



# ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

*Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 96, Eylöl 2019, s. 261-272*

*ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.16992/ASOS.36741>*

*Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date*

*18.07.2019*

*Yayınlanma Tarihi / The Publication Date*

*29.09.2019*

**Dr. Cansu ÇELEBİ EROL**

Dokuz Eylöl Üniversitesi, Güzel Sanatlar Eğitimi  
cansucerol@gmail.com

## **ARAşTIRMA GÖREVLİLERİNİN ÖRGÜTSEL DEĞERLERE GÖRE YÖNETİLME DURUMLARINA İLİşKİN GÖRÜşLERİNİN ÇEşİTLİ DEĞİşKENLER AÇISINDAN İNCELENMESİ**

### **Öz**

Bu araştırmada, üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme durumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve bu görüşlerin cinsiyet, mesleki kıdem, alan ve eğitim durumu değişkenleriyle olan ilişkilerini saptamak amaçlanmıştır. Araştırmada tarama modeli kullanılmış ve veri toplama aracı olarak “Değerlere Göre Yönetim Ölçeği”nden yararlanılmıştır. Araştırma kapsamında 42 farklı üniversitede görev yapan 155 adet araştırma görevlisine sosyal medya ve e-posta üzerinden ulaşılmıştır. Elde edilen görüşler frekans, yüzde, aritmetik ortalama, t testi ve ANOVA varyans analizi kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırmadaki istatistik analizler SPSS 17.0 ile hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda ulaşılan verilere göre, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme durumuna ilişkin görüşlerinin çoğunlukla “orta derecede katılıyorum” düzeyinde olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin en fazla katıldıkları ifadenin “yapılan işlerde önce iç huzur düşünölür” olduğu tespit edilirken en az katıldıkları ifadenin ise “iş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz” olduğu görölmüştür. Araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine ilişkin görüşlerinin mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenine göre anlamlı olarak farklılaşmadığı, eğitim durumu ve çalışılan alan değişkenine göre ise anlamlı farklılaştığı belirlenmiştir.

**Anahtar kelimeler:** Değer, örgütsel değerler, değerlere göre yönetim, araştırma görevlileri.

## **INVESTIGATING THE VIEWS OF RESEARCH ASSISTANTS ABOUT THEIR MANAGEMENT ACCORDING TO ORGANIZATIONAL VALUES IN TERMS OF VARIOUS VARIABLES**

### **Abstract**

The aim of this study is to determine the views of the research assistants working in universities according to organizational values. In addition, it is aimed to determine the relationships between these views and the variables of gender, professional seniority, field and educational status. The research is in survey model and "The Management by Values Scale" is used as data collection tool. Within the scope of the research, 155 research assistants working in 42 different universities are reached via social media and e-mail. Obtained interview data is analyzed through percentage, frequency, arithmetic average, t test and ANOVA variance. For the statistical analyses SPSS 17.0 is used. According to the results of the study, it is found that the opinions of the research assistants regarding their management according to organizational values are mostly at the level of "moderately agreement". Research assistants mostly stated that "Internal peace of mind is considered first". Research assistants participated at least the items that "Religion is not taken as reference in business, transactions and actions". It is determined that the opinions of the research assistants regarding the management according to the organizational values don't differ significantly according to the gender and professional seniority variable, and they differ significantly according to the educational status and the study area.

**Keywords:** Value, organizational values, management by values, research assistants.

### **GİRİŞ**

İnsanın sosyal hayatta var olmasının bir sonucu olan kurulan örgüt sistemi, bireyin toplumsallaşması yolunda yaşadığı ve yaşaması muhtemel birçok unsuru bünyesinde barındırmaktadır. Bunlar kimi zaman karşılaşılan bireysel ya da kitlesel bir sorun, kimi zaman duyulan bir ihtiyaç, kimi zaman ise hissedilen bir eksikliklerdir. Kısacası insanın bireysel olarak yeterli hissedemediği birçok durumda birden çok insanla ilişki kurma gereğini duyduğu ve böylece örgütsel girişimlere başvurduğu ve bu sayede sosyal hayattaki sorunların üstesinden gelebildiği görülmektedir.

Örgütsel yapıdaki kamusal grupların ilişki ağları ve ortak hedefler doğrultusunda hareket edilmesini sağlayacak yollara sahip olması, örgütün bir mekanizma tarafından yönetilmesini gerektirmektedir. Yönetim kavramının ve yönetsel faaliyetlerin uygarlık tarihinin tüm evrelerinde görülmesi mümkündür. Çünkü örgütsel amaçlarla bir araya bir insan kitlesinin gerçekleştirmek durumunda olduğu düşüncelerinin görünür kılınması bir yönetim sistemini de beraberinde getirmektedir. Yönetsel elemanların etkisi altında olan tüm organların, örgütsel amaçlar yönünde ortak ve uyumlu bir şekilde bir arada kalabilmesi bir yönetim becerisini gerektirmektedir. Bu bağlamda örgüt kavramının bireylerin belirlenen ortak amaçlara ve değerlere ulaşma yolunda bağlı kaldıkları anlaşma olduğu söylenebilir (Yılmaz, 2006; 2). Ayrıca örgüt kültürü, örgütü oluşturan bireylerin diğer örgüt üyeleriyle ilişkilerini ve işiyle ilgili olarak çevreyle ilişkilerini

düzenler. Diğer bir ifadeyle çalışanın örgütsel davranışı örgütsel çevresiyle etkileşiminin bir ürünüdür. Örgütün sahip olduğu kültür, örgüt içerisindeki bireylerin bir kimliğe ait olmasını ve örgüte aidiyet duymasını sağlamaktadır (Barnabe 1991'den aktaran Erdem, 2003). Belirli bir örgüt içerisinde uzun denilebilecek bir zaman geçiren bireyler, belirli bir süreden sonra farklı örgüt sistemlerindeki insanlardan değişik olan bir değer sistemine ve davranış biçimine sahip olmaktadır. Organizasyon içerisinde geçirilen süreye bağlı olmakla birlikte, belirli bir zaman diliminden sonra bireylerin sahip oldukları kimliklere ek olarak örgütün sahip olduğu değerleri ve kimlikleri de benimsemeleri mümkündür. Örgütün benimsediği değerler, bireylerin kolektif bir atmosferde çalışmasına ve bir örgüt kültürünün oluşmasına zemin hazırlar. Söz konusu kolektif ortam örgüt içerisindeki insanların bir uyum içerisinde davranmasına katkı sağlar (Vurgun & Öztop, 2011: 226). Örgüt sisteminin uygulayıcıları ve yönlendiricileri olan yöneticilerin, bireyleri ortak amaçlar ve verimli bir iş süreci paralelinde bir arada tutacak değerler bütününe ve bu değerlerin gereklerine hakim olması gereklidir. Çünkü çalışanların örgüt içerisindeki çalışma şartlarını belirleyen kurallara ve bu kuralları uygulayan kişilerin adaletli davranıp davranmadıklarına ilişkin algıları, yaptıkları işe karşı olan tutum ve davranışlarını önemli ölçüde etkilemektedir (Balay, 2001 Akt: Baş & Şentürk, 2011). Yönetici ve çalışanın ortak paydada buluşarak oluşturduğu yönetsel süreçler tüm paydaşları olumlu etkileyecek bir çalışma ortamı oluşmasını sağlayacaktır.

Örgüt sisteminde liderin sahip olduğu değerler, verilen kararların niteliğinde oldukça belirleyicidir. Alınan kararların örgüt içerisindeki bireylerde ya da kamusal ortamda karşılığını bulması, örgüt liderinin göz önüne aldığı değerlerle, bilgi zenginliği ve yetenekleri ile ilgilidir. Örgüt içerisinde yaşanması muhtemel olumsuzlukların önüne geçilmesinde de değerler önemli bir etkidir. Örgütsel değerler bireylerin ilişkilerindeki gerilim noktalarını hem besleyebilir hem de hafifletebilir. Bu nedenle olumsuzların çözümüne katkı sunacak bir değer sisteminin yaratılması, örgütün uzun süre varlığını koruyabilmesini de sağlayacaktır (Dağlı & Öter, 2013: 223). Örgütün değerlere göre yönetilmesinin örgütün amaçlarına ulaşmada önemli olduğu belirten Yılmaz (2006), bireylerin içerisinde oldukları örgütün sahip olduğu değerler sistemiyle ahenk içerisinde olmasının organizasyonun verimini artıracaklarını belirtmektedir.

Değer kavramı ihtiyaçlar ve beklentiler ile bunları gidermek için gereken kaynaklar arasındaki ilişkiye dayanır. Değere göre yönetimin amacı, tüm paydaşların görüşlerini uzlaştırmak, ihtiyaçlar ve kaynaklar arasında en iyi dengeyi sağlamaktır. Değerlere göre yönetim, yönetilen insanların motivasyonunu arttıran, becerilerini ileri noktalara taşıyabilen, değişime açık bir yönetim biçimidir (Institute of Value Management, 2019). Dolan ve Garcia'ya göre (Akt: Altınkurt & Yılmaz, 2010) değerlerle yönetim, insanların hem kişisel olarak hem de mesleki olarak gelişmesini mümkün kılabilir. Örgüt içerisindeki bireylerin yönetimi konusunda rehber konumunda olan değer, kişilerin eylem ve tutumlarını da yönlendirici niteliktedir (Yılmaz, 2010). Altınkurt ve Yılmaz'ın (2010: 468-467) ifadesiyle kişilerin bağlı bulunduğu örgütlerin birtakım değerlere göre hareket ettiğini bilmesi, örgüt uygulamalarını değerlendirme noktasındaki algılarını da etkileyecektir.

Eğitim kurumları, sahip oldukları amaçlar ve gerçekleştirdikleri işler bağlamında örgütsel sistemin en çok ihtiyaç duyulduğu yapılarıdır. Bu kurumlarda çalışan eğitimcilerin örgütsel adalete ve güvene göre yönetilmesi, örgütsel aidiyetin artmasını sağlayacaktır. Bu bağlamda, sayısız kurum çalışanın esas olarak şekillendiği yer olan eğitim kurumlarındaki eğitimcilerin öğrencilerine yansıtabilecekleri örgütsel güven ve adalet duygularına önce kendilerinin kurumlarında yaşayabilmesi oldukça önemlidir (Baş & Şentürk, 2011).

Üniversiteler, toplumsal yapıların şekillenmesine çeşitli boyutlarla katkı sunan yapıyla sosyal örgütleri derinden etkilemektedirler. Ayrıca üniversiteler, çok fazla sayıdaki ve çeşitteki örgütlerin çalışanlarının yetiştiği kurumlar olmaları yönüyle de önemlidir (Çankaya & Töremen, 2010: 152). Toplumsal yapının en önemli kurumlarından biri olan üniversitelerde görev yapan akademik personelin pozitif bir çalışma ortamı içerisinde olmaları, hem kendileri için, hem eğitim ve öğretim yaşantılarını şekillendirdikleri öğrencileri için, hem de görevli oldukları kurum ve en nihayetinde toplumsal yapı için oldukça önemlidir. Çalışma hayatında başarı duygusunu tadan bir akademisyenin çok boyutlu bir fayda ortaya çıkarması muhtemeldir (Kesen, 2016: 132).

Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerin sahip olması gereken değerlerin başında bilimsel değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık), insanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı) ve etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven) gelmektedir. Üniversitelerdeki akademik yapının belirli bir değer sistemiyle yönetilmesi gerekmektedir. Üniversitelerin örgüt kültüründe olması gereken değerler şunlardır (Erdem, 2003: 55):

1- *Bilimsel (akademik) değerler (bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık): Üniversiteler bilim yuvası olarak görülürler. Ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücünü yetiştirmek, toplum sorunlarını çözümlenebilmek ve bilime katkı sağlamak için araştırma yoluyla bilgi üretirler. Bu işlevleri yerine getiren üniversitelerin örgüt kültüründe bilimsellik, bilgiye değer verme, bilgi üretimi için fedakârlık gibi bilimsel (akademik) değerler yer alır.*

2- *İnsanî değerler (hizmet sunulan kişilerin değerli oluşu, öğrencinin kişiliğine saygı): Ülkenin ihtiyaç duyduğu nitelikli insan gücü yetiştirilir, topluma yönelik hizmetler sunulurken hizmet sunulan kişilerin değerli görülmesi, nitelikli insan gücü olarak yetiştirilen öğrencinin kişiliğine saygı gibi insanî değerlere önem verilmelidir.*

3- *Etik değerler (dürüstlük, doğruluk, güven): Eğitim-öğretim, araştırma ve topluma hizmet görevlerini üstlenen üniversitelerden doğruluk, dürüstlük, güven gibi etik değerlere sahip olması beklenir.*

Görüldüğü üzere örgütün değerlere göre yönetilmesinin bireyler ve bunun sonucunda örgütler üzerinde birçok etkisi bulunmaktadır. Örgütün eğitim ihtiyacını giderme amacıyla kurulan eğitim örgütlerinin değerlere göre yönetilme durumu oldukça önemlidir. Çünkü toplumu oluşturan bireylerin şekillendiği eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşma düzeyi toplumun sahip olacağı nitelikleri belirlemektedir. Eğitim ve öğretimin en üst kademesi olan yüksek öğretim kurumları bilim, teknoloji ve sosyal alanlarda yaptıkları araştırmalar ve projeler ile toplumsal kalkınma ve sosyal değişim süreci içerisinde önemli bir yere sahiptirler. Söz konusu araştırmada üniversitelerin yakın geleceğinde belirleyici rol üstlenecek araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere yönetilme düzeylerinin tespit edilmesiyle üniversite yöneticilerine ve bu alandaki araştırmacılara katkı sağlaması umulmaktadır.

### **Araştırmanın Amacı**

Bu araştırmada, üniversitelerde görev yapmakta olan araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme durumlarına ilişkin görüşlerini belirlemek ve bu görüşlerin cinsiyet,

mesleki kıdem, alan ve eğitim durumu değişkenleriyle olan ilişkilerini saptamak amaçlanmıştır. Bu amaç ekseninde şu sorulara yanıt aranmıştır:

1. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin görüşlerine göre kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi nasıl bir dağılım göstermektedir?
2. Üniversitelerde çalışan araştırma görevlilerinin görüşlerine göre kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyi;
  - Cinsiyet,
  - Mesleki kıdem,
  - Alan
  - Eğitim durumu,değişkenlerine göre anlamlı bir fark göstermekte midir?

## **YÖNTEM**

### **Araştırmanın Modeli**

Çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modeli geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekli ile betimlemeyi amaç edinen araştırmalar için uygun bir modeldir. Betimsel tarama modelleri kendi içinde iki bölüme ayrılmaktadır. Bu bölümler; genel tarama ve örnek olay taramalarıdır. İlişkisel tarama modeli genel tarama yöntemi içine giren bir yöntemdir. Genel tarama modelleri; çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkındaki genel yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006:183).

### **Evren – Örneklem**

Araştırmanın evrenini Türkiye’de üniversitelerden görev yapmakta olan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Araştırma kapsamında 2015-2017 yılları arasında 42 farklı üniversitede görev yapan 155 adet araştırma görevlisine sosyal medya ve e-posta üzerinden ulaşılarak görüş alınmıştır.

### **Veri Toplama Aracı**

Araştırmada veri toplama aracı olarak 25 maddeden oluşan Değerlere Göre Yönetim Ölçeği (Yılmaz, 2006) kullanılmıştır. Yılmaz (2006) tarafından yapılan araştırmada, tek boyutlu olan ölçeğin ve bu tek boyutun açıkladığı varyans % 40’dır. Ölçekte yer alan maddelerin faktör yük değerleri .36 ile .87 arasında değişmektedir. Güvenirlilik analizi sonucu Cronbach Alpha Katsayısı .94 olarak belirlenmiştir. Bu araştırmada kullanılan ölçme aracının Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı ise .90 olarak hesaplanmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırmada katılımcıların örgütsel adalet ve değerlere göre yönetim hakkındaki görüşlerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikler, cinsiyet gibi ikili karşılaştırmalarda t-testi, mesleki kıdem, alan ve eğitim durumu gibi üç ve daha fazla boyutu olan karşılaştırmalarda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Anlamlı çıkan F değerleri için farkın kaynağını belirlemek üzere çoklu karşılaştırma testlerinden Tukey-HSD testi kullanılmıştır.

Aritmetik ortalamalar yorumlanırken 1.00-1.79 arasındaki ortalama değerlerin “Hiç katılmıyorum”, 1.80-2.59 arasındaki ortalama değerlerin “Az katılıyorum”, 2.60-3.39 arasındaki ortalama değerlerin “Orta derecede katılıyorum”, 3.40-4.19 arasındaki değerlerin “Çok katılıyorum” ve 4.20-5.00 arasında yer alan ortalama değerlerin ise “Tamamen katılıyorum” derecede değer taşıdığı kabul edilmiştir. Anlamlılık düzeyi 0.05 olarak alınmıştır.

## **BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde, üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin kurumlarındaki örgütsel değerlere göre yönetilme algıları ile ilgili bulgulara, ardından cinsiyet, mesleki kıdem, alan ve eğitim durumu değişkenlerine ilişkin karşılaştırmalara yer verilmiştir.

### **I. Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Genel Dağılımı**

Araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 1’de görülmektedir.

**Tablo 1.** *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşlerinin Aritmetik Ortalama ve Standart Sapmaları*

| <b>İfadeler</b>   | <b><math>\bar{X}</math></b> | <b>SS</b> |
|---|-----------------------------|-----------|
| 1. İşlerin gizli-kapaklı yapılması hoş karşılanmaz                              | 2,59                        | 1,15      |
| 2. Kurallar herkese eşit olarak uygulanır                                       | 2,94                        | 1,22      |
| 3. Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir             | 2,75                        | 1,09      |
| 4. İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir                               | 2,73                        | 1,00      |
| 5. Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir     | 2,64                        | ,99       |
| 6. Bilimsel esaslar rehber olarak görülür                                       | 2,69                        | 1,08      |
| 7. Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir                                 | 2,90                        | 1,14      |
| 8. Demokratik bir ortam vardır  | 2,96                        | 1,20      |
| 9. Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır                             | 3,03                        | 1,15      |
| 10. Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler | 2,52                        | 1,05      |
| 11. İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir                             | 2,80                        | 1,10      |
| 12. Meslektaşlarla işbirliği özendirilir  | 2,95                        | 1,11      |
| 13. Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür                          | 2,70                        | ,98       |
| 14. İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz                                | 2,39                        | 1,11      |
| 15. Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır                            | 2,67                        | 1,12      |
| 16. Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir                                | 2,68                        | ,94       |
| 17. Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür                                     | 3,12                        | 1,18      |

|   |      |      |
|---|------|------|
| 18. Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir        | 2,80 | 1,08 |
| 19. Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz       | 2,64 | 1,02 |
| 20. Verilen kararlarda duygusal davranılmaz               | 2,89 | 1,07 |
| 21. Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır    | 2,81 | 1,01 |
| 22. Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür        | 2,73 | ,98  |
| 23. Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir | 2,88 | 1,12 |
| 24. Zor durumda olan kişilere yardım edilir               | 2,63 | ,99  |
| 25. Yapılan işler zevk alınarak yapılır                   | 2,71 | 1,10 |

Tablo 1’de görüldüğü üzere, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalaması orta değer üzerinde. Araştırmada tüm maddelere ait aritmetik ortalama 2,76 olarak ölçülmüştür. Bu durumda araştırma görevlilerinin çoğunlukla “Orta derecede katılıyorum” düzeyinde görüş belirttiği anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ölçekte bulunan 22 ifadeye orta derecede katılmakta, 3 ifadeye ise az katılmaktadır.

Araştırma görevlilerinin en yüksek oranda katılım gösterdiği ilk üç madde “*Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür*” ( $\bar{X} = 3,12$ ; 17. Madde), “*Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır*” ( $\bar{X} = 3,03$ ; 9. Madde), ve “*Demokratik bir ortam vardır*” ( $\bar{X} = 2,96$ ; 8. Madde) olarak tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin en düşük oranda katılım gösterdiği ilk üç madde ise, “*İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz*” ( $\bar{X} = 2,39$ ; 14. Madde), “*Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler*” ( $\bar{X} = 2,52$ ; 10. Madde), “*İşlerin gizli-kapaklı yapılması hoş karşılanmaz*” ( $\bar{X} = 2,59$ ; 1. Madde), şeklinde tespit edilmiştir.

## II. Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyinin Cinsiyet, Mesleki Kıdem, Alan Ve Öğrenim Durumu Değişkenlerine Göre Değerlendirilmesi

Araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyinin (a) cinsiyet, (b) mesleki kıdem, (c) alan ve (d) öğrenim durumu değişkenlerine göre değerlendirilmesi durumu sırasıyla ele alınmıştır.

### a) Cinsiyet Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşleri

Cinsiyete göre araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin t testi sonuçları Tablo 2’de görülmektedir.

**Tablo 2.** Cinsiyete Göre Araştırma Görevlilerinin Görüşleri

| Cinsiyet | N  | $\bar{X}$ | ss  | df  | t    | p   |
|----------|----|-----------|-----|-----|------|-----|
| Bayan    | 71 | 2,78      | ,54 | 152 | ,320 | ,74 |
| Erkek    | 83 | 2,75      | ,63 |     |      |     |

P > .05

Tablo 2’te araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine yönelik algılarının cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için t testi analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda Sig. (2-tailed) değeri 0.5 den büyük ,749 olduğu saptandığı için, cinsiyet değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme durumuna ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir.

**b) Mesleki Kıdem Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşleri**

Mesleki kıdeme göre araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama ve standart sapma sonuçları Tablo 3’te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Mesleki Kıdeme Göre Araştırma Görevlilerinin Görüşleri

| Mesleki Kıdem | N   | X      | ss     |
|---------------|-----|--------|--------|
| 1-5 yıl       | 129 | 2,7409 | ,55697 |
| 6-10 yıl      | 21  | 2,9314 | ,78609 |
| 11-15 yıl     | 3   | 2,8000 | ,43267 |
| 21 ve üstü    | 1   | 2,3600 | -      |

P > .05

Araştırmada elde edilen verilere bakıldığında 129 adet katılımcının 1-5 yıl arasında kıdeme sahip olduğu görülmektedir. Diğer kıdem yıllarına ait katılımcı sayısının azlığı nedeniyle elde edilecek analiz sonuçlarının sağlıklı olmayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle kıdem değişkenine ilişkin bir yorumda bulunulmamıştır.

**c) Alan Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşleri**

Alan değişkenine göre araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme durumlarına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 4’te görülmektedir.

**Tablo 4.** Alan Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Görüşleri

| Alan                           | N   | X      | ss     | F     | P    |
|--------------------------------|-----|--------|--------|-------|------|
| Güzel Sanatlar                 | 35  | 2,6686 | ,43802 |       |      |
| Sosyal Bilimler                | 52  | 2,8325 | ,62698 |       |      |
| Güzel Sanatlar                 | 13  | 3,0185 | ,59858 |       |      |
| Mühendislik ve Teknik Bilimler | 25  | 2,6288 | ,75255 | 1,596 | ,165 |
| Sağlık Bilimleri               | 13  | 2,5754 | ,29328 |       |      |
| Fen Bilimleri                  | 16  | 2,9225 | ,57993 |       |      |
| Total                          | 154 | 2,7655 | ,59004 |       |      |

P > .05

Tablo 4’te araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine yönelik algılarının alan değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için tek yönlü var-



yans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine ilişkin algılarının alan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde [ $F_{(2-201)} = 1,596, p > .05$ ] farklılaşmadığı anlaşılmıştır.

**d) Öğrenim durumu Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Kurumlarının Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyine İlişkin Görüşleri**

Öğrenim durumuna göre, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında anlamlı bir fark olup olmadığına ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları Tablo 5’de sunulmuştur.

**Tablo 5. Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Görüşleri**

| Öğrenim Durumu | N  | X      | ss     | F     | P    |
|----------------|----|--------|--------|-------|------|
| Lisans         | 14 | 2,7857 | ,51071 |       |      |
| Yüksek Lisans  | 76 | 2,5979 | ,57292 | 3,296 | 0,40 |
| Doktora        | 64 | 2,9008 | ,60460 |       |      |

P > .05

Tablo 5’de araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine yönelik algılarının öğrenim durumu değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını ortaya koyabilmek için tek yönlü varyans (ANOVA) analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine ilişkin algılarının öğrenim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmıştır. Yüksek Lisans mezunu araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine ilişkin ifadelerinin “az katılıyorum” düzeyinde yer aldığı tespit edilmiştir. Lisans ve doktora mezunu araştırma görevlilerinin görüşlerinin ise “orta derecede katılıyorum” düzeyinde yer aldığı görülmüştür.

**TARTIŞMA ve SONUÇ**

Bu çalışmada çeşitli üniversitelerde görev yapan araştırma görevlilerinin görüşlerine göre kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyinin genel olarak nasıl bir dağılım gösterdiğini, araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeylerinin cinsiyet, mesleki kıdem, alan ve öğrenim durumu değişkenlerine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediğini saptamak amaçlanmıştır.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin genel ortalaması “Orta derecede katılıyorum” ( $x=2,76$ ) düzeyindedir. Araştırma görevlilerinin en yüksek oranda katılım gösterdiği ilk üç madde “Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür”, “Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır” ve “Demokratik bir ortam vardır” olarak tespit edilmiştir. Bu üç ifade de araştırma görevlilerinin görüşlerine “orta derecede katılıyorum” düzeyinde yansımıştır. Ancak beklenen düzey “tamamen katılıyorum” düzeyi olduğu için üniversitelerde görevli birim yöneticilerinin değerlere uygun şekilde yönetme ve değerlere uyma konusunda gerektiği kadar hassas olmadıkları düşünülmektedir. Değer kavramı şüphesiz söz konusu yöneticiler tarafından bilinmektedir ancak çeşitli nedenlerle olumlu bir katkı sağlayacak şekilde, bilinçli ve etkin olarak kullanılmaları yaygınlaşmamaktadır. Yapılan alan yazın taramalarında değerlerin örgütsel alandaki etkilerinin yeterince kavranmadığı bu nedenle yaygınlaşmadığı yönünde tespitler görülmüştür (Vurgun & Öztıp, 2011: 226). Yılmaz (2007), eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin kurumlarını değerlere göre yö-

netmesinin kurumun amaçlarına ulaşmasında değerlerden yararlanılması, çalışanların çabalarına değer verilmesi, çalışanların değerlerinin ve örgütsel değerlerin yönetime katılması gibi açılardan önemli olduğunu belirtmektedir. Ayrıca eğitim kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilmesi, değer kavramının eğitim kurumlarından mezun olan bireyler vasıtasıyla birçok kuruma taşınmasını da mümkün kılacağı için oldukça önem arz etmektedir. “Çünkü eğitim örgütleri toplumsal etkisi büyük olan kurumlardır” (Aydın, 2000). Ayrıca söz konusu eğitim kurumlarının etkin bir şekilde yönetilmesi sadece bu kurumlarda çalışan öğretim elemanlarını değil öğrencileri de olumlu bir şekilde etkileyecektir. Eğitimcilerin kurumları içerisinde yöneticilerine güven algısıyla bağlanmalarının önemli olduğunu belirten Hoy, Gage ve Tarter (2006), örgütsel güven çerçevesiyle yönetilmeyen eğitim kurumlarındaki çalışanların çok yönlü olarak olumsuz etkileneceğini belirtmiştir. “Eğitim kurumları değerleri vaaz eden kurumlar olarak değil, yaşatan kurumlar olduğu müddetçe etkin bir eğitim meydana gelebilir” (Aslan, 2013). Diğer bir ifadeyle eğitim kurumlarındaki tüm paydaşların verimli bir çalışma ve eğitim süreci geçirmesi için üniversitelerde görevli tüm yöneticilerin örgütsel değerlere uygun davranma konusunda daha hassas olmaları gerekmektedir. Yapılan araştırmalar incelendiğinde Dağlı & Öter (2015), Yılmaz (2007), Yılmaz (2006) ve Baş & Şentürk (2011) de benzer şekilde eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin örgütsel değerlere uygun davranmaları konusunda eksiklikler tespit etmiş ve daha duyarlı olunması gerektiğini ortaya koymuştur.

Araştırma görevlilerinin en düşük oranda katılım gösterdiği ilk üç madde ise, “İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz” ( $\bar{X} = 2,39$ ; 14. Madde), “Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler” ( $\bar{X} = 2,52$ ; 10. Madde), “İşlerin gizli-kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ( $\bar{X} = 2,59$ ; 1. Madde), şeklinde tespit edilmiştir. Her üç madde de “az katılıyorum” düzeyinde yer almaktadır. Ancak olması gereken araştırma görevlilerinin “tamamen katılıyorum” düzeyinde görüş belirtmeleridir. Bu nedenle üniversitelerde görevli yöneticilerin çalışanların inanç durumlarını ön plana almadan, iş ve süreçlerin şeffaf bir şekilde planlanıp uygulanması noktasında gerekli ortamın sağlayarak ve olası durumlarda çalışanların fedakârlık yapmasını mümkün kılacak yönetsel tutumlarda bulunmaları gerekmektedir. Bu noktada Dağlı ve Öter (2015), eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin çalışanlarla ilgili karar verirken duygusal ve kişisel tavırdan uzak, dürüst ve güvenilir bir yaklaşımda olmaları, yapılan işlerde önce iç huzuru tesis etmeleri, demokratik hakları ve özgürlükleri kabul etmeye ve içselleştirmeye çaba göstermeleri gerektiğini ifade etmektedir.

Araştırmada kullanılan Değerlere Göre Yönetim Ölçeği ile veri toplayan çalışmalar incelendiğinde katılımcıların en çok ve en az katıldığı maddelerin her çalışmada (Yılmaz, 2006; Altinkurt & Yılmaz, 2010; Yılmaz 2007; Demirtaş & Ekmekyapar, 2012; Dağlı & Öter, 2015) farklılık gösterdiği görülmüştür. Bu durumun araştırmaların yapıldığı kurumların özelliklerindeki farklılıktan kaynaklandığı düşünülmektedir.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu, çalışanların kurumlarının değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin araştırıldığı araştırma bulguları ile (Yılmaz, 2006; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Karaköse ve Altinkurt, 2009; Dağlı ve Öter, 2015) uyumludur. Bu araştırmaların bulgularından yola çıkarak eğitim kurumlarında görevli yöneticilerin kurumlarını örgütsel değerlere göre yönetirken çalışanların cinsiyetlerine göre farklı bir tavır almadıkları söylenebilir.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında alan değişkenine göre anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Üniversitelerde görevli araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşlerinin alan değişkenine göre puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark tespit edilememesine karşın en düşük ortalamanın Sağlık Bilimleri alanında olduğu görülmektedir. Benzer araştırmalar (Yılmaz, 2006; Altinkurt ve Yılmaz, 2010; Karaköse ve Altinkurt, 2009; Dağlı ve Öter, 2015) incelendiğinde, katılımcıların kurumlarının değerlere göre yönetimine ilişkin görüşlerinin alan değişkeni açısından anlamlı bir fark göstermediği saptanmaktadır. Aynı kurum çatısı altında farklı alanlarda görev yapan eğitimciler arasında değerlere göre yönetilme açısından fark olmaması ve benzer ilkeler ekseninde şekillenen bir çalışma ortamının var olması gerektiği göz önünde bulundurulduğunda söz konusu benzerliğin olağan olduğu söylenebilir.

Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin kurumlarının örgütsel değerlere göre yönetilme düzeyine ilişkin görüşleri arasında öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı şekilde farklılaştığı anlaşılmıştır. Yüksek Lisans mezunu araştırma görevlilerinin örgütsel değerlere göre yönetilmelerine ilişkin ifadelerinin “az katılıyorum” düzeyinde yer aldığı tespit edilmiştir. Lisans ve doktora mezunu araştırma görevlilerinin görüşlerinin ise “orta derecede katılıyorum” düzeyinde yer aldığı görülmüştür. Yapılan araştırmaları incelendiğinde (Yılmaz, 2006 ve Dağlı & Öter, 2015) yöneticilerinin kurumlarını değerlere göre yönetmesi ile ilgili olarak çalışanların görüşleri arasında eğitim durumu bakımından anlamlı bir fark olmadığı saptanmıştır.

Elde edilen bu göre, üniversitelerde görev yapan yöneticiler çalışanlarına örgütsel değer eksenine yaklaşmalı, söz konusu değerleri çalışanları ile birlikte, pozitif olarak algılanan, gelişime ve değişime açık bir şekilde oluşturmalı ve bu değerlerin yerleşmesi için sistemli bir yaklaşım uygulamalıdır. Sonuç olarak bu çalışmaya benzer şekilde araştırmalar üniversitelerde görevli farklı öğretim üyeleri üzerinde ve çeşitli eğitim kurumlarında yürütülerek saptamalar ve karşılaştırmalar yapılabilir. Benzer kapsamlı araştırmalar nitel ve deneysel olarak da yapılabilir.

#### KAYNAKLAR

- Altinkurt, Y., & Yılmaz, K. (2010). Değerlere göre yönetim ve örgütsel adalet ilişkisinin ortaöğretim okulu öğretmenlerinin algılarına göre incelenmesi [Examining the relationship between management by values and organizational justice by secondary school teachers perceptions]. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 16(4), 463-484.
- Aslan, E. (2013). Eğitimde Bir Arayış: Değerler Eğitimi. *Uluslararası Antalya Değerler Eğitimi Sempozyumu Bildiri Kitabı (28-29)*, Antalya.
- Aydın, M. (2000). Eğitim yönetimi. (6. Baskı). Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Baş, G., & Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 29-62.
- Dağlı, A., Öter, M ve Öter, S. (2013). “Anadolu Liselerinin Örgütsel Değerlere Göre Yönetilme Düzeyi”. *International Perspectives On New Aspectes of Learning In Teacher Education Ipalte (Öğretmen Eğitiminde Öğrenmeye Uluslararası Yeni Bakış Açılımları Konferansı)*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi. 2-4 Ekim, 2013.

- Demirtaş, Z. & Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 18 (4), 523-544.
- Çankaya, İ., & Töremen, F. (2010). Türkiye, Avrupa Birliği Ve Amerika Birleşik Devletleri Üniversite Yönetimlerinin Karşılaştırılması / A Comparison Of The University Management Models In Turkey, European Union And Usa. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(13).
- Erdem, A., (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 55-72. Retrieved from <http://dergipark.gov.tr/ded/issue/29196/312580>
- Hoy, W. K., Gage, C. Q., & Tarter, C. J. (2006). School mindfulness and faculty trust: Necessary conditions for each other? *Educational Administration Quarterly*, 42(2), 236-255.
- Karasar, N. (2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel yayın Dağıtım.
- Kesen, M. (2016). Öğretim Elemanlarının İşe Yabancılaşmasının Etik Liderlik Ve Demografik Değişkenler Açısından İncelenmesi: Uygulamalı Bir Çalışma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(22), 118-134.
- Institute of Value Management (2019). What is Value? <https://ivm.org.uk/what-is-value-management>. 11.01.2019 tarihinde alındı.
- Nartgün, Ş. S. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4(12), 129-148.
- Schwartz, S. (1992). "Universals in the Content and Structure of Values. Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology* (Edt: M. P. Zanna)", San Diego: Academic Press.
- Vurgun, I., & Öztöp, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, Cilt 16 (3), ss. 217-230.
- 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. Yayımlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara, Türkiye.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 13(4), 639-664.