ilişkin algılarında tek taraflı bir bakış açısı ya da yanlılık olabilir. Araştırmanın başka bir sınırlılığı ise, betimsel tarama modelinde olması ve nicel verilere dayanmasıdır. Bu çalışmada, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algıları, betimsel bir yaklaşımla elde edilen nicel verilere dayanmaktadır.

Araştırmanın sonuçları, çalışmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin önemine ilişkin algı puanları arasında pozitif yönde, orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çalışmaya katılan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında; cinsiyet, branş, çalışılan okuldaki hizmet süresi, mezun olunan kurum, öğrenim durumu ve işten memnun olma düzeyi değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar yoktur. Bununla birlikte, katılımcıların birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları; mesleki kıdem, okula ilişkin algılanan tutum ve kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermiştir. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları, işten memnun olma düzeylerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemesine karşın, araştırmanın bulguları birey-örgüt değer uyumu ile iş doyumunun ilişkili olduğu varsayımını destekler yönde görülmektedir. Düşük iş doyumunu algısı içinde olan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları daha olumsuz olmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak gören öğretmenlerin, birey-örgüt değer uyumu algıları daha yüksektir. Çalıştığı okula bağlılık duyduğunu ve kesinlikle ayrılmak istemediğini belirten öğretmenlerin birey-örgüt uyumu algıları daha olumlu olurken, okulda olumlu bir çalışma ortamı olmadığını belirten öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumu algıları daha olumsuz olmuştur.

Araştırmanın sonuçları, iş doyumunu yüksek ve örgütsel bağlılık algısı daha olumlu olan öğretmenlerin birey-örgüt değer uyum düzeylerinin daha yüksek olduğunu gösterdiğinden, okulda iş doyumunu ve örgütsel bağlılığı hangi değerlerin nasıl etkilediğinin boylamsal olarak ve nitel yöntemlerle desteklenerek araştırılması önerilebilir. Bireysel ve örgütsel değerlerin uyum düzeyini artırmak için öğretmenlerin hizmet öncesi ve hizmet içi eğitim sürecinde mesleğin etik ilkelerine ve değerlerine ilişkin gerekli bilgileri edinmeleri sağlanmalıdır. Sonuç olarak, okulda değer odaklı davranışları destekleyecek güçlü bir örgütsel kültür oluşturulmalıdır.

Perceptions of Elementary School Teachers on Person-Organization Value Congruence

Ferudun SEZGİN

This study examined the perceptions of elementary school teachers about individual and organizational value congruence according to some variables, and provided several implications for person-organization value congruence at schools. In this study, a total of 575 teachers working in 40 elementary schools from central counties of Ankara were selected as the study sample by using cluster-sampling method. Results from this study indicated that a moderately significant positive correlation between teachers' perceptions of individual and organizational values was found. The results also showed that there were no statistically significant differences in perceptions of teachers' on person-organization value congruence in terms of gender, branch, years in current school, the last graduated school, educational level, and job satisfaction level. However, results demonstrated that teachers' perceptions on person-organization value congruence varied significantly depending on the years in profession, attitude towards the schools in which they work, and considering himself/herself as an important member of the school. According to the results, teachers with high job satisfaction, considering themselves as important members of schools, and having a strong commitment to schools had more positive person-organization value congruence perceptions than the others. Based on the results of the study, it was suggested that longitudinal studies on which values affect teachers' perceptions about teaching profession be conducted by using qualitative research techniques.

Keywords: Value, value congruence, person-organization value congruence

Summary

Person-organization (P-O) fit is a key to maintaining a committed workforce that is necessary in a competitive business environment (Cable & Parsons, 2001). P-O fit can be defined as the congruence between the needs, values, and priorities of person and of organization (Kristof, 1996; Parkes, Bochner & Schneider, 2001; Autry & Daugherty, 2003). It is possible to say that this means there is a harmony between individual and organizational values (Goodman & Syvanteck, 1999). In another words, P-O fit is defined as the congruence between the norms and values of organizations and the values of persons (Chatman, 1989; Kraimer, 1997). The fit between people and organizations occurs when at least one entity provides what the others need, or they share similar fundamental characteristics, or both (Kristof, 1996; Kristof-Brown, 2000). In order to understand and predict the attitudes and behaviors of individuals with regard to their organizations, the fit between the individual and the organization may be examined.

Studies on person-organization fit have shown several important implications for individual well-being and organizational outcomes. For instance, fit between a person's values and organizational values is related to behavioral and affective outcomes, such as longer tenure, greater organizational commitment and better job performance (O'Reilly III, Chatman & Caldwell, 1991; Van Vianen, 2000). There are many research findings in the field of person-organization fit suggesting that while individual and organizational value congruence increases job satisfaction, organizational commitment and performance of employees, and helps workers demonstrate organizational citizenship behaviors and extra effort for acquiring objectives, it decreases the level of leaving the job, role ambiguities, and negative factors causing stress in organization (Chatman, 1989; Chatman, 1991; O'Reilly III, Chatman & Caldwell, 1991; McDonald, 1993; Cable, 1995; Cable & Judge, 1996; Kraimer, 1997; Meglino & Ravlin, 1998; Finegan, 2000; Verquer, Beehr & Wagner, 2003).

P-O fit has most frequently been studied as person-organization value congruence (Chatman, 1989; Kristof-Brown, 2000). Values are the main important aspect of both employees and organizations that can be compared directly and meaningfully. A value is an enduring belief that a specific mode of conduct or end-state is preferable to its opposite. These enduring beliefs guide the attitudes, judgment, and behaviors of individuals (Rokeach, 1973; Chatman, 1989; Cable & Judge, 1996). The values of a

person directly affect his behavior in that they encourage him to act in accordance with his values. In this regard, values are one of the main forces which affect the behaviors of people (Meglino & Ravlin, 1998). When an individual's values are congruent with those that are prevalent in his or her social environment or organization, the values of the social environment may positively affect the behaviors of the individual. Therefore, the congruence between teachers' individual values and organizational values of schools can be regarded as a tool for increasing job satisfaction level and organizational commitment of teachers and improving education quality.

Method

The purpose of this study was to examine the perceptions of elementary school teachers about individual and organizational value congruence according to some variables, and to provide several implications for person-organization value congruence at schools. For this aim, firstly, a general conceptual analysis on the importance of person-organization fit, and individual and organizational value congruence was presented. Then, considering the unique characteristics of schools, consequences of person-organization value congruence in terms of job satisfaction, organizational commitment and performance were discussed.

As a descriptive study, dependent variables of this research were the perceptions of elementary school teachers on person-organization value congruence. Demographic variables of the teachers such as gender, branch, years in current school, years in profession, the last graduated school, attitude towards the school, educational status, job satisfaction level, and feeling himself/herself as an important and valuable member of the school were independent variables.

In this study, a total of 575 teachers working in 40 elementary schools from central counties of Ankara (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Sincan, and Yenimahalle) were selected as the study sample by using cluster-sampling method. The study sample consists of 364 female (63%) and 211 male (37%) teachers. Out of these teachers participating in the study, 340 (59%) were classroom teachers and 235 (41%) were in different branches. A self-developed questionnaire was used to gather data. The questionnaire involves both teachers' personal characteristics and a scale used for measuring person-organization value congruence. A normative technique was used to measure the values. This technique typically requires respondents to rate the extent they endorse a set of items or statements describing a value or set of values. In order to

analyze the data, Pearson Product-Moment Correlation Coefficient, Independent Samples t-Test, One-Way Anova (ANOVA), Tukey-HSD Multiple Comparison Test, Kruskal Wallis H-Test, and Mann Whitney U-Test were used.

Results and Findings

Results from this study indicated that a moderately significant positive correlation between teachers' perceptions of individual and organizational values was found. The results also revealed that there were no statistically significant differences in perceptions of teachers' on person-organization value congruence in terms of gender, branch, years in current school, the last graduated school, educational level, and job satisfaction level. However, results demonstrated that teachers' perceptions on person-organization value congruence varied significantly depending on the years in profession, attitude towards the schools in which they work, and feeling himself/herself as an important member of the school. According to the results, teachers with high job satisfaction, feeling themselves as important members of schools, and having a strong commitment to schools had more positive person-organization value congruence perceptions than the others.

Conclusion and Suggestions

Since the results of the study showed that the teachers with high job satisfaction level were likely to have a more positive person-organization value congruence perception, it was recommended that the factors supporting teachers job satisfaction be investigated. Based on the results of the study, it was suggested that longitudinal studies on which values effect teachers' perceptions about teaching profession be conducted by using qualitative research techniques. In order to improve individual and organizational value congruence, teachers should be educated on ethical codes and values of teaching profession both by in-service education programmes and courses in universities before graduation. The managerial strategies allowing teachers to participate in the decision making processes and providing them with opportunities for supporting their individual and professional development should be seen as important. An effective communication among students, teachers, school managers, and parents should be developed for reinforcing values and ethical behaviors.

Kaynaklar/References

- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: Linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Genişletilmiş 4. Baskı. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Bacanlı, H. (2002). *Psikolojik kavram analizleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Balcı, A. (2003). *Örgütsel sosyalleşme. Kuram, strateji ve taktikler*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş. (2003). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. İstatistik, araştırma deseni, spss uygulamaları ve yorum*. Geliştirilmiş 3. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Cable, D. M. (1995). *The role of person-organization fit in organizational entry*. Unpublished Doctoral Dissertation. Cornell University.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person – organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.
- Çelik, V. (1990). İş doyumunun çağdaş eğitim denetimindeki yeri ve önemi. *Fırat Üniversitesi Dergisi (Sosyal Bilimler)*, 4(1), 61-68.
- Çelik, V. (2000). *Örgüt kültürü ve yönetimi*. 2. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Demirtaş, H. ve Güneş, H. (2002). *Eğitim yönetimi ve denetimi sözlüğü*. Ankara: Anı Yayıncılık.

- Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 70(3), 219-240.
- Enz, C. A. (1988). The role of value congruity in intraorganizational power. *Administrative science quarterly*, (33), 284-304.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (77), 81-94.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.
- Freedman, J. L., Sears, D. O. ve Carlsmith, J. M. (1993). *Sosyal psikoloji*. (Çeviren: A. Dönmez). 2. Baskı. Ankara: İmge Kitabevi Yayınları.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 254-275.
- Güngör, E. (1993). *Değerler psikolojisi. Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve ahlaki gelişme*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı Yayınları: 8.
- Hultman, K., & Gellerman, B. (2002). *Balancing individual and organizational values. Walking the tightrope to success*. San Francisco, Ca: Jossey-Bass / Pfeiffer.
- Jehn, K. A., Chadwick, C., & Thatcher, S. M. B. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8(4), 287-305.
- Kalliath, T. J., Bluedorn, A. C., & Strube, M. J. (1999). A test of value congruence effects. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1175-1198.
- Karakitapoğlu, Z. (1996). *Contemporary value orientations of adults and university students*. Unpublished Master Thesis. Ankara: METU, The Graduate School of Social Sciences.
- Kaskel, R. J. (2000). *Value congruence and satisfaction*. Unpublished Doctoral Dissertation. The California School of Professional Psychology at Alameda.
- Kraimer, M. L. (1997). Organizational goals and values: A socialization model. *Human Resource Management Review*, 7(4), 425-447.

- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.
- Lussier, R. N. (2002). *Human relations in organizations. Applications and skill-building*. Fifth Edition. New York: McGraw-Hill / Irwin.
- McDonald, P. R. (1993). *Individual-organizational value congruence: Operationalization and consequents*. Unpublished Doctoral Dissertation. London: The University of Western Ontario.
- McDonald, P., Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management*, 30(2), 217-236.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.
- O'Reilly III, C. A., 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), 487-516.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumu ve değerler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Özguven, İ. E. (1999). *Psikolojik testler*. Üçüncü baskı. Ankara: PDREM Yayınları.
- Parkes, L. P., Boncher, S., & Schneider, S. K. (2001). Person-organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 81-108.
- Parsons, J. G. (1999). *The relationship of values to performance: A case study of the washington state criminal justice training commission*. Oklahoma: University of Central Oklahoma.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351-361.
- Posner, B. Z., & Schmidt, W. H. (1993). Values congruence and differences between the interplay of personal and organizational value systems. *Journal of Business Ethics*, (12), 341-347.

- Robbins, S. P. (1990). *Organization theory. Structure, design, and applications*. Third Edition. New Jersey: Prentice-Hall International Editions.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sağnak, M. (2004). Değerler yönünden birey-örgüt uyumu ve sonuçları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10(37), 72-95.
- Sağnak, M. (2005a). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30(136), 31-38.
- Sağnak, M. (2005b). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin değer uyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(1), 207-228.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara: G.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sims, R. L., & Kroeck, K. G. (1994). The influence of ethical fit on employee satisfaction, commitment and turnover. *Journal of Business Ethics*, 13(12), 939-947.
- Stolp, S., & Smith, S. C. (1997). *Cultural leadership. School leadership handbook for excellence*. (Edited by S. C. Smith and P. K. Piele). University of Oregon: ERIC.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite öğrencilerinde ereksel ve araçsal değerler hiyerarşisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tepeci, M., & Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, (21), 151-170.
- Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44(2), 333-352.
- Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.
- Verquer, M. L. (2002). *Fitting in at work: A comparison of the relationships between person-organization fit and person-group fit with work attitudes*. Unpublished Doctoral Dissertation. Michigan: Central Michigan University.
- Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, (63), 473-489.
- Yüksel, Ö. (2000). *İnsan kaynakları yönetimi*. Ankara: Gazi Kitabevi.

İletişim / Address:

Dr. Ferudun SEZGİN
G.Ü. Gazi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü / ANKARA
e-posta: ferudun@gazi.edu.tr

Alındığı Tarih/Received: 27.07.2006
Düzeltilme/Revision received: 08.09.2006
İkinci Düzeltilme/Second revision received: 24.09.2006
Kabul Edildiği Tarih/Approved: 27.09.2006