

**AKADEMİSYENLERİN DEĞERLERE GÖRE YÖNETİM ALGILARININ BAĞLI  
OLDUĞU FAKTÖRLER: EGE BÖLGESİ ÖRNEĞİ<sup>1</sup>**

*THE FACTORS EFFECTING THE ACADEMICS' PERCEPTIONS OF MANAGEMENT BY  
VALUES: THE CASE OF AEGEAN REGION*

**Arş.Gör. Nazlı SEYHAN**

Gümüşhane Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, nazliarik@gumushane.edu.tr, Gümüşhane/Türkiye

**ÖZ**

Bilgiyi üreten, aktaran ve kullanan kurumlar olarak üniversitelerde, çalışma koşulları da birbirlerinden farklılık göstermektedir. İyi-kötü, güzel-çirkin gibi öznel kavramlar oldukça her toplumda, her kültürde veya her kurumda kabul görecektir, ortak bir değer tanımlamak oldukça güçtür. Fakat örgüt üyelerini ortak değerler etrafında bütünleştirip, değer odaklı davranmalarını sağlayan bu algı kurumda birliktelik ruhunu oluşturabilmek için çok önemlidir. Çünkü paylaşılan değerler, örgüt içinde paydaşlar arasında bağlılık duygusu yaratır ve yapıcı bir iletişim oluşmasını sağlamaktadır. Bu duyguyla örgütün amaçlarına ulaşması da kolaylaşır. Bu çalışmanın araştırma problemi de; Ege bölgesi üniversitelerindeki akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısının yaş, cinsiyet, eğitim durumu, yaşanan şehir, çalıştığı yıl sayısı gibi bağlı olduğu bazı demografik özellikleri belirlemektir. Bu çalışma verileri, kolayda örnekleme tekniği ile 2015-2016 yılında Ege bölgesindeki üniversitelerde çalışan 120 akademisyen seçilerek anket yoluyla derlenmiştir. Verilerin analizi, demografik değişkenlerin diğer değişkenler üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını tespit için ANOVA (Analysis of Variance) analizi yapılmıştır. Analiz yapılmadan önce verilerin, analiz gerektirdiği varsayımları sağladığı yönünde gerekli testler yapılmıştır ve verilerin analiz için uygunluğu tespit edilmiştir. Verilerin analizi sonucu akademisyenlerin değerlere göre yönetim algılarında, unvan değişkenine göre anlamlı farklılıkların olduğu görülürken diğer demografik değişkenlere göre farklılık saptanmamıştır.

**Anahtar kelimeler:** Değerler, Değerlere Göre Yönetim, Akademisyenler, ANOVA (Analysis of Variance)

**ABSTRACT**

The universities that produce, transmit and use information, in which the working conditions also differ from each other. It is very difficult to define a common value that will be accepted in every society, culture or every institution as long as there are subjective concepts such as good-bad, good-ugly. Management by values that enable them to lead to common goals and organizational members around the common values, this is very important to be able to create a spirit of unity in the institution. Because shared values create a sense of commitment among stakeholders within the organization and provides constructive communication. The research topic of this study is testing the relationship between perception of management by value of academics working at the universities locating in the Aegean Region and demographic variables (age, gender, depending on the city, educational status, academic title). The data set has been collected by using the convenience sampling method utilizing data from a sample of 120 academics working at the Aegean Region universities during 2015-16 semesters. ANOVA investigated whether demographic variables significantly differed from other variables. The results of this study conclude that there are significant differences from academic title-variable but there are no significant differences from demographic variables.

**Keywords:** Management by values, Values, Academics, ANOVA (Analysis of Variance)

**1. GİRİŞ**

Değerlerin zaman içinde farklı sosyal gruplar arasında değişim göstermeleri ve bir örgütün ve toplumun kendine özgü değerlerinin olması, bir başka örgütün veya toplumun da aynı değerlere sahip olmasını gerektirmez (Turan ve Aktan, 2008:231). Her bireyin aynı toplumda yaşaması, o bireylerin tutumlarında, algılarında, tavır ve davranışlarında da aynı olmasını gerektirmez. Her bireyin daimi davranışlarına yön veren temel tutum, inanç ve düşünceleri farklıdır. Çünkü bireyin içinde bulunduğu durumun yanında kişisel özellikleri de bireyin davranışlarında etkilidir. Davranışlar üzerinde yönlendirici özelliğe sahip olan değerlerin,

<sup>1</sup> Bu çalışma 26-27 Kasım tarihlerinde yapılan Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresinde özet bildiri olarak sunulmuştur.

bireyin kendisini başkalarına ifade etmesinde ve ortak amaçlar için bir araya geldiği insanlarla anlaşmalarında aracı role sahip olduğu bilinmektedir. Bu amaçla bu çalışmada da toplumun bugünü ve geleceğini etkileyen hem işgücünde hem de ahlaki ve kültürel değerlerde önemli rolü olan akademisyenlerin değerlerinin bazı değişkenlere göre değişkenliği olup olmadığı değerlendirilmiştir.

Çalışanların tutumları örgütteki iş davranışlarını etkilediği için, işe ve iş ortamını etkileyecek her faktör hem yönetici, hem çalışanlar hem de kurumun o toplumda üstlendiği rolü açısından önemlidir. Dolayısıyla çalışanın performansını olumsuz etkileyebilecek her tutum ve davranış örgütü hedeflediği misyon ve vizyondan uzaklaşmasına neden olabilmektedir. Örgütlerle çalışanların karşılıklı olarak birbirlerine ihtiyaçları vardır. Etkili bir örgüt, faaliyetlerini motivasyonu ve iş doyumunu yüksek bireylerle yürütmektedir. Bu sebepten günümüzde örgütler, kısa dönemli verimlilik yerine, kalıcılığında önemli rolü olan insan kaynağına yatırım yapmaktadırlar.

## 2.KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR

Değerler, bireylerin yaşamına yönlendiren, kural görevi gören, önem dereceleri farklı olan, arzulanmış amaçlardır. Bu anlamda değerler, sadakat, yardımseverlik, doğruluk, güvenilir olma, dürüstlük, sorumluluk, bütünlük, yeterlik, tutarlık ve açıklık gibi istenen davranışları ifade eden genel standart ve prensiplerdir ( Yılmaz, 2007: 641; Jones, 1998).

Değerler kişisel, profesyonel, organizasyonel veya toplumsal olabilir. Bunlar birbiriyle ilişkili olsalar da aralarındaki etki farklılık gösterir. Örgütsel açıdan ele alındığında değerler bir işletmenin amaç ve hedeflerinin temelini oluşturur. Her gün organizasyonun her düzeyinde yapılan yüzlerce karara değerler sessizce yön verirler. Değerler, örgüt kültürünü oluşturan temel unsurdur ve Grojean ve ark. (2004, s.225)'a göre "etik iklimlerin yaratılması ve sürdürülmesinde egemen rolü oynayan" örgüt liderlerinin kişisel değerleridir (Posner, 2010).

Bir örgütte katılımın olabilmesi için, durumun yansıttığı değerler ile katılanların değerleri uyum içinde olmalıdır. Katılma derecesi, katılımcıların değerlerini aşarsa, katılım, geçerliliğini kaybeder. Bir grubun üyeleri, grubu benimsemeden grubun ortak değerleri için kendi değerlerinden vazgeçmezler (Turan ve Aktan, 2008: 231).

Bireysel değerler kişinin amaçlarına ve eylemlerine rehberlik ederken, örgütsel değerler ise örgütsel amaçlara, politikalara ve stratejilere yol göstermektedir (Polat, 2012: 1399; Wiener, 1988). Birey, çevre etkileşimiyle oluşan, örgütteki çalışanların durumları doğru veya yanlış olarak nitelendirdikleri ve tercihlerine yön veren tutum ve düşünceleri örgütsel değerlerin kaynağı olarak nitelendirilebilir.

Birey-örgüt değer uyumu kavramı, örgütteki iki farklı kavramdan oluşmaktadır. Bunlar, bireyin bakış açısıyla örgütsel değerler ve bireyin sahip olduğu bireysel değerlerdir (Taşdan, 2010: 117; Enz,1988). Oldukça hızlı değişimlerin yaşandığı günümüzde hem toplumun hem de toplum yapısını oluşturan bireylerin eğitim sisteminin içindeki değerler de değişmektedir. Bu değişim sürecinde üniversitenin değerleri ile akademik personelinde değerleri farklılık gösterebilir. Bu durumda değerlerin tamamen uyuşmasını beklemek makul olmayabilir. Bu sebeple örgüt ve bireyin temel hedeflerini gerçekleştirebilmeleri için bu değer farklılıklarının en aza indirilmesi gerekmektedir.

Akademisyenler toplum hizmeti boyutunda toplumun gelişimine büyük katkı sağlamaktadırlar. Bu kapsamda eğitim-öğretim görevlerinin yanında akademisyenler, uzman oldukları konularda çeşitli seminerler düzenleyerek toplumu bilgilendirme, gazetede yazdıkları köşe yazıları, yaptıkları programlar, kamuda ve sanayide de kalkınmaya katkıları gibi görevlerle toplumun gelişiminde önemli rol üstlenmektedir( Odabaşı vd. , 2010:132). Toplumdaki derin etkisine bakıldığında akademisyenlerin değerlerinin ne kadar önemli olduğu görülmektedir. İşgörenleri ortak değerler etrafında bütünleştirip, kolektif ruhun oluşmasını sağlayan değerlerle yönetim yaklaşımı, hem çalışanların motive olması hem de örgütlerin istenilen hedeflere daha kolay ulaşmasını sağlayabilmektedir(Demirtaş ve Ekmekyapar, 2012: 528) .

Erdem(2003), üniversitelerdeki örgüt kültürü, personelin değerleri ve normları anlamlarını sağlayarak başarılı olma konusunda daha kararlı olmalarını, örgüte bağlılığı arttırarak örgütün yararına özveride bulunmalarını ve verimliliğin artmasına katkıda bulunduğunu belirtmektedir. Erdem(2003)'e göre üniversitelerin örgüt kültüründe olması gereken değerler şunlardır: *Bilimsel (akademik) 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).

Birey-örgüt-değer uyumu, sosyalleşme gibi örgütsel pratiklerden etkilenebilir. Böyle bir sosyalleşme, bireyin değer, norm ve inançlarının örgütün istediği çizgiye getirilmesi sürecini anlatır (Akt. Sağnak, 2004: 77; Balay, 2000). Bu bağlamda, yukarıda da ifade edildiği gibi eğitimi toplumun diğer alanlarındaki (sosyal, siyasal, ekonomik vb.) değişimlerden ayrı düşünmek mümkün değildir. Bilgi toplumunda egemen olan “üretim paradigması” bilgi tabanını değiştirdiği gibi eğitilmiş insanın tanımını ve öğrenme-öğretmeye ilişkin yaklaşımları da etkilemektedir (Genç ve Eryaman, 2008: 90).

Likert, (1967) çalışmasında, ayrıntılı araştırma bulguları ile yeni yönetim sistemi için yeni yönetim biçimleri anlatılmıştır. Örgütün sistematik doğasına ve motivasyonel güçlerin faaliyete geçmesindeki önemli noktalara değinilmektedir. Kidron (1978), örgütlerdeki bağlılık ile çalışanın Protestan etik kuralları olarak tanımlanan iş değerleri arasındaki ilişkiyi inceleyerek keşfedilen bulgulara değinmiştir.

Dolan ve Garcia (2002), hem amaçlara göre yönetim hem de talimatlara göre yönetime değinerek, bu kavramların artık yetersiz olduğunu vurgulayarak, stratejik liderlik aracı olarak ortaya çıkan değerlere göre yönetim kavramını ele almıştır.

Turan vd. (2005), Yükseköğrenim kurumlarındaki yöneticilerin benimsedikleri idari ve kültürel değerler nelerdir ve bu değerler yöneticilerin sahip oldukları bireysel özelliklere (cinsiyet, kıdem, yaş, idari unvanları, eğitim durumları gibi) göre farklılık olup olmadığını incelemiştir. Paarlberg ve Perry (2007) de, “işyeri değerlerle yönetilir mi?” sorusuna yanıt aramak için yaptıkları çalışmalarında, yüksek ve düşük performans gösteren iş birimleri arasında sosyal değerler arasındaki farklılıkları keşfetmek için karşılaştırmalı vaka analizi kullanmışlardır.

Töremen ve Akdemir (2007), okul yönetiminde işlevsel sürece yeni bir model sunmak amacıyla yaptıkları çalışmada, okul yöneticisinin başarısını; yöneticinin davranışlarını, öğretmenler ve diğer personelin beklentilerine göre ayarlamasını sağlayarak ve evrensel etik değerlerle donanmış olmasına bağlı olduğuna değinmektedir. Önder ve Taş (2014) bölüm başkanları ve araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmalarının sonucunda, bireysel değerlerin bölüm başkanlarında ahlaki, estetik, ekonomik, dini, bilimsel, sosyal ve siyasal; araştırma görevlilerinde ise siyasal, sosyal, bilimsel, dini, ekonomik, estetik ve ahlaki şeklinde sıralandığı bulgusuna ulaşmışlardır.

### 3.YÖNTEM

Uygulanan anket iki kısımdan oluşmuştur. İlk kısımda cinsiyet, yaşanılan şehir, görev süresi ve kıdem gibi demografik özellikleri ölçmeye yarayan sorular, ikinci kısımda değerlere göre yönetim algısını ölçen 25 soru vardır. Katılımcılardan, birinci kısımdaki belirtilen ifadelerle uyarlanan ölçekte katılım düzeylerini belirten beşli Likert ölçeği üzerinde (1- Hiç Katılmıyorum; 5- Tamamen Katılmıyorum) işaretlemeleri istenmiştir.

Çalışmanın evrenini, ege bölgesindeki üniversite akademik personeli oluşturmaktadır. Veriler, kolayda örnekleme yoluyla, 2016 yılında, Ege bölgesindeki Afyonkarahisar, Aydın, Denizli, İzmir, Kütahya, Manisa, Muğla, ve Uşak illerindeki 120 akademik personelinden elde edilmiştir.

Yılmaz (2007) tarafından geliştirilen Değerlere Göre Yönetim Ölçeği tek boyutludur ve Cronbach's Alpha değeri 0.944 (çok iyi) tür. Ölçekte yer alan maddelerin de Cronbach's Alpha değerleri 0.938 ile 0.950 arasında değişmektedir. Bu değerlerin genel güvenilirlik katsayısına oldukça yakın ve bütün soruların ölçekte yer almasının uygun olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Örnekleme Dahil Edilen Akademik Personelin Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde	Değerlere Göre Yönetim (Ort.)
Cinsiyet	Kadın	58	48,3	3,336
	Erkek	62	51,7	3,557
Şehir	Afyon	15	12,5	3,668
	Aydın	12	10,0	3,57
	Denizli	12	10,0	3,14
	İzmir	26	21,7	3,486
	Kütahya	12	10,0	3,086
	Manisa	8	6,7	3,935
	Muğla	12	10,0	3,26
	Uşak	23	19,2	3,485

Tablo 1 (Devamı). Örneklem Dahil Edilen Akademik Personelin Demografik Özellikleri

		Sıklık	Yüzde	Değerlere Göre Yönetim (Ort.)
Unvan	Okutman	7	5,8	4,24
	Öğr. Görevlisi	22	18,3	3,569
	Arş. Görevlisi	56	46,7	3,272
	Yard. Doçent	20	16,7	3,458
	Doçent	13	10,8	3,707
	Profesör	2	1,7	2,480
Eğitim Düzeyi	Lisans	4	3,3	4,16
	Yüksek Lisans	50	41,7	3,518
	Doktora	66	55	3,355

Araştırmaya katılan akademisyenlerin çoğunluğunun erkek (%51.7), değerlere göre yönetildiği algısının ise erkeklerde daha yüksek olduğu görülmektedir. Şehir olarak yapılan incelemede İzmir ilindeki akademisyenlerin ankete daha çok katılım (%21.7) ve Manisa ilindeki akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısının daha fazla olduğu gözlenmiştir. Unvan olarak değerlendirmede değerlere göre yönetim algısının en fazla okutmanlarda daha sonrasında ise uzmanlarda olduğu görülmektedir.

Araştırma problemi; akademisyenlerin değerlere göre yönetim algıları cinsiyete, unvana, yaşanan şehre, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre farklılık göstermekte midir?

### 3.1. Bulgular

Analiz yapılmadan önce analizin gerektirdiği varsayımlardan olan normallik ve varyansların homojenliği test edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, analizdeki akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısı değişkeninin Kolmogrov Simirnov testi ile ( $p=0.05$ ) anlamlı olduğu ve Skewness, Kurtosis değerlerinden, normal dağıldığı görülmüştür. Tablo 2 teki Levene Testi sonuçlarına göre ise bağımlı değişkenlerdeki gruplar arası varyans eşitliği de sağlanmıştır.

Tablo 2. Levene Testi sonuçları

	F	P
Cinsiyet	0.457	.500
Unvan	1.260	.286
Şehir	1.346	.235

Tablo 3. Cinsiyete Göre Akademisyenlerin Değerlere Göre Yönetildiği Algısının Karşılaştırılması

Değerlerle Yönetim Algısı		N	X <sub>ort</sub>	S. Sapma	F	p
Cinsiyet	Kadın	58	3.34	.6724	2.755	.100
	Erkek	62	3.54	.7223		

Tablo 3'te yer alan veriler, akademisyenlerin değerlerle yönetildiği algısı kadınlar için ( $X_{ort} = 3.34$ ), erkekler için ( $X_{ort} = 3.54$ ) olduğu görülmektedir. Kadın ve erkek akademisyenlerin akademik değerlerle yönetilme algısında ( $p < .005$  olmadığından) cinsiyete göre farklılık oluşturmadığı görülmektedir.

Akademisyenlerin değerlere göre yönetim algılarının unvana göre farklılık göstermekte midir? İlişkin analiz sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Unvana Göre Akademisyenlerin Değerlere Göre Yönetildiği Algısının Karşılaştırılması

Değerler Yönetimi Algısı		N	X <sub>ort</sub>	S. Sapma	F	p
Unvan	Okutman	7	4.240	.50359	4.005	.002*
	Öğretim Görevlisi	22	3.5691	.59359		
	Araştırma Görevlisi	56	3.2679	.69755		
	Yardımcı Doçent	20	3.4580	.72274		
	Doçent	13	3.7077	.52035		
	Profesör	2	2.3200	.00000		

\*( $p < 0.05$  düzeyinde)

Tablo 4'te akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısı ortalamaları unvanlarına göre incelendiğinde, akademik personelin değerlere göre yönetim algısı arasında ANOVA sonuçlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmektedir [ $F=4.005$ ,  $p < .05$ ].

Tablo 5. Akademisyenlerin Değerlere Göre Yönetim Algısının Unvana Göre Değişimine İlişkin Tukey HSD Testi Sonuçları

Bağımlı değişken	(I)Unvan	(J)Unvan	Anlamlı Farklılık (I-J)	p
Değerlere Göre Yönetimi Algısı	Okutman	Araştırma görevlisi Profesör	<b>-0,9721</b> <b>-1,920</b>	<b>.021*</b> <b>.009**</b>

\*(p<0.05 düzeyinde) ve \*\*(p<0.01 düzeyinde)

Tablo 5'den elde edilen istatistiksel sonuçlara göre, Ege Bölgesindeki akademisyenlerin değerlere göre yönetim algılarında profesörlerin okutman ve araştırma görevlilerinden daha yüksek bir algıya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Yaşanılan Şehir Göre Akademisyenlerin Değerlere Göre Yönetim Algısının Karşılaştırılması

Değerlere Göre Yönetim Algısı		Xort	S. Sapma	N	F	p
Şehir	Afyon	3.6880	.6748	15	1.844	.086
	Aydın	3.5700	.3960	12		
	Denizli	3.4677	.6901	12		
	İzmir	3.1400	.7626	26		
	Kütahya	3.0867	.9165	12		
	Manisa	3.9350	.8090	8		
	Muğla	3.2600	.5129	12		
	Uşak	3.4730	.6651	23		
	TOPLAM	3.4460	.70383	120		

Tablo 6'daki analiz sonuçları incelendiğinde akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısı ortalamaları yaşanılan şehre göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.[F= 1.844, p>.05]. Başka bir deyişle akademik personelin değerlere göre yönetim algısı yaşadığı şehirlere göre değişim göstermemektedir.

Tablo 7. Eğitim Düzeyine Göre Akademisyenlerin Değerlere Göre Yönetildiği Algısının Karşılaştırılması

Değerler Yönetimi Algısı		Xort	S. Sapma	N	F	p
Eğitim düzeyi	Lisans	4.1600	.67012	4	2.883	.060
	Yüksek Lisans	3.5080	.55850	50		
	Doktora	3.3558	.78003	66		

Tablo 6'daki analiz sonuçlarına bakıldığında akademisyenlerin değerlere göre yönetim algılarının eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği [F= 2.883, p>.05] yani akademik personelin değerlere göre yönetim algısı, (lisans, yüksek lisans ve doktora) eğitim düzeylerinden etkilenmemektedir.

#### 4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Değerlere göre yönetimin temelinde, insanların kararlarında mantıksal olarak hareket eden canlı olmalarından daha çok değerlerine göre hareket ettiği görüşü yatmaktadır. Bu durum ise araştırmacıların kişilerin değerlerini oluşturan bütün olgular üzerine yoğunlaşmalarını sağlamıştır. Bireylerin değer yargıları, içinde buldukları toplumda benimsenmiş normlar ve kişisel ilişkilerle şekillenmektedir. Örgütsel açıdan değerler, kişilerin değerleri onların örgütteki durumlarını anlamlandırmak, tutum ve davranışlarına hangi olguların rehberlik ettiğinin bilinmesi örgüte, amaçlarına daha kolay ulaşma, performans düzeyinin yükselmesi, işgörenlerin güdülenmesi, sinerji oluşması, farklılıklardan doğan çatışmaların azalması gibi daha birçok fayda sağlamaktadır. Bir örgütte uyulması gereken kurallar, yönetmelikler ve örgüt kültürü gibi etkenlerin varlığı, örgütün sadece yöneticinin kendi değer ve doğrularına göre hareket etmesini engellemektedir. Bu yüzden yöneticilerin kendi değerleriyle örgütün, çalışanların ve toplumun değerleriyle çatışmasını engellemek de onların dikkat etmesi gereken hususlardandır.

Üniversiteler, farklı grup ve toplulukların, farklı düşünceden insanların bir araya geldiği, toplumda saygınlığı olan önemli kurumlardır. Bu çalışmada, üniversite akademik personelinin değerlere göre yönetim algısıyla bazı demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılmıştır. Katılımcıların değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri cinsiyete göre değişmemektedir. Daha önceki yapılan çalışmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmıştır (Yılmaz, 2007; Karaköse ve Altinkurt, 2009). Eğitim düzeyi ve yaşanılan şehir değişkenleri için de ortalamalar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Fakat akademik-unvana göre akademisyenlerin değerlere göre yönetim algısında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklar gösterdikleri saptanmıştır. Bu farklılıklar ise okutmanlar ile araştırma görevlileri ve okutmanlar ile profesörler arasında olduğu gözlemlenmiştir.

Belirli sayıda akademik personelden geribildirim alınarak toplanan, katılımcıların kendi beyanına dayalı ve sadece anket yoluyla elde edilen veriler çalışmanın kısıtlarıdır. Araştırmanın farklı bölgelere de uygulanması



sadece Ege Bölgesi ile kısıtlı kalmaması istatistiksel açıdan daha farklı ve çarpıcı sonuçlar elde edilmesine olanak sağlayacaktır.

## KAYNAKLAR

- Demirtaş, Z., & Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Değerlere Dayalı Yönetim Uygulamalarının Okul Kültürüne Etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 18(4), 523-554.
- Dolan, S., L. And Garcia, S., (2002). "Managing By Values: Cultural Redesign For Strategic Organizational Change At The Dawn Of The Twenty-First Century", *Journal Of Management Development*, Vol. 21 Iss: 2, Pp.101 – 117.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler.
- Genç, S. Z., & Eryaman, M. Y. (2008). Değişen Değerler Ve Yeni Eğitim Paradigması. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 89-102.
- Karaköse, T., ve Altinkurt, Y. (2009). Okul Yöneticilerinin Ve İl Millî Eğitim Müdürlüğü Çalışanlarının Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşlerinin İncelenmesi (Kütahya ili örneği). *Değerler eğitimi dergisi*, 7(17), 49-67.
- Kidron A., (1978). "Work Values And Organizational Commitment", *Academy Of Manegement*, June 1, Vol. 21 No. 2 239-247.
- Likert, R., (1967). "The Human Organization: Its Management And Values", New York, NY, US: Mcgraw-Hill.
- Önder, E. Ve Taş, A., (2014). "Üniversite Bölüm Başkanları Ve Araştırma Görevlilerinin Değer Tercihlerinin Karşılaştırması (SDÜ Ve MAKÜ Örneği)", *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, Haziran, Sayı 30, 141 – 164.
- Paarlberg, L., E., And Perry, J., L., (2007). "Values Management Aligning Employee Values And Organization Goals", *The American Review Of Public Administration*, Volume 37 Number 4 December.
- Polat, S., (2012). "Farklılıklar Yönetimi İçin Gerekli Örgütsel Değerler", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 12 (2), 1397- 1418.
- Posner, B. Z. (2010). Another Look At The Impact Of Personal And Organizational Values Congruency. *Journal of Business Ethics*, 97(4), 535-541.
- Sağnak, M. (2003). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi.
- Töremen, F., Ve Akdemir, D., A., (2007). "Eğitim Örgütlerinin Kişiliğine Uygun Paradigma: Değerlerle Yönetim", *E-Journal Of New World Sciences Academy*, Volume: 2, Number: 4.
- Turan, S. Ve Aktan, D., (2008). "Okul Hayatında Var Olan ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler", *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi Bahar*, 6(2), 227-259.
- Turan, S., Durceylan, B., & Şişman, M. (2005). Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari Ve Kültürel Değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 181-202.
- Yılmaz, K., (2007). "İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri", *Kuram Ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, Güz, Sayı 52, Ss: 639-664.