



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜT
KÜLTÜRÜ VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
(ÜSKÜDAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans

Esra Betül ERGÜL

İstanbul, 2009



**T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**ORTAÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖRGÜT
KÜLTÜRÜ VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ
(ÜSKÜDAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)**

Yüksek Lisans

Esra Betül ERGÜL

DANIŞMAN: Dr. Mustafa OTRAR

İstanbul, 2009



TC.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ ANABİLİM DALI

ORTAĞRETTİM KURUMLARINA ÖRGÜT KÜLTÜRÜ
VE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

FERİA BETÜ ERGÜL

ONAY

Jüri:

Tez Danışmanı

Dr. Mustafa Otrar

Üye

Doç. Dr. H. H. Fisi

Üye

Yrd. Doç. Dr. Ahmet Sirin

Yüksek lisans tezi onay tarihi: 24.12.2009

ÖNSÖZ

Örgütsel kültür, iş değerleri kavramı, örgütsel davranışın inceleme alanlarıdır. Bununla birlikte modern yönetim alanlarında gitgide önemi artan konular olmuşturlardır.

Ortaöğretim Kurumlarının etkinliğinin artmasında “örgüt kültürü” önemli bir unsurdur. Güçlü okul kültürüne sahip okullar kendilerinden istenen başarı ve performansa ulaşacaklardır.

Güçlü okul kültürü, öğretmenlerin verimlilikleri ve görevi algılayışları ile ilgili, sorunları da ortadan kaldıracaktır.

Örgüt kültürü, iş değerleri ilişkisi yabancı ülkelerden sonra bizim ülkemizde de artık konu olmaktadır. Bu nedenle bu araştırmanın bundan sonra yapılacak araştırmalara mütevazı bir katkıda bulunacağını ummaktayım.

Çalışmalarında desteğini ve yardımlarını esirgemeyen hocam Dr.Mustafa OTRAR’a teşekkür ederim.

Çalışmalarında manevi desteğini hiç esirgemeyen annem Ayşe Zahide Erol’a, eğitim hayatımı, yaşamı boyunca destekleyen rahmetli babam Şahin Erol’a, çalışmalarım boyunca her yönden destek olan, anlayışını esirgemeyen eşim Aziz Ergül’e çalışmalarımı olgunlukla karşılayan çocuklarım Kerim ve Zeynep’e sonsuz sevgilerimle teşekkür ediyorum.

Aralık/2009

Esra Betül Ergül

ÖZET

GENEL LİSELERDE ÖRGÜT KÜLTÜRÜ İLE İŞ DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA (ÜSKÜDAR İLÇESİ ÖRNEĞİ)

Bu araştırmada ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleriyle örgüt kültürü arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma İstanbul ili, Üsküdar ilçesinde 33 resmî lise ile 7 özel lise olmak üzere 40 okulda çalışan 200 öğretmenle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada amaç İstanbul İli, Üsküdar İlçesinde bulunan genel liselerde çalışan öğretmenlerin çalıştıkları okullarda örgüt kültürü algılarını tespit etmek, öğretmenlerin örgüt kültürü algıları ile iş değerleri algıları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır.

Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. İstanbul / Üsküdar İlçesinde bulunan toplam 40 lisede, Kara (2006) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” ile Kubat tarafından revize edilen İş değerleri Ölçeği uygulanmıştır.40 lisede, 200 öğretmen anket uygulamasına katılmıştır.

Elde edilen bulgular SPSS bilgisayar programında, istatistiksel yöntemler kullanılarak hesaplanmıştır.

Araştırma sonucunda:

Örgüt kültürü ölçeği güç, rol, başarı, destek alt boyut puanları, okul türü değişkeni, gelir durumu değişkeni okuldaki çalışma süresi değişkenine, göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Örgüt kültürü ölçeği güç, rol, başarı, destek alt boyut puanları, eğitim durumu değişkenine (lisans eğitimi almış olanlar lehine), cinsiyet değişkenine (bayan öğretmenler lehine), medeni durum değişkenine (evli öğretmenler lehine), hizmet içi eğitim almış olma değişkenine (hizmet içi eğitim alan öğretmenler lehine),

memnuniyet değişkenine (kurumlarında çalışmaktan memnun olanlar lehine), yaş değişkenine (25 yaş ve altı grup lehine) göre anlamlı farklılıklar göstermiştir.

İş değerleri leği yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik fayda, çeşitlilik, prestij, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, bağımsızlık üstlerle ilişkiler, güvenlik, evre alt boyut puanları, cinsiyet değişkeni, göre anlamlı farklılık göstermemektedir.

İş değerleri leği yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik fayda, çeşitlilik, prestij, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, bağımsızlık üstlerle ilişkiler, güvenlik, evre alt boyut puanları, okul türü değişkenine (zel okullar lehine), medeni durum değişkenine (bekar öğretmenler lehine), hizmet içi eğitim almış olma değişkenine (hizmet içi eğitim alan öğretmenler lehine), eğitim durumu değişkenine (lisans eğitimi alanlar lehine), çalışma süresi değişkenine (1 yıldan az süredir çalışanlar lehine), memnuniyet değişkenine (kurumlarında çalışmaktan memnun olanlar lehine), gelir durumu değişkenine (düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük olan grup lehine, orta gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında orta gelir grubu lehine), yaş değişkenine (26-30 yaş grubu lehine) göre anlamlı farklılık göstermektedir.

Örgütsel Kültür leği g, rol, başarı, destek alt boyut puanları ile İş Değerleri leği alt boyutları; yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, evre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Anahtar Sözcükler: İş Değerleri, rgt Kültürü

ABSTRACT

A RESEARCH ON RELATION BETWEEN ORGANIZATION CULTURE AND WORK VALUES IN GENERAL HIGH SCHOOLS (DISTRICT ÜSKÜDAR AS THE EXAMPLE)

In this research, it is aimed to determine the importance given by the teachers working in secondary education institutes to their work values, and to examine the relation between work values and organization culture. The research was made with 200 teachers working in 33 public high schools and 7 private high schools, 40 schools in total in district Üsküdar, province Istanbul.

The aim of the research is to determine the perception of teachers working in general high schools in district Üsküdar, province Istanbul about organization culture of the schools they are working, and to indicate the relation between the perception of teachers on organization culture and their perception on work values.

In the research, survey method is used. In total 40 high schools in Istanbul / Üsküdar district, “Organization Culture Scale” developed by Kara (2006) and Work values measure revised by Kubat are applied. In 40 high schools, 200 teachers participated in survey.

The findings obtained are calculated in SPSS computer program using statistical methods.

As a result of the research:

Sub-dimensions of organization culture measure has not indicated significant difference compare to school type variable, income status variable, variable for period of employment at school.

Sub-dimensions of organization culture measure indicated significant differences compare to education status variable (in favor of those who received bachelor’s degree studies), gender variable (in favor of female teachers) marital status variable (in favor of married teachers), variable of receiving in-service training (in favor of

teachers who received in-service training), satisfaction variable (in favor of those who are satisfied for working in their institution) and age variable (in favor of 25 years of age and lower ages).

Work values measure, creativity, mental encouragement, economic benefit, diversity, prestige, way of life and relations with the friends, independence, relations with superiors, security, environment sub-dimension points have not indicted significant difference compare to gender variable.

Work values measure, creativity, mental encouragement, economic benefit, diversity, prestige, way of life and relations with the friends, independence, relations with superiors, security, environment sub-dimension points indicated significant difference compare to school type variable (in favor of private schools), marital status variable (in favor of single teachers), variable of receiving in-service training (in favor of teachers who received in-service training), education status variable (in favor of those who received bachelor's degree studies), variable for period of employment at school (in favor of who are working less than 1 year), satisfaction variable (in favor of those who are satisfied for working in their institution), income status variable (in favor of low income groups compare to high income groups, in favor of middle income groups compare to high income groups), age variable (in favor of 26-30 age group).

It is determined that there exists a positive significant relation between organizational culture measure power, role, success, support sub-dimension points and Work Values Measure sub-dimensions; creativity and mental encouragement sub-dimension, economic benefits sub-dimension, success sub-dimension, independency and relations with the superiors sub-dimension, way of life and relations with the friends sub-dimension, environment sub-dimension, prestige sub-dimension, self-sacrifice sub-dimension, security sub-dimension, diversity sub-dimension.

Keywords : Work Values, Organizational Culture

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	i
ÖZET	ii
ABSTRACT	iii
İÇİNDEKİLER	iv
ÇİZELGELER LİSTESİ	vii
ŞEKİLLER LİSTESİ	xx

BÖLÜM I

1. Giriş	1
1.1 Problem	2
1.2 Araştırmanın Amacı	3
1.3 Araştırmanın Önemi	4
1.4 Sayıtlar	5
1.5 Sınırlılıklar	5
1.6 Tanımlar	5

BÖLÜM II

2.Örgüt Kültürü ve İş Değerleri İle İlgili Literatür	7
2.1 Örgüt Kültürü İle ilgili Literatür	7
2.1.1 Kültürün Tanımı	8
2.1.2 Örgüt Kültürü Tanımı	9
2.1.3 Örgüt Kültürünün Özellikleri	10
2.1.4 Örgütsel Kültür Kuramı Gelişimi	11
2.1.5 Örgüt Kültürü Tipleri	11
2.1.6 Örgütsel Kültür Kuramları	12
2.1.6.1 Z Kuramı	12
2.1.6.2 Mükemmel Örgütler Kuramı	13

2.1.6.3 Deal ve Kennedy Örgütsel Kültür Kuramı	14
2.1.7 Örgütsel Kültür Kuramlarının Eğitim Yönetimine Etkisi	14
2.1.8 Örgütsel Kültürün Boyutları	15
2.1.9 Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri	15
2.1.10 Örgüt Kültürünün Ölçümü İle İlgili Ampirik Araştırmalar: Hofstede ve Diğerlerinin Çalışmaları	16
2.1.11 Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü	19
2.1.12 Okul ve Kültür	19
2.1.13 Okul Kültürü	20
2.1.13.1 Okul Kültürü Çeşitleri	20
2.1.13.2 Okul Kültürü ve İletişim	21
2.1.13.3 Okul Kültürü ve Motivasyon	21
2.1.13.4 Okul Yöneticisinin Okul Kültürüne Etkisi	22
2.1.14 Yaratıcı Okul Kültürü Kavramı	22
2.1.15 Örgütsel Değişme	22
2.2 İş Değerleri	23
2.2.1 Değer Kavramı ve Tanım	24
2.2.1.1 Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar	25
2.2.1.2 Değerlerle Yönetim	26
2.2.2 İş Değerleri Tanımı	26
2.2.2.1 İş Değerlerinin Sınıflandırılması	27
2.2.2.2 İş Değerleri İle İlgili Yapılan Çalışmalar	29
2.2.3 İş Değerleri, İş Tutumları, İş Ruh Halleri Arasındaki İlişkiler	30
2.2.4 İş Değerleri Konusunda Doğru Bilinen Yanlışlar	32

BÖLÜM III

3. Yöntem	34
3.1 Araştırmanın Modeli	34
3.2 Evren ve Örneklem	34
3.3 Verilerin Toplanması	34
3.3.1 Veri Toplama Araçları	35

3.3.1.2 Uygulama (İşlem)	35
--------------------------	----

BÖLÜM IV

4. Bulgular	37
4.1 Grubun Demografik Yapısına İlişkin Değerler	37
4.2 Araştırmanın Hipotezlerine Ait Analiz Sonuçları	40

BÖLÜM V

5. Sonuç, Tartışma ve Öneriler	104
5.1 Sonuç, Tartışma	104
5.2 Öneriler	106
5.2 Öneriler	107
5.2.2 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler	107

KAYNAKÇA	107
-----------------	-----

EKLER	115
--------------	-----

Ek 1: Öğretmen Bilgi Formu	116
----------------------------	-----

Ek 2: Örgütsel Kültür Anket Formu	117
-----------------------------------	-----

Ek 3: İş Değerleri Envanteri	118
------------------------------	-----

Ek 4: Milli Eğitim Bakanlığı Olur Yazıları	119
--	-----

ÇİZELGELER LİSTESİ

	Sayfa no
Çizelge 1: İş Değerleri İle İlgili Olarak Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çalışmalar	28
Çizelge 2: İş Değerleri İle İlgili Olarak Yaş Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çalışmalar	29
Çizelge 3: İş Değerleri İle İlgili Olarak Deneyim Değişkenine İlişkin Çalışmalar	29
Çizelge 4: İş Değerleri İle İlgili Olarak Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Çalışmalar	30
Çizelge 5: İş Değerleri İle İlgili Olarak Medeni Durum Değişkenine İlişkin Çalışmalar	30
Çizelge 6: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	38
Çizelge 7: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	38
Çizelge 8: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Çizelge 9: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Çizelge 10: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Memnuniyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	39
Çizelge 11: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	40
Çizelge 12: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Yapmış Olma Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	40
Çizelge 13: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri	40
Çizelge 14: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Kurumlarında Çalıştıkları Süre Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri	41
Çizelge 15: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	42
Çizelge 16: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	42

Çizelge 17: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	42
Çizelge 18: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	43
Çizelge 19: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	43
Çizelge 20: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Faydalar Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	44
Çizelge 21: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	44
Çizelge 22: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	44
Çizelge 23: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	45
Çizelge 24: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	45
Çizelge 25: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	46
Çizelge 26: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	46
Çizelge 27: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	46

Çizelge 28: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	47
Çizelge 29: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	47
Çizelge 30: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	48
Çizelge 31: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	48
Çizelge 32: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	48
Çizelge 33: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Faydalar Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	49
Çizelge 34: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	49
Çizelge 35: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	50
Çizelge 36: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	50
Çizelge 37: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	50
Çizelge 38: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	51

Çizelge 39: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	51
Çizelge 40: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	52
Çizelge 41: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	52
Çizelge 42: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	52
Çizelge 43: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu	53
Çizelge 44: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu	53
Çizelge 45: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	54
Çizelge 46: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	54
Çizelge 47: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	54
Çizelge 48: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	55
Çizelge 49: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	55

Çizelge 50: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	56
Çizelge 51: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	56
Çizelge 52: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu	56
Çizelge 53: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirtmek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu	57
Çizelge 54: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	57
Çizelge 55: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	58
Çizelge 56: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	58
Çizelge 57: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	58
Çizelge 58: İş Değerleri Ölçeği Puanlarının Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	59
Çizelge 59: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	59
Çizelge 60: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	60

Çizelge 61: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	60
Çizelge 62: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	61
Çizelge 63: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	61
Çizelge 64: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutunun Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	62
Çizelge 65: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	62
Çizelge 66: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Yapılan Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	63
Çizelge 67: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutunun Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	63
Çizelge 68: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	64
Çizelge 69: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	64
Çizelge 70: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Mann Whitney U Testi Sonuçları	65
Çizelge 71: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	65

Çizelge 72: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	65
Çizelge 73: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Çizelge 74: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	66
Çizelge 75: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	67
Çizelge 76: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutunun Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	67
Çizelge 77: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	67
Çizelge 78: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Çizelge 79: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutunu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	68
Çizelge 80: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	69
Çizelge 81: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	69

Çizelge 82: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları	69
Çizelge 83: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	70
Çizelge 84: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	70
Çizelge 85: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	71
Çizelge 86: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	71
Çizelge 87: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	72
Çizelge 83: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları	72
Çizelge 84: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları	73
Çizelge 85: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları	73

Çizelge 86: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları	74
Çizelge 87: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları	74
Çizelge 88: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	74
Çizelge 89: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	75
Çizelge 90: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları	76
Çizelge 91: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	76
Çizelge 92: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	76
Çizelge 93: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	77
Çizelge 94: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	77
Çizelge 95: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Hizmet içi eğitim alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	78

Çizelge 96: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	78
Çizelge 97: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	78
Çizelge 98: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	79
Çizelge 99: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	79
Çizelge 100: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	80
Çizelge 101: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	80
Çizelge 102: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	81
Çizelge 103: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	81
Çizelge 104: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	81
Çizelge 105: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	82
Çizelge 106: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	82

Çizelge 107: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	83
Çizelge 108: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	83
Çizelge 109: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	83
Çizelge 110: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	84
Çizelge 111: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	84
Çizelge 112: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	85
Çizelge 113: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	85
Çizelge 114: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	85
Çizelge 115: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	86
Çizelge 116: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	86
Çizelge 117: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları	87

Çizelge 118: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	87
Çizelge 119: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	88
Çizelge 120: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	88
Çizelge 121: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	89
Çizelge 122: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	89
Çizelge 123: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	90
Çizelge 124: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	90
Çizelge 125: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	91
Çizelge 126: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	91
Çizelge 127: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	92
Çizelge 128: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	92
Çizelge 129: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	93

Çizelge 130: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	93
Çizelge 131: İş Değerleri Ölçeği Fedakarlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları	94
Çizelge 132: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	94
Çizelge 133: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları	95
Çizelge 134: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	95
Çizelge 135: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	96
Çizelge 136: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	96
Çizelge 137: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları	97
Çizelge 138: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları	97
Çizelge 139: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları	98
Çizelge 140: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları	99

Çizelge 141: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	99
Çizelge 142: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	100
Çizelge 144: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonicları	101
Çizelge 145: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	102
Çizelge 146: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	102
Çizelge 147: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	103
Çizelge 148: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonicları	103
Çizelge 149: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonicları	104
Çizelge 150: İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonicları	103
Çizelge 151: İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonicları	103

Çizelge 152: İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	103
Çizelge 153: İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	103

ŞEKİLLER LİSTESİ

	Sayfa no
Şekil 1: Örgüt Kültürü Tipleri	11
Şekil 2: Teori Z Örgütü ve Kültürü	13
Şekil 3: Değerlerin Eyleme Yansıması	26
Şekil 4: İş Değerleri, İş Tutumları(İş tatmini ve örgütsel Bağlılık) ve Ruh Halleri Arasında İlişkiler	31

BÖLÜM I

1.GİRİŞ

Çağımız karmaşıklık ve belirsizlikleri de içinde bulunduran ve her geçen gün bunlara bir yenisinin katıldığı bir çağdır. Ekolojik dengesizlikler, ekonomik krizler, zengin ve fakir ülkeler arasında giderek artan uçurumlar, yerel ve sıcak çatışmalar, sürekli gündemde olan nükleer ya da biyolojik savaş riski, bir yandan silahlanma bir yandan silahsızlanma, derken global terör kavramı da yaşamımızda yer alan diğer sorunlardan biri oldu. Ayrıca; bilim ve teknoloji alanında yaşanan çok hızlı değişimler ve bu yeni değişimlere adaptasyon sorunu, yeni üretim tekniklerine duyulan gereksinim, yenilenen üretim tekniklerine uygun nitelikli insan emeği gereksinimi, çağımızın sorunlarının bir başka bölümünü oluşturmaktadır. Tüm bu sorunların çözümü için; bu çözümleri çözebilir nitelikte değerlere sahip örgüt kültürünü benimsemiş bireylere ve bu bireylerin çalışabileceği sağlıklı örgüt kültürü ile donanmış eğitim kurumlarına gereksinim duyulmaktadır.

Eğitim kurumları da diğer örgütler gibi, yaşanan bu belirsizlik ve sorunlar ile hızlı değişimin getirdiği sorunları öncelikle örgüt olarak aşmak ve yeniliği kurumsallaştırmak için daha fazla örgüt kültürüne ve güçlü değerlere sahip eğitim çalışanlarına ihtiyaç duymaktadır.

Bir kere okul da diğer kurumlar gibi sosyal bir kurumdur. Oda topluma hizmet için kurulmuştur. Hizmet alanı, öğrenme ve öğretme olayıdır. Yani bilgi ve değerleri aktarmak; gerekli bilim adamları yetiştirmek, böylece toplumun hem maddi hem manevi kalkınmasını sağlamaktır (Çelikkaya, 1998, s. 79).

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, etkileşimler, etkinlikler, Varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerlerden oluşmaktadır. Tüm bunlar, iş görenlerin başarısında ve etkinliğinde büyük önem taşır (Eren, 1997, s. 97).

Örgüt üyeleri arasında işbirliği, dayanışma ve örgüte bağlılık yaratan güçlü kültürlerin beklenen çıktısı yüksek performanstır. Bunu sağlamanın yöntemi ise, kültürel değerlerin üyeler tarafından bir takım süreçlerle (öğrenme, öğretme, kolaylaştırma, paylaşma, disiplin ve kontrol) içselleştirmesidir.

1.1 PROBLEM

Araştırmanın problemini “Genel liselerde örgüt kültürü ile iş değerleri arasındaki anlamlı bir ilişki var mıdır?” sorusu oluşturmaktadır.

Örgüt kültürü, kurumların verimliliği ve başarısı üzerinde etkili olan önemli unsurlardan biridir. Güçlü ve olumlu bir “örgüt kültürü” ortaöğretim kurumlarının amaçlarına ulaşmalarında itici bir güç olacaktır.

Okul eğitim hizmeti üreten bir örgüttür. Eğitim örgütlerinde örgütsel davranışın çözümlenmesi büyük önem arz eder çünkü örgütlerin ürünü insandır. İnsanın iyi yetişmesi ise o insanın güçlü bir okul örgütünde eğitim görmesi ile mümkündür (Çelik, 1997.s. 5).

Değerlerin araştırılması da psikoloji, sosyoloji, siyasi bilimler, antropoloji, ekonomi gibi disiplinlerle cazip bir alan oluşturmuştur (Beukman, 2005).

Kültür toplum ve kişilik araştırmalarında en popüler bağımsız değişken, değerlerdir (Beukman, 2005).

Değerler, kişi grup ve toplumları ayıran önemli hislerin oluşturduğu Kavramlar ve fikirlerle ilgili topluluklardır (Uyan, 2002, s. 49). Değerler, bireyin psikolojik kimliğinin merkezinde yer alır (Lyons, 2003).

Değerlerin doğru yanlış, etik etik olmayan hakkındaki tutumlar olduğunu belirtmiştir.

Değerler hareketlerin politikaların ve olayların seçimine yardımcı olarak, kriter ve standart olarak hizmet yapar (Schwartz, 2006).

İş değerleri ile ilgili çalışmalar, genel değerlerden bağımsız bir alan olarak gelişmiştir. İş değerlerini inceleyen araştırmacılar, değer araştırmacılarından farklı bir perspektife sahiptir ve farklı bir metodoloji kullanmışlardır. Bu nedenle de değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluştursa da konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır (Lyons, 2003, s. 45).

İş değerlerinin, bireyin işe karşı düşüncelerinin veya içsel tutumunun genel belirteçleri olduğu söylenebilir. İş değerlerinin oluşumu sosyolojik, ekonomik ve tarihi faktörlerden etkilenir. Bu faktörler etnik köken, alt kültürler, cinsiyete ait roller, sosyoekonomik statü ve toplumsal koşulları kapsamaktadır (Chen, 1995, s. 15).

Araştırmacılar, iş değerlerinin yaş, cinsiyet gibi demografik verilerle ilişkili olduğunu düşünmüşlerdir. Cinsiyet belki bu konuda en popüler demografik değişkendir (Sagie vd, 1996, s. 505).Ortaokul öğretmenlerinin iş değerlerinin incelendiği bir çalışmada erkeklerin otorite, bağımsızlık, prestij kazanma, gelişme, risk alma, kültürel kimlik, fiziksel beceriye değer verdikleri belirlenmiştir. Değerleri ile iş tatmini arasında ilişki görülmüştür. İş tatmini bireyin özel durumu veya örgütsel ortamla doğrudan ilişkilidir. İş değerlerinin ailesel ve toplumsal kökenli olduğu düşünülmektedir (Lyons, 2003).

1.2 AMAÇ

Araştırmanın genel amacı; ortaöğretim kurumlarındaki öğretmenlerin iş değerleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bu genel amaç çerçevesinde, şu sorulara yanıt aranmaya çalışılacaktır:

1-Örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlar, demografik özellikler açısından (cinsiyet, yaş, algılanan sosyoekonomik düzey, mesleki kıdem, görev türü, anne ve baba eğitim düzeyi, mezun olunan fakülte, eğitim düzeyi, hizmet-içi eğitimlere katılıp katılmama vb). anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

2-Örnekleme oluşturan öğretmenlerin örgüt kültürü ölçeğinden aldıkları puanlar, demografik özellikler açısından (cinsiyet, yaş, algılanan sosyoekonomik düzey, mesleki kıdem, hizmet içi eğitimlere katılıp katılmama vb.) anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

3-Örnekleme oluşturan öğretmenlerin iş değerleri ölçeğinden aldıkları puanlarla örgüt kültürü ölçeğinden aldıkları puanlar arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

1.3 ÖNEM

Araştırma elde edilen sonuçların önemi;

1-Üniversitelerin eğitim yönetimi alanındaki yüksek lisans ve doktor programları için yapılacak program geliştirme çalışmaları katkı sağlayacağı,

2-Milli Eğitim Bakanlığı' nın yönetici istihdam etme ve yetiştirme politikaları belirlemede yol göstereceği,

3-Yöneticilere yönelik hizmet-içi eğitim programları içeriğini ve kapsamını belirlemede yardımcı olacağı,

4-Konu ile ilgili yeni araştırmalara ışık tutacağı,

5-Kurumlarda verilen hizmet içi eğitimlere katkı sağlayacağı,

6-Öğretmenlere konu hakkında iç görü kazanmaları için destek olma,

7-Kurumlardaki toplam kalite yönetimi uygulamalarına katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.4 SINIRLILIKLAR

1-Araştırma sonuçları İstanbul İli, Üsküdar İlçesindeki Resmi ve Özel Öğretim Ortaöğretim Kurumları ile sınırlıdır.

2-2008-2009 Eğitim-Öğretim Yılı ile sınırlıdır.

3-Ölçülen, örgütsel kültür anket formu ve iş değerleri ölçeği öğretmen bilgi formu ile sınırlıdır.

4-Araştırmada kullanılan veri analiz teknikleri ile sınırlıdır.

1.5 SAYILTILAR

1-Anket ve ölçeklere deneklerin verdikleri cevaplar onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.

2-Kullanılan her üç ölçme aracı da (Kişisel Bilgi Formu, Örgüt kültürü Ölçme Anketi, İş değerleri Ölçme Anketi), öğretmenler hakkında yeterince bilgi toplamaya, öğretmenlerin örgüt kültürü düşüncelerini belirlemeye ve iş değerleri hakkındaki fikirlerini saptamaya yeterli ölçme araçlarıdır.

1.6 TANIMLAR

Araştırmada kullanılan temel kavramlar ve tanımlar aşağıda belirtilmektedir.

Kültür: Kültür konusu sosyolojinin temel başlıklarından biridir. Kültür; bilgiyi sanatı, ahlakı, hukuku, örf ve adetleri kapsadığı gibi, insanın cemiyetin bir üyesi olması dolayısıyla kazandığı bütün diğer kabiliyet ve alışkanlıkları da içine alan bir bütündür (Erkal, 1987, s. 115). Kültür, doğanın yarattıklarına karşılık, insanoğlunun yarattığı her şeydir (Güvenç, 1984, s. 97).

Örgüt: Herhangi bir kuruluşu, en kısa yoldan, en az emekle amacına ulaştırmak için, insan ve madde yönünden işlerin bölünmesini ve gene aynı amaç için birleştirilmesini ya da bir araya getirilmesini sağlayan bir yapıdır (Binbaşıoğlu, 1983, s. 9).

Örgüt Kültürü: Paylaşılan anlamlardan oluşmaktadır. Bir grubu bir arada tutan paylaşılmış felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlar, normlardır (Beukman, 2005. s. 35).

Değerler: Birey ya da grubu ayırt edici, mevcut durum, yol, hareketin seçimini etkileyen dışsal içsel bir kavram olarak tanımlanmaktadır (Merrit, 2000, s. 22).

İş değerleri: İş değerleri, iş rollerinin gelişiminin ayarlanmasına eleştirel bir bakış olarak tanımlanabilir (Schwartz, 2006, s. 24). İş değerleri hareketlere eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç ve standartlardır (Chen, 1995, s.10).

BÖLÜM II

2. ÖRGÜT KÜLTÜRÜ VE İŞ DEĞERLERİ İLE İLGİLİ LİTERATÜR

Bu bölüm iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda “Örgüt Kültürü”, ikinci kısımda “iş değerleri” hakkında literatür bilgileri verilmiştir.

2.1.Örgüt Kültürü:

Örgütler farklı kültür mozağine sahip bireylerden oluşmaktadır. Bu bireyler, görevsel ve mesleki norm ve ölçütlerle bir araya gelmiş, bir arada bir grup oluşturmanın doğal bir sonucu olarak diğer örgütlerden farklı ama, kendi içlerinde nispeten ortak inanç ve değerler sistemi oluşturmuşlardır. Oluşan sistem, örgüt içinde değişik inanç, değer, tutum, düşünce şekli ve ahlak anlayışının bir arada var olmasına yardım eden ve bu da “örgüt kültürü” olarak bilinir (Eren, 2004, s. 135). Makro açıdan yani toplum kültürü düzeyinden, bakıldığında ise işletme veya örgüt kültürü bir alt kültürdür.

Örgüt Kültürü “Bir grubun dışa uyum sağlama ve iç bütünleşme (external adaptation and internal integration) sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlar” (Schwartz, 2006, s. 203).

Örgüt Kültürü “Bir kuruluşun yani kurumun, bölümün, takımın ortak değerleri, sembolleri, inanışları ve davranışlardır (Lyons, 2003, s. 35).

Özet olarak, örgüt kültürü örgüt çalışanlarının örgütsel davranışını tayin eden bir yaşam biçimidir. Hatta örgüt kültürü çalışanların sadece iyi davranışını ve hangi ölçüde yapması gerektiğini tayin etmekle kalmaz, onun iş dışı davranışlarında, dünyaya bakış açısında da etkili olur (Balcı, 2002, s. 183).

2.1.1 Kùltürün Tanımı Ve Özellikleri

Sosyal anlamda: Değerler demektir. Yani toplumun benimsemiş bulunduğu din, dil, örf ve adetler bilgi manevi değerler ve çoğunlukla yazısız kurallardır. Bunlara “manevi kùltür” de denmektedir.

Kùltür; Bir milletin sahip olduğu maddi manevi değerlerin tümüdür.

Kùltür; Bir toplumu diğerinden ayıran özelliklerin tümüdür (Çelikkaya, 1993, s. 25).

Demir (2007)’ in Herskowitz’ den aktardığına göre, kùltür: “insanların yaşam biçimini oluşturan inanç, davranış, bilgi, yaptırımlar, değerler ve hedefler bütünü tanımlayan bir yapıdır.

Çelik (2000)’ in Hoy ve Miskel’ den aldığına göre, Kùltür; teknik açıdan alındığında, kuruluşun genel değer yargılarını, sembollerini, davranışlarını ve varsayımlarını aynı potada eritir. Daha basit terimlerle kùltür, o yerde “işlerin nasıl yürüdüğünün” bir göstergesidir.

Durkheim’e göre kùltür, toplumsal olguların tümüdür. Kùltür, toplu, ortak bir bilinçtir. Kùltürün kendine özgü bir düşünme, duyma ve eylem biçimi vardır. Kendini oluşturan bireylerinkinden ayrılan ruhsal bir varlıktır (Aydın, 1987, s. 19).

Kùltürün özelliklerini ise şöyle sıralayabiliriz:

- 1-Kùltür öğrenilir.
- 2-Kùltür, kişisel değil toplumsaldır.
- 3-Kùltür değişkendir.
- 4-Kùltür tarihsel bir boyuta sahiptir ve süreklidir.
- 5-Kùltür ihtiyaçları karşılayıcı ve tatmin sağlayıcıdır (Aydınlı, 2008, s. 9).

2.1.2 Örgüt Kültürü Tanımı

Farklı yazarlara göre Örgüt Kültürü Tanımları:

Yazarlar	Örgüt Kültürüne İlişkin Tanımlar
Pettigrew	Bir grup tarafından ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi ve sembol, dil, ideoloji, inanç, tören ve mitlerden oluşmaktadır.
Louis	Paylaşılan anlamlardan oluşmaktadır.
Barney	Temel değerlerden oluşmaktadır.
Dyer,Avis ve Lorsch	Varsayımlar (İnançlar) dır.
Uttal	Neyin önemli olduğuna ilişkin nasıl yürüdüğüne ilişkin inançlardır.
Deshpande ve Webster	Örgütsel işleyişi anlamaya yardım eden, örgütteki davranışlar için normlar sağlayan, paylaşılan değerler ve inançlar setidir.
Wilkins	Kabul edilen veya paylaşılan varsayımlar, insanların alışılmış davranışları ve dünyayı görme şekilleridir.
Kilmann,Saxton,Serpa	Bir grubu bir arada tutan paylaşılmış felsefeler, ideolojiler, değerler, varsayımlar, inançlar, beklentiler, tutumlardır.
Ouchi ve Wilkins	Antropolojiden sosyal psikolojiye ve örgütsel sosyolojiye uzanan zengin fikirler ve yaklaşımlar karmasıdır.
Van Manen	Ortak değerler ve inançlardır.
Sadler	İnsanların işte nasıl davranmaları gerektiğine dair inançlar grubu ve ne gibi görevlerle, amaçların önemli olduğudur.
Peters ve Waterman	Kabul edilen normlardır.
Gregory ve Starkey-Martin ve Siehl	Örgüt içinde yaygın inanç ve değer bulunduğu gruplarla birlikte sadece birbirleri ile bağlantılı ama birbirlerinden köklü olarak farklılık gösteren değer ve inançlara sahip alt kültürlerden oluşmaktadır.
Deal ve Kennedy	Değerlerdir
Sathe	İnanç ve değerlere ilişkin önemli ve paylaşılan anlayışlardır.
Arosyasvamy ve Byles	Örgütün değerlerine ve ideolojilerine ilişkin üstü kapalı, paylaşılan ve iletilebilen anlayışlar bütünüdür.
Joanne Martin	Örgütün kıyafet normları, kuralları, davranış tarzları, gelenekleri gibi dışa vurumun modelleri ve şekilleri ile bunların uygulanma tarzlarıdır.
Deshpande ve Parasuraman	Yazılı olmayan, formal olarak yazılı olanla gerçekte olan arasındaki boşluğu dolduran, farkında olunmayan mesajlar anlamında, paylaşılan felsefeler, ideolojiler, inançlar, beklentiler ve normlardır.
Hofstede	Bir örgüt üyesini diğer örgüt üyelerinden ayıran kolektif akıl programlamasıdır.
Schein	Bir grubun dış uyum ve iç bütünleşme sorunları ile mücadele edilmeyi öğrenirken icat ettiği, keşfettiği ya da geliştirdiği-geçerli olduğunu düşündürecek kadar iyi sonuçlar vermiş olan ve bu nedenle yeni üyelere bu sorunlarla ilgili, doğru algılama, düşünme ve hissetmenin yolu olarak öğretilmesi gereken varsayımlar bütünüdür.

Tablo, yukarıda verilen tanımları topluca göstermek için verilmiştir.

(Kaynak: Demir, 2007, s. 17)

2.1.3 Örgüt Kültürünün Özellikleri: Çeşitli düşünürlerin üzerinde fikir birliği oluşturdukları örgütsel kültürün özelliklerini dört ana grupta toplayabiliriz. Bunlar:

1.Örgüt kültürü öğrenilmiş veya sonradan kazanılmış bir olgudur.

Kültür örgütün faaliyet konusu ve faaliyet sektörü, toplum içindeki misyonu, geçmiş dönemlerde başarılı görevler yapmış olan ve halen görevde bulunan üst kademe yönetici ve liderlerin empoze ettiği norm ve davranışlarla ortaya çıkar ve tüm üyeleri etkiler. Böylece, üyeler bireysel kültürü oluşturan bilgi, inanç, tutum, norm, değer ve davranışları öğrenir ve kazanırlar.

2. Örgütsel kültür grup üyeleri arasında paylaşılr olmalıdır.

Örgütsel Kültür her örgüt için ayırıcı bir nitelik taşıyan, örgütün kendi özelliklerinin ortak ürünüdür. Örgüte üye olan kimse bu ortak ürüne saygı duymalı, onun yaşaması ve geliştirilmesi için örgütteki üyelere ve özellikle yeni iştirak edenlere sözleri ve davranışları ile mesaj iletmelidir.

3. Örgüt kültürü yazılı bir metin halinde değildir.

Örgüt üyelerinin düşünce yapılarında, bilinçli ve belleklerinde inanç ve değerler olarak yer alır.

Grup üyeleri yazılı olmayan, bu değer yargılarını birbirleri ile konuşarak birbirlerine aktarırlar bu değer ve inanç sistemleri yazılı değildir. Çok güçlü bir iletişim paylaşımı bu örgütsel paylaşımı zorunlu kılar. Bilinçliliğin geliştirilmesi ve yayılması güçlü inançları, daha bilinçli davranışlar olarak ortaya çıkarır.

4. Örgüt kültürün dördüncü özelliği düzenli bir şekilde tekrarlanan veya ortaya çıkarılan davranışsal kalıplar halinde olmasıdır.

Örgüt içinde üyelerin gösterdikleri ve diğer üyelere aktardıkları, kullandıkları diller, semboller, seramonik hareketler çoğu zaman üyelerin otomatik olarak sorgulamadan aldıkları ve kabullendikleri ortak davranış kalıplarıdır. Bunların nedenleri örgüt üyelerine zamanla, yeri geldikçe ve fırsatlar ortaya çıktıkça verilmeli, örgütsel

öğrenme gerçekleştirilmeli ve öğrenen organizasyonların yöntem ve teknikleriyle aktararak pekiştirilmelidir. Çelik (2008, s.24)' e göre, Kültürün öğrenilmesinde ve yayılmasında birbiri ile ilişkili, birbirini tamamlayan ve anlamlı hale gelen davranışsal kalıplar önemlidir.

2.1.4 Örgütsel Kültür Kuramı Gelişimi:

Ovens, (1987),örgüt kuramlarının tarihsel gelişimini şöyle sıralamıştır:

- 1.Klasik Örgüt Kuramı (1910-1935)
- 2.İnsan İlişkileri Akımı (1935-1950)
- 3.Örgütsel Davranış Akımı (1950-1975)
- 4.İnsan kaynakları Yönetimi (1975 ve günümüz)

2.1.5 Örgüt Kültürü Tipleri:

Şekil 1.Örgüt Kültürü Tipleri

ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TİPLERİ			
Esneklik		Yenilik	
F: Klan		F:Adhokrasi	
S: Akıl Hocası, Uysal		S:Girişimci, Yenilikçi	
C: Doğruluk, Gelenek		C:Yenileşme	
O: Bağlılık, Birlik		O:Büyüme	
İÇ	2	3	DIŞ
BİREYSEL	1	4	ÖRGÜTSEL
F:Hiyerarşi, Bürokrasi		F:Pazar, Matriks Örgüt	
S:Eşgüdümçü, Düzen		S:Üretici, İşçi	
C:Kurallar, Prosedürler		C:Objektif Beklentiler	
O:Süreklilik		O:Yarışma, Sonuçlar	
Durağanlık		Düzenlilik	

(Kaynak: Horts, C. Typologies des Pratiques de Gestion des Ressources Humaines, Revue Française De Gestion, Decembere, 1987, s. 152 .)

Bu dört tip örgüt kültürü Şekil 1' de özetlenmiştir.

Birinci yaklaşım, gelenekselciliği ve karşılıklı pazarlığa saygı göstermeyi karakterize eder.

İkinci yaklaşım, bütün iş görenlerin bağlılığını arttırmaya ve örgütte aile anlayışını geliştirmeye yöneliktir.

Üçüncü yaklaşım, Etkinliklerin esnekliği ve çabukluğu ile açıklanabilir.

Dördüncü tip yaklaşım ise, etkinliliği en üst düzeye çıkarmaya yöneliktir (Çelik, 2002, s. 18).

2.1.6 Örgütsel Kültür Kuramları

Toplum, grup kültürüne ilgi aslında yeni değildir. 1930' lu ve 1940' lı yıllarda Chester Barnard ve Elton Mayo informal örgütlerin doğasını, değerlerini, normlarını duygularını analiz etmişlerdir. Ancak kavram olarak örgütsel kültür 1980' lerde Amerikan İşletme Yönetimi bilim adamlarını kaleme aldıkları kaleme aldıkları bir kavram olarak yönetim literatürüne girmiştir (Maxvell ve Thomas, 1991, s. 75) William Ouchi' nin "Teori Z", Peters ve Waterman' ın "Yönetme ve Yükseltme Sanatı: Mükemmeli Arayış", Deal ve Kennedy' nin "Örgüt Kültürü" ve Schain' in "Örgütsel Kültür ve Liderlik" kitapları örgütsel kültürün kuramsal temellerini oluşturmuştur (Owens, 1987, Hoy ve Miskel 1991).

2.1.6.1 Z Kuramı

William Ouchi' nin Japon İşbirliğinin Başarısı" adlı kitabı, çağdaş örgüt kültürünü anlamada birinci kaynak oldu. Örgütlerin başarısını sadece teknolojik öğelere bağlı olmadığını görüldü. Ouchi' nin kuramı, Mc Gregor' un X ve Y kuramına alternatif bir kuram olarak geliştirilmiş ve insan doğasına ilişkin farklı sayıtlıları benimsemiştir.

Bir örgütün kültürünü, çevre ve gelenek oluşturur. Kültür, örgütün değer yargılarını da kapsar. Z kuramına uygun örgütler, farklı bir kültürel özellik taşımaktadırlar. Yaşam boyu istihdam, iş güvencesi, örgütle özdeşleşme vb.

Şekil 2: Teori Z Örgütü ve Kültürü

ÖRGÜTSEL ÖZELLİKLER	ÖRGÜT KÜLTÜRÜ TEMEL DEĞERLER
Yaşam boyu istihdam	Örgütsel sözleşme
Çok yavaş ilerleyen terfi sistemi	Mesleki yönlendirme
Karar verme sürecine katılma	İşbirliği ve grup çalışması
Grup kararlarında bireysel sorumluluk	Güven ve Grup bağlılığı
İnsanlarla bir bütün olarak ilgilenme	Eşitlik

(Kaynak: Hoy ve Miskel, 1991, s. 216)

2.1.6.2 Mükemmel Örgütler Kuramı

Çelik (2000)' in Krepsten aldığına göre, Peters ve Waterman ,62 Mükemmel örgütün kültürel özelliklerini analiz etmiştir. Bu başarılı örgütlerin Sekiz önemli kültürel özelliği belirlenmiştir

Başarılı örgütler;

1. Klasik ve sistem yaklaşımının önem verdiği bir yürütme planına göre çalışma ve etkinlikleri analiz etmeden çok, eyleme dönük bir yaklaşım benimsemektedirler. Bu örgütlerin çalışanları, çok farklı sorun çözme yöntemlerini uygulayabilmektedirler.
2. Müşterilerle sıkı ilişki halindedirler.
3. Girişimciliğe önem verirler.
4. Grup verimliliğini vurgulamaktadırlar. Yakın dostluk ve ilgiye önem verirler.
5. Herkes örgütsel bir değer olarak görülmekte ve örgütsel etkinliklerde çekici değerlere önem verilmektedir.
6. Çok güçlü biçimde kendi içlerinde kenetlenmişlerdir. Liderler, etkinlikleri en iyi şekilde organize ederek, bu etkinliklerin kültürel değerlerle tutarlılığını sağlarlar. Liderler örgütsel etkinliklerde başarıya duygusunu odak noktası olarak alırlar.
7. Basit biçimi tercih ederler ve iş gören eğilimlidirler. Bu örgütler bireysel çalışmaya hiç değer vermezler. Örgütsel etkinliklerde nicelikten daha çok, nitelik temel bir değer olarak benimsenir.

8.Esnek yapı ve sıkı bir bağlılık özelliği göstermektedirler. Esneklik, örgütün farklı sorunlara cevap verecek yenileşme kapasitesini, sıkı bağlılık ise örgüt üyelerinin eylemlerindeki canlılığı ve bütünlüğü belirtmektedir.

2.1.6.3 Deal ve Kennedy nin Örgütsel Kültür Kuramı

Deal ve Kennedy, 1982 yılında örgütsel kültür hakkında yazmış oldukları kitapta örgütsel kültürün dört önemli anahtar kavramına dikkat çekmişlerdir (Çelik, 2000, s. 29).

1.Örgüt üyelerinin felsefesini ve paylaşılmış inançlarını oluşturan değerler: Değerler, iş görenlerin örgütsel yaşamı yorumlamalarına yardımcı olmaktadır ve örgütsel etkinliklerdeki temel eğilimleri belirtmektedir.

2.Örgütsel kültürün temel değerlerini pekiştiren ve iş görenlerin kişiliği ile bütünleştiği kahramanlar. Kahramanlar, iş görenlerin izinden yürüdükleri ve imgelem gücüne hayran oldukları kişilerdir.

3.Örgüt üyelerinin örgütsel yaşamdaki kahramanları ve değerleri daha iyi anlamalarını sağlayan, sembolik ağırlıklı adetler ve törenler. Törenler, örgütsel etkinlikleri daha görkemli, olayları daha coşkulu hale getirirler.

4.Kültürel iletişim ağı. Örgütsel yaşamı geliştirme, üyelere yeni deneyimleri aktarma kültürel değerleri yaşatma, örgütsel hikaye ve masal anlatma, örgütsel kültürü üyelere aşılama ve informal kanalla etkileşimi sağlama vb işlevleri yerine getirir.

2.1.7 Örgütsel Kültür Kuramlarının Eğitim Yönetimine Katkısı

Örgütsel kültür kuramı 1980'li yıllarda doğmuş ve yönetim kuramına yeni bir bakış açısı getirmiştir.

Örgütsel kültür kuramı, eğitim yönetiminde yeni bir paradigma oluşturmuştur. En önemli katkı, örgütsel kültürün yönetimde kritik bir faktör olduğunu vurgulamasıdır. Örgütsel kültür kuramı, okulların etkililik ve verimlilikleriyle ilgili çalışmalara ışık tutmaktadır.

Örgütsel kültür, örgütsel davranışın analizinde eğitim yöneticilerine yardımcı olmaktadır. Eğitim örgütlerinde yönetici, öğretmen, öğrenci karmaşık bir örgütsel davranış yumağı oluşturur. Bu karmaşıklığın giderilmesi, okul ortamındaki davranışları yönlendiren değer, inanç, sembol ve felsefenin anlaşılmasıyla ve okul

kültürünün araştırılmasıyla mümkün olabilir. Bu bakımdan okul kültürü, okuldaki örgütsel davranışın bir aynasıdır. Okul kültürü gözlenebilen ve gözlenemeyen birçok davranışın aydınlatılmasında yardımcı olmaktadır.

Örgütsel kültür kuramı, okullar arasındaki kültür ve başarı farklılıklarını tanımamızı sağlar. Örgütsel kültür, örgütün temel kişiliğini oluşturur. Okulları sahip oldukları kültürlerle birbirinden ayırabiliriz.

Örgütsel kültür kuramı, okulların mecazi (metafor) ve sembollerle örülü dünyasının yorumlanmasına olanak sağlar. Örneğin okulun paylaşılan değerleri, belirgin gelenekleri, törenleri ve sembolleri nelerdir? Bu kültürel öğeler, yönetici, öğretmen ve öğrencilerin davranışlarını nasıl etkilemektedir? Örgütsel kültür kuramlarına göre insanların davranışlarına yön veren, kararlarını biçimleyen en önemli öğe, değerlerdir (Çelik, 2007, s. 36).

2.1.8 Örgütsel, Kültürün Boyutları

Çelik (2000)' in Steinhoff dan aktardığına göre, örgütsel kültür ile ilgili literatürü incelediğimizde, örgütsel kültürün şu boyutlardan oluştuğunu görürüz :

- 1.Örgütün tarihi
- 2.Örgütün değerleri ve inançları
- 3.Örgütü açıklayan hikâyeler ve mitler
- 4.Örgütün kültürel normları
- 5.Gelenekler, törenler, adetler
- 6.Örgütün erkek ve kadın kahramanları

2.1.9 Örgüt Kültürünün Temel Öğeleri

1-Gizli Sayıtlar

Çalışanların insana, nesnelere ve olaylara ilişkin olarak geliştirdikleri örtülü inançlardır. Bunlar doğruluğu tartışılmadan kabul edilirler. Gizli sayıtlar iş görenin davranışlarının temelinde bulunurlar. Sayıtlar, örgütsel kültürün değer, inanç ve norm sistemine yön verirler (Çelik, 2007, s.39).

2-Değerler

Paylaşılmış kavramlardır. Değerler iş görenlerin başarısını belirlemede çok sık başvurulan bir ölçüttür. Paylaşılmış değerler, örgütsel karakteri ve örgütsel kimlik duygusunu anlamada önemli bir belirleyicidir. Değerler, normlardan daha geniş ve soyut kavramlardır, Bir norm kültürel değerlerden kaynaklanmadıkça meşru olmaz. Bir normu iş görenlerce uygulanması gereken bir kural veya ölçüt niteliğine ulaştırılan, dayandığı kültürel değerlerdir (Başaran, 1982, s. 112).

3-Normlar

İş görenlerin rolleri, normlarla değerlendirilir. Örgütün kültürel normları kimi kez yasalarca benimsenerek, iş görenlerin örgüte karşı tutumlarını, örgüt içindeki ahlaki davranışlarını, otoriteye boyun eğmelerini, sorumluluk üstlenmelerini düzenleyen yasal kural ve ölçütleridir (Başaran, 1982, s. 114).

4-Hikâyeler ve masallar

Örgüt kültürü açısından önem taşıyan önem taşıyan ve genellikle örgütün geçmişine yönelik olayların abartılarak aktarılması sonucunda ortaya çıkan kültür taşıyıcılarıdır. Hikâyeler ve masallar, örgütün geçmişi ve bugünkü durumu arasında köprü görevi görürler (Unutkan, 1995 aktaran Celik 2007, s. 41).

Hikâyeler sosyal sermaye yaratıp desteklemede özellikle güçlüdür. Bir kere, sosyal grupları tanımlayan normları, değerleri, hal ve davranışları bütün diğer iletişim türlerinden herhalde çok daha eksiksiz iletirler (Cohen, 2001, s. 152).

5-Törenler

Veda yemekleri, örgüte yani katılanlar için yapılan tanışma toplantılar, yarışmalar canlı örneklerdir. Örgüt kültürü törenler yoluyla örgüt üyelerine aktarılmaya çalışılır.

2.1.10 Örgüt Kültürünün Ölçümü İle İlgili Ampirik Araştırmalar: Hofstede ve Diğerlerinin Çalışmaları

Demir (1997) 'nin Hofstede ve Neuijen' den aktardığına göre, değerler erken çocukluk dönemlerinde, temel olarak önce aile içinde ve sonra sosyal çevrede ve sonra da okulda edinilir. Bir çocuk 10 yaşına geldiğinde temel değerlerin pek çoğu kafasında planlamış durumdadır. Yetişkinlerin çoğu kafalarında sağlam olarak oturmuş değerler ile işe giderler. Öte yandan, örgütsel uygulamalar iş yerinde çalışanların sosyalleştirilmesi sürecinde öğrenilmektedir. Dolayısıyla çalışanların

değerleri sosyalleşme sürecinde değişmekte; ancak örgütteki uygulamaları öğrenmeleri sonucunda, bu uygulamalar doğrultusunda davranışları değişmektedir. Araştırma sonucunda ortaya çıkan altı bağımsız boyut, örgütsel uygulamalardaki farklılıkların büyük bölümünü açıklamayı mümkün kılmıştır. İkili olarak sınıflandırılan söz konusu boyutlar şunlardır:

- 1.Süreç Odaklı-Sonuç odaklı
- 2.Çalışan Odaklı-İş odaklı
- 3.Dar görüşlü-Profesyonel
- 4.Açık sistem-Kapalı sistem
- 5.Gevşek denetim-Sıkı denetim
- 6.Kuralcı-Faydacı (Demir, 2007, s.94).

1.Süreç Odaklı-Sonuç Odaklı Boyutu

Süreç odaklı kültürlerde teknik ve bürokratik yöntemler, sonuç odaklı kültürlerde sonuçlar hâkimdir. Güçlü kültürler zayıf olanlara oranla daha fazla sonuca odaklıdır. Zayıf kültürler ise güçlü kültürlerle oranla daha fazla sürece yöneliktir.

2.Çalışan Odaklı-İş odaklı Boyutu

Çalışan odaklı kültürlerde insanların kişisel sorunlarının dikkate alındığı buna karşılık iş odaklı kültürlerde, insanların iş yapılması için büyük baskı yaşadığı, örgütün sadece iş ve performansla ilgilendiği, çalışanların kişisel ve ailevi sorunlarıyla ve refahlarıyla ilgilenmediği görülmüştür.

Kurum kültürünün çalışanlar üzerinde öncelikle iletişim, denetimce sosyalleşme açısından etkisi söz konusudur. İletişim bir kurumda kültürü devam ettiren, çalışma koşullarını belirleyen ve örgüt üyelerinin bütünleşmesini, bir olmasını sağlayan bir unsurdur. Kurum kültürünün anlamlı olması ancak iletişim ile mümkündür(Öztay, 2006, s. 35).

3.Dar görüşlü-Profesyonel Boyutu

Profesyonel kültürlerde genellikle eğitim düzeyi yüksektir ve bunlar öncelikle meslekleri ile özdeşleşirler. Dar görüşlü kültürlerin üyeleri, örgüt normlarının evdeki ve işteki davranışlarını da kapsadığını düşünürler. Çalışanlar, işletmenin işe almada sahip oldukları iş becerileri kadar sosyal ve ailevi geçmişlerinin de dikkate alındığını hissederler. Buna karşılık profesyonel kültürün üyeleri özel yaşantılarının kendi işleri

gibi olduğunu; örgüt çalışanları sadece iş becerisi temelinde işe alındıklarına inanırlar.

4.Açık Sistem –Kapalı Sistem Boyutu

Açık sistemde örgüt üyeleri, hem örgütün hem de kendilerinin yeni işe başlayanlara ve örgüt dışındakilere karşı açık olduğunu düşünmektedir. Hemen herkes örgüte uyum sağlayabilmekte ve yeni işe başlayanlar kendilerini evlerinde gibi hissedebilmeleri sadece birkaç gün almaktadır. Kapalı da ise örgüt üyeleri kendilerini kapalı ve sır saklayan şeklinde hissetmekte ve içerdekiler arasında bile bilgi gizlenmektedir. Sadece çok özel insanlar örgüte uyum sağlayabilmekte ve yeni çalışanların kendilerini evinde hissedebilmesi için bir yıldan fazla süre gerekmektedir. Bu boyut örgüt iklimini de tanımlamaktadır.

5.Gevşek Denetim-Sıkı Denetim Boyutu

Bu Boyut örgüt içersindeki resmiyet ve dakiklik derecesi ile ilgilidir. Gevşek kontrol birimlerindeki insanlar hiç kimsenin maliyetleri düşünmediğini, toplantı zamanlarına yaklaşık olarak uyulduğunu, gerek örgüt gerekse işle dalga geçildiğini düşünürler. Sıkı kontrol birimlerindeki insanlar iş ortamlarını, maliyet bilincine sahip olarak tanımlar. Bu birimlerde toplantılar tam zamanında yapılır.

6.Kuralcı-Faydacı Boyutu

Bu boyut “müşteri odaklılıkla” ilgilidir. Kuralcı birimler görevlerini dış dünyaya karşı çiğnenemez, ihlal edilemez kuralların yerine getirilmesi olarak algılamakta; faydacı birimler ise pazar tarafından yönlendirilmektedir. Ana nokta müşteri memnuniyetidir. İş etiği konusunda dogmatikten çok faydacı bir yaklaşım ve tavır egemendir (Demir, 2007, s. 96).

2.1.11 Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmenin Rolü

Vural (2007, s. 37)’ göre, öğretmenler, okulun çalışmasına ilişkin olarak dinamik bir kişiliğe, güçlü değerlere, okulun hedeflerine ulaşması, amaçlarını gerçekleştirebilmesi için açık vizyon sahibi olmalıdırlar.

2.1.12 Okul ve Kültür

Okul akademik kültürün temsilcisidir. Okul milli kültürün hem koruyucusu hem nesiller arası aktarıcısı, hem yaşatıcısı, hem de geliştiricisidir. Okul; kültürden hem

etkilenen hem de kültürü etkileyen durumdadır. Mevcut idari sistemimizde kültürün manevi sorumluluğu Milli Eğitim Bakanlığına Maddi yönünün sorumluluğu da Kültür Bakanlığına verilmiş bulunmaktadır (Çelikkaya, 1993, s. 28).

Etkili okulların “güçlü eğitimsel liderlik, yüksek öğrenci başarısı beklentisi, temel becerilere önem verme, güçlü okul kültürü ile öğrenci gelişimini sıklıkla değerlendirme” özelliklerine sahip olduklarını ortaya koymuştur (Çakır, 2007, s. 45).

Okulda olumlu bir kültür yaratılmasında okul yöneticisine büyük bir iş düşmektedir. Yönetici odasında oturmakla olumlu bir okul kültürü oluşturamaz. Yöneticinin beklentilerini öğrenci ve öğretmenlere ulaştırması, bunları pekiştirmesi, dikkatini okulun gidişatına yoğunlaştırması, diğer işlerini ve zorluklarını öğrenci ve öğretmenlerin binadan ayrılmasından sonra yapması okulda olumlu bir kültürün gelişmesine katkı getirmektedir (Tanrıverdi, 2007, s. 45).

2.1.13 Okul Kültürü

Okul çeşitli değerlerin bir arada bulunduğu ve çatıştığı bir örgüttür. Okulun temel görevlerinden biri, hem kendi içinde hem de kendi dışında çatışan sosyal, politik ve ekonomik değerleri uzlaştırmak ve dengeleştirmektir. Okulu sadece bir öğrenim kurumu olarak görmek, değerler arasındaki çatışmayı daha da arttıracaktır. Okul bireyin topluma uymasını sağlamak için kurulmuş örgüt olduğundan, toplum koşullarını ve değerlerini bireye açıklamak zorundadır (Bursalıoğlu, 1987, s. 58).

Okullarda, öğrenme ve öğretme sürecine ilişkin olarak okul başarısını arttıran faktörler üzerinde yapılan araştırmalar, okul başarısı üzerinde okul-aile dayanışmasının önemli bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Etkili okul kültürlerinin sağlanabilmesi için de öğrencinin ailesinin ilgi ve yardımına ihtiyaç vardır (Dindar, 2008, s. 25).

2.1.13.1 Okul Kültürü Çeşitleri:

1.Başarısızlığı Vurgulayan Okul Kültürü: Yönetici, öğretmen ve öğrenciler düşük başarı beklentisine sahiptirler. Başarısız kültürde kötü semboller bulunur.

2.Başarıyı Vurgulayan Okul Kültürü: Bütün öğrencilerde yüksek başarı arzusu yada yüksek başarı beklentisi vardır. Çalışma konusunda her tarafa asılan ilan tahtaları ve göze çarpan onur panoları başarı kültürünün sembollerini oluşturur.

3.İnsan Kaynağını Geliştirme ve Yetiştirmeye Eğilimli Olan Okul Kültürü: Akademik gelişme herkese açıktır İnsan kaynağının geliştirilmesi temel bir değer olarak görülür.

4.Savaş Niteliği Taşıyan Okul Kültürü: Bu okul kültüründeki yöneticilerin iletişim biçimleri değişiktir. Kurallar düşmanlık tohumları saçmaktadır. Okula atanan her yönetici kısa süre sonra çökmektedir .

5.Saygı Temelli Kültür: Rosen (1998)'e göre, bir saygı kültürü yaratmak, liderin içinden gelen özel bir vizyonla başlar. Lider, kendisini esinlenmiş ve saygın hissetmesini sağlayan şeyin ne olduğunu anlamak için, kendi tutkularına ve özsaygısına bakarak işe başlar. Kendisini iyi hissettiğinde, daha olgun bir kişi olur. Bu iç görüler bir saygı kültürü yaratılmasında liderin yapıtaşları haline gelir. Lider bu davranış yetisini çevresindeki topluluğa yöneltir ve saygı ilkesine dayanan iş pratikleri yaratır. Böyle davranan liderler hepimizin eşit yaratıldığını, kendilerini eşit ve saygın hisseden insanların ise ellerinden gelenin en iyisini yapabileceğini kavrarlar.

2.1.13.2 Yaratıcı Okul Kültürü Kavramı

Örgüt kültürünün daha yaratıcı bir ortam haline getirmek için yapılması gereken uygulamalar şöyle sıralanmaktadır:

1-Çalışanlar risk alma konusunda teşvik edilmelidir.

2-Yaratıcı problem çözme teknikleri öğretilmeli ve yararlanacakları ortam sağlanmalıdır.

3-Farklı iş alanlarından farklı düzeylerden çalışanların katıldığı yaratıcı problem çözme ekipleri kurulmalıdır.

4-Çalışanların vizyon sahibi olması teşvik edilmelidir.

5-Kişisel projelere zaman tanınmalı, çalışanların işle ilgili kendi ilgi alanlarını geliştirmeleri için zaman ayrılmalıdır (Ensari, 2008, s. 39).

2.1.13.3 Okul Kültürü ve İletişim

Alkan (2008, s. 78) göre, iletişim: algılamaktır, beklentidir ve iletişim talep yaratır. İletişimin iki kültürel işlevinden biri, örgüt üyelerine örgütsel kültür hakkında bilgi sağlaması ve örgüt üyelerinin örgütsel kültür ile bütünleşmesinin sağlanmasıdır.

İletişim; Kişinin karşısındakini anlamak için dinlemesi ve karşısındakini ikna etmesidir (Güler, 2006, s. 33).

Okul kültürü araştırmaları da bir yapıdaki olayların üyeleri birleştirici anlamını açıklamaya çalışmaktadır (Sağlam, 2006, s. 17).

2.1.13.4 Okul Kültürü ve Motivasyon

Eğitim örgütlerini diğer örgütlerden ayıran karmaşık yapısı buralara uygulanacak güdüleme araçlarının da çok çeşitli olmasını gerekli kılmaktadır. Eğitim Örgütlerinde güdüleme işlemi çift yönlü olmalıdır. Okul yöneticisi öğretmenleri güdülerken, eğitim yöneticisinin de öğretmenler ve müdür yardımcıları tarafından güdülenmeye ihtiyacı vardır. Motivasyonun ve iş doyumunun artırılması için bireylerin beklentileri göz önüne alınarak ödüllendirme yapılmalıdır (Genç, 2006, s. 35).

Eğitim örgütünde ilerleme olanaklarının olması, her kademede iş görenin başarısına göre terfi alıyor olması, o örgütteki motivasyonu arttıracaktır (Mete, 2006, s. 11).

2.1.13.5 Okul Yöneticisinin Okul Kültürüne Etkisi

Okul Yöneticisine lider diyelim. Lider, okulun misyonunu, vizyonunu, değerlerini, normlarını ve inançlarını yorumlama ve üyelerin de okulun kültürel yapısını anlamalarına yardımcı olma görevi vardır. Okul yöneticisi, okulun kültürel görevini yerine getirmesi için, bazı sloganlar ve semboller geliştirebilmelidir. Lider, öğrencileri değişik sportif faaliyetlere yönelterek örgütsel kültürün gelişimine katkı sağlamalıdır. Ayrıca yerel arşiv oluşturma veya tarihi bir olayı sergileme, yoluyla da bir okul tarihi oluşturmalıdır. Geçmişin köklerini gösterebilmek için okulun amaçlarını, normlarını ve değerlerini birleştirebilmeli ve değer ve normları içeren özdeyişler yazdırmalıdır. Yönetici okula yeni katılan anne babaların ve öğrencilerin

okul kültürüne uyum sağlamaları için rehberlik yapmalı ve bu kültürü onlara yorumlamalıdır.

Yöneticinin karşılaştığı en önemli sorun aslında, çalışanlarını nasıl güçlendireceğidir. Personel güçlendirme, yönetimin çalışanların katılımını, örgütsel etkinlik ve verimliliği iyileştirmeyi, müşteri odaklılık ve takım çalışmasının vurgulamasını, örgütsel öğrenme ve sürekli eğitimi, işletmenin başarı hikâyelerini ve bundan çıkarılacak dersleri aktararak paylaşmayı, kişinin içindeki güçlü yeteneği açığa çıkarmasını teşvik etmesidir(Ocaklı, 2006, s. 22).

2.1.13.6.Geleceğe Yönelik Yeni Bir Okul Kültürü: (Sull,1999, s. 92)' ye göre, örgütler stratejik öğrenme kültürüne inanmak zorundadırlar. İşgörenin öğrenme hakkındaki iyi veya kötü tutumları, işgörenin çalıştığı sembolik öğrenme kültürüne göre farklılıklar gösterir. Kavram olarak örgütsel öğrenme kültürü, yöneticiler, politikacılar ve araştırmacılar için önemli ipuçları vermektedir. Örgütsel öğrenme kültürü, tüm örgütsel etkinlikler hakkında bilgi verdiği gibi, hata ve eksikliklerin düzeltilmesi ve sezilmesine de yardımcı olur.

Rekabet, maliyet, kalite ve müşteri ilişkisi gibi problemler sürekli olarak öğrenmek zorunda olduğumuzu gösteriyor. Ancak bunların altında yatan temel problem, örgütlerin öğrenme yetersizliği ve bazı hataları sürekli olarak tekrarlama başarısızlığıdır. Gerçekten örgütlerin rekabet edebilmesi, etkili öğrenme sistemleri kurmalarına bağlıdır (Çelik, 2000, s. 137).

2.1.13.7 Okul Kültürü Yönetiminde Değişim

Ekonomik, politik, sosyolojik ve eğitim alanında yaşanan köklü değişimler ve yenilikler ile davranışsal anlamda yeni kuramların ve teorilerin ortaya çıkmasını sağlamıştır. Değişim; bir bütünün öğelerinde, öğelerin birbirleriyle ilişkilerinde, öncekine göre nicelik ve nitelik açısından gözlenebilir bir ayrılığın oluşmasıdır (Kara, 2006, s. 37).

2.1.14 Örgütsel Değişme

Sull, 1999' a göre, örgütlerde, büyük değişiklikler içinden geçerek yol açmayı ve zor bir dengeleme gerçekleştirmeyi gerektirir.

Eğitim yönetimine ilişkin yapılan araştırmalarda da okul yöneticisinin kültürü biçimlendirmeye yönelik liderlik davranışlarının, okul personelinin örgütsel olayları ve sembolleri yorumlama biçimlerini etkilediği belirlenmiştir (Çelik, 2000, s. 75).

Owens, 1987' e göre Öğretmenler başarılı düzenlemeler yapma ya da okul yapısını yenileştirme ve yeni uygulamaları yönlendirecek programları geliştirme konusunda pek istekli değildir.

Örgütsel değişme sürecinde okul kültürü bağımsız değişken olarak görülürken, öğretmen ve öğrenci davranışı bağımlı değişken olarak görülür. Eğitimsel değişimde öğretmen ve öğrencinin davranışlarıyla birlikte okul yöneticisinin davranışı da büyük rol oynar (Çelik, 2007,s. 79).

2.2 İş Değerleri: Çalışmamın bu kısmında ilk olarak iş değerleri kavramının anlaşılması açısından önemli görülen değer kavramı ele alınmıştır. Sonrasında ise iş değerleri konusu kapsamlı olarak ele alınacaktır.

2.2.1 Değer Kavramı Tanımı

Değerler söz konusu olduğunda vizyoner şirketlerin temel ideoloji ve değerlerinin sıkı sıkı korunduğu ve değişimin çok nadiren gerçekleştiği görülür. Vizyoner şirketler, paradoks gibi görünmesine rağmen, temel ideolojilerine sıkı sıkı bağlı olarak da, temel değerlerinden ödün vermeden, değişime ve adaptasyona olanak tanır ve gelişim için güçlü bir ivme gösterirler (Özçer, 2005, s. 148).

Arıkan, (1994)' e göre, ülkemizi yönlendirmek için, liderlerin şu değerlere sahip olması gerekmektedir: Bağlılık; her şeyden önce sadık olmak. Cesaret; verilen görevi yerine getirecek güçte olmak. Arzu; işleri yerine getirmede istekli olmak. Duygusal güç; zor koşullarda da olsa duygusal gücü kaybetmeden çalışmaya devam etmek. Fiziksel güç; güçlü bir bedene sahip olmak, beden için sağlıklı olan temel koşulları

yerine getirmek. Sezgi; başka kùltùrlere, inançlara, geleneklere karşı duyarlı olmak. Kararlılık; duraksama, erteleme, olmaksızın işlere devam etmek. Özgüven, inanırlık, ısrarcılık, koruyuculuk.

Collins (1994)' e göre, temel değerler, bir örgütün gerekli ve kalıcı ilkeleridir. Zamana bağılı olmayan yönlendirici ilkelerin küçük bir kümesi olan temel değerlerin dışarıdan doğrulanması gerekmez; örgütün içinde olanların içsel bir değeri vardır.

2.2.1.1 Değerlerin İlişkili Olduğu Kavramlar

Bu bölümde değerlerin ilişkili olduğu, inançlar, tutumlar, yönetim, normlar, roller, iş kavramı, psikolojik etkenler kavramlarına değinilecektir.

İnançlar, bireylerin kendi dünyalarının (iç âlemlerinin) bir yönü ile ilgili algıların ve tanımların meydana getirdiği sürekli duygular ağıdır (Eren, 2004, s. 173).

Tutum, bireyin kendi dünyasının bir yönü ile ilgili olarak, belli değer yargılarına ve inançlarına bağılı olarak ortaya çıkan coşku ve tanıma süreçleridir. Tutumlar dayandıkları inanç ve değer yargıları devam ettikçe, devamlılıklarını sürdürürler (Eren, 2004, s. 174).

Yönetim, başkalarını sevk ve idare etme faaliyeti ya da sürecidir (Eryılmaz, 2003, s. 3).

Yönetim, insanların işbirliği sağlama ve onları bir amaca doğru yöneltme ve yürütme faaliyet ve çabalarının toplamıdır. Başkaları aracılığı ile amaçlara ulaşma yani başkalarına iş gördürme faaliyetleri toplamı yöneticilik sürecini oluşturur (Tosun, 1984, s. 5).

Gruplar zamanla, oldukça kesin ve davranışsal normlar, ya da roller oluşturur. Bu roller, grup üyelerinden beklenen ve onlar tarafından kabul edilen davranışların biçimleridir. Bu rollerin kavranması ebeveynlerden, çocuklardan, öğrencilerden, başkanlardan ve bunun gibi diğerlerinden beklenen davranışları oluşturur. Roller

öğrenme, geniş eğitim ve öğretimle birlikte diğer çabaların da harcanması gerekir (Hicks, 1976, s. 208).

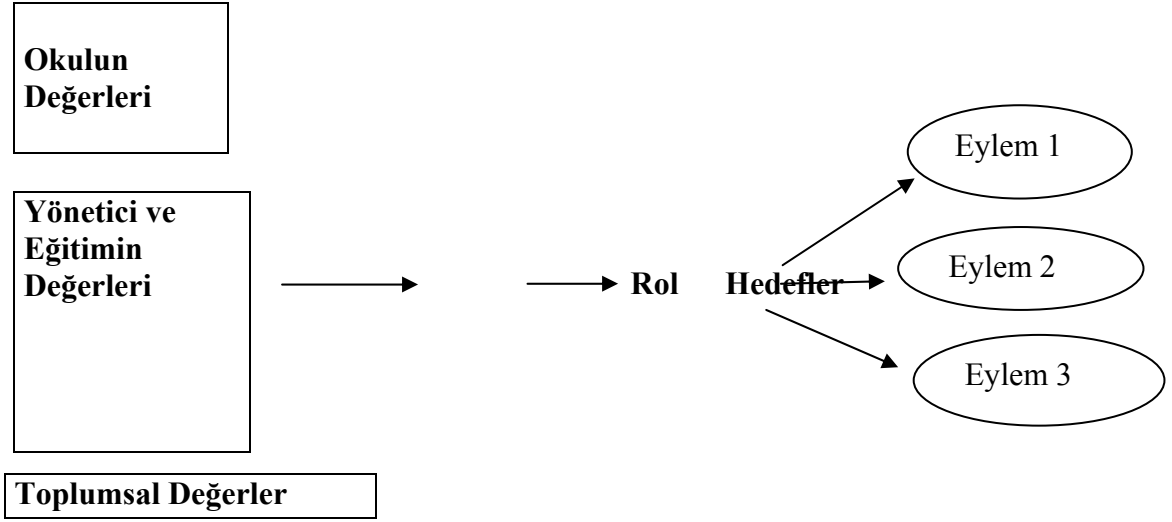
İş bireyin, üretimde bulunmak ya da bir sonuca ulaşmak üzere fiziksel ve ussal güçlerini yani emeğini kullanarak yaptığı faaliyettir (Tosun, 1984, s. 325).

Psikolojik etkenler, değerleri ele alırken bireyin eylemlerini etkileyen çevresel faktörlerin yanı sıra psikolojik faktörlerin de ele alınması gerektiğini düşündüm. Etkinlik duygusu bireyin kendi eylem ve davranışlarıyla çevresini değiştirebileceğine, olup bitenlere etkide bulunabileceğine, gelişmeleri denetleyebileceğine, kendi geleceğini kendisinin davranışlarıyla oluşturabileceğine inanmasıdır. Böyle bir inanca sahip bireyler her türlü değişimle daha yakından ilgilendikleri ve değer değişimlerini daha kolay kabul ettikleri söylenebilir. Kendini etkin gören bireyler, daha katılımcı olurlar (Dursun, 2002, s. 245).

2.2.1.2 Değerlerle Yönetim

Değerlerle yönetim, iş görenleri ortak değerler etrafında bütünleştirip, değer odaklı davranmalarını sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Değerlerle yönetimin altında yatan temel varsayım, insanların ussal olarak hareket eden bir varlık olmaktan çok, değerlerle hareket eden bir varlık olarak görülmesidir. Değerlerle yönetim, iş görenin hem kafasına hem de kalbine hükmetmeye çalışan bir yönetim anlayışıdır (Çelik, 2000, s. 83)

Şekil 3: Değerlerin Eyleme Yansıması



(Kaynak: Moorhead ve Nediger, 1991)

2.2.2 İş Değerleri

Bu bölümde iş değerleri ile ilgili literatür bilgileri verilecektir.

2.2.2.1 Tanım

İş değerleri, hareketlere, eğilimlere, yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç ve standartlardır (Chang, 2002, s. 10). Elizur'a (1984) göre "bir iş değeri bireyin iş ortamında edinilen kesin çıktılara verdiği önem olarak tanımlanabilir. Aktay (2008, s. 43)' e göre, belirli bir duruma ya da spesifik bir objeye bağlı olmayan hayatımızı derinden etkileyen somut idealar konumundadırlar.

2.2.2.2 İş Değerlerinin Sınıflandırılması

Kasnak'a (1998) göre, dışsal değerler, yapılan işte gösterilen performans sonucu olarak elde edilecek, ücret ve ücret dışı maddi imkânlar, statü itibar ve güçle ilgilidir. İçsel değerler ise işin içeri ve doğrudan o işi yapıyor olmaktan alınan tatmin ile ilgilidir. Eğer bir insan dışsal değerleri ön plandan tutuyorsa o işin sonuçta kendisine getireceği maddi imkânlar ve toplumsal değerleri önemseyecek, içsel değerleri ön planda tutuyorsa o işi yapıyor olmaktan alacağı manevi hazla ilgilenecektir.

En sık kullanılan iş değerleri ölçekleri ise; Super(1970) İş Değerleri Envanteri; Gay vd(1971) Minnessota Önem Ölçeği; Wollock vd(1971) İş Değerleri Ölçeği; Manhardt(1972), Manhardt Ölçeği; Mietus(1977) Maryland İş Değerleri Envanteri;

Jurgensen(1978) İş Tercihleri Formu, Pryor (1979) İş Tercih Ölçeği; Billings ve Cornelius(1980) İş Sonuçları Ölçeği; Nevill ve Super (1989) İş Önem Ölçeği; Elizer (1994) Elizer İş Değerleri Anketi; Mason(1994) İş Değerleri Ölçeği; England vd (1995) İş Alım Ölçeği; Super vd (1995) İş Önem Ölçeği; Sagie vd (1996) Kişisel Değerler Ölçeğidir.

İş değerleri ölçeklerinde en sık kullanılan boyut ve maddeler ise; Güç, zihinsel uyarı, ahlaki değerler, yetenekleri kullanma, üstlerle ilişkiler, güvenlik, çeşitlilik, prestij, rol, sorumluluk alma, risk alma, terfi etme, örgütte etkili olma, işin ilgi çekici olması, işin anlamlı olması, çalışma şartları, fedakarlıktır.

2.2.2.3 İş Değerleri ile ilgili yapılan çalışmalar(Demografik Değişkenlere göre)

Çizelge 1: İş Değerleri İle İlgili Olarak Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çalışmalar

Cinsiyet	
Elazır, 1994; Veloseo, 1998	Kadınlar duygusal iş değerlerini erkekler ise kavramsal iş değerlerini önemsemektedirler.
Sagie, 1996;	Erkekler için işin ekonomik yönü, bağımsızlık, rekabet, üstler ve uzun dönem kariyer hedefleri para iken kadınlar için iş ilişkileri sosyal onaylar, kısa dönem kariyer hedefleri önemlidir.
Harris ve Earle,1989;	Kadınlar dışsal değerlere, erkekler ise içsel değerlere ilgi gösterir.
Bartal ve Manhardt, 1979;	Kadınların kariyer hedeflerine erkeklerden daha az önem verdiklerini, iş ortamı çalışma arkadaşları ile ilişkilere daha çok önem verirler.
Funderburg, 1996;	Erkeklerin otorite, prestij, bağımsızlık.
Corrigall ve Lieb, 2009;	Erkeklerin maaş, terfi imkânlarına değer verdiğini, kadınların çalışma saatlerinin iyi geçmesine ve çalışma arkadaşları ile iletişim kurmaya değer verdikleri saptanmıştır.
Taylor ve Thompson, 1976;	Kadınların erkeklere göre çalışma koşullarına ücretten daha çok önem verdiklerini buldu.
Uyan, 2002;	Kadın öğretmenlerin erkeklere göre başarılı olmaya daha fazla önem verdikleri, erkek öğretmenlerin de ilerlemeye verdikleri önem kadın öğretmenlerden daha fazladır.
Saleh, 1969; Chen, 1995; Scherling, 1999;	Cinsiyetin iş değerlerini değiştirmedığı kadın ve erkeklerin iş değerleri arasında fark olmadığı belirlendi.

Çizelge2: İş Değerleri İle İlgili Olarak Yaş Cinsiyet Değişkenine İlişkin Çalışmalar

Yaş	
Uyan, 2002;	25 Yaş altındaki öğretmenlerin yeteneklerini kullanmaya verdikleri önem en yüksek düzeydedir. Yaş seviyesi yükseldikçe, yeteneği kullanmaya verilen puan ortalamaları düşmektedir. Başarma, İlerleme, çalışma koşulları değerleri 25 yaş altındakiler için diğer yaş gruplarına göre anlamlıdır. Ekonomik tatmin genç öğretmenler için önemlidir. Öğretmenlerin yaşları ilerledikçe kişisel gelişime verdikleri önem de düşmektedir.
Frnham vd 2005;	İş değerleriyle yaş arasında anlamlı bir ilişkiye rastlamamışlardır. Yaşın iş değerlerini açıklamada güvenilir bir değişken olmadığını belirttiler.
Funderburg, 1996;	Farklı yaş gruplarının iş değerleri arasında değişiklikler olduğunu belirtti. Yaşlı grupların gençlere oranla daha kolay risk aldıkları görüldü.

Çizelge 3: İş Değerleri İle İlgili Olarak Deneyim Değişkenine İlişkin Çalışmalar

Deneyim	
Funderburg, 1996;	İş deneyiminin iş değerlerini etkilemediğini belirtti.
Kasnak, 1998;	Çalışma hayatında 11 yıl ve daha fazla olanların 1-5 yıl kıdemli olanlara oranla duygusal değerlere daha çok önem verdiklerini belirtti.
Jungensen, 1978;	Deneyimli çalışanların firma itibarı ve güvenliğe önem verdiklerini belirtti.

Çizelge 4: İş Değerleri İle İlgili Olarak Eğitim Düzeyi Değişkenine İlişkin Çalışmalar

Eğitim Düzeyi	
Buchdz, 1978 vd	Farklı eğitim seviyelerine sahip kişilerin iş değerleri arasında farklılık buldular.
Kasnak, 1998;	Eğitim düzeyi ile değerler arasında araçsal değerler için anlamlı bir ilişki olduğunu, araçsal değerlere lise mezunlarının üniversite mezunlarına göre daha çok önem verdiğini belirtti.

Çizelge 5: İş Değerleri İle İlgili Olarak Medeni Durum Değişkenine İlişkin Çalışmalar

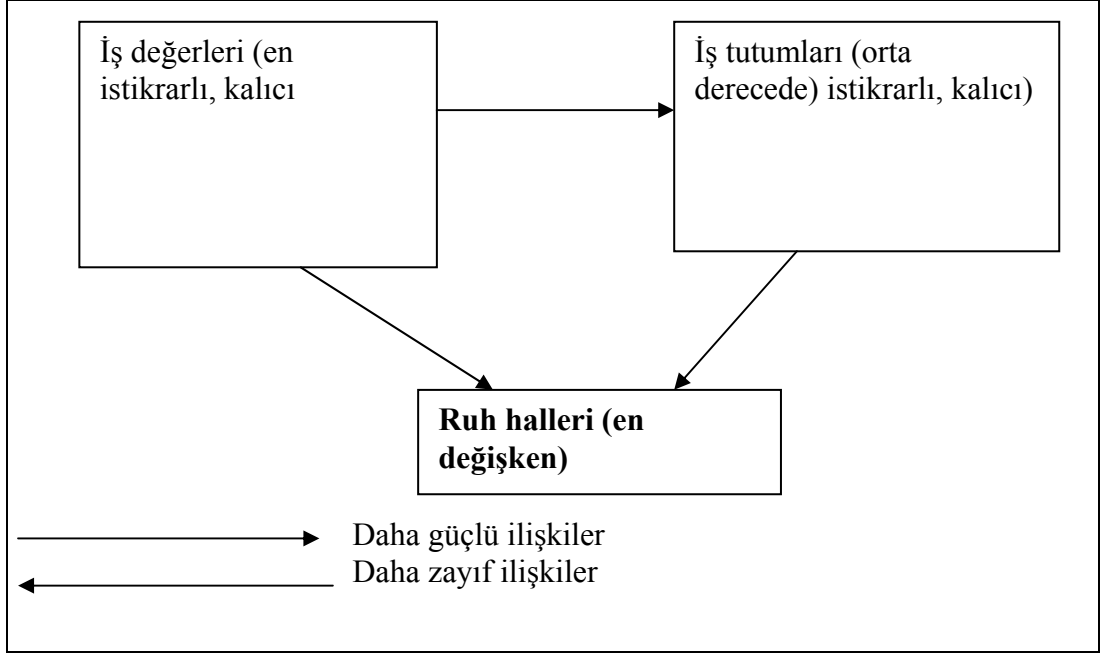
Medeni Durum	
Jurgensen, 1978;	Kadınların ayrı yaşama, boşanma, eşin kaybı gibi durumlarının farklılık yarattığını belirtti. İlerleme, ek faydalar ve güvenliğin öneminde artış belirtildi. Çalışma saatlerinin, işin çeşidinin çalışma koşullarının öneminde

2.2.3 İş Değerleri, İş tutumları, İş ruh halleri Arasındaki İlişkiler

Demir' e (2007) göre, iş değerleri, iş tutumları (iş tatmini ve örgütsel bağlılık) ve iş ruh halleri, iş deneyimini oluşturan birbirine bağlı duygu ve düşünceleri kapsamaktadır. Örneğin hırslı iş değerlerine sahip otobüs şoföründe mesleğine karşı olumsuz tutumlar oluşabilir. Otobüs şoförlüğü söz konusu kişinin para kazanma, statü gibi değerlerini tatmin etmeyebilir. Otobüsü kullanırken genel kötü bir ruh hali içinde olabilir. Her an hata yapma ihtimali artar.

İş tutumları orta derecede istikrarlı olup iş ruh hallerini güçlü şekilde etkileyebilmektedir. Örneğin öğrencilerini seven bir öğretmen işinde çoğu zaman iyi ruh hali içinde bulunabilir. Burada iş tutumları iş ruh hallerini etkilemektedir. İş ruh halleri de gerek iş değerlerini gerekse iş tutumlarını zayıf bir biçimde etkileyebilmektedir.

Şekil 4: İş Değerleri, İş Tutumları(İş tatmini ve örgütsel Bağlılık)ve Ruh Halleri Arasında İlişkiler



(Kaynak: Jennifer M.George and Gareth R. Jones,Understanding and managing Organizational Behavior,Fourth Edition,Upper Saddle River, N. J., Pearson/Prentice Hall, 2005, p. 78)

Bu ilişkiler Şekilde görülmektedir. Bunlardan iş değerleri, en istikrarlı ve uzun süreli olması nedeniyle hem iş tutumları hem de iş ruh hallerini güçlü şekilde etkileyebilmektedir. İş değerleri, iş tutumlarını ve iş ruh hallerinin etkisi ile uzun vadede değişebilir.

George-Jones(2005) göre, ruh halleri, tutumlardan daha geçici olmasına rağmen ruh halleri davranışları daha hızlı etkilemektedir. Örneğin bir öğretmen mesleğini bir para kazanma ve kendini gerçekleştirme aracı görmeyen bir iş değerine sahip olabilir ve öğretmenlik mesleğini çok heyecan verici ve tatmin edici bulabilir. Bu durum o kişinin işinde olumlu bir ruh hali içinde bulunmasına yol açar; sahip olduğu olumlu ruh hali ise zamanla onun işine karşı olumlu tutumlar geliştirmesine sebep olabilir. Ortaya çıkan olumlu tutumlar da kişinin iş değerlerini etkileyerek diğer öğrencilere yardım etmenin önemini kapsayacak şekilde değişebilmektedir. Bununla birlikte, okul müdürünün davranışları ya da başka nedenlerden dolayı işinde olumsuz ruh hali

yaşayan bir öğretmen işinin beklentilerini karşılamaması sonucu iş tatmininde bir azalma olabilir (Demir, 2007, s. 117).

2.2.4 İş Değerleri Konusunda Doğru Bilinen Yanlışlar

Kentsu (2007, s. 48) göre, iş değerleri ile ilgili olarak bilinen yanlışlar şöyledir: İş etiği yönetimin değil ahlakın bir sorunudur yanlış, iş etiğine ihtiyacımız yok yanlış, iş etiği moda bir kavramdır yakında unutulur inancı, iş etiği yönetilemez inancı.

2.2.5 İş Değerleri ile Örgütsel Kültür Arasındaki İlişki

Eroğlu (2008, s. 55)' a göre, değerleri güçlü olan okullar etkili okullardır. Etkili okulların temel değerleri ise aşağıdaki gibidir:

1.Kollektiflik

2.Uygulamaya önem verme

3.Yüksek Başarı Beklentisi:

Örgütsel motivasyon başarı için gereklidir. Bundan hareketle kurum çalışanlarını yaptıkları işe motive etmek çok önemlidir, bireyin örgütsel amaçlar yönünde motive edilmesi sağlanmadıkça örgütsel edinimler istenen düzeyde olmayacaktır.

4.Dürüstlük

5.Yönetsel Destek

6.Sorun Çözmeye Yönelik Karar Verme

7.Açık iletişim

8.Saygı-onurlu olma.

Okul kültürü bireysel değerlerle yönetilemez okul örgütü kültürünün uygulamaya aktardığı değerler, eğitim ve öğretim sürecine yönelik olmalıdır (Çelik, 2000, s. 90).

Blanchard, (1998)' göre, temel değerlerle uygulamalar arasında uyum sağlayan örgütlerde verimlilik artacaktır. Çünkü değerlerle uygulamalar arasındaki uyumsuzluklar enerjinin boşa tüketilmesine yol açar. Değerlerin gündelik etkinliklerle bütünleştirilmesi ise enerjiyi özgür bırakır ve insanlar birlikte hareket etmeye yönlendirilir. Bu da verimli bir okul ortamı oluşturur.

Çelik, (2000) göre, yönetici, öğretmen ve öğrencilerden oluşan okul örgütünde, paylaşılan değer sistemi oluşturmak güç görülmektedir. Çünkü öğretmenlerin iş

değerleri bile birbirinden farklı iken öğrenci ve yöneticilerle bu entegrasyon nasıl sağlanacaktır.

Tüm bu değerlendirmeler ışığında temel sorunun bu farklı grupların beklentilerini birbiriyle bütünleştirecek ortak bir değerler sistemi uygulamasıdır.

BÖLÜM III

YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Modeli

Araştırma, İstanbul ili Üsküdar İlçesi içindeki resmi ve özel ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin iş değerleri algıları ile örgüt kültürü algıları arasındaki ilişkiyi saptamak üzere gerçekleştirildi. Araştırma tarama modellerinden ilişkisel tarama modeli türünde gerçekleştirilmiştir. Bu modelle örgütsel kültür ile iş değerleri arasındaki ilişkiler ortaya koyulmuştur.

Tarama modelleri; araştırmaya konu olan, birey veya nesneyi kendi koşulları içinde, herhangi bir değiştirme ve etkileme yapılmaksızın olduğu gibi betimlemeyi amaçlar. Onları değiştirme, etkileme çabası içinde olunmaz (Karasar, 2006).

Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacıyla, evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 2006).

3.2 Evren ve Örneklem

Araştırma evrenini Üsküdar ilçesindeki resmi ve özel ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem için küme örnekleme modeli kullanılmıştır. Küme örnekleme ile random olarak Anadolu yakasında Üsküdar ilçesinden okullar seçilmiş ve ölçekler bu okullardaki 86 erkek 114 bayan öğretmen olmak üzere toplam 200 öğretmene uygulanmıştır.

3.3 Veriler ve Toplanması

Araştırmada, 1 anket ve 2 ölçek kullanılmıştır. Bunlar;

1.Kişisel Bilgiler Formu:

Araştırmanın bağımsız değişkenleri hakkında veri toplamak amacıyla araştırmacı tarafından geliştirilen anket, öğretmenlerin bazı demografik özelliklerini (cinsiyet, yaş, algılanan sosyoekonomik düzey, mesleki kıdem, mezun olunan fakülte, eğitim düzeyi, hizmet-içi eğitimlere katılıp katılmama vb) belirlemeye yönelik sorulardan oluşmuştur.(EK 1)

2.İş Değerleri Ölçeği:

İş değerleri envanteri Super (1969)' in iş değerleri Envanteri ile Wu, Lee, Lie ve Os (1996)' un İş değerleri envanterine dayanmaktadır. Envanter 15 boyut içermektedir. Bunlar fedakarlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı, çeşitlilik ve estetikdir. 45 maddeden oluşan 15 boyutlu bir iş değerleri ölçeğidir. Bu maddeler kişinin iş aracılığı ile ulaşmak istediği içsel ve dışsal amaçları içerir. Yani maddeler, işin kendisinin ve çevresinin çeşitli yönlerini yansıtmaktadır. Maddeler, 5 noktalı bir ölçekle ölçülmektedir ve cevaplayıcıdan maddeleri önem derecelerine göre “5=çok önemli” den”, 1=hiç önemli değil” e kadar sıralamaları istenmiştir.

Güvenlik ve geçerlik analizi; İş değerleri envanterini oluşturan tüm boyutlara ve tüm envantere ait iç tutarlılık Cronbach's Alpha katsayısı ile hesaplanmıştır. Ölçeğin genel güvenilirliğinin 0,9069 olduğu, 14 alt boyuta ait güvenirlilik katsayısının ise 0,89-0,90 arasında değiştiği görülmektedir. Bu değerler yüksek bir iç tutarlılığın göstergesidir (Hair, Anderson, Tahtam ve Black, 1998). (EK-2)

3.Örgüt Kültürü Ölçeği

Kara (2006) tarafından geliştirilen “Örgüt Kültürü Ölçeği” (a)güç, (b)rol, (c)başarı, (d)destek olmak üzere 4 boyut ve 37 ifadeden oluşmaktadır. Yapılan pilot uygulama kapsamında güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Örgütsel davranışları belirlemek üzere kullanılan 37 ifadenin tamamı ölçekte yer almışlardır. Tüm ifadelerin aldıkları faktör yükleri yüksektir. Örgütsel kültür ölçeğinin tamamına ait Cronbach Alfa Katsayısı 0,85 olarak hesaplanmıştır. Güç faktörü 7 ifade, rol faktörü 10 ifade ve destek faktörü de 10 ifadeden oluşmaktadır. Tüm ifadelerin aldıkları faktör yükleri yüksektir (Kara, 2006). (EK-3)

3.3.1 Uygulama

Uygulamalar 2008-2009 öğretim yılının ikinci(bahar)döneminde yapılmıştır.

Söz konusu örneklemede; 33 resmi devlet lisesi, (Üsküdar ilçesi) ve 7 özel lise olmak üzere 40 okul yer almaktadır.

Veri toplamada uygulamalar anket araştırmacısı nezaretinde yardımcı araştırmacılarla gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerden öncelikle demografik bilgileri içeren anketi doldurmaları istenmiş ardından da iş değerleri ölçeği ve örgüt kültürü ölçeğini cevaplamaları istenmiştir. Toplanan anketlerle ilgili kontroller yapılarak eksik olanlar elenmiş ve kalan anketler değerlendirilmiştir.

3.4 Verilerin Çözümlemesi

İstatistiksel çözümlemelere geçmeden önce, demografik değişkenler gruplandırılmış ardından öğretmenlere uygulanan ölçekler (İş değerleri ölçeği ve örgütsel kültür ölçeği) puanlanmıştır.

Daha sonra elde edilen verilerin istatistiksel çözümlemeleri bilgisayar ortamında gerçekleştirilmiştir. Bu aşamada araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, kıdem ve eğitim durumu) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeklerin toplam ve alt boyut puanları için \bar{x} , s , SH_x değerleri saptanmıştır. Örneklem içerisinde normal dağılım özelliği göstermeyen gruplar için non-parametrik teknikler, normal dağılım özelliği gösteren dağılımlar içinse parametrik analiz teknikleri kullanılmıştır. Bu bağlamda:

1. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeğinden ve İş Değerleri Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet, okul türü, medeni durum, hizmet içi eğitim alma, eğitim durumu, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *bağımsız grup t testi*,
2. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeğinden ve İş Değerleri Ölçeğinden aldıkları puanların çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*,
3. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği ve İş değerleri Ölçeğine göre yapılan *(ANOVA)* sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda farklılıkların kaynağını bulmak üzere *Scheffe testi*,
4. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeğinden ve İş Değerleri Ölçeğinden aldıkları puanların gelir durumu, yaş, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için *Kruskal Wallis-H testi*,

5. Kruskal Wallis testi, sonucunda gruplar arasında fark bulunduğunda, farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere *non parametrik Mann Whitney-U testi*,

6. Örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeğinden ve İş Değerleri Ölçeğinden aldıkları puanların Memnuniyet değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere *Mann Whitney-U testi*,

7. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi,

8. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi,

9. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi,

10. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

Verilerin çözümlenmesinde SPSS for Windows Ver: 17.0 versiyonu kullanılmıştır. Manidarlık $p < .05$ düzeyinde denetlenmiş ve belirlenen diğer anlamlılık düzeyleri ayrıca belirtilmiştir.

IV. BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

4 BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu bölümünde, araştırma grubunu oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerini (cinsiyet, medeni durum, yaş, gelir, okul türü, memnuniyet, eğitim durumu, okuldaki görev süresi) betimleyici frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmış, sonra ölçeğin toplam puanları için \bar{x} , ss, $Sh_{\bar{x}}$ değerleri tablolar halinde sunulmuştur.

4.1 GRUBUN DEMOGRAFİK YAPISINA İLİŞKİN DEĞERLER

Çizelge 6: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Cinsiyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Cinsiyet	f	%	Geç. %	Yığ.%
Bay	86	43,0	43,0	43,0
Bayan	114	57,0	57,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüldüğü üzere, örneklem grubu oluşturan 114'i (%57,0) bayan; 86'u (%43,0) erkek olmak üzere toplam 200 öğretmenden oluşmaktadır.

Çizelge 7: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Yaş Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Yaş (Grup)	f	%	Geç. %	Yığ.%
25 ve Altı	20	10,0	10,0	10,0
26-30	57	28,5	28,5	38,5
31-35	58	29,0	29,0	67,5
36-40	25	12,5	12,5	80,0
41-45	26	13,0	13,0	93,0
46 ve üstü	14	7,0	7,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin 20'si (%10) 25 ve altı yaş grubunda; 57'si (%28,5) 26-30 yaş grubunda; 58'i (%29,0) 31-35 yaş grubunda; 25'i (%12,5) 36-40 yaş grubunda; 26'sı (%13) 41-45 yaş grubunda; 14'ü(%7) 46 ve üstü yaş grubunda bulunmaktadır.

Çizelge 8: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Gelir Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Gelir	f	%	Geç. %	Yığ.%
Düşük	31	15,5	15,5	15,5
Orta	160	80,0	80,0	95,5
Yüksek	9	4,5	4,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 31'i(%15,5) düşük düzeyde; 160'ı (%80,00) orta gelir düzeyinde, 9'u(%4,5) yüksek gelir düzeyindedir.

Çizelge 9: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Okul Türü Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okul Türü	f	%	Geç. %	Yığ. %
Resmi	137	68,5	68,5	68,5
Özel	63	31,5	31,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 137'si(%68,5) resmi okullarda;63'ü (%31,5) özel okullarda çalışmaktadır.

Çizelge 10: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Memnuniyet Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Memnun olma	f	%	Geç. %	Yığ.%
Evet	185	92,5	92,5	92,5
Hayır	15	7,5	7,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 185'i(%92,5) memnun iken, 15'i (%7,5) çalıştığı okuldan memnun değildir.

Çizelge 11: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Medeni Durum Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Medeni Durum	f	%	Geç. %	Yığıl. %
Evli	143	71,5	71,5	71,5
Bekâr	57	28,5	28,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 143'ü (%71,5) evli iken 57'si (%28,5) bekârdır.

Çizelge 12: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Hizmet İçi Eğitim Yapmış Olma Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Hizmet içi eğitim yapmış olma	f	%	Geç. %	Yığıl. %
Evet	120	60,0	60,0	60,0
Hayır	80	40,0	40,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 120'si (%60) hizmet içi eğitim almış iken, 80'tanesi (%40) hizmet içi eğitim almamıştır.

Çizelge 13: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Eğitim Durumu Değişkeni için Frekans ve Yüzde Değerleri

Eğitim Durumu	f	%	Geç. %	Yığıl. %
Önlisans	3	1,5	1,5	1,5
Lisans	140	70,0	70,0	71,5
Yüksek Lisans	57	28,5	28,5	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 3'ü(%1,5) ön lisans, 140'ı (%70,0) lisans, 57'si (%28,5) yüksek lisans eğitimi almışlardır.

Çizelge 14: Orta Öğretim Öğretmenlerinin Kurumlarında Çalıştıkları Süre Değişkeni İçin Frekans ve Yüzde Değerleri

Okulda Kaç Yılıdır Çalışmaktalar	f	%	Geç. %	Yığı. %
1 yıldan az	56	28,0	28,0	28,0
2-5 yıl	108	54,0	54,0	82,0
6-10 yıl	30	15,0	15,0	97,0
11 yıl ve üstü	6	3,0	3,0	100,0
Toplam	200	100,0	100,0	

Çizelgede görüleceği üzere, örneklem grubu oluşturan öğretmenlerin 56'sı (%28) bir yıldan az zamandır, 108'i (%54) 2-5 yıldır, 30'u (%15) 6-10 yıldır 6'sı (%3) 11 yıl ve üstü yıldır aynı kurumda çalışmaktadırlar.

4.2 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE AİT ANALİZ SONUÇLARI

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın hipotezlerine yönelik olarak gerçekleştirilen analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Bu bağlamda örneklem grubunu oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeğinden ve İş Değerleri Ölçeğinden aldıkları puanların cinsiyet, okul türü, medeni durum, hizmet içi eğitim alma, eğitim durumu, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için bağımsız grup t testi, gelir durumu yaş, değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için Kruskal Wallis-H testi, Kruskal-Wallis testi sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu farklılıkların kaynağını (hangi gruplar arasında olduğunu) belirlemek üzere non parametrik Mann Whitney-U testi, Çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere tek yönlü varyans analizi (ANOVA), tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda gruplar arasında fark bulunduğu farklılıkların kaynağını belirlemek üzere Scheffe testi sonuçları memnuniyet değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılığın olduğunu belirlemek üzere Mann Whitney-U testi sonuçları tablolar halinde sunulmuştur.

Çizelge 15: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güç	Bay	86	24,79	6,603	,712	-1,583	198	,115
	Bayan	114	26,05	4,669	,437			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,583$; $p>.05$).

Çizelge 16: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Rol	Bay	86	35,3	6,051	,652	-,124	198	,902
	Bayan	114	35,48	6,407	,600			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,124$; $p>.05$).

Çizelge 17: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Başarı	Bay	86	33,78	7,860	,848	-,594	198	,553
	Bayan	114	34,39	6,771	,634			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,594; p>.05$).

Çizelge 18: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Destek	Bay	86	33,76	8,659	,934	-2,567	198	,011
	Bayan	114	36,68	7,440	,697			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,567; p<.05$). Söz konusu farklılık bayanların lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 19: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik	Bay	86	4,13	1,031	,111	-,030	198	,976
	Bayan	114	4,13	,859	,080			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,030; p>.05$).

Çizelge 20: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Faydalar Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Ekonomik Faydalar	Bay	86	2,85	1,238	,134	-1,057	198	,292
	Bayan	114	3,04	1,254	,117			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği ekonomik faydalar alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,057$; $p>.05$).

Çizelge 21: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler	Bay	86	3,50	,951	,103	-1,310	198	,192
	Bayan	114	3,66	,709	,066			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,310$; $p>.05$).

Çizelge 22: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Y.T Arkadaşlarla İlişkiler	Bay	86	3,71	,954	,103	-,593	198	,554
	Bayan	114	3,78	,748	,070			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,593$; $p>.05$).

Çizelge 23: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çevre	Bay	86	3,68	,981	,106	-1,130	198	,260
	Bayan	114	3,83	,901	,084			

Çizelgeden de görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının öğrencinin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,130$; $p>.05$).

Çizelge 24: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Prestij	Bay	86	3,50	1,009	,109	-1,176	198	,241
	Bayan	114	3,67	1,010	,095			

Çizelgeden de görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,176$; $p>.05$).

Çizelge 25: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Fedakârlık	Bay	86	3,73	1,166	,126	-,178	198	,859
	Bayan	114	3,76	1,021	,096			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,178; p>.05$).

Çizelge 26: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güvenlik Alt Boyutu	Bay	86	3,67	1,049	,113	-,264	198	,792
	Bayan	114	3,63	1,066	,100			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğrencilerin İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğrencinin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,264; p>.05$).

Çizelge 27: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çeşitlilik	Bay	86	3,39	1,076	,116	-,943	198	,347
	Bayan	114	3,53	1,020	,096			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin cinsiyeti değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,943; p>.05$).

Çizelge 28: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güç	Resmi	137	25,93	4,622	,395	1,558	198	,121
	Özel	63	24,60	7,259	,915			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,558; p>.05$).

Çizelge 29: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Rol	Resmi	137	35,52	5,539	,473	,278	198	,782
	Özel	67	35,25	7,594	,957			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,278; p>.05$).

Çizelge 30: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Başarı	Resmi	137	34,24	6,556	,560	,318	198	,751
	Özel	67	33,89	8,614	1,085			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,318$; $p>.05$).

Çizelge 31: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Destek	Resmi	137	35,38	7,341	,627	-,117	198	,907
	Özel	67	35,52	9,605	1,210			

Çizelgede görüleceği üzere, gibi, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,117$; $p>.05$).

Çizelge 32: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Yaratıcılık Zihinsel Teşvik	Resmi	137	3,39	4,19	,072	1,346	198	,180
	Özel	67	3,53	4,00	,140			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,346; p>.05$).

Çizelge 33: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Faydalar Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Ekonomik Fayda	Resmi	137	2,81	1,279	,109	-2,538	198	,012
	Özel	67	3,29	1,118	,141			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,538; p<.05$). Söz konusu farklılık özel okul öğretmenleri lehinde gerçekleşmiştir.

Çizelge 34: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler	Resmi	137	3,56	,755	,065	-,795	198	,428
	Özel	67	3,66	,958	,121			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,795; p>.05$).

Çizelge 35: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Y.T.Arkadaşlarla İlişkiler	Resmi	137	3,79	1,076	,062	-,986	198	,325
	Özel	67	3,66	1,020	,132			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,986$; $p>.05$).

Çizelge 36: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çevre	Resmi	137	3,81	,860	,073	,878	198	,381
	Özel	67	3,68	1,088	,137			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği Çevre alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,878$; $p>.05$).

Çizelge 37: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Prestij	Resmi	137	3,67	,917	,078	1,150	198	,123
	Özel	67	3,43	1,180	,149			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,150$; $p>.05$).

Çizelge 38: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Fedakârlık	Resmi	137	3,85	,918	,078	1,907	198	,058
	Özel	67	3,58	1,359	,171			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,907$; $p>.05$).

Çizelge 39: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güvenlik	Resmi	137	3,76	1,038	,089	2,240	198	,026
	Özel	67	3,41	1,063	,134			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,240$; $p<.05$). Söz konusu farklılık resmi okullar lehine anlamlı bulunmuştur.

Çizelge 40: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Okul Türü Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çeşitlilik	Resmi	137	3,41	,957	,082	-1,258	198	,210
	Özel	67	3,61	1,209	,152			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin okul türü değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,258$; $p>.05$).

Çizelge 41: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güç	Evli	143	25,01	5,444	,455	-1,998	198	0,47
	Bekâr	57	26,75	5,840	,775			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,998$; $p>.05$).

Çizelge 42: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Rol	Evli	143	34,76	7,247	,475	-2,471	198	,014
	Bekâr	57	34,14	6,739	,960			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,471$; $p<.05$). Söz konusu farklılık evliler lehine olmuştur.

Çizelge 43: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Başarı	Evli	143	33,49	6,739	,564	-1,995	198	,047
	Bekâr	57	35,74	8,232	1,090			

Çizelgeden de görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-1,995$; $p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine olmuştur.

Çizelge 44: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Destek	Evli	143	34,59	7,817	,654	-2,323	198	,021
	Bekâr	57	37,51	8,479	1,123			

Çizelgeden görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgüt Kültürü Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,323$; $p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine olmuştur.

Çizelge 45: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Zihinsel Teşvik	Evli	143	4,04	,922	,077	-2,020	198	,045
Yaratıcılık	Bekâr	57	4,34	,940	,124			

Çizelgeden görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,020$; $p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine olmuştur.

Çizelge 46: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Ekonomik Fayda	Evli	143	2,84	1,243	,104	-2,190	198	,030
	Bekâr	57	3,26	1,216	,161			

Çizelgeden görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,190$; $p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine olmuştur.

Çizelge 47: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Bağımsızlık	Evli	143	3,52	,828	,069	-1,884	198	,061
Üstlerle İlişkiler	Bekâr	57	3,76	,794	,105			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,884; p>.05$).

Çizelge 48: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Y. T. Arkadaşlarla İlişkiler	Evli	143	3,68	,841	,070	-1,997	198	,047
	Bekâr	57	3,94	,820	,109			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,099; p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 49: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çevre	Evli	143	3,71	,936	,078	-1,375	198	,171
	Bekâr	57	3,91	,931	,123			

Çizelge görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,375; p>.05$).

Çizelge 50: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Prestij	Evli	143	3,59	1,008	,084	-,205	198	,838
	Bekâr	57	3,62	1,026	,136			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,205$; $p>.05$).

Çizelge 51: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Fedakârlık	Evli	143	3,66	1,136	,095	-1,795	198	,074
	Bekâr	57	3,96	,912	,121			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-1,795$; $p>.05$).

Çizelge 52: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güvenlik	Evli	143	3,61	1,071	,090	-,917	198	,360
	Bekâr	57	3,76	1,019	,135			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği Güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni Durum değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=-,917; p>.05$).

Çizelge 53: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirtmek Amacıyla Yapılan t Testi Sonucu

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Çeşitlilik	Evli	143	3,38	1,082	,090	-2,085	198	,038
	Bekâr	57	3,71	,907	,120			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin medeni Durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=-2,085; p<.05$). Söz konusu farklılık bekârlar lehine gelişmiştir.

Çizelge 54: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	χ^2	sd	p
Güç	Düşük	31	98,94	2,566	2	,277
	Orta	160	102,47			
	Yüksek	9	70,94			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerinin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda annenin eğitim düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($\chi^2=2,556; p>.05$).

Çizelge 55: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Rol	Düşük	31	101,10	,422	2	,810
	Orta	160	101,07			
	Yüksek	9	88,28			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=422$; $p> 05$).

Çizelge 56: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Öğretmenlerin Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Başarı	Düşük	31	103,65	1,829	2	,401
	Orta	160	101,31			
	Yüksek	9	75,33			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,829$; $p> 05$).

Çizelge 57: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Destek	Düşük	31	87,11	4,443	2	,401
	Orta	160	104,62			
	Yüksek	9	73,44			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,443$; $p>.05$).

Çizelge 58: İş Değerleri Ölçeği Puanlarının Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yaratıcılık Zihinsel Teşvik	Düşük	31	106,13	4,758	2	,093
	Orta	160	101,68			
	Yüksek	9	60,11			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,758$; $p>.05$).

Çizelge 59: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Ekonomik Fayda	Düşük	31	112,05	3,854	2	,146
	Orta	160	100,00			
	Yüksek	9	69,56			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,854$; $p>.05$).

Çizelge 60: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Bağımsızlık Üstlerle ilişkiler	Düşük	31	105,85	6,147	2	,046
	Orta	160	102,06			
	Yüksek	9	54,28			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=6,147$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 61: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	S.O.= 105,85	p>,05	p<,05
Orta		S.O.= 102,06	p<,05
Yüksek			S.O.= 54,28

Çizelgede görüleceği üzere İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık üstlerle ilişkiler alt boyutunun gelir değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; orta gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında orta gelir grubu lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 62: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Yaşam Tarzı Arkadaşlarla ilişkiler	Düşük	31	93,98	4,599	2	,100
	Orta	160	103,83			
	Yüksek	9	63,67			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=4,599$; $p>.05$).

Çizelge 63: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çevre	Düşük	31	96,10	6,266	2	,044
	Orta	160	103,88			
	Yüksek	9	55,50			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=6,266$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 64: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutunun Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	S.O.= 96,10	p>,05	p<,05
Orta		S.O.= 103,88	p<,05
Yüksek			S.O.= 55,50

Çizelgede görüleceği üzere İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutunun gelir değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p < .05$ düzeyinde; orta gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında orta gelir grubu lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 65: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Prestij	Düşük	31	88,24	5,314	2	,070
	Orta	160	104,75			
	Yüksek	9	87,17			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,314; p > .05$).

Çizelge 66: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Yapılan Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fedakârlık	Düşük	31	100,40	6,707	2	,035
	Orta	160	103,23			
	Yüksek	9	52,39			
	Toplam	200				

Çizelgeden görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=6,707$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 67: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutunun Gelir Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	Düşük	Orta	Yüksek
Düşük	S.O.= 100,40	$p>.05$	$p<.05$
Orta		S.O.= 103,23	$p<.05$
Yüksek			S.O.= 52,39

Çizelgede görüleceği üzere İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutunun gelir değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın düşük gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında düşük gelir grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; orta gelir grubu ile yüksek gelir grubu arasında orta gelir grubu lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği saptanmıştır. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 68: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Güvenlik	Düşük	31	107,00	2,841	2	,242
	Orta	160	100,62			
	Yüksek	9	70,61			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin gelir düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,841; p>. 05$).

Çizelge 69: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Gelir Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çeşitlilik	Düşük	31	105,60	1,314	2	,518
	Orta	160	60,63			
	Yüksek	9	80,67			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin gelir düzeyi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin eğitim düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=1,314; p>. 05$).

Çizelge 70: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18900,00	102,16			
Hayır	15	1200,00	80,00	1080,000	-1,430	,153
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği güç alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,430$; $p>.05$).

Çizelge 71: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18714,50	101,16			
Hayır	15	1385,50	92,37	1265,500	-,567	,571
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,567$; $p>.05$).

Çizelge 72: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	19269,00	104,16			
Hayır	15	831,00	55,40	711,000	3,142	0,002
Toplam	200					

Çizelgeden görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği başarı alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık

istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=3,142$; $p<.05$). Farklılık memnun olanlar lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 73: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18725,50	101,22			
Hayır	15	1374,50	91,63	779,000	-2,825	,005
Toplam	200					

Çizelgeden görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=-2,825$; $p<.05$)

Çizelge 74: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>p</i>
Evet	185	18655,00	100,84			
Hayır	15	1445,00	96,33	1325,00	-,290	,772
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,290$; $p>.05$).

Çizelge 75: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	71,13	960,00			
Hayır	15	31,75	127,00	117,000	-1,963	0,048
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($z=-,290$; $p<.05$). Söz konusu farklılık evet diyenlerine lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 76: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutunun Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18667,00	100,90			
Hayır	15	1433,00	95,53	1313,000	-,346	,729
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,346$; $p>.05$).

Çizelge 77: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18847,00	101,88			
Hayır	15	1253,00	83,53	1133,000	-1,188	,235
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını

belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,188$; $p>.05$).

Çizelge 78: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	N	S.T.	S.O.	U	Z	p
Evet	185	18846,50	101,87			
Hayır	15	1253,50	83,57	1133,500	-1,188	,235
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,188$; $p>.05$).

Çizelge 79: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutunu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	N	S.T.	S.O.	U	Z	P
Evet	185	18880,00	102,05			
Hayır	15	1220,00	81,33	1100,00	-1,343	,179
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,343$; $p>.05$).

Çizelge 80: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18912,00	102,23			
Hayır	15	1188,00	79,20	1068,00	-1,497	,134
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,497$; $p>.05$).

Çizelge 81: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18885,50	102,08			
Hayır	15	1214,50	80,97	1094,500	-1,369	,171
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-1,369$; $p>.05$).

Çizelge 82: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Memnuniyet Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney U Testi Sonuçları

Memnuniyet	<i>N</i>	<i>S.T.</i>	<i>S.O.</i>	<i>U</i>	<i>Z</i>	<i>P</i>
Evet	185	18721,00	101,19			
Hayır	15	1379,00	91,93	1259,00	-,600	,549
Toplam	200					

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının memnuniyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere Mann

Whitney U testi sonucunda grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($z=-,600$; $p>.05$)

Çizelge 83: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Güç	1 den az	56	26,14	4,538	G.Arası	51,604	2		
	2-5 yıl	108	25,05	6,303	G.Arası	6196,376	197	25,802	
	6 ve üstü	36	25,92	4,819	Toplam	6247,980	199	31,454	,820
	Toplam	200	25,51	5,603					,422

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği, güç alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,820$; $p>.05$)

Çizelge 84: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Rol	1 den az	56	35,27	4,677	G.Arası	67,506	2	33,753	
	2-5 yıl	108	35,89	6,564	G.İçi	7683,649	197	39,003	
	6 ve üstü	36	34,33	7,309	Toplam	7751,155	199		,865
	Toplam	200	35,44	6,241					,422

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür ölçeği, rol alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,865$; $p>.05$)

Çizelge 85: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Başarı	1 den az	56	34,38	7,147	G.Arası	4,782	2	2,391	,045	,956
	2-5 yıl	108	34,02	6,997	G.İçi	10445,838	197	53,025		
	6 ve üstü	36	34,08	8,279	Toplam	10450,620	199			
	Toplam	200	34,13	7,247						

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği, başarı alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=0,045$; $p>.05$).

Çizelge 86: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Destek	1 den az	56	35,25	8,156	G.Arası	66,940	2	33,470	,508	,603
	2-5 yıl	108	35,88	7,993	G.İçi	12981,935	197	65,898		
	6 ve üstü	36	34,33	8,431	Toplam	13048,875	199			
	Toplam	200	35,42	8,098						

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği, destek alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,508$; $p>.05$).

Çizelge 87: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Y. Zihinsel Teşvik	1 den az	56	4,31	,851	G.Arası	3,209	2	1,604	1,853	,159
	2-5 yıl	108	4,02	,934	G.İçi	170,546	197	,866		
	6 ve üstü	36	4,17	1,033	Toplam	173,755	199			
	Toplam	200	4,13	,934						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,853$; $p>.05$)

Çizelge 83: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Ekono mik Fayda	1 den az	56	2,85	1,276	G.Arası	3,977	2	1,988	1,281	,280
	2-5 yıl	108	3,09	1,200	G.İçi	305,703	197	1,552		
	6 ve üstü	36	2,75	1,332	Toplam	309,680	199			
	Toplam	200	2,96	1,247						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, ekonomik fayda alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,281$; $p>.05$)

Çizelge 84: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	1 den az	56	3,53	,753	G.Arası	,731	2	,365		
B.Üst.	2-5 yıl	108	3,58	,843	G.İçi	134,165	197	,681	,537	,586
İlişki.	6 ve üstü	36	3,71	,876	Toplam	134,895	199			
	Toplam	200	3,59	,823						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,537; p>.05$)

Çizelge 85: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Y.T.	1 den az	56	3,83	,700	G.Arası	1,171	2	,585		
Ark.	2-5 yıl	108	3,68	,864	G.İçi	139,769	197	,709	,825	,440
İlişki.	6 ve üstü	36	3,84	,971	Toplam	140,940	199			
	Toplam	200	3,75	,842						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,825; p>.05$)

Çizelge 86: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Çevre	1 den az	56	3,95	,753	G.Arası	3,592	2	1,796	2,067	,129
	2-5 yıl	108	3,74	,967	G.İçi	171,119	197	,869		
	6 ve üstü	36	3,56	1,066	Toplam	174,711	199			
	Toplam	200	3,77	,937						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, çevre alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,067$; $p>.05$)

Çizelge 87: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Prestij	1 den az	56	3,73	,891	G.Arası	3,115	2	1,558	1,533	,218
	2-5 yıl	108	3,48	1,085	G.İçi	200,127	197	1,016		
	6 ve üstü	36	3,73	,935	Toplam	203,242	199			
	Toplam	200	3,60	1,011						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, prestij alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,533$; $p>.05$)

Çizelge 88: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Fedakârlık	1 den az	56	4,17	,784	G.Arası	13,642	2	6,821	6,114	,003
	2-5 yıl	108	3,58	1,109	G.İçi	219,801	197	1,116		
	6 ve üstü	36	3,61	1,246	Toplam	233,444	199			
	Toplam	200	3,75	1,083						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=6,114; p<.05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=0,466;05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 89: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yıl (i)	Yıl (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
1 yıldan az	2-5 yıl	,590	,174	,004
	6 yıl ve üstü	,556	,226	,051
2-5 yıl	1 yıldan az	-,590	,174	,004
	6 yıl ve üstü	-,034	,203	,986
6 yıl ve üstü	1 yıldan az	-,556	,226	,051
	2-5 yıl	,034	,203	,986

Çizelgede görüleceği üzere İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 1 yıldan az kıdemi olanlarla 2-5 yıl kıdemi olanlar arasında 1 yıldan az kıdemi olanlar lehine $p<.01$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 90: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Güvenlik	1 den az	56	3,80	1,028	G.Arası	2,435	2	1,217	1,092	,338
	2-5 yıl	108	3,55	1,074	G.İçi	219,631	197	1,115		
	6 ve üstü	36	3,72	1,043	Toplam	222,066	199			
	Toplam	200	3,65	1,056						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, güvenlik alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,092$; $p>.05$)

Çizelge 91: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Okuldaki Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Çeşitlilik	1 den az	56	3,43	,876	G.Arası	,857	2	,429	,391	,677
	2-5 yıl	108	3,44	1,117	G.İçi	216,093	197	1,097		
	6 ve üstü	36	3,61	1,073	Toplam	216,951	199			
	Toplam	200	3,47	1,044						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği, çeşitlilik alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,391$; $p>.05$)

Çizelge 92: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	$Sh_{\bar{x}}$	<i>t</i> Testi		
						<i>t</i>	<i>Sd</i>	<i>p</i>
Güç	Evet	120	25,92	5,822	,531	1,259	198	,210
	Hayır	86	24,90	5,235	,585			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,259; p>.05$).

Çizelge 93: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Rol	Evet	120	36,06	6,548	,598	1,739	198	,089
	Hayır	80	34,50	5,235	,633			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,739; p>.05$).

Çizelge 94: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Başarı	Evet	120	35,47	7,355	,671	3,272	198	0,01
	Hayır	80	32,13	6,634	,742			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,272; p<.05$). Söz konusu farklılık hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin lehine olmuştur.

Çizelge 95: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Hizmet içi eğitim alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Destek	Evet	120	36,94	8,221	,750	3,325	198	,001
	Hayır	80	33,15	7,392	,820			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği Destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,325$; $p<.05$). Söz konusu farklılık hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin lehine olmuştur.

Çizelge 96: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Yaratıcılık Zihinsel Teşvik	Evet	120	4,20	,991	0,90	1,234	198	,217
	Bayan	80	4,03	,839	0,94			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,234$; $p>.05$).

Çizelge 97: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Ekonomik fayda	Evet	120	3,07	1,262	,115	1,485	198	,139
	Hayır	80	2,80	1,216	,136			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,485; p>.05$).

Çizelge 98: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Bağımsızlık üstlerle ilişkiler Alt Boyutu	Evet	120	3,74	,754	,069	3,338	198	,001
	Hayır	80	3,36	,872	,097			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=3,338; p<.05$). Söz konusu farklılık hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 99: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Y. T.Arkadaşlarla ilişkiler	Evet	120	3,89	,858	,078	2,827	198	,005
	Hayır	80	3,55	,779	0,87			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,827;$

$p < .05$). Söz konusu farklılık hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 100: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Çevre	Evet	120	3,88	,935	0,85	1,986	198	,048
	Hayır	80	3,61	,923	,103			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=1,986$; $p < .05$). Söz konusu farklılık hizmet içi eğitim alan öğretmenlerin lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 101: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Prestij	Evet	120	3,70	1,114	,102	1,732	198	,085
	Hayır	80	3,45	,815	,091			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,732$; $p > .05$).

Çizelge 102: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Fedakârlık	Evet	120	3,75	1,172	,107	,071	198	,944
	Hayır	80	3,74	,941	,105			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=0,71$; $p>.05$).

Çizelge 103: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Güvenlik	Evet	120	3,74	1,037	0,95	1,388	198	,167
	Hayır	80	3,53	1,079	,121			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,388$; $p>.05$).

Çizelge 104: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Çeşitlilik	Evet	120	3,53	1,101	,100	,930	198	,353
	Hayır	80	3,39	,954	,107			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin hizmet içi eğitim alma değişkenine

göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,930$; $p>.05$).

Çizelge 105: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Güç	Lisans	140	26,13	4,951	,418	2,61	195	,015
	Y.Lisans	57	23,98	6,815	,903			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,61$; $p<.05$). Söz konusu farklılık lisans eğitimi gören öğretmenler lehine olmuştur.

Çizelge 106: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklaşp Farklaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Rol	Lisans	140	35,97	6,020	,509	1,932	195	,055
	Y.Lisans	57	34,09	6,624	,880			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim Durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,932$; $p>.05$).

Çizelge 107: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Başarı	Lisans	140	34,59	6,947	,587	1,441	195	,151
	Y.Lisans	57	32,95	8,005	1,060			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,441$; $p>.05$).

Çizelge 108: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Destek	Lisans	140	35,93	7,325	,619	1,402	195	,163
	Y.Lisans	57	34,14	9,813	1,300			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,402$; $p>.05$).

Çizelge 109: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Yaratıcılık Zihinsel Teşvik	Lisans	140	4,16	,882	,075	,581	195	,592
	Y.Lisans	57	4,07	1,075	,142			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,581; p>.05$).

Çizelge 110: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Ekonomik Fayda	Lisans	140	3,00	1,250	,106	,910	195	,364
	Y.Lisans	57	2,82	1,255	,166			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,910; p>.05$).

Çizelge 111: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh $_{\bar{x}}$	t Testi		
						t	Sd	p
Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler	Lisans	140	3,60	,783	,066	,473	195	,637
	Y.Lisans	57	3,54	,938	,124			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,473; p>.05$).

Çizelge 112: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Y.T. Arkadaşlarla İlişkiler	Lisans	140	3,85	,768	,065	2,646	195	,009
	Y.Lisans	57	3,50	,978	,130			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,646$; $p<.05$). Söz konusu farklılık lisans eğitimi alan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 113: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Çevre	Lisans	140	3,86	,838	,071	2,190	195	,030
	Y.Lisans	57	3,54	1,139	,151			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($t=2,190$; $p<.05$). Söz konusu farklılık lisans eğitimi alan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir.

Çizelge 114: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Prestij	Lisans	140	3,68	,969	,082	1,560	195	,120
	Y.Lisans	57	3,43	1,082	,143			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=1,560; p>.05$).

Çizelge 115: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Fedakârlık	Lisans	140	3,80	,939	,079	,762	195	,447
	Y.Lisans	57	3,67	1,351	,179			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,762; p>.05$).

Çizelge 116: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Güvenlik	Lisans	140	3,67	1,037	,088	,345	195	,730
	Y.Lisans	57	3,61	1,107	,147			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,345; p>.05$).

Çizelge 117: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Amacıyla Yapılan t Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	\bar{x}	ss	Sh \bar{x}	t Testi		
						t	Sd	p
Çeşitlilik	Lisans	140	3,51	1,019	0,86	,951	195	,343
	Y.Lisans	57	3,35	1,110	,147			

Çizelgede görüleceği üzere, örnekleme oluşturan öğretmenlerin İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen bağımsız grup t testi sonucunda, grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t=,951$; $p>.05$).

Çizelge 118: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Güç	25 ve Altı	20	119,60	3,760	5	,585
	26-30	57	96,90			
	31-35	58	98,10			
	36-40	25	108,76			
	41-45	26	98,00			
	46 ve üstü	16	87,68			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=3,760$; $p>.05$).

Çizelge 119: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklaşıp Farklaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Rol	25 ve Altı	20	136,53	12,298	5	,031
	26-30	57	92,13			
	31-35	58	96,44			
	36-40	25	108,00			
	41-45	26	85,37			
	46 ve üstü	16	114,64			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=12,298$; $p<.05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 120: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	25 ve Altı	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü
25 ve A	S.O.= 136,53	p<,05	p<,05	p>,05	p<,05	p>,05
26-30		S.O.= 92,13	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05
31-35			S.O.= 96,44	p>,05	p>,05	p>,05
36-40				S.O.= 108,00	p>,05	p>,05
41-45					S.O.= 85,37	p>,05
46 ve Ü						S.O.= 114,64

Çizelgede görüleceği üzere Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu puanlarının yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın 25 ve altı yaş grubu ile 26-30 yaş grubu arasında 25 ve altı yaş grubu lehine $p<.05$ düzeyinde; 25 ve altı yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 25 ve altı yaş grubu lehine $p<.05$ düzeyinde, 25 ve altı yaş grubu ile 41-45 yaş grubu arasında 25 ve altı yaş grubu lehine $p<.05$

düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 121: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Başarı	25 ve Altı	20	120,38	6,195	5	,288
	26-30	57	103,96			
	31-35	58	100,73			
	36-40	25	80,30			
	41-45	26	102,62			
	46 ve üstü	16	89,18			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 6,195$; $p > .05$).

Çizelge 122: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Destek	25 ve Altı	20	116,55	5,709	5	,336
	26-30	57	106,75			
	31-35	58	96,62			
	36-40	25	93,00			
	41-45	26	104,06			
	46 ve üstü	16	75,00			
	Toplam	200				

Çizelgeden görüleceği üzere, Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2 = 5,709$; $p > .05$).

Çizelge 123: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yaratıcılık Zihinsel Teşvik	25 ve Altı	20	111,05	7,734	5	,172
	26-30	57	110,66			
	31-35	58	89,69			
	36-40	25	113,94			
	41-45	26	86,38			
	46 ve üstü	16	91,07			
	Toplam	200				

Çizelgeden görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,734$; $p>.05$).

Çizelge 124: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Ekonomik Fayda	25 ve Altı	20	120,00	25,608	5	,000
	26-30	57	127,34			
	31-35	58	89,18			
	36-40	25	81,76			
	41-45	26	88,25			
	46 ve üstü	16	66,46			
	Toplam	200				

Çizelgeden görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=25,628$; $p<.01$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda

tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 125: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	25 ve Altı	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü
25 ve A	S.O.= 120,00	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05	p<,05
26-30		S.O.= 127,34	p<,05	p<,05	p<,05	p<,05
31-35			S.O.= 89,18	p>,05	p>,05	p>,05
36-40				S.O.= 81,76	p>,05	p>,05
41-45					S.O.= 88,25	p>,05
46 ve Ü						S.O.= 66,46

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın 25 ve altı yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu arasında 25 ve altı yaş grubu lehine p<,05 düzeyinde; 26-30 yaş grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine p<,05 düzeyinde, 26-30 yaş grubu ile 36-40 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine p<,05 düzeyinde; 26-30 yaş grubu ile 41-45 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine p<,05 düzeyinde; 26-30 yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine p<,05 düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır (p>.05).

Çizelge 126: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler	25 ve Altı	20	111,93			
	26-30	57	110,80			
	31-35	58	99,22			
	36-40	25	92,42	6,298	5	,278
	41-45	26	93,73			
	46 ve üstü	16	74,54			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip

göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,298; p>. 05$).

Çizelge 127: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı ve Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler	25 ve Altı	20	123,53	6,709	5	,243
	26-30	57	104,54			
	31-35	58	88,70			
	36-40	25	106,58			
	41-45	26	100,52			
	46 ve üstü	16	89,18			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=6,709; p>. 05$).

Çizelge 128: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Çevre	25 ve Altı	20	101,55	5,181	5	,394
	26-30	57	111,75			
	31-35	58	92,72			
	36-40	25	106,58			
	41-45	26	96,79			
	46 ve üstü	16	81,50			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş düzeyi gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=5,181; p>. 05$).

Çizelge 129: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Prestij	25 ve Altı	20	96,98	2,935	5	,710
	26-30	57	106,77			
	31-35	58	94,07			
	36-40	25	109,60			
	41-45	26	102,44			
	46 ve üstü	16	86,79			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=2,935$; $p>. 05$).

Çizelge 130: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Fedakârlık	25 ve Altı	20	116,03	11,533	5	,042
	26-30	57	97,18			
	31-35	58	85,20			
	36-40	25	124,64			
	41-45	26	111,54			
	46 ve üstü	16	91,64			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($x^2=11,533$; $p<. 05$). Bu işlemin ardından Kruskal Wallis-H sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı karşılaştırma tekniklerine geçilmiştir. Bu amaçla kullanılan özel bir test tekniği bulunmadığından ikili karşılaştırmalarda tercih edilen Mann Whitney-U uygulanmıştır. Sonuçlar tablo halinde aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 131: İş Değerleri Ölçeği Fedakarlık Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Mann Whitney-U Testi Sonuçları

Gruplar	25 ve Altı	26-30	31-35	36-40	41-45	46 ve üstü
25 ve A	S.O.= 116,03	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05
26-30		S.O.= 97,18	p>,05	p>,05	p>,05	p>,05
31-35			S.O.= 85,20	p<,05	p>,05	p>,05
36-40				S.O.= 124,64	p>,05	p<,05
41-45					S.O.= 111,54	p>,05
46 ve Ü						S.O.= 91,64

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakarlık alt boyutunun yaş değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda söz konusu farklılığın 31-35 yaş grubu ile 36-40 yaş grubu arasında $p<.05$ düzeyinde; 36-40 yaş grubu ile 46 ve üstü yaş grubu arasında 46 ve üstü yaş grubu lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların sıralamalar ortalamaları arasındaki farklar ise istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 132: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	N	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	sd	p
Güvenlik	25 ve Altı	20	91,55			
	26-30	57	115,89			
	31-35	58	98,10			
	36-40	25	102,86	8,668	5	,123
	41-45	26	78,19			
	46 ve üstü	16	97,79			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=8,668$; $p>.05$).

Çizelge 133: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Kruskal Wallis-H Testi Sonuçları

Puan	Gruplar	<i>N</i>	$\bar{x}_{sıra}$	x^2	<i>sd</i>	<i>p</i>
Çeşitlilik	25 ve Altı	20	119,95			
	26-30	57	111,29			
	31-35	58	96,45			
	36-40	25	83,80	7,675	5	,175
	41-45	26	93,31			
	46 ve üstü	16	88,75			
	Toplam	200				

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda öğretmenlerin yaş gruplarının sıralamalar ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($x^2=7,675$; $p>.05$).

Çizelge 134: Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Güç	5den az	42	25,79	7,155	G.Arası	87,510	3	29,170		
	5-10 yıl	78	25,47	4,742	G.İçi	6160,470	196	31,431		
	11-15 yıl	44	24,48	6,330	Toplam	6247,980	199		,928	,428
	16 ve üst	36	26,53	4,164						
	Toplam	200	25,51	5,603						

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği güç alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,928$; $p>.05$).

Çizelge 135: Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	5den az	42	35,67	7,508	G.Arası	40,859	3	13,620		
	5-10 yıl	78	35,40	5,834	G.İçi	7710,296	196	39,338		
Rol	11-15 yıl	44	34,73	5,927	Toplam	7751,155	199		,346	,792
	16 ve üst	36	36,11	6,018						
	Toplam	200	35,44	6,241						

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği rol alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=,346; p>.05$).

Çizelge 136: Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	5den az	42	36,14	7,145	G.Arası	282,012	3	94,004		
	5-10 yıl	78	33,67	6,952	G.İçi	10168,608	196	51,881		
Başarı	11-15 yıl	44	32,70	7,873	Toplam	10450,620	199		1,812	,146
	16 ve üst	36	34,53	6,947						
	Toplam	200	34,13	7,247						

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği başarı alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,812; p>.05$).

Çizelge 137: Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları										
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>				
Destek	5den az	42	37,55	7,208	G.Arası	343,135	3	114,378	1,764	,155				
	5-10 yıl	78	35,15	8,044							G.İçi	12705,740	196	64,825
	11-15 yıl	44	33,61	8,916										
	16 ve üst	36	35,75	7,883										
	Toplam	200	35,42	8,098										

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği destek alt boyutu puanlarının okulda çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,764$; $p>.05$).

Çizelge 138: İş Değerleri Ölçeği Yaratıcılık Zihinsel Teşvik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA)Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları										
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>				
Y. Zihin. Teşvik	5den az	42	4,35	,970	G.Arası	6,496	3	2,165	2,537	,058				
	5-10 yıl	78	4,15	,844							G.İçi	167,259	196	,853
	11-15 yıl	44	3,82	,932										
	16 ve üst	36	4,21	1,020										
	Toplam	200	4,13	,934										

Çizelgede görüleceği üzere, örgütsel kültür ölçeği yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,537$; $p>.05$).

Çizelge 139: İş Değerleri Ölçeği Ekonomik Fayda Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	5den az	42	3,29	1,007	G.Arası	34,694	3	11,565		
Ekono	5-10 yıl	78	3,30	1,212	G.İçi	274,986	196	1,403		
mik	11-15 yıl	44	2,44	1,181	Toplam	309,680	199		8,243	,000
Fayda	16 ve üst	36	2,46	1,312						
	Toplam	200	2,96	1,247						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği ekonomik fayda alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=8,243$; $p<.01$) Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=1,126$; $p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 140: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yıl (i)	Yıl (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
5 yıldan az	5-10 yıl	-,010	,227	1,000
	11-15 yıl	,854	,256	,012
	16 ve üstü	,831	,269	,025
5-10 yıl	5 yıldan az	,010	,227	1,000
	11-15 yıl	,864	,223	,002
	16 ve üstü	,840	,239	,007
11-15 yıl	5 yıldan az	-,854	,256	,012
	5-10 yıl	-,864	,223	,002
	16 ve üstü	-,024	,266	1,000
16 ve üstü	5 yıldan az	-,831	,269	,025
	5-10 yıl	-,840	,239	,007
	11-15 yıl	,024	,266	1,000

Çizelgede görüleceği üzere, iş değerleri ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 5 yıldan az kıdemi olanlarla 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 5 yıldan az kıdemi olanlar lehine $p < .05$ düzeyinde; 5 yıldan az kıdemi olanlarla 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar arasında 5 yıldan az kıdemi olanlar lehine $p < .05$ düzeyinde; 5-10 yıl kıdemi olanlarla 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 5-10 yıl kıdemi olanlar lehine $p < .01$ düzeyinde; 5-10 yıl kıdemi olanlarla 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar arasında 5-10 yıl kıdemi olanlar lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 141: İş Değerleri Ölçeği Bağımsızlık Ve Üstlerle İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
B.Ve Ü.İlişkiler	5den az	42	3,73	,854	G.Arası	2,772	3	,924	1,371	,253
	5-10 yıl	78	3,65	,830	G.İçi	132,124	196	,674		
	11-15 yıl	44	3,41	,851	Toplam	134,895	199			
	16 ve üst	36	3,50	,718						
	Toplam	200	3,59	,823						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,371; p>.05$)

Çizelge 142: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri					ANOVA Sonuçları					
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
Y.	5den az	42	3,80	,884	G.Arası	8,021	3	2,674		
T.	5-10 yıl	78	3,85	,822	G.İçi	132,919	196	,678		
Arkadaş	11-15 yıl	44	3,38	,799	Toplam	140,940	199		3,942	,009
İlişki.	16 ve üst	36	3,93	,783						
	Toplam	200	3,75	,842						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda yaş gruplarının aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,942; p<.05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=,193; p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 143: İş Değerleri Ölçeği Yaşam Tarzı Arkadaşlarla İlişkiler Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yıl (i)	Yıl (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	<i>p</i>
5 yıldan az	5-10 yıl	-,053	,158	,990
	11-15 yıl	,413	,178	,148
	16 ve üstü	-,138	,187	,909
5-10 yıl	5 yıldan az	,053	,158	,990
	11-15 yıl	,467	,155	,031
	16 ve üstü	-,085	,166	,967
11-15 yıl	5 yıldan az	-,413	,178	,148
	5-10 yıl	-,467	,155	,031
	16 ve üstü	-,552	,185	,033
16 ve üstü	5 yıldan az	,138	,187	,909
	5-10 yıl	,085	,166	,967
	11-15 yıl	,552	,185	,033

Çizelgede görüleceği üzere, iş değerleri ölçeği yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 5-10 yıl kıdemi olanlarla 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 5-10 yıl kıdemi olanlar lehine $p < .05$ düzeyinde; 11-15 yıl kıdemi olanlarla 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar lehine $p < .05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p > .05$).

Çizelge 144: İş Değerleri Ölçeği Çevre Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek yönlü Varyans analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
	5den az	42	3,90	,958	G.Arası	2,853	3	,951		
	5-10 yıl	78	3,82	,886	G.İçi	171,858	196	,877		
Çevre	11-15 yıl	44	3,56	,945	Toplam	174,711	199		1,084	,357
	16 ve üst	36	3,75	1,006						
	Toplam	200	3,77	,937						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çevre alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,084$; $p>.05$).

Çizelge 145: İş Değerleri Ölçeği Prestij Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Prestij	5den az	42	3,41	1,147	G.Arası	3,652	3	1,217		
	5-10 yıl	78	3,69	,995	G.İçi	199,591	196	1,018		
	11-15 yıl	44	3,48	,944	Toplam	203,242	199		1,195	,313
	16 ve üst	36	3,76	,941						
	Toplam	200	3,60	1,011						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği prestij alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,195$; $p>.05$).

Çizelge 146: İş Değerleri Ölçeği Fedakârlık Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları						
Puan	Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
Fedakar.	5den az	42	3,77	1,257	G.Arası	8,487	3	2,829		
	5-10 yıl	78	3,75	,993	G.İçi	224,957	196	1,148		
	11-15 yıl	44	3,44	1,101	Toplam	233,444	199		2,465	,064
	16 ve üst	36	4,09	,958						
	Toplam	200	3,75	1,083						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği fedakârlık alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda

grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=2,465$; $p>.05$).

Çizelge 147: İş Değerleri Ölçeği Güvenlik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5den az	42	3,65	1,017	G.Arası	6,473	3	2,158		
5-10 yıl	78	3,85	,987	G.İçi	215,593	196	1,100		
Güv. 11-15 yıl	44	3,42	1,105	Toplam	222,066	199		1,962	,121
16 ve üst	36	3,50	1,142						
Toplam	200	3,65	1,056						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği güvenlik alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($F=1,962$; $p>.05$).

Çizelge 148: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) Sonuçları

<i>f</i> , \bar{x} ve <i>ss</i> Değerleri				ANOVA Sonuçları					
Puan Grup	<i>N</i>	\bar{x}	<i>ss</i>	Var. K.	<i>KT</i>	<i>Sd</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
5den az	42	3,83	,972	G.Arası	10,434	3	3,478		
5-10 yıl	78	3,53	1,138	G.İçi	206,516	196	1,054		
Çeş. 11-15 yıl	44	3,22	,865	Toplam	216,951	199		3,301	,021
16 ve üst	36	3,24	1,013						
Toplam	200	3,47	1,044						

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonucunda grupların aritmetik ortalamaları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($F=3,301$; $p<.05$). Bu işlemin ardından ANOVA sonrası belirlenen anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek üzere tamamlayıcı post-hoc analiz tekniklerine geçilmiştir.

ANOVA sonrası hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek için öncelikle Levene's testi ile grup dağılımlarının varyanslarının homojen olup olmadığı hipotezi sınanmış, varyansların homojen olduğu saptanmıştır ($L_F=1,921$; $p>.05$). Bunun üzerine varyansların homojen olması durumunda yaygınlıkla kullanılan Scheffe çoklu karşılaştırma tekniği tercih edilmiştir. Scheffe testinin tercih edilmesinin nedeni testin alpha tipi hataya karşı duyarlı olmasıdır. Gerçekleştirilen Scheffe çoklu karşılaştırma analizi sonuçları aşağıda sunulmuştur.

Çizelge 149: İş Değerleri Ölçeği Çeşitlilik Alt Boyutu Puanlarının Çalışma Süresi Değişkenine Göre Hangi Gruplar Arasında Farklılaştığını Belirlemek Üzere Yapılan Scheffe Testi Sonuçları

Yıl (i)	Yıl (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	p
5 yıldan az	5-10 yıl	,308	,196	,486
	11-15 yıl	,614	,221	,049
	16 ve üstü	,593	,233	,095
5-10 yıl	5 yıldan az	-,308	,196	,486
	11-15 yıl	,306	,194	,477
	16 ve üstü	,285	,207	,595
11-15 yıl	5 yıldan az	-,614	,221	,049
	5-10 yıl	-,306	,194	,477
	16 ve üstü	-,021	,231	1,000
16 ve üstü	5 yıldan az	-,593	,233	,095
	5-10 yıl	-,285	,207	,595
	11-15 yıl	,021	,231	1,000

Çizelgede görüleceği üzere, İş Değerleri Ölçeği çeşitlilik alt boyutu puanlarının okuldaki çalışma süresi değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan Scheffe testi sonucunda söz konusu farklılığın 5 yıldan az kıdemi olanlarla 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 5 yıldan az kıdemi olanlar lehine $p<.05$ düzeyinde gerçekleştiği belirlenmiştir. Diğer grupların aritmetik ortalamaları arasındaki farklılık istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p>.05$).

Çizelge 150. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İş değerleri Ölçeği Alt Boyutları	Örgütsel Kültür Ölçeği Güç Alt Boyutu		
	N	r	p
Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik	200	,578	,000
Ekonomik Faydalar	200	,157	,026
Başarı	200	,547	,000
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	200	,430	,000
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	200	,442	,000
Çevre	200	,396	,000
Prestij	200	,392	,000
Fedakârlık	200	,480	,000
Güvenlik	200	,188	,008
Çeşitlilik	200	,352	,000

Çizelgede görüleceği üzere, İş değerleri Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda grup Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında ($r=,578$; $p<,001$); ekonomik faydalar alt boyutu arasında ($r=,157$; $p<,05$); başarı alt boyutu arasında ($r=,547$; $p<,001$); bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,430$; $p<,001$); yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,442$; $p<,001$); çevre alt boyutu arasında ($r=,396$; $p<,001$); prestij alt boyutu arasında ($r=,392$; $p<,001$); fedakarlık alt boyutu arasında ($r=,480$; $p<,001$) güvenlik alt boyutu arasında ($r=,188$; $p<,01$); çeşitlilik alt boyutu arasında ($r=,352$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik, ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir.

Çizelge 151. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İş değerleri Ölçeği Alt Boyutları	Örgütsel Kültür Ölçeği Rol Alt Boyutu		
	N	r	p
Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik	200	,525	,000
Ekonomik Faydalar	200	,157	,026
Başarı	200	,516	,000
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	200	,369	,000
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	200	,427	,000
Çevre	200	,421	,000
Prestij	200	,354	,000
Fedakârlık	200	,499	,000
Güvenlik	200	,232	,001
Çeşitlilik	200	,279	,000

Çizelgede görüleceği üzere, İş değerleri Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda grup Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında ($r=,525$; $p<,001$); ekonomik faydalar alt boyutu arasında ($r=,157$; $p<,05$); başarı alt boyutu arasında ($r=,516$; $p<,001$); bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,369$; $p<,001$); yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,427$; $p<,001$); çevre alt boyutu arasında ($r=,421$; $p<,001$); prestij alt boyutu arasında ($r=,354$; $p<,001$); fedakarlık alt boyutu arasında ($r=,499$; $p<,001$) güvenlik alt boyutu arasında ($r=,232$; $p<,01$); çeşitlilik alt boyutu arasında ($r=,279$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik, ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir.

Çizelge 152. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İş değerleri Ölçeği Alt Boyutları	Örgütsel Kültür Ölçeği Başarı Alt Boyutu		
	N	r	P
Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik	200	,456	,000
Ekonomik Faydalar	200	,196	,000
Başarı	200	,463	,000
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	200	,504	,000
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	200	,431	,000
Çevre	200	,432	,000
Prestij	200	,428	,000
Fedakârlık	200	,335	,000
Güvenlik	200	,265	,000
Çeşitlilik	200	,360	,000

Çizelgede görüleceği üzere, İş değerleri Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda grup Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında ($r=,456$; $p<,001$); ekonomik faydalar alt boyutu arasında ($r=,196$; $p<,05$); başarı alt boyutu arasında ($r=,463$; $p<,001$); bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,504$; $p<,001$); yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,431$; $p<,001$); çevre alt boyutu arasında ($r=,432$; $p<,001$); prestij alt boyutu arasında ($r=,428$; $p<,001$); fedakarlık alt boyutu arasında ($r=,335$; $p<,001$) güvenlik alt boyutu arasında ($r=,265$; $p<,001$); çeşitlilik alt boyutu arasında ($r=,360$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir.

Çizelge 153. İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu Arasındaki İlişkileri Belirlemek Amacıyla Yapılan Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

İş değerleri Ölçeği Alt Boyutları	Örgütsel Kültür Ölçeği Destek Alt Boyutu		
	N	r	P
Yaratıcılık ve Zihinsel Teşvik	200	,447	,000
Ekonomik Faydalar	200	,244	,000
Başarı	200	,433	,000
Bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler	200	,546	,000
Yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler	200	,509	,000
Çevre	200	,536	,000
Prestij	200	,524	,000
Fedakârlık	200	,410	,000
Güvenlik	200	,309	,000
Çeşitlilik	200	,276	,000

Çizelgede görüleceği üzere, İş değerleri Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda grup Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında ($r=,447$; $p<,001$); ekonomik faydalar alt boyutu arasında ($r=,244$; $p<,05$); başarı alt boyutu arasında ($r=,433$; $p<,001$); bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,546$; $p<,001$); yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında ($r=,509$; $p<,001$); çevre alt boyutu arasında ($r=,536$; $p<,001$); prestij alt boyutu arasında ($r=,524$; $p<,001$); fedakarlık alt boyutu arasında ($r=,410$; $p<,001$) güvenlik alt boyutu arasında ($r=,309$; $p<,001$); çeşitlilik alt boyutu arasında ($r=,276$; $p<,001$) pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir.

BÖLÜM V

SONUÇ

Bu çalışmanın temel amacı resmi ve özel öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin örgütsel kültürleriyle iş ile ilgili değerlerinin ilişkisini araştırmaktır. Bunun yanında öğretmenlerin demografik özellikleri örgüt kültürü ve iş değerleri arasındaki ilişkiler de ortaya konmaya çalışılmıştır.

Çalışmanın genel amacı “özel ve resmi ortaöğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş ile ilgili değerleri ile örgütsel kültürleri arasında ilişki olup olmadığının belirlenmesidir.

Örgütsel kültür ile iş değerlerinin alt boyutları olan “güç, güvenlik, bağımsızlık otoriteyle ilişkiler, “zihinsel teşvik ve yaratıcılık, rol, çeşitlilik,ekonomik fayda,destek,fedakarlık,”arasındaki ilişkilerinde ortaya konulması amaçlanmıştır.

Çalışmaya veri sağlayan çalışanların genel olarak profili değerlendirildiğinde bayan öğretmenler (%57,0), 31 yaş ve üzerinde olanlar (%29,0), orta gelir düzeyinde olanlar (%80), resmi okullarda çalışanlar (68,5), evli öğretmenler (71,5), lisans eğitimi alanların (%70), kendi kategorilerinde çoğunluğu oluşturdukları görülmüştür.

Örgüt Kültürü Ölçeğine İlişkin Sonuçlar:

Örgüt kültürü ölçeği alt boyut puanları okul türü değişkeni, okuldaki çalışma süresi değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Örgüt kültürü ölçeği alt boyut puanları; cinsiyet, yaş,eğitim durumu, medeni durum, hizmet içi eğitim alma, memnuniyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar:

Medeni Durum Değişkenine Göre: Rol, alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılıklar evli öğretmenler lehine olmuştur. Yani evli öğretmenlerin çalıştıkları kurumda bekar öğretmenlere göre okuldaki rol dağılımını güçlü algılamışlardır. Destek ve başarı alt boyutlarında farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar bekar öğretmenler lehine olmuştur. Yani bekar öğretmenler evli öğretmenlere göre çalıştıkları kurumda başarı durumunu ve yönetim tarafından verilen desteği daha güçlü algılamışlardır.

Cinsiyet Değişkenine Göre: Destek alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılıklar bayan öğretmenler lehinedir. Yani bayan öğretmenler erkek öğretmenlere göre çalıştıkları kurumda çalışanlara verilen desteği daha güçlü algılamışlardır.

Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre: Başarı alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılıklar, hizmet içi eğitim alan öğretmenler lehine olmuştur. Yani hizmet içi eğitim alan öğretmenler almayan öğretmenlere göre çalıştıkları kurumdaki başarı faktörünü daha güçlü algılamışlardır. Destek alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Farklılıklar hizmet içi eğitim alan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Hizmet içi eğitim alan öğretmenler almayan öğretmenlere göre kurumlarında çalışanlara verilen desteği daha güçlü algılamışlardır.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre: Güç alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Farklılık lisans eğitimi alan öğretmenler lehine olmuştur. Yani lisans eğitimi alanlar yüksek lisans eğitimi alanlara göre kurumlarındaki yönetim gücünü daha güçlü algılamışlardır.

Memnuniyet Değişkenine Göre: Başarı alt boyutunda anlamlı bir farklılık görülmüştür. Bu farklılık kurumlarında çalışmaktan memnun olanlar lehine gerçekleşmiştir. Yani kurumlarında çalışmaktan memnun olanlar başarı faktörünü memnun olmayanlara göre daha güçlü algılamışlardır.

Yaş Değişkenine Göre: Rol alt boyutunda anlamlı farklılık görülmüştür. Söz konusu farklılığın 25 yaş ve altı grubu ile 26-30 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehine, 25 yaş ve altı grubu ile 31-35 yaş grubu arasında 25 yaş ve altı grubu lehinedir. Yani 25 yaş ve altı olan öğretmenler diğer gruplara göre okuldaki rol dağılımına daha uygun davranıldığını algılamışlardır.

İş Değerleri Ölçeğine İlişkin Sonuçlar:

İş Değerleri ölçeği alt boyut puanları cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

İş Değerleri ölçeği alt boyut puanları; okul türü, medeni durum, memnuniyet, hizmet içi eğitim alma, eğitim durumu, kurumda çalışma süresi, gelir durumu, yaş değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar:

Okul Türü Değişkenine Göre: Ekonomik fayda alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar özel okul öğretmenleri lehinedir. Yani Özel okul öğretmenleri devlet okulu öğretmenlerine göre kurumlarındaki ekonomik faydayı daha güçlü algılamışlardır.

Medeni Durum Değişkenine Göre: Yaratıcılık zihinsel teşvik alt boyutunda anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar bekar öğretmenler lehinedir. Yani bekar öğretmenler evli olanlara göre kurumlarında yaratıcılık ve zihinsel teşviği daha güçlü algılamışlardır.

Memnuniyet Değişkenine Göre: Ekonomik fayda alt boyutunda farklılık görülmüştür. Bu farklılıklar, kurumlarından memnun olanlar lehine gerçekleşmiştir. Yani kurumlarında çalışmaktan memnun olanlar olmayanlara göre çalıştıkları okuldaki ekonomik fayda faktörlerini daha güçlü algılamışlardır.

Hizmet İçi Eğitim Alma Değişkenine Göre: Çevre ve yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar hizmet içi eğitim alan öğretmenler lehine gerçekleşmiştir. Yani hizmet içi eğitim alanlar

alamayan öğretmenlere göre çalıştıkları okulda çevresel faktörleri ve arkadaşlarıyla ilişkileri daha güçlü algılamışlardır.

Eğitim Durumu Değişkenine Göre: Yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler ve çevre alt boyutlarında anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar lisans eğitimi alanlar lehine gerçekleşmiştir. Yani lisans eğitimi alanlar yüksek lisans eğitimi alanlara göre çalıştıkları kurumda yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkileri ve okulun çevresel faktörlerini daha güçlü algılamışlardır.

Çalışma Süresi Değişkenine Göre: Fedakarlık alt boyutunda farklılıklar görülmüştür. Farklılığın 5 yıldan az kıdemi olanların 5-10 yıl, 11-15 yıl, 16 ve üstü kıdemi olanlar arasında 5 yıldan az kıdemi olanlar lehine gerçekleşmiştir. Yani Kıdemi 5 yıldan az olan öğretmenler diğer kıdeme sahip öğretmenlere göre çalıştıkları kurumda fedakarlık değerini daha güçlü algılamışlardır. Yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler boyutunda farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar 5-10 yıl kıdemi olanlarla 11-15 yıl kıdemi olanlar arasında 5-10 yıl kıdemi olanlar lehine 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar arasında 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar lehine gerçekleşmiştir. Yani 5-10 yıl kıdemi bulunanlar ile 16 yıl ve üstü kıdemi olanlar çalıştıkları kurumda diğer gruplara göre yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkileri daha güçlü algılamışlardır.

Yaş Değişkenine Göre: Ekonomik fayda alt boyutunda farklılıklar görülmüştür. Söz konusu farklılığın 25 yaş altı grubu ile 46 yaş ve üstü grubu arasında 25 yaş altı grubu lehine, 26-30 yaş ile 31-35 yaş grubu ,36-40 yaş grubu, 41-45 yaş grubu arasında 26-30 yaş grubu lehine bulunmuştur. Yani 25 yaş ve altı grubu 46 yaş ve üstü grubuna göre ve 26-30 yaş grubu 31-35 ve 36-40 ve 41-45 yaş grubuna göre çalıştıkları kurumda ekonomik faydayı daha güçlü algılamışlardır. Fedakarlık alt boyutunda farklılıklar görülmüştür. Söz konusu farklılığın 31-35 yaş grubu ile 36-40 yaş grubu arasında 31-35 yaş grubu lehine 36-40 yaş grubu ile 46 yaş ve üstü yaş grubu arasında 46 ve üstü yaş grubu lehine gerçekleşmiştir. Yani 31-35 yaş grubu 36-40 yaş grubuna göre çalıştıkları okulda fedakarlığı daha güçlü algılamışlardır. 46

yaş ve üstü grup ise 36-40 yaş grubuna göre çalıştıkları kurumda fedakarlığı daha güçlü algılamışlardır.

İş Değerleri Ölçeği Alt Boyutları İle Örgütsel Kültür Ölçeği Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Sonuçlar:

İş değerleri Ölçeği alt boyutları ile Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonucunda grup Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, başarı alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, çevre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği güç alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik, ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir. Buna göre, öğretmenler çalıştıkları okulda yönetsel gücü algıladıkça yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, çevre, fedakarlık, güvenlik, çeşitlilik değerlerini daha güçlü algılamışlardır. Bu iş değerlerine önem vermişlerdir.

Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, başarı alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, çevre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği rol alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik, ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir. Buna göre öğretmenler çalıştıkları okulda rol dağılımına uygun davranıldığını algıladıkça yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik faydalar,

başarı, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, çevre, fedakarlık, güvenlik, çeşitlilik değerlerini daha güçlü algılamışlardır.

Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, başarı alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, çevre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği başarı alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir. Buna göre öğretmenler çalıştıkları okulda başarı durumunu algıladıkça yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, çevre, fedakarlık, güvenlik, çeşitlilik değerlerini daha güçlü algılamışlardır.

Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu ile İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, başarı alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, çevre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Yani Örgütsel Kültür Ölçeği destek alt boyutu yükseldikçe İş değerleri Ölçeği yaratıcılık ve zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler, çevre, prestij, fedakarlık, güvenlik ve çeşitlilik alt boyutları puanları da yükselmektedir. Buna göre öğretmenler çalıştıkları okulda çalışanlara verilen desteği güçlü algıladıkça yaratıcılık zihinsel teşvik, ekonomik faydalar, başarı, yaşam tarzı arkadaşlarla ilişkiler, çevre, fedakarlık, güvenlik, çeşitlilik değerlerini daha güçlü algılamışlardır.

5.2. Öneriler

Organizasyonların başarı sağlamasında hem iş değerleri hem de örgüt kültürü son derece önemli bir etkidir. Ancak görüldüğü kadarıyla ortaöğretim kurumlarında öğretmenler örgüt kültürü ve iş değerlerinin önemini yeterince kavramamış gözükmektedirler. Bu bağlamda;

5.2.1 Araştırmacılara Yönelik Öneriler:

1.Ortaöğretim kurumlarında öğretmenler başkalarının iyiliğini düşünerek çalışma, işin nasıl yapılacağı hakkında söz sahibi olma, kişisel olarak başardığını hissettiren bir iş yapma, çeşitli faaliyetler içeren iş yapma, işin devamlılığı konusunda güvence sahibi olma, rahat bir ortamda çalışma, mantıklı ve destekleyici bir üstle çalışma, iyi bir ücret almaya, arkadaşlık yapabilecek uyumlu insanlarla arkadaşlık yapabilme imkânını, önemsemişlerdir. Etkili okul kültürlerinin oluşturulması için öğretmenlerin önemsedikleri bu değerler doğrultusunda çalışmalar yapılması olumlu sonuçlar alınmasına sebep olacaktır.

2.Başta okul idarecileri olmak üzere tüm yönetici ve öğretmenler için iş değerleri ve örgüt kültürünü geliştirici okul kültürü açısından semboller ve sembolik etkinlikler, tarihi değerler, geleceğe yönelik paylaşılacak vizyon, gelenekler, tiyatro ile çalışanları örgüt ile bütünleştirme programlarının hazırlanması, tky çalışmalarına araştırmacıların bu noktada destek olması gerekmektedir.

3.Gelecek araştırmalarda uygulamanın ilköğretim öğretmenleri üzerinde de yapılması karşılaştırma imkânı vereceği için faydalı olacaktır.

5.2.2 Uygulayıcılara Yönelik Öneriler:

1.Öğretmenlerin ve öğrencilerin performanslarından en üst seviyede yararlanabilmek için; hem öğretmen, hem öğrenci hem de velilere yönelik değerler eğitimi programları hazırlanması, uygun olacaktır.

2.İş değerleri ve örgüt kültürüne değer veren öğretmenlerin, değerleri geliştirici çalışmalarının ödüllendirilmesi, önerilebilir.

3.İş değerleri ve örgüt kültürünün öneminin okulların ve Milli Eğitimin her kademesinde değer verilen bir öğe haline getirilmesi, önerilebilir.

4.Öğretmenlerin daha iyi ücretlerle çalışmalarını için ücret iyileştirmelerinin yapılmasında yarar vardır.

KAYNAKÇA

- Adem, M. (1993). *Ulusal Eğitim Politikamız ve Finansmanı*. Ankara: AÜ Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Yayınları.
- Adler, A. (1999). *Psikolojik Aktivite*. Çev. Belkıs Çorakçı. İstanbul: Say Yayınları.
- Alkan, E. (2008). *Meslek Liselerinde Okul Kültürünün Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aktay, A. (2008). *Yönetici ve Öğretmenlerin Değer Tercihleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arıkan, M. (1994). *Değerler, İlkeler ve Liderlik*. Ankara: Kara Harp Okulu Matbaası.
- Aydınlı, M. (2008). *Örgüt Kültürünün Oluşturulmasında Öğretmen Davranışlarının Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Balcı, A. (2004). *21.Yüzyılda Eğitim Kurumlarının Örgütlenmesi ve Yönetimi*. Özel Okullar ve Eğitim Yönetimi Sempozyumu Bildirisi (s.103–122). Antalya.
- Baymur, F.(1994). *Genel Psikoloji*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Beukman, T. L. (2005). *The Effect of Selected Variables on Leadership Behavior within the Framework of a Transformational Organisation Paradigm*, Ph. D. Dissertation, University of Pretoria.
- Binbaşoğlu, C.(1983). *Eğitim Yöneticiliği*. Ankara: Binbaşı Yayınevi.

- Bursalıoğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara.
- Chang, T. (2002). *The Study of Elementary School Teachers' Work Values and Job Satisfaction*. Doctor of Education, Spalding University.
- Cohen, D. (2001). *Kavrayamadığımız Zenginlik*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Collins, J. (1994). *Değişim*. İstanbul: Mess Yayınları.
- Cüceloğlu, D. (1992). *İnsan ve Davranısı*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Çakır, A. (2007). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, M. (2008). *Anadolu Liselerinde Görev Yapan Öğretmenlerin Öğretmenlik Tutumları İle Örgüt Kültürü Arasındaki İlişki, Fatih İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. (3.baskı). İstanbul: Pegem Yayıncılık.
- Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik* (3.baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.
- Çelikkaya, H. (1996). *Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Çelikkaya, H. (1998). *Fonksiyonel Eğitim Sosyolojisi* (2. baskı). İstanbul: Alfa Basım Yayım
- Çiftçi, Y. (2002). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yaratıcılık Düzeyleri ile Liderlik Tarzları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi, İstanbul.

- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve İş Tatmini*, 1. Baskı, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Demir, N. (2007). *Örgüt Kültürü ve Strateji Uyumunu*, Marmara Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, İstanbul.
- Dindar, M. (2008). *Farklı Türdeki Ortaöğretim Kurumlarında Öğrenim Gören Öğrencilerin Okul İklimi Algılarının Karşılaştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Elizur, D. (1984). "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", *Journal of Applied Psychology*, 379-389.
- Ensari, G. (2008). *Meslek Liselerinde Yaratıcı Okul Kültürünü Oluşturmada Meslek Dersi Öğretmenlerinin Rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eren, B. (1997). *Örgüt Kültürünün İş Verimliliğine Etkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erkal, M. E. (1987). *Sosyoloji*. İstanbul: Filiz Yayınları.
- Eren, E.(2004). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Eroğlu, S. (2007). *Toplam Kalite Yönetimi Uygulanan Ortaöğretim Kurumlarında Öğretmenlerin Örgütsel Adanmışlık ve Motivasyon Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Eryılmaz, B. (2003). *Kamu Yönetimi*, İstanbul: Erkam Yayınları.

- Eyüpoğlu, Ö. (2006). *Okul Kültürünün oluşturulmasında Öğretmenlerin Rolü*.
Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri
Enstitüsü.
- Genç, M. (2006). *Özel Okul ve Devlet Okulu Öğretmenlerinin İş Doyum
Düzeylerinin Karşılaştırılması*.Yüksek Lisans Tezi,Yeditepe Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Goffe, R. (2002). *Kurum Kültürü*. İstanbul: Kapital Yayınları.
- Güler, A. (2006).*İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Duygusal Zeka
Düzeyleri İle Problem Çözme Becerileri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*.
Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Gürsel, M. (1997). *Okul Yönetimi*. Konya: Mikro Yayınları.
- Güvenç, B. (1984). *İnsan ve Kültür* (4.baskı). İstanbul: Remzi Yayınları.
- Hicks, H. (1974). *Örgütlerin Yönetimi: Sistemler ve Beşeri Kaynaklar Açısından*.
Ankara: Güneş Yayınları.
- Horts, C. (1987). Typologies des Pratigues de Gestion des Ressources
Humanies,Revue Française De Gestion, Decembere, s. 152 .
- Hoy, W.K. (1991). Miskel,C. G. *Educational Administration*. McGraw-Hill INC.
- Kara, M. (2006). *İlköğretim Kurumlarında Yönetici ve Rehber Öğretmenlerin Görev
Bilinçlilik Düzeyleri*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal
Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kara, Y. (2006). *Okullardaki Örgütsel Kültürün Okul Yöneticisinin Etik Davranışları Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karasar, N.(2006). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi
- Kasnak, E. (1998). *Çalışanların İş Değerleri ve Bir Özel Sektör Sirketinde Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Kentsu, J. (2007). *Okul Yöneticilerinin Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Etik Üzerine Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, G. (2002). *21. Yüzyıl Bilgi Toplumunda Okul Kültürü ve Yönetimi*.Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler
- Köknel, Ö. (1993). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Yaylım Matbaası, İstanbul.
- Lyons, S.T. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*, Ph. D. Dissertation,Carleton University.
- Maxwell, T. W. Thomas, A. R. (1991). *Scholl Culture*. Journal of Educational Administration, Vol 29,No: 2.
- Mete, C. (2006).*İlköğretim Okullarında Çalışan Öğretmenlerin Kişilik Özellikleri İle İş Tatminleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Merrit, E.A. (2000). *The Effect of Club Manager Interpersonal Work Values and Behavior on Employee Organizational Culture*. Ph. D. Dissertation, Cornell University.

- Mughal, S., Walsh, J. ve Wilding, J. (1996). “*Stress and work performance: The role of trait anxiety*”. *Personality and Individual Differences*, 20, 685-691.
- Tosun, K. (1984). *İşletme Yönetimi*, İstanbul: Mars Yayıncılık.
- Ocaklı, V. (2006). *İlköğretim Okullarındaki Toplam Kalite Yönetimi Uygulamalarının Öğretmenlerin Güçlendirilmesine Etkilerinin Öğretmenlerin Algılarına Göre Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Owens, R. G.(1987). *Organizational Behavior In Education*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Özcan Dinç, E. (2006). *Örgüt Kültürünün İşgücü Verimliliğine Etkisi ve Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Özçer, N. (2005). *Yönetimde Yaratıcılık ve Yenilikçilik*, İstanbul: Rota Yayıncılık.
- Özdemir, S. (2000). *Eğitimde Örgütsel Yenileşme (5.baskı)*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Özdayı, Nurhayat. (1997). *Liselerde Görev Yapan Öğretmenlerin Eğitim Ortamlarının Değerlendirilmesi*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, İstanbul.
- Öztay, F.E. (2006). *Eğitim Örgütlerinde İnsan Kaynakları Yönetimi İle Oluşturulmuş Kurum Kültürünün Öğretmen Motivasyonuna Etkisi*. Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp,E. Kirel,Ç. (2002). *Örgütsel Davranış*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Rosen, R. (1996). *İnsan Yönetimi*. İstanbul: MESS Yayın No:260.

Sagie, A., Elizur, D. ve Koslowsky, M. (1996). "Work Values: *A Theoretical Overview and a Model of Their Effects*", Journal of Organizational Behavior, 17, 1996, 503-514.

Sağlam, H. (2006). *İlköğretim İkinci Kademe Öğretmenlerinin Sınıf İklimi Algılarının Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Sargut, S.A. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Gen. 2. Baskı. İstanbul.

Schwartz, S.H. (2006). "Basic Human Values: *Theory, Measurement and Applications*", Revue Francaise de Sociologie, 249-288.

Sull, Donat. (1999). *Kültür ve Değişim*. İstanbul: Mess Yayınları.

Şimşek, Y. (2005). *Okul Müdürlerinin İletişim Becerileri ile Okul Kültürü Arasındaki İlişki*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir. Anadolu Üniversitesi Yayınları.

Taymaz, H., (2003). *İlk Öğretim ve Orta Öğretim Okul Müdürleri İçin Okul Yönetimi*. (7.baskı). Ankara: Pegem A Yayınları.

Tanrıverdi, S. (2007). *Katılımcı Okul Kültürünün Yabancı Dil Öğretmenlerinin İş Motivasyonu ile İlişisine Yönelik Örnek Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.

Teziş, E. (2007). *Açılış Konuşması*. Uluslararası Mesleki ve Teknik Eğitim

- Uyan G.(2002). *Öğretmenlerin İş Değerleri, Kişilik Özellikleri ve İş Tatminleri Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi*: MEB' na Bağlı Resmi ve Özel Eğitim Kurumlarında Gerçekleştirilen Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi.
- Uzunçarşılı, Ü. , Toprak,M., Ersun,O. (2000). *Şirket Kültürü ve İş Prensipleri*. İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Vural, E. (2007). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Kişilik Özellikleri İle Okul Kültürü Algıları Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi.Sosyal Bilimler Enstitüsü. İstanbul.
- Yahyagil, M. (2005). *Birey ve Organizasyon Uyumu ve Çalışanların İş Tutumlarına Etkisi*. 13. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildirgesi, İstanbul.
- Yıldırım, Ş. (2006). *Resmi İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Motivasyon ve İş Tatminini Etkileyen Faktörler*. Bir Araştırma, Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi. İstanbul.

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/3809/128994
Konu : Anket(Esra Betül ERGÜL)


25/12/2008

YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğüne

- İlgi: a) Valilik Makamının 24/12/2008 tarih ve 580/3774/128689 sayılı Oluru.
b) Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Araştırma ve Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik izin ve Uygulama Yönergesi.
c) Yeditepe Üniversitesi'nin 27/11/2008 tarih 8472 sayılı yazısı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi **Esra Betül ERGÜL**'ün İlimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "**Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki**" konulu anket çalışmasını yapma isteği ilgi (a) Valilik Oluru ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi, gereğinin ilgi (a) Valilik Oluru doğrultusunda, gerekli duyurunun anketçi tarafından yapılmasını, işlem bittikten sonra 2(iki) hafta içinde sonuçtan Müdürlüğümüz Kültür Bölümüne rapor halinde bilgi verilmesini arz ederim.


Erdem DEMİRCİ
Müdür a.
Müdür Yardımcısı

EKLER :

- Ek-1. ilgi (a) Valilik Oluru.
2. Anket soruları.

EGİTİM
%100
DESTEK
4440632

NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.
Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 2125261382
E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web** : <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

T.C.
İSTANBUL VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : B.08.4.MEM.4.34.00.18.580/3773/128688
Konu : Anket(Esra Betül ERGÜL)

/12/2008

VALİLİK MAKAMINA

- İlgi: a)Yeditepe Üniversitesi'nin 27/11/2008 tarih 8472 sayılı yazısı.
b)Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Okul ve Kurumlarda Yapılacak Araştırma ve Araştırma Desteğine Yönelik İzin ve Uygulama Yönergesi.
c)Milli Eğitim Bakanlığı Eğitimi Araştırma Geliştirme Dairesi Başkanlığı'nın 11/04/2007 tarih ve 1950 sayılı emri.
d)Milli Eğitim Müdürlüğü Anket Komisyonu'nun 23/12/2008 tarihli tutanağı.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra Betül ERGÜL'ün ilimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmalarını yapma istekleri hakkındaki İlgi (a) yazı ve ekleri Müdürlüğümüzce incelenmiştir.

Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı öğrencisi Esra Betül ERGÜL'ün ilimizde ekte adları verilen okullarda uygulanmak üzere "Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmalarını yapması, bilimsel amaç dışında kullanılmaması koşuluyla, okul idarelerinin denetim, gözetim ve sorumluluğunda, İlgi (c) Bakanlık Emri esasları dahilinde uygulanması, sonuçtan Müdürlüğümüze rapor halinde (CD formatında) bilgi verilmesi kaydıyla Müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

M. Atıf ÖZER
Milli Eğitim Müdürü

EKLER :

Ek-1. İlgi (a) yazı ve ekleri

OLUR
23/12/2008

Hikmet DİNÇ
Vali Z.
Vali Yardımcısı



NOT : Verilecek cevapta tarih, kayıt numarası, dosya numarası yazılması rica olunur.

Adres : İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü A.Blok Ankara cad. No:2 Cağaloğlu 526 13 82

E-Mail : kultur34@meb.gov.tr **Web :** <http://istanbul.meb.gov.tr/bolumler/kultur>

4440632



T.C.
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ

SAYI : B.30.2.YTÜ.0.70.00.00-6300/8472
KONU : Anket (Esra Betül ERGÜL)

27 Kasım 2008

İstanbul İl Milli Eğitim
Müdürlüğüne,
Cağaloğlu

Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü "Eğitim Yönetimi ve Denetimi" Yüksek Lisans öğrencilerinden Esra Betül ERGÜL, İstanbul İli Üsküdar İlçesindeki ortaöğretim okullarında öğretmenlere ve yöneticilere uygulanmak üzere "Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ve İş Değerleri Arasındaki İlişki" konulu anket çalışmasını Yüksek Lisans Tezi için yürütmek istemektedir.

Gerekli iznin verilmesini rica ederim.

Prof. Dr. Ahmet SERPİL
Rektör

T.C
YEDİTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Başkanlığı'na

Enstitünüz "Eğitim Yönetimi ve Denetimi"Yüksek lisans programı274102012-Y numaralı öğrencisiyim.

"Ortaöğretim Kurumlarında Örgüt Kültürü ile İşdeğerleri Arasındaki ilişki(Üsküdar İlçesi Örneği)konulu tez çalışmamı yapmak üzere aşağıda ismi yazılı okullar için izin çıkarılması konusunu bilginize sunarım.

- 1-Halide Edip Adivar Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 2-Hacı Sabancı Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 3-Kandilli Kız lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 4-Çengelköy Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 5-Çağrıbey Anadolu Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 6-Çamlıca Kız Lisesi (Üsküdar İlçesi)
- 7-Üsküdar Anadolu Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 8-Üsküdar Cumhuriyet Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 9-Burhan Felek Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 10-Ahmet Keleş A.L(Üsküdar İlçesi)
- 11-Mehmet Rauf Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 12-Şeyh Şamil Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 13-Özel Doğuş Koleji(Üsküdar İlçesi)
- 14-Özel Öncü Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 15-Özel Arda Asalet Lisesi(Üsküdar ilçesi)
- 16-Özel İstanbul Fen Lisesi(Üsküdar ilçesi)
- 17-Özel Amerikan Lisesi(Üsküdar ilçesi)
- 18-Özel Erdil Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 19-Özel Biltek lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 20-Özel Belde Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 21-Özel Üsküdar Bağlarbaşı Lisesi(Üsküdar İlçesi)
- 22-Özel Asfa Ahmet Mithat Lisesi(Üsküdar İlçesi)


3.

EK C
ANKET

Bu anket formu,bazı kişisel özelliklerinizi belirlemek amacıyla hazırlanmıştır.Bu soruları yanıtlarken sizin durumunuz için en uygun olan seçeneğin karşısına içine x işareti koyunuz.

Göstereceğiniz ilginiz için teşekkür ederiz.

1-Yaşınız:.....

2-Cinsiyetiniz.....

3-Kendinizi hangi sosyoekonomik düzeyde algılıyorsunuz?
.....

4-Eğitim düzeyiniz nedir?
.....

5-Annelerinizin Eğitim Düzeyi nedir?
.....

6-Babanızın Eğitim Düzeyi nedir?
.....

7-Okul türünüz nedir?
.....

8-Çalıştığınız okuldan memnun musunuz?
.....

9-Kaç yıldır İstanbulda ikamet ediyorsunuz?
.....

10-Hizmet içi eğitimleri takip ediyor musunuz?
.....

11-Mesleki kıdeminiz?
.....

[Handwritten signatures and marks]

B ÖRGÜTSEL KÜLTÜR

Okulunuzun sahip olduğu örgütsel kültürün zayıf ve kuvvetli yönlerini belirlemeye yönelik ifadeler aşağıda yer almaktadır. Lütfen size göre en uygun olan seçeneği ilgili seçenek için ayrılmış bölümü (X) işaretleyiniz. Lütfen anketin hiçbir bölümüne isminizi yazmayınız, *anketi kapalı bir zarfa koyunuz* ve *verdiğiniz yanıtların gizli tutulacağından emin olunuz.*

	Tamamen Uygun	Oldukça Uygun	Biraz Uygun	Çok az Uygun	Hiç Değil
1 Hiç kimse yönetimle ters düşmek istemez.	()	()	()	()	()
2 Olup biten herşey yönetimin denetimindedir.	()	()	()	()	()
3 Değişim ve yenilikler yönetimce başlatılır.	()	()	()	()	()
4 Yöneticiler sadakatı teşvik eder ve ödüllendirir.	()	()	()	()	()
5 Kuralsızlıkların önlenmesi için sıkı denetim söz konusudur.	()	()	()	()	()
6 Ast-üst arasındaki ilişkiler çok resmi (mesafeli)'dir.	()	()	()	()	()
7 Anlaşmazlıklar yönetimin isteği doğrultusunda çözülür.	()	()	()	()	()
8 Eğitim-öğretim faaliyetleri ayrıntılı planlanıp programlanır.	()	()	()	()	()
9 İşlerin zamanında ve kurallara göre yapılmasına önem verilir.	()	()	()	()	()
10 Herkesin her anı planlanmıştır.	()	()	()	()	()
11 Anlamsız kurallar ve prensipler yığın söz konusudur.	()	()	()	()	()
12 Herkesin ve her şeyin yeri bellidir.	()	()	()	()	()
13 Resmi ilişkiler ön plandadır.	()	()	()	()	()
14 Yönetim, asıl işlerden çok ayrıntularla uğraşır.	()	()	()	()	()
15 Herşeyin bir standardı vardır.	()	()	()	()	()
16 Yöneticiler, sık sık, kurallara uyulmasını hatırlar.	()	()	()	()	()
17 İlişkilerde hiyerarşik yapı esas alınır.	()	()	()	()	()
18 Herkes işini iyi yapmanın karşılığını alır.	()	()	()	()	()
19 Formalitelerden çok, sonuca önem verilir.	()	()	()	()	()
20 Başarı desteklenir ve teşvik edilir.	()	()	()	()	()
21 Ödüllendirmede başarı esas alınır.	()	()	()	()	()
22 Yanlış kimin yaptığı değil, sonuçları tartışılır.	()	()	()	()	()
23 Herkes başarı düzeyinin yüksek olmasını ister.	()	()	()	()	()
24 Herkes, başarılı olmak için, rahatlıkla risk üstlenebilir.	()	()	()	()	()
25 Kişisel bilgi ve yetenekler ön planda tutulur.	()	()	()	()	()
26 Güçlü bir rekabet söz konusudur.	()	()	()	()	()
27 Okulun başarı düzeyi velilerce de izlenir.	()	()	()	()	()
28 Alın kararlar, doğru ve yeterli bilgiye dayandırılır.	()	()	()	()	()
29 Eğitim-öğretim faaliyetleri işbirliği ile planlanır.	()	()	()	()	()
30 İşbirliği, rekabete tercih edilir.	()	()	()	()	()
31 Yönetim, her seviyeden gelen fikir ve önerilere açıktır.	()	()	()	()	()
32 Herkes birbirinin görüş ve önerilerine saygılıdır.	()	()	()	()	()
33 Herkes okulun başarısı için sorumluluk duyar.	()	()	()	()	()
34 Başarılar kadar başarısızlıklar da paylaşılır.	()	()	()	()	()
35 Herkes okuluyla gurur duyar.	()	()	()	()	()
36 Herkes okulu dışı karşı korur ve savunur.	()	()	()	()	()
37 Herkes kendini okulun bir parçası olarak görür.	()	()	()	()	()



EK 1

Bu anketin amacı kişisel özellikler ve iş değerleri konusundaki düşüncelerinizi değerlendirmektir. Yanıtlarınız bilimsel bir çalışmanın yapılmasına katkıda bulunacağından her sorunun yanıtlanması önemlidir. Katkınız için teşekkür ederim.

A Grubu Sorular

Aşağıdaki ifadeler iş değerleri ile ilgilidir. Lütfen, bu ifadelerin iş veya kariyeriniz için önem derecesini, uygun seçeneği işaretleyerek belirtiniz.

İşim beni tatmin ediyor çünkü,	Hiç önemli değil	Biraz önemli	Orduğun önemli	Önemli	Çok önemli
başkalarına yardım etmeme fırsat tanıyor.	1	2	3	4	5
yapduğum iş aracılığıyla başkalarına yardım etmeme fırsat veriyor.	1	2	3	4	5
toplumun ve diğer kişilerin refahına katkıda bulunuyor.	1	2	3	4	5
yeni fikirler denememe izin veriyor.	1	2	3	4	5
görevleri tamamlamada yeni metotlar üretmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
tamamen yeni fikirler geliştirmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
yeni problemleri çözmeme her zaman fırsat tanıyor.	1	2	3	4	5
monoton değil ve beni sürekli öğrenme konumunda tutuyor.	1	2	3	4	5
zor durumlarda yetenek ve vasıflarımı kullanmama izin veriyor.	1	2	3	4	5
iyi yapılmış bir görevden dolayı bana başarı duygusunu tattırıyor.	1	2	3	4	5
her günün sonunda bana bir şeyleri başarıyla tamamladığımı hissettiriyor.	1	2	3	4	5
bana iyi bir iş yaptığım hissini veriyor.	1	2	3	4	5
karar alırken kendi inisiyatifimi kullanmama müsaade ediyor.	1	2	3	4	5
bağımsız çalışmama imkan tanıyor.	1	2	3	4	5
işimi istediğim şekilde yapmama olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
başkalarının çalışmak istediği bir iş.	1	2	3	4	5
başkalarının saygı duyduğu bir iş.	1	2	3	4	5
toplumda prestiji olan bir iş.	1	2	3	4	5
liderlik vasıflarımı göstermeme olanak sağlıyor.	1	2	3	4	5
diğerlerinin işlerini planlayıp yönetmemi gerektiriyor.	1	2	3	4	5
işimi yaparken bana yetki veriyor.	1	2	3	4	5
istediğim şekilde yaşamama yetecek ödeme alıyorum.	1	2	3	4	5
yapduğum işten en yüksek geliri elde etmemi sağlıyor.	1	2	3	4	5
istediğim şeyleri alabilecek kadar iyi ücret alıyorum.	1	2	3	4	5
istifrarlı bir iş.	1	2	3	4	5
pozisyonumu hep koruyacağım hissine sahibim.	1	2	3	4	5
işten çıkarılma ihtimalim düşük görünüyor.	1	2	3	4	5
çalışmak için temiz, sıcak ve aydınlık bir yer.	1	2	3	4	5
çalışmak için güvenli ve boş bir yer.	1	2	3	4	5
yeterli çalışma, dinlenme alanına ve diğer tesislere sahip.	1	2	3	4	5
işim mantıklı bir kişi tarafından denetleniyor.	1	2	3	4	5
adi bir patronum var.	1	2	3	4	5
kişisel sorunlarım hakkında konuşabileceğim bir patronum var.	1	2	3	4	5
iş arkadaşlarımla kaliteli ilişkiler kurmama izin veriyor.	1	2	3	4	5
meslektaşlarımla arkadaşlık kurmama imkan tanıyor.	1	2	3	4	5
iş arkadaşlarımla çalışmak kolaydır.	1	2	3	4	5
aileme veya arkadaşlarıma zaman ayırmama imkan veriyor.	1	2	3	4	5
havaı sevdiğim şekilde yaşamama imkan veriyor.	1	2	3	4	5
çalışma saatlerimin esnek olmasına olanak tanıyor.	1	2	3	4	5
çesitli görevler içeren bir işim var.	1	2	3	4	5
beni sürekli aynı şeyi yapmak zorunda bırakmıyor.	1	2	3	4	5
çesitli beceri ve ilgiler sunan bir iştir.	1	2	3	4	5