

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

**KAMU İLKOKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL
DEĞERLERE İLİŞKİN ALGILARI
DİYARBAKIR İLİ ÖRNEĞİ**

SAİT ÇAKAN

EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ, TEFTİŞİ, PLANLAMASI VE EKONOMİSİ
BİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI
YRD. DOÇ. DR. ABİDİN DAĞLI

GAZİANTEP
HAZİRAN 2015

T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı Programı Yüksek Lisans öğrencisi Sait ÇAKAN tarafından hazırlanan “Kamu İlkokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları” başlıklı Yüksek Lisans Tezi, 15.06.2015 tarihinde aşağıda isimleri bulunan jüri üyelerince kabul edilmiştir.

İMZA

Ana Bilim Dalı Başkanı



Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. Behçet ORAL



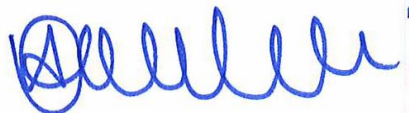
Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI (Tez Danışmanı)



Yrd. Doç. Dr. Meltem ÇAKMAK



Doç. Dr. Abdullah DEMİR
Enstitü Müdürü



T.C.
ZİRVE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE
GAZİANTEP

Bu tezdeki bütün bilgilerin akademik kurallara ve etik davranış ilkelerine uygun olarak toplanıp sunulduğunu beyan ederim. Bu kural ve ilkelerin gereği olarak, çalışmada bana ait olmayan tüm veri, materyal ve sonuçların tam olarak kaynağını gösterdiğimi ayrıca beyan ederim 15.06.2015

Sait ÇAKAN

ÖZET

KAMU İLKOKULLARINDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEĞERLERE İLİŞKİN ALGILARI

Sait ÇAKAN

Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi, 81 sayfa, Haziran 2015

Tez Danışmanı: Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI

Bu çalışmanın amacı, *kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının* ne düzeyde olduğunu saptamaktır.

Araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezinde bulunan kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninde 68 ilkokul olup, bu okullarda toplam 1976 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrendeki 68 ilkokuldan random yöntemi ile seçilen 24 okul ve bu okullarda görevli bulunan 341 öğretmen oluşturmıştır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Lalek (2007) tarafından geliştirilmiş olan kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde uygulanan “*Örgütsel Değerler*” ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç boyut ve 42 maddeden oluşmuştur. Bu boyutlar; “*okulun genel değerleri*”, “*öğretmenin taşıdığı değerler*” ve “*yöneticilerin taşıdığı değerlerdir*”. Verilerin analizlerinde ortalama değer, yüzde hesaplamaları, t-testi, varyans analizi (one way) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

Verilerin analizinden elde edilen bazı önemli bulgular şunlardır:

I. Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; (1) *Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb. ayrımcılık yapmazlar* ($\bar{X}$ =4,23; Genellikle),

(2) *Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler* ($\bar{X}=4,12$; Genellikle) ve (3) *Okulumuzda öğretmenler insanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğe önem verirler* ($\bar{X}=4,07$; Genellikle) dir.

II. Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en düşük üç madde ise sırasıyla; (1) *Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır* ($\bar{X}=2,62$; Ara sıra), (2) *Okulumuzda öğretmenler sürekli yayınları takip eder ve kitap okurlar* ($\bar{X}=3,17$; Ara sıra) (3) *Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur* ($\bar{X}=3,33$; Ara sıra).

III. Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları “*okulun genel değerleri*” ($\bar{X}=3,65$), “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” ($\bar{X}=3,74$), “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” ($\bar{X}=3,65$) boyutunda ve tüm ölçek bazında ortalama ($\bar{X}=3,68$); “Genellikle” düzeyinde saptanmıştır.

IV. Araştırmaya katılan öğretmenlerin; öğrenim durumu, kıdem, cinsiyet ve medeni durum değişkenine göre, “*okulun genel değerleri*”, “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” ve “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: İlkokul, değer, örgütsel değer.

ABSTRACT

THE PERCEPTIONS RELATED TO ORGANISATIONAL VALUES OF PRIMARY SCHOOL TEACHERS

Sait ÇAKAN

Zirve University Insitute of Social Sciences

Department of Educational Administration,

Supervision, Planning and Economics

Thezis of Master, Nu. Of Pages 82, June 2015

Supervisor: Asist. Prof. Dr. Abidin DAĞLI

The purpose in this study is to determine the perceptions related to organisational values of primary school teachers

1976 class teachers working in 68 primary schools in center of Diyarbakır provience 2013-2014 academic year create the universe of the research. 24 school random selected and 341 teachers consist the sampling of the research.

The tool for data collection in research the scale ‘*orgnisational values*’ developed by Lalek (2007) has been used. Parts of tool of mesurement implemented by the researcher consist in three dimensions and 42 matters in survey. These are ‘*general value of school*’ dimension, ‘*the value which acquire*’ dimension and ‘*the value which administrators acquire*’ dimension. In analysis of data, average value, t-test and variance analysis have been used. The significance level is takes as 0.05.

Some important findings of data analysis are;

I. As far as primary school teachers are concerned the first 3 values; for organisational values (1) “*teachers in our school are adverse to discrimination, like*

race, religion, cult, income floor, sex etc., ($\bar{X} = 4,23$; Generally)'' (2) ''*teachers in our school care about other's protection of respectability.*, ($\bar{X} = 4,12$; Generally) '' and (3) ''*teacher in our school honestly care about their relationship and communication with people.*

II. As far as teachers are concerned in primary schools the last 3 value which are not so affective; for organizational value (1) There are some social events which organized by our school such as having a picknick, boarding out ($\bar{X} = 2,62$; sometimes), (2) The teacher read periodical issues and books ($\bar{X} = 2,62$; sometimes), (3) In our school's teacher's room how can we be more beneficial for our students is discussed ($\bar{X} = 3,33$; sometimes).

III. The perceptions related to organisational values of teachers ''*for the general value of school*'' ($\bar{X} = 3,65$), ''*for the value which teachers acquire*'' ($\bar{X} = 3,74$), ''*for the value which administrators acquire*'' ($\bar{X} = 3,65$) dimension and for the total data ($\bar{X} = 3,68$) is generally.

IV. There are not important differences which depend on educational background, seniority, sex and marital status for ''*general value of school*'' dimension, ''*the value which acquire*'' dimension and ''*the value which administrators acquire*'' dimension.

Key Words: Primary School, Value, Organizational Value

ÖNSÖZ

Değerler, hayatımızın her alanında karşımıza çıkan ve tercihlerimizi belirleyen olgulardır. Değerler insanoğlunun doğumuyla beraber yaşam boyu karşısına çıkan yaşantıların oluşturduğu bir süreçte meydana gelir ve bu süreçte kişi devamlı bir şekilde yeni değerler biriktirmektedir. Biriktirdiği bu değerler, kişinin geri kalan bütün hayatında seçimlerini etkileyecek ve yeni değerlerin oluşmasına bir rehber olacaktır. Herkesin farklı yaşantılar geçirdiğini, dolayısıyla farklı değerlere sahip olduğunu düşündüğümüzde, kişilerin bir araya geldiği kurumlarda mozaik bir yapının oluşması kaçınılmazdır. Bu kurumlar okullar olunca söz konusu değerler daha da önem kazanmaktadır. Çünkü bütün bu değerler okullarda geleceğimiz olan öğrencilere taşınacak ve yeni nesillere aktarımı devam edecektir. Bu anlamda öğretmenlerimizin örgütsel değerlere ilişkin algılarının tespit edilmesi ve eğitim öğretim kalitesinin artırılması açısından son derece önemlidir.

Araştırmanın her aşamasında bana her zaman vakit ayıran, benden yardımlarını esirgemeyip fedakârlık yapan, her konudaki titiz tavırlarıyla ve bilimsel kişiliği ile sürekli yol gösteren tez danışmanım Yrd. Doç. Dr. Abidin DAĞLI'ya en içten teşekkürlerimi sunarım. Lisansüstü öğrenimim süresince bu aşamaya gelmemde katkıları olan değerli hocalarım Prof. Dr. Behçet ORAL'a, Doç. Dr. Bayram AŞILIOĞLU'na, Yrd. Doç. Dr. Melek ÇAKMAK'a, Doç. Dr. İlhami BULUT'a, Yrd. Doç. Dr. H. Fazlı ERGÜL'e ve Yrd. Doç. Dr. Cemal AKÜZÜM'e de şükranlarımı sunarım. Ayrıca çalışmanın her aşamasında bana yardımcı olan Arş. Gör. Kasım KARATAŞ' a, görüş ve bilgileriyle beni aydınlatan, desteğini her an hissettiğim tüm hocalarıma ve meslektaşlarıma en içten teşekkürlerimi sunarım. Yaptığım araştırmaya olan ilgi ve katılımlarından dolayı Diyarbakır ilindeki tüm ilkokul öğretmenlerine ve desteklerini esirgemeyen arkadaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Bana karşı gösterdiği anlayış, maddi ve manevi desteğinden dolayı sevgili eşim Zeynep ÇAKAN' a ve zamanlarını çaldığım bircik kızım Müberra Kudret'e ve oğlum Muhammed Sefa'ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

ÖZET	İV
ABSTRACT.....	VI
ÖNSÖZ	VIII
İÇİNDEKİLER	IX
TABLolar LİSTESİ.....	XI
TANIMLAR	XII
1. GİRİŞ	1
1.1.Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	7
1. 3. Önem.....	7
1.4. Sayıtlar.....	7
1.5. Sınırlılıklar.....	8
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR.....	9
2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE.....	9
2.1.1. Değer Kavramı ve Özellikleri.....	9
2.1.2. Örgüt Kültürü.....	14
2.1.3. Değerlerin Önemi.....	17
2.1.4. Değerlerin Kaynağı.....	18
2.1.5. Değer Mantığı.....	20
2.1.6. Değerlerin İşlevi.....	21
2.1.7. Değerlerin Bazı Kavramlarla İlişkisi.....	22
2.1.7.1. Değer-Kültür İlişkisi.....	23
2.1.7.2. Değer-İnanç ilişkisi.....	24
2.1.7.3. Değer-Tutum İlişkisi.....	26
2.1.7.4. Değer-Norm İlişkisi.....	28
2.1.7.5. Değer-Çevre İlişkisi.....	30
2.1.7.6. Değer-Din İlişkisi.....	31
2.1.8. Değerlere İlişkin Yaklaşımlar.....	33
2.1.8.1. Milton Rokeach’ın Değerler Yaklaşımı.....	33
2.1.8.2. Allport, Vernon ve Lindzey’in Değerler Yaklaşımı.....	34
2.1.8.3. Maslov’un Değerler Yaklaşımı.....	35
2.1.8.4. England’ın Değerler Yaklaşımı.....	38
2.1.9. Değerlerin Sınıflandırılması.....	39
2.1.10. Değerlerle Yönetim.....	43
2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	45

2.2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	45
2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	46
3. YÖNTEM.....	49
3.1. Araştırma Yöntemi.....	49
3.2. Evren ve Örneklem.....	49
3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Teknikleri.....	49
3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi.....	50
3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması.....	51
3.6. Verilerin Analiz Edilmesi.....	51
4. BULGULAR.....	52
4. 1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular.....	52
4.1.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları.....	52
4.1.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları.....	53
4.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları.....	53
4.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları.....	54
4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular.....	54
4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	54
4.2.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular.....	57
4. 2. 2. 1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları.....	58
4. 2. 2. 2. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Algıları.....	59
4. 2. 2. 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları.....	60
4. 2. 2. 4. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Algıları.....	61
5. TARTIŞMA VE SONUÇ	62
5. 1. Tartışma ve Sonuç.....	62
5. 2. Öneriler.....	67
5.2.1. Gelecek Araştırmalara Dair Öneriler	67
5.2.2. Çalışmanın Sonuçlarına Dair Öneriler	67
KAYNAKÇA.....	69
EKLER	76
EK 1: Örgütsel Değerler Ölçeği.....	76
EK-1 (Devamı).....	77
EK-1 (Devamı).....	78
EK-2: Mustafa LALEK'ten Alınan Anket Onay Belgesi.....	79
EK-3: Anket İzin Onay Belgesi.....	80
EK- 3 Devamı.....	81
ÖZGEÇMİŞ.....	82

TABLOLAR LİSTESİ

<i>Tablo 1 Rokeach'ın ereksel (terminal) değerler sınıflaması</i>	41
<i>Tablo 2 Rokeach'ın araçsal (instrumental) değerler sınıflaması.....</i>	42
<i>Tablo 3 İlkokullarda Örgütsel Değerler Ölçeğinin Alt Boyutları, Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları.....</i>	49
<i>Tablo 4. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları.....</i>	52
<i>Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı</i>	53
<i>Tablo 6. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları</i>	53
<i>Tablo 7. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları</i>	54
<i>Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algı düzeyleri</i>	55
<i>Tablo 8. (devam) Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algı düzeyleri.....</i>	56
<i>Tablo 9. Örgütsel değerler ölçeği ile alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma değerlerine ve düzeylerine ilişkin bulgular</i>	57
<i>Tablo 10. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre, "örgütsel değerlere" ilişkin algılarına ait t- testi sonuçları.....</i>	58
<i>Tablo 11. Öğretmenlerin kıdeme göre, "örgütsel değerlere" ilişkin algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri</i>	59
<i>Tablo 12. Öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre, ilkökul öğretmenlerinin örgütsel değerlere ilişkin algılarının varyans analizi sonuçları</i>	60
<i>Tablo 13. Öğretmenlerin cinsiyete göre, "örgütsel değerlere" ilişkin algılarına ait t- testi sonuçları</i>	60
<i>Tablo 14. Öğretmenlerin medeni duruma göre, "örgütsel değerlere" ilişkin algılarına ait t- testi sonuçları</i>	61

TANIMLAR

Değer: İnsanı diğer canlı varlıklardan ayıran temel özellikleri içinde barındıran, insanların sahip olduğu insani özellikleri ön plana çıkaran, insanların davranış ve tutumlarına yön veren inançlar bütünüdür (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 16).

Örgütsel değer: Örgüt içerisinde neye önem verilmesi gerektiğine ilişkin norm ve tutumları veya örgüt içerisindeki kişilerden yapılması beklenen ve ne şekilde davranmaları gerektiği ile ilgili tutumlardır (Ekmekyapar, 2013: 39).



1. GİRİŞ

Bu bölümde; araştırmanın problem durumu, amacı, önemi, sayıtlıları ve sınırlılıkları yer almaktadır.

1.1.Problem Durumu

İnsanların aynı coğrafyada birlikte yaşamalarının sonucu olarak ortaya çıkan değerler, insanlık tarihi boyunca üzerinde durulan kavramlardan biri olmuştur. Toplumsal yaşamın olduğu günden bu güne filozoflar, din adamları ve günümüzde farklı disiplinlerde çalışan araştırmacılar değerler konusunda fikirler yürütmüş, değerlerin birey ve toplum yaşamındaki önemine vurgu yaparak doğruluğuna inandıkları erdemleri tanımlamaya ve bu erdemlerin toplumca benimsenmesine çalışmışlardır (Atay, 2003: 87,88).

Değer kavramı, tercih edilen, kıymet verilen, hedef amaç olan ve gerçekleştirilmeye arzu uyandıran, ulaşılmak istenen, önemli olan, iyi olan, doğruluk ve güzellik gibi anlamlara gelmektedir. Bireyler hayatlarını, önem verdikleri ve benimsedikleri değerlerin yapısına göre düzenlemeye çalışırlar. Değerler, bireyin yaşantısında ve sosyal hayatlarında olduğu gibi, örgütsel hayatta da önemli bir yere sahiptir. Bireyin günlük yaşantısında değerler, herhangi bir toplumsal grubun üyesi olan kişiler için çeşitli durumları yargılamada ve değerlendirmede temel algıyı meydana getirmektedir (Şişman, 2014: 93).

Değerler; nelerin doğru, nelerin iyi ve nelerin kötü, nelerin yanlış olduğunu belirleyen kriterlerdir (Şişman, 2014: 4). Değer, bir kişi, nesne, inanç, işlem, düşünce, süreç ve eylemin yararını, iyiliğini, güzelliğini, doğruluğunu, istenebilirliğini belirleyen niteliğine ve niceliğine ilişkin inançtır (Başaran, 2008: 389). Bireylerin arzulayan, ihtiyaç duyan bir varlık olarak nesneler ile bağlantılarında beliren şeylerdir (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 13).Değeri, bireyin çevresiyle olan iletişimi sonucunda içselleştirdiği ve hareketlerini yönlendiren ölçütler olarak da tanımlayabiliriz. Bu tanımlama, değerlerin bireysel kazanımı boyutunu ön plana

getirmektedir. Değerlerin kişisel kısmında güdüler, karar verme, tutumlar, inançlar ve ihtiyaçlar oldukça önemlidir (Akbaş, 2004: 44). Değer; toplumun kabul edebildiği, öğrencinin kendini tanıma ve topluma uyum sağlamasında yapması ya da yapmaması gereken kurallar içerisinde iyi insan özelliklerini taşımasıdır (Yuvacı, 2013: 9).

Değerler, herhangi bir durumu bir diğer duruma tercih etmeye olan eğilim ve istek olarak da tanımlanabilir. Değerler, hareket ve davranışlara yön veren, etki eden ve onları irdeleme vazifesini gören anlayış örüntüleridir. Değerler, ayrıca kişilerin neleri arzuladıklarını açıklayarak; istenilenleri, tercih edilenleri, istek duyulan ve duyulmayan durumları göstermektedir (Ulusoy ve Arslan, 2014: 5).

Değerler bir bakıma bireylerin öteki insanların, toplumsal olguların ve şeylerin değerlerini ölçmede kullandıkları ölçütlerdir. Birey, grup yada toplum tarafından paylaşılır, ciddiye alınır, coşkularla birlikte bulunur ve öteki nesnelerden soyutlanabilirler. Nelerin iyi, nelerin kötü, nelerin güzel, nelerin çirkin, nelerin doğru, nelerin yanlış olduğuna dair kararlarımızı değerlerin kılavuzluğunda veririz (Ulusoy ve Arslan, 2014: 3).

Geniş anlamda değerler, belirli durumların ötesine geçen, seçim yapma ve kararların değerlendirilmesine rehberlik eden, bu nedenle bireyin yaşam biçiminin bir parçası ve kişiliğini şekillendiren önemli bir unsur olan nihai durumlar veya arzulanan davranışlara ilişkin temel istek ya da inançlar olarak tanımlanabilir. Bu özelliği ile değerler normatiftir, kuralcı bir özelliğe sahiptir. Olumlu terim ya da cümlelerle ifade edilmesine rağmen, bireye nasıl davranması gerektiğini belirtir. Bireyler, etkileşim halinde oldukları nesneleri güzellik, yararlılık, iyilikleri açısından değerlendirmeye ihtiyaç duymaktadır. Böylelikle bireyler nesneler ile olan etkileşimlerinin devamlılığını oluşturan bir aşkınlık sahası söz konusu olur ki, buna değerler sahası denilebilir (Çavdar, 2009: 15).

Değerlerin sadece bireylere özel bir durumu anlatmıyor olması ve kişiler arasında etkileşim halinde olması özelliği, bizlerin değerleri evrensel değerler, aile

değerleri, gençlik değerleri, ulusal değerler ve örgütsel değerler gibi tanımlar yapmamıza imkan oluşturmaktadır (Balcı ve Yanpar-Yelken, 2010: 81). Değerler ister sosyal, isterse bireysel olarak sınıflandırılınsın insanların yaşamlarını doğrudan ya da dolaylı olarak etkilemektedirler (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 24).

Değerler, toplumun ulaşmak istediği hedefler, arzu ettiği güzel tutum ve davranışlardır. Değerler; toplumun mevcudiyeti, beraberliği, işleyişi ve devamlılığı için, toplumun neredeyse tamamı tarafından tasdik edilmiş temel kaide ve kurallardır. Toplum tarafından doğruluğu onaylanmış kural ve kaideler olarak kabul edilen değerler, toplumdaki ideal olan düşünce ve davranış kalıplarını ortaya koyar. Değerler, toplum yaşamının ilham kaynağı olduğu gibi aynı zamanda da anlamıdır (Ulusoy ve Arslan, 2014: 5).

Değerleri kısaca aşağıdaki gibi özetleyebiliriz (Aydın, 2003: 122):

1. İnançları içerisine alan ve bunun neticesinde aşkınlıklar meydana getiren olgulardır.
2. Kişilerin yaptıklarını gerçekleştirip kabullenmelerine imkân sağlarlar.
3. Genel anlamda istek uyandıran, amaçlanan şeylerdir.
4. Çok farklı alanla ilgili bir kavramdır fakat her alan kendine özel değerlere sahiptir.
5. Çok farklı içerik ve kaynağa sahip iseler de herhangi bir biçimde toplumsaldırlar.

Çalışanlar, genellikle aynı değer ve kültürel normları başka bireylerle paylaşma konusunda istek duyarlar. Bu, paylaşma istek ve arzusu çalışanların birbirlerine olan birlik ve beraberlik ihtiyaçlarını yerine getirmek için önemli sayılmaktadır. Bu paylaşma, birlik ve beraberlik ihtiyacına bağlı olarak işgörenlerin değerleri ve diğer kültürel özelliklerine duyarlılık gösterilmesi, yani örgütlerde değerlerle yönetilme gereğinden gelmektedir. Bu anlamda örgütsel yaşantıda önemli bir yeri olan değerler, örgütün liderleri ve yöneticilerince çok iyi yönetilmesi gereğini beraberinde getirmektedir. Kurumların değerlere göre yönetilmesi kurumun

hedeflerine ulaşmasında büyük bir öneme sahiptir. Çünkü kurumun değerleri ve kendi değerleri arasındaki uyumun var olduğunu, yöneticisinin var olan kendi değerlerine saygılı ve ilgili olduğunu gören işgörenler daha verimli bir şekilde çalışmaktadırlar. Değerlere göre yönetim ile eş anlamlı olarak kullanılan kavramlar arasında değerlerle yönetim, değere dayalı yönetim ve değer merkezli yönetim gibi kavramlar bulunmaktadır (Yılmaz, 2008: 98).

Değerle ile ilgili yapılan araştırmalarda ve eğitim alanında yayınlanmış olan kaynaklar tarandığında özellikle; “sorumluluk, eşitlik, adalet, özgürlük, hoşgörü, saygı, güdüleme, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, kendine güven, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat ve başarı” gibi değerlerin öne çıktığı görülür (Gündoğan, 2002; Şişman, 2002). Söz konusu değerler, okulun etkili bir şekilde varlık amacını gerçekleştirmesinde uygulamalara ışık tutması gereken değerlerin bir kısmını oluşturmaktadır.

Örgütler de aynı insanlar gibi, değerlere ve bu değerlerin oluşturduğu bir değerler sistemine sahiptir. Birçok örgütte örgüt üyeleri kabul edilebilecek ya da kabul edilemeyecek örgütsel davranışlar hakkında algıya sahiptirler (Pang, 1994; Akt. Yılmaz, 2006: 55). Örgütsel değerler, örgüt açısından neyin önemli olduğuna ilişkin normları veya ortak beklentileri ifade ederek çalışanların nasıl davranması ve kabul edilebilir uygun tutumların neler olması gerektiğini açıklar (Chatman ve Caldwell, 1991; Akt. Sezgin, 2007: 61).

Değerler, örgütün karakterini belirlemekte, çalışanlara, misyon ve aidiyet duygusu sağlamakta ve yöneticilerin davranışlarına rehberlik yapmaktadır. Ayrıca, çalışanların değerleri ve yönetimsel değerler özellikle, örgütsel performans ile ilgili görülmektedir. Çünkü örgüt değerlerinin kaynağını, örgüt üyelerinin insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğrular oluşturmaktadır (Hoy ve diğerleri, 1991; Akt. Yılmaz, 2006: 56).

Deal ve Kennedy (1982) değerleri, bir örgütün temel kavram ve inançları olarak tanımlamakta ve değerlerin örgüt kültürünün kalbi olduğunu belirtmektedir

(Akt. Gizir, 2003). Clemen (1996), bir örgütteki karar verme süreçlerinin çözümlenebilmesi için ilk önce o örgütteki amaçların ve değerlerin ne olduğunun saptanması gerektiğini ve bireylerin değerlerinin, karar verme süreçlerinde birincil öneme sahip olduğunu belirtmiştir (Akt. Yılmaz, 2006). Değerler, örgüt çalışanlarına ortak çalışma sonucu erişebilecekleri hedefleri gösterir. Hedeflere ulaşmak için kullanılacak stratejilerin ana noktalarını belirler ve çalışanlara günlük karar ve davranışlarında bağlı kalmaları gereken asgari müşterekleri belirtir (Karaköse ve Altınkurt; 2009).

Kurumda hakim olan ve paylaşılan değer ve normlar, örgüt içerisinde uzlaşmayı oluşturan, davranışta benzerlik meydana getiren, üyelerin hareketlerini öngörme yetisini bize veren elemanlardır. Bunlar, grup içerisinde beraberlik düşüncesinin oluşturulmasında ve devam ettirilmesinde, istenen hareket ve normları sağlamada ve devamlılığını sağlamada yasal düzenlemelerden çok daha fayda sağlayabilir ve idareciler içinde çok güçlü bir kontrol mekanizması olarak kullanılması söz konusu olabilir (Şişman, 2014: 95).

Okul kültürünün meydana getirilmesi, geliştirilmesi ve devam ettirilmesi bakımından idarecilerin örgütsel değerleri oluşturması ve yönetimin her aşamasında değerlerle hareket etmesi çok büyük bir öneme sahiptir. Normlardan uzak bir örgütün varlığını devam ettirebilmesi mümkün değildir (Ekmekyapar, 2013: 41). Kurum içerisindeki değerlerin uyuşmasına gerekli önemi veren örgütler, çalışanların kurumda uzun süreli çalışmalarını sağlayabilir ve kuruma olan bağlarını artırabilir (Sezgin, 2006: 7). Bu anlamda ortak değerlerin belirlenmesi örgütün öncelikli faaliyetleri arasında sayılabilir (Vurgun ve Öztop, 2011: 223).

Okulda değerlerin durumu şu şekilde sıralanabilir (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 96):

1. Değerlerin ve karakterin okullardaki rolü devamlı tartışmalıdır.
2. Her öğretmen açık olsun veya olmasın değer ve ahlak öğretir bundan kaçınmak imkansızdır.

3. Toplumun değer öğretimiyle ilgili görüşleri nadiren tutarlıdır.
4. Karakter eğitimi, değerler ve değer kazanma sürecini kapsar.
5. Örtük program öğretiminin en güçlü aracıdır.

Eğitimin en önemli hedeflerinden biri de toplumun sahip olduğu değerleri gelecek nesillere aktararak devamlılığını sağlamaktır. Bu değerleri aktarma işini, hazırlanmış programlar aracılığıyla açıktan veya kapalı bir şekilde gerçekleştirebilmektedir (Akbaba -Altun, 2003: 10). Bu aktarma süreci içerisinde öğretmenlerin taşıdığı değerler gelecek nesillerimiz olan öğrencilerimizi önemli derecede etkileyecektir(Aktepe ve Yel, 2009: 607).

Kültür ve değerlerini yeni nesillerine aktaramayan toplumlar zaman içinde benliklerini ve kimliklerini kaybetmekle karşı karşıya kalırlar (Demircioğlu ve Demircioğlu, 2014: 269). Değerlerden yoksun ve değerleri içermeyen bir eğitim söz konusu olamayacağından, “Nelerin iyi? Nelerin kötü? ve Nelerin öğretilmede öncelik değere sahip olduğu ve ihtiyaç olduğunu belirtmede eğitim çalışanlarına rehber olacak ilkelerin olması çok önemlidir (Akbaba-Altun, 2003: 10).

Örgütlerin değerlere göre yönetilmesi örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli görülmektedir. Çünkü, örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında bir uyum olduğunu, yöneticisinin kendi değerlerine saygı ve ilgi gösterdiğini düşünen işgörenlerin daha verimli olacağı söylenebilir (Yılmaz, 2006: 9). Görüldüğü gibi, örgütlerin değerlere göre yönetilmesi örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli görülmektedir.

Yapılan literatür taramasında Diyarbakır il merkezindeki kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının nasıl olduğuna ilişkin herhangi bir araştırmaya rastlanamamıştır. İşte bu araştırma ile ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının nasıl olduğunu ortaya çıkartılmaya çalışılmıştır. Araştırmanın, uygulamanın içerisinde bulunan yöneticilere ve bu konuda araştırma yapacak olan araştırmacılara ışık tutacağı ümit edilmektedir.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının nasıl olduğunu saptamaktır. Bu genel amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır.

1. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?

2. İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları;

a) Öğrenim durumu,

b) Kıdem,

c) Cinsiyet,

d) Medeni durum,

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

1.3. Önem

Değerler, hayatımızın her alanında karşımıza çıkan ve tercihlerimizi belirleyen olgulardır. Değerler insanoğlunun doğumuyla beraber yaşam boyu karşısına çıkan yaşantıların oluşturduğu bir süreçte meydana gelir ve bu süreçte kişi devamlı bir şekilde yeni değerler biriktirmektedir. Biriktirdiği bu değerler, kişinin geri kalan bütün hayatında seçimlerini etkileyecek ve yeni değerlerin oluşmasına bir rehber olacaktır. Herkesin farklı yaşantılar geçirdiğini dolayısıyla farklı değerlere sahip olduğunu düşündüğümüzde, kişilerin bir araya geldiği kurumlarda mozaik bir yapının oluşması kaçınılmazdır. Bu kurumlar okullar olunca söz konusu değerler daha da önem kazanmaktadır. Çünkü bütün bu değerler okullarda geleceğimiz olan öğrencilere taşınacak ve yeni nesillere aktarımı devam edecektir. Bu anlamda öğretmenlerimizin örgütsel değerlere ilişkin algılarının tespit edilmesi ve eğitim öğretim kalitesinin artırılması açısından son derece önemlidir.

1.4. Sayıtlar

1. Öğretmenler anket uygulamalarına gönüllü katılmışlardır.

2. Öğretmenler anketleri yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır.

1.5. Sınırlılıklar

1. Bu araştırma, 2014-2015 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezindeki kamu ilkokullarında görev yapan öğretmenler (branş öğretmenleri hariç) ile sınırlıdır.

2. Araştırma bulguları, anketteki maddeler ile sınırlıdır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Bu bölümde; örgütsel değerlere ilişkin kuramsal bilgiler, konu ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu alt başlık altında; değer kavramı ve özellikleri, örgüt kültürü, değerlerin önemi, değerlerin kaynağı, değer mantığı, değerlerin işlevi, değerlerin bazı kavramlarla ilişkisi, değerlere ilişkin yaklaşımlar, değerlerin sınıflandırılması, değerlerle yönetim konularına yer verilmiştir.

2.1.1. Değer Kavramı ve Özellikleri

Değer kavramı, antropoloji, felsefe, psikoloji ve sosyoloji gibi ayrı disiplinlere dayalı farklı teorik temellere sahiptir. Bu durum, değer kavramına çok yönlü ve karmaşık bir yapı kazandırmıştır. Antropologlar, geleneksel olarak değerleri kültürün özü olara görürler. Felsefeciler değer kavramını idealleri betimlemek için kullanırken, sosyoloji dünyasında değerler, toplumun karakteristik temel normatif standartlarını oluşturur. Psikolojik perspektiften değerler, tutum ve davranışların belirleyicisi olarak tanımlanır (Sağnak, 2004: 101). Sosyal bilimler sözlüğüne göre farklı başlıklarda incelenir. Geleneksel, tarihsel, kültürel, dinsel gibi alt başlıklarla inceler. Ancak genel anlamıyla şöyle bir sonuç ortaya çıkar; bir şeyin işe yararlılığı, arzulanırlığı ve sevilir özelliği ayrıca yol göstericiliğinden bahsetmektedir (Çayır Çevik, 2014: 9).

Shalom Schwartz (1999) değeri sosyal bir aktöre benzeterek kavramı açıklamaya çalışmıştır. Ona göre bu sosyal aktör, bireyin hangi davranışı seçeceğinde, durumların ve kişilerin değerlendirilmesinde ve davranışların açıklanmasında bireye yardımcı olmaktadır. Kısaca değer kavramını, bireylere

hayatlarında rehberlik eden ilkeler olarak katkı sağlayan istenebilir hedefler şeklinde tanımı yapılmıştır (Karababa, 2014: 2). Bu anlamda değerler insanlığın geneli tarafından üstünde uzlaşma sağlanmış ve paylaşılmış gerçek hareket standartlarıdır (Yılmaz, 2008: 44).

Milton Rokeach (1973) ilk olarak açıkladığı değer kavramını tanımlama yapmak için öncelikle insanlık değerlerinin doğallığını ilgili temel varsayımlarını açıklamaya çalışmıştır. Bu temel varsayımlar aşağıdaki gibi ifade edilmiştir (Özkul, 2007: 3):

1. Bir kişinin sahip olduğu tüm değerler nispi olarak büyük değildir.
2. Her kişi aynı değerlere farklı ölçüde üstlenme eğilimindedirler.
3. Değerlerin organizasyonları değerlerin sistemsel yapısı içinde meydana gelir.
4. Kişilerin sahip olduğu değerlerinin gelişiminde, toplumun sahip olduğu kültür önemlidir.
5. Değerlerin önemi, toplum bilimlerin ilgi alanına giren her şeyde ortaya çıkmakta ve açık bir şekilde görülebilmektedir.

Değer kavramı, çok fazla kullanılmış, fakat yeterince geliştirilmemiştir. Sosyal bilimciler değerler konusunda farklı anlayışlara sahip olup bu konuda bir düşünce birliğine varamamışlardır. Değerler konusunda bireysel, toplumsal ve kültürel açılardan yapılan incelemelerde, değerlerin bir taraftan kişisel tutumları ve bilişsel süreçleri etkilediği, diğer yünden de kültür örüntülerini yansıttığı kabul edilmektedir (Silah, 2005: 273, 274).

Değerler, başarı için önemli olduğuna inanılan performans kriterleri, müşteri ve çalışanlara nasıl davranıldığı şeklindeki uygulamalar konusunda kurumlarda var olan inançlar, örgütte nelerin arzulanır, nelerin arzulanmaz olduğunu belirleyen çalışanlarca benimsenmiş ölçütlerdir (Erdem, 2003: 55). Değerler, kurumların varlıklarını devam ettirebilmesinde ve hedeflerine ulaşmasında etkili araçlar şeklinde tanımlanabilir (Özkul, 2007: 40).

Değer bir şeyin önem derecesidir ve değerler, insanların tutum ve davranışlarında, kişinin çevresi ile ve kendisi ile ilişkilerinin belirlenmesinde önemli

rol oynar (Seki, 2013: 2). Değerler, bir bireyin veya toplumsal grubun üzerinde uzlaştığı ölçütler, inanışlar veya ahlak ilkeleridir. Değerlerin toplumsal ve kültürel şekilleri kişileri çeşitli biçimlerde etkilemektedir. Bu bakımdan dikkat edildiği zaman değerler ile bireyler arasındaki ilişki tek taraflı ve birebir bir ilişki olarak görülemez. Bu anlamda değerleri insanlarda mevcut olan ya da tekrardan kazanılacak davranışlarıyla da karşılaştırmak mümkündür. Değerler kişinin zihninde, tutum, hareket ve davranışlarında birer kriter olarak meydana gelir ve sosyal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesini meydana getirmektedir. Değeri, insanların davranışlarına yön veren inançlar sistemi olarak da ifade etmemiz mümkündür (Bircan, 2013: 6).

Değerler insanın kültürüne özgü davranışlar kazandırmasının kaynağıdır; kişiliğinin temel belirleyicileridir. İnsan yaptığı bir davranışı kendi değerlerine göre yargılar, kendini haklı ya da haksız bulur. İnsan, amaçlarını, umutlarını, ülkülerini kendi değerlerine göre geliştirir. Kısaca değer, bir nesnenin önemine ilişkin inançtır (Başaran, 2008: 389).

Değerler, doğru ve kötünün kriteri olarak hareketlerin, uzlaşılan fikirlerin, insan etkileşiminin, kurumsal hareketin, ast-üst ilişkilerinin, kurum ve yakın çevre etkileşiminin ve daha birçok konunun ana belirleyicileri durumundadırlar (Yılmaz, 2008: 52). Değerlerin tam anlaşılabilmesi onların bazı temel özelliklerinin bilinmesine bağlıdır (Doğan, 2014: 354). Değerler, kültürel yaşam ve toplumsal yaşama mana katan ve önem veren ilkelerdir. Daha doyurucu bir betimleme ile sosyal bilimcinin ilgilendiği değerlerin şu özelliklere sahip olduğu ortaya konulabilir: Değerler, paylaşılr; bireylerin çoğunluk kısmı değerler üzerinde fikir birliğine varmışlardır. Sıradan bir kişinin irdelemesine bağımlı bir olgu değildir. Ciddiye alınırlar; bireyler bu değerleri ortak refahın zarar görmemesi ve toplumsal gereksinmelerin görülmesi ile beraber değerlendirir. Değerler heyecan ve hareketler ile beraber bulunmaktadır; bireyler ulu değerler uğruna özverili bir şekilde hareket ederler, kavga ederler ve hatta yaşamlarını bile feda ederler. Son olarak, değerler bireyler arası paylaşma ve fikir birliği gerektirdiği için, diğer olgusal kavramlardan soyutlanabilir (Fichter, 2012: 167).

Yukarıda da değinildiği gibi, değerler ortaktırlar. Çünkü bireylerin çoğu değerler üzerinde fikir birliğine varmışlardır. Değerler önem arz ederler, çünkü bireyler bu değerleri, herkesin çıkarını koruması ya da toplumsal ihtiyaçlarını karşılanmasıyla beraber görmektedirler. Değerler heyecanla beraber bulunmaktadır, çünkü bireyler ulu değerler için özverili bulunurlar, hatta uğrunda canlarını feda ederler. Değerler soyutlanabilirler, çünkü bireyler arası fikir birliği gerektirdiği için, örgütsel olarak diğer kıymetli öğelerden soyutlanabilirler. Değerler kalıcıdır, çünkü değerler kalıcı inanışlardır. Değerler bir inançtır, çünkü değerlerin diğer bütün inanışlar gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelere sahiptir. Değer bir isteme eğilimidir, çünkü değer istemelerle ilgili bir öğedir (Yılmaz, 2008: 65).

Rokeach (1973) değerlerin özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamıştır (Yılmaz, 2008: 51):

Değerler;

1. Süreklidir.
2. İnanışlar ile bağlantılıdır.
3. Hareketler ya da nihai kararlara kaynaklık ederler.
4. Arzu edilen durumlarla ilgilidirler.
5. Kişisel ya da sosyal anlayışla ilgilidirler.

Schwartz ve Bilsky (1987) farklı kuramcılar üstüne fikir birliğine vardıkları özelliklere göre değerleri şu şekilde tanımlamışlardır (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000: 60):

1. Değerler, inançlardır. Fakat tamamiyle nesnel, duygulardan yoksun düşünce niteliği olarak değerlendirilemezler; etkililiğe sahip olduklarında duygularla beraber olurlar.
2. Değerler kişinin hedefleriyle ve bu hedeflere varmada önemli olan hareket etme şekilleriyle ilgilidirler.
3. Değerler, özel hareket ve durumlardan daha önemlidirler.
4. Değerler, hareketlerin, kişilerin ve durumların tercih edilmesini ya da değişimine öncülük eden standartlar olarak işlem görürler.

5. Değerler, sahip oldukları öneme göre kendi aralarında bir sıralamaya sahiptirler. Sıralanmış bir değerler öbeği, değer gereklerini belirten bir yapı meydana getirir. Kùltürler ve kişiler gösterdikleri değer önceliklerini belirten bir yapı meydana getirirler. Değerler ve kişiler sergiledikleri değer öncelikleri yapısıyla tanımlanabilirler.
6. Değerler farklılaşmaya hazır sistemlerdir. Zamanla meydana gelen ihtiyaçları karşılamak için değer önceliklerinde farklılaşmalar meydana gelebilir.

Değerler arasında kesin bir sınır çizgisi çekmek mümkün değildir. Değerler, birbirinden bağımsız düşünülemez. Değerler, durgun öğeler olarak nitelendirilemez. Değişebilen özelliklere sahiptirler. Değerlerdeki farklılaşma aniden değil, zamanla meydana gelmektedir. Değerler, genetik olarak düşünülemezler. Değerler, gelecek nesillere toplumsal rollerle geçirilir. Değerler; aile içerisinde, yakın çevremizden, yazılı ve görsel gereçlerden taklit edilerek ya da model alınarak öğrenilir (Şen, 2007: 9).

Fichter (2006), değerlerin özelliklerini aşağıdaki gibi belirtmiştir (Karababa, 2014: 4):

- Topluma anlam veren ölçütlerdir.
- Değerler herhangi bir kişinin insiyatifinden ziyade toplumun çoğunluğu tarafından uzlaşılır.
- Değerler yüksek kabul görmüş olgulardır. Bireyler değerleri ortak zenginliğin bozulmaması ve ihtiyaçların yerine getirilmesi ile beraber görmekteler.
- Coşkuyla iç içe olan değerler için özveride bulunulur hatta kişiler ölümü bile göze alırlar.
- Değerler bireyler arası uzlaş gereksinimi olduğu için kavramsal olarak öteki değerli nesnelerden soyutlanabilir.

İyi-kötü, istenilen-istenilmeyen, olumlu-olumsuz, beğenilen-beğenilmeyen, arzu edilen-arzu edilmeyen vb. kabul edilen ve edilmeyen davranışları değerlerle ifade etmek mümkündür (Ulusoy ve Arslan, 2014: 2).

Görüldüğü gibi değerler farklı yolla tanımlanabilmektedir. Ancak değer tanımları ele alındığında bazı ortak noktalar görülmektedir: Değerler soyut kavramlardır. Ayrıca değerlerin değişimi uzun zaman aldığı için, belirli bir zaman dilimi içinde kalıcı oldukları söylenebilir. Değer kavramı bireylerin, bilinçli olmadan da uydukları temel davranış örüntülerini barındırmaktadır. Dolayısıyla, değerler eyleme dönüşebilmektedir (Traş, 2014: 143).

Rokeach (1973) insanların değerleri ile ilgili olarak bir takım varsayımlar ileri sürmüştür (Yılmaz, 2008: 50):

1. Değerler, değer yapıları içerisinde örgütlenmiştir.
2. Her kişi herhangi bir değere ve değerler yapısına sahiptir.
3. Bir bireyin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı nispi olarak azdır.
4. Herhangi bir birey aynı değere çeşitli ölçülerde sahiptir.
5. Bireyde mevcut olan değerler, toplumun, kültürün, örgütlerin ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür.

Durkheim gerçeğin yargılanması ile değer yargıları arasında bir farka işaret eder. Buna göre değer yargıları gerçeğin ne olduğunu belirtir. Olayların şu ya da bu şekilde geçtiğini ve şu faktörlerden meydana geldiğini söylediğim zaman bir gerçeğin karşısında yargı belirtmiş olurum. Buna karşılık, değer yargıları nesnelerin özellikleri veya onlara verdiğimiz değerle ilgilidirler. Durkheim'in bu ayrımı bizi bir başka ayrım yapmaya götürüyor; değer ve değer yargısı farkı. Bir değer yargısı bazı değerler ışığında yargılanan varlıklara ya da davranışlara yönelir; yani değerlerden esinlenen bir yargıdır (Doğan, 2014: 354).

2.1.2. Örgüt Kültürü

Kurum kültürü kavramı daha çok birey kaynaklı alanlarda gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde ortaya çıkmıştır. Bu yüzden birey kaynaklı yönetimlerle kurum kültürü arasında ciddi bir ilişki vardır. Gerçekten de insan kaynaklı sistemler, politika ve uygulamalarıyla bir kurumun kültürü üzerinde kaldıraç vazifesi yapabilir. İnsan kaynakları uzmanları, yasalar, ritüeller, inanışlar, karakterler, hareketler ve

değerler gibi kurum kültürü elemanlarının değişiminde çok büyük rol oynarlar. İşe alma ve eleme süreci, kurum kültürünün farklılaşmasında önemli bir yere sahiptir. Yeni kültürü savunucu öğeler bu şekilde yapıya ilave edilir ve direnç mekanizmalarının önüne çıkarılırlar (Battal, 2007: 101).

Kültür, birey topluluklarının geçmişleri, yaşama, üretim şekilleri, bunlarla ilişkili ilerlemeler vb. insan topluluklarının toplumsal ilişkileriyle ilgilidir. Kurum kültürü, sosyal kültürün bir alt kültürü olarak tanımlanabilir. Dolayısıyla kurum kültürü, bir kurum içerisinde yer alan kişilerin hareketlerini yönlendiren değerler, davranışlar ve normlar, inanışlar ile alışkanlıklar yapısı olarak tanımlanır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 219).

Kurumlardaki faaliyetlerin gayesi; işgörenlerin motivasyon ve memnuniyetlerini yükselterek verimli ve üretken bir ortam oluşturmak, üretilen mal veya hizmetlerde hata ve kayıpları en düşük seviyelere indirmek, müşteri memnuniyetini yükseltmek ve ortaya çıkarılmış hedeflere ulaşmak çabası olduğuna göre, gerek özel kuruluşlarda gerekse kamu sektörlerinde etkin, verimli ve devam ettirilebilir bir başarı elde edilebilmesi ilerlemeye ve gelişmeye açık, insani ve kurumsal değerlere duyarlı, uzman işgörenlerle mümkün olabilecektir. Bu yüzden, işgörenlerin değişim ve teknolojik ilerlemeye erken tepki gösterecek biçimde esnek özelliklerinin olmasının yanında, meydana getirilen kurumsal değerlere de bağlı kalması, örgütsel başarının devam ettirilebilirliği açısından son derece önemlidir. Bir organizasyonun kurulması değerlerin oluşturulması ve yükseltilmesiyle, yıkılması ise meydana getirilen değerlerin yıpratılması ve yok edilmesi ile gerçekleşmektedir (Vurgun ve Öztop, 2011: 2018).

Hemen her kurum, hedeflerine varabilmek için üyelerinin desteğini, onların etkin katılmalarını ister. Kişilerin ortama uyum göstermesi örgütle etkinlik ve verimliliğin önemli bir parçasıdır. kurumlarda geçerli olan kültürel özellikleri içselleştiren kişiler, kurumun ve idarenin beklentilerine pozitif katkı yapar. Kişinin içinden çıkıp geldiği kültürel ortam, kurumda geçerli olan kültür ile benzerlik arz ederse üyelerinin uyum sorunlar en düşük seviyede kalabilecektir. Örgüt mutlaka,

oluşturulacak örgüt kültürünün çalışanların verimine olumlu katkı da bulunabileceğini hesaba katmalıdır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001: 222).

Kurum kültürü, kurumda çalışanların kendilerine aşılarmış inanç ve değerler ile ilişkili bir kavramdır ve kurumsal iklime-havaya göre insan psikolojisinin daha çok diplerinde yer alır. Kültür, kurumun çok az bilinçli olan gizli psikolojisini meydana getirir. İklimin politikaları, gerçekleştirdikleri ve teşvikleri gözlenebilirken kültürün, değer ve inanışları birebir görülmezler. İklim, kültürün tanım yapılabilir ve dokunulabilir şeylerini-öğelerini yansıtır. Literatürde iki tür iklim tanımına rastlanmaktadır. Birinci tanıma göre iklim, kişilerin herhangi bir olay karşısında gösterdikleri ortak reaksiyonlar ve algılardır. Bu anlamda iklim kurumda her şeyi içine almaktadır. ve iş doyumu iklimi, direnme iklimi, katılma iklimi gibi çeşitlerinden söz etmek mümkündür. İkinci tanıma göre ise kurum iklimi, kişinin hareketleri üzerinde etkiye sahip olan şartlardır. Kurum kültürü iklimini, kısaca bir işyeri dolaşıldığında sezilen hava şeklinde tanımlayabiliriz (Balcı, 2014: 188).

Kurum kültürü, bir örgütün yani kurumun, bölümün, takımın ortak değerleri, inanışları, karakterleri, ve hareketleridir. Kuruluşlar aynı süreçte, bireyler ve gruplar arası ilgi ağlarından türemiş ortak bir değerler dünyasını, düşünsel ve duygusal algılayan düzenleyen resmi olmayan bir yapıyı da geliştirip devam ettirmektedir.. Bu sivil kuruluşu biçimlendiren zihinsel ve duygusal dünya ise organizasyonun örgütsel kültürünü oluşturan mekanizmaları içermektedir. İşletmelerin yarattıkları kültürel dünya açısından analiz edilmeleri, bu birimlerin belli bir amaç etrafında şekillenmiş, bireyleri bu doğrultuda yönlendiren, ortak, uzman birer sosyal kurum olarak kabul edilmelerini gerektirmektedir (Battal, 2007: 2).

Örgütü kuran bireyin örgüt kültürünün oluşmasını üzerine olan etkisi çok fazledir. Bunun nedeni örgütü kuran bireyin, öncelikle kendisi ile benzer değerleri taşıyan bireyleri bir araya getirmek için gayret etmesidir. Bu bireyler de örgütü kuran kişiye yardım ederken kendi benimsedikleri inanışlarla onları şekillendirmekte ve onların da bu değerleri kabul etmesi için doğrudan veya dolaylı olarak büyük çaba göstermektedirler. Böylelikle, yeni oluşturulan bir kurumun kültürü biçimlenmeye

başlamakta, kuruma yeni katılan kişilerle de farklı olmaktadır. Yani kuruma katılan her kişi, o kurumda yeni değerlerin oluşmasına katkı sunmaktadır. Bu katkı ise, kurumun kültürünün geleceğe doğrudan veya dolaylı bir şekilde olumlu veya olumsuz bir etkisi olacaktır (Battal, 2007: 121,122).

2.1.3. Değerlerin Önemi

İnsan, son derece gelişmiş bir canlı olmakla birlikte onu asıl önemli yapan özellik ortaya koyduğu değerler bütünüdür. İnsanlar yaşantıları sonucu geliştirdiği duygu, düşünce ve çıkarımları onu hayata karşı bir tavır almaya itmiştir. Bu kalıplaşmış tavırlar sonucu ortaya çıkan davranış kriterleri değerleri meydana getirmiştir. İnsan yerleşik hayata geçtiğinden beri başka insanlar ve insan toplulukları ile etkileşimde bulunmuştur. Bu etkileşimden doğan değer parçaları gelişip insanlar arasında yayılarak değerler sistemini meydana getirmiştir (Bolat, 2013: 16).

Bireylerin bir arada olduğu her yerde yasalar, dolayısıyla normlar bulunmaktadır. Toplum içerisinde değerlerle beraber yaşarız. Değerlerden yoksun bir toplumsal yaşam düşünülemez. Beğense de beğenmese de toplumun önemli kısmının benimsediği değerleri dikkate almamız gereklidir. Sosyal değerler toplumlardan toplumlara veya belirli bazı toplumlarda zaman içinde bazı farklılaşmalara uğrayabilir. Ancak belli ana değerler vardır ki, böyle gösterilen hareketler dünyanın her tarafında büyük bir kabul görür. Nezaket, doğruluk, adaletli olma, sevmek, saygı, yardımsever olma, cesaret, çalışkanlık bunlardan en önemli olanlarıdır. Kişinin yaşam hakkı, onuru, bağımsızlığı, eşitliği, karşılıklılık (*sana yapılmasını istemediğin şeyleri sen de başkalarına yapma*) gibi temel itibariyle adalet ilkesi içeriğinde olan evrensel değerler bütün bireylerin doğasında oldukları varsayılır. Bebek dünyaya geldiğinde bunları yapabilecek hazırbulunuşluğa sahiptir. Sosyal ve ahlaki değerler yaşamın gayesi şeklinde kabul gördüğü ve uğrunda gayret etmeye değer bakıldığı zaman hem kişiyi hem de toplumun kendisini yüceltir. İnsan yaşamının bütün bu sahalarında ön plana çıkan değerlerin kişi veya toplumların yaşamında devam ettirilmesi, geliştirilmesi ve yeterince yerine getirilmesi, hayatın standartları

bakımından büyük öneme sahiptir. Kendisine ve toplumun fiziki çevresine karşı istenen değerlerle sahip olan bireyler, bilgilerini, becerilerini ve yeteneklerini insanlık ve çevre faydasına olmayacak şekilde kullanabilirler (Hökelekli, 2013: 285,286).

İnsanların davranış, eylem, düşünce ve faaliyetlerinin şekillenmesinde belirleyici unsurların başında değerler gelmektedir. Değerler nasıl davranmamız gerektiği konusunda bizlere rehberlik etmekte ve bizleri yönlendirmektedirler. Kimliğimizi ve kişiliğimizi de şekillendiren değerler toplumdaki uyum, huzur ve aynı zamanda şiddete de zemin hazırlamaktadır (Demircioğlu ve Demircioğlu, 2014: 273).

Değerler, bireylerin duygusal, zihinsel ve davranışsal boyutlarıyla yakın ilişkilidir. Toplum bilimciler normların insan hareketlerini açıklığa kavuşturmada önemli bir etkiye sahip olduğunu söylemektedirler. Bu anlamda değerler sosyal grupların oluşmasında ve gelişmesinde önemli etkisi olduğu söylenebilir. Değerler, toplumsal yaşantıların kriterlerini oluştururlar. Bir hareket şeklini bir diğerine tercih ederken değerler önemli bir işleve sahiptirler. Diğer ifade ile, değerler insan hareketlerinin kaynağını oluşturdukları gibi kriterlerini de belirler. Belirli bir hareketi meydana getirmede önemli bir etkiye sahip olan değer davranışların nasıl olması gerektiğine açıklık getirir (Bircan, 2013: 6).

2.1.4. Değerlerin Kaynağı

Değerler hayatın hemen hemen bütün yönlerini kuşatan ilkelerin başında gelmektedir. Bu kadar geniş bir alana sahip olan değerlerin farklı kaynaklara dayanması beklenen bir durumdur. Değer kavramı felsefe, eğitim, psikoloji, sosyoloji gibi sosyal bilimler başta olmak üzere farklı disiplinlerde önemli araştırma konuları arasında yer almaktadır. Bu açıdan bakıldığında hem farklı disiplinler hem de felsefi, ideolojik, siyasi vb. görüşlere göre değerlerin kaynakları farklılaşabilmektedir (Özdaş, 2013: 16).

Değer insan hareketleriyle meydana gelmekte ve davranışların neticesinde bir değer yargısı belirtmektedir. Değer, hem hareketleri gerçekleştirenlerle hem de hareketleri değerlendirenlerle bağlantılı bir şekilde varlık kazanmaktadır. Hangi zamanda ve hangi kültürel çevrelerde yaşarlarsa yaşasınlar, insanlar kendilerini değerlerin dünyası içerisinde inşa ederler. Kültürün olgusu da onun emeğinin ürünüdür ve doğal çevresine eklediği maddi-manevi her çeşit ürün de bu emeğin neticesidir (Poyraz, 2011: 61).

Değerler kültür ve topluma anlam veren ölçülerdir. Onlar, bireylerin çoğu tarafından üzerinde fikir birliği olan ve paylaşılan gerçek hareket özellikleridir. Herhangi bir insanın kişisel yargısına bağlı değildirler. Kişiler bu değerleri, ortak refah, emeğinin korunması ve toplumsal gereksinimlerin giderilmesi ile beraber görürler ve ciddiyetle uygulamaktadırlar. Kaynak olarak bütün değerli görülen standartlar, bireyi kapsayan kültürden alınmakta, onların içeriğinin birer parçaları olmaktadır. Örnek olarak, toplumsal saygınlık bireye, sadece kendinden dolayı değil, değerli bir ailenin mensubu olması olarak gösterilebilir. Çünkü değerli bir aile üyesi olmak toplumun içerisinde büyük bir değer kriteridir. Yeterlilik bireye kendisinden kaynaklı olmayarak aktarılmıştır. Aynı şekilde bireyin sahip olduğu malının fazlalığından gelen büyük değer de yine aynı şekilde bireye dış kaynaklı olarak aktarılmıştır. Toplumsal saygınlık, bireyin aktif rolüne, eğitime ve hatta sahip olduğu maddi özellikler yakıştırılabilir. Tüm bunların kaynağı bireyin kültür çevresinden gelmektedir (Silah, 2005: 276).

Değerlerin kaynağı konusunda üç görüş öne çıkmaktadır: Birinci görüşe göre, değerlerin kaynağı insandır. Çünkü yeteneği, kapasitesi, diğer varlıklar içindeki konumu dolayısıyla insanın, değer üretme ve ürettiği değerleri yaşatma gibi özelliklerinin olduğu açıktır. İkinci görüşe göre, toplum değerlere kaynaklık etmektedir. Toplumun koyduğu kurallar, yaşanan değişim ve dönüşümler, beşeri veya doğal olaylar toplumun değer üretme işlevini gerekli kılmaktadır. Üçüncü görüş ise, değerlere mutlak varlık kaynaklık etmektedir. Bu da, Yüce Yaratıcı tarafından kutsal kitaplar aracılığı ile ortaya konulmaktadır (Özdaş, 2013: 18).

Toplum kültüründen kaynaklanmayan ve bireye dışarıdan empoze edilemeyen ya da aktarılamayan içsel olan sosyal değer kaynakları da bulunmaktadır. Örneğin, bireyin insanlık onuru, bireye saygıyı gerektirir. Kişinin davranışlarıyla değerlendirilmesi, iyi hareketleri için övülmesi, kötü hareketleri için azarlanması da kişinin sosyal değerlendirilmesinde bir temel oluşturur. Kişisel dokunulmazlık hakkı, insanlık gerçeğine dayandırılır. İçsel olan bu kaynaklar değerlerin ikinci düzlemini oluşturmaktadır. Toplamlar içsel değerlerin kaynağını tanıyıp takdir etme noktasında, tarih boyunca uzun mücadeleler vermişlerdir. Bazı kişiler, diğerlerini kendilerine köle yapmada, onların onurunu hiçe saymada, onları sömürmede, onların insanlık değerine sahip olmadıklarını ileri sürerek kendilerini haklı çıkarmaya çalışmışlardır. Ancak, günümüzde, artık her toplumda insanların içsel bir değere sahip olduğu kabul edilmektedir (Silah, 2005: 276, 277).

Bireylerin yaşam biçimini oluşturan değerler, sosyal rolleri öğrenmeyle gerçekleşmektedir. Değerlerin öğrenilmesinde uyarıcı eşleşmesi (klasik koşullanma) söz konusu olduğu söylenebilir. Köpek uluması ölüme neden olur anlayışı, sabah vaktinde uluyan köpek olursa bu sonraki saatlerde birkaç cenaze haberinin gelmesiyle meydana gelmiş olabilir. Değerlerin öğrenilmesinde takdir edilen şeylerin tekrar etmesi (operant koşullanma) de önemli bir etkiye sahiptir. Bir toplumun içerisinde vergi kaçakçılığı cezalandırılmaz ve ayıplanmaz ise bu davranışların ortaya çıkma sıklığı artar (Aktay, 2008: 17).

Değerler ananelerden ve karizmatik liderin etkinliğinden de kaynaklı olabilir. Ananelere dayanan değerlerin nesilden nesile aktarımı, kişilerin ve olayları etkisinden bağımsızdır (Battal, 2007: 6).

2.1.5. Değer Mantığı

Hakikat, değerlerin bilginin içerisinde birbirlerine en yakın durduğu nokta olarak tanımlanabilir. Fakat değer olan hakikatler oldukları gibi, hakikat olan değerler de mevcuttur. Bu anlamda hakikatın muhtevalı, diyalektik bir karakter

olduğu gibi, değer de sanki muhtevastından soyutlanmış formel bir ilişki imiş gibi ifade edilebilir. O zaman değer özü ile değil, sırf formel bağıntıları ile, incelenir ve buradan değer mantığı doğar. Bütün değerlerin önerme veya önermeler serisiyle ifade edilmesi mümkündür, ve böylece değer hükümleri doğar. Fakat bu söylediklerimizden anlaşılır ki, değerlerin hükümleri asıl değerler değil, değerın bilgi dili ile ifadesidir (Ülken, 1965: 325,326).

2.1.6. Değerlerin İşlevi

Bir kültürdeki değerlerin amacının ne olduğu, değer teriminin tanımından da kolaylıkla anlaşılabilir. Yukarıda değindiğimiz gibi değerlerin kavramsal olarak bilindiğı, heyecansal şekilde yaşatıldığı, ortaklaşa paylaşıldığı, ciddiye alındığı gibi usamlama normları olarak da kullanılırlar. Değerler toplumsal hareketlerin ve düşüncelerin hedefleri ya da nesneleri değildirler. Değerler aranan şeylerin kendisi değildir; anca aranan her şeyi önemli kılmaktadır. Bireyler değerleri, amaç ve nesnelerin yolunu gösteren normlar ve kriterler olarak kullanılırlar. Genel olarak değerlerin işlevleri şu şekilde sıralanabilir (Fichter, 2012: 175,176):

- a. Değerler, bireylerin ve beraberliklerin toplumsal değerinin yargılanmalarında hazır bir araç olarak kullanılmaktadırlar. Tabakalaşma yapısını imkansız olmaktan çıkarır. Bireyin çevresindekilerinin gözünde tam olarak “nerede durduğunu” bilmesi için ona yardımcı olur.
- b. Değerler, bireylerin dikkatlerini arzu edilen, faydalı ve önemi derecesi büyük olarak olarak değerlendirilen maddi kültür öğeleri üzerinde yoğunlaştırır. Büyük değeri bir varlık devamlı kişi ya da grup için “en iyisi” olmayabilir. Ancak o varlığın toplumsal olarak değerli bir şekilde değerlendirilmesinin, o varlık için gayret gösterilmesine sebep olduğu da bir gerçektir.
- c. Bütün toplumlardaki ideal düşünce ve hareket etme şekilleri, değerler ile gösterilir. Toplumsal olarak kabule yatkın davranışların adeta şeklini çizer. Böylelikle bireyler de davranış ve düşüncelerini “en iyisi” hangi seçenekte gösterebileceklerini anlayabilirler.

- d. Değerler, bireylerin toplumsal rollerini seçmelerinde ve gerçekleştirmelerinde rehber olur. İlgi oluşturur, cesaretli bir seçme kabiliyeti verir. Böylece bireyler de farklı rollerin gereksinmelerinin ve beklenen bazı değerli amaçlar doğrultusunda işlevsel olduklarını anlamış olurlar.
- e. Değerler, sosyal hükmetme ve baskı kurma araçlarıdır, bireyleri ananelere uymayı teşvik eder, ”iyi” şeyleri yapmaya cesaretlendirir. Değerler, ayrıca istenmeyen hareketleri önler, yasak olan öğelerin neler olduklarını gösterir ve toplumsal ihmallerden kaynaklı utanmak ve suçlu hissetme duygularını rahatlıkla anlaşılmasını sağlar.
- f. Değerler, yardımlaşma araçları şeklinde de görev yapar. Toplum bilimcilerin aksiyonlarından olan, grupların yüksek derecede birtakım değerlerin paylaşılma amacıyla meydana geldiğidir. Bireyler aynı değerlere sahip olan bireylere doğru çekimlenme eğilimindedirler. Ortak değerler, toplumsal dayanışmayı oluşturan ve devamlılığını sağlayan en önemli faktörlerden bir tanesidir.

Yukarıda sıralaması yapılan maddelerde de görüldüğü üzere değerler, toplumsal değerlerin irdelenmesinde birer araç olarak kullanılabildikleri gibi birer yardımlaşma aracı olarak da iş görmektedir. Bundan dolayı değerler toplumun içindeki ideal fikir ve hareket yollarını bize göstermektedir (Yılmaz, 2008: 68).

2.1.7. Değerlerin Bazı Kavramlarla İlişkisi

Psikolojinin, insanların davranışlarını ve zihinsel süreçlerini inceleyen bilim olduğunu hatırlarsak, değer kavramının psikolojik bir yönünün var olduğu ifade edilebilir. Bu psikolojik yönü daha iyi anlamak için de psikolojik açıdan bakıldığında, değerlerin bazı kavramlarla ilişkisini incelemenin gerektiği söylenebilir (Oral, 2014: 22).

2.1.7.1. Değer-Kültür İlişkisi

Kültür kavramını bakma ve yetiştirme anlamlarına da gelen Latince *colere* veya *culture* kelimesinden türediği kabul görmektedir. Voltaire kültürü, zihinsel bakımdan insan zekasının meydana gelişi ve gelişimi anlamında kullanmıştır. Kültür, zaman içerisinde toplum bilimlerinde, birey ve toplumla ilişkili bir kavram olarak farklı manalar yüklenerek tanımlana gelmiştir. Bu tanımlamalarda kültür, ya kişisel bakımdan ya da bir birey grubuyla ilişkili bir kavram olarak ele alınmıştır (Şişman, 2014: 1).

En basit toplumdaki en gelişmiş ve karmaşık toplumlara varıncaya kadar yaşayan her toplumun bir kültürü vardır. Bu kültür, her toplum ve kurumunda belirli maddi ihtiyaçları tatmin etme amacıyla meydana getirilen bir teknolojinin ve ürünlerinin, teknik bilginin yanı sıra, toplumsal hayatta insan ilişkilerini düzenleyen kural ve kaideler, örf ve adetler, inanç ve kanaatler, fikir ve tasarımlardan oluşmuş bir bütün halinde işleyen cihaz gibidir (Silah, 2005: 252).

Türkiye’de kültür hakkındaki çalışmaları ilk defa ciddi manada ilmi bir bakış açısıyla ele alan, onu milli varlığın esası yapan Ziya Gökalp, kültür kelimesinin kök anlamına uygun bir şekilde “hars” kelimesini kullanmıştır. Gökalp kültürü normlar ve fikirler yapısı olarak görmektedir. Kültür, toplumdaki idealleri, kişiliği yansıtır ve her toplumun bu idealleri yaşatması için çaba sarf eder (Battal, 2007: 51).

Kültür, çeşitli anlamlara sahip terimlerden biridir. Kültürlü kişi dendiğinde nazik, yaşamın iyi yanlarından zevk alan, estetik bilen kişiler kastedilir. Bu anlamda kültür terimi boş zamana ve servete sahip olan ve yukarıda sıralanan incelik örüntülerini “’eken” ve yetiştiren kişiler için kullanılır. Sosyolojik gerçek açısından ise toplumdaki her normal kişi kültürlüdür. Herkes sosyalizasyon sürecinde geçer. Çocukluğundan başlayarak sosyal olarak kabul edilebilir. Davranış örüntülerine kendini uyarlamayı ve kabul edilmeyenlerin hangileri olduğunu tanımayı öğrenir. Kişiler, sosyal rollerin oynanması konusunda yetiştirilir, her zaman sosyal rollerin ortasında yer alırlar. Gruplara ve topluma katılan her kişi kültürlü olmak zorundadır.

Bilimsel açıdan yapılan kültür tanımı toplumun üst tabakasındaki birkaç şanslı kişiyi içeren tanımlardan çok daha farklı ve geniş bir içeriğe sahiptir (Fichter, 2012: 152).

Kültür şahsi olmaktan öte, toplumsal değerler ve şahsi davranışlar yapısıdır. Kültür tarihsel bir birikim olarak da tanımlanabilir. Kültür bir toplumun tüm ideallerinin ve toplumsal kişiliklerinin bir sembolüdür. Kültürün değerlerinin dogmatik olmayıp, gereksinimlere göre özünü değiştirmeden farklılaşabilir (Battal, 2007: 50). Kültür, üyelerin inanç ve değerlere kendilerinin normalde olduklarından daha ötede adamalarını sağlar. Bireyler kendilerinden daha büyük bir gruba aittirler. Kültür güçlü olduğu zaman, bireylerin grupla özdeşleşmeleri ve grubun etkisi de güçlüdür (Durkheim, 2012: 27).

Değerler, kültürün manevi öğeleri içinde yer almaktadır. Bütün kültürler belli başlı değerler sahiptir ve bu değerler o kültürün diğer kültürlerden ayıran noktadır. Batı kültürlerinde yararcılıkla ilişkili değerler ön plana çıkmaktadır. Başarı kazanmak, tanınmak, mevki tutmak değer verilen hususlardır. Bu kültür içinde de kendini gösterme motifi önemli bir yer tutar. Doğu kültüründe ise kolektif değerler ön plandadır (Oral, 2014: 23). Her kültür mutlaka bir değer sistemine sahiptir. Her toplumun kendine özgü dili, dini, töreleri, hukuk ve aile düzeni, ev biçimi, giyim ve yemek tarzları vardır (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 102).

2.1.7.2. Değer-İnanç ilişkisi

İnançlar, hayatın hangi şekilde işlediğine ilişkin olarak bir kültürün bireyleri tarafından paylaşılan ortak fikirlerdir. Bunlar, geçmiş zamanın değerlendirilmesine, şimdinin anlaşılmasına ve gelecek zamanın ise öngörülmesine sağlar. Bu inanışlar gözle görülebilen varlıklara ve gözle görülemeyenlerle de ilgili olabilir. Bu inançlar, anane, din ya da bilim veya bunlardan meydana bileşimler üzerine kurulur. İnançlar, kültürlerin en derin ve en soyut yönlerini meydana getirmekte ve diğer kültürel elemanlara şekil vermektedir. İnanışlar, bireylerin veya toplumsal grupların içerisinde yer aldıkları çevrelere karşı tavırlarını belirlemektedirler (Şişman, 2014:

3). Bu yönüyle bireylerin eylemlerinin yönünü belirleyen en güçlü kültürel unsurların başında gelmektedir (Elkatmış, 2014: 54).

Değerler ile inançların aynı olduğunu ileri süren Rokeach'a göre (1973) değerler, kainatta olan üç inanç türünden bir tanesidir. Bu inanç yapılarından bir tanesi tanımlayıcı veya varoluşsal inanışlardır. Bunlar doğru olanı ve aynı zamanda yanlışları belirleme kapasitelerine sahiptir. İkincisi değerlendiren inanış türüdür ve bunlarla iyi veya kötü değerlendirmesi yapılmaktadır. Üçüncüsü ise, gelenek ve göreneklerle hayatımıza yerleşmiş olan inanışlardır. Bu tür inanış ile bazı hareket biçimleri ya da hayatın hedeflerinin istenebilir veya istenmez olduklarına karar verilir. Değerler bu üçüncü türden inançlar grubuna girmektedir (Yılmaz, 2008: 60).

Değerler ve inançlar, yaşamın anlaşılıp değerlendirilmesinde ve hareketlerin biçimlenmesine öncülük ederler. Böylelikle insanlar, yaşama ve yaşadıkları olaylara karşı farklı bir bakış açısı oluşturmuş olurlar (Aslan, 2014: 159).

Öte yandan inanç, insanların zor ve güç durumlara karşı dirençli olmalarını sağlar. İnsanlara çalışmanın, yaşamının ve başarmanın canlılığını devamlı hissetmelerini sağlar. İnsan, yaşama inançla başlar ve inançlarla değer kazanmaya devam eder. İnançlı olan kişiler, bu inançlarının gerekleri olarak veya aldıkları motivasyonla kendilerine ve birlikte yaşadıkları insanlara yararlı olurlar. İnanç insanlara yeni bilgiler öğrenmeye doğru götürür. Kişiler inanlarını güçlendirmek için çoğu şeyleri öğrenmek ve öğrendiklerini düşünüp tartmak bunun neticesinde bir sonuca varmak ve böylelikle yaşamlarını düzene koymak durumundadırlar. Doğruyu, yanlış, güzeli ve çirkini inançları sayesinde ayırt edebilir (Aslan, 2014: 166,167).

Bir toplumun içindeki bireylerin aynı konulardaki inançları benzerlik gösterebilir. İnançların arasındaki benzerlik ne kadar fazla ise, o toplumdaki kültür inançları o boyutta güçlü ve yaygındır. Bunlar, kültürün devamlılığını sağlayan temel öğeleridir. Toplumsal değişmeyi yönlendirir, bazen de değişimlere karşı direniş gücü oluşturabilirler. Kültürün köklü inançlarının, planlanan sosyo-ekonomik değişim ve sanayileşme sürecinde bu konulardaki etkilerinin önceden değerlendirilmesi

gerekmektedir. Görüldüğü üzere, değer inanç ve tutumlar bir kültürün ortak öğeleridir. Ancak, inanç ve tutumlar arasındaki kuvvetli tutarlılık bir toplumun manevi kültür birliğini oluşturmada daha da ön plana çıkmaktadır (Silah, 2005: 291).

2.1.7.3. Değer-Tutum İlişkisi

Literatürde düşük biçimlerde ele alındığı gibi, değerler tutumlardan daha geniş kapsamlıdır. Tutumlar belirli nesne, grup ya da kişilerle ilgiliyken, değerler daha genel ve belirsiz nesne, grup, kişi ya da durumları kapsar. Örneğin bir kişinin siyasal bir partiye karşı geliştirdiği tutumu değerlendirdiğimizde, bu siyasal tutumunun temelinde, o partinin temsil ettiği adalet, özgürlük eşitlik vb. değerleri söz konusu olabilir. Tutumlar ayrıca daha kişisel ve bireyselken değerler daha geneldirler. Örneğin bir sosyolog, bir tarihçi veya bir avukat aynı konuda farklı tutumlara sahip olabilir. Fakat değerler mesleklere bağlı olmaksızın aynı kalabilirler. Tüm bu mesleklerde "etik" ortak bir değerdir. Bu durumda binlerce tutumun olabileceğini fakat değerlerin onlarca denecek kadar az sayıda olduğu görülür (Özensel, 2014: 70,71).

Tutum, kişinin objelere karşı geliştirdiği bir güdü, yaşantı, düşünce, duygu, inanç, değer ve değer yargılarıyla yakından ilgili olan bir zihinsel bir hazırlıktır. Ayrıca bu olgu kişiler arası farklılıklar gösterebilmektedir. Bireyin tutumları, ihtiyaçlarını karşılama sırasında bir çok obje ya da durumlarla etkileşim sonucu ortaya çıktığı için sayıları çok fazladır (Silah, 2005: 309).

Rokeach'a (1973) göre değerler ile tutumlar arasındaki farklar şöyle sırlanabilir (Oral, 2014: 26,27):

1. Değerler bir inançtır. Tutum ise birkaç inancın etrafındaki belirli bir durum ve objeye odaklanmış inançlar bütünlüğünü ifade eder.
2. Değer, obje ve durumları üstündedir. Tutumlar ise, obje ve durumlar üzerine odaklanmıştır.
3. Değerler standarttır, fakat tutumlar ise standart değildir.

4. İnsanlar öğrenmiş oldukları inançları kadar değere sahiptir. İnsanlara ait tutumlar ise, doğrudan veya dolaylı olarak belirli nesne ve durumlarla ilişkilendirilmeyecek kadar çok sayıdadır.
5. Değerler, kişiliğin oluşumunda ve zihni sistemde önemli bir yere sahiptir. Böylece değerler tutumları tayin edici bir konumdadır.
6. Değer, tutumdan daha fazla bir dinamik yapıya sahiptir. Motivasyonla daha yakın bir ilişkisi vardır.
7. Değerler, kişinin topluma uyma, bir etkiye karşı kendini savunma, bilgi edinme ve kendini gerçekleştirme fonksiyonları ile doğrudan ilgilidir. Tutumlar ise bunlarla dolaylı olarak bağlantılıdır.

Rokeach yukarıda sıralanan maddeleri daha sonraki yıllarda farklı bir şekilde ifade etmiştir (Yılmaz, 2008: 58,59):

1. Tutumlar eğilimleri yansıtır, değerler ise farklılaşmış eğilimleri.
2. Bireylerin tutumları gizlemek için çok sayıda nedenleri varken değerleri saklamak için daha az nedeni vardır.
3. Değerler tutuma göre hem daha fazla derin hem de daha fazla geniştir.
4. Felsefe, sosyoloji, tarih alanındaki uzmanlara göre bireylerin değerleri tutumlarından daha fazla öneme sahiptirler.
5. Ahlakla ilişkili ikilemeler, değer konularını (çatışmalarını) içermektedirler.
6. Gruplar ve kişilerin aralarındaki çatışmaları, tutum çatışmalarından çok değer çatışmalarıdır.
7. Çeşitli toplumsal enstitülerde, tutumlardan daha çok çeşitli alt eğilimlerin öğrenilmesi üzerine çalışmaktadırlar.

Değerler ile tutumlar arasında bir ayrım vardır. Şöyle ki tutumlar tepki gösterme eğilimindedir. Genellikle tutum ve değerler arasında ayrımlarını zorlaştıran yakın bir ilişki var ise de, değerler davranışların ardında yatan davranışları yansıtmaktadırlar (Sabuncuğlu ve Vergiliel -Tüz, 2013: 35).

2.1.7.4. Değer-Norm İlişkisi

Normlar, bireylerin nasıl hareket etmeleri gerektiğini tanımlayan ve değerlere göre meydana gelen yazılı olmayan yasalar veya ölçütlerdir. Bir başka tanıma göre normlar, belli bir durumla ilişkili bir şekilde bireylerin ne yapmaları veya yapmamaları, ne söylemeleri veya söylememeleri gerektiğini belirten kurallar bütünüdür. Normların çıkış kapısı değerlerden gelmekte ve değerlere göre şekillenmektedirler. Değerler normlara göre, daha soyut ifadelerdir. Böylelikle normlar günlük hayatta insanların her çeşit hareket ve fiiliyatlarına yol göstermektedir ve tercihlerini belirlemektedir (Şişman, 2014: 4).

Gibbs (1965) sosyal normların tanımında üç özellik görür (Oral, 2014: 24):

1. Belli toplumsal bir olayda davranışın nasıl olması gerektiği konusunda fikir birliği olması.
2. Davranışların ne olacakları hakkında grubun üstünde anlaşıkları beklenen bir adım.
3. Yapılması beklenen hareket yapılmadığı zaman bütün kişilerin ''ceza vericiliği'' üstünde anlaşmaya vardıkları bir tepki.

Normlar belli koşullar içerisinde kişilerin neleri yapabileceklerini veya neleri yapamayacaklarını göstermektedirler. Bu bakımdan değerlere göre daha açık, sınırlı ve emredicidirler. Oysaki değerlerin gerçekleşmesine olanak bulunamayan zamanlar bile varlıklarını devam ettirmeye, ya da başka deyişle bireyler tarafından tutulmaya ve önem gösterilmeyi sürdürürler. Her toplumsal değer, birçok toplumsal normların varlıklarına sebep olabilir. Söz gelişi toplumun sosyal değerlerinden birisi demokratik olmak ise, o toplumdaki vatandaşları toplumun idaresine teşvik eden veya özendiren veya bu teşviki özendiren veya bu teşviki güçleştirebilecekleri engellemeleri yasaklayan çok fazla normlara rastlanabilir. Özellikle çağdaş toplumdaki normların büyük bir kısmı toplumun işleyişini ve pratik düzenlemelerini sağlamaya yönelmiş 'teknik' gereçler niteliğindedir. Normların hareketleri idare etmesi de ancak belli hareket şekillerini men etmeleri ve nasıl hareket edilmesi gerektiğini açık bir şekilde belli etmeleri sayesinde olur. Örneğin 'dürüstlük' genel bir toplumsal değerdir. Ancak, gene de toplum öğrencilerin sınavlarda nasıl

davranmaları gerektiğini, ya da ayıplı mal satan satıcının sorumluluğunun ne olduğu gibi özel durumlara ilişkin pek çok norm koymak gereksinimini duymaktadır (Tan, 1981; Akt. Doğan, 2014: 362).

Anar (1983) ve Çileli' ye (1990) göre değerler şu açıdan toplumsal normlardan ayrılır (Oral, 2014: 25):

1. Değer, bir davranış biçimi veya varoluş amacına ilişkin olabilirken, toplumsal normlar daha çok davranış biçimleri ile ilgilidir.
2. Değer, özel durumları aşarken sosyal normlar, belirli bazı durumlarda nasıl davranılacağını belirler.
3. Değer daha içsel ve kişisel özellik taşıırken toplumsal norm, belli durumlarda daha dışsal ve üzerinde anlaşılmış davranışı belirler.
4. Değerler normlardan daha genel ve soyut nitelik taşır.
5. Değerler temel birer ilke, normlar ise bu temel ilkelerin özel durumlarda uygulanmasını belirten özel bir yasa eşdeğerindedir.

Değerlerle, toplumsal normların arasındaki farklılık ve ilişkileri şu suretle belirleyebiliriz. Bir kere değerler davranış ve hareket normları ile aynı nesneler olarak görülemezler; normlar, belli koşullar içinde, toplumun emekçilerinin neleri yapıp neleri yapamayacaklarını belirtirler. Değerler ise, belli koşullardan şartlardan özgür olarak ve istenileni gösteren kriterlerdir. Gerçekte normlar çoğu kez değerleri somutlaştırırlar; ancak yinede değerler, normlara göre daha genel bir kapsama sahiptirler. Normlar ise değerlere göre daha belli ve toplumsal açıdan daha fazla kuralcıdırlar (Battal, 2007: 79,80).

Norm, toplumun kültürü ve değerleri ile yakından ilgili, kültür doğrultusunda oluşan ve bir kez öğrenildikten sonra kolay kolay unutulmayan, bireyler arası kültürel aktarım sonucu ortaya çıkan, benimsenen, uygulanan, insanların tutum ve davranışlarına sınırlılık koyan ve toplumun kültürünün oluşmasına katkıda bulunan bir davranış modudur denilebilir. Değerler, tutumlarla yakından ilişkili bir çeşit normdur. Aynı zamanda amaca yönelmeyi sağlayan bir çeşit motivedir (Silah, 2005: 289).

Normların, toplumun üyelerini belli durumlar karşısında belli şekillerde hareket etmeye zorlayan bir tarafı vardır. Normlar esasında değer yargılarına sahiptirler. Fakat her değer kanısının normları meydana getirmesi söz konusu olamaz. Normlar, değer yargılarını açıklamada kendilerini gösterirler. Bundan dolayı her norm bir değer yargısına sahiptir, ancak her değer yargısı norma sahip değildir. Kısacası, bütün normlar birer değere bağlıdır. Biçimden oluşan normlar yoktur (Battal, 2007: 79).

2.1.7.5. Değer-Çevre İlişkisi

Genel bir tanım olarak çevre örgütün dışındaki her şeydir. Ancak, fiziksel sistemlerden farklı olarak sosyal sistemler açık sistemlerdir. Böylece, sınırlar çok daha belirsiz ve çevre daha fazla gereksiz müdahalelerde bulunur. Çevrenin örgütün işleyişi için çok önemli olduğuna hiç şüphe yoktur. Çevre sistemin enerji kaynağıdır. Çevre kaynaklar, değerler, teknoloji, talepler ve tarih sağlar ki bunların hepsi aynı zamanda örgütsel davranış için sınırlılıklar ve fırsatlar sağlar (Durkheim, 2012: 29).

Günümüzde insanların huzuru ve mutluluğunu olumsuz etkileyen gelişmelerden birisi doğal çevrenin hızla bozulmasıdır. Bunun nedeni ne yazık ki insanların, toplumların ve devletlerin doğal çevrenin korunması konusunda kabul görmüş ve uygulamaya geçmiş ortak ölçütlerinin olmayışıdır. Yani kısaca ortak çevresel değerlere sahip olamayışlarıdır. Bunu çevreye yüklenen değerlerin nedeninde aramak gerekir. Doğaya ve insan dışındaki tüm canlılara bir değer atfedilmeyeceğini savunan görüşlerin dışında doğanın ve diğer canlıların da bir değerinin olduğunu savunan görüşler mevcuttur (Karatekin ve Sönmez, 2014: 122).

Bir örgütün içerisinde yer alan bireyler, örgütlerin içerisinde yer aldığı söz konusu dışarıda ki çevreyi etkileyebilmeye, yönlendirebilmeye ve değiştirebilmeye inanabileceği gibi; onları etkileme, onları kontrol etme gücüne sahip olma, yönlendirmeye ve değişiklik yapma gücüne sahip olmadıklarına; bundan dolayı da bahsedilen çevreye boyun eğme, tabi olma ve uyma gereğine kendilerini

inandırabilirler (Şişman,2014: 91). Değerler, bireylerin zihinsel kurgulamalarını başlıca unsurlarıdır. Değerler arasındaki üst düzey bir ahenk oluşumu, bireyin çevreye uymasının zorunlu koşullarından bir tanesidir (Aktay, 2008: 16).

2.1.7.6. Değer-Din İlişkisi

Geleneksel felsefi anlayışa göre iyi, doğru ve güzel yani tüm değerler varlıkta mevcut olan ve ona bitişik bulunan özelliklerdir. Bireye düşen, varlık için yeni bir değer bulmak değil, zaten varlıkta mevcut olan bu değerleri fark etmektir. Öte yandan değerler, varlığın zorunluluğuna bağlı olarak vardır, o halde insana niçin ihtiyaç duyulur? ‘‘insan olmasa değerler var olmayacak mıdır?’’ diye sorulabilir. Yani, insanın bu varlığa kattığı nedir? Bu sorulara, ‘‘insanın buradaki görevi bu zorunluluğa yönelmesidir, ya da bunları keşfetmesidir’’ şeklinde cevap verilir. Yani şayet bireyin bu değerleri ortaya çıkarmasındaki niyeti veya arzusu olmasa idi, değerlerde meydana gelemeyebilirdi. Diğer bir biçimde söylenirse, iyilik, adalet, doğruluk, hangi varlıklarda içkin olurlarsa olsunlar, ancak insanla meydana gelir. Orada irade, ancak bu eğilimin ortaya çıkmasını isteyen güçtür. Bu anlamda bütün değerler insanın ellerinde meydana gelir ve insanın elleriyle hayata geçer. Değer verdiği hatta onları meydana getirdiği için değerlidirler. Böylelikle insanoğlu tek başına değerli olduğu kadar, bütün değerli varlıkların da merkezinde olan varlıktır. Doğada, canlılar içerisinde, öteki bütün varlıkların dünyalarında değerler yoktur, onlar değerler dünyasından mahrumdurlar. Bu bakımdan değerleri keşfeden meydana getiren insan, özellikle onları kabullenerek ve tekrar ederek onların yaşamlarını sürdürür, hatta onları değiştirebilir. Fakat bu demek değildir ki manevi değerlerin bizzat kaynağı insandır. Aksine o mutlak varlıktan aldığı esaslara dayanarak değerleri oluşturur ve geliştirir. İnsanın varlığındaki bu değerleri görmemizi sağlayan Yüce Allah’tır ki, O hem varlığa bu değerleri vermiş, hem de insan aklını bu değeri keşfedecek güçte yaratmıştır (Hökelekli, 2013: 194,195).

Din, Allah tarafından hükmedilen, peygamberlerin iletilerine (tebliğ) dayanan, akıl ve şuur sahibi insanları kendi iradeleriyle hayırlı işlere yönlendiren

dünya mutluluğunu ve ahiret kurtuluşunu amaçlayan ilahi kurallar bütünüdür (Acuner ve Güneş, 2013: 80).

Başka bir ifade ile din; insanların dünya ve ahiret mutluluğunu amaçlayan, iyi ve kötüyü birbirinden ayırt ederek, iyiye ulaşmanın yollarını gösterip, insanı yaşam yönünden olgunluğa erıştırerek, her bakımdan onu mutlu kılmayı hedefleyen kurallar toplamıdır (Aslan, 2014: 159).

Din hem bireyleri hem de halkları etkisi altına alan sosyal bir kurumdur. Bu bağlamda dinin birey ve toplum hayatını etkileme süreci de, insanlık tarihi kadar eskilere dayanmaktadır. İnsanlık tarihinin en eski çağlarına gidildiğinde de bir din ve inanç gerçeği ile karşılaşılacaktır. En eski ilkel topluluklarda bile bir takım sosyal gruplar içinde ve bir arada yaşama eğiliminde olan insanların hayatında dini değerlerin ve inancın ayrı bir önem taşıdığı görülmektedir (Aslan, 2014: 157).

Günlük konuşmalarımızda kullandığımız birçok kelime din kaynaklı veya dinle ilişkilidir. Deyimlerde, atasözlerinde, yazılı ve sözlü edebiyatın birçok türünde dini kelimeler ve kavramları sıkça kullanılır. Bunun nedeni; dinin kültürü şekillendiren ve etkileyen en önemli unsurlardan biri olmasıdır (Önder, 2013: 108).

İnsana yönelik hedefleri açısından baktığımızda, genel anlamda dinin bir ahlak, eğitim ve değerler sistemi olduğunu söylemek, aşırı bir iddia olmaz. Din bütün kuşatıcılığıyla insani değer ve eğitim için her şeyi içine alan bir hedef sağlar. Bu değer istikrarlıdır, çünkü değerler sürekli olarak zaman ve zemin içerisinde göreceli bir çerçevede anlaşılan Allah'ın mutlak sıfatlarından çıkarılan mutlaklar olarak görülür. Çevreye göre değişim, yalnızca önem ve odakta, vurgunun değişimi ve başkalaşımında, bazı değerlerin farklı dönem ve bölgelerdeki göreceli öneminde değişime yol açar; değerlerdeki herhangi bir değişim anlamında değildir. Bu şekilde din, eğitime anlamlı bir hedef getirir. Dine göre bu hedef, insana vahyedilir ve bu yüzden nesnel bir konumu vardır; insan tarafından üretilmiş değildir (Hökelekli, 2013: 212).

2.1.8. Değerlere İlişkin Yaklaşımlar

Aşağıda değerlere ilişkin bazı yaklaşımlar yer almaktadır.

2.1.8.1. Milton Rokeach'ın Değerler Yaklaşımı

Değeri, bireyin yaşamına rehberlik eden standartlar olarak tanımlayan Rokeach (1973), toplumsal tutum ve davranışların da belirleyicisi konumunda olduğunu ifade etmiştir. Rokeach' a göre (1973) her birey bir değer sistemine sahiptir ve değer sistemini ise tercih edilen davranış biçimleri veya varoluş amacı ile ilgili inançların kalıcı sistemi olarak tanımlamıştır. Rokeach (1973), değerlerin süreklilik ve görecelik özelliklerine sahip olduğunu belirterek ilk olarak süreklilik özelliği üzerinde durmuştur. Ona göre, yaşam değerlerinin hem kalıcı hem de değişebilen özellikte olması gerektiğini belirtir. Değerlerin sabit olması durumunda bireylerin ve toplumların değişime açık olmayacağını; değişken olması durumunda ise bireyin kişiliğinin ve toplumun sürekliliğinin yine var olamayacağını ifade eder. Böyle bir durumda toplumların istedikleri sosyal sistemin kurulması ve devamı mümkün olacaktır. Görecelik özelliği ise şu şekilde açıklanabilir. Bir çocuk olgunlaşıp, geliştikçe bir değer diğer değerle çatıştığı sosyal durumlarda bulunacaktır. Örneğin, "başarı için çaba harcamak mı veya sosyal olarak göze çarpmak mı daha iyidir?" gibi sorunlarla karşılaşabilmektedir. Birey gelişim sürecinde bu gibi durumlarla karşı karşıya kalarak deneyim kazanır ve değerler öncelik sırasına göre değerler sistemindeki yerini alır (Karababa, 2014: 8).

Rokeach, değerleri, amaçsal (terminal) değerler (rahat bir yaşam, basan duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal itibar ve akıl gibi) ve bu amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan araçsal (Instrumental) değerler (bağımsız, sevecen, yaratıcı, itaatkar, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi) olarak isimlendirmiştir. Bu amaçsal ve araçsal değerler de kendi içlerinde ikiye ayrılmaktadır. Amaçsal değerler "bireysel" ve "toplumsal" olmak üzere ikiye ayrılır. Örneğin, kurtuluş ve huzur gibi hayatın amacını yansıtan değerler bireysel; dünya barısı ve kardeşlik gibi hayatın amacını yansıtan değerler ise

toplumsaldır. Bireyler, sosyal ve bireysel değerlere verdikleri öncelik bakımından birbirlerinden farklı olabilirler; bu yüzden bireylerin davranış ve tutumları da öncelik verdikleri bireysel ve toplumsal değerlerine bağlı olarak birbirinden farklı olacaktır (Lalek, 2007: 29).

Rokeach, değerlerin değişebilir olma özelliğine de sahip olduğunu ifade ederken, değerlerin göreceli olma sorununun ortaya çıkarılması gerekiyorsa değerlerin bu özelliğinin üzerinde düşünülmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bir çocuğun büyüüp gelişmesiyle veya daha karmaşık bir şekil almasıyla herhangi bir değer bu değer dışındaki diğer değerlerle çekişme halinde olduğu toplumsal çevrelerle, örgütlerle karşı karşıya gelebileceğini söyleyen Rokeach, böylesi özel durumlar için örneğin “hedefe ulaşmak için çabalamak mı yoksa doğru kalmak mı, itaatkar olmak mı yoksa bağımsız davranmak mı, bireyin özsaygısı için gayret etmek mi ya da toplumsal olarak fark edilebilmek mi önemlidir?” gibi sual ve meselelerle karşı karşıya gelebileceğini belirtmektedir. Kademe kademe, tecrübe elde etmede ve yetişkinlik evresine doğru ilerleme esnasında karşı karşıya kalınan sorunların yukarıdaki, değerlerin öteki değerlere kıyasla öncelik ya da ehemmiyet derecesine göre sıralandıkları bürokratik şekilde organize olmuş sistemlerde, bu veya şu şekilde öğrenilen yalnız ve kesin değerleri bir araya getirerek giderilebileceğini söylemiştir (Özkul, 2007: 14).

Kısaca Rokeach, insanların sahip oldukları bütün değerleri bir sistem içerisinde önemlilik derecelerine göre sıralayarak oluşturduklarını ve bunları zihinsel, davranışsal ve duygusal değerlerle var olma amaçlarını ve bu amaçlara ulaşmak için gösterdikleri davranış biçimlerini yansıttıklarını belirtmiştir (Keskin, 2005: 37).

2.1.8.2. Allport, Vernon ve Lindzey’in Değerler Yaklaşımı

Allport, Vernon ve Lindzey (1960) altı boyuttan oluşan bir değerler yapısının var olduğu görüşünü öne sürmüşlerdir. Bu boyutların benimsenme düzeyi

bireylerarası değişiklikler göstermekte, herhangi biri için daha fazla öneme sahip olan değer bir diğer birey için daha az öneme sahip olabilmektedir. Bunun yanında birey bir veya birden fazla değere de sahip olabilir. Bireylerin farklı düzeyde önem verdiği bu değerler kişilerin yaşam amaçlarını belirleyip yaşam tarzına yön verebilmektedir. Bu altı değer şu şekilde sıralanmaktadır (Karababa, 2014: 14,15):

Estetik Değer: Bu boyutta zarafet, ahenk, simetri, güzellik ön plandadır. Bu değere sahip bireyler karşılaştıkları her şeye estetik olarak yaklaşma eğilimindedirler.

Teorik Değer: Eleştirinin, rasyonel düşüncenin, gözlem gücünün ağır bastığı bu boyutta araştırmacı yönü gelişmiş kişiler bulunmaktadır.

Dini Değerler: Evreni anlamanın ön planda olduğu bu boyut kutsal öğeler taşıyan inançlar sistemine karşılık gelmektedir.

Siyasi Değer: Elde edilen güç aracılığıyla başkalarının üzerinde hakimiyet kurmanın ağır bastığı boyuttur.

Sosyal Değer: Naziklik, Sempatiklik, sevgi, yakın dostluklar kurmak, özverili olmak kavramları bu boyutu temsil eder. Bu değere sahip kişilerin amacı dostluklar kurarak gerçek sevgiyi elde etmektir.

Ekonomik Değer: Bu boyutta maddi olarak kendini iyi hissetmek önemlidir. Bu değere sahip kişilerin temel amacı ekonomik derecede başkalarını geçmektir.

Allport, Vernon ve Lindzey'in bu kuramı, değeri belirleyen önceliklerin belirleyicilerini temellendirmesi bakımından önemlidir (Kılıç, 2012: 44).

2.1.8.3. Maslov'un Değerler Yaklaşımı

Maslow, tüm organizasyonların kendi kendilerine idare ve kendi kendilerine düzenlemelerini gerçekleştirdiğini, tek ve bağımsız bir sisteme sahip olduğunu ifade etmektedir. Organizasyonların bundan dolayı büyük bir güven ve itimat hak ettiklerini belirtmiştir Maslow, örneğini de bebeklerdeki uyuma süresini, yeme alışkanlıklarını, sütten kesilmelerini ve tuvalet eğitimleri gibi konularda tercihlerine güven noktasının bizim için devamlı olarak bilginin bir kaynağı olduğunu ifade etmektedir. Böyle bir durumda devamlı olarak işleyen bir sistemi de görmemiz

açısından ortaya koymaktadır. Değerler yaklaşımı bakımından verimli neticeler çıkaran bir deneye dayandırarak ortaya koyan Maslow, beslenme alışkanlıklarının belirlemeleri hakkındaki özgür bırakılan tavukların, kendi yaşamları için farklı seçimler yaptığını gözlemlemiştir. Seçimini yapan türler, iyi seçimler yapamayanlara göre daha kuvvetli ve baskın olmaya başlamışlar ve normal olarak da her şeyden en iyi biçimde faydalanmıştır. İyi seçimler yapan türlerin beslenme tarzları, iyi seçimler yapamayan türlere göre uygulamaya bakıldığında onların da kuvvetlenmeye başladıklarını ancak asla daha güzel seçimler yapan türlere yetişemediklerini saptamıştır (Özkul, 2007: 10).

Bir kısım değer yargılarının tüm insanlığa ortak olduğunu ifade eden Maslow, diğer bazı yargıların ise kişiye has olduğunu ifade eder. Maslow tarafından geliştirilmiş olan ihtiyaçlar hiyerarşisinin birinci basamağında olan fizyolojik ihtiyaçlar bütün insanlık için esas değerleri içermektedir (susuzluk, barınma, açlık gibi). Bundan sonra gelen basamakta ise tehlikeli durumlardan sakınmayı tanımlayan güvenlik gereksinimleridir. İhtiyaç hiyerarşisi basamaklarından yukarıya doğru çıkıldıkça ihtiyaçların içerdiği temel değerler kişisel değerlere dönüşmektedir. Tüm gereksinimler tamamen karşılandığında en üst basamakta bulunan kendini gerçekleştirme ihtiyacına ulaşılır. Böylelikle kişilerin yegane amaçları, hedefledikleri değerler olan kendilerini gerçekleştirme ihtiyacını temin etmektir. Kişi bunun farkında değilse bile karşısına çıkan tüm basamaklardan sonra bir diğer basamaktaki değeri isteyerek gerçekte kendini gerçekleştirmeyi istemektedir. Bu ihtiyaçları aşağıda gösterildiği gibi sınıflandırabiliriz (Maslow, 1959; Akt.Türkoğlu, 2013: 24,25):

1. Fizyolojik İhtiyaçlar: Uyumak, yemek yemek, su içmek
2. Güvenlik İhtiyaçları: Tehlikeli durumlardan sakınmak, can güvenliğini sağlamak
3. Sosyal İhtiyaçlar: Arkadaşlık, kabul görme, bir gruba üye olma
4. Kendini Gösterme İhtiyacı: Bireyin kendisine güven duyması, prestij kazanmak ve tanınmak
5. Kendini Tamamlama İhtiyacı: kişinin sahip olduğu yetenekleri geliştirmesi, yaratıcı olma.

Maslow, değerlerin oluşumundan bahsederken, bazı değerler bütün insan soyları için ortakken, bir kısım değerlerin ise bütün insanlık soyları için aynı olamayacağını ifade etmektedir. Maslow, geliştirmiş olduğu bürokratik sistemin en alt kısmında bulunan ve temel ihtiyaçlar olarak isimlendirmiş olduğu ihtiyaçların bütün insanlar için ortak olduğunu belirtmiştir. O'na göre kişilerdeki esas farklılaşmalar ise, kişinin kendisi, içinde bulunduğu kültürü ve dünya ile yapacağı iletişim şekilleri arasından tercihlerini oluşturur ki bu da değerleri doğurmaktadır (Kılıç, 2012: 41).

Maslow, gereksinimlerin ve normların birbirleri ile kuvvet ve öncelik açısından, sınıfsal ve gelişimsel bir alaka içerisinde olduklarını söylemektedir. Örneğin olarak güvenliğin sevgiden daha ön planda olduğu veya kuvvetli, otoriter ve hayati bir gereksinimdir. Maslow' a göre yeme ihtiyacının giderilmesi her iki ihtiyaçtan daha güçlü olduğudur. Maslow, esas gereksinimlerin giderilmesi kendini gerçekleştirmeye giden yolda atılan ilk adım olduğunu ifade etmektedir. Maslow, tüm bu veriler ışığında, değerler sorununu açıklığa kavuşturabileceğini ifade etmektedir. Çünkü bütün insanlığın ulaşmak istediği yegane değerini kendini gerçekleştirmek olduğunu ifade etmektedir. Hatta bazı uzman kişilerin kendilerini gerçekleştirme kavramının, bireyin kendisini tanıması, bütünlük, psikolojik sağlık, kişiselleşme ve bağımsızlık gibi kavramlarla da ifade etmektedirler. Maslow'a göre kendini gerçekleştirme, bireyin tam anlamıyla kendi potansiyelinin farkına varması, yani bireyin tam manasıyla insanileşmesi ve bunu yaygın uygulamaya koyması anlamına gelmektedir (Özkul, 2007: 12).

Maslow'a göre, değerler, insanın ihtiyaçlarının ilgili basamakta, hiçbir aşamayı atlamadan karşılanmasıyla var olabilir. Çünkü öncelikli ihtiyaçlar karşılanmaz ise, ötekine dair bir sorumluluk geliştirilemez (Kılıç, 2012: 41).

2.1.8.4. England'ın Değerler Yaklaşımı

England, değerlerin idarecilerin davranışları ile olan alakaları konusunda kurumsal bir model geliştirmiştir. Bu model, çağdaş değer kuramının ilgili inançlarına cevap veren, yöneticilerin özellikleri ışığı altında tasarlanan ve değerlerin davranışsal bağıntısını açığa çıkaran kişisel değer sistemlerine yönelik bir ölçme yaklaşımının geliştirilmesinde kullanılmıştır. Bu model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranışı hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Toplam değer alanı, yöneticilerin sahip olabilecekleri tüm potansiyel değerleri kuramsal olarak içerir. Potansiyel değerler iki sınıftan oluşur. Bunlar, ilgisi bulunmayan değerler (bunların davranış üzerinde hemen hemen hiç etkisi yoktur) ve yaratılan değerlerdir (bunlar niyet edilen ya da sözde değerlerdir). Yaratılan değerler, işleyen değerlerden (kasıtlı durumdan, gerçek davranışa dönüştürülme olasılıkları yüksek değerlerdir), adapte edilmiş değerlerden (durumsallık faktörleri nedeniyle davranışı etkileyebilen değerler) ve niyet edilmiş değerlerden (kasıtlı durumdan davranışa dönüştürülme olasılığı göreceli olarak düşük olan değerler) meydana gelir. Bu kuram aynı zamanda, normların davranışı etkilediği belli başlı iki yol gösterir. Davranış yönünü değiştirme ve algılama durumunu örtme. Ayrıca model, bir bireyin belli koşullar altında şu ya da bu şekilde davranışı hakkında kesin ifadelerde bulunmadan önce, değerlerin davranış üzerindeki etkisinin, diğer çevresel etkilere ve zorlamalara bağlı olarak düşünülmesi gerektiğini göstermektedir. Çünkü değerler olayın tümünü değil, yalnızca bir parçasını oluşturur (Kılıç, 2012: 46-47).

Bu konudaki yaklaşım Osgood' un (1957) yaklaşımından etkilenmiş ve onun metodolojisinin uyarlanmasıyla elde edilmiştir. Bu araştırmanın altında yatan temel varsayım, bir yöneticinin dikkatle belirlenmiş bir takım kavramlara yakıştıracağı anlamların, bu yöneticinin kişisel değer sistemini ortaya çıkaracağı ve sonuçta, önceden tahmin edilebilir bir biçimde onun davranışlarıyla aralarında bir bağlantı kurulacağıdır (Silah, 2005: 296).

2.1.9. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerlerin sınıflandırılması konusunda değişik görüşler ortaya atılmıştır. Değerler, çeşitli sınıflama sistemlerine tabi tutulurlar. Filozoflar, yüksek ve düşük; akli ve fiziksel, sürekli ve geçici olarak sınıflandırmaktadırlar. Aynı zamanda nesne veya olayın ayrılmaz bir parçası olarak doğadan gelen değerler ve tamamlayıcı olan sonradan edinilmiş değerler olarak farklılaşmışlardır (Aktay, 2008: 19).

Ülken (1965: 399,400) de değerleri öz karakterleri bakımından aşağıda belirtildiği üzere üç sınıfa ayırmıştır:

1. *İçkin Değerler:* Bunlar teknik, sanat ve bilgi değerleridir. Teknikte madde, sanatta duygular ve duygular, bilgide kavramlar esas teşkil ederler, fakat hepsi şuur muhtevasına dayanırlar. Bu değerlerde temeli şuur muhtevası meydana getirir. Değerlendiren süje ile aşkın obje arasında bulunan ve ikisini bağlayan şuur muhtevası bunlarda bariz vasıftır. Ressamın verdiği fresk veya tablonun ötesinde onun yöneldiği obje vardır. Fakat orada aşkın obje doğrudan doğruya görünmez.

2. *Aşkın Değerler:* Bunlarda duyu verileri, şuur muhtevası yalnızca vesiledirler. Ancak bu amaçla az y da çok önemli olmayan bir boyuta inebilir. Bir insanla bir insan arasındaki ahlak ilişkisinde şuur verileri ya yazılan bir sözleşmeye dayanan iki insanın bu sözleşmeye sadık kalması, ya gençlik ve aile hatıralarına sadık kalması ya da verilmiş sözlere sadık kalması ve vefalılık gibidir ki, bu sözler ve yazılar duyu verileridir, şuur muhtevalarıdır. Fakat asıl olan birbirine göre aşkın iki varlıktır, ben'le başkası arasında bir bağlantıdır ki, bu bir aşkınlık ilişkisidir. Orada içkin olan şuur muhtevası yalnız basit bir vesileden ibarettir.

3. *Normatif Değerler:* Bunlar aslında değer değil, ancak bütün değerlerin ölçüleri, değişim örnekleridir. Bu değerlerin görevi başka değerleri birbirleriyle karşılaştırmak ve ölçmektir. Bu ölçü-değerler de iktisadi, hukuki ve lisani değerlerdir. İmal edilmiş şeyleri, başka imal edilmiş şeylerle, yahut imal edilmiş değerleri fikri değerlerle, teknik veya sanat ürünlerini ahlaki değerlerle karşılaştırıyor ve bu karşılaştırmada bir ölçü kullanıyorsak bunlara iktisadi değer denir. Fakat, eğer

hareketlerle hareketlerin, hareketlerle eşyanın karşılaştırılması ve değiştirilmesi halinde ise hukuki adını alır. Bir kimsenin başka bir insanla münasebetinde herhangi bir değer (bir mal, bir fikir veya inanç) başka bir insanın değeri ile, fiil halinde bir ölçü ile karşılaştırılıyorsa bu bir hukuki ölçü-değer manzarasını alır.

Allport Vernon ve Lindzey, değerleri altı tür olarak sınıflandırır. Bunlar; teorik, ekonomik, estetik, sosyal, siyasi ve dini değerlerdir. Her değer boyutu kendine özgü değerler içerir. Bireyler tamamen bunlardan yalnızca bir ya da öteki içinde sınıflandırılmazlar. Bu değerlerin açıklamaları şöyle özetlenebilir (Keskin, 2014: 18):

1. *Eстетik değer*: Bir nesne ya da olayla karşılaşıldığı zaman, nesneye ya da olaya birey tarafından yüklenen estetik özelliklerdir. Şekil ve ahengin baskın olarak hissedildiği değerdir. Güzellik, zarafet, uyum, simetri gibi kavramlar estetik değeri yüksek olan bireyler tarafından benimsenen kavramlardır.

2. *Teorik Değer*: Bireylerin gözlem, analiz gibi rasyonel teknikler ile bilgi edindiği ve bu bilgilerle kendisine bir değer sistemi oluşturduğu boyutudur. Muhakeme, gözlem, eleştiri ve rasyonel düşünce bu değer kapsamında önemli kavramlardır.

3. *Dini Değer*: Bireyin evreni anlamak amacıyla benimsemiş olduğu kutsal ve ahlaki öğeler taşıyan inançlar sistemini ifade edilmiştir. Evrenin bütünlüğünü anlamak ve betimlemek bu değeri benimseyen bireyler için önemlidir.

4. *Siyasi Değer*: Güç elde etme ve bu gücü başkalarının üzerinde kullanma duygularının ağır bastığı değer boyutudur.

5. *Sosyal Değer*: Bu değeri benimseyen bireyler için sevgi, en çok önem verilen ve hayatı şekillendiren kavramdır. Bireyin amacı, gerçek sevgiye ulaşmak ve yakın dostluklar kurmaktır. Nazik, sempatik, özverili olmak sosyal değeri yüksek kişilerde görülen diğer özelliklerdir.

6. *Ekonomik Değer*: Maddi anlamda fayda sağlamak anlamındadır. Bireyin öncelikli hedefi, servet edinmek ve diğerlerini geçmektir. Faydacı ve pratik tavırlar önemlidir.

Rokeach değerleri ereksel (terminal) ve araçsal (instrumental) değerler olarak ikiye ayırmıştır. Ereksel değerler yaşamın temel araçları ile (örneğin, rahat bir yaşam, mutluluk, eşitlik, sosyal onay, vb.), araçsal değerler ise bu amaçlara ulaşmada kullanılabilecek davranış tarzları ile (örneğin, hırslı, neşeli, bağımsız, sevecen vb.) ilgilidir (Bilgin, 1999: 116).

Aşağıda Tablo 1’ de Rokeach’ ın ereksel (terminal) değerler sınıflaması yer almaktadır (Bilgin, 1999: 122).

Tablo 1 Rokeach’ın ereksel (terminal) değerler sınıflaması

Ahret Selameti (öbür dünyadaki mutluluk, cennete gitme)
Aile Güvenliği (aile üyelerinin güvencesini sağlamak)
Barış İçinde Bir Dünya (savaşı, çatışmasız bir dünya)
Başarı Hissi (hayatta kalıcı, iyi şeyler yapmış olma duygusu)
Bilgelik (yaşama olgun ve filozofça bakmak)
Eşitlik (kardeşlik, herkese eşit fırsat)
Gerçek Dostluk (yakın arkadaşlık)
Güzellikler Dünyası (doğa güzelliğine, esteti ve güzel sanatlara önem vermek)
Heyecanlı Bir Yaşam (renkli, hareketli bir yaşam)
İç Huzur (iç çatışmalardan uzak, kendiyle barışık olmak)
Kendine Saygı (insanın kendine saygı duyması)
Mutluluk (halinden memnun olmak)
Olgun Sevgi (cinsel ve ruhsal yakınlık)
Özgürlük (bağımsızlık, özgürce seçebilme)
Rahat Bir Yaşam (geçim sıkıntısı duymadan, refah içinde bir yaşam)
Sosyal Onay (diğerleri tarafından takdir edilmek)
Ulusal Güvenlik (ülkenin saldırılardan korunması)
Zevk (keyifli, haz duyulan bir yaşam)

Yine aşağıda Tablo 2’ de Rokeach’ ın araçsal (instrumental) değerler sınıflaması yer almaktadır (Bilgin, 1999: 123).

Tablo 2 Rokeach’ ın araçsal (instrumental) değerler sınıflaması

Bağımsız (kendine güvenen, kendi kendine yeten)
Bağışlayıcı (kin tutmayan)
Cesaretli (inançlarını çekinmeden savunan)
Dürüst (samimi, doğru sözlü)
Entelektüel (aydın, zeki)
Geniş Görüşlü (açık fikirli, başka fikirler önyargısız bakan)
Hayal Gücü Kuvvetli (yaratıcı)
Hırslı (amacına azimle sarılan, sebatkar, gayretli)
İtaatkar (yumuşak başlı, kurallara uyan)
Kendini Kontrol Eden (ölçülü kendisine hakim olabilen)
Kibar (nazık, terbiyeli)
Mantıklı (doğru, tutarlı akıl yürüten)
Muktedir (yeterli, becerikli)
Neşeli (şen, sevinçli)
Sevecen (şefkatli, cana yakın, sevgi dolu)
Sorumluluk Sahibi (güvenilir, emniyetli)
Temiz (düzenli, tertipli)
Yardımsaver (diğerlerinin iyiliğine çalışan)

Ereksel değerler ben-merkezli ya da toplum merkezli olabilir. Örneğin, ahiret selameti (salvation) veya kendine saygı, ben-merkezli kişisel değerler iken, barış içinde bir dünya, ulusal güvenlik, özgürlük vb. toplum merkezli (sosyal) değerlerdir. Araçsal değerler ise moral içerikli veya yeterliliğe ilişkin olabilir. Moral değerlerin odak noktası kişilerarası olmasıdır; bunlar, zedelendiklerinde vicdan azabı ya da unutmama hissi doğuran bazı araçsal değerlere göndermektedir. Örneğin, dürüst, sevecen, bağışlayıcı, vb. Diğer araçsal değerler ise yeterlik veya kendini

gerçekleştirme ile ilgilidir. Örneğin hayal gücü kuvvetli, mantıklı, entelektüel, vb. (Bilgin, 1999: 116).

2.1.10. Değerlerle Yönetim

Bilgi toplumuna geçişle birlikte, sanayi toplumunun beklentilerine göre kurulmuş örgütlerin kendilerini yenileme ve çağdaş değerlere yönelme zorunluluğu doğmuştur. Risk alma ve girişimcilik, önemli bir avantaj olarak görülmeye başlamış, sürekli ilerleme, yenileşme, esneklik, katılımcı yönetim ve yaşam boyu öğrenme gibi değerler benimsenmeye başlamıştır. Bu yeni değerlerin dikkat çeken ortak özelliği, gelişim odaklı olmalarıdır. Çünkü bireyin ve örgütün tüm potansiyelini gerçekleştirmesini sağlayacak koşullar, örgütsel gelişimi güçlendirebilir. Örgütsel gelişimin etkililiği için, örgütün her düzeyinde gelişimi engelleyici unsurların belirlenmesi ve ortadan kaldırılması gerekir. Kişisel yeterlik ile ilgili gelişimsel değerler, öğrenmeyi öğrenen ve öz-yönelimli, kendi istek ve arzusuyla öğrenen birey olmayı gerektirmektedir. Gelişimsel değerler, belirli becerilerin öğrenilmesi yerine değişmeyi ve uyum sağlamayı öğrenmeyi vurgulamaktadır. Bu değerler, belirsizlikten korkmamayı, belirsizlik ortamında gelişim için fırsatlar aramayı kolaylaştırabilir (Sezgin, 2006: 56).

Değerlerle yönetim, işgörenleri ortak değerler etrafında bütünleştirip, değer odaklı davranmalarını sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre kolektif ruhu oluşturabilecek en önemli faktör, paylaşılan değerlerdir. Değerlerle yönetim, içselleştirilmiş bir yönetim yaklaşım olarak da görülebilir. Örgütsel davranışın içselleştirilmesi, paylaşılan değerlerin bütün işgörenlerce benimsenmesi demektir. Değerlerle yönetim güçlü bir örgüt kültürünün varlığını gerektirir. Örgütsel kültürün güçlü ya da zayıf olması değerlerle yönetim yaklaşımını etkiler. Değerler örgütsel kültürün bir parçası olarak benimsenirse anlam kazanır. Örgütsel kültürle bütünleşen değerler, işgörenlerin davranışlarını yönetmede kilit bir rol oynar (Çelik, 2012: 83).

Çalışanlar, genellikle aynı kültürel değer ve normları başkalarıyla paylaşmaya gereksinim duymaktadır. Bu, çalışanların bağlanma ve birlik olma gereksinimlerini karşılamak için gerekli görülmektedir. Bu bağlanma ve birlik olma gereksinimine bağlı olarak çalışanların değerlerine ve diğer özelliklerine duyarlı olunması yani örgütlerin değerlere göre yönetilmesi gerekmektedir. Örgütlerin değerlere göre yönetilmesi örgütün amaçlarına ulaşmasında önemli görülmektedir. Çünkü örgütün değerleri ile kendi değerleri arasında bir uyum olduğunu, yöneticisinin kendi değerlerine saygı ve ilgi gösterdiğini düşünen çalışanlar daha verimli olmaktadır (Yılmaz, 2008: 98).

Yöneticinin değerleri, karar sürecinin önemli bir belirleyicisidir. Kararların örgütsel ve sosyal karşılığının olup olmaması, yöneticinin değerleri, bilgi ve becerileri tarafından belirlenir. Örgütte çatışmaların önlenmesinde önemli etkenlerden biri olan karar aşamasında da değerler önemli rol oynar. Çünkü çatışmalar, genellikle uyuşmayan değerlerin varlığından kaynaklanmaktadır. Değerler, çatışmanın kaynağı olabildiği gibi, çözüme katkıda da bulunabilir. Çatışmayı çözebilecek bir değerler sisteminin oluşturulması, her örgütün varlığını sürdürebilmesinde önemli etkenlerden biridir. Öncelikle problemin kaynağı bulunmalı, ondan sonra probleme çözüm olabilecek değerler belirlenerek işe koşulmalıdır. Karar sürecinde kullanılan değer yargıları, örgüt içindeki ve dışındaki bireylerin davranışları için temel olur. Değer ve olgu önermeleri, amaç ve araçların seçiminde kullanılır (Bursalıoğlu, 1994).

Değerlere göre yönetim, örgütün performansını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, özellikle bireyleri güdülemeye, yetenekleri geliştirmeye, sinerji ve yenilikleri desteklemeye adanmış olan yönetim stilleri ile ilgilidir (Institute of Value Management, 2001; Akt. Yılmaz, 2006). Değerlere göre yönetim, çalışanların ortak değerler etrafında birleştirilerek değer odaklı davranmalarını sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Eğitim yönetimi ve eğitim yönetiminin temel uygulama alanı olan okullar açısından, değerlerle yönetim ya da değerlere dayalı yönetimin altında yatan temel varsayım, insanların ussal olarak hareket eden varlık olmaktan çok, değerler çerçevesinde hareket eden bir varlık olarak görülmesidir. Değerlere göre yönetim,

bireylerin ussal olduğu kadar ussal olmayan davranışlar da gösterebileceğini ileri süren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarzı, örgütte ortak bir anlayışın oluşmasını sağlayacağı gibi çalışanların örgütsel adanmışlığını da artıracaktır (Çelik, 2011).

2.2. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

Değerler ile ilgili yurtiçinde ve yurtdışında yapılmış olan bazı araştırmalara aşağıda yer verilmiştir.

2.2.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Dilmaç (1999), İlköğretim birinci kademe 4. ve 5. Sınıf öğrencilerinden oluşan 18 deney ve 18 kontrol grubu iki öğrenci grubuna 36 oturumluk hazırlanan insani değerler eğitim programı uygulamıştır. Uygulanan bu program yine Kulaksızoğlu ve Dilmaç (1999), tarafından geliştirilen “Ahlaki Olgunluk Ölçeği” ile eğitimin etkililiği sınanmıştır. Elde edilen bulgular bu öğrenci grubuna uygulanan İnsani Değerler Eğitim Programının çocukların sahip olunması hedeflenen insani değerleri kazandırma sürecine etkili olduğu vurgulanmıştır (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 119).

Güngör (1998) “Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar” adlı çalışmasında, ahlâkî değer yargılarıyla davranışların bazı temel değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Araştırma, davranışların gerisinde tek türden bir değer bulunmadığının ve insan eylemlerinin mekanizmasının bilinenden daha karmaşık olduğunu vurgulamıştır (Lalek, 2007: 61).

Vurgun ve Öztop (2011), “Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi” adlı çalışmada değerlerin; yöneticilerin bireysel ve örgütsel başarıya ilişkin algılarına, kişilerle ilişkilerine, kararlarına, sorunlara bakışına ve problem çözümüne etki etmekte olduğunu belirlemişlerdir.

Sezgin (2006), “Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumunu” konulu çalışmasında değerler konusunu bireysel ve örgütsel olarak incelemiştir. Çalışma sonucunda öğretmenler, okullarda bireysel ve örgütsel değerlerin uyumunun artırılmasına yönelik olarak yönetsel bağlamda, karara katılım, değerlendirmenin objektif ölçütlere göre yapılmasını, öğretmenlere bireysel ve mesleki gelişim olanaklarının sağlanmasını gerekli görmekte oldukları sonucuna ulaşmıştır. Ayrıca, insan ilişkileri alanında da okulda çok yönlü (öğrenci, veli, öğretmen, yönetici, vb.) iletişimin geliştirilmesi, sosyal ve kültürel etkinliklerin özendirilmesi, işbirliği, yardımlaşma, birlikte hareket etme ve takım ruhu anlayışının gelişmesi, sorumluluk ve görev bilincine önem verilmesi öğretmenlerce önemli görülmüştür (Fidan, 2013: 43,44).

Bacanlı (1999), “Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri” araştırmasında Schwartz’ın değer ölçeğini kullanarak üniversite öğrencilerinin amaç ve araç değerlerini saptamıştır. Amaç değerlerde ilk beş değer sırasıyla; eşitlik, iç huzur, sosyal güç sahibi olmak, zevk ve özgürlük; son beş değer ise erdemli olmak, otorite sahibi olmak, gerçek dostluk, güzel bir dünya ve sosyal adalet olduğu belirlenmiştir. Araç değerlerle ilgili ilk beş değer; bağımsız olmak, ılımlı olmak, sadık olmak, hırslı olmak ve açık fikirli olmak şeklinde sıralanırken son beş değer ise meraklı olmak, bağışlayıcı olmak, başarılı olmak, temiz olmak ve isteklerine düşkün olmak olarak saptanmıştır. Araştırmadan elde edilen cinsiyet farkları, Türk toplumunun erkek egemen bir toplum olduğunu göstermektedir.

2.2.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

Chatman (1991), kişisel değerleri örgütün değerleriyle uyumlu olan çalışanların, örgüte daha kolay uyum sağladıkları, etkili bir sosyalleşme süreci yaşayan çalışanların, böyle bir sosyalleşme süreci yaşayamayanlara oranla, örgütün değerlerine daha iyi uyum sağladıkları ve kişisel değerleri örgütün değerleriyle benzer olan çalışanların daha fazla iş doyumu sağlayarak, örgütte daha uzun süre kalmak isteginde oldukları sonucuna varmıştır (Akt. Sezgin, 2006: 120).

Harung ve Dahl (1995) yapmış oldukları “Değerler Temelli Yönetimle Kurumlarda Verimlilik ve Kaliteyi Artırma” konulu çalışmada, değerlerin önemini bir kez daha vurgulamışlardır. Onlara göre değerlerle yönetimin özü, kimlik, değerler, inançlar, cesaret, etik, yaratıcılık ve özsaygıyı içeren kişisel özellikler ve insandır. Ve insan kaynaklarını yönetirken de değerler son derece önemlidir. Ve yine bu çalışma sonucunda değerlerin insan duygularının, düşüncelerinin, iletişiminin ve aksiyonlarının temel kontrol edicisi ve teşvik edicisi olduğu vurgulanmıştır (Fidan, 2013: 45).

Kropp (2006), tarafından gerçekleştirilen araştırmada verilen ahlaki gelişim programı sonucunda gruba katılanların sorumluluk düzeylerinde bir artışın olup olmadığı incelenmiştir. Uygulanan program sonucunda elde edilen bulgular programa katılanların sorumluluk alma düzeyinde önemli düzeyde etkili olduğu görülmüştür. Bu araştırmada etkililiği sınan grupla insani değerler eğitim programına katılan öğrencilerin sorumluluk davranışı geliştirmeleri, başta kendisi olmak üzere çevresindekilere karşı sorumluluk alma gibi konular insani değerlerin önemli ölçütlerindendir. Bundan dolayıdır ki, öğrencilerin yukarıda belirtilen konularda eğitime katılmalarının sağlanması insani değerleri kazanım sürecini doğrudan etkilemektedir (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 112).

Değerlerin toplumdaki rolünün Rokeach (1969) tarafından çalışılması değerler literatürü açısından oldukça önemlidir. Rokeach yapmış olduğu bu çalışmasıyla bireysel, toplumsal ve örgütsel açıdan değerler konusunda yapılan sonraki çalışmalara öncülük etmiştir. Bu çalışmada değerler, normlar ve tutumların toplumsal yaşamdaki sınırlarını ve rollerini belirlemiştir. Ve değerlere toplumsal yaşamda önemli bir yer vermiştir (Fidan, 2013: 43).

Germine (2001) ilköğretim sekizinci sınıf öğrencileri üzerinde çalışmıştır. Deney grubuna değerler eğitimi programı uygulayıp bu programın öğrencilerinin kendilerine ve çevresindekilere yönelik saygı düzeyinde bir değişiklik olup olmadığına yönelik ilişki düzeylerine bakmıştır. Araştırmaya katılan deney grubunun almış olduğu değerler eğitim programının, kendilerine olan öz saygı düzeyleri ile

çevresindekilere olan saygı düzeylerinde artış olduğu görülmüştür (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 113).

Posner (1992), birey-örgüt değer uyumu ile çalışanların işe karşı tutumları arasında pozitif ilişki vardır ve bu ilişkiyi bireysel farklılıklar etkilemektedir hipotezlerini test etmek amacıyla yaptığı araştırmada açıklık, konsensüs ve yoğunluk boyutlarını kullanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, birey-örgüt değer uyumunun işe karşı pozitif tutumlarla ilişkisinin olduğuna ve bu ilişkiyi demografik faktörlerin (yaş, cinsiyet vb.) etkilemediğini saptayarak her iki hipotezini de kanıtlamıştır (Akt. Sağnak, 2003: 104).

3. YÖNTEM

Bu bölümde, araştırmanın yöntemi, evren ve örnekleme, veri toplama yöntem ve teknikleri, veri toplama aracının geliştirilmesi, anketlerin uygulanması ve verilerin toplanması ile verilerin analizi üzerinde durulmuştur.

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışma, tarama modelinde yapılmıştır. “Tarama modeli, bir konuya ya da olaya ilişkin katılımcıların görüşlerinin ya da ilgi, beceri, yetenek, tutum vb. özelliklerinin belirlendiği, genellikle diğer araştırmalara göre görece daha büyük örneklem üzerinde yapılan araştırmalardır” (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2013: 177). Bu yöntemle dayanan araştırmalarda durum nedir, neredeyiz, ne yapmak istiyoruz, nereye hangi yöne gitmeliyiz, oraya nasıl gideriz gibi sorulara mevcut zaman kesiti içinde olduğu düşünülen verilere dayanılarak bulmak istenir (Kaptan,1998: 59).

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2014–2015 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır İl merkezinde bulunan ilkokullarda görev yapan öğretmenler (branş öğretmenleri hariç) oluşturmaktadır. Araştırmanın evreninde 68 ilkokul olup, bu okullarda 1976 öğretmen görev yapmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, evrendeki 68 resmi ilkokuldan random yöntemi ile seçilen 24 okul ve bu okullarda görevli bulunan 341 öğretmen oluşturmaktadır.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Teknikleri

Araştırma probleminin çözülebilmesi için gereksinim duyulan ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile ilgili verilerin toplanmasında, literatür taramasına gidilmiş ve anket tekniği kullanılmıştır.

“Betimleme ya da survey yöntemlerinde en çok kullanılan tekniklerden biri olan anket; düşüncüler, inanışlar, görüşler, öneriler ve bireysel yaşantılarla ilgili bilgilerin elde edilmesi için en uygun yol olarak nitelendirilebilir” (Kaptan,1998: 59).

3.4. Veri Toplama Aracının Geliştirilmesi

Araştırmada veri toplama aracı olarak, Lalek (2007) tarafından geliştirilmiş olan kamu ve özel ilköğretim okullarında görevli öğretmenler üzerinde uygulanan “*Örgütsel Değerler*” ölçeği kullanılmıştır (Ek 1). İlgili anket formu yazarından izin alınarak kullanılmıştır (Ek. 2). Anketin geçerlik-güvenirlik çalışmaları Lalek (2007) tarafından yapılmıştır. Araştırmada kullanılan bu ölçme aracı iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde “*kişisel bilgiler*” adı altında katılımcıların “*öğrenim durumu*”, “*öğretmenlikteki kıdem*”, “*cinsiyet*” ve “*medeni durum*” ile ilgili bilgiler yer almaktadır. İkinci bölümde ise, örgütsel değerler ile ilgili üç boyut ve 42 madde yer almaktadır. Bu boyutlar; *Okulun taşıdığı genel değerler*, *Öğretmenin taşıdığı değerler*, *Yöneticilerin taşıdığı değerler* olarak adlandırılmıştır. Anketteki sorulara verilen yanıtlar; “Her zaman (5)” “Genellikle (4)”, “Ara sıra (3)”, “Nadiren (2)” ve “Hiçbir zaman (1)” şeklinde derecelendirilmiştir.

Aşağıda Tablo 3’de bu araştırmada “*Örgütsel Değerlere*” ait boyutlar, soru sayıları, soruların sıra sayıları ve bu araştırmada saptanan Cronbach Alpha iç tutarlılık kat sayılarına yer verilmiştir.

Tablo 3 İlkokullarda Örgütsel Değerler Ölçeğinin Alt Boyutları, Soru Sayıları, Soruların Sıra Sayıları ve Cronbach Alpha Katsayıları

Örgütsel Değer Boyutları	Boyuttaki Soru Sayısı	Anket Formundaki Soru Sıra Sayısı	Bu Araştırmadaki Cronbach Alpha Katsayısı
Okulun taşıdığı genel değerler	13	1-13 maddeler	.89
Öğretmenin taşıdığı değerler	15	14-28 maddeler	.92
Yöneticilerin taşıdığı değerler	14	29-42 maddeler	.95
Toplam	42	42	.96

Tablo 3’de görüldüğü gibi, analiz sonucunda Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı; birinci alt boyut için .89, ikinci alt boyut için .92, üçüncü boyut için .95 ve tüm ölçek için .96 olarak saptanmıştır.

3.5. Veri Toplama Aracının Uygulanması ve Verilerin Toplanması

Veri toplamak amacıyla anketlerin uygulanabilmesi için Zirve Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü aracılığıyla Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğüne izin yazısı gönderilmiştir. Diyarbakır İl Milli Eğitim Müdürlüğü’nden uygulama izni alındıktan (Ek-3) sonra örneklem alınan okullara gidilerek araştırmacı tarafından 23.03.2015-30.04.2015 tarihleri arasında uygulama yapılmıştır. Uygulama öncesinde öğretmenlere gerekli açıklamalar yapılmıştır. Uygulanan anketlerin analiz öncesi kontrolü yapılarak değerlendirmeye alınmıştır.

3.6. Verilerin Analiz Edilmesi

Anket yoluyla toplanan verilerden açıklamalara uygun yanıtlanan anketler değerlendirmeye alınmıştır. Bu şekilde toplanan veriler bilgisayarda SPSS (Social Package for Social Sciences) programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmada, kişisel bilgilerin analizinde; yüzde ve frekans dağılımları kullanılmıştır. Araştırmada istatistiksel işlemler olarak; yüzde (%), aritmetik ortalama ($\bar{X}$), standart sapma (ss) gibi betimsel istatistiklerden yararlanılmıştır. Verilerin analizinde anlamlı bir fark olup olmadığının saptanmasında t-testi ve varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi 0,05 olarak alınmıştır. Tablolarda bulunan p değerinin .05 den küçük olduğu durumlarda grupların algıları arasında anlamlı bir fark olduğu, p değerinin .05 den büyük olduğu durumlarda ise grupların algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı şeklinde açıklama yapılmıştır.

Ortalamalar yorumlanırken anketin II. Bölümünde yer alan maddeler için derecelendirmenin puan aralıkları aşağıdaki gibidir.

(Puan)	(Seçenek)	(Sınır)
1	Hiçbir zaman	1.00-1.79
2	Nadiren	1.80-2.59
3	Ara sıra	2.60-3.39
4	Genellikle	3.40-4.19
5	Her zaman	4.20-5.00

4. BULGULAR

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için toplanan verilerin, yöntem bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmesi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Konunun daha iyi anlaşılması amacıyla gerekli durumlarda, bulgular tablolastırılarak verilmiştir. Bulgular, araştırma alt amacının verilişindeki sıraya uyularak düzenlenmiştir. Alt amaçlara ilişkin bulgulara geçilmeden önce araştırmaya katılan öğretmenlerle ilgili kişisel bilgilere yer verilmiştir.

4. 1. Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Bu alt başlık altında, araştırmaya katılan öğretmenlerin; *öğrenim durumu, kıdem, cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre dağılımları ve bunlara ilişkin açıklamaları yer almıştır.

4.1.1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına ilişkin bulgular Tablo 4’de verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre dağılımları

Öğrenim Durumu	N	%
Lisans	307	90,0
Yüksek Lisans	34	10,0
Toplam	341	100

Tablo 4 incelendiğinde, ilkokullarda görevli öğretmenlerin 90,0’ının Lisans, % 10’unun ise Yüksek Lisans mezunu olduğu görülmektedir. Bu durumda, araştırmaya katılan öğretmenlerin büyük bir kısmının lisans mezunu olduğu söylenebilir.

4.1.2. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin kıdem durumuna ilişkin bulgular Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretmenlerin Mesleki Kıdemlerine Göre Dağılımı

Kıdem	N	%
1-5 yıl	58	17,0
6-10 yıl	92	26,9
11-15 yıl	96	28,2
16-20 yıl	73	21,4
21 yıl ve üstü	22	6,5
Toplam	341	100,0

Tablo 5 incelendiğinde, ilkokullarda görevli öğretmenlerin % 17’ si 1-5 yıl, % 27,2’si 6-10 yıl, % 28,2’si 11-15 yıl, % 21,4’ü 16-20 yıl arası ve % 6,5’i ise 21 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu görülmektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin cinsiyetlerine ilişkin bulgular Tablo 6’ da sunulmuştur.

Tablo 6. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımları

Cinsiyet	N	%
Bayan	125	36,7
Erkek	216	63,3
Toplam	341	100,0

Tablo 6’da görüldüğü gibi, ilkokullarda görevli öğretmenlerin % 36,7’si kadın, % 63,3’ü erkektir. Bu durumda erkek öğretmen oranının, bayan öğretmen oranından daha yüksek olduğu söylenebilir.

4.1.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımları

Araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumlarına ilişkin bulgular Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Öğretmenlerin medeni durumlarına göre dağılımları

Medeni Durum	N	%
Evli	259	76,0
Bekâr	82	24,0
Toplam	341	100,0

Tablo 7’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin %76’ sı evli, %24’ ü ise bekârdır. Bu durumda, evli öğretmen oranı bekar öğretmen oranından daha yüksektir.

4.2. Alt Amaçlara İlişkin Bulgular

Bu alt başlık altında, sırasıyla alt amaçlar ve bu alt amaçlara ilişkin bulgular yer almaktadır.

4.2.1. Birinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

Birinci alt amaç “*Kamu ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları nasıl bir dağılım göstermektedir?*” şeklinde ifade edilmişti. Bu alt amacı çözebilmek için ilkokullarda görevli öğretmenlerin, “*örgütsel değerlere*” ilişkin ortalama, standart sapma ve algı düzeyleri Tablo 8’ de sunulmuştur.

Tablo 8. Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algı düzeyleri

S.No	Maddeler	$\bar{X}$	SS	Düzyey
1.	Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.	4,02	,898	Genellikle
2.	Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.	3,98	,953	Genellikle
3.	Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.	3,87	,936	Genellikle
4.	Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.	3,56	1,012	Genellikle
5.	Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler Sorumluluklarının farkındadır.	3,42	1,008	Ara sıra
6.	Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.	2,62	1,230	Ara sıra
7.	Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.	3,45	1,044	Ara sıra
8.	Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.	3,52	1,084	Genellikle
9.	Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.	3,70	,949	Genellikle
10.	Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.	3,82	,942	Genellikle
11.	Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hal hatır sorma vb. davranışta bulunurlar.	3,86	,892	Genellikle
12.	Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı ve hoş görülür.	3,84	,892	Genellikle
13.	Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.	3,84	,852	Genellikle
14.	Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.	4,01	,753	Genellikle
15.	Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur.	3,33	1,085	Ara sıra
16.	Okulumuzda öğretmenler görevlerini tam ve eksiksiz yaparlar.	3,76	,842	Genellikle
17.	Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.	3,17	,984	Ara sıra
18.	Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar.	3,87	,856	Genellikle
19.	Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar.	3,72	,898	Genellikle
20.	Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.	3,48	1,110	Ara sıra
21.	Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.	3,38	,918	Ara sıra
22.	Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.	3,70	,892	Genellikle
23.	Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir.	3,55	,924	Genellikle
24.	Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır.	3,85	,948	Genellikle

Tablo 8. (devam) Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algı düzeyleri

25.	Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar.	3,92	,893	Genellikle
26.	Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar	4,23	,817	Genellikle
27.	Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler.	4,12	,790	Genellikle
28.	Okulumuzda öğretmenler insanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğü önem verirler.	4,07	,809	Genellikle
29.	Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.	3,71	,991	Genellikle
30.	Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını	3,60	1,054	Genellikle
31.	Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.	3,63	1,062	Genellikle
32.	Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.	3,84	1,045	Genellikle
33.	Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.	3,58	1,039	Genellikle
34.	Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.	3,53	1,039	Genellikle
35.	Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler yardımcı olurlar.	3,35	1,149	Ara sıra
36.	Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.	3,72	1,039	Genellikle
37.	Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.	3,45	1,104	Ara sıra
38.	Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.	3,54	1,027	Genellikle
39.	Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.	3,81	,925	Genellikle
40.	Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.	3,66	,995	Genellikle
41.	Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli	3,72	,951	Genellikle
42.	Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye	3,94	,892	Genellikle
	Toplam	3,68	,633	Genellikle

Tablo 8’de görüldüğü gibi, öğretmen algılarına göre örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; (1) *Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb. ayrımcılık yapmazlar* ($\bar{X}$ =4,23; Genellikle), (2) *Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler* ($\bar{X}$ =4,12; Genellikle) ve (3) *Okulumuzda öğretmenler*

insanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğü önem verirler ($\bar{X}=4,07$; Genellikle) dir.

Yine Tablo 8’ de görüldüğü üzere, öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en düşük üç madde ise sırasıyla; (1) *Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır* ($\bar{X}=2,62$; Ara sıra), (2) *Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar* ($\bar{X}=3,17$; Ara sıra) (3) *Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur* ($\bar{X}=3,33$; Ara sıra) olarak saptanmıştır.

Aşağıda Tablo 9’da ise örgütsel değer ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin ortalama, standart sapma ve boyut düzeyleri verilmiştir.

Tablo 9. Örgütsel değerler ölçeği ile alt boyutlarına ait ortalama, standart sapma değerlerine ve düzeylerine ilişkin bulgular

Boyut	$\bar{X}$	SS	Düzyey
Okulun genel değerleri	3,65	,976	Genellikle
Öğretmenlerin taşıdığı değerler	3,74	,901	Genellikle
Yöneticilerin taşıdığı değerler	3,65	1,022	Genellikle
Tüm ölçek ortalaması	3,68	,966	Genellikle

Tablo 9’da görüldüğü gibi, tüm ölçek için puan ortalamasının ($\bar{X}=3,68$) “Genellikle” düzeyinde olduğu saptanmıştır. Alt boyutlara ait ortalamaların, okulun genel değerleri için 3,65, öğretmenlerin taşıdığı değerler için 3,74 ve yöneticilerin taşıdığı değerler boyutu için ise 3,65 olduğu belirlenmiştir. Bu boyutların her birisi de “Genellikle” düzeyinde saptanmıştır.

4.2.2. İkinci Alt Amaca İlişkin Bulgular

İkinci alt amaç “İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları; (1) Öğrenim durumu, (2) Kıdem, (3) Cinsiyet, (4) Medeni durum

değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?”, biçiminde ifade edilmişti. Bu alt değişkenlere ait bulgular aşağıda sırasıyla sunulmuştur.

4. 2. 2. 1. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Algıları

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel değerlere ilişkin algıları, “okulun genel değerleri”, “öğretmenlerin taşıdığı değerler” ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 10’da verilmiştir.

Tablo 10. Öğretmenlerin öğrenim durumuna göre, “örgütsel değerlere” ilişkin algılarına ait t- testi sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	N	$\bar{X}$	SS	t	Sonuç
Okulun Genel Değerleri	Lisans	307	3,89	,560	2,451	P=,450
	Yüksek Lisans	34	3,20	,548		
Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Lisans	307	3,89	,624	1,761	P=,935
	Yüksek Lisans	34	3,76	,701		
Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Lisans	307	3,72	,757	1,852	P=,794
	Yüksek Lisans	34	3,55	,802		

Tablo 10’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre, “okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutlarına ilişkin algıları arasında anlamlı fark olmadığı saptanmıştır.

4. 2. 2. 2. Öğretmenlerin Kıdeme Göre Algıları

Öğretmenlerin kıdeme göre, örgütsel değerlere ilişkin algıları; *okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler* boyutuna ilişkin bulgular aşağıda Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11. Öğretmenlerin kıdeme göre, “örgütsel değerlere” ilişkin algılarına ait ortalama ve standart sapma değerleri

Boyut	Öğretmenlikte Kıdem	N	$\bar{X}$	SS
Okulun Genel değerleri	1-5 yıl	58	3,50	,630
	6-10 yıl	92	3,67	,693
	11-15 yıl	96	3,67	,631
	16-20 yıl	73	3,71	,646
	21 yıl ve üstü	22	3,65	,584
	Toplam	341	3,65	,648
Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	1-5 yıl	58	3,57	,611
	6-10 yıl	92	3,78	,687
	11-15 yıl	96	3,74	,595
	16-20 yıl	73	3,78	,637
	21 yıl ve üstü	22	3,83	,512
	Toplam	341	3,74	,629
Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	1-5 yıl	58	3,42	,820
	6-10 yıl	92	3,71	,814
	11-15 yıl	96	3,62	,827
	16-20 yıl	73	3,76	,798
	21 yıl ve üstü	22	3,68	,733
	Toplam	341	3,64	,813

Tablo 11 incelendiğinde, öğretmenlerin algıları öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre örgütsel değerlerin “okulun genel değerleri” boyutunda 3,50 ile 3,71 arasında, “öğretmenlerin taşıdığı değerler” boyutunda 3,57 ile 3,83 arasında ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutunda 3,42 ile 3,76 arasında değiştiği görülmektedir. Ortalamalar arasındaki farkın anlamlı olup olmadığını belirlemek için varyans analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları Tablo 12’ de verilmiştir.

Tablo 12. Öğretmenlikteki kıdem değişkenine göre, ilkokul öğretmenlerinin örgütsel değerlere ilişkin algılarının varyans analizi sonuçları

Boyut	Varyansın Kaynağı	KT	Sd	KO	F	p
Okulun Genel Değerleri	Gruplar Arası	2,746	4	,686	,965	,427
	Gruplar İçi	239,205	336	,711		
	Toplam	241,951	340			
Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Gruplar Arası	4,819	4	1,204	1,355	,249
	Gruplar İçi	298,701	336	,888		
	Toplam	303,521	340			
Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Gruplar Arası	8,300	4	2,075	1,610	,171
	Gruplar İçi	432,970	336	1,288		
	Toplam	441,271	340			

Tablo 12’ de görüldüğü üzere, öğretmenlerin algıları arasında kıdem değişkenine göre örgütsel değerlerin “*okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler*” alt boyutlarında anlamlı bir fark saptanmamıştır.

4. 2. 2. 3. Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıları

Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları; *okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler* boyutunda cinsiyete göre anlamlı farkın olup olmadığını tespit etmek için t-testinden yararlanılmış ve bulgular Tablo 13’ de verilmiştir.

Tablo 13. Öğretmenlerin cinsiyete göre, “örgütsel değerlere” ilişkin algılarına ait t-testi sonuçları

Boyut	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	t	Sonuç
Okulun Genel Değerleri	Bayan	125	3,65	,636	-,025	P=,980
	Erkek	216	3,65	,657		
Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Bayan	125	3,76	,605	,414	P=,679
	Erkek	216	3,73	,644		
Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Bayan	125	3,56	,748	-1,494	P=,136
	Erkek	216	3,69	,847		

Tablo 13’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin algıları arasında cinsiyet değişkenine göre, “*okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutuna ilişkin algıları arasında anlamlı fark saptanmamıştır.

4. 2. 2. 4. Medeni Duruma Göre Öğretmenlerin Algıları

Medeni duruma göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları; *okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler* boyutunda anlamlı bir fark olup olmadığını tespit etmek için t- testinde yararlanılmış ve bulgular aşağıda tablo 14’ de verilmiştir.

Tablo 14. Öğretmenlerin medeni duruma göre, “*örgütsel değerlere*” ilişkin algılarına ait t- testi sonuçları

Boyut	Gruplar	N	$\bar{X}$	SS	t	Sonuç
Okulun Genel Değerleri	Evli	259	3,67	,627	1,050	,294
	Bekâr	82	3,58	,711		
Öğretmenlerin Taşıdığı Değerler	Evli	259	3,76	,607	1,022	,307
	Bekâr	82	3,68	,697		
Yöneticilerin Taşıdığı Değerler	Evli	259	3,68	,797	1,628	,104
	Bekâr	82	3,52	,855		

Tablo 14 incelendiğinde, araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre, “*okulun genel değerleri, öğretmenlerin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutunda anlamlı bir fark saptanmamıştır.

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu bölümde; önce tartışma ve sonuçlara yer verilmiş, daha sonra ise araştırma bulgularına dayalı olarak önerilerde bulunulmuştur.

5. 1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, kamu ilkokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının nasıl bir dağılım gösterdiğini, örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyinin; *öğrenim durumu, mesleki kıdem, cinsiyet ve medeni durum* değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları; “*okulun genel değerleri*” ($\bar{X}=3,65$), “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” ($\bar{X}=3,74$), “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” ($\bar{X}=3,65$) boyutunda ve tüm ölçek bazında ortalama ($\bar{X}=3,68$) “Genellikle” düzeyinde saptanmıştır. Görüldüğü gibi, araştırmanın alt boyutlarında en yüksek algı düzeyi ($\bar{X}=3,74$; Genellikle) “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” boyutunda saptanmıştır. İlkokullardaki örgütsel değerlerin düzeylerine ilişkin analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin okullarındaki örgütsel değerlere “Genellikle” düzeyinde katıldıkları saptanmıştır. Ekmekyapar (2013) da, örgütsel değerlerle ilgili çalışmasında “*Örgütsel Değerler*” ortalamasını 3,74 olarak saptamıştır. Ekmekyapar’ın araştırmasında ulaştığı bu ortalama ile bu çalışmada ulaşılan ortalamaların birbirine çok yakın değerler olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin algılarına göre örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en yüksek olan ilk üç madde sırasıyla; (1) *Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb. ayrımcılık yapmazlar* ($\bar{X}=4,23$; Genellikle), (2) *Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler* ($\bar{X}=4,12$; Genellikle) ve (3) *Okulumuzda öğretmenler insanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğü önem verirler* ($\bar{X}=4,07$; Genellikle)’ dir. Lalek (2007) de

çalışmasında en yüksek ortalamaya sahip madde olarak ($\bar{X}=4,60$) “*Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb. ayrımcılık yapmazlar*” maddesini saptamıştır. Lalek’in Sakarya ilinde ulaştığı bu sonuç ile Diyarbakır ilindeki bu sonuca göre, doğuda olsun batıda olsun öğretmenlerin öğrenciler arasında herhangi bir ayırım yapmadığı sonucuna varılabilir.

Görüldüğü gibi, en yüksek ortalamaya sahip madde “*okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar*” ($\bar{X}=4,23$; Genellikle)’ dır. Eğitim; dil, din, ırk ve cinsiyet ayrımı yapmadan herkese açık olmalıdır. Hiçbir kişi veya zümreye ayrıcalık tanınmamalıdır (Özyılmaz, 2013: 11). Eğitimde fırsat eşitliği sağlandığında, kişinin hayattaki başarısı büyük oranda yetenek ve zekasına bağlı olacaktır. Eğer insanların hayattaki başarıları sosyal sınıflarına, sahip oldukları kültüre, cinsiyetlerine veya etnik kökenlerine göre belirleniyorsa eğitimde fırsat eşitliği yok demektir. Kişinin hayattaki başarısında ait olduğu sosyal sınıfa bağlı bazı olanaklardan kaynaklanan farklılıklar olacaktır. Ancak, okul herkese ilgili ve yetenekleri doğrultusunda kendini geliştirme olanağı sunduğunda sosyal sınıfların, inanç ve kültürün, cinsiyetin ve etnik kökenin kişilerin geleceği üzerindeki belirleyici etkisi azalacaktır (Özden, 2013: 20). Bu durumda öğretmenlerin yukarıda bahsedilen fırsat eşitliği ilkesine göre hareket ettikleri söylenebilir.

Öğretmenlerin algılarına göre, örgütsel değerlerle ilgili ortalaması en düşük üç madde ise sırasıyla; (1) *Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır* ($\bar{X}=2,62$; Ara sıra), (2) *Okulumuzda öğretmenler sürekli yayınları takip eder ve kitap okurlar* ($\bar{X}=3,17$; Ara sıra) (3) *Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur* ($\bar{X}=3,33$; Ara sıra) olarak saptanmıştır. Yapılan araştırmanın bulguları incelendiğinde, en düşük değer düzeyine sahip “*Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır*” ($\bar{X}=2,62$; Ara sıra)” maddesidir. Yönetici, öğretmen ve öğrencilerden oluşan okul topluluğunda paylaşılan değerler sistemini oluşturmak oldukça güçtür. Çünkü, öğretmen, yönetici ve öğrencilerin

değerleri birbirlerinden farklı olabilir. Temel sorun, bu farklı grupların beklentilerini birbirleriyle bütünleştirecek ortak bir değerler sisteminin uygulanmasıdır (Çelik, 2012: 91). Etkili okul, sadece öğretmenlerin kaliteli eğitim ve öğretime adanmışlığıyla sağlanamaz; her şeyden önce sağlıklı bir okul iklimi ve kültürü ile de gerçekleştirilebilir (Balcı, 2014: 48). Okulun sosyalleştirme amacını gerçekleştirebilmesi için, uygun bir örgütsel kültüre ve iklime sahip olması gerekir. Toplumsal kültürle okul kültürünü kaynaştıramayan bir okul yöneticisi okulu örgütsel bir anarşi konumuna sürükleyebilir. Bu durum ise okulun etkililiğini düşürür (Çelik, 2012: 51). Bütün bu olumsuzlukların uzaklaştırılması ve etkili bir sosyalleşmenin kurumda oluşturulması için okul yöneticilerine büyük sorumluluk düşmektedir. Bu anlamda yöneticiler, okullarda iletişim ve sosyalleşmeyi arttırmak için çalışmalar yapmalı, sosyal etkinlik ve aktivitelere öğretmenleri teşvik etmelidir.

Öğretmenlerin, *“okulumuzdaki genel değerler”*, *“öğretmenin taşıdığı değerler”* ve *“yöneticilerin taşıdığı değerler”* boyutlarına ilişkin algıları arasında *“eğitim durumu”* değişkenine göre anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Örgütsel değerlere ilişkin puan ortalamalarına bakıldığında; lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=3,83$), yüksek lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=3,50$) göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Öğretmenlerin öğrenim durumu yükseldikçe, örgütsel değerlerin ne olduğunu daha iyi bilmeleri, okullarının örgütsel değerlere göre yönetilme durumunu daha iyi gözlemlemeleri ve örgütsel değerlerin okulu yönetenler tarafından dikkate alınmasının örgüt kültürü, örgüt iklimi ve örgüt performansı açısından doğuracağı olumlu sonuçları daha iyi tespit etmeleri beklenmektedir (Dağlı, Öter ve Öter, 2014: 238). Eğitim düzeyi arttıkça öğretmenlerin ve yöneticilerin örgütsel değerlere ilişkin puan ortalamalarının düştüğü saptanmıştır. Eğitim düzeyi daha yüksek olan öğretmenler okullarındaki mevcut örgütsel değerleri yetersiz bulmaktadır. Çünkü almış oldukları eğitimin bilinciyle değerlendirme yaparken, kavramlara hakimiyetlerinin fazla olmasından kaynaklandığı sonucuna varılabilir. Her alanda yaşanan değişim karşısında yönetici ve öğretmenlerin geri kalmaması, kendilerini geliştirmeleri ve eğitim öğretim ile

ilgili akademik kariyer yapma konusunda kendilerine yönlendirmeler ve teşvikler yapılabilir.

Öğretmenlerin, “*okulumuzdaki genel değerler*”, “*öğretmenin taşıdığı değerler*” ve “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutlarına ilişkin algıları arasında “kıdem” değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Yapılan araştırmanın analizinden elde edilen bulgulara göre, “kıdem” değişkenine göre en yüksek değer düzeyi ortalaması 16-20 yıl ($\bar{X}=3,72$) kıdeme sahip öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. “*Öğretmenlikteki kıdem*” değişkenine göre en düşük değer düzeyi ortalaması ($\bar{X}=3,49$) 1-5 yıl kıdeme sahip öğretmenlere ait olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularına bakıldığında, göreve yeni başlayan öğretmenlerin görevli oldukları okul örgütlerinin değerlerini, kıdemli öğretmenlere göre daha az benimsedikleri söylenebilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin bireysel değerleri ile değerlere dayalı örgütler olan okullun örgütsel değerleri çakışabilir. Öğretmenin örgütün değerlerini benimseyip kabullenmesi ,başka bir deyişle girmiş olduğu örgüte adaptasyonu belli bir zaman alabilir. Bu farklılığın nedenleri arasında; deneyim, o okulda çalışma süresi, öğrencileri ve velileri tanımama vb. gibi sebepler sayılabilir. Göreve yeni başlayan öğretmenlerin zorlanmaması, kuruma yabancılik çekmemesi ve uyum sorununu çabuk atlatmaları için okul yöneticileri ve öğretmenler daha iyi rehberlik etmelidirler.

Öğretmenlerin, “*okulumuzdaki genel değerler*”, “*öğretmenin taşıdığı değerler*” ve “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutlarına ilişkin algıları arasında “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Öğretmenlerin, “*okulumuzdaki genel değerler*”, boyutuna ilişkin algıları arasında “cinsiyet” değişkeni açısından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ortalamalara bakıldığında, ortalamaların birbirine eşit olduğunu görüyoruz. Bayan öğretmenler ($\bar{X}=3,65$), ile erkek öğretmenlerin ($\bar{X}=3,65$), “*okulumuzdaki genel değerlere*” ilişkin aynı algı düzeyine sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin, “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” boyutuna ilişkin algıları arasında “cinsiyet” değişkeni bakımından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ortalamalara bakıldığında, ortalamaların birbirine çok yakın olduğunu görüyoruz. Bayan

öğretmenler ($\bar{X}=3,76$), erkek öğretmenlere ($\bar{X}=3,73$) göre çok az da olsa “*öğretmenlerin taşıdığı değerler*” açısından daha yüksek algı puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Öğretmenlerin, “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutuna ilişkin algıları arasında “cinsiyet” değişkeni açısından yine anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Ortalamalara bakıldığında, erkek öğretmenler ($\bar{X}=3,69$), bayan öğretmenlere ($\bar{X}=3,56$) göre az da olsa “*yöneticilerin taşıdığı değerler*” açısından daha yüksek algı puanlarına sahip oldukları görülmektedir. Bir kültürün oluşması için, insanların belli esaslara göre bir araya gelmesi gerekmektedir. Nasıl ki her toplumun kendine özgü bir kültürü varsa ve toplumdan topluma farklılık gösteriyorsa, o toplumda faaliyet gösteren örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır (Akıncı-Vural, 2012: 38). Öğretmenlerin, genel anlamda bir kurumsal değer oluşturdukları ve bu kurumsal değerın hem erkek öğretmenler tarafından hem de bayan öğretmenler tarafından kabul gördüğü söylenebilir.

Öğretmenlerin, “*okulun genel değerleri, öğretmenin taşıdığı değerler ve yöneticilerin taşıdığı değerler*” boyutlarına ilişkin algıları arasında “medeni durum” değişkenine göre de anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır. Örgütsel değerlere ilişkin puan ortalamalarına bakıldığında; evli öğretmenlerin puan ortalamalarının ($\bar{X}=3,70$), bekâr öğretmenlerin puan ortalamalarına ($\bar{X}=3,59$) göre az da olsa daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır.

Değerlerin kökü insanın ruh dünyasında, bedeni ise kültür dünyasında yer alır. Onun için, insanın fitratında, öz yaratılışında var olan ve onu mükemmel kılan niteliklerin keşfedilmesi ve içselleştirilip karakter halini alması için bilgiye ve aydınlanmaya, yardım ve rehberliğe ihtiyacı vardır. Hangi çağda ve kültür dünyası içinde yaşarsa yaşasın, insan kendini değerler dünyası içinde inşa eder. İnsanlar arasında, benimsedikleri ya da daha çok önem verip tercih ettikleri değerler bakımından farklılıklar olabilir. Hatta bir kimsenin sahip olduğu değerler kendi içinde birtakım değişimlere uğrayabilir. Fakat değerden bütünüyle yoksun, değerleri olmayan bir insan düşünülemez (Hökelekli, 2013: 266). Değer eğitimi, bilginin yanında; öğrencinin kişiliğini iyileştirmesi, geliştirmesi, topluma karşı sorumluluklarını öğrenmesini de kapsar. Her toplum kendi değerlerini bilen, tanıyan

yaşayan ve yaşatan bireyler yetiştirmek ister. Değer eğitimi sayesinde bireyler içinde yaşadıkları topluma entegre olmayı, sosyalleşmeyi ve kültürel anlamda aidiyet duygusuna sahip olmayı öğrenirler (Ulusoy ve Arslan, 2014: 7).

5. 2. Öneriler

Araştırmada elde edilen bulgulara dayalı olarak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir.

5.2.1. Gelecek Araştırmalara Dair Öneriler

1. Benzer araştırmalar, diğer okul kademelerinde de yapılabilir.
2. Gözlem ve görüşme yöntemi kullanılarak benzer araştırmalar yapılabilir.
3. Örgütsel değerlere ilişkin ilkökul yöneticilerinin, öğrencilerinin ve öğrenci velilerinin görüşleri araştırılabilir.
4. Türkiye'deki diğer İl ve bölgelerde de benzer araştırmalar karşılaştırmalı olarak yapılabilir.
5. Benzer çalışmalar sadece özel ilkökullar ya da kamu ortaokulları ve özel ortaokullar için karşılaştırılmalı olarak yapılabilir.
6. Örgütsel değerler ile öğrenci başarıları arasındaki ilişki vb. çalışmalar yapılabilir.
7. Üniversite öğrencilerinin değer tercihleri ile ilgili araştırmalar yapılabilir.

5.2.2. Çalışmanın Sonuçlarına Dair Öneriler

1. Öğretmen yetiştiren programlara değerler eğitimi ve değerler yönetimine yönelik dersler konulabilir.
2. Örgütsel değerlerin eğitim örgütleri için önemi; okullarda görevli öğretmen ve yöneticilere çeşitli seminerler, hizmet içi eğitim kursları düzenlenerek anlatılabilir.
3. Yönetici ve öğretmenlere akademik öğrenim görme noktasında teşvikler

yapılmalıdır.

4. Okulun bütün üyeleri arasındaki iletişim, okul ile sınırlı kalmamalı informal iletişim etkinliklerine de yer verilmelidir (birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb.).

5. Öğretmenlerin alanları ile ilgili süreli yayınları elektronik ortamda takip edebilmeleri için öğretmenler odasında internete bağlı yeterli sayıda bilgisayar bulundurulabilir.

6. Öğretmenler, öğretmenler odasında bir araya geldiklerinde öğrencilere daha fazla nasıl faydalı olabilecekleri konusunda görüş alış verişinde bulunabilir.

7. Örgütün tüm üyelerine, sorumluluk bilinci kazandıracak çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, H. Y. & Güneş, A. (2013). “Din ve Dinler Öğrenme Alanı”. *Düşünen Sınıflar İçin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretimi İlkokul 4. Sınıf*. (Editörler: Cemal Tosun ve Mizrap Polat, Bölüm Editörü: Mustafa Önder). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 75-104.
- Akbaş, O. (2004). “Türk Milli Eğitim Sisteminin Duyuşsal Amaçlarının İlköğretim 8. Sınıf Öğrencilerinde Gerçekleşme Derecesinin Değerlendirilmesi.” (Yayınlanmamış Doktora Tezi) . Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akbaba Altun, S. (2003). “Eğitim Yönetimi ve Değerler”. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Sayı: 1 (1), Ss. 7-18.
- Akıncı Vural, Z. B. (2014). *Kurum Kültürü*, İletişim Yayınları, İstanbul.
- Aktay, A. (2008). “Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Aktepe, V. ve Yel, S. (2009). “İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Yargılarının Betimlenmesi”. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*. Yaz 2009, 7(3), 607-622.
- Aslan, M. (2014). “Değer-Din İlişkisi”. *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (Editörler: Bülen Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 157-174.
- Atay, S. (2003), Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal ve Dinî Tercihleri ile Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki, *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 87-120.
- Aydın, M. (2003). “Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği”. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Sayı: 1 (3), Ss. 121-144.
- Balay, R. (2014). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Balcı, A. (2014). *Etkili Okul, Okul Geliştirme, Kuram, Uygulama ve Araştırma*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.

- Balcı, A. ve Yanpar Yelken, T. (2010). “İlköğretim Öğretmenlerinin “Değer” Kavramına Yükledikleri Anlamlar”. *Hacettepe üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. Sayı: 39, Ss. 81-90.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü*, Siyasal Basın Yayın Dağıtım, Ankara.
- Battal, A. (2007). ‘Örgütsel Değerlerin Örgüt Kültürü Öğelerine Etkisi ‘.’’ (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgin, N. (1999). *Sosyal psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*, Ege üniversitesi Basımevi, İzmir.
- Bircan, H. H. (2013). “üniversite Öğrencilerinin Minnettarlık ve Alçak Gönüllülüklerinin Sahip Oldukları Değerler Açısından İncelenmesi”. *I. Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bolat, Y. (2013). “Bir Değer Ölçme Aracı: Çok Boyutlu Sosyal Değerler Ölçeği”. *Turkish Journal of Education*. Sayı: 2 (4), Ss. 13-27.
- Bursalıoğlu, Z. (2012). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Bursalıoğlu, Z. (1994). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*, Ankara: Pegem Akademi.
- Büyüköztürk Ş, Kılıç Çakmak E, Akgün Ö. E, Karadeniz Ş, Demirel F. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Çavdar, M. (2009). “İlköğretim Öğretmenlerinin Bireysel Değerlerinin Çok Boyutlu İncelenmesi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çayır Çevik, Y. (2014). “Türkçe Öğretim Programlarında Değerler ve Dede Korkut Hikayeleri’nin Değerler Açısından İncelenmesi.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Burdur: Mehmet Akif Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Çelik, V. (2011). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Dağlı, A. , Öter, Ö. M. ve Öter, S. (2015). Anadolu liselerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24 (2015), 216-242.

- Demircioğlu İ. H. ve Demircioğlu E. (2014). “Değerli Bir Kavram Olarak Değer ve Değerler Eğitimi”. *Farklı Yönleriyle Değerler Eğitimi*. (Editörler: Refik Turan ve Kadir Ulusoy). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 269-286.
- Doğan, İ. (2014). *Sosyoloji Kavramlar ve Sorunlar*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Durkheim, E. (2012). “Sosyal Bir Sistem Olarak Okul”. (Çev: Ahmet Aypay). *Eğitim Yönetimi -Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Editörler: Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel. Çev. Editör: Selahattin Turan). Ss. 1-38.
- Ekmekyapar, M. (2013). “Ortaokul Yöneticilerinin Değerlere Göre Yönetim Uygulamaları İle Okul Kültürü Arasındaki İlişki.” (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Elkatmış, M. (2014). “Okul Kültüründe Demokrasinin Yeri”. *Farklı Yönleriyle Değerler Eğitimi*. (Editörler: Refik Turan ve Kadir Ulusoy). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 41-76.
- Erdem, A. R. (2003). “Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler”. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Sayı: 1 (4), Ss. 55-72.
- Mustafa, F. (2013). “Öğretmen Algılarına Göre İlköğretim Kurumlarında Yöneticilerin İletişim Becerileri ve Örgütsel Değerler Arasındaki İlişki.” (Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi). Erzurum: Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Fichter, J. (2012). “Sosyoloji Nedir ?”. (Çev. Nilgün Çelebi). Ankara: Anı Yayınlar
- Gizir, S. (2003). Örgüt Kültürü Çalışmalarında Yönetimsel Yaklaşımlar, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 9 (35), 374–397.
- Gündoğan, A. O. (2002). Ahlâki Hayatımızın Kaynağında Toplumculuk-Bireycilik Tartışması, Şahabettin Yalçın (Ed.), *Bilgi ve Değer Muğla Üniversitesi Felsefe Bölümü Sempozyum Bildirileri* (ss. 254-264). İstanbul: Vadi Yayınları.
- Hökelekli, H. (2013). *Ailede, Okulda, Toplumda Değerler Psikolojisi ve Eğitimi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- Kaptan, S. (1998). *Bilimsel Araştırma ve İstatistik Teknikleri*. Ankara: Tekışık WebOfset Tesisleri.

- Karababa, A. (2014). “Kuramsal Temelde Değer”. *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (Editörler: Bülent Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 1-20.
- Karaköse, T. ve Altinkurt, Y. (2009). Okul Yöneticilerinin ve İl Milli Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi (Kütahya İli Örneği), *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7 (17), 49-67.
- Karatekin, K. ve Sönmez, Ö. F. (2014). “Çevresel Değerler ve Eğitimi”. *Farklı Yönleriyle Değerler Eğitimi*. (Editörler: Refik Turan ve Kadir Ulusoy). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 115-140.
- Keskin, S. (2005). “Öğretmenlerde Çalışma Değerleri ve Örgütsel Vatandaşlık.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon: Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Keskin, U. (2014). “Sınıf Öğretmeni Adaylarının İnsani Değerlere Sahip Olma Düzeylerinin İncelenmesi.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Kılıç, M. F. (2012). “Ortaöğretim Okulları Yöneticilerinin Değerlerle Yönetime İlişkin Algıları” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Köse, S. & Tetik, S. & Ercan, C. (2001). “Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler”. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. Sayı: 1, Ss. 219-242.
- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). “Türk Öğretmenlerin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı”. *Türk Psikoloji Dergisi*. Sayı: 45, Ss. 41-56.
- Lalek, M. (2007). “Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mintzberg, H. (2012). “Okullarda Kültür ve İklim”. (Çev: Mehmet Şişman & Şengül Uysal). *Eğitim Yönetimi -Teori, Araştırma ve Uygulama*. (Editörler: Wayne K. Hoy & Cecil G. Miskel. Çev. Editör: Selahattin Turan). Ss. 340-373.
- Okudan, A. Y. (2010). “Eğitim Yöneticilerinin Değerler Eğitiminin Önemi, Etkileri ve Uygulamalar Hakkındaki Görüşleri.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Oral, T. (2014). “Psikolojik Perspektiften Değer Kavramı”. *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (Editörler: Bülen Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 21-30.
- Önder, M. (2013). “İnanç Öğrenme Alanı”. *Düşünen Sınıflar İçin Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretimi İlkokul 4. Sınıf*. (Editörler: Cemal Tosun ve Mizrap Polat, Bölüm Editörü: Mustafa Önder). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 105-122.
- Özdaş, F. (2013). “Ortaokulda Değerler Eğitimi ve İstenmeyen Öğrenci Davranışlarına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Değerlendirilmesi” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Elazığ: Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Özden, Y. (2013). *Eğitimde Yeni Değerler*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Özensel, E. (2014). “Sosyoloji ve Değer”. *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (Editörler: Bülen Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 63-80.
- Öyılmaz, Ö. (2013). *Türk Milli Eğitim Sisteminin Sorunları ve Çözüm Arayışları*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Özkul, A. S. (2007). “Yaşam ve Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler SDU Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S. (2012). “Farklılıklar Yönetimi İçin Gerekli Örgütsel Değerler”. *Kocaeli Üniversitesi Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri Dergisi*. Ek özel sayı: 12-2.
- Poyraz, H. (2011). “Değerler Nasıl Oluşur”. *Kalem Eğitim ve İnsan Bilimleri Dergisi*. 1 (1), Ss. 61-71.
- Sabuncuoğlu, Z. & Vergiliel Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Sağnak, M. (2003). “İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Sağnak, M. (2004). “Kişi-Örgüt Değer Uyumunu Ölçme Çalışmaları ve Kullanılan Yöntemlerin Karşılaştırılması”. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Sayı: 2 (5), Ss. 101-124.
- Seki, T. (2013). “Öğretmen Adaylarının Algıladıkları Ebeveyn Tutumları ve Mutluluk Düzeylerinin Sahip Oldukları Değer Tercihleri Açısından İncelenmesi” *I. Ulusal Değerler Eğitimi Kongresi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Sezgin, F. (2006). “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumunu” (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamaları, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 59-85.
- Silah, M. (2005). *Sosyal Psikoloji Davranış Bilimi*, Seçkin Yayınları, Ankara.
- Şen, Ü. (2007). “Milli Eğitim Bakanlığının 2005 Yılında Tavsiye Ettiği 100 Temel Eser yoluyla Türkçe Eğitiminde Değerler Eğitimi Üzerine Bir Araştırma.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Şişman, M. (2014). *Örgütler ve Kültürler*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Taş, Z. (2014). “Değerler Perspektifinden Ahlak”. *Değerler ve Değerler Psikolojisi*. (Editörler: Bülent Dilmaç ve Hasan Hüseyin Bircan). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 141-156.
- Türkoğlu, C. (2013). “Yöneticilerin Değerlerini Etkileyen Etkenler.” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul: Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ulusoy, K. ve Arslan A. (2014). “Değerli Bir Kavram Olarak Değer ve Değerler Eğitimi”. *Farklı Yönleriyle Değerler Eğitimi*. (Editörler: Refik Turan ve Kadir Ulusoy). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 1-16.
- Ulusoy, K. ve Dilmaç, B. (2014). *Değerler Eğitimi*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Ülken, H. Z. (1965). *Bilgi ve Değer*. Ankara: Aytemiz Kitabevi, Kürsü Yayınları.

- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). “Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi”. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt: 16, S: 3, Ss. 217-230.
- Yılmaz, M. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler*, Pegem Akademi Yayınları, Ankara.
- Yılmaz, K. (2006). “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları.” (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. (2013). “Değerlerle Yönetim”. *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. (Editörler: Hasan Basri Memduğlu ve Kürşad Yılmaz). Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık. Ss. 229-242.
- Yuvacı, Z. (2013). “Okulöncesi Değerler Eğitimi Uygulayan Okullardan Seçilen Değerlerin ve Etkinliklerin İncelenmesi.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü.

EKLER

EK 1: Örgütsel Değerler Ölçeği

İLKOKULLARDA GÖREVLİ ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEĞERLERE İLİŞKİN ALGILARI

Sayın Meslektaşım,

Bu araştırmanın amacı, “*ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları*”nı saptamaktır. Araştırma sonuçları, araştırmacı tarafından bilimsel amaçla kullanılacaktır. Bu bilimsel çalışmaya katkıda bulunabilmeniz için soruların tümünü içtenlikle ve samimi olarak cevaplandırmanız beklenmektedir.

Araştırma iki bölümden oluşmaktadır. **I. Bölümde**, kişisel bilgilere ilişkin sorular yer almaktadır. **II. Bölümde** ise, “*ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları*”nı belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir. Her soru için size uygun yere bir ‘X’ işareti koyunuz. **Ankete isminizi yazmanıza gerek yoktur.** İlgilerinizden dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Sait ÇAKAN

Zirve Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Yüksek Lisans Öğrencisi

I. BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

I. Öğrenim Durumunuz:

1. () Ön Lisans
2. () Lisans
3. () Yüksek Lisans
4. () Doktora

II. Öğretmenlikteki Kıdeminiz:

- 1 () 1-5 yıl
- 2 () 6-10 yıl
- 3 () 11-15 yıl
- 4 () 16-20 yıl
- 5 () 21 ve üstü yıl

III. Cinsiyetiniz:

1. () Bayan
2. () Erkek

IV. Medeni Durumunuz:

1. () Evli
2. () Bekar

EK-1 (Devamı)**II. BÖLÜM****İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİN ÖRGÜTSEL DEĞERLERE İLİŞKİN ALGILARI**

Aşağıda “ilkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları” ile ilgili bazı yargı cümleleri sıralanmış, karşılarında da beş seçenek yer almıştır. Sizden beklenen, her cümlede ifade edilen yargıya, ne ölçüde katıldığınızı belirtmenizdir. Cümlelerdeki yargılara katılma düzeyinizi, **(X)** işareti koyarak belirtiniz. Her ifade için bir seçenek işaretlemeyi unutmayınız. Lütfen cevapsız soru bırakmayınız.

MADDELER	Hiçbir Zaman (1)	Nadiren (2)	Ara Sıra (3)	Genellikle (4)	Her Zaman (5)
1. Okulumuzda herkes fikirlerini özgürce dile getirebilir.					
2. Okulumuzda öğrenci güvenliğine önem verilir.					
3. Okulumuzda yasalara, yönetmeliklere vb. uygun çerçevede özgür ortam vardır.					
4. Okul kaynakları okuldaki herkesçe özenle kullanılır, israf edilmez.					
5. Okulumuzda tüm çalışanlar ve öğrenciler sorumluluklarının farkındadır.					
6. Okulumuzda birlikte piknik yapma, yemeğe gitme vb. sosyal faaliyetler yapılır.					
7. Okulumuzda her öğrencinin öğrenebileceğine inanılır.					
8. Okulumuzda tüm çalışanların iyi ve kötü günleri paylaşılır.					
9. Okulumuzda tüm çalışanlar okul kurallarını benimser.					
10. Okulumuzda herkes farklı görüş ve düşüncelere saygılıdır.					
11. Okulumuzda herkes birbirilerini gördüklerinde selam verme, hatırlama sorma vb. davranışta bulunurlar.					
12. Okulumuzda herkes ilişkilerde anlayışlı ve hoşgörülüdür.					
13. Okulumuzda tüm çalışanlar öğrenci haklarına saygılıdır.					
14. Okulumuzda öğretmenler okulun amaçlarından haberdardırlar.					
15. Okulumuzda öğretmenler odasında öğrencilere daha nasıl faydalı olunacağı konuşulur.					
16. Okulumuzda öğretmenler görevini tam eksiksiz yapar.					
17. Okulumuzda öğretmenler süreli yayınları takip eder ve kitap okurlar.					
18. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere olumlu yönde model olmaya çalışırlar.					
19. Okulumuzda öğretmenler karşılaştıkları sorunlardan kaçmak yerine çözmeye çalışırlar.					
20. Okulumuzda öğretmenler iş doyumuna sahip olduğunda mutludur.					

EK-1 (Devamı)

MADDELER	Hiçbir Zaman (1)	Nadiren (2)	Ara Sıra (3)	Genellikle (4)	Her Zaman (5)
21. Okulumuzda öğretmenler sorunlara bilimsel bakış açısı ile yaklaşır.					
22. Okulumuzda öğretmenler arasında karşılıklı güven ortamı vardır.					
23. Okulumuzda öğretmenler velilerle sürekli diyalog içindedir.					
24. Okulumuzda öğretmenler farklı kültürler ve düşüncelere sahip olanlara saygı ile yaklaşır.					
25. Okulumuzda öğretmenler derslere zamanında girer, zamanında dersten çıkar.					
26. Okulumuzda öğretmenler öğrencilere karşı (ırk, din, mezhep, gelir durumu, cinsiyet vb.) ayrımcılık yapmazlar.					
27. Okulumuzda öğretmenler başkalarının saygınlığının korunmasına önem verirler.					
28. Okulumuzda öğretmenler insanlarla ilişkilerde ve iletişimde dürüstlüğü önem verirler.					
29. Okulumuzda yöneticiler herkesin mutlu olduğu bir ortam yaratmaya çalışırlar.					
30. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin kendini geliştirme, akademik kariyer yapma vb. çalışmalarını destekler.					
31. Okulumuzda yöneticiler öğretmenleri değerlendirirken tarafsız davranır.					
32. Okulumuzda yöneticiler herhangi bir sebeple öğretmenlere karşı psikolojik şiddete başvurmazlar.					
33. Okulumuzda yöneticiler yenilikçi, değişimci vb. özelliklere sahiptir.					
34. Okulumuzda yöneticiler alacakları kararlarda çalışanlarının fikirlerini alırlar.					
35. Yeni öğretmenlerin okulumuza uyum sağlaması için yöneticiler uyum çalışmaları gerçekleştirirler.					
36. Okulumuzda yöneticiler çalışanlara ayrıcalıklı davranmaz.					
37. Okulumuzda yönetim öğretmenleri performansına göre değerlendirir.					
38. Okulumuzda tüm çalışanların okul yönetiminden beklentileri dikkate alınır.					
39. Okulumuzda yöneticiler çevre ile iyi ilişkiler kurmayı önemser.					
40. Okulumuzda yöneticiler yönetimle ilgili yaptığı çalışmalarda açıklık ilkesini gözetir.					
41. Okulumuzda yöneticiler tüm öğrencilerin öğrenebilmesi için öğrenme-öğretme ortamının oluşturulmasında gerekli çabayı gösterir.					
42. Okulumuzda yöneticiler öğretmenlerin hatalarında cezalandırma yerine önce iletişim ile sorunu çözmeye çabalar.					

EK-2: Mustafa LALEK'ten Alınan Anket Onay Belgesi

Gmail -İzin



İzin 1 mesaj

mustafa lalek <mustafalalek@hotmail.com> Alıcı: said Çakan <saidcakan@gmail.com>

Yapacağınız akademik çalışma için bana ait olan anketi kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.

(Ankette kıdem kısmı eksik onu eklerseniz daha iyi olur)

EK-3: Anket İzin Onay Belgesi



**T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü**

Sayı : 30769799/605/2790035
Konu: Araştırma İzni

13/03/2015

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi:** a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğünün 07/03/2012 tarih ve 3616 sayılı 2012/13 Nolu Genelgesi
b) Zirve Üniversitesi'nin 03/03/2015 tarih ve 217 sayılı yazısı.

Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 512514278 numaralı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Sait ÇAKAN'ın "**İlkokullarda Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları (Diyarbakır İli Örneği)**" konulu tez araştırması için Diyarbakır ili merkez ilçelerinde bulunan ilkokullarda görev yapan sınıf öğretmenlerine bilimsel çalışma yapmak istediği ilgi (b) yazıda belirtilmektedir.

Söz konusu tez çalışmasının belirtilen kurumlarda, 2014-2015 öğretim yılı içerisinde eğitim öğretimi aksatmayacak şekilde yapılması, Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir. Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Adnan HURATA
İl Millî Eğitim Müdür V.

OLUR
13/03/2015

Mehmet DEMİR
Vali a.
Vali Yardımcısı

İl Millî Eğitim Müdürlüğü - Eski Eğitim Fakültesi Binası
Şehitlik Yenişehir/DİYARBAKIR
Elektronik Ağ: diyarbakir.meb.gov.tr
e-posta: istatistik21@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için: Semra ÇAKIR/Memur
Tel: (0 412) 226 58 50
Faks: (0 412) 226 58 28

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <http://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 16ec-223e-30ff-94ee-ab30 kodu ile teyit edilebilir.

EK- 3 Devamı

T.C.
DİYARBAKIR VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü
Araştırma Ve Değerlendirme Formu

ARAŞTIRMA SAHİBİNİN	
Adı Soyadı	Sait ÇAKAN
Kurum / Üniversitesi	Zirve Üniversitesi / Sosyal Bilimleri Enstitüsü
Araştırma yapılacak eğitim kurumu ve kademesi	Diyarbakır Bağlar, Kayapınar, Sur ve Yenışehir ilçelerine bağlı ilkokullarda görev yapan Sınıf Öğretmenlerine Yönelik
Araştırma Konusu	"İlkokullarda görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları (Diyarbakır İli Örneği)"
Kurum / Üniversitesi onayı	Var
Araştırma /Proje / Ödev / Tez Önerisi	Tez Önerisi
Veri Toplama Araçları	Anket
Görüş İstenilecek Birim / Birimler	
KOMİSYON GÖRÜŞÜ	
İlgi: Millî Eğitim Bakanlığı'nın 07/03/2012 tarihli ve 3616 sayılı Millî Eğitim Bakanlığı'na Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve uygulama Genelgesi. Genelgenin ilgili maddeleri gereğince yapılan incelemede, araştırma başvurusu olması gereken nitelikler açısından incelenmiş olup araştırmanın 2014-2015 eğitim öğretim yılını aksatmayacak şekilde yapılmasına oy birliği ile karar verilmiştir.	
Komisyon Kararı	Oy birliği ile alınmıştır.
Muhalef Üyenin Adı ve Soyadı:	Gerekçesi;
.....	
.....	

KOMİSYON ...9./03/2015

Komisyon Başkanı

Mehmet Gürşin UÇAR

Üye

Ali KÖMÜR

Üye

Hakan KARATAŞ

Üye

Bülent GÖKOT

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı : Sait ÇAKAN
Doğum Yeri ve Tarihi: ŞIRNAK/ 1986

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Kafkas Üniversitesi Eğitim Fakültesi Sınıf Öğretmenliği Bölümü.
2005-2009.

İş Deneyimi:

Çalıştığı Kurumlar: Bahçelievler İlköğretim Okulu -ŞIRNAK/ Merkez
Üçtepe İlkokulu- Bismil/DİYARBAKIR

İletişim:

e- posta: saidcakan@gmail.com