

ÖNSÖZ

Yüksek lisans tez çalışmama başladığımda konu olarak eğitim yönetimi ve denetimi alanında bir çalışma yapmanın yararlı olacağını düşündüm. Tez çalışmam ilerledikçe özellikle toplumsal değerler algısının önemini, çalışmanın ilk başlarında öngöremediğim kadar fazla olduğunu gördüm.

Yüksek lisans tez çalışmamı gerçekleştirmem için özveri ile yardımlarını esirgemeyen, kaynaklarını paylaşan, bana imkân ve destek veren tez danışmanım Prof. Dr. Münevver ÇETİN'e ve tüm öğrencilerine kucak açıp sevgi ve ilgisini hiç eksik etmeyen değerli hocam Yard. Doç. Dr. Ali Temel'e teşekkürlerimi ve şükranlarımı sunuyorum.

Yüksek lisans tez çalışmama başladığımda her zaman beni destekleyen ve anketimize katılan öğretmenlere teşekkür ederim.

Bu araştırmanın gerçekleşmesinde ailemin bana çok büyük desteği olmuştur. İhtiyaç duyduğum her anda maddi, manevi desteklerini esirgemeyen sevgili aileme sonsuz teşekkür ederim.

ÖZET

Tez çalışmamızın amacı okulöncesi kurumlarda ve ilkokullarda değerlerle yönetim analizini yapmaktır. İstanbul'un Maltepe, Pendik, Kartal İlçelerinde bulunan resmi okulöncesi kurumlarda ve ilkokullarda öğretmenlerin oluşturmuş olduğu örneklem gurubuna uygulanan ölçekle elde edilen veriler ışığında, araştırmamız yürütülmüştür. Araştırmamızın evrenini, belirttiğimiz ilçelerdeki 7463 öğretmen oluşturmaktadır. Örneklem için seçilen 275 öğretmenden 243 kişiden gelen verilerle araştırma sonuçlarına ulaşılmıştır.

Verilerin güvenilirlik analizi için Cronbach Alfa katsayısı, örneklem analizi için frekans ve yüzde analizi, T. testi, One Way ANOVA testi ve post hoc scheffe testi SSPS (Statistical Package for Socail Sciences) versiyon 13.0 paket programı kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmanın sonuçlarına bakıldığında bireysel değer olarak öğretmenlerin adalet değerini birinci sıraya yerleştirdikleri görülmektedir. Kişilerin öncelik verdiği değer de temel değer olduğu düşünüldüğünde adaletin toplum için en temel değer olduğu karşımıza çıkmaktadır.

Anahtar sözcükler: Değer, Değerlerle Yönetim, Yönetim

ABSTRACT

The aim of the thesis is to analyze the management of preschool institutions and primary values. In Maltepe, Pendik, Kartal that are districts of İstanbul , preschool institutions and primary school teachers in the image is formed in the light of the data obtained from the scale applied to the sample group, research conducted. The population of our study, these are 7463 teacher in the mentioned districts. The sample selected for the survey results with data from 275 teachers, 243 people were reached.

Cronbach's alpha reliability coefficient for the analysis of the data, the sample for the analysis of the frequency and percentage analysis, T.testi, One Way ANOVA test and post-doc scheffe test SSPS (Statistical Package for social Sciences) version 13.0 package program was investigated.

According to the results of the research , the value of justice is placed in the first position as individual value of teachers. Given that the main value of the value of people would give top priority to society's fundamental values of justice emerges that.

Key words: Value, Values Management, Management

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
ÖNSÖZ	1
ÖZET	2
ABSTRACT	3
İÇİNDEKİLER	4
TABLOLR LİSTESİ	7
ŞEKİLLER LİSTESİ	12
1.GİRİŞ	13
1.1. Değer Kavramının Tarihsel Gelişimi	14
1.2. Değer Kavramının Tanımı ve Önemi	16
1.3. Değerlerin Oluşumunda Etkin Teoriler	22
1.3.1. Psikodinamik Teoriler	23
1.3.2. Davranışsal Teoriler.....	24
1.3.3. İnsani Teoriler.....	24
1.3.4. Bilişsel Teoriler	24
1.4. Değerlerin Özellikleri	25
1.5. Değerlerin İşlevleri	27
1.6.Türkiye’de değerler eğitimi	29
1.7. Değer- Norm İlişkisi	32
1.8. Örgütsel Değerler	34
1.8.1 Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumu	39
1.9. Eğitim Yönetiminde Değerler	46
1.9.1. Eğitimde Değerler.....	46
1.9.2. Değerlerle Yönetim	48
1.9.2.1.Değerlerle Yönetimin Amaçları.....	52
1.9.2.2.Değerlerle Yönetimin Temel İlkeleri.....	53
1.9.2.3. Değerlerle Yönetimin Önemi.....	54

1.10. Problem	55
1.11. Araştırmanın Amacı	57
1.12. Araştırmanın Önemi	58
1.13. Varsayımlar	58
1.14. Sınırlılıklar	58
1.15. Tanımlar ve Kısaltmalar	59
1.16. İlgili Araştırmalar ve Yayınlar	59
1.16.1. Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar	59
1.16.2. Yurtdışında Yapılan Araştırmalar	62
1.16.3. Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi	63
2. YÖNTEM	64
2.1. Araştırmanın Modeli	64
2.2. Evren ve Örneklem	64
2.3. Veri Toplama Araçları	65
2.4. Verilerin Analizi	65
3. BULGULAR	66
3.1. Öğretmen Sayıları	66
3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Sayıları	66
3.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Sayıları	67
3.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Sayıları	67
3.5. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Sayıları	68
3.6. Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine Göre Dağılımı	69
3.7. Öğretmenlerin Örgütsel Değerlerine Göre Dağılımı	70
3.8. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılımı	71
3.9. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Değerleri t Testi Sonuçları	73
3.10. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	80
3.11. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Yaş Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	102

3.12. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Kıdem Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları	112
4.SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	127
4.1. Bireysel Değerler ile ilgili Sonuçlar	127
4.2.Örgütsel Değerler İle İlgili Sonuçlar	129
4.3.Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Sonuçlar	130
4.4.Öneriler	132
4.4.1.Uygulama Önerileri	132
4.4.2.Araştırma Önerileri	132
5. KAYNAKÇA	134
6. EKLER.....	153
EK - 1. Anket Formu	153
EK - 2. İzin Belgesi.....	156
EK – 3.Taolo 3.10.....	157
EK – 4.Taolo 3.11.....	177
EK – 5.Taolo 3.12.....	188

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. 1.Schwartz Değer Envanterinde Yer Alan Değer Tipleri ve Değerler	21
Tablo 1.2. 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılı Değerler Eğitimi Planı	31
Tablo 1.3. Değerlerle Yönetimin Temel İlkeleri.....	53
Tablo 3.1. Öğretmen sayıları.....	66
Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Sayıları.....	67
Tablo 3.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Sayıları.....	67
Tablo 3.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Sayıları.....	68
Tablo 3.5. Öğretmenlerin Yaşaa Göre Sayıları.....	68
Tablo 3.6. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Dağılım Tablosu	69
Tablo 3.7. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Dağılım	70
Tablo 3.8. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım Tablosu	72
Tablo 3.9. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Değerleri t Testi Sonuçları Tablosu.....	74
Tablo 3.10. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları Tablosu.....	157
Tablo 3.10.1. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bağlılık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	80
Tablo 3.10.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Başarılı Olmak” değeri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	82

Tablo 3.10.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bilimsellik” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.83
Tablo 3.10.4. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Çalışkanlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.84
Tablo 3.10.5. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Dindarlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.85
Tablo 3.10.6. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Eşitlik” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.86
Tablo 3.10.7. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Fedakârlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.87
Tablo 3.10.8. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “İnsana Saygı” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.88
Tablo 3.10.9. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “İşbirliği” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.89
Tablo 3.10.10. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Özsaygı” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	.91
Tablo 3.10.11. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Para” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	111
Tablo 3.10.12. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Sadakat” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan	

Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	92
Tablo 3.10.13. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Sorumluluk” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	93
Tablo 3.10.14. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Tarafsızlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	94
Tablo 3.10.15. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Açıklık” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	95
Tablo 3.10.16. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Başarılı Olmak” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	97
Tablo 3.10.17. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	98
Tablo 3.10.18. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Dindarlık” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	99
Tablo 3.10.19. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Otorite Sahibi Olmak” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	100
Tablo 3.10.20. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	101
Tablo 3.11. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre Dağılım Değerleri.....	177

Tablo 3.11.1. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Bağlılık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	102
Tablo 3.11.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	104
Tablo 3.11.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Dindarlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	105
Tablo 3.11.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Sadakat” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	106
Tablo 3.11.5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Sorumluluk” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	107
Tablo 3.11.6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Eşitlik” Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	109
Tablo 3.11.7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Laiklik” Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	110
Tablo 3.11.8. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “İşleri Gizli Kapaklı Yapılması Hoş Karşılanmaz” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	111
Tablo 3.12. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Dağılım Değerleri	188
Tablo 3.12.1. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	113
Tablo 3.12.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Dindarlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	114
Tablo 3.12.3. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Sadakat” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	115

Tablo 3.12.4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Sorumluluk” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	116
Tablo 3.12.5. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Tarafsızlık” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	118
Tablo 3.12.6. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Uyum” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	120
Tablo 3.12.7. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Yardımlaşma” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	121
Tablo 3.12.8. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Para” Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	122
Tablo 3.12.9. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Kurallar Herkese Eşit Olarak Uygulanır” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	124
Tablo 3.12.10. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Diğer İnsanlara İyilik Yapmak Erdem Olarak Görülür” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları.....	125

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1:Değer Uyumu Kavramı.....	43
Şekil 2. Örgüt Değerlerinde Fikir Birliği, Grup Süreci ve Performans	45

BÖLÜM I

GİRİŞ

Yaşamı anlamlı kılan bizim için önemli olanlardır. Önem verdiklerimiz bizim için değerli olmaktadır. Önem verilenlerin kıtlığı ise değer düzeyini artırmaktadır. Genel anlamıyla değerler yaşantımızı etkilemektedir. Değerin sosyal ve kültürel biçimleri bireyleri farklı şekillerde etkilemektedir (Gökçe, 1994, s. 25). Tezcan (1997)' a göre değişmeye karşı olan kültürel engellerden biri de değerler ve tutumlardır. Bu değer ve tutumlar gelenekçilik, dinsel nedenler, inançlar, kadercilik, kültür bencilliği, gurur ve şahsiyet, mahcubiyet normları ve görelî değerler şeklinde belirlenmektedir. Eğitim aynı zamanda gelecek kuşaklara değer aktarımının yapıldığı bir süreçtir. Bu süreç içerisinde öğretmenlerin sahip oldukları değerler öğrencileri etkileyecektir (Sarı, 2005, s.75).

İnsan; dünyayı değiştiren, dünyaya egemen olan, değerler yaratan bir varlıktır. İnsanın yaşam çizgisini inandığı değerler belirler (Özden, 2005, s. 37). Her birimizin sahip olduğu bazı değerler vardır. Bu değerler, yaşamımızdaki olayların yönünü etkileyebilmekte, bize yön verebilmektedir (Pachella, 1986, s.145).

Bireylerin düşüncelerine, davranışlarına yön veren değerler örgütlerde de örgütün geleceği için büyük önem taşımaktadır. Örgütlerin yaşama ve gelişmesinin sadece fiziksel öğeler ile sağlanamayacağı, örgütleri kuşatan çevredeki toplumun

kültürel özelliklerinin o örgütleri etkileyeceği yapılan birçok araştırmada kanıtlanmıştır.

Değerlerin varlığı ve değerlerin yönetimdeki etkilerinin örgütte çalışanların performansını yükseltmek, güdülemek, olumlu bir sinerji oluşturmak, birey ve örgüt arasındaki uyumu arttırmak ve yenilikleri desteklemek, çatışmayı önlemek, etkili iletişim kurmak vb. için örgüt tarafından her daima göz önünde tutulması gerekmektedir (Yılmaz, 2007; Taşdan, 2010; Erçetin, 2000).

1.1. Değer Kavramının Tarihsel Gelişimi

Değerler, çalışanların işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır. İnsanlık tarihi boyunca değerler, üzerinde en çok durulan konulardan birisi olmuş ve değerlerin birey ve toplum üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır. Felsefenin en eski konularından biri olan "değer", ilk defa Znaniecki tarafından sosyal bilimlerde kullanılmıştır (Yılmaz, 2006, s. 25). Latince "kıymetli olmak" veya "güçlü olmak" anlamlarına gelen "valere" kökünden türetilmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003; Atay, 2003; Özensel, 2003; Aydın, 2003).

Özlem'e(1998) göre örgüt ve yönetim ile ilgili ilk kuramların pozitivist paradigmadan etkilendiği ve toplum, insan, kültür, değer gibi öğeleri göz ardı ettiği ileri sürülmektedir. Pozitivist paradigma gerçeğin ve doğrunun tek olduğunu savunmaktadır. Pozitivistlere göre, "insan, tarih, toplum, kültür dünyası esasen bir tekillik dünyasıdır; her toplum ve kültür bu tekilliği içerisinde ele alınmalıdır. Bu

kültürel dünya, yasalarla açıklanacak bir dünya olmayıp, anlamaya/yorumlamaya konu edilecek bir dünyadır (Akt. Yılmaz, 2006, s. 2).

Pozitivist paradigmanın etkisi ile yapılan araştırmalarda genellikle eğitim yönetiminin ya da okul yöneticiliğinin teknik yönüne doğru bir yönelme olmuştur. Değerler öznelliği ifade ettiği ve uygulamalarda yansız olunması gerektiği düşüncelerinden hareketle ihmal edilmiştir (Yılmaz, 2007, s. 640). Strike ve Bates'e(2001) göre, mevcut eğitim yönetimi ve liderliği kuramları, okullarda değerlerin ve kültürün önemini göz ardı etmektedir; ancak, yaşama, anlamını kültür vermektedir. Kültür, inançlar, değerler ve eylemlerle ilgili bilgi ile bağlantılı olarak entelektüel bir çatıdır. Son çalışmalar, okul yöneticilerinin işlerinin etkililiğinde değerlerin önemine artan bir şekilde vurgu yapmakta ve eğitim örgütlerinde değerlere ayrı bir önem verilmektedir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 4).

Türk Eğitim Sistemi'nin temel değerleri 1739 sayılı "Milli Eğitim Temel Kanunu", 222 sayılı "İlköğretim ve Eğitim Kanunu" ve 25212 sayılı "İlköğretim Kurumları Yönetmeliği" gibi yasal metinlerle şekillenmektedir. Türk eğitim sisteminin genel amaçları incelendiğinde, eğitim sisteminin ulusal bir karakter ve yapıda olduğu, eğitimin evrensel ilkelerinin hayati bir amaç olarak benimsendiği, eğitimsel ve bilimsel gelişmelere açık bir felsefeyi yansıttığı görülmektedir (Taşdan, 2010, s. 118).

1.2. Değer Kavramının Tanımı ve Önemi

Goldwait'e göre 'Değer nedir?' Sorusu felsefenin en eski konularından biridir. Platon milattan önce dördüncü yüzyılda bu soruya yanıt bulmaya çalışmıştır (Akt. Yılmaz, 2008, s. 44).

Bilgin'e(1995) göre, sosyal bilimlerde ilk defa Znaniecki tarafından kullanılan değer kavramı Latince "kıymetli olmak" veya "güçlü olmak" anlamlarına gelen "valere" kökünden türetilmiştir (Akt. Yılmaz 2006, s. 25). 'Değer' sözcüğü en genel anlamda, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü; bir şeyin sahip olduğu kıymet; yüksek ve yararlı nitelik olarak tanımlanabilir. Türkçede karşılık olmayı dile getiren değmek kökünden türetilmiştir. Kelimeyi bir sıfat olarak kullanarak bir şeyin değerli yahut değersiz oluşundan söz edebildiğimiz gibi; bir isim olarak kullanarak doğrudan o şeyin yüklendiği kıymeti kastedebiliriz: "Değerini bilmek", "değer biçmek", "değer vermek" ifadelerinde olduğu gibi (Yaşar, Arslan, 2003, s. 8).

Değerler ile ilgili birçok tanım yapılmıştır. Bazı tanımlar şöyledir: Değer kavramı, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet anlamında kullanılmaktadır (TDK, 1992). Değerler, bir grup insanın arasında gezinen ve onları tıpkı mıknatısa yapışan metal parçacıklar gibi bir araya getirip sıraya dizen fenomenlerdir. Değerler, insanları ortak hedefler doğrultusunda çalışmaya yönelten, bir araya getiren öğelerdir (Blanchard ve O'Connor, 1998, s. 34). Değer, insana özgü olanakları, insanı insan yapan ve diğer canlılardan ayıran olanakları başka bir deyişle insana özgü bütün etkinlikleri insanî etkinlikler olarak

amaçlarına uygun tarzda gerçekleştirebilecek duruma gelmelerine yardımcı olmaktadır (Dilmaç, Çıkılı, Bozgeyikli, 2008, s. 71).

Akat, Budak (1994); Başaran (1982); Erçetin (1993); Randle (1998)'a göre, değer, belirli bir durumu bir diğerine tercih etme eğilimi olarak tanımlanmaktadır, Değerler, davranışlara kaynaklık eden ve onları yargılamaya yarayan anlayışlardır, Değerler ayrıca, bireylerin neyi önemli gördüklerini tanımlayarak istekleri, tercihleri, arzu edilen ve edilmeyen durumları gösterir, Örgüt kültürü içerisindeki değerler, işgörenlerin çalışmalarını, eylemlerini nitelendirmeye ve değerlendirmeye yarayan ölçütlerin kaynağı ve örgütte neyin istenir, neyin istenmez olduğunun belirleyicisidir, (Akt. Terzi 2000, s.25).

Rokeach'a(1973) göre değer; belirli bir davranış biçiminin ya da varlığın son durumunun kişisel veya sosyal olarak karşıt ya da ters bir davranış biçimine ya da varlığın son durumuna tercih edilebilir olduğu güçlü bir inanç (Akt. Sezgin, 2006, s. 558); bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç (Güngör, 1993); Schwartz'a (1992) göre arzu edilir sonuç durumlar veya davranışlarla ilişkili, belirli durumları aşan bir kavram veya inanç (Akt. Bacanlı, 2002); bir sosyal grubun veya toplumun kendi varlık, birlik, işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen ortak düşünce, amaç, temel ahlaki ilke ya da inançlar (Özgüven, 1999, s. 92); insanların davranışlarına ilişkin tercihlerinde, bu davranışlarını doğrulamada ve kendileri de dahil tüm insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları kriterler (Karakitapoğlu, 1996, s. 70) veya Meglino ve Ravlin'e (1998) göre bireyin nasıl davranması gerektiğine ilişkin içselleştirilmiş bir inanç (Akt. Sezgin, 2006, s. 258) olarak farklı biçimlerde tanımlanabilir.

Değerler konusunda yaptığı araştırmalarla bilinen Amerikalı sosyal psikolog Rokeach değeri, belirli bir davranış ve varoluş amacının kişisel ve toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine dair kalıcı bir inanç (İmamoğlu ve Aygün, 1999, s. 5); yine Rokeach'a(1973) göre değer sistemini ise, görece önemi süresince varoluş amacı ya da tercih edilen davranış tarzları ile ilgili inançların kalıcı bir organizasyonu olarak tanımlamaktadır (Akt. Sağnak, 2004, s. 74). Bu tanımda Rokeach birkaç noktayı vurgulamaktadır. Ona göre, değer kalıcı olduğu varsayılır, ancak tamamen de durağan değildir. Çünkü değerler yaşam boyunca değişir. Feather'a(1975) göre fakat kişisel ve sosyal varlığın devamını sağlayacak yeterlilikte durağandır (Akt. Sağnak, 2004, s. 74).

Oğuzkan (1993)' a göre değerler, bir varlığın ruhsal, toplumsal, ahlaki ya da estetik yönden taşıdığı düşünülen yüksek ya da yararlı niteliklerdir. Değerler, çalışanların işlem ve eylemlerini nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır (Akt. Karaköse, Altınkurt, 2009, s. 50). TDK'a(1983) göre, değer, bir şeylerin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık olarak tanımlanmaktadır (Akt. Akbaba, Altun, 2003, s. 7). Değer kavramı ile ilgili olarak yapılan tanımlar arasında en çok bilineni Amerikalı sosyal psikolog Rokeach (1973) tarafından yapılmış olan tanımdır. Rokeach (1973) insanların değerleri ile ilgili olarak bir takım varsayımlar ileri sürmüştür:

- ✓ Her birey bir değere ve değerler sistemine sahiptir,
- ✓ Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece azdır,
- ✓ Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir,
- ✓ Değerler, değer sistemleri içinde örgütlenmiştir,

İnsanın sahip olduğu değerler, kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin bir ürünüdür (Akt. Yılmaz, 2006, s. 28).

Collins English Dictionary'de(1991) değerler, sosyal yaşantıların ölçütlerini oluşturur. Bir davranış biçimini öbürüne tercih etmede değerler önemli bir rol üstlenmektedir. Başka bir bakış açısından, değerler davranışların kaynaklarını oluşturduğu gibi ölçütlerini de belirler. Belirli bir davranış oluşurmada etkin olan değer onun nasıl olduğuna da karar verir. Değerler bir kişinin veya sosyal grubun kabul ettiği standartlar, inançlar veya moral ilkeleridir (Akt. Sarı, 2005, s. 76). Kilby'e(1993) göre değerler ömür boyu sürecek bağlılıklarımızı üretir ve hatta nasıl lmemiz gerektiğini bile söyleyebilir (Akt. Sarı, 2005, s. 76). Değerler benliğin algılanmasında da önemli yer tutmaktadır. Bu nedenle insanlar kendilerini değer sistemleri içerisinde algılamaktadır. Stein (1985) değerleri kendini tanımlama olarak tarif etmektedir.

Değerin kişinin kendine yönelik atıflarından başka nesnel bir yönü de bulunmaktadır. Nesnel yönü ile değer maddi ve manevi gibi iki yönden ele alınabilir. Örneğin, eski model bir kol saatinin maddi hiçbir değeri olmayabilir, ancak saat ölen babadan kalan bir hatıra ise farklı bir değere sahip olabilmektedir. Değerlerin ltleri vatandaşlık görevi, doğru, sevap, toplumsal çıkar, güzel, bilimsel gibi yargılardan oluşur. Bu yönüyle değerler öznel, felsefi, din, sosyal ve kültürel ölçütlerde olabilmektedir. Değerlerle tutumlar arasında bir ilişki söz konusudur. Campell (1963) değer ile tutumun aynı anlama sahip kavramlar olduğunu ileri sürmüştür. Bununla beraber Rokeach (1973) değer ile tutumun ısrarla farklı anlamları haiz kavramlar olduğunu savunmuştur. Yapıcı ve Zengin (2003) ise değerleri, paylaşılmış ve genelleşmiş tutumlar olarak görmektedir. Fichter (1990),

kişiyeye ve gruba yararlı, istenir veya beğenilen her şeyin değere sahip olduğunu ileri sürmektedir. Bu yönüyle değer, "Bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inançtır." (Güngör, 1998, s. 27). Theodorson ve Theodorson'a (1979) göre değer, özel eylemleri ve amaçları yargılamada temel bir standart sağlayan ve bir grubun üyelerinin güçlü duygusal bağılıklarıyla oluşmuş soyut, genelleştirilmiş davranış prensipleridir (Akt. Sarı, 2005, s. 76).

Williams'a göre (1979) değer kavramı çoğu zaman, ilgiler, zevkler, tercih edilen ya da edilmeyen düşünceler, tercihler, görevler, ahlaki yükümlülükler, arzular, istekler, amaçlar, gereksinimler, hoşlanılmayanlar, cazibeler ve tercih edilen birçok yönelim ile ilgili kullanılmaktadır (Yılmaz, 2007, s. 641). Değerler, bir dünyaya bakış, bir insanı algılayış, bugün ve yarın üzerine düşünüşür şeklinde somutlaştırılıp genel olarak ifade edilebilir (Dilmaç, Çıkılı, Bozgeyikli, 2008, s. 71). Değerler, bireyin davranışlarını yönlendiren sistemli ve güçlü bir inançtır (Sezgin, 2007, s. 60). Sağnak'a(2005) göre meslek yaşamında değerler, kişilik, tutum, algı ve motivasyonu anlamada bir temel oluşturur ve örgütsel davranışı da yapılandırır (Akt. Ereş, 2010, s. 361). Değerler, bireylerin ilk yaşantıları ile kazandığı; ancak çok önemli olaylarla değiştirdiği; sürekliliği olan inançları, olayları, olguları, objeleri, kişileri tanımlamaya yargılamaya yarayan ölçütler olarak tanımlanmaktadır (Erçetin, 2000, s. 32). Çağlar'a(2005) göre değerlerin, bireylerin düşünce, tutum ve eylemlerinde birer standart olarak ortaya çıkan kültürel öğeler olarak adlandırılabilceğini ifade etmektedir (Akt. Dilmaç, Çıkılı, Bozgeyikli, 2008, s. 70). Başaran (1992) ise değeri; örgütteki yeri açısından ele almış ve şu tanımlı yapmıştır: Değerler, bir nesne, işlem, fikir ve/ veya eylemin örgüt içerisinde taşıdığı önemi belirleyen nitelik ve niceliklerdir (Akt. Yılmaz, 2008, s. 81).

Değerler ile ilgili olarak dikkat çekici çalışmalar yapan yazarlardan biriside Schwartz'dır (1992). Schwartz, değerlerin içeriğini belirleyici çalışmalar yapmış ve deneye dayalı çalışmalarda hâlâ kullanılan değer kategorileri oluşturmuştur (Yılmaz, 2006, s. 26). Aşağıdaki tabloda bu kategoriler yer almaktadır.

Tablo 1.1. Schwartz Değer Envanterinde Yer Alan Değer Tipleri ve Değerler

Değer Tipleri	Değer Tiplerinde Yer Alan Değerler	
Özyönelim	Kendine saygılı olmak Kendi amaçlarını seçmek Yaratıcılık	Meraklı olmak Özgürlük Bağımsız olmak
Uyarılma	Heyecanlı bir yaşam Değişken bir hayat	Cesur olmak
Başarı	Sözü geçen biri olmak Hırslı olmak Başarılı olmak	Yetkin/muktedir olmak Zeki olmak
Güvenlik	Ulusal Güvenlik Bağlılık duygusu İyiliğe kaştı vermek Toplumsal düzen	Aile güvenliği Sağlıklı olmak Temiz olmak
Evrenselcilik	Sosyal adalet Barış içinde bir dünya Erdemli olmak Güzel bir dünya Çevreyi korumak	Açık fikirli olmak Eşitlik Doğayla bütünlük İç huzur
Uyum	İtaatli olmak Ana-babaya ve yaşlılara değer vermek	Kibar olmak Kendini denetleyebilmek
Hazcılık	Yaşamdan zevk almak Zevk	İsteklerine düşkün olmak
Güç	Sosyal güç Zengin olmak(Refah) Otorite sahibi olmak	Sosyal saygınlık Toplumdaki görüntümü koruyabilmek
Gelenek	Bana düşen hayatı kabullenmek İlimli olmak Dindar olmak	Alçakgönüllü olmak Geleneklere saygı Mahremiyet/özel haklara saygı
Yardımseverlik	Manevi(tinsel) bir yaşam Bağışlayıcı olmak Dürüst olmak Yardımsever olmak Sadık olmak	Sorumlu olmak Anlamli bir yaşam Gerçek Dostluk Olgun sevgi

Kaynak: Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values. Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. Advances in Experimental Social Psychology (Edt: M.P. Zanna). San Diego: Academic Press; Akt. Yılmaz, 2008, s. 47)

1.3. Değerlerin Oluşumunda Etkin Teoriler

Bireylerin yaşam biçimini oluşturan değerler, sosyal rolleri öğrenmeyle gerçekleşmektedir. Değerlerin öğrenilmesinde model alma ve taklit önemlidir. Örneğin, babanın dedeye gösterdiği saygı gösterme davranışı çocuk tarafından model alınır veya taklit edilir. Dolayısıyla sosyal öğrenme teorisinin temel varsayımları dikkate alınarak, değer yargılarının kişinin yetiştiği çevreden beslenerek şekillendiği söylenebilir (Ünal, 1981, s. 24). İnsanlar tercihlerini ve yargılarını yeni öğrendikleriyle değiştirmekte ve şekillenmektedir. Sonuçta değerler genetik olarak aktarılmazlar. Değerler sosyal rollerle öğrenilerek bir sonraki kuşaklara aktarılırlar. Belirli bir sosyal rolde kişilerin neler yapması, neler yapmaması gerektiğini de söylemektedir.

Değerlerin oluşmasında sosyal destekler ve pekiştireçler önemlidir. Bir değer diğer insanlar tarafından onaylanır ve takdir görürse bireydeki etkisi yüksek olur. Değerler arkalarındaki toplumsal destekleri kaybettikçe değişmeye veya etkisiz olmaya başlamaktadır (Sarı, 2005, s. 77).

Yaşamsal değerler sağlam, hasta, cılız, dinç, bitkin, gürbüz gibi canlı varlık dünyasının niteliksel değerleridir. Olgusal değerlerde ise yararlılık, ekonomiklik, estetiklik ve kültürel uygunluk gibi değerler yer almaktadır. Scheler bu üç grup

değeri mutlak ve görelî değerler olarak ikiye ayırmaktadır. Bu durumda kişisel değerler görelî, olgusal ve yaşamsal değerler ise mutlak olmaktadır. Scheler değeri aşağı ve yüksek olması durumundan bahsetmekte ve kişisel değerlerin yüksek değerler olduğunu ileri sürmektedir (Mengüşoğlu, 1983, s. 280).

Değerlerin oluşması ve yerleşmesi gelişimin erken dönemlerinde ailede kazanılmaya başlanır ve kişiliğın oluştuğu dönemlere kadar devam eder. Çocuklarda temel değerleri geliştirmek ilk önce anne ve babaların daha sonra eğitimcilerin görevidir. Çocukta yanlış gelişmiş bir değeri arzulanan başka bir değerle değiştirmek, yeni bir değeri yerleştirmekten çok daha zordur (Bal, 2004, s. 18).

Değerlerin var oluşunda bir takım teoriler etkin rol oynamışlardır. Bunlardan en önemlileri şunlardır:

1.3.1.Psikodinamik Teoriler

Kaynağını Freud'un geliştirmiş olduğu psikanalitik kuramdan almaktadır (Yılmaz, 2006,s.38). Toplumdaki yasak, ayıp, günah gibi gerekçelerle akla uydurularak bastırılan gerçek duygu ve düşüncelerin bir bölümü, bilinçaltında yaşamaya devam etmektedir. Bu yönü ile bu görüşler Freud'un görüşlerine (İd, Ego, Superego) benzemektedir. Freud'a göre buzdağının görünmeyen bu kısmı insan kişiliğinin görünmeyen büyük kısmını oluşturmaktadır. Bu anlamda hiçbir davranış, nedensiz olarak ortaya çıkmamaktadır. Ancak insan gerçekte, davranışlarına yön veren psikolojik süreçlerin işleyişinden habersizdir (Aydın, 2000, s. 15).

1.3.2.Davranışsal Teoriler

Carlton'a(1995) göre davranışsal kuramlar, aslında determinizmin (belirlenimcilik) başka bir şeklidir. Ancak araştırma odağı farklıdır. Nasıl Freudcu görüş buzdağının görünmeyen kısmı (örneğin davranış gözlemi) ile ilgili ise davranışsal kuramlar da gerçek çalışma alanı yani davranışlar ile ilgilidir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 39).

1.3.3.İnsani Teoriler

İnsani kuramların en önemli kuramcılarında birisi Maslow'dur. Yaptığı çalışmalar ile güdülenmeyi gereksinimlere bağlayan Maslow'un temel varsayımı insanın özde iyi olduğudur. Diğer varsayımlar bu temel varsayıma dayalı olarak geliştirilmiştir. İnsani yaklaşımın temel varsayımları bir anlamda psikodinamik ve davranışsal yaklaşıma tepki şeklinde de görülebilir (Yılmaz, 2008, s. 55-56)

1.3.4.Bilişsel Teoriler

Carlton'a(göre) bu yaklaşımın temel anlayışına göre insanlar çevrelerinde karşılaştıkları uyaranların algılanmasında ve yorumlanmasında aktiftirler. Bilişsel yaklaşım, bireylerin benzer uyaranlar karşısında farklı tepkilerinin anlaşılmasını sağlamaktadır. Bilişsel kuramlar, öncelikli olarak biyolojik belirleyiciler, ruhsal güç ve sosyal baskı ile ilgili değildir. Bilişsel kuramlar bunların yerine, insanların soyutlama yollarının önemi, bilgi süreçleri, günlük karar verme süreçlerinin kullanılmasına vurgu yapmaktadır (Akt. Yılmaz, 2006, s. 40).

1.4. Değerlerin Özellikleri

Değerlerin sahip oldukları özellikler daha önceki bölümlerde verilen değer tanımları kısmında da geçmektedir. Ancak değerlerin sahip oldukları özellikler toplu olarak görmek istenildiğinde bu özellikleri aşağıdaki gibi özetlemek olanaklıdır. Silah (2000) değerleri, kültürün bir parçası olarak görmekte ve değerlerin kültüre ve topluma anlam veren ölçütler olduğunu ileri sürmektedir. Silah'a göre (2000) değerler aşağıdaki özelliklere sahiptir:

- ✓ Değerler paylaşırlar,
- ✓ Değerler ciddiye alınırlar,
- ✓ Değerler coşkuyla birlikte bulunurlar,
- ✓ Değerler soyutlanabilirler,
- ✓ Değerler kalıcıdır,
- ✓ Değerler bir inançtır,
- ✓ Değer bir tercihtir.

Değerler bireylerin hayatı üzerinde o kadar büyük bir etkiye sahiptir ki, bireyler herhangi bir itiraz ya da sorgu ile karşılaşmadıkça değerlerinden şüphe etmezler. Aslında bireyler değerlerinin çoğu zaman farkında bile değildirler. Ancak değerler bireylerin davranışlarını, tercihlerini, değerlendirmelerini, ilişkilerini ve daha birçok toplumsal hareketlerinin belirleyicisidirler. Granger'a göre (1971, s. 232) değerler, bireylerin değerlendirmelerini etkilemelerine göre çelişkili, kolaylaştırıcı ya da uyumlu olabilir. Ancak sonuç olarak bireylerin davranışlarının ve değerlendirmelerinin en üst düzeydeki belirleyicileri değerlerdir.

Everard'a(1995) göre değerler, dünyaya ve diğer insanlara bakış açımızı etkilemektedir ve büyük oranda bireylerin inançları ile ilgilidir. Değerler kaçınılmazdır, bireyler mutlaka onlar arasından seçim yapmak zorundadır. Değerler bireylere, düşüncelerini, mesleki yargılarını oluşturmada yardım etmekte ve tutumlarını ve eğilimlerini desteklemektedir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 42).

Rokeach(1973), insan değerlerinin doğasına ilişkin aşağıdaki varsayımları ileri sürmüştür:

- ✓ Bir kişinin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece olarak kktr.
- ✓ Bütün insanlar farklı yerlerde aynı değerlere farklı derecelerde sahiptir.
- ✓ Değerler, değer sistemleri içerisinde organize edilirler.
- ✓ Değerler, kültürün, toplumun, kurumların ve kişiliğin izlerini taşır.

Değerlerin sonuçları, sosyal bilimcilerin ortaya çıkarmak ve anlamak üzere ilgilendikleri hemen hemen bütün fenomenlerde kendini gösterir (Akt. Sağnak, 2004, s. 75).

Rokeach (1973) değerlerin özelliklerini şöyle gibi sıralamıştır: Değerler;

- ✓ Sürekli,dir,
- ✓ İnançlar ile ilgilidir,
- ✓ Davranışlar ya da son kararlara referans olurlar,
- ✓ Tercih edilen durumlarla ilgilidirler,
- ✓ Bireysel ya da toplumsal anlayışla ilgilidirler (Yılmaz, 2006, s. 30).

Değerler paylaşırlar, çünkü kişilerin çoğunluğu değerler üzerinde uzlaşmıştır. Değerler ciddiye alınırlar, çünkü kişiler bu değerleri, ortak refahın korunması ya da sosyal gereksinimlerin karşılanması ile birlikte görürler. Değerler coşkuyla birlikte bulunurlar, çünkü kişiler yüce değerler için özveride bulunurlar, hatta uğruna ölürlər. Değerler soyutlanabilirler, çünkü kişiler arası uzlaşma gerektirdiği için, kavramsal olarak diğer değerli nesnelere soyutlanabilirler. Değerler kalıcıdır, çünkü değerler kalıcı inançlardır. Değerler bir inançtır, çünkü değerlerin diğer tüm inançlar gibi bilişsel, duygusal ve davranışsal öğelere sahiptir. Değer bir tercihtir, çünkü değer tercihlerle ilgili bir kavramdır (Yılmaz, 2006, s. 42).

Meek(1965) ve Gutek(2001)'e göre değer sistemi, zamanla uyumlu bir kararlılığa sahip değildir ve çok hızlı bir şekilde değişmektedir. Bazı değerler ortadan kalkarken bazıları ortaya çıkabilir, zayıf olanlar daha güçlü, daha baskın hale gelebilir (Akt. Dönmez, 2007, s. 31) göre ise, değerler mutlak ve içsel olup değiştirilemez ve evrenseldir.

1.5. Değerlerin İşlevleri

Fichter' e göre (1996) değerler aşağıdaki işlevleri yerine getirmektedir:

- ✓ Değerler kişilerin ve birlikteliklerin sosyal değerlerinin yargılanmasında hazır birer araç olarak kullanılırlar.
- ✓ Değerler kişilerin dikkatini istenilir, yararlı ve önemli olarak görülen maddi kültür nesnelere üzerinde odaklaştırırlar.
- ✓ Her toplumdaki ideal düşünme ve davranma yollarını değerler işaret ederler.
- ✓ Değerler, kişilerin sosyal rollerini seçmesinde ve gerçekleştirmesinde rehberlik ederler. İlgi yaratır, cesaret verirler.

- ✓ Değerler sosyal kontrol ve baskının aracıdır.
- ✓ Değerler dayanışma aracı olarak da işlevde bulunurlar (Akt. Özensel, 2003, s. 28).

Değerler bireysel ve toplumsal yaşantılar sonucu oluşan ilişkiler sonucu ortaya çıkan soyut ürünler ve kabullerdir. Bu kabuller davranışlara dönüştürülerek somutlaştırılırlar (Tokdemir, 2007, s. 17). Değerler, hayatı anlamlandıran olgulardır (Ruyter, 2002, s. 32), Walker'a göre(1999) aynı zamanda insan davranışlarının rehberidir. Olumlu değerlere sahip olan insanlar pozitif bir yaşam sürerler (Akt. Sağnak, 2004, s. 77).

Erçetin'e (2000) göre ise, örgütsel değerlerin örgüt içerisinde ortak bir kültür oluşturmak, üyeleri güdülemek, olası çatışmaları yönetmek, etkili iletişimi sağlamak vb. önemli işlevleri bulunmakta ve değerlerin, örgütlerin varlıklarını sürdürebilmesinde ve amaçlarına ulaşmasında etkili araçlar olarak nitelendirilmektedir. Simon, Smithburg ve Thompson (1950) göre bir değerler sisteminin başlıca görevleri şöyle özetlenebilir:

- ✓ Bireylere amaç ve yön vermek,
- ✓ İnsan grubunun toplu eylemini sağlamak,
- ✓ Bireylerin davranışlarını değerlendirmede bir ölçü olmak,
- ✓ Bireylere birbirinin davranışlarını kestirme olanağı vermek,
- ✓ Doğru-yanlış, iyi-kötü, haklı-haksız gibi kavramları yaratmak ve yaşatmak (Akt. Özen, 2008, s. 42-43).

1.6. Türkiye 'de Değerler Eğitimi

Ülkemizde değerler eğitimi 2010 yılına gelinceye kadar özel olarak dikkate alınmamıştır. Genellikle ders müfredatları içerisinde ve öğretmenlerin özel gayreti sonucu kandırılmaya çalışılmıştır. Ancak 2010 Eylül ayında Milli Eğitim Bakanı Nimet Çubukçu imzası ile küreselleşen dünyada yaşanan sorunlara dikkat çekilerek kaybolan veya kaybolmaya yüz tutmuş bize has önemli değerler ile ilgili çalışma yapılması için genelge yayınlanmıştır. Bu genelge ile özel resmi tüm kurumlarda yapılacak çalışmaların esasları belirlenmiştir.

Genelgede; küreselleşme; siyasi, sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda pek çok gelişmeye imkân sağlarken bir taraftan da toplumsal yaşamı tehdit eden sorunların ortaya çıkmasına sebep olmuştur. Bireyi, aileyi, yaşadığımız toplumu ve dünyayı tehdit eden risk ve sorunların çözümünde, toplumsal yaşantımızın temel yapısını oluşturan millî, manevi, sosyal, ahlaki ve kültürel değerlerimizden olan yardımlaşma, dayanışma, hoşgörü, misafirperverlik, vatanseverlik, doğruluk, iyilik, temizlik, çalışkanlık, dürüstlük, sevgi, saygı, duyarlı olma, adil olma, paylaşımcı olma gibi kazanımlarımız en önemli referans kaynağımızdır. Eğitim sistemimiz öğrencilerimize; bilgi, beceri, tutum kazandırmanın yanında onların dengeli, sağlıklı, gelişmiş bir kişiliğe ve karaktere sahip, temel ve insani değerleri kazanmış iyi insan, iyi vatandaş olarak yetişmelerini sağlamak görevini üstlenmiştir. Toplumsal hayatı oluşturan, insanları birbirine bağlayan, gelişmeyi, mutluluğu ve huzuru sağlayan, risk ve tehditlerden koruyan ahlaki, insani, sosyal, manevi değerlerimizin tüm bireylere kazandırılmasında en önemli etken eğitimidir. Bu kazanımlarımızın öğrencilerimize aktarılması da değerler eğitimi oluşturmaktadır. Her öğrencinin biricik ve tek olmasını, bu tek ve biriciklerin çoklar olabilmesini ve yine çoklar içinde özel olmayı sağlayan okulun bir yaşam merkezi olarak; her

öğrencinin ayrı bir değer olduğunu kabul etmesi "Değerlerin Eğitiminde" bireyin değerler alanı oluşturmasını sağlayacaktır. Değerler eğitimi, toplumun tümünü ilgilendirdiğinden çok boyutlu ele alınması gerekmektedir. Bu açıdan eğitim sistemini oluşturan tüm unsurların bu konuda duyarlılık ve bilinç kazanmasına ihtiyaç vardır. Öğretmenlerimizin de öğretim programlarının uygulayıcıları olmanın yanı sıra öğrencilerimize değerlerimizi kazandırmada öncü rol ve görevleri de bulunmaktadır (<http://www.meb.gov.tr/mevzuat/genelgeler/2010/52>.)

2010 yılından başlayarak özellikle yardımlaşma, dayanışma, hoşgörü, misafirperverlik, vatanseverlik, doğruluk, iyilik, temizlik, çalışkanlık, dürüstlük, sevgi, saygı, duyarlı olma, adil olma ve paylaşımcı olma ana başlıkları ve alt başlıkları olmak üzere değerler eğitimi yapılmaya başlanmıştır. Değer ana başlıkları iki aylık olarak ele alınması planlanmış ve okullardan bu doğrultuda çalışma yapmaları istenmiştir

Okulların yapmış olduğu planlamayı incelediğimizde 2012/2013 Eğitim Öğretim yılı uygulanan değerler eğitimi aşağıdaki şekildedir.

Tablo 1.2. 2012-2013 Eğitim Öğretim Yılı Değerler Eğitimi Planı

Uygulanacak Aylar	Ana Değer	Alt Başlıklar
Kasım-Aralık	Birlikte Yaşama Ve Kardeşlik	<ul style="list-style-type: none">• Kardeşlik için fedakarlık• Dayanışma• Farklılıklara Saygı• Yardımlaşma• Hediyeleşme• Ortak Noktalarımız• Birlikte Yaşama Kültürü• Ön Şartsız Kabul• Hoşgörü
Ocak-Şubat	Nezaket Ve Görgü Kuralları	<ul style="list-style-type: none">• Selamlaşma• Empati• Teşekkür Etme• Büyüklere Saygı• Küçüklere Sevgi• Özür Dileme• Birlikte Yaşama Kuralları
Mart-Nisan	Vatan Sevgisi	<ul style="list-style-type: none">• Toprağın Vatan Olması• Şehitlik ve Gazilik• Toplumsal Değerlere Saygı• Aynı Topraklara Ait Olma• Ortak Noktalarımız• Vatanımıza Karşı Sorumluluklarımız
Mayıs-Haziran	Sabır	<ul style="list-style-type: none">• Öz Denetim• Azim ve Kararlılık• Öz Disiplin• Haklara Saygı• Hakkını Arama• Felaketlere Karşı Kendimizi ve Toplumu Nasıl Koruyabiliriz• Sorumluluklarımızı Yerine Getirebilmek İçin Sabır• Hayatın Zorluklarına Karşı Tahammül

Hamidiye İmam Hatip Ortaokulu 2012-2013 Değerler Eğitim Planı
(http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/13/734589/icerikler/2012-2013-egitim-ogretim-yili-degerler-egitimi-konulari-ve-konu-alt-basliklari_304761.html)

Ana başlıklarda ve alt başlıklarda belirtilen değerler incelendiğinde, araştırmamızın ölçeğinde ele alınan değerlerle örtüştüğü görülmektedir.

1.7. Değer- Norm İlişkisi

Kurallar ile ilgili öğeler arasında en önemlileri normlar (özellikli zorunlu istekler, talepler, beklentiler, kurallar) ve değerlerdir (cazibe ölçütleri) (Williams, 1979, s.15). Sosyal hayatta insanların ve grupların tavır ve hareketlerinin örgütlendiği kurallara ve otoriteyi belirten standartlara sosyal norm denmektedir. Öyle ki Peterson ve Cosner'a göre (2006) normlar, davranışlara ve etkileşimlere çok güçlü bir biçimde şekil vermektedir. Sosyal normlar, akılda tutulan ve insanların tavır ve hareketlerine sınırlar koyan standartlar, soyut örneklerdir (Dönmezer, 1994). Normlar, davranış kurallarıdır. Değerler ise çok önemli temel inançlardır. Öyle ki değerler bireylerin etkinliklerini, kişiliklerini, sosyal ilişkilerini, geleneklerini örgütlemektedir (Otten, 1981, s. 34).

Norm kavramı, doğru-yanlış ayırımıyla ilgili davranış beklentisine işaret etmektedir. Örgütsel yaşamda ise normlar uyulması gereken çalışma kurallarıdır. Bir örgütte hangi tür çalışma davranışlarının onaylandığı ya da onaylanmadığı o örgütün çalışma normlarına ilişkin bilgi vermektedir (Bozkurt, 1996, s. 60). Lunenberg ve Ornstein'in da (2000, s. 60) belirttiği gibi normlar, iş gruplarındaki davranış standartlarıdır. İş gruplarındaki davranışlarda, grup normlarının onaylanması önemlidir. Hâkim değerler, örgüt üyelerince benimsenen ve uyulması beklenen paylaşılmış değerlerdir

Değerler tavır ve hareket normları ile aynı şeyler değildirler. Normlar, belirli şartlar içerisinde, toplum üyelerinin neleri yapıp neleri yapamayacaklarını göstermektedirler. Değerler ise, belirli durum ve şartlardan bağımsız olan ve arzu olunanı gösteren standartlardır. Normlar çoğu zaman değerleri cisimleştirirler, fakat değerler, normlara göre daha geneldirler (Dönmezer, 1994). Buna göre bir değer birçok norm ile ilişkili olabileceği ya da bir normun çeşitli değerlere dayanabileceği söylenebilir. Aydın'a göre (2003) aslında ödül ve cezaları belirleyen normlar da birer değer yansımasıdır.

Rokeach'a göre(1973) değerler ile normlar arasındaki farklılığı göstermenin üç yolu vardır. Birincisi, değerler davranışlara ve son kararlara referans olurken normlar sadece davranış tarzlarıdır. İkincisi, değerler özellikli durumlarda geçerli olurken normlar, özellikli durumlardaki özellikli davranışlara reçete görevi görmektedir. Üçüncüsü ise, değerler daha fazla kişisel ve içsel iken normlar üzerinde fikir birliği sağlanan ve dışsal öğelerdir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 35).

Değerler, normlara kıyasla daha soyut olup, bize “iyi” ve “kötü” hakkında fikir veren ideal düşüncelerdir. Bu bakımdan değerleri, bir toplumun “olması gereken” idealleri ve hedefleri olarak görmek mümkündür. Normlar ise değerleri yaşama geçirmemize imkan tanıyan somut kurallardır (Canatan, 2004). Otten'a göre normlar, davranış kurallarıdır. Değerler ise çok önemli temel inançlardır. Öyle ki değerler bireylerin etkinliklerini, kişiliklerini, sosyal ilişkilerini, geleneklerini örgütlemektedir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 34).

1.8. Örgütsel Değerler

Aydın' göre değerler sadece bireysel düzeyde değil aynı zamanda örgütsel düzeyde de gelişmektedir (Akt. Yılmaz, 2007, s. 641). Örgütte paylaşılan ortak değerler, örgütsel anlayışın gelişmesine, tüm çalışanların ortak hedeflere katkıda bulunmaya istekli olmasına katkı sağlar (Sezgin, 2006). Değerler, bireysel ve örgütsel değerler olarak ele alınmış ve bireysel değerler, kişi açısından değerli olan şeyleri; örgütsel değerler ise örgüt üyelerinin önemli kabul ettikleri ortak değerleri ifade etmiştir (Sezgin, 2007, s. 60). Örgüt içinde değerlerin önemini belirtmek adına Blanchard ve O'Connor (1998) paylaşılan değerler etrafında bir araya geldiklerinde ve ortak bir misyonda birleştiklerinde sıradan insanların, sıra dışı sonuçlar elde edebileceklerini söylemişlerdir.

Örgütler de insanlar gibi, değerlere ve değerlerin oluşturduğu değerler sistemine sahiptirler. Örgütsel değerler; çalışanların davranışlarını nitelendirmeye, değerlendirmeye ve yargılamaya yarayan ölçütlerin kaynağıdır (Rokeach, 1979; Başaran, 1991; Özensel, 2003). Örgütler açısından değerler, örgütte neyin arzu edilebilir ve istenir olduğunu gösteren ölçülerdir. Örgütsel değerler, örgütte yaşanan sorunlara karşı makul ve kabul gören çözümler üretilmesine katkı sağlar. Örgütte egemen olan ve paylaşılan değerler, örgütte uzlaşma sağlayan, davranışlarda benzerlik oluşturan, üyelerin davranışlarını kestirmeye yarayan öğelerdir (Şişman, 2002).

Yönetim ile ilgili ilk kuramlar örgütlerde insanın varlığını ve insani özellikleri göz ardı ederken, çağdaş kuramların temelinde insan ögesi yer almaktadır. Örgütlerin başarısının ve verimliliğinin temel ögesinin insan olduğu ileri

sürülmektedir. İlk yönetim kuramları örgütlere rasyonel ve ekonomik bir bakış açısı sunarken daha sonraki kuramlar örgütlerde insan, insan ilişkileri, kültür, toplum ve benzeri özellikleri de dikkate almış ve almaktadır(Yılmaz, 2006, s. 2).

Hawthorne araştırmalarıyla birlikte, örgütte insan ilişkileri önem kazanmış, kişilerarası etkileşim ve grup normları öne çıkmıştır (Aydın, 1994). Bu gelişmelere paralel olarak, örgüt sosyal bir sistem olarak görülmüş, örgütsel değerlerin ve informal örgütün önemine vurgu yapılarak örgütün ortak değerlere ve eylemlere dayalı bir işbirliği sistemi olduğu belirtilmiştir (Şişman, 2002, s. 56). Örgütsel değerler, örgütte yaşanan sorunlara karşı makul ve kabul gören çözümler üretilmesine katkı sağlar (Karaköse, Altinkurt, 2009, s. 50). Hamm'a göre (2006) örgüt içerisinde çalışanın davranışlarını anlamak ve analiz etmek için örgüt kültürünü oluşturan temel değerler ile çalışanların bireysel değerlerinin belirlenmesi gerekmektedir. Değerlerin hem bireysel, hem de örgütsel düzeyde belirlenmesi örgütsel gerçeğin anlaşılmasına katkı sağlayacaktır (Akt. Taşdan, 2010, s. 119).

Örgütte paylaşılan ortak değerler, örgütsel anlayışın gelişmesine, tüm çalışanların ortak hedeflere katkıda bulunmaya istekli olmasına katkı sağlar (Sezgin, 2006). Bu nedenle eğitim yöneticileri, örgütün misyon ve değerlerini açık bir şekilde ortaya koyarak bu değerleri tüm çalışanlarla paylaşmalıdır. Örgüt, çalışanlarını ortak değerler etrafında buluşturulabiliyor ve bu değerler doğrultusunda hareket etmelerini sağlanabiliyorsa, o örgüt değerlere dayalı olarak yönetiliyor demektir.

Wiener'a göre(1988) değerler gerçekten de bir kültürün tanımlanmasında merkezi bir öge konumundadır. Çünkü örgüt üyeleri, değerleri ya da sosyal idealleri ve inançları paylaşmak üzere bir örgüte katılırlar. Bu değerler ya da inanç modelleri;

mitler, ritüeller, hikayeler, efsaneler ve özel bir dil gibi sembolik araçlarla ifade edilir. Wiener, 1988'den örgüt üyelerince paylaşılan değerler, örgütsel değer sistemini oluşturur ve bu sistem de örgütsel gelişmeleri anlamada biricik anlam ve perspektif sağlar (Akt. Yılmaz, 2006). Shepherd'a göre(1997) mesleki tutumlar (örneğin doyum, yönetime güven, örgütsel adanmışlık), bir örgütte yer alan işgörenlerin değerlerinin gücü ve birbirlerinin değerlerinin benzerliğine ilişkin algı düzeyi tarafından etkilenir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 58).

Örgütlerde, farklı kişilik yapılarına ve davranışlara sahip insanlar bir arada iş görmek durumundadırlar. Kimileri amirleriyle daima aynı fikirde olup, amirlerinin hata yaptıklarını bildiklerinde dahi, asla onlarla ters düşmemek, farklı fikirde olmak istemezler. İstedikleri tek şey, amirlerinden övgü ve onay görmektir. Yönetim kademesinde olsun ya da olmasın bazı insanlar da, hükmederek özsaygılarını korumaya çalışırlar (Tınaz, 1996). İşte bütün bu davranış kalıplarının arkasında yatan, insanların değer sistemleridir. Değerler gerçekten örgütsel davranışın önemli bir belirleyicisidir. Schwartz'a göre(1992) sözcümleri eşitlikçi değerleri yüksek olan kişiler, işi bir zorunluluk olarak değil; bir hak olarak görmektedirler. Eşitlikçi değerler eşitliğin, kuralların ve çalışan haklarının gözetildiği örgütlerde çok daha rahat ifade edilebilmektedir (Akt. Yılmaz, 2006, s. 26).

Ayrıca değerler, örgütteki tüm işgörelere ortak bir yön verir ve onların günlük davranışlarına kılavuzluk eder (Deal ve Kennedy, 1982).

Meglino ve Ravlin'e göre(1998), ortak değerler, bir örgütün kültürünün temel öğeleridir. Bu nedenle, değerlerin örgütte üstlendiği roller, daha geniş düzeyde toplumdaki işlevlerine benzer. Değerlerin bu işlevleri, dışsal uyum

(externaladaptation) ve içsel bütünleşme (internalintegration) olarak tanımlanabilir. Değerler, bireylerin ihtiyaçlarını karşılayacak uygun davranışları belirlediği biçimde, örgüt kültürü de örgütün içinde bulunduğu çevresinde varlığını sürdürebilmesi için gerekli davranışları belirler (dışsal uyum). Benzer şekilde, ortak değerler, bireyler arasında güçlü etkileşimler oluştururken, örgüt kültürü de işgörenler arasındaki etkileşimleri kolaylaştırır (içsel bütünleşme). Bununla birlikte, dışsal uyum için gerekli değerlerin, içsel bütünleşme için gerekli değerlerden farklı olabileceği hatırd tutulmalıdır (Akt. Yılmaz, 2008). Örgütsel düzeyde değerler örgüt üyelerinin farklı durumlar, roller, nesnelere ve insanlar hakkındaki değerlendirmelerdir. Değerler örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını ve uygulamalarını yansıtmaktadır. Değerler örgütü tanımlamakta, amaçlarını belirlemekte ve başarı ölçütlerinin temelini oluşturmaktadır. Bir bakıma değerler, örgütsel kuralları belirleyen, örgüt üyelerinin eylemlerini düzenleyen güçlü paradigmalardır (İpek, 1999).

Örgütler toplumsal birer yapıdır ve bu toplumsal yapının kendine özgü ilke ve kuralları, değer ve normları vardır. İlkeler, kurallar, değerler ve normlar çalışanların davranışlarını yönetmek için inançlara ve yönergelere dönüşerek örgütün düzenli işlemlerini sağlamaktadır (Başaran, 2000, s. 65).

Örgütlerde değerleri belirleme adına Blanchard ve O'Connor (1998, s. 48) şu süreci önermişlerdir:

- ✓ Değerlerle Yönetim için işletme sahibinden (Owner) onay alınır.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri değerlerle ilgili düşüncelerini ortaya koyar.

- ✓ Yönetim kurulu üyelerinden bağımsız olarak, yönetim takımı düşüncelerini ortaya koyar.
- ✓ Yönetim kurulu üyeleri ile tepe yönetim takımı düşüncelerini paylaşıp karşılaştırır.
- ✓ Odak iş gören grupları (Employees) düşüncelerini ortaya koyar.
- ✓ Değerler, müşteriler (Customers) ve önemli olan diğerlerinin (Significant others) görüşleriyle kontrol edilir.
- ✓ Tüm bu veriler sentezlenip önerilen misyon ve değerler yönetim kurulunun ya da işletme sahiplerinin nihai onayına sunulur.

Örgüt olarak okul ele alındığında da bu basamaklarda var olan işletme sahibi, okul müdürünü; yönetim kurulu, yönetim takımı ve tepe yönetim takımı, müdür yardımcılarını, öğretmenleri ve okul içinde etkin olan diğer kişileri; müşteriler ise öğrenci ve velileri içine alıp değerlerin etkin elemanlarını oluşturmaktadır.

Gagliardi'ye (1986) göre örgütsel değerlerin oluşumunun dört aşaması vardır:

1. *Birinci aşama; örgüt kurucuları örgütün kuruluş aşamasında bir vizyona sahiptirler, Örgüt üyelerinin görevlerini tanımlarken birtakım değerlendirme kriterlerine ve öznel inançlara sahiptirler. Kurucular rakiplerinden önce daha iyi ve daha yeni bir ürün üreteceklerine ve iyi bir geleceğe inanırlar, Bu inanç onların eğitimlerine, tecrübelerine ve çevre hakkındaki bilgilerine dayalıdır.*
2. *İkinci aşama; liderin temel inançlarına dayalı davranış, arzulan sonuca verdiği, tecrübeyle kanıtlanmış olur ve diğer eylemler için bir referans*

noktası olarak kullanılır, bu aşamada muhtemelen liderin temel inançlarına dayalı davranış örgüt üyelerince paylaşılır.

3. *Üçüncü aşama; istenilen sonuçlar başarıyla devam ettiğinde örgüt dikkatini sonuçlardan uzaklaştırarak harekete geçirici unsurları tanımlamaya daha çok odaklanır, Sonuç örgütün tarihinde ve yaşamında geçici izler taşırken, harekete geçirici unsur baki kalarak idealleşir, Örgüt sonuçlar için değil, harekete geçirici unsurlar için mücadele eder.*
4. *4.Dördüncü aşama; paylaşılmış değer tüm işgörenlerce sorgusuz bir biçimde kanıksanmıştır, Bu değer otomatik olarak davranışı etkiler(Akt. Terzi, 2000, s. 47).*

Örgüt kültürü içerisindeki örgütsel değerler, "Biz kimiz?", "Neyi temsil ediyoruz?", "Ulaşmak istenilen hedeflerin neresindeyiz?" sorularının cevaplandırılmasının yanı sıra örgütün amaçlarına ulaşması için önemli olan kurumsal ilkeleri ortaya koymasına yardım etmektedir.

1.8.1.Bireysel ve Örgütsel Değerlerin Uyumu

Bireylerin kararları üzerinde etkili olan değerler, özünde soyutlurlar ancak bireylerin davranışlarında görülebilir ya da sezilebilirler. Bununla birlikte örgütün sahip olduğu değerlerin, çalışanların tutum ve davranışları üzerinde önemli ölçüde etkili olduğu söylenebilir. (Karaköse, Altınkurt, 2009, s. 52)

Meek, 1965'e göre kişilerin kendi özel deneyimlerinden öğrendikleri değerler kişiye özgü değerleri oluşturmaktadır (Akt. Dönmez ve Cömert, 2007,s. 35). Lamberton ve Minor (1995) bu değerleri aracı ve sonul değerler olarak sınıflandırmaktadır (Akt. Aydın, 2002). Hırs, yeterlilik, cesaret, yardımseverlik, dürüstlük vb. gibi değerler aracı değerler olarak nitelendirilmektedir. Rahat bir yaşam, başarı, yaşamdan zevk alma, kendine saygı vb. gibi değerler ise sonul değerler olarak nitelendirilmektedir (Aydın, 2002). Kişisel değerlerin bir ölçüt olarak rolü, değerler ve davranışlar arasındaki ilişkiyi açıklamaktır.

Chatman'a göre (1989-1991) kişisel-örgütsel değer uyumu, kişilerin değerleri ile örgütlerin değerleri ve normları ya da bireysel değer modelleri ile örgütsel değer modelleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanır (Akt. Sağnak, 2004, s. 81). Goodman ve Svyantek'e göre (1999) bu tanım, bireyin değerleri ile örgütün değer sisteminin benzerliğine vurgu yapmaktadır (Akt. Sağnak, 2004, s. 79).

Değerler yalnız bireysel düzeyde değil, örgütsel düzeyde de gelişmektedir (Aydın, 2002). Örgütsel değerlerin kaynağını, örgüt üyelerinin, insan, çevre ve bu ikisinin etkileşimi sonucu ortaya çıkan durumlara ilişkin kabul edilen doğruları oluşturmaktadır. Örgütsel değerler, kısaca örgütte neyin önemli olduğunu göstermektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2003, s. 43). Katz ve Kahn'a göre, örgütlerin ve insanların pek çok nitelikleri (yetenekler, iş gerekleri, kişilik özellikleri, meslekler gibi) davranışların önemli belirleyicileri olduğu halde, örgütlerin ve insanların temel ve sürekli görünüşü, onların değerlerini ifade eder (Akt. Sağnak, 2005).

Değerler, bireysel sonuçlara doğrudan etki edebilir ya da başkalarının değerleriyle uyumlu hale gelerek benzer sonuçlara yol açabilir. Burada ifade edilen

başkaları, belirli bir kişi, bir grup ya da örgütün toplam değerleri olabilir. Bu durum, açık iletişime, belirsizlik ve çatışmaların ortadan kalkması gibi sonuçlara yol açar. (Sağnak, 2004, s. 89).

Değerlerin anlamlı hale getirilebilmesi için kişinin yaşamla ilgili belliliklerinin ve değerlerinin olması gerekir. Kişisel değerler yaşama bir anlam kattığı sürece örgütsel değerlerin içselleştirilmesi mümkün olabilir. Örneğin bir öğretmenin yaşam felsefesini yönlendiren değerler sistemi, o öğretmeni okulun örgütsel yaşamına bağlayabilir. Öğretmenin kişisel değerleriyle okulun örgütsel değerleri arasında bir bütünlük sağlanamazsa, okul yaşamı bir anlam ifade etmez (Çelik, 2000).

Bu açıdan bakıldığında bireysel ve örgütsel değerlerin birbirlerini ve işgören davranışlarını önemli ölçüde etkilediği söylenebilir (Dönmez ve Cömert, 2007, s. 32).

QReilly ve diğerleri (1991); Chatman, (1991)'a göre birey-örgüt değer uyumu kavramı, birçok araştırmacı tarafından çalışma yaşamında örgüt ile bireyin değerlerinin uyumu ya da değerlerinin benzerliği olarak tanımlanmaktadır (Akt. Taşdan, 2010, s. 117). Kristof, 1996; Finegan, 2000; Kristof-Brown, 2000; Van Vianen, 2000; Verquer, Beehr ve Wagner, 2003' e göre birey-örgüt uyumuna ilişkin farklı tanımlamalar yapılabilmesine karşın, birey ve örgüt arasında şu üç tür durum söz konusu olduğunda uyumun olabileceği belirtilebilir:

a) Birey-örgüt etkileşiminde ya birey örgütün, ya da örgüt bireyin ihtiyaç veya beklentilerini karşılar,

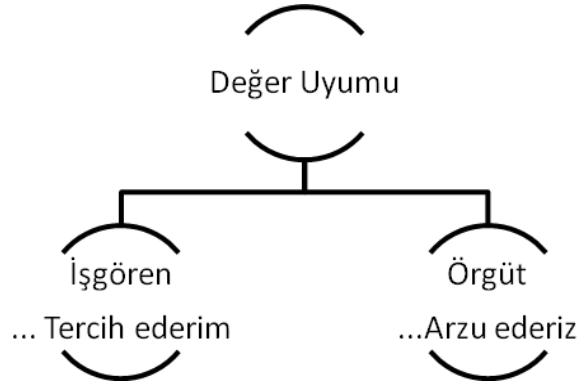
b) birey ve örgüt benzer temel özellikleri paylaşırlar ve

c) ilk iki seçenekteki durum aynı anda söz konusudur (Akt. Sezgin, 2007, s. 62).

Enz, 1988; Chatman, 1989; McDonald, 1993; Kristof, 1996; Parkes, Bochner ve Schneider, 2001; Autry ve Daugherty, 2003'e göre birey-örgüt uyumu, birey ve örgüt arasındaki beklentilerde, isteklerde, değerlerde veya önceliklerde uyum olarak ifade edilebilir (Akt. Sezgin, 2006, s. 559). Goodman ve Svyantek (1999)'e göre birey-örgüt uyumu, örgütsel değer kalıpları ile bireysel değer kalıpları arasındaki uygunluk olarak da tanımlanabilir (Akt. Sezgin, 2006, s. 576).

Çalışanların ortak değerlere ve adalet algılarına sahip olmaları, örgüt üyelerinin birbirlerine bağlanarak bütünleşmelerine ve örgütün sürekliliğine katkı sağlar. Değerlerin paylaşılmaması ise çatışmalara neden olur (Aydın, 2006; Sağnak, 2005; Şişman, 2002; Yılmaz, 2008).

Muchinsky ve Monahan'a göre (1987) birey ve örgüt arasındaki uyum, birey ile çevresi arasındaki uyumun örgütsel yaşamdaki ifadesi olarak kabul edilmektedir. Birey-çevre uyumu kavramı, bireyin özellikleri ile mesleği, yaptığı iş ve çalıştığı örgütün özellikleri arasındaki uyumun derecesini ifade etmektedir (Akt. Taşdan, 2010, s. 116).



Şekil 1:Değer Uyumu Kavramı

Kaynak: MeDonaid, P. (1993). Individual-Organizational Value Congruence (Akt. Sağnak, 2004).

Yukarıda şekilde görüldüğü üzere değer uyumu, iş görenlerin kişisel tercihleri (tercihler) ile örgüt kültüründe var olan örgütün değerleri arasındaki uygunluk derecesini ifade etmektedir.

Örgütteki bu uyumun olumlu ve olumsuz örnekleri ise aşağıda verilmiştir:

Değer Boyutu: Formallik → (Formallik-informallik)

İş gören: iletişimde ilk isminin kullanılmasını tercih ederim (informallik)

Örgüt: isimleri kullanırken resmi davranmanızı arzu ederiz (formallik)

Sonuç : Düşük değer uyumu

Değer Boyutu: Açıklık → (Açıklık-Kapalılık)

İş gören: Çalışırken çalışma odamın kapsının açılmasını tercih ederim (açıklık)

Örgüt: Açık kapı politikasını arzu ederiz (açıklık)

Sonuç :Yüksek değer uyumu (Sağnak, 2004, s. 81).

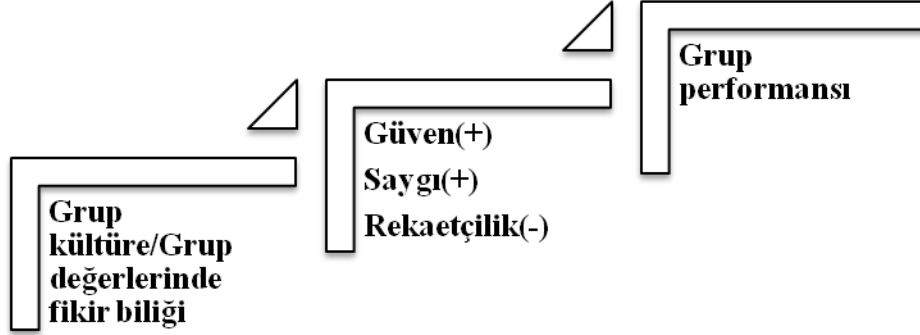
Mannix, Thatcher ve Jehn'e göre (2001), grup üyelerinin iş değerlerinde(örgütsel değerler) fikir birliği içinde olması yani örgüt-birey uyumunun iyi olması aşağıdaki sonuçları ortaya çıkarmıştır:

- ✓ Grup güçlü bir kültür oluşturur.
- ✓ Grup üyeleri arasındaki uyumu artırır.
- ✓ Gerilimi azaltır.
- ✓ Cazibeyi artırır.
- ✓ Çatışmayı engeller.
- ✓ Görev çatışmalarını engeller.
- ✓ Takım performansını artırır(akt: Yılmaz, 2008, s. 81).

O'Reilly, Chatman ve Caldwell'e göre (1991), birey-örgüt değerlerinin uyum içinde olması örgütün yapısını ve işleyişini kuvvetlendirmektedir. Örgüt seçiminde temel bireysel değerler ve öncelikler etkili olur ve bunlar örgütsel bağlamda pekiştirilir. Örgütsel değerler, seçme ve sosyalleşme süreçleriyle birlikte birey-örgüt uyumuna yardımcı olabilir (Akt. Özdemir, Sezgin, 2011, s.4). Eğitim örgütleri toplumsal açık sistem özelliği göstermekle birlikte aynı zamanda kültürel bir sistemdir. Sosyal bir sistem olarak eğitim örgütleri; bireysel, kültürel ve kurumsal bir özellik gösterir. Eğitim örgütlerinde, kültürel boyutun temelini oluşturan değerlerin sosyal sisteme yerleştirilememesi örgütsel dengeyi bozar (Çelik, 2000, s. 67).

Aşağıdaki şekilde örgüt değerlerinde fikir birliği sağlanması süreci ve sonucu ile ilgili bilgiler yer almakta, grup değerlerinde fikir birliğinin sağlanmasının güven

duygusu ve saygıyı arttırdığı, grup üyeleri arasında rekabetçiliği azalttığı görülmektedir:



Şekil 2. Örgüt Değerlerinde Fikir Birliği, Grup Süreci ve Performans

Kaynak:Mannix, E. A., Thatcher, S. &Jehn, K. A. (2001). DoesCultureAlwaysFlowDownstreamLinkingGroupConcensusandOrganizationalCulture. TheInternationalHandbook of OrganizationalCultureandClimate. (Edt: C. L. Cooper, S. Cartwright, P. C. Earley). New York: John Wiley & SonsLtd (Akt. Yılmaz, 2008, s. 82).

Alsan (2000) yaptığı “Örgütsel Uyum ve Oryantasyon” başlıklı araştırmada birey-örgüt uyumu konusu yeni çalışanların işletmeye oryantasyonları olarak ele alınmıştır. Sağnak (2003) resmi ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleri arasındaki değer uyum düzeylerini araştırmıştır. Sezgin ise (2006) ilköğretimde birey-örgüt değer uyumu konusunu araştırmıştır (Taşdan, 2010). Taşdan da (2010), resmi ve özel ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerleri arasındaki uyum düzeyini araştırmıştır.

1.9. Eğitim Yönetiminde Değerler

1.9.1.Eğitimde Değerler

İnsan, değer oluşturan, yaşama anlam ve değer katma eğiliminde olan bir varlıktır. Her örgütte olduğu gibi okul yaşamında da değerler geniş bir yer tutmaktadır. Değerler aynı zamanda eğitim sürecinde de önemli bir yere sahiptir (Şişman ve Turan, 2004). En genel anlamda eğitim, yürürlükteki değerlerin, bilgilerin ve hünelerinin yetişen kuşaklara iletilmesi, kazandırılması (Ozankaya, 1999) olarak tanımlanmaktadır ki bu tanım bile okullar ile değerler arasındaki ilişkiyi çok iyi açıklamaktadır. Eğitim kurumları bireylerin ve toplumun değerler sisteminin korunmasında veya değiştirilmesinde en etkili araçlar olarak görülmektedir. (Yılmaz, 2009)

Aydın'a göre (2006) değerler tüm diğer örgütlerde olduğu gibi eğitim örgütlerinde de önemli bir konudur. Çünkü eğitim bir kamu hizmetidir ve eğitim, resmi anlamda kişilerin değerler, yetenekler ve bilgi bakımından eğitildiği toplumsal kurumlar olan okullarda verilmektedir (Akt. Karaköse, Altinkurt, 2009, s. 51). Gudmundsdottir'a göre (1991), eğitimde değerlerin rolü yüzlerce yıl önceden tartışılmaya başlaması ve değerler doğrudan veya dolaylı olarak eğitimin içinde, özellikle hazırlanan programlarla açık veya kapalı bir şekilde verilmiştir (Akt. Akbaba, Altun, 2003, s. 8).

Densford'a göre 1961 Eğitimsel açıdan bakıldığında bir toplumun eğitim sistemi ya da eğitim kurumları, o toplumun sahip olduğu değerleri yansıtan önemli bir araç olarak nitelendirilebilir. Ancak bir kurum olarak eğitim toplumun sahip

olduğu değerleri yaratmaktan çok yansıtır. Çünkü eğitim değerlere ilişkin inançların ifade biçimidir (Akt. Dönmez ve Cömert, 2007, s. 30).

Açık ve sosyal bir sistem özelliği gösteren okulda bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olması, okulun etkililiği için gerekli görünmektedir (Sezgin, 2006, s. 562).

Okul yaşamını, okulda herkes tarafından kabul edilip paylaşılan değerler şekillendirir (Turan ve Aktan, 2008, s. 230). Çalışanın grubun değer ve normlarını benimseyip uygulaması konumunu yükseltirken aynı zamanda bu durum çalışanın grubun değerlerini daha fazla koruma ve savunmasına neden olur (Başaran, 2008, s. 79).

Toplumun bir ferdi olarak ğretmen; değerleri, tutumları, tavırları, duygusal yönleri, hayat felsefesi ve davranışları ile okulda bulunmaktadır ve taşıdıkları değerler zaman içerisinde toplumun değerleri olmaktadır. "ğretmenler, yeni nesil sizin eseriniz olacaktır." ifadesi öğretmenlerin mevcut değerlerini daha önemli hle getirmektedir (Özensel, 2003, s. 102).

Değerlerin benimsenmesinde önce aileye sonra da eğitim kurumlarına önemli görevler düşmektedir. Okul, ğrencinin eğitim amaçları ile belirlenmiş davranışlara sahip olma sürecini yönlendirirken bu süreçte bireyin davranışlarını etkileyecek ve örnek alınacak kişi öğretmendir. Öğretmen davranışları, ğrenci davranışlarının belirleyicisidir. Değerlerin kazandırılmasında bu nedenle öğretmenler önemli bir belirleyici unsurdur. Eğitim sürecine giren kişinin bu süreç içinde değerleri kazanması, yaşatması, yine ancak bu süreç içinde bu değerleri hissetmesi ve

yaşatması ile mümkündür. Unutulmamalıdır ki, iyi bir yaşam için toplumu oluşturan tüm bireylere değerler kazandırılmalı ve bu değerleri koruma ve sahip çıkma ruhu verilmelidir (Şen, 1997, s. 601). Öğretmenlerin, okul ortamında ve dışında değerleri doğru yansıtan örnek model olmaları, ahlâkî sınıf ortamları oluşturmaları, değişik stratejiler kullanarak formal olarak sınıf içinde, informal olarak da sınıf dışında değerlerin kazandırılmasına ilişkin çeşitli uygulamalar yaptırılmaları gereklidir. Değer eğitimi konusunda yeterli donanıma sahip öğretmenlerin yetiştirecekleri bireyler kazandıkları olumlu değerler ile içinde buldukları topluma gerekli katkıları sağlayacaklardır (Yıldırım, 2009, s.165-166).

Yapılan araştırmalarda Örgütlerin değerden bağımsız olamayacağı belirtilmiş ve değerlerin önemi vurgulanmıştır. Kültür ve değerler hayata anlamını veren öğeler olarak mutlaka dikkate alınmalı ve yönetime katılmalıdır. Bu noktada okul yöneticilerinin de okullarını değerlere göre yönetmesi ve okullarını yönetirken gerek bireysel değerleri gerek örgütsel değerleri dikkate alması gerekmektedir (Yılmaz, 2007, s. 640). Bu süreçte eğitimcilerin kendilerine sürekli olarak sormaları gereken en önemli soru, Ben bir eğitimci olarak hangi değerlere sahip olmalıyım, benim işimle ilgili olarak sahip olmam gereken iş etiği ilkelerim neler olmalıdır? Sorusudur (Akbaba ve Altun, 2003, s. 10).

1.9.2.Değerlerle Yönetim

Çelik'e göre(2003) değerlerle yönetim, örgütsel değerlerin ve çalışanların bireysel değerlerinin farkında olunması, yönetimde değerlerin dikkate alınması, değerlere karşı duyarlı olunması, çalışanların güdülenmesinde kullanılması, yeteneklerinin geliştirilmesi ve yöneticilerin örgütlerini örgütsel değerlere göre

yönetmesidir(Yılmaz, 2007).Değerlere göre yönetim, bireylerin ussal olduğu kadar ussal olmayan davranışlar da gösterebileceğini ileri süren bir yaklaşımdır. Bu yaklaşım tarzı, örgütte ortak bir anlayışın oluşmasını sağlayacağı gibi çalışanların örgütsel adanmışlığını da artıracaktır (Akt. Karaköse, Altinkurt, 2009, s. 51).Değerlere göre yönetim, örgütün performansını en üst düzeye çıkarmak amacıyla, özellikle bireyleri güdülemeye, yetenekleri geliştirmeye, sinerji ve yenilikleri desteklemeye adanmış olan yönetim stilleri ile ilgilidir. (Yılmaz, 2007, s. 99).

Posner ve Munson'a göre, işgörenlerin değer profillerini bilmek, uygun örgütsel teknikleri kullanmak bakımından oldukça önem taşımaktadır. Bir bireyin değer sistemine ilişkin edinilen bilgi, etkili örgütsel güdüleme sisteminin oluşturulması için bir ön koşul olarak kabul edilmektedir. Grup davranışı, iletişim biçimi, etkili liderlik, karar verme ve çatışma düzeyleri gibi belirli örgütsel süreçler, örgüt üyelerinin değer yönelimlerinden etkilenir. Yönetici ve astları ile astların kendi aralarındaki bazı çatışmalar değer farklılıklarından kaynaklanmaktadır. Kısaca güdüleme teknikleri, işe yerleştirme, terfi uygulamaları, liderlik, iletişim ve çalışma grupları oluşturmak gibi örgütsel etkinlikleri gerçekleştirirken örgüt üyelerinin benimsediği değer hakkında bilgi sahibi olmak ve bunları göz önünde bulundurmak örgütsel etkililik açısından yararlıdır (Akt. Sağnak, 2003; Turgut, 1998).

Örgütte bireylerin değerleri, onların örgütsel durumları anlamlandırmalarına yardımcı olmakta, eylem ve tutumlarına rehberlik etmektedir (Altinkurt ve Yılmaz, 2010, s. 468). Bu anlamda örgütlerinin belli birtakım değerleri önemsendiğini ve buna göre hareket ettiğini bilen çalışanlar örgüt uygulamalarını da buna göre değerlendirmektedir. Değerlere göre yönetim örgütte belli birtakım değerlerin

örgütteki iş, işlem ve uygulamalara rehberlik etmesi esasına dayanmaktadır (Yılmaz, 2010).

Eğitim yöneticileri, örgütün misyon ve değerlerini açık bir şekilde ortaya koyarak bu değerleri tüm çalışanlarla paylaşmalıdır. Örgüt, çalışanlarını ortak değerler etrafında buluşturulabiliyor ve bu değerler doğrultusunda hareket etmelerini sağlanabiliyorsa, o örgüt değerlere dayalı olarak yönetiliyor demektir (Karaköse ve Altinkurt, 2009, s. 51). Değerlere göre yönetimin altında yatan temel varsayım, insanların ussal olarak hareket eden varlıklar olmaktan çok, değerlerle hareket eden varlıklar olarak görülmesidir (Yılmaz, 2007, s. 643). Yöneticilerin eylemleri, kişisel değerlerinin etkisi altındadır. Ekonomik değerlere güdülenmiş bir yönetici, yönettiği örgütün büyümesinin önemini vurgulayacaktır. Toplumsal değerlere eğilimli yönetici ise, örgütün büyümesinden çok, çalışanların çalışma koşullarının iyileştirilmesini ön plana çıkaracaktır (Yılmaz, 2006, s. 61). Russel (2001), yöneticilerin kişisel değerlerinin şu örgütsel noktalarda etkili olduğunu ileri sürmektedir: Kişisel değer sistemleri yöneticilerin; olayları ve karşılaştıkları sorunları algılamalarını, sorun çözme biçimlerini ve kararlarını, kişilerarası ilişkilerini, başarılı olma isteğini örgütsel baskıları ve amaçları kabul ya da reddetme derecesini, yönetsel performanslarını etkiler ve etik olan ya da olmayan davranışlar arasındaki farkı ortaya koyması için temel oluşturur (akt: Şahin- Fırat, 2010, s. 75).

Blanchard ve O'Connor'ın değerlerle yönetim anlayışı başlıca üç aşamaya ayrılmıştır. Bunlar:

- ✓ Örgütün misyon / amaç ve değerlerinin belirlenmesi.
- ✓ Örgütün misyon ve değerlerinin ifade edilmesi.

- ✓ Örgütün günlük etkinliklerinin misyon ve değerler ile bütünleştirilmesidir (Blanchard ve O'Connor, 1998, s. 35).

Smith'e göre (2001) değerler, örgütsel sorunların çözümünde mantıklı ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini gösterir. Değerler, bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtır; örgütsel yaşamda değişik biçimlerde dile getirilir. Çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, öz-güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi gibi değerler örgütsel yaşamda da önemli yer tutan değerlerdir (Şişman, 2002, s. 86). Okullar değere dayalı örgütler olduğu için, paylaşılan güçlü değerleri olan okullar etkili okullardır. Nitekim Purkey ve Smith'in araştırma bulguları da, başarılı bir okulun kültürel özelliklerinin başında sağlam ve güvenilir bir çevre tarafından desteklenen güçlü değerlere sahip olmalarının yer aldığını ortaya koymaktadır (Akt: Şişman, 2002, s. 88).

İnsanlar nesnelere, bireyleri ve durumları sürekli olarak değerlendirirler. Bu değerlendirmeler de değer yargılarına göre yapılır. Çünkü değerler, iyi ya da kötü ayırımına temel oluşturarak çeşitli seçenekler arasında tercih yapma olanağı verir. Bu bağlamda bir nesne, birey ya da durumun kendisinin iyi ya da kötü oluşu, tümüyle kişilerin öznel algılarıyla ilişkilidir. Bu doğrultuda, okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürünü algılayışlarında, kişisel değerleri temel belirleyicilerdir. Okul müdürü ve öğretmenlerin okul kültürünü olumlu değerlendirmeleri; onları okulun amaçlarına bağlaması, bu yolda bir zorunluluk olarak değil de birer eğitim gönüllüsü olarak iş görmeleri vb. açılardan büyük önem taşımaktadır.

1.9.2.1.Değerlerle Yönetimin Amaçları

Değerlere göre yönetimin aşağıdaki süreçlerde yararlar sağladığı düşünülmektedir(www.valuebasedmanagement.net):

- ✓ Ortak misyon ya da iş felsefesi,
- ✓ Ortak strateji,
- ✓ Ortak yönetim,
- ✓ Ortak kültür,
- ✓ Ortak iletişim,
- ✓ Ortak örgüt,
- ✓ Karar ve süreç sistemleri,
- ✓ Performans yönetim sistem ve süreci,
- ✓ Ödüllendirme süreç ve sistemi.

Yukarıda da görüldüğü gibi değerlere göre yönetim, büyük oranda ortak amaç ve ortak değerler ile ilgilidir (Akt. Yılmaz, 2008, s. 100). Çelik'in de (2009) belirttiği gibi başarılı örgütler değer sistemleri aracılığıyla yönetilmektedir ve değer sistemleri yerleşmiştir. Değerlerle yönetimin en önemli yararı, çeşitli seviyelerde liderlik aracı olmasıdır. Ancak temel olarak üçlü bir amacı vardır:

1.Kolaylaştırmak: Örgütün her kademesinde değişmeye adapte olmak için sürekli artan ihtiyacın oluşturduğu örgütsel karmaşıklığı sindirmeyi içermektedir.

2.Rehberlik etmek: Örgütün gelecekte olmak istediği yere yönelik stratejik vizyonun yönlendirilmesi anlamındadır.

3.Verilen Sözleri Güvence Altına Almaktır: Stratejik yönetimin bir parçası olarak insanlara yönelik politikalar ile her çalışmanın, günden güne daha yüksek performans göstermesi için gelişmesi amacıyla verdikleri sözle bütünleşmek zorundadır (Akt. Töremen ve Akdemir, 2007, s. 110).

1.9.2.2.Değerlerle Yönetimin Temel İlkeleri

Değerlerle yönetimin temel ilkeleri aşağıdaki tabloda verilmiştir(Institute of Value Management, 2001):

Tablo.1.3. Değerlerle Yönetimin Temel İlkeleri

Yönetim Tarzı
İletişim ve takım çalışmasına vurgu Kimin yaptığından daha çok nasıl yapıldığına odaklanmak Yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik eden bir atmosfer Paydaşların gereksinimlerine odaklanmak Seçeneklerin sağlam bir şekilde değerlendirilmesi
Olumlu İnsan Dinamiği
Takım Çalışması: İnsanların ortak bir çözüm yolu etrafında birlikte çalışması Doyum: Takdir etmek ve övmek İletişim: Aralarında iletişimi geliştirecek insanları bir araya getirmek Grup kararlarının desteklenmesi daha iyi ortak anlayışın beslenmesi Değişimi teşvik etmek: Statükoya meydan okuyan, yararlı değişim getirmek Sahiplenmek: Değer yönetimi etkinliklerinin sonuçlarının sahiplenilmesi
Dış ve İç Ortamın Değerlendirilmesi
Dış Koşullar: Mevcut koşullar dikkate alındığında, örgüt üzerinde yöneticilerin az etkisi olabilir. İç Koşullar: Örgüt içinde, yöneticilerin etkileyebileceği ya da etkileyemeyeceği koşullar vardır. Özgürlüğün derecesi: İç ve dış koşullar, potansiyel sonuçların sınırlarını belirler.
Yöntem ve Araçları Etkili Kullanmak
Sonuçlara ulaşmak anlamına gelir.

(Akt. Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s. 235).

Tablo 2.1' de görüldüğü gibi değerlerle yönetim süreci iletişim, takım çalışması, yeniliklerin teşviki gibi yönetim tarzlarına vurgu yapmaktadır. Buna bağlı olarak örgütte olumlu insan dinamiklerinin yerleşmesini sağlamaktadır (Memduhoğlu ve Yılmaz, 2010, s. 235).

1.9.2.3. Değerlerle Yönetimin Önemi

Yaşamın üç temel kuralı vardır: birinci kural, başarmaktır. Başarmak, insanoğlunun doğasında var olan bir kuraldır. İkincisi ilişki kurmadır. İkinci kural, yaşamın sunduklarını hissetmeyi, kendi yaşamına ve diğer insanların yaşamına yatırım yapmayı, zamanını ve yeteneklerini dostlarına, ailesine ve diğerlerine yönelik olarak paylaşmayı içerir. Üçüncüsü bütünleştirmektir. Bütünleştirme kuralı, amaçlarımızı ve değerlerimizi yeniden tanımlamak, sonra da bunları insanlar için ilkeler ve en çok değer yüklediğimiz kararlar için anlamlı olacak şekilde günlük hayatımıza geçirmek olarak tanımlanabilir (Blanchard ve O'Connor, 1998, s. 62). Bu kuralları uygulamak ve kendi örgütünde çalışanları ile birlikte paylaşıp örgüt hayatının bir parçası haline getirmek yöneticilerin temel görevlerinden biri olmalıdır.

Sanayileşme, toplumların ve örgütlerin değerlerini çağcıl özellikler ile değiştirme eğilimindedir. Dolayısıyla yöneticiler çağcıl özellikte bir örgütün tüm gereklerine ve eylemlerine katılmaya elverişli bir kişiliğe sahip olmak durumundadır. Özkalp'e göre(2005) çağcıl yöneticinin kişilik özelliklerini ise şöylece belirtebiliriz:

- ✓ Yeni deneyimlere açık olma,
- ✓ Toplumsal değişmeye yönelik olma,
- ✓ Düşünce oluşturma ve bunu savunma,

- ✓ Güncel bilgi ve haber toplama,
- ✓ Zamana değer verme,
- ✓ Çevresindekileri etkileme yeteneği olduğuna inanma,
- ✓ İnsanların ve örgütlerin güvenilebilir olduğuna inanma,
- ✓ Teknik yeteneğe değer verme,
- ✓ Bilime dayalı eğitime değer verme,
- ✓ İnsan onuruna artan ölçüde değer verme,
- ✓ Sanayide ve örgütlerde etkin karar almanın önemini kavrama,
- ✓ Evrensel normların toplumda herkese eşit düzeyde uygulanmasına inanma
(Akt. Kara, 2007, s. 265).

Bu özelliklerde de görüldüğü üzere yenilikçi olmak ve çağa uyum sağlamak isteyen yöneticilerin değerlere önem vermesi ve değerlerin uygulanabilirliğini sağlamaları gerekmektedir.

1.10.Problem

Kültür ve değerler hayata anlamını veren öğeler olarak mutlaka dikkate alınmalı ve yönetime katılmalıdır (Yılmaz, 2007, s. 640).

Değerlerin değişimi bireylerin kişilik yapılarında önemli değişikliklere yol açar. Değerler bireysel açıdan benlik kavramının özünü oluşturarak eylem ve düşünceyi etkiler (Lau, 1988, s. 583). Toplumsal açıdan değer değişimi ise sosyal ve değerler kültürel değişimi doğurmaktadır.

Değerler, sosyal bilimlerin temel konularından biri olmuştur. Sosyologlar, sosyal antropologlar ve sosyal psikologlar, konu üzerinde çalışanlar arasında yer almaktadır. Bununla birlikte kültürler arası psikolojide de değerler, kültürler arasında karşılaştırmalı olarak ele alınmaktadır (Sağnak, 2004, s. 74).

Bireylerin dünya görüşlerinin belirlenmesinde de önemi bir yere sahip olan değerler, bireylerin mevcut tutum ve davranışlarının anlaşılmasında ve gelecekte ne tür davranışlar sergileyebileceklerinin öngörülmesine olanak tanımaktadır. Çünkü değerler insanların hareket ve düşüncelerine yön vermektedir (Yılmaz, 2008, s. 53). Bununla birlikte bireylerin sahip olduğu değerler onların eylemlerini yönlendirmediğinde de anlamsız olurlar. Eğer bir insan inandığı değerler doğrultusunda eylemde bulunmaya gönüllü değilse, bu inancı onun yaşam tarzını, düşünüş ve duygularını etkilemiyorsa bu değerler duvarda asılı boş sözlerden ibaret kalmaktadır (Özden, 2005, s. 40). Örgüt içinde de bu durum aynıdır. Yapılan işlerin neticesinin yorumlanabilmesi, öngörülebilirliğinde bulunabilmesi için değerlerin büyük önemi vardır. Yine aynı şekilde örgütte belirlenen değerler kurum içindeki hayata yön vermiyorsa sadece sözlerden ibaret kalacak uygulanabilirliğini ve önemini zaman içinde kaybedecektir.

Değerler, örgüt üyelerine ortak çalışma sonucu erişebilecekleri hedefleri gösterir. Hedeflere ulaşmak için kullanılacak stratejilerin ana noktalarını belirler ve üyelere günlük karar ve davranışlarında bağlı kalmaları gereken asgari müsterekleri belirtir (Karaköse ve Altinkurt, 2009, s. 51). Örgüt içerisinde değerlerin üzerinde özellikle durulmalı ve örgüt değerlerine açıklık getirilmelidir. Bununla birlikte örgüt içerisindeki değerler tüm bireyler tarafından da benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Ancak bu şekilde örgüt içinde uyum, refah, eşitlik ve iş doyumunu sağlanabilir.

Değerlerin ilkokul ve okul öncesi kurumlarında algılanışı ve uygulanışının önem teşkil ettiği de ortadadır. Bu nedenle resmi ilkokul ve okul öncesi kurumlarında değerlerle yönetimin değerlendirilmesi problem olarak seçilmiştir.

1.11.Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı resmi ilkokul ve okulöncesi kurumlarında öğretmenlerin değerlerle yönetim algılayışını açıklamaktır. Bu amacı gerçekleştirmek üzere aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenleri bireysel değerleri ne düzeyde algılamışlardır?
2. Resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenlerinin, kurumlarının örgütsel değerlerini algılamaları ne düzeydedir?
3. Resmi ilkokul ve okulöncesi kurum öğretmenlerinin kurumlarındaki değer yönetimini algılayışları ne düzeydedir?
4. Resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenlerinin, bireysel değerlerine ilişkin olarak kendi görüşleri arasında; cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, mesleki kıdeme, görev yapılan bölgeye göre, farklar var mıdır?
5. Resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenlerinin, örgütsel değerlerine ilişkin olarak kendi görüşleri arasında; cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, mesleki kıdeme göre farklar var mıdır?

6. Resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenlerinin, değer yönetimine ilişkin olarak kendi görüşleri arasında; cinsiyete, yaşa, eğitim durumuna, mesleki kıdeme göre farklar var mıdır?

1.12.Araştırmanın Önemi

Yönetim alanında yapılan araştırmalarda değerler iki açıdan önem taşımaktadır. Birincisi, karar alma sürecinin merkezinde değerlerin yer alması, ikincisi ise değerlerin örgütlerin kültürlerinin merkezinde yer alması ve onları etkilemesidir. Örgütlerde karar ve uygulamaları belirleyen, fiziksel sistemlerden daha çok değerler ve değer sistemleridir (İpek, 1999, s. 11).

Yönetim sürecinin her aşamasında değerlere göre hareket etmek önemli olmakla birlikte, değerler, özellikle karar verme sürecinde, yöneticilere rehberlik etmeleri gerekliliği açısından önem taşımaktadır (Akbaba ve Altun, 2003, s. 7).

1.13.Varsayımlar

Araştırmaya katılan öğretmenler, sorulara gönüllü ve samimi olarak yanıtlamışlardır.

1.14.Sınırlılıklar

Bu araştırma 2012-2013 akademik yılında, İstanbul ilinde bulunan Kartal, Maltepe, Pendik ilçelerindeki resmi ilkokul ve okul öncesi(anasınıfı ve resmi

anaokulları) kurumlarda görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır. Araştırma, değerlere dayalı yönetim ile sınırlıdır.

1.15.Tanımlar

Değerler: Bu çalışmada değerler, bireylerin davranışlarının ve değerlendirmelerinin altında yatan ve kültürün önemli bir bölümünü oluşturan kültürel öğeler olarak kullanılmıştır.

Örgütsel değerler: Bu çalışmada örgütsel değerler, örgüt üyelerinin örgütsel davranışlarının ve değerlendirmelerinin altında yatan ve örgüt kültürünün önemli bir bölümünü oluşturan kültürel öğeler olarak kullanılmıştır.

Değerlerle Yönetim: Bu çalışmada değerlere göre yönetim okul yöneticilerinin, okullarının örgütsel değerlerinin ve öğretmenlerin bireysel değerlerinin farkında olması, yönetimde değerleri dikkate alması, değerlere karşı duyarlı olması, çalışanları güdülemesi, yeteneklerini geliştirmesi ve okulunu örgütsel değerlere göre yönetmesi anlamında kullanılmıştır.

1.16.İlgili Araştırmalar ve Yayınlar

1.16.1.Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar

Sezgin (2007), ilköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin önem sıralamaları ile ilgili araştırmasında bireysel açıdan güven, hoşgörü ve sorumluluk gibi değerler; örgütsel açıdan da dürüstlük, güven, saygı,

hoşgörü ve sorumluluk gibi değerler daha öncelikli olarak algılanırken, risk alma, katılım ve iş birliği gibi değerler ise sıra olarak daha sonlarda yer aldığı sonucuna erişmiştir.

Erdem(2003), Pamukkale üniversitesinin araştırma evrenini oluşturduğu “Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler” adlı çalışmada değer kavramının önemini vurgulamıştır.

Taş (2010), “Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi” araştırmasında Öğretmenlerin en önemli iş değeri, işleriyle ilgili kendi kararlarını alabilmek olduğu sonucunu ulaşmıştır.

Altinkurt ve Yılmaz (2010), “Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi”; Altinkurt ve Yılmaz (2011), “Ortaöğretim Okullarında Değerlerle Yönetim, Örgütsel Adalet ve İş Doyumu Arasındaki İlişki” adlı çalışmalarda değerlerle yönetim olgusunun üzerinde durmuşlardır. Oğuz (2011) öğretmen adaylarının demokratik değerleri ile öğretme-öğrenme anlayışları arasındaki ilişkiyi incelemiştir.

Özen (2008), ilköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel değerlere ilişkin görüşlerini; Sarı (2005), Giresun eğitim fakültesinin evrenini oluşturduğu araştırmasında öğretmen adaylarının değer tercihlerini araştırmıştır. Ereş (2008), “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Genel Alan Yeterlikleri Kapsamındaki Kişisel ve Meslekî Değerler İle Meslekî Gelişim Yeterliklerine İlişkin İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri”; Dönmez, Cömert, (2007). “İlköğretim okulu öğretmenlerinin değer sistemleri”; Yılmaz (2011), “İlköğretim Okulu

Öğretmenlerinin Sınıf Yönetimi Tarzları ile Demokratik Değerlere İlişkin Görüşleri Arasındaki İlişki” adlı araştırmaları yapmışlardır.

Karaköse ve Altinkurt (2009), Kütahya ilini araştırma evrenleri seçerek okul yöneticilerinin ve il Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre Yönetim ile ilgili görüşlerinin incelemiştir. Yılmaz (2006),”İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerini göre kamu ilköğretim okullarında bireysel ve örgütsel değerler ve okul yöneticilerinin okullarını bu değerlere göre yönetme durumlarını araştırmıştır. Yine Yılmaz (2007), “İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri” adlı araştırmasında okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetmesi ile ilgili olarak okul yöneticileri, öğretmenlerden daha olumlu görüşlere sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Baloğlu, Balgalmış, (2005), Tokat ilini araştırma evreni olarak almış ve ilköğretim ve ortaöğretim yöneticilerinin öz-değerlerinin betimlenmesi için çalışmışlardır. Fırat ve Açıkgöz (2012), bazı değişkenler açısından öğretmenlerin değer sistemlerini incelemiştir.

Karaköse (2008), “Okul Müdürlerini İtibarlı Kılan Değerlerin Belirlenmesine Yönelik Nitel Bir Çalışma”; Nartgün, Sezgin (2006),“Öğretim Elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği)”; Akbaba-Altun (2003), “Eğitim Yönetimi ve Değerler”; Özdemir ve Sezgin (2011), “Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları”; Fırat (2007), “Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri”; Erçetin (2000), “İlköğretim Okulları

Hangi Değerlerle Yönetiliyor?” adlı araştırmalarında değer kavramını ve bu kavramın eğitimdeki önemini vurgulamışlardır.

1.16.2.Yurtdışında Yapılan Araştırmalar

ABD’de yapılan bir araştırmada Alaska Bible Koleji’nin örgütsel değerleri ile örgüt üyelerinin bireysel değerleri arasındaki ilişki saptanmaya çalışılmıştır. Araştırmada bireylerin kültürel bağlam konuları ve örüntülerine bakış açıları ve bireylerin kişisel değerlerinin bu konu ve örüntülerle ilişkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Kültürel bağlam konuları, hakim olan örgütsel özellikleri, örgütsel liderliği, çalışanların yönetimi, örgütsel yapıstırıcılar (bir arada tutan öğeler), önem verilen stratejik noktalar, başarı ölçütleri, karar verme stratejileri ve değişim döngüleridir. Araştırmada hem nicel araştırma yöntemleri hem de etnografik nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu Alaska Bible Kolejinde görev yapan 131 kişiden oluşmaktadır. Bu kişiler arasında öğretmenler, öğrenciler, diğer çalışanlar yer almaktadır (Hostetter, 2003, Akt. Yılmaz, 2006, s. 20).

Safrit, Jones ve Conklin (1994) tarafından yapılan araştırmada Safrit ve arkadaşları Ohio Üniversitesi örgütsel değerlerini belirlemeye çalışmışlardır. Elde edilen sonuçlara göre en yüksek oranda tercih edilen ilk beş değer ve oranları şöyledir: Yapılan işte dürüstlük/doğruluk (% 93), güvenilirlik (% 92), bireylerin sorunlarını çözen programlar (% 97), faydalı/pratik programlar (% 85), eğitim programlarında mükemmelliğe vurgu (% 85).(Akt. Yılmaz 2006, s. 20)

1.16.3.Yapılan Araştırmaların Değerlendirilmesi

Yapılan araştırmalarda grldği üzere bir örgütün olumlu bir Şekilde işlemesi, örgütte alınan kararların net olarak ele alınabilmesi, örgüt üyelerinin huzurlu, birbirlerine saygılı, mutlu bir Şekilde çalışabilmeleri için değerlerin belirlenmesi ve uygulanması gerekmektedir. Bu anlamda kişinin kendi değerlerini bilmesi ve örgütünün değerlerini de tanıyıp aralarında olumlu köprü kurabilmesi çok önemlidir. Gerek okulöncesi kurumları, gerekse ilkokul, ortaokul ve üniversitelerde değerlerin belirlenip ortak bir vizyonun oluşturulması yöneticiler, öğretmenler ve öğrenciler için o örgüte bağlılığı kolaylaştıracaktır. Örgüt kültürünün oluşması adına değerlerin ne olduğu ve örgüt içinde nasıl karşılanacağı kesin olarak ifade edilmelidir.

BÖLÜM II

YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmadan elde edilen veriler, yöneticilerin okullarını değerlere göre yönetme davranışları hakkında resmi ilkokul ve okul öncesi kurum öğretmenlerinin görüşlerini yansıttığından bu çalışma, tarama modeli ile yapılmıştır. Tarama modeli; geçmişte var olan bir durumu var olan şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımıdır(Karasar, 1995).

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilinde bulunan Kartal, Maltepe, Pendik ilçelerindeki resmi ilkokul ve okul öncesi kurumlarda görev yapan toplam 7463 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise; belirtilen okullarda görev alan öğretmenlerden basit tesadüfi örnekleme yolu ile seçilen 275 öğretmenden oluşmuş olup dağıtılan 275 anketten 243 tanesi geri dönmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Çalışmada veri toplama aracı olarak (Yılmaz, 2006) “Değerlere Göre Yönetim Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçeğin ilk formunda 30 bireysel değer, 30 örgütsel değer ve 25 maddeden oluşan değerlerin yönetimi ölçeği yer almaktadır.

2.4. Verilerin Analizi

Araştırmada, kişisel bilgilerin analizinde yüzde ve frekans, bireysel değerlerin ve örgütsel değerlerin belirlenmesinde aritmetik ortalama, standart sapma değerleri, yüzde ve frekans kullanılacaktır. Ölçeğin Değerlere Göre Yönetim boyutu ifadelerine verilen yanıtlar “Hiç katılmıyorum“ seçeneğinden “Tamamen katılıyorum” seçeneğine 1’den 5’e doğru sayısal değerler verilerek puanlanmıştır (Yılmaz, 2006, s.84).

Resmi ilköğretim ve okul öncesi kurum yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumları ile ilgili olarak ilköğretim okulu öğretmenlerinin görüşleri arasında; cinsiyete göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde t-testi, yaşa, eğitim durumuna, kıdeme ve görev yapılan bölgeye göre farklılık olup olmadığının belirlenmesinde ise varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır

BÖLÜM III

BULGULAR

3.1. Öğretmen Sayıları

Anketimize cevap veren yönetici ve öğretmenlerin frekans ve yüzdelerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.1. Öğretmen sayıları

Öğretmen Sayıları	N	%
Öğretmen	243	100
Toplam	243	100.0

Tablo 3.1. incelendiğinde araştırmamızın örneklemini 243 öğretmenin oluşturduğu görülmektedir.

3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Sayıları

Anketimize cevap veren yönetici ve öğretmenlerin cinsiyete göre frekans ve yüzdelerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.2. Öğretmenlerin Cinsiyete Göre Sayıları

Cinsiyet	N	%
Kadın	142	58,8
Erkek	101	41,2
Toplam	243	100.0

Tablo 3.2'ye göre araştırma anketimizi cevaplayan öğretmenlerin %58,8'i kadın, %41,2'sinin erkek olduğu görülmektedir.

3.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Sayıları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin eğitim durumuna göre frekans ve yüzdelerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.3. Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Sayıları

Eğitim Durumu	N	%
Öğretmen Okulu	14	5,7
Eğitim Enstitüsü	18	7,4
Eğitim Yüksek Okulu	22	9,1
Eğitim Fakültesi	189	77,7
Toplam	243	100.0

Tablo 3.3'e göre araştırma anketini dolduran öğretmenlerimizin %5,7 öğretmen okulu, %7,4'ü eğitim enstitüsü, %9,1'i eğitim yüksek okulu, %77,7 eğitim fakültesi olduğu görülmektedir.

3.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Sayıları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin kıdemlerine göre frekans ve yüzdelerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.4. Öğretmenlerin Kıdemlerine Göre Sayıları

Kıdem	N	%
1-5 yıl	60	24,6
6-10	33	13,5
11-15	62	25,5
16-20	28	11,5
21-25	26	10,6
25 ve Üstü	34	13,9
Toplam	243	100.0

Tablo 3.4'e göre %25,5'i 11-15 yılları arası kıdeme sahip öğretmen bulunmaktadır.

3.5. Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Sayıları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin yaşlarına göre frekans ve yüzdelerini gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.5. Öğretmenlerin Yaşa Göre Sayıları

Yaş	N	%
21-30	96	39,1
31-40	63	25,9
41-50	42	17,2
51-60	38	15,6
60 ve Üstü	4	1,6
Toplam	243	100.0

Tablo 3.5'e göre araştırmaya katılan öğretmenlerin %39,1'inin 21-30 yaş aralığında olduğu görülmektedir.

3.6. Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine Göre Dağılımı

Anketimize cevap veren öğretmenlerin bireysel değerlerine göre frekans ve ortalamalarını gösteren tablo aşağıdaki gibidir:

Tablo 3.6 İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel Değerlerine İlişkin Dağılım Tablosu

Sıra No	Bireysel Değerler	N	X	ss
1.	Adalet	243	4,91	,34
2.	Sorumluluk	243	4,90	,41
3.	Eşitlik	243	4,88	,36
4.	İnsana Saygı	243	4,85	,44
5.	Dürüstlük	242	4,82	,39
6.	Çalışkanlık	243	4,80	,45
7.	Demokrasi	243	4,79	,55
8.	Başarılı Olmak	240	4,78	,43
9.	Tarafsızlık	243	4,77	,54
10.	Öz saygı	243	4,74	,57
11.	Bilimsellik	243	4,70	,66
12.	Açıklık	243	4,69	,48
13.	Yardımlaşma	243	4,68	,56
14.	Bağımsızlık	241	4,65	,61
15.	İyilik Severlik	243	4,63	,64
16.	Fedakârlık	243	4,62	,71
17.	İşbirliği	240	4,60	,58
18.	Dindarlık	243	4,59	,56
19.	Sadakat	243	4,55	,91
20.	Tutumluluk	243	4,53	,74
21.	Özdenetim	239	4,50	,82
22.	Yaratıcılık	243	4,49	,95
23.	Zevk almak	243	4,35	,77
24.	Laiklik	240	4,33	,79
25.	Bağlılık	243	4,20	,86
26.	Yeterlilik	243	3,95	1,15
27.	Uyum	243	3,93	1,34
28.	Otorite Sahibi Olmak	242	3,64	1,47
29.	Para	241	3,46	1,28

Tablo 3.6.'ye göre araştırmamıza katılan öğretmenlerin ilk beş sırada bireysel değerleri sırasıyla adalet ($x=4,91$), sorumluluk ($x=4,90$), eşitlik ($x=4,88$), insana saygı ($x=4,85$), dürüstlük ($x=4,82$) olarak belirlemişlerdir.

3.7. Öğretmenlerin Örgütsel Değerlerine Göre Dağılımı

Anketimize cevap veren öğretmenlerin örgütsel değerlerine göre frekans ve ortalamalarını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.7. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Dağılımı

Sıra No	Örgütsel Değerler	N	X	ss
1.	İnsana Saygı	243	4,67	,44
2.	Çalışkanlık	241	4,66	,52
3.	Eşitlik	243	4,65	,59
4.	Adalet	240	4,63	,63
5.	Tarafsızlık	242	4,62	,52
6.	Dürüstlük	239	4,62	,61
7.	Demokrasi	243	4,60	,57
8.	Sorumluluk	240	4,59	,48
9.	İşbirliği	240	4,57	,67
10.	Öz saygı	243	4,52	,59
11.	Yardımlaşma	243	4,50	,65
12.	Bağımsızlık	243	4,49	,67
13.	Başarılı Olmak	241	4,48	,59
14.	Bilimsellik	241	4,48	,74
15.	İyilik Severlik	243	4,45	,67
16.	Fedakârlık	243	4,43	,69
17.	Açıklık	240	4,40	,71
18.	Dindarlık	243	4,39	,77
19.	Sadakat	242	4,38	,72
20.	Yaratıcılık	243	4,37	,75
21.	Özdenetim	239	4,35	,76
22.	Tutumluluk	243	4,34	,77
23.	Uyum	243	4,32	,83
24.	Yeterlilik	240	4,31	,83
25.	Bağlılık	241	4,30	,90
26.	Laiklik	243	3,85	1,11
27.	Zevk almak	243	3,83	1,15
28.	Para	240	3,82	1,27

29.	Otorite Sahibi Olmak	241	3,78	1,48
-----	----------------------	-----	------	------

Tablo 3.7'a göre araştırmamıza katılan öğretmenlerin ilk beş sırada örgütsel değerleri sırasıyla insana saygı ($x=4,67$), çalışkanlık ($x=4,66$), eşitlik ($x=4,65$), ($x=4,85$), adalet ($x=4,63$) olarak belirlemişlerdir.

Tablo 3.8. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılımı

Anketimize cevap veren öğretmenlerin değerlere göre yönetim hakkındaki görüşlerine ilişkin dağılımını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.8. İlkokul ve Okul Öncesi Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Değerlere Göre Yönetim Hakkındaki Görüşlerine İlişkin Dağılım Tablosu

Sıra	İFADELER	N	X	ss
1.	İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	243	4,24	1,26
2.	Zor durumda olan kişilere yardım edilir	232	4,00	1,06
3.	Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.	243	3,98	1,30
4.	İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	232	3,96	1,05
5.	Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	232	3,93	1,01
6.	Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir.	241	3,72	1,09
7.	Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	240	3,75	1,07
8.	İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	239	3,89	1,04
9.	Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	232	3,86	1,12
10.	Meslektaşlarla işbirliği özendirilir	232	3,82	1,10
11.	Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	232	3,80	1,01
12.	Yapılan işler zevk alınarak yapılır	232	3,80	1,10
13.	Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	220	3,79	1,13
14.	Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	232	3,79	1,05
15.	Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	232	3,78	1,10
16.	İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	232	3,78	1,43
17.	Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	232	3,74	1,11
18.	Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	232	3,73	1,17
19.	Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.	235	3,62	1,26
20.	Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	232	3,68	1,17
21.	Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	232	3,68	1,08
22.	Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	232	3,65	1,20
23.	Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	232	3,52	1,25
24.	Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	238	3,45	1,31
25.	Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	232	3,39	1,39

Tablo 3.8’de Araştırmaya katılan ilkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin tabloda yer alan ifadelere verdikleri yanıtların aritmetik ortalamaları dikkate alındığında, Tablo 3.9.’da İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan

öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin cinsiyete göre değişip değişmediği ile ilgili t testi sonuçlarına yer verilmiştir.

3.9. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Değerleri t Testi Sonuçları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin değerlere göre yönetim hakkındaki görüşlerine ilişkin dağılımını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.9. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Değerleri t Testi Sonuçları Tablosu

“Değerlere Göre Yönetim” Ölçeği Soruları	Cinsiyet	n	x	ss	T(t)	Sd	p
Bireysel Değerler Ölçeği							
1.Açıklık	Kadın	142	4,69	,64975	-,881	274	,379
	Erkek	101	4,76	,54299			
2.Adalet	Kadın	142	4,71	,81912	-,909	274	,364
	Erkek	101	4,79	,63414			
3.Bağımsızlık	Kadın	142	4,34	,83737	-1,779	274	,076
	Erkek	101	4,52	,84042			
4.Bağlılık	Kadın	142	4,11	1,10442	-2,474	274	,014
	Erkek	101	4,41	,74319			
5.Başarılı olmak	Kadın	142	4,38	1,03872	-1,080	274	,281
	Erkek	101	4,50	,72455			
6.Bilimsellik	Kadın	142	4,10	1,06051	-1,164	274	,245
	Erkek	101	4,24	,96499			
7.Çalışkanlık	Kadın	142	4,47	,80041	-,991	274	,322
	Erkek	101	4,57	,86992			
8.Demokrasi	Kadın	142	4,45	,99023	-,228	274	,820
	Erkek	101	4,48	1,10245			
9.Dindarlık	Kadın	142	3,97	1,17091	1,807	274	,072
	Erkek	101	3,68	1,52651			
10.Dürüstlük	Kadın	142	4,61	,76180	,265	274	,791
	Erkek	101	4,59	,88901			
11.Eşitlik	Kadın	142	4,60	,85397	-,034	274	,973
	Erkek	101	4,60	,85577			
12.Fedakârlık	Kadın	142	4,43	,79805	-,373	274	,709
	Erkek	101	4,47	,88235			
13.İnsana saygı	Kadın	142	5,31	5,22496	1,442	274	,150
	Erkek	101	4,59	,93875			
14.İşbirliği	Kadın	142	4,47	,76933	2,437	274	,015
	Erkek	101	4,20	1,06019			
15.İyilikseverlik	Kadın	142	4,63	,60711	1,340	274	,181
	Erkek	101	4,50	,95226			
16.Laiklik	Kadın	142	4,35	1,04652	-,548	274	,584
	Erkek	101	4,42	1,10000			
17.Otorite Sahibi Olmak	Kadın	142	4,29	,92406	2,674	274	,008
	Erkek	101	3,94	1,27407			
18.Özdenetim	Kadın	142	4,53	,68551	3,360	274	,001
	Erkek	101	4,21	,92557			
19.Özsaygı	Kadın	142	4,30	1,14457	,884	274	,378
	Erkek	101	4,18	1,11354			
20.Para	Kadın	142	3,65	1,16689	1,062	274	,289
	Erkek	101	3,50	1,12714			
21.Sadakat	Kadın	142	4,63	,71759	2,024	274	,044

	Erkek	101	4,43	,90072			
22.Sorumluluk	Kadın	142	4,58	,95733	1,784	274	,075
	Erkek	101	4,35	1,11721			
23.Tarafsızlık	Kadın	142	4,56	,88588	,745	274	,457
	Erkek	101	4,48	,86178			
24.Tutumluluk	Kadın	142	3,96	1,20138	1,362	274	,174
	Erkek	101	3,76	1,20012			
25.Uyum	Kadın	142	4,45	,98406	1,337	274	,182
	Erkek	101	4,28	1,09686			
26.Yaratıcılık	Kadın	142	4,46	,83005	2,619	274	,009
	Erkek	101	4,16	1,05779			
27.Yardımlaşma	Kadın	142	4,41	,89024	,548	274	,584
	Erkek	101	4,35	,92095			
28.Yeterlik	Kadın	142	4,53	,73695	2,373	274	,018
	Erkek	101	4,29	,97596			
29.Zevk Almak	Kadın	142	4,50	,80110	,419	274	,676
	Erkek	101	4,46	,91238			
Örgütsel Değerler Ölçeği							
1.Açıklık	Kadın	142	4,44	,89273	-,738	274	,461
	Erkek	101	4,52	,87227			
2.Adalet	Kadın	142	4,42	,95733	-1,571	274	,117
	Erkek	101	4,60	,88707			
3.Bağımsızlık	Kadın	142	4,23	,94110	-,971	274	,333
	Erkek	101	4,34	,93901			
4.Bağlılık	Kadın	142	4,07	1,12923	,005	274	,996
	Erkek	101	4,07	,98822			
5.Başarılı olmak	Kadın	142	4,45	,86536	-,791	274	,430
	Erkek	101	4,53	,84013			
6.Bilimsellik	Kadın	142	4,10	1,22586	-,828	274	,408
	Erkek	101	4,22	1,09050			
7.Çalışkanlık	Kadın	142	4,47	,85228	,701	274	,484
	Erkek	101	4,39	1,16908			
8.Demokrasi	Kadın	142	4,36	1,04817	-1,339	274	,182
	Erkek	101	4,53	,97998			
9.Dindarlık	Kadın	142	3,67	1,47402	1,025	274	,306
	Erkek	101	3,49	1,48853			
10.Dürüstlük	Kadın	142	4,53	,91421	-,841	274	,401
	Erkek	101	4,86	4,94237			
11.Eşitlik	Kadın	142	4,45	,93349	-1,298	274	,195
	Erkek	101	4,59	,79061			
12.Fedakârlık	Kadın	142	4,36	,83339	,411	274	,681
	Erkek	101	4,32	,84188			
13.İnsana saygı	Kadın	142	4,45	,94646	-,785	274	,433
	Erkek	101	4,54	,80661			
14.İşbirliği	Kadın	142	4,38	,89954	-,842	274	,400
	Erkek	101	4,47	,89259			
15.İyilikseverlik	Kadın	142	4,38	,87896	-,419	274	,676
	Erkek	101	4,42	,99590			

16.Laiklik	Kadın	142	4,20	1,23070	-1,021	274	,308
	Erkek	101	4,34	,97697			
17.Otorite Sahibi	Kadın	142	4,18	1,08354	1,757	274	,080
	Erkek	101	3,94	1,20815			
18.Özdenetim	Kadın	142	4,13	1,02507	-,660	274	,510
	Erkek	101	4,21	,92557			
19.Özsaygı	Kadın	142	4,09	1,03487	-1,764	274	,079
	Erkek	101	4,31	,93218			
20.Para	Kadın	142	3,61	1,08592	3,110	274	,002
	Erkek	101	3,14	1,37409			
21.Sadakat	Kadın	142	4,13	1,03319	-3,434	274	,001
	Erkek	101	4,51	,65872			
22.Sorumluluk	Kadın	142	4,08	1,24159	-3,236	274	,001
	Erkek	101	4,52	,85117			
23.Tarafsızlık	Kadın	142	4,10	1,12956	-4,651	274	,000
	Erkek	101	4,68	,77650			
24.Tutumluluk	Kadın	142	4,91	6,92012	,940	274	,348
	Erkek	101	4,29	,85692			
25.Uyum	Kadın	142	4,08	1,11752	-3,219	274	,001
	Erkek	101	4,48	,77280			
26.Yaratıcılık	Kadın	142	4,15	,97284	-1,862	274	,064
	Erkek	101	4,36	,81790			
27.Yardımlaşma	Kadın	142	4,13	1,05074	-3,447	274	,001
	Erkek	101	4,53	,74857			
28.Yeterlik	Kadın	142	4,17	,97920	-2,467	274	,014
	Erkek	101	4,44	,75900			
29.Zevk Almak	Kadın	142	4,14	1,17855	-2,333	274	,020
	Erkek	101	4,45	,93165			
Değer Yönetimi Ölçeği							
1.İşleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	Kadın	142	3,99	1,30191	-,894	274	,372
	Erkek	101	4,14	1,39796			
2.Kurallar herkese eşit olarak uygulanır	Kadın	142	3,76	1,28856	-3,143	274	,002
	Erkek	101	4,23	1,15172			
3.Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	Kadın	142	3,68	1,10425	-,241	274	,810
	Erkek	101	3,71	1,12320			
4.İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	Kadın	142	3,78	1,09918	-,015	274	,988
	Erkek	101	3,78	1,05663			
5. Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	Kadın	142	3,77	1,07988	-1,628	274	,105
	Erkek	101	3,98	1,03557			
6.Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	Kadın	142	3,71	1,13168	-2,135	274	,034
	Erkek	101	3,99	,98623			
7.Tüm çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	Kadın	142	3,55	1,13377	-,518	274	,605
	Erkek	101	3,63	1,39433			
8.Demokratik bir ortam vardır	Kadın	142	3,69	1,21283	-,081	274	,936
	Erkek	101	3,70	1,14887			
9.Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	Kadın	142	3,71	1,21484	-,019	274	,985
	Erkek	101	3,71	1,05647			

10.Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	Kadın	142	3,55	1,22701	-1,900	274	,059
	Erkek	101	3,83	1,19753			
11.İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	Kadın	142	3,88	1,12296	-,881	274	,379
	Erkek	101	4,00	,97234			
12.Meslektaşlarla işbirliği özendirilir	Kadın	142	3,76	1,10515	-,802	274	,423
	Erkek	101	3,86	1,06589			
13.Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	Kadın	142	3,85	1,13296	-,144	274	,885
	Erkek	101	3,87	1,02795			
14.İs, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	Kadın	142	3,81	1,36550	,644	274	,520
	Erkek	101	3,69	1,50026			
15.Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	Kadın	142	3,48	1,24747	1,042	274	,298
	Erkek	101	3,32	1,43325			
16.Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	Kadın	142	3,51	1,06277	-2,564	274	,011
	Erkek	101	3,85	1,08877			
17.Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	Kadın	142	3,39	1,20764	-3,153	274	,002
	Erkek	101	3,84	1,09163			
18.Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	Kadın	142	3,64	1,20947	-1,760	274	,080
	Erkek	101	3,88	,95097			
19.Arkadaş ve is grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	Kadın	142	3,71	1,07646	-,972	274	,332
	Erkek	101	3,84	1,08327			
20.Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	Kadın	142	3,73	1,10080	-,932	274	,352
	Erkek	101	3,85	,95535			
21.Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	Kadın	142	3,87	1,00325	,675	274	,500
	Erkek	101	3,78	,99458			
22.Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	Kadın	142	4,01	,95953	,871	274	,384
	Erkek	101	3,90	1,01762			
23.Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	Kadın	142	3,70	1,23676	-,287	274	,774
	Erkek	101	3,74	1,10134			
24.Zor durumda olan kişilere yardım edilir	Kadın	142	3,87	1,07728	-1,823	274	,069
	Erkek	101	4,11	1,01221			
25.Yapılan işler zevk alınarak yapılır	Kadın	142	3,78	1,06124	,143	274	,887
	Erkek	101	3,76	1,12182			

x: Aritmetik Ortalama puan; **ss:** Standart Sapma; **Sig. (p) :** Parametreler arası İlişkinin Anlamlılık Düzeyi; **T(t) testi:** İki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır; **Sd:** Serbestlik derecesi.

Tablo 3.9'a göre İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre bireysel değerlerden "özdenetim" değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. (t=3,36; p=,001). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,53 ortalamaya, erkek

öğretmenlerin ise 4,21 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bayan eğitim çalışanlarının özdenetim değerlerinin erkek eğitim çalışanlarından daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bayan öğretmenlerin özdenetim değerlerinin üzerindeki sorumluluklarını fazla hissetmeleri nedeniyle anlamlı fark olduğu söylenebilir.

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan ve öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerlerden “sadakat” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-3,43$; $p=,001$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,13 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,51 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek yönetici ve erkek öğretmenlerin “sadakat” değerini bayan yönetici ve bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir.

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerlerden “sorumluluk” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-3,23$; $p=,001$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,08 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,52 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin “sorumluluk” değerini bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Bayan öğretmenlerin güven duyguları daha fazla olduklarını düşündüklerinden dolayı sorumluluğu daha az önemsedikleri düşünülebilir.

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerlerden “tarafsızlık” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-4,65$; $p=,000$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,10 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,68

ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin “tarafsızlık” değerini bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerlerden “uyum” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-3,21$; $p=,001$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,08 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,48 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin “uyum” değerini bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre örgütsel değerlerden “yardımlaşma” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-3,44$; $p=,001$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 4,13 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,53 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin “uyum” değerini bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir

İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre ifadelerden “Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür” değerine verdikleri cevaplara göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t=-3,15$; $p=,002$). Ortalamalar incelendiğinde bayan öğretmenlerin 3,39 ortalamaya, erkek öğretmenlerin ise 4,84 ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Erkek öğretmenlerin “Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür” ifade değerini bayan öğretmenlere göre daha fazla önemsedikleri görülmektedir.

3.10. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçlarını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.10’a göre; “Bağlılık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Bağlılık” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=6,128$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.1. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bağlılık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,64	,29	,20
	Eğitim Yüksek Okulu	,25	,31	,87
	Eğitim Fakültesi	-,41	,24	,41
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,64	,29	,20
	Eğitim Yüksek Okulu	,90(*)	,27	,01
	Eğitim Fakültesi	,22	,19	,73
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,25	,31	,87
	Eğitim Enstitüsü	-,90(*)	,27	,01
	Eğitim Fakültesi	-,67(*)	,22	,02
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,41	,24	,41
	Eğitim Enstitüsü	-,22	,19	,73
	Eğitim Yüksek Okulu	,67 (*)	,22	,02

Tablo 3.10.1'e göre; "Bağlılık" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunları eğitim yüksek okulu mezunlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Eğitim enstitü mezunları bağlılık değerine daha önem vermektedirler. Eğitim fakültesi mezunları ile eğitim enstitüsü mezunları kıyaslandığında ise eğitim fakültesi mezunu öğretmenlerin lehine bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.10'ye göre; "Başarılı olmak" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "Başarılı olmak" bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=6,463$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.2. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Başarılı Olmak” değeri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,58	,23	,11
	Eğitim Yüksek Okulu	,11	,25	,97
	Eğitim Fakültesi	-,36	,19	,326
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,58	,23	,11
	Eğitim Yüksek Okulu	,70(*)	,22	,02
	Eğitim Fakültesi	,21	,15	,59
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,11	,25	,97
	Eğitim Enstitüsü	-,70(*)	,22	,02
	Eğitim Fakültesi	-,48	,17	,06
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,36	,19	,32
	Eğitim Enstitüsü	-,21	,15	,59
	Eğitim Yüksek Okulu	,48	,17	,06

Tablo 3.10.2’ye göre; “Başarılı olmak” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunu öğretmenler eğitim yüksek okulu mezunu öğretmenlere kıyasla başarılı olmak değerine daha çok önem veriyorlar.

Tablo 3.10’a göre; “Bilimsellik” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Bilimsellik” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=6,322$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel

olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.3. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bilimsellik” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,18	,21	,85
	Eğitim Yüksek Okulu	,05	,22	,99
	Eğitim Fakültesi	,26	,17615	,52
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,18	,21	,85
	Eğitim Yüksek Okulu	,24	,19	,67
	Eğitim Fakültesi	,44(*)	,14	,02
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,05	,22	,99
	Eğitim Enstitüsü	-,24	,19	,67
	Eğitim Fakültesi	,20	,15	,65
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,26	,17	,52
	Eğitim Enstitüsü	-,44(*)	,14	,02
	Eğitim Yüksek Okulu	-,20	,15	,65

Tablo 3.10.3’e göre; “Bilimsellik” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunları ile eğitim fakültesi mezunları kıyaslandığında eğitim enstitüleri mezunlarının lehine sonuç elde edilmiştir. Eğitim süresi arttıkça bilimsellik değerine bakış olumlu olarak arttığı düşünülebilir.

Tablo 3.10’a göre; “Çalışkanlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin,

onların “Çalışkanlık” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=8,686$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.4. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Çalışkanlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,36	,22	,46
	Eğitim Yüksek Okulu	,58	,24	,11
	Eğitim Fakültesi	,17	,18	,83
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,36	,22	,46
	Eğitim Yüksek Okulu	,95(*)	,21	,00
	Eğitim Fakültesi	,54(*)	,15	,00
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,58	,24	,11
	Eğitim Enstitüsü	-,95(*)	,21	,00
	Eğitim Fakültesi	-,41	,17	,12
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,17	,18	,83
	Eğitim Enstitüsü	-,54(*)	,15	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,41	,17	,12

Tablo 3.10.4’e göre; “Çalışkanlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunları, eğitim yüksek okulu ve eğitim fakültesi mezunlarına kıyasla çalışkanlık değerine daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.10.’a göre; “Dindarlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Dindarlık” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=19,083$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.5. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Dindarlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,18	,36	,96
	Eğitim Yüksek Okulu	-,01	,38	1,00
	Eğitim Fakültesi	-1,29(*)	,30	,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,18	,36	,96
	Eğitim Yüksek Okulu	-,20	,33	,94
	Eğitim Fakültesi	-1,48(*)	,24	,00
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	,01	,38	1,00
	Eğitim Enstitüsü	,20	,33	,94
	Eğitim Fakültesi	-1,28(*)	,27	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	1,29(*)	,30	,00
	Eğitim Enstitüsü	1,48(*)	,24	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	1,28(*)	,27	,00

Tablo 3.10.5’e göre; “Dindarlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim fakültesi mezunları, eğitim yüksek okulu, eğitim enstitüsü ve öğretmen okulu mezunlarına göre dindarlık değerine daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.10’a göre; “Eşitlik” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi

ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Eşitlik” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=9,936$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.6. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Eşitlik” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,15	,21	,90
	Eğitim Yüksek Okulu	,88(*)	,22	,00
	Eğitim Fakültesi	,11	,17	,92
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,15	,21	,90
	Eğitim Yüksek Okulu	1,04(*)	,19	,00
	Eğitim Fakültesi	,27	,14	,28
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,88(*)	,22	,00
	Eğitim Enstitüsü	-1,04(*)	,19	,00
	Eğitim Fakültesi	-,76(*)	,15	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,11	,17	,92
	Eğitim Enstitüsü	-,27	,14	,28
	Eğitim Yüksek Okulu	,76(*)	,15	,00

Tablo 3.10.6’ya göre; “Eşitlik” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmen okulu mezunları, eğitim yüksek okulu mezunlarına göre eşitlik değerine daha çok önem vermektedir. Eğitim fakültesi mezunları, eğitim yüksek okulu mezunlarına göre eşitlik değerine daha çok önem vermektedirler. Eğitim enstitüsü mezunları, eğitim yüksek okulu mezunlarına kıyasla eşitlik değerine daha çok önem vermektedirler. Eğitim Fakültesi mezunlarının bireysel değerler olarak diğer okul mezunlarına göre daha olumlu yaklaşımları düşünülebilir.

Tablo 3.10.'a göre; “Fedakârlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Fedakârlık” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=5,153$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.7. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Fedakârlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,018	,94	1,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,63	,99	,93
	Eğitim Fakültesi	-,18	,78	,99
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,01	,94	1,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,61	,88	,92
	Eğitim Fakültesi	-,20	,62	,99
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,63	,99	,93
	Eğitim Enstitüsü	-,61	,88	,92
	Eğitim Fakültesi	-,81	,70	,71
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,18	,78	,99
	Eğitim Enstitüsü	,20	,62	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	,81	,70	,71

Tablo 3.10.7'ye göre; “Fedakârlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkenine göre fedakarlık değerinde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmemektedir.

Tablo 3.10'a göre; "İnsana Saygı" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "İnsana Saygı" bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=5,153$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.8. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre "İnsana Saygı" bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,15	1,41	1,00
	Eğitim Yüksek Okulu	-5,69(*)	1,49	,00
	Eğitim Fakültesi	,10	1,16	1,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,15	1,41	1,00
	Eğitim Yüksek Okulu	-5,54(*)	1,31	,00
	Eğitim Fakültesi	,25	,94	,99
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	5,69(*)	1,49	,00
	Eğitim Enstitüsü	5,54(*)	1,31	,00
	Eğitim Fakültesi	5,80(*)	1,05	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,10	1,16	1,00
	Eğitim Enstitüsü	-,25	,94	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	-5,80(*)	1,05	,00

Tablo 3.10.8'e göre; "İnsana Saygı" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim yüksekokulu mezunları, eğitim enstitüsü, eğitim fakülteleri ve öğretmen okullarına göre insana saygı değerine daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.10.'a göre; “İşbirliği” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “İşbirliği” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=10,030$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.9. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurumu Değişkenine Göre “İşbirliği” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,68	,24	,05
	Eğitim Yüksek Okulu	,48	,26	,33
	Eğitim Fakültesi	-,08	,20	,98
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,68	,24	,05
	Eğitim Yüksek Okulu	1,16(*)	,23	,00
	Eğitim Fakültesi	,60(*)	,16	,00
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,48	,26	,33
	Eğitim Enstitüsü	-1,16(*)	,23	,00
	Eğitim Fakültesi	-,56(*)	,18	,02
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,08	,20	,98
	Eğitim Enstitüsü	-,60(*)	,16	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,56(*)	,18	,02

Tablo 3.10.9'a göre; “İşbirliği” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunlarının, eğitim yüksek okulu ve eğitim fakültesi mezunlarına göre işbirliği değerine bakış açıları daha olumludur. Eğitim yüksek okulu mezunlarının ise eğitim fakültesi mezunlarına göre işbirliği değerine bakış açıları daha olumludur.

Tablo 3.10.'a göre; “Özsaygı” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Özsaygı” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=5,819$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.10. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Özsaygı” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,13	,31	,97
	Eğitim Yüksek Okulu	,13	,33	,77
	Eğitim Fakültesi	-,47	,26	,34
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,13	,31	,97
	Eğitim Yüksek Okulu	,21	,29	,91
	Eğitim Fakültesi	-,61(*)	,21	,03
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,35	,33	,77
	Eğitim Enstitüsü	-,21	,29	,91
	Eğitim Fakültesi	-,83(*)	,23	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,47	,26	,34
	Eğitim Enstitüsü	,61(*)	,21	,03
	Eğitim Yüksek Okulu	,83(*)	,23	,00

Tablo 3.10.10'a göre; “Özsaygı” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü ile Eğitim Fakültesi mezunları öğretmenleri arasında özsaygı bireysel değerine bakış açılarının farklı olduğu düşünülebilir. Eğitim fakültesi mezunlarının lehine bir sonuç elde edilmiştir. Eğitim fakültesi mezunları özsaygı değerine daha önem vermektedir. Eğitim fakültesi

mezunlarının eğitim yüksek okuluna göre özsaygı değerine daha çok değer verdikleri söylenebilir.

Tablo 3.10.' a göre; "Para" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "Para" bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=7,659$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.11. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre "Para" bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-1,04(*)	,31	,01
	Eğitim Yüksek Okulu	-1,69(*)	,33	,00
	Eğitim Fakültesi	-,93(*)	,26	,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	1,04(*)	,31	,01
	Eğitim Yüksek Okulu	-,65	,29	,18
	Eğitim Fakültesi	,10	,21	,96
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	1,69(*)	,33	,00
	Eğitim Enstitüsü	,65	,29	,18
	Eğitim Fakültesi	,75(*)	,23	,01
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,93(*)	,26	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,10	,21	,96
	Eğitim Yüksek Okulu	-,75(*)	,23	,01

Tablo 3.10.11'e göre; "Para" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunları, öğretmen okulu

mezunlarına göre para değerine daha çok önem vermektedirler. Yine öğretme yüksek okulu ve eğitim fakültesi mezunları için para değeri, öğretmen okulu mezunlarına kıyasla daha önem taşımaktadır.

Tablo 3.10.'a göre; "Sadakat" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "Sadakat" bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=8,977$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.12. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre "Sadakat" bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,45	,28	,48
	Eğitim Yüksek Okulu	,37	,30	,66
	Eğitim Fakültesi	-,08	,23	,98
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,45	,28	,48
	Eğitim Yüksek Okulu	-,07	,26	,99
	Eğitim Fakültesi	-,54(*)	,19	,04
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,37	,30	,66
	Eğitim Enstitüsü	,07	,26	,99
	Eğitim Fakültesi	-,46	,21	,19
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,08	,23	,98
	Eğitim Enstitüsü	,54(*)	,19	,04
	Eğitim Yüksek Okulu	,46	,21	,19

Tablo 3.10.12'ye göre; "Sadakat" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası

post-hoc Scheffe testi sonucunda; eğitim fakültesi mezunlarının sadakat değerine verdikleri önem eğitim enstitülerine kıyasla daha fazladır.

Tablo 3.10.'a göre; “Sorumluluk” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Sorumluluk” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=12,537$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.13. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Sorumluluk” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	1,05(*)	,26	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,29	,28	,77
	Eğitim Fakültesi	-,06	,22	,99
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-1,05(*)	,26	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	-,75(*)	,25	,03
	Eğitim Fakültesi	-1,11(*)	,17	,000
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,29	,28	,77
	Eğitim Enstitüsü	,75(*)	,25	,03
	Eğitim Fakültesi	-,36	,19	,34
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,06	,22	,99
	Eğitim Enstitüsü	1,11(*)	,17	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,36	,19	,34

Tablo 3.10.13'e göre; “Sorumluluk” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir

farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüleri mezunları kıyaslandığında öğretmen okullarının; Eğitim yüksek okulu mezunları ile eğitim enstitüleri kıyaslandığında, eğitim yüksek okulu mezunlarının; eğitim fakültesi mezunları ile eğitim enstitüleri kıyaslandığında ise eğitim enstitülerinin lehine sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.10.'a göre; “Tarafsızlık” bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Tarafsızlık” bireysel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=6,206$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.14. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Tarafsızlık” bireysel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,11	,20	,95
	Eğitim Yüksek Okulu	,30	,21	,57
	Eğitim Fakültesi	-,22	,17	,61
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,11	,20	,95
	Eğitim Yüksek Okulu	,18	,19	,81
	Eğitim Fakültesi	-,34	,13	,09
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,30	,21	,57
	Eğitim Enstitüsü	-,18	,19	,81
	Eğitim Fakültesi	-,53(*)	,15	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,22	,17	,61
	Eğitim Enstitüsü	,34	,13	,09
	Eğitim Yüksek Okulu	,53(*)	,15	,00

Tablo 3.10.14'e göre; "Tarafsızlık" bireysel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; Eğitim fakültesi mezunları ile eğitim yüksek okulu mezunları arasında eğitim fakültesi mezunları lehine bir farklılaşma görülmektedir.

Tablo 3.10.' a göre; "Açıklık" örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "Açıklık" örgütsel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=7,804$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.15. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre "Açıklık" Örgütsel Değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,05	,22	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	,89(*)	,23	,00
	Eğitim Fakültesi	,11	,18	,94
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,05	,22	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	,95(*)	,21	,00
	Eğitim Fakültesi	,17	,15	,71
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-,89(*)	,23	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,95(*)	,21	,00
	Eğitim Fakültesi	-,77(*)	,16	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,11	,18	,94
	Eğitim Enstitüsü	-,17	,15	,71
	Eğitim Yüksek Okulu	,77(*)	,16	,00

Tablo 3.10.15'e göre; "Açıklık" örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmen okulu mezunları, eğitim yüksek okulu mezunlarına göre açıklık değerine daha çok önem vermektedirler. Eğitim enstitüsü mezunlarının eğitim yüksek okulu mezunlarına kıyasla ve eğitim fakültesi mezunları ise eğitim yüksek okulu mezunlarına kıyasla açıklık değerine daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.10.' a göre; "Başarılı Olmak" örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların "Başarılı Olmak" örgütsel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=4,591$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.16. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Başarılı Olmak” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-,45	,24	,32
	Eğitim Yüksek Okulu	-,00	,25	1,00
	Eğitim Fakültesi	-,42	,20	,22
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	,45	,24	,32
	Eğitim Yüksek Okulu	,44	,22	,28
	Eğitim Fakültesi	,03	,16	,99
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	,00	,25	1,00
	Eğitim Enstitüsü	-,44	,22	,28
	Eğitim Fakültesi	-,41	,18	,16
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	,42	,20	,22
	Eğitim Enstitüsü	-,03	,16	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	,41	,18	,16

Tablo 3.10.16’ya göre “Başarılı Olmak” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir.

Tablo 3.10.’ a göre; “Çalışkanlık” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Çalışkanlık” örgütsel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=10,408$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.17. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	,71	,29	,11
	Eğitim Yüksek Okulu	1,10(*)	,30	,00
	Eğitim Fakültesi	,06	,24	,99
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-,71	,29	,11
	Eğitim Yüksek Okulu	,38	,27	,57
	Eğitim Fakültesi	-,65(*)	,19	,01
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-1,10(*)	,30	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,38	,27	,576
	Eğitim Fakültesi	-1,03(*)	,21	,00
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-,06	,24	,99
	Eğitim Enstitüsü	,65(*)	,19	,01
	Eğitim Yüksek Okulu	1,03(*)	,21	,00

Tablo 3.10.17’ye göre “Çalışkanlık” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmen okulu mezunları ile eğitim enstitüleri mezunları kıyaslandığında öğretmen okulları mezunları; eğitim enstitüleri mezunları ile eğitim fakültesi mezunları kıyaslandığında eğitim fakültesi mezunları; eğitim yüksek okulu mezunları ile kıyaslandığında ise eğitim fakültesi mezunları nın lehine bir sonuç elde edildiği görülmüştür.

Tablo 3.10.’ a göre; “Dindarlık” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin,

onların “Dindarlık” örgütsel değerleri algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=9,522$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.18. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Dindarlık” Örgütsel değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-1,63(*)	,40	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	-,71	,42	,41
	Eğitim Fakültesi	-1,59(*)	,33	,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	1,63(*)	,40	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,91	,37	,12
	Eğitim Fakültesi	,03	,26	,99
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	,71	,42	,41
	Eğitim Enstitüsü	-,91	,37	,12
	Eğitim Fakültesi	-,87(*)	,30	,03
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	1,59(*)	,33	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,03	,26	,99
	Eğitim Yüksek Okulu	,87(*)	,30	,03

Tablo 3.10.18’e göre “Dindarlık” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunlarının, öğretmen okulu mezunlarına göre; eğitim fakültesi mezunlarının, öğretmen okulu mezunlarına göre; yine eğitim fakültesi mezunlarının eğitim yüksek okuluna göre dindarlık değerine daha çok önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 3.10.’ a göre; “Otorite sahibi olmak” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre

anlamli bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Otorite sahibi olmak” örgütsel değerleri algılamalarında anlamli bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=4,542$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamli bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.19. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Otorite Sahibi Olmak” Örgütsel Değerleri İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	-1,24(*)	,29	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	-,64	,31	,24
	Eğitim Fakültesi	-1,04(*)	,24	,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	1,24(*)	,29	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,60	,27	,19
	Eğitim Fakültesi	,20	,19	,78
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	,64	,31	,24
	Eğitim Enstitüsü	-,60	,27	,19
	Eğitim Fakültesi	-,40	,22	,35
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	1,04(*)	,24	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,20	,19	,78
	Eğitim Yüksek Okulu	,40	,22	,35

Tablo 3.10.19’a göre “Otorite sahibi olmak” örgütsel değerleri aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamli bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Eğitim enstitüsü mezunlarının öğretmen okulu mezunlarına göre; eğitim fakültesi mezunlarının ise öğretmen okulları mezunlarına göre otorite sahibi olmak değerine daha çok önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 3.10.’ a göre; “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” ifadesi aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin, onların “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür ($F=6,144$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.10.20. Öğretmenlerin Mezun Olduğu Eğitim Kurum Değişkenine Göre “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” İfadesi Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
Öğretmen Okulu	Eğitim Enstitüsü	1,71(*)	,38	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	1,82(*)	,41	,00
	Eğitim Fakültesi	1,29(*)	,32	,00
Eğitim Enstitüsü	Öğretmen Okulu	-1,71(*)	,38	,00
	Eğitim Yüksek Okulu	,104	,37	,99
	Eğitim Fakültesi	-,42	,26	,44
Eğitim Yüksek Okulu	Öğretmen Okulu	-1,82(*)	,41	,00
	Eğitim Enstitüsü	-,10	,37	,99
	Eğitim Fakültesi	-,53	,30	,38
Eğitim Fakültesi	Öğretmen Okulu	-1,29(*)	,32	,00
	Eğitim Enstitüsü	,42	,26	,44
	Eğitim Yüksek Okulu	,53	,30	,38

Tablo 3.10.20’ye göre “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” ifadesi aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin mezun olduğu kurum değişkeni ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; mezun olduğu kurum değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmen okulu mezunlarının; eğitim enstitüsü, eğitim yüksek okulu, eğitim fakültesi mezunlarına

göre($p<0,01$) değer yönetimi ölçeğindeki “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” maddesine daha olumlu baktıkları söylenebilir.

3.11. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Yaş Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Yaş Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçlarını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.11’e göre; “Bağlılık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “Bağlılık” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,081$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.1. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Bağlılık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-,79(*)	,16	,00
	41-50	-,81(*)	,17	,00
	51-60	-,71(*)	,16	,00
	60 üstü	-,31	,57	,99
31-40 yaş	21-30	,79(*)	,16	,00
	41-50	-,01	,19	1,00
	51-60	,08	,17	,99
	60 ve üstü	,48	,58	,95
41-50 yaş	21-30	,81(*)	,17	,00
	31-40	,01	,19	1,00
	51-60	,10	,18	,99
	60 ve üstü	,50	,58	,94

51-60 yaş	21-30	,71(*)	,16	,00
	31-40	-,08	,17	,99
	41-50	-,10	,18	,99
	60 ve üstü	,40	,58	,97
60 ve üstü	21-30	,31	,57	,99
	31-40	-,48	,58	,95
	41-50	-,50	,58	,94
	51-60	-,40	,58	,97

Tablo 3.11.1'e göre "Bağlılık" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin bireysel değerlerden bağlılık değeri yaş ilerledikçe ya da mesleki kıdem arttıkça negatif yönde değiştiği görülmektedir. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler ile 31-40, 41-50, 51-60 yaş aralığındaki öğretmenler kıyaslandığında bu üç grubun lehine bir sonuç elde edilmiştir. Buradan yola çıkarak mesleğe ve/veya çalıştığı kuruma bağlılık yaş ilerledikçe azalmaktadır yorumu yapılabilir.

Tablo 3.11.'e göre; "Çalışkanlık" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların "Çalışkanlık" bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,662$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

3.11.2. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,49(*)	0,14	0,01
	41-50	-0,34	0,14	0,23
	51-60	-0,21	0,13	0,62
	60 üstü	-0,74	0,47	0,65
31-40 yaş	21-30	0,49(*)	0,14	0,01
	41-50	0,15	0,16	0,93
	51-60	0,27	0,15	0,47
	60 ve üstü	-0,25	0,47	0,99
41-50 yaş	21-30	0,34	0,14	0,23
	31-40	-0,15	0,16	0,93
	51-60	0,13	0,15	0,95
	60 ve üstü	-0,40	0,47	0,95
51-60 yaş	21-30	0,21	0,13	0,62
	31-40	-0,27	0,15	0,47
	41-50	-0,13	0,15	0,95
	60 ve üstü	-0,52	0,47	0,87
60 ve üstü	21-30	0,74	0,47	0,65
	31-40	0,25	0,47	0,99
	41-50	0,40	0,47	0,95
	51-60	0,52	0,47	0,87

Tablo 3.11.2’ye göre “Çalışkanlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 21-30 ile 31-40 yaş aralığındaki öğretmenler kıyaslandığında 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin lehine bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.11.’e göre; “Dindarlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “Dindarlık” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=12,332$ ve

$p < ,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.3. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Dindarlık” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,51	0,22	0,26
	41-50	0,29	0,23	0,81
	51-60	0,70(*)	0,21	0,03
	60 üstü	2,79(*)	0,76	0,01
31-40 yaş	21-30	0,51	0,22	0,26
	41-50	0,80(*)	0,26	0,04
	51-60	1,21(*)	0,24	0,00
	60 ve üstü	3,30(*)	0,77	0,00
41-50 yaş	21-30	-0,29	0,23	0,81
	31-40	-0,80(*)	0,26	0,04
	51-60	0,41	0,25	0,61
	60 ve üstü	2,50(*)	0,77	0,04
51-60 yaş	21-30	-0,70(*)	0,21	0,03
	31-40	-1,21(*)	0,24	0,00
	41-50	-0,41	0,25	0,61
	60 ve üstü	2,09	0,77	0,12
60 ve üstü	21-30	-2,79(*)	0,76	0,01
	31-40	-3,30(*)	0,77	0,00
	41-50	-2,50(*)	0,77	0,04
	51-60	-2,09	0,77	0,12

Tablo 3.11.3’e göre “Dindarlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 21-30, yaş grubunun 51-60 arası ve 60 yaş ve üstüne göre dindarlık değerine daha çok önem verdikleri, 31-40 yaşındaki öğretmenlerin 41-50 yaş aralığındaki öğretmenler ve 51-60, 60 ve üstü yaş gruplarındaki öğretmenlere kıyasla dindarlık değerine daha önem verdikleri ve 41-50 yaş aralığındaki öğretmenlerin de 60 ve üstü yaş grubundaki öğretmenlere kıyasla dindarlık değerine daha çok önem verdikleri söylenebilir. Bu sonuçlara göre, genç yaşlarda dindarlık değeri daha önem taşımaktadır.

Tablo 3.11.’e göre; “Sadakat” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “Sadakat” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,918$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.4. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Sadakat” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	0,04	0,17	1,00
	41-50	0,37	0,17	0,34
	51-60	0,66(*)	0,16	0,00
	60 üstü	0,64	0,57	0,87
31-40 yaş	21-30	-0,04	0,17	1,00
	41-50	0,34	0,19	0,54
	51-60	0,62(*)	0,18	0,02
	60 ve üstü	0,61	0,58	0,89
41-50 yaş	21-30	-0,37	0,17	0,34
	31-40	-0,34	0,19	0,54
	51-60	0,29	0,18	0,66
	60 ve üstü	0,27	0,58	0,99
51-60 yaş	21-30	-0,66(*)	0,16	0,00
	31-40	-0,62(*)	0,18	0,02
	41-50	-0,29	0,18	0,66
	60 ve üstü	-0,02	0,57	1,00
60 ve üstü	21-30	-0,64	0,57	0,87
	31-40	-0,61	0,58	0,89
	41-50	-0,27	0,58	0,99
	51-60	0,02	0,57	1,00

Tablo 3.11.4’e göre “Sadakat” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. Sadakat bireysel değerinin 21-30 yaş aralığındaki öğretmenler tarafından yeni göreve başlama

heyecanı ile daha yoğun yaşandığı düşünülebilir. 21-30 yaş aralığındaki öğretmenlerin 51-60 yaş aralığındaki öğretmenlerle kıyasla; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin ise 51-60 yaş aralığındaki öğretmenlere göre sadakat değerine daha çok önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 3.11.'e göre; “Sorumluluk” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “Sorumluluk” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=6,204$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.5. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Sorumluluk” Bireysel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,28	0,16	0,55
	41-50	-0,13	0,17	0,96
	51-60	0,56(*)	0,15	0,01
	60 üstü	-0,43	0,55	0,96
31-40 yaş	21-30	0,28	0,16	0,55
	41-50	0,15	0,19	0,96
	51-60	0,84(*)	0,17	0,00
	60 ve üstü	-0,14	0,56	1,00
41-50 yaş	21-30	0,13	0,17	0,96
	31-40	-0,15	0,19	0,96
	51-60	0,69(*)	0,18	0,01
	60 ve üstü	-0,29	0,56	0,99
51-60 yaş	21-30	-0,56(*)	0,15	0,01
	31-40	-0,84(*)	0,17	0,00
	41-50	-0,69(*)	0,18	0,01
	60 ve üstü	-0,98	0,56	0,54
60 ve üstü	21-30	0,43	0,55	0,96
	31-40	0,14	0,56	1,00
	41-50	0,29	0,56	0,99
	51-60	0,98	0,56	0,54

Tablo 3.11.5'e göre "Sorumluluk" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaşı değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaşı değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 21-30 yaşı aralığındaki öğretmenlerin 51-60 yaşı aralıktakilere göre; 31-40 yaşı aralığındaki ğretmelerin 51-60 yaşı aralığındaki öğretmenlere göre; 41-50 yaşı ralığındaki öğretmenlerin, 51-60 yaşı aralığındakilere göre; sorumluluk değerine verdikleri önem daha fazladır.

Tablo 3.11.'e göre; "Eşitlik" örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaşı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaşı değişkeninin, onların "Eşitlik" örgütsel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,019$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.6. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Eşitlik” Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,65(*)	0,15	0,00
	41-50	-0,46	0,15	0,07
	51-60	-0,27	0,14	0,45
	60 üstü	-0,79	0,50	0,65
31-40 yaş	21-30	0,65(*)	0,15	0,00
	41-50	0,19	0,17	0,86
	51-60	0,38	0,16	0,21
	60 ve üstü	-0,14	0,51	1,00
41-50 yaş	21-30	0,46	0,15	0,07
	31-40	-0,19	0,17	0,86
	51-60	0,19	0,16	0,85
	60 ve üstü	-0,33	0,51	0,98
51-60 yaş	21-30	0,27	0,14	0,45
	31-40	-0,38	0,16	0,21
	41-50	-0,19	0,16	0,85
	60 ve üstü	-0,52	0,51	0,90
60 ve üstü	21-30	0,79	0,50	0,65
	31-40	0,14	0,51	1,00
	41-50	0,33	0,51	0,98
	51-60	0,52	0,51	0,90

Tablo 3.11.6’ya göre “Eşitlik” örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 31-40 yaş aralığındaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundakilere göre eşitlik değerine daha önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.11.’e göre; “Laiklik” örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “Laiklik” örgütsel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,019$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.7. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “Laiklik” Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,51	0,17	0,07
	41-50	-0,55	0,18	0,06
	51-60	-0,68(*)	0,16	0,00
	60 üstü	-1,17	0,59	0,41
31-40 yaş	21-30	0,51	0,17	0,07
	41-50	-0,04	0,20	1,00
	51-60	-0,17	0,18	0,93
	60 ve üstü	-0,66	0,59	0,87
41-50 yaş	21-30	0,55	0,18	0,06
	31-40	0,04	0,20	1,00
	51-60	-0,13	0,19	0,97
	60 ve üstü	-0,63	0,60	0,89
51-60 yaş	21-30	0,68(*)	0,16	0,00
	31-40	0,17	0,18	0,93
	41-50	0,13	0,19	0,97
	60 ve üstü	-0,49	0,59	0,95
60 ve üstü	21-30	1,17	0,59	0,41
	31-40	0,66	0,59	0,87
	41-50	0,63	0,60	0,89
	51-60	0,49	0,59	0,95

Tablo 3.11.7’ye göre “Laiklik” örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 51-60 yaş grubundaki öğretmenlerin 21-30 yaş grubundakilere göre laiklik değerine daha önem verdikleri ortaya çıkmıştır.

Tablo 3.11.’e göre; “İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ifadesi aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin yaş değişkeninin, onların “İşleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=7,385$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak

anlamli bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.11.8. Öğretmenlerin Yaş Değişkenine Göre “İşleri Gizli Kapaklı Yapılması Hoş Karşılanmaz” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
21-30 yaş	31-40	-0,38	0,21	0,50
	41-50	0,22	0,22	0,91
	51-60	0,60	0,20	0,07
	60 üstü	1,37	0,72	0,46
31-40 yaş	21-30	0,38	0,21	0,50
	41-50	0,60	0,24	0,18
	51-60	0,98(*)	0,22	0,00
	60 ve üstü	1,75	0,72	0,21
41-50 yaş	21-30	-0,22	0,22	0,91
	31-40	-0,60	0,24	0,18
	51-60	0,38	0,23	0,62
	60 ve üstü	1,15	0,73	0,65
51-60 yaş	21-30	-0,60	0,20	0,07
	31-40	-0,98(*)	0,22	0,00
	41-50	-0,38	0,23	0,62
	60 ve üstü	0,77	0,72	0,89
60 ve üstü	21-30	-1,37	0,72	0,46
	31-40	-1,75	0,72	0,21
	41-50	-1,15	0,73	0,65
	51-60	-0,77	0,72	0,89

Tablo 3.11.8'e göre “İşleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ifadesi aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin yaş değişkenine ile hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; yaş değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 31-40 yaş aralığında “İşleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ifadesinin 51-60 yaş aralığındaki öğretmenlere göre daha önem taşıdığı görülmektedir.

3.12. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Kıdem Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları

Anketimize cevap veren öğretmenlerin “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçlarını gösteren tablo aşağıdaki gibidir.

Tablo 3.12.’ye göre; “Çalışkanlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Çalışkanlık” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=3,551$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.1. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Çalışkanlık” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,63(*)	0,16	0,01
	11-15	-0,70(*)	0,16	0,00
	16-20	-0,69(*)	0,16	0,00
	21-25	-0,06	0,14	1,00
	25 ve üstü	-0,42	0,15	0,20
6-10 yıl	1-5	0,63(*)	0,16	0,01
	11-15	-0,07	0,19	1,00
	16-20	-0,06	0,20	1,00
	21-25	0,57	0,17	0,06
	25 ve üstü	0,21	0,19	0,93
11-15 yıl	1-5	0,70(*)	0,16	0,00
	6-10	0,07	0,19	1,00
	16-20	0,01	0,19	1,00
	21-25	0,64(*)	0,17	0,02
	25 ve üstü	0,28	0,18	0,79
16-20 yıl	1-5	0,69(*)	0,16	0,00
	6-10	0,06	0,20	1,00
	11-15	-0,01	0,19	1,00
	21-25	0,63(*)	0,18	0,03
	25 ve üstü	0,27	0,19	0,83
21-25 yıl	1-5	0,06	0,14	1,00
	6-10	-0,57	0,17	0,06
	11-15	-0,64(*)	0,17	0,02
	16-20	-0,63(*)	0,18	0,03
	25 ve üstü	-0,35	0,17	0,47

Tablo 3.12.1’e göre “Çalışkanlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 11-15 yıl kıdemi olanlar ve 16-20 yıl kıdemi olanlar 1-5 yıl kıdemi olanlar ile kıyaslandığında kıdemi 11-15 ve 16-20 yıl olanların lehine bir sonuç elde edilmiştir. Yine kıdemi 6-10 yıl aralığında olanlar da 1-5 yıl olanlara kıyasla çalışkanlık değerine daha çok önem vermişlerdir. 11-15 ve 16-20 yıl kıdemi olanlar 21-25 yıl kıdemi olanlara göre çalışkanlığa daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.12.’ye göre; “Dindarlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Dindarlık” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=9,546$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.2. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Dindarlık” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,63	0,25	0,30
	11-15	-0,18	0,25	0,99
	16-20	0,35	0,26	0,86
	21-25	-0,12	0,22	1,00
	25 ve üstü	1,82(*)	0,24	0,00
6-10 yıl	1-5	0,63	0,25	0,30
	11-15	0,45	0,30	0,81
	16-20	0,98	0,31	0,07
	21-25	0,51	0,27	0,63
	25 ve üstü	2,45(*)	0,29	0,00
11-15 yıl	1-5	0,18	0,25	0,99
	6-10	-0,45	0,30	0,81
	16-20	0,53	0,30	0,68
	21-25	0,06	0,27	1,00
	25 ve üstü	2,00(*)	0,29	0,00
16-20 yıl	1-5	-0,35	0,26	0,86
	6-10	-0,98	0,31	0,07
	11-15	-0,53	0,30	0,68
	21-25	-0,47	0,28	0,71
	25 ve üstü	1,47	0,29	0,00
21-25 yıl	1-5	0,12	0,22	1,00
	6-10	-0,51	0,27	0,63
	11-15	-0,06	0,27	1,00
	16-20	0,47	0,28	0,71
	25 ve üstü	1,94	0,26	0,00

Tablo 3.12.2’de göre “Dindarlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdemi 1-5 yıl olan öğretmenlerin 25 ve üstü kıdemi olan

öğretmenlere göre; kıdemi 6-10 yıl olan öğretmenlerin ise 25 ve üstü kıdemi olanlara göre dindarlık değerine daha çok önem verdikleri çıkmaktadır.

Tablo 3.12.'ye göre; “Sadakat” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Sadakat” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=6,356$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.3. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Sadakat” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,15	0,20	0,99
	11-15	-0,34	0,19	0,67
	16-20	0,36	0,20	0,65
	21-25	0,69(*)	0,17	0,01
	25 ve üstü	0,84(*)	0,18	0,00
6-10 yıl	1-5	0,15	0,20	0,99
	11-15	-0,20	0,23	0,98
	16-20	0,51	0,24	0,47
	21-25	0,83(*)	0,21	0,01
	25 ve üstü	0,99(*)	0,22	0,00
11-15 yıl	1-5	0,34	0,19	0,67
	6-10	0,20	0,23	0,98
	16-20	0,70	0,23	0,11
	21-25	1,03(*)	0,21	0,00
	25 ve üstü	1,19(*)	0,22	0,00
16-20 yıl	1-5	-0,36	0,20	0,65
	6-10	-0,51	0,24	0,47
	11-15	-0,70	0,23	0,11
	21-25	0,33	0,21	0,80
	25 ve üstü	0,48	0,23	0,48
21-25 yıl	1-5	-0,69(*)	0,17	0,01
	6-10	-0,83	0,21	0,01
	11-15	-1,03(*)	0,21	0,00
	16-20	-0,33	0,21	0,80
	25 ve üstü	0,16	0,20	0,99

Tablo 3.12.3'e göre "Sadakat" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; 1-5 yıl kıdemi olan öğretmenlerin 21-25 yıl kıdemi olanlara ve 25 ve üstü yıl kıdemi olanlara kıyasla; 6-10 yıl kıdemi olanların, 21-25 ve 25 yıl ve üstü kıdemi olanlara kıyasla; 11-15 yıl kıdemi olanların da yine 21-25 yıl ve 25 yıl ve üstü kıdemi olanlara kıyasla sadakat değerine daha önem verdikleri çıkmaktadır.

Tablo 3.12.'ye göre; "Sorumluluk" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların "Sorumluluk" bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görölmüştür. ($F=5,805$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.4. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Sorumluluk” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,06	0,19	1,00
	11-15	-0,29	0,19	0,79
	16-20	0,31	0,19	0,75
	21-25	0,00	0,16	1,00
	25 ve üstü	1,14(*)	0,18	0,00
6-10 yıl	1-5	0,06	0,19	1,00
	11-15	-0,23	0,22	0,96
	16-20	0,38	0,23	0,75
	21-25	0,06	0,20	1,00
	25 ve üstü	1,20(*)	0,22	0,00
11-15 yıl	1-5	0,29	0,19	0,79
	6-10	0,23	0,22	0,96
	16-20	0,60	0,23	0,22
	21-25	0,29	0,20	0,84
	25 ve üstü	1,43(*)	0,21	0,00
16-20 yıl	1-5	-0,31	0,19	0,75
	6-10	-0,38	0,23	0,75
	11-15	-0,60	0,23	0,22
	21-25	-0,31	0,21	0,81
	25 ve üstü	0,83(*)	0,22	0,02
21-25 yıl	1-5	0,00	0,16	1,00
	6-10	-0,06	0,20	1,00
	11-15	-0,29	0,20	0,84
	16-20	0,31	0,21	0,81
	25 ve üstü	1,14(*)	0,19	0,00

Tablo 3.12.4’e göre “Sorumluluk” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 1-5 yıl kıdemi olanlar, 25 ve üstüne kıyasla; 6-10 yıl kıdemi olanlar 25 ve üstüne kıyasla; 11-15 yıl kıdemi olanlar yine 25 ve üstüne kıyasla; 16-20 yıl kıdemi olanlar, 25 ve üstüne kıyasla ($p < 0,05$); 21-25 kıdemi olanlar ise yine 25 ve üstü kıdemi olanlara kıyasla sorumluluk değerine daha çok önem vermektedirler.

Tablo 3.12.’ye göre; “Tarafsızlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Tarafsızlık” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=3,674$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.5. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Tarafsızlık” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,04	0,14	1,00
	11-15	-0,33	0,14	0,37
	16-20	0,57(*)	0,15	0,01
	21-25	-0,14	0,12	0,94
	25 ve üstü	0,37	0,14	0,19
6-10 yıl	1-5	0,04	0,14	1,00
	11-15	-0,29	0,17	0,71
	16-20	0,61(*)	0,17	0,03
	21-25	-0,10	0,16	0,99
	25 ve üstü	0,41	0,17	0,31
11-15 yıl	1-5	0,33	0,14	0,37
	6-10	0,29	0,17	0,71
	16-20	0,90(*)	0,17	0,00
	21-25	0,19	0,15	0,91
	25 ve üstü	0,70(*)	0,16	0,00
16-20 yıl	1-5	-0,57(*)	0,15	0,01
	6-10	-0,61(*)	0,17	0,03
	11-15	-0,90(*)	0,17	0,00
	21-25	-0,71(*)	0,16	0,00
	25 ve üstü	-0,20	0,17	0,91
21-25 yıl	1-5	0,14	0,12	0,94
	6-10	0,10	0,16	0,99
	11-15	-0,19	0,15	0,91
	16-20	0,71(*)	0,16	0,00
	25 ve üstü	0,51	0,15	0,04

Tablo 3.12.5’e göre “Tarafsızlık” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 1-5 yıl kıdemi olanların 16-20 yıl kıdemi olanlara kıyasla; 6-10 yıl

kıdemi olanların 16-20 yıl kıdemi olanlara kıyasla; 11-15 yıl kıdemi olanların 16-20, 25 ve üstü yıl kıdemi olanlara kıyasla; 21-25 yıl kıdemi olanların ise yine 16-20 yıl kıdemi olanlara kıyasla tarafsızlık değerine daha önem verdikleri söylenebilir.

Tablo 3.12.'ye göre; "Uyum" bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların "Uyum" bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=6,698$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.6. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Uyum” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,16	1,12	1,00
	11-15	-4,91(*)	1,10	0,00
	16-20	0,99	1,13	0,98
	21-25	-0,12	0,96	1,00
	25 ve üstü	0,04	1,05	1,00
6-10 yıl	1-5	0,16	1,12	1,00
	11-15	-4,75(*)	1,32	0,03
	16-20	1,15	1,35	0,98
	21-25	0,04	1,21	1,00
	25 ve üstü	0,20	1,29	1,00
11-15 yıl	1-5	4,91(*)	1,10	0,00
	6-10	4,75(*)	1,32	0,03
	16-20	5,90(*)	1,33	0,00
	21-25	4,79(*)	1,18	0,01
	25 ve üstü	4,95(*)	1,26	0,01
16-20 yıl	1-5	-0,99	1,13	0,98
	6-10	-1,15	1,35	0,98
	11-15	-5,90(*)	1,33	0,00
	21-25	-1,11	1,22	0,98
	25 ve üstü	-0,95	1,30	0,99
21-25 yıl	1-5	0,12	0,96	1,00
	6-10	-0,04	1,21	1,00
	11-15	-4,79(*)	1,18	0,01
	16-20	1,11	1,22	0,98
	25 ve üstü	0,16	1,15	1,00

Tablo 3.12.6’ya göre “Uyum” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 1-5 yıl,16-20 yıl kıdemi olanlar ile 6-10, 21-25, 25 yıl ve üstü kıyaslandığında 11-15 yıl kıdemi olanların lehine bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.12.’ye göre; “Yardımlaşma” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi

sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Yardımlaşma” bireysel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=3,767$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.7. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Yardımlaşma” Bireysel Değerin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,16	1,12	1,00
	11-15	-4,91(*)	1,10	0,00
	16-20	0,99	1,13	0,98
	21-25	-0,12	0,96	1,00
	25 ve üstü	0,04	1,05	1,00
6-10 yıl	1-5	0,16	1,12	1,00
	11-15	-4,75(*)	1,32	0,03
	16-20	1,15	1,35	0,98
	21-25	0,04	1,21	1,00
	25 ve üstü	0,20	1,29	1,00
11-15 yıl	1-5	4,91(*)	1,10	0,00
	6-10	4,75(*)	1,32	0,03
	16-20	5,90(*)	1,33	0,00
	21-25	4,79(*)	1,18	0,01
	25 ve üstü	4,95(*)	1,26	0,01
16-20 yıl	1-5	-0,99	1,13	0,98
	6-10	-1,15	1,35	0,98
	11-15	-5,90(*)	1,33	0,00
	21-25	-1,11	1,22	0,98
	25 ve üstü	-0,95	1,30	0,99
21-25 yıl	1-5	0,12	0,96	1,00
	6-10	-0,04	1,21	1,00
	11-15	-4,79(*)	1,18	0,01
	16-20	1,11	1,22	0,98
	25 ve üstü	0,16	1,15	1,00

Tablo 3.12.7’ye göre “Yardımlaşma” bireysel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 11-15 yıl kıdemi olanlar ile 1-5, 6-10, 16-20, 21-25 ve 25 ve üstü yıl

kıdemi olanlar ile kıyaslandığında 11-15 yıl kıdemi olanların lehine bir sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.12.'ye göre; "Para" örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların "Para" örgütsel değerinin algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,180$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.8. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre "Para" Örgütsel Değerinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	-0,72	0,25	0,14
	11-15	0,06	0,24	1,00
	16-20	-0,39	0,25	0,80
	21-25	-0,76(*)	0,21	0,03
	25 ve üstü	0,69	0,24	0,13
6-10 yıl	1-5	0,72	0,25	0,14
	11-15	0,78	0,29	0,22
	16-20	0,34	0,30	0,94
	21-25	-0,04	0,27	1,00
	25 ve üstü	1,42(*)	0,29	0,00
11-15 yıl	1-5	-0,06	0,24	1,00
	6-10	-0,78	0,29	0,22
	16-20	-0,45	0,30	0,81
	21-25	-0,82	0,26	0,09
	25 ve üstü	0,63	0,28	0,41
16-20 yıl	1-5	0,39	0,25	0,80
	6-10	-0,34	0,30	0,94
	11-15	0,45	0,30	0,81
	21-25	-0,37	0,27	0,86
	25 ve üstü	1,08(*)	0,29	0,02
21-25 yıl	1-5	0,76	0,21	0,03
	6-10	0,04	0,27	1,00
	11-15	0,82	0,26	0,09
	16-20	0,37	0,27	0,86
	25 ve üstü	1,45(*)	0,26	0,00

Tablo 3.12.8'e göre "Para" örgütsel değerinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 6-10 yıl kıdemi olanlar 25 ve üstü kıdemi olanlara kıyasla; 16-20 yıl kıdemi olanlar, 25 ve üstü kıdemi olanlara kıyasla; 21-25 yıl kıdemi olanlar, 1-5($p<0,05$) yıl ile 25 ve üstü($0,01$) kıdemi olanlara kıyasla para değerine daha çok önem verdikleri sonucu çıkmıştır.

Tablo 3.12.'ye göre; "Kurallar herkese eşit olarak uygulanır" ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların "Kurallar herkese eşit olarak uygulanır" ifadesini algulamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,180$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.9. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Kurallar Herkese Eşit Olarak Uygulanır” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	0,56	0,26	0,49
	11-15	-0,27	0,26	0,95
	16-20	0,24	0,27	0,97
	21-25	0,03	0,22	1,00
	25 ve üstü	-1,01(*)	0,25	0,01
6-10 yıl	1-5	-0,56	0,26	0,49
	11-15	-0,83	0,31	0,21
	16-20	-0,31	0,32	0,96
	21-25	-0,53	0,28	0,63
	25 ve üstü	-1,56(*)	0,30	0,00
11-15 yıl	1-5	0,27	0,26	0,95
	6-10	0,83	0,31	0,21
	16-20	0,52	0,31	0,74
	21-25	0,30	0,28	0,95
	25 ve üstü	-0,74	0,30	0,29
16-20 yıl	1-5	-0,24	0,27	0,97
	6-10	0,31	0,32	0,96
	11-15	-0,52	0,31	0,74
	21-25	-0,21	0,29	0,99
	25 ve üstü	-1,25(*)	0,30	0,01
21-25 yıl	1-5	-0,03	0,22	1,00
	6-10	0,53	0,28	0,63
	11-15	-0,30	0,28	0,95
	16-20	0,21	0,29	0,99
	25 ve üstü	-1,04(*)	0,27	0,01

Tablo 3.12.9’a göre “Kurallar herkese eşit olarak uygulanır” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir farklılaşma olduğu görülmektedir. 25 ve üstü yıl kıdemi olanlar ile 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21-25 yıl kıdemi olanlar ile kıyaslandığında 25 ve üstü kıdemi olanların aleyhine sonuç elde edilmiştir.

Tablo 3.12.’ye göre; “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan tek yönlü varyans

analizi ANOVA testi sonrası, öğretmenlerin kıdem değişkeninin, onların “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” ifadesini algılamalarında anlamlı bir farklılaşmaya neden olduğu görülmüştür. ($F=4,434$ ve $p<,05$). Hangi gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğunu araştırmak üzere yapılan post-hoc Scheffe testi tekniklerine geçilmiştir.

Tablo 3.12.10. Öğretmenlerin Kıdem Değişkenine Göre “Diğer İnsanlara İyilik Yapmak Erdem Olarak Görülür” İfadesinin Puan Ortalamaları İçin Yapılan Tekyönlü Varyans Analizi Sonrası Tamamlayıcı Hesaplardan Scheffe Testi Sonuçları

Bölüm (i)	Bölüm (j)	$\bar{x}_i - \bar{x}_j$	$Sh_{\bar{x}}$	P
1-5 yıl	6-10	0,65	0,22	0,13
	11-15	-0,03	0,22	1,00
	16-20	1,26(*)	0,24	0,00
	21-25	0,82(*)	0,22	0,02
	25 ve üstü	0,17	0,21	0,99
6-10 yıl	1-5	-0,65	0,22	0,13
	11-15	-0,68	0,26	0,25
	16-20	0,61	0,28	0,45
	21-25	0,17	0,27	1,00
	25 ve üstü	-0,49	0,26	0,60
11-15 yıl	1-5	0,03	0,22	1,00
	6-10	0,68	0,26	0,25
	16-20	1,29(*)	0,27	0,00
	21-25	0,85	0,26	0,07
	25 ve üstü	0,20	0,25	0,99
16-20 yıl	1-5	-1,26(*)	0,24	0,00
	6-10	-0,61	0,28	0,45
	11-15	-1,29(*)	0,27	0,00
	21-25	-0,44	0,28	0,78
	25 ve üstü	-1,09(*)	0,27	0,01
21-25 yıl	1-5	-0,82(*)	0,22	0,02
	6-10	-0,17	0,27	1,00
	11-15	-0,85	0,26	0,07
	16-20	0,44	0,28	0,78
	25 ve üstü	-0,65	0,26	0,26

Tablo 3.12.10’a göre “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” ifadesinin aritmetik ortalamalarının öğretmenlerin kıdem değişkenine göre hangi gruplar arasında farklılaştığını belirlemek üzere yapılan tekyönlü varyans analizi (ANOVA) sonrası post-hoc Scheffe testi sonucunda; kıdem değişkeninde anlamlı bir

farklılaşma olduğu görülmektedir. 1-5 yıl kıdemi olanlar ile 16-20 21-25 yıl kıdemi olanlarla kıyaslandığında 1-5 yıl kıdemi olanların lehine; 11-15 yıl kıdemi olanlar, 16-20 yıl kıdemi olanlar ile kıyaslandığında 11-15 yıl kıdemi olanların lehine, 25 ve üstü yıl kıdemi olanlar ile 16-20 yıl kıdemi olanlar kıyaslandığında, 25 ve üstü yaşın lehine bir sonuç elde edildiği görülmüştür.

BÖLÜM V

SONUÇLAR, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Bireysel Değerler İle İlgili Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin temel bireysel değeri “adalet” olup sorumluluk, eşitlik, insana saygı ve dürüstlük ilk beş değer arasında yer almaktadır. Öğretmenlerin değer listesinin en son sırasında da “para” ve yukarıya doğru otorite sahibi olma, uyum, yeterlilik, bağlılık değerleri olarak sıralandığı görülmektedir. Yılmaz’da(2006) yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlar elde etmiştir. Yılmaz’ın elde etmiş olduğu sonuçlara göre öğretmenlerin, bireysel değerlere ilişkin olarak “adalet”, “dürüstlük”, “insana saygı”, “eşitlik”, “sorumluluk gibi değerlere ilk beş sırada yer verdiği görülmektedir. Yine başka bir araştırmada Sağnak (2003) öğretmenlerin bireysel değerlere ilişkin olarak “adil olmak”, gibi değerlerin üst sıralarda olduğunu tespit etmiştir. Öğretmenlerin belirlenen değerler arasında başta adalet, sorumluluk, eşitlik, insana saygı, dürüstlük değerlerini ilk sıralarda göstermiş olmalarından yola çıkarak, yaşamlarında bu değerleri önemsediklerini söyleyebiliriz. Adalet değerinin, hem Sağnak(2003) hem Yılmaz(2006) hem de bizim yapmış olduğumuz araştırma sonuçlarına göre temel değer olarak devam ettiği görülmektedir. Temel değerlerin zaman içerisinde değişiklik gösterebildiği görülmekle birlikte, adalet değerinin belirlenen zaman dilimi içinde önemini kaybetmediği tespit edilmiştir.

‘Değerlere Göre Yönetim’ ölçeğinin eğitim durumu değişkenine ilişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin bireysel değerlerden “Bağlılık”, “Başarılı olmak”, “Bilimsellik”, “Çalışkanlık”, “Dindarlık”, “Eşitlik”, “Fedakârlık”, “İnsana Saygı”, “İşbirliği”, “Özsaygı”, “Para”, “Sadakat”, “Sorumluluk”, “Tarafsızlık” değerlerinde anlamlı bir farklılık oluşturduğu görülmektedir.

‘Değerlere Göre Yönetim’ ölçeğinin yaş değişkenine ilişkin Anova (tekyönlü varyans analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, yaş değişkeninin bireysel değerlerden “Bağlılık”, “Çalışkanlık”, “Dindarlık”, “Sadakat”, “Sorumluluk” değerlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

‘Değerlere Göre Yönetim’ ölçeğinin yaş değişkenine ilişkin anova (tekyönlü varyans analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, kıdem değişkeninin bireysel değerlerinde “Çalışkanlık”, “Dindarlık”, “Sadakat”, “Sorumluluk”, “Tarafsızlık”, “Uyum”, “Yardımlaşma” değerlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür.

4.2.Örgütsel Değerler İle İlgili Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin temel örgütsel değer olarak “insana saygı” değerini benimsedikleri ve çalışkanlık, eşitlik, adalet, tarafsızlık değerlerinin ise ilk beş sırada yer aldığı görülmektedir. Öğretmenlerin bireysel değerleri ile örgütsel değerleri arasında bir takım benzerlikler ve farklılıkların olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler bireysel değer olarak “adalet” değerini ilk sıraya koyarken, örgütsel değer olarak “insana saygı” değerini ilk sıraya koymaktadırlar. Yılmaz’da(2006) yapmış olduğu araştırmada benzer sonuçlar elde etmiştir. Yılmaz’ın elde etmiş olduğu sonuçlara göre öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin olarak “insana saygı”, “demokrasi”, “dürüstlük”, “adalet”, “çalışkanlık” değerlerine ilk beş sırada yer verdikleri görülmektedir. Yine başka bir araştırmada Sağnak’ın (2003) elde ettiği bulgulara göre öğretmenler örgütsel değerlere ilişkin olarak, adil olmak, açıklık, eşitlik değerlerini ilk sıralara yerleştirmektedirler. Öğretmenlerin bireysel değerleri ve örgütsel değerleri arasında “eşitlik” değerinin de aynı sıralamada yer alması çalışanların eşitlik değerine vurgu yaptıklarını ortaya koymaktadır.

‘Değerlere Göre Yönetim’ ölçeğinin eğitim durumu değişkenine ilişkin anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, mezun olduğu eğitim kurumu değişkeninin örgütsel değerlerden “Açıklık”, “Başarılı Olmak”, “Çalışkanlık” “Dindarlık”, “Otorite sahibi olmak” değerlerinde anlamlı farklılaşma oluşturduğu görülmektedir.

Değerlere Göre Yönetim” ölçeğinin yaş değişkenine ilişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, yaş değişkeninin örgütsel değerlerden “Eşitlik”, “Laiklik” değerlerinde anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

‘Değerlere Göre Yönetim” ölçeğinin kıdem değişkenine ilişkin anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, kıdem değişkeninin örgütsel değerlerinde “Para” değerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görülmüştür.

4.3.Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Sonuçlar

Araştırmaya katılan öğretmenlerin değerlere göre yönetim ile ilgili ifadelerden temel ifade olarak “İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz” ifadesini belirtmiş olup “Zor durumda olan kişilere yardım edilir”, “Kurallar herkese eşit olarak uygulanır”, “İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir” “Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür” ifadeleri ilk beş sırada yer almaktadır.

Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılım Değerleri t Testi Sonuçlarında İlkokul ve okul öncesi okullarında görev yapan öğretmenlerinin cinsiyet değişkenine göre “Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür” maddesinde cinsiyete göre farklılıklar gösterdiği tespit edilmiştir.

Değerlere Göre Yönetim” ölçeğinin eğitim durumu değişkenine ilişkin anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, mezun olduğu eğitim

kurumu değişkeninin “Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır” ifadesinde anlamlı farklılaşma olduğu görölmektedir.

‘Değerlere Göre Yönetim’ ölçeğinin yaş değişkenine ilişkin anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi sonuçlarına göre, yaş değişkeninin ‘ İşleri Gizli Kapaklı Yapılması Hoş Karşılanmaz” ifadesinde anlamlı farklılık oluşturduğu tespit edilmiştir.

‘Değerlere Göre Yönetim” ölçeğinin kıdem değişkenine ilişkin anova (Tekyönlü Varyans Analizi) sonuçları ve yapılan tekyönlü varyans analizi sonrası tamamlayıcı hesaplardan scheffe testi Sonuçlarına göre, kıdem değişkeninin “Kurallar herkese eşit olarak uygulanır” ve “Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür” ifadelerinde anlamlı farklılık oluşturduğu görölmektedir.

4.4.Öneriler

4.4.1. Uygulama Önerileri

1. Öğretmenlerin karar alma süreçlerine katılımı sağlanmalı, ödüllendirme uygulamaları yapılmalı, eğitim ile ilgili kararlarda öğretmen görüşleri dikkate alınmalıdır. Bu uygulamalarla öğretmenin mesleğe bağlılığı, sadakat ve sorumluluk değerlerinin artacağı düşünülmektedir.

2. Öğretmenlere yönelik değerlere ilişkin hizmet içi eğitim programları düzenlenmeli, bu programlarının içeriği oluşturulurken, öğretmenlerin önem verdikleri ve aralarında farklılaşma olduğu görülen değerlere öncelik verilmelidir.

3. Mesleğe seçilecek kişilerde daha özel kriterler aranmalı, kişisel ve mesleki yeterlilikler göz önünde bulundurulmalıdır.

4.4.2. Araştırma Önerileri

1.Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin değer sistemlerinin okulun etkililiği üzerindeki etkisi araştırılabilir.

2. Değerler ile ilgili olarak nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin bir arada kullanıldığı araştırmalar tasarlanmalıdır.

3. Özellikle farklılık gösteren değerler ile ilgili hem yöneticilerin hem de öğretmenlerin yer aldığı bir araştırma yapılabilir.
4. Yöneticilerin bireysel ve örgütsel değerleri arasındaki ilişkinin ölçüldüğü bir araştırma yapılabilir.
5. Okullardaki değerler eğitiminin, okul yönetimindeki değerler ile ilişkisi ve bu ikisinin birbirine olan etkisi araştırılabilir.
6. Yöneticilerin ve öğretmenlerin milli eğitimin belirlediği değerlere sahip olma düzeylerinin belirlendiği bir araştırma yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Akat, İ. Budak, G. & Budak, G. (1994) *İşletme yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Akbaba-Altun,S. (2003). Eğitim Yönetimi ve Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi,1* (1).
- Alsan, E. (2000). *Örgütsel uyum ve oryantasyon*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Altinkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). *Değerlere Göre Yönetim Ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algularına Göre İncelenmesi*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 16 (4).
- Autry, C. W., & Daugherty, P. J. (2003). Warehouse operations employees: Linking person-organization fit, job satisfaction, and coping responses. *Journal of Business Logistics*, 24(1), 171-197.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*.Genişletilmiş 4. Baskı. Ankara: Hatiboğlu Yayınları.
- Aydın, A. (2000). *Gelişim ve Öğrenme Psikolojisi*. İstanbul: Alfa Yayıncılık.

Aydın, İ. P. (2001). *Yönetmel, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Aydın, M.(2003).Gençliğin değer algısı: Konya örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 121-144.

Aydın, M. (2006). “ *Edebiyatın Dili Üzerine*” Milli Eğitim. Edebiyat Eğitimi ve Öğretimi Özel Sayısı, Ankara: Milli Eğitim Bakanlığı Yayınları, Kış.

Bacanlı, H. (2002). *Psikolojik Kavram Analizleri*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bal, U. G. (2004). Çocuklar Ve Değerler Eğitimi. *Çoluk Çocuk Dergisi*, 45, 18-20.

Baloğlu, N. (2001). *Etkili Sınıf Yönetimi*. Ankara: Baran Ofset.

Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*, Ankara: Ekinoks.

Başaran, İ. E. (2000). *Yönetim*. (3. Baskı). Ankara: Feryal Matbaası.

Başaran, İ.E. (1992), *Yönetimde İnsan İlişkileri*, Kadioğlu Matbaası, Ankara.

Başaran, İ. E: (1991). *Örgütsel Davranış, İnsan Üretim Gücü*, Ankara: Gül Yayınevi.

Blanchard, K. ve O’Connar, M. (1998). *Değerlerle Yönetim* (Çev: K. Ay). İstanbul: Epsilon.

- Bilgin, N. (1995). *Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık,
- Bates, R. J. (2001b). Eleştirel teori açısından eğitim yönetimi. (Çev: S. Turan-M. Şişman). *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 7 (28), 573–592.
- Bozkurt, T. (1996). “*İşletme Kültürü: Kavram, Tanımı ve Metodolojik Sorunlar*”. Endüstri ve Örgüt Psikolojisi (Edt: S. Tevrüz). Ankara: Türk Psikologlar Derneği-Kalite Derneği.
- Campell, D. T. (1963). Social attitudes and other required behavioral dispositions. In S.Korc (Ed.), *Psychology: A study of science*,(pp. 94-172). New York: McGraw Hill.
- Canatan, K. (2004). Avrupa Birliği Ülkelerinde Değerler Yönelimi. *Değerler Eğitimi Dergisi*.
- Carlton, E. (1995). *Values and the Social Sciences*. Great Britain, Trowbridge: Redwood Books.
- Chatman, J. A. (1989). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. *Academy of Management Review*, 14(3), 333-349.

Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.

Peterson, K. D. ve Cosner, S. (2006). "Culture, School". *Encyclopedia of Educational Leadership and Administration*. (Edt: F. W. English). California: Sage Publications Ltd.

Collins English Dictionary. (1991). Third Edition. Glasgow: Harper Collins.

Çağlar, A. (2005). *Okul öncesi dönemde değerler Eğitimi. Erken Çocuklukta Gelişim ve Eğitimde Yeni Yaklaşımlar 2*. (Ed. M. Sevinç). İstanbul: Morpa Kültür Yayınları

Çelik, V. (2000). *Okul Kültürü ve Yönetimi*, Ankara: Pegem Yayınları.

Çelik, V. (2004). *Liderlik. Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*. (Edt: Y.Özden). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Çelik, V. (2003). *Eğitimsel Liderlik*. Ankara: Pegem A.

Çiğdem Kirel ve Enver Özkalp (2005). *Örgütlerde Stres Yönetimi*, Örgütsel Davranış, ETAM A.Ş.

Deal, T. E & Kennedy, A. A. (1982) Corporate cultures: The rites and rituals of corporate life. Massachusetts:Addison-Wesley.

Densford, J. P. (1961). Value theory as basic to philosophy of education. Peabody Journal of Education, 39(2), 91-93.

Dilmaç, B., Bozgeyikli, H., Çıkılı, Y. (2008).Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi* 6 (16).

Dönmez, B Cömert, M. (2007) İlköğretim okulu öğretmenlerinin değer sistemleri. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 5(14), 29-59.

Dönmezer, S. (1994). *Toplumbilim*. İstanbul: BETA Yayın Dağıtım AŞ.

Dumas, C. ve Blodgett, M. (1999). Articulating values to inform decision

Enz, C. A. (1988). The role of value congruity in intraorganizational power. *Administrative science quarterly*,(33), 284-304.

Erçetin, Ş. (2000). İlköğretim Okulları Hangi Değerlerle Yönetiliyor?. *Anadolu*

Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (1), 31-43.

Erçetin, Ş. Ş. (1993). *Şule örgütsel kültür: Ders notları*, Ankara: Hacettepe Üniversitesi

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

Erdoğan, İrfan.(2006). *Okul Yönetimi ve Öğretim Liderliği*, İkinci Basım, İstanbul.

Ereş, F.(2010). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Genel Alan Yeterlikleri Kapsamındaki Kişisel ve Meslekî Değerler İle Meslekî Gelişim Yeterliklerine İlişkin İlköğretim Müfettişlerinin Görüşleri*, 30(2).

Everard, B. (1995). Values as central to competent professional practice. In H.

Feather, NormanT.(1975). Valuesin education and society. New York: TheFree Press.

Fırat, Necla (2007). *Okul Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir.

Fichter, J. (1990). *Sosyoloji nedir?*(çev. N. Çelebi). Konya: Toplum Yayınları.

Finegan, J. E. (2000). The impact of person and organizational values on organizational commitment. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2), 149-169.

Gagliardi R. E Giordan A, (1986), La Historia De Las Ciencias: Una Herramienta

Para La Ensenanza, Ensenanza De Las Ciencias,4 (3), 253-259.

Goldthwait, J. T. (1996). Values. What They Are & How We Know Them. New York: Prometheus Boks.

Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, (55), 254-275.

Gökçe, O. (1994). Türk Gençliğinin Sosyal Ve Ahlâkî Değerleri. *Ata Dergisi, Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları, (1),25-30.*

Granger, R. L. (1971). Educational Leadership an Interdisciplinary Perspective USA: Intext Educational Publishers.

Gudmundottir, S. (1991). Values in pedagogical content knowledge. *Journal of Teacher Education*, 41 (3), 44-52.

Guttek, G. L. (2001). *Eğitime Felsefi ve İdeolojik Yaklaşımlar*. (Çev: Nesrin Kale). Ankara: Ütopya Yayınevi.

Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi üzerine araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Yayınları.

Güngör, E. (1993). *Değerler psikolojisi. Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve Ahlaki gelişme*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı Yayınları: 8.

Hamm, S. (2006). Understanding value congruence: A sport organization case study. Yayınlanmış yüksek lisans tezi, University of St. Catharines, Ontario.

Institute of Value Management (2001). Value management. Available from <http://www.ivm.org.uk>,

İmamoğlu, E. O. ve Aygün- Karakitaboğlu, Z. (1999). 1970'lerden 1990'lara Değerler: Üniversite Düzeyinde Gözlenen Zaman, Kuşak Ve Cinsiyet Farklılıkları, *Türk Psikoloji Dergisi*, 14 (44), 1-22.

İnce, M., Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma*, Konya: Çizgi Kitabevi Yayınları.

İpek, C. (1999). *Resmi liseler ile özel liselerde örgütsel kültür ve öğretmen-öğrenci ilişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

Kara, H. (2007). *Yönetimsel Değerlerin Oluşumunu Etkileyen Etmenler ve Bunların Sorun Alanlarının Belirlenmesine İlişkin Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

Karakitapoğlu, Z. (1996). Contemporary value orientations of adults and university students. Unpublished Master Thesis. Ankara: METU, The Graduate School of Social Sciences.

Karaköse, T. ve Altinkurt, Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17).

Karasar, N. (1995). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.

Katz, D. ve Kahn, R. L. (1977). *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çeviri: Halil Can ve Yavuz Bayar). Ankara: Doğan Basımevi.

Kilby, R. W. (1993). *The Study of Human Values*. Maryland: University Press of America.

Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.

Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters' perceptions of person-job and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643-671.

Lamberton, L.H. ve Minor, L. (1995). Human relations: strategies for success.
Chicago: Irwin Mirror Press.

Lau, S. (1988). The value orientations of Chinese university students in Hong Kong.
In-ternational Journal of Psychology, 23, 583-596

Lunenberg, F. C. ve Ornstein, A. C. (2000). Educational Administration: Concepts
and Practices. Belmont, CA: Wadsworth Thomson Learning.

Mannix, E. A., Thatcher, S. & Jehn, K. A. (2001). Does Culture Always Flow
Downstream Linking Group Concensus and Organizational Culture. The
International Handbook of Organizational Culture and Climate. (Edt: C. L.
Cooper, S. Cartwright, P. C. Earley). New York: John Wiley & Sons Ltd

Mcdonald, P. R. (1993). Individual-organizational value congruence:
Operationalization and consequents. Unpublished Doctoral Dissertation.
London, Ontario: The University of Western Ontario

Meek, C.R. (1965). Personal value system and education. Peabody Journal of
Education, 42(4), 224-228.

Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations:
Concepts, controversies, and research. Journal of Management, 24(3), 351-389.

Mengüşoğlu, T. (1983). *Felsefeye Giriş* (3. Baskı). Ankara: Remzi Kitabevi.

Muchinsky, P. M. & Monahan, C. J. (1987). What is person–environment congruence: Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31,268–277.

Nartgün, Sezgin, Ş., (2006). Öğretim Elemanlarının Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4(12), 129-148.

Noa Davenport, Ruth D. Schwartz, Gail P. Elliott, *Mobbing: Emotional Abuse in the Workplace*, (Newyork: Civil Society Publishing, 1999), 4.

Oğuzkan, F. (1993). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Emel Matbaacılık.

O'Reilly. C. A. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit, *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-517

Otten, C. M. (1981). *Power, Values and Society: An Introduction to Sociology*. Illinois: Scott, Foresman and Company.

Özden, Y. (2005). *Eğitimde Dönüşüm: Yeni Değerler ve Oluşumlar*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Ozankaya, Ö. (1999). *Toplumbilim*. İstanbul: Cem Yayınevi.

Özen, R. (2008). *İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Değerlere İlişkin Görüşleri*, 8 (1).

Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (3).

Özdemir S. ve Sezgin F., (2011). Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.

Özgüven, İ. E. (1999). *Psikolojik testler*. Üçüncü baskı. Ankara: PDREM Yayınları.

Özlem, D. (1998). *Doğa Bilimleri ve Sosyal Bilimler Ayrımının Dünü ve Bugünü Üzerine*. *Toplum ve Bilim*, 76, 7-39.

Pachella, R. G. (1986). Personal values and value of expert. *Testimony Law and Human Behavior*, 10(1/2), 145-150.

Parkes, L. P., Boncher, S., & Schneider, S. K. (2001). Person-organisation fit across cultures: An empirical investigation of individualism and collectivism. *Applied Psychology: An International Review*, 50(1), 81-108.

- Posner, B.Z Munson, J.M.(1979) The importance of values in understanding organizational behavior. Human Resource Management. 18.9-14
- Randall, D. (1998). Instruments for the measurement of color, AATCC Review, 30(2), 20-26.
- Rokeach, M. (1973). The nature of human values.New York: The Free Press.
- Rokeach M. (1979). Understanding human values.New York: Free Pres
- Russel,R.F.(2001),Therole of values in servant leadership. Leadership& Organization Development Journal,22(2),76-83.
- Ruyter, D. J. (2002). The Right to Meaningful Education: The Role of Values And Beliefs. Journal of Beliefs & Values, 23(1), 33-42
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.
- Sağnak, M. (2004). *Örgütlerde Değerler Yönünden Birey-Örgüt Uyumu ve Sonuçları. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 10 (37).
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve Yönetimde Değerlerin Önemi, *Milli Eğitim Dergisi*, 33 (166).

Sağnak, M. (2003). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici Ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Sarı, E., 2005, “*Kamu Yönetiminde Örgüt Kültürü ve Mersin Defterdarlığı Örneği*”, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.

Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin birey örgüt değer uyumuna ilişkin algıları*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 12 (48).

Sezgin, F. (2007). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel ve Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamaları, *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(1).

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In Z. Zanna (Ed.). *Advances in experimental so-cial psychology*(vol. 25, pp. 1-65). New York: Academic Press.

Silah, M. (2000). *Sosyal Psikoloji: Davranış Bilimi*, Ankara Gazi Kitabevi.

Shepherd, W. J. (1996). Behavioral manifestation of organizational values: Congruence and its implications. Unpublished Doctoral Dissertation, Bowling Green State University.

Smith, M. J. (2001). Culture and Tennessee value-added assessment data utilization in two elementary schools. Unpublished Doctoral Dissertation, Tennessee State University.

Simon, H.A. , Smithburg, D.W . ve Thompson,V .A. (1950) . Public Administration. New York: Alfred Knopf.

Stein, H. F. (1985) Therapist and family values in a cultural context. Counseling and Values, 30, 35-45.

Strike, K. A. (1993). Against values: reflections on oral language and moral education. Education Policy Analysis Archives, 1 (13).
<http://epaa.asu.edu/epaa/v11n37/>.

Sociological Perspective. Understanding Human Values. (Edt: M. Rokeach, M). ss. 15–46. New York: The Free Press.

Şahin-Fırat N. (2010). *Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları*, Eğitim ve Bilim, 35 (156).

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A Yayınları.

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). *Örgütsel Semboller ve Eğitimde Sembolik Liderlik*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 10 (37), 96–117.

Taş, A. (2010). Öğretmenlerin işdeğerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*,27, 211–222.

Taşdan, M. (2010).*Türkiye’deki Resmi ve Özel İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Bireysel Değerleri İle Okulun Örgütsel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyi*, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 16 (1).

Terzi, A. R. (2000). *Örgüt kültürü*. Ankara: Nobel yayıncılık.

Tezcan, M. (1997). *Kültürel antropoloji*. Ankara: Kültür Bakanlığı.

Theodorson, G. A., & Theodorson, A. (1979). A modern dictionary of sociology. New York: Barnes & Noble

Töremen, F. Ve Akdemir, D. A. (2007). *Eğitim Örgütlerinin Kişiliğine Uygun Paradigma: Değerlerle Yönetim*, 2(4), www.newwsa.com

Tokdemir, M.A. (2007). *Tarih Öğretmenlerinin Değerler Ve Değer Eğitimi Hakkındaki Görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Trabzon.

Türk Dil Kurumu (1992). *Türkçe sözlük*. İstanbul: Milliyet Yayınları.

Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 227-259.

Turgut, T. (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri*, T. Suna (Ed.), *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları

Ünal, C. (1981). *Genel tutumların veya değerlerin psikolojisi üzerine bir araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih- Coğrafya Fakültesi Yayınları

Van Vianen, A. E. M. (2000). Person-organization fit: The match between newcomers' and recruiters' preferences for organizational cultures. *Personnel Psychology*, 53(1), 113-149.

Verquer, M. L., Beehr, T. A., & Wagner, S. H. (2003). A meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes. *Journal of Vocational Behavior*,(63), 473-489.

Wiener, Y. (1988). Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance. *Academy of Management Review*, 113 (4), 534–545.

Williams, M. R. (1979). Change and stability in Values and Value Systems: A

Yalaza Atay, D. (2003). *Öğretmen Eğitiminin Değişen Yüzü*, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Yapıcı, A. ve Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173–206.

Yaşar, F. ve Arslan, Ş. (2003), *Yükselen “Değer” Kavramına Eleştirel Bir Yaklaşım*, www.dem.org.tr, 1 (1).

Yılmaz, K. (2006). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları*. Yayımlanmamış doktora tezi. Ankara Üniversitesi.

Yıldırım, K. (2009). Value education experiences of Turkish class teachers: a phenomological approach, *Eğitim Araştırmaları*, 9 (35), 165-184

Yılmaz, K. (2007). *İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13 (52).

Yılmaz, K. (2008). *Eğitim Yönetiminde Değerler*, Ankara: Pegem A Yay.

Yılmaz, K. (2010). *Devlet ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet alguları*. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 10(1).

Yılmaz, K. Ve Memduhoğlu H. B., (2010), *Yönetimde Yeni Yaklaşımlar*. Ankara: Pegem Yayınları.

<http://www.meb.gov.tr/mevzuat/genelgeler/2010/52>

http://mebk12.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/34/13/734589/icerikler/2012-2013

EKLER

EK – 1. Anket Formu

Sayın Anket Katılımcısı,

‘Resmi İlkokul ve Okulöncesi Kurumlarında Değerlerle Yönetimin Analizinin’ üzerine yüksek lisans tezi hazırlamaktayım. Sizden bu konuda hazırladığım soru formlarını doldurmanızı rica ediyorum. Vereceğiniz bilgiler araştırmanın değeri ve başarısı adına büyük önem taşımaktadır. Bu çalışma sonucunda elde edilecek bilgiler bilimsel amaçlı kullanılacak olup cevaplarınız tamamen gizli tutulacaktır.

Araştırmama gösterdiğiniz değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla,

Merve YÜKSEL

Maltepe Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Değerlere Göre Yönetim Ölçeği Sayın Öğretmen;

Bu ölçek "İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Görüşlerine Göre İlköğretim Okullarında Değer Yönetimi" adlı araştırma için veri toplamak amacı ile geliştirilmiştir. Ölçek kişisel bilgiler dışında üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel değerler, ikinci bölümde örgütsel değerler, üçüncü bölümde ise değer yönetimi ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen her bölümü, başındaki açıklamaya göre cevaplandırınız. Katkılarınız için teşekkür ederim.

I. Cinsiyetiniz : 1. Kadın 2. Erkek

III. Yaşınız :

IV. Meslekteki Kıdeminiz : Yıl

IV. Eğitim Durumunuz : 1 İlköğretim Okulu 2 Eğitim Enstitüsü 3 Eğitim Yüksekokulu 4 Eğitim Fakültesi

5 Sertifika 6 Diğer

V. Görev yaptığınız il:

I. Bireysel Değerler Ölçeği

Bu bölümde sizden, aşağıdaki listede verilen değerleri, "1 ile 5" arasında dereceleniz beklenmektedir. Burada **sizin hayatınızı yönlendiren ilke olması açısından** taşıdıkları öneme göre "*ilkelerime ters düşer*" dediğiniz değerler için " 1 ", "*en üst düzeyde önemlidir*" dediğiniz değerler için ise " 5 " i işaretlemeniz, diğer değerlerden size uygun olanları ise önem derecesine göre derecelendirmeniz gerekmektedir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecek ve elde edilen bilgilerin doğruluğunu artıracaktır.

II. Örgütsel Değerler Ölçeği

Bu bölümde sizden, aşağıdaki listede verilen değerleri, "1 ile 5" arasında dereceleniz beklenmektedir. Burada **okulunuzun yaşantısını yönlendiren ilke olması açısından** taşıdıkları öneme göre "*ilkelerimize ters düşer*" dediğiniz değerler için " 1 ", "*en üst düzeyde önemlidir*" dediğiniz değerler için ise " 5 " i işaretlemeniz, diğer değerlerden size uygun olanları ise önem derecesine göre derecelendirmeniz gerekmektedir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecek ve elde edilen

BİREYSEL DEĞERLER	Ölçek					ÖRGÜTSEL DEĞERLER	Ölçek				
	Önemli <-> Önemsiz						Önemli <-> Önemsiz				
	5	4	3	2	1		5	4	3	2	1
1. Açıklık						1. Açıklık					
2. Adalet						2. Adalet					
3. Bağımsızlık						3. Bağımsızlık					
4. Bağlılık						4. Bağlılık					
5. Başarılı olmak						5. Başarılı olmak					
6. Bilimsellik						6. Bilimsellik					
7. Çalışkanlık						7. Çalışkanlık					
8. Demokrasi						8. Demokrasi					
9. Dindarlık						9. Dindarlık					
10. Dürüstlük						10. Dürüstlük					
11. Eşitlik						11. Eşitlik					
12. Fedakârlık						12. Fedakârlık					
13. İnsana Saygı						13. İnsana Saygı					
14. İşbirliği						14. İşbirliği					
15. İyilikseverlik						15. İyilikseverlik					
16. Laiklik						16. Laiklik					
17. Otorite sahibi olmak						17. Otorite sahibi olmak					
18. Özdenetim						18. Özdenetim					
19. Özsaygı						19. Özsaygı					
20. Para						20. Para					
21. Sadakat						21. Sadakat					
22. Sorumluluk						22. Sorumluluk					
23. Tarafsızlık						23. Tarafsızlık					
24. Tutumluluk						24. Tutumluluk					
25. Uyum						25. Uyum					
26. Yaratıcılık						26. Yaratıcılık					
27. Yardımlaşma						27. Yardımlaşma					
28. Yeterlik						28. Yeterlik					
29. Zevk almak						29. Zevk almak					
30. Diğer						30. Diğer					

Bu bölümde sizden, yukarıdaki listede verilen değerlerden en önemli gördüğünüz **BEŞ** değeri önem derecesine göre sıralamanız beklenmektedir. Burada **sizin hayatınızı ve okulunuzun yaşantısını yönlendiren ilke olması açısından** taşıdıkları öneme göre değerleri 1'den 5'e kadar sıralamanız gerekmektedir. Yapacağınız işaretlemelerde göstereceğiniz samimiyet ölçme aracının başarısını yükseltecek ve elde edilen bilgilerin doğruluğunu artıracaktır.

BİREYSEL DEĞERLER		ÖRGÜTSEL DEĞERLER	
1.		1.	
2.		2.	
3.		3.	
4.		4.	
5.		5.	

III. Değer Yönetimi Ölçeği

Açıklama: Bu bölümde yer alan ifadeler arasında doğru ya da yanlış yoktur. Lütfen, aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, her ifadenin sizin durumunuzu yansıtırma derecesini karşısındaki seçeneklerden uygun olanı işaretleyerek belirtiniz. Sizden, her ifadeyi (maddeyi) cevaplarırken sizin duygu ve düşüncelerinizi (durumunuzu) yansıtmaya özen göstermeniz beklenmektedir. Burada önemli olan sizin görüşlerinizdir


Lütfen, aşağıdaki ifadelere ne düzeyde katılıp katılmadığınızı, karşısındaki ölçekte size uygun gelen seçeneğin altına çarpı (X) işareti koyarak belirtiniz	Ölçek
	1. Hiç katılmıyorum
	2. Az katılıyorum
	3. Orta derecede katılıyorum
	4. Çok katılıyorum
	5. Tamamen katılıyorum

Bu okulda;

	1	2	3	4	5	
1 İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2 Kurallar herkese eşit olarak uygulanır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3 Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4 İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
5 Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6 Bilimsel esaslar rehber olarak görülür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7 Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8 Demokratik bir ortam vardır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9 Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10 Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakarlık ederler	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
11 İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12 Meslektaşlarla işbirliği özendirilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13 Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14 İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
15 Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16 Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17 Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18 Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19 Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20 Verilen kararlarda duygusal davranılmaz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21 Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
22 Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23 Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24 Zor durumda olan kişilere yardım edilir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25 Yapılan işler zevk alınarak yapılır	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25


EK – 2. İzin Belgesi

rica Inbox x 📄 🖨️ 📧

 **merve yüksel** mervekml@gmail.com Jul 5 ☆ ↶ ▾
to kyilmaz ▾
Saygıdeğer Kürşad Hocam;

Ben Maltepe Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi bölümünde yüksek lisans yapmaktaki olan Merve Yüksel. Tezinizi inceledim, eğer izniniz ve müsadeniz olursa kaynakçada göstererek ölçüğünizi kullanmak istiyorum.

En derin sevgi ve saygılarımla, iyi günler.

 **Kürşad Yılmaz** kursadyilmaz@gmail.com Jul 5 ☆ ↶ ▾
to me ▾

🌐 Turkish ▾ > English ▾ [Translate message](#) Turn off for: Turkish x

Merhaba,

Tabi ki kullanabilirsiniz. İyi çalışmalar dilerim.

--
Doç. Dr. Kürşad Yılmaz
Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Fakültesi
Eğitim Bilimleri Bölümü
<http://sites.google.com/site/kursadyilmaz>
<http://kbs.dpu.edu.tr/kyilmaz>
<http://www.ebad-jesr.com/>

A. D. D. K. Y. M.

EK – 3. Tablo 3.10. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Eğitim Durumu Değişkenine İlişkin Anova (Tekyönlü Varyans Analizi) Sonuçları Tablosu

Sorular	<i>f</i> , Ortalama ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	Ort.	SS		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Açıklık	Öğretmen Okulu	14	4,8421	0,37463	G.Arası	2,937	3	0,979	2,690	0,047
	Eğitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,5556	0,84732	Grup içi	99,019	272	0,364		
	Eğitim Fakültesi	189	4,6957	0,61465						
	Toplam	243	4,7174	0,60889	Toplam	101,957	275			
Adalet	Öğretmen Okulu	14	4,8421	0,37463	G.Arası	3,681	3	1,227	2,209	0,087
	Eğitim Enstitüsü	18	4,8696	0,34435						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,4074	1,21716	Grup içi	151,054	272	0,555		
	Eğitim Fakültesi	189	4,7633	0,72206						
	Toplam	243	4,7428	0,75012	Toplam	154,736	275			
Bağımsızlık	Öğretmen Okulu	14	4,3158	0,74927	G.Arası	0,634	3	0,211	0,296	0,828
	Eğitim Enstitüsü	18	4,5217	0,73048						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,3333	1,03775	Grup içi	194,279	272	0,714		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4203	0,83734						
	Toplam	243	4,4130	0,84189	Toplam	194,913	275			
Bağılılık	Öğretmen Okulu	14	3,8421	0,89834	G.Arası	16,879	3	5,626	6,128	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,5926	1,21716	Grup içi	249,740	272	0,918		
	Eğitim Fakültesi	189	4,3188	0,96279						

	Fakultesi									
	Toplam	243	4,2283	0,98464	Toplam	266,620	275			
Basari olmak	Öğretmen Okulu	14	4,2105	0,71328	G.Arası	15,684	3	5,228	6,463	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	4,7391	0,44898						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,7778	1,25064	Grup içi	220,008	272	0,809		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5024	0,89700						
	Toplam	243	4,4312	0,92578	Toplam	235,692	275			
Bilimsellik	Öğretmen Okulu	14	4,6316	0,49559	G.Arası	18,791	3	6,264	6,322	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	4,8696	0,34435						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0370	1,15962	Grup içi	269,510	272	0,991		
	Eğitim Fakültesi	189	4,0483	1,05093						
	Toplam	243	4,1558	1,02390	Toplam	288,301	275			
Çalışkanlık	Öğretmen Okulu	14	4,6842	0,47757	G.Arası	16,523	3	5,508	8,686	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	0,97402	Grup içi	172,463	272	0,634		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5169	0,83518						
	Toplam	243	4,5072	0,82899	Toplam	188,986	275			
Demokrasi	Öğretmen Okulu	14	4,6842	0,47757	G.Arası	5,522	3	1,841	1,732	0,161
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	1,03305						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0741	1,38469	Grup içi	289,039	272	1,063		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4734	1,01351						
	Toplam	243	4,4601	1,03496	Toplam	294,562	275			
Dindarlık	Öğretmen	14	2,9474	1,02598	G.Arası	84,661	3	28,220	19,083	0,000

	Okulu									
	Egitim Enstitüsü	18	2,6087	1,80250						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,1481	1,43322	Grup içi	402,248	272	1,479		
	Egitim Fakültesi	189	4,1643	1,12002						
	Toplam	243	3,8514	1,33063	Toplam	486,909	275			
Dürüstlük	Öğretmen Okulu	14	4,6316	0,49559	G.Arası	4,263	3	1,421	2,173	0,092
	Egitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,4815	0,97548	Grup içi	177,896	272	0,654		
	Egitim Fakültesi	189	4,5700	0,84971						
	Toplam	243	4,6014	0,81388	Toplam	182,159	275			
Eşitlik	Öğretmen Okulu	14	4,7895	0,41885	G.Arası	19,768	3	6,589	9,936	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,8519	1,40613	Grup içi	180,391	272	0,663		
	Egitim Fakültesi	189	4,6377	0,78154						
	Toplam	243	4,6014	0,85314	Toplam	200,159	275			
Fedakârlık	Öğretmen Okulu	14	4,6316	0,49559	G.Arası	10,227	3	3,409	5,153	0,002
	Egitim Enstitüsü	18	4,6522	0,48698						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,8889	0,93370	Grup içi	179,957	272	0,662		
	Egitim Fakültesi	189	4,4783	0,84662						
	Toplam	243	4,4457	0,83161	Toplam	190,185	275			
İnsana saygı	Öğretmen Okulu	14	4,8421	0,37463	G.Arası	236,647	3	78,882	4,907	0,002
	Egitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						

	Egitim Yüksek Okulu	22	7,8148	12,77629	Grup içi	4.372,262	272	16,074		
	Egitim Fakültesi	189	4,6715	0,78103						
	Toplam	243	5,0181	4,09386	Toplam	4,608,909	275			
İşbirliği	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,49559	G.Arası	22,459	3	7,486	10,030	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,6667	1,30089	Grup içi	203,030	272	0,746		
	Egitim Fakültesi	189	4,3768	0,86633						
	Toplam	243	4,3587	0,90552	Toplam	225,489	275			
İyilikseverlik	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,76089	G.Arası	6,555	3	2,185	3,842	0,010
	Egitim Enstitüsü	18	5,0000	0,00000						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,3333	1,00000	Grup içi	154,692	272	0,569		
	Egitim Fakültesi	189	4,5845	0,75771						
	Toplam	243	4,5797	0,76574	Toplam	161,246	275			
Laiklik	Öğretmen Okulu	14	4,6316	0,49559	G.Arası	5,477	3	1,826	1,615	0,186
	Egitim Enstitüsü	18	4,7391	0,68870						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,1852	1,17791	Grup içi	307,577	272	1,131		
	Egitim Fakültesi	189	4,3430	1,11618						
	Toplam	243	4,3804	1,06695	Toplam	313,054	275			
Otorite Sahibi	Öğretmen Okulu	14	3,3158	0,74927	G.Arası	14,534	3	4,845	4,218	0,006
	Egitim Enstitüsü	18	4,0870	0,59643						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,2222	1,18754	Grup içi	312,376	272	1,148		
	Egitim Fakültesi	189	4,2222	1,11864						

	Fakultesi									
	Toplam	243	4,1486	1,09030	Toplam	326,909	275			
Özdenetim	Öğretmen Okulu	14	4,1053	0,73747	G.Arası	4,762	3	1,587	2,487	0,061
	Eğitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1111	0,89156	Grup içi	173,596	272	0,638		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4589	0,81670						
	Toplam	243	4,4022	0,80534	Toplam	178,359	275			
Özsaygı	Öğretmen Okulu	14	4,1053	0,93659	G.Arası	21,243	3	7,081	5,819	0,001
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9565	1,26053						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,5185	1,69548	Grup içi	331,004	272	1,217		
	Eğitim Fakültesi	189	4,3961	0,99883						
	Toplam	243	4,2536	1,13177	Toplam	352,246	275			
Para	Öğretmen Okulu	14	2,5263	0,51299	G.Arası	28,397	3	9,466	7,659	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	3,5217	0,73048						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0741	1,29870	Grup içi	336,154	272	1,236		
	Eğitim Fakültesi	189	3,6377	1,15714						
	Toplam	243	3,5942	1,15136	Toplam	364,551	275			
Sadakat	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,95513	G.Arası	15,882	3	5,294	8,977	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9565	0,70571						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1852	1,03912	Grup içi	160,408	272	0,590		
	Eğitim Fakültesi	189	4,6812	0,71379						
	Toplam	243	4,5507	0,80066	Toplam	176,290	275			
Sorumluluk	Öğretmen	14	4,5789	0,60698	G.Arası	35,344	3	11,781	12,537	0,000

	Okulu									
	Egitim Enstitüsü	18	3,5652	1,61881						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,42325	Grup içi	255,598	272	0,940		
	Egitim Fakültesi	189	4,6570	0,82039						
	Toplam	243	4,4855	1,02858	Toplam	290,942	275			
Tarafsızlık	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,76089	G.Arası	13,506	3	4,502	6,206	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	4,3478	0,48698						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,9259	1,20658	Grup içi	197,316	272	0,725		
	Egitim Fakültesi	189	4,6377	0,83557						
	Toplam	243	4,5254	0,87557	Toplam	210,822	275			
Tutumluluk	Öğretmen Okulu	14	3,9474	0,84811	G.Arası	2,413	3	0,804	0,553	0,646
	Egitim Enstitüsü	18	4,1304	0,34435						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,7037	1,40917	Grup içi	395,398	272	1,454		
	Egitim Fakültesi	189	3,8647	1,26225						
	Toplam	243	3,8768	1,20274	Toplam	397,812	275			
Uyum	Öğretmen Okulu	14	4,4211	0,60698	G.Arası	26,529	3	8,843	9,025	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	4,3913	0,49901						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,4444	1,60128	Grup içi	266,525	272	0,980		
	Egitim Fakültesi	189	4,4976	0,95467						
	Toplam	243	4,3804	1,03230	Toplam	293,054	275			
Yaratıcılık	Öğretmen Okulu	14	4,2105	0,71328	G.Arası	6,905	3	2,302	2,663	0,048
	Egitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						

	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,25064	Grup içi	235,081	272	0,864		
	Eğitim Fakültesi	189	4,3961	0,93351						
	Toplam	243	4,3406	0,93806	Toplam	241,986	275			
Yardımlaşma	Öğretmen Okulu	14	4,4211	0,60698	G.Arası	29,170	3	9,723	13,608	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,4074	1,27880	Grup içi	194,348	272	0,715		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4879	0,82356						
	Toplam	243	4,3877	0,90155	Toplam	223,518	275			
Yeterlik	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	4,183	3	1,394	1,959	0,120
	Eğitim Enstitüsü	18	4,2174	0,42174						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1481	0,94883	Grup içi	193,643	272	0,712		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4831	0,88045						
	Toplam	243	4,4348	0,84816	Toplam	197,826	275			
Zevk Almak	Öğretmen Okulu	14	4,1053	0,45883	G.Arası	4,012	3	1,337	1,886	0,132
	Eğitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,3333	1,00000	Grup içi	192,930	272	0,709		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5411	0,87412						
	Toplam	243	4,4855	0,84626	Toplam	196,942	275			
Açıklık	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	17,025	3	5,675	7,804	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	4,7391	0,44898						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,7407	1,34715	Grup içi	197,797	272	0,727		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5314	0,82305						

	Fakultesi									
	Toplam	243	4,4746	0,88384	Toplam	214,822	275			
Adalet	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	6,387	3	2,129	2,490	0,061
	Eğitim Enstitüsü	18	4,7391	0,44898						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0741	1,20658	Grup içi	232,609	272	0,855		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5169	0,94430						
	Toplam	243	4,4964	0,93224	Toplam	238,996	275			
Bağımsızlık	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	6,112	3	2,037	2,339	0,074
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3913	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,01274	Grup içi	236,960	272	0,871		
	Eğitim Fakültesi	189	4,2850	0,98084						
	Toplam	243	4,2754	0,94016	Toplam	243,072	275			
Bağlılık	Öğretmen Okulu	14	3,6316	0,95513	G.Arası	17,985	3	5,995	5,461	0,001
	Eğitim Enstitüsü	18	4,0000	0,90453						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,4444	1,31071	Grup içi	298,566	272	1,098		
	Eğitim Fakültesi	189	4,2029	1,03220						
	Toplam	243	4,0725	1,07289	Toplam	316,551	275			
Basari olmak	Öğretmen Okulu	14	4,1053	0,73747	G.Arası	9,684	3	3,228	4,591	0,004
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0370	1,05544	Grup içi	191,226	272	0,703		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5604	0,84473						
	Toplam	243	4,4819	0,85474	Toplam	200,909	275			
Bilimsellik	Öğretmen	14	4,4211	0,83771	G.Arası	8,557	3	2,852	2,099	0,101

	Okulu									
	Egitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,18754	Grup içi	369,646	272	1,359		
	Egitim Fakültesi	189	4,1014	1,23632						
	Toplam	243	4,1449	1,17272	Toplam	378,203	275			
Çalışkanlık	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	27,798	3	9,266	10,408	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	3,9565	1,79591						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,6296	1,27545	Grup içi	242,155	272	0,890		
	Egitim Fakültesi	189	4,5845	0,77042						
	Toplam	243	4,4384	0,99078	Toplam	269,953	275			
Demokrasi	Öğretmen Okulu	14	4,7895	0,41885	G.Arası	8,969	3	2,990	2,918	0,035
	Egitim Enstitüsü	18	4,2174	1,34693						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,0000	1,07417	Grup içi	278,723	272	1,025		
	Egitim Fakültesi	189	4,4783	0,99916						
	Toplam	243	4,4312	1,02282	Toplam	287,692	275			
Dindarlık	Öğretmen Okulu	14	2,0526	1,02598	G.Arası	57,250	3	19,083	9,522	0,000
	Egitim Enstitüsü	18	3,6957	0,97397						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,1852	1,68790	Grup içi	545,108	272	2,004		
	Egitim Fakültesi	189	3,7826	1,44682						
	Toplam	243	3,5978	1,48000	Toplam	602,359	275			
Dürüstlük	Öğretmen Okulu	14	4,7895	0,41885	G.Arası	36,169	3	12,056	1,173	0,320
	Egitim Enstitüsü	18	3,8261	1,74908						

	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,9630	1,28547	Grup içi	2,795,164	272	10,276		
	Eğitim Fakültesi	189	4,8406	3,60807						
	Toplam	243	4,6667	3,20870	Toplam	2,831,333	275			
Eşitlik	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	7,862	3	2,621	3,476	0,017
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0000	1,03775	Grup içi	205,105	272	0,754		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5604	0,89496						
	Toplam	243	4,5109	0,88002	Toplam	212,967	275			
Fedakârlık	Öğretmen Okulu	14	4,4737	0,51299	G.Arası	0,456	3	0,152	0,216	0,885
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3913	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,3333	0,55470	Grup içi	191,529	272	0,704		
	Eğitim Fakültesi	189	4,3237	0,91724						
	Toplam	243	4,3406	0,83554	Toplam	191,986	275			
İnsana saygı	Öğretmen Okulu	14	4,4737	0,51299	G.Arası	8,533	3	2,844	3,677	0,013
	Eğitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,9630	1,34397	Grup içi	210,434	272	0,774		
	Eğitim Fakültesi	189	4,5604	0,86180						
	Toplam	243	4,4891	0,89233	Toplam	218,967	275			
İşbirliği	Öğretmen Okulu	14	4,4211	0,60698	G.Arası	5,692	3	1,897	2,398	0,068
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0000	0,73380	Grup içi	215,221	272	0,791		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4444	0,95813	Toplam					

	Fakultesi									
	Toplam	243	4,4130	0,89628	Toplam	220,913	275			
İyilikseverlik	Öğretmen Okulu	14	4,2632	0,56195	G.Arası	6,600	3	2,200	2,609	0,052
	Eğitim Enstitüsü	18	4,7391	0,44898						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0370	1,28547	Grup içi	229,352	272	0,843		
	Eğitim Fakültesi	189	4,4155	0,92503						
	Toplam	243	4,3949	0,92629						
Laiklik	Öğretmen Okulu	14	4,6842	0,47757	G.Arası	16,943	3	5,648	4,548	0,004
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,6296	1,33440	Grup içi	337,793	272	1,242		
	Eğitim Fakültesi	189	4,2609	1,16983						
	Toplam	243	4,2572	1,13576						
Otorite Sahibi	Öğretmen Okulu	14	3,2632	1,40800	G.Arası	17,035	3	5,678	4,542	0,004
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3478	0,88465						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8519	1,06351	Grup içi	340,048	272	1,250		
	Eğitim Fakültesi	189	4,1594	1,11855						
	Toplam	243	4,0833	1,13951						
Özdenetim	Öğretmen Okulu	14	4,3158	0,47757	G.Arası	4,700	3	1,567	1,625	0,184
	Eğitim Enstitüsü	18	4,5217	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,9630	0,93978	Grup içi	262,286	272	0,964		
	Eğitim Fakültesi	189	4,1304	1,05545						
	Toplam	243	4,1594	0,98532						
Özsaygı	Öğretmen	14	4,2632	0,56195	G.Arası	12,571	3	4,190	4,355	0,005

	Okulu									
	Egitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,6296	1,39085	Grup içi	261,729	272	0,962		
	Egitim Fakültesi	189	4,1932	0,98600						
	Toplam	243	4,1775	0,99873	Toplam	274,301	275			
Para	Öğretmen Okulu	14	3,1053	1,24252	G.Arası	8,056	3	2,685	1,794	0,149
	Egitim Enstitüsü	18	3,4348	1,23679						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,0000	1,30089	Grup içi	407,190	272	1,497		
	Egitim Fakültesi	189	3,5024	1,21029						
	Toplam	243	3,4203	1,22882	Toplam	415,246	275			
Sadakat	Öğretmen Okulu	14	4,3158	0,74927	G.Arası	2,659	3	0,886	1,050	0,371
	Egitim Enstitüsü	18	4,0435	0,70571						
	Egitim Yüksek Okulu	22	4,1111	1,05003	Grup içi	229,728	272	0,845		
	Egitim Fakültesi	189	4,3333	0,93477						
	Toplam	243	4,2862	0,91926	Toplam	232,388	275			
Sorumluluk	Öğretmen Okulu	14	3,8947	1,37011	G.Arası	8,668	3	2,889	2,335	0,074
	Egitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Egitim Yüksek Okulu	22	3,9259	1,26873	Grup içi	336,550	272	1,237		
	Egitim Fakültesi	189	4,2995	1,11353						
	Toplam	243	4,2609	1,12042	Toplam	345,217	275			
Tarafsızlık	Öğretmen Okulu	14	4,0526	1,02598	G.Arası	9,449	3	3,150	2,976	0,032
	Egitim Enstitüsü	18	4,8696	0,34435						

	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1111	1,15470	Grup içi	287,885	272	1,058		
	Eğitim Fakultesi	189	4,3285	1,06046						
	Toplam	243	4,3333	1,03981	Toplam	297,333	275			
Tutumluluk	Öğretmen Okulu	14	4,1579	0,68825	G.Arası	29,836	3	9,945	0,341	0,796
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3478	0,88465						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,21950	Grup içi	7,930,150	272	29,155		
	Eğitim Fakultesi	189	4,8406	6,17926						
	Toplam	243	4,6594	5,38009	Toplam	7,959,986	275			
Uyum	Öğretmen Okulu	14	4,1579	0,37463	G.Arası	2,402	3	0,801	0,783	0,505
	Eğitim Enstitüsü	18	4,5217	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1111	1,18754	Grup içi	278,333	272	1,023		
	Eğitim Fakultesi	189	4,2367	1,06443						
	Toplam	243	4,2428	1,01037	Toplam	280,736	275			
Yaratıcılık	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,49559	G.Arası	4,463	3	1,488	1,781	0,151
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0741	0,95780	Grup içi	227,229	272	0,835		
	Eğitim Fakultesi	189	4,2029	0,96913						
	Toplam	243	4,2355	0,91789	Toplam	231,692	275			
Yardımlaşma	Öğretmen Okulu	14	4,0526	0,62126	G.Arası	11,179	3	3,726	4,188	0,006
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,7778	1,33973	Grup içi	242,049	272	0,890		
	Eğitim	189	4,3478	0,94241						

	Fakultesi									
	Toplam	243	4,2935	0,95960	Toplam	253,228	275			
Yeterlik	Öğretmen Okulu	14	4,2105	0,71328	G.Arası	1,771	3	0,590	0,718	0,542
	Eğitim Enstitüsü	18	4,4783	0,51075						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,1111	0,97402	Grup içi	223,747	272	0,823		
	Eğitim Fakültesi	189	4,2850	0,94557						
	Toplam	243	4,2790	0,90557	Toplam	225,518	275			
Zevk Almak	Öğretmen Okulu	14	4,3684	0,76089	G.Arası	7,535	3	2,512	2,121	0,098
	Eğitim Enstitüsü	18	4,6087	0,49901						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8519	1,37851	Grup içi	322,157	272	1,184		
	Eğitim Fakültesi	189	4,2705	1,11662						
	Toplam	243	4,2645	1,09493	Toplam	329,692	275			
isleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	Öğretmen Okulu	14	4,6316	0,76089	G.Arası	15,158	3	5,053	2,868	0,037
	Eğitim Enstitüsü	18	3,4348	1,77933						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0741	1,41220	Grup içi	479,229	272	1,762		
	Eğitim Fakültesi	189	4,0580	1,29844						
	Toplam	243	4,0471	1,34081	Toplam	494,388	275			
kurallar herkese eşit olarak uygulanır	Öğretmen Okulu	14	4,4737	0,77233	G.Arası	10,688	3	3,563	2,293	0,078
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3478	1,26522						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,7778	1,50214	Grup içi	422,602	272	1,554		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8792	1,24242						
	Toplam	243	3,9493	1,25523	Toplam	433,290	275			
bireylerin	Öğretmen	14	3,5263	0,96427	G.Arası	3,557	3	1,186	0,962	0,411

bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	Okulu									
	Eğitim Enstitüsü	18	3,4783	1,16266						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,9630	1,01835	Grup içi	335,265	272	1,233		
	Eğitim Fakültesi	189	3,6957	1,12739						
	Toplam	243	3,6920	1,10999	Toplam	338,822	275			
işlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	Öğretmen Okulu	14	3,5263	0,96427	G.Arası	2,126	3	0,709	0,605	0,612
	Eğitim Enstitüsü	18	3,7826	0,99802						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,9630	1,01835	Grup içi	318,830	272	1,172		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7826	1,10870						
	Toplam	243	3,7826	1,08033	Toplam	320,957	275			
her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	Öğretmen Okulu	14	3,7368	0,99119	G.Arası	2,084	3	0,695	0,609	0,610
	Eğitim Enstitüsü	18	4,0435	0,87792						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,6667	1,00000	Grup içi	310,119	272	1,140		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8696	1,10048						
	Toplam	243	3,8551	1,06550	Toplam	312,203	275			
bilimsel esaslar rehber olarak görülür	Öğretmen Okulu	14	4,0526	0,84811	G.Arası	9,083	3	3,028	2,629	0,051
	Eğitim Enstitüsü	18	4,3478	0,88465						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,12090	Grup içi	313,218	272	1,152		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7343	1,10248						
	Toplam	243	3,8225	1,08259	Toplam	322,301	275			
Com çalışanlar topluluk öntünde takdir edilir	Öğretmen Okulu	14	3,3684	0,95513	G.Arası	13,902	3	4,634	3,065	0,028
	Eğitim Enstitüsü	18	4,0870	1,31125						

	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,0741	1,41220	Grup içi	411,181	272	1,512		
	Eğitim Fakültesi	189	3,6135	1,21696						
	Toplam	243	3,5833	1,24328	Toplam	425,083	275			
Demokratik bir ortam vardır	Öğretmen Okulu	14	3,6842	0,74927	G.Arası	9,402	3	3,134	2,261	0,082
	Eğitim Enstitüsü	18	3,0870	1,20276						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,7778	0,80064	Grup içi	377,033	272	1,386		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7536	1,24330						
	Toplam	243	3,6957	1,18542	Toplam	386,435	275			
Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	Öğretmen Okulu	14	3,5263	0,77233	G.Arası	1,034	3	0,345	0,258	0,856
	Eğitim Enstitüsü	18	3,6522	0,88465						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8148	1,21012	Grup içi	363,777	272	1,337		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7198	1,20224						
	Toplam	243	3,7101	1,15178	Toplam	364,812	275			
Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	Öğretmen Okulu	14	3,5789	0,83771	G.Arası	15,048	3	5,016	3,455	0,017
	Eğitim Enstitüsü	18	3,7826	0,85048						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	2,9630	1,34397	Grup içi	394,938	272	1,452		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7440	1,24524						
	Toplam	243	3,6594	1,22101	Toplam	409,986	275			
insanlara insan oldukları için saygı gösterilir	Öğretmen Okulu	14	3,8947	0,45883	G.Arası	5,355	3	1,785	1,585	0,193
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9130	0,79275						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,5185	1,25178	Grup içi	306,337	272	1,126		
	Eğitim Fakültesi	189	3,9903	1,09717						

	Fakultesi									
	Toplam	243	3,9312	1,06462	Toplam	311,692	275			
meslektaşlarla işbirliği özendirilir	Öğretmen Okulu	14	3,4737	0,77233	G.Arası	3,264	3	1,088	0,917	0,433
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9565	1,02151						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,6667	1,03775	Grup içi	322,775	272	1,187		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8309	1,12578						
	Toplam	243	3,8007	1,08885	Toplam	326,040	275			
diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	Öğretmen Okulu	14	3,9474	0,22942	G.Arası	8,037	3	2,679	2,286	0,079
	Eğitim Enstitüsü	18	4,0870	0,94931						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,3704	1,30526	Grup içi	318,732	272	1,172		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8937	1,10967						
	Toplam	243	3,8623	1,09007	Toplam	326,768	275			
is , işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	Öğretmen Okulu	14	3,7895	1,47494	G.Arası	10,183	3	3,394	1,697	0,168
	Eğitim Enstitüsü	18	3,1739	1,82538						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,5926	1,62337	Grup içi	544,034	272	2,000		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8454	1,32755						
	Toplam	243	3,7609	1,41963	Toplam	554,217	275			
Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	Öğretmen Okulu	14	4,5789	0,60698	G.Arası	30,658	3	10,219	6,144	0,000
	Eğitim Enstitüsü	18	3,0000	1,27920						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,2593	1,45688	Grup içi	452,425	272	1,663		
	Eğitim Fakültesi	189	3,3768	1,31202						
	Toplam	243	3,4167	1,32539	Toplam	483,083	275			
kişilerin oto	Öğretmen	14	3,7895	0,91766	G.Arası	2,869	3	0,956	0,812	0,488

kontrolünü sağlması önemsenir	Okulu										
	Eğitim Enstitüsü	18	3,3913	0,89133							
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,4815	0,70002	Grup içi	320,333	272	1,178			
	Eğitim Fakültesi	189	3,6812	1,15531							
	Toplam	243	3,6449	1,08410	Toplam	323,203	275				
Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	Öğretmen Okulu	14	3,7895	0,91766	G.Arası	5,320	3	1,773			
	Eğitim Enstitüsü	18	3,6957	0,97397							
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,1852	1,14479	Grup içi	378,372	272	1,391	1,275	0,283	
	Eğitim Fakültesi	189	3,5845	1,22330							
	Toplam	243	3,5688	1,18120	Toplam	383,692	275				
verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	Öğretmen Okulu	14	3,9474	1,02598	G.Arası	1,384	3	0,461			
	Eğitim Enstitüsü	18	3,6957	0,97397							
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8519	0,90739	Grup içi	341,833	272	1,257	0,367	0,777	
	Eğitim Fakültesi	189	3,7101	1,16712							
	Toplam	243	3,7391	1,11717	Toplam	343,217	275				
arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	Öğretmen Okulu	14	3,9474	0,62126	G.Arası	3,521	3	1,174			
	Eğitim Enstitüsü	18	3,7391	1,00983							
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,4444	1,05003	Grup içi	316,696	272	1,164	1,008	0,390	
	Eğitim Fakültesi	189	3,7874	1,12052							
	Toplam	243	3,7609	1,07909	Toplam	320,217	275				
verilen kararlarda duygusal davranılmaz	Öğretmen Okulu	14	3,9474	1,02598	G.Arası	1,318	3	0,439	0,400	0,753	
	Eğitim Enstitüsü	18	3,6522	0,88465							

	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,8889	1,05003	Grup içi	298,754	272	1,098		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7585	1,06562						
	Toplam	243	3,7754	1,04459	Toplam	300,072	275			
kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	Öğretmen Okulu	14	3,7895	0,91766	G.Arası	1,401	3	0,467	0,465	0,707
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9130	0,79275						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,6296	1,04323	Grup içi	272,932	272	1,003		
	Eğitim Fakültesi	189	3,8551	1,02316						
	Toplam	243	3,8333	0,99879	Toplam	274,333	275			
Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	Öğretmen Okulu	14	3,8947	1,10024	G.Arası	0,360	3	0,120	0,123	0,946
	Eğitim Enstitüsü	18	3,8696	0,96786						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0000	0,73380	Grup içi	265,277	272	0,975		
	Eğitim Fakültesi	189	3,9758	1,00696						
	Toplam	243	3,9638	0,98283	Toplam	265,638	275			
bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	Öğretmen Okulu	14	3,4737	1,12390	G.Arası	6,424	3	2,141	1,541	0,204
	Eğitim Enstitüsü	18	3,9130	0,94931						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	3,3333	1,24035	Grup içi	377,964	272	1,390		
	Eğitim Fakültesi	189	3,7633	1,19749						
	Toplam	243	3,7138	1,18227	Toplam	384,388	275			
Zor durumda olan kişilere yardım edilir	Öğretmen Okulu	14	3,3158	1,10818	G.Arası	10,186	3	3,395	3,114	0,027
	Eğitim Enstitüsü	18	4,2609	0,44898						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0000	0,73380	Grup içi	296,521	272	1,090		
	Eğitim Fakültesi	189	3,9903	1,11473						

	Fakultesi									
	Toplam	243	3,9674	1,05608	Toplam	306,707	275			
yapılan işler zevk alınarak yapılır	Öğretmen Okulu	14	3,1053	1,10024	G.Arası	15,064	3	5,021	4,433	0,005
	Eğitim Enstitüsü	18	4,2174	1,12640						
	Eğitim Yüksek Okulu	22	4,0370	0,80773	Grup içi	308,095	272	1,133		
	Eğitim Fakultesi	189	3,7440	1,08258						
	Toplam	243	3,7681	1,08403						

EK -4. Tablo 3.11. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Yaş Değişkenine Göre**Dağılım Değerleri**

Sorular	f, Ortalama ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları					
	Grup	N	Ort.	SS		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Açıklık	21-30	96	4,690	0,599	G.Arası	0,740	4	0,185	0,496	0,739
	31-40	63	4,706	0,575						
	41-50	42	4,696	0,628	Grup içi	101,216	271	0,373		
	51-60	38	4,800	0,694						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	101,957	275			
	Toplam	243	4,717	0,609						
Adalet	21-30	96	4,690	0,907	G.Arası	2,044	4	0,511	0,907	0,460
	31-40	63	4,735	0,661						
	41-50	42	4,913	0,285	Grup içi	152,691	271	0,563		
	51-60	38	4,689	0,793						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	154,736	275			
	Toplam	243	4,743	0,750						
Bağımsızlık	21-30	96	4,451	0,744	G.Arası	4,452	4	1,113	1,584	0,179
	31-40	63	4,206	0,986						
	41-50	42	4,500	0,753	Grup içi	190,461	271	0,703		
	51-60	38	4,556	0,841						
	6,00	4	4,250	1,500	Toplam	194,913	275			
	Toplam	243	4,413	0,842						
Bağlılık	21-30	96	3,965	1,195	G.Arası	15,149	4	3,787	4,081	0,003
	31-40	63	4,456	0,800						
	41-50	42	4,500	0,624	Grup içi	251,470	271	0,928		
	51-60	38	4,289	0,843						
	6,00	4	4,000	0,000	Toplam	266,620	275			
	Toplam	243	4,228	0,985						
Basarılı olmak	21-30	96	4,407	0,883	G.Arası	3,826	4	0,956	1,118	0,348
	31-40	63	4,544	0,969						
	41-50	42	4,543	0,959	Grup içi	231,866	271	0,856		
	51-60	38	4,244	0,957						
	6,00	4	4,000	0,000	Toplam	235,692	275			
	Toplam	243	4,431	0,926						
Bilimsellik	21-30	96	4,035	1,017	G.Arası	10,834	4	2,708	2,645	0,034
	31-40	63	4,044	1,099						
	41-50	42	4,543	0,721	Grup içi	277,467	271	1,024		
	51-60	38	4,178	1,134						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	288,301	275			
	Toplam	243	4,156	1,024						
Çalışkanlık	21-30	96	4,292	0,961	G.Arası	12,168	4	3,042	4,662	0,001
	31-40	63	4,765	0,550						
	41-50	42	4,674	0,598	Grup içi	176,818	271	0,652		

Demokrasi	51-60	38	4,444	0,918								
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam							
	Toplam	243	4,507	0,829	G.Arası	188,986	275					
	21-30	96	4,310	1,127		5,465	4	1,366				
	31-40	63	4,603	0,883		Grup içi	289,096	271	1,067			
	41-50	42	4,543	1,026	294,562		275					
	51-60	38	4,489	1,036	Toplam							
	6,00	4	5,000	0,000								
	Toplam	243	4,460	1,035								
Dindarlık	21-30	96	4,044	1,145	G.Arası	74,978	4	18,744				
	31-40	63	4,324	0,999	Grup içi	411,932	271	1,520				
	41-50	42	3,783	0,941		486,909	275					
	51-60	38	2,889	1,824		Toplam						
	6,00	4	2,000	2,000								
	Toplam	243	3,851	1,331								
Dürüstlük	21-30	96	4,540	0,926	G.Arası	2,143	4	0,536				
	31-40	63	4,559	0,741	Grup içi	180,016	271	0,664				
	41-50	42	4,739	0,612		182,159	275					
	51-60	38	4,644	0,830		Toplam						
	6,00	4	5,000	0,000								
	Toplam	243	4,601	0,814								
Eşitlik	21-30	96	4,496	0,974	G.Arası	3,093	4	0,773				
	31-40	63	4,691	0,815	Grup içi	197,066	271	0,727				
	41-50	42	4,717	0,621		200,159	275					
	51-60	38	4,578	0,812		Toplam						
	6,00	4	5,000	0,000								
	Toplam	243	4,601	0,853								
Fedakârlık	21-30	96	4,381	0,938	G.Arası	5,847	4	1,462				
	31-40	63	4,662	0,637	Grup içi	184,338	271	0,680				
	41-50	42	4,413	0,805		190,185	275					
	51-60	38	4,378	0,806		Toplam						
	6,00	4	3,750	0,500								
	Toplam	243	4,446	0,832								
İnsana saygı	21-30	96	5,496	6,326	G.Arası	44,470	4	11,117				
	31-40	63	4,735	0,589	Grup içi	4.372,262	271	16,843				
	41-50	42	4,609	0,829		4.608,909	275					
	51-60	38	4,667	0,798		Toplam						
	6,00	4	5,000	0,000								
	Toplam	243	5,018	4,094								
İşbirliği	21-30	96	4,283	0,968	G.Arası	2,539	4	0,635				
	31-40	63	4,500	0,723	Grup içi	222,951	271	0,823				
	41-50	42	4,348	1,100		225,489	275					
	51-60	38	4,378	0,806		Toplam						
	6,00	4	4,000	0,000								
	Toplam	243	4,359	0,906								
İyilikseverlik	21-30	96	4,566	0,811	G.Arası	1,253	4	0,313				
	31-40	63	4,603	0,577	Grup içi	159,993	271	0,590				
	41-50	42	4,630	0,799								

	51-60	38	4,489	0,895						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	161,246	275			
	Toplam	243	4,580	0,766						
Laiklik	21-30	96	4,195	1,231	G.Arası	10,685	4	2,671	2,394	0,051
	31-40	63	4,353	1,019						
	41-50	42	4,522	0,888	Grup içi	302,369	271	1,116		
	51-60	38	4,689	0,793						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	313,054	275			
	Toplam	243	4,380	1,067						
Otorite Sahibi	21-30	96	4,248	1,090	G.Arası	6,810	4	1,703	1,441	0,221
	31-40	63	3,971	1,327						
	41-50	42	4,348	0,875	Grup içi	320,099	271	1,181		
	51-60	38	3,956	0,878						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	326,909	275			
	Toplam	243	4,149	1,090						
Özdenetim	21-30	96	4,381	0,859	G.Arası	5,426	4	1,356	2,126	0,078
	31-40	63	4,544	0,656						
	41-50	42	4,478	0,809	Grup içi	172,933	271	0,638		
	51-60	38	4,133	0,842						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	178,359	275			
	Toplam	243	4,402	0,805						
Özsaygı	21-30	96	4,248	1,169	G.Arası	8,382	4	2,096	1,651	0,162
	31-40	63	4,456	0,905						
	41-50	42	4,152	1,264	Grup içi	343,864	271	1,269		
	51-60	38	4,000	1,206						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	352,246	275			
	Toplam	243	4,254	1,132						
Para	21-30	96	3,611	1,250	G.Arası	1,036	4	0,259	0,193	0,942
	31-40	63	3,529	1,058						
	41-50	42	3,609	1,105	Grup içi	363,515	271	1,341		
	51-60	38	3,667	1,148						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	364,551	275			
	Toplam	243	3,594	1,151						
Sadakat	21-30	96	4,584	0,863	G.Arası	11,932	4	2,983	4,918	0,001
	31-40	63	4,779	0,595						
	41-50	42	4,565	0,688	Grup içi	164,358	271	0,606		
	51-60	38	4,156	0,903						
	6,00	4	4,000	0,000	Toplam	176,290	275			
	Toplam	243	4,551	0,801						
Sorumluluk	21-30	96	4,504	1,010	G.Arası	24,408	4	6,102	6,204	0,000
	31-40	63	4,853	0,357						
	41-50	42	4,391	1,164	Grup içi	266,534	271	0,984		
	51-60	38	3,933	1,372						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	290,942	275			
	Toplam	243	4,486	1,029						
Tarafsızlık	21-30	96	4,442	1,133	G.Arası	9,019	4	2,255	3,028	0,018
	31-40	63	4,809	0,432						
	41-50	42	4,457	0,721	Grup içi	201,804	271	0,745		
	51-60	38	4,333	0,707						

	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	210,822	275			
	Toplam	243	4,525	0,876						
Tutumluluk	21-30	96	3,805	1,260	G.Arası	3,499	4	0,875	0,601	0,662
	31-40	63	4,000	1,258						
	41-50	42	3,848	1,173	Grup içi	394,313	271	1,455		
	51-60	38	3,956	0,976						
	6,00	4	3,250	1,500	Toplam	397,812	275			
	Toplam	243	3,877	1,203						
Uyum	21-30	96	4,434	0,962	G.Arası	23,700	4	5,925	5,961	0,000
	31-40	63	4,676	0,584						
	41-50	42	3,826	1,610	Grup içi	269,354	271	0,994		
	51-60	38	4,444	0,725						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	293,054	275			
	Toplam	243	4,380	1,032						
Yaratıcılık	21-30	96	4,381	1,038	G.Arası	2,714	4	0,678	0,768	0,547
	31-40	63	4,456	0,800						
	41-50	42	4,196	1,046	Grup içi	239,272	271	0,883		
	51-60	38	4,222	0,765						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	241,986	275			
	Toplam	243	4,341	0,938						
Yardımlaşma	21-30	96	4,292	1,066	G.Arası	5,321	4	1,330	1,652	0,161
	31-40	63	4,588	0,629						
	41-50	42	4,239	0,947	Grup içi	218,197	271	0,805		
	51-60	38	4,489	0,727						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	223,518	275			
	Toplam	243	4,388	0,902						
Yeterlik	21-30	96	4,381	0,994	G.Arası	4,768	4	1,192	1,673	0,156
	31-40	63	4,618	0,692						
	41-50	42	4,370	0,799	Grup içi	193,058	271	0,712		
	51-60	38	4,311	0,701						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	197,826	275			
	Toplam	243	4,435	0,848						
Zevk Almak	21-30	96	4,513	0,927	G.Arası	2,358	4	0,589	0,821	0,513
	31-40	63	4,471	0,837						
	41-50	42	4,543	0,808	Grup içi	194,584	271	0,718		
	51-60	38	4,333	0,707						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	196,942	275			
	Toplam	243	4,486	0,846						
Açıklık	21-30	96	4,345	1,116	G.Arası	4,137	4	1,034	1,330	0,259
	31-40	63	4,544	0,679						
	41-50	42	4,522	0,623	Grup içi	210,686	271	0,777		
	51-60	38	4,600	0,720						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	214,822	275			
	Toplam	243	4,475	0,884						
Adalet	21-30	96	4,265	1,203	G.Arası	11,318	4	2,829	3,368	0,010
	31-40	63	4,721	0,666						
	41-50	42	4,587	0,498	Grup içi	227,679	271	0,840		
	51-60	38	4,600	0,751						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	238,996	275			
	Toplam	243	4,475	0,884						

	Toplam	243	4,496	0,932						
Bağımsızlık	21-30	96	4,257	1,059	G.Arası	1,667	4	0,417	0,468	0,759
	31-40	63	4,206	0,923						
	41-50	42	4,261	0,681	Grup içi	241,406	271	0,891		
	51-60	38	4,444	0,841						
	6,00	4	4,250	1,500	Toplam	243,072	275			
	Toplam	243	4,275	0,940						
Bağlılık	21-30	96	3,823	1,311	G.Arası	16,119	4	4,030	3,635	0,007
	31-40	63	4,206	0,764						
	41-50	42	4,435	0,720	Grup içi	300,432	271	1,109		
	51-60	38	4,067	1,009						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	316,551	275			
	Toplam	243	4,072	1,073						
Basari olmak	21-30	96	4,460	1,009	G.Arası	2,147	4	0,537	0,732	0,571
	31-40	63	4,515	0,743						
	41-50	42	4,609	0,649	Grup içi	198,763	271	0,733		
	51-60	38	4,333	0,798						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	200,909	275			
	Toplam	243	4,482	0,855						
Bilimsellik	21-30	96	3,973	1,250	G.Arası	9,170	4	2,292	1,683	0,154
	31-40	63	4,118	1,191						
	41-50	42	4,283	1,129	Grup içi	369,033	271	1,362		
	51-60	38	4,422	0,965						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	378,203	275			
	Toplam	243	4,145	1,173						
Çalışkanlık	21-30	96	4,327	0,949	G.Arası	11,626	4	2,907	3,049	0,018
	31-40	63	4,706	0,600						
	41-50	42	4,543	1,026	Grup içi	258,327	271	0,953		
	51-60	38	4,156	1,397						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	269,953	275			
	Toplam	243	4,438	0,991						
Demokrasi	21-30	96	4,177	1,219	G.Arası	13,494	4	3,373	3,334	0,011
	31-40	63	4,618	0,811						
	41-50	42	4,652	0,604	Grup içi	274,198	271	1,012		
	51-60	38	4,511	1,036						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	287,692	275			
	Toplam	243	4,431	1,023						
Dindarlık	21-30	96	3,681	1,397	G.Arası	25,445	4	6,361	2,988	0,019
	31-40	63	3,882	1,399						
	41-50	42	3,543	1,573	Grup içi	576,914	271	2,129		
	51-60	38	3,156	1,537						
	6,00	4	2,000	2,000	Toplam	602,359	275			
	Toplam	243	3,598	1,480						
Dürüstlük	21-30	96	4,389	1,047	G.Arası	79,261	4	19,815	1,951	0,102
	31-40	63	5,588	6,097						
	41-50	42	4,391	1,105	Grup içi	2.795,164	271	10,155		
	51-60	38	4,222	1,380						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	2.831,333	275			
	Toplam	243	4,667	3,209						

Eşitlik	21-30	96	4,283	1,138	G.Arası	11,926	4	2,982	4,019	0,003
	31-40	63	4,750	0,632						
	41-50	42	4,674	0,634	Grup içi	201,041	271	0,742		
	51-60	38	4,511	0,506						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	212,967	275			
	Toplam	243	4,511	0,880						
Fedakârlık	21-30	96	4,212	1,064	G.Arası	6,377	4	1,594	2,328	0,057
	31-40	63	4,588	0,652						
	41-50	42	4,348	0,526	Grup içi	185,608	271	0,685		
	51-60	38	4,267	0,580						
	6,00	4	4,500	1,000	Toplam	191,986	275			
	Toplam	243	4,341	0,836						
İnsana saygı	21-30	96	4,283	1,169	G.Arası	11,725	4	2,931	3,833	0,005
	31-40	63	4,779	0,542						
	41-50	42	4,543	0,721	Grup içi	207,242	271	0,765		
	51-60	38	4,467	0,505						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	218,967	275			
	Toplam	243	4,489	0,892						
İşbirliği	21-30	96	4,274	1,096	G.Arası	5,790	4	1,448	1,824	0,124
	31-40	63	4,588	0,696						
	41-50	42	4,391	0,881	Grup içi	215,123	271	0,794		
	51-60	38	4,467	0,548						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	220,913	275			
	Toplam	243	4,413	0,896						
İyilikseverlik	21-30	96	4,274	1,096	G.Arası	5,291	4	1,323	1,554	0,187
	31-40	63	4,574	0,630						
	41-50	42	4,391	1,022	Grup içi	230,662	271	0,851		
	51-60	38	4,378	0,716						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	235,953	275			
	Toplam	243	4,395	0,926						
Laiklik	21-30	96	3,956	1,339	G.Arası	25,807	4	6,452	5,315	0,000
	31-40	63	4,574	0,676						
	41-50	42	4,109	1,286	Grup içi	328,929	271	1,214		
	51-60	38	4,644	0,712						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	354,736	275			
	Toplam	243	4,257	1,136						
Otorite Sahibi	21-30	96	3,876	1,262	G.Arası	14,648	4	3,662	2,898	0,022
	31-40	63	4,235	1,009						
	41-50	42	4,391	1,022	Grup içi	342,435	271	1,264		
	51-60	38	3,978	1,055						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	357,083	275			
	Toplam	243	4,083	1,140						
Özdenetim	21-30	96	4,053	1,101	G.Arası	6,288	4	1,572	1,634	0,166
	31-40	63	4,162	0,908						
	41-50	42	4,130	0,957	Grup içi	260,697	271	0,962		
	51-60	38	4,378	0,806						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	266,986	275			
	Toplam	243	4,159	0,985						
Özsaygı	21-30	96	4,000	1,157	G.Arası	7,689	4	1,922	1,954	0,102

	31-40	63	4,265	0,857						
	41-50	42	4,217	0,964	Grup içi	266,611	271	0,984		
	51-60	38	4,400	0,751						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	274,301	275			
	Toplam	243	4,178	0,999						
Para	21-30	96	3,354	1,172	G.Arası	14,201	4	3,550	2,399	0,050
	31-40	63	3,588	1,149						
	41-50	42	3,391	1,125	Grup içi	401,046	271	1,480		
	51-60	38	3,222	1,521						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	415,246	275			
	Toplam	243	3,420	1,229						
Sadakat	21-30	96	4,345	1,033	G.Arası	2,657	4	0,664	0,783	0,537
	31-40	63	4,338	0,874						
	41-50	42	4,283	0,834	Grup içi	229,731	271	0,848		
	51-60	38	4,089	0,793						
	6,00	4	4,000	0,000	Toplam	232,388	275			
	Toplam	243	4,286	0,919						
Sorumluluk	21-30	96	4,221	1,223	G.Arası	9,344	4	2,336	1,885	0,113
	31-40	63	4,029	1,269						
	41-50	42	4,587	0,805	Grup içi	335,873	271	1,239		
	51-60	38	4,356	0,802						
	6,00	4	4,500	1,000	Toplam	345,217	275			
	Toplam	243	4,261	1,120						
Tarafsızlık	21-30	96	4,097	1,246	G.Arası	17,643	4	4,411	4,274	0,002
	31-40	63	4,279	0,990						
	41-50	42	4,739	0,535	Grup içi	279,690	271	1,032		
	51-60	38	4,533	0,786						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	297,333	275			
	Toplam	243	4,333	1,040						
Tutumluluk	21-30	96	5,195	8,334	G.Arası	57,174	4	14,293	0,490	0,743
	31-40	63	4,426	0,886						
	41-50	42	4,152	0,965	Grup içi	7.930,150	271	29,162		
	51-60	38	4,222	0,795						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	7.959,986	275			
	Toplam	243	4,659	5,380						
Uyum	21-30	96	4,053	1,179	G.Arası	8,142	4	2,036	2,024	0,091
	31-40	63	4,471	0,855						
	41-50	42	4,283	0,935	Grup içi	272,593	271	1,006		
	51-60	38	4,311	0,763						
	6,00	4	4,500	1,000	Toplam	280,736	275			
	Toplam	243	4,243	1,010						
Yaratıcılık	21-30	96	3,938	1,071	G.Arası	19,097	4	4,774	6,086	0,000
	31-40	63	4,324	0,888						
	41-50	42	4,587	0,617	Grup içi	212,595	271	0,784		
	51-60	38	4,489	0,549						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	231,692	275			
	Toplam	243	4,236	0,918						
Yardımlaşma	21-30	96	4,062	1,182	G.Arası	11,973	4	2,993	3,362	0,010
	31-40	63	4,368	0,809						

	41-50	42	4,587	0,686	Grup içi	241,255	271	0,890		
	51-60	38	4,422	0,657						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	253,228	275			
	Toplam	243	4,293	0,960						
Yeterlik	21-30	96	4,097	1,077	G.Arası	8,774	4	2,194	2,743	0,029
	31-40	63	4,309	0,833						
	41-50	42	4,500	0,691	Grup içi	216,744	271	0,800		
	51-60	38	4,400	0,654						
	6,00	4	5,000	0,000	Toplam	225,518	275			
	Toplam	243	4,279	0,906						
Zevk Almak	21-30	96	4,106	1,205	G.Arası	6,879	4	1,720	1,444	0,220
	31-40	63	4,294	1,094						
	41-50	42	4,326	1,194	Grup içi	322,813	271	1,191		
	51-60	38	4,556	0,586						
	6,00	4	4,250	0,500	Toplam	329,692	275			
	Toplam	243	4,264	1,095						
isleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	21-30	96	4,053	1,329	G.Arası	29,542	4	7,385	4,306	0,002
	31-40	63	4,485	0,906						
	41-50	42	3,848	1,520	Grup içi	464,846	271	1,715		
	51-60	38	3,711	1,547						
	6,00	4	2,500	1,000	Toplam	494,388	275			
	Toplam	243	4,047	1,341						
kurallar herkese eşit olarak uygulanır	21-30	96	3,655	1,368	G.Arası	29,991	4	7,498	5,038	0,001
	31-40	63	4,132	1,196						
	41-50	42	4,000	1,033	Grup içi	403,299	271	1,488		
	51-60	38	4,467	0,991						
	6,00	4	2,750	1,500	Toplam	433,290	275			
	Toplam	243	3,949	1,255						
bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	21-30	96	3,549	1,246	G.Arası	5,501	4	1,375	1,118	0,348
	31-40	63	3,824	0,961						
	41-50	42	3,891	0,875	Grup içi	333,321	271	1,230		
	51-60	38	3,667	1,168						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	338,822	275			
	Toplam	243	3,692	1,110						
islerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	21-30	96	3,549	1,173	G.Arası	17,254	4	4,314	3,849	0,005
	31-40	63	3,765	1,161						
	41-50	42	4,152	0,759	Grup içi	303,702	271	1,121		
	51-60	38	3,933	0,863						
	6,00	4	4,750	0,500	Toplam	320,957	275			
	Toplam	243	3,783	1,080						
her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	21-30	96	3,584	1,201	G.Arası	15,601	4	3,900	3,564	0,007
	31-40	63	4,000	0,946						
	41-50	42	4,196	0,859	Grup içi	296,602	271	1,094		
	51-60	38	3,956	0,976						
	6,00	4	4,000	0,000	Toplam	312,203	275			
	Toplam	243	3,855	1,065						
bilimsel esaslar rehber olarak görülür	21-30	96	3,602	1,199	G.Arası	14,927	4	3,732	3,290	0,012
	31-40	63	3,824	0,976						
	41-50	42	4,130	0,934	Grup içi	307,374	271	1,134		

	51-60	38	4,111	0,982						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	322,301	275			
	Toplam	243	3,822	1,083						
Cok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	21-30	96	3,513	1,289	G.Arası	1,425	4	0,356	0,228	0,923
	31-40	63	3,676	0,984						
	41-50	42	3,652	1,159	Grup içi	423,658	271	1,563		
	51-60	38	3,556	1,575						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	425,083	275			
	Toplam	243	3,583	1,243						
Demokratik bir ortam vardır	21-30	96	3,717	1,278	G.Arası	0,790	4	0,198	0,139	0,968
	31-40	63	3,750	1,177						
	41-50	42	3,609	1,105	Grup içi	385,645	271	1,423		
	51-60	38	3,667	1,087						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	386,435	275			
	Toplam	243	3,696	1,185						
Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	21-30	96	3,522	1,296	G.Arası	9,938	4	2,484	1,897	0,111
	31-40	63	3,926	0,997						
	41-50	42	3,913	1,071	Grup içi	354,874	271	1,309		
	51-60	38	3,689	1,041						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	364,812	275			
	Toplam	243	3,710	1,152						
Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	21-30	96	3,531	1,330	G.Arası	4,985	4	1,246	0,834	0,505
	31-40	63	3,868	1,118						
	41-50	42	3,696	1,072	Grup içi	405,001	271	1,494		
	51-60	38	3,644	1,246						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	409,986	275			
	Toplam	243	3,659	1,221						
insanlara insan oldukları için saygı gösterilir	21-30	96	3,805	1,117	G.Arası	7,059	4	1,765	1,570	0,183
	31-40	63	4,132	0,976						
	41-50	42	4,043	1,010	Grup içi	304,633	271	1,124		
	51-60	38	3,889	1,112						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	311,692	275			
	Toplam	243	3,931	1,065						
meslektaşlarla işbirliği özendirilir	21-30	96	3,708	1,107	G.Arası	2,882	4	0,721	0,604	0,660
	31-40	63	3,824	1,050						
	41-50	42	3,848	1,032	Grup içi	323,158	271	1,192		
	51-60	38	3,978	1,177						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	326,040	275			
	Toplam	243	3,801	1,089						
diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	21-30	96	3,841	1,130	G.Arası	1,193	4	0,298	0,248	0,911
	31-40	63	3,853	0,996						
	41-50	42	3,848	1,074	Grup içi	325,575	271	1,201		
	51-60	38	3,978	1,177						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	326,768	275			
	Toplam	243	3,862	1,090						
is , işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	21-30	96	3,982	1,275	G.Arası	25,049	4	6,262	3,207	0,014
	31-40	63	3,941	1,314						
	41-50	42	3,196	1,600	Grup içi	529,168	271	1,953		
	51-60	38	3,533	1,604						

	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	554,217	275			
	Toplam	243	3,761	1,420						
Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	21-30	96	3,310	1,268	G.Arası	2,932	4	0,733	0,414	0,799
	31-40	63	3,441	1,500						
	41-50	42	3,500	1,150	Grup içi	480,152	271	1,772		
	51-60	38	3,578	1,422						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	483,083	275			
	Toplam	243	3,417	1,325						
kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	21-30	96	3,637	1,134	G.Arası	1,120	4	0,280	0,235	0,918
	31-40	63	3,735	1,141						
	41-50	42	3,543	0,959	Grup içi	322,083	271	1,188		
	51-60	38	3,644	1,026						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	323,203	275			
	Toplam	243	3,645	1,084						
Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	21-30	96	3,425	1,259	G.Arası	8,601	4	2,150	1,554	0,187
	31-40	63	3,853	1,188						
	41-50	42	3,609	1,022	Grup içi	375,091	271	1,384		
	51-60	38	3,489	1,121						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	383,692	275			
	Toplam	243	3,569	1,181						
verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	21-30	96	3,708	1,200	G.Arası	3,903	4	0,976	0,779	0,539
	31-40	63	3,912	1,168						
	41-50	42	3,761	0,899	Grup içi	339,314	271	1,252		
	51-60	38	3,556	1,035						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	343,217	275			
	Toplam	243	3,739	1,117						
arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	21-30	96	3,690	1,127	G.Arası	5,721	4	1,430	1,232	0,297
	31-40	63	3,868	0,960						
	41-50	42	3,978	0,906	Grup içi	314,496	271	1,161		
	51-60	38	3,600	1,286						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	320,217	275			
	Toplam	243	3,761	1,079						
verilen kararlarda duygusal davranılmaz	21-30	96	3,575	1,201	G.Arası	9,004	4	2,251	2,096	0,082
	31-40	63	3,897	0,900						
	41-50	42	4,022	0,683	Grup içi	291,068	271	1,074		
	51-60	38	3,867	1,079						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	300,072	275			
	Toplam	243	3,775	1,045						
kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	21-30	96	3,717	1,004	G.Arası	7,646	4	1,912	1,942	0,104
	31-40	63	3,912	1,061						
	41-50	42	4,130	0,718	Grup içi	266,687	271	0,984		
	51-60	38	3,756	1,111						
	6,00	4	3,250	0,500	Toplam	274,333	275			
	Toplam	243	3,833	0,999						
Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	21-30	96	3,903	0,916	G.Arası	9,347	4	2,337	2,471	0,045
	31-40	63	3,985	1,099						
	41-50	42	4,217	0,664	Grup içi	256,291	271	0,946		
	51-60	38	3,933	1,116						
	6,00	4	2,750	1,500	Toplam	265,638	275			

	Toplam	243	3,964	0,983						
bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	21-30	96	3,646	1,356	G.Arası	4,338	4	1,084	0,773	0,543
	31-40	63	3,618	1,093						
	41-50	42	3,804	0,980	Grup içi	380,050	271	1,402		
	51-60	38	3,956	1,043						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	384,388	275			
	Toplam	243	3,714	1,182						
Zor durumda olan kişilere yardım edilir	21-30	96	3,894	1,190	G.Arası	7,784	4	1,946	1,764	0,136
	31-40	63	3,824	1,092						
	41-50	42	4,261	0,612	Grup içi	298,922	271	1,103		
	51-60	38	4,111	0,959						
	6,00	4	3,500	1,000	Toplam	306,707	275			
	Toplam	243	3,967	1,056						
yapılan işler zevk alınarak yapılır	21-30	96	3,664	1,154	G.Arası	7,425	4	1,856	1,593	0,176
	31-40	63	3,809	0,996						
	41-50	42	3,935	0,952	Grup içi	315,735	271	1,165		
	51-60	38	3,889	1,092						
	60 üstü	4	2,750	1,500	Toplam	323,159	275			
	Toplam	243	3,768	1,084						

EK -5. Tablo 3.12. “Değerlere Göre Yönetim” Ölçeğinin Kıdem Değişkenine Göre Dağılım Değerleri

Sorular	f, Ortalama ve SS değerleri				ANOVA Sonuçları					
		N	Ort	SS		Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Açıklık	1-5	65	4,7077	0,57887	G.Arası	1,330	5	0	0,714	0,614
	6-10	39	4,6410	0,62774						
	11-15	69	4,6812	0,60616	Grup içi	100,626	270	0		
	16-20	33	4,7273	0,80128						
	21-25	30	4,7000	0,65126	Toplam	101,957	275			
	25 ve Ustu	40	4,8750	0,40430						
	Toplam	276	4,7174	0,60889						
Adalet	1-5	65	4,8000	0,73314	G.Arası	7,788	5	2	2,862	0,015
	6-10	39	4,8205	0,72081						
	11-15	69	4,7971	0,58359	Grup içi	146,948	270	1		
	16-20	33	4,3030	1,18545						
	21-25	30	4,7000	0,83666	Toplam	154,736	275			
	25 ve Ustu	40	4,8750	0,33493						
	Toplam	276	4,7428	0,75012						
Bağımsızlık	1-5	65	4,5846	0,58342	G.Arası	9,133	5	2	2,655	0,023
	6-10	39	4,2564	0,90954						
	11-15	69	4,2174	0,85525	Grup içi	185,780	270	1		
	16-20	33	4,2727	1,15306						
	21-25	30	4,7000	0,74971	Toplam	194,913	275			
	25 ve Ustu	40	4,5250	0,78406						
	Toplam	276	4,4130	0,84189						
Bağlılık	1-5	65	3,8769	1,25633	G.Arası	13,829	5	3	2,954	0,013
	6-10	39	4,4872	0,75644						
	11-15	69	4,4203	0,71550	Grup içi	252,791	270	1		
	16-20	33	4,2727	1,32930						
	21-25	30	4,3000	0,83666	Toplam	266,620	275			
	25 ve Ustu	40	4,1250	0,68641						
	Toplam	276	4,2283	0,98464						
Başarılı olmak	1-5	65	4,2615	1,07931	G.Arası	6,135	5	1	1,443	0,209
	6-10	39	4,6923	0,76619						
	11-15	69	4,5362	0,88417	Grup içi	229,557	270	1		
	16-20	33	4,3030	1,01504						
	21-25	30	4,4667	0,93710	Toplam	235,692	275			
	25 ve Ustu	40	4,3500	0,73554						
	Toplam	276	4,4312	0,92578						
Bilimsellik	1-5	65	4,1538	0,97196	G.Arası	3,920	5	1	0,744	0,591
	6-10	39	4,0000	1,10024						
	11-15	69	4,0580	1,01292	Grup içi	284,380	270	1		
	16-20	33	4,1818	1,28585						
	21-25	30	4,2667	1,01483	Toplam	288,301	275			
	25 ve Ustu	40	4,3750	0,80662						
	Toplam	276	4,1558	1,02390						
Çalışkanlık	1-5	65	4,1692	1,06901	G.Arası	11,661	5	2	3,551	0,004
	6-10	39	4,7179	0,55954						
	11-15	69	4,6087	0,71161	Grup içi	177,324	270	1		
	16-20	33	4,6061	0,82687						
	21-25	30	4,4000	0,85501	Toplam	188,986	275			
	25 ve Ustu	40	4,6750	0,61550						
	Toplam	276	4,4312	0,92578						

	Ustu									
	Toplam	276	4,5072	0,82899						
Demokrasi	1-5	65	4,4000	1,02774	G.Arası	7,913	5	2	1,491	0,193
	6-10	39	4,7436	0,54858						
	11-15	69	4,3188	1,21864	Grup içi	286,649	270	1		
	16-20	33	4,2424	1,37000						
	21-25	30	4,6667	0,66089						
	25 ve Ustu	40	4,5500	0,93233	Toplam	294,562	275			
	Toplam	276	4,4601	1,03496						
Dindarlık	1-5	65	3,9077	1,30771	G.Arası	73,143	5	15	9,546	0,000
	6-10	39	4,5641	0,59802						
	11-15	69	4,1594	0,90136	Grup içi	413,766	270	2		
	16-20	33	3,4848	1,48158						
	21-25	30	3,8667	1,16658						
	25 ve Ustu	40	2,8250	1,79583	Toplam	486,909	275			
	Toplam	276	3,8514	1,33063						
Dürüstlük	1-5	65	4,3846	1,07081	G.Arası	7,253	5	1	2,239	0,051
	6-10	39	4,7692	0,48458						
	11-15	69	4,5797	0,69464	Grup içi	174,906	270	1		
	16-20	33	4,7273	0,87581						
	21-25	30	4,4667	0,97320						
	25 ve Ustu	40	4,8250	0,44650	Toplam	182,159	275			
	Toplam	276	4,6014	0,81388						
Eşitlik	1-5	65	4,6923	0,80861	G.Arası	8,639	5	2	2,436	0,035
	6-10	39	4,6154	0,63310						
	11-15	69	4,7246	0,63903	Grup içi	191,521	270	1		
	16-20	33	4,1818	1,35680						
	21-25	30	4,4333	1,16511						
	25 ve Ustu	40	4,7000	0,46410	Toplam	200,159	275			
	Toplam	276	4,6014	0,85314						
Fedakârlık	1-5	65	4,4615	0,98547	G.Arası	3,723	5	1	1,078	0,373
	6-10	39	4,5897	0,54858						
	11-15	69	4,5507	0,71817	Grup içi	186,462	270	1		
	16-20	33	4,3333	0,98953						
	21-25	30	4,2333	1,00630						
	25 ve Ustu	40	4,3500	0,66216	Toplam	190,185	275			
	Toplam	276	4,4457	0,83161						
İnsana Saygı	1-5	65	4,6923	0,78905	G.Arası	201,659	5	40	2,471	0,033
	6-10	39	4,7436	0,49831						
	11-15	69	4,7246	0,66164	Grup içi	4.407,250	270	16		
	16-20	33	7,3333	11,57224						
	21-25	30	4,5667	1,00630						
	25 ve Ustu	40	4,7500	0,58835	Toplam	4.608,909	275			
	Toplam	276	5,0181	4,09386						
İşbirliği	1-5	65	4,4308	0,82858	G.Arası	19,814	5	4	5,202	0,000
	6-10	39	4,5128	0,64367						
	11-15	69	4,4348	0,77608	Grup içi	205,675	270	1		
	16-20	33	3,6364	1,53741						
	21-25	30	4,5000	0,68229						
	25 ve Ustu	40	4,4500	0,63851	Toplam	225,489	275			
	Toplam	276	4,3587	0,90552						
İyilikseverlik	1-5	65	4,4923	0,86824	G.Arası	6,793	5	1	2,375	0,039
	6-10	39	4,7949	0,40907						
	11-15	69	4,5797	0,65092	Grup	154,453	270	1		

	16-20	33	4,3030	1,07485	İçİ						
	21-25	30	4,8333	0,64772							
	25 ve Ustu	40	4,5500	0,74936	Toplam	161,246	275				
	Toplam	276	4,5797	0,76574							
Laiklik	1-5	65	4,4000	1,02774	G.Arası	12,093	5	2	2,170	0,058	
	6-10	39	4,1282	1,26032							
	11-15	69	4,3333	1,10702	Grup İçi	300,961	270	1			
	16-20	33	4,0909	1,33144							
	21-25	30	4,6333	0,80872							
	25 ve Ustu	40	4,7250	0,59861	Toplam	313,054	275				
	Toplam	276	4,3804	1,06695							
Otorite Sahibi	1-5	65	4,1692	1,12596	G.Arası	10,479	5	2	1,788	0,115	
	6-10	39	4,2564	1,04423							
	11-15	69	4,2174	1,16151	Grup İçi	316,431	270	1			
	16-20	33	3,8485	1,37207							
	21-25	30	4,5000	0,73108							
	25 ve Ustu	40	3,8750	0,82236	Toplam	326,909	275				
	Toplam	276	4,1486	1,09030							
Özdenetim	1-5	65	4,4615	0,83060	G.Arası	8,041	5	2	2,549	0,028	
	6-10	39	4,6410	0,66835							
	11-15	69	4,4493	0,73837	Grup İçi	170,318	270	1			
	16-20	33	4,1515	1,12142							
	21-25	30	4,5000	0,62972							
	25 ve Ustu	40	4,1250	0,72280	Toplam	178,359	275				
	Toplam	276	4,4022	0,80534							
Özsaygı	1-5	65	4,4462	0,91908	G.Arası	9,971	5	2	1,573	0,168	
	6-10	39	4,3077	1,17325							
	11-15	69	4,3188	0,96242	Grup İçi	342,275	270	1			
	16-20	33	4,0606	1,51944							
	21-25	30	4,3333	1,39786							
	25 ve Ustu	40	3,8750	1,04237	Toplam	352,246	275				
	Toplam	276	4,2536	1,13177							
Para	1-5	65	3,3077	1,24904	G.Arası	14,444	5	3	2,228	0,052	
	6-10	39	3,7949	1,08044							
	11-15	69	3,4783	1,10625	Grup İçi	350,107	270	1			
	16-20	33	3,8182	1,13067							
	21-25	30	4,0000	1,11417							
	25 ve Ustu	40	3,5750	1,08338	Toplam	364,551	275				
	Toplam	276	3,5942	1,15136							
Sadakat	1-5	65	4,6308	0,87624	G.Arası	18,565	5	4	6,356	0,000	
	6-10	39	4,8462	0,43155							
	11-15	69	4,6812	0,73750	Grup İçi	157,724	270	1			
	16-20	33	4,4545	0,79415							
	21-25	30	4,5667	0,72793							
	25 ve Ustu	40	3,9750	0,86194	Toplam	176,290	275				
	Toplam	276	4,5507	0,80066							
Sorumluluk	1-5	65	4,6000	0,99687	G.Arası	28,241	5	6	5,805	0,000	
	6-10	39	4,8718	0,33869							
	11-15	69	4,5507	1,07835	Grup İçi	262,701	270	1			
	16-20	33	4,3030	1,07485							
	21-25	30	4,7000	0,59596							
	25 ve Ustu	40	3,8000	1,32433	Toplam	290,942	275				
	Toplam	276	4,4855	1,02858							

Tarafsızlık	1-5	65	4,6154	0,87843	G.Arası	13,429	5	3	3,674	0,003
	6-10	39	4,6667	0,77233						
	11-15	69	4,6377	0,89065	Grup içi	197,393	270	1		
	16-20	33	4,0000	1,14564						
	21-25	30	4,7000	0,70221	Toplam	210,822	275			
	25 ve Ustu	40	4,3500	0,62224						
Toplam	276	4,5254	0,87557							
Tutumluluk	1-5	65	3,8923	1,27626	G.Arası	12,488	5	2	1,750	0,123
	6-10	39	3,7179	1,12270						
	11-15	69	4,0725	1,19212	Grup içi	385,324	270	1		
	16-20	33	3,4848	1,43878						
	21-25	30	4,2000	0,92476	Toplam	397,812	275			
	25 ve Ustu	40	3,7500	1,08012						
Toplam	276	3,8768	1,20274							
Uyum	1-5	65	4,4615	1,04697	G.Arası	32,337	5	6	6,698	0,000
	6-10	39	4,7179	0,51035						
	11-15	69	4,4348	1,07756	Grup içi	260,717	270	1		
	16-20	33	3,4848	1,48158						
	21-25	30	4,4667	0,81931	Toplam	293,054	275			
	25 ve Ustu	40	4,5000	0,55470						
Toplam	276	4,3804	1,03230							
Yaraticilik	1-5	65	4,4462	0,91908	G.Arası	10,802	5	2	2,523	0,030
	6-10	39	4,3333	1,00873						
	11-15	69	4,5072	0,69923	Grup içi	231,184	270	1		
	16-20	33	3,8485	1,37207						
	21-25	30	4,2667	1,01483	Toplam	241,986	275			
	25 ve Ustu	40	4,3500	0,62224						
Toplam	276	4,3406	0,93806							
Yardımlaşma	1-5	65	4,4615	0,93670	G.Arası	14,574	5	3	3,767	0,003
	6-10	39	4,6667	0,66227						
	11-15	69	4,4493	0,75802	Grup içi	208,944	270	1		
	16-20	33	3,8182	1,42422						
	21-25	30	4,4333	0,72793	Toplam	223,518	275			
	25 ve Ustu	40	4,3250	0,65584						
Toplam	276	4,3877	0,90155							
Yeterlik	1-5	65	4,4923	0,98620	G.Arası	9,312	5	2	2,667	0,023
	6-10	39	4,5641	0,64051						
	11-15	69	4,5797	0,73576	Grup içi	188,514	270	1		
	16-20	33	4,0000	1,06066						
	21-25	30	4,4667	0,97320	Toplam	197,826	275			
	25 ve Ustu	40	4,3000	0,51640						
Toplam	276	4,4348	0,84816							
Zevk Almak	1-5	65	4,4769	1,00168	G.Arası	6,923	5	1	1,967	0,084
	6-10	39	4,7692	0,58316						
	11-15	69	4,5507	0,75802	Grup içi	190,019	270	1		
	16-20	33	4,3333	1,08012						
	21-25	30	4,5000	0,86103	Toplam	196,942	275			
	25 ve Ustu	40	4,2250	0,61966						
Toplam	276	4,4855	0,84626							
Açıklık	1-5	65	4,5846	0,89952	G.Arası	4,197	5	1	1,076	0,374
	6-10	39	4,5385	0,64262						
	11-15	69	4,5072	0,75971	Grup içi	210,626	270	1		
	16-20	33	4,2424	1,29977						
	21-25	30	4,2667	1,14269	Toplam	214,822	275			

	25 ve Ustu	40	4,5250	0,55412							
	Toplam	276	4,4746	0,88384							
Adalet	1-5	65	4,4615	1,07641	G.Arası	2,975	5	1	0,681	0,639	
	6-10	39	4,6667	0,80568							
	11-15	69	4,5652	0,88248	Grup içi	236,022	270	1			
	16-20	33	4,3030	1,10354							
	21-25	30	4,5000	0,93772							
	25 ve Ustu	40	4,4250	0,71208	Toplam	238,996	275				
Toplam	276	4,4964	0,93224								
Bağımsızlık	1-5	65	4,4154	0,95020	G.Arası	5,267	5	1	1,196	0,311	
	6-10	39	4,0513	1,02466							
	11-15	69	4,2899	0,90913	Grup içi	237,805	270	1			
	16-20	33	4,0606	1,17099							
	21-25	30	4,3333	0,80230							
	25 ve Ustu	40	4,3750	0,74032	Toplam	243,072	275				
Toplam	276	4,2754	0,94016								
Bağlılık	1-5	65	3,8154	1,27343	G.Arası	9,359	5	2	1,645	0,148	
	6-10	39	4,2308	0,84173							
	11-15	69	4,2319	0,94160	Grup içi	307,191	270	1			
	16-20	33	4,0909	1,28364							
	21-25	30	4,2667	1,01483							
	25 ve Ustu	40	3,9000	0,92819	Toplam	316,551	275				
Toplam	276	4,0725	1,07289								
Başarılı olmak	1-5	65	4,5846	0,93361	G.Arası	7,646	5	2	2,136	0,061	
	6-10	39	4,6154	0,54364							
	11-15	69	4,4203	0,89780	Grup içi	193,263	270	1			
	16-20	33	4,6970	0,76994							
	21-25	30	4,4333	1,07265							
	25 ve Ustu	40	4,1500	0,69982	Toplam	200,909	275				
Toplam	276	4,4819	0,85474								
Bilimsellik	1-5	65	4,2615	1,14941	G.Arası	2,210	5	0	0,317	0,902	
	6-10	39	4,0256	1,20279							
	11-15	69	4,0725	1,30968	Grup içi	375,993	270	1			
	16-20	33	4,2424	1,14647							
	21-25	30	4,1667	1,17688							
	25 ve Ustu	40	4,1000	0,98189	Toplam	378,203	275				
Toplam	276	4,1449	1,17272								
Çalışkanlık	1-5	65	4,4769	0,86797	G.Arası	14,197	5	3	2,997	0,012	
	6-10	39	4,5897	0,67738							
	11-15	69	4,5362	0,79668	Grup içi	255,756	270	1			
	16-20	33	4,6061	0,70442							
	21-25	30	4,4667	1,30604							
	25 ve Ustu	40	3,9000	1,44648	Toplam	269,953	275				
Toplam	276	4,4384	0,99078								
Demokrasi	1-5	65	4,2000	1,25250	G.Arası	11,355	5	2	2,219	0,053	
	6-10	39	4,8462	0,43155							
	11-15	69	4,4203	0,99122	Grup içi	276,337	270	1			
	16-20	33	4,5455	0,90453							
	21-25	30	4,4667	0,93710							
	25 ve Ustu	40	4,3000	1,13680	Toplam	287,692	275				
Toplam	276	4,4312	1,02282								
Dindarlık	1-5	65	3,6769	1,50112	G.Arası	19,713	5	4	1,827	0,108	
	6-10	39	3,8718	1,17383							

	11-15	69	3,7681	1,44655	Grup içi	582,646	270	2			
	16-20	33	3,1212	1,83299							
	21-25	30	3,7333	1,36289	Toplam	602,359	275				
	25 ve Ustu	40	3,2000	1,45355							
	Toplam	276	3,5978	1,48000							
Dürüstlük	1-5	65	4,5385	0,96949	G.Arası	13,861	5	3			
	6-10	39	4,7949	0,57029							
	11-15	69	4,5362	0,85025	Grup içi	2.817,472	270	10			
	16-20	33	4,6667	0,54006							
	21-25	30	4,4333	1,30472							
	25 ve Ustu	40	5,1500	8,22301	Toplam	2.831,333	275			0,266	0,932
	Toplam	276	4,6667	3,20870							
Eşitlik	1-5	65	4,3538	1,06699	G.Arası	9,064	5	2			
	6-10	39	4,7436	0,54858							
	11-15	69	4,6232	0,85923	Grup içi	203,903	270	1			
	16-20	33	4,6364	0,89506							
	21-25	30	4,5667	0,77385							
	25 ve Ustu	40	4,2000	0,82275	Toplam	212,967	275			2,400	0,038
	Toplam	276	4,5109	0,88002							
Fedakârlık	1-5	65	4,2769	1,08264	G.Arası	3,635	5	1			
	6-10	39	4,4615	0,64262							
	11-15	69	4,3913	0,87812	Grup içi	188,351	270	1			
	16-20	33	4,3333	0,77728							
	21-25	30	4,5000	0,68229							
	25 ve Ustu	40	4,1250	0,56330	Toplam	191,986	275			1,042	0,393
Toplam	276	4,3406	0,83554								
İnsana Saygı	1-5	65	4,4923	0,90352	G.Arası	10,076	5	2			
	6-10	39	4,8462	0,36552							
	11-15	69	4,5652	0,83099	Grup içi	208,891	270	1			
	16-20	33	4,3636	1,24545							
	21-25	30	4,4000	1,03724							
	25 ve Ustu	40	4,1750	0,78078	Toplam	218,967	275			2,605	0,025
	Toplam	276	4,4891	0,89233							
İşbirliği	1-5	65	4,4154	0,99832	G.Arası	6,698	5	1			
	6-10	39	4,6154	0,71139							
	11-15	69	4,4783	0,93319	Grup içi	214,215	270	1			
	16-20	33	4,2121	0,96039							
	21-25	30	4,5667	0,72793							
	25 ve Ustu	40	4,1500	0,83359	Toplam	220,913	275			1,689	0,138
	Toplam	276	4,4130	0,89628							
İyilikseverlik	1-5	65	4,4308	0,88334	G.Arası	13,059	5	3			
	6-10	39	4,7692	0,42683							
	11-15	69	4,4203	0,82970	Grup içi	222,894	270	1			
	16-20	33	3,9394	1,49874							
	21-25	30	4,4333	0,93526							
	25 ve Ustu	40	4,2750	0,75064	Toplam	235,953	275			3,164	0,009
	Toplam	276	4,3949	0,92629							
Laiklik	1-5	65	4,2923	1,19534	G.Arası	18,302	5	4			
	6-10	39	4,0000	1,35724							
	11-15	69	4,2464	1,09014	Grup içi	336,434	270	1			
	16-20	33	3,8182	1,37964							
	21-25	30	4,7667	0,43018							
	25 ve Ustu	40	4,4500	0,84580	Toplam	354,736	275			2,938	0,013
Toplam	276	4,4500	0,84580								

	Toplam	276	4,2572	1,13576						
Otorite Sahibi	1-5	65	4,0154	1,16582	G.Arası	14,060	5	3	2,213	0,053
	6-10	39	3,8974	1,20950						
	11-15	69	4,4058	0,97496	Grup içi	343,023	270	1		
	16-20	33	3,9697	1,38033						
	21-25	30	4,2667	1,01483	Toplam	357,083	275			
	25 ve Ustu	40	3,7750	1,07387						
Toplam	276	4,0833	1,13951							
Özdenetim	1-5	65	4,2000	1,00312	G.Arası	4,878	5	1	1,005	0,415
	6-10	39	4,1282	1,05580						
	11-15	69	4,2174	0,98324	Grup içi	262,107	270	1		
	16-20	33	3,8182	1,23629						
	21-25	30	4,3000	0,74971	Toplam	266,986	275			
	25 ve Ustu	40	4,2000	0,79097						
Toplam	276	4,1594	0,98532							
Özsaygı	1-5	65	4,2000	0,98742	G.Arası	5,785	5	1	1,163	0,327
	6-10	39	4,3077	0,95018						
	11-15	69	4,1304	0,96882	Grup içi	268,516	270	1		
	16-20	33	3,8788	1,49494						
	21-25	30	4,4333	0,85836	Toplam	274,301	275			
	25 ve Ustu	40	4,1500	0,62224						
Toplam	276	4,1775	0,99873							
Para	1-5	65	3,2923	1,14186	G.Arası	29,832	5	6	4,180	0,001
	6-10	39	3,7692	1,08728						
	11-15	69	3,2899	1,18943	Grup içi	385,415	270	1		
	16-20	33	3,4848	1,20211						
	21-25	30	4,1000	1,09387	Toplam	415,246	275			
	25 ve Ustu	40	2,9500	1,43133						
Toplam	276	3,4203	1,22882							
Sadakat	1-5	65	4,5692	0,86547	G.Arası	13,133	5	3	3,234	0,007
	6-10	39	4,3077	0,89307						
	11-15	69	4,3478	0,96750	Grup içi	219,255	270	1		
	16-20	33	4,2121	0,92728						
	21-25	30	4,1333	0,93710	Toplam	232,388	275			
	25 ve Ustu	40	3,8750	0,79057						
Toplam	276	4,2862	0,91926							
Sorumluluk	1-5	65	4,5846	0,88198	G.Arası	12,016	5	2	1,947	0,087
	6-10	39	4,2051	1,08044						
	11-15	69	4,1739	1,31682	Grup içi	333,201	270	1		
	16-20	33	4,0303	1,31065						
	21-25	30	4,4000	1,03724	Toplam	345,217	275			
	25 ve Ustu	40	4,0250	0,94699						
Toplam	276	4,2609	1,12042							
Tarafsızlık	1-5	65	4,4923	1,03264	G.Arası	7,529	5	2	1,403	0,223
	6-10	39	4,2308	1,03775						
	11-15	69	4,1014	1,18997	Grup içi	289,805	270	1		
	16-20	33	4,3939	1,05887						
	21-25	30	4,5667	0,81720	Toplam	297,333	275			
	25 ve Ustu	40	4,3500	0,86380						
Toplam	276	4,3333	1,03981							
Tutumluluk	1-5	65	6,3692	10,83335	G.Arası	250,832	5	50	1,757	0,122
	6-10	39	4,0000	1,07606						
	11-15	69	4,2174	0,90537	Grup içi	7.709,153	270	29		
	16-20	33	4,1818	1,07397						

	21-25	30	3,9667	1,09807							
	25 ve Ustu	40	4,2000	0,82275	Toplam	7.959,986	275				
	Toplam	276	4,6594	5,38009							
Uyum	1-5	65	4,4462	0,91908	G.Arası	8,419	5	2	1,669	0,142	
	6-10	39	4,3590	0,90284							
	11-15	69	4,0870	1,10798							Grup içi
	16-20	33	4,4242	1,09059							
	21-25	30	4,0333	1,15917	Toplam	280,736	275				
	25 ve Ustu	40	4,0750	0,82858							
	Toplam	276	4,2428	1,01037							
Yaratıcılık	1-5	65	4,1692	0,89389	G.Arası	4,724	5	1	1,124	0,348	
	6-10	39	4,0769	1,10940							
	11-15	69	4,3333	0,88561							Grup içi
	16-20	33	4,0909	1,10010							
	21-25	30	4,5000	0,86103	Toplam	231,692	275				
	25 ve Ustu	40	4,2500	0,63043							
	Toplam	276	4,2355	0,91789							
Yardımlaşma	1-5	65	4,2923	0,93078	G.Arası	2,765	5	1	0,596	0,703	
	6-10	39	4,4103	0,81815							
	11-15	69	4,2899	0,94092							Grup içi
	16-20	33	4,3636	1,34206							
	21-25	30	4,3667	0,88992	Toplam	253,228	275				
	25 ve Ustu	40	4,0750	0,85896							
	Toplam	276	4,2935	0,95960							
Yeterlik	1-5	65	4,3385	0,94003	G.Arası	2,100	5	0	0,508	0,770	
	6-10	39	4,3590	0,81069							
	11-15	69	4,2319	0,92585							Grup içi
	16-20	33	4,3333	0,92421							
	21-25	30	4,0667	1,17248	Toplam	225,518	275				
	25 ve Ustu	40	4,3000	0,64847							
	Toplam	276	4,2790	0,90557							
Zevk Almak	1-5	65	4,3538	0,99107	G.Arası	5,279	5	1	0,879	0,496	
	6-10	39	4,2564	1,04423							
	11-15	69	4,2609	1,22056							Grup içi
	16-20	33	4,0303	1,28659							
	21-25	30	4,5333	0,93710	Toplam	329,692	275				
	25 ve Ustu	40	4,1250	1,01748							
	Toplam	276	4,2645	1,09493							
isleri gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz	1-5	65	4,3846	1,09961	G.Arası	23,711	5	5	2,720	0,020	
	6-10	39	3,9744	1,34726							
	11-15	69	4,1884	1,23996							Grup içi
	16-20	33	4,0000	1,25000							
	21-25	30	3,9333	1,48401	Toplam	494,388	275				
	25 ve Ustu	40	3,4500	1,64784							
	Toplam	276	4,0471	1,34081							
kurallar herkese eşit olarak uygulanır	1-5	65	3,9538	1,25537	G.Arası	28,301	5	6	3,774	0,003	
	6-10	39	3,7692	1,34676							
	11-15	69	3,7246	1,25890							Grup içi
	16-20	33	3,6364	1,34206							
	21-25	30	4,1000	1,26899	Toplam	433,290	275				
	25 ve Ustu	40	4,6500	0,76962							
	Toplam	276	3,9493	1,25523							
bireylerin bağımsız	1-5	65	3,9077	1,22121	G.Arası	8,199	5	2	1,339	0,248	

çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir	6-10	39	3,5897	1,09347									
	11-15	69	3,4638	1,05133	Grup içi	330,623	270	1					
	16-20	33	3,8788	0,85723									
	21-25	30	3,6667	1,12444	Toplam	338,822	275						
	25 ve Ustu	40	3,7000	1,18105									
	Toplam	276	3,6920	1,10999									
işlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir	1-5	65	3,5231	1,18727	G. Arası	11,607	5	2	2,026	0,075			
	6-10	39	3,6410	1,08790	Grup içi	309,350	270	1					
	11-15	69	3,8116	1,12819									
	16-20	33	4,1515	1,06423	Toplam	320,957	275						
	21-25	30	4,0333	0,92786									
	25 ve Ustu	40	3,8000	0,82275									
Toplam	276	3,7826	1,08033										
her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir	1-5	65	3,7538	1,19936	G. Arası	2,908	5	1	0,508	0,770			
	6-10	39	3,8462	1,01407	Grup içi	309,295	270	1					
	11-15	69	3,7681	1,07300									
	16-20	33	4,0000	0,96825	Toplam	312,203	275						
	21-25	30	3,9333	1,14269									
	25 ve Ustu	40	4,0000	0,90582									
Toplam	276	3,8551	1,06550										
bilimsel esaslar rehber olarak görülür	1-5	65	3,7692	1,23452	G. Arası	12,982	5	3	2,266	0,048			
	6-10	39	3,6154	0,96287	Grup içi	309,318	270	1					
	11-15	69	3,5942	1,06161									
	16-20	33	4,0303	1,07485	Toplam	322,301	275						
	21-25	30	4,1667	1,05318									
	25 ve Ustu	40	4,0750	0,88831									
Toplam	276	3,8225	1,08259										
Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir	1-5	65	3,7077	1,31960	G. Arası	4,989	5	1	0,641	0,668			
	6-10	39	3,3590	1,06344	Grup içi	420,095	270	2					
	11-15	69	3,5217	1,10625									
	16-20	33	3,4545	1,25227	Toplam	425,083	275						
	21-25	30	3,7000	1,39333									
	25 ve Ustu	40	3,7250	1,39574									
Toplam	276	3,5833	1,24328										
Demokratik bir ortam vardır	1-5	65	3,8462	1,28975	G. Arası	4,596	5	1	0,650	0,662			
	6-10	39	3,6410	1,42325	Grup içi	381,839	270	1					
	11-15	69	3,5072	1,10644									
	16-20	33	3,7879	1,02340	Toplam	386,435	275						
	21-25	30	3,6667	1,15470									
	25 ve Ustu	40	3,7750	1,04973									
Toplam	276	3,6957	1,18542										
Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır	1-5	65	3,6615	1,13574	G. Arası	1,653	5	0	0,246	0,942			
	6-10	39	3,6154	1,34976	Grup içi	363,159	270	1					
	11-15	69	3,7681	1,10007									
	16-20	33	3,8182	1,21075	Toplam	364,812	275						
	21-25	30	3,6000	1,24845									
	25 ve Ustu	40	3,7750	0,97369									
Toplam	276	3,7101	1,15178										
Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakârlık ederler	1-5	65	3,6615	1,21549	G. Arası	14,134	5	3	1,928	0,090			
	6-10	39	3,8205	1,12090	Grup içi	395,852	270	1					
	11-15	69	3,8841	1,09190									
	16-20	33	3,2121	1,45253	Toplam	409,986	275						
	21-25	30	3,7667	1,00630									
	25 ve Ustu	40	3,4000	1,39229									

	Ustu										
	Toplam	276	3,6594	1,22101							
insanlara insan oldukları için saygı gösterilir	1-5	65	3,9846	1,08242	G. Arası	16,622	5	3	3,042	0,011	
	6-10	39	3,9231	1,08542	Grup içi	295,070	270	1			
	11-15	69	4,1739	1,02837							
	16-20	33	3,3636	1,08450							
	21-25	30	3,7333	1,22990							
	25 ve Ustu	40	4,0500	0,74936	Toplam	311,692	275				
Toplam	276	3,9312	1,06462								
meslektaşlarla işbirliği özendirilir	1-5	65	3,7846	1,06789	G. Arası	11,148	5	2	1,912	0,093	
	6-10	39	3,4615	1,14354	Grup içi	314,892	270	1			
	11-15	69	3,9130	0,99616							
	16-20	33	3,6970	1,18545							
	21-25	30	3,6667	1,42232							
	25 ve Ustu	40	4,1500	0,73554	Toplam	326,040	275				
Toplam	276	3,8007	1,08885								
diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür	1-5	65	4,1538	0,85203	G. Arası	24,797	5	5	4,434	0,001	
	6-10	39	3,6154	1,18356	Grup içi	301,971	270	1			
	11-15	69	4,0290	0,95442							
	16-20	33	3,3030	1,33428							
	21-25	30	3,5333	1,35782							
	25 ve Ustu	40	4,0500	0,87560	Toplam	326,768	275				
Toplam	276	3,8623	1,09007								
is , işlem ve eylemlerde din referans alınmaz	1-5	65	4,0462	1,33967	G. Arası	31,602	5	6	3,265	0,007	
	6-10	39	4,1795	1,02268	Grup içi	522,615	270	2			
	11-15	69	3,7681	1,38421							
	16-20	33	3,0606	1,45644							
	21-25	30	3,7333	1,57422							
	25 ve Ustu	40	3,4750	1,58499	Toplam	554,217	275				
Toplam	276	3,7609	1,41963								
Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır	1-5	65	3,4769	1,32415	G. Arası	4,555	5	1	0,514	0,766	
	6-10	39	3,3333	1,43881	Grup içi	478,529	270	2			
	11-15	69	3,4348	1,27739							
	16-20	33	3,1212	1,16613							
	21-25	30	3,6000	1,42877							
	25 ve Ustu	40	3,4750	1,37724	Toplam	483,083	275				
Toplam	276	3,4167	1,32539								
kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir	1-5	65	3,8000	1,04881	G. Arası	8,942	5	2	1,536	0,179	
	6-10	39	3,2564	1,29204	Grup içi	314,261	270	1			
	11-15	69	3,7681	1,05920							
	16-20	33	3,5758	0,83030							
	21-25	30	3,7000	1,11880							
	25 ve Ustu	40	3,5750	1,08338	Toplam	323,203	275				
Toplam	276	3,6449	1,08410								
Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür	1-5	65	3,6154	1,09961	G. Arası	4,351	5	1	0,619	0,685	
	6-10	39	3,5897	1,40896	Grup içi	379,341	270	1			
	11-15	69	3,6957	1,10219							
	16-20	33	3,2727	1,30558							
	21-25	30	3,5667	1,45468							
	25 ve Ustu	40	3,5000	0,84732	Toplam	383,692	275				
Toplam	276	3,5688	1,18120								
verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir	1-5	65	3,8615	1,10223	G. Arası	6,739	5	1	1,081	0,371	
	6-10	39	3,5128	1,16691	Grup	336,479	270	1			
	11-15	69	3,9130	1,15986							

	16-20	33	3,6364	1,05529	İçİ					
	21-25	30	3,5333	1,35782						
	25 ve Ustu	40	3,7000	0,82275	Toplam	343,217	275			
	Toplam	276	3,7391	1,11717						
arkadaş ve is grubunda sorumluluktan kaçınılmaz	1-5	65	3,8462	1,07864	G. Arası	12,696	5	3	2,229	0,052
	6-10	39	3,5128	1,04810						
	11-15	69	4,0580	0,96838	Grup İçi	307,522	270	1		
	16-20	33	3,4545	1,09233						
	21-25	30	3,6333	1,35146						
	25 ve Ustu	40	3,7000	0,96609	Toplam	320,217	275			
	Toplam	276	3,7609	1,07909						
verilen kararlarda duygusal davranılmaz	1-5	65	3,5692	1,17219	G. Arası	13,865	5	3	2,616	0,025
	6-10	39	3,4359	1,07103						
	11-15	69	3,9855	0,93136	Grup İçi	286,208	270	1		
	16-20	33	4,0909	0,84275						
	21-25	30	3,7333	1,31131						
	25 ve Ustu	40	3,8500	0,76962	Toplam	300,072	275			
	Toplam	276	3,7754	1,04459						
kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır	1-5	65	3,8462	0,92248	G. Arası	3,808	5	1	0,760	0,579
	6-10	39	3,8718	0,89382						
	11-15	69	3,9420	1,01292	Grup İçi	270,525	270	1		
	16-20	33	3,6970	1,07485						
	21-25	30	3,5667	1,30472						
	25 ve Ustu	40	3,9000	0,87119	Toplam	274,333	275			
	Toplam	276	3,8333	0,99879						
Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür	1-5	65	3,8923	0,90352	G. Arası	1,029	5	0	0,210	0,958
	6-10	39	4,0256	1,08790						
	11-15	69	4,0145	0,93136	Grup İçi	264,608	270	1		
	16-20	33	3,9091	1,07132						
	21-25	30	3,9000	1,12495						
	25 ve Ustu	40	4,0250	0,94699	Toplam	265,638	275			
	Toplam	276	3,9638	0,98283						
bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir	1-5	65	3,7846	1,29292	G. Arası	4,325	5	1	0,615	0,689
	6-10	39	3,6923	1,12750						
	11-15	69	3,6087	1,12743	Grup İçi	380,063	270	1		
	16-20	33	3,7576	1,17341						
	21-25	30	3,5000	1,25258						
	25 ve Ustu	40	3,9250	1,11832	Toplam	384,388	275			
	Toplam	276	3,7138	1,18227						
Zor durumda olan kişilere yardım edilir	1-5	65	3,9385	1,11631	G. Arası	4,775	5	1	0,854	0,513
	6-10	39	3,6923	1,36022						
	11-15	69	4,0145	1,00722	Grup İçi	301,931	270	1		
	16-20	33	4,1515	0,61853						
	21-25	30	3,9333	1,28475						
	25 ve Ustu	40	4,0750	0,76418	Toplam	306,707	275			
	Toplam	276	3,9674	1,05608						
yapılan isler zevk alınarak yapılır	1-5	65	3,6462	1,12404	G. Arası	2,994	5	1	0,505	0,772
	6-10	39	3,6667	1,05963						
	11-15	69	3,8696	0,93797	Grup İçi	320,166	270	1		
	16-20	33	3,6970	1,10354						
	21-25	30	3,8667	1,16658						
	25 ve Ustu	40	3,8750	1,22344	Toplam	323,159	275			
	Toplam	276	3,7681	1,08403						

