

İLKÖĞRETİM OKULU ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DEĞERLERE İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

Raşit ÖZEN *

ÖZET

Bu çalışmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değerlere ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Bu çalışmanın örneklemini Bolu ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında 2006–2007 öğretim yılı bahar döneminde görev yapmakta olan ilköğretim okulu öğretmenleri (n=77) oluşturmaktadır. Çalışma ile ilgili nitel veriler araştırmacı tarafından ilköğretim okulu öğretmenleri ile 2006–2007 öğretim yılı bahar döneminde yarı yapılandırılmış mülakat formları kullanılarak toplanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin işbirliğini kurumlarının değeri olarak kabul ettikleri, kurumsal değerlerin belirlenmesi sırasında ortak çalışmaların yapıldığını, kurumun değerleri belirlenirken herkesin görüşlerinin alınmasının gerektiğini, çalıştıkları kurumun bu değerlere yeterince sahip olduğunu, kurumlarındaki değerler belirlenmeden önce insan ilişkilerinin yeterli düzeyde olduğunu ve kurumlarında değerlerin belirlenmesinden sonra insan ilişkilerinin daha iyiye gittiğini belirttikleri sonucuna varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Değerler, İlköğretim Okulu Öğretmenleri, Değerler

PRIMARY SCHOOL TEACHERS' OPINIONS IN RELATION TO ORGANIZATIONAL VALUES

ABSTRACT

The aim of this study is to examine primary school teachers' opinions in relation to organizational values. The subjects of this study were the primary school teachers (n=77) working in the city center of Bolu during the spring semester of the 2006-2007 academic year. During the study, qualitative data were collected by the researcher during the spring semester of 2006-2007 academic years through using semi-structured interview forms with primary school teachers. The results of the study indicated that teachers considered cooperation as their organizational value, during the identification of their organizational values they stated meetings were held, during the identification of their organizational values perceptions of all related people should be considered, they believed that their organizations have the values at the desired level, human relations were at the at the required level before and human relations were getting better and better.

Keywords: Organizational values, Primary School Teachers, Values

* Yrd. Doç. Dr. Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, 14280 Gölköy, Bolu.
Tel: (374) 254 10 00 / 1655, Fax: (374) 253 46 41, E-mail: rasitozen@yahoo.com

1. GİRİŞ

Dünyada meydana gelen değişim ve gelişimin sonucunda öğrenen örgütlerde bu değişim ve gelişimden etkilenmekte ve kendilerine bu gelişim ve değişime paralel olarak değiştirmektedirler. Başka bir ifade ile öğrenen örgütler kendilerine toplumdaki diğer örgütlerden farklı kılabacak çeşitli değerler oluşturmakta ve bu değerlerde örgütün geleceğe yönelik olarak izleyeceği rotayı belirlemekte ve örgütlerin vizyonunu oluşturmaktadır. Örgütler temel değerlerin özünden taviz vermeden vizyonunu geleceğe yönelik değerleri üzerine inşa etmelidir. Bu değerler örgütlere yalnız vizyon oluşturmada değil aynı zamanda vizyonu gerçekleştirmede de yol gösterici olacaktır (Demir, 2004). Etkili vizyona sahip örgütler hem kendilerine hem de içinde buldukları toplumu etkileme, değiştirme ve geliştirme gibi önemli işlevleri yerine getirmektedirler. Bu noktada örgütün sahip olduğu değerlerin önem arz etmekte olduğunu söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile örgütün sahip olduğu değerler hem örgütün kendisinin hem de o örgütün toplum içinde devamlılığını sağlayan çalışanlarını daha etkili olarak çalışmasını ve daha üretken olmasını sağlamaktadır. Erçetin'e (2000) göre, örgütsel değerlerin örgüt içerisinde ortak bir kültür oluşturmak, üyeleri güdülemek, olası çatışmaları yönetmek, etkili iletişimi sağlamak vb. önemli işlevleri bulunmakta ve değerlerin, örgütlerin varlıklarını sürdürülebilmesinde ve amaçlarına ulaşmasında etkili araçlar olarak nitelendirilmektedir.

Gürsoy ve Büyükbaş (2002) kurum değerlerinin belirlenmesinde bazı soruların cevabının aranması gerektiğini belirtmektedirler. Gürsoy ve Büyükbaş'a (2002) göre kurum değerlerinin belirlenmesinde cevapları aranması gereken sorular şunlardır: Temel inançlarımız nedir?, Ahlaki kuralllarımız nedir?, Davranış kuralllarımız nedir?, Özen gösterdiğimiz amaçlar nedir?, İdeallerimiz nedir?, Aldığımız kararların doğru veya yanlış olduğuna nasıl karar veririz?, Yaptığımız davranışların doğru veya yanlış olduğuna nasıl karar veririz? Hangi kıstasları esas alırız? .

Bu bağlamda belli değerler ile yetiştirilen ve çeşitli kademelerde okullarımızda görev yapan öğretmenler toplumdaki bu değişim ve gelişimi öncelikle içinde çalıştıkları örgütler ve dolayısıyla daha sonra da içinde yaşadıkları toplumun gelişimi ve değişimi için önemli roller oynayacaklardır. Bunun sonucunda Fındıkçı (2004)'nın belirttiği gibi yakın gelecek, insanlığın daha çok kendisi olmaya, kendisi gibi davranmaya başlayacağı, insani değerlerin öne çıkacağı, bilginin kaynaklık ettiği ama değerlerin egemen olduğu bir toplumsal yaşam biçimine geçişin başlangıcı olacaktır. Şişman ve Turan (2001) değerleri bir grubun, bir toplumun üyelerinin önem verdiği, ulaşmak istediği ve gerçekleştirmek istediği şeyler olarak tanımlamaktadırlar. Aynı zamanda Şişman ve Turan (2001) , değerlerin zamanla değişebilir ve kültürün temel öğeleri olduğunu belirterek değerlerin davranış ve eylemlere yol gösterdiğini ve ortak bir dünyanın oluşturulmasının, paylaşılan ortak değerlere bağlı olduğunu belirtmektedirler.

Değerler örgütün sadece amaç boyutunda değil, diğer boyutlarında da önemli roller oynar. Örgüt bakımından değerler, olaylardan üstündür; çünkü ikincisi olan, hâlbuki birincisi olması gereken şeyleri simgeler. Birbirine dayanan ve uyan değerler bir değer sistemi meydana getirirler. Bir toplumu ayakta tutan temelde, bu değerler sistemidir (Bursahoğlu, 1998). Simon, Smithburg ve Thompson (1950) ¹ göre bir değerler sisteminin başlıca görevleri şöyle özetlenebilir:

1. Bireylere amaç ve yön vermek,
2. İnsan grubunun toplu eylemini sağlamak,
3. Bireylerin davranışını değerlendirmede bir ölçü olmak,

¹ Simon, H.A. , Smithburg, D.W. ve Thompson, V.A. (1950) . *Public Administration*. New York: Alfred Knopf.

4. Bireylere birbirinin davranışını kestirme olanağı vermek,

5. Doğru-yanlış, iyi-kötü, haklı-haksız gibi kavramları yaratmak ve yaşatmak (Aktaran: Bursalıoğlu, 1998).

Bu değer sisteminin görevlerini yerine getirilebilmesi için bireylere ihtiyaç vardır. Öğrenen örgüt olan okullarda bu bireyler yöneticiler, öğretmenler, öğrenciler ve diğer çalışanlardır. Dolayısıyla Demirbolat (1999)'ın belirttiği gibi öğretmenin demokrat yurttaşlar yetiştirme konusunda bireyselleştirmeyi başarma, bağımsız düşünme alışkanlığı kazandırma ve demokratik iletişim ortamı yaratma başlıklı üç önemli soruna odaklanması gerektiği, bunların da kurumlarda kültürü oluşturduğu görülmektedir.

Tutar (2006)'a göre kurumsal kültür, kurum üyelerince benimsenen değer ve normlardan oluşmalıdır. Aksi halde kurumlarda negatif tutum ve davranışların bir diğer kaynağı da kurumsal kültür olur. Kurum kültürü, bir taraftan kurumsal kuralların sağlıklı bir şekilde işlenmesini sağlarken, diğer taraftan da kurumun düzen ve dirliğini sağlayarak, negatif tutum ve davranışların ortaya çıkmasını engeller. Kurum kültürünün, kurumsal sorun kaynağı olması, kültürel kodların, çalışanların değerlerine göre oluşmamış olmasının kaynaklarıdır.

Lamberton ve Minor (1995)² e göre değerler yalnız bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de gelişir. Örgüt kültürü bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir. Değerler insan davranışının anlaşılmasında çok önemli bir yer tutar ve çatışmaların kökeninde değerlerdeki farklılıklar yatar (Aktaran: Pehlivan, 1998). Aynı zamanda Başaran (1992)'in vurguladığı gibi yenisi ile değiştirilecek olan değerler örgütün bütününe ilişkin olduğu gibi, bir kesimine ilişkin de olabilir. Ama örgütün küçük bir kesimine ilişkin olsa da değiştirilen değerlerin etkisi tüm örgüte olur. Örgütün değer sistemi kendi içinde dirik bir yapıdadır. Bunlardan birinin değişmesi tüm sistemin denge durumuna gelmesine yol açar.

1.1. Araştırmanın Amacı

Bu çerçeve içerisinde bu çalışmanın amacı ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendi örgütsel değerlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Grubu

Bu araştırmanın evrenini Bolu ili merkezinde 2006–2007 öğretim yılı bahar döneminde görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri (n=744) oluşturmaktadır (T.C. Bolu Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü İL SİS Bürosu Verileri). Bu çalışmanın örneklemini Bolu ili merkezinde bulunan seçkisiz örnekleme yöntemi ile rastgele seçilen ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler (n=77) oluşturmaktadır. İlköğretim öğretmenleri ile ilgili bilgiler incelendiğinde öğretmenlerin % 66.23 (n=51)'ünün bayan öğretmenler olduğu, mesleki kıdem bakımından % 33.76 (n=26)'sının 0–5 yıl arasında değişen mesleki kıdeme sahip oldukları, mesleki statüleri bakımından %54.5 (n=42)'sinin branş öğretmeni olduğu görülmektedir (bakınız Tablo 1).

Tablo 1: İlköğretim Okulu Öğretmenlerine İlişkin Bilgiler

Cinsiyet				Mesleki Statü				Mesleki Kıdem							
Erkek		Kadın		Sınıf Öğretmenliği		Branş Öğretmenliği		0-5 Yıl		6-10 Yıl		11-15 Yıl		16 yıl ve üstü	
f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
26	33.76	51	66.23	35	45.4	42	54.5	26	33.76	19	24.67	12	15.58	20	25.97

² Lamberton, L.H. ve Minor, L. (1995). *Human relations: strategies for success*. Chicago: Irwin Mirror Press.

2.2. Veri Toplama Aracı

Bu araştırma ile ilgili nitel veriler araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu ile 2006–2007 öğretim yılı bahar döneminde Bolu ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında görev yapan ilköğretim okulu öğretmenleri (n=77) ile yapılan görüşmelerle toplanmıştır. Görüşmeler araştırmacı tarafından görüşmeyi gönüllü olarak kabul eden ilköğretim okulu öğretmenleriyle (n=77) yapılmış olup bu görüşmeler çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan ve geliştirilen sorular ile gerçekleştirilmiştir. Bu çalışma sırasında çalışmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan ve geliştirilen aşağıdaki 6 soru ilköğretim okulu öğretmenlerine sorulmuştur.

1. Kurumunuzun değerleri nelerdir?
2. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlendi?
3. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlenmeliydi?
4. Kurumunuzun bu değerlere ne kadar sahip olduğuna düşünüyorsunuz?
5. Kurumunuzda değerler belirlemeden önce insan ilişkileri nasıldı?
6. Kurumunuzda değerler belirlendikten sonra insan ilişkileri nasıl oldu?

Bu araştırma sırasında elde edilen nitel veriler, araştırmacı tarafından nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Bu araştırma sırasında görüşme yönteminin kullanılmasının nedeni, konu hakkında ilgili öğretmenlerin birinci kaynak olarak dinlenmesiyle bilgi toplamaya çalışmaktır. Araştırma ile ilgili nitel verilerin çözümlenmesi sırasında araştırmacı tarafından içerik analizi ve sürekli karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Merriam (1998) tarafından belirtildiğine göre, tüm nitel veri analizi işlemleri aslında içerik analizi anlamına gelmektedir. Bu bağlamda yarı yapılandırılmış sorulara verilen cevaplar ve cevapların içeriğine göre önce anlamlı gruplar haline getirilmiş ve daha sonra sorulara verilen cevaplar tablolara dönüştürülerek her madde için verilen cevap sayısı ve yüzdeleri hesaplanmıştır. Çalışma sırasında araştırma sırasında elde edilen nitel verilerin geçerliliği ve güvenilirliği için triangulation yöntemi kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2003: 85). Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış ölçeğin geliştirilmesi aşamalarını şu şekilde özetlemek mümkündür: Konu alanı ile ilgili literatürün (Başaran, 1992 ; Bursalıoğlu , 1998 ; Sağnak, 2005) taranması yoluyla elde edilen veriler, görüşme formu haline dönüştürüldükten sonra Eğitim Bilimleri alanında uzman, 9 üniversite öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuş ve üniversite öğretim üyelerinden alınan bu görüşler doğrultusunda veriler araştırmacı tarafından tekrar düzenlendikten sonra oluşturulan görüşme formu eğitim bilimlerinin çeşitli alanlarında yüksek lisans yapmakta olan 6 ilköğretim okulu öğretmenine uygulanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler, konu alanı ile ilgili literatür ile karşılaştırılarak doğruluğu kontrol edilmiştir. Daha sonra araştırmaya konu olan okul öğretmenleri ile oluşturulan plan çerçevesinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler tekrar konu alanı ile ilgili literatürle karşılaştırılmıştır.

2.2. Çalışmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma Bolu ili merkezinde bulunan ilköğretim okullarında 2006–2007 öğretim yılı bahar döneminde görev yapan ve bu çalışmaya gönüllü olarak katılan ilköğretim okulu öğretmenleri (n=77) ile yapılan görüşmelerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

3. BULGULAR

Bu çalışmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları kurumların değerlerine ilişkin görüşleri, çalıştıkları kurumlarda değerlerin belirlenmesi sırasında nasıl bir sürecin izlendiğine, nasıl bir sürecin izlenmesi gerektiğine, çalıştıkları kurumların belirttikleri

bu değerlere ne kadar sahip olduğuna ilişkin görüşlerine, çalıştıkları kurumlarda bu değerler belirlemeden önce insan ilişkilerinin nasıl olduğuna ilişkin görüşlerine ve çalıştıkları kurumlarındaki değerler belirlendikten sonraki insan ilişkileri ile ilgili görüşleri Tablo 2, 3, 4, 5, 6 ve 7 de sunulmuştur.

Tablo 2: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumun Değerlerine İlişkin Görüşleri

	f	%
Türk Milli Eğitiminin Amaçları doğrultusunda vatandaşlar yetiştirmek	9	11,7
Ahlaki değerleri benimsetmek	22	28,5
İşbirliği	42	54,5
Açıklık	21	27,2
Girişim	21	27,2
Nezakat	16	20,7
Gelişme	15	19,4
Yaratıcılık	10	12,9
Formallik	16	20,7
İtaat	16	20,7
Neşe	13	16,8
Otonomi	5	6,4
Düzenlilik	18	23,3
Açık Görüşlülük	22	28,5
Uyum Sağlamak	12	15,5
Kendine Güvenen	2	2,5
Düşüncelilik	10	12,9
Hırslılık	3	3,8
Adil Olmak	15	19,4
Sosyal Eşitlik	16	20,7
Bağışlayıcı olmak	8	10,3
Denemeye Açıklık	17	22,0
Demokratiklik	1	1,2
Tedbirlilik	11	14,2
Göreve Bağlılık	2	2,5
Sevgi, Saygı, Hoşgörü	3	3,8
Ekonomik olma	1	1,2
Okul Kurallarına uyma	2	2,5

İlköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlardaki değerlere ilişkin görüşleri Tablo 2’de sunulmuştur. Tablo 2 incelendiğinde, ilköğretim okulu öğretmenlerinin % 54,5’inin (n=42) işbirliğini, %28,5’inin (n=22) ahlaki değerleri benimsetmek ve açık görüşlülük ile % 27,2’sinin (n= 21) açıklık ve girişimi çalıştıkları kurumun değerleri olduğunu belirtmelerine karşılık % 2,5’unun (n=2) kendine güvenme, göreve bağlılık ve okul kurallarına uyma ile % 1,2’sinin (n=1) ekonomik olmayı ve demokratikliği kurum değerleri olarak kabul ettikleri görülmektedir.

Tablo 3: İlköğretim Öğretmenlerinin Kurum Değerleri Belirlenirken İzlenen Sürece İlişkin Görüşleri

	f	%
Türk Milli Eğitim sisteminde izlenen süreç okullara yansımış ve uygulanmaktadır.	10	12,9
Okul çalışanlarının görüşleri alınmadan dayatmacı ve formal bir süreç izlenmiştir.	7	9,0
Herhangi bir belli bir süreç izlenmeyip kurum içi değerler kurum içi çalışanlarının ilişkileri ile zaman süreci içerisinde doğal olarak ortaya çıkmaktadır.	10	12,9
Ortak çalışmalarla / toplantılarla ön yargıdan uzak karşılıklı görüş alışverişinde bulunarak zaman içinde başarıyı artırıcı nitelikteki ortak fikirlere ulaşılarak belirlendi.	19	24,6
Okulumuzdaki toplam kalite çalışmalarını çerçevesinde okulumuzun vizyonu ve misyonu belirlenirken öğretmen, idareci, öğrenci işbirliği ile görüşler alınarak var olan mevcut değerlerin üzerine yenileri eklenerek geliştirildi.	15	19,4
Bu değerler zaten vardı	1	1,2
Bilgim Yok	17	22,0

Tablo 4: İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kurum Değerleri Belirlenirken İzlenmesi Gereken Sürece İlişkin Görüşleri

	f	%
Herkesin (öğrenci, veli, öğretmen, idareci) görüşleri alınarak ortak değerler belirlenmeliydi.	37	48.0
Okulun çevre şartları (fiziki yapısı, imkânları, personel yapısı, velilerin sosyo ekonomik durumları) gözönünde bulundurulmalıydı	23	29.8
Okul idaresi tarafından daha ciddi ve bilimsel süreç izlenmeliydi	12	15.5
Toplumun özellikleri ve ihtiyaçları dikkate alınarak bölgelere ve hatta birimlere göre tespit edilmelidir.	2	2.5
İzlenen süreç doğruydı	1	1.2
Bilgim Yok	2	2.5

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kurum değerleri belirlenirken izlenmesi gereken sürece ilişkin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin %48,0'ının (n=37) değerler belirlenirken herkesin (öğrenci, veli, öğretmen, idareci) görüşleri alınarak ortak değerlerin belirlenmesi gerektiğini vurguladıkları, %23,8'inin (n=23) okulun çevre şartlarının (örneğin, okulun fiziki yapısının, imkânlarının, personel yapısının, velilerin sosyo ekonomik durumlarının) dikkate alınması gerektiği gözlemlenmesine karşılık öğretmenlerin %2,5'inin (n=2) değerlerin belirlenmesi sırasında toplumun özellikleri ve ihtiyaçlarının dikkate alınarak bölgelere ve hatta birimlere göre tespit edilmesi gerektiğini ve bilgisinin olmadığını, %1,2'sinin (n=1) izlenen sürecin doğru olduğunu vurguladıkları ve bu yönde görüş bildirdikleri görülmektedir (bakınız Tablo 4).

Tablo 5: İlköğretim Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumun Belirtilen Bu Değerlere Sahip Olma Dercesine İlişkin Görüşleri

	f	%
Çalıştığım kurumun bu değerlere sahip olmadığını düşünüyorum	22	28.5
Çalıştığım kurumun bu değerlere yeterince sahip olduğunu düşünüyorum	55	71.4

Tablo 5 incelendiğinde ilköğretim öğretmenlerinin %71.4'ünün (n=55) çalıştıkları kurumun bu değerlere yeterince sahip oldukları görülürken, öğretmenlerin %28.5'inin (n= 22) çalıştıkları kurumun bu değerlere sahip olmadığını düşündükleri görülmektedir.

Tablo 6: İlköğretim Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumda Değerler Belirlenmeden Önceki İnsan İlişkilerine İlişkin Görüşleri

	f	%
İnsan ilişkileri yeterli düzeydeydi	26	33.7
İnsan ilişkileri yeterli düzeyde değildi	23	29.8
Bir fikrim yok	14	18.1

İlköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları kurumdaki değerler belirlenmeden önceki insan ilişkilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, Tablo 6 'dan da anlaşılacağı gibi, %33,7'sinin (n=26) çalıştıkları kurumdaki insan ilişkilerinin yeterli düzeyde olduğunu belirtmelerine karşılık %29,8'inin (n=23) insan ilişkilerinin yeterli düzeyde olmadığını belirttikleri görülmektedir.

Tablo 7: İlköğretim Öğretmenlerinin Çalıştıkları Kurumda Değerler Belirlendikten Sonraki İnsan İlişkilerine İlişkin Görüşleri

	f	%
Yeni değerlerle insan ilişkilerinin daha iyiye gittiği söylenebilir.	41	53.2
Yeni değerlerle insan ilişkilerinin hiçbir değişiklik olmadığı söylenebilir	16	20.7
Çeşitli sebeplerden dolayı (ekonomik, sosyal sıkıntılar) insan ilişkileri, insanların birbirine olan güveni azalmaktadır.	5	6.4
Fikrim Yok	5	6.4

İlköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarda değerlerin belirlenmesinden sonraki insan ilişkilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde (bakınız Tablo 7) ilköğretim öğretmenlerinin %53,2'sinin (n=41) yeni değerlerle insan ilişkilerinin daha iyiye gittiğini buna karşılık % 6,4'ünün (n=5) çeşitli sebeplerden dolayı insan ilişkilerinin ve insanların birbirine olan güveninin azaldığını belirtmektedirler. Katılımcılardan bir tanesi insan ilişkileri ile ilgili görüşlerini “Yeni değerlerle kurum içinde insan ilişkileri; şeffaf, esnek, eşit, daha yakın, neşeli, hırslı, paylaşımcı, daha sevgi, saygı ve hoşgörüyü dayanan sistem oluştu. Takım ruhunun ön plana çıktığı, iletişimin ve etkileşimin, bununla beraber kurum içi verimliliğin arttığı bir atmosfer oluşmuştur” şeklinde belirtmiştir.

4. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

İlköğretim öğretmenlerinin çalıştıkları kurumların değerlerine ilişkin görüşleri incelendiğinde, kurum değerleri olarak işbirliği, ahlaki değerlerin benimsetilmesi ve açık görüşlülüğü çalıştıkları kurumların en önemli değerleri olarak belirttikleri görülmektedir. Öğretmenlerin çalıştıkları kurumun değerlerine ilişkin görüşleri bize günümüzde eğitim öğretim kurumlarının toplumlarda önemli görevlerinin olduğunu ve bu kurumlarda çalışanların toplumu oluşturan diğer bireylere örnek olmaları gerektiğini göstermektedir. Başka bir ifade ile eğitim öğretim kurumları bir yandan toplumların ihtiyaç duyduğu insan gücünü yetiştirirken diğer yandan bireylerin yaşamlarının ileri dönemlerinde ihtiyaç duyacakları hem mesleki hem de bireyler arasındaki iletişimi ve etkileşimi sağlayan ve yazılı niteliği olmayan fakat insanlar arası ilişkileri düzenleyen sosyal bilgi, beceri, tutum, davranışları ve değerleri çeşitli eğitsel etkinlikler çerçevesinde bireylerin sunarak bireylerin belirtilen bu özellikleri kazanmalarını sağlayarak bireylerin hem içinde yaşadıkları toplumda ve hem de mesleklerini icra ettikleri kurumlarda daha etkili, faydalı, verimli, başarılı, mutlu olmalarını sağlamak yönünde çeşitli çalışmalarda bulunmaktadır. Başka bir ifade ile Bilgen'in (1996) belirttiği gibi, “Toplumsal yaşamda okul, planlı ve düzenli eğitimin gerçekleştirildiği bir yer olarak önem kazanmaktadır. Diğer yandan okulun yapısı ve işlevleri konusunda tarihsel gelişim sürecinde farklı görüşler ileri sürülmüş olmasına karşın, bugün okulun, hem kültürel mirası genç kuşaklara aktarma, hem de yenilikler ve yaratıcı buluşlarla kültürü geliştirme gibi iki temel görevi üstlendiği kabul görmektedir (s:1)”. Bunun bir yansıması olarak bireyler, çalıştıkları kurumlar ve içinde yaşadıkları toplumlar için belli kararları alırken belli süreçleri izlemek zorunda kalmaktadırlar. Bireylerin izledikleri bu süreçler birbirleri ile ortak çalışmaların yapılarak işbirliğinin sağlanmasını, bireylerin birbirleri ile sevgi, saygı ve hoşgörü gibi ahlaki değerleri dikkate alarak görüş alışverişini sağlayan bir iletişim ağının oluşturulmasını ve sonuç olarak ortak fikirlerin oluşturulduğu bir sürecin izlenmesini gerektirmektedir. İlköğretim öğretmenlerinin kurum değerleri belirlenirken izlenen süreçle ilişkin görüşleri bu açıdan incelendiğinde öğretmenlerin kurumsal değerleri ile izlenen sürecin paralellik gösterdiği söylemek mümkündür. Ayrıca öğretmenlerin (% 1,2) bu değerlerin kurumlarında (başka bir ifade ile işbirliği, açık görüşlülük ve ahlaki değerlerin

benimsetilmesinin) zaten var olduğunu belirtmesi de kurumlarında değerleri belirlenmesi sırasında böyle bir sürecin izlendiğini göstermektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin kurum değerleri belirlenirken izlenmesi gereken sürece ilişkin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin yarısına yakın bir kısmının (%48,0) değerler belirlenirken herkesin (öğrenci, veli, öğretmen, idareci) görüşleri alınarak ortak değerlerin belirlenmesi gerektiğini vurguladıkları gözlemlenmesine karşılık ilköğretim okulu öğretmenlerin çok az bir kısmının (%1,2) kurum değerleri belirlenirken izlenen sürecin doğru olduğu yönünde görüş bildirdikleri görülmektedir. Bu görüşlerin ışığında öğretmenlerin kurumsal değerlerin belirlenmesi sırasında okulla ilgili tüm kişi ve kuruluşların bu sürece katılımlarının sağlanmasının gerekliliği üzerinde durduklarını söylemek mümkündür. Bu bağlamda konu alanı ile ilgili literatürde (Gürsoy ve Büyükbaş, 2002; Kaufman ve Zahn, 1993; Şişman ve Turan, 2001; Türkmen,2003) bu konu ile ilgili olarak belirtilen görüşlerin bu bulguyu desteklediğini söylemek mümkündür. Gürsoy ve Büyükbaş (2002) kurum değerlerinin belirlenmesi sırasında kurumun değerlerinin kurum çalışanları, kurumun müşterileri ve kurum ile ilişki içerisinde olan diğer paydaşlarla paylaşılması gerektiğini vurgulayarak ve kurum değerlerinin belirlenmesi sürecine katılmanın sahiplenmeyi ve bağlılığı sağlamaştırması açılarından önemli olduğunu, vurgulamaktadırlar. Bu bağlamda kurum değerlerinin belirlenmesi sırasında yapılması gerekenlere ilişkin olarak Gürsoy ve Büyükbaş (2002)'in öncelikle örgütün mevcut durumunun beyin fırtınası tekniği kullanılarak ortaya çıkarılması gerektiğini bugünkü durumunun ortaya çıkarılması sırasında örgüt çalışanlarının görüş ve düşüncelerinin öncelikle alınması, daha sonra çevrenin, yasaların, müşteri ve diğer paydaşların beklentilerinin doğrultusunda, gelecek hayaline bağlı olarak geliştirilmesi gerektiğini vurgulamakta oldukları görülmektedir. Kaufman ve Zahn (1993) eğitim örgütlerinde her kademede çalışan bireylerin kalite yönetimi sürecinde belli sorumlulukları almalarının ve katılımlarının kalite yönetimi çalışmalarında başarının elde edilmesinde önemli olduğunu belirtmektedirler. Ayrıca, bu konuyla ilgili olarak Şişman ve Turan'ın (2001) görüşlerinin de Kaufman ve Zahn'ın (1993) görüşleri ile benzerlik gösterdiğini söylemek mümkündür. Şişman ve Turan (2001) TKY anlayışının okullara yerleşebilmesi için her şeyden önce okulla ilgili olan herkesin (yönetici, öğretmen, müfettiş, veli, öğretmen, öğrenci, teknik ve idari kadro v.b.) ortak anlayışlar ve değerler etrafında bir araya gelmesi ve bütünleşmesi gerektiğini belirterek söz konusu grupların, birbirlerinin beklentilerini dikkate alarak bunları karşılamaya dönük eylem ve davranışlar içinde olmaları gerektiğini belirtmektedirler. Başka bir ifade ile Şişman ve Turan (2001), okullarda belli anlayışların yerleşmesi ve bu anlayışların geliştirilmesi için okullarla doğrudan ya da dolaylı olarak ilişki içerisinde olan bireylerin ve toplumsal kurumların belli ortak anlayışlar ve kararlar etrafında bütünleşerek örgütün toplum içerisinde daha etkili olarak işlevlerini yerine getirmelerinin önemini vurgulamışlardır. Türkmen (2003) toplam kalite yaklaşımı ile eğitimden beklentileri olan öğrenci, öğretmen, eğitim yöneticisi, aile ve diğer eğitim kurumları gibi gruplara (müşteriye) odaklanıldığını, bu grupların beklentilerini anlamaya ve karşılamaya önem verildiğini, başka bir ifade ile toplam kalite stratejisi ile eğitimden beklentileri olan grupların memnuniyetlerinin arttığını belirtmektedir. Ayrıca kurumsal değerler belirlenirken izlenmesi gereken sürece ilişkin olarak Köksal'ın (1998) konu ile ilgili görüşlerinin konu alanı ile ilgili literatürde (Kaufman ve Zahn,1993; Şişman ve Turan, 2001; Türkmen, 2003) belirtilen görüşlerle paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür. Köksal (1998) bir okulun değerlerini belirlemesi sırasında bizim için önce öğrencilerimiz gelir, mesleki yoğunlaşma ve deneyimin en üst düzeyinde çalışma, ekip çalışması yapma, sürekli gelişimde kararlı olma, herkes için fırsat eşitliğini garanti etme, mümkün olan en yüksek kalite düzeyinde hizmet verme gibi noktaların ya da fikirlerin değinilebileceğini belirtmektedir.

İlköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları kurumun belirtilen bu değerlere sahip olma derecesine ilişkin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin büyük bir çoğunluğunun (% 71,4) çalıştıkları kurumun bu değerlere yeterince sahip olduğunu düşündükleri görülürken, çalışmaya katılan ilköğretim okulu öğretmenlerinin az bir kısmının (%28,5) çalıştıkları kurumun bu değerlere sahip olmadığını düşündükleri görülmektedir. Bu bulgu ilköğretim okulu öğretmenlerinin çoğunluğunun çalıştıkları kurumların işbirliği, ahlaki değerlerin benimsenmesi ve açık görüşlülük gibi değerlere yeterince sahip olduğunu düşündükleri şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu bulgunun ışığında ilköğretim okulu öğretmenlerinin de bu değerlere çoğunlukla sahip olduklarını söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile öğretmenlerin sahip oldukları değerler ile çalıştıkları kurumların değerleri ve çalıştıkları kurumlara adanmışlıkları arasında belli bir ilişkinin var olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede konu alanı ile ilgili literatürde (Abbott, White ve Charles, 2005; Erçetin, 2000; Finegan, 2000) belirtilen düşüncelerin, yapılan çalışmaların sonucunda elde edilen bulguların yukarıda belirtilenler ile paralellik gösterdiğini söylemek mümkündür. Erçetin (2000) örgütsel değerlerin, örgüt üyelerinin paylaştıkları bireysel ve işe ilişkin değerlerinin bir yorumunun olduğunu, bu anlamıyla örgütsel değerlerin örgüt üyelerinin “örgütsel doğrular” olarak yorumladıkları ve uzlaştıkları, örgüte özgün, üyelerine genel değerlerini içerdiğini belirtmektedir. Erçetin (2000) , bu aşamada bireyin özelde bireysel ve işe ilişkin değerleri ile çalıştığı örgütteki genel değerlerin uyumunun, benzerliğinin vurgulanmasının önemli bir nokta olduğuna işaret etmekte, bu uyum ile benzerliğin bireysel ve örgütsel barışı dolayısıyla da başarıyı olumlu yönde etkilemesinin beklendiğini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile Erçetin’in (2000) bireyin kendine ve yaptığı işe ilişkin değerler sistemi ile çalıştığı örgütün değerlerinin ve değerler sisteminin uyumlu ve benzer olmasının önemini vurguladığını, bu benzerlik ile uyumun hem bireyin hem de çalıştığı örgütün barışına ve başarısına katkı sağlayacağını söylemek mümkündür. Finegan (2000) örgütsel değerlerin örgüt çalışanları tarafından algılanış biçiminin örgüt çalışanlarının örgüte olan adanmışlıklarının en kuvvetli belirleyicisi olduğunu belirterek yapılan araştırmaların sonuçlarının da örgütsel değerlerle bireylerin çalıştıkları örgütlere adanmışlıkları arasında kuvvetli ilişkinin olduğunu belirtmektedir. Abbott ve diğerleri (2005) bir işyerinde ya da örgütte çalışan bir kişinin (kişinin) çalıştığı kuruma bağlılığının ve aynı zamanda adanmışlığının, çalıştığı kurumda üstlendiği görevinin gerektirdiği ilgili davranışlarıyla yakından ilgili olduğunu belirtmişlerdir. Yaptıkları bu iki çalışmanın sonucunda Abbott ve diğerleri (2005), bireylerin yaptıkları iş ya da çalışma değerleri ile çalıştıkları örgütün değerleri arasında doğrudan, birbirini doğrudan destekler nitelikte bir ilişki olduğunu belirlemişlerdir. Bu bulguyu, ilköğretim okulu öğretmenlerinin kendilerini mesleklerine, çalıştıkları kurumlara ve gelecekte çeşitli görevleri, sorumlulukları ve rolleri üstlenecek olan öğrencilerine adanmış olduklarının bir göstergesi olarak kabul edilebilmek mümkündür.

Günümüzde dünyada her alanda meydana gelen değişim ve gelişim yönelimlerinin, bilgi miktarının artışı ve teknolojinin etkilerini ve bu etkilerin sonuçlarını hem kişisel günlük hayatımızda ve hem de iş yaşantımızda açık bir şekilde gözlemlemekte ve hissetmekteyiz. Bu değişimin ve gelişimin sonuçlarının toplum içerisinde yaşayan insanları olduğu kadar, toplum içerisindeki çeşitli kurumları ve örgütleri de etkilediğini görmekteyiz. Bu bağlamda bireylerin kendilerinin belirli konu alanlarında uzmanlaşmalarının toplum içerisindeki faaliyetlerini gerçekleştirmede yetmediğini, bunun için belirli hedefleri gerçekleştirmek için toplumda belirli alanlarda uzmanlaşan diğer bireylerle belli bir iletişim ve işbirliği içerisinde çeşitli çalışma gruplarını veya takımlarını oluşturarak çalıştıklarını söylemek mümkündür. Başka bir ifade ile toplumları oluşturan bireylerin üretim aşamasının başından sonuna kadar tek başlarına bireysel olarak üretim yapmaları yerine işbirliği yaparak daha kaliteli ve daha çok

üretmeleri mümkündür. Bu noktadan hareketle toplumları oluşturan bireyler gibi toplum içerisinde bulunan çeşitli kurumların ve örgütlerin de bireysel olarak çalışmak ve/veya üretmek yerine aynı işin farklı boyutlarını gerçekleştiren diğer kurumlar ve örgütler ile birlikte çalışarak işbirliği yapmayı ve belli bir iletişim içerisinde bir takım olmayı zorunluluk haline getirmiştir. Bunun sonucunda örgütlerin hem daha çok ürettiklerinin hem de ürettikleri ürünlerin daha kaliteli olduğunu söylemek mümkündür. Elma (2004) takım olmak için tek başına karşılıklı bağımlılığın yetmediğini, bunun yanı sıra bağlılık, değerler, normlar ve kurallar, çalışma alışkanlıkları ve işbirliği gibi temel bileşenlerin gerekli olduğunu belirtmektedir. Bu bağlamda oluşturulan bu takımların üyeleri arasındaki mevcut ilişkilerin önemini arttığını ve oluşturulan bu takımlar vasıtasıyla bireylerin kurum veya örgüt ile ilgili faaliyetlere tam olarak katılımlarının gerçekleştiğini söylemek mümkündür. Bu bağlamda Çiftçi ve Yılmaz'ın (2004) görüşlerinin Elma'nın (2004) görüşlerini destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür. Çiftçi ve Yılmaz'a (2004) göre, eğitimde kaliteyi yakalamak amaç olduğuna göre okullar öğrenci ihtiyaçlarına duyarlı, ekip çalışmasını kabullenmiş, kurumda bulunan bütün bireylerin katılımını esas alan bir yönetim arzulamaktadırlar. Başka bir ifade ile okullarda kaliteli bir eğitimi gerçekleştirmek için okullarda öğrenci ihtiyaçlarına, ekip çalışmasına, kurumla doğrudan ya da dolaylı ilişki içerisinde bulunan tüm bireylerin katılımının sağlanmasına bağlı olduğunu ve bu düşünceleri benimseyen bir yönetim biçiminin oluşmasının gerektiğini vurguladıklarını bunun da ancak ve ancak kurum içi ve kurum dışı etkili, karşılıklı güvene dayanan bir iletişim, ilişkiler bütününe bağlı olduğunu söylemek mümkündür. Türkmen (2003) başarılı ilişkilerin, iki ya da daha fazla insan arasındaki karşılıklı sinerjik istekten kaynaklandığını belirterek üstün nitelikli ilişkilerin temelinde, kişilerin tek başlarına başarabileceklerinden daha fazlasını elde etmeye yönelik bir birlikte çalışma isteğinin bulunduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca, Türkmen (2003) iyi ilişkiler kurma ve sürdürme için belli bir çabanın harcanmasına değer olduğu ve bu tür ilişkileri güven, hoşgörü, özen, saygı, iletişim, takdir ve övgü ve yardımseverlik gibi değerlerin desteklediğini belirtmektedir. Yukarıda belirtilenler çerçevesinde ilköğretim okulu öğretmenlerinin çalıştıkları kurumlarda değerler belirlenmeden önceki ve değerler belirlendikten sonraki insan ilişkilerine ilişkin görüşleri incelendiğinde öğretmenlerin birbirleri ile olan ilişkilerinin önceleri yeterli düzeyde olduğu ve değerlerin belirlenmesinden sonraki dönemlerde de insan ilişkilerinin daha iyiye gittiğini belirttikleri görülmektedir. Bu bağlamda değerlerin belirlenmesinden sonra daha çok takım çalışmalarına önem verildiği, kurum veya örgüt ile ilgili faaliyetlere tam olarak katılımlarının gerçekleştiği, birbirleri ile olan ilişkilerinde güven, hoşgörü, özen, saygı, iletişim, takdir ve övgü ve yardımseverlik gibi değerlerin ön plana çıktığını - ve belki de en önemlisi bireyler arasındaki işbirliği, iletişim ve etkileşimin güçlendiğini söylemek mümkündür. Ayrıca katılımcılardan bir tanesinin değerlerin belirlenmesinden sonraki insan ilişkileri ile ilgili görüşlerini "Yeni değerlerle kurum içinde insan ilişkileri; şeffaf, esnek, eşit, daha yakın, neşeli, hırslı, paylaşımcı, daha sevgi, saygı ve hoşgörüyü dayanan sistem oluşmuştur. Takım ruhunun ön plana çıktığı, iletişimin ve etkileşimin, bununla beraber kurum içi verimliliğin arttığı bir atmosfer oluşmuştur" şeklinde belirtmesi yukarıdaki düşünceleri destekler nitelikte olduğunu söylemek mümkündür.

4.1. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın sonucu olarak; ilköğretim okulu öğretmenlerinin işbirliğini, ahlaki değerlerin benimsetilmesini ve açık görüşlülüğü çalıştıkları kurumların değerleri olarak belirttikleri, ortak toplantı ve çalışmalarla bu değerleri oluşturdukları, bu değerlerin oluşturulması sırasında öğretmen, öğrenci, veli idarecilerin katılımlarının sağlanması gerektiği, çalıştıkları kurumun belirtilen değerlere yeterince sahip olduğunu, insan

ilişkilerinin değerler belirlenmeden önce yeterli düzeyde olduğunu ve değerler belirlendikten sonra okullarında mevcut olan insan ilişkilerinin daha iyiye gittiğini belirttikleri görülmektedir. Bu bulgulara dayalı olarak aşağıda belirtilenler önerilebilir:

1. İlköğretim okullarında okul içi alınacak kararlara öğretmenlerin katılımlarının sağlanmalı.
2. Öğretmenler ile okul yönetimi arasındaki iletişim kanalı açık olmalı.
3. Kararlar alınırken okul ile ilgili tüm kişi ve kuruluşların görüşlerinin dikkate alınmalı ve bu görüşlerin alınan kararlara yansımalarının sağlanmalı.
4. Okullarda karşılıklı güven, hoşgörü, sevgi, saygı gibi değerlerin oluşmasını, var olan bu değerlerin devamına katkıda bulunması sebebiyle ekip çalışması ve işbirliğine dayalı okul içi faaliyetlere gereken önem verilmeli.
5. Ekip çalışması ve işbirliğine dayalı okul içi faaliyetlere çalışanlar arasındaki mevcut iletişimin gelişmesine katkıda bulunması nedeniyle okullarda daha fazla önem verilmeli.
6. Okul çalışanlarının bireysel değerleri ile okulun değerlerinin birbirine olan uyumunun, benzerliğinin öneminin dikkate alınmalı ve bunun okul başarısına katkıları olduğu unutulmamalıdır.

KAYNAKÇA

- Abbott, G.N., White, F. A. & Charles, M.A. (2005) .Linking values and organizational commitment: A correlational and experimental investigation in two organizations. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 78(4), 531–551.
- Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetimsel davranış*. Ankara: Kadioğlu Matbaası.
- Bilen, M. (1996). *Plandan uygulamaya öğretim*. (Dördüncü Baskı). Ankara: Aydan Web Tesisleri.
- Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: PEGEM Özel Eğitim ve Hizmetleri.
- Çiftçi, F. ve Yılmaz, H.C.(2004).*Toplam kalite yönetiminin EFQM modeline göre ilköğretim okullarında uygulanması*. Ankara: Ertem Matbaası.
- Demir, K.(2004). *Öğrenen örgütlerde vizyon geliştirme*. (1.Baskı) . Öğrenen örgütlerin dinamikleri. (Ss: 93–117) . Ankara: Sandal Yayınları.
- Demirbolat, A. O. (1999) . *Demokrasi ve demokratik eğitim. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (18), 229–244.
- Elma, C. (2004). *Öğrenen örgütlerde takım çalışması*. (1.Baskı) . Kamile Demir ve Cevat Elma (Ed.), Öğrenen örgütlerin dinamikleri (Ss: 195–238) . Ankara: Sandal Yayınları,
- Erçetin, Ş.(2000). *İlköğretim okulları hangi değerle yönetiliyor?*. Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10(1), 31–43.
- Fındıkcı, İ. (2004). *Değer odaklı liderlik çağı*. Yaşadıkça Eğitim, (83–84), 20–21.
- Finegan, J.E.(2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 73(2), 149–169.
- Gürsoy, H. ve Büyükbaş, N.(2002). *Eğitimde toplam kalite yönetimi: Kuram ve uygulama*. Ankara: ABC Matbaacılık.
- Kaufman, R. ve Zahn, D.(1993). *Quality management plus: The continuous improvement of education*. Newbury Park, California : Corwin Press Inc..

- Köksal, H.(1998). *Kalite okullarına geçişte toplam kalite yönetimi*. İstanbul: Dünya Yayıncılık A.ř.
- Merriam B. S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey Bass Publishers, 2.
- Pehlivan, İ.(1998). *Yönelmel mesleki ve örgütsel etik*. Ankara: PEGEM.
- Sağnak, M. (2005). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları*. Eğitim ve Bilim, 30(135), 50–57.
- şışman, M.ve Turan, S.(2001). *Eğitimde toplam kalite yönetimi*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Tutar, H. (2006). *Kurumsal davranışın pozitif ve negatif yönü*. Aralık 03, 2007 <http://www.canaktan.org/yonetim/kurumsal-davranis/pozitif-negatif.htm>, 03.12.2007.
- Türkmen, ř. (2003). *Okullarda yönetim etkinlikleri*. (1. Basım). Ankara: ALP Yayınevi.
T.C. Bolu Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü İLSİS Bürosu Verileri. 2006/2007 Öğretim Yılı Bolu Merkez İlçe İlköğretim Okulları ve Öğretmen Sayıları.
- Yıldırım, A. ve şimşek, H. (2003). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. (3. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.