

ÖĞRETMENLERİN ÖRGÜTSEL DEĞER ALGILARININ KİŞİLİK ÖZELLİKLERİYLE KIYASLANMASI

1. Türkan DABAN ¹, 2. Nurhayat KURT ²

ÖZET

Araştırmada Mersin ili/Toroslar ilçesinde görev yapan 204 öğretmen üzerinde Örgütsel Değerler ölçeği kullanılmıştır. Çalışmada, öğretmenlerin örgütsel değer algılarının demografik özellikleriyle nasıl bir ilişki içinde olduğunu araştırmak amacıyla bir çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu makale, öğretmenlerin örgütsel değer algılarının demografik özelliklerle nasıl bir ilişki içerisinde olduğunu incelemektedir. Araştırmada cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, mesleki tecrübe yılı gibi demografik değişkenler temel alınarak öğretmenlerin örgütsel değerlere yönelik algıları değerlendirilmiştir. Çalışma sonuçları, öğretmenlerin örgütsel değer algıları arasında demografik özelliklere göre anlamlı farklılıklar olduğunu göstermektedir. Özellikle mesleki tecrübe yılı arttıkça örgütsel değerlere daha olumlu bir bakış açısıyla yaklaşıldığı, genç öğretmenlerin ise bu konuda daha eleştirel olabildiği tespit edilmiştir. Eğitim seviyesi yüksek olan öğretmenlerin de örgütsel değerlere daha duyarlı olduğu gözlemlenmiştir. Çalışma, öğretmenlerin demografik özelliklerinin, örgütsel değer algıları üzerinde nasıl bir etkisi olduğunu anlamak için bir temel oluşturmaktadır. Bu bilgiler, eğitim yöneticileri için, öğretmenlerin motivasyonunu ve katılımını artırmada önemli bir kaynak olabilir.

Anahtar kelimeler: öğretmen, örgütsel, değer

COMPARISON OF TEACHERS' PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL VALUES WITH PERSONALITY TRAITS

ABSTRACT

In the research, the Organizational Values scale was used on 204 teachers working in Mersin province/Toroslar district. In the study, a study was conducted to investigate how teachers' perceptions of organizational values are related to their demographic characteristics. This article examines how teachers' perceptions of organizational values are related to demographic characteristics. In the study, teachers' perceptions of organizational values were evaluated based on demographic variables such as gender, age, education level, and years of

¹ Limon Çiçeği Anaokulu, Mersin, e-mail: t.daban@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-0351-2362 (Sorumlu Yazar / Corresponding Author)

²Vilayetler Anaokulu, Mersin, e-mail: n.hayat23@hotmail.com, ORCID: 0009-0000-7675-9580

professional experience. The study results show that there are significant differences between teachers' perceptions of organizational values according to demographic characteristics. It has been determined that especially as the years of professional experience increase, organizational values are approached from a more positive perspective, and young teachers can be more critical on this issue. It has been observed that teachers with higher education levels are more sensitive to organizational values. The study provides a basis for understanding what impact teachers' demographic characteristics have on their perceptions of organizational values. This information can be an important resource for educational administrators in increasing teachers' motivation and participation.

Keywords: teacher, organizational, value

1.GİRİŞ

Küresel dönüşümle birlikte hayatın pek çok yönünde hızla değişiklikler görmekteyiz ve dünya genelinde birçok alandaki sınırlamalar ortadan kaldırılmıştır. Bu yoğun rekabet ortamında, şirketler ve kuruluşlar, var olabilmek adına 'insan' faktörünü merkeze almaktadırlar. Sadece dinamik bir yapıyla başarılı olunabileceği bilinciyle, kuruluşların insan potansiyelini en iyi şekilde değerlendirmeleri kaçınılmaz hale gelmiştir (Gümüş ve Sezgin, 2012: 79; Zengin ve Kaygın, 2019: 90; Gürdoğan, 2018: 7). Eğitim kurumları gerek girdileri gerekse sonuçları itibariyle insan odaklı olduklarından bu dönüşüm rüzgarından nasibini almıştır. Eğitim yuvaları olan okulların hedefi, geniş perspektife sahip, bilgiyi eleştirel bir şekilde değerlendiren, sorunlarına pratik çözümler üreten ve liderlik eden bireyler yetiştirmektir. Bu perspektifte, hızla değişen değerlere adapte olabilen bireyler, çevreleriyle daha harmonik ve etkin bir ilişki içinde bulunmaktadır (Tezcan, 2021: 19). Değerler bireylerin gelişimine katkıda bulunduğu gibi, toplumsal bir çerçevede de önemlidir, bu yüzden küresel bir perspektifle ele alınmalıdır (Keskin, 2016: 19).

Değerler konusundaki tanımlar çeşitlilik göstermektedir. Türk Dil Kurumu (TDK) Türkçe Sözlüğü'ne (2019) göre değerler, bir şeyin ya da bir objenin kıymetini belirleyen soyut kriterlerdir; geniş çapta değerler, bireylerin yaşamında öncelik verdiği ve davranışlarına rehberlik eden prensiplerdir (Keskin, 2016: 50). Değerler, bireyin etik kodlarını şekillendirir ve bireysel sağlık üzerinde de belirleyicidir. Toplumsal bir bağlamda da ruhsal sağlığın korunmasında değerlerin rolü büyüktür (Balcı, 2014: 28). Doğru olma, tolerans, saygı gösterme, sabır, merhamet, minnettarlık, yardım etme, sadakat, adalet, empati, güven, özsaygı,

sadık kalmak, yaşama aşkı, sadakat ve sevgi gibi değerler evrenseldir. Ancak, zamanla bazı değerler toplumun yaşam tarzına göre evrilmektedir. Bu süreç içerisinde, mantıklılık, memnuniyet, insan haklarına saygı, toplam kalite yaklaşımı, çevre bilinci ve rekabete değer verme gibi yeni değerler ortaya çıkmıştır (Aydın ve Gürler, 2017: 7).

Araştırmacılar, değer kavramını çeşitli şekillerde kategorilendirmişlerdir. Hofstede, değerler üzerine yaptığı çalışmasında bunları “otorite farkı”, “belirsiz durumlardan sakınma”, “birey odaklılık-topluluk odaklılık”, “erkeklik-kadınlık” ve “geleceğe-kısa süreliğe odaklılık” şeklinde beş başlık altında ele almıştır (Hofstede, 2001: 19):

1. Otorite Farkı: Kurum ve kuruluşların gücün eşitsiz dağılımının farkındalığını vurgular. Bu, güç dinamiklerinin nasıl algılandığına dair bir perspektiftir.

2. Belirsiz Durumlardan Sakınma: Örgüt içindeki kişilerin belirsiz koşullarda rahat ya da rahatsız hissetmeleri durumudur. Yüksek seviyede belirsizliği azaltma eğilimi olan toplumlarda, bireyler belirsizliği minimize etmek adına kurallara ve denetim sistemlerine başvurur.

3. Birey Odaklılık-Topluluk Odaklılık: Bireylerin kendi özerkliklerine mi, yoksa topluluklarına mı daha eğilimli olduklarını belirtir.

4. Erkeklik-Kadınlık: Toplumsal cinsiyete dayalı duygusal rollerin dağılımını yansıtır. Erkeklikte kontrol ve dominans önemlidir, kadınlıkta ise eşitlik ve denge.

5. Geleceğe-Kısa Süreliğe Odaklılık: Kişilerin mevcut ihtiyaçları ertelemeye ne kadar yatkın olduklarıyla ilgilidir.

Bireyler kendi değer yapılarına göre hareket ederken, aynı zamanda bu değerleri çalışma ortamlarına da taşırlar. Bu, organizasyon içerisinde ortak bir değer yapısının oluşmasını destekler. Çalışanlar, bu ortak değerler doğrultusunda iş birliği yapar ve bu, örgütsel hedeflere ulaşmayı kolaylaştırır (Doğan, 2013: 57). Etkili örgütsel sonuçlar için, çalışanların bu değerleri benimsemesi ve bu doğrultuda hareket etmeleri önemlidir (Yılmaz, 2008: 40). Aynı değerlere sahip çalışanların arasında daha uyumlu ilişkiler gelişir. Ancak, eğer örgütsel değerler çalışanlarca tam anlamıyla kabullenilmezse, bu durum örgüt içinde memnuniyetsizliğe neden olabilir (Kara, 2011: 218).

Dünya dinamiklerinin evrimiyle birlikte, değerler eğitim platformlarının da bileşeni olmuştur. Eğitim platformları, dış etkilere açık oldukları için örgütsel değerlerin etkisine maruz kalırken, aynı zamanda kendine özgü değerleri de vardır (Celep, 2014: 3). Eğitimde bireysel ilişkilerin derinliği nedeniyle, gayri resmi yapılar hakimdir (Bursalıoğlu, 2013: 24).

Eğitimin daha verimli hale gelmesi için, bu gayri resmi etkileşimler değerler üzerinden öne çıkarılmalıdır. Bu değerler, eğitim kurumlarında yer alan bireyler tarafından kabullenilmeli ve yaşantıya dönüştürülmelidir. Okulların başarısının anahtarı, öğretmenlerin bu değerleri kucaklamasında yatar (Özdemir, 2013: 231).

Çeşitli değer yargılarına sahip öğretmenler, çalıştıkları okullarda bir araya gelerek ortak değerlerle hareket eder. Öğretmenlerin bireysel değerleri, okulun genel başarısına da katkıda bulunur. Öğretmenlerde bulunması arzulanan bazı değerler şunlardır (Tezcan, 2021: 21): Saygınlık, anlayış, sevecenlik, içtenlik, görev bilinci, mütevazilik, rasyonellik, dayanıklılık, özveri ve adalet. Farklı değerlere sahip öğretmenlerin, bu değerlerini okulun vizyonu ile harmanlayabileceği ortamlar sunulmalıdır. Bu sayede öğretmenler, kendi değerlerini örgütsel bir perspektifte yeniden şekillendirme fırsatı bulur.

Sonuç olarak hem öğretmenlerin bireysel değerleri hem de okulun genel değer yargıları, eğitimdeki başarının artmasına katkı sağlar (Abdullah vd., 2018: 2232).

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışmada “Örgütsel Değerler Ölçeği” kullanılmış ve nicel bir yaklaşım olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Ayrıca bu çalışmada veri toplamak için tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin temel özelliği incelenen durumu olduğu gibi göstermesidir. Tekil tarama modeli ve ilişkisel tarama modeli olmak üzere iki tür tarama modeli vardır. Tekli tarama modelinde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerinin bağımlı değişkenler üzerindeki etkisi incelenmiştir (Büyüköztürk, 2018).

Veri analizi SPSS 22.0 ile yapılmıştır. Çalışmada puanların normal dağılıma uyup uymadığını belirlemek için puan ortalamaları, basıklık ve çarpıklık ölçütleri değerlendirilmiştir. Ölçekte bulunan basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım için +2 ile -2 arasındadır (Groeneveld ve Meeden, 1984; Moors, 1986; De Carlo, 1997).

Tablo 1. Basıklık ve Çarpıklık Değerleri ile Güvenirlik Katsayısı

	n	Çarpıklık	Basıklık
Örgütsel Değer	204	-,293	,850

Değerler incelendiğinde her bir puanın basıklık ve çarpıklık katsayılarının -3 ile +3 arasında olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre puanların normal dağılım gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Puanların normal dağılım göstermesi nedeni ile çalışmada parametrik test teknikleri kullanılmıştır. Ölçek puanının demografik özelliklere göre farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi için t testi ve ANOVA testi kullanılmıştır. T testi, 2 gruplu demografik değişkenlerin analizinde kullanılırken ANOVA testi k ($k>2$) gruplu değişkenlerin analizinde kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini Mersin ili/Toroslar ilçesinde görev yapan 204 öğretmen oluşturmaktadır. Katılımcıların cinsiyetleri aşağıdaki tabloda belirtilmektedir.

Tablo 2. Çalışma Grubunun Cinsiyete Göre Dağılımı

Gruplar	Cinsiyet		TOPLAM	
	Kadın	Erkek	f	%
	f	f		
	110	94	204	100

Tablo 2'ye göre 110'u kadın, 94'ü erkek katılımcı olmak üzere toplam 204 katılımcı olduğu görülmektedir.

2.3. Veri Toplama Araçları

Örgütsel Değer Ölçeği: Bu çalışmada öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algılarını ortaya koymak için araştırma kapsamında Akhan-Çağırtekin ve Aküzüm (2020) tarafından geliştirilen "Örgütsel Değerler Ölçeği" kullanılmıştır. Bu modelde beş temel boyut yer almaktadır. Bu boyutlar erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık ve belirsizlikten kaçınmadır. Uzman görüşlerine dayalı olarak 80 maddelik madde havuzundan 31 madde daha silinerek uygulamadan önce ölçekte 49 madde yer almıştır. Madde havuzunun katılım düzeyi için 5'li Likert tipi dereceleme seçilmiş ve dereceleme "kesinlikle katılıyorum" (5), "katılıyorum" (4), "kararsızım" (3), "katılmıyorum"

(2) ve “kesinlikle katılmıyorum” (1) şeklinde belirlenmiştir. Bu işlemlerin ardından geçerlik ve güvenirlik çalışmalarına geçilmiştir.

3. BULGULAR

Öğretmenlerin örgütsel değer algılarının cinsiyet bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 3. Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algılarının Cinsiyet Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Kadın	110	3,5614	,81129	3,327	,057
	Erkek	94	3,2048	,70230		
Bireysellik-Kolektivizm	Kadın	110	3,7009	,85762	2,612	,016
	Erkek	94	3,4106	,70550		
Güç Mesafesi	Kadın	110	3,8284	,83705	3,888	,133
	Erkek	94	3,4003	,71668		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Kadın	110	3,8263	,88269	2,953	,072
	Erkek	94	3,4894	,72069		
Belirsizlikten Kaçınma	Kadın	110	3,7432	,90659	3,129	,110
	Erkek	94	3,3750	,74910		

Analiz sonuçlarına göre bireysellik-kolektivizmin cinsiyet bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre kadınların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

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

Öğretmenlerin örgütsel değer algılarının yaş bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 4. Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algılarının Yaş Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	24-36	52	3,1851	,83559	10,075	,000
	37-48	93	3,3024	,69970		
	49-63	57	3,7741	,73854		
Bireysellik-Kolektivizm	24-36	52	3,3269	,92463	6,092	,003
	37-48	93	3,5333	,68021		
	49-63	57	3,8456	,81022		
Güç Mesafesi	24-36	52	3,4495	,92827	6,167	,003
	37-48	93	3,5524	,71744		
	49-63	57	3,9408	,77672		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	24-36	52	3,4487	,97907	4,348	,014
	37-48	93	3,6655	,69938		
	49-63	57	3,9084	,82646		
Belirsizlikten Kaçınma	24-36	52	3,2764	,92961	7,846	,001
	37-48	93	3,5578	,76670		
	49-63	57	3,9013	,82163		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik, bireysellik-kolektivizm, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık, belirsizlikten kaçınma puanının yaş bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p<0,05$). Ortalama puanlara göre 49-63 yaş aralığının puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin örgütsel değer algılarının eğitim durumu bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 5. Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algılarının Eğitim Durumu Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Lisans	136	3,3548	,77717		
	Yüksek Lisans	68	3,4816	,78976	-1,093	,434
Bireysellik-Kolektivizm	Lisans	136	3,5074	,84552		
	Yüksek Lisans	68	3,6868	,69923	-1,510	,183
Güç Mesafesi	Lisans	136	3,6048	,86056	-,656	,203

	Yüksek Lisans	68	3,6838	,70363		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Lisans	136	3,5580	,87869		
	Yüksek Lisans	68	3,8971	,66398	-2,805	,052
Belirsizlikten Kaçınma	Lisans	136	3,5322	,88950	-,976	,385
	Yüksek Lisans	68	3,6563	,78357		

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

Öğretmenlerin örgütsel değer algılarının medeni durum bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan T- testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 6. Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algılarının Medeni Durum Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	t	p
Erillik-Dişillik	Evli	132	3,4290	,78848		
	Bekar	72	3,3385	,77125	,789	,782
Bireysellik-Kolektivizm	Evli	132	3,6083	,79675		
	Bekar	72	3,4917	,81305	,992	,696
Güç Mesafesi	Evli	132	3,7027	,81881	1,714	,379
	Bekar	72	3,5000	,78442		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	Evli	132	3,7483	,81092		
	Bekar	72	3,5293	,84424	1,817	,953
Belirsizlikten Kaçınma	Evli	132	3,6581	,82090	1,925	,300
	Bekar	72	3,4184	,90143		

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

Öğretmenlerin örgütsel değer algılarının mesleki kıdem süresi bakımından farklılık gösterme durumunun analiz edilmesi amacıyla yapılan Anova testi sonuçları tabloda verilmiştir.

Tablo 7. Öğretmenlerin Örgütsel Değer Algılarının Mesleki Kıdem Bakımından İncelenmesi

		n	Ort.	ss	F	p
Erillik-Dişillik	1-5 yıl	30	3,1125	,86624	3,431	,018
	6-10 yıl	48	3,2891	,75581		
	11-20 yıl	85	3,4279	,71557		
	21 yıl ve üzeri	41	3,6677	,81183		
Bireysellik-Kolektivizm	1-5 yıl	30	3,4700	1,07259	1,869	,136
	6-10 yıl	48	3,3917	,77921		
	11-20 yıl	85	3,6024	,65918		
	21 yıl ve üzeri	41	3,7707	,84801		
Güç Mesafesi	1-5 yıl	30	3,5500	1,11639	1,851	,139
	6-10 yıl	48	3,4427	,74017		
	11-20 yıl	85	3,6721	,71443		
	21 yıl ve üzeri	41	3,8262	,79150		
Kısa Dönem-Uzun Dönem Odaklılık	1-5 yıl	30	3,4630	1,09182	1,388	,248
	6-10 yıl	48	3,6296	,73465		
	11-20 yıl	85	3,6771	,75039		
	21 yıl ve üzeri	41	3,8591	,85021		
Belirsizlikten Kaçınma	1-5 yıl	30	3,3292	1,08699	3,098	,028
	6-10 yıl	48	3,3620	,78857		
	11-20 yıl	85	3,6824	,73688		
	21 yıl ve üzeri	41	3,7744	,90753		

Analiz sonuçlarına göre erillik-dişillik ve belirsizlikten kaçınma puanlarının mesleki kıdem bakımından istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0,05$). Ortalama puanlara göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların puanlarının daha yüksek olduğu görülmektedir.

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

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bireysellik-kolektivizm kavramında cinsiyet farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösteren sonuçlar, literatürdeki bazı çalışmalarla paraleldir. Örneğin, bazı araştırmalar kadınların daha kolektivist, erkeklerin ise daha bireysel eğilimler gösterdiğini ileri sürmektedir (Kashima vd., 1995). Bu sonuçlar genellikle kadınların topluluk içinde daha fazla empati ve iş birliği eğilimleri gösterdiği düşüncesiyle uyumludur.

Erillik-dişillik, güç mesafesi, kısa dönem-uzun dönem odaklılık ve belirsizlikten kaçınma kavramlarında cinsiyet bakımından anlamlı bir farkın olmadığını gösteren bulgular, kültürel değerlerin genellikle cinsiyetten daha bağımsız olduğu yönündeki literatürle uyumludur. Ancak, bu değerlerin yaşla ilişkili olarak değişiklik gösterdiğini belirten sonuçlar, kültürler arası farklılıkların yaş grupları arasında da olabileceğini göstermektedir. Özellikle belirttiğiniz 49-63 yaş aralığı, muhtemelen farklı jenerasyonların değerleriyle şekilleniyor olabilir. Bu, literatürde jenerasyonlar arası değer farklılıklarıyla ilgili çalışmalarla uyumludur (Twenge vd., 2010).

Erillik-dişillik, güç mesafesi ve diğer kavramlardaki yaşa dayalı farklılıklar, Inglehart ve Baker'ın (2000) modernizasyon ve kültürel değişim üzerine yaptığı çalışmayla örtüşmektedir. Onlar, jenerasyonların sosyal ve politik değişikliklere tepkilerinin, bu tür kültürel değerler üzerinde etkili olabileceğini savunmuşlardır.

Eğitim durumu ve medeni durum bakımından bu kavramlarda istatistiksel olarak anlamlı bir farkın olmadığını gösteren bulgular, eğitimin ve medeni durumun kültürel değerler üzerinde belirleyici bir rol oynamadığını ileri sürmektedir. Bu, bazı kültürlerde eğitim ve medeni durumun bireyin kültürel değerleri üzerinde minimal etkisi olduğu yönündeki genel kabulde uyumludur.

Mesleki kıdemle ilgili bulgular, çalışma hayatında geçirilen sürenin bazı kültürel değerleri etkileyebileceğini göstermektedir. Özellikle, 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olanların erillik-dişillik ve belirsizlikten kaçınma puanlarının daha yüksek olduğunu gösteren sonuçlar, deneyimin bu değerler üzerinde belirleyici bir etkisi olabileceğini düşündürmektedir.

Mesleki kıdemle ilgili bulgular, Triandis'in (1995) bireycilik ve kolektivizm üzerine yaptığı çalışmada belirttiği profesyonel deneyimin, bireylerin bu değerlere nasıl tepki verdiğini etkileyebileceği fikriyle uyumlu görünmektedir. Özellikle, mesleki deneyimin artması, bireyin organizasyonel değerlere ve normlara daha fazla maruz kalmasına yol açabilir.

Bu çalışmada elde edilen bulgular, özellikle cinsiyet, yaş ve mesleki kıdemle ilgili olarak belirgin farklılıklar göstermiştir. Bu nedenle, gelecekteki araştırmaların, farklı sosyoekonomik, etnik ve kültürel grupları da kapsayacak şekilde genişletilmesi önerilir.

İstatistiksel sonuçların yanı sıra, bireylerin bu değerleri nasıl algıladığına dair derinlemesine görüşleri öğrenmek adına nitel araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Kültürel değerlerin ve algıların zamanla nasıl değiştiğini anlamak için uzun dönemli takip çalışmalarının yapılması faydalı olacaktır. Cinsiyet, yaş ve mesleki kıdem bazında belirlenen farklılıklar göz önüne alındığında, kurumların eğitim ve öğretim programlarını bu bulgulara uygun olarak gözden geçirmeleri önerilir. Kurumların, kendi içlerindeki bireysellik-kolektivizm, erillik-dişillik ve diğer kültürel değerleri nasıl benimsediklerini ve teşvik ettiklerini analiz etmeleri faydalı olacaktır. Kurumlar, cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve diğer demografik özelliklere göre farklılıkların farkında olarak, daha kapsayıcı ve çeşitli bir çalışma ortamını teşvik eden politikalar oluşturmalarıdır.

KAYNAKÇA

- Abdullah, A. G. K., Ling, Y. L. & Hassan, A. B. A. (2018). Teachers' work value towards workplace culture in educational organization of Malaysia. *International Journal of Management Studies*, 2(5), 2231-2528
- Akhan-Çağırtekin, G. ve Aküzüm, C. (2020). Organizational values scale: development, validity and reliability study. *journal of Computer and Education Research*, 8(16).
- Aydın, M. Z. ve Gürler, Ş. A. (2014). *Okulda değerler eğitimi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Balcı, A. (2014). *Etkili okul geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Akademi
- Büyüköztürk, Ş., Çakmak, E. K., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2018). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (25. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Celep, C. (2014). *Örgütsel adanma*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık
- De Carlo, L. T. (1997). On the meaning and use of kurtosis. *Psychological Methods*, 2, 292-307.
- Doğan, E. Ş. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

- Groeneveld, R.A. ve Meeden, G. (1984). Measuring skewness and kurtosis. *The Statistician*, 33, 391-399
- Gümüş, S. & Sezgin, B. (2012). *Motivasyonun örgütsel bağlılığa ve performansa etkisi*. İstanbul: Hiperlink.
- Gürdoğan, A. (2018). *Liderlik davranışları ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Kriter Yayıncılık
- Hofstede, G. (2001). *Cultural consequences*. California: Sage Publication
- Inglehart, R., & Baker, W. E. (2000). Modernization, cultural change, and the persistence of traditional values. *American Sociological Review*, 19-51.
- Kara, H. (2011). *Yönetmel ve örgütsel değerler*, Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Kashima, Y., Yamaguchi, S., Kim, U., Choi, S. C., Gelfand, M. J., & Yuki, M. (1995). Culture, gender, and self: a perspective from individualism-collectivism research. *Journal of personality and social psychology*, 69(5), 925.
- Keskin, Y. (2016). *Değerlere genel bir bakış: tanımı, özellikleri, işlevi ve sınıflandırılması. Teoriden pratiğe değerler eğitimi*. (Editör: Mustafa Köylü). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Moors, J. J. A. (1986). The Meaning of Kurtosis: darlington reexamined. *The American Statistician*, 40, 283-284.
- Özdemir, S. (2013). *Eğitimde örgütsel yenileşme*. Ankara: Pegem Yayıncılık
- TDK (2019). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınlar
- Tezcan, M. (2021). *Eğitimde etik ve öğretmenlik mesleki değerleri*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Triandis, H. C. (1995). *Individualism & collectivism*. Boulder, CO: Westview.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., & Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.
- Yılmaz, K. (2008). *Eğitim yönetiminde değerler*. Ankara: Pegem A Yayıncılık
- Zengin, Y. ve Kaygın, E. (2019). Örgüt kültürünün örgütsel yenilik ve personel güçlendirmeye ilişkisi: Şanlıurfa’da bir araştırma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(70), 903-928.