

ÖRGÜTSEL DEĞERLER İLE ÖRGÜT İKLİMİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ*

Seyfullah ALTINOK**

Atila YILDIRIM***

Öz

Bu araştırmada, ilkökul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel değerlerin örgüt iklimi ile ilişkisi ve bazı değişkenler açısından incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel verilere dayalı ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Konya'nın merkez ilçeleri Selçuklu, Meram ve Karatay eğitim bölgelerinde faaliyet gösteren ilkökul ve ortaokullarında görev yapan 8578 öğretmeni oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleminde 422 öğretmen yer almıştır. Örneklem grubuna "Örgütsel Değerler Ölçeği" ve "Örgüt İklimi Ölçeği" uygulanmıştır. Veriler SPSS programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucuna göre öğretmenlerin örgütsel değer ve örgüt iklimi algı düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin örgütsel değer puanları ile örgüt iklimi alt boyutları puanları arasındaki ilişkiye bakıldığında, örgüt ikliminin alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel değer puanları ile örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı puanları ile ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel değer puan ortalamaları "cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, görev yaptıkları okul türü" değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, "branş" değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Örgüt ikliminin "destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı" alt boyutları ile öğretmenlerin "medeni durum, öğrenim durumu" değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, örgüt ikliminin bazı alt boyut puan ortalamaları ile öğretmenlerin "cinsiyet, branş, görev yaptıkları okul türü" değişkenleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Örgüt, Değer, Örgütsel Değer, İklim, Örgüt İklimi

Examining The Relationship Between Organizational Values And Organizational Climate

Abstract

The purpose of this study is to investigate the effect of organizational values on organizational climate and the relationship between them in terms of some variables according to the opinions of teachers who are working in primary schools, secondary schools and İmam Hatip secondary schools. The universe of the research includes 8578 teachers who are working in primary schools, secondary schools and imam hatip secondary schools operating in Selçuklu, Meram and Karatay in 2018-2019 academic year. The sample of the study included 422 teachers. The Organizational Values Scale and Organizational Climate Scale were used in the sample group. Survey method was used as the data collection method and the results were analyzed by SPSS programme. The research is a research that in relational survey model based on quantitative data. The effect of organizational values on organizational climate was determined in terms of demographic variables such as "gender, marital, educational status, branch, type of school". According to the result of the research, the teachers' organizational values and organizational climate perception levels were found to be high. When the relationship between the teachers' organizational values points and the organizational climate subscale points

* Bu makale yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Konya Karatay Şehit Albay İbrahim Karaođlanođlu İHO. Öğretmeni. konyalltnk@gmail.com

*** Prof. Dr. Necmettin Erbakan Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi. ayildirim@erbakan.edu.tr

were examined, a positive correlational was found between the sub-dimensions of the organizational climate and supportive manager behaviour, friendly teacher behaviour and cooperative teacher behaviour score. A significant relationship was found between organizational values points of the teachers and organizational climate sub-dimensions with negative commander behaviour, restrictive manager behaviour and unconcerned teacher behaviour scores. While there was no significant difference between the organizational values point average of the teachers, gender, marital, educational level, type of school they worked, there was a significant difference between branch variable. While there was no significant difference between supportive manager behaviour of the organizational climate, mandatory manager behaviour, restrictive manager behaviour, sincere teacher behaviour, cooperative teacher behaviour sub-dimensions and the teachers' marital status, educational status variable, a significant relationship was found between some sub-dimension score averages of organizational climate and the teachers' gender, branch, type of school.

Key Words: Organization, Value, Organizational Value, Climate, Organizational Climate

GİRİŞ

Bireyin tutum ve davranışları sahip olduğu değerlere göre şekillenmektedir. Soyut bir kavram olarak değerler kararlarımızı etkilemektedirler. Bu bağlamda örgütte alınan kararlar ve gösterilen davranışlar sahip olduğumuz değerlerden etkilenmektedir. Diğer yandan öğretmen ve yöneticilerin kişisel özellikleri örgütsel değer temelini oluşturur. Örgütsel değerler çalışanların örgüt içindeki davranışlarını olumlu ya da olumsuz etkilemektedir. Bu durumda örgütsel değerler örgüt ikliminin oluşması açısından önemlidir. Değerler davranışlara, davranışlar da örgüt iklimine olumlu ya da olumsuz etkide bulunur. Değerlere dayalı insan merkezli eğitim örgütleri amaçlarına ulaşmaları ve yaşamlarını sürdürebilmeleri için, bireyler arasında güçlü ilişkileri gerektirmektedir. Okul personelinin performansını yükseltmek ve verimliliğini artırmak için okul içerisinde olumlu bir örgüt iklimine ihtiyaç vardır.

Okul değerleri, okul başarısının tanımı ve okuldaki başarı standartlarını belirleyen kavramlar ve inançlar bütünü olarak ifade edilebilir. Genel anlamda değerler, örgütü oluşturan bireylerin örgütleri için yaptıkları her şeydir (Köse vd, 2001). Değerler, içinde yaşanan mevcut durumları, işleri, nesnelere ve diğer insanları değerlendirirken benimsenen inançlardır. Örgütsel değerler örgüt içinde iyiyi kötüden, doğruyu yanlıştan ayırmaya, alternatifler arasında seçim yapmaya ve değerlendirmede bulunmaya temel oluşturur. Rokeach'e (1973) göre "değerler bireyin örgüt içindeki yaşantısına rehberlik eden" standartlardır. Diğer yandan değerler, mevcut olandan çok, olması istenilen ideali temsil etmektedir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001). Değerlerle ilgili alanyazında, kültür, örgütsel bağlılık, iş değerleri, motivasyon, örgütsel mükemmeliyet, insan kaynakları yönetimi, örgütsel dayanışma, değerler temelli yönetim, stratejik yönetim, liderlik ve performans ile ilişkili çalışmalara ulaşılmaktadır (Anderson, 1997; Battal, 2007; Buchko, 2007; Finegan, 2000; Hine, 2008; Jackson, 2010; Lyons vd, 2005; Lyons vd., 2010; Mowles, 2007; Mowles, 2008; Ogbonna ve Harris, 2000; Padaki, 2000; Rokeach, 1969; Schwartz vd, 2009). Okul yönetiminde değerlerle ilgili alanyazında ise; örgüt kültürü, mobbing, yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları, öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları, resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel değerler, öğretmenlerin sosyalleşmesi, lise ve ilköğretim öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu gibi konular çalışılmıştır (Akman, 2019; Başyayla, 2016; Dolan vd, 2006; Ekşi, 2003; Fidan, 2013; Karataş, 2009; Kincal ve Işık, 2003; Lalek, 2007; Milton, 2011; Sağnak, 2003; Sezgin, 2006; Taşdan, 2010; Yılmaz, 2006; Yılmaz, 2007).

Örgütlerin varoluş nedeni amaçlarını gerçekleştirmektir. Örgütün amaçlarının ve içinde bulunulan toplumun değer yargısı, örgüt ikliminin oluşmasında önemlidir. Toplumda örgütün amaçlarına değer ve önem veriliyorsa, o örgüte verilen değer örgütün iklimini olumlu yönde etkileyecektir. Ters durumda ise, o örgütte olumsuz bir iklimden söz edilebilir (Bilgen, 1990). Örgüt iklimi, örgütün kişiliği olarak da ifade edilebilir. Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran, bireyleri etkileyebilen, örgüte ilişkin ortak algılar oluşturan ve örgüt üyelerince örgüte

ilişkin hissedilen hava olarak tanımlanabilir. Örgüt iklimi o örgüte özgü bir kişiligidir. Örgütteki bireylerin örgüte ilişkin psikolojik algısıdır (Yüksekbilgili, 2016).

Bir örgüt olarak okullar, eğitim öğretim hayatımızın başlangıcından sonuna kadar, insani ilişkilerin iç içe olduğu, iletişimin güçlü bir şekilde yaşandığı, insanlık için önemli bir yere sahiptir. Bu bağlamda öğretmenlerin okuldaki iletişim ve etkileşimi çok önemlidir. Okuldaki çalışanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen okul iklimi, o okulu diğer eğitim kurumlarından farklı yapan özellikleri kendine özgüdür (Aydın, 1986). Kendine özgü özelliği olan okullar, bireysel ve çevresel değişkenlerden etkilendiği gibi onları da etkilemektedir (Balcı, 2002). Örgüt iklimi ile ilgili alanyazında, yenilikçi okul, iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel sinizm, örgütsel bağlılık, duygusal emek, işe yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık, yönetici liderlik stili, stres konulu çalışmalara ulaşılmaktadır (Bilgen, 1990; Ertekin, 1978; Küçüksarı, 2012; Salatan, 2017; Srinath, 1993; Terzi, 2000).

Örgütün çeşitli ilkelerini barındıran ölçümler örgüt iklimi boyutlarını oluşturmaktadır. Alanyazında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen örgüt iklimi boyutları bulunmaktadır. İlk çalışmalardan biri olan Halpin ve Croft (1966) tarafından geliştirilen ölçeğin uyarlamasını Hoy ve arkadaşları (Akt, Hoy vd, 1991) yapmıştır. Bunlar; destekleyici, emredici, kısıtlayıcı müdür davranışları ve meslektaş, sosyal ilişkilerde sıcaklık, ilgisiz öğretmen davranışlarıdır. Destekleyici müdür davranışı (Hoy ve Miskel, 2012): Öğretmenlerin gelişimleri ve iş doyumunu gibi ihtiyaçlarını dikkate alır. Okul müdürü öğretmenlerin görüşlerini iyi bir şekilde dinleyerek önerilerini dikkate alır, onlara değer verir. Yapıcı eleştirilerde ve gerçekçi övgüde bulunur. Emredici müdür davranışı: Öğretmenlerini sürekli kontrol eder. Sık sık denetim yapar. Okula zamanında gelme ve nöbet yerinde bulunup bulunmadığını kontrol ederek katı bir şekilde takip eder. Okulda gergin bir hava estirerek otoriter bir tavır sergiler. Kısıtlayıcı müdür davranışı: Öğretmenlerin yapması gereken işlerden ziyade rutin görevler ve işler yükler. Okul müdürünün, problemlerin çözümünün bir parçası olmak yerine problemlere vesile olması durumudur. Öğretmenin sırtına ders dışında bürokratik görevler ve farklı alanlarda komisyon üyeliği gibi bazı işler yüklenir. Meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışı: Öğretmenlerin birbirleri ile seviyeli karşılıklı saygı ve samimiyet içeren bir iletişimi vardır. Öğretmenler meslektaşlarının mesleki yeterliliklerine inanır, birbirlerine karşılıklı destek olurlar, birbirleri ile gurur duyar ve zaman zaman yapılan hatalara karşı hoşgörü gösterebilirler. Samimi öğretmen davranışı: Öğretmenler okul dışında da iş arkadaşlarıyla dostluklarını devam ettirirler. Öğretmenlerin bu etkileşimleri verimliliğe ve yapılan işlere katkı sağlar. Umursamaz öğretmen davranışı: Öğretmenler çalıştıkları okulda resmi görevlere odaklanır sadece derse odaklanırlar okul içinde diğer kişilerle paylaşımda bulunmazlar. Derse girer ve ders bitiminde hemen okulu terk eder. Okulda yapılan etkinlikleri anlamsız bulur ve eğitim-öğretim süreci içerisinde yapılan toplantılara da gönülsüz katılırlar. Arkadaşlarının yaptığı faaliyetlere katkı sunmak yerine olumsuz yönde onları eleştirebilirler. Mesleki etkinlikleri anlamada zorlanır ve katılımında isteksizdir.

Örgütteki kişilerin örgütsel ve yönetsel süreçler safhasında birbirlerine etki etmesiyle örgüt iklimi oluşmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010). Karşı (2004) örgüt iklimini, “bir örgütü diğer bir örgüte göre ayrı kılan kendine has bir kişilik yapısına sahip ve örgüte katılan kişilerin karşılaştıkları bu kişilikle kendilerinde oluşan duygusal ve psikolojik bir karşılık” olarak, Stringer (2002) ise, örgütün içsel çevre kalitesi olarak tanımlamaktadır. Örgüt iklimi, çalışanların buldukları ortama ilişkin algıları ve hissettikleridir. Diğer kişilere örgüte ilişkin nasıl bahsettikleri, örgütte beğenilen ve beğenilmeyen yönlerdir (Özçer, 2005: 69). Örgüt iklimi, çalışanların örgütün değerleri, inançları, normları ve prosedürleri hakkında belirginleşen ortak algı bütünüdür (Silva vd., 2004). Örgüt iklimi; çalışanların çalışma koşullarının ölçülebilir farklılıklarının doğrudan ya da dolaylı olarak idrak edilmesidir (Litwin ve Stringer, 1968). Eğitim örgütlerinin girdisi ve çıktısı insanlardır. Eğitim örgütlerinin etkili ve verimli bir şekilde varlıklarının devamlılığını sağlamaları için, örgütü oluşturan bireylerin kişisel ve ortak değerlere bağlılığı önemlidir. Bireylerin örgüt içerisinde gösterdikleri çaba,

sahip oldukları bilgi, tecrübe, beceri ve yetenekleri o örgütün hedeflerine ulaşmasını doğrudan etkilemektedir. Sadece örgüt içerisinde çalışanların bireysel değil, birbirleriyle olan etkileşimleri de örgütün verimliliği, devamlılığı üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Örgütteki hava ne kadar samimi ve içten olursa, yapılan işlerde karşılıklı anlayış ve gönüllülük esaslı ölçüde yüksek olur, yani değer yargıları ön planda tutulur ise örgütteki çalışanların uyum ve performansının daha yüksek olması beklenir.

Örgütlerin değerlere göre yönetilmesi örgütün amaçlarını gerçekleştirmesindeki rolü büyüktür. Örgütün değerleri ile bireylerin değerleri arasında bir uyum olması, yönetici tarafından kendi değerlerine saygı ve ilgi gösterildiğini düşünen çalışanların daha verimli olacağı söylenebilir (Yılmaz, 2006). Bu bağlamda, örgütte değerlerin ön plana çıkması olumlu bir örgüt ikliminin oluşması ve örgütün amaçlarına ulaşmasına katkı sağlayacağı söylenebilir. Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel değer ile örgüt iklimi arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin cinsiyeti, medeni durumu, öğrenim durumu, okul türü ve branş değişkenine göre örgütsel değer algı puan ortalaması farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin örgüt iklimi algıları ne düzeydedir?
4. Öğretmenlerin branş ve görev yaptığı okul türü değişkenine göre okulların Örgüt İklimi, Destekleyici Müdür Davranışı, Emredici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı, İşbirlikçi Öğretmen Davranışı, Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgüt iklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada ilişki tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama modeli, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin etmede kullanılan bir yöntemdir. İstatistiksel testler sayesinde iki ya da daha fazla değişken arasındaki ilişkiyi hesaplamada kullanılır. Amaç ilişkinin varlığına ve düzeyine ulaşmaktır. Bu yöntemi uygulayan araştırmacı değişkenleri etkilemek ya da müdahale etmek yerine değişkenler arasındaki ilişkileri istatistiksel olarak saptamaya çalışmaktadır (Karasar, 2005; Metin, 2014; Tekbıyık, 2014).

Çalışma Evreni ve Örneklemi

2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Konya Merkez ilçelerindeki (Selçuklu, Meram ve Karatay) ilkökuller ve ortaokullarda görev yapan 8578 öğretmen araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin %27,9'u Meram, %46,6'sı Selçuklu ve %25, 5'i Karatay bölgesinde çalışmaktadır. Araştırmada tesadüfi örnekleme metodu kullanılmıştır. Örneklem grubuna dağıtılan 500 ölçeğin 458'i geri dönmüş, hatalı işaretleme yapılan veya aynı kutucuğu işaretleyen ve okumadan işaretlendiği düşünülen ölçekler elendikten sonra geriye kalan 422 ölçek değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Uygulanan ölçeklerin %80'inin geri dönmesi kabul edilebilir düzeydedir (Balcı, 2004). Anket uygulamasının demografik verilerine ilişkin frekans dağılımı Tablo 1'de belirtilmiştir.

Tablo 1
Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Demografik Değişkenine Göre Frekans Dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	f	%
Cinsiyet	Kadın	211	50
	Erkek	211	50
Okul Türü	İlkokul	130	30,7
	Ortaokul	159	37,5
	İmam Hatip Ortaokul	135	31,8
Eğitim Durumu	Lisans	362	85,6
	Yüksek Lisans	60	14,4
Medeni Durumu	Bekar	71	16,7
	Evli	353	83,3
Mesleki Kıdem	1-5 Yıl	79	18,6
	6-10 Yıl	83	19,6
	11-15 Yıl	135	31,8
	16 + Yıl	127	30,0
Branş	Sayısal ve Fen	102	24,3
	Sözel	95	22,4
	İlahiyat	54	12,7
	Yabancı Dil	43	10,1
	Genel Yetenek	15	3,5
	Sınıf	113	26,9

Verilerin Toplanması

Öğretmenlerin örgütsel değer düzeylerini belirlemek amacı ile verilerin toplanması için Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değerler Ölçeği” kullanılmıştır. 25 maddeden oluşan örgütsel değerler ölçeği beşli likert tipinde tasarlanmıştır. Derecelendirme (1) “Hiç Katılmıyorum”, (2) “Az Katılıyorum”, (3) “Orta Derecede Katılıyorum”, (4) “Çok Katılıyorum”, (5) “Tamamen Katılıyorum” şeklinde oluşturulmuştur. Faktör analizi sonuçlarına göre tek boyutlu olduğu belirlenmiş, ölçekte yer alan maddelerin oluşturduğu tek faktörün toplam varyansın %40’ını açıkladığını, ölçekteki maddelerin faktör yük değerlerini de 36 ile 87 arasında değiştiğini, örgütsel değerler ölçeğinin güvenilirlik analizi sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = .94$ olduğu Yılmaz (2007) tarafından bulunmuştur. Araştırma örnekleminde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı $\alpha = .958$ düzeyindedir.

Örgüt iklimi düzeyini belirlemek için Hoy vd. (1991) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan toplamda 39 madde ve 6 alt boyuttan oluşan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçe’deki kullanımına dikkat edilerek belirlenen bu alt boyutlar “Destekleyici Müdür Davranışı”, “Emredici Müdür Davranışı”, “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı”, “Samimi Öğretmen Davranışı”, “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” ve “Umursamaz Öğretmen Davranışı” şeklinde oluşmaktadır. Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Örgütsel iklim ölçeğinin geçerlik ve güvenilirlik kat sayısı yaptıkları çalışmada hesaplanarak test edilmiştir. Dörtlü likert tipinde tasarlanan ölçek (1) “Nadiren Olur”, (2) “Bazen Olur”, (3) “Genellikle Olur” ve (4) “Çok Sık Olur” şeklinde oluşturulmuştur. Ölçekte yer alan, 20. ve 30. maddeler ters puanlanan maddelerdir.

Tablo 2
Normallik Testi Değerleri

Alt Boyutlar	Aritmetik ortalama	Medyan	Mod	Çarpıklık katsayısı	Basıklık katsayısı
Örgütsel Değerler	97,37	100,00	77,00	-,236	-,878
Destekleyici					
Müdür Davranışı	27,12	27,00	26,00	-,417	-,679
Emredici					
Müdür Davranışı	17,25	17,00	25,00	-,152	-1,092
Kısıtlayıcı					
Müdür Davranışı	11,09	11,00	8,00	,328	-,537
Samimi					
Öğretmen Davranışı	17,68	18,00	22,00	,140	-,843
İşbirlikçi					
Öğretmen Davranışı	20,68	20,00	20,00	-,014	-1,055
Umursamaz					
Öğretmen Davranışı	7,16	6,00	4,00	,619	-,866

Yukarıdaki değerler incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel değerler ölçek puanlarının ve örgüt iklimi alt boyut puanlarının aritmetik ortalamaları, medyanları ve modları birbirine yakındır. Bu değişkenlere ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değeri de 1'in üzerinde hesaplanmıştır.

BULGULAR

Öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin örgütsel değer algılarının hangi düzeyde olduğu Tablo 3'te belirtilmiştir.

Tablo 3
Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Değer Ölçeğinin Puan Ortalaması

	n	Min.	Max.	\bar{X}	SS
Örgütsel değerler	422	25,0	125,0	97,3	15,6
Toplam	422	25,0	125,0	97,3	15,6

Öğretmenlerin cinsiyet, medeni durum ve öğrenim durumu değişkenlerine göre Örgütsel Değerler puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? alt problemine ilişkin elde edilen t-testi verileri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Örgütsel Değerler Puanı ile Öğretmenlerin Cinsiyet, Medeni Durum Ve Öğrenim Durumuna İlişkin t- Testi Sonuçları

Örgütsel Değerler	Cinsiyet	n	\bar{X}	SS	t	p
	1. Erkek	211	97,27	16,00	,016	,988
	2. Kadın	211	97,25	15,31		

Örgütsel Değerler	Medeni durum	n	\bar{X}	SS	t	p
	1. Bekar	71	96,32	17,15	,621	,535
	2. Evli	351	97,59	15,39		
Örgütsel Değerler	Öğrenim durumu	n	\bar{X}	SS	t	p
	1. Lisans	362	97,40	15,83	,133	,894
	2. Yüksek Lisans	60	97,11	15,06		

Öğretmenlerin okul türü ve branşlarına göre örgütsel değerler puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır? alt problemine ilişkin elde edilen veriler tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Gruplara ait istatistiksel veriler Tablo 5’de gösterilmektedir.

Tablo 5
Örgütsel Değerler Puanı ile Öğretmenlerin Okul Türü ve Branşları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Tukey Hsd)

Örgütsel Değerler	Branş	n	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. Sayısal ve Fen	102	97,18	15,82	2,99	,011*	(3-5) (6-5)
	2. Sözel	95	96,13	16,31			
	3. İlahiyat	54	100,16	13,63			
	4. Yabancı Dil	43	94,74	14,85			
	5. Genel Yetenek	15	85,66	13,57			
	6. Sınıf	113	99,80	15,81			
Örgütsel Değerler	Branş	n	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
	1. İlkokul	30	9,86	5,74	2,52	,081	
	2. Ortaokul	59	5,80	15,28			
	3. İHO	135	96,84	5,93			

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin örgütsel iklim algı düzeyleri destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları açısından hangi düzeyde olduğu Tablo 6’da belirtilmiştir.

Tablo 6
Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Ortalaması

Alt Boyutlar	n	Min.	Max.	\bar{X}	SS
Destekleyici Müdür Davranışı	422	9,0	36,0	27,12	6,32
Emredici Müdür Davranışı	422	7,0	28,0	17,25	5,90
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	422	5,0	20,0	11,09	2,80
Samimi Öğretmen Davranışı	422	7,0	28,0	17,68	5,25

İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	422	7,0	28,0	20,68	4,34
Umursamaz Öğretmen Davranışı	422	4,0	16,0	7,16	3,14
Toplam	422	39,0	156,0	100,98	27,75

Tablo 6'ya göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgütsel iklim toplam düzeyleri yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel iklim ölçeğinin alt boyut puan ortalamalarına bakıldığında destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutlarının puan ortalaması yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, umursamaz öğretmen davranışı alt boyutlarının puan ortalaması ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin branş değişkenine göre okulların Örgüt İklimi alt boyutlarına göre varyans analizi Tablo 7'de gösterilmektedir.

Tablo 7
Öğretmenlerin Branş Değişkeni ile Örgüt İklimi Varyans Analizi (Anova-Tukey Hsd)

Örgüt iklimi	Branş	n	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Destekleyici Müdür Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	27,09	6,56	3,33	,006	(1-5) (3-6) (5-6)
	2. Sözel	95	26,46	6,70			
	3. İlahiyat	54	28,42	5,67			
	4. Yabancı Dil	43	26,74	5,51			
	5. Genel Yetenek	15	21,73	4,97			
	6. Sınıf	114	27,92	6,16			
Emredici Müdür Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	17,59	6,23	1,54	,175	
	2. Sözel	95	16,13	6,26			
	3. İlahiyat	54	17,40	6,09			
	4. Yabancı Dil	43	17,62	6,03			
	5. Genel Yetenek	15	20,20	5,12			
	6. Sınıf	114	17,26	5,12			
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	11,88	3,07	2,46	,032	(1-3)
	2. Sözel	95	10,81	2,61			
	3. İlahiyat	54	10,53	2,77			
	4. Yabancı Dil	43	10,93	2,61			
	5. Genel Yetenek	15	11,40	2,06			
	6. Sınıf	114	10,89	2,78			
Samimi Öğretmen Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	18,77	5,52	4,63	,000	(1-5) (1-6) (3-6)
	2. Sözel	95	18,05	4,99			
	3. İlahiyat	54	18,70	5,29			
	4. Yabancı Dil	43	18,11	5,53			
	5. Genel Yetenek	15	14,53	3,85			
	6. Sınıf	114	16,15	4,83			
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	21,30	4,67			(5-1) (3-5) (5-6)
	2. Sözel	95	20,23	4,32			
	3. İlahiyat	54	20,94	4,13			

	4. Yabancı Dil	43	20,76	3,84	2,43	,034	
	5. Genel Yetenek	15	17,40	2,77			
	6. Sınıf	114	20,79	4,34			
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1. Sayısal ve Fen	103	8,08	3,44			(1-6)
	2. Sözel	95	7,44	2,92			(2-6)
	3. İlahiyat	54	6,55	2,82			(1-3)
	4. Yabancı Dil	43	7,06	3,34	5,22	,000	(5-6)
	5. Genel Yetenek	15	8,66	2,84			
	6. Sınıf	114	6,24	2,83			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 7’de görüldüğü gibi, katılımcı öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,33$; $p=,006$; $p < .05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, branş türü sayısal ve fen ($\bar{X}=27,09$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X}=21,73$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü ilahiyat ($\bar{X}=28,42$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü sınıf ($\bar{X}=27,92$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü sınıf ($\bar{X}=27,92$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X}=21,73$) olan öğretmenlerin destekleyici müdür davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,54$; $p=,175$; $p > .05$). Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Testin sonucuna göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2,46$; $p=,032$; $p < .05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, branş türü sayısal ve fen ($\bar{X}=11,88$) olan öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü ilahiyat ($\bar{X}=10,53$) olan öğretmenlerin kısıtlayıcı müdür davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Katılımcıların Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=4,63$; $p=,000$; $p < .05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, branş türü sayısal ve fen ($\bar{X}=18,77$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X}=14,53$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü sayısal ve fen ($\bar{X}=18,77$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı

alt boyut puan ortalamaları, branş türü sınıf ($\bar{X} = 16,15$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü ilahiyat ($\bar{X} = 18,70$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü sınıf ($\bar{X} = 16,15$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Örneklem grubunun Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2,43$; $p=.034$; $p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, branş türü sayısal ve fen ($\bar{X} = 21,30$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X} = 17,40$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü ilahiyat ($\bar{X} = 20,94$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X} = 17,40$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Branş türü sınıf ($\bar{X} = 20,79$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü genel yetenek ($\bar{X} = 17,40$) olan öğretmenlerin işbirlikçi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branşına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=5,22$; $p=.000$; $p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, branş türü sayısal ve fen ($\bar{X} = 8,08$), sözel ($\bar{X} = 7,44$) ve genel yetenek ($\bar{X} = 8,66$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü sınıf ($\bar{X} = 6,24$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun yanında branş türü sayısal ve fen ($\bar{X} = 8,08$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, branş türü ilahiyat ($\bar{X} = 6,55$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. “Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre okulların Örgüt İklimi alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 8’de sunulmuştur.

Tablo 8
Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni ile Örgüt İklimi Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Tukey Hsd)

Okul iklimi	Okul Türü	n	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Destekleyici Müdür Davranışı	1. İlkokul	130	27,76	6,42	1,81	,164	
	2. Ortaokul	159	26,39	6,66			
	3. İHO	135	27,36	5,74			

Emredici Müdür Davranışı	1. İlkokul	130	16,97	5,17	1,36	,257	
	2. Ortaokul	159	16,88	6,38			
	3. İHO	135	17,94	5,96			
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1. İlkokul	130	10,74	2,93	1,43	,238	
	2. Ortaokul	159	11,27	2,80			
	3. İHO	135	11,21	2,67			
Samimi Öğretmen Davranışı	1. İlkokul	130	16,22	4,89	8,30	,000	(1-2)
	2. Ortaokul	159	17,97	5,69			(1-3)
	3. İHO	135	18,74	4,76			
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1. İlkokul	130	20,70	4,33	,320	,726	
	2. Ortaokul	159	20,49	4,59			
	3. İHO	135	20,90	4,06			
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1. İlkokul	130	6,27	2,75	12,96	,000	(1-2)
	2. Ortaokul	159	8,08	3,38			(2-3)
	3. İHO	135	6,95	2,91			

* $p < 0,05$ anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 8’de görüldüğü gibi öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuca göre, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,81$; $p=,164$; $p>.05$). Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,36$; $p=,257$; $p>.05$).

Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F=1,43$; $p=,238$; $p>.05$). Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, istatistiksel olarak grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=8,30$; $p=,000$; $p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, görev yaptığı okul türü ortaokul ($\bar{X} = 17,97$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, görev yaptığı okul türü ilkokul ($\bar{X} = 16,22$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Görev yaptığı okul türü imam hatip ortaokulu ($\bar{X} = 18,74$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, görev yaptığı okul türü ilkokul ($\bar{X} = 16,22$) olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak

anlamli bir fark bulunamamıştır ($F=,320$; $p=,726$; $p>.05$). Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türüne göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Ulaşılan sonuca göre, istatistiksel olarak grupların aritmetik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=12,96$; $p=,000$; $p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek amacıyla yapılan Tukey testi sonucuna göre, görev yaptığı okul türü ortaokul ($\bar{X}=8,08$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, görev yaptığı okul türü ilkököl ($\bar{X}=6,27$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. Görev yaptığı okul ortaokul ($\bar{X}=8,08$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, görev yaptığı okul türü imam hatip ortaokulu ($\bar{X}=6,95$) olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur. “Öğretmenlerin Örgütsel Değer algıları ile Örgüt İklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 9’da sunulmuştur.

Tablo 9
Örgütsel Değerler ile Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyonu Katsayı Sonuçları

	Destekleyici Müdür Davranışı	Emredici Müdür Davranışı	Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	Samimi Öğretmen Davranışı	İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	Umursamaz Öğretmen Davranışı
Örgütsel Değerler	,714** ,000	-,299** ,000	-,198** ,000	,485** ,000	,699** ,000	-,520** ,000

Tablo 9’da belirtildiği gibi öğretmenlerin görüşlerine göre, Örgütsel Değerler ile Örgüt İkliminin tüm alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek üzere yapılan korelasyon sonucunda, destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır ($r=,714$; $r=,485$; $r=,699$). Örgütsel Değerler ile Örgüt İkliminin tüm alt boyutları arasında emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı puanları ile ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,299$; $r=-,198$; $r=-,520$).

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgütsel değerle ilgili alanyazın incelendiğinde, okul örgütleri açısından değerler konulu çalışmalar son zamanlarda giderek artmaktadır. Kaçmaz’ın (2015) yaptığı “Kamu Ortaokullarında Görevli Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları” başlıklı çalışmada öğretmenlerin algılarının “Genellikle” düzeyinde olduğunu bulmuştur. “Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarında yöneticilerin iletişim becerileri ile örgütsel değerler arasındaki ilişki” adlı çalışmada Fidan (2013), öğretmenlerin kurumlarındaki örgütsel değer algı düzeyinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Yılmaz’ın (2007), öğretmenlerin örgütsel algı düzeylerini yüksek bulması araştırma sonuçları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre “Örgütsel Değer” puan ortalaması arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin puan ortalaması birbirine benzer oranda görülmektedir. Ulaşılan veriler neticesinde kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının eşdeğer nitelikte olduğu, tüm öğretmenlerin aynı imkânlarda ve ortamlarda görev yapmasının etkisi olduğu düşünülebilir.

Ulaşılan sonuçlar alanyazındaki ilgili sonuçlarla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile cinsiyet değişkeni

arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren ve bu çalışma ile örtüşen araştırma sonuçlarının (Başyayla, 2016; Sezgin, 2006) yanında, anlamlı farklılık olduğunu gösteren bu çalışma ile çelişen araştırma sonuçları (Akman, 2019; Fidan, 2013; Kaçmaz, 2015) da vardır. Akman (2019) örgütsel değer algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılığın olduğu ve bu farklılığın erkek öğretmenler lehine olduğunu, erkek öğretmenlerin görev yaptıkları okulların örgütsel değere sahip olma seviyesinin kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algılarını inceleyen (Akman, 2019; Kaçmaz, 2015) bazı araştırma sonucu ise öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık görülmediği yönündedir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre “Örgütsel Değer” puan ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kaçmaz’ın (2015) çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel değer algılarının cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bu çalışma sonuçları ile örtüşmektedir. Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre “Örgütsel Değer” puan ortalaması arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ancak puan ortalamalarına bakıldığında, öğretmenlerin eğitim durumundaki artış örgütsel değer boyutuna ilişkin görüşlerin puan ortalamasında düşüş olduğu görülmüştür. Bu sonuçlara göre öğretmenlerin öğrenim düzeylerinin birbirine yakın olması, örgüt içerisindeki değerleri daha kolay benimsemeleri ve örgütün değerleri ile şahsi değerleri arasındaki uyum seviyesinin arttığı söylenebilir. Bu durum öğretmenlerin örgüt iklimine yönelik algılarını da etkileyecektir. Ulaşılan veriler alanyazındaki sonuçlarla karşılaştırıldığında benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren ve bu çalışmamızla örtüşen araştırma sonuçlarının (Lalek, 2007; Kaçmaz, 2015; Başyayla, 2016; Sezgin, 2006) yanında, anlamlı farklılık olduğunu gösteren bu çalışma ile çelişen araştırma sonuçları (Akman, 2019) da vardır. Lalek (2007), yaptığı çalışmada öğretmen ve yöneticilerin, okuldaki genel değerlere ilişkin görüşleri ile eğitim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmektedir. Ancak elde edilen puan ortalamalarına göre, eğitim düzeyinin artması ile okuldaki genel değerlere ilişkin görüşlerinin puan ortalaması düşmektedir. Bu çalışma ile örtüştüğü görülmektedir.

Bu çalışma ile çelişen bulgulara ulaşan Akman (2019), öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur. Bu farklılığın sebebini ise lisansüstü mezunu öğretmenlerin lisans mezunu öğretmenlere göre puan ortalamalarının daha yüksek düzeyde olması olarak açıklamaktadır. Başka bir çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyindeki artış ile örgütsel değerlere yönelik daha çok bilgiye sahip olma yönünde paralellik göstermektedir. Bu sebeple öğretmenlerin görev yaptıkları okulun örgütsel değerlere sahip olma durumunu daha iyi gözlemlenmeleri ve bu değerler ile okulun kültürünün, ikliminin, performansının doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlarını daha iyi test etmeleri beklenmektedir (Dağlı vd, 2015). Bu çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeyleri ile örgütsel değer puanları arasında anlamlı bir farklılığın olmayışı, eğitim-öğretim etkinliklerinin yürütülmesinde ortak bir standart yakalamak için önemlidir. Değerler, okulun hedeflerine ulaşmasında ve öğrenci kazanımlarına ilişkin öğretmenler arasında ortak bir anlayışın aktif hale gelmesinde rehberlik edebilir. Diğer yandan, öğretmenlerin eğitim seviyesinin yükselmesi ile örgütsel değer puanlarındaki düşüşün sebebini sadece eğitim durumuna bağlamak yanlış olabilir. Çünkü kişilerin yaşam deneyimleri, bireysel farklılıkları eğitim durumundan bağımsız olarak değerlere bakış açısını etkileyebilir.

Öğretmenlerin branşları ile “Örgütsel Değer” puan ortalaması arasında yapılan varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Farkın kaynağı, “ilahiyat branşı” ile “genel yetenek branşı” arasında “ilahiyat branşı” lehine, “genel yetenek branşı” ile “sınıf branşı” arasında ise “sınıf branşı” lehine olduğu belirlenmiştir. Yani farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey testi sonucunda, ilahiyat ve sınıf branşında olan öğretmenlerin genel yetenek branşına sahip öğretmenlere

göre örgütsel değer puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Ulaşılan veriler ile alanyazındaki sonuçlar karşılaştırıldığında öğretmenlerin örgütsel değer puan ortalamaları ile branşları arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren ve bu çalışma sonuçları ile çelişen araştırma sonuçlarının (Lalek, 2007; Doğan, 2011; Sezgin, 2006) yanında, anlamlı farklılık olduğunu gösteren araştırma sonuçları (Akman, 2019; Fidan, 2013) da vardır. Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile branşı arasında anlamlı farklılığının kaynağı Fidan'a (2013) göre anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel değer algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek olduğu, Akman'a (2019) göre ise, yetenek grubu öğretmenlerinin örgütsel değer algılarının fen, sosyal, matematik ve Türkçe öğretmenlerinden ve İngilizce öğretmenlerinin örgütsel değer algılarının matematik öğretmenlerinden daha yüksek olduğu belirtilmiştir.

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre "Örgütsel Değer" puan ortalaması arasında yapılan varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile görev yaptıkları okul türleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Ulaşılan veriler alanyazındaki sonuçlarla karşılaştırıldığında benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Fidan (2013) çalışmasında ilkökulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bularak aralarında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir ve bu çalışma ile çeliştiği görülmektedir. Lalek (2007) ve Akman (2019) yaptıkları çalışmalarında okul türü değişkenlerini özel okul ve devlet okulu olarak ifade etmişlerdir. Lalek'in (2007) yapmış olduğu çalışmada öğretmenlerin algılarına göre özel okulların örgütsel değerlere sahip olma düzeyi devlet okullarına göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur. Akman (2019) ise bu çalışmanın tam tersine devlet okullarının örgütsel değerlere sahip olma düzeyini özel okullara göre daha yüksek düzeyde bulmuştur.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, örgüt iklimi toplam düzeyleri yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Bu düzey dördümlü likert tipi olarak hazırlanmış olan örgüt iklimi ölçeğinde "Genellikle" ifadesine denk gelmektedir. Ölçeğin alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde Destekleyici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı, İşbirlikçi Öğretmen Davranışı alt boyutlarının puan ortalaması yüksek, Emredici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı, Umursamaz Öğretmen Davranışı boyutlarının puan ortalaması ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Destekleyici Müdür Davranışı, Samimi Öğretmen Davranışı ve İşbirlikçi Öğretmen Davranışı boyutlarının ortalamasının yüksek olması, Emredici Müdür Davranışı, Kısıtlayıcı Müdür Davranışı ve Umursamaz Öğretmen Davranışı boyutlarının olumsuz yönde diğer boyutlardan daha düşük seviyede olması örgütsel iklimin öğretmen görüşlerine göre olumlu olduğunu ve katılımcıların verdikleri cevapların tutarlı olduğunu göstermektedir. Örgütsel iklimi ile ilgili, Bayat'ın (2015) yaptığı "Okulların örgütsel ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi" adlı çalışmada genel olarak öğretmenlerin örgütsel iklim algı düzeylerini "Çoğu Zaman" ifadesi şeklinde belirttikleri ve bu ifadenin karşılığı ise yüksek düzey olarak görülmektedir. Bu çalışma araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

Okulların örgütsel iklim alt boyut puanları ile öğretmenlerin branşları arasında yapılan analiz sonuçlarına göre Destekleyici Müdür, Kısıtlayıcı Müdür, Samimi Öğretmen, İşbirlikçi Öğretmen ve Umursamaz Öğretmen alt boyutları puan ortalamaları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir şekilde farklılık görülmektedir. Ancak örgütsel iklim Emredici Müdür alt boyutu ile öğretmenlerin branşları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey testi sonucunda, örgütsel iklim alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı alt boyutunda sayısal ve fen branşı öğretmenlerinin puan ortalaması genel yetenek branşı öğretmenlerinden, ilahiyat branşı öğretmenlerinin puan ortalaması sınıf branşı öğretmenlerinden, sınıf branşı öğretmenlerinin puan ortalamaları ise genel yetenek branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyutunda sayısal ve fen branşı öğretmenlerinin puan ortalamaları, ilahiyat branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksektir.

Samimi öğretmen davranışı alt boyutunda sayısal ve fen branşı öğretmenlerinin puan ortalamaları genel yetenek ve sınıf branşı öğretmenlerinden, ilahiyat branşı öğretmenlerinin puan ortalaması ise sınıf branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. İşbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutunda sayısal ve fen branşı, ilahiyat branşı ve sınıf branşı öğretmenlerinin puan ortalamaları genel yetenek branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksektir. Umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamasına göre sayısal ve fen branşı, sözel branşı ve genel yetenek branşı öğretmenleri, sınıf branşı öğretmenlerinden, sayısal ve fen branşı öğretmenlerinin ilahiyat branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur. Baykal (2013), Salatan (2017) ve Sezgin ve Kılınç (2011) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgütsel iklimine yönelik görüşleri branş değişkenine göre incelendiğinde, aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Çalışmanın örgütsel iklim alt boyutlarından emredici müdür davranışı boyutu dışındaki diğer tüm boyutlar ile çelişmektedir.

Okulların örgütsel iklim alt boyut puanları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri arasındaki analiz sonuçlarına göre; Samimi Öğretmen ve Umursamaz Öğretmen örgütsel iklim alt boyut puan ortalamaları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Samimi Öğretmen örgütsel iklim alt boyutunda ilkökul ile ortaokul ve ilkökul ile İHO arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Umursamaz Öğretmen örgütsel iklim alt boyutunda ise ilkökul ile ortaokul ve ortaokul ile İHO arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Samimi Öğretmen örgütsel iklim alt boyutunda imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin, Umursamaz Öğretmen örgütsel iklim alt boyutunda ise ortaokul öğretmenlerinin daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip olduğu gözlemlenmiştir. Fakat, Destekleyici Müdür, Emredici Müdür, Kısıtlayıcı Müdür ve İşbirlikçi Öğretmen örgütsel iklim alt boyutları puan ortalamaları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Demir Polat (2018) çalışmasında katılımcıların örgütsel iklim algılarına göre okul türü değişkeni arasındaki ilişkiyi belirtmek için yapmış olduğu tek yönlü varyans analizi sonucu; Katılımcıların okul öncesi, ilkökul, ortaokul ve lise türü içerisinde hepsinin emredici müdür alt boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken diğer örgütsel iklim alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı yönde bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışmanın sonucuna göre, emredici müdür alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmayışı ile örtüşmektedir. Ancak diğer örgütsel iklim alt boyut puan ortalamaları ile okul türü arasındaki sonuçlarla çelişmektedir. Salatan'ın (2017) çalışması sonucunda okul türü değişkeni açısından örgütsel iklim ile anlamlı bir farklılık görülmektedir. Ancak o çalışmada kastedilen okul türü özel okul ve devlet okulu şeklinde belirtilmiştir. Çalışma neticesinde ise özel okulda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre örgütsel iklim düzeyleri daha yüksek görülmüştür. Bu çalışmada elde edilen bulgular öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür, Samimi Öğretmen, İşbirlikçi Öğretmen puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür, Kısıtlayıcı Müdür, Umursamaz Öğretmen puanları ile ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Demokratik, kuralların herkese eşit uygulandığı, verilen sözlerin yerine getirildiği ve çalışma arkadaşları ile işbirliğinin benimsendiği değer yargılarını taşıyan örgütün, daha olumlu bir iklime sahip olduğu söylenebilir.

Değerlerin toplumdaki rolünün ortaya konması için Rokeach'ın (1969) yaptığı çalışmanın ardından, değerler konusu yönetim alanında da incelenen bir konu haline gelmiştir. Yönetim alanında değerlerin önemini vurgulamak için yapılan çalışmalarda değerlerin, örgütsel dayanışma ve motivasyon, örgütsel performans, örgütsel bağlılık gibi pek çok konuyla ilişkisi olduğu ortaya konulmuştur (Finegan, 2000; Ogbonna ve Harris, 2000; Padaki, 2000; Jackson, 2010; Schwartz vd., 2001; Mowles, 2008). Akman (2019) çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okulların imajlarına ilişkin algıları ile örgütsel değerler alt boyutuna ilişkin algıları pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlılık tespit etmiştir. Yani okuldaki değerlerin benimsenip uygulanması ile okulun imajına

ilişkin algıların olumlu yönde artacağı yorumunu yapmıştır. Fidan (2013) tarafından yapılan araştırmada ilkokullardaki yöneticilerin iletişim becerileri ile örgütsel değerler arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Bu araştırmalar, çalışmamızı desteklemektedir. Bu çalışma neticesinde, Konya ili Merkez ilçelerdeki ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerinden araştırmaya katılanların örgütsel değer algıları ile örgütsel iklimin alt boyutlarından Destekleyici Müdür, Samimi Öğretmen, İşbirlikçi Öğretmen puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgütsel iklimin alt boyutlarından Emredici Müdür, Kısıtlayıcı Müdür, Umursamaz Öğretmen puanlarıyla ise ters yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Böylece okullarda daha olumlu bir iklim oluşturma ve okulun mevcut durumunu daha iyi hale getirme sürecinde örgütsel değerlerin yeri ve önemi de ortaya konulmuştur.

Okulların olumlu örgütsel iklimine sahip olmalarının devamını sağlamak için ve değerlerin benimsenmesi için okullarda görevli öğretmenler arasında sosyal faaliyetlerin artırılmasına yönelik etkinlikler düzenlenebilir. Örgütsel değer ve örgütsel iklim ile ilgili olarak okul yöneticilerine ve öğretmenlere hizmet içi eğitimler verilebilir. Okul yöneticileri zaman zaman öğretmenlere karşı olumlu eleştirilerde bulunması ve onların görüşlerine önem vermesi okulda olumlu bir hava oluşmasında katkı sağlayacaktır. Öğretmenlerin yaptıkları işin farkındalığını sağlayarak, yapılan toplantılar ve belirlenen kurallara katılımları sağlanarak gerekliliğine inandırılması ile umursamazlığın önüne geçebilir. Yönetici ve öğretmen arasında ast üst ilişkisinden daha çok demokratik bir ilişki kurulması, öğretmenlerin kendini baskı altında ya da sürekli gözetim altında olma hissinden kurtaracak ve kendilerini gerçekleştirme adına performanslarını artırmak olacaktır. Yönetici ve öğretmenlerin okulun değerleri ve iklimini geliştirebilmeleri için eğitim alanında yapılan süreli yayınları ve gelişmeleri takip etmeleri konusunda Milli Eğitim Bakanlığı özendirici olabilir.

Alanyazın incelendiğinde örgütsel değerler ile örgütsel iklim arasındaki ilişkiye dair çalışmaların çok kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle örgütsel değerlerin örgütsel iklimine etkisini yöneticiler üzerinde çalışılması farkındalığın artmasını sağlayacaktır. Bu araştırma farklı şehirlerde görev yapan yönetici ve öğretmenlere de uygulanabilir. Araştırmanın nicel boyutunda ortaya çıkan faktörlerden her birinin örgütsel değerlerin örgütsel iklim ile ilişkisini daha net ortaya koyabilecek nitel çalışmalar da yapılabilir. Araştırma daha geniş örneklemeler üzerinde uygulanarak elde edilen veriler üzerinden genellemeye gidilmesine imkân sağlayacaktır. Benzer araştırmalar, okul öncesi ve lise öğretmenleri için de yapılabilir. Bu araştırma kamu ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında yapılmıştır. Benzer çalışmalar sadece özel okullar için ya da kamu ile özel okullar karşılaştırılarak yapılabilir. Bu araştırmada kullandığımız demografik değişkenler dışında farklı demografik değişkenlerle de incelenebilir. Örgütsel iklim ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Erkek öğretmenlerin puan ortalamasının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür. Bu durumu etkileyen değişkenleri bulmak amacıyla araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akman, A. (2019). Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Anderson, C. (1997). Values-based management. *The Academy of Management Executive*. 11(4), 25.
- Aydın, M. (1986). Eğitim yönetimi (Ders Notları), İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş. Ankara
- Balcı, A. (2002). Etkili okul: Kuram, uygulama ve araştırma, (3. Baskı), Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Balcı, A. (2004). Sosyal bilimlerde araştırma. Yöntem, teknik ve ilkeler. 4. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Başyayla, Y. E. (2016). Lise öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Battal, A. (2007). Örgütsel değerlerin örgüt kültürü öğelerine etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bayat, S. (2015). Okulların örgütsel ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Baykal, Ö. K. (2013). Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Bilgen, N. (1990). Örgütsel iklim milli eğitim bakanlığı teftiş kurulu. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Buchko, A. (2007). The effect of leadership on values-based management. *Leadership and Organization Development Journal*. 28(1), 36-50.
- Dağlı, A., Öter, Ö. M. & Öter, S. (2015). Anadolu liselerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*. 24(2015), 216-242.
- Demir Polat, D. (2018). Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve örgütsel iklim algıları arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, D. (2011). İlköğretim okullarındaki örgütsel iklimin yönetici ve öğretmenlerin değer sistemleri bakımından incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Dolan, S. L., Garcia, S. ve Richley, B. (2006). *Managing by values*. London: Palgrave Macmillan.
- Ekşi, H. (2003). Temel insani değerlerin kazandırılmasında bir yaklaşım. *Değerler Eğitimi Dergisi*. 1(1), 80-95.
- Ertekin, Y. (1978). Örgüt iklimi. Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, Ankara.
- Fidan, M. (2013). Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarında yöneticilerin iletişim becerileri ve örgütsel değerler arasındaki ilişki. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*. 73, 149-169.
- Hine, S. D. (2008). The expression of values in the context of non-governmental development organisation. Master of Philosophy, Massey University.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J. & Kottkamp, R. B. (1991). *Open schools/Healthy schools: Measuring organizational climate*, Sage Publications, London.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (2012). Eğitim yönetimi. (Çev: Selahattin Turan), Ankara: Nobel.
- Jackson, K. (2010). Management by values: Are some values better than others? *Journal of Management Development*. 29 (9), 795-806.

- Kaçmaz, E. (2015). Kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları Diyarbakır ili örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (2005). Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, E. (2009). Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Karslı, D. (2004), Yönetmelik etkililik, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Kıncal, R. Y. ve Işık, H. (2003). Demokratik eğitim ve demokratik değerler. *Eurasian Journal of Educational Research*.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 220-242.
- Küçüksarı, Ş. (2012). Örgüt iklimi ile stres arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lalek, M. (2007). Resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel değerler (Sakarya İli Örneği), *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Litwin, G.H. & Stringer, R.A. (1968). Motivation and organizational climate, Harvard University Press: Boston.
- Lyons, S. T., Duxbury, L. & Higgins, C. (2005). An empirical assessment of generational differences in work-related values. ASAC May 28-31, Toronto, Ontario.
- Lyons, S.T., Higgins, C. & Duxbury, L. (2010). Work values: development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*. 31, 969-1002.
- Metin, M. (2014). Kuramdan uygulamaya eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Milton, P. (2011). Educational leadership and school culture: a study of the perceptions of effective leadership. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. UMI dissertation publishing.
- Mowles, C. (2007). The appeal to values in the management of international non-governmental organisations: linking ethics and practice. *Unpublished doctoral thesis*. University Of Hertfordshire Research Archive.
- Mowles, C. (2008). Values in international development organisations: negotiating nonnegotiables. *Development in Practice*, 18(1), 5-16.
- Ogbonna, E. & Harris, L. C., (2000). Leadership style, organizational culture and performance: empirical evidence from UK companies. *Int. J. of Human Resource Management*, 11(4), 766-788.
- Özçer, N. (2005), Yönetimde yaratıcılık ve yenilikçilik, Rota Yayınları, İstanbul.
- Padaki, V. (2000). Coming to grips with organisational values. *Development in Practice*, 10 (4), 420-435.
- Rokeach, M. (1969). The role of values in public opinion research. *The Public Opinion Quarterly*. 32(4), 547-559.
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values. New York: The Free Press.

- Sabuncuoğlu, Z. & Tüz, M. (2001). Örgütsel psikoloji. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağnak, M. (2003). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Salatan, T. (2017). Örgüt iklimi performans ilişkisi ortaokul öğretmenleri örneği, *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Schwartz, S. H., Melech, G., Lehmann, A., Burgess, St., Harris, M. & Owens, V. (2001). Extending the cross-cultural validity of the theory of basic human values with a different method of measurement. *Journal of Cross-Cultural Psychology*. 32(5), 519-542.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sezgin, F., & Kılınç, A. Ç. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgüt iklimine ilişkin algılarının incelenmesi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 31(3), 743-757.
- Silva, S., Lima, M. & Baptista, L. (2004). Conceicao; OSCI: An organizational and safety climate inventory, *Safety Science*, 42, 205-220.
- Srinath, M. (1993). "The organizational climate of university libraries". *Library Management*. 14 (1), 28-30.
- Stringer, R. (2002), Leadership and organizational climate, Prentice Hall, New Jersey.
- Taşdan, M. (2010). Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(1), 113-148.
- Tekbıyık, A. (2014). İlişkisel araştırma yöntemi. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Terzi, A.R. (2000). Örgüt kültürü. Nobel Yayınevi, Ankara.
- Tutar, H. & Altınöz, M. (2010). Örgütsel iklimin iş gören performansı üzerine etkisi: Ostim imalat çalışanları üzerine bir araştırma. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 65(2), 196-218.
- Yılmaz, E. (2006). Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, K. & Altınkurt, Y. (2013). Örgütsel iklim ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması [Adaptation of organizational climate scale into Turkish: the validity and reliability study]. *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 3(1), 1-11.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okul yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 52, 639-664.
- Yüksekbilgili, Ö. (2016). Sağlık işletmelerinde örgüt iklimi unsurlarının örgütsel bağlılığa etkileri üzerine bir araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. Hasan Kalyoncu Üniversitesi. Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Zhang, Y., Dolan S. L. & Zhou Y. (2009). Management by values a theoretical proposal for strategic human resource management in china. *Chinese Management Studies*. 3(4), 272-294.

EXTENDED SUMMARY

Introduction: The relationship between organizational values and organizational climate is very important. While organizational values represent the fundamental beliefs and principles of an organization, organizational climate refers to employees' experiences in the workplace, the environment and culture they feel. Values and climate in an organization influence each other. These: Values shape the climate; The values of the organization affect the organizational climate by determining the behaviors and attitudes of employees. Reflection of climate on values; The climate of the organization can affect the extent to which employees are committed to values. For example, a positive work environment may encourage employees to be more committed to the organization's values. Consistency; Consistency between the organization's established values and its daily practices is also very important. If this adaptation is not achieved, the organizational climate may be negatively affected. Understanding this relationship can help develop leadership strategies and create a positive culture in the workplace. The purpose of this study is to investigate the effect of organizational values on organizational climate and the relationship between them in terms of some variables according to the opinions of teachers who are working in primary schools and secondary schools.

Method: Relational survey model was used in the research. Relational survey model is a method used to determine relationships between variables and predict possible outcomes. It is used to calculate the relationship between two or more variables thanks to statistical tests. The aim is to reach the existence and level of the relationship. The researcher applying this method tries to statistically determine the relationships between variables rather than affecting or intervening. Study population and sample; In the 2018-2019 academic year, 8578 teachers working in primary and secondary schools in Konya Central districts (Selçuklu, Meram and Karatay) affiliated with the Ministry of National Education constitute the population of the research. 27.9% of the teachers in the sample group work in Meram, 46.6% in Selçuklu and 25.5% in Karatay region. Random sampling method was used in the research. 458 of the 500 scales distributed to the sample group were returned, and after the scales that were marked incorrectly or marked the same box and were thought to have been marked without reading were eliminated, the remaining 422 scales were evaluated. Return of 80% of applied scales is acceptable.

Results: It was observed that the teachers participating in the research had high levels of organizational value perception. No significant difference was found between the teachers 'Organizational Value' average scores according to their marital status. According to the results of the variance analysis conducted between the teachers' branches and the 'Organizational Value' score average, teachers' perceptions of organizational values show a significant difference according to the branch variable. It has been determined that the source of the difference is between the 'theology branch' and the 'general talent branch' in favor of the 'theology branch' and between the 'general talent branch' and the 'class branch' in favor of the 'class branch'. In other words, as a result of the Tukey test conducted to determine the source of differentiation, it was determined that the average organizational value scores of teachers in theology and classroom branches were significantly higher than teachers in the general ability branch. According to the results of the analysis of variance conducted between teachers' 'Organizational Value' score average according to the types of schools they work in, no significant difference was found between teachers' perceptions of organizational values and the variable of the types of schools they work in. According to the opinions of the teachers participating in the research, the total levels of organizational climate were found to be at a high level. This level corresponds to the expression 'Usually' in the organizational climate scale prepared as a four-point Likert type. When the sub-dimension mean scores of the scale are examined, it is seen that the mean score of the Supportive Principal Behavior, Sincere Teacher Behavior, Collaborative Teacher Behavior sub-dimensions is high, while the mean score of the Imperative Principal Behavior, Restrictive Principal Behavior, Ignorant Teacher Behavior dimensions is medium. The fact that the average of the dimensions of Supportive Principal Behavior, Sincere Teacher Behavior and Collaborative Teacher Behavior is high, and that the Dimensions of Imperative Principal Behavior, Restrictive Principal Behavior and Ignorant Teacher Behavior are at a lower level than other dimensions in the negative direction, shows that the organizational climate is positive according to teachers' opinions and the answers given by the participants are consistent.

Suggestions: In order to ensure that schools continue to have a positive organizational climate and to adopt values, events can be organized to increase social activities among teachers working in schools. In-service training can be given to school administrators and teachers regarding organizational values and organizational

climate. School administrators giving positive criticism to teachers from time to time and paying attention to their opinions will contribute to the creation of a positive atmosphere in the school. Indifference can be prevented by ensuring that teachers are aware of the work they do, by ensuring their participation in meetings and the rules set, and by convincing them of its necessity. Establishing a democratic relationship between the administrator and the teacher, rather than a superior-subordinate relationship, will save teachers from the feeling of being under pressure or under constant surveillance and will be able to increase their performance in order to realize themselves. The Ministry of National Education may encouraged administrators and teachers to follow periodicals and developments in the field of education in order to improve the values and climate of the school.

Key Words: Organization, Value, Organizational Value, Climate, Organizational Climate