

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEĞER ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

EVALUATION OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL VALUES

Selim EREN¹, Cahit BİLİCİ², Adem TOHUMCU³

Makalenin Alanı: Eğitim Teknolojileri

Makale Bilgileri

Geliş Tarihi

04.11.2022

Kabul Tarihi

04.11.2022

Anahtar Kelimeler

Okul,
Öğretmen,
Örgütsel değer.

Özet

Bireylerin ait oldukları örgütler için sahip oldukları değerler vardır. Farklı değer yapılarına sahip kişiler bu değer yargılarını aynı şekilde birleştirir. Bu da değerlerin kuruma özel olmasını sağlar. Örgüt içindeki insanlar diğer çalışanlarla olan ilişkilerini bu değerlere göre yapılandırır ve bireyler örgütsel amaçlarına ulaşmak için bu değerlere uyum sağlar. Çalışmada 198 öğretmen üzerinde örgütsel değer ölçeği uygulanmıştır. Öğretmenlerin demografik özellikleriyle örgütsel değerleri arasında bir ilişki tespit edilememiştir.

Article Info

Received

04.11.2022

Accepted

04.11.2022

Keywords

School,
Teacher,
Organizational
value.

Abstract

Individuals have values for the organizations they belong to. People with different value structures combine these value judgments in the same way. This ensures that the values are specific to the organization. People in the organization structure their relationships with other employees according to these values, and individuals adapt to these values to achieve their organizational goals. In the study, the organizational value scale was applied to 198 teachers. No relationship was found between the demographic characteristics of teachers and their organizational values..

1. GİRİŞ

Değerler bireylere ve topluma katkı sağlar, dolayısıyla küresel düzeyde ele alınması gereken bir konudur. Değerler farklı şekillerde tanımlanır. Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe Sözlüğünde (2019) değerler, bir şeyin veya bir nesnenin değerini belirlemek için kullanılan görünmeyen yöntemler olarak tanımlandığında; Oxford English Dictionary'de (1993) değer ve önem olarak tanımlanmaktadır. Kanunlar aynı zamanda önem demektir. Değerler, genel olarak, bireylerin hayatlarında değer verdikleri ve davranışlarını yönlendirdikleri hedeflerdir. İlkeler, bireylerin kendi ilkelerine sahip olmalarına katkıda bulunur ve bunları bireylerin yaşamlarında uygular. Aynı zamanda toplumun ruh sağlığı için de değerler gereklidir (Balci,

¹ Çeltik İlkokulu, İstanbul, e-mail: selim.odev@gmail.com, ORCID: 0000-0002-3194-7868 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

² Alparslan İlkokulu, Kocaeli, e-mail: cahitbil@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1594-7195

³ Çayırova Mevlana İlkokulu, Kocaeli, e-mail: dmthmc@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4773-7416

2014: 28). Toplumdaki değişimler yeni değerlerin yaratılmasına yol açmıştır. Makullük, kırılanlık, insan hakları, toplam değer, çevre ve rekabet edebilirlik bu değerlerden bazılarıdır (Aydın ve Gürler, 2017: 7).

1.1. Örgütsel Değerlerin önemi ve işlevleri

Toplumdaki tüm kurumların kendilerine ait değerleri vardır ve bu değerlerin tanımladığı roller, insanların sahip olduğu ve yapmakta olduğu toplumsal rollerdir. Bu faaliyetler, her toplumda var olan sistem ve yapıyı oluşturan sosyal süreçlerle ilgilidir. Bütün toplumlarda iyi düşünme ve uygun davranma biçimleri, iyi, kötü, iyi, kötü olan her şey toplum tarafından kabul edilen değerler tarafından oluşturulur (Özensel, 2003: 38).

Bireylerin oluşturduğu tüm değerler, bireyin topluma uyum sağlaması için gerekli ortamı hazırlamakta, bireyin kişiliğini tehdit edebilecek durumlara karşı kişiyi korumakta ve kişinin gerçeklerle yüzleşmesini kolaylaştırmaktadır. Bazı değerler, kişinin ait olduğu sosyal grubun üzerindeki baskıyı ortadan kaldırmanın bir yolu olarak kabul edilebilir. Bu nedenle, grubu kabul etmeye veya dinlemeye istekli olma ve diğer insanlarla iyi ilişkiler kurma gibi değerler biçiminde sunularak, kişisel ve toplumsal açıdan daha kabul edilebilir değerler olarak kurulur. Örgütsel değerler, örgütleri oluşturan temel unsurlardır (Kılıçaslan, 2011: 45)

Örgütün yaratılışı, değerın yaratılması ve takdir edilmesiyle anlaşılırken, örgütün çökmesinin nedeni, yaratılan değerin kullanılması ve eskimesidir. Örgütlerin uzun dönemli olarak ayakta kalmalarını sağlayan ve onları diğer örgütlerden farklı kılan belirli değerlere sahip olması gerekir (Vurgun ve Öztop, 2011: 91).

1.2. Eğitim Örgütlerinde Örgütsel Değerler

Örgütlerde insanların rolü önemlidir. Özellikle eğitim örgütlerini başarılı kılacak en önemli araç insandır. Eğitim kurumlarında yetişecek bireylerin gelecek için değerli birer varlık olarak görülmesi, onları insanlığın şekillendirecek bir parçası olarak önemli kılmaktadır. Bu konuda okullardaki insan kaynaklarının kalitesine önem verilmelidir (Owens ve Valevsky, 2021: 202).

Okul, eğitim faaliyetlerinin belirli bir program çerçevesinde gösterildiği bir yerdir. Okulun misyonu aynı zamanda topluluk projelerini de içermektedir. Bu nedenle okullar toplumda bağımsız kabul edilemezler. Toplamlar, insanların geleceğini eğitim yoluyla kontrol eder ve bu da okullar aracılığıyla sağlanır. Okullar aynı zamanda toplumsal kültürün aktarımına da katkıda bulunur ve toplumsal ilerleme ve bütünlüğü sağlar. Ancak eğitim

kurumlarının kültürel özellikleri çeşitlilik gösterdiği için zengin kültüre sahip insanları topluma kazandırmaktadır (Doğan, 2017: 93).

Okullar, çevrelerinden bir şeyler alıp, bunları değişime uğratarak çevreye sonuç olarak üreten toplumsal sistemler olduklarından, toplumsal yaşamdaki değişimler, tüm örgütler olduğu gibi okul örgütlenmesini de etkilemiştir. Bu nedenle değişen dünya koşullarında öne çıkan değerler de okulların birer parçası haline gelmiştir. Eğitim kurumları açık kurumlar oldukları için örgütsel değerlerden kolayca etkilenebilirler ve kendi değerlerine sahip olabilirler (Celep, 2014: 3).

Farklı değer yapılarına sahip kişiler okulda istedikleri şekilde bir araya getirilerek onlara değer ve inançlarını birleştirme fırsatı verilir. Böylece bireysel değerler geliştirilmekte ve organizasyondaki ortak değerler çerçevesinde bütünleştirilmektedir. Okul standartları insanlarla ilişkileri olduğu kadar insan performansını da etkilediği için bu standartların öğretmen ve öğrencilerin beklentilerini karşılaması önemlidir (Malbasic ve Pasaric, 2017: 62).

1.3. Araştırmanın Önemi

Bireylerin ait oldukları örgütler için sahip oldukları değerler vardır. Farklı değer yapılarına sahip kişiler bu değer yargılarını aynı şekilde birleştirir. Bu da değerlerin kuruma özel olmasını sağlar. Örgüt içindeki insanlar diğer çalışanlarla olan ilişkilerini bu değerlere göre düzenlerler ve bireyler örgütsel amaçlarını geliştirmek için bu değerlere göre bir araya getirilirler. Özsaygıya öncelik vermek insan doğasında vardır, ancak insanlar kuruluşlarını desteklemeye yardımcı olan değerlere de öncelik verir. Bir değer örgütü hedeflerine yaklaştığında, örgüt üyeleri tarafından bu değere daha fazla önem verilir. Örgütsel yaşamda iyi işleyen değerlerden bazıları şunlardır: Bağlılık, sabır, sevgi, saygı, eşitlik, dürüstlük, itaat ve yardımseverlik.

Örgütsel değerler, kuruluştaki bireyler tarafından paylaşılır ve kabul edilir. Değerler, örgütte huzur ortamı sağlaması ve toplumun ihtiyaçlarını karşılaması nedeniyle örgütlerde önemli bir yere sahiptir. Bireyler örgütün değerleri için kendilerini feda ederler. Sosyal iletişim, örgütün değerlerine göre bir araya gelen kişiler arasında gerçekleşir. Örgütlerde bu bütünlüğün sağlanabilmesi için örgütün değerlerine uyulması gerektiğinin örgüt içindeki bireyler tarafından bilinmesi gerekir. Bu bakımdan örgütsel değerler, örgüt içindeki düşünce ve davranış biçimlerine rehberlik eder. Bir kuruluştaki çalışanlar, kuruluşun değerlerini ne kadar çok benimserse, kuruluş o kadar güçlü hale gelir. Aynı değerleri paylaşmayan çalışanları olmayan örgütler zayıf örgütler olarak görülür.

1.4. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmada öğretmenlerin örgütsel değerlerinin demografik özellikleriyle arasındaki ilişkinin tespit edilmesi amaç edinilmiştir.

1.5. Problem Cümlesi

Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile demografik özellikleri arasında anlamlı ilişki var mı?

1.6. Alt Problemler

1. Örgütsel değer yaşa göre farklılık gösterir mi?
2. Örgütsel değer cinsiyete göre farklılık gösterir mi?
3. Örgütsel değer medeni durum bakımından farklılık gösterir mi?
4. Örgütsel değer eğitim durumu bakımından farklılık gösterir mi?
5. Örgütsel değer okulda görev yapılan süreye göre farklılık gösterir mi?
6. Örgütsel değer meslekteki görev süresine göre farklılık gösterir mi?

2. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın modeli, örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama aracı, veri toplama süreci ve verilerin analizi açıklanmaktadır.

2.1. Araştırma Deseni

Çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama yöntemi kullanılarak öğretmenlerin mesleki imajına ilişkin yöneticilerin görüşleri alınmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini, 2022 – 2023 eğitim - öğretim yılında Kocaeli ili Çayirova ilçesindeki ilkokullarda görev yapan öğretmenler oluşturmuştur. Çalışma grubunda 198 öğretmen yer almıştır. Tablo 1’de çalışma grubunda yer alan öğretmenlerin cinsiyetlerine göre dağılımı yer almaktadır.

Tablo 1. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	101	97	198	100

Tablo 1’e göre 101 kadın katılımcı, 97 erkek katılımcı olmak üzere toplam 198 kişilik çalışma grubunun olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Değer Ölçeği: Bu araştırmada öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarını ortaya koymak için araştırma kapsamında Akhan-Çağırtekin ve Aküzüm (2020) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değerler Ölçeği” kullanılmıştır. Örgütsel değerler ölçeği, Hofstede’in (2001) kültürel değer boyutları temel alınarak geliştirilmiştir. Bu modelde beş temel boyut yer almaktadır. Bu boyutlar erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık ve belirsizlikten kaçınmadır. Uzman görüşlerine dayalı olarak 80 maddelik madde havuzundan 31 madde daha silinerek uygulamadan önce ölçeğe 49 madde yer almıştır. Madde havuzunun katılım düzeyi için 5’li Likert tipi dereceleme seçilmiş ve dereceleme “kesinlikle katılıyorum” (5), “katılıyorum” (4), “kararsızım” (3), “katılmıyorum” (2) ve “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklinde belirlenmiştir. Bu işlemlerin ardından geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına geçilmiştir.

2.4. Veri Toplama Süreci

Anketler Google Form ile katılımcılara iletilmiş, dikkatlice soruların yanıtlanması istenmiştir.

2.5. Veri Analizi

SPSS 26.0 istatistik programı kullanılarak ölçek soruları T-testi ve Anova testiyle sonuca ulaştırılmıştır.

3. BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın verilerine dayalı olarak elde edilen bulgulara ve bulgulara ait yorumlara yer verilmektedir.

3.1. Birinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerın yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Değerin Yaş Bakımından İncelenmesi

	Yaş	n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	25-35	84	3,7530	,72133	1,344	,263
	36-45	82	3,7973	,62319		
	46-60	32	3,5625	,78288		
Bireysellik-Kolektivizm	25-35	84	3,8619	,90619	3,476	,033
	36-45	82	3,8183	,70556		
	46-60	32	3,4344	,75674		
Güç Mesafesi	25-35	84	3,4211	,53132	2,737	,067
	36-45	82	3,4954	,46041		
	46-60	32	3,2500	,53412		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	25-35	84	3,8677	,83709	2,818	,062
	36-45	82	3,9593	,63996		
	46-60	32	3,5903	,74852		
Belirsizlikten Kaçınma	25-35	84	4,0089	,74314	4,949	,008
	36-45	82	4,0747	,57092		
	46-60	32	3,6484	,64558		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.2. İkinci probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerın cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Değerin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

	Cinsiyet	n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Kadın	101	3,8181	,68088	1,610	,846
	Erkek	97	3,6598	,70220		
Bireysellik-Kolektivizm	Kadın	101	3,8792	,82502	1,853	,360
	Erkek	97	3,6660	,79332		
Güç Mesafesi	Kadın	101	3,4245	,49626	,007	,519
	Erkek	97	3,4240	,52246		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Kadın	101	3,9351	,74191	1,419	,669
	Erkek	97	3,7835	,76146		
Belirsizlikten Kaçınma	Kadın	101	4,0359	,68244	1,237	,444
	Erkek	97	3,9175	,66313		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.3. Üçüncü probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerin medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Değerin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

	Medeni Durum	n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Bekar	165	3,7220	,72090	-,841	,042
	Evli	33	3,8333	,54097		
Bireysellik-Kolektivizm	Bekar	165	3,7394	,82659	-1,369	,353
	Evli	33	3,9515	,73829		
Güç Mesafesi	Bekar	165	3,4189	,50978	-,328	,927
	Evli	33	3,4508	,50577		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Bekar	165	3,8303	,76809	-1,277	,389
	Evli	33	4,0135	,66537		
Belirsizlikten Kaçınma	Bekar	165	3,9788	,67943	,041	,928
	Evli	33	3,9735	,65607		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.4. Dördüncü probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerin eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Örgütsel Değerin Eğitim Durumu Açısından İncelenmesi

	Eğitim Durumu	n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Lisans	164	3,7416	,69702	,048	,778
	Yüksek Lisans	34	3,7353	,69069		
Bireysellik-Kolektivizm	Lisans	164	3,7707	,83136	-,152	,307
	Yüksek Lisans	34	3,7941	,73975		
Güç Mesafesi	Lisans	164	3,4116	,50893	-,769	,932
	Yüksek Lisans	34	3,4853	,50637		

Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Lisans	164	3,8428	,76198	-,738	,538
	Yüksek Lisans	34	3,9477	,71551		
Belirsizlikten Kaçınma	Lisans	164	3,9672	,67675	-,489	,958
	Yüksek Lisans	34	4,0294	,66789		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.5. Beşinci alt probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerin okulda görev yapılan süre bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Değerin Okulda Görev Yapılan Süre Bakımından İncelenmesi

	Okulda Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Erillik-Dişillik	1-5 yıl	113	3,7666	,66930	,646	,586
	6-10 yıl	54	3,6597	,78135		
	11-20 yıl	25	3,8450	,55467		
	21 yıl ve üzeri	6	3,5417	,90370		
Bireysellik-Kolektivizm	1-5 yıl	113	3,8504	,79834	1,304	,275
	6-10 yıl	54	3,6630	,88131		
	11-20 yıl	25	3,7840	,65044		
	21 yıl ve üzeri	6	3,3167	1,04387		
Güç Mesafesi	1-5 yıl	113	3,4812	,45200	1,397	,245
	6-10 yıl	54	3,3356	,58722		
	11-20 yıl	25	3,4100	,46424		
	21 yıl ve üzeri	6	3,2083	,82790		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	1-5 yıl	113	3,9213	,67809	1,980	,118
	6-10 yıl	54	3,7407	,89801		
	11-20 yıl	25	3,9778	,61947		
	21 yıl ve üzeri	6	3,3148	1,00718		
Belirsizlikten Kaçınma	1-5 yıl	113	4,0398	,59768	2,691	,047
	6-10 yıl	54	3,8588	,80683		
	11-20 yıl	25	4,0950	,48584		
	21 yıl ve üzeri	6	3,3958	1,07068		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

3.6. Altıncı probleme ilişkin bulgular

Örgütsel değerın meslekteki görev süresine göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Örgütsel Değerın Meslekteki Görev Süresi Bakımından İncelenmesi

	Meslekte Görev Süresi	n	Ort.	ss	F	p
Erillik-Dışillik	1-5 yıl	28	3,7455	,77316	,243	,866
	6-10 yıl	62	3,7923	,70418		
	11-20 yıl	62	3,6855	,63243		
	21 yıl ve üzeri	46	3,7418	,72715		
Bireysellik-Kolektivizm	1-5 yıl	28	3,9714	,76684	1,124	,341
	6-10 yıl	62	3,8403	,93624		
	11-20 yıl	62	3,7016	,73295		
	21 yıl ve üzeri	46	3,6652	,76571		
Güç Mesafesi	1-5 yıl	28	3,5045	,28358	,358	,783
	6-10 yıl	62	3,4375	,60723		
	11-20 yıl	62	3,3992	,44228		
	21 yıl ve üzeri	46	3,3913	,55691		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	1-5 yıl	28	4,0159	,72874	,580	,629
	6-10 yıl	62	3,8065	,88202		
	11-20 yıl	62	3,8817	,63586		
	21 yıl ve üzeri	46	3,8116	,73623		
Belirsizlikten Kaçınma	1-5 yıl	28	4,0938	,60056	,838	,474
	6-10 yıl	62	4,0040	,78959		
	11-20 yıl	62	3,9919	,58406		
	21 yıl ve üzeri	46	3,8533	,66265		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dışillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ($p>0,05$).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Örgütlerin kuruluş sebebi ortak bir amaca ulaşma arzusundan kaynaklanmaktadır. Ulaşmak istedikleri hedefler ve örgütün içinde bulunduğu toplum yararına ifade ettiği değer yargısı örgütsel bağlamın oluşturulmasında oldukça önemlidir. Eğer toplum örgütün amaçlarına değer veriyorsa örgüte verilen yüksek değer örgütün moralini etkileyecektir.

Aksine toplum, örgütün amaçlarında gerekli değeri göstermezse örgütte kötü bir hava yaratacaktır.

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Yılmaz ve arkadaşlarının (2016) araştırmasında, öğretmenlerin bireysellik-kolektivizm alt boyutları ile ilgili görüşleri “cinsiyet” değişkenine farklılık gösterirken, güç mesafesi alt boyutu farklılık göstermemiştir. Bu bulgular mevcut araştırma ile desteklenmektedir. Saylık’ın (2017) araştırmasında güç mesafesi alt boyutunun “cinsiyet” değişkenlik göstermemesi, bireysellik-kolektivizm, uzun dönem odaklılık ve erillik-dişillik alt boyutlarında farklılık göstermesi mevcut araştırma ile paralellik göstermektedir.

Erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının medeni durum bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının eğitim durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Saylık’ın (2017), Bıçakçı’nın (2020), Arslan ve Durgun’un (2020) araştırmasında, öğretmenlerin “öğrenim durumu” değişkenine göre güç mesafesi alt boyutunda anlamlı bir fark saptanmamıştır.

Erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının okulda görev yapma süresi durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir

Erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının mesleki kıdem durumu bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Işık’ın araştırmasında (2016), mesleki kıdemi 16 yıl ve üzeri olan öğretmenlerin bireysellik-kolektivizm değerinin yüksek düzeyde olması yaptığımız çalışma sonucuyla benzerlik göstermemektedir.

4.1. Öneriler

Öğretmenlerin örgütsel değerlerinin demografik özellikleriyle arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada katılımcıların demografik özellikleriyle örgütsel değerleri arasında bir

ilişki saptanmamıştır. Bundan sonraki çalışmalarda farklı demografik özellikler örneğin öğretmenlerin branşlarıyla örgütsel değerleri arasındaki ilişki araştırılabilir.

KAYNAKÇA

- Akhan-Çağırtekin, G. ve Aküzüm, C. (2020). Organizational values scale: development, validity and reliability study. *Journal of Computer and Education Research*, 8(16).
- Arslan, E. T. & Durgun, G. (2020). Örgüt kültürünün örgütsel güvene etkisi, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 22-37.
- Aydın, M. Z. ve Gürler, Ş. A. (2014). *Okulda değerler eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balcı, A. (2014). *Etkili okul geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bıçakçı, C. (2021). *Toplum kültürü ile örgüt kültürü etkileşimi: Türkiye’de bir özel okul çalışanları üzerine bölgeler arası araştırma*. (doktora tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Celep, C. (2014). *Örgütsel adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Doğan, S. (2017). *Okul kültürü ve iklimi. Okul yönetimi*. (Editör: Celal Teyyar Uğurlu). Ankara: Anı Yayıncılık.
- Işık, A. (2016). *Yöneticilerin ve öğretmenlerin bireycilik ve toplulukçuluk düzeyleri*. (yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Kılıçaslan, H. (2011). *İlköğretim okullarının kurumsal imajına yönelik yönetici ve öğretmen algıları: Bolu ili merkez ilçesi örneği*. (yüksek lisans tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Malbasic, I ve Pasaric, N. (2017). A comparison of the organizational values of the world’s largest companies with organizational values of large croatian companies: A balanced approach, *Management International Conference*, (May 24-27 2017), Venice, Italy.
- Owens, R. G. ve Valesky, T. C. (2021). *Örgütün İnsan Boyutu*. (Çev: Ömür Çoban). Eğitimde örgütsel davranış. (Çeviri Editörleri: Necati Cemaloğlu, Fatih Şahin & Kübra Yenel). Ankara: Pegem Akademi.
- Oxford (1993). *Oxford Turkish dictionary*. Ankara: İnkılap Kitabevi.
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217-239.
- Saylık, A. (2017). *Okul müdürlerinin paternalist (babacan) liderlik davranışları ile kültür boyutları arasındaki ilişki*. (doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- TDK (2019). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (3), 217-230.
- Yılmaz, K., Altınkurt, Y. ve Özçiftçi, E. (2016). Öğretmenlerin kültürel değerler ve eleştirel pedagoji ile ilgili görüşleri arasındaki ilişki. *Eurasian Journal of Educational Research*, 66, 191-210