

T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI

ÖRGÜTSEL DEĞERLERİN ÖRGÜT İKLİMİNE ETKİSİ

Seyfullah ALTINOK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Doç. Dr. Atila YILDIRIM

Konya - 2019



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



BİLİMSEL ETİK SAYFASI

Öğrencinin	Adı Soyadı	Seyfullah ALTINOK
	Numarası	17830102109
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi

Bu tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

10/06/2019

Seyfullah ALTINOK



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU

Öğrencinin	Adı Soyadı	Seyfullah ALTINOK
	Numarası	17830102109
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tezin Adı	Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi

Seyfullah ALTINOK tarafından hazırlanan ‘Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi’ başlıklı bu çalışma 10/ 06/ 2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliği ile başarılı bulunarak, jürimiz tarafından yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

	Ünvanı Adı Soyadı	İmza
Danışman	Doç. Dr. Atila YILDIRIM	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ercan YILMAZ	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Hüseyin IZGAR	

ÖNSÖZ

Örgüt kültürünün önemli öğelerinden birisi olan değerler, uzun yıllardan beri eğitim yönetimi alanında ihmal edilmiş konulardan biridir. Soyut bir kavram olan değerler, kendisini ancak tutum ve davranışlar içerisinde göstererek verdiğimiz kararları etkisi altına alırlar. Bu sebeple örgütte alınan kararlar ve sergilenen davranışlarda değerlerin etkisi göz ardı edilemez. Eğitim örgütlerinde görevli yönetici ve öğretmenlerin kişisel özellikleri örgütsel değerlerin temelini oluşturur. Örgütsel değerlerin çalışan davranışlarını etkilemesi, örgütte olumlu ya da olumsuz bir havadan söz ettirir. İşte bu havanın oluşması da örgütsel değerlerin örgüt iklimi açısından önemini ortaya koyuyor. Değerler davranışlara, davranışlar ise örgütün iklimine olumlu ya da olumsuz yönde etki eder. Eğitim örgütleri, değerlere dayalı birer örgüt yapısı olduğu için başarılı olmaları ve yaşamlarını sürdürebilmeleri, bireyler arası güçlü ilişkilere bağlıdır. Okul müdürlerinin, okuldaki çalışan personelin performansını yükseltmek ve verimliliğini artırmak için okul içerisinde olumlu bir örgüt iklimi oluşturmaya ihtiyaçları vardır.

Araştırmanın her aşamasında görüş ve bilgileriyle desteğini her an hissettiğim, beni yönlendiren ve rehberlik eden, çok değerli danışman hocam Doç. Dr. Atilla YILDIRIM'a, çalışmamın her aşamasında gösterdiği ilgi, sabır ve desteği ile güvenini hep yanımda hissettiğim hocam Prof. Dr. Ercan YILMAZ'a, ders döneminde tecrübelerinden faydalandığım hocalarım Prof. Dr. Mustafa YAVUZ ve Doç. Dr. Ali ÜNAL'a en içten saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans hayatımın başlaması için beni cesaretlendiren, bu sürecin her aşamasında maddi ve manevi desteğini esirgemeyen aileme, sabır ile araştırmamın her aşamasında yanımda duran sevgili eşim, hayat arkadaşım Hatice ALTINOK'a sonsuz teşekkürler.

Seyfullah ALTINOK

KONYA, 2019



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Adı Soyadı	Seyfullah ALTINOK
	Numarası	17830102109
	Ana Bilim Dalı	Eğitim Bilimleri
	Bilim Dalı	Eğitim Yönetimi
	Programı	Tezli Yüksek Lisans
	Tez Danışmanı	Doç. Dr. Atıla YILDIRIM
	Tezin Adı	Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi

ÖZET

Bu araştırmada, ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi ve bazı değişkenler açısından ilişki düzeyinin incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırmanın evrenini, 2018-2019 eğitim-öğretim yılında, Konya'nın merkez ilçeleri Selçuklu, Meram ve Karatay eğitim bölgelerinde faaliyet gösteren ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapan 8578 öğretmeni kapsamaktadır. Araştırmanın örnekleminde 422 öğretmen yer almıştır. Örneklem grubuna Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değerler Ölçeği” ile Hoy ve Tarter (1997) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Ölçeği” kullanılmıştır. Veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmış ve sonuçlar SPSS programı ile analiz edilerek incelenmiştir. Araştırma nicel verilere dayalı ilişkisel tarama modelinde bir araştırmadır. Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul türü” gibi demografik değişkenler açısından incelendi.

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



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü



Öğrencinin	Name and Surname	Seyfullah ALTINOK
	Student Number	17830102109
	Department	Educational Sciences
	Department	Educational Administration
	Study Programme	Master's Degree (M.A.)
	Supervisor	Doç. Dr. Atila YILDIRIM
	Title of the Thesis/Dissertation	The Impact Of Organizational Values on 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 developed by Yılmaz (2007) and Organizational Climate Scale developed by Hoy and Tarter (1997), adapted to Turkish by Yılmaz and Altınkurt (2013) 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 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

İÇİNDEKİLER

BİLİMSEL ETİK SAYFASI	i
YÜKSEK LİSANS TEZİ KABUL FORMU.....	ii
ÖNSÖZ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER	viii
KISALTMALAR.....	xiii
TABLolar LİSTESİ.....	xiv
ŞEKİLLER LİSTESİ	xvi

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Problem Durumu.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Alt Problemler.....	4
1.4. Araştırmanın Önemi	5
1.5. Sayıtlılar.....	7
1.6. Sınırlılıklar	7
1.7. Tanımlar.....	8

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Örgütsel Değerler.....	9
2.2. Örgüt Kavramı	9
2.3. Değer Kavramı.....	11
2.3.1. Değerlerin Önemi.....	13
2.3.2. Değerlerin Özellikleri	14
2.3.3. Değerlerin İşlevleri	15

2.4. Değerlerin Bazı Kavramlarla İlişkisi	17
2.4.1. Değer ve Kültür İlişkisi.....	17
2.4.2. Değer ve İnanç İlişkisi	17
2.4.3. Değer ve Tutum İlişkisi	18
2.4.4. Değer ve Norm İlişkisi.....	19
2.4.5. Değer ve Davranış İlişkisi.....	20
2.4.6. Değer ve Din İlişkisi	22
2.5. Okul Yönetiminde Değerler.....	22
2.6. Örgüt İklimi	27
2.6.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Kavramsal Gelişimi.....	27
2.6.2. Örgüt İkliminin Oluşumu.....	30
2.6.3. Örgüt İkliminin Önemi	31
2.6.4. Örgüt İklimi Özellikleri	32
2.6.5. Örgüt İkliminin Boyutları	33
2.6.6. Örgüt İklimi Türleri	37
2.6.6.1. Halpin ve Croft'a Göre Örgüt İklimi Türleri	37
2.6.6.2. Litwin ve Stinger'a Göre Örgüt İklim Türleri	40
2.6.6.3. Ertekin'e Göre Örgüt İklimi Türleri	41
2.7. Örgütsel Değer ve Örgüt İklimi İle İlgili Araştırmalar.....	42
2.7.1. Örgütsel Değerlerle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar	42
2.7.2. Örgüt İklimi İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar.....	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

3.1. Araştırma Modeli.....	55
3.2. Evren ve Örneklem	55
3.3. Veri Toplama Araçları	57
3.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	57
3.3.2. Örgütsel Değerler Ölçeği	58
3.3.3. Örgüt İklimi Ölçeği.....	58
3.4. Verilerin Çözümü	59

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular	62
4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları.....	62
4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....	62
4.1.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları.....	63
4.1.4. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımları	63
4.1.5. Öğretmenlerin Branş Türü Değişkenine Göre Dağılımları	64
4.2. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalamaları Ne Düzeydedir?	65
4.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamli Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?	65
4.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamli Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?	66
4.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamli Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?	67
4.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamli Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?	67
4.7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamli Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?.....	68
4.8. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Ne Düzeydedir?	69
4.9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?	70
4.10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?	72
4.11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?	74
4.12. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?	76
4.13. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?.....	80
4.14. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Değerler İle Örgüt İklimi Arasında Anlamli Bir İlişki Var mıdır?	83

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUMLAR

- 5.1. “Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algıları Ne Düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 84
- 5.2. “Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 84
- 5.3. “Öğretmenlerin Medeni Durumları Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 85
- 5.4. “Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 86
- 5.5. “Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 87
- 5.6. “Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi..... 88
- 5.7. “Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algıları Ne Düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi 89
- 5.8. “Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi 90
- 5.9. “Öğretmenlerin Medeni Durumları Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi. 91
- 5.10. “Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi.... 92

5.11. “Öğretmenlerin Branşları Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi.....	93
5.12. “Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi	94
5.13. “Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algıları ile Örgüt İklimi Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi	96

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

6.1. Sonuçlar	98
6.2. Öneriler	101
KAYNAKÇA.....	103
EKLER.....	115
Ek-1: Araştırma İzin Yazınları.....	115
Ek-2: Kişisel Bilgi Formu	117
Ek-3: Örgütsel Değerler Ölçeği (ÖDÖ)	118
Ek-4: Örgüt İklimi Ölçeği (ÖİÖ)	119
Ek-5: Araştırma Yapılan Okullar Listesi	120
Ek-6: Ölçek Kullanma İzinleri.....	122
ÖZGEÇMİŞ	124

KISALTMALAR

Akt.	: Aktaran
Çev.	: Çeviren
f	: Frekans
N	: Örneklem
p	: Kritik Değer
r	: Korelasyon
Sd	: Serbestlik Derecesi
SS	: Standart Sapma
T	: Dağılım Değeri
vd.	: Ve Diğerleri
\bar{X}	: Aritmetik Ortalama
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
SPSS	: Statistical Package for Social Science

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1: Ertekin'e ait örgüt iklimi boyutları	36
Tablo 2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenine göre frekans dağılımı.....	56
Tablo 3: Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları	59
Tablo 4: Normallik testi değerleri.....	60
Tablo 5: Örgütsel Değerler Ölçeğinin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırılması.....	61
Tablo 6: Örgüt İklimi Ölçeğinin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırılması.....	61
Tablo 7: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları	62
Tablo 8: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları.....	63
Tablo 9: Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları	63
Tablo 10: Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımları	64
Tablo 11: Öğretmenlerin Branş Türü Değişkenine Göre Dağılımları	64
Tablo 12: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgütsel Değer Ölçeğinin Puan Ortalaması	65
Tablo 13: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları	65
Tablo 14: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları	66
Tablo 15: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları.....	67
Tablo 16: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Branşları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Turkey Hsd).....	68
Tablo 17: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Turkey Hsd)	69
Tablo 18: Araştırmaya Katılan Öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları Puanlarının Ortalaması	70
Tablo 19: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları	71

Tablo 20: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları.....	73
Tablo 21: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları.....	75
Tablo 22: Öğretmenlerin Branş Değişkeni İle Örgüt İklimi Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Turkey Hsd).....	77
Tablo 23: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni İle Örgüt İklimi Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Turkey Hsd).....	81
Tablo 24: Örgütsel Değerler İle Örgüt İklimi Arasındaki İlişkiyi Belirleyen Pearson Korelasyonu Katsayı Sonuçları	83



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: İnsan Davranışlarının Bilişsel Hiyerarşi Modeli	21
Şekil 2: Değerlerin Eyleme Yansıması	25
Şekil 3: Değer Yönetimi Bileşenleri	26



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

Bu bölümde problem durumu, araştırmanın amacı, alt problemler, araştırmanın önemi, sayıtlılar, sınırlılıklar ve tanımlar yer almaktadır.

1.1. Problem Durumu

Değerler, örgüt içerisindeki başarının tanımı ve örgütün başarı standartlarını belirleyen kavramlar ve inançlar bütünüdür. Değerler, örgütü oluşturan bireylerin örgütleri için yaptıkları her şey olarak tanımlanabilir (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). Değerler, insanların yaşadıkları mevcut durumları, işleri, nesnelere ve diğer insanları yargılamak ve değerlendirmek için benimsedikleri örüntülerdir. İyiyi kötüyden ayırbilmemize temel oluşturan, alternatifler arasında seçim yapabilmemize ve değerlendirmede bulunmamıza katkı sağlayan yargılarımızdır. Rokeach'e (1973) göre değerler bireyin hayatına rehberlik eden standartlardır. Kişi bir davranış ortaya koyacağı zaman, sahip olduğu değerleri o davranışını etkileyecektir. Değer, mevcut olanı değil, olması istenilen ideal yönleri temsil eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Örgütlerin kurulmasının nedeni ortak bir amacı gerçekleştirme isteğinden kaynaklanır. Gerçekleşmesini istedikleri amaçların, örgütün içinde bulunduğu toplum için ifade ettiği değer yargısının, örgüt ikliminin oluşmasındaki önemi büyüktür. Toplum bir örgütün amaçlarına değer ve önem veriyor ise o örgüte verilen yüksek değer örgütün havasını olumlu yönde etkileyecektir. Tam tersi, toplum örgütün amaçlarına gereken değeri göstermiyor ise o örgütte olumsuz bir hava oluşturacaktır (Bilgen,1990).

İnsan sosyal bir varlık olarak sürekli diğer insanlarla etkileşim halindedir. İnsanlığın istikbali için gerekli olan yetişmiş insan gücünün artması, okullarda değerlerin yeterince uygulanması ve benimsenmesine bağlıdır. Aynı zamanda okul örgütlerinde örgüt iklimi açısından da önemi yüksektir. 1739 Sayılı "Milli Eğitim

Temel Kanunu'nda (1973)" bulunan Milli Eğitimin Temel İlkeleri değer olarak görülebilir. Bunlar; "Genellik ve Eşitlik", "Ferdin ve Toplumun İhtiyaçları", "Yöneltme", "Eğitim Hakkı", "Fırsat ve İmkân Eşitliği", "Süreklilik", "Atatürk İnkılâp ve İlkeleri ve Atatürk Milliyetçiliği", "Demokrasi Eğitimi", "Laiklik", "Bilimsellik", "Plânlılık", "Karma Eğitim", "Okul ile Ailenin İş Birliği" ve "Her Yerde Eğitim". Bu benimsenen değerlerin gerçekten hayata geçirilmesi öğretmenlerin örgüt iklimi algısını olumlu yönde etkileyecektir.

Günümüzde iklim kavramı coğrafi bir tanım olmaktan öteye geçerek insanların birlikte yaşadığı her ortamda ve alanda etkili olan bir kavram haline gelmiştir. İnsanların belirli amaçları gerçekleştirmeleri için bir araya gelerek oluşturdukları örgütler önemli bir yapı olduğundan her örgütün mutlaka kendine özgü bir iklimi vardır (Kuyumcu, 2011). Örgüt iklimi örgütün kişiliği olarak da ifade edilebilir. Örgüt iklimi, örgütü diğer örgütlerden farklı yapan ve örgütü bir araya getiren bireyleri etkileyebilen, buldukları örgüt ile ilgili ortak algıları olarak tanımlanabilen psikolojik bir kavramdır. Örgüt iklimi örgütün psikolojik ortamı olarak düşünüldüğünde, nasıl ki her bireyin bir kişiliği var ise örgüt için de iklim o şekilde ifade edilebilir ve örgüt iklimi, örgütün kişiliği olarak tanımlanabilir (Yüksekbilgili, 2017).

Eğitim öğretim hayatımızın başlangıcından sonuna kadar, insani ilişkilerin iç içe olduğu, iletişimin güçlü bir şekilde yaşandığı okullar, insanlık için önemli bir yere sahip olmuştur. Bu sebeple bireylerin okuldaki etkileşimi önem arz etmektedir. Örgüt iklimi, okuldaki çalışanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen, mensubu oldukları eğitim kurumunu diğer eğitim kurumlarından farklı yapan özellikler bütünüdür (Aydın,1986). Okulu diğer okullardan ayıran özellikler bütünü olarak bireysel ve çevresel değişkenlerden etkilendiği gibi onları da etkilemektedir. Bu sebeple eğitim öğretim kurumlarında örgüt iklimi giderek değer kazanmaktadır. Örgüt iklimi, okulun belli bir etkileşim sonucu zamanla oluşturduğu bakış açısı olarak nitelendirilebilir (Balcı, 2002).

Eğitim örgütlerinin faaliyetlerini ve kazanımlarını bir fabrika girdisi, çıktısı gibi somut bir şekilde ortaya koymamız pek mümkün değildir. Çünkü eğitim

örgütlerinin girdisi ve çıktısını insanlar oluşturmaktadır. Eğitim örgütlerinin etkili ve verimli bir şekilde varlıklarının devamlılığını sağlamaları da örgütü oluşturan bireylerin kişisel ve ortak değerlere gösterdiği öneme bağlıdır. Bireylerin örgüt içerisinde gösterdikleri çaba, sahip oldukları bilgi, tecrübe, beceri ve yetenekleri o örgütün hedeflerine ulaşmasını etkilemektedir. Sadece örgüt içerisinde çalışanların bireysel değil, birbirleriyle olan etkileşimleri de örgütün verimliliği, devamlılığı üzerinde belirleyici olmaktadır. İşte bu yönden örgütteki hava ne kadar samimi ve içten olursa, yapılan işlerde karşılıklı anlayış ve gönüllülük esası yüksek olursa, yani değer yargıları ön planda tutulur ise örgütteki çalışanların uyum ve performansının daha yüksek olması beklenir.

En değerli ve özel anlarımızı geçirdiğimiz okullarımızın gelişmesi; eğitim örgütlerimizin gelişmesini, bununla birlikte kaliteli insanların yetiştirilmesini sağlayacaktır. Milli Eğitim Bakanlığı' a ait eğitim örgütlerinin kurulma amaçları her yerde aynıdır. Ancak okullarda çalışan öğretmenlerin yaratılış gereği farklı kişiliklere sahip olması ve bu farklılıklarını örgüte aktarması ile farklı örgüt iklimleri karşımıza çıkmaktadır. Eğitim örgütlerinin gelişmesinde olumlu bir örgüt ikliminin sağlanması büyük önem arz etmektedir. Bu olumlu atmosferi oluşturabilme hususunda örgüt, pek çok demografik değişken tarafından etkilenmektedir.

Örgütlerin değerlere göre yönetilmesi örgütün amaçlarını gerçekleştirmesindeki rolü büyüktür. Çünkü örgütün değerleri ile bireylerin değerleri arasında bir uyum olduğunu, yönetici tarafından kendi değerlerine saygı ve ilgi gösterdiğini düşünen çalışanların daha verimli olacağı söylenebilir (Yılmaz, 2006). Görüldüğü üzere, örgütte değerlerin ön plana çıkması olumlu bir örgüt iklimi oluşturacak ve örgütün amaçlarına ulaşmasında katkı sağlayacaktır.

Bu araştırmada, örgütsel ve yönetsel süreçler alanında uzun zamandır çalışılan örgüt iklimi konusu ile henüz yeni yeni çalışılmakta olan örgütsel değerler konusu aynı başlık altında incelenmesi hedeflenmiştir. Yapılan literatür taramasında örgüt iklimi konusu pek çok konu ile ilişkili araştırılmasına rastlanmakla beraber örgütsel değerlerle örgüt ikliminin birbiri ile olan ilişkilerini konu alan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisini incelemeyi amaçlayan bu

araştırma, ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre; cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, okul türü gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemeye yöneliktir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı, ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel değerlerin, örgüt iklimi üzerindeki etkisinin araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır:

1.3. Alt Problemler

1. Öğretmenlerin Örgütsel Değerler algıları ne düzeydedir?
2. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre Örgütsel Değer puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
3. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre Örgütsel Değer puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
4. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre Örgütsel Değer puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
5. Öğretmenlerin branş değişkenine göre Örgütsel Değer puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
6. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre Örgütsel Değer puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?
7. Öğretmenlerin Örgüt İklimi algıları ne düzeydedir?
8. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okulların Örgüt İklimi
 - a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

9. Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

10. Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

11. Öğretmenlerin branş değişkenine göre okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

12. Öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?

13. Öğretmenlerin Örgütsel Değerler ile Örgüt İklimi algıları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Bu araştırmada, örgütsel ve yönetsel süreçlerde uzun zamandır farklı değişkenler arasında çalışılan örgüt iklimi konusu ile henüz yeni yeni çalışılmakta olan örgütsel değerler konusu aynı başlık altında çalışılması hedeflenmiştir.

Değerler konulu literatür araştırması yapıldığında, değerlerle örgütsel bağlılık, iş değerleri, kültür, örgütsel mükemmeliyet, insan kaynakları yönetimi, örgütsel dayanışma, motivasyon, stratejik yönetim, değerler temelli yönetim, liderlik ve

performans ile ilişkili çalışmalara ulaşılmaktadır (Anderson,1997; Battal, 2007; Buchko, 2007; Finegan, 2000; Hine, 2008; Jaakson, 2010; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2005; Lyons vd., 2010; Mowles, 2007; Mowles, 2008; Ogbonna ve Harris, 2000; Padaki, 2000; Rokeach,1969; Schwartz, Melech, Lehmann, Burgess, Harris ve Owens, 2001; Zhang, Dolan ve Zhou, 2009).

Okul yönetiminde değerler konulu çalışmalar ise; örgütsel değerler ile yöneticilerin ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları, öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları, resmi ve özel ilköğretim okullarında örgütsel değerler, lise ve ilkokul öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu, öğretmenlerin sosyalleşmesi, örgüt kültürü, mobbing gibi konular son zamanlarda artan bir oranda çalışılmaktadır (Akman, 2019; Başyayla, Bergley ve Leonard 2005; Cindillioğlu, 2010; Dolan, Garcia ve Richley, 2006; 2016; Ekşi, 2003; Karataş, 2009; Kıncal ve Işık, 2003; Milton, 2011; Fidan, 2013; Sağnak, 2003; Sezgin, 2006; Lalek, 2007; Taşdan, 2008; Zoba, 2000; Yılmaz, 2006; Yılmaz, 2007).

Örgütsel değerlerle ilgili bu çalışmaların yanı sıra örgüt iklimi ile ilgili farklı konular arasında yapılan çalışmalar incelendiğinde; örgüt iklimi ile yenilikçi okul, örgütsel sinizm, duygusal emek, öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri, iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık, yönetici liderlik stili, iş tatmini, işe yabancılaşma, örgütsel vatandaşlık, stres konulu çalışmalara ulaşılmaktadır (Bodur, 2019; Çağlayan, 2014; Demirez, 2016; Küçüksarı, 2011; Kayar, 2015; Mumcu, 2018; Polat, 2018; Salatan, 2017; Sürmeli, 2018).

Yapılan literatür taraması sonuçlarına bakılacak olursa örgütsel değerler ile örgüt iklimi konusunu birlikte inceleyen bir araştırmaya ulaşamamıştır. Bu çalışmayla örgütsel süreçlerin temelini oluşturan öğeler olarak örgüt iklimi ve örgütsel değerlerin aynı başlık altında araştırılması ve şimdiye kadar çalışılmamış olmasından kaynaklanan alandaki boşluğa katkı sağlayarak eğitim kurumlarında görev yapmakta olan tüm eğitimcilere ve yöneticilere farklı bir bakış açısı kazandırılması hedeflenmektedir.

Diğer önemli bir hususta, öğretmenlerin değer yargılarında farkındalık sağlayarak, çalıştıkları ortamda olumlu bir örgüt iklimi oluşturmalarını sağlamak ve buna bağlı olarak öğretmenlerin görev yaptıkları ortamda mutlu ve huzurlu olmaları sayesinde yüksek verime ulaşmaktır. Görev yaptığı okulda huzurlu olan öğretmen, öğrencilerinin başarılı olması ve iyi bir eğitim almasını sağlamak için elinden gelen çaba ve öz veriyi yapacaktır. Bundan dolayı, bu araştırma öğretmenlerin görüşlerine göre, örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisini bilimsel olarak ortaya koyması açısından önem arz etmektedir.

1.5. Sayıtlar

1. Araştırmaya katılan öğretmenler, anket uygulamalarına gönüllü olarak katılmışlardır. Kendilerine uygulanan anketleri zaman ayırıp düşünerek cevaplamışlardır.

2. Öğretmenler kendilerine uygulanan anketleri yanıtlarken görüşlerini içtenlikle yansıtmışlardır

1.6. Sınırlılıklar

Araştırma ile ilgili sınırlılıklar şöyledir;

1. Araştırma 2018-2019 eğitim-öğretim yılı, Konya'nın Merkez ilçeleri Selçuklu, Meram ve Karatay eğitim bölgelerinde faaliyet gösteren ilkokul, ortaokul ve imama hatip ortaokullarında araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşleriyle sınırlıdır.

2. Araştırmada örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi ile ilgili veriler ilkokul, ortaokul ve imama hatip ortaokullarında görev yapan öğretmenlere uygulanan ölçme araçları ile sınırlıdır.

3. Araştırmalarda veri toplamak için yaygın olarak kullanılan yöntemlerden biri olan anket uygulamasının genel sınırlılıkları bu araştırma için de geçerlidir.

1.7. Tanımlar

Örgüt: “Ortak bir amacı veya işi gerçekleştirmek için bir araya gelmiş kurumların veya kişilerin oluşturduğu birlik, teşkilat” (TDK, 2006). Bu araştırmada örgüt kavramından kastedilen ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokuludur.

Değer: Bireye ve guruba faydalı, istenilen ve beğenilen, iyi ya da kötü, arzu edilen veya edilmeyenin ne olduğuna ilişkin kapalı ya da açık düşünceler için kullanılan bir kavramdır (Aydın, 2003; Pethia,1970).

İklim: Örgüt çalışanlarının örgüt hakkındaki psikolojik algıları. Bu araştırmadaki iklim kavramından kastedilen, okullardaki olumlu ya da olumsuz algılanan atmosferdir.

Örgütsel Değer: Örgütte nelerin arzu edilir ve istenir olduğunu gösteren davranışlar bütünüdür (Şişman, 2002).

Örgüt İklimi: Bir örgütü diğer örgütlerden farklı kılan, örgütteki bireyleri ve diğer örgütlerin davranışlarını etkileyen ve karşılıklı olarak onlardan etkilenen değerler, ölçütler, faraziyeler bütünüdür (Büte, 2011).

İKİNCİ BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde; örgütsel değerlerin ve örgüt ikliminin kavramsal çerçevesine, temel kavram ve terimlerin açıklanmasına, örgütsel değerler ve örgüt iklimi ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.1. Örgütsel Değerler

Örgütsel değerler kavramının daha net bir şekilde ifade edilebilmesi için öncelikle örgüt kavramına değinmekte yarar vardır.

2.2. Örgüt Kavramı

Örgüt kavramı, yönetim alanında çok sık kullanılan bir kavram olmakla beraber, farklı zamanlarda ve yönetim alanında çalışma yapan araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde yorumlanmıştır. Örgüt, kişilerin ve örgütün ortak amaçlarını gerçekleştirmek için, önceden belirlenmiş kurallar çerçevesinde eylemlerin gerçekleştirildiği, bu süreçte kişilerin görev ve sorumluluk bilinci içerisinde bir araya gelerek oluşturdukları, tamamlayıcılık ve devamlılık gösteren toplumsal bir yapılandırma (Bozkurt, Ergun ve Sezen,1998). Diğer bir ifade ile örgüt, bir grup insanın belli amaçlar doğrultusunda iş birliği yaptıkları, bu birlikteliğe gerektiği zaman fiziksel enerjilerini de katarak, birlikteliklerini belirli bir yönetim sistemi içerisinde yerleştirdikleri toplumsal mekanizma olarak tanımlamak mümkündür (Aşkun,1981).

TDK (2018) örgütü, “ortak bir hedef veya işi gerçekleştirebilmek amacıyla bir araya gelmiş birey ya da kurumların meydana getirdiği birliktelik”, şeklinde tanımlarken, Çınar (1999) örgütü, insanların gereksinimleri sonucunda oluşan yapılar olarak ifade etmektedir. Yani örgüt, insanlar toplum içerisinde bir birey olarak ihtiyaçlarını karşılayabilmek için bir otorite yönetiminde ve kurallarla belirlenmiş bir düzen içerisinde bir araya gelerek, ulaşılmak istenilen amaçlar doğrultusunda,

aralarında görev dağılımı yaparak, eldeki kaynakların verimli bir şekilde kullanıldığı objektif, dinamik ve sosyal yapılardır.

Örgüt, insanların ortak amaç ve hedeflerini gerçekleştirmeleri için ortak paydalarda buluşarak devamlılığını sürdürmesini ve kişiler arasında bir birlikteliğin sağlanmasını istemektedir. Birey ya da bireylerin meydana getirdiği bu topluluk resmi olan örgüt yapısı içinde eylemlerini devam ettirirler. Her örgütün bir yönetimi vardır ve bu yönetimin amacı ise kişiler arası olan iletişimi olumlu yönde güçlendirmek için belirli kurallar ve sınırlar oluşturarak örgütün sağlıklı bir şekilde devamlılığını sağlamaya katkıda bulunur. En sık ifade edilen tanımı ile örgüt, bireylerden ve bireylerin koordine edilmiş faaliyetlerinden oluşur (Tiryaki, 2005).

Örgüt, insanların tek başına üstesinden gelemedikleri ve başarılı olamadıkları bir ya da birden fazla işlerde ve durumlarda belirli kurallar bünyesinde, birbirlerini tanıyarak güçlü ve zayıf yönlerine göre koordineli bir biçimde oluşturdukları başarıya odaklı güç birlikteliği olarak tanımlanabilir (Çelik, 2007; Çimen, 2010; Sönmez, 2006),

İlk örgütler insanlığın başlangıcından bu yana sosyolojik bir varlık olan insanın birtakım ihtiyaç ve gereksinimlerini karşılayabilmek için verdiği mücadeleler, bu ihtiyaçlarını başka birinin ya da birilerinin desteği olmadan yerine getiremeyeceğini anlamasıyla ortaya çıkmıştır. Örneğin; hem güç bakımından hem de ekonomik açıdan ev alma ya da yapma gücü olmayan kişilerin bir araya gelerek bir kooperatif kurmaları aynı amaç doğrultusunda güçlerini birleştirerek hedeflerine ulaşmalarını mümkün kılmaktadır. İşte burada örgütün amaçları ile kişilerin amaçları ortak noktada buluşmaktadır. Böylelikle insanlar, yaşamlarının başlangıcından itibaren bilgi, beceri, yetenek, enerji ve zamanlarının kendi istek ve arzularını yerine getirebilme hususunda yetersiz olmasını öğrenmesi ile ulaşılmak istenen amaçlar için işbirliği yapma gereği duymuşlardır. Bu sebeple kişiler ortak amaçlarını gerçekleştirme yönünde belirli yapı ve kurallar çerçevesinde, süreçlerle bağımlı olarak bir araya gelmişlerdir. Eğitim hayatımızın başlangıcından sonuna kadar, insani ilişkilerin iç içe olduğu, iletişimin güçlü bir şekilde yaşandığı, insanlık için önemli bir yere sahip olan okullar da eğitim hizmeti üreten örgütlerdir (Akçay,1997). Eğitim

hizmeti üreten örgütlerin en önemli amaçlarından biri toplumun sahip olduğu değerleri gelecek kuşaklara aktararak bu değerlerin devamlılığını sağlamaktır (Akbaba Altun, 2003). Gelecek kuşaklara aktarma sürecinde öğretmenlerin taşıdığı değerler, geleceğimizin inşasında büyük görev düşen çocuklarımızı da önemli derecede etkileyecektir (Aktepe ve Yel, 2009).

Yapılan tanımlara ve açıklamalara bakarak bir örgütün taşıması gereken özellikleri şu şekilde sıralamak mümkündür;

- Örgütteki bireyler ortak amaç çevresinde birleşmeli,
- Katılım istendik bir şekilde sağlanmalı,
- Örgüt yapısının oluşabilmesi için en az iki ya da daha fazla kişinin etkileşim halinde bulunması,
- Örgütün sosyal çevresinde iç ve dış etmenlerle uyum halinde olması,
- Fiziki imkânların ve insan kaynaklarının uyum halinde birliktelik göstermesi,
- Kendine ait norm ve kurallara sahip olması gibi özellikleri taşıması gerekir.

Bir örgütten bahsedebilmek için ve örgütün oluşabilmesi için bu özellikleri taşıması gerekir. Bu özellikleri taşıyan gruplara örgüt denir.

Örgütler, amaçlarına ulaşmak için üstün bir gayret sarf eder ve bu çabalarını bir araya getirirken bazı yönetsel araçlardan da istifade ederler. Değerlerde yönetsel araçlar arasında yer almaktadır. Örgütsel değerler, kişilerin davranışlarını şekillendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağını teşkil etmektedir (Şişman, 2002).

2.3. Değer Kavramı

Değer nedir? Sosyal bilimler alanında literatür incelemesi yapıldığında, değerlerin farklı yönlerini ifade eden çeşitli tanımlar yer almaktadır. Birçok araştırmacının değindiği tanımların ortak noktaları, değerlerin; olmak istenilen, arzu edilen, hayat çizgisi, kılavuz, önem derecesinde öncelik, kıymet, tutum ve davranışların yerine getirilmesinde başvurulan bir ölçüt olarak belirtilmiştir. “Değer

yargısı bir şeyin istenebilir veya istenemez olduğunu ifade eden bir kavram ise, o halde değer de bir şeyin istenebilir veya istenemez olduğu hakkındaki inançtır” (Güngör, 2010). Değer kavramının soyut bir olgu olmasına karşın bireyde ve toplumdaki etkileri somut davranış olarak yansımaktadır. Değer, mevcut olanı değil, olması istenilen ideal yönleri temsil eder (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

Yaşadığımız sosyal çevrede birlikte yaşadığımız diğer insanlara kendimizi sahip olduğumuz değerlerimizle ifade ederiz ve kendi değer yargılarımızı temel alarak başka insanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz diye algılarız. Değer kavramı soyut bir kavram olması nedeni ile ancak diğer insanlarla olan etkileşimimiz sonucu ahlaki veya yeterli şekilde yargılamada bulunuruz. Bir Örgüt içerisinde birlikte mesai harcadığımız bazı insanlarla ortak değer yargılarını benimserken bazı insanlarla ise tamamen sahip olduğumuz değerler birbirine zıt düşebilir. Bu sebeple doğruluğundan emin olduğumuz bazı değerlerimizi diğer insanların da benimsemesini ister ve o değerlerin gerekliliğine inanarak insanları aynı yönelimlere sahip olmaları için ispat etmeye çalışırız. İnanığımız ve sahip olduğumuz değerler bizim hayattaki benliğimizi ve ideal yaşam tarzımızı ortaya koyar. Bu değer yargılarımızdan yola çıkarak birlikte yaşadığımız insanların nasıl bir değer ve davranış şekline sahip olmaları konusunda fikir yürütürüz (Turgut,1998).

Değerlerin insan yaşamındaki önemi yadsınamaz. Kişilerin düşünce, tutum ve davranışlarının biçimlenmesinde değerlerin katkısı çok fazladır. İş hayatında bile insanların rahat ve huzurlu bir ortamda çalışabilmesi, verimi artıracak bir performans sağlayabilmesi için yapılan işlerin doğru değerlere dayanması gerekir (Yılmaz, 2006).

Değer, arzu edilen, olmak istediğimiz şey, olaylarla ilgili “iyi-kötü, doğru-yanlış, güzel-çirkin” gibi kavramların davranışlarımıza etkisini ifade eden insan tutumu demektir. Değerler, yaşamımız boyunca inandığımız inançları yaşamaya, inançlarımızın davranışa dönüşmesine ve ideal davranış biçimleri sergilememize yön veren ölçütlerdir. Başka bir ifade ile değer, bir objeye, varlığa veya eyleme, bireysel ve toplumsal açıdan tanınan önem ya da üstünlüktür.

Değerlerin ortaya çıkmasında önemli olan etkenlerden biri de kişiliktir. Kişilik insanların doğuştan getirdiği kişisel algıdır. Kişilik ile değer ilişkisi ise içerisinde yaşadığı toplumun benimsediği değerlerle, toplumun ortaya koyduğu ortak anlamlar çerçevesinde, bu değerlerin kişilerce kullanılma seviyesi ile açıklanmaktadır. Toplum tarafından ortaya konulmuş değerler, toplumda bir konuma sahip kişiler tarafından önem dereceleri değişmekte ve insanlar bazen benzer olaylar karşısında farklı tutum ve davranışlar gösterebilmektedir (Doğan, 2006).

2.3.1. Değerlerin Önemi

Çağımızda insanlar dünya üzerinde birbirleri ile uyumlu bir halde yaşam mücadelesi verirken bir taraftan da hem yaşadığı ortamı etkiler hem de kendisine emanet bırakılan dünyayı daha sonraki nesillere sağlıklı bir şekilde bırakmanın gayreti içerisinde olur. Bu sorumluluk bilincinde hareket eden insan, giderek iletişimin ve etkileşimin hız kazandığı dünya pazarının temelini oluşturan ekonomik değerlerin yanı sıra, küreselleşmeyi daha hümanist seviyeye getirecek değerlerde önemli hale gelmektedir. Başka bir ifade ile insanların insani yönünün gelişmesi ve tüm insanlığın ortak gayesini gerçekleştirmesi, bugünü ve yarını arasında sağlam bir bağlantı kurabilmesinde etik, estetik ve bilimsel değerler üzerinde kafa yorulması gerekir (Akarsu, 2006).

Giderek küreselleşen ve rekabet ortamının günden güne daha da arttığı dünyamızda adeta her gün yeni bir bilgi ve teknoloji kavramlarının bir meta haline gelmesi ile karşı karşıya kalmaktayız. Aslında bu kavramların önemi kadar bunları ne yönde kullanmamız gerektiği konusunda da önemle durulması gerekmektedir. İşte burada değerlerin önemli olduğunu bilmekten daha ziyade her geçen gün öneminin arttığının farkında olmak gerekir. Yapılan tüm üretimlerin, plan ve projelerin gelişimi değerlere endeksli üretken düşüncenin bir bölümü olacaktır. Geleceğe yönelik yenilikler ortaya koymak ya da koymamak sahip olduğumuz değerler ile değer belirlemeye bağlıdır. İş dünyasının yanında özel hayatımızda da karşılaştığımız alternatifler ve fırsatlar karşısında tercih belirtmemiz ise değerlere değer belirlememize bağlıdır. Değerlerin sahip olduğu konumu belirlemenin düşüncelerimizi ve davranışlarımızı ifade etme konusundaki önemi büyüktür. Bu

sebeple yaşadığımız dünyada sahip olduğumuz tüm değerleri anlamamız ve farkında olmamız gerekmektedir (Bono, 2007).

Değerler, örgütün devamlılığını sürdürebilmesinde ve çalışanların verimliliğini artırma yönünde etkilidir. Örgütleri diğer örgütlerden farklı yapacak olan ve onları diğer örgütlerden ayıracak unsuru değerler oluşturur. Değerler, örgütlerin ulaşmak istedikleri hedefler doğrultusunda yol çizerek misyon ve vizyon sahibi olmalarını sağlamaktadır. Bu sebeple örgütün sahip olduğu değerlerin önemi yadsınamaz.

Değerler, örgütte yaşanabilecek problemlerin çözümünde makul seviyede ve herkes tarafından kabul gören çözüm önerileri getirmektedir. Bu değerler, bir yönü ile örgütün genel amaçlarını, olmak istediği konumunu, standartlarını belirtmekte ve örgütsel hayatta farklı şekillerde dile getirilmektedir. Çalışkanlık, doğruluk, cesaret, saygınlık, öz güven, hoşgörü, başarı, aidiyet duygusu, sorumluluk, sadakat, merhamet, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, öz veri, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, şefkat, itaat gibi değerler örgütsel hayatta önemli yere sahip değerlerin bir kısmıdır (Şişman, 2002).

2.3.2. Değerlerin Özellikleri

Değer olgusu gerçek olmasına rağmen, elle tutulur gözle görülür somut bir kavram olmayışı ifade edilmesini de zorlaştırmaktadır (Bono, 2007). İnsanların değer sistemleri, bir vücudun organları gibi birbirlerine organize bir şekilde bağlı ve ahlaki değerler gibi pek çok değerden medyana gelmektedir. Değerler birbirinden bağımsız değildir. Çünkü insanların önemli bir sorunu, davranışları ile düşünce unsurları arasındaki dengeyi sağlıklı bir şekilde kurabilmektir. Bazen bu dengesizlikler davranışlarda görülebildiği gibi düşünce sisteminden kaynaklı sıkıntılarda görülebilmektedir. Örneğin, bir kişi yağmur yağacağını bildiği halde evden çıkarken yanına şemsiye almaması düşüncesi ile davranışlarına aktardığı birbirine zıt olacaktır. Kişi içinde bulunduğu bu tutarsızlık halini mantıklı hale getirebilmek için kendince bahaneler bulabilir; bazen kendini suçlar “Ben yağmurun yağacağını bilmeme rağmen yanıma şemsiye almayacak kadar ahmağım. Benim her zaman ki halim, sanki ne zaman tedbirli oldum ki” şeklinde kendi içerisinde çatışırken, bazen

de “aslında yağmur o kadar da şiddetli yağmıyor gibi, hem iki saat şemsiyeyi kim arayacaktı, üstelik yağmurlu havada hafif hafif ıslanmak kadar keyif verici bir durum yok.”, gibi yaptıklarına kendince rahatlatıcı gerekçeler bulur. Tüm bu düşünceler aslında ikinci şahıslara mazeret belirtmek için değil, tamamen kendi zihin yapısında tutarlı olma isteğinden kaynaklanmaktadır. Başka kişiler tarafından gözlemlenen bir kimsenin tutarlı olmayan düşünce ve davranış sergilemesinin onu rahatsız etmiyormuş gibi görünmesinin asıl sebebi de budur. İşte değerler de zihni muhtevanın başlıca unsurlarıdır. Düşünce ve davranış sistemi arasında güçlü bir uyumun sağlanması ve oluşabilecek sorunların hemen önüne geçilmesi insanların bir ortama ya da çevreye uyum sağlaması için zorunludur (Güngör,1998).

Toplumsal yaşamımızın temellerini ve ölçütlerini oluşturan değerlerin özelliklerini Rokeach (1973) şu şekilde sıralamıştır:

1. Değerler kalıcıdır, nesilden nesile devamlılık gösterir.
2. İnançlar ile bağlantılıdır.
3. Hareketlere ve son kararlara kaynaklık ederler.
4. Arzulanan durumlarla ilişkilidir.
5. Kişisel ve sosyal düşünceyle ilgilidir.

Bu özelliklerden yola çıkarak değerlerle ilgili şu genellemeler yapılabilir; değerler davranışları belirleyen, önem dereceleri duruma göre değişkenlik gösteren, davranışların şeklini belirleyip eylemlere yön veren, uzun sürede meydana gelen ilkeler bütünüdür. Değerler, toplumu bir araya getiren ve bireyleri birleştirici özelliğe sahip olan, bireylerin toplumsal ihtiyacını karşılayan duygu, düşünce ve heyecanları ile ilgili olan yargılardır, bireylerin zihninde yer alan ve eylemlerine yön veren güdülerdir (Doğan, 2007).

2.3.3. Değerlerin İşlevleri

İnsanlar, hayata gözlerini açtığı andan itibaren doğdukları toplum üzerinde yaşanan değerleri hazır bulurlar ve yaşamları boyunca bu değerleri benimseyerek çeşitli davranışlara dönüştürürler. Yaşadıkları toplumda hemen hemen tüm insanlarla

ortak inançlara sahip olmaları, genellikle yaşadıkları değerleri benimsemelerinin bir göstergesi olarak anlamak gerekir (Kara, 2007).

İnsanı yaratılan diğer varlıklardan ayıran en temel özellik şüphesiz ki akıldır. Değerleri ifade ederken de insanın akıllı bir varlık olduğunu ve sosyolojik olarak toplumla iç içe olduğunu unutmamak gerekir. Toplumsal özellikleri taşıyan ve akıllı ile hareket eden insan, toplum içerisinde sergilediği davranışların nedenlerini de düşünmektedir. İnsanlar bir işi yapmadan önce birçok seçeneği saf dışı bırakarak bir tercihte bulunurlar ve bu tercihlerini de kendince haklı çıkaracak dayanaklar arayarak yaşadıkları topluma kabul ettirme gayretindedirler. Dolayısı ile yaşadığımız değerlerin bu işlevsel boyutunu bilmek de bize değerlerin ne olduğunu kavramamızda yardımcı olduğunu ifade edilebiliriz (Sevinç, 2006).

Değerler, bireysel, örgütsel ve toplumsal davranışları belirlemede oldukça güçlü bir öneme sahiptir (Töremen ve Akdemir, 2007). Kişilerin ve örgütlerin sosyal değerinin ifadesinde değerleri hazır birer araç olarak kullanması, faydalı ve önemli olarak görülen önemli kültür nesnelere üzerine dikkatleri toplaması, kişilerin toplum içerisinde davranışlarını belirlemede ve sergilemesinde yol göstermesi, otokontrol mekanizması oluşturarak iyi şeyleri yapması ve olumsuz karşılanan davranışlardan uzak durulmasını sağlayan bir aracı olarak sosyal yönden işlevlerini ortaya koymaktadır (Lalek, 2007).

Örgütlerin benimsediği değerler, o örgütün hedeflerini, amaçlarını, standartlarını ortaya koyar ve bu değerler örgütsel kimlik ve yönetim felsefesini ifade eder. Toplum tarafından farklı idealleri gerçekleştirmek için oluşturulan örgütlerin değer kaynağını, örgütteki kişilerce, diğer örgüt üyeleri ve çevre ile etkileşimi sonucu ortak olarak belirlenen doğru algısı oluşturur. Hülasa değerler, örgütün verimliliği ve devamlılığı için neyin önemli olduğunu gösterir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2001).

2.4. Değerlerin Bazı Kavramlarla İlişkisi

2.4.1. Değer ve Kültür İlişkisi

Latince kökenli olan kültür kavramı "*colore*" ya da "*culture*" kelime kökeninden gelmekte olup, bakmak ve yetiştirmek anlamlarına gelmektedir. Kültür, insanların bir araya gelerek geçirdikleri süre zarfı içerisinde paylaştığı ve onların algılamalarını, düşüncelerini, hislerini, davranış biçimlerini belirleyen kuralların tamamıdır (Özkalp ve Oğuz,1998). Örgütlerin, içerisinde bulunan insanları birbirinden farklı kılan farklı kişiliklere sahip olmaları gibi, diğer örgütlerden farklı yapan da kendilerine has kültürlerinin olmasıdır. Var olan bu kültür, örgüt mensupları tarafından paylaşılan değerler, amaçlar, kurallar ve inançlardan bağımsız düşünülmemeyecek bir bütündür. Örgütlerin var oluş amaçlarını ortaya koyarak, örgüte kimlik bilinci kazandıran önemli unsurlardan biridir (Köse ve Gülgün,1997).

Örgüt kültürü örgütlerde neyin değerli olduğunu ifade ederek, kişiler arasındaki ilişkileri ve etkileşimi etkilemektedir. Değişen çevre koşulları arasında çizgimizi belirleyen, rehberlik eden bir kontrol aracıdır (Özkaya, 2004). Değerler, kültürün oluşmasında alt boyutlarından biri olarak olayın, yapının veya işleyişin ne olması gerektiğine dair önemli bir konuma sahiptir.

2.4.2. Değer ve İnanç İlişkisi

İnanç, dünyanın varoluşu ve bu sistemin nasıl işlediğine dair bir toplumun ortak kültür içerisinde benimsedikleri görüşlerdir. Bu ortak görüş sayesinde insanlar geçmişten ders çıkararak, yaşamlarını düzenlemelerine ve gelecek hakkında fikir sunmalarına yardımcı olur. Duruma göre soyut ve somut nesnelere ilişkin olan inançlar, kültürel öğelere yön vererek bir kültürün en derin soyut tarafını gösterir. İnançlar, insanların içinde buldukları çevreye karşı düşünce, tutum ve davranışlarını belirler (Şişman, 2002). İnanç, insanın herhangi bir hüküm karşısındaki tavrını net bir şekilde ortaya koyarak, o hükmü kısmen veya tamamen kabul etmesi ya da onaylamaması durumudur (Peker, 2010).

Değer kavramını, inanç dairesi içerisinde düşünürsek, dünyanın bir bölümü hakkında duygu, düşünce ve sahip olduğumuz bilgiler bütünü diyebiliriz. Fakat değer kavramı, inancın yalnız belli bir kısmına özgü olması yönü ile daha da üstünde bir zihin organizasyonudur. Böylelikle değer tek bir inanç üzerinde değil, birkaç ortak inanç grubuna eşdeğer niteliktedir. Örneğin; bir kişinin bir insana yardım etmesi olayı, o kişinin insanın değerini bilmeye ilişkin inanç, insanlara karşı iyilik yapmanın o kişide manevi haz oluşturacağına dair inanç, yardımseverliğin birlikteliğimizi daha da güçlendireceği yönündeki inanç gibi birçok inancın katkısı bulunmaktadır (Güngör,1998).

Daha öncede ifade edildiği gibi inançlar, aslında neyin ne olduğunu ifade ederken, değerler ise neyin ne olması gerektiğini ifade eder. Yani doğru-yanlış, iyi-kötü ayrımını yapabilmemiz için yardımcı olan ölçütlerdir. Sahip olduğumuz tüm değerler, inançlarımıza göre şekillenmektedir. İnançlar çocukluk yıllarından itibaren bulunduğumuz hayat içerisinde öğrenilen kültürel öğelerdir (Şişman, 2002).

2.4.3. Değer ve Tutum İlişkisi

İnsanlar yaşamlarında diğer insanlarla olan iletişimde, çalışma ortamlarında bazı olumlu ya da olumsuz tutumlara sahiptirler. Tutumları ancak yaşadığımız deneyim ve tecrübelerle kazanır ve şekillendirebiliriz. Günlük sosyal yaşantımızda elde ettiğimiz bir kısım başarıların temelini tutumlara dayandırırız. Çünkü tutumlar kararlarımızı etkilemektedir ve neyin doğru olduğunu neyin yanlış olabileceğini tutumlar sayesinde belirleriz. Bazı psikologlara göre değerlerin ve tutumların anlamdaş birer kavram olduğu ve değerlerin tutumlara ait bazı özel yönleri ifade etmek için kullanıldıklarını savunmaktadırlar. Değerler konusunu sistemli bir biçimde araştıran Rokeach (1973), tutum ve değerlerin ayrı kavramlar olduğunu belirterek aralarındaki farkı şu şekilde ifade etmektedir:

- Değerler kişilerin sahip olduğu tek bir inancı yansıtırken, tutumlar inançlar bütünü olarak karşımıza çıkmaktadır.
- Değer kavramı nesnelere ya da durumlardan soyut iken, tutumlar ise nesne ya da durum odaklı kavramlardır.

- Değerler ortaya bir standart koyarken tutumlar standart belirtmez.
- Bireyler yaşantı yolu ile öğrendiği inançlar ölçüsünde değere sahipken, tutumlar karşılaşılan durumla elde edinilen bilgiler kadardır.
- Değerler her daim dinamiktir ve hem tutumlara hem davranışlara yön veren hâkim merkezi bir noktadadırlar.
- Değerlerin topluma uyum sağlama, kişinin kendini gerçekleştirme gibi fonksiyonları varken, tutum sadece sonuç odaklıdır.

2.4.4. Değer ve Norm İlişkisi

Normlar, insanların işlerini nasıl yapacağını ve değişen durumlar karşısında nasıl davranılması gerektiğini tanımlayan, örgüt bireyleri tarafından onaylanan ve değerlere bağlı oluşturulan yazılı olmayan kurallar veya yapılması beklenen davranışlardır. Değerlere göre daha soyut kavram olan normlar, yaşanan durumlar karşısında ne yapılması ya da yapılmaması gerektiğini, iletişim halinde olduğumuz kişilere karşı ne şekilde hitap edilmesi gerektiğini, kısacası nerede, nasıl davranılması gerektiğini belirten kurallardır (Şişman, 2002).

Değer ile norm arasındaki en belirgin temel fark, değerlerin daha genel ve soyut bir anlam taşımasıdır. Başka bir ifade ile değerlerin bünyesinde normu da barındırdığı söylenebilir. Değerler, temel prensipleri, normlar ise bu temel prensiplerin özel durum içerisindeki uygulanışını gösteren özeller kuralları gösterir (Özgüven,1999). Değerler konusunu sistemli bir biçimde araştıran Rokeach'e (1973) göre değerler normlardan üç şekilde farklılık gösterir:

- Değer bir davranış biçimini ya da varlığın son durumunu gösterirken norm sadece bir davranış biçimini gösterir.
- Değerler durum ötesidir fakat normlar hangi durumda nasıl bir davranış sergilemenin kurallar listesidir.
- Değer kişisel ve derunidir, norm ise ortak fikirlerden edinilebilmiş ve haricidir.

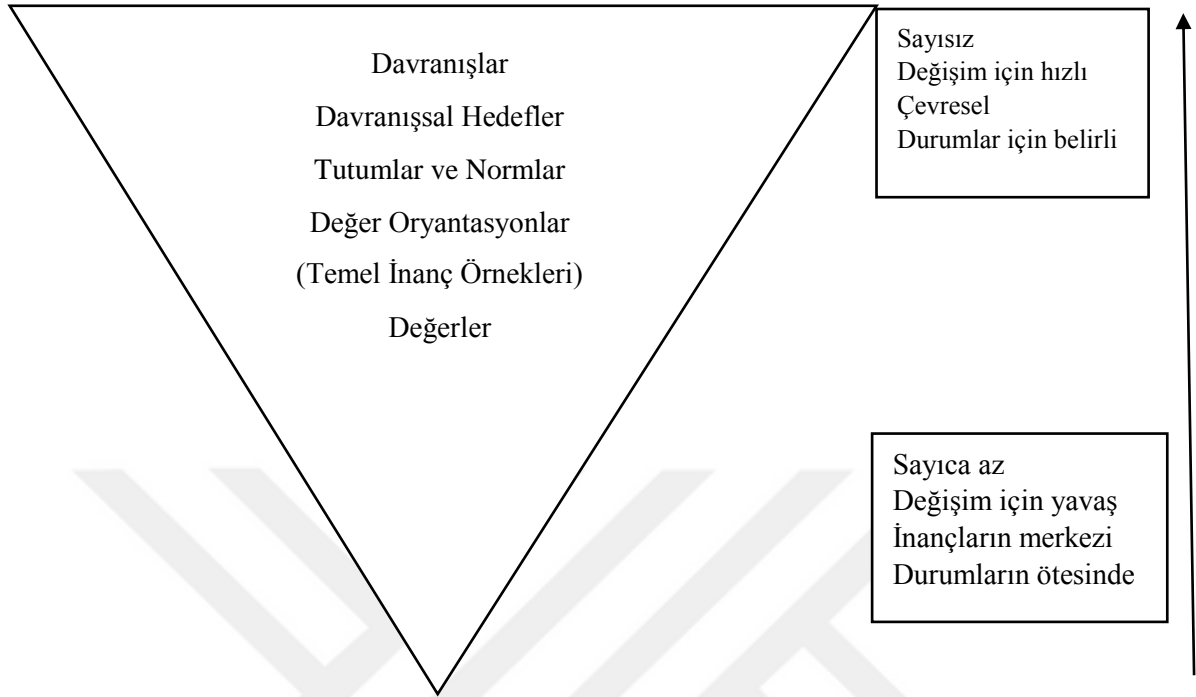
Değerler, normların en büyük destekleyicisi ve belirleyicisidir. Normların bir anlam ifade edebilmesi için kaynağını, kültürel değerlere dayandırması gerekmektedir. Normun çalışanlar tarafından benimsenmesi ve uygulanabilirliği, beslendiği kültürel değerlerle ilişkilidir. Kısacası değerler, normları biçimlendirerek herkes tarafından kabul görmesini sağlayan unsurlardır (Başaran,1991).

Normlar örgütsel değerlerden etkilenerak ileriki aşamalarda iş görenlerin davranışlarını belirlemelerinde onlara rehberlik etmektedir. Bu ilişkinin görsel olarak ifade edildiği bir çalışmada “Örgütsel Değer Etki Modeli” araştırılarak elde edilen bulgular neticesinde “İnsan Davranışlarının Bilişsel Hiyerarşi Modeli” ne benzer şekilde normların değerler ve iş görenlerin davranışları arasındaki ilişkiye öncülük ettiği belirtilmektedir (Kwon, 2000).

2.4.5. Değer ve Davranış İlişkisi

Şimdiye kadar değer kavramı ile pek çok tanım yapılsa da alandaki araştırmacıların değerlerin davranışları etkilediği yönünde ortak bir kanısı bulunmamaktadır (Fritzsche ve Oz, 2007). Değerler davranışın sergilenmesinde önemli bir ölçüt olarak kullanılmaktadırlar (Hopper,1991). Değerlerin, insan davranışının belirlenmesindeki rolü büyüktür ve merkezi bir konumda yer almaktadır (Han, 2000). Değerler, insan davranışının oluşumunda bağımsız birer değişken olarak rol alabilir. Örneğin, bir kişinin sanatsal alanda resim sergilerini gezmesi, sosyal alanda değer kazanma isteği veya o kişinin estetik değerleri hakkında bilgi verebilir (Güngör,1998).

Şekil 1: İnsan Davranışlarının Bilişsel Hiyerarşi Modeli



Kaynak: Choi, A. S., Papandrea, F., Bennett, J. (2007). "Assessing Cultural Values: Developing an Attitudinal Scale", *Journal of Cultural Economics*, 311-335.

Değer ve davranış arasındaki ilişkiyi ters piramit şeklinde görsel olarak ifade eden Fulton, değer uyumlaması temel inanç örnekleri olarak açıklamakta ve bireylerin sahip olduğu değerleri ifade ettiğini açıklamaktadır. Değer oryantasyonları ters piramit şeklinde sırayla davranışsal hedefler ve davranışlara kaynak olan tutumlar ve normlar için altyapılar sağlamaktadır. Değerler sayıca azdır, değişmesi kolay değildir, inançların temelidir ve bazı durumlarla dolaylı olarak ilgilidir. Ters piramitte üstte çıktıkça tutumlar ve normların sayısı oldukça artmakta, gelişim hızlı olmakta, inanışlar için önemi sınırlı olmakta ve bazı davranışları içermektedir. Davranışsal hedefler gerçek davranışın direk örnekleri veya "en doğrudan öngörücüsü" olduğu bilinmektedir (Choi, vd. 2007).

2.4.6. Değer ve Din İlişkisi

Değer ile din arasındaki ilişki incelendiğinde, kişinin sahip olduğu değerlerin kaynağı bakımından dinin önemli bir yeri olduğu ifade edilebilir. Yaşayan bazı dünya dinleri İslam dininde olduğu gibi yaşantımızdaki tüm değerlere kaynaklık teşkil etmektedir (Şener, 1991).

İslam dininin, insanın dünya yaşantısı içerisinde karşılaşılabileceği tüm problemlere ve yaşamı içerisinde ekonomiden siyasete, giyimden beslenmeye kadar birçok alanda çözümler ve düzenlemeler sunduğu görülmektedir. Değer ve din ilişkisine göre değerlerin asıl kaynağı, insanların dünyadan sonraki hayata olan inancından kaynaklanmaktadır. Dini değerlere karşı hassasiyeti olmayan bir kişinin çevresindeki insanlara karşı dindarmış gibi görünmesi, dini kendi çıkarları için kullanan bir din istismarcısıdır. Allah'ın koyduğu kurallara uyan ve gereğini yerine getiren bir kimse ise dini değerlere bağlılıktaki samimiyetini ifade eder. Yüz yıllardır biriken manevi değerlerin yıkılması ve kaybolması büyük bir olumsuzluktur. Dinin giyim, ekonomi, bilim, sanat gibi her alana katkı sağladığı ve normatif düzenlemeler getirdiği görülmektedir. Asıl değerlerin dayanağı öbür dünya fikri ve ebedi hayat olduğu için, bunlar güçlerini dinden alırlar. Dini emirlere uyup bunları Allah korkusu ile yapan kimsenin dini değerlere bağlılığı samimidir. Asırların birikimiyle elde edilen manevi değerlerin yıkılması son derece büyük bir olumsuzluktur (Korlaelçi, 2005).

2.5. Okul Yönetiminde Değerler

Okul denince aklımıza, birbirleri ile bağımlı parçaların birliktelik oluşturduğu, net bir biçimde ifade edilmiş insan grubunun kendisine ait kültür ve değere sahip, diğer örgütlere göre farklı, sosyal ilişkilerin yoğun olduğu bir sistem gelmektedir (Aypay, 2012). Yapılan ifadeden de anlaşılacağı üzere okullar değerlerin kazanılmasında insanlara arada bir köprü olarak yaşamlarına anlam katmaktadır. İnsanların yaşamlarını değerli kılma çabası bireysel, toplumsal ve örgütsel değerlerle kazanılmaktadır. Toplum oluşturulan yapılar gibi değerlerinde eğitim kurumumuz olan okullardaki yeri ve önemi büyüktür. Değerler eğitim öğretim faaliyeti içerisinde

de görmezden gelinemeyecek önemli bir unsurdur. Yani değerler tüm örgütlerde önemli olduğu gibi okul yaşamında da özel ve büyük bir yere sahiptir (Şişman ve Turan, 2004).

Örgütün hedeflere ulaşmak için harcadığı çabada değerlerin önemli bir payı vardır. Tüm toplumsal örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütleri de çevresini şekillendirir ve çevresinden etkilenir. Bu sebeple, okulun vizyonu belirlenirken mutlaka toplumun değerleri de göz önünde bulundurulmalıdır (Bursalıoğlu,1997).

Okul, onu ayakta tutan temel değerler üzerine inşa edilmiş yaşam ve öğrenme merkezidir. Değerler, karar verme ve iş yapma süreçlerinde insanları tutum ve davranışlarını etkilemede etkin bir role sahiptir. Kişilerin ve toplumun değerleri olduğu gibi eğitim örgütlerinin de kendine özgü bir takım değerleri vardır. Bireyler kişisel değerleri ile toplumun değerleri ile örülü bir ortamda yaşamlarını devam ettirmektedirler. Hissedilen bu değerler belli bir süreç içerisinde ihtiyaçlara binaen şekil alırlar. Değerlerle çevrilmiş bir çevrede yaşantılarını sürdüren insanlar, yaşadıkları toplumun değerlerinden etkilenerek okulun ve mensubu olduğu diğer örgütlerin değerlerini oluşturur, kendi değerlerini oluştururken de bazen okulun ve toplumun değerleri ile değiştirebildikleri görülmektedir (Turan ve Aktan, 2008). Yani okul örgütleri çevresine yön verebildikleri gibi aynı zamanda çevresinden de etkilenmektedirler. Bu sebeple okulun değerleri belirlenirken çevrenin de görüşleri dikkate alınmalıdır.

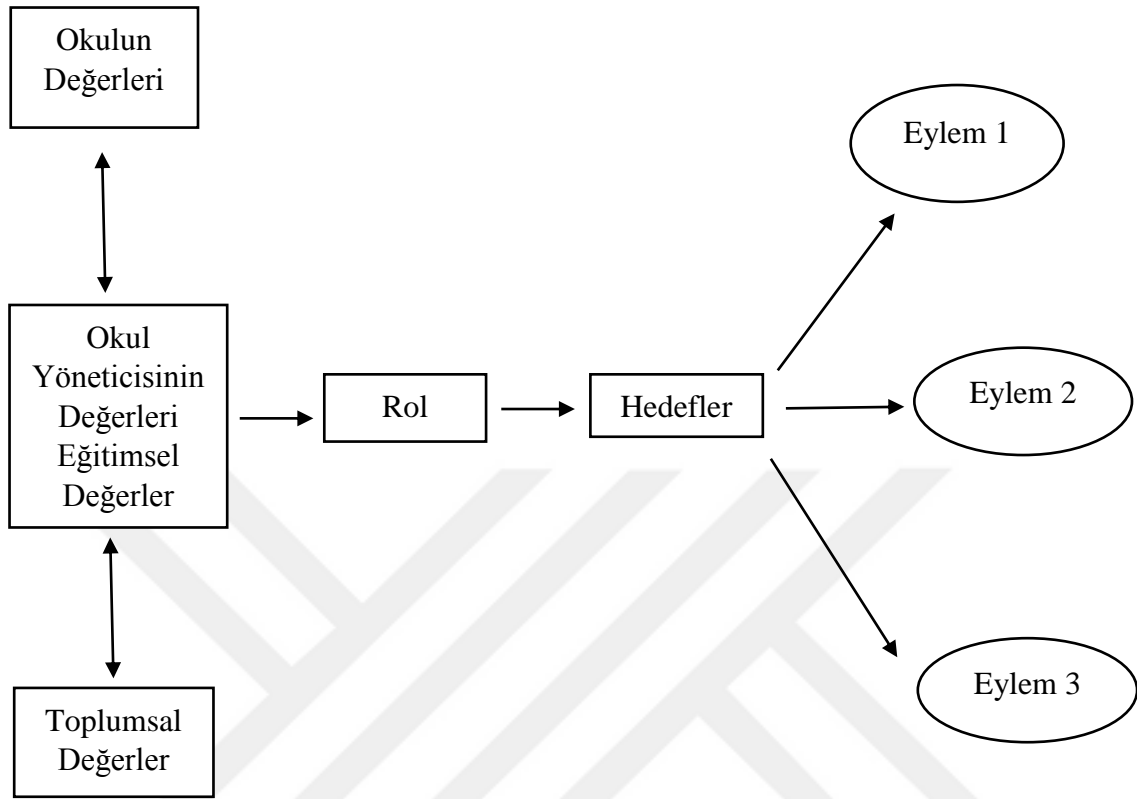
Toplumdaki mevcut değerler amaç, görev, yetki, sorumluluklar açısından okulu meşrulaştıran faktörlerdir. Okulun ve toplumu oluşturan insanların sahip oldukları haklar ve sorumlulukların sınırı değerler tarafından net bir şekilde ifade edilmiştir. Okulu yöneten okul müdürü, astlarını yönetirken, o kişilerin sahip olduğu değerlere de önem vermelidir. Sağlıklı bir okul örgütü için astların ve üstlerin hem okulun hem de çevrenin değerlerinin farkında ve o değerlerle uyumlu olmaları gerekmektedir. Öğretmenlerin değerlerinin sağlam olması, karşılaşılan problemlerin çözümü açısından güçlü bir destektir. Ayrıca öğretmenlerin kişisel ve mesleki gelişimleri sayesinde değerler sistemi ortaya konmaktadır (Bursalıoğlu,1997).

Değer kavramı, okullarda her zaman tartışıla gelen konulardan biri olmuştur. Okulun hayatımızdaki yeri, aileden sonra bireylerin gelişimi noktasında büyük bir öneme sahiptir. Okulun fiziki imkanları, çevresi, vizyon ve misyonu, uygulanan eğitim programları ve okulda çalışanların değerleri kabullenme düzeyleri gibi durumlar değerlerin kazandırılmasındaki önemi büyüktür. Okul, bireylerde bulunan değerlerin gelişimlerini ve pekiştirilmelerini sağlayan, bunların kişilik haline gelmesine ve işlevlerini gerçekleştirirken bireyin de yeni değerler kazanmasını sağlayan sistemleri ve programları bulunan kurumlardır (Bazarkulov, 2008). Her okulun kendine ait özel değerleri vardır. Bu sebeple değerler insani ilişkilerde belirleyici konumdadır (Turan ve Aktan, 2008).

Farklı değerlerin olması ve bu değerlerin kendi aralarında çatışması, okulların da birer örgüt olması gereğindedir. Okulların bir amacı da içinde barındırdığı değerler gibi çevresinde olan ve birbiri ile çatışma içerisinde olan değerlere dokunarak onları barıştırmak ve denk konuma getirmektir (Bursalıoğlu, 2005). Bu noktada okullarda yöneticilere düşen görev, okulların bünyesinde barındırdıkları değerler ile bireylerin ve çevrenin değer algıları arasında iletişimi koordine ederek, herhangi bir çatışma ortamına mahal vermeden olumsuzlukları en asgari seviyeye indirmektir.

Eğitim kurumları için önemi büyük olan ve uygulanacak olan değerlerin ortaya konması gerekir. Ortaya konan bu değerlerin aktarım aşamasında önem arz eden konu, aktarım aşamasındaki öncelik sıralamasıdır (Çelik, 2012). Değerlerin eyleme yansımaları Şekil 2'deki gibi yer almaktadır.

Şekil 2: Değerlerin Eyleme Yansıması

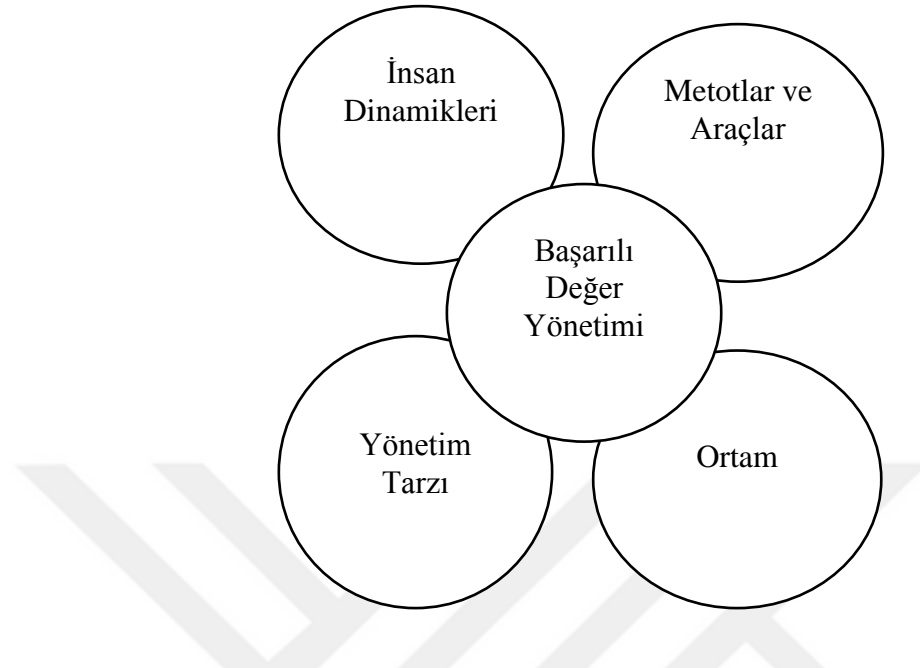


Kaynak: Çelik, V. (2012). Okul Kültürü ve Yönetimi. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Okul kültüründe okulun önemini ortaya çıkaran önemli unsurlardan birisi de değerlerdir. Okulların kültürlerinin meydana getirilmesi, sürekliliğini koruması ve gelişiminin sağlanması bakımından okul yöneticisinin idare ettiği örgütteki değerlerin etkisi ve bunları yönetim sürecinde değerlerle beraber yürütmesi önemlidir. Değerlerden bahsedemeyen kurumların ayakta kalmaları mümkün olamaz.

Aşağıdaki Şekil 3'te görüldüğü gibi; Özevren (2008) değer yönetiminin bileşenlerini dört madde halinde ele almıştır. Bunlar; yönetim tarzı, insan dinamikleri, ortam, metotlar ve araçlardır. Yönetim tarzı, yönetimde kurumun değer merkezli davranışdır. Değer yönetiminde, çalışanların kendi aralarındaki ilişkileri ve iletişimleri başarıya varmak için önemli bir unsurdur. Kuruluşun etkili olmasında iletişim olması gerekir. Değer yönetiminin yararlı taraflarından birisi de insan dinamiklerini verimli şekilde kullanıp farklı alt yapılarla iletişimin geliştirilmesidir. Kurumun içerisinde bulunduğu durum yönetimin eylemlerinde de göz önüne alınmalıdır

Şekil 3: Değer Yönetimi Bileşenleri



Kaynak: Özeveren, M. (2008). İşletmelerde Değer Yönetimi, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.

Eğitim sistemimizin en önemli amaçlarından biri de toplumda kabul gören genel ve ahlaki değerleri gelecek kuşaklara aktararak bu değerlerin devamlılığını sürdürebilmektir. Belirlenen bu değerleri eğitim sistemimiz içerisinde örgün veya yaygın bir biçimde, hazırlanan programlar sayesinde uygulanabilmektedir (Akbaba Altun, 2003). Bu süreç içerisinde öğretmenlerin sahip oldukları değerler geleceğimizin inşasının önemli mimarları olan öğrencileri önemli bir biçimde yönlendirecektir (Aktepe ve Yel, 2009). Değerler üzerinde yeterince kafa yorulmamış ise eğitimsel hedeflerin tam anlamı ile planlanması mümkün değildir. Çünkü değer yargılarını net bir biçimde dikkate almadan eğitimsel amaçların özü verilememektedir. Bu sebeple eğitimsel amaçlar planlanırken mutlaka bireysel, toplumsal ve örgütsel değer kuramlarının dikkate alınması gerekmektedir (Butler,1970; akt. Yılmaz, 2006)

Değerlerle yönetim de örgütün gerçekleştireceği performansı maksimum seviyeye çıkarmak için öncelikli olarak kişilerin güdülenmesi, var olan kabiliyetlerinin geliştirilmeye çalışılması, oluşturulacak görevdeşlik ve yeniliklerle destek olmayı kendine vazife edinmiş bir idare tarzıdır. Okul idarecilerinin kendi

okullarını değerlerle idare etmesi ve idare ederken hem kişisel hem de örgütün değerlerini göz önüne alması gerekir (Yılmaz, 2007).

Eğitim kurumlarında benimsenen değerler sistemi ile öğretmenler kendi görev alanları ile karşılaştıkları problemleri çözme gücü ve imkânına sahip olduğu sürece, çevresel karşılaşılabilecek sorunlara da çözüm geliştirebilirler. Yapmış olduğu görevi hakkı ile yerine getirebilmesi de buna bağlıdır. Böylelikle öğretmenler geleceğin mimarları gençleri daha üretken, cesaretli, yaratıcı ve demokratik düşünme becerisine sahip olması, okul içerisinde oluşturulacak demokratik bir hava ile olanaklı hale gelir. (Celep,1992).

2.6. Örgüt İklimi

2.6.1. Örgüt İkliminin Tanımı ve Kavramsal Gelişimi

Örgüt kavramını; belirlenen ortak hedeflere varmak için bir araya gelen birçok kişinin, aralarında hiyerarşik bir görev dağılımı yapmaları, yetki ve sorumlulukları önem derecesine göre paylaşarak bir araya gelenleri yönlendiren ve denetleyen mekanizmaların olduğu yapılar şeklinde tanımlamak mümkündür. Bulunan her örgüt bir amacı gerçekleştirmek için vardır. Bu amaçları gerçekleştirmekte şüphesiz o örgütü bir arada tutan bireylere düşmektedir. Çalışanların veriminin ve güdülenmesinin yüksek olması, bireysel, örgütsel ve çevresel birçok etkene bağlanmaktadır. İşte bu etkenlerin içerisinde en önemlilerinden biri de “Örgüt İklimi” kavramıdır (Arslan, 2004).

Örgüt iklimi kavramının tanımını yapmadan önce iklim kavramına kısaca değinmekte yarar vardır. “İklim” (climate) kavramının kökenine baktığımızda, aslında yunanca kökenli bir kelime olup “eğilim” anlamına gelmektedir. Yaşadığımız yeryüzünde gerçekleşen sıcaklık, nem, rüzgâr, basınç gibi hava olaylarını, fiziksel olarak ifade eden iklim kavramının örgüt açısından ele aldığı örgüt bireylerinin içinde hissettikleri duygular diyebiliriz. Örgüt bireylerinin örgütteki kişiler ve örgüt çevresi ile etkileşimi, karşılıklı ilişkileri ve iletişimlerini nasıl nitelendirdiklerini ifade eder. Kısaca iklim kavramını örgütün psikolojik bir yönü olarak ifade etmek mümkündür (Ertekin,1978).

Geçmişten günümüze doğru geldikçe iklim kavramı artık coğrafi bir tanımdan öteye giderek insanlar arasındaki etkileşimin durumunu, birlikte çalışan kişilerin arasındaki ilişkilerin samimiyetini de ifade etmeye başlamıştır. Örgüt ikliminin tanımını ifade ederken coğrafi iklim terimlerinden esinlenilecek olursak, örgüt ortamında oluşan yaygın atmosferi, kişilerin moral ve isteklendirme düzeyi, çalışanlar ve yöneticiler arasındaki samimiyeti, örgütsel bağlılığı kuvvetlendiren duygu gücü olarak ifade edebiliriz (Terzi, 2000). Nitekim günlük yaşantımızda da zaman zaman havamda değilim, aramızda soğuk rüzgârlar esiyor, fırtınalı günler bizleri bekliyor gibi sözcükleri içeren birçok cümle kurmaktayız (Bilgen,1990). Bununla birlikte örgütsel iklimi; örgüt çatısı altında çalışan örgüt üyelerince algılanan kişilik yapısı olarak tanımlamak da mümkündür (Srinath,1993).

Örgüt iklimi kavramı; araştırmalara konu olması ve üzerinde yoğun çalışmalar yapılmasına rağmen çok kolay tanımlanması yapılabilecek bir kavram değildir ve örgüt ikliminin örgütteki konumu tartışma konusudur. İklim kavramının örgütsel olup olmadığı, iklim ile iş memnuniyeti, kişiler arasında çatışmanın etkisi, insanların kişisel özelliklerinin bulunduğu ortama yansması başta gelen konular arasındadır. Ancak bunlara rağmen örgüt ikliminin yaklaşık tanımını ifade etmeye çalışacağız.

1950'li yıllarda örgüt psikologlarınca incelenmeye başlanılan örgüt iklimi sözcüğünü, ilk kullananlardan birisi Lewinian olarak bilinmektedir. Daha sonraları 1960 yıllarında, örgüt teorisyenlerinin bu alandaki çalışmaları çoğaldıkça, konunun önemi de artmaya başlamıştır. Güçlüol (1979) yaptığı çalışmada örgüt iklimi kavramını; çalışanların doyumu, örgütsel güven, bağlılık, planlılık ve demokratik ilişkiler olarak ifade etmiştir. Gordon (1988) örgütteki kişilerin ve grupların etkileşiminin bir sonucu, Hoy ve Meyel (1991) de örgüt iklimi kavramını nasıl ki her insanın bir kişiliği var ise iklimi de örgütün kişiliği olarak tanımlamaktadır. Özdemir (2006) ise örgütün psikolojik ortamıyla örgüt iklimi arasında önemli bir ilişki olduğunu vurgular. Yani örgütün psikolojik durumuna örgütsel iklim denmektedir (Katz ve Kahn,1977). Başka bir ifade ile örgütsel iklim kavramını, örgüt içerisinde paylaşılan ortamı, örgüt çevresini, kültürü, atmosferi ve hissedilen duyguyu yansıtan anlamdaş bir kelime olarak kabul etmek gerekir (Genç ve Karcıoğlu, 2000). Özellikle

iklim kavramı üzerinde duran Tagiuri'nin (1968) örgüt iklimi kavramına bakış açısı ise; kişilerin davranışlarını ve örgütün davranışlarını ifade etmesi açısından en uygun kavramın iklim olduğunu belirtmiştir.

Ülkemizdeki eğitim yönetiminin öncü isimlerinden olan Bursalıoğlu (1967) örgüt iklimini, insanlar ve topluluklar arasındaki ilişkilerin, belirli amaçları gerçekleştirmek için bir araya gelen örgüt üyelerinin amaçlarını gerçekleştirmek, örgütteki kişilerin taleplerinin karşılanması ve örgütün içinde bulunduğu çevrenin örgüt ile etkileşiminin bir sonucu olarak ifade etmektedir. Örgüt iklimi kavramı hakkında yapılan çalışmalarda diğer tanımlamalar da şu şekilde ifade edilebilir:

- Örgüt iklimi, örgütte çalışmakta olan kişilerin örgütsel ve yönetsel süreçler safhasında birbirlerine etki etmesiyle oluşmaktadır (Tutar ve Altınöz, 2011).
- Diğer bir ifade de ise örgüt iklimi; 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 karşılıktır (Karlı, 2004).
- Örgüt iklimi, örgütteki bireylerin kişisel algılarından ibarettir. Bu kişisel algıların, örgüt amaçları, hedefleri, yapısı ve kuralları ile liderlik biçimleri ile belirtilmektedir (Hampton vd.,1983).
- Örgüt iklimi, örgüt üyelerinin deneyimlerini, davranışlarını etkileyen ve örgütün farklılıklarını ortaya çıkaran değişik değerler tarafından tanımlanabilen örgütün içsel çevre kalitesinin olmasıdır (Stringer, 2002).
- Örgüt iklimi, çalışanların buldukları ortamda neler hissettikleri, diğer kişilere nasıl bahsettikleri beğenilen ve beğenilmeyen yönleridir. Kendi içsel çevresinin duyguları, yaklaşımları ve davranış tiplerinin bir bütünüdür (Özçer, 2005).
- Örgüt iklimi, örgüte kişilik kazandırma özelliğinin yanı sıra, çalışanların davranışlarını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyen ve örgüte hâkim olan niteliklerin tamamına denir (Ertekin,1978).
- Örgüt iklimi, örgütü meydana getiren kişilerin amaçları gerçekleştirmedeki performansının nasıl olması gerektiğini ve beklentilerine ne ölçüde ulaştığına dair algılarının neticesinde oluşan genel bir atmosferdir (Dinçer,1991).

- Örgüt iklimi, çalışanların örgütün değerleri, inançları, normları ve prosedürleri hakkında belirginleşen ortak algı bütünüdür (Silva vd., 2004).

- Örgüt iklimi, bir örgütü diğer örgütlerden ayrı kılan ve başkalaşması yönünde ona belli bir kimlik oluşturan, örgütü oluşturan kişiler tarafından algılanarak onları davranışları üzerinde etki edebilen bireysel, örgütsel ve çevresel özelliklerin tamamıdır (Arslan, 2004).

- Örgüt iklimi; çalışma ortamının ölçülebilir farklılıklarının iş görenler tarafından doğrudan yahut dolaylı olarak idrak edilmesidir (Litwin ve Stringer, 1968).

- Örgüt iklimi; örgütün kimliğini oluşturan, örgütü diğer örgütlerden farklılaştıran, örgütü açıklayan, örgüte hakim olan, örgütün iç yapısının oldukça kararlı, değişmez, devamlılığa sahip ve örgütte bulunan çalışanların davranışlarına tesir eden ve onlardan etkilenen, soyut bir olgu olmasına rağmen örgüt içindeki bireylerce hissedilip algılanabilen psikolojik bir kavramdır (Bakan vd., 2004).

2.6.2. Örgüt İkliminin Oluşumu

Örgüt iklimi, örgütte çalışmakta olan kişilerin örgütsel ve yönetsel süreçlerde birbirlerine etki etmesiyle oluşmakta, birden bire ortaya çıkmamaktadır. Bu sürecin meydana gelmesinde birçok unsurun katkısı bulunmakta ve özellikle örgüt yöneticilerinin önemli fonksiyonları bulunmaktadır.

Örgüt ikliminin oluşumu, belirli sistemsel döngü üzerine kurulu ve bu sistemsel süreç ise analizin temel öğeleri olan girdi, süreç, çıktı ve geribildirim çerçevesinde açıklanmaktadır. Örgütün hedefleri, yöneticinin karar verme aşamasında onu etkileyerek kararlarına yön vermektedir. Yöneticiler bu aşamada ne tür bir ürün ortaya koyacaklarına, hizmet için nasıl bir teknoloji takip edileceğine ve fonksiyonel alt birimlerin oluşturulması ve çalışanların davranışlarını düzenlemek için normları belirtirler. Bu süreçler, çalışanların örgüt içerisinde sosyal konumunun belirlenmesine ve yeni katılan çalışanların üstleri, astları ya da grup arkadaşları ile bir etkileşim içine dahil olmasını kolaylaştırmaktadır (Halis ve Uğurlu, 2008).

Örgüt ikliminin oluşumuna yönelik yaklaşımlar aşağıdaki gibi dört maddede sınıflandırılabilir (Moran ve Volkwein,1992):

Yapısalcı Yaklaşım: İklimin oluşumuna yönelik tanımlamada bulunabilmesi için örgütün yapısal yönünü belirlemek gerekir. Çünkü örgüt ikliminin oluşumunda yapısal yaklaşım dikkate alınır. Örgüt ikliminin oluşumu, örgütü oluşturan bireylerin örgütün yapısal özelliklerine bağımlı olarak etkilenmesi ile mümkündür. Örgütün kapasitesi, örgüt içi hiyerarşik sıralama, teknolojik imkânlar ve kişilerin özgürce kendilerini ifade edemedikleri kurallar, bu yapısal özelliklerin bazılarıdır. Bu yapısal özelliklerden herhangi birine maruz kalan ya da yüzleşen bireylerde oluşan algı ve anlayışların örgüte yansıtılması örgüt ikliminin oluşumunu belirler. Yani iklimi örgütün yapısı belirlemiş oluyor.

Algısal Yaklaşım: İklimin oluşumunu sağlayan farklı kişilik özelliklerine sahip olan insan topluluklarıdır. Kişilerin durumsal değişkenleri algılama düzeyleri ve bu değişkenlere vereceği tepkiler farklı olmaktadır. Bu değişkenleri psikolojik olarak kişiye anlamlı gelebilecek bir ifade yorumlar ve tepki belirtir.

Etkileşimci Yaklaşım: Örgüt bünyesinde bulunan bireylerin olaylara karşı birleştikleri bakış açılarıdır. Bireylerin bu etkileşimleri ortak bir uzlaşma sağlar ve bu örgüt ikliminin kaynağını oluşturur.

Kültürel Yaklaşım: Birbirleri ile etkileşime geçen bir grup insanın ortak algıları, örgüt iklimini oluşturur. Bu bireylerin etkileşimlerinin ortak yeri belirlenmiş temel ilkeler, normlar, değerler ve tüm bunları paylaşmalarıdır.

2.6.3. Örgüt İkliminin Önemi

Eğitim örgütleri de dâhil olmak üzere bütün örgütler zamanla kişisel ve çevresel değişkenlerden etkilenecek kendilerine has bir kimlik oluştururlar. Bu kimlik o örgütün havasını da niteler ve zamanla örgüte yeni katılan bireyleri etkisi altına alır. Bu durum örgüt ve üyeler için önemlidir. İklim kavramı hem örgütleri birbirinden farklı kılan yeni bir kişilik kazandırır hem de örgütteki bireylerin davranışlarını etkiler. İklim denince aklımıza, rengi, tadı, kokusu olmayan soyut bir

kavram gelir, ancak nasıl ki yaşadığımız çevrede oksijen ve etraftaki kokuları hissedebiliyor isek örgütte de iklim her şeyi çevreler, etkiler ve etkilenir. Başka bir ifade ile iklim, “bir sosyal sistemin örgütsel ve bireysel boyutlarını dengelemeye çalışan grubun oluşturduğu bir sonuçtur. Bir örgütteki bireylerin davranışlarını etkileyen iç özellikler setidir.” Örgütsel iklim, örgütün yapısal özellikleri seti olarak tanımlanması, bir anlamda kişiliğin tanımını akla getirmektedir. Evet, “bir örgütün iklimi, kabaca o örgütün kişiliği olarak düşünülebilir” (Çetinkanat,1988).

Örgütleri değerlendiren yine o örgütü oluşturan örgüt üyeleridir. Örgüt üyelerinin örgütteki havayı nasıl değerlendirdikleri, iklim kavramından maksat ne anladıkları ve bireysel ve örgütsel hedeflere ulaşma konusundaki gayretleri ile ilgili açık ve net bilgi aktarmaktadır. Çalıştığı örgütte olumsuz bir havanın olduğunu söyleyen birey ile olumlu bir havanın olduğunu ifade eden birey arasında verimlilik ve performans açısından farklılık olması kaçınılmazdır (Arslan, 2004). Yani örgüt bireylerinin sergilemiş olduğu yüksek performanslarının ve verimliliklerinin altında bireysel özellikleri kadar örgüt iklimi algıları da yer almaktadır (Tutar ve Altınöz, 2010). Örgütsel ikliminin çalışanların iş doyumunu sağlamasında etkisinin olduğu kadar örgütsel verimliliğe de katkısı büyüktür. Bu sebeple olumlu bir örgüt iklimi çalışanların moral ve isteklendirme seviyesini yükseltirken, verimlilik performansını artırarak örgütün verimliliğini de artırmaktadır. Böylece örgütün hedeflerine ulaşmasında yüksek performans gösterilmesi başarının devamlılığını sağlayacaktır (Halis ve Uğurlu, 2008).

2.6.4. Örgüt İklimi Özellikleri

Örgüt iklimi kavramı çevresel değişken, bireysel değişken ve sonuç değişkenler olmak üzere bünyesinde üç grubu barındırmaktadır. Bu değişkenleri şu şekilde ifade edebiliriz (Forehand,1968):

- **Çevresel Değişkenler:** Kişilerin kendi düşünce ve davranışlarından kaynaklanmayan ve tamamen dışarıdan etki eden değişkenlerdir. Örgütün kapasitesi, ekonomik kaynakları, yapısı vb. gibi çevresel değişkenlere etki eden unsurlar söz konusudur.

- **Bireysel Değişkenler:** Bu değişkenler örgütte çalışanların kişisel özellikleri, ilgileri, yetenekleri, kapasiteleri, karakteristik özellikleri, hayata bakış açıları gibi sahip olunan tüm özellikleri ya da değerleri ifade etmektedir.

- **Sonuç Değişkenler:** Çevresel ve bireysel değişkenlerin bir araya gelmesi sonucu meydana gelen ortak değişken gurubudur. Performans, verimlilik, devamlılık, iş doyumunu ve iş memnuniyeti gibi değişkenler bu guruba örnek gösterilebilir. Sonuç olarak bu gurubu göz önüne aldığımızda örgüt iklimini, çevresel değişkenler ve bireysel değişkenlerin etkileşiminin bir neticesi olarak ifade edebiliriz.

2.6.5. Örgüt İkliminin Boyutları

Örgüt iklimi boyutları örgütün çeşitli ilkelerini barındıran ölçümlerdir. Literatüre bakıldığında farklı zamanlarda farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen, araştırmalara konu olan birçok örgüt iklimi boyutuna değişik biçimlerde rastlamaktayız. Örgüt iklimi konusu ile alakalı ilk çalışmalardan olduğu bilinen Halpin ve Croft (1966) tarafından geliştirilen, bu ölçeğin uyarlamasını Hoy ve arkadaşları (Hoy, Tarter ve Kottkamp,1991; Hoy ve Tarter,1997a,1997b) yapmış ve örgüt iklimi boyutlarını aşağıda göreceğimiz başlıklar halinde ifade etmişler (Hoy ve Miskel, 2012).

- **Destekleyici müdür davranışı:** Öğretmenlerin iş doyumunu ve gelişimleri için her türlü ihtiyaçları konusunda ilgilidir. Okul müdürü öğretmenine değer verir ve onun görüşlerini iyi bir şekilde dinleyerek önerilerini dikkate alır. Yapıcı eleştirilerde bulunur ve çalışanlarına sık sık gerçekçi bir övgüde bulunur.

- **Emredici müdür davranışı:** Öğretmenlerini sürekli kontrol etmeye çalışır ve sıkı bir denetçidir. Okula zamanında gelip gelmediğini, nöbet yerinde bulunup bulunmadığını, her an nefesinin öğretmenin ensesinde olduğunu davranışları ile hissettirir. Okul içerisinde öğretmenin yaptığı her şeyi takip eder ve otokratik bir yapıya bürünür.

- **Kısıtlayıcı müdür davranışı:** öğretmenlerin yapması gereken işlerden ziyade rutin görevler ve işler yükler. Okul müdürünün, işlerin çözüme ulaşması için yardımcı olması yerine engel olma tercihi söz konusudur. Öğretmenin sırtına ders

dışında bürokratik görevler ve farklı alanlarda komisyon üyeliği gibi bazı işler yüklenir. Ve çoğu zaman bu ders dışı yoğunluk eğitim-öğretim işlerini de aksatabilmektedir.

- **Meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışı:** Meslektaşlığa dayalı öğretmen davranışlarının hâkim olduğu okul ikliminde öğretmenlerin birbirleri ile saygılı, seviyeli ve samimi bir iletişimi vardır. Öğretmenler birlikte görev yaptıkları arkadaşlarının mesleki yeterliliklerine inanan, karşılıklı destekte bulunan, birbirleri ile gurur duyan ve zaman zaman yapılan hatalara karşıda hoşgörü gösterebilen bir olgunluğa da sahiptirler.

- **Samimi öğretmen davranışı:** Öğretmenler okul içerisindeki paylaşımlarını biraz daha ileri taşıyarak okul dışındaki yaşamlarında da dostluklarını devam ettirmektedirler. Okul dışındaki yaşamlarında daha da sosyalleşerek birbirlerini derinlemesine tanıma fırsatı yakalayıp hem okulda hem de okul dışında huzurlu vakitleri paylaşırlar. Bu etkileşimleri ise verimliliğe ve yapılan işlere katkı sunar.

- **Umursamaz öğretmen davranışı:** Öğretmenler çalıştıkları okulda resmi görevleri olan ders anlatmak dışında çok bir paylaşımda bulunmazlar. Derse gelir, girer ve zil çalınca da okulu hemen terk eder. Zaman zaman yapılan etkinlikleri anlamsız bulur ve eğitim-öğretim süreci içerisinde yapılan toplantılara da faydasız gözü ile bakarak konuyu amacından uzaklaştırırlar. Arkadaşlarının yaptığı faaliyetlere katkı sunmak yerine birde üstüne olumsuz yönde onları eleştirmekten de geri durmazlar. Anlama ve profesyonel etkinliklere odaklanma eksikliğini yansıtır.

Litwin ve Stringer (1968) yapmış oldukları çalışmalarında örgüt iklimini ölçülebilir yapan dokuz boyut belirlemişlerdir (Gray, 2007). Bunlar;

- **Örgütsel Yapı:** Örgüt içerisinde çalışanların neler yapmaları gerektiğinin çerçevesini çizen yönetmelik ve prosedürler, kuralların sertliği ve bürokrasinin baskısını ifade eder.

- **Sorumluluk:** Örgütteki kişiler iş yaparken karar alma konusunda belirlenen kurallara rağmen yetki ve inisiyatif alabilme durumunu ifade eder.

- **Ödül:** Yöneticinin örgüt içerisinde kişileri güdülemeye yönelik ödüllendirmesi ve ödüllendirme işlemi yaparken adillik duygusunun önemsenip önemsenmediğinin algılanmasıdır.

- **Risk Alma:** Örgüt içerisindeki çalışanların kendilerine yönelik herhangi bir tehdit anında kendilerini koruma adına sergiledikleri risk algısı.

- **Samimiyet:** Örgüt çalışanları arasındaki ilişkilerin samimiyet derecesine yönelik birbirlerine karşı sıcak davranışları ve güven ortamını ifade eder.

- **Örgütsel Destek:** Örgüt çalışanları birbirleri arasında ve yöneticileri arasındaki dayanışmaya ilişkin ne derece destek görebildiği algısını ifade eder.

- **Performans Standartları:** Örgüt çalışanlarına yönelik başarıyı yakalamaları ve performansını artırmaları için çizilen belirlenmiş gizli hedefleri ifade eder.

- **Çatışma:** Örgüt içerisinde yönetici ve çalışanlar arasında zaman zaman oluşabilecek fikir ayrılıkları ve çatışmaların kişiler üzerindeki etkileri ve olaylara karşı algılarını ifade eder.

- **Kimlik:** Örgüt içerisindeki kişilerin kendi benlikleri ile örgüt arasında kurduğu bağa ilişkin geliştirdikleri aidiyet duygusunun geliştirilmesine yönelik çabayı ifade eder.

Ertekin (1978) yapmış olduğu çalışmasında örgüt iklimi üzerinde yapılan araştırmalar üzerinde durulan boyutları kısaca genel olarak üç başlık altında bir tabloda toplamıştır. Önemi üzerine Ertekin'e ait örgüt iklimi boyutları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: Ertekin'e Ait Örgüt İklimi Boyutları

Bireysel Özellikler	Örgütsel Özellikler	Çevresel Özellikler
İş Doyumu İlerleme ve Yükselme Olanakları, Kişiyeye Verilen Önem Ve Saygınlık Engelleme Güven Duyma Diğer Örgüt Üyelerine Karşı Duyarlı Olma Tehlikeyi Göze Alabilme ve Tehlike Arkadaşlık İlişkileri	Örgüt Yapısı Örgüt Politikası Örgütün Amacı ve Büyüklüğü Ödül Örgütsel Çatışma Örgütle Bağdaşmazlık Çok Sıkı Gözetim ve Denetim İletişim Önderlik Karar Verme Örgütün Gelişme Olanakları Örgütsel Açıklık Sorumluluk	Sınırlayıcı ve Güdüleyici Çevre Çalışma Koşulları Yönetimsel Destek Baskı Uyum Yönetimi Eleştirme

Kaynak: Ertekin (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.

Tablo 1'den de anlaşılacağı üzere Ertekin'in (1978) yapmış olduğu çalışmada örgüt iklimi boyutlarını sınıflandırmak suretiyle örgüte bireysel, örgütsel ve çevresel özellikler açısından izlenim imkânı oluşturmuştur.

Yukarıda ki örgüt iklimi boyutlarına bakınca, farklı araştırmacılar tarafından farklı biçimlerde sınıflandırdıkları görülmektedir. Ancak örgüt iklimi boyutlarına net bir tanımlama yapılamaması, örgütlerin soyut ve somut birçok değişken ve öğeden oluşmasından kaynaklanmaktadır. Her iklim boyutunun örgüt üzerinde farklı şekillerde etkileri görebilmektedir. Bazı örgüt iklimi ile ilgili ifadeler örgütlerde demokratik bir havanın oluşmasına ortam oluştururken, bazı boyutlara ilişkin ifadeler ise aynı örgütün otoriter yönleri olduğunu göstermektedir.

2.6.6. Örgüt İklimi Türleri

Yaşadığımız dünyada yaratılan her insanın yaratılış gereği farklı fitratlara sahip olduğunu gözlemleriz. Her insanın ayrı bir dünya olduğu, hayata ve olaylara bakış açısının, duygu ve düşünce yapısının farklılık gösterdiğini görürüz. Örgüt iklimi, örgütü meydana getiren bireylerin duygusal, psikolojik, algısal farklılıkları olduğu gibi örgüte aktardıkları kişilikleri sayesinde de örgütün kendine has kişiliğinin oluşmasını sebep olurlar. Örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesinde tecrübeli, yetenekli ve sürekli güncelleme yapabilmesi için gerekli imkânların oluşturulması gereklidir ve bu ancak sağlıklı bir örgüt ortamında sağlanabilir (Barutçugil, 2004). Bu zamana kadar pek çok akademisyen örgüt ikliminin boyutlarını sınıflandırmış, gruplandırmış ve açıklamalarda bulunarak farklı örgüt iklim tipleri ortaya konulmuştur. Örgüt iklimi alanında farklı araştırmacılar tarafından geliştirilen çalışmalar aşağıda başlıklar halinde yer verilmektedir.

2.6.6.1. Halpin ve Croft'a Göre Örgüt İklimi Türleri

Genel literatür taramasında yapılan çalışmalarda araştırmacılar örgüt iklimi sınıflandırmasında Halpin ve Croft'un örgüt iklimi türlerine yer verilmiştir. Halpin ve Croft okulların iklimine ilişkin örgüt iklimi boyutlarını;

- Açık iklim
- Bağımsız iklim
- Kontrollü iklim
- Samimi iklim
- Babacan iklim
- Kapalı iklim olmak üzere altı başlık altında açıklamışlardır.

Açık İklim: Sağlıklı bir örgüt işleyişinden bahsedebilmesi için açık örgüt ikliminin önemi büyüktür. Açık örgüt ikliminde çalışanlar birbiri ile uyum içerisinde, birlik, beraberlik ve fedakârlık duygusu ile iletişimlerini sürdürürler. En alt birimden en üst birime kadar çalışanlar arasında muazzam bir uyum söz konusudur. Yöneticilere karşı duygu ve düşüncelerini sıkılmadan ve korkmadan rahatça ifade

edebilirler ve karar alma mekanizması gayet hızlı ve özgür yapılardır. Arkadaşlık ilişkileri kuvvetli ancak lakaytlık seviyesinde olmayıp samimiyetleri iç huzuru ve iş huzurunu da beraberinde getirmektedir. Bürokratik bir yönetim tarzından daha ziyade demokratik bir yönetim tarzı benimsenir. Örgütte belirlenen tüm kurallara çalışanların desteği ile gönüllülük esasına dayanarak uyulmaya çalışılır. Moral ve motivasyonlarının yüksek olması örgütün performansına da olumlu bir şekilde yansır ve yapılan işlerden keyif alınarak sürdürülür (Peker,1993; Barutçugil, 2004).

Bağımsız İklim: Bağımsız iklim de açık iklime benzemekle beraber farklı olan tarafları da mevcuttur. Bağımsız iklimi açık iklimden ayıran husus, açık iklim boyutunda çalışan kişiler ile yönetim arasında herhangi bir psikolojik fark yokken, bağımsız iklim boyutunda çalışan ve yönetim arasında psikolojik yönden bir kopukluk bulunmaktadır. Ancak yönetici çalışanlarının örgüt verimliliği artırma yönünden ne baskı uygular ne de çok sıkı çalışmaları gerektiğini ifade eder. Çünkü çalışanlar zaten görevlerinin bilincindedir ve yapılması gerekenleri çalışarak yaparlar. Kişilerin sosyal ihtiyaçlarına önem verilir ve sosyal doyumları için imkân sağlanır (Pehlivan, 2009; Özdede, 2010).

Kontrollü İklim: Kontrollü iklim türleri kişilerin ihtiyaçlarını ve sosyal doyumlarının en kısıtlı olduğu iklim türleridir. Örgütteki kişilerin işleri vakitlerinden daha çoktur. İş arkadaşları ile iletişim kuracak, paylaşımlarda bulunacak zamanları dahi kısıtlıdır. Örgütte yoğun bir iş yükü, evrak işleri ve gereksiz iş birikimi vardır. Bürokrasi ağır bir şekilde işletilmekte ve yönetici çalışanlara çok güvenmeyerek samimiyetten yoksundur. Üst yöneticilerin getirdiği kurallar tartışılmaz uygulanır. Yönetimin gözü sürekli çalışanlar üzerindedir. Ancak yönetimin sert olması, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlar dışında sadece yapılan işlere bakması çalışanları o kadar da huzursuz etmemektedir. Çünkü çalışanların örgüt iklimi algısı yaptıkları işin başarısı üzerine kuruludur. Yaptıkları işte başarıyı yakalamanın elde edilen üretime odaklanmışlardır. Çalışanlar görevlerini bilir ve o işi yapmak için orada olduklarının farkındadırlar. İş doyumları sosyal ihtiyaçların karşılanması ile değil yüksek performans göstererek elde ettikleri iş başarısına bağlıdır (Gündüz, 2008; Tutar ve Altınöz, 2010).

Samimi İklim: Samimi örgüt iklimi türünde yönetici ve çalışanlar arasında olumlu yönde bir etkileşim ve dostluklar vardır. Gereksiz evrak işleri ve bunaltıcı iş yükleri ile çalışanlar sıkılmaz. Herkes yapacağı işi bilir ve alanları ile ilgili karar verme hakkına sahip, demokratik bir iklim mevcuttur. Getirilen kurallar işleri zorlaştırmak için değil çalışanlara hizmet etmek için vardır. Yönetici de çalışanlarına onlar gibi bir çalışan olduğunu inandırmak ve birlikte olunursa verimliliğin ve iş doyumunun sağlanacağını ispat etme gayretinde olunan bir iklim türüdür (Peker,1993).

Babacan İklim: Babacan örgüt iklimi türünde yönetici hem çalışanlarının sosyal doyumlarını gerçekleştirmek ister hem de onları kontrol altında tutarak idare etmek ister. Ancak tüm bu çabalarına rağmen bir türlü istediğini gerçekleştiremez. Bu durumda moral ve istekleri düşük çalışanları yanında, sürekli çalışanları kontrol altında tutmak isteyen aynı zamanda da onlarla beraber olmak isteyen başarısız bir yönetici tipinin bulunduğu bir ortama dönüşmektedir (Özdemir, 2006). Yönetici çalışanları ile arkadaşlık ilişkisi kurmak isterken bir taraftan da onları kontrol etmek istediği için her ikisinde de başarıyı yakalayamaz. Sonuç olarak bir örgüt bütünlüğünün sağlanamadığı, çalışanların uyumunun söz konusu olmadığı, gruplaşmaların olduğu, her yerde ve her şeyi bilmek isteyen bir yönetici ile baş başa kalan bir iklim tipidir (Gürkan Çetin, 2006; Sertkaya, 2009).

Kapalı İklim: Kapalı örgüt iklim türü, açık örgüt iklim türünün tam aksine, çalışanları tehdit edici, demokratik süreçlere karşı gelen, katı, sert, kırıncı bir üslubun hâkim olduğu iklim türüdür. Kapalı örgüt iklim türünde arkadaşlık ilişkileri olması istenilen seviyede değildir ve samimi bir ortam bulunmamaktadır. Yöneticilerin baskısı ve takibi sürekli çalışanlarının ensesinde hissedilen, güven ortamının olmadığı ve çalışanların kendilerini özgürce korkmadan ve çekinmeden ifade etme ortamları bulunmamaktadır. Yönetim tarafından alınan kararlara çalışanların söz sahibi olması, kararlara katılımı ve önerileri dikkate alınmaz. Yapılan işler mecburiyetten yerine getirilirken hiçbir şekilde keyif alınmaz ve iş doyumunu düşüktür. Çalışanların motivasyonlarının düşük olması, arkadaş ortamlarının olmaması ve iş

doyumlarının düşük olması örgütün amaçlarını yerine getirmede olumsuz yönde etkilemektedir (Can,1992; Genç, 2005).

Örgüt iklimi türleri ile ilgili farklı zamanlarda yapılan birçok araştırmacının sınıflandırmasında yer aldığı ve olmasını en çok istedikleri iklim türü, çalışanlarının iş doyumunun yüksek olduğu, baskı ve zorlamanın olmadığı, demokratik bir ortam olan açık iklim türüdür. Tam tersi olan kapalı iklim türünde yaşanan örgütsel stres, iş yükü ve motivasyon düşüklüğü çalışanları olumsuz etkileyen arzu edilmeyen iklim türlerindedir (Dinçer, 2013). Halpin ve Croft okulların iklimine ilişkin örgüt iklimi boyutlarını sınıflandırması, bu boyutların örgütteki yoğunluğuna ilişkindir. Yani bir okulda hem bağımsız iklim hem de kontrollü iklim boyutu yaşanabilir. Hatta ikiden fazla boyutta hakim olabilir ama yoğunlukta yaşanan boyut hangisi ise örgüt iklimini o boyut isimlendirmektedir (Bilgen,1990).

2.6.6.2. Litwin ve Stinger'a (1968) Göre Örgüt İklim Türleri

Litwin ve Stringer yapmış oldukları deneysel çalışmalarında örgüt iklimini otoriter yapılı iklim, demokratik yapılı iklim ve başarıya yönelik iklim olmak üzere üç boyutta ele almışlardır ve yapmış oldukları bu gruplandırmanın literatür taramasında incelediğimiz çalışmalarda yaygın olarak kullanıldığı görülmektedir (Gerçeker, 2012).

Otoriter Yapılı İklim: İşin sınırlarının ve kurallarının belirlenmiş olduğu, çalışanların belirlenen bu kuralları eleştirmeden uymasının gerektiği bir iklim türüdür. Bürokratik bir yapının olduğu, çalışanlar arasındaki ilişkilerin resmi iş iletişiminden öteye gitmediği görülmektedir. Kurallar net bir biçimde belirtilmiş ve çalışanlar üzerinde baskı, korku, ümitsizlik duyguları ağır basmaktadır. Motivasyonun ve iş doyumunun düşük olduğu bu örgüt ikliminde çalışanlar kendilerini yöneticilerine bağımlı hisseder, hem yönetim hem de çalışanların kendi aralarında sürekli bir çatışma görülür. Bu olgular ise örgütün devamlılığını olumsuz yönde etkiler (Eryılmaz, 2014).

Demokratik (Arkadaşça İlişkilere Dayalı) Yapılı İklim: Özgür, demokratik, arkadaşlık ilişkilerinin yoğun yaşandığı, takım ruhunun benimsendiği iklim türüdür.

Bu iklim türünde her çalışan söz söyleme hakkına sahiptir. Örgüte bağlılık ve samimi dostluklara dayalı bir iklim hâkimdir. Çalışanları motive etmek ve verimliliği artırmak için sık sık birlikte görüşmeler düzenlenir. En üst yönetimden en alt çalışana kadar birlikte paylaşılan değerleri davranışa dönüştürürler. İş doyumunu yüksektir (Halis ve Uğurlu, 2008).

Başarıya Yönelik İklim: Yeni fikirlere açık, başarı gösterenin destek bulduğu, verimliliği artırmaya yönelik hedeflerin gerçekleştirildiği iklim türüdür. Amaçları gerçekleştirmek için yapılan çalışmaların desteklendiği, birlikte başarıya duygusunun daha yoğun yaşandığı iklim türünde çalışanların performansı ve iş doyumunu yüksektir (Gerçeker, 2012). Örgüt çalışanları sorumluluk almaktan kaçınmaz ve adeta her birey taşın altına elini koymaktan geri durmaz. Çünkü verimliliğin artırılması ve çalışanların sorumluluklarını bilmeleri konusunda sürekli bir isteklendirme ve cesaretlendirme kazanımı yapılır. Devamlı en iyisini ve daha fazlasını yapmaları konusunda başarıyı onaylama, prim ve statü gibi çeşitli ödüller, uygulamalar arasında görülmektedir (Halis ve Uğurlu, 2008).

2.6.6.3. Ertekin'e Göre Örgüt İklimi Türleri

Örgüt iklimi alnında çalışma yapan bir başka araştırmacı Ertekin (1978) ise yaptığı çalışmasında örgüt iklimini şöyle ayırt etmektedir;

Özendirici İklim Türü: Çalışanlarını kısıtlamaz ve hayal dünyalarını kullanmaya teşvik eder. Çalışanlar kendini rahat hissettiği bu örgütü daha çok sahiplenir ve o örgütün bir parçası olarak hisseder. İş doyumunu, moral ve motivasyonları yüksektir. Çalıştıkları ortamda geçirdiği vakitlerde huzurlu ve memnundurlar.

Özendirmeyen (Erke Dayalı) İklim Türü: Özendirici iklim türünün tam tersine özendirmeyen iklim türünde baskı, kısıtlama, korku ve başarısız olma endişesi vardır. Çalışanların motivasyonları düşük ve bununla birlikte örgüt içerisinde geçirdikleri zamanlardan hoşnut olmazlar. Güven ve birliktelik duygusundan yoksun olan iklim türünde kişilerin o örgüte aidiyet duygusundan söz etmemiz mümkün değildir (Ertekin,1978).

Araştırmacıların ve örgüt yöneticilerinin ulaşmak istedikleri iklim türü her ne kadar açık iklim türü olsa da örgüt çalışanlarının kişilikleri ve örgüt çevresi gibi farklı değişkenler sebebi ile her örgütün kendine has farklı iklim türleri görülmektedir. Ancak yapılan çalışmalara bakıldığında yöneticiler isterse davranış biçimlerini şekillendirerek arzu ettikleri örgüt iklimine ulaşmak için gayret gösterebilirler. Kişilik yapıları belki değiştirilemez ama örgüte bakış açılarında olumlu yönde bir değişiklik sağlamak mümkündür.

2.7. Örgütsel Değer ve Örgüt İklimi İle İlgili Araştırmalar

Bu kısımda örgütsel değerler ve örgüt iklimi ile ilgili alanda araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.7.1. Örgütsel Değerlerle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Başyayla (2016) tarafında araştırılan “*Lise öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*” adlı çalışmasında Antalya ili merkezinde kamu liselerinde görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ve örgütsel değerlerinin uyumlarına ilişkin algılarını bazı değişkenler arasındaki ilişkisini incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan çalışma sonuçlarına göre kamudaki lise öğretmenlerinin bireysel değerleri ile görev yaptıkları okula yönelik örgütsel değerleri arasında pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir.

Dağlı, Öter ve Öter (2015), yapmış oldukları “*Anadolu liselerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi*” adlı araştırmalarında Anadolu liselerinde görev yapan öğretmenlerin katılımı ile Anadolu liselerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeylerini incelemişlerdir. Yapılan bu araştırmada Mardin il merkezinde bulunan kamuya ait beş Anadolu lisesinde görevli toplamda 182 öğretmenin katılımları ile veriler toplanmıştır. Araştırmadaki bulgular neticesinde: Anadolu Lisesi öğretmenlerinin okullarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin istatistiksel ortalaması “çok katılıyorum” düzeyinde görülmektedir. Öğretmenlerin yüksek katılım gösterdikleri ilk üç madde şu şekildedir: “insanlara insan oldukları için saygı gösterilir”, “zor durumda olan kişilere yardım edilir” ve “diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” şeklinde bulunmuştur.

Öğretmenlerin en düşün katılım gösterdikleri ilk üç madde ise, "verilen kararlarda duygusal davranılmaz", "bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir" ve "yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür" olarak belirtilmiştir. Anadolu Lisesi öğretmenlerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerine göre, cinsiyet, kıdem, alan ve öğrenim durumu değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Demirtaş (2010) tarafından; yöneticilerin uyması gereken değerlerin neler olacağına dair katılımcıların görüşlerinin alınması ve yorumlanması sonucunda okul yöneticilerinin benimsedikleri değerlerin neler olduğu yapılan bu araştırmada ortaya konulmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırma neticesinde; yöneticilerin yönetimde mutlaka olması gerektiğini iddia ettikleri adalet, dürüstlük, yeterlik, tarafsızlık, eşitlik, saygı, saydamlık, tutarlılık, hoşgörü, insana değer verme, sorumluluk ve menfaatçi olmama gibi etik değerlerin ön plana çıktığı belirtilmiştir.

Fidan (2013) tarafından yapılan “*Öğretmen algılarına göre ilköğretim kurumlarında örgütsel değerler ve yöneticilerin iletişim becerileri arasındaki ilişki*” adlı çalışmasında, ilköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel değerleri ile okul yöneticilerinin sahip olduğu iletişim becerileri arasındaki ilişki boyutunun belirlenmesi hedeflenmiştir. Elde edilen araştırma bulgularına göre okul yöneticilerinin sahip oldukları iletişim becerileri ile ilköğretim kurumlarındaki örgütsel değerleri arasında pozitif yönlü, orta seviyede anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Kaçmaz’ın (2015) yapmış olduğu “*Kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları*” adlı araştırmasında kamu ortaokullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarının ne seviyede olduğunun tespiti yapılmaya çalışılmıştır. Yapılan araştırmada öğretmenlerin; öğrenim durumu, kıdem ve medeni durum değişkenine göre, “okulun genel değerleri”, “öğretmenlerin taşıdığı değerler” ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutuna yönelik algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Cinsiyet değişkenine göre “öğretmenlerin taşıdığı değerler” boyutunda anlamlı farklılık

görülmezken, “okulun genel değerleri” ve “yöneticilerin taşıdığı değerler” boyutlarına ilişkin anlamlı yönde bir farklılaşma görülmüştür.

Karaköse ve Altinkurt (2009) yaptıkları çalışmada, “Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarının ve okul yöneticilerinin, Milli Eğitim Müdürlüğü’nün değerlere göre yönetimi ile ilgili algıları” konusunu incelemişlerdir. Bu araştırmanın en dikkat çeken yönlerinden bir tanesi MEM çalışanları ve okul müdürlerinin değerlere göre yönetim algılarının tam anlamıyla olumlu olmayışdır. Çalışmanın başka bir sonucu ise çalışanların kendi sorumluluğundaki davranışları olumlu olarak algılamaları ve üst yöneticilerin sorumluluğundaki davranışları ise olumsuz algılamalarıdır. Bu sebeple araştırmaya katılanların Milli Eğitim Müdürlüğü’nün değerlerle yönetim uygulamalarını genel olarak yetersiz bulmaktadır. Milli Eğitim Müdürlüğünde çalışanlar ise çalıştıkları kurumlarındaki değerlere göre yönetim davranışlarının okul yöneticilerine göre daha olumlu olduğunu belirtmektedirler.

Lalek (2007) tarafından Sakarya ilinde 2006-2007 yılları arasında yapılan “Resmî ve özel ilköğretim okullarındaki örgütsel değerler” adlı yüksek lisans çalışmasına Resmî ve Özel ilköğretim okullarında çalışmakta olan öğretmen ve okul yöneticilerini içerisinden 394 kişi katılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; okul türüne göre okuldaki genel değerler ve öğretmenlerin taşıdığı değerler boyutunda anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında cinsiyet, kıdem, branş, yaş, eğitim durumu ve örgütsel değerlerle ilgili hizmet içi eğitim alıp almadığı değişkenleri arasında anlamlı düzeyde bir farklılık tespit edilmemiştir. Bu çalışmada özel eğitim kurumlarının örgütsel değerlere sahip olma düzeyinin, resmî eğitim kurumlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Pekince (2010) tarafından yapılan araştırmada, değerlere dayalı sınıf yönetimi incelenmiştir. Bu çalışmada sınıf yönetiminde öğretmenler tarafından en çok araçsal değerler sonra da amaçsal değerleri tercih ettikleri görülmüştür. Öğretmenler sınıf yönetimini sağlama konusunda en çok sorumluluk ve dürüstlük değerlerini ön planda tutmuşlardır. Daha sonra sıra ile bu değerleri azimlilik, öz kontrol, temizlik, eşitlik, iç huzur, öz saygı, başarı hissi, mutluluk ve yardımseverlik değerleri takip etmiştir.

Sezgin (2006) tarafından yapılan "*İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*" adlı doktora tezi çalışmasında, ilköğretim kurumlarında görev yapmakta olan öğretmenlerin görüşlerine göre öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarının farklı değişkenler arasındaki ilişkileri incelemiş ve okul içerisinde birey ve örgüt değer uyumuna yönelik bazı tespitlerde bulunmuştur. Elde edinilen veriler ışığında araştırma sonuçları şu şekildedir: araştırmaya katılan katılımcıların bireysel ve örgütsel değerlerine ilişkin algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin birey ve örgüt değer uyumuna ilişkin algılarında, kıdem, kendini okulun önemli ve değerli bir üyesi olarak hissetme ve okula karşı algılanan tutum değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık görülmekte iken cinsiyet, yaş, branş, okuldaki hizmet süresi, öğrenim durumu, mezun olunan kurum ve işten memnun olma düzeyi gibi değişkenler arasında ise anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırma verilerine göre örgüt ve değer uyumuna ilişkin görüşler ile işten memnun olma arasında anlamlı bir ilişki bulunmamasına rağmen birey ve örgüt değer uyumu ile iş doyumu arasında güçlü bir ilişkinin olduğu varsayımlar arasındadır.

Taşdan (2008), yapmış olduğu "Türkiye'deki kamu ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyi, iş doyumu ve algılanan sosyal destek ile ilişkisi" adlı doktora çalışmasında Türkiye'de faaliyet gösteren resmi ve özel öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin bireysel ve okulun örgütsel değerleri arasındaki uyumu ve bu uyumun öğretmenlerin çeşitli değişkenlere karşı algı düzeylerini tespit etmeye çalışmıştır. Araştırmasını çalışırken verileri, Türkiye'deki 28 il merkezinde 596 resmi ilköğretim okulu öğretmeni ve 577 özel ilköğretim okulu öğretmenine ulaşılarak toplamıştır. Elde ettiği veriler ışığında Türkiye'deki resmi ve özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı bir farklılık görülmektedir. Resmi ve özel kurumlarda görev yapan öğretmenlerin iş doyumu ile değer uyum düzeyi arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılık görülmektedir. Değer uyum düzeyi yüksek olan kamu ve resmi okul öğretmenlerinin iş doyum düzeyleri de yüksek çıkmaktadır. Resmi ve Özel ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile görev

yaptıkları okulun değerlerinin uyum düzeyi ile öğretmenlerin algıladıkları mesleki sosyal destek düzeyi arasında düşük seviyede ve olumlu yönde bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan bu çalışmada resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin değerlere uyum sağlama düzeyinin, özel ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin değerlere uyum düzeylerine göre daha düşük olduğu görülmektedir.

Yılmaz (2006), yapmış olduğu “İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları” adlı doktora çalışmasında okul yöneticisi ve öğretmenlerin algılarına göre resmi ilköğretim kurumlarındaki bireysel ve örgütsel değerleri araştırmıştır. Okul müdürlerinin okullarını bu değerlere göre yönetme becerilerini incelemeye almıştır. Geliştirdiği değerlere göre yönetim ölçeğini Türkiye'nin yedi bölgesindeki il merkezlerinde bulunan resmi ilköğretim okullarındaki okul yöneticileri ve öğretmenlere uygulamıştır. Araştırmaya resmi ilköğretim kurumlarında görev yapan toplamda 712 okul yöneticisi ve 407 öğretmen katılmıştır. Elde edilen bulgulara göre araştırma sonuçları şu şekildedir: Resmi ilköğretim okulunda görev yapan okul müdürlerinin önemli gördükleri ilk beş değer sırası ile "adalet", "dürüstlük", "insana saygı", "çalışkanlık" ve "sorumluluk" değerleri, ilköğretim okulu öğretmenlerin ilk beş sırada gördükleri bireysel değerler sırası ise, "adalet", "dürüstlük", "insana saygı", "eşitlik" ve "sorumluluk" değerleridir. Araştırmaya katılan ilköğretim okulu müdürlerinin bakış açısına göre örgütsel değerler sırası ile, "insana saygı", "dürüstlük", "adalet", "eşitlik" ve "tarafsızlık" değerleridir. Öğretmenlerin bakış açısına göre örgütsel değerler sırası ise, "insana saygı", "demokrasi", "dürüstlük", "adalet" ve "çalışkanlık" gibi değerlerdir. Öğretmenler okul yöneticilerinin değerleri yönetmesi ile ilgili olarak okul yöneticilerinden daha az seviyede katılım göstermekte ve okul yöneticilerinin değerlere göre yönetim davranışlarını “çok” seviyesinde yaptıklarını bildirmişlerdir. Okul yöneticileri ise bu değerleri tamamen uyguladıklarını belirtmişlerdir. Kısacası okul yöneticilerinin değerlere göre yönetimini değerlendirirken öğretmenler ve okul yöneticileri görüşleri arasında bir takım benzerlikler ve farklılıklar görülmüştür. İlköğretim okulunda görev yapan okul

yöneticileri ile ilköğretim okulunda görev yapan öğretmenler arasında göreve göre farklılık tespit edilmiştir. Okul yöneticilerinin görüşlerine göre cinsiyet, yaş, eğitim durumu, kıdem ve görev yapılan bölge gibi değişkenler arasında fark görülmemiştir. İlköğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin görüşlerine göre yaş, kıdem ve görev yeri değişkenlerinde anlamlı bir farklılık görülürken, cinsiyet ve eğitim durumu gibi değişkenler arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Finegan (2000) yaptığı araştırmada, bireysel ve örgütsel değerler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Kişilerin örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesinde sahip olunan kişisel değerlerin veya hem örgütsel hem de bireysel değerlerin arasındaki benzerliğini, örgütsel değer algısından daha az önemli olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre örgüte bağlılık, çalışanların örgütsel değerleri algılaması ile ilişkilendirilmiştir. Finegan, yaptığı araştırmada kullanılan değerlerin birçok boyutunun olduğunu ve her bir değer yargısının davranışı farklı şekilde etkileyebileceğini ifade etmiştir.

Kropp (2006), “Verilen ahlaki gelişim programı sonucunda gruba katılanların sorumluluk düzeylerinde bir artışın olup olmadığı” konulu araştırmada uygulanan ahlaki gelişim programının sonuçları incelenmiştir. Kişilerce uygulama yapılan programların neticesinde elde edilen verilere göre, programa katılanların sorumluluk alma düzeyinde önemli katkılarının olduğu görülmektedir. Bu çalışmada insani değerler eğitimi alan öğrencilerin sorumluluk bilincini geliştirmeleri, hem kendisine hem de çevresine karşı sorumluluk sahibi olma gibi konular insani değerlerin temel ölçütleri arasındadır. Bu sebeple öğrencilerin bu tür eğitimlere katılmalarını sağlamak, insani değerleri benimseme sürecini doğrudan etkilemektedir (Ulusoy ve Dilmaç, 2014: 112).

Lovat ve Clement (2008) yapmış oldukları çalışmalarında, kaliteli bir eğitim-öğretim sürecinin değerlerden bağımsız olmasının mümkün olamayacağını belirtmişler. Kaliteli bir eğitim-öğretim sürecinde değerler kadar öğretmenlerin sahip olduğu pedagojik yeterliliklerinin de öneminin büyük olduğu, toplumun huzurlu ve mutlu olması için öğrencilerin değerlere güçlü bir şekilde sarılmaları ve onlara sahip çıkmaları gerektiği vurgulanmıştır. Değerler eğitiminin önemine ve eğitimin

vazgeçilmez bir parçası olduğu sonucuna varılmıştır. Bu araştırmada vurgulanan diğer bir ifade ise “Değerler eğitimi pedagojik bir zorunluluktur” cümlesidir.

Mc.Coy (2011), tarafından yapılan “*Eğitim kurumları olan okulların taşıdığı değerler ile öğrencilerin sahip olduğu değerler arasındaki uyumsuzluğu*” konulu doktora çalışmasında okulları değer yargıları ile öğrencilerin bu değerlere karşı uyumsuzluğunu incelemiştir. Araştırma da veri toplama aracı olarak görüşme tekniği kullanılmış ve çalışmanın evreni Siyahi ve Latin kökenli olmak üzere toplamda on iki öğrenciden oluşmaktadır. Bu araştırmada öğrencilerin değerleri il okulun değerleri arasında uyumsuzluk olabileceği, gençlerin yaşamış oldukları şehrin sahip olduğu kültüre ait değerleri ne seviyede kabullendikleri, okulun değerleri ile gençlerin değerleri arasında uyumlu veya uyumsuz değerleri ifade etmiştir. Araştırmaya katılan bu öğrenciler öncelikli hedeflerinin bir an önce sorunsuz bir şekilde okullarını bitirerek öğrenimlerini tamamlama isteklerini ifade etmişlerdir. Bu öğrencilerin kendi değerleri ile okulun değerlerinin örtüştüğü noktalarda okula karşı uyumsuzluklarının azaldığı belirtilmiştir. Başka bir yönü ile şehirde yaşayan öğrencilerin okulun değerlerine ve kurallarına uyum sağlamanın daha kolay olduğu tespit edilmiştir.

Padaki (2000), araştırmasında yönetimin en önemli görevleri arasında yer alması gerektiğine inandığı değerler sisteminin oluşturulmasını ifade ederek, bu görevi üstlenen yöntemleri ve kuramları ele almıştır. Araştırma sonuçlarına göre; bireylerin değerlerinin kurumların değerleri ile karşılaştırıldığında kişi değer uyumunun yönetimde önemli bir role sahip olduğunu, örgütsel hayatta örgütlerin devamlılığı ve verimliliği açısından değerlerin olmazsa olmaz bir olgu olduğunu vurgulamıştır.

Posner (1992) tarafından yapılan araştırmada, birey-örgüt değer uyumu ile kişilerin işe karşı ilgileri arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu ilişki kişisel farklılıkları etkilemektedir. Toplanan bulgulara göre araştırmanın sonuçları, birey-örgüt değer uyumunun işe karşı olumlu yönde ilişkisinin olduğuna ve bu ilişkiyi yaş, cinsiyet vb. demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılaşma görülmemektedir (Akt. Sağnak, 2003: 104).

Richards (2004), bu araştırmaya öğretmenlerin okul müdürlerinden hangi tür değerleri sergilemesini bekledikleri ile ilgili görüşlerini öğrenmek maksadı ile başlamıştır. ABD' de yaptığı araştırmasında,100 öğretmenle anket uygulaması gerçekleştirerek verileri toplamıştır. Araştırma sonuçlarına göre; 22 okul müdürünün davranışını listelemiştir. Katılımcıları seçerken cinsiyet, etnik köken ve sosyo-ekonomik durumlarını göz önünde bulundurmuştur. Sonuç olarak araştırmaya katılan öğretmenler, okul müdürlerinin, saygı duyulması, açık kapı politikasının izlenmesi, adaletli, dürüst ve güvenilir olmalarını, veliler ile karşılaşılabilir olacak olaylar karşısında öğretmenin yanında durmasını, öğrenci disiplin kararlarında öğretmeni desteklemeli, öğretmen ve öğrencilere daha sıcak ve samimi davranmalarını, öğretmenlerin kendilerini gerçekleştirebilmelerine fırsat tanınması gibi beklentilerini belirtmişlerdir.

Rokeach (1969) tarafından yapılan “*değerlerin toplumdaki rolü*” çalışması ile kendisinden sonraki araştırmacılar için bir ışık olarak literatüre önemli katkı sunmuştur. Bireysel, toplumsal ve örgütsel açılardan değerleri ele alan Rokeach kendisinden sonra yapılan çalışmalara öncülük yapmıştır. Toplumsal hayatta değerleri önemli bir yere oturtmuş ve değerlerin, normların ve tutumların toplumsal hayat içerisindeki çizgilerini ve rollerini belirtmiştir.

2.7.2. Örgüt İklimi İle İlgili Yurt İçinde ve Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

“İlköğretim Okullarındaki Örgüt İklimi” adlı çalışmasında Dağlı (1996); okul yöneticilerinin bire bir ilişkilerde son derece formal bir davranış sergilediklerini ve kendileri ile çalışanları arasında psikolojik bir mesafeden bahsetmektedir. Ayrıca yaptığı araştırmasında müdür ve öğretmen ilişkilerinin daha samimi, açık bir örgüt iklimine sahip ilköğretim okullarının oranı da oldukça düşük seviyede gözlenmiştir.

Akyol (2010) örgüt iklimi kavramını, hizmet kalitesinin nelerden oluştuğunu, hizmet kalitesi sürecinde oluşan eksiklikleri araştırmak için; “Örgütsel İklimin Hizmet Kalitesi Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama” adlı çalışmasını yapmıştır. Örgüt iklimi kavramının örgütteki hizmet kalitesi üzerindeki etkilerini incelemiştir. Örgütsel iklimin hizmet kalitesi üzerine etkisini farklı değişkenler arasındaki ilişkileri karşılaştırılması sonucunda; iklim değişkenlerinde yönetsel destek, iş

yükünün, yönetimin yeteneği ve tutarlılığının hizmet kalitesi boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Örgütsel iklim ile ilgili diğer bir değişkenlerden, etiğin ve çalışanların uyumunun hizmet kalitesi boyutları üzerinde anlamlı yönde etkisinin olduğu belirtilmiştir.

Ayık ve Savaş (2014) “Okul ikliminin öğretmenlerin örgütsel güven algılarına” ne derece etki ettiğini yapılan çalışmadan elde edilen veriler ışığında incelemiştir. Okul ikliminin alt boyutlarından işbirlikçi öğretmen davranışları boyutu en yüksek seviyede algılanmış, umursamaz öğretmen davranışları boyutu ise en düşük seviyede algılanan boyut olmuştur. Yapılan araştırma sonuçlarına göre, örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı boyutu ile örgütsel güvenin yöneticiye güven, meslektaşlara güven ve paydaşlara güven boyutları arasında pozitif yönde anlamlı bir farklılaşma görülmüştür. Başka önemli bir sonuç ise, öğretmenlerin örgüt iklimi algısı ile örgütsel güven algıları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Bektaş, Nalçacı ve Karadağ (2014), “ilköğretim okulu öğrencilerinin okul iklimi algılarının evrensel değerleri yordama düzeyi” konusunda yapılan bu çalışmanın amacı; öğrencilerin okul iklimi algılarının tespiti ve evrensel değerleri yorumlama gücünü incelemektir. Araştırma sonuçlarına göre, ilköğretim okulunda bulunan öğrencilerin okul iklimi algıları ile evrensel değer algıları arasında ilişki zayıf ama anlamlı bulunmuştur.

Bucak (2002) tarafından Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi akademik personeli üzerinde yapılan çalışmada çalışanların örgüt iklimine ilişkin algıları ele alınmıştır. “*Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: “Yönetimde Ast-Üst İlişkileri”*” adlı çalışma Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde görev yapan tüm öğretim görevlilerine ulaşılarak örgütsel iklim algılarına başvurulmuştur. Çalışanların görüşleri t testi sonuçlarına göre karşılaştırılmış ve yönetici-yönetilen, kadın-erkek görüşleri arasında anlamlı bir farklılık görülmezken, “yönetimde ast-üst ilişkileri” daha optimal seviyeye getirilerek, verimliliği ve iş doyumunu artırması yönünde katkı sağlayacağını belirtmiştir.

Demir Polat (2018) “Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkileri” ele aldığı çalışmada araştırmaya katılan öğretmenlerin iş doyumu düzeyi ile örgütsel iklim algıları arasında pozitif yönde anlamlı farklılık bulmuştur.

Emeksiz (2003) tarafında araştırılan “okul iklimi ve liderlik” konulu çalışmada, ilköğretim okullarında görev yapan sınıf ve branş öğretmenleri üzerinde topladığı veriler ile öğretmenlerin okul iklimi ve liderliğe yönelik fikirlerini incelemiştir. Yapılan bu çalışmanın neticesinde, liderlik ve okul iklimi arasında pozitif yönlü anlamlı bir farklılığın bulunmuştur. Buna bağlı olarak liderlerin davranışlarında ki olumlu etkilerin örgüt iklimini de olumlu yönde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Küçüksarı'nın (2012) yapmış olduğu “Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma” çalışması sonuçlarına göre örgütte çalışan kişilerce olması beklenen ile değerlendirme sonrası algılanan örgüt iklimi olumsuzluğu arttıkça çalışanların üzerinde stres olgusunun daha çok ortaya çıktığını belirtmiştir.

Nur (2012) tarafından yapılan araştırmada, anaokulunda görev yapan öğretmenlerin görev yaptığı okuluna yönelik örgüt iklimi görüşleri ile sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişki durumunu belirlemek için, “*Anaokullarında Örgüt İklimi ile Öğretmenlerin Sınıf Yönetimi Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*” adlı çalışmasını yapmıştır. Araştırma sonucuna göre, cinsiyet, yaş, öğrenim düzeyi, kıdem, bulunduğu okulda çalışma süresi ve günlük çalışma süresi gibi değişkenler ile örgüt iklimi alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Diğer bir değişken çalışılan yaş grubu ile örgüt ikliminin “Mesleki Dayanışma” alt boyutu arasında anlamlı bir ilişki vardır. Öğretmen görüşlerine göre örgüt ikliminin “Destekleme”, “Mesleki Dayanışma” ve “Samimi” alt boyutları ile sınıf yönetimi becerileri arasında anlamlı yönde farklılık belirlenmiştir. Yapılan bu çalışmada genel olarak öğretmenler tarafından algılanan örgüt ikliminin, öğretmenler tarafından algılanan sınıf yönetimi becerileri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye ulaşamamıştır.

Salatan (2017) yaptığı çalışmada “*Örgüt İklimi Performans İlişkisi Ortaokul Öğretmenleri Örneği*” konusunu incelemiştir. Araştırma yapılan T Testi ve ANOVA sonuçlarına göre okulların fiziksel ve psikolojik ortamının iyi, kurumsal itibarın yüksek, öğretmenlerin görev yaptıkları kuruma ilişkin algılarının ise pozitif yönde olduğu ve bu sonuçların olumlu örgüt iklimi algısı oluşturduğu belirtilmiştir. Öğretmenlerin olumlu örgüt iklimi algısı yükseldikçe performansı da pozitif yönde etkilediği belirtilmiştir.

Topçu (1998) yaptığı çalışmada, “*örgütsel iklim kavramının kuramsal analizi ve eğitim kurumları üzerine olan etkisi*” konusunu incelemiştir. Araştırmada edinilen bilgilere göre, okullarda kapalı iklim tipinden açık iklim tipine doğru geçildikçe; müdür ve öğretmen davranışlarında olumlu yönde bir gelişme olduğu gibi, okuldaki öğrencilerin de başarı durumları ve davranış şekillerinde pozitif yönde anlamlı bir farklılaşma görülmektedir.

Anderson 1982’de, örgüt iklimi ve okul iklimi alanında yapmış olduğu araştırmayı bir makalede sunarak şu sonuçları ifade eder (Topal, 2001):

- Okul iklimi öğrencilerin birçoğunu etkileyerek öğrenmeye destek olduğu gibi kişisel gelişim ve memnuniyeti de sağlar.
- Okul iklimi, öğrenci davranışlarının önceden tahmin edilmesini ön görür.
- Okullarda iklimin önemi büyüktür ancak okulun özel boyutlarının, öğrenci guruplarının özellikleri ve sınıf süreçlerinin yerine geçemez.
- Okulların ikliminde büyük farklılıklar görülebildiği gibi, anlaşılması ve ölçülmesi de bir o kadar zor ve karmaşıktır.
- Okulların sahip oldukları varsayılan iklim örgüte özgü, her örgütte tek ve farklıdır.

Campbell (1993), yaptığı çalışmada, öğretmen ve okul müdürlerinin çatışan niteliklerini incelemiştir. Bu çalışmada verileri, ilköğretim ve ortaokullarında görev yapmakta olan on okul müdürü ve yirmi öğretmenle görüşülerek elde edilmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin idrak kabiliyetleri ve inançları değerlendirilmiştir.

Çalışmada öğretmen ve müdür açısından, öğretime gösterilen değerler kişisel olarak incelenmiştir. Öğretmenlerin görev yaşamında müdürlere nazaran psikolojik tahribata ve etik kargaşalara daha fazla maruz kaldıkları, bunlara rağmen öğretmen ve okul müdürlerinin amaçlarını mantıklı eylemlere ve pozitif inançla destekledikleri morale dayandırmadığı görülmüştür.

Gupta'nın (2008) yapmış olduğu araştırmada, okul iklimi, öğrenmeyi engelleyen veya geliştiren okul ortamının iki faktörü – tanımlar ve okul iklimi ve onun öğrenme üzerindeki etkisi üzerinde durmaktadır. Okul yöneticilerinin akademik performanslarının geliştirilmesi adına çaba harcarken ilişkileri öğretimsel değişiklikten daha fazlasını kapsamalıdır. Okul iklimi terimlerinin, öğrencilerin ve öğretmenlerin davranışlarını etkilediğini ifade eder. Sonuç olarak örgüt ikliminin öğrenme üzerinde etkili olduğu, performans ve verimliliği artırma yönünde olumlu etkilerinden söz edilebilir.

Pashiardis (2008) yaptığı araştırmada öğrencilerin algılarına göre okul iklimini okulun fiziksel, sosyal ve öğrenim çevresi alanında belirlemeyi amaçlamıştır. Çalışmasını Güney Kıbrıs da sekizinci sınıf öğrencileri üzerinde uygulamış ve elli üç maddeden oluşan ölçekten elde edilen bulgular sonucunda öğrencilerin okulun fiziksel, sosyal ve öğrenim çevresi alanındaki iklim algılarında genellikle memnun olduklarını ifade etmişlerdir. Okulun fiziksel çevresine ilişkin öğrenci görüşleri, genelde kendilerini emniyette hissettikleri şeklindedir.. Okulun sosyal çevresine ilişkin görüşleri ise, okulda belirlenen kurallara öğrencilerin tam anlamıyla katılım göstermedikleri belirtilmiştir. Bunun yanında öğrencilerin kendisini özgürce ifade edebildiği, açık bir iklim vardır. Öğrencilerin öğrenme ortamıyla ilgili algılarında ise, öğretmenler görevlerinin bilincinde ve derse sıkı bir hazırlıkla gelir anca öğrenciler tarafından derste yeterince aktivite olmadığı ifade edilmiştir.

Withrow (1993), öğretmenlerin yöneticinin liderlik tarzı hakkındaki algısını ve okul iklimi arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik yaptığı çalışmada, okul müdürünün liderlik tarzı, okul iklimi, okul ve öğretmen değişkenleri arasındaki ilişkileri incelemiştir. araştırma sonucu elde edilen verilere göre, okul müdürlerinin liderlik davranışları ile okul iklimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Okulun

kapasitesi ve çevresi liderlik davranışını etkilemiştir. Cinsiyet ve yaş değişkenleri okul ikliminin bazı boyutlarını etkilemiştir. Öğretmenlerin yaş, kıdem ve cinsiyet gibi değişkenleri ise liderlik davranışını pozitif yönde etkilememiştir.

Yapmış olduğu araştırmada okul iklimi ölçümü yapan Hoy, Tarter ve Kottkamp (1991), bu araştırmasında yöneticiler ile öğretmenlerin üç farklı davranışını ifade etmektedir. Araştırmada elde edilen sonuçlara göre; yönetici davranışlarının; destekleyici, emredici ve kısıtlayıcı olduğunu belirtirken, öğretmen davranışlarının ise meslektaş, sosyal ilişkilerde samimi, umursamaz olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar neticesinde iklim çeşitlerini; açık, otoriter, çözülmüş ve kapalı iklim olarak belirtmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

YÖNTEM

Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisini incelediğimiz çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, çalışma evreni ve örneklem, araştırmaya katılanların demografik dağılımları, verilerin toplanması ve veri toplama araçları, kişisel bilgiler formu, örgütsel değerler ölçeği, örgüt iklimi ölçeği ve verilerin çözümü ile ilgili açıklamalara yer verilmiştir.

3.1. Araştırma Modeli

Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisini ve arasındaki ilişkileri tespit etmeye çalışırken ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. İlişkisel tarama yöntemi, değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemek ve muhtemel sonuçları tahmin etmede kullanılan bir yöntemdir (Büyüköztürk, 2008). 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 çalışmıştır (Karasar, 2005; Metin, 2014; Tekbıyık, 2014).

Araştırma modelinde bir bağımlı iki de bağımsız değişken olmak üzere üç temel değişkeni vardır. Örgütsel Değerler ölçeği tek boyutlu bir ölçektir. Bağımlı değişkenimiz olan Örgüt İklimi araştırma modelinin bağımsız değişkenleri olan Örgütsel Değerler ve Kişisel Bilgi (Demografik Değişkenler) verileri göz önüne alınarak öğretmenlerin “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, branş, görev yaptığı okul türü” değişkenleri araştırma modelinin bağımsız değişkenleri olmuştur.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini; 2018-2019 Eğitim-Öğretim yılında, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Konya'nın Merkez ilçeleri Selçuklu, Meram ve Karatay eğitim bölgelerindeki faaliyet gösteren ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokulunda görev

yapan 8578 öğretmen oluşturmaktadır. Öğretmenlerin %27,9'u Meram, %46,6'sı Selçuklu ve %25, 5'i Karatay bölgesinde çalışmaktadır.

Bu araştırmada sosyal bilimlerde sıklıkla kullanılmakta olan tesadüfi örnekleme metodu kullanılmıştır. Araştırma gurubuna dağıtılan 500 anketin 458'i geri dönmüş, hatalı işaretleme yapılan veya aynı kutucuğu işaretleyen ve okumadan işaretleme yaptığını düşündüğümüz anketler elenerek toplamda 422 anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Elimize ulaşan anket sayısı, araştırma neticesinde bir yargıya varabilmek için katılımcılara verilen anketlerin %80'inin geri dönmesi kuralını karşılamaktadır (Balcı, 2004). Anket uygulamasının demografik verilerine ilişkin frekans dağılımı aşağıdaki Tablo 2'de belirtilmiştir.

Tablo 2: Araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik değişkenine göre frekans dağılımı

Değişkenler	Kategoriler	Frekans(f)	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	211	50
	Erkek	211	50
Okul Türü	İlkokul	130	30, 7
	Ortaokul	158	37, 5
	İmam Hatip Ortaokulu	134	31, 8
Eğitim Durumu	Lisans	362	85, 6
	Lisans Üstü	60	14, 4
Medeni Durumu	Bekâr	71	16, 7
	Evli	351	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	103	24, 3
	Sözel	95	22, 4
	İlahiyat	54	12, 7
	Yabancı Dil	43	10,1
	Genel Yetenek	15	3, 5
	Sınıf	112	26, 9

3.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada 422 öğretmene uyguladığımız anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Üç sayfadan oluşan anket formunun birinci bölümünde araştırmacı tarafından oluşturulan “Kişisel Bilgi Formu” yer almaktadır (10 soru). İkinci bölümde öğretmenlerin örgütsel değerlerinin düzeyini belirlemek amacıyla Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen “Örgütsel Değerler Ölçeği” soruları yer almaktadır (25 soru). Üçüncü bölümde ise Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgüt İklimi Ölçeği” soruları yer almaktadır (39 soru). Anket formunda kişisel bilgiler formu ile birlikte iki ölçek kullanılmıştır. Bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları, ölçekleri geliştiren kişiler tarafından daha önceden test edilerek geçerliliği ve güvenilirliği sağlanmıştır.

Örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisi konulu araştırmayı gerçekleştirmek için araştırmanın yapılacağı kurum olan Konya İl Millî Eğitim Müdürlüğü’ne Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü öğrenci işleri vasıtası ile gerekli araştırma izin dilekçesi evrakları ulaştırılmış ve neticesinde araştırılması uygun görülen çalışmanın yasal izin belgeleriyle çalışmalar yürütülmüştür.

Ölçeklerin uygulanması araştırmacı tarafından gerçekleştirilmiştir. Uygulama öncesinde araştırma izin belgesi ile birlikte uygulama yapılacak okulların okul müdürlerine gerekli bilgiler verilmiştir. Yapılan bu çalışmalar eğitim-öğretimi aksatmayacak şekilde ve zamanlarda katılımcıların uygunluk durumlarına göre araştırmacı tarafından bilgilendirme yapılarak uygulanmıştır. Araştırmacı anket doldurulması süresince öğretmenler odasında bekleyerek doldurulan anketleri elden teslim almıştır.

3.3.1. Kişisel Bilgi Formu

Anketin birinci bölümü olan kişisel bilgi formunda, “cinsiyet”, “medeni durum”, “yaş”, “brans”, “çalışma yılı”, “öğrenim durumu”, “okuldaki öğretmen sayısı”, “çalıştığınız okul türü”, “okuldaki unvan” ve “mezun olduğu bölüm” değişkenleri yer almaktadır.

3.3.2. Örgütsel Değerler Ölçeği

Öğretmenleri 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 cevaplanacak şekilde 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 güvenirlik analizi sonucu Cronbach Alpha Güvenirlik Katsayısı $\alpha = .94$ olduğu Yılmaz (2007) tarafından bulunmuştur. Araştırma örnekleminde ölçeğin Cronbach alfa katsayısı $\alpha = .958$ düzeyinde olduğu bulunmuştur.

3.3.3. Örgüt İklimi Ölçeği

Okullarımızdaki örgütsel iklim düzeyini belirlemek için Hoy ve Tarter (1997b) tarafından geliştirilen, Yılmaz ve Altinkurt (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan toplamda 39 madde ve 6 alt boyuttan oluşan “Örgütsel İklim Ölçeği” kullanılmıştır. Türkçedeki 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 güvenirlik 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” cevaplanacak şekilde oluşturulmuştur. Ölçekte anket sırasına göre 20. ve 30. maddeler olmak üzere ters puanlanan toplam iki madde bulunmaktadır.

Tablo 3: Örgüt İklimi Ölçeği Alt Boyutları

Alt Boyutlar	Maddeler
Destekleyici Müdür Davranışı	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9
Emredici Müdür Davranışı	10,11,12,13,14,15,16
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	17,18,19, 20, 21
Samimi Öğretmen Davranışı	22, 23, 24, 25, 26, 27, 28
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	29, 30, 31, 32, 33, 34, 35
Umursamaz Öğretmen Davranışı	36, 37, 38, 39
Ters Maddeler	20, 30

Örgüt iklimi ölçeğinin alt boyutlarından olan “Destekleyici Müdür Davranışı” alt boyutu 9 maddeden oluşmakta olup alınabilecek en yüksek puan 45, en düşük puan 5; “Emredici Müdür Davranışı” alt boyutu 7 maddeden oluşmakta ve alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan 7; “Kısıtlayıcı Müdür Davranışı” alt boyutu 5 maddeden oluşmakta ve alınabilecek en yüksek puan 25, en düşük puan 5; “Samimi Öğretmen Davranışı” alt boyutu 7 maddeden oluşmakta ve alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan 7; “İşbirlikçi Öğretmen Davranışı” alt boyutu 7 maddeden oluşmakta ve alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan 7; “Umursamaz Öğretmen Davranışı” alt boyutu 4 maddeden oluşmakta ve en yüksek puan 20, en düşük puan ise 4’ tür.

3.4. Verilerin Çözümü

Ölçek yoluyla toplanan verilerin analizinde betimsel istatistik yöntemlerinden aritmetik ortalama, standart sapma, frekans ve yüzde işlemleri kullanılmıştır. Verilerin analizinde t testi, tek yönlü varyans (Anova) analiz teknikleri kullanılmıştır. Grup ortalama puanları arasındaki farkların test edilmesinde 0.05 anlamlılık düzeyi esas alınmıştır. Ayrıca değişkenler arasındaki ilişkiyi ve yordama düzeyini belirlemek amacıyla Pearson Korelasyon Katsayısı Hesaplaması kullanılmıştır.

Araştırmada elde edilen verileri SPSS programına girilerek gerekli istatistiksel çözümlenmeleri yapılmıştır. Araştırmada elde ettiğimiz verilerin çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakarak normal dağılım gösterip göstermediği hesaplanmıştır. Tablo 4 her bir ölçek için çarpıklık ve basıklık katsayıları verilmiştir.

Tablo 4: Normallik testi değerleri

	Alt Boyutlar	Aritmetik ortalama	Medyan	Mod	Çarpıklık katsayısı	Basıklık katsayısı
	Örgütsel Değerler	97,37	100,00	77,00	-,236	-,878
ÖRGÜT İKLİMİ ALT BOYUTLARI	Destekleyici Müdür Davranışı	27,12	27,00	26,00 ^a	-,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 (ac) değişkenlere ilişkin hesaplanan çarpıklık ve basıklık değeri de 1'in üzerinde hesaplanmıştır. Normal dağılım için -2 ve 2 aralığında elde edilen basıklık ve çarpıklık değerleri elde edilen verilerin normal dağılım gösterdiği hakkında bilgi verebilmektedir (George ve Mallery, 2010). Bu sebepten dolayı araştırmamız için normal dağıldığı kabul edilen bu veriler ile analize devam edilmesi uygun görülmüştür.

Öğretmenlerin örgütsel düzeylerini ölçmek amacıyla kullanılan örgütsel değerler ölçeğinde likert tipi beşli dereceleme kullanılmıştır. Derece maddeleri "Hiç Katılmıyorum", "Az Katılıyorum", "orta Derecede Katılıyorum", "Çok Katılıyorum" ve "Tamamen Katılıyorum" seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu seçenekler üzerinde

analiz gerçekleştirebilmek için; 1 ile 5 arasında değişen sayısal veriler verilmiştir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $5-1=4$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $4/5=0.80$ seçenek aralıkları düzenlenmiştir. Değerlendirme aralıkları Tablo 5’te gösterilmektedir.

Tablo 5: Örgütsel Değerler Ölçeğinin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırılması

Puan Aralıkları	Düzy
1-1,80	Çok Düşük
1.81-2,40	Düşük
2,41-3,20	Orta
3,21-4,20	Yüksek
4,21-5	Çok Yüksek

Okulları örgütsel iklimini ölçmek amacıyla kullanılan örgüt iklimi ölçeğinde likert tipi dörütlü dereceleme kullanılmıştır. Derece maddeleri “Nadiren Olur”, “Bazen Olur”, “Genellikle Olur” ve “Çok Sık Olur” seçeneklerinden oluşmaktadır. Bu seçenekler üzerinde analiz gerçekleştirebilmek için; 1 ile 4 arasında değişen sayısal veriler verilmiştir. Aritmetik ortalamanın değerlendirme aralığı için; $4-1=3$ olarak hesaplanan aralık katsayısına göre $3/4=0,75$ seçenek aralıkları hesaplanmıştır. Değerlendirme aralıkları Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Örgüt İklimi Ölçeğinin Aralık Katsayısına Bağlı Olarak Gruplandırılması

Puan Aralıkları	Düzy
1-1,75	Düşük
1,76-2,50	Orta
2,51-3,25	Yüksek
3,26-4	Çok Yüksek

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine Ait Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan öğretmenlerin; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, görev yaptığı okul türü ve branş türü değişkenlerine ilişkin bilgilerine yer verilmiştir.

4.1.1. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre veri dağılımları Tablo 7’de yer almaktadır.

Tablo 7: Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımları

Cinsiyet	N	%
Erkek	211	50
Kadın	211	50
Toplam	422	100

Araştırma kapsamında ankete 211’i erkek, 211’i kadın olmak üzere toplam 422 öğretmen katılmıştır. Bu ankete katılan öğretmenlerinin %50’sini kadınlar oluştururken, %50’sini de erkekler oluşturmaktadır. Tabloda erkek öğretmen sayısı ve bayan öğretmen sayısının eşit olduğu görülmektedir.

4.1.2. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre veri dağılımları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8: Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımları

Medeni Durum	N	%
Bekâr	71	16,7
Evli	351	83,3
Toplam	422	100,0

Araştırma kapsamında ankete katılan öğretmenlerin, %16,7'si bekâr iken, %83,3'ü evlidir. Bu sonuçta ankete katılım gösteren öğretmenlerin medeni durumunun çoğunluğunun evli olduğunu göstermektedir.

4.1.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin eğitim durumuna göre veri dağılımları Tablo 9'da yer almaktadır.

Tablo 9: Öğretmenlerin Eğitim Durumu Değişkenine Göre Dağılımları

Eğitim Durumu	N	%
Lisans	362	85,6
Lisans Üstü	60	14,4
Toplam	422	100,0

Yukarıdaki Tablo 9 incelendiğinde, ankete katılan öğretmenlerinin %85,6'sının bir lisans mezunu olduğu, %14,4'ünün yüksek lisans mezunu olduğu ve yüksek lisans mezunu oranının lisan mezunu oranına göre daha az olduğu görülmektedir.

4.1.4. Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin görev yaptığı okul türüne göre veri dağılımları Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Öğretmenlerin Okul Türü Değişkenine Göre Dağılımları

Okul Türü	N	%
İlkokul	130	30,7
Ortaokul	158	37,5
İmam Hatip Ortaokulu	134	31,8
Toplam	422	100,0

Yukarıdaki Tablo 10’da, ankete katılan öğretmenlerin görev yaptığı okul türü değişkenine göre dağılımları incelendiğinde %30,7’sinin ilkokulda, %37,5’inin ortaokulda ve %31,8’inin ise imam hatip ortaokulunda öğretmenlik görevi yaptığı görülmektedir.

4.1.5. Öğretmenlerin Branş Türü Değişkenine Göre Dağılımları

Araştırma kapsamına alınan öğretmenlerin branş türüne göre veri dağılımları Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11: Öğretmenlerin Branş Türü Değişkenine Göre Dağılımları

Branş Türü	N	%
1.Sayısal ve Fen	102	24,3
2.Sözel	95	22,4
3.İlahiyat	54	12,7
4.Yabancı Dil	43	10,1
5.Genel Yetenek	15	3,5
6.Sınıf	113	26,9
Toplam	422	100,0

Araştırma kapsamında ankete katılan öğretmenlerin, branş türü değişkenine göre görev dağılımları incelendiğinde %24,3’ünün sayısal ve fen, %22,4’ünün sözel, %12,7’sinin ilahiyat, %10,1’inin yabancı dil, %3,5’inin genel yetenek, %26,9’unun ise sınıf öğretmenliği branşında öğretmenlik görevi yaptığı görülmektedir.

4.2. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalamaları Ne Düzeydedir?

Öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin örgütsel değer algılarının hangi düzeyde olduğunu Tablo 12’de belirtilmiştir.

Tablo 12: 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

Tablo 12’ye göre, araştırmaya katılan öğretmenlere göre; örgütsel değer algıları yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Yüksek düzeyin karşılığı, beşli likert tipi olarak hazırlanmış olan örgütsel değerler ölçeğinde “çok katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir.

4.3. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?

“Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerler puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen t-testi verileri Tablo 13’te verilmiştir..

Tablo 13: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Cinsiyetleri Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

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

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

Tablo 13'te öğretmenlerin görev yaptığı okulların örgütsel değerler puan ortalamalarının öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla t-testi karşılaştırması yapılmıştır. Elde edilen verilere göre; erkeklerin örgütsel değerler puan ortalaması $\bar{x} = 97,27$ puan, kadınların örgütsel değerler puan ortalaması ise $\bar{x} = 97,25$ puan, olduğu görülmüştür. Öğretmenlerin görev yaptığı okulların örgütsel değerler puanları ile cinsiyet değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t = 0,016$; $p = 0,988$; $p > 0,05$).

4.4. Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?

“Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel değerler puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen t-testi verileri Tablo 14'te gösterilmektedir.

Tablo 14: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

Örgütsel Değerler	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Örgütsel Değerler	1. Bekâr	71	96,32	17,15	-,621	,535
	2. Evli	351	97,59	15,39		

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

Tablo 14'te Öğretmenlerin örgütsel değerler puan ortalamaları ile medeni durumları arasında anlamlı bir farklılaşma olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen t- testi sonuçlarına ilişkin bulgulara göre; bekar olan öğretmenlerin örgütsel değerler puan ortalamaları $\bar{x} = 96,32$ puan, evli olan öğretmenlerin örgütsel değerler puan ortalamalarının $\bar{x} = 97,59$ olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel değerler puanları ile öğretmenlerin medeni durum puan ortalamaları arasındaki t-testi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin medeni durumları ile öğretmenlerin örgütsel değerler puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($t = -,621$; $p = 0,535$; $p > 0,05$).

4.5. Öğretmenlerin Öğrenim Durumlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?

“Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel değerler puan ortalaması anlamlı bir şekilde farklılaşmakta mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen t-testi verileri Tablo 15’te gösterilmektedir.

Tablo 15: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

Örgütsel Değerler	Öğrenim durumu	N	\bar{X}	SS	T	p
Örgütsel Değerler	1.Lisans	362	97,40	15,83	,133	,894
	2.Lisans Üstü	60	97,11	15,06		

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

Tablo 15’te Öğrenim durumu değişkeni ile öğretmenlerin örgütsel değerler puanları arasındaki t- testi sonuçlarına ilişkin bulgulara göre; lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamaları $\bar{x} = 97,40$ puan, yüksek lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarının $\bar{x} = 97,11$ olduğu görülmektedir. Örgütsel değerler ile öğretmenlerin öğrenim durumları puan ortalamaları arasında yapılan t-testi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni ile örgütsel değerler puanları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($t = ,133$; $p = ,894$; $p > .05$)

4.6. Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?

“Öğretmenlerin 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 16’da gösterilmektedir.

Tablo 16: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Branşları Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Tukey Hsd)

Örgütsel Değerler	Branş	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Örgütsel Değerler	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			

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

Tablo 16’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel değerler puanları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=2,99$; $p=,011$; $p < .05$). Sayısal ve fen öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 97,18$ puan, sözel dersler öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 96,13$ puan, ilahiyat dersleri öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 100,16$ puan, yabancı dil dersleri öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 94,74$ puan, genel yetenek dersleri öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 85,66$ puan, sınıf öğretmenliği puan ortalamaları $\bar{x} = 99,80$ puan olduğu görülmüştür. Örgütsel Değerler Ölçeği aritmetik ortalamasının öğretmenlerin branş değişkenine göre hangi alt gruplar arasında farklılaştığını belirlemek amacıyla yapılan Tukey testi sonucunda: ilahiyat branşı öğretmenleri ile sınıf branşı öğretmenlerinin örgütsel değerler puan ortalamaları, genel yetenek branşı öğretmenlerinin örgütsel değerler puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür.

4.7. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türlerine Göre Örgütsel Değerler Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?

“Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre örgütsel değer 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 17’de gösterilmektedir.

Tablo 17: Örgütsel Değerler Puanı İle Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (Anova-Tukey Hsd)

Örgütsel Değerler	Okul Türü	N	\bar{X}	SS	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Örgütsel Değerler	1.İlkokul	130	99,86	15,74	2,52	,081	
	2.Ortaokul	158	95,80	15,28			
	3.İHO	134	96,84	15,93			

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

Tablo 17’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin görev yaptığı okulların Örgütsel Değerler Ölçeği puanları ile görev yaptıkları okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, örgütsel değerler ile öğretmenlerin görev yaptığı okul türleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=2,52$; $p=,081$; $p>.05$).

4.8. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Ne Düzeydedir?

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre; öğretmenlerin örgüt iklimi 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 18’de belirtilmiştir.

Tablo 18: 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 18'e göre, araştırmaya katılan öğretmenlerin, örgüt iklimi algıları toplam puanda yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Örgüt iklimi 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.

4.9. Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 19'a gösterilmektedir.

Tablo 19: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkeni Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

Örgüt İklimi	Cinsiyet	N	\bar{X}	SS	t	p
Destekleyici Müdür Davranışı	1.Erkek	211	27,82	6,23	2,43	,015*
	2.Kadın	211	26,33	6,30		
Emredici Müdür Davranışı	1.Erkek	211	16,92	5,78	-1,23	,217
	2.Kadın	211	17,63	6,01		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1.Erkek	211	11,19	2,80	,54	,58
	2.Kadın	211	11,04	2,76		
Samimi Öğretmen Davranışı	1.Erkek	211	17,49	5,44	-,66	,50
	2.Kadın	211	17,83	5,08		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1.Erkek	211	20,53	4,13	-,67	,50
	2.Kadın	211	20,81	4,56		
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.Erkek	211	7,35	3,21	1,11	,26
	2.Kadın	211	7,00	3,07		

*p<0,05 anlamlılık seviyesinde ilişki anlamlı

Tablo 19’da görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur (t=2,43; p=,015; p<.05). Destekleyici müdür davranışı alt boyutunda erkek öğretmenlerin (\bar{x} =27,82) ile kadın öğretmenlere (\bar{x} =26,33) göre okul müdürlerinden daha çok destek aldığını söyleyebiliriz. Bunun sebebi olarak ise okuldaki yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması ve hemcinslerini daha rahat anladığı yorumunu yapabiliriz.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (t=-1,23; p=,217; p>.05). Erkek öğretmenlerin (\bar{x} =16,92) kadın öğretmenlere (\bar{x} = 17,63) göre emredici müdür davranışından daha çok etkilendiği söylenebilir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=,54$; $p=,58$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-,66$; $p=,50$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-,67$; $p=,50$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir şekilde farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla t-testi yapılmıştır. Sonuçlara göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=1,11$; $p=,26$; $p>.05$).

4.10. Öğretmenlerin Medeni Durum Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Medeni Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

Örgüt İklimi	Medeni Durum	N	\bar{X}	SS	t	p
Destekleyici Müdür Davranışı	1.Bekâr	71	26,30	6,68	-1,18	,236
	2. Evli	351	27,28	6,24		
Emredici Müdür Davranışı	1.Bekâr	71	16,16	5,73	-1,69	,091
	2. Evli	351	17,46	5,92		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1.Bekâr	71	11,07	2,80	-0,07	,944
	2. Evli	351	11,09	2,81		
Samimi Öğretmen Davranışı	1.Bekâr	71	17,80	5,51	0,20	,835
	2. Evli	351	17,66	5,21		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1.Bekâr	71	20,59	4,68	-0,20	,837
	2. Evli	351	20,70	4,27		
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.Bekâr	71	6,95	3,21	-0,62	,534
	2. Evli	351	7,21	3,12		

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

Tablo 20’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t = -1,18$; $p = ,236$; $p > .05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t = -1,69$; $p = ,091$; $p > .05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t = -0,07$; $p = ,944$; $p > .05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=0,20$; $p=,835$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-0,20$; $p=,837$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Çıkan sonuca göre gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-0,62$; $p=,534$; $p>.05$).

4.11. Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin öğrenim durumu değişkenine göre okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 21’de gösterilmektedir.

Tablo 21: Örgüt İklimi Alt Boyutları Puanı İle Öğretmenlerin Öğrenim Durumları Arasındaki İlişkiye Ait T- Testi Sonuçları

Örgüt İklimi	Öğrenim durumu	N	\bar{X}	SS	t	p
Destekleyici Müdür Davranışı	1.Lisans	362	27,33	6,26	1,70	,089
	2.Lisans Üstü	60	25,83	6,61		
Emredici Müdür Davranışı	1.Lisans	362	17,29	5,86	0,49	,618
	2.Lisans Üstü	60	16,88	6,17		
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1.Lisans	362	10,98	2,78	-1,74	,082
	2.Lisans Üstü	60	11,66	2,87		
Samimi Öğretmen Davranışı	1.Lisans	362	17,55	5,25	-1,08	,279
	2.Lisans Üstü	60	18,35	5,22		
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1.Lisans	362	20,75	4,32	0,80	,421
	2.Lisans Üstü	60	20,26	4,48		
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.Lisans	362	7,03	3,08	-1,90	,058
	2.Lisans Üstü	60	7,86	3,34		

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

Tablo 21’de görüldüğü gibi, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=1,70$; $p=,089$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=0,49$; $p=,618$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-1,74$; $p=,082$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-1,08$; $p=,279$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=0,80$; $p=,421$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla t-testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ($t=-1,90$; $p=,058$; $p>.05$).

4.12. Öğretmenlerin Branş Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin branş değişkenine göre okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22: Öğretmenlerin Branş Değişkeni İle Örgüt İklimi Arasındaki Varyans Analizi Karşılaştırmasına Ait Bulgular (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	112	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	112	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	112	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	112	16,15	4,83			
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1.Sayısal ve Fen	103	21,30	4,67	2,43	,034	(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			
	5.Genel Yetenek	15	17,40	2,77			
	6.Sınıf	112	20,79	4,34			
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.Sayısal ve Fen	103	8,08	3,44	5,22	,000	(1-6) (2-6) (1-3) (5-6)
	2.Sözel	95	7,44	2,92			
	3.İlahiyat	54	6,55	2,82			
	4.Yabancı Dil	43	7,06	3,34			
	5.Genel Yetenek	15	8,66	2,84			
	6.Sınıf	112	6,24	2,83			

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

Tablo 22’de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F=3,33$; $p=,006$; $p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını tespit etmek 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 branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,54$; $p=,175$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca 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.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen 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.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen 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.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını 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.

4.13. Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türü Değişkenine Göre Örgüt İklimi Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı alt boyutları puan ortalamaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 23’te gösterilmektedir.

Tablo 23: Öğretmenlerin Çalıştıkları Okul Türü Değişkeni İle 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	158	26,39	6,66			
	3.İHO	134	27,36	5,74			
Emredici Müdür Davranışı	1.İlkokul	130	16,97	5,17	1,36	,257	
	2.Ortaokul	158	16,88	6,38			
	3.İHO	134	17,94	5,96			
Kısıtlayıcı Müdür Davranışı	1.İlkokul	130	10,74	2,93	1,43	,238	
	2.Ortaokul	158	11,27	2,80			
	3.İHO	134	11,21	2,67			
Samimi Öğretmen Davranışı	1.İlkokul	130	16,22	4,89	8,30	,000	(1-2) (1-3)
	2.Ortaokul	158	17,97	5,69			
	3.İHO	134	18,74	4,76			
İşbirlikçi Öğretmen Davranışı	1.İlkokul	130	20,70	4,33	,320	,726	
	2.Ortaokul	158	20,49	4,59			
	3.İHO	134	20,90	4,06			
Umursamaz Öğretmen Davranışı	1.İlkokul	130	6,27	2,75	12,96	,000	(1-2) (2-3)
	2.Ortaokul	158	8,08	3,38			
	3.İHO	134	6,95	2,91			

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

Tablo 23'te araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,81$; $p=,164$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin emredici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,36$; $p=,257$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin kısıtlayıcı müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=1,43$; $p=,238$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin samimi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını 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.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen sonuca göre, gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır ($F=,320$; $p=,726$; $p>.05$).

Araştırmaya katılan öğretmenlerin Örgüt İklimi Ölçeğinin umursamaz öğretmen davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi (ANOVA) testi yapılmıştır. Elde edilen 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 ilkokul ($\bar{x}= 6,27$) 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.

4.14. Öğretmenlerin Görüşlerine Göre Örgütsel Değerler İle Örgüt İklimi Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

“Öğretmenlerin Örgütsel Değer algıları ile Örgüt İklimi arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?” alt problemine ilişkin elde edilen veriler Tablo 24’te gösterilmektedir.

Tablo 24: Örgütsel Değerler İle 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**	-,299**	-,198**	,485**	,699**	-,520**
	,000	,000	,000	,000	,000	,000

Tablo 24’te Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, Örgütsel Değerler ile Örgüt İkliminin 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 alt boyutları arasında emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı puanları ile ters yönlü anlamlı bir ilişki vardır ($r=-,299$; $r=-,198$; $r=-,520$).

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA VE YORUMLAR

5.1. “Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algıları Ne Düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel değerler algılarının yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bu düzey beşli likert tipi olarak hazırlanmış olan örgütsel değerler ölçeğinde “çok katılıyorum” ifadesine denk gelmektedir. Örgütsel değer literatürü incelendiğinde, okul örgütleri açısından değerler konulu çalışmalar son zamanlarda giderek artmaktadır. Kaçmaz (2015) tarafından yapılan “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. “İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları” adlı çalışmada Yılmaz (2007), öğretmenlerin örgütsel algı düzeylerinin yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu çalışmalar araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

5.2. “Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel değerler puan ortalaması arasında yapılan t- testine sonuçlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin puan ortalaması birbirine benzer oranda görülmektedir. Bu elde edilen veriler neticesinde kadın ve erkek öğretmenlerin

işlerinin eşdeğer nitelikte olduğu, tüm öğretmenlerin aynı imkânlarda ve ortamlarda görev yapmasının etkisi olduğu düşünülebilir.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren ve bu çalışmamızla örtüşen araştırma sonuçlarının (Başyayla, 2016; Sezgin, 2006) yanında, anlamlı farklılık olduğunu gösteren bu çalışma ile çelişen araştırma sonuçları (Akman, 2019; Cable, 1995; Kaçmaz, 2015; Fidan, 2013) 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. Bu konuyla ilgili yapılan bir çalışmanın sonuçları, erkeklerin görev yaptıkları örgütleriyle olan uyum düzeylerinin, kadınların görev yaptıkları örgütlere karşı uyum düzeylerinden belirgin bir şekilde yüksek bulunduğunu göstermiştir (Cable, 1995). Ayrıca çalışmada öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algılarını da inceleyen (Akman, 2019; Kaçmaz, 2015) öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin algılarının cinsiyet değişkenine göre aralarında anlamlı bir farklılık görülmediğini belirtmişlerdir.

5.3. “Öğretmenlerin Medeni Durumları Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre örgütsel değerler puan ortalaması arasında yapılan t- testine sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile medeni durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Kaçmaz'ın (2015) “Kamu ortaokullarında görevli öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları” adlı yüksek lisans çalışmasında, araştırmaya katılan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmekle beraber bu çalışma ile sonuçları örtüşmektedir.

5.4. “Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin öğrenim durumlarına göre örgütsel değerler puan ortalaması arasında yapılan t- testine sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. 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 seviyesi artacaktır. Bu durum öğretmenlerin örgüt iklimine yönelik algılarını da etkileyecektir.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin örgütsel değerler 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 bakıldığında, eğitim düzeyinin artması ile okuldaki genel değerlere ilişkin görüşlerinin puan ortalamasının düştüğü görülmüştür. Bu çalışma ile örtüştüğü görülmektedir.

Çalışmamızla çelişen bulgulara ulaşan Akman (2019), “Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları” adlı yüksek lisans çalışmasında, öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. 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 gözlemlemeliler ve bu değerler ile okulun kültürünün, ikliminin, performansının doğuracağı olumlu ve olumsuz sonuçlarını daha iyi test etmeleri beklenmektedir (Dağlı, Öter ve Öter, 2014).

Bu çalışmada öğretmenlerin eğitim düzeylerinin birbirine yakın bulunduğu ve örgütsel değer puanları ile 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 bir yorum da, öğretmenlerin eğitim seviyesinin yükselmesi ile örgütsel değer puanlarında düşüşün sebebi sadece eğitim durumuna bağlamak yanlış olacaktır. Çünkü kişilerin yaşam deneyimleri ve tecrübeleri, kişisel özellikler açısından farklılıkları, bu farklılıklarda eğitim durumundan bağımsız olarak değerlere bakış açısını etkileyebilir.

5.5. “Öğretmenlerin Branşlarına Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin branşları ile örgütsel değerler puan ortalaması arasında yapılan varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Başka bir ifadeyle öğretmenlerin okullarındaki örgütsel değerlere ilişkin algıları branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Farkın kaynağı, “ilahiyat branşı” ile “genel yetenek branşı” arasında “ilahiyat branşı” lehine, “genel yetenek branşı” ile “sınıf branşı” arasında ise “sınıf branşı” lehine olduğu tespit edilmiştir. Yani farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey testi sonucunda, ilahiyat ve sınıf branşında olan öğretmenlerin genel yetenek branşına sahip öğretmenlere göre örgütsel değerler puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Elde edilen veriler ile literatür sonuçları karşılaştırıldığında öğretmenlerin örgütsel değerler puan ortalamaları ile branşları arasında anlamlı farklılık olmadığını gösteren ve bu çalışmamızla çelişen araştırma sonuçlarının (Lalek, 2007; Doğan, 2011; Sezgin, 2006) yanında, anlamlı farklılık olduğunu gösteren bu çalışma ile örtüşen araştırma sonuçları (Akman, 2019; Fidan, 2013) da vardır. Öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile branş değişkeni arasında anlamlı farklılığının kaynağı Fidan'ın (2013) bulgularına göre anasınıfı öğretmenlerinin örgütsel değer algılarının sınıf öğretmenlerinden daha yüksek oluşu, Akman'ın (2019) bulgularına 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.

5.6. “Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Değişkenine Göre Örgütsel Değer Puan Ortalaması Anlamlı Bir Şekilde Farklılaşmakta mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Öğretmenlerin görev yaptıkları okul türlerine göre örgütsel değerler puan ortalaması arasında yapılan varyans analizi sonuçlarına göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile görev yaptıkları okul türleri değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Fidan (2013) “*Öğretmen Algularına Göre İlköğretim Kurumlarında Yöneticilerin İletişim Becerileri ve Örgütsel Değerler Arasındaki İlişki*” adlı yüksek lisans çalışmasında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin örgütsel değer algılarının ortaokulda görev yapan öğretmenlere göre daha yüksek olduğunu bularak aralarında anlamlı bir farklılık tespit etmiştir ve bu çalışmamızla çeliştiği görülmektedir.

Lalek (2007) ve Akman (2019) yaptıkları yüksek lisans çalışmalarında okul türü değişkenlerini özel okul ve devlet okulu olarak ifade etmişler. 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 düzeyinin özel okullara göre daha yüksek düzeyde bulunmuştur.

5.7. “Öğretmenlerin Örgüt İklimi Algıları Ne Düzeydedir?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre, örgüt iklimi toplam düzeyleri yüksek seviyede olduğu bulunmuştur. Bu düzey dörtlü likert tipi olarak hazırlanmış olan örgüt iklimi ölçeğinde “Genellikle” ifadesine denk gelmektedir. Ölçeğin alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi 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 işbirlikçi 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 örgüt ikliminin öğretmen görüşlerine göre olumlu olduğunu ve katılımcıların ankete verdiklerin cevapların tutarlı olduğunu göstermektedir. Örgüt iklimi literatürü incelendiğinde, Bayat (2015) tarafından yapılan “Okulların örgüt ikliminin öğretmenlerin tükenmişlik düzeyine etkisi” adlı çalışmasında genel olarak öğretmenlerin örgüt iklimi algı düzeylerini “Çoğu Zaman” ifadesi şeklinde belirttikleri ve bu ifadenin karşılığı ise yüksek düzey olarak görülmektedir. Bu çalışma araştırma sonuçları ile örtüşmektedir.

**5.8. “Öğretmenlerin Cinsiyet Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi
a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı
c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı
e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt
Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt
Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi**

Okulların örgüt iklimi alt boyut puanları ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre örgüt iklimi emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları ile herhangi bir anlamlı ilişki görülmemiştir. Yani cinsiyet değişkenine göre katılımcıların algıları farklılaşmaya sebep olmamıştır. Ancak örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı alt boyutu ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Destekleyici müdür davranışı alt boyutunda erkeklerin puan ortalamalarına bakıldığında kadınlara göre okul müdürlerinden daha çok destek aldığını söyleyebiliriz. Bunun sebebi olarak ta okuldaki yöneticilerin çoğunluğunun erkek olması ve hemcinslerini daha rahat anladığı yorumunu yapabiliriz.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Demir Polat (2018) erkek ve kadın öğretmenler ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi incelemesi sonucunda elde ettiği veriler, destekleyici müdür davranışı faktörünün anlamlı bir farklılık göstermesi çalışmamız ile örtüşmektedir. Aydınli (2008), Bayat (2015) ve Halawah (2005) çalışmalarında katılımcıların cinsiyet değişkenine göre incelemesi sonucunda erkekler, yöneticileri ile aralarındaki iletişimlerinin okul iklimini daha destekleyici algılamaktadır ve yapmış olduğumuz çalışma ile örtüşmektedir. Çalışmamızla kısmen örtüşen bir diğer çalışma da Küçükşarı'nın (2012) yapmış olduğu “Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma” çalışmasında iş görenlerin örgüt iklimi algıları ile cinsiyet değişkenleri arasındaki ilişki incelendiğinde erkek çalışanların kadın çalışanlara göre örgüt iklimi algılarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Baykal (2007), Memduhoğlu ve Şeker (2010), Nur (2012) ve Salatan (2017) ise bu araştırmanın sonuçlarından farklı şekilde, örgüt iklimi puanlarının

cinsiyet değişkeni açısından değerlendirilmesi sonucu kadın ve erkeklerin örgüt iklimine yönelik görüşlerinde anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonuçlarına ulaşmışlardır.

5.9. “Öğretmenlerin Medeni Durumları Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Okulların örgüt iklimi alt boyut puanları ile öğretmenlerin medeni durumları arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları ile öğretmenlerin medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuca göre örgüt iklimi alt boyutlarında yer alan maddelerin araştırmaya katılan öğretmenler tarafından algılama düzeyleri birbirine yakın çıkması öğretmenlerin medeni durumlarının öğretmenlerin örgüt iklimi ile ilgili görüşlerini etkileyen bir durum olmadığı ve ayrıca görev yaptıkları kurumla işi arasında medeni durumunun bir etkisinin olmadığı da söylenebilir.

Elde edilen sonuçlara göre alanda yapılan benzer çalışmalarını incelediğimizde, araştırmaya katılanların medeni durum değişkenlerine göre örgüt iklimi boyutlarını algılama düzeyleri çalışmada elde edilen sonuçlara göre değişkenlik göstermektedir. Küçükşarı (2012) ve Tiryaki'nin (2007) yaptıkları araştırmalarda, çalışmamızı destekler nitelikte sonuçlar elde etmişler ve katılımcıların örgüt iklimi algıları ile medeni durum değişkeni arasında istatistiksel farklılaşma olmadığını bulmuşlardır. Yaptığımız çalışma ile örtüşmektedir. Bayat (2015) ise örgüt iklimi alt boyutlarından kısıtlayıcı müdür davranışı ile medeni durum değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulmuştur.

Araştırmalarda katılımcıların medeni durum değişkenleri ile Örgüt İklimi alt boyutlarını algılama düzeylerinin bir birine yakın, benzer ya da farklılık göstermesi,

benzer çalışmaların farklı zaman dilimlerinde ve evrenlerde çalışılmasından dolayı katılımcıların algı düzeylerinin değişebileceğini göstermektedir.

5.10. “Öğretmenlerin Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Okulların örgüt iklimi alt boyut puanları ile öğretmenlerin öğrenim durumları arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları birbirine yakın çıkarak, öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Diğer bir ifade ile öğrenim durumu değişkenine göre okulların örgüt iklimi alt boyut puanları öğretmenler tarafından benzer algılanmıştır.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Bu çalışma ile tutarlılık gösteren, Nur’ un (2012) anaokulu öğretmenleri üzerinde yaptığı örgütsel iklimin öğretmenlerin sınıf yönetimi becerisi arasındaki ilişkiyi incelediği çalışmada öğretmenlerin öğrenim durumları ile örgüt iklimi arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Örgüt iklimi alt boyut puan ortalamaları ile öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunamamış olup bulgularımızla örtüşmektedir.

Küçüksarı’nın (2012) yapmış olduğu “Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Araştırma” çalışmasında, çalışanların örgüt iklimi algıları ile eğitim durumları arasında farkın olup olmadığını incelemesi sonucu yüksek lisans ve doktora eğitimi almış çalışanların diğer eğitim kategorilerine göre örgüt iklimi algılarının daha yüksek olduğu ifade edilmiştir. Tataroğlu (2017) tarafından yapılan, örgüt ikliminin motivasyonla ilişkisini incelediği çalışmasında

çalışanların örgüt iklimi algısı ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Elde ettiği sonuçlara göre ön lisans mezunu olan katılımcıların örgüt iklimi algıları lise ve lisans mezunu olan çalışanlara göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bayat'ın (2015) çalışmasında ise örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışı boyutu ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. İncelediğimiz çalışmalarda örgüt ikliminin bazı alt boyut puan ortalamaları ile öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı farklılıkların bulunması, bu çalışma ile çelişmektedir.

5.11. “Öğretmenlerin Branşları Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi

**a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı
c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı
e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt
Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?”
Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi**

Okulların örgüt iklimi alt boyut puanları ile öğretmenlerin branşları arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları puan ortalamaları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir şekilde farklılık görülmektedir. Ancak örgüt iklimi emredici müdür davranışı alt boyutu ile öğretmenlerin branşları anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır. Farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi için yapılan Tukey testi sonucunda, örgüt iklimi 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 tespit edilmiştir. 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.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. “Yenilikçi okul ve örgüt iklimine ilişkin öğretmen görüşleri (Bolu ili örneği)” adlı çalışmada Bodur (2019), *Emredici Müdür Davranışı* alt boyutu puanının öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmaması, yapılan çalışma ile örtüşmektedir. Baykal (2007), Salatan (2017) ve Sezgin ve Kılınç (2011) tarafından yapılan araştırmalarda öğretmenlerin örgüt iklimine yönelik görüşleri branş değişkenine göre incelendiğinde, aralarında anlamlı bir farklılık bulunmadığı belirtilmiştir. Çalışmanın örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışı boyutu dışındaki diğer tüm boyutlar ile çelişmektedir.

5.12. “Öğretmenlerin Görev Yaptıkları Okul Türleri Değişkenine Göre Okulların Örgüt İklimi a)Destekleyici Müdür Davranışı b)Emredici Müdür Davranışı c)Kısıtlayıcı Müdür Davranışı d)Samimi Öğretmen Davranışı e)İşbirlikçi Öğretmen Davranışı f)Umursamaz Öğretmen Davranışı Alt Boyutları Puan Ortalamaları Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mı?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Okulların örgüt iklimi alt boyut puanları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri arasında yapılan t- testi sonuçlarına göre örgüt iklimi samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri anlamlı bir şekilde farklılaşmaktadır. Samimi öğretmen davranışı örgüt iklimi alt boyutunda ilkökul ile ortaokul ve ilkökul ile İHO arasında anlamlı bir farklılık görülmekte. Umursamaz öğretmen davranışı örgüt iklimi alt boyutunda ise ilkökul ile ortaokul ve ortaokul ile İHO arasında

anlamalı bir farklılık görülmektedir. Samimi öğretmen davranışı örgüt iklimi alt boyutunda imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin, umursamaz öğretmen davranışı örgüt iklimi alt boyutunda ise ortaokul öğretmenlerinin daha yüksek aritmetik ortalamalara sahip olduğu gözlemlenmiştir. Fakat örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutları puan ortalamaları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türleri arasında anlamlı bir farklılık görülmemektedir.

Elde edilen veriler literatür sonuçlarıyla karşılaştırıldığında birbirine benzer ya da farklı yönlerin olduğu görülmektedir. Demir Polat (2018) “Öğretmenlerin yılmazlık düzeyleri ile iş doyumunu, mesleki tükenmişlik, örgütsel bağlılık düzeyleri ve okul iklimi algıları arasındaki ilişkileri” incelediği çalışmada katılımcıların örgüt iklimi algılarına göre okul türü değişkeni arasındaki ilişkiyi belirtmek için yapmış olduğu tek yönlü varyans analizi yapmıştır. Katılımcıların okul öncesi, ilkokul, ortaokul ve lise türü içerisinde hepsinin emredici müdür alt boyutu ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken diğer örgüt iklimi alt boyut puan ortalamaları arasında anlamlı yönde bir ilişki tespit etmiştir. Bu çalışma yaptığımız çalışmanın sonucuna göre emredici müdür alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmayışı ile örtüşmektedir. Ancak diğer örgüt iklimi alt boyut puan ortalamaları ile okul türü arasındaki sonuçlarla çelişmektedir.

Salatan (2017) “Örgüt iklimi performans ilişkisi ortaokul öğretmenleri örneği” konulu çalışma sonucunda okul türü değişkeni açısından örgüt iklimi ile arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Ancak o çalışmada kastedilen okul türü özel okul ve devlet okullu şeklinde belirtilmiştir. Çalışma neticesinde ise özel okulda görev yapan öğretmenlerin devlet okullarında görev yapan öğretmenlere göre örgüt iklimi düzeyleri daha yüksek görülmüştür.

5.13. “Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algıları ile Örgüt İklimi Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?” Alt Problemine İlişkin Elde Edilen Verilerin Değerlendirilmesi

Bu araştırmada elde edilen bulgular, öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgüt ikliminin alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı puanları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Öğretmenlerin örgütsel değerler algıları ile örgüt ikliminin alt boyutlarından emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı 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 olduğunu ve verimliliğin arttığı yorumunu yapabiliriz.

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; Jaakson, 2010; Schwartz vd., 2001; Mowles, 2007). Akman (2019) çalışmasında öğretmenlerin görev yaptıkları okulların imajlarına ilişkin algıları ile örgütsel değerler alt boyutuna ilişkin algıları pozitif yönlü, orta düzeyli anlamlılık tespit etmiştir. Yani okuldaki değerlerin artması ile okulun imajına ilişkin algıların olumlu yönde artacağı yorumunu yapmıştır. Fidan (2013) tarafından yapılan “*İlköğretim Kurumlarında Yöneticilerin İletişim Becerileri ve Örgütsel Değerler Arasındaki İlişki*” adlı yüksek lisans çalışmasında ilkokullardaki yöneticilerin iletişim becerileri ile örgütsel değerler arasında pozitif yönlü, orta düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Yapılan bu araştırmalar, çalışmamızı desteklemektedir.

Örgütsel değerler ve örgüt iklimi üzerine yapılan alan yazın taramasında öğretmenlerin örgütsel değerleri ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu çalışma örgütsel değerler ve örgüt iklimi

alan yazını için önem arz etmektedir. Bu çalışma neticesinde, Konya ili Merkez ilçelerdeki ilkokul, ortaokul ve imam hatip ortaokulu öğretmenlerinin örgütsel değer algıları ile örgüt ikliminin alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı puanları arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Örgüt ikliminin alt boyutlarından emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı 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.



ALTINCI BÖLÜM

SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu bölümde, örgütsel değerlerin örgüt iklimine etkisini belirlemek üzere yapılan çalışma sonucunda ulaşılan bulgular ışığında elde edilen sonuçlar ve bu sonuçlara ilişkin ortaya konulan önerilere yer verilmiştir.

6.1. Sonuçlar

- Öğretmenlerin görüşlerine göre örgütsel değer algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu görülmüştür.

- Öğretmenlerin örgütsel değer puan ortalamaları ile “cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve görev yaptıkları okul türü” değişkenleri arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

- Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile “branş” değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklılığın sebebini bulmak için yapılan Tukey testi sonuçlarına göre, ilahiyat ve sınıf branşlarına sahip öğretmenlerin, genel yetenek branşına sahip öğretmenlere göre örgütsel değer puan ortalamaları anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur.

- Araştırmaya katılan öğretmenlerin görüşlerine göre örgüt iklimi algı düzeyleri yüksek seviyede bulunmuştur. Ölçeğin alt boyut puan ortalamaları incelendiğinde destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutlarının puan ortalaması yüksek, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, umursamaz öğretmen davranışı alt boyutlarının puan ortalaması ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

- Örgüt iklimi alt boyutları puan ortalamalarına göre destekleyici müdür davranışı alt boyut puan ortalaması ile öğretmenlerin cinsiyetleri arasında anlamlı bir farklılık bulunurken, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi

öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı, umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır. Örgüt ikliminin destekleyici müdür davranışı alt boyutuna göre erkek öğretmenlerin puan ortalamasının kadın öğretmenlere göre daha yüksek olduğu ve aradaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür.

- Örgüt iklimi, destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları ile öğretmenlerin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Diğer bir ifade ile öğretmenlerin medeni durumları örgüt iklimiyle ilgili görüşlerini etkileyen bir durum değildir.

- Örgüt iklimi, destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları ile öğretmenlerin öğrenim durumu değişkeni arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Ancak örgüt iklimi alt boyutlarında yüksek lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalaması, lisans mezunu öğretmenlerin puan ortalamalarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

- Örgüt iklimi, destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı alt boyutları ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Emredici müdür davranışı alt boyutu ile öğretmenlerin branşları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. 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 tespit edilmiştir. 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 öğretmenlerinin, sınıf branşı öğretmenlerinden, sayısal ve fen branşı öğretmenlerinin ilahiyat branşı öğretmenlerinden anlamlı bir şekilde yüksek olduğu bulunmuştur.

- Örgüt iklimi alt boyutlarından samimi öğretmen davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı puanları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Görev yaptığı okul türü imam hatip ortaokulu ve ortaokul olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamaları, görev yaptığı okul türü ilkokul olan öğretmenlerin samimi öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Görev yaptığı okul türü ortaokul olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalaması, görev yaptığı okul türü ilkokul ve imam hatip ortaokul olan öğretmenlerin umursamaz öğretmen davranışı alt boyut puan ortalamalarından anlamlı düzeyde yüksek olduğu görülmüştür. Örgüt iklimi destekleyici müdür davranışı, emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı, işbirlikçi öğretmen davranışı alt boyutları ile öğretmenlerin görev yaptıkları okul türü değişkeni arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

- Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgüt iklimi alt boyutlarından destekleyici müdür davranışı, samimi öğretmen davranışı ve işbirlikçi öğretmen davranışı puanları arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin örgütsel değer algıları ile örgüt iklimi alt boyutlarından emredici müdür davranışı, kısıtlayıcı müdür davranışı ve umursamaz öğretmen davranışı puanları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

6.2. Öneriler

Araştırma sonuçları doğrultusunda uygulamaya ve gelecekte yapılacak araştırmalara yönelik olarak geliştirilen öneriler aşağıda sıralanmıştır.

- 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 katılımlarının 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 hissiden kurtaracak ve kendilerini gerçekleştirme adına performanslarını artıracaktır.
- Yönetici ve öğretmenlerin daha bilimsel düzeyde yeterliliğe sahip olmaları için eğitim alanında yapılan süreli yayınları ve gelişmeleri takip etme konusunda gerekli çalışmalar yapılmalıdır.
- Literatür araştırması yapıldığında örgütsel değerler ile örgüt iklimi arasındaki ilişkiye dair çalışmaların çok kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu araştırma öğretmenler üzerinde yapılmıştır. Bu nedenle örgütsel değerlerin örgüt 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 örgüt iklimine etkisini daha net ortaya koyabilecek nitel çalışmalar da yapılabilir.

- Araştırma daha geniş örneklemler 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 alışmalar sadece özel okullar için ya da kamu ile özel okullar karşılaştırılarak yapılabilir.
- Bu araştırmada kullandığımız demografik değişkenler dışında farklı demografik değişkenlerle de incelenebilir.
- Örgüt iklimi lğinin destekleyici müdür davranışı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık gösterdiği sonucuna varılmıştır. Erkek ğretmenlerin 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

- Akarsu, B. (2006). *Değişen Dünya Değişen Değerler*, İstanbul: İnkılap Yayınları.
- Akbaba Altun, S. (2003). Eğitim yönetimi ve değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(1), 7-18.
- Akman, A. (2019). *Ortaokulların benimsedikleri örgütsel değerler ile öğretmenlerin okul imajına ilişkin algıları*, Yüksek Lisans Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Aktepe, V., ve Yel, S. (2009). *İlköğretim Öğretmenlerinin Değer Yargılarının Betimlenmesi*. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(3), 607-622.
- Akyol, T. (2010). *Örgütsel iklimin hizmet kalitesi üzerine etkisi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Anderson, C. (1997). Values-based management. *The Academy of Management Executive*, 11(4), 25.
- Arslan, N. T. (2004). *Örgütsel Performansı Belirleyici Bir Etmen Olarak: Örgüt Kültürü ve İklimi Hakkında Bir Değerlendirme*, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, 9 (1), 203-228
- Aşkun, İ. C. (1981). Örgütsel İletişim ve Küçük Grup Boyutları, *Kurgu Dergisi*, 4: s. 1-39.
- Aydın, M. (1986). *Eğitim Yönetimi (Ders Notları)*, Ankara. İM Eğitim Araştırma Yayın Danışmanlık A.Ş.
- Aydın, M. (2003). Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3), 121–144.
- Aydınlı, M. (2008). *Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmen Davranışlarının Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayık, A. ve Savaş, M. (2014). Ortaöğretim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerin Okul İklimi ve Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11(27). 203-220.
- Aypay, A. (2012). Sosyal bir sistem olarak okul. S. Turan (Edt.), *Eğitim yönetimi: teori, araştırma ve uygulama*, içinde (1-36), Ankara: Nobel Yayıncılık.

- Bakan, İsmail, Tuğba, Büyükbeşe ve H. Çetin, Bedestenci, (2004), *Örgüt Sırlarının Çözümünde Örgüt Kültürü Teorik ve Ampirik Yaklaşım*, Ağustos, Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul: Kuram, Uygulama Ve Araştırma*, 3. baskı, Ankara: Pegema Yayınevi
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma. Yöntem, teknik ve ilkeler*. 4. Baskı. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: İstanbul Kariyer Yayınları.
- Başaran, İ.(1991). *Örgütsel Davranış. İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Gül Yayınevi.
- Başyayla, Y. E. (2016). *Lise Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlerinin Uyumu*, Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Battal, A. (2007). *Örgütsel Değerlerin Örgüt Kültürü Öğelerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Bayat, S. (2015). *Okulların Örgütsel İkliminin Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Baykal, Ö. K. (2013). *Okul iklimi ile öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki üzerine bir araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bazarkulov, S.(2008). *Değer Öğretimi ve Dinden Öğrenme*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Felsefe ve Din Bilimleri (Din Eğitimi) Anabilim Dalı, Ankara.
- Bergley, P., Leonard, P. (2005). *The values of educational administration*. London and New York. Taylor & Francis.
- Bilgen, N. (1990). *Örgüt İklimi Milli Eğitim Bakanlığı Teftiş Kurulu*. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme Enstitüsü Yayınları.
- Bono, E.(2004). *6 Değer Madalyası*, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Bozkurt, Ö., Ergun, T. ve Sezen, S. (1998). *Kamu Yönetim Sözlüğü*. Ankara. TODAİE Yayınları.
- Bucak, B. E. (2002). *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Örgüt İklimi: (Yönetimde ast-üst ilişkileri)*. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7, 10-26.

- Buchko, A. (2007). The effect of leadership on values-based management. *Leadership and Organization Development Journal*, 28(1), 36-50.
- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Dünya ülkelerinden eğitim yönetimi göstergeleri*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2005). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. (13.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (1967). *Eğitim İdaresi*, Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Butler, J. D. (1970). The Role of Value Theory in Education. Theories of Value and Problems of Education. (Edt: P. G. Smith) 58–64. *Chicago: University of Illinois Press*.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2),103-123.
- Campbell, C. E. (1993). Personal Morals and Organizational Ethics: How Teachers and Principals Cope With Conflicting Values in teh Context of School Cultures, *dissertation Abstracts International*, 54 (5), November.
- Can, H. (2005). *Organizasyon ve Yönetim*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Choi, A. S., Papandrea, F., Bennett, J. (2007), “Assessing Cultural Values: Developing an Attitudinal Scale”, *Journal of Cultural Economics*, 31 (4), 311-335.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi* (5. Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çetinkanat, C. (1988). *Örgütsel İklım ve İş Doyumu*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çınar, O. (1999). *Örgütsel kültür ve yöneticilerde kendini geliştirme*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Dağlı, A. (1996). *İlköğretim Okullarının Örgüt İklımı (Adana ve Gaziantep İlleri Örneği)*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Dağlı, A., Öter, Ö. M. ve Öter, S. (2015). Anadolu liselerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 24(2015), 216-242.
- Demir Polat, D. (2018). “Öğretmenlerin Yılmazlık Düzeyleri İle İş Doyumu, Mesleki Tükenmişlik, Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Ve Örgüt İklımı Algıları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, Sakarya.

- Demirtaş, Z. (2010). Ethical Codes Expected Of School Administrators. *African journal of business management*, 4 (6), 1006 -1013
- Dinçer, E. (2013). *Örgüt İklimi ve Örgütsel Vatandaşlı Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Kamu Kurumunda Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Dinçer, Ö. (1991). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, İstanbul: Timaş Yayınevi.
- Doğan, B. (2007). *Örgüt Kültürü*, 1. Basım, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Doğan, D. (2011). *İlköğretim Okullarındaki Örgüt İkliminin Yönetici Ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri Bakımından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Dolan, S. L., Garcia, S., 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.
- Emeksiz, Ö. (2003). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Okul İklimi ve Liderlik Etkenlerine İlişkin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Erdoğan, Ö. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmen Algularına Göre Psikolojik Şiddet (Mobbing) ve Örgüt İklimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Kastamonu.
- Ertekin, Y. (1978). *Örgüt iklimi*. Ankara: Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Eryılmaz, İ. (2014). *Örgüt İkliminin Algılanan Örgütsel Politika Üzerine Etkisi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Manisa.
- Fidan, M. (2013). *Öğretmen Algularına Göre İlköğretim Kurumlarında Yöneticilerin İletişim Becerileri ve Örgütsel Değerler Arasındaki İlişki*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Erzurum.
- Finegan, J. E. (2000). *The impact of person and organizational values on organizational commitment. journal of Occupational and Organisational Psychology*, 73, 149-169.
- Forehand, G. (1968). On the Interaction of Persons and Organizations. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.), *Organizational climate: explorations of a concept*. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America, 64-82.

- Fritzsche, D. J., Oz, E. (2007), "Personal Values Influence on the Ethical Dimension of Decision Making", *Journal of Business Ethics*, C. 75, s. 335-343.
- Genç, N. (2007). *Yönetim ve Organizasyon Çağdaş Sistemler ve Yaklaşımlar*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Genç, N., Karcioğlu, F. (2000). "Örgüt İkliminin Gücü, Aşkale Çimento Örneği". İstanbul: Karizma Yayınları.
- Gerçeker, B. (2012). *Sağlık Kuruluşlarında Örgüt İklimi ve Bilgi Güvenliğinin İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir.
- Gray, R. (2007). *A climate of success: Creating the right organization climate for high performance*. Amsterdam: Elsevier/Butterworth-Heinemann.
- Gupta, A. (2008). *Organizational climate study* Master Dissertation Institute Of Rural Management, Anand.
- Güçlüol, K. (1979). Milli Eğitim ve Kültür Bakanlıkları Merkez Örgütlerinde Örgütsel İklim, Ankara.
- Gündüz, H. (2008). *İlköğretim okullarında Örgütsel İklim ile Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişki (Gaziantep İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*, İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Güngör, E. (2010). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Gürkan Çetin, G. (2006). *Örgütsel Bağlılık: Örgütsel İklimin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi ve Trakya Üniversitesinde Örgüt İklimi İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Halawah, I. (2005). The Relationship Between Effective Communication of High School Principals and School Climate. *Education*, 126, 334-344.
- Halis, M., Yaşar Uğurlu, Ö. (2008). Güncel Çalışmalar Işığında Örgüt İklimi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 10 (2), 101123.
- Hampton, D. R., Summer C. E., Webber R. A. (1983). *Organizational Behavior and the Practice of Management*, Glenview, Ill.: Scott, Foresman, 1973'den Aronoff ve Baskin.
- Han, J. (2000), "A Framework of value-focused systems thinking", *Systemic Practice and Action Research*, 13 (1), 97-109.

- Hine, S. D. (2008). *The expression of values in the context of non-governmental development organisation*. Master of Philosophy, Massey University.
- Hopper, V. L. (1991), *An Appreciative Study of Highest Human Values in a Major Health Care Organization*, Doktora Tezi, Case Western Reserve University, Ohio.
- Hoy, W. K., Tarter, C. J., Kottkamp, R. B. (1991). *Open Schools/Healthy Schools: Measuring Organizational Climate*, Sage Publications, London.
- Hoy, W.K. ve 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 İlişkin Alguları Diyarbakır İli örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Zirve Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Kara, H. (2007), *Yönetimsel ve Örgütsel Değerlerin Oluşumunu Etkileyen Faktörler ve Sorun Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Kütahya.
- Karaköse, T. ve Altinkurt Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi (Kütahya İli Örneği). *Değerler eğitimi dergisi* . Cilt:7 S.17, s: 49-67.
- Karasar, N. (2005). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Karataş, E. (2009). *Eğitim Yönetiminde İş Değerleri ve Örgüt Kültürü*, Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Uşak.
- Karslı, D. (2004), *Yönetimsel Etkililik*, Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Katz D. L., Kahn, R. (1977).*Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, Çev. H. Can-Y. Bayar, TODAİE Yayınları, No:61, Doğan Basımevi, Ankara.
- Kıncal, R. Y. ve Işık, H. (2003). Demokratik eğitim ve demokratik değerler. *Eurasian Journal of Educational Research*.
- Korlaelçi, M.(1996). *Din- Felsefe Etkileşimi*, AÜİFD, Ankara 74 s.
- Köse, S., Tetik, S. ve Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7(1), 220-242.

- Kuyumcu, N. (2011). *Örgüt ikliminin örgütsel değişim üzerine etkisi ve bir uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Küçüksarı, Ş. (2012). *Örgüt İklimi İle Stres Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Kwon, U., Sharon, B. E., Lueg, J. E. (2000), "Organizational Values, Work Norms, and Relational Role Behaviours: An Empirical Retail Assessment", *Int. ReC. of Retail, Distribution and Consumer Research*, 10 (4), 401-416.
- Lalek, M. (2007). *Resmi ve Özel İlköğretim Okullarında Örgütsel Değerler (Sakarya İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Litwin, G.H. ve Stringer, R.A. (1968). *Motivation and Organizational Climate*, Harvard Univeristy Press: Boston.
- Lovat, T. J., and Clement, N. D. (2008). The pedagogical imperative of Values education. *Journal of beliefs & values*, 29 (3), 273-285.
- 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.
- McCoy, P. (2011). *Urban youth culture: finding engagement in city school spaces by listening to youths' education values*. Unpublished Doctoral Thesis, New York University, New York.
- Memduhoğlu, H. B. ve Şeker, G. (2010). Öğretmenlerin algılarına göre ilköğretim okullarının örgütsel iklimi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3),1- 26.
- 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, UMİ dissertation publishing. Imprint.
- Moran, E. T. ve Volkwein, J. F. (1992). The Cultural Approach To The Formation Of Organizational Climate. *Human Relations*, 45(1), 19-47

- Mowles, C. (2007). *The Appeal to Values in The Management of International Non-governmental Organisations: linking ethics and practice*. Doctor of Management University Of Hertfordshire for the degree of.
- Mowles, C. (2008). Values in international development organisations: negotiating nonnegotiables. *Development in Practice*, 18(1), 5-16
- Nur, İ. (2012). *Anaokullarında örgüt iklimi ile öğretmenlerin sınıf yönetimi becerileri arasındaki ilişkinin incelenmesi (Malatya ili örneği)*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- 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*. İstanbul: Rota Yayınları.
- Özdede, A. (2010). “Bir Yüksek Öğretim Kurumunda, ISO 9001:2000 Kalite Yönetim Sistemi Belgesine Sahip Olan ve Olmayan Birimler Arasındaki Örgüt İklimi Farklılıkları”: Dokuz Eylül Üniversitesi Örneği, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Özdemir, F. (2006). “Örgütsel İklimin İş Tatmin Düzeyine Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma”, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Özevren, M. (2008). *İşletmelerde Değer Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Özgüven, İ. (1999). *Psikolojik Testler*. Üçüncü Baskı. Ankara: Pdrem Yayınları
- Padaki, V. (2000). *Coming to grips with organisational values*. *Development in Practice*, 10: 3-4, 420-435.
- Pashiardis, G. (2008). toward a knowlege base for school climate in cyprus's schools. *International journal of educationanal management*. (22), 5
- Pehlivan, U. (2009). *A Tipik İstihdamda Örgüt İklimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Peker, Ö. (1993). *Okullarda Örgütsel Havanın Çözümlemesine Bir Yöntem*. Amme İdaresi Dergisi, 20 (4), 21-43
- Pekince, D. (2010). *Değerlere Dayalı Sınıf Yönetimi*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Pethia, R. F. (1970). “*Values in Positive and Normative Administrative Theory: A Conceptual Framework and Logical Analysis*”. *Emerging Concepts in*

- Management. (Edt: S. M. Wortman & F. Luthans). ss. 10– 25. London: The Macmillan Company.
- Richards, J. (2004). What New Teachers Value Most in Principals. *Principal Connecting with Families*, 83(3), 42-44.
- 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. ve Tüz, M. (2001). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Alguları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri*, Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu.
- Salatan, T. (2017). *Örgüt İklimi Performans İlişkisi Ortaokul Öğretmenleri Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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
- Sertkaya, H. (2009), *Örgüt İkliminin Muhtemel Örgüt Krizleri Önleme Hazırlıkları ile İlişisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Sevinç, M. (2006), “*Evrensel ve Yerel Değerlerin Eğitime Yansımaları*”, Yurdağül Mehmedoğlu, Ali Ulvi Mehmedoğlu (ed.) (2006), *Küreselleşme Ahlak ve Değerler*, İstanbul: Litera Yayıncılık, 205-239.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, Ankara.
- Sezgin, F., ve 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.
- Şener, S. (1991). *Sosyal Değişme ve Dini Hayata Etkisi*. İstanbul: İ.S.A.V. Yayıncılık.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan S. (2004). *Eğitim ve okul yönetimi, eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Y. Özden. (Editor). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- 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.
- Taşdan, M. ve Erdem, M.(2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin iş yaşamı kalitesi ile örgütsel değer algıları arasındaki ilişki düzeyi. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi*, 7 (2), 92-113
- Tagiuri, R. (1968). The Concept of Organizational Climate. In R. Tagiuri, & H. Litwin (Eds.), *Organizational climate: explorations of a concept*. Division of Research Graduate School of Business Administration, Printed United States of America,11-32.
- Tekbıyık, A. (2014). *İlişkisel araştırma yöntemi*. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Terzi, A.R. (2000). *Örgüt Kültürü*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Tiryaki Şen, H. (2007). *Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Yönetici Hemşire Ve Hemşirelerin Kurumsal İklimi Algılayışları*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Tiryaki, T. (2005). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Topal, Ö.S. (2001). *Okul İkliminin Okulların ÖSS Başarısı ile İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Topçu, İ. (1998). *Örgütsel İklim Kavramının Kurumsal Analizi ve Eğitim Örgütleri Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Töremen, F. ve Akdemir, D. A. (2007). "Eğitim Örgütlerinin Kişiliğine Uygun Paradigma: Değerlerle Yönetim", *e-Journal of New World Sciences Academy*, 2 (4), 352-366.
- Turan, S. (2001). *School climate, supportive leadership behavior and faculty trust in Turkish public schools*. American Educational Research Association (AERA) sunulan bildiri. Seattle Washington, USA, April 10, 14, 2001.

- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 227–259.
- Turgut, T. (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri*. Ankara: (Endüstri ve Örgüt Psikolojisi II., Ed.: Suna Tevrüz) Türk Psikologlar Derneği Yayınları.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). “*Örgütsel İklimin İş gören Performansı Üzerine Etkisi: Ostim İmalat Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*”, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 65 (2), 198, Ankara.
- Türk Dil Kurumu, (2018). Büyük Türkçe Sözlük. Erişim tarihi: 18.03.2018, (http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts).
- Türk Dil Kurumu*. (1959). Ankara: TDK.
- Ulusoy, K. ve Dilmaç, B. (2014). Değerler Eğitimi. Ankara: Pegem Akademi Yayınları.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Konya.
- Yılmaz, K. & Altinkurt, 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- Trakya University Journal of Education*, 3(1), 1–11.
- Yılmaz, K. (2004). Okul Yöneticilerinin Destekleyici Liderlik Davranışları İle Okullardaki Güven Arasındaki İlişki Konusunda İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Görüşleri. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(8), 117-131.
- Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerine göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumları*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okul yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, 639–664.
- Yılmaz, K. (2007). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Yüksekbilgili, Ö. (2016). *Sağlık İşletmelerinde Örgüt İklimi Unsurlarının Örgütsel Bağlılığa Etkileri Üzerine Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi, Gaziantep.

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.



EKLER

Ek-1: Araştırma İzin Yazınları



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

Sayı : 48178250-300-E.10525
Konu : Araştırma İzni (Seyfullah ALTINOK)

06/02/2019

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 24/01/2019 tarihli ve 71052239-100-E.6738 sayılı yazımız.

Enstitünüz Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Seyfullah ALTINOK'un "Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi" adlı tezi kapsamında araştırma yapma isteği ile ilgili Konya Valiliği İl Millî Eğitim Müdürlüğü'nün 30.01.2019 tarih ve E.2043344 sayılı yazısı ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Zekeriya MIZIRAK
Rektör Yardımcısı

Ek: Resmi Yazı ve Ekleri (5 Sayfa)



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü



Sayı : 83688308-605.99-E.2043344
Konu : Araştırma İzni (Seyfullah ALTINOK)

30.01.2019

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : 28/01/2019 tarihli ve 48178250-300-E.1510 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi Seyfullah ALTINOK'un "Örgütsel Değerlerin Örgüt İklimine Etkisi" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Karatay, Meram ve Selçuklu ilçesinde bulunan ekli listede adı yazılı okullarda görevli idareci ve öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak kaydıyla uygulanmasında sakınca görülmemektedir. Araştırmacının, Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmalarını 2018-2019 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlaması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmalar 2018-2019 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçları kullanılacak olup, araştırma sonucunun CD ortamında iki nüsha olarak Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Bilgilerinizi ve adı geçene tebliğini arz ederim.

Servet ALTUNTAŞ
İl Millî Eğitim Müdür V.

Ek:

- 1-Kişisel Bilgi Formu (1 Sayfa)
- 2-Örgütsel İklim Ölçeği (2 Sayfa)
- 3-Örgütsel Değerler Ölçeği (1 Sayfa)
- 4-Okul Listesi (1 Sayfa)

Güvenli Elektronik İmza ile
Aşıl ile Ayrıdır.
30 Ocak 2019

Akçeşme Mah.Garaj Cad. No:4 Karatay/KONYA
Elektronik Ağ: <http://konya.meb.gov.tr>
e-posta: istatistik42@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için : Abdurrahman KAYNAK - Şef
Ali Naci İŞİK VHKİ
Tel: (0 332) 353 30 50 - Faks : (0 332) 351 59 40

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden dd47-cec6-389c-9781-ee33 kodu ile teyit edilebilir.

Ek-2: Kişisel Bilgi Formu

Sayın Meslektaşım,

Bilimsel amaçlı bir araştırmada kullanılmak üzere ekte bazı bilgi toplama araçları verilmiştir. Sizden bunları okuyup dikkatli biçimde cevaplamanız istenmektedir. Araştırma tamamen bilimsel amaçlı olup toplanan veriler sadece bu amaçla kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Bu nedenle adınızı ve soyadınızı yazmanız gerekmektedir. Katılımlarınızdan dolayı sizlere şimdiden teşekkür ederim.

Seyfullah ALTINOK
Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri
Enstitüsü Eğitim Yönetimi Yüksek Lisans Öğrencisi

Bu bölümde kişisel bilgilerinize ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu yanıtlayınız.	
1. Cinsiyetiniz:	Erkek () Kadın ()
2. Medeni Durumunuz:	Bekar () Evli ()
3. Yaşınız:	23-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üstü ()
4. Branşınız:	Sayısal ve Fen () Sözel () İlahiyat () Yabancı Dil () Görsel Sanatlar () Müzik () Beden Eğitimi ()
5. Çalışma Yılı (Kıdem):	1-5 () 6-10 () 11-15 () 16 ve üstü ()
6. Öğrenim Durumunuz:	Lisans () Yüksek Lisans () Doktora ()
7. Okuldaki Öğretmen Sayısı:	1-30 () 31-60 () 61-90 () 91-120 () 121 ve üstü ()
8. Çalıştığınız Okul Türü:	İlkokul () Ortaokul () İmam Hatip Ortaokulu ()
9. Okuldaki Ünvanınız:	Öğretmen () Yönetici ()
10. Mezun Olduğunuz Bölüm:	Fen-Edebiyat Fakültesi () Eğitim Fakültesi () İlahiyat Fakültesi () Güzel Sanatlar Fakültesi () Diğer (Lütfen Yazınız):.....



Ek-3: Örgütsel Değerler Ölçeği (ÖDÖ)

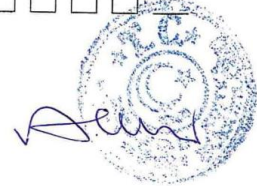
ENVANTER 1

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir.

Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	Ölçek				
		1. Hiç katılmıyorum	2. Az katılıyorum	3. Orta derecede katılıyorum	4. Çok katılıyorum

Bu okulda;

	1	2	3	4	5	
1 İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 Bilimsel esaslar rehber olarak görülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Demokratik bir ortam vardır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler..	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Meslektaşlarla işbirliği özendirilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13 Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14 İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15 Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16 Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17 Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18 Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19 Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20 Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21 Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22 Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23 Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24 Zor durumda olan kişilere yardım edilir.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25 Yapılan işler zevk alınarak yapılır.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25



Ek-4: Örgüt İklimi Ölçeği (ÖiÖ)

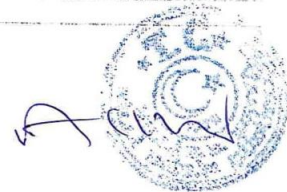
ENVANTER 2	
<p>Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtmaya derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi yanıtlarken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir. Yapacağınız işaretlemelemlerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecektir. Anketi yanıtlamak için zaman ayırdığınız için teşekkür ederim.</p>	
Ölçek 1. Nadiren olur 2. Bazen olur 3. Genellikle olur 4. Çok sık olur	

Bu okulda	1	2	3	4	
1 Okul müdürü öğretmenlere her zaman yardım etmek ister	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Okul müdürü yapıcı eleştiriler yapar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 Okul müdürü, öğretmenleri eleştirdiğinde nedenlerini de açıklar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 Okul müdürü öğretmenlerin önerilerini önemser.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Okul müdürü, öğretmenlerin kişisel mutluluğuna özen gösterir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 Okul müdürü, öğretmenlere eşit davranır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 Okul müdürü, öğretmenlere hoş sözler söyler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Okul müdürünü anlamak kolaydır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Okul müdürü öğretmenlere değer verdiğini, her fırsatta hissettirir.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 Okul müdürü, okulu demir bir yumrukla yönetir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 Okul müdürü, öğretmenlerin okula zamanında gelip gelmediğini sürekli denetler (imza sirküsü vb.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Okul müdürü, öğretmenlerin sınıf içi etkinliklerini sıkı bir şekilde kontrol eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13 Okul müdürü, öğretmenleri sıkı bir şekilde denetler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14 Okul müdürü, ders planlarını kontrol eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15 Okul müdürü, otokratiktir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16 Okul müdürü, öğretmenlerin yaptığı her şeyi takip eder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17 Okuldaki rutin görevlerin çokluğu, eğitim-öğretim işlerini aksatır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18 Öğretmenlerin ders dışı çok fazla görevi (komisyon üyeliği vb.) vardır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19 Okul yönetimince istenilen kırtasiye işleri (bürokratik işler), öğretmenlerin sırtında yüküdür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20 Okuldaki memurların desteği, öğretmenlerin kırtasiyecilik yükünü azaltır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21 Öğretmenler iş yoğunluğundan bunalmırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22 Öğretmenler, diğer öğretmenlerle yakın arkadaşlıklar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23 Öğretmenler, okuldaki arkadaşlarını evlerine davet ederler.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24 Öğretmenler, okuldaki meslektaşlarının ailelerini tanırlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25 Öğretmenler okul süresince sosyalleşerek hoş vakit geçirirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26 Öğretmenler eğlenmek için bir araya gelirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27 Öğretmenler düzenli bir şekilde sosyalleşirler (kaynaşırırlar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
28 Öğretmenler meslektaşları için güçlü sosyal destek sağlarlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29 Öğretmenler görevlerini zevkle yerine getirirler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
30 Öğretmenler dersler biter bitmez okulu terk ederler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30
31 Öğretmenlerin çoğu, meslektaşlarının hatalarına karşı hoşgörülüdür.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	31
32 Öğretmenler birbirlerine destek olurlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	32
33 Öğretmenler okulları ile gurur duyarlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	33
34 Okula yeni gelen öğretmenler, diğer meslektaşlarıncaya kolay kabul görürler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	34
35 Öğretmenler, meslektaşlarının yeterliliğine saygı duyarlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	35
36 Yapılan toplantılar yararsızdır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	36
37 Çoğunluğa muhalefet eden, azınlık bir grup her zaman olur.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	37
38 Öğretmenler, kurallara uymayan meslektaşlarına grup baskısı uygularlar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	38
39 Öğretmenler, toplantılarda konuyu amacından uzaklaştırırlar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	39



Ek-5: Araştırma Yapılan Okullar Listesi

KONYA - SELÇUKLU - SÜLEYMAN ÇELEBİ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - Sancak Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - İsmail Hakkı Tonguç İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - Mareşal Mustafa Kemal Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - Mustafa Bülbül Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - HOCACİHAN İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - ŞEHİT ABDULLAH TAYYİP OLÇOK İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - Prof. Dr. Mahmud Esad Coşan İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - Necip Fazıl Kısakürek Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - Hoca Ahmet Yesevi Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - Selçuklu Belediyesi İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - SELÇUKLU - AHMET HAZİM ULUŞAHİN İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - MEHMET ALİ ATİKER İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - ŞERİFE AKKANAT ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - CUMHURİYET MAH. AHMET HAŞHAŞ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - MUSTAFA BÜYÜKKAPLAN HAFİZ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - SELÇUKLU - NENE HATUN İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - MERAM - ŞEHİT ÖMER HALİSDEMİR İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - MERAM - Mehmet Beğen Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Osman Gazi Ortaokulu
 KONYA - MERAM - 15 Temmuz Şehitleri İlkokulu
 KONYA - MERAM - Vali Necati Çetinkaya Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Meram Mehmet Katırcı İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Mümtaz Kuru İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Zafer Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Selçuk İlkokulu
 KONYA - MERAM - Vakıfbank İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Muhittin Güzelkılınç İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Mehmet Karacıganlar Mevlana İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - Mehmet Şükriye Sert İlkokulu
 KONYA - MERAM - Necip Fazıl Kısakürek İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - MERAM - MERAM İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Aynur Kasabalı İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Ayşe Hüseyin Özkan İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Müslüme - Ali Yaman İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Koyunoğlu İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Kuvayi Milliye İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Mahide Koşukçu İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Mustafa Aydın İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Namık Kemal Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - HACİVEYİSZADE ANADOLU İMAM HATİP LİSESİ
 KONYA - KARATAY - İSA CAN BEZİRCİ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Şehit Albay İbrahim Karaoğlanoğlu İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Hürriyet Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - İzzet Bezirci İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Belediyesi 23 Nisan İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - KARATAY SARAÇOĞLU TOKİ MUSTAFA ÇETİN ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Karatay Kocatepe İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Yaşar Doğu Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Saraçoğlu Ahmet Haşhaş İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Birol Polat İlkokulu



KONYA - KARATAY - Abdülhamid Han Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Karkent İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Karaasian Cumhuriyet İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Zeliha Seymen İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Şekibe Aksoy İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Nakipoğlu İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Fetihkent İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Orhan Gazi İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Nermin-Agah-Erdinç Topak Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - ULUIRMAK HÜRRİYET İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - İstiklal İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Ulubathı Hasan İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Özel Eğitim Uygulama Okulu III. Kademe
 KONYA - KARATAY - HEDİYE-MEHMET ALİ UZMAN İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - Ağsaklı İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Yavuz Selim İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Belediyesi İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - NERMİN AGAH ERDİNÇ TOPAK İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - KARAASLAN ATATÜRK ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Hacı Yusuf Mescit Ahmet Haşhaş İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Sultan Alparslan İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Mehmetçik İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Ayşe-Hüseyin Özkan Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Saraçoğlu Toki Mustafa Çetin İlkokulu
 KONYA - KARATAY - KARAKAYA MEHMET ÖNER ESKİL İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - İLHAN-NURAN KESKİN İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - Bozkırlılar Vakfı İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Karatay Sadreddin Konevi Anadolu İmam Hatip Lisesi
 KONYA - KARATAY - AKABE İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - ALAEDDİN KEYKUBAD İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Yarma İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Göçü Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Kurtuluş Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Yenice İlkokulu
 KONYA - KARATAY - Aliye-Hüseyin Tekbaş İlkokulu
 KONYA - KARATAY - İsacan Bezirci Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Mehmet Bayır İmam Hatip Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - Köseali İlkokulu
 KONYA - KARATAY - OVAKAVAĞI İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - MEHMETÇİK İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - Karatay Hayroğlu Ortaokulu
 KONYA - KARATAY - KIZÖREN SOMUNCU BABA İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - GÖÇÜ İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - YENİKENT İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - YAŞAR DOĞU İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - YAŞAR DOĞU ANAOKULU
 KONYA - KARATAY - SEZAI KARAKOÇ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - KARAASLAN ATATÜRK İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - SARAÇOĞLU İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - MAHİDE KOŞUKÇU İLKOKULU
 KONYA - KARATAY - AYŞE HÜSEYİN ÖZKAN İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - SELAHADDİN EYYUBİ İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - GEVHER NESİBE HATUN İMAM HATİP ORTAOKULU
 KONYA - KARATAY - HÜSEYİN SEVİM KÖROĞLU İLKOKULU



Ek-6: Ölçek Kullanma İzinleri

The screenshot shows a Gmail inbox on a desktop browser. The browser tabs include 'Gelen Kutusu (87) - konyaaltink@...' and 'Örgütsel İklim Ölçeği - konyaaltink@...'. The address bar shows the URL 'https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm#inbox/KtbxLwgdokptClnqbnCRHGLCPXnZWQCqV'. The Gmail interface includes a search bar with the text 'Postalarda arayın' and a navigation menu on the left with options like 'E-Posta Yaz', 'Gelen Kutusu 87', 'Yıldızlı', 'Ertelendi', 'Gönderilmiş Postalar', and 'Taslaklar'. The main content area shows two email messages:

Message 1: From **seyfullah altınok** <konyaaltink@gmail.com> to **Yahya** on 14 Oca 2019 18:40. The subject is 'Merhaba;'. The body text reads: 'Yahya Hocam Ben Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Yüksek Lisans Tez Çalışmamda Örgütsel İklim Ölçeğini kullanabilir miyim? Sizden ricam izniniz olursa Örgütsel İklim Ölçeğini ve Ölçek Hakkındaki Bilgileri gönderebilir misiniz?'. There is a 'Pencere Ekran Alıntısı' button below the text. Below the email body, it says 'seyfullah altınok <konyaaltink@gmail.com>, 12 Oca 2019 Cmt, 00:18 tarihinde şunu yazdı:'.

Message 2: From **Yahya Altınkurt** <yaltinkurt@gmail.com> to **ben** on 15 Oca 2019 16:57. The subject is 'Merhaba'. The body text reads: 'Taraflarımızdan uyarılan "Örgütsel İklim Ölçeği"ni araştırmanızda veri toplama aracı olarak kullanabilirsiniz. Ölçek ve boyutları ekte yer almaktadır. Ölçeğin geçerlik ve güvenirlik bilgilerine ilgili makaleden ulaşabilirsiniz. Başarılar dilerim'. Below the email body, it says 'seyfullah altınok <konyaaltink@gmail.com>, 14 Oca 2019 Pzt, 18:40 tarihinde şunu yazdı:'.

At the bottom of the screen, there is a taskbar showing a PDF file named 'Seyfullah ALTINOK....pdf' and a 'Tümünü göster' button.

örgütsel değerler ölçęęi - konya: X

https://mail.google.com/mail/u/0/?tab=rm#inbox/KitbxLrjKTsMwIwKzHLFxQ?ngflwifLZslq

Gmail Postalarda arayın

E-Posta Yaz

Gelen Kutusu 87

Yıldızlı

Ertelendi

Gönderilmiş Postalar

Taslaqlar

seyfullah +

örgütsel değerler ölçęęi Gelen Kutusu x

seyfullah altınok <konyaaltinok@gmail.com> 12 Ocak Cmt 01:02

Alici: kursadyilmaz

Merhaba;

Kürşad Hocam Ben Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişı, Planlaması ve Ekonomisi Yüksek Lisans Öğrencisiyim. Yüksek Lisans Tez Çalışmamda Örgütsel Değerler Ölçeğini kullanabilir miyim? Sizden ricam izniniz olursa Örgütsel Değerler Ölçeğini ve Ölçek Hakrındaki Bilgileri gönderebilir misiniz?

Kürşad Yılmaz 14 Ocak Pzt 06:41

Hocam merhaba. Bu ekte gönderdiğim bireysel ve örgütsel değerleri belirlemek için kullandığım ölçek. Bir de Değerlere Göre Yönetim Ölçeği var. Lazımsa onu da g

seyfullah altınok 14 Ocak Pzt 09:02

Değerlere göre yönetim ölçeğini de gönderirseniz sevinirim hocam teşekkürler 14 Oca 2019 Pzt 06:41 tarihinde Kürşad Yılmaz <kursadyilmaz@gmail.com> şunu yazdı:

Kürşad Yılmaz 14 Ocak Pzt 10:10

iyi çalışmalar

Yakın zamanda gerçekleşen bir sohbet yok
Yeni bir tane başlatın

Seyfullah ALTINOK...pdf ^

Tümünü göster X

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler:

Adı Soyadı: Seyfullah ALTINOK

Doğum Yeri ve Tarihi: KONYA / 1991

Eğitim Durumu:

Lisans Öğrenimi: Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi, 2010-2012, Dicle Üniversitesi İlahiyat Fakültesi İlköğretim Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Öğretmenliği, 2012-2014.

Yüksek Lisans Öğrenimi: 2016 Şubat ayında Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi bölümünde lisansüstü eğitimine başladı.

İş Deneyimi:

Çalıştığı Kurumlar: Şehit Selahattin Ortaokulu - HAKKÂRİ / Merkez

Şehit Albay İbrahim Karaoğlanoğlu İmam Hatip Ortaokulu- Karatay / KONYA

İletişim: e- posta: konyaaltnk@gmail.com