

## Okul Yöneticilerinin ve Öğretmenlerin Sahip Oldukları Değerlerin Demografik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi

Mustafa YAVUZ \*

Bülent DİLMAÇ\*\*

Deniz DERİNBAŞ\*\*\*

**Özet** - Bu araştırmanın amacı, okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin farklı değişkenler açısından incelemektir. Bu araştırma genel tarama modelinin bir alt türü olan ilişkisel tarama modelidir. Araştırmada veri toplama aracı olarak, Schwartz Değerler ölçeği ve araştırmacılar tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Araştırmada, analiz teknikleri bağlamında, bağımsız grup t testi ve tek yönlü varyans analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, cinsiyet açısından değerler ölçeğinin geleneksellik ve uyum alt boyutlarında bir farklılaşma vardır. Öğrenim durumunda ise, değerler ölçeğinin güç, uyarılma ve güvenlik alt boyutlarında farklılaşmanın olduğu görülmektedir. Kıdem değişkeninde ise, değerler ölçeğinin uyarılma ve öz yönetim alt boyutlarında bir farklılaşma söz

\*Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

**E-posta:** mustafayavuz@konya.edu.tr

\*\* Doç. Dr., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

**E-posta:** bulentdilmac@konya.edu.tr

\*\*\* Arş. Gör., Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü

**E-posta:** dderinbay@konya.edu.tr

konusudur. Yapılan görev bağlamında ise, hazcılık alt boyutunda bir farklılık söz konusudur. Branş değişkeninde ise, değerler ölçeğinin güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik ve güvenlik alt boyutlarında bir farklılaşma söz konusu iken, sadece uyum alt boyutunda branş-a göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

**Anahtar Kelimeler-** Değer, Okul Yöneticisi, Öğretmen

## **Giriş**

Pozitivist paradigmanın etkisi eğitim yönetimi alanında da görülmektedir. Çalışmalar daha çok teori olarak kalmaktadır. Örgütte kültür ve değerler konuları göz ardı edilmektedir. Ancak yirminci yüzyılın başından itibaren pozitivist paradigmaya karşı yapılan eleştirilerin artması ile değişiklikler başlamıştır. Çünkü pozitivist paradigmanın gerçeği değerden, teoriyi uygulamadan, rasyonelliği sağduyudan ayrı tutan bakış açısı sorgulanmaya başlamıştır. Bu sorgulama ile birlikte örgütlerin içinde buldukları toplumdan ve kültürden ayrı düşünüle-meyeceğine yapılan vurgunun arttığı görülmektedir (Yılmaz, 2007).

Yönetim kuramları incelendiğinde önce daha çok verimi artırmaya yönelik düşünce hakimken, daha sonra insanı ön plana çıkaran düşünce ortaya çıkmıştır. Hawthorne deneyleri ile örgütte insan ve insan ilişkileri önem kazanmıştır. Örgütler insanları bir arada tutan ve örgütlerin yaşamasını etkileyen bir kültüre sahiptir. Kültür; paylaşılan değerler, simgeler, ideolojiler, inançlar ve yaşantı-ların bütünüdür (Şişman, 1994; Akbaba-Altun, 2001). Her toplumun kendine göre bir kültürü olduğu gibi, o toplumda yer alan örgütlerin de kendilerine özgü kültürleri vardır. Örgütsel kültür, örgüt üyelerinin paylaştığı duygular, normlar, etkileşimler, etkinlikler, beklentiler, varsayımlar, inançlar, tutumlar ve değerler-den oluşmaktadır (Çelik, 2012). Şişman'a (2007) göre örgüt kültürü, geleneksel örgüt ve yönetim kuramlarına eleştiri olarak da gündeme gelen bir konudur. Bazıları tarafından örgüt kültürü, örgütü açıklama ve tanımlamada bir şemsi-ye kavram, bir değişken, bir alt sistemden öte, yeni bir örgüt kuramı ve örgü-tü çözümlenmeye dönük yeni bir paradigma olarak tanımlanmaya başlamıştır. Örgütteki tüm bireylerin ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerler örgüt kültürünün önemli bir ögesidir (Akıncı Vural, 2003). Örgüt kültürünün bir par-çası olan değerler örgüt ve üyelerinin değerlerini de oluşturur. Bireyler kendi değerleri ve çevresindeki değerlerle birlikte yaşamaktadır ve bu değerler yer

değiştirebilmektedir. Turan ve Aktan'a (2008) göre okul, değerler üzerine inşa edilmiş bir yaşama ve öğrenme alanıdır ve diğer alanlarda olduğu gibi eğitim yönetimi alanında da değerlerin önemli bir yeri vardır.

Değerler, zaman içinde değişikliği izlemek ve tutum ve davranışların motivasyonel temelini açıklamak için kültürel grupları, toplumları ve bireyleri betimlemede kullanılır. Değerleri düşündüğümüzde, hayatta bizim için neyin önemli olduğunu düşünürüz (Schwartz, 2012). Değer, "bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2013). Başaran (2008) yaptığı farklı bir tanımla değer kavramını, bir varlığın ve bir olayın insana olan önemini belirleyen inanç olarak tanımlamakta; insanın geliştirdiği değerden daha ziyade değerlerden söz edildiğini ifade etmektedir. Schwartz (1994) değerleri, bir kişi ya da sosyal varlıkların hayatında yol gösterici ilkeler sunan, önemi değişen, arzu edilen durumlar arası amaçlar olarak tanımlar. Rokeach'a (1973) göre değer kavramı, insan davranışı ile ilgilenen bütün bilimlerin farklı çıkarlarını bir bütün haline getirebilir (Aktaran: Schwartz, 2006). Değerlerin, beş temel özelliği (1) kavramlar ya da inançlar, (2) arzu edilen son durum ya da davranışlarla ilgili olan, (3) belirli durumların ötesine geçmek, (4) davranış ve olayların seçimi ya da değerlendirilmesine rehberlik etme ve (5) göreceli önemine göre sıralanır (Schwartz, 1992).

Yöneticiler tarafından değerler, büyük resmin şekillenmesinde, bütünleştirici bir vizyon ve amacın gelişmesinde, örgütlerine sağladıkları liderlik için daha güçlü araçlar arasında görülebilir. Ayrıca yöneticiler deneyim kazandıkça, daha uzman olduklarında ve sorumluluğu artan bir pozisyon üstlendiklerinde değerlerin değeri artar (Leithwood ve Steinbach'den aktaran: Law ve diğerleri, 2003). Yöneticilerin değerleri ve içinde buldukları örgütün değerleri ile uyumlu olmalıdır. Yöneticiler değerlerin yaşatılması, benimsenmesi ve oluşturulmasında önemli rol oynamaktadır. Aynı zamanda mesleki ilgiler, bireyin sahip olduğu değerlerle de ilişkilidir. Sagiv (2002) değerlerin meslek seçiminde merkezi bir role sahip olduğunu belirtmiştir. Değerler bireyin seçeceği mesleğin niteliğini dolayısıyla da yaşam felsefesini belirler. Super ve Bohn'a (1970) göre meslek, bireyin yaşam sürecini ve yaşamdan aldığı doyumunu doğrudan etkiler. Bu açıdan bireyin mesleğine yönelik tutumu ve ona atfettiği değer ayrı bir öneme sahiptir. Tinsley (2002), bireyin mesleki rolünü kabul etmesini ve mesleki pozisyonuna ilişkin bireysel değer yargısını mesleki benlik saygısı olarak ifade etmektedir. Kunes-Connell (1991), bireyin işindeki kişilerarası ilişkilerde yetkinliğinin ve

kendinden beklenen rolleri gerçekleştirebilme becerisinin o bireyin mesleki benlik saygısını şekillendirdiğini belirtmektedir.

Hyde ve Williamson'a (2000) göre akademisyenler, yöneticiler ve birçok örgüt için çalışanların örgütsel değerleri paylaşması ve bağlılığı önemlidir. Huffmann'a (2003) göre paylaşılan değerlere dayalı bir vizyonu tanımlama reform çabaları ile okullarına öncülük edecek olan yöneticilerin dikkate alması gereken önemli bir adımdır. Oyugi'ye (2013) göre yöneticilerin kendi rollerini oluşturma süreçleri yönetsel işleri uygulama yeterlikleri, bilgisi, değerleri ve eylemleri ile ilgili beklentilerinden etkilenmiştir. Demirtaş ve Ekmekyapar (2012) araştırmasına göre, yöneticilerin değerleri, değerlere dayalı yönetim uygulamaları, öğretmenlerle aralarındaki iş verimliliğini artırmada, öğretmenleri motive etmede, öğretmenlerin saygı gördükleri algısına sahip olmalarında önemli bir rol oynamaktadır. Aktay ve Ekşi'ye (2009) göre eğitim yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip oldukları değerler, eğitim politikalarının ve felsefesinin belirlenmesi, bu politikaların programlar yoluyla gerçekleştirilmeye çalışılması, personelin seçimi, geliştirilmesi ve değerlendirilmesi, kaynakların rasyonel kullanılması, sağlıklı bir okul kültürünün oluşturulması ve okulun etkili kılınmasında oldukça önemli bir yere sahiptir.

Yöneticiler için örgüt vizyonunun şekillenmesinde ve günlük uygulamalarında sahip oldukları değerlerin önemi büyüktür. Bu nedenle araştırmanın amacı okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin demografik özellikleri açısından değerlendirilmesi olarak belirlenmiştir.

## Yöntem

### Araştırmanın Modeli

Bu araştırma genel tarama modelinin bir alt türü olan ilişkisel tarama modelidir. Genel tarama modelleri çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir. Genel tarama modelleri ile tekil ya da ilişkisel taramalar yapılabilir. İlişkisel tarama modelleri, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir (Karasar, 2008).

## **Evren ve Örneklem**

Araştırmanın evrenini, 2012-2013 öğretim yılında Konya’da görev yapan yönetici ve öğretmenler oluşturmaktadır. Örneklem ise, tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 41 yönetici ve 472 öğretmenden oluşmaktadır.

## **Veri Toplama Araçları**

Bu araştırmada Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Bu bağlamda araştırma verileri Schwartz (1992) tarafından geliştirilen ve Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000), tarafından standardizasyonu yapılan Schwartz Değerler ölçeği ve araştırmacılara tarafından geliştirilen kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

## **Schwartz Değerler Ölçeği**

1992 yılında Schwartz tarafından geliştirilen Schwartz Değerler Ölçeği 57 değer ifadesinden ve on altı boyuttan oluşmaktadır (Schwartz ve Boehnke, 2004). Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada ana boyut ve değer tipleri ile her bir değer tipi içerisinde yer alan değerlerle ilgili olarak kullanılan Türkçe adlandırmalar esas alınmıştır. Değerler üç sosyal psikoloji uzmanının ortak çalışmasıyla İngilizceden Türkçeye çevrilmiştir. Denekler toplam 57 değer ve yanlarında parantez içinde verilmiş olan açıklamaları okuduktan sonra her birini kendi hayatlarını yönlendiren bir ilke olmaları açısından taşıdıkları öneme göre 1 (ilkelerime ters düşer) ile 7 (en üst düzeyde önemlidir) arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirmişlerdir. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000) tarafından yapılan çalışmada değer tipleri için güvenilirlik katsayıları .51 - .77, değer grupları için .77 - .83 arasında değişmekte olup bu katsayılar evrensellik için .77, yardımseverlik (iyilikseverlik) için .76, hazcılık için .54, güç için .75, başarı için .66, uyarılma için .70, özyönetim (özyönelim) için .69, geleneksellik için .63, uyma için .51 ve güvenlik için .59 olarak bulunmuştur.

## **Verilerin Analizi**

Araştırmada veri toplama araçlarından elde edilen veriler SPSS 16.00 kullanılarak analiz edilmiştir. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip olduğu değerlerin cinsiyet ve görev değişkenleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek amacıyla bağımsız gruplar için t testi uygulanmıştır. Okul yöneticilerinin ve öğretmenlerin sahip olduğu değerlerin öğrenim durumu, branş ve kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi yapılmıştır. Ayrıca etki bütüklüğü (eta-kare) değerleri de bulunmuştur.

### Bulgular

Okul yöneticilerine uygulanan değerler ölçeği ve kişisel bilgi formundan elde edilen veriler üzerinde yapılan analizler verilmiştir.

<b>Tablo 1:</b> Cinsiyet Değişkeni ile Değerler Arasındaki t Testi Sonuçları						
Değerler	Cinsiyet	N	$\bar{x}$	ss	t	p
Güç	Erkek	283	21,03	4,06	1,374	,170
	Kadın	230	20,55	3,81		
Başarı	Erkek	283	29,85	3,45	-,185	,854
	Kadın	230	29,91	3,73		
Hazcılık	Erkek	283	15,72	3,41	-1,891	,059
	Kadın	230	16,26	2,91		
Uyarılma	Erkek	283	16,21	2,81	1,427	,154
	Kadın	230	15,81	3,45		
Özyönetim	Erkek	283	31,37	2,88	-1,710	,088
	Kadın	230	31,82	2,96		
Evrensellik	Erkek	283	56,70	5,45	-,861	,389
	Kadın	230	57,09	4,70		
Yardımsellik	Erkek	283	56,64	5,04	,018	,986
	Kadın	230	56,63	4,46		
Geleneksellik	Erkek	283	35,53	3,75	2,199	<b>,028</b>
	Kadın	230	34,78	3,95		
Uyum	Erkek	283	24,13	2,72	-2,929	<b>,004</b>
	Kadın	230	24,80	2,41		
Güvenlik	Erkek	283	44,15	3,40	-1,476	,141
	Kadın	230	44,59	3,24		

p<0,05

Tablo 1 incelendiğinde geleneksellik ve uyum değerleri açısından cinsiyetler arasında farklılık olduğu bulunmuştur. Geleneksellik boyutunda erkek okul müdürlerinin ortalamasının, (35,53) kadın okul müdürlerinin ortalamasından (=34,78) daha yüksek olduğu görülmektedir. Buna göre erkek okul müdürleri ile kadın okul müdürlerinin geleneksellik boyutuna ilişkin puan ortalamaları arasında erkek okul müdürleri lehine anlamlı fark olduğu söylenilebilir (t:2,199;

$p < 0,05$ ). Uyum boyutunda ise, kadın okul müdürlerinin ortalamasının (24,80) erkek okul müdürlerinin ortalamasından (24,13) daha yüksek olduğu görülmektedir. Geleneksellik boyutunda farklılaşma erkek okul müdürlerinin lehineyken, uyum boyutunda kadın okul müdürlerinin lehine farklılaşma olduğu gözlenmiştir. Ayrıca etki büyüklüğü (eta-kare) hesaplanmıştır. Hesaplanan  $h^2$  değeri .01'dir. Değer ölçeği puanlarının geleneksellik ve uyum boyutlarında gözlenen varyansın yaklaşık % 1'nin cinsiyete bağlı olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 2:** Görev Değişkeni ile Değerler Arasındaki T-testi Sonuçları

Değerler	Görev	N	$\bar{x}$	Ss	t	p
Güç	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	20,1463	5,07721	-1,141	,255
	Öğretmen	472	20,8814	3,84778		
Başarı	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	29,1220	4,11822	-1,424	,155
	Öğretmen	472	29,9513	3,52663		
Hazcılık	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	14,8049	1,81961	-2,433	<b>,015</b>
	Öğretmen	472	16,0699	3,28372		
Uyarılma	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	16,4634	2,50098	,917	,360
	Öğretmen	472	15,9979	3,16463		
Özyönetim	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	31,9756	2,47475	,908	,364
	Öğretmen	472	31,5424	2,96446		
Evrensellik	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	56,4878	4,70171	-,509	,611
	Öğretmen	472	56,9131	5,16962		
Yardımsel-verlik	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	56,5610	4,87877	-,115	,909
	Öğretmen	472	56,6504	4,78660		
Geleneksel-lik	Müdür-Md. Baş Yrd.- Md. Yrd.	41	34,9512	3,95570	-,432	,666
	Öğretmen	472	35,2225	3,85172		

Uyum	Müdür-Md. Baş	41	24,0000	2,33452	-1,116	,265
	Yrd.- Md. Yrd.					
	Öğretmen	472	24,4746	2,63397		
Güvenlik	Müdür-Md. Baş	41	44,1951	3,42213	-,319	,750
	Yrd.- Md. Yrd.					
	Öğretmen	472	44,3686	3,33286		

p<0,05

Tablo 2 incelendiğinde okul müdürlerinin görev değişkeni bakımından hazcılık boyutunda anlamlı bir fark olduğu bulunmuştur. Ortalamalar dikkate alındığında, öğretmen olarak görev yapanların ortalamalarının(263,38) müdür, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısı olarak görev yapanların ortalamalarından (183,54) daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Hazcılık boyutu için hesaplanan  $\eta^2$  değeri .01’dir. Değer ölçeği puanlarının gözlenen varyansın yaklaşık % 1’inin yaptıkları göreve bağlı olduğu ifade edilebilir. Görev değişkeninin etkisinin düşük olduğu söylenebilir.

**Tablo 3:** Öğrenim Durumu Değişkeni ile Değerler Arasındaki Anova (varyans analizi) Sonuçları

Değerler	Öğrenim durumu	N	$\bar{x}$	ss	F	p	Anlamlı fark
Güç	Ön lisans	50	19,2600	5,11025	6,607	,001	1-2
	Lisans	365	21,1890	3,68169			
	Lisansüstü	98	20,2551	4,07231			
Başarı	Ön lisans	50	29,6000	4,61586	1,328	,266	-
	Lisans	365	30,0466	3,28090			
	Lisansüstü	98	29,4286	4,01800			
Hazcılık	Ön lisans	50	15,9400	3,33448	,121	,886	-
	Lisans	365	15,9342	3,02845			
	Lisansüstü	98	16,1122	3,77971			
Uyarılma	Ön lisans	50	14,6600	3,35401	8,000	,000	1-2
	Lisans	365	16,3479	2,93558			
	Lisansüstü	98	15,5714	3,42218			
Özyönetim	Ön lisans	50	31,2000	3,87562	1,163	,313	-
	Lisans	365	31,7014	2,79739			
	Lisansüstü	98	31,3061	2,84807			
Evrensellik	Ön lisans	50	56,1600	7,02288	2,078	,126	-
	Lisans	365	57,1726	4,90798			
	Lisansüstü	98	56,1531	4,74581			



Yardımsverişlik	Ön lisans	50	55,4600	6,03463	1,696	,185	-
	Lisans	365	56,7699	4,72620			
	Lisansüstü	98	56,7755	4,24879			
Geleneksellik	Ön lisans	50	34,4200	5,02683	1,189	,305	-
	Lisans	365	35,2548	3,70599			
	Lisansüstü	98	35,3980	3,72160			
Uyum	Ön lisans	50	24,7800	2,92275	1,634	,196	-
	Lisans	365	24,3041	2,62973			
	Lisansüstü	98	24,7551	2,35096			
Güvenlik	Ön lisans	50	43,5800	4,28138	4,653	<b>,010</b>	2-3
	Lisans	365	44,6384	2,94653			
	Lisansüstü	98	43,6939	3,98556			

$p < 0,05$

Okul müdürlerinin öğrenim durumuna göre güç, uyarılma ve güvenlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Farklılaşmanın hangi öğrenim düzeyleri arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre güç ve uyarılma boyutlarında lisans mezunları ortalamalarının, önlisans mezunları ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Güvenlik boyutunda ise, lisans mezunlarının ortalamalarının lisansüstü mezunları ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan  $h^2$  değerinin, gözlenen varyansın yaklaşık güç boyutunda % 2, uyarılma boyutunda % 3 ve güvenlik boyutunda % 1'inin öğrenim durumuna bağlı olduğu ifade edilebilir. Öğrenim durumunun etkisinin düşük olduğu söylenebilir.

**Tablo 4:** Branş Seçişkeni ile Seğerler Arasındaki ANOVA (varyans analizi) Sonuçları

Değerler	Branş	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlam- lı fark
Güç	Sınıf öğrt.	250	20,5960	4,22946	4,490	,004	1 - 4 ,
	Sözel (ing)	136	20,5294	3,73361			2-4, 3-4
	Sayısal	91	21,0000	3,71184			
	Görsel san.-spor	36	23,0556	2,62890			
Başarı	Sınıf öğrt.	250	30,1160	3,41602	3,000	,030	3- 4
	Sözel (ing)	136	29,4853	3,82775			
	Sayısal	91	29,3626	3,88020			
	Görsel san.-spor	36	31,1111	2,44690			

Hazcılık	Sınıf öğrt.	250	15,9920	3,27335	2,534	,056	2-4
	Sözel (ing)	136	15,5147	3,39277			
	Sayısal	91	16,1319	2,86825			
	Görsel san.-spor	36	17,1111	2,57213			
Uyarılma	Sınıf öğrt.	250	15,7280	3,37812	3,865	,009	1-4, 2-4
	Sözel (ing)	136	15,9559	2,87226			
	Sayısal	91	16,4396	2,92578			
	Görsel san.-spor	36	17,4444	1,99205			
Özyönetim	Sınıf öğrt.	250	31,5680	2,86465	2,992	,031	2-3
	Sözel (ing)	136	31,8824	2,58789			
	Sayısal	91	30,8681	3,37378			
	Görsel san.-spor	36	32,2778	3,13151			
Evrensellik	Sınıf öğrt.	250	57,1520	5,20975	4,104	,007	1 - 3 , 2-3, 3-4
	Sözel (ing)	136	57,0956	4,44702			
	Sayısal	91	55,2857	5,72186			
	Görsel san.-spor	36	58,1944	4,73781			
Yardımsellik	Sınıf öğrt.	250	57,0400	4,37389	4,875	,002	1-3, 3-4
	Sözel (ing)	136	56,3824	5,37216			
	Sayısal	91	55,2637	5,08775			
	Görsel san.-spor	36	58,3611	3,49001			
Geleneksel-lik	Sınıf öğrt.	250	34,6960	4,07899	6,306	,000	1 - 2 , 1-4, 2-3
	Sözel (ing)	136	36,1471	3,40268			
	Sayısal	91	34,6593	3,75713			
	Görsel san.-spor	36	36,5000	3,23817			
Uyum	Sınıf öğrt.	250	24,5280	2,66790	,930	,426	-
	Sözel (ing)	136	24,4779	2,65265			
	Sayısal	91	24,0330	2,77469			
	Görsel san.-spor	36	24,6667	1,30931			
Güvenlik	Sınıf öğrt.	250	44,3400	3,44090	2,649	,048	3-4
	Sözel (ing)	136	44,4118	2,89436			
	Sayısal	91	43,8022	3,78952			
	Görsel san.-spor	36	45,6389	2,63116			

p<0,05

Branş değişkenine göre güç, hazcılık, uyarılma, özyönetim, evrensellik, yardımsellik, geleneksellik ve güvenlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi branşlar arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, güç boyutunda görsel sanatlar-spor branşındaki okul müdürlerinin ortalamalarının diğer branşlardan daha yük-

sek olduğu görülmektedir. Hazcılık boyutunda, sözel ile görsel sanatlar- spor branşı arasında fark ortaya çıkmıştır. Uyarılma boyutunda, görsel sanatlar- spor branşı ile sınıf öğretmeni ve sözel branşlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Özyönetim boyutunda, sözel ve sayısal branşlar arasında anlamlı bir fark çıkmış olup, sözel branşların ortalaması daha yüksek bulunmuştur. Evrensellik boyutunda, sayısal branşlar ile sınıf öğretmeni, sözel ve görsel sanatlar- spor branşları arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Yardımseverlik boyutunda, sayısal branşlar ile sınıf öğretmeni ve görsel sanatlar- spor branşları arasında anlamlı bir fark çıkmıştır. Geleneksellik boyutunda, sınıf öğretmenleri ile sözel ve görsel sanatlar- spor branşları arasında ve sözel ve sayısal branşlar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. Güvenlik boyutunda ise, sayısal branşlar ile görsel sanatlar- spor branşı arasında anlamlı bir fark çıkmış olup, görsel sanatlar- spor branşının ortalamasının daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan  $h^2$  değeri güç, uyarılma, evrensellik ve yardımseverlik boyutlarında .02, başarı, hazcılık, özyönetim ve güvenlik boyutlarında .01, geleneksellik boyutunda ise .03'dür. Değer ölçeğinin uyum hariç diğer boyutlarında gözlenen varyansın okul yöneticisi ve öğretmenlerin branşına bağlı etkisinin düşük olduğu ifade edilebilir.

**Tablo 5:** Kıdem Değişkeni ile Değerler Arasındaki ANOVA (varyans analizi) Sonuçları

Değerler	Kıdem	N	$\bar{x}$	Ss	F	p	Anlamlı fark
Güç	0-4 yıl	42	20,4048	3,11612	1,232	,296	-
	5-9 yıl	81	21,3580	3,24926			
	10-14 yıl	151	21,0464	3,67213			
	15-19 yıl	117	20,8974	4,62263			
	20 yıl üzeri	122	20,2623	4,26751			
Başarı	0-4 yıl	42	29,9762	2,80668	1,491	,204	-
	5-9 yıl	81	30,3457	3,07880			
	10-14 yıl	151	30,1722	3,34816			
	15-19 yıl	117	29,2650	3,59692			
	20 yıl üzeri	122	29,7869	4,28572			
Hazcılık	0-4 yıl	42	16,8571	3,11230	1,945	,102	-
	5-9 yıl	81	15,9383	3,45451			
	10-14 yıl	151	15,8609	3,40008			
	15-19 yıl	117	16,3248	3,12065			
	20 yıl üzeri	122	15,4754	2,84071			

Uyarılma	0-4 yıl	42	16,2381	3,21437	2,616	,035	4- 5
	5-9 yıl	81	16,0247	2,81946			
	10-14 yıl	151	16,2715	3,00651			
	15-19 yıl	117	16,4530	2,75273			
	20 yıl üzeri	122	15,2787	3,61416			
Özyönetim	0-4 yıl	42	31,9762	2,54221	2,721	,029	3- 5
	5-9 yıl	81	31,6667	2,90689			
	10-14 yıl	151	31,8874	2,53914			
	15-19 yıl	117	31,7436	2,93655			
	20 yıl üzeri	122	30,8361	3,39022			
Evrensellik	0-4 yıl	42	56,1190	4,18594	1,167	,325	-
	5-9 yıl	81	57,2099	4,28578			
	10-14 yıl	151	57,4768	4,16467			
	15-19 yıl	117	56,6752	5,63063			
	20 yıl üzeri	122	56,3770	6,35627			
Yardımseverlik	0-4 yıl	42	56,7143	4,60268	2,177	,070	-
	5-9 yıl	81	56,8272	4,30926			
	10-14 yıl	151	57,4702	3,71808			
	15-19 yıl	117	56,2137	5,33988			
	20 yıl üzeri	122	55,8852	5,61167			
Geleneksellik	0-4 yıl	42	35,0238	3,91674	,497	,738	-
	5-9 yıl	81	35,5679	3,63297			
	10-14 yıl	151	34,9536	3,87184			
	15-19 yıl	117	35,0855	3,15292			
	20 yıl üzeri	122	35,4344	4,54543			
Uyum	0-4 yıl	42	24,0952	3,19152	1,628	,166	-
	5-9 yıl	81	25,0000	2,36114			
	10-14 yıl	151	24,4967	2,42727			
	15-19 yıl	117	24,1026	2,26816			
	20 yıl üzeri	122	24,4262	3,02310			
Güvenlik	0-4 yıl	42	44,7381	3,08466	1,879	,113	-
	5-9 yıl	81	45,0617	2,53153			
	10-14 yıl	151	44,4437	3,29573			
	15-19 yıl	117	43,8632	3,17834			
	20 yıl üzeri	122	44,1148	3,97762			

p<0,05

Kıdem değişkenine göre uyarılma ve özyönetim boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Bu farkın hangi kıdemler arasında olduğunu belirlemek amacıyla Post Hoc Tukey testi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, uyarılma boyutunda 15-19 yıl arası kıdeme sahip olanlar ile 20 yıl üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Ortalamalara bakıldığında 15-19 yıl kıdeme sahip olanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Özyönetim boyutunda ise, 10-14 yıl kıdeme sahip olanlar ile 20 yıl üzeri kıdeme sahip olanlar arasında anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Ortalamalara bakıldığında 10-14 yıl kıdeme sahip olanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Hesaplanan  $h^2$  değeri .02'dir. Değer ölçeği puanlarının uyarılma ve özyönetim boyutlarında gözlenen varyansın yaklaşık % 2'nin kıdeme bağlı olduğu ve etkisinin düşük olduğu ifade edilebilir.

### **Tartışma ve Sonuç**

Okul müdürlerinin sahip oldukları değerler bazı değişkenler açısından incelenmiş, elde edilen bulgular verilmiştir. Yapılan literatür taramasına göre okul müdürlerinin değerlerini incelemeye yönelik çok fazla çalışmaya rastlanmamıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, geleneksellik ve uyum değerleri açısından cinsiyetler arasında farklılık olduğu bulunmuştur. Geleneksellik boyutunda farklılaşma erkek okul müdürlerinin lehineyken, uyum boyutunda kadın okul müdürlerinin lehine farklılaşma olduğu gözlenmiştir. Diğer değer boyutlarında cinsiyet açısından bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Yılmaz'ın (2007) araştırma bulgusuna göre ilköğretim okulu yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumları ile ilgili olarak öğretmenlerin görüşleri arasında *cinsiyete* göre anlamlı bir farklılık yoktur. Yücel ve Karataş'ın (2009) yaptıkları çalışmada kadın yöneticilerin erkeklere göre iş hayatında manevi yönden daha çok doyum kazanmaya önem verdikleri görülmektedir. Taşdan'ın (2010) çalışmasında erkek öğretmenlerin, kadın öğretmenlere göre değer uyum düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Sığırı, Tabak ve Ercan'ın (2009) bankacılık sektöründe yaptıkları bir çalışmaya göre, erkekler kurallara uyma konusunda kadınlara göre daha fazla önem vermektedirler ve geleneksel değerlere kadınlara göre daha bağlı oldukları görülmüştür. Dilmaç, Bozgeyikli ve Çıkkılı (2008) tarafından yapılan çalışmada ise, öğretmen adaylarının evrensellik, özyönetim ve güç değerleri açısından cinsiyetler arası bir farklılığın ortaya çıktığını görmekteyiz. Evrensellik ve özyönetim değerleri boyutunda farklılaşma erkek öğrenciler lehineyken, güç boyutunda kız öğretmen adaylarının lehine

farklılaşma gözlenmiştir. Diğer değerler açısından cinsiyet bazında bir farklılaşma olmadığı görülmektedir.

Okul müdürlerinin görev değişkeni bakımından hazcılık boyutunda anlamlı bir farklılaşma olduğu bulunmuştur. Öğretmen olarak görev yapanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Şahin-Fırat (2010) tarafından yapılan bir araştırmada hazcılık boyutuna öğretmenlerin müdürlerden daha fazla anlam yüklediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgudan, öğretmenlerin, okul müdürlerine oranla, daha fazla bireysel zevk ve isteklerine düşkün olduğu söylenebilir. Öte yandan öğretmenlerin okul müdürlerinden daha fazla oranda “Hazcılık” değerlerine önem yüklemeleri, Sağnak’ın (2003) ilköğretim öğretmenlerinin “neşe” değerini okul müdürlerinden daha öncelikli tercih ettiklerine dönük araştırma bulgusunu çağrıştırmaktadır. Yılmaz’ın (2007) araştırmasında okul yöneticilerinin okullarını değerlere göre yönetme durumu ile ilgili görüşleri öğretmenlere göre daha olumlu bulunmuştur.

Okul müdürlerinin öğrenim durumuna göre güç, uyarılma ve güvenlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Analiz sonucuna göre güç ve uyarılma boyutlarında lisans mezunları ortalamalarının, önlisans mezunları ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Güvenlik boyutunda ise, lisans mezunlarının ortalamalarının lisansüstü mezunları ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Sezgin’in (2006) araştırma bulgularına göre öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumları açısından farklılaşmamıştır. Öğretmenlerin birey-örgüt değer uyumuna ilişkin algıları öğrenim durumuna göre farklılık göstermemesine karşın, iki-üç yıllık ön lisans mezunu öğretmenlerde birey-örgüt değer uyumu algısının en yüksek olduğu görülmektedir.

Branş değişkenine göre güç, hazcılık, uyarılma, özyönetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik ve güvenlik boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Taşdan’ın (2010) araştırmasına göre resmi ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin bireysel değerleri ile çalıştıkları okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin branşlarına göre anlamlı farklılık göstermektedir. Bu sonuçtan hareketle araştırmaya katılan sınıf öğretmenleri ile çalıştıkları okul arasındaki uyum düzeyinin, branş öğretmenlerinden daha yüksek olduğu söylenebilir. Yılmaz ve Dilmaç’ın (2011), öğretmenlerle gerçekleştirmiş oldukları bir çalışmada, öğretmenlerin iş doyumunu ile insani değerlerin güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özdenetim, evrensellik, yardım severlik, geleneksellik ve güvenlik alt boyutlarıyla anlamlı ilişki bulunmuştur. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı

(2000) tarafından gerçekleştirilen bir araştırmada ise öğretmenlerin genelinde en yüksek önemi “evrenselcilik”, “güvenlik” ve “iyilikseverlik” değerlerine verdikleri belirlenmiştir.

Kıdem değişkenine göre uyarılma ve özyönetim boyutlarında anlamlı bir fark bulunmuştur. Ortalamalara bakıldığında 10-14 yıl kıdeme sahip olanların ortalamalarının daha yüksek olduğu görülmektedir. Sezgin’in (2006) yaptığı araştırmaya katılan öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerin uyumuna ilişkin algılarında mesleki kıdemlerine bağlı olarak anlamlı bir farklılık oluşmuştur ve en yüksek uyumun 11-15 yıllık öğretmenlerde olduğu görülmektedir. Taşdan (2010) tarafından yapılan araştırmada resmi ilköğretim okullarında öğretmenlerin bireysel değerleri ile okulun örgütsel değerlerinin uyumuna ilişkin algıları, öğretmenlerin mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Resmi ilköğretim okullarında 21 yıl ve üstü mesleki kıdeme sahip öğretmenlerin okul ile aralarındaki değer uyum düzeyinin 1-5, 6-10 ve 16-20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretmenlerden daha yüksek olduğu söylenebilir.

## **Kaynakça**

- Akbaba-Altun, S. (2001). *Örgüt Sağlığı*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Akıncı, V. B. (2003). *Kurum Kültürü*. İstanbul: İletişim.
- Başaran, İ. E. (2008). *Örgütsel Davranış İnsanın Üretim Gücü*. Ankara: Ekinoks.
- Çelik, V. (2012). *Okul Kültürü ve Yönetimi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Demirtaş, Z. ve Ekmekyapar, M. (2012). İlköğretim okulu yöneticilerinin değerlere dayalı yönetim uygulamalarının okul kültürüne etkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 18(4), 523- 544.
- Dilmaç, B., Bozgeyikli, H. ve Çıkkılı, Y. (2008). Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 6(16), 69-91.
- Huffman, J. (2003). The role of shared values and vision in creating professional learning communities. *NASSP Bulletin*, 87(637), 21-34.
- Hyde, P., ve Williamson, B. (2000). The importance of organisational values Part 1: Is your organisation value congruent?. *Focus on Change Management*, 66, 14-18.
- Karasar, N. (2008). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Kunes-Connell, M. V. (1991). Towards an occupational self-esteem model for psychiatric nurses. *Dissertation Abstracts International*. (UMI No. 9219376)

- Kuşdil, M. E. ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 45, 59-76.
- Law, L. Y. S., Walker, A. ve Dimmock, C. (2003). The influence of principals' values on their perception and management of school problems. *Journal of Educational Administration*, 41(5), 498-523.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri*. Doktora Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Sagiv, L. (2002). Vocational interests and basic values. *Journal of Career Assessment*, 10(2), 233-257.
- Schwartz, S. H. (2012). An overview of the Schwartz Theory of basic values. *Online Readings in Psychology and Culture*, 2(1).
- Schwartz, S. H. (2006). Basic human values: An overview. The Hebrew University of Jerusalem. (<http://segr-did2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-10-05/Schwartzpaper.pdf>)
- Schwartz, S. H. (1994). Are there universal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology*, 25, 1-65.
- Schwartz, S. H. ve Boehnke, K. (2004). Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, 38, 230-255.
- Sezgin, F. (2006). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Birey-Örgüt Değer Uyumuna İlişkin Algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 12(48), 557-583.
- Sıgır, Ü., Tabak, A. ve Ercan, Ü. (2009). Kültürel Değerlerin Yönetimsel Kapsamda Analizi: Türk Bankacılık Sektörü Uygulaması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(2), 1-14.
- Super, D. E. ve Bohn, M. J. (1970). *Occupational psychology*. London: Tavistock Publications.
- Super, D. E., Starishewsky, R., Martin, N. ve Jordaan, J. P. (1963). *Career development: Self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board.
- Şahin-Fırat, N. (2010). Okul Müdürü ve Öğretmenlerin Okul Kültürü ile Değer Sistemlerine İlişkin Algıları. *Eğitim ve Bilim*, 35(156), 71-83.
- Şişman, M. (2007). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakültesi Yayınları.



- 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), 113-148.
- Tinsley, R. (2002). The professional self-esteem of teacher educators in Texas. *Dissertation Abstracts International*. (UMI No. 3058172).
- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul Hayatında Var Olan Ve Olması Düşünülen Sosyal Değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 227-259.
- Türk Dil Kurumu, (2013). Güncel Türkçe Sözlük.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim Okulu Yönetici ve Öğretmenlerinin Değerlere Göre Yönetim İle İlgili Görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 52, 639-664.
- Yılmaz, E. ve Dilmaç, B. (2011). An analysis of the effect of values to the job satisfaction of teachers. *İlköğretimonline Dergisi*, 10(1), 303-311.
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009). Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 70-101.



## The Evaluation of Values That School Administrators and Teachers Have in Terms of Demographic Characteristics

Mustafa YAVUZ \*

Bülent DİLMAÇ \*\*

Deniz DERİNBAY \*\*\*

### Introduction

Positivist paradigm effect has been seen in the field of management education. Culture and values have been ignored in organizations. However, since the beginning of the twentieth century with the increase of the criticisms against positivist paradigm changes began (Yılmaz, 2007).

Examining management theories, while ideas which are related to increasing efficiency dominated before, the thoughts which highlighted people has

---

\* Assoc. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Ahmet Keleşoğlu Faculty of Education, Department of Educational Sciences

**Address for correspondence:** Necmettin Erbakan Üniversitesi, Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi, Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Anabilim Dalı, Konya

**E-mail:** mustafayavuz@konya.edu.tr

\*\* Assoc. Prof. Dr., Necmettin Erbakan University, Ahmet Keleşoğlu Faculty of Education, Department of Educational Sciences

**E-mail:** bulentdilmac@konya.edu.tr

\*\*\* Res. Assist., Necmettin Erbakan University, Ahmet Keleşoğlu Faculty of Education, Department of Educational Sciences

**E-mail:** dderinbay@konya.edu.tr

emerged after. Human and human relations have gained importance with Hawthorne experiments in the organization. Organizations have a culture that holds people together and affect the life of the organization. Culture is the whole of shared values, symbols, ideologies, beliefs and experience (Akbaba-Altun, 2001; Şişman, 1994). Every society has its own culture as well as organizations are located in the society. Organizational culture consists of feelings, norms, interactions, events, expectations, assumptions, beliefs, attitudes and values that shared organization members (Çelik, 2012). According to Şişman (2007) organizational culture become a current issue as a criticism of the traditional organization and management theory. Some researchers started to define organizational culture as a new theory and new paradigm towards analyzing organization beyond a concept, a variable and a subsystem in identifying and explaining the organization. A fundamental value which is believed and shared by all individuals in organization is an important element of organizational culture (Akıncı Vural, 2003). A value which is part of the organizational culture creates the values of the organization and its members. Individuals live with their own and society's values and these values can be replaced. In accordance with Turan and Aktan (2008) school is a living and learning domain is built on values. As in other areas, values are an important part in the field of educational management.

Values are used to describe cultural groups, communities and individuals to monitor changes in time and to explain the motivational basis of attitudes and behaviors. When we consider the values, we think that what is important to us in life (Schwartz, 2012). Value is defined as “intangible measure in determining the importance of something, equivalent, preciousness” (Turkish Language Association, 2013). In another definition, Başaran (2008) defined value as a belief that determines the importance of an existence or a phenomenon for people. Schwartz (1994) also defines values as purposes that provide guiding principles in the life of a person or social creatures and in which the importance can change between desired conditions. With regard to Rokeach (1973) the concept of value can make whole different interests of all the sciences concerned with human behavior (cited by Schwartz, 2006). Values are sorted based on five basic features: (1) concepts or beliefs (2) the desired final condition or relations to behaviors (3) going beyond specific situations (4) selection and guiding evaluation of behavior and events and (5) the relative importance (Schwartz, 1992).

Values may be seen in more powerful tools by administrators in shaping the big picture, the development of an integrative vision and purpose and leadership

that they provide to the organization. In addition, the worthiness of value increases when administrators become experienced, they become more specialist and they take a position that increase responsibility (Law, Walker & Dimmock, 2003 cited by Leithwood & Steinbach). Administrators' values should be accordant with the organizations' values in which they are in. Administrators play an important role in creation and adoption. At the same time vocational interests are associated with values which are owned by individuals. Sagiv (2002) indicated that values have a central role in the occupation selection. Values determine the nature of occupation that individual will choose and hence determine the philosophy of life. According to Super and Bohn (1970) the occupation affects directly individuals' life process and life satisfaction. In this respect, individuals' attitudes toward the occupation and the values attributed to him have a different significance. Tinsley (2002) expressed occupational self-respect as acceptance of individuals' occupational role and individual value judgment related the occupational position. Kunes-Connell (1991) states that competence of individuals' in interpersonal relationships at work and realization the expected roles shape occupational self-respect.

The values are important for administrators in shaping vision of the organization and their daily practices. Therefore, aim of this research is to evaluate values that school administrators and teachers have in terms of demographic characteristics.

## **Method**

### **Research Model**

This research is a relational screening model which is a sub-dimension of the general screening model.

### **Population and Sample**

The study group consists of 41 administrators and 472 teacher selected through random sampling, working in Konya in the academic year 2012-2013.

### **Instruments**

Likert-type scale was used in this research. In this context, research data is collected with the Schwartz Values Scale developed by Schwartz (1992) and standardized by Kuşdil and Kağıtçıbaşı (2000) and the personal information form developed by researchers.

*Schwartz Values Scale:* Schwartz Values Scale which is developed by Schwartz (1992) consists of 57 value statement and 10 subscales (Schwartz & Boehnke, 2004). Values are translated from English into Turkish by cooperation of the three social psychology expert. Cronbach alphas for subscales are change between .51 and .77.

### **Data Analysis**

The data obtained from instruments is analyzed using SPSS 16.00. T-test was applied to determine whether it differed in terms of gender and task variables. Variance analysis was conducted to determine whether variables differed according to educational status, branch and seniority. In addition, the effect size values were also found.

### **Results and Discussion**

According to findings obtained from research, differences were found between genders in terms of tradition and cohesion values. While the differentiation is observed in favor of the male school principals in tradition dimension, the differentiation is observed in favor of female school principals in cohesion dimension. It is not shown to be a differentiation in terms of gender in other value dimensions. According to Yücel and Karataş's (2009) research, it is seen that female administrators give importance to gain more satisfaction morally than men in business life. In Taşdan's (2010) research it is determined that male teachers have a higher level of cohesion values than female teachers. According to Sığrı, Tabak and Ercan's (2009) research conducted in the banking sector, men give more importance to the subject of observance of rules than women and traditional values than women. In another research conducted by Dilmaç, Bozgeyikli and Çıkkılı (2008), a differentiation was found between genders in terms of teacher candidates' values of universality, self-management and power. While in universality and self-management dimensions the differentiation is in

favor of male students, in power dimension the differentiation is observed in favor of female teacher candidates. There is not a differentiation in terms of gender on the basis of other values.

In hedonism dimension it is found to be a significant difference in terms of task variable of school principals. Teachers' average is found to be higher than others. In Şahin-Fırat's (2010) research it was concluded that teachers attributed more meaning to the dimension of hedonism than principals. From these findings, it can be said that teachers are keen on more individual pleasures and desires than principals. According to Yılmaz's (2007) research, school administrators' views that managing schools based on values were more favorable than teachers.

In power, arousal and security dimensions it is found to be a significant difference in terms of educational status of school principals. According to the analysis results, it is seen that graduates of undergraduate degrees' average is higher than the graduates of associate degree in the dimension of power and arousal. In the security dimension, it is seen that graduates of undergraduate degrees' average is higher than postgraduate's average. According to Sezgin's (2006) research findings, teachers' perceptions related to the value of person-organization compliance are not differentiated in terms of educational status.

It is found to be a significant difference with regard to branch variable in the dimensions of power, hedonism, arousal, self-management, universalism, tradition and security. According to Taşdan's (2010) research, public elementary school teachers' perceptions about the coherence of their personal values and their school's organizational values significantly differ according to branch. In another study which is conducted with the teachers by Yılmaz and Dilmaç (2011), a significant relationship was found among teachers' job satisfaction and power, achievement, hedonism, arousal, self-control, universality, helpfulness, tradition and security dimensions of human values. In Kuşdil and Kağıtçıbaşı's (2000) research, it is determined that teachers gave the highest importance to values of "universalism", "security" and "helpfulness".

It is found a significant difference between dimensions of arousal and self-management according to seniority variable. Considering the averages, the mean scores of the ones who have 10-14 years of seniority are higher than the others. In study of Sezgin (2006) it has found that there is a significant relationship between values and seniority and the highest correlation was found in teachers who have an experience 11-15 years.

**Keywords-** Value, School administrators, Teacher