Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Örneği)

Şenay SEZGİN NARTGÜN, Yrd. Doç. Dr.
Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi

Atıf- Nartgün, Sezgin, Ş., (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi, 4* (12), 129-148. © Değerler Eğitimi Merkezi

Özet- Günümüz modern dünyasında bütün alanlarda çeşitli gelişmeler ve değişmeler meydana gelmektedir. Bu çerçevede, toplumdaki örgütlerin toplum içerisinde başarılı olmaları ve varlıklarını devam ettirmeleri için örgütler kendilerine yeni yollar, fırsatlar aramaktadırlar. Örgüt çalışanları da çalıştıkları örgütleri daha iyiye götürmek için yeni fırsatlar aramakta ve bunların örgüte yeni eğilim kazandıracağını düşünmektedirler. Bu bağlamda örgüt çalışanlarını harekete geçiren unsurlar çalıştıkları örgütün vizyonu, misyonu ve değerleridir. Bu çalışmanın amacı öğretim elemanlarının, kurumlarının örgütsel değerlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan ve geliştirilen görüşme formu ile toplanmıştır. Sonuçların analizinde nitel araştırma analiz tekniklerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçlarından bazıları şunlardır: Katılımcılarla kurumun değerleri örtüşmektedir. Kurumda değer belirlenirken önce bölüm temsilcilerinin seçilmesi, bölüm değerlerinin belirlenmesi, bu değerlerin toplantılarda sunulması ve ortak değerlerin kabul edilmesi şeklinde bir yol izlenmiştir. Katılımcılar kurumlarının belirlenen değerlere çok az sahip olduğunu düşünmektedirler. Katılımcıların çoğunluğu çalıştıkları kurumda uzun vadeli çalışmak istediklerini ifade etmişlerdir.

Anahtar Kelimeler- Vizyon, Misyon, Değer, Örgütsel Değerler.

Giriş

Günümüzde her alanda meydana gelen gelişim ve değişim karşısında toplumdaki örgütler bu gelişim ve değişim sürecinde başarılı olabilmek ve varlıklarını sürdürebilmek için yeni arayışlar içerisinde bulunmaktadırlar. Örgüt çalışanları da örgütün başarısı ve toplum içerisindeki var-

lıklarını sürdürebilmek için yeni arayışlar içerisindedir. Örgüt çalışanları sadece birey olarak değil, grup olarak da varlıklarını sürdürme eğiliminde olup bölünme, dağılma ve yok olma gibi tehlikelere karşı koyacak önlemleri alır ve ayrıca çevresel fırsatları da değerlendirmek suretiyle büyüme ve gelişim uğrunda çaba harcarlar.

Bir topluluğun grup olabilmesi için şu üç unsuru yerine getirmesi gerekir: *i*. Bireylerin birbirleriyle etkileşimde bulunabilmesi için ortak sorun, konu veya amaçlarının olması gerekmektedir. *ii.* Grubu oluşturan insanlar kendilerini bir grup olarak görmeli ve *iii.* birbirlerinin farkında olmalıdırlar (Eren, 1989). Başka bir ifade ile vizyon ve misyon kavramlarına yüklenen değerler örgüt çalışanlarını harekete geçiren itici bir güç olarak karşımıza çıkmaktadır. Erçetin (1997)'e göre vizyon örgüt üyelerinin değerlere olan inançlarını ve bağlılığını etkileyen olayları, konuşulanları ve gelecekle ilgili durumları yaratabilme, bunlara ilişkin yaklaşımlar geliştirme ve iletme kapasitesidir (Aktaran: Aytaç, 2000). Vizyonun değerlere dayanması gerektiği gibi değerlerin de vizyona dönüşmesi gerekir (Özden, 2000) Bu dönüşüm örgüt kültürünü oluşturur. Örgüt kültürü, bir örgütte paylaşılan değerler sistemidir (Aydın, 2001). Örgüt çalışanlarınca meydana getirilen örgüt kültürü gelecek kuşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına ve işlevlerine ilişkin değerler ve normlardan oluşan bir örüntüdür. Paylaşılan değerler ve inançlar, lider ve kahramanlar, merasim, öykü ve efsane ögelerinden oluşmaktadır. Lider ve kahramanlar, merasim, öykü ve efsaneler örgüt çalışanlarına bu değerlerin aktarılmasını kolaylaştırır (Erdem, 2003). Değerler ideallerin istenilmesi hakkındaki temel varsayımlardır (Balcı, 2000). Bu varsayımlar kurumların bağlarını güçlendirilmesine yardımcı olur. Değerler insan davranışlarının anlaşılmasında önemli bir yer tutar ve çatışmanın da temelini bu değerlerdeki farklılıklar oluşturur (Aydın, 2001). Örgütün devamlılığı bu bağlam içerisinde ele alındığında sadece değerlerle ilgili değildir.

Örgütlerin devamlılıklarını sağlayabilmenin temel etkinliklerinden biri de kurumsal bağlılıktır. Çünkü örgütsel bağlılığı olan bireyler daha uyumlu, daha doyumlu, daha üretken olmakta, daha yüksek derecede sadakat ve sorumluluk duygusu içinde çalışmakta, örgütte daha az maliyete neden olmaktadırlar (Balcı, 2000). Örgütlerine bağlılık duyan bireyler örgütün amaç ve değerlerine güçlü bir biçimde inanırlar, emir ve beklentilere gönüllüce uyarlar, örgütte kalmada kararlılık gösterirler (Balay, 2000). Birey-

lerin örgütlere bağlı kalabilmesi için bireyin hedef ve değerlerinin örgütün hedef ve değerleri ile örtüşmesi gerekmektedir. Eğer bu örtüşme gerçekleşirse birey örgüt faaliyetlerine yüksek katılım gösterebilir ve örgüte sadakatle bağlanabilir (Özsoy, 2004[1]'ten aktaran: Bayram, 2006). Diğer yandan örgüt çalışanlarının ortak geçmişlerinin ve paylaşımlarının olması örgütlerin daha güçlü ve sağlam olmasını sağlamaktadır (Schein, 2007). Bu da yine değerlere olan inançla ilgilidir. Bireyin içinde bulunduğu örgüte uyum sağlamasında o örgüte bağlılığında, adanmışlığında, örgütün gelişmesinde ve değişmesinde bireyin kendi değerlerinin ve önceliklerinin içinde bulunduğu örgütün değer ve öncelikleriyle uyum göstermesi bireyin örgüt içerisinde daha mutlu daha verimli ve örgüt içerisindeki diğer bireylerle daha iyi iletişim kurabileceği ve kendisini bu alanlarda geliştirebileceği bir alan oluşturabilmektir. Örgütle uyum sağlayan bireyler örgütte kalmaya ve örgüttün amaçlarına ulaşmasına yönelik güçlü istekte bulunurlar (Steers, 1981[2]'den aktaran Balcı, 2000). Üniversiteler de değerlere dayalı örgütler oldukları için üniversite kültüründe değerler ön plandadır. Üniversitenin örgüt kültüründe olması gereken değerler (Erdem, 2003) şunlardır:

1. Bilimsel (akademik) değerler: Bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık.
2. İnsani değerler: Hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı.
3. Etik değerler: Dürüstlük, doğruluk, güven. Bu boyutlarda bakıldığında üniversiteler ülkenin ihtiyacı olan nitelikli insan gücünü yetiştirir, bilime katkı sağlamak amacıyla araştırmalar yoluyla bilgi üretirler. Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerden doğruluk, dürüstlük, güven gibi etik değerlere de sahip olması beklenir.

Bu çerçeve içerisinde bu çalışmanın amacı Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanlarının kurumlarının örgütsel değerlerine ilişkin görüşlerini belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara cevap aranacaktır:

1 A.S. Özsoy (2004). Bir yüksekokul çalışanlarının kuruma bağlılık durumlarının incelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, *6* (2), 13-19, Kocaeli Üniversitesi.

2 R. Steers (1981). *Introduction to organizational behaivor*. Glenview, İlliniis: Scott, Froesman and Company.

1. Kurumunuzun değerleri nelerdir?
2. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlendi?
3. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlenmeliydi?
4. Kurumunuzun bu değerlere ne kadar sahip olduğunu düşünüyorsunuz?
5. Uzun vadeli olarak bu kurumda çalışmayı düşünüyor musunuz? Neden?
6. Kurumunuzda değerler belirlemeden önce insan ilişkileri nasıldı?
7. Kurumunuzda değerler belirlendikten sonra insan ilişkileri nasıl oldu?

Yöntem

Bu araştırmada, nitel araştırma tekniklerinden yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Bu araştırmada görüşme yönteminin kullanılmasının nedeni, konu hakkında ilgili öğretim üyelerinin birinci kaynak olarak dinlenmesiyle bilgi toplamaya çalışmaktır.

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi öğretim elemanları oluşturmaktadır. Evren 119 öğretim elemanından oluşmaktadır. Görüşme formu bu fakültede bulunan öğretim elemanları arasından seçkisiz örnekleme yöntemi ile rastgele seçilenler ve gönüllü olan 46 kişiye uygulanmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme aracı kullanılmış olup bu çalışma ile ilgili nitel veriler 2006 – 2007 öğretim yılı bahar döneminde toplanmıştır.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi ve sürekli karşılaştırma teknikleri kullanılmıştır. Merriam (1998) tarafından belirtildiğine göre, tüm nitel veri analizi işlemleri aslında içerik analizi anlamına gelmektedir. Bu çalışma sırasında yarı yapılandırılmış sorulara verilen cevaplar ve cevapların içeriklerine göre önce anlamlı gruplar haline getirilmiş, daha sonra da tablolara dönüştürülerek her madde için verilen cevap sayısı ve yüzdeleri hesaplanmıştır.

Geçerlilik ve Güvenirlik

Araştırmada, Yıldırım ve Şimşeğin (2006) önerdiği dokuz yol (bulguların ortama bağlı olarak anlamlı olup olmadığı, kendi içerisinde tutarlı olup olmadığı, ilgili literatürdeki sonuçlarla karşılaştırılması, kavramsal çerçeveye ve kuramlara uygunluğu, bulguları açıklamak için alternatif yollar kullanma, araştırmaya katılanların araştırmayı anlamlı bulması, genellemelerin elde edilen verilerle tutarlılığı) izlenerek iç geçerliliğine bakılmıştır. Araştırma ile benzer ortam ve durumlarla genellenmeye (örnek olay ve deneyimlerle örneklendirme) (Yıldırım ve Şimşek, 2006: 258) çalışılmıştır. Bu da araştırmanın dış geçerliliğini sağlamaktadır. Araştırmanın iç güvenirliği açısından veriler iki araştırmacı tarafından çözümlenmiş ve karşılaştırılmıştır. Ancak aynı veriyi iki ayrı araştırmacının farklı yorumlamasının olağan olduğu gerçeği de gözardı edilmemiştir. Benzerlik gösterenler bulgu olarak kabul edilmiştir. Araştırmanın aşamaları yapılandırılırken izlenen yollar ham verilerin saklanması gibi adımlarda dış güvenirlik açısından araştırmacının aldığı önlemlerdir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış ölçeğin geliştirilme aşamaları şöyledir: Konu alanı ile ilgili literatürün (Bursalıoğlu, 1998; Başaran, 1992; Sağnak, 2005) taranması yoluyla elde edilen veriler, görüşme formu haline dönüştürüldükten sonra Eğitim Bilimleri alanında uzman 9 üniversite öğretim üyesinin görüşlerine sunulmuş ve görüşleri doğrultusunda tekrar düzenlenmiştir. Oluşturulan görüşme formu eğitim bilimlerinin çeşitli alanlarında uzman 12 kişiye uygulanmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler literatür ile karşılaştırılarak doğruluğu kontrol edilmiştir. Daha sonra araştırmaya konu olan üniversitenin ilgili fakültesinde görevli öğretim elemanları ile oluşturulan plan çerçevesinde görüşmeler yapılmıştır. Görüşmelerden elde edilen veriler tekrar literatürle karşılaştırılmıştır.

Bulgular

Kişisel Bilgilere İlişkin Bulgular

Tablo 1:
Demografik Dağılım

		f	%
Cinsiyet	Kadın	22	47,8
	Erkek	24	52,2
Mesleki Kıdem	0-5	13	28,3
	6-10	4	8,7
	11-15	14	30,4
	16- +	15	32,6
Bu kurumdaki çalışma yılınız	0-3	10	21,7
	4-7	14	30,4
	8-+	22	47,8

Tablo 1'e baktığımızda araştırmaya katılan katılımcıların % 47,8'i kadın, % 52,2'si erkek'dir. Katılımcıların %32,6'sının 16 yıl ve üstü, % 30,4'ünün 11-15 yıl, % 28,3'ünün 0-5 yıl, %8,7'sinin 6-10 yıl mesleki kıdemi bulunmaktadır. Yine katılımcıların % 47,8'i sekiz yıldan daha fazla, % 30,4'ü 4-7 yıldır, % 21,7'si 0-3 yıldır araştırma yapılan bu kurumda görev yapmaktadırlar.

1. Kurumunuzun değerleri nelerdir?

Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yönetimi tarafından belirlenmiş ve yayımlanmış değerler: Bilime sanata saygı, bilimsel ve sanatsal özerklik, sevgi-saygı-hoşgörü ve güven, dürüstlük, şeffaflık, fikir ve eylemde tutarlılık, sorumluluk, takım ruhu ve evrenselliktir. Ancak kâğıt üzerinde bu şekilde görülmesine rağmen kurum çalışanları her zaman bu yönde düşünmeyebilirler. Bazen de çalışanların kurumlarında var olduğunu düşündükleri başka kurum değerleri vardır. Tablo 2'de katılımcıların kurumlarında bulunan değerlerine ilişkin görüşleri verilmiştir.

Tablo 2:
Araştırma Yapılan Bu Kurumda Çalışanların Kurumsal Değerlere İlişkin Görüşleri

Kurumunuzun değerleri	f	%
• Sevgi, saygı, hoşgörü	18	39,1
• Bilim ve sanata saygı	16	34,8
• Dürüstlük	7	15,2
• Evrensellik	5	10,9
• Güven	5	10,9
• Adalet	1	2,2
• Yönetsel özerklik		
• Bilimsel ve sanatsal özerklik	1	2,2
• Objektiflik	7	15,2
• Gelişme		
• Takım ruhu	3	6,5
• Saydamlık	4	8,7
• İletişim		
• Araştırmacı bir yapıyı destekleyici		
• Öğretmen yetiştirmede kararlılık ve tutarlılık	3	6,5
• Atatürk ilkeleri'ne saygılı	1	2,2
• Evrensellik	2	4,3
• Sorumluluk	2	4,3
• Fikir ve Eylemde Tutarlılık	4	8,7
	2	4,3
• Ancak kurumda belirlenmiş kâğıt üzerinde tipik devlet kurumu değerleri.	5	10,9
• Doktora ve yüksek lisansın yurt dışında yapılıp yapılmadığı.	1	2,2
• Yalan dolan.	1	2,2
• Adam kayırma.	1	2,2
• Etnik ve kültürel kökene göre ayrılma.	1	2,2
• Tehdit.	1	2,2
• Gruplaşma.	1	2,2
• Kâğıt üzerinde belirlenmiş değerler çok anlamlı ama uygulanmıyor.	1	2,2
• İnsan ilişkileri önyargıya dayalı.	6	13,0
• Belirlenen bu değerler belli görüşlere sahip olanlara uygulanıyor.	2	4,3
• Mobbing **var.**	1	2,2
• Evrensellik yok.	1	2,2
• Kişiler arası ilişkiler zayıf.	1	2,2

Bu soruya verilen cevaplar dikkate alındığında örgütün değerleri ile çalışanların değerlerinde örtüşme bulunduğu gözlemlenmektedir. Diğer yandan katılımcılardan %10,9'u kurumun kâğıt üzerinde değerlerinin yazılı olduğunu ancak herhangi bir kurum değerinin olmadığını, bunun sebepleri arasında evrenselliğin olmaması (%2,2), kişilerarası ilişkilerin zayıflığı (%2,2), kişiler arası gruplaşmaların olması (%2,2), insan ilişkilerinin önyargıya dayalı (%13), etnik kökenlere göre ayırma (%2,2), mobbing davranışlarının olması (%2,2) yatmaktadır.

2. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlendi?

Tablo 3:
Öğretim Elemanlarının Değer Belirlemede İzlenen Sürece İlişkin Görüşleri

	f	%
•Her bölüm kendi içinde tartışarak değerlerini belirledi. Sonra bu değerler bir toplantı ile bölüm temsilcileri yoluyla açıklandı ve ortak değerlere ulaşıldı.	14	30,4
•Toplam Kalite Yönetimi çerçevesinde vizyon misyon çalışmaları bölüm temsilcilerinin görüşleri, anket sonuçları ve yapılan tartışmalar sonucunda belirlendi.	9	19,6
•Bilmiyorum.	16	34,8
•Hiç bir süreç izlenmedi.	5	10,9

Katılımcıların %30,4'ü kurum değerlerinin belirlenme sürecini "Her bölüm kendi içinde tartışarak değerlerini belirledi. Sonra bu değerler bir toplantı ile bölüm temsilcileri yoluyla açıklandı ve ortak değerlere ulaşıldı." şeklinde tanımlamışlardır.

Bir katılımcı "Konu ile ilgili toplantıların birinde yöneticilerimizden biri *çok konuştunuz* diyerek söz alan öğretim üyesini azarladı" şeklinde bir örnek sunarak süreçte yaşananları dile getirirken, bir başka katılımcı kurum değerleri belirlenirken sadece öğretim üyelerinin katıldığını, bunun uygun bir süreç olmadığını ifade etmiştir. "Bilmiyorum" şeklinde ifade edenlerin sayısının çoğunlukta olmasının sebebi süreçte bölüm ve anabilim dalı temsilcilerinin etkili olmaları ve diğer çalışanlara konu ile ilgili bilgi verilmemesi şeklinde açıklanmaktadır**.**

3. Kurumunuzda değerler belirlenirken nasıl bir süreç izlenmeliydi?

Tablo 4:
Öğretim Elemanlarının Değerler Belirlenirken Nasıl Bir Süreç İzlenmesi Gerektiğine İlişkin Görüşleri

	f	%
• İzlenen süreç yeterliydi.	9	19,6
• Bölümde herkesin fikri yazılı alınabilinirdi.	2	4,3
• Bilmiyorum.	4	8,7
• Kurumda çalışan öğretim elemanları, idari personel, öğrenciler ve öğrenci velileri süreçte görev alabilirdi	20	43,4
• Kurum değerleri doğal bir süreçte oluşur ve çalışanlarca benimsenir	9	19,6

Kurum değerleri belirlenirken izlenmesi gereken süreçle ilgili olarak "sürece sadece öğretim elemanları temsilcileri değil, kurumda çalışan öğretim elemanları, idari personel, öğrenciler ve öğrenci velileri de katılabilirdi" (%43,4) görüşü ağırlık kazanmakta olduğu görülmektedir. Yağcı (1998)'da "Düşünceler arasında diyalog *tüm halkın* oluşturduğu ortamda cereyan etmelidir. O düşüncelerden hangisinin siyasal iktidara geçebileceğine tüm halk karar verir." şeklinde bir ifade ile kararların geniş katılımlı alınmasının önemini vurgulamaktadır.

4. Kurumunuzun bu değerlere ne kadar sahip olduğunu düşünüyorsunuz?

Tablo 5:
Öğretim Elemanlarının Belirlenen Değerlere Kurumun Ne Kadar Sahip Olduğuna İlişkin Görüşleri

	f	%
• Tamamen sahip.	7	15,2
• Çok az sahip.	17	36,9
• Hiç sahip değil.	9	19,6
• Bu değerlere saygılı bir yönetim kadrosu.	1	2,2
• Araştırmacı bir kimliğe sahip.	1	2,2
• Değerler kâğıt üzerinde kalmıştır yaşamla ilişkilendirilmelidir.	8	17,4
• Yukarıdan aşağıya iletişim sorunları var.	1	2,2
• Bilime ve sanata saygı ve bilimsel sanatsal özeklik dışında hiçbiri yok.	2	4,3

Ankete katılan öğretim elemanların çoğu kurumun, belirlenen değerlere çok az sahip olduğu görüşündedir (%36,9). Konu ile ilgili olarak bir katılımcı "Kurumun değerleri taşımada bazen aksaklıklar olabiliyor. Bir kurumda değerler belirlendiyse, bu herkese aynı şekilde uygulanmalı ve tutarlı olunmalıdır" diyerek görüşlerini bildirmiştir. Bir diğer katılımcıya göre ise "Örgütsel boyutun ve hiyerarşinin hiçbir basamağında ahlaki, insani, etik değerlerimiz yok"tur. Bir başka katılımcının göre "Eğer bir unvana sahipseniz, bilimsel ya da insani değerler hakkında söz sahibi olabilirsiniz ve insan yerine konulabilirsiniz. İnsanın daha iyi yaşamasını, insanın mutluluğunu amaç edinen bilimsel gelişme, kurumda mutsuzluk kaynağı olabiliyor." şeklindeki ifadeleri kurumun belirtilen değerlere sahip olup olmadığıyla ilgili görüşler hakkında açıklayıcıdır.

5. Uzun vadeli olarak bu kurumda çalışmayı düşünüyor musunuz? Neden?

Tablo 6:
Öğretim Elemanlarının Uzun Vadeli Olarak Bu Kurumda Çalışmayı Düşünüp Düşünmediklerine İlişkin Görüşleri

	f	%
• Evet	21	45,7
• Hayır	13	28,3
• Kararsızım/bilemiyorum	12	26,0

Katılımcıların uzun vadeli olarak bu kurumda çalışmayı düşünüp düşünmediklerine ilişkin görüşleri incelendiğinde %45,7'sinin bu kurumda uzun vadeli çalışmayı düşündüğü, %28,3'ü düşünmemekte olduğu, %26'sının ise bu konuda kararsız olduğu görülmektedir.

Evet, çünkü (%45,7)	f	%
• Burası genç bir üniversite ve kurumsallaşma sancılı bir süreç.	2	4,3
• Üniversiteye hizmet etmek istiyorum.	15	32,6
• Uzun süredir bu kuruma hizmet ediyorum ve buradan emekli olmak istiyorum.	15	32,6
• Kurumun özellikleri, değerleri ile kendi değerlerimin uzlaştığını düşünüyorum.	10	21,7
• Özerklik, evrensellik gibi değerler kişisel değerlerimle örtüşüyor.	13	28,2
• İdealimde yaşattığım kurumda çalışıyorum, işimi seviyorum.	5	10,8
• Olumsuz durumlar yaşansa da çalışanlar birbirine saygılı, hoşgörülü ve sorumlu davranabiliyor.	16	34,8
• Benzeri diğer kurumların değerler açısından daha alt düzeyde olduğunu düşünüyorum.	18	39,1
• Ancak şartların ve değerlerin değişmesi gerekiyor. Bireyin kendini daha değerli ve kuruma ait hissetmesi gerekiyor.	2	4,3
• Bir gün bu değerlerin ayırım yapılmadan tüm elemanlara uygulanacağını umuyorum.	3	6,5
• Şartlara da bağlı olmakla birlikte etik değerlerin bilimselliğin önemsendiği sürece kuruma bağlı kalırım.	2	4,3
• Başta kendi anabilim dalımdaki öğretim üyeleri olmak üzere fakülte genelinde iyi örnekler var. Akademik anlamda da bu kurumu ve yapılanları beğeniyorum.	3	6,5
• Çevre ve akademik ortam olarak iyi bir yer olduğunu düşünüyorum	4	8,6
• Daha iyi bir seçeneğim yok.	1	2,2
• Kurum çalışanları birbirlerine destek olmaları ve olumlu iletişim ortamı.	5	10,8
• Ortamı ve çalışma arkadaşlarımı seviyorum.	3	6,5
• Alanımda istediğim noktaya ulaşmak istiyorum.	3	6,5
• Bu değerlere sahip olunmasa da bırakmak yerine o kuruma çalışma ve istekle o değerlerin kazandırılacağını düşünüyorum.	7	15,2

Kurumda çalışmayı planlayan katılımcıların değerleri ile kurumun değerlerinin örtüştüğü görülmektedir. Diğer yandan büyüyen ve gelişen her üniversitede bu tür sancılı geçişlerin olabileceğini ve bir gün bu sorunların çözüleceği görüşünün hâkim olduğu ve bunların dışındaki nedenlerin ise daha çok kişisel olduğu gözlenmektedir.

Hayır, çünkü (%28,3)	f	%
• Çocuğuma daha iyi eğitim imkanı sağlamak istiyorum.	1	2,2
• Bu değerlerin hiçbiri uygulamada yok.	10	21,7
• Akademik çalışma iklimimi sürdürebilmek istiyorum.	2	4,3
• Kurum değerleri bilime ve sanata saygılı olan fikir ve eylemde tutarlı olan bir kurumda çalışabilmek istiyorum.	3	6,5
• Yeni kurumlar ve insanlar faklı bakış açıları kazanılmasında etkilidir.	1	2,2
• Coğrafi yapı bana uygun değil.	1	2,2
• Kendimi daha fazla geliştirebileceğim üniversiteler var.	2	4,3
• Araştırma olanakları yetersiz.	4	8,6
• Sahip olduğum değerleri kaybetmek istemiyorum.	5	10,8

Kurumda çalışmayı planlamayan katılımcıların değerleri ile kurum değerlerinin benzeşiklik göstermediği, bu nedenle de bu kurumda uzun vadeli çalışmayı istemediklerini ifade ettikleri görülmektedir.

Kararsızım, çünkü (%26,0)	f	%
• İş doyumuma tam karşılık aldığım düşüncesinde değilim.	8	17,4
• Türkiye gibi bir ortamda iş bulup, çalışmak çok zor. Aileniz olduğunda da ortamı değiştirmek daha da zorlaşıyor. Şimdilik bu ortama bir şeyler katabildiğim ve ortam bana katkıda bulunduğu sürece çalışırım.	4	8,6

Bu kurumda uzun vadeli çalışma konusunda kararsız olanların ise bu kurumda çalışıp çalışmama kararını vermek için beklemenin daha uygun olabileceği ve çevresel koşullarında bu kararı vermekte etken olabileceği görüşüne sahip oldukları görülmektedir.

6. Kurumunuzda değerler belirlenmeden önce insan ilişkileri nasıldı?

Tablo 7:
Öğretim Elemanlarının Kurumlarında Değerler Belirlenmeden Önceki İnsan İlişkilerine İlişkin Görüşleri

	f	%
• Oldukça soğuk, belirgin gruplaşmalar, çıkar ilişkileri.	11	23,9
• Geleneksel ilişkiler düzeyinde sürdürülen ilişkiler iyiydi ve iyi bir gelenek oluşturulmuştu.	8	17,4
• Dedikodu, yalancılık, riyakârlık gibi değerler ödüllendiriliyordu.	1	2,2
• Yeni kurulan üniversitelerde kurumsal kimlik yerine yöneticilere bağlı ilişkiler ön plana çıkmaktadır.	2	4,3
• Kişisel değerler ön plandaydı.	2	4,3
• Sevgi ve saygı daha yoğundu.	2	4,3
• İyi insan ilişkileri hâkim.	2	4,3
• Çıkarlar doğrultusunda ikili ilişkiler, kollama.	2	4,3

Kurumda değerler belirlenmeden önceki insan ilişkilerine ilişkin görüşlerin analizi sonucunda bu konu ile ilgili cevapların ikiye ayrıldığı görülmektedir. Bir grup "ilişkiler soğuk, belirgin gruplaşmalar ve çıkar ilişkilerine dayalı arkadaşlıklar var" derken; diğer grup "ilişkiler geleneksel düzeyde iyi, sevgi, saygı çerçevesinde yürütülmekte" diyerek görüşlerini belirtmektedirler.

7. Kurumunuzda değerler belirlendikten sonra insan ilişkileri nasıl oldu?

Tablo 8:
Öğretim Elemanlarının Kurumlarında Değerler Belirlendikten Sonraki İnsan İlişkilerine İlişkin Görüşleri

	f	%
	25	54,3
• Hiçbir değişiklik yok.	3	6,5
• Değişiklik var, her geçen gün daha iyiye gidiyor.	1	2,2
• Dürüstlük değerleri kaybediliyor.		
• Bu değerleri kazanacak etkinlikler yapılmadı, bu yüzden etkisi olmadı.	4	8,7
• İnsan ilişkileri son derece olumlu, karşılıklı anlayış söz konusu.	1	2,2
• İnsan ilişkileri konusunda problem var. Gün geçtikçe kötüye gidiyor.	2	4,3

İki katılımcı kurumda değerler belirlendikten sonraki insan ilişkilerine ilişkin olarak "Belirlenen değerler hayata geçirilemedi. İnsan ilişkileri açısından değerlendirildiğinde ilişkiler kurumsal olmaktan ziyade bireysel ilişkilerle gelişmektedir. Bir yansıma olmamıştır, çoğu çalışan, bu değerlerin farkında bile değil." demektedir. Bir başka katılımcı "kurumsal değerler sabittir. Önemli olan o kurumsal değerleri taşıyabilecek kişilerin kuruma alınmasıdır. Personel alımı en önemli aşamadır. Kurumsal değerleri özümseyemeyecek kişiler elenmelidir" şeklinde görüşlerini bildirmiştir. Bir katılımcı da "ideolojiler yönetimleri değiştiriyor ama insan kalitesi değişmiyor. Yine çıkar ilişkileri, bilimin ve sanatın önüne geçiyor. Bu üniversite ortamına hiç yakışmıyor" demektedir. Bir diğer katılımcı ise "öğretim üyelerinin birbirinin üzerine yürüdüğü bir üniversitede bu değerlerden bahsetmek biraz zor galiba." şeklinde görüşlerini bildirmiştir. "Değişen bir şey olmadı. Değerlerden önce neyse, değerlerden sonra da aynı kaldı. Çünkü personel, saptanan bu değerlerde kendini göremedi ya da göremiyor. Kendinden birşey olmayınca bu değerler sadece yazılı olarak kaldı, ötesine gidemedi, gitmesi de şu an için beklenemez" diyen bir başka katılımcının oldukça güzel bir şekilde mevcut durumu özetlediği görülmektedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma sonuçlarına göre, öğretim elemanlarının kurumsal değerlere ilişkin görüşleri ile kurumun değerleri benzerlik göstermektedir. Sağnak'ın (2005a) araştırma sonuçları ve Pang'ın (1996) araştırma sonuçlarının bu konudaki bulgular ile benzerlik göstermekte olduğu görülmektedir. Diğer yandan hiç de azımsanmayacak kadar kişi (%10,9) kurumun kâğıt üzerinde değerlerinin yazılı olduğunu ancak herhangi bir kurum değerinin olmadığını düşünmektedir. Bunun sebepleri evrenselliğin olmaması, kişilerarası ilişkilerin zayıflığı, kişiler arası gruplaşmaların olması, etnik kökenlere göre ayırma, mobbing davranışlarının olması şeklinde ifade edilmektedir. Eren (1989) kişiler arası ilişkilerin iyi olduğu bir ortamda birlikte ürün ortaya çıkarılabilmesi, birlikte çalışmaktan mutluluk duyma gibi faktörlerin yüksek olduğu kurumlarda iş tatmininin de yüksek olduğunu ifade etmiştir. Bu bağlamda eğer bireyler grup olmaktan mennun değillerse ve inançlarını kaybetmişlerse o kurumun değerlerinin geçerliliğinden söz edilemez. Eren (1989) "inanç"ı, "zihnin bir sonucu kabullenmesidir" diye tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıkarak inanç yoksa, kabullenmenin de olmayacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Kurumsal değerler içerisinde en çok benimsenen sevgi, saygı ve hoşgörüdür. Bunun sebebi izah için Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisine ilişkin açıklaması kullanılabilir. Buna göre insanlar önce fizyolojik, sonra güvenlik ihtiyaçlarını karşılarlar, bu ihtiyaçların karşılanmasından sonra ait olma ve sevgi ihtiyaçları ön plana çıkar. Diğer yandan eğitimin her kademesindeki öğretmenler; öğrencilere karşı hoşgörülü, haklara saygılı, tarafsız, tartışmaya açık, yol gösterici, yardımcı, tutarlı, demokratik davranışlar içinde olmalıdır. Eğitimin her düzeyinde özellikle de yarının öğretmenlerini yetiştirecek olan öğretmen yetiştiren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının demokratik bir sınıf ortamı oluşturarak ders işlemeleri ve bu yolla öğrencilerinde demokratik tutum ve davranışlar geliştirmeye çalışmaları, demokrasinin geleceği, toplumların ilerlemesi açısından önem taşımaktadır (Yağcı, 1998).

Öğretmen yetiştiren bir kurumda görev alan katılımcıların çalıştıkları kurumlarda değerlerin olması ve bu değerlere sahip çıkılması önem arz etmektedir. Katılımcıların kurumlarında değerler belirlenirken, her bölüm kendi içinde tartışarak değerlerini ve bölüm temsilcilerini belirlediğini, bölüm temsilcilerinin Toplam Kalite Yönetimi çerçevesinde vizyon, misyon ve değerlerin belirlenmesine ilişkin yapılan toplantılarda bölüm görüşlerini bildirdiğini, anketlerin uygulandığını ve ortak sonuçlara ulaşıldığını ifade etmektedirler. Collins (1998)'e göre temel değerleri saptamak için dört aşamalı bir teknik kullanılabilinir. Öncelikle temel değerleri özümsemiş, iş arkadaşları içinde en büyük saygınlık ve en iyi yaratıcılık düzeyine sahip temsilciler seçilir. Oluşturulan grubun her üyesinden temel değerlerin neler olduğunu düşünüp yazması istenir, bu süreçte her üye bağımsız çalışır. Sonra toplanılır. Her üye sıra ile her seferinde bir değer söyleyerek değerler yazılır. Yazılan değerler tartışmaya açılır Her değer için eğer koşullar değişseydi ve temel değerlere sahip olmak bize engel gibi görünseydi yine onu korur muyduk? sorusu düşünülür. Bu soruya evet cevabı verilenler temel değer olarak kabul edilir (aktaran: Demir, 2004). Bu izlenen süreç ile araştırma yapılan kurumda izlenen süreç benzerlik göstermektedir. Katılımcılardan süreci bilmiyorum ya da hiç bir süreç izlenmedi diye görüş bildirenlerin yaklaşık %45,7 olması süreçte temsilcilerin daha aktif olduğunu, ön toplantıların yeterince yapılmamış ve geri dönütlerin verilmemiş olduğunu akla getirmektedir.

"Peki süreç, bu sorunları ortadan kaldırmak için nasıl olmalıydı?" sorusuna, "kurumda çalışan öğretim elemanları, idari personel, öğrenciler ve

öğrenci velileri sürece katılabilirdi" cevabı ağırlık kazanmıştır. "Herkesin toplantılarda görüş bildirmesi sayısal olarak mümkün olamayacağı için görüşler yazılı alınabilinirdi" denilerek bunun nasıl yapılacağı da açıklanmıştır.

Katılımcılara kurumunuz bu değerlere ne kadar sahip diye sorulduğunda "çok az sahip" cevabı ağırlıklı olarak göze çarpmaktadır. Bu da "kurumunuzun değerleri nedir?" sorusuna verilen cevabın dağılımını daha da iyi açıklamaktadır.

Kurumda uzun vadeli çalışmak isteyip istemedikleri sorulduğunda katılımcıların %45,7'si evet cevabını vermiştir. Çetin (2004) ve Balay (2000)'e göre örgütün yaşaması, işgörenlerin örgütten ayrılmamalarına bağlıdır. İşgörenler, örgüte ne kadar bağlıysa örgüt de o derecede güçlenmektedir. Örgüt, yaşamını devam ettirebilmek için işgörenlerin örgütten ayrılmasını önlemeye çalışır. Bunu yaparken ücret arttırma, yükselme olanağı sağlama, özendiriciler sunma gibi yollar izlemektedir. İshakoğlu (1998) da yaptığı çalışmada örgüt-birey uyumuna önem veren işletmelerde çalışan personelin bireysel değerleri ile örgütsel değerlerin birbirine daha fazla benzediğini; örgüt birey uyumuna önem vermeyen örgütlerde ise bireylerin ideal olarak düşündükleri ile var olanlar arasında ters yönlü ilişki bulunduğunu bildirmektedir. Örgütsel amaçlara ve değerlere bağlılık, sadece belli bir rolün başarı derecesini nitelik ve nicelik yönünden yükselterek devamsızlığın ve işgücü devrinin azalmasına katkıda bulunmakla kalmayıp; aynı zamanda bireyi, örgütsel yaşam ve en üst düzeyde sistem başarısı için gerekli birçok gönüllü eyleme yöneltmektedir (Katz ve Kahn, 1977: 436). Bu nedenle çalışanların örgütsel değerlere bağlı olması örgütün yaşamını sağlıklı sürdürmesi açısından zorunluluktur (O'Reilly ve Chatman, 1986[3]'den aktaran Bayram, 2006).

Kararsızım diyenlerin bir kısmı (%17,4) iş doyumu sağlayamadığını ifade etmiştir. İnsanların çalıştıkları kurumlarından mennun olup olmamaları duydukları doyum ile ilgilidir. Shultz (1982) iş doyumunu "insanların işlerine karşı psikolojik yönelimleri" şeklinde tanımlamıştır ve bu psikolojik yönelimler tutumları ve duyguları içermektedir. Sun (2002) iş doyumunu, örgütçe resmen tanımlanan görevlerle ilgili performansın (görev performansı) yanı sıra, resmen tanımlı olmayan ancak örgütün yeterlik

3 C. O'Reilly & J. Chatman (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effect of compliance, identification and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology.* 71 (3), 492-499.

ve verimliliği açısından önemli olan örgütteşlik davranışı olarak tanımlamaktadır. Bu tanımdan yola çıktığımızda insanlar kurumlarından memnun oldukları süre içerisinde kurum davranışları ile aynı yönde davranış sergilerler; aksi takdirde iş yapmak yerine gereksiz uğraşılarla zaman geçirebilirler. Hoppock (1935)[4]'a göre yine Amerika'da 1900'lü yıllarda yapılan araştırmaların sonuçları iş doyumu ile motivasyonun ilgili olduğunu göstermiştir (Newby, 1999).

"Değerler belirlenmeden önce insan ilişkileri kurumunuzda nasıldı?" sorusuna ağırlıklı olarak (%28,1) "oldukça soğuk, belirgin gruplaşmalar var ve çıkar ilişkilerine dayalı, grupların grup üyelerini kollaması şeklindeydi" görüşü hâkimken, %34,6'sı insan ilişkilerinin iyi olduğu yönünde görüş bildirmiştir.

"Değerler belirlendikten sonra insan ilişkileri nasıl olmuştur?" sorusuna ise %54,3'ü "hiçbir değişiklik yok" diye cevap vermiştir. Değişiklik olmadığını belirten görüşler arasında insan ilişkilerini hem iyi hem de kötü görenler birlikte bulunmaktadır. Kişisel değerler, bireylerin durumları algılaması, karar verme, sorun çözme, kişiler arası ilişkileri düzenlemede etkilidir. Değerler, kendimizi başka insanlara tanıtmada, başkalarının davranışını ve davranışlarımızı yargılamada, kendimizi başkaları ile karşılaştırmada temel oluşturmaktadır (Sağnak, 2005b). Eğer bireyin değerleri ile kurumun değerleri benzeşiklik gösterirse birey kuruma karşı daha pozitif yaklaşırken, benzeşiklik göstermediği durumlarda negatif tutum geliştirmesine neden olmaktadır. Herzberg (1973) tutumların negatif ya da pozitif olmasının iş performansını etkilediğini, pozitif tutumların iş performansını artırdığını ifade etmiştir (Newby, 1999). Bu nedenle yöneticiler kurum çalışanlarının pozitif yaklaşımlara sahip olmasını sağlamak için kurumlardaki iklimi iyileştirmesi, insan ilişkilerini artırıcı çalışmalar ve etkinlikler yapması gerekmektedir.

Howe (1986)'a göre insan ilişkilerinin sağlıklı kurulması ya da kurulamaması etik bir problemdir. İnsan ilişkilerinin sağlıklı kurulabilmesi için çeşitli yollar izlenebilinir. Bunlardan bir tanesi de çözüm bulma tartışmalarıdır. Bu tartışmalarda herkes birbiri hakkında hissettiklerini yazar ve durumu çözmeye çalışırlar. Bu önerilen çözüm yollarından sadece birisidir. Bunun gibi pek çok yol vardır. Kurumunda insan ilişkilerinde sorun olduğunu hisseden yöneticiler uygun buldukları yöntemleri seçerek so-

4 R. Hoppock (1935). *Job satisfaction*. New York: Harper.

runu ortadan kaldırmalıdır. Çünkü altıncı ve yedinci alt probleme verilen cevaplar doğrultusunda insan ilişkilerinden memnun olmayan büyük bir kitle vardır ve bu kitle mutlu olmadığı sürece ne kurumun değerleri benimsenebilinecek ne de gelişme adına yapılmış bu toplam kalite çalışmaları başarıya ulaşabilecektir.

Sonuç olarak Aspin'in (1999) vurguladığı gibi insan hayatında meydana gelen olayları ve tartışma yaratacak konulardaki düşüncelerini anlama, iş ortamındaki değerleri analiz etme ve tanımlama ile mümkündür. Öyleyse "çalışanlar kendi değerlerini analiz ederek kurum değerleri ile ne düzeyde bağdaşıp bağdaşmadığını", "bağdaşması için çözüm yollarının neler olması gerektiğini belirlemeli" ve "bu yolları izlediğimizde kendi değerlerimizden ödünler vermeli miyiz ya da verecek miyiz? ve en doğru yol hangisidir?" sorularına cevap aramalıdır. Öncelikle kurum için, sonrasında çalışanlar için en doğru, en verimli, en mutlu edici yolu tercih etmeliyiz.

Bu araştırmadan elde edilen bulguların ışığında özetle katılımcıların değerleri ile kurumlarının değerlerinin örtüştüğü, diğer yandan çok normal olarak görüş farklılıklarının olabileceği söylenebilir. Zira, herkesin aynı yönde düşünmesi kurumları zayıflatırken farklı sesler doğru yönlendirildiğinde kurumları güçlendirebilir. Diğer yandan katılımcıların kurumsal değerlerden haberdar olamamaları onları taşımadığı anlamına gelmemekle birlikte, eğer böyle bir durum varsa bu bir başka sorunu -başka bir ifade ile iletişim sorununu- gündeme getirir. Bir kurumun değerlerinin yerleşebilmesinin temelinde iletişim yatmaktadır. Sağlıklı iletişimin kurulduğu kurumlarda bireyler uzun vadeli çalışmayı daha çok düşünürler, çünkü insanlar kendilerini anlatabildikleri, mutlu oldukları kurumlarda çalışırlar. O halde bir kurumun değerlerini belirlemekle o kurumun değerleri oluşmaz, kurum çalışanlarının bu değerleri özümsemeleri gerekir. Bu da kurum içerisinde sağlıklı iletişim ortamlarının kurulması ile gerçekleşir. İletişimin sağlıklı olduğu, yönetimlerin şeffaf, adil olduğu kurumlarda değerler daha kolay yerleşir, benimsenir. Amaç bu kurumsal değerleri belirlemek ve kurumda çalışanlara benimsetmekse yukarıdaki uyarılara dikkat etmelidir. Değerleri olmayan ve değerleri kabul görmeyen kurumlar yaşam savaşında yenik düşerler ve yok olurlar.

Kaynakça

Aspin, D. N. (1999). The Nature of Values and Their Place and Promotion in Schemes of Values Education. *Educational Philosophy and Theory*, *31*(2), 123-143.

Aydın Pehlivan, İ. (2001). *Yönetsel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Aytaç, T. (2000). Okul vizyonu nedir? Nasıl Geliştirilir? C. Elma & K. Demir (Ed), *Yönetimde çağdaş yaklaşımlar: Uygulamalar ve sorunlar* içinde (ss. 1-13). Ankara: Anı Yayıncılık.

Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Balcı, A.(2000). *Örgütsel sosyalleşme kuram strateji ve taktikler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.

Başaran, İ.E. (1992). *Yönetimde insan ilişkileri: Yönetsel davranış*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Bayram, L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi*. *59*, 125-139.

Bursalıoğlu, Z. (1998). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem Özel Eğitim ve Hizmetleri.

Çetin, M. Ö. (2004). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Demir, K. (2004). Öğrenen örgütlerde vizyon geliştirme. K. Demir & C. Elma (Ed), *Öğrenen örgütler* içinde (ss. 93-117). Ankara: Sandal Yayınları.

Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, *1*(4), 55-72.

Eren, E. (1989). *Yönetim psikolojisi*. İstanbul: Temel Matbaacılık.

Howe, K. R. (1986). A conceptual basis for ethics in teacher education. *Journal of Teacher Education*, *37*(5), 5-12.

İshakoğlu, G. (1998). Örgüt-birey uyumunun sağlanmasında personel seçimi ve sosyalleşmenin önemi Yayınlanmamış doktora tezi, İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Katz, D. & Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (çev: H. Can & Y. Bayar) Ankara: TODAİE.

Merriam B. S. (1998). *Qualitative research and case study applications in education*. San Francisco: Jossey Bass Publishers.

Newby, J. E. (1999). *Job satisfaction of middle school principles in virginia*. Yayınlanmamış doktora tezi, Virginia.

Özden, Y. (2000). *Eğitimde dönüşüm: Eğitimde yeni değerler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Pang, N. S. (1996) School values and teachers' feelings: A LISREL Model. *Journal of Educational Administration*. *34*, 64-83.

Sağnak, M. (2005). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*. *30*(135), 50-57.

Sağnak, M. (2005 a). The value congruence levels of principles and teachers at primary schools. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri / Educational Sciences: Theory & Practice*. *5* (1), 221-228.

Sağnak, M. (2005 b). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi. *Milli Eğitim*. *166*, 149-157.

Shein, E. (2007). from: http://en.wikipedia.org/wiki/Edgar_Schein#Publications, 30.04.2007

Schultz, D. P. (1982). *Psychology and industry today*. New York: Macmillan.

Sun, H. Ö. (2002). *İş doyumu üzerine bir araştırma*: *Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü.* Yayınlanmamış uzmanlık tezi. Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Merkez Bankası Banknot Matbaası Genel Müdürlüğü. http://www.tcmb.gov.tr/kutuphane/TURKCE/tezler/hozlemsun.pdf

Yağcı, E. (1998). Demokrasi ve eğitim. *Eğitim ve Bilim*. *22*(107), 15-22.

Yıldırım, A. & Şimşek, H. (2006). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.

© Center for Values Education

Journal of Values Education
Turkey-, 2006, 4 (12), 129-148.

Academicians' Perceptions on the Organizational Values (Abant İzzet Baysal University Faculty of Education: A Case Study)

*Şenay SEZGIN NARTGÜN, Assoç. Prof. Dr.**
Abant İzzet Baysal University Faculty of Education

Citation- Nartgün Sezgin, Ş. (2007). Academicians' perceptions on the organizational values (Abant İzzet Baysal University Faculty of Education: a case study) *Journal of Values Education-Turkey, 4* (12), 129-148. © Center for Values Education

Abstract- Various developments and transformations have taken place in all areas in today's modern world. For an organization to be successful and to maintain its existence in any society depend its success on searching for new opportunities. At this point, it could be said that it is the task of the organization employees to search for and find these new opportunities and to provide a new trend for the organization. The motives that awaken the employees of organizations are the vision, the mission and the values of the organizations. Within this framework, the aim of this study is to examine the academicians' perceptions related to their organizational values. The quantitative data were collected through semi-structured interview forms prepared and developed by the researcher. During the analysis of the data qualitative research analysis techniques were used by the researcher. Some of the findings of the study are as follows: The values of participants and their organizations overlap with each other, during the identification process of the organizational values, the participants stated that at first, department representatives were elected, department values were identified, these values were presented during the meetings and accepting the common values were accepted and the participants believed that their organizations had little these values and they reported that they would like to work at their organizations in the future.

Key Words- Mission, Vision, Value, Organizational Values.

* **Address for correspondence:** Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 14280 Gölköy-Bolu, Türkiye. **E-Mail:** szbn@yahoo.com