Değerler Eğitimi Dergisi
Cilt 7, No. 17, 109-128, Haziran 2009
© Değerler Eğitimi Merkezi

Öğretmenlerin Değer Tercihlerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi

Ercan Yılmaz*

Özet- Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin değerler tercihlerinin bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır. Araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Modelde, bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişken vardır. Öğretmenlerin; cinsiyetleri, kıdem yılları, medeni durumları araştırma modelinin bağımsız değişkenlerini; insani değer boyutları (güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum, güvenlik) ise araştırma modelinin bağımlı değişkenlerini oluşturmaktadır. Araştırmanın evreni, 2009 yıllında Konya ilinde çalışan toplam 5311 ilköğretim öğretmenidir. Bu evren arasından tesadüfî küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 482 ilköğretim öğretmeni, araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

Araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutlarının puan ortalaması erkek öğretmelerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Medeni durum değişkenine göre güç boyutu hariç tüm boyutlarda anlamlı bir farklılaşma gözlenmiştir. Kıdem değişkenine göre ise öğretmenlerin değer tercihleri tüm değer boyutlarında anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir.

Anahtar Kelime- Öğretmen, Değer, Schwartz Değerler Listesi.

Giriş

İnsanın, gerek örgüt ve gerekse günlük yaşantısı boyunca tüm durumlara karşı tepki göstermesi gerekmektedir. İnsanın sergileyeceği her tepki ise bir değere dayanır. Başka bir ifadeyle her türlü amaç ve hedefler, ilişki ve çıkarlar, tutkular, her tür idealler, güç ve iktidar, sevgi ve nefretler, inanma ve inkârlar, dostluk-

* Dr., Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi

lar, sadakat ve doğruluklar bir değer ifade eder ve aynı zamanda da bir değere dayanırlar (Kıllıoğlu, 1988). İnsan tüm eylemlerini ifade etme sürecinde seçme özgürlüğüne sahiptir. İşte bu seçme sürecinde belli bir ölçüt kullanmak zorunda olan insan, değerleri bir ölçüt kullanarak yargıda bulunur (Yılmaz, 2002). Bu yüzden değerler yaşam açısından önemlidir.

İnsanların bir araya gelmesiyle oluşan toplumu meydana getiren şey, bir takım kollektif değerlerdir. Paylaşılan değerler toplumların oluşmasında ve gelişmesinde büyük bir öneme sahiptir (Kızılçelik,1994). Bu sebepten olmalı ki değer odaklı çalışmalar her geçen gün eğitimcilerin çalışma konularının odağı haline gelmektedir (Özsoy, 2007).

Değer kavramının çok değişik disiplinlere girmiş olması bu kavramın tanımını oldukça güçleştirmektedir (Dilmaç & Ekşi, 2007). Değer; grubu veya toplumu oluşturan insanların işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından doğru ve gerekli oldukları kabul edilen; onların duygu, düşünce, amaç ve menfaatini yansıtan genelleştirilmiş ahlakî ilke veya inançlara denir (Kızılçelik & Erjem, 1992). Değerler, kişilerin hayatını yönlendirici ilkeler olarak kabul edilen ve onları hayatta güdeleyen amaçların sosyal birer temsilcileridir (Rohan, 2000). Bir başka deyişle değerler, bir çeşit inanç olup, insanların iyiyi, doğruyu ve güzeli tanımlamak için koymuş olduğu ölçütler veya standartlardır (Özkalp & Kırel, 2003).

Değerlerin başlıca özellikleri *i.* bireyin gösterdiği hem olumlu hem de olumsuz davranışları açıklayan bir yapıya sahip olması (Feather, 2002), *ii.* insanların günlük yaşantılarında neyin önemli neyin önemsiz olduğunu etkileyen bir yapısı olması (Schwartz, 1992), *iii.* bireyin örgütsel yaşantısını kapsayacak şekilde hayatının her aşamasında tüm durumlara alacağı her tavrın bir değere dayanması şeklinde sıralanabilir.

Değerler, hiyerarşi bakımından araç ve yüksek değerler olmak üzere iki grupta ele alınabilir (Kıllıoğlu, 1988). Araç değerler denildiğinde, fayda, ilgi, çıkar ve her türlü maddi değerler, tutkular, güç ve iktidar etkenleri, ün ve şan hırsı vb. değer yargıları kastedilmektedir. Yüksek değerleri ise; idealler, inançlar, dürüstlük, dostluk, sadakat, saygı, sevgi ve nefret gibi değer yargıları oluşturmaktadır. Araç değerler, bireyin duygu ve düşüncelerine dayanan durumları, tavırları belirler. Yüksek değerler ise gerçek ahlakî ilkeleri kapsar (Köktaş, 1998). Tüm bunlar gösteriyor ki bireylerin düşünce, tutum ve davranışlarının şekillenmesinde değerlerin, özellikle de yüksek değerlerin önemli bir rolü vardır.

Bireysel açıdan, düşünüldüğünde, değerler bireyin düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkarlar ve toplumsal bütünselliğin ayrışmaz bir ögesini oluştururlar (Durmuş, 1996). Bireyler, içinde yaşadıkları grup, toplum ve kültür değerlerini genellikle benimseyerek, bunları muhakeme ve seçimlerinde birer ölçüt olarak kullanırlar. Böylece daha iyi, daha doğru, daha uygun, daha güzel, daha önemli ve daha adil gibi genel yargılara varma olanağı bulurlar (Durmuş, 1996; Yapıcı & Kayıklık, 2005).

Değerler aynı zamanda bireylerin çalıştığı örgüt kültürünün bir parçasıdır. Çünkü örgüt kültürü, örgüt içindeki bireyler ve gruplar tarafından paylaşılan ve uyulan değerler olarak tanımlanmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003). Bireylerin sahip olduğu değerler, çalıştığı örgüt kültürünü de etkilemektedir. Bireyler, değerlere verdikleri önem derecesine veya kendileri bakımından önceliğine göre farklılık gösterir ve bireyin değer öncelikleri, büyük ölçüde içinde yaşadığı kültürün baskın değerlerinden etkilenir. Bireysel değerler içinde bulunduğu kültürün ürünü olarak kabul edilmektedir. Bu yüzden değerlerin ve inançların, bireysel düzeyde, insan davranışını ve bireysel performansı; örgütsel düzeylerde örgütlerin performansını belirleyici bir rolü vardır (Ergün, 2003). Aynı zamanda değerler, örgüt içinde çalışanların davranışlarını anlama konusunda en önemli anahtarlardan biri olarak kabul edilmektedirler (Demir, 2005).

Çalışanların sahip oldukları insanî değerler güçlü bir kurum kültürü ve çalışma ortamı sağlar. Aynı zamanda insanî değerlerin hâkim olduğu kurum kültüründe, çalışanların psikolojik ihtiyaçları daha iyi anlaşılır. Yine bu durum onların potansiyellerinin ve başarılarının ortaya çıkmasına katkı sağlar. Son olarak insanî değerlerin bulunduğu bir kurum kültüründe insanlar birbirlerinin duygularına daha fazla önem gösterirler (Stallard & Pankau, 2008).

Bireyler, kendilerinin ve çevrenin değerleriyle oluşan bir ortamda yaşamlarını sürdürmeye çalışırlar (Turan & Aktan, 2008). Bireyler sahip oldukları değerleri girdikleri etkileşim süreciyle değiştirebilirler. Bu sürecin içinde bireyin okul yaşantısı çok önemlidir. Çünkü bireylerin değerleri kazanması sürecinin önemli bir kısmını okul yaşantısı oluşturur. Aynı zamanda okul, değerler üzerine kurulmuş bir yaşama ve öğrenme alanıdır (Turan & Aktan, 2008).

Okullarda uygulanan eğitim programlarının değerlerle ilgili hedefleri vardır. Özellikle geliştirilen ve uygulanan yeni eğitim programlarında, değerlerle ilgili kazanımlara ve bunların gerçekleştirilmesine ayrı bir önem verilmiştir (MEB, 2004). Ancak okulun, eğitim öğretimin hedefleri ve değerleri ile öğrencilerin hedef ve değerleri arasındaki ilişkinin tutarlılık düzeyi hedeflere ulaşma dü-

zeyini etkiler. Okulun verdiği değerler ile sosyal değerler arasındaki çelişki, öğrencilerin kişilik bütünlüğü üzerinde etkilidir (Ertürk, 1982; Varış, 1978; Akt: Turan & Aktan, 2008).

Öğretmenler, eğitimsel amaçların gerçekleştirilmesinde ve doğal yeteneklerin ortaya çıkarılmasında önemli bir rol oynar (Jackson, Boostrom & Hansen, 1998). Özellikle öğretmenlerin bulundukları konum açısından sahip oldukları değerler çok önemlidir. Öğretmenlerin rolleri, sadece sınıfla yaptığı öğretim işiyle bağlantılı değildir. Onların rolleri tüm okulu kapsamaktadır. Bunun için öğretmenler, öğrencileri birey olarak görmeli, değer vermelidir. Öğretmenler, öğrencilerin sosyal ve kültürel farklılıklarını, yaptıklarını ve ilgilerini dikkate alarak en yüksek düzeyde öğrenmeleri ve gelişmeleri için çaba harcamalıdır. Yine öğrencilerinde geliştirmek istediği kişilik özelliklerini kendi davranışlarında göstermelidir. Çünkü öğretmenlerin değerlerinin öğrenci davranışlarını etkilediği ile ilgili birçok araştırma bulgusu vardır (Brophy & Good, 1986; Dickinson, 1990). Öğretmenler konumlarından dolayı, öğrencilerine değer kazandırma sürecinde önemli bir role sahiptirler (Suh & Traiger,1999). Ancak öğretmenin kendisinde, öğretim faaliyetlerinde uygulanması istenilen değerler yoksa öğrencilere iyi bir model değil, tam aksine öğrencilerde bulunan mevcut değerlerin bile körelmesine ve hatta ortadan kalkmasına sebep olabilecek kötü bir model olabilir (Yazıcı, 2006). Öğretmenler değerleri kendi rollerinin bir bölümü olarak göstermek istemeseler bile; öğrenciler, öğretmenlerinin değer yargılarından mutlaka etkilenirler (Halstead & Taylor, 2000).

Bunlardan dolayı öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin anlaşılması ve betimlemesi önemlidir.

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin sahip oldukları değerlerin onların cinsiyetleri, kıdem yılları ve medeni durumları değişkenlerine göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığını saptamaktır.

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örneklemi, veri toplama araçları ile toplanan verilerin değerlendirilmesinde, kullanılan istatistiksel yöntemler ifade edilmiştir.

Araştırma Modeli

Bu araştırma, ilişkisel tarama modelindedir. Araştırma modelinde bağımlı ve bağımsız olmak üzere iki temel değişken vardır. Öğretmenlerin; cinsiyetleri,

kıdem yılları, medeni durumları araştırma modelinin bağımsız değişkenlerini oluşturmaktadır. Öğretmenlerin insanî değerler boyutları ise araştırma modelinin bağımlı değişkenlerini oluşturmuştur. Araştırmada öğretmenlerin insani değerleri; cinsiyet, medeni durum ve kıdem yılı değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir.

Araştırma Grubu

Araştırmanın evrenini, 2009 yıllında Konya ilinde çalışan ilköğretim öğretmenleri oluşturmuştur. Konya ilinde çalışan öğretmenlerin sayısı; 5311'dir. İlköğretim öğretmenleri benzer özelliklere sahip oldukları için tesadüfî örnekleme yöntemi uygulanmıştır. Bu evren arasından tesadüfî küme örnekleme yoluyla seçilen toplam 482 ilköğretim öğretmeni, araştırmanın çalışma grubunu oluşturmuştur.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada öğretmenlerin kişisel bilgileri için kişisel bilgi formu kullanılmıştır. Öğretmenlerin yaşamlarındaki değer tercihleri ölçmek için ise, Schwartz Değerler Listesi kullanılmıştır.

Schwartz Değerler Listesi (SDL)

Schwartz Değerler Listesi (SDL) 57 değerden oluşmaktadır. Denekler toplam 57 değeri ve yanlarında parantez içinde verilmiş olan açıklamaları okuduktan sonra her birini kendi hayatlarını yönlendiren bir ilke olmaları açısından taşıdıklara öneme göre 1 (ilkelerime ters düşer) ile 7 (en üst düzeyde önemlidir) arasında değişen bir ölçek üzerinde değerlendirme yapmışlardır. Toplam elli yedi değer ise 10 alt boyutta gruplandırılmıştır. Bu alt boyutlar; güç, başarı, hazcılık, uyarılma, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum, güvenlik olarak sıralanmaktadır. Kuşdil ve Kağıtçıbaşı (2000), tarafından yapılan çalışmada değer boyutlarına ilişkin güvenirlik katsayısı hesaplanmıştır. Değer boyutları için güvenirlik katsayıları 0.51-0.77, arasında değişmektedir. Bu katsayılar ve değer boyutları ve içerdiği değerler aşağıda tablo halinde verilmiştir.

Tablo 1
Değer boyutları, içeriği ve güvenirlik katsayıları

Değer Boyutu	Değer Boyutunun İçerdiği Değerler	Güvenirlik Katsayısı
Güç (Power)	Sosyal güç sahibi olmak, otorite sahibi olmak, zengin olmak, toplumdaki görünümü koruyabilmek.	0.75
Başarı (Achievement)	Başarılı olmak, yetkin olmak, hırslı olmak, sözü geçen biri olmak (zeki olmak).	0.66
Hazcılık (Hedonism)	Zevk, yaşamdan zevk almak, isteklerine düşkün olmak	0.54
Uyarılma (Stimulation)	Cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak.	0.70
Öz-Denetim (Self-Control)	Yaratıcı olmak, özgür olmak, kendi amaçlarını seçebilmek, bağımsız olmak, kendine saygılı olmak	0.69
Evrensellik (Universalism)	Sosyal adalet, barış içinde bir dünya, erdemli olmak, güzel bir dünya, çevreyi korumak, açık fikirli olmak, eşitlik, doğayla bütünlük, iç huzuru.	0.77
Yardımseverlik (Benevolance)	Manevî bir yaşam, bağışlayıcı olmak, dürüst olmak, yardımsever olmak, sadık olmak, sorumlu olmak, anlamlı bir yaşam, gerçek dostluk, olgun sevgi.	0.76
Geleneksellik (Tradition)	Bana düşen hayatı kabullenmek, ılımlı olmak, dindar olmak, alçak gönüllü olmak, geleneklere saygı, mahremiyete ve özel haklara saygı.	0.63
Uyum (Comformity)	İtaatli olmak, ana babaya ve yaşlılara değer vermek, kibar olmak, kendini denetleyebilmek.	0.51
Güvenlik (Security)	Ulusal güvenlik, bağlılık duygusu, iyiliğe karşılık vermek, toplumsal düzen, aile güvenliği, sağlıklı olmak, temiz olmak.	0.59

Verilerin Analizi

Öğretmenlerin insanî değerler boyutlarının puan ortalaması arasındaki farkın önem kontrolü t ile testi sınanmıştır. Öğretmenlerin kıdem yılları, medeni durumları değişkenlerine göre insani değer boyutları puanları arasında farklılaşmanın olup olmadığını test etmek için, Tek Yönlü Varyans Tekniği uygulanmıştır. Anlamlı fark bulunan gruplar için, bu anlamlılığının hangi gruplar arasından olduğunu test etmek amacıyla Tukey tekniği uygulanmıştır. Eğitim araştırmalarında çoğu zaman verilerin analizinde manidarlık düzeyi .05 olarak kabul edilmektedir (Balcı, 2004). Bu sebepten dolayı araştırmada kabul edilen manidarlık düzeyi ,05'tir.

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, araştırmanın amaçlarına ilişkin yapılan istatistiksel analizler sonucunda ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir. Öğretmenlerin cinsiyet değişkenlerine göre değer boyutları puan ortalamaları arasındaki fark, t testi ile yoklanmış ve sonuçlar aşağıdaki tabloda ifade edilmiştir.

Tablo 2

Cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin değer boyutları puan ortalamaları arasındaki t testi karşılaştırmasına ilişkin bulgular.

İnsani Değer Boyutları	Cinsiyet	N	$\overline{X}$	ss	t	p
Güç	Erkek	247	19,41	4,47	1,505	0,133
	Kadın	235	18,80	4,39		
Basarı	Erkek	247	27,33	5,64	-,600	0,549
	Kadın	235	27,64	5,57		
Hazcılık	Erkek	247	15,42	3,83	-,861	0,390
	Kadın	235	15,71	3,65		
Uyarılma	Erkek	247	15,20	3,43	1,924	0,055
	Kadın	235	14,59	3,57		
Özdenetim	Erkek	247	28,43	6,03	-1,416	0,157
	Kadın	235	29,22	6,23		
Evrensellik	Erkek	247	50,68	10,96	-2,044*	0,042
	Kadın	235	52,71	10,84		
Yardımseverlik	Erkek	247	50,60	10,48	-2,802*	0,005
	Kadın	235	53,24	10,19		
Geleneksellik	Erkek	247	32,17	6,62	-,288	0,774
	Kadın	235	32,34	6,38		
Uyum	Erkek	247	22,14	4,67	-2,051*	0,041
	Kadın	235	23,02	4,70		
Güvenlik	Erkek	247	39,54	8,06	-2,118*	0,035
	Kadın	235	41,10	8,13		

* $p<0,005$

Yapılan t testi sonuçları bakıldığında cinsiyet değişkenine göre öğretmenlerin tercih ettikleri değerler bazı boyutlarda farklılaşma göstermektedir. Kadın öğretmenlerin evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutlarının puan ortalaması erkek öğretmelerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. Bu sonucu göre kadın öğretmenlerin erkek öğretmelere göre daha fazla evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değerlerini tercih ettikleri söylenebilir. Diğer boyutlarda ise puan ortalamaları düzeyinde cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Öğretmenlerin medeni durumlarına göre, değer boyutlarının puan ortalamalarının farklılaşıp faklılaşmadığı Varyans analizi ile test edilmiştir. Gruplarla ilgili N, $\overline{X}$ ve ss değerleri, Varyans analizi sonuçları ve farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3
Öğretmenlerin medeni durum değişkenlerine göre değer boyutları puanlarının farklılaşmasına ilişkin bulgular

İnsani Değer Boyutları	Medeni Durum	N	$\overline{X}$	ss	F	p	Gruplar Arası Fark (Tukey)
Güç	1. Evli	280	18,98	4,47	0,763	0,467	-
	2. Bekar	181	19,40	4,43			
	3. Boşanmış	21	18,42	4,24			
Başarı	1. Evli	280	27,22	6,03	8,536	0,000*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	28,36	4,60			
	3. Boşanmış	21	23,33	5,61			
Hazcılık	1. Evli	280	15,11	3,85	9,990	0,000*	1-2 2-3
	2. Bekar	181	16,46	3,33			
	3. Boşanmış	21	13,80	4,09			
Uyarılma	1. Evli	280	14,50	3,65	6,628	0,001*	1-2
	2. Bekar	181	15,63	3,16			
	3. Boşanmış	21	13,95	3,45			
Özdenetim	1. Evli	280	28,39	6,59	12,574	0,000*	1-2 1-3 2-3
	2. Bekar	181	30,07	4,82			
	3. Boşanmış	21	23,61	6,75			
Evrensellik	1. Evli	280	51,40	11,76	7,094	0,001*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	53,00	9,00			
	3. Boşanmış	21	43,76	11,70			
Yardımseverlik	1. Evli	280	51,87	11,32	7,299	0,001*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	52,86	8,13			
	3. Boşanmış	21	43,80	12,21			

Geleneksellik	1. Evli	280	32,23	7,05	4,591	0,011*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	32,74	5,24			
	3. Boşanmış	21	28,23	7,54			
Uyum	1. Evli	280	22,41	5,21	8,271	0,000*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	23,23	3,37			
	3. Boşanmış	21	19,00	5,63			
Güvenlik	1. Evli	280	40,15	8,94	6,300	0,002*	1-3 2-3
	2. Bekar	181	41,18	6,33			
	3. Boşanmış	21	34,66	8,48			

* p<0,005

Tablo 3'ten anlaşılacağı gibi, öğretmelerin medeni durumları değişkenine göre yapılan istatistiksel çözümlemeler kapsamında, öğretmelerin değer tercihlerinde güç boyutu hariç tüm boyutlarda anlamlı bir farklılaşma gözlenmiştir. Farklılaşma kaynağını betimlemek için Tukey testi yapılmıştır. Boşanmış öğretmenlerin puan ortalaması başarı, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik boyutunda hem evli hem de bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde düşüktür. Uyarılma boyutunda ise, bekâr öğretmenlerin puan ortalaması evlilerden daha yüksektir. Öğretmenlerin hazcılık boyutunda ise bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları hem evli hem de boşanmış öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksektir. Özdenetim boyutunda ise bekâr öğretmenlerin puan ortalaması hem evli hem de boşanmış öğretmenlerinkinden yüksektir. Yine boşanmış öğretmenlerin özdenetim boyutu puan ortalaması hem evlilerden hem de bekârlardan daha düşüktür.

Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin değer tercihleri boyutlarının puan ortalamaları arasında fark olup olmadığı Varyans analizi ile test edilmiştir. Anlamlı fark çıkan gruplarda farklılaşmanın kaynağının belirlenmesi amacıyla yapılan Tukey testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4
Öğretmenlerin kıdem değişkenlerine göre değer tercihleri boyutları puanlarının farklılaşmasına ilişkin bulgular

İnsani Değer Boyutları	Öğretmenlerin kıdem yılı	N	$\overline{X}$	ss	F	p	Gruplar Arası Fark
Güç	1.1-5 yıl	205	20,00	4,10	5,058	0,002*	1-2 1-4
	2.6-10 yıl	125	18,44	4,84			
	3.11-20 yıl	100	18,70	4,44			
	4. 21 yıl ve üstü	52	18,07	4,21			
Başarı	1.1-5 yıl	205	28,91	3,88	10,323	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	26,95	6,37			
	3.11-20 yıl	100	26,65	6,40			
	4. 21 yıl ve üstü	52	24,73	6,29			
Hazcılık	1.1-5 yıl	205	16,65	3,04	10,870	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	14,87	4,34			
	3.11-20 yıl	100	14,80	3,75			
	4. 21 yıl ve üstü	52	14,40	3,71			
Uyarılma	1.1-5 yıl	205	15,56	3,07	8,103	0,000*	1-4 2-4 3-4
	2.6-10 yıl	125	14,76	3,89			
	3.11-20 yıl	100	14,74	3,29			
	4. 21 yıl ve üstü	52	12,98	3,89			
Özdenetim	1.1-5 yıl	205	30,78	3,78	8,103	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	27,80	6,98			
	3.11-20 yıl	100	27,71	7,06			
	4. 21 yıl ve üstü	52	25,65	7,23			
Evrensellik	1.1-5 yıl	205	54,18	6,13	7,523	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	50,45	7,17			
	3.11-20 yıl	100	50,19	12,20			
	4. 21 yıl ve üstü	52	47,51	12,81			
Yardımseverlik	1.1-5 yıl	205	54,85	13,81	12,386	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	50,46	6,23			
	3.11-20 yıl	100	50,40	11,66			
	4. 21 yıl ve üstü	52	46,53	12,36			
Geleneksellik	1.1-5 yıl	205	33,44	12,92	6,904	0,000*	1-2 1-4 3-4
	2.6-10 yıl	125	31,12	4,90			
	3.11-20 yıl	100	32,62	6,97			
	4. 21 yıl ve üstü	52	29,55	7,51			
Uyum	1.1-5 yıl	205	23,76	7,62	9,128	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	21,85	6,50			
	3.11-20 yıl	100	22,04	3,03			
	4. 21 yıl ve üstü	52	20,65	5,12			
Güvenlik	1.1-5 yıl	205	42,67	5,52	12,662	0,000*	1-2 1-3 1-4
	2.6-10 yıl	125	39,12	6,07			
	3.11-20 yıl	100	39,04	5,05			
	4. 21 yıl ve üstü	52	36,25	8,95			

* p<0,005

Tablo 4'te görüldüğü gibi, kıdem yılları değişkenine göre, 1-5 yıl arasında kıdem yılı olan öğretmenlerin güç boyutundaki puan ortalaması hem 6-10 yıl hem de 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı bir şekilde yüksektir. Yine 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin başarı, hazcılık, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutu puan ortalaması, 6 yıl ve üstü yıllarda kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 1-5 yıl arasında kıdem yılı olan öğretmenlerin geleneksellik boyutundaki puan ortalaması hem 6-10 yıl hem de 21 yıl ve üstende kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı bir şekilde yüksektir Aynı zamanda 11-20 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin geleneksellik boyutu puan ortalaması 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerinkinden anlamlı şekilde yüksektir. Bunun aksine 21 ve üstü yıllarda kıdeme sahip öğretmenlerin uyarılma boyutu puan ortalaması 20 ve altında kıdeme sahip öğretmenlerin uyarılma boyutu puan ortalamasından anlamlı bir şekilde düşüktür.

Tartışma

Araştırmanın ilk bulgusu, kadın öğretmenlerin evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutlarının puan ortalaması erkek öğretmelerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek olduğudur. Öğretmenlerinin değerlerinin diğer boyutlarının puan ortalamaları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir.

Bu bulgu, Sarı (2005) ve Çileli ve Tezer'in (1998) araştırma bulgularıyla örtüşmemektedir. Çünkü o araştırmalarda erkeklerin tüm alanlarındaki değer puanları kadınların değer puanlarından yüksek çıkmıştır. Yine Dilmaç, Bozgeyikli ve Çıkılı (2008) tarafından aday öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada evrensellik boyutunda erkeklerin puan ortalaması kadınlardan daha yüksektir. Aynı araştırmada güç boyutunda kadınların puan ortalaması erkeklerin puan ortalamasından daha yüksektir. Bu sonuçlar da araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmemektedir. Mehmedoğlu (2006) tarafından yapılan araştırmada ise evrensellik ve güvenlik boyutunda kadınların puan ortalaması erkeklerin puan ortalamasından yüksek bulunmuştur. Bu bulgular, araştırmanın bulgusunu desteklemektedir. Türk kültüründe kadınlara ilişkin özellikler daha çok kişilerarası ilişkilerle ifade edilir. Kadınlardan beklenen temel görevler; duygusal olmaları, işbirliği yapmaları, bakım ve ilgi göstermeleridir. Erkeklerin ise bağımsız davranmaları, aileyi temsil etmeleri, rekabetçi olmaları vurgulanmaktadır (Temel & Aksoy, 2001). Kadınların bu yetiştirilme süreci ve çevrenin onlardan beklentileri ev-

rensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değerlerini erkeklere göre daha fazla tercih etmesini sağlayabilir. Kadınlar, çevrelerine şefkat, merhamet ve sevgi ile bakarlar (Yapıcı & Zengin, 2003). Kadınların bu özellikleri onlarda barış, erdemli olmak, bağışlayıcı olmak, sadık olmak, itaatkâr olmak, yaşlılara değer vermek, kibar olmak, toplumsal düzen, temiz olmak gibi değerleri kapsayan evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik değer boyutların erkeklere göre daha fazla tercih etmelerini sağlayabilir.

Araştırmanın ikinci bulgusu, boşanmış öğretmenlerin puan ortalaması başarı, evrensellik, yardımseverlik, geleneksellik, uyum ve güvenlik boyutunda hem evli hem de bekâr öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde düşük olduğudur. Uyarılma boyutunda ise, bekâr öğretmenlerin puan ortalamasının evli öğretmenlerden daha yüksek olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin hazcılık boyutunda ise bekâr öğretmenlerin puan ortalamaları hem evli hem de boşanmış öğretmenlerin puan ortalamasından daha yüksek bulunmuştur. Özdenetim boyutunda ise bekâr öğretmenlerin puan ortalaması hem evli hem de boşanmış öğretmenlerin ortalamasından yüksektir. Yine boşanmış öğretmenlerin özdenetim boyutu puan ortalaması hem evli hem de bekâr öğretmenlerin puan ortalamalarından daha düşüktür. Tanıt (2007) tarafından okul yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırmada medeni durum değişkenine göre yöneticilerin değer tercihleri boyutlarının puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Aktay (2008) tarafından yapılan bir başka araştırmada okul yöneticileri ve öğretmenlerin değer tercihleri medeni durumlarına göre; başarı, hazcılık, özdenetim, evrensellik, uyarılma, yardımseverlik, uyum, güvenlik alt boyutlarında herhangi bir farklılaşma görülmezken, güç ve geleneksellik alt boyutlarında farklılaşmakta olduğu görülmüştür. Bu iki araştırma sonucu, araştırmanın bulgusu ile örtüşmemektedir.

Bazı araştırmalarda, fiziksel veya duygusal istismar, evle ilgili sorumluluk paylaşımında sorunlar, ekonomik sorunlar, eşin alkol ve kumar alışkanlığı gibi durumlar boşanma nedeni olarak belirtilmiştir (Kitson, 1992; Uçan, 2007). Tüm bu boşanma sebepleri değer eksikliğine dayandırılabilinir. Dolayısıyla bu sonuçlara bakarak boşanmış bireylerin gerek evli gerekse bekârlara göre insanî değerleri daha az tercih ettikleri çıkarılabilir.

Araştırmanın son bulgusu, kıdem değişkeni ile ilgilidir. Kıdem değişkenine göre öğretmenlerin değer tercihleri, 1-5 yıl arasında kıdem yılı olan öğretmenlerin güç boyutundaki puan ortalaması hem 6-10 yıl hem de 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksektir. 11-20

yıl kıdeme sahip öğretmenlerin geleneksellik boyutu puan ortalaması 21 yıl ve üstü kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı şekilde yüksek olduğu gözlenmiştir. 1-5 yıl arasında kıdeme sahip öğretmenlerin başarı, hazcılık, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutu puan ortalaması, 6 yıl ve üstü yıllarda kıdeme sahip öğretmenlerin puan ortalamasından anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Son olarak 21 ve üstü yıllarda kıdeme sahip öğretmenlerin uyarılma boyutu puan ortalaması 20 ve altında kıdeme sahip öğretmenlerin uyarılma boyutu puan ortalamasından anlamlı bir şekilde düşük olduğu görülmektedir.

Aktay (2008) ve Tanıt (2007) tarafından okul yöneticileri ve öğretmenler üzerinde yapılan bir araştırmada kıdem değişkenine göre değer tercihleri boyutlarının puan ortalamalarında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu sonuçlar araştırmanın bulgusuyla örtüşmemektedir.

Klasik yönetim yaklaşımı halen okullarda sergilenen bir yönetim yaklaşımıdır. Çünkü okulun örgüt olarak özelliklerinden biri bürokratik bir örgüt olmasıdır (Başaran, 1994). Bürokratik yönetim yaklaşımını geliştiren Weber, kuramının özünü şu cümleleriyle dile getirmektedir. "Bürokrasi ne denli 'insanlıktan uzaklaşırsa', o denli kusursuz gelişir; resmi işlerden sevgi, nefret ve tüm hesaplanamaz kişisel, irrasyonel ve duygusal öğeler ne denli ayıklanırsa, bürokrasi asıl niteliğine o denli yaklaşır. Bürokrasinin bu özgül niteliği, onun özel erdemi olarak kabul edilir" (Weber, 1993:206). Örgütü yüksek düzeyde kurallar ile donatan Weber, esnek olmayan ve üyelerine inisiyatif vermeyen bir örgüt yapısı öngörmüştür. Sonuç olarak insanlar arası güvensizlik duygusunun yerleşmesine neden olmuştur (Eren, 1998). Bürokratik yönetim anlayışı, beşerî değerlerden yoksun olan bir çalışma ortamı sağlar (Zijderveld, 1995). Bireylerin değer öncelikleri, büyük ölçüde içinde yaşadığı kültürün baskın değerlerinden etkilenir (Ergün, 2003). Dolayısıyla bu açıklamalara dayanarak okullardaki çalışma kültürünün değerlerden yoksun olduğu düşünülebilir. Sonuç olarak, ilk çalışma yıllarında insanî değerlere daha fazla sahip olan öğretmenler, daha sonraki yıllarda bu değerlere daha az düzeyde sahip olması kurgulanabilir. Bu kurgu ise araştırma sonucunu desteklemektedir.

Yine aynı zamanda yukarıda sözü edilen bir çalışma ortamında bireyin, cesur olmak, heyecan duymak gibi duyguları törpülenebilir. Bu düşünceyi araştırma sonucu desteklemektedir. Çünkü araştırma sonucuna bakıldığında 21 yıl ve üstü yıllarda çalışma kıdemine sahip öğretmenlerin, cesur olmak, değişken bir hayat yaşamak, heyecanlı bir yaşantı sahibi olmak değerlerini kapsayan, uyarılma boyutu daha az çalışma kıdemine sahip öğretmenlerinkinden düşüktür.

Sonuçlar ve Öneriler

Araştırma, öğretmenlerin değer tercihlerini, farklı değişkenler açısından incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma sonucunda evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik boyutlarının ortalama puanlarında cinsiyetler arası farklılık bulunmuştur. Yine güç değer boyutu hariç diğer tüm değer boyutlarının puan ortalamasında öğretmenlerin medenî durum değişkeni anlamlı bir şekilde farklılık göstermiştir. Öğretmenlerin kıdem yılı değişkenine bakıldığında, başarı, hazcılık, özdenetim, evrensellik, yardımseverlik, uyum ve güvenlik, geleneksellik ve uyarılma boyutunun puan ortalamasında 0.05 düzeyinde anlamlı farklılık olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonuçlarına dayalı biçimde şu öneriler geliştirilebilir.

- Araştırmanın bağımsız değişkenleri (cinsiyet, medeni durum, kıdem yılı) ile ilgili sonuçlar dikkate alındığında özellikle erkek, boşanmış ve kıdemi 6 yıl ve üstünde olan öğretmenlere katılımı destekleyecek şekilde öğretmenlere değerler eğitimi verilebilir.
- Öğretmenlerin tercih ettikleri değerler, kardeş sayısı, gelir düzeyi, okul türü gibi değişkenlerin bağımsız değişken olduğu bir araştırma modeli ile incelenebilir.
- Öğretmenlerin cinsiyet, kıdem yılı ve medeni durumlarına göre kurum içindeki ve dışındaki davranışları tahmin edilebilir. Ayrı zamanda kurum kültürü daha iyi anlaşılabilir.

Kaynakça

Aktay, A. (2008). *Yönetici ve öğretmenlerin değer tercihleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

Başaran, İ. E. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Kadıoğlu Matbaası.

Brophy, H. W., & Good, T. L. (1986). *Third handbook of research on teaching*. Chicago: McNally.

Çileli, M., & Tezer, E. (1998). Life and value orientations of Turkish university students. *Adolescence*, *33*(129), 219-224.

Demir N. (2005*). Örgüt kültürü-iş tatmini ilişkisi, plastik sektöründe bir araştırma.* Yayımlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Dickinson, D. J. (1990). The relation between ratings of teacher performance and student learning. *Contemporary Educational Psychology*, *15*, 142-152.

Dilmaç B., & Ekşi, H. (2007). Değerler eğitimi: Temel tartışmalar ve yaklaşımlar. *İlköğretmen Dergisi*, *14*, 21–29.

Dilmaç, B., Bozgeyikli, H., & Çıkılı, Y. (2008). Öğretmen adaylarının değer algılarının farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, *6*(16), 65-92.

Durmuş, Ç. (1996). *Değerlerin meslek grupları açısından incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü.

Eren, E. (1998*). Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Ergün, E. (2003). *İşletmelerdeki kültürel özelliklerin örgüt performansına etkisi üzerine bir uygulama*. Yayımlanmamış doktora tezi. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.

Ertürk, S. (1982). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.

Feather, N. T. (2002). Values and value dilemmas in relation to judgements concerning outcomes of an industrial conflict. *Personality and Social Psychology Bulletin, 28*(4), 446– 459.

Halstead, J. M., & Taylor, J. M. (2000). Learning and Teaching about Values: a review of recent research. *Cambridge Journal of Education*, *30*(2),169-202.

Jackson, P. W., Boostrom, R. E., & Hansen, D. T. (1998). *The moral life of schools*. San Francisco: Jossey-Bass.

Kıllıoğlu, İ. (1988). *Ahlak- hukuk ilişkisi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi İFAV Yayınları.

Kızılçelik S., & Erjem, Y. (1992). *Açıklamalı sosyoloji terimler sözlüğü*. Konya: Günay Ofset.

Kızılçelik, S. (1994). *Sosyoloji teorileri*. Konya: Emre Yayınları.

Kitson, G. (1992) *Portrait of divorce*. New York: Guilford.

Köktaş, M. E. (1998). Toplumsal ve siyasal hayatımızda ihmal edilen bir değer: Ahlak. Siyasette ve Yönetimde Etik Sempozyumu. Adapazarı: Sakarya Üniversitesi.

Kuşdil, M. E., & Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi, 15*(45), 59-76.

Mehmedoğlu, U. (2006). *Gençlik, değerler ve din. Küreselleşme, ahlak ve değerler*. (Ed. U. Mehmedoğlu & Y. Mehmedoğlu). İstanbul: Litera Yayıncılık.

Milli Eğitim Bakanlığı (2004). *İlköğretim Hayat Bilgisi dersi programı*. Ankara: MEB Yayınları.

Özkalp E., & Kırel, Ç. (2003). *Örgütsel davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Web-Ofset.

Özsoy, S. (2007). Değerlere dayalı bir ortam yaratmak eşittir daha iyi bir dünya yaratmak. *İlköğretmen Dergisi*, *14*, 30–34.

Rohan, M. J. (2000). A rose by any name? The values construct. *Personality and Social Psychology Review*, *4*(3), 255–277.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). *Örgütsel psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

Sarı, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun Eğitim Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, *3*(10), 73-88.

Schwartz, S. H. (1992). *Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries*. M. Zanna (Ed.), Advances in experimental social psychology içinde (*25*, 1-65). New York: Academic Press.

Stallard, M.L., & Pankau, J. (2008). Strengthening human value in organizational cultures, *Leader to Leader* , Winter, 18-23.

Suh, B. K., & Traiger, J. (1999). Teaching values through elementary social studies and literature curricula. *Education*, *119*(4), 723–727.

Tanıt, T. (2007). *Eğitim yöneticilerinin değer tercihleri ile yaratıcılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Temel, Z. F., & Aksoy A. B. (2001). *Ergen ve gelişimi: yetişkinliğe ilk adım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

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

Uçan, Ö. (2007). Boşanma sürecinde kriz merkezine başvuran kadınların retrospektif olarak değerlendirilmesi. *Klinik Psikiyatri*, *10*, 38-45.

Varış, F. (1978). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: AÜEBF Yayınları.

Weber, M. (1993). *Sosyoloji yazıları*. İstanbul: Hürriyet Vakfı Yayınları.

Yapıcı, A., & Kayıklık, H. (2005). Ruh sağlığı bakımından öz saygı kaygı ile ilişkisi: Çukurova Üniversitesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, *3*(9), 177-206.

Yapıcı, A., & Zengin, S. Z. (2003). İlâhiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova Üniversitesi İlâhiyat Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, *1*(4), 173–206.

Yazıcı, K. (2006). Değerler eğitimine genel bir bakış. *Türklük Bilimi Araştırmaları*, *19*, 499-522.

Yılmaz, E. (2002). *Milli Eğitim Bakanlığı'nın bir biriminde, toplam kalite yönetiminin özünü oluşturan etik değerlerin algılanmasına yönelik bir durum çalışması*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Zijderveld, A. C. (1995). *Soyut toplum* (çev. C. Cerit), İstanbul: Pınar Yayınları.

Journal of Values Education
Vol. 7, No. 17, 109-128, June 2009
© Center for Values Education

The Study into Teachers' Value Perceptions in Terms of Various Variables

Ercan Yılmaz*

Abstract- The aim of this research is to investigate if value judgments of teachers differ in terms of a various variables such as gender, working years and marital status. Research sampling has basic two variables; dependent and independent. The independent variables are teachers' genders; working years and marital status. Dependent variables are teachers' humanistic values (power, success, pleasure, stimulation, self-control, universality, hospitability, conventionality, adaption, security). In the research, those teachers' humanistic values differ depending on variables such as gender, marital status and working years were searched. The population of the study consisted of teachers working in Konya in 2009 and the number is 5311. Since elementary school teachers have similar characteristics, random sampling method was applied. 482 elementary school teachers that were randomly chosen composed the study group.

In the research, a personal information form was used to collect teachers' personal information. The Value List developed by Schwartz (1992) was used to teachers' value preferences which include 57 values. After the participants read 57 values and explanation given in the parentheses, they ticked the values ranging between 1 (contradicting with my values) and 7 (the most important) depending their own value principles on the scale. 57 values were grouped under 16 groups. These sub-dimensions are power, success, pleasure, stimulation, self-control, universality, hospitality, conventionality, adaption and safety. In

* Dr., Selçuk University Faculty of Education
Address for correspondence- Selçuk Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dekanlığı SÜ Meram Yerleşkesi, 42090,Meram Yeni Yol / Meram / Konya- Turkey. **E-mail:** ercanyilmaz70@gmail.com

the research by Kuşdil and Kağıtçıbaşı (2000), reliability coefficient concerning value dimensions was computed. Reliability coefficient for value dimension was between 0.51 and 0.77.

The statistical analyses that were used are: t-test was used to analyze the difference between teachers' humanistic value average scores and significance control. One way anova was used to find out the difference between teachers' working years and marital status and their humanistic value dimensions. Tukey test technique was used to find the significant group among other groups. In educational researches, mostly significance level is 0, 05 (Balcı, 2004). For this reason, the significance level in this research is 0, 05.

The aim of the research is significant to contribute to the field considering the subject. Because the things that bring people together are collective values. Shared values have great importance in constituting societies and developing them (Kızılçelik, 1994). Thus, every day more and more researches are conducted on this subject by educators (Özsoy, 2007). Values are representations that are accepted as guiding principles and that motivate people (Rohan, 2000). In other words, values are measures and standards to define goodness, rights and nice (Özkalp and Kırel, 2003). Humanistic values working people have help a strong institutional culture and working ambiance develop. In institutions where humanistic values are dominated, staff needs are better understood which help their potential and successes appear. And in these places people give more importance to their feelings (Stallard and Pankau, 2008).

Teachers have important roles to discover natural talents and to realize students' aims (Jackson, Boostrom and Hansen, 1998). Especially, teachers' values are very important considering their positions. Teachers' roles are not only consistent with their job. Their roles cover whole school. So, teachers should see students as a person and give value. They should try to help them learn and improve considering their social and cultural differences, their interests and practices. And they should perform similar behavior that they want students to have since there are many researches showing that teacher values affect student behaviors (Brophy & Good, 1986; Dickinson, 1990; Gözütok, 1995). Therefore, it is important to understand teacher values and describe.

As result of statistical analyses, these findings were found. Female teachers' average scores concerning universality, hospitality, adaption and safety were significantly higher than male teachers' average scores. Depending on this result, it could be mentioned that female teachers preferred values such as uni-

versality, hospitality, adaption and safety more than male teachers. There was no significant difference between gender and other average score values. Considering analyses concerning marital status, there was a significant difference among all dimensions except power dimension. Considering working year, teachers' value preferences showed significant differences in terms of power, success, pleasure, stimulation, self-control, universality, hospitality, conventionality, adaption, safety. In general, teachers working between 1 and 5 years had higher value dimensions than others.

Depending on research findings, teachers' behaviors inside and outside the institutions can be predicted according to their genders, working year and marital status. And institutional culture can be better understood. This research can be carried out with different sampling and different school types.

Keywords- Teacher, Values, Schwartz Value List.