

Öğretmen Adaylarının Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Öğrencilerde Görmek İstedikleri Değerlere İlişkin Önem Sırası Algıları*

Servet ÖZDEMİR**

Ferudun SEZGİN***

Özet

Bu çalışmanın amacı, öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algılarını ve bu önem sıraları arasındaki ilişkileri incelemektir. Ayrıca, öğretmen adaylarının bu değerlere ilişkin önem sıralamalarının cinsiyet ve mesleğin geleceğine ilişkin görüş değişkenlerine göre farklılığı araştırılmıştır. Araştırmaya Gazi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören son sınıf öğrencileri arasından tabakalı örnekleme yöntemiyle seçilen 455 öğretmen adayı katılmıştır. Araştırmada verilerin toplanması amacıyla 'Değer Sıralama Ölçeği' kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde Spearman's rho sıra farkları korelasyonu, Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçları öğretmen adaylarının dürüstlük, saygı ve güven gibi değerleri daha öncelikli algıladıklarını göstermiştir. Bununla birlikte risk, katılım ve iş birliği değerleri ise önem sırasına göre daha sonlarda yer almıştır. Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerleri ile öğrencilerde görmek istedikleri değerler arasında orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bireysel değerler açısından empati ve güven kızlar, hoşgörü ve risk ise erkekler tarafından daha önemli görülmüştür. Örgütsel değerlerde dürüstlük ve hassasiyet erkekler, saygı ve sorumluluk ise kızlar tarafından daha önemli algılanmıştır. Öğrencilerden beklenen değerler açısından empati, saygı ve sorumluluk kızlar tarafından daha öncelikli görülmüştür. Öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumsuz gören öğretmen adayları dürüstlük değerini daha öncelikli olarak algılamışlardır. Araştırmada öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunu geliştirmeye yönelik bazı öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Değer, öğretmen adayı, bireysel değerler, örgütsel değerler, değer uyumu

* Bu çalışma, 26-28 Ekim 2011 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde düzenlenen Değerler Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildiriye dayalı olarak hazırlanmıştır.

** Prof. Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

*** Yrd. Doç. Dr., Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü

Prospective Teachers' Perceptions of Importance Rankings on Personal, Organizational and Student Preferred Values

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationships among prospective teachers' importance rankings regarding their individual values, organizational values and the values they want to see in their students. This study also investigated the differences among the perceptions of participants on the value rankings by the variables of gender and views about the future of teaching profession. A total of 455 prospective teachers selected from final year undergraduate students studying at Gazi Faculty of Education using cluster-sampling method participated in the study. 'Value Ordering Scale' was used to collect the research data. Spearman's rho correlation coefficients, Mann-Whitney U, and Kruskal-Wallis H tests were performed to analyze data. The research findings revealed that prospective teachers gave more priority to the values such as honesty, respect and trust. However, risk taking, participation, and cooperation were placed at the bottom of the list according to their importance. Moderate, positive, and significant relationships were found among prospective teachers' individual and professional values and the values they wanted to see in their students. In terms of individual values, while empathy and trust were seen as more significant by female prospective teachers, males thought tolerance and risk taking were more important. On the other hand, although honesty and sensitivity were perceived as more important by males, female prospective teachers gave more importance to respect and responsibility as professional values. With regard to the values expected from students, female prospective teachers gave more priority to empathy, respect, and responsibility. Moreover, prospective teachers having negative thoughts about the future of the teaching profession perceived honesty as more significant. Several suggestions were made for improving the congruence between prospective teachers' individual and professional values.

Keywords: Value, prospective teacher, individual values, organizational values, value congruence

GİRİŞ

İnsan kaynakları yönetiminde “doğru aday” kavramı, geleneksel olarak işgörenlerin sahip oldukları beceriler ile işin gerekleri arasında bir karşılaştırma yapma anlamında değerlendirilmiştir. Son zamanlarda ise işgören seçim ölçütleri içinde ortak değerleri de kapsayan uygulamalar kabul görmektedir (Chatman, 1989; McDonald ve Gandz, 1991). Geleneksel anlamda işgören seçimi bilgi, beceri ve yeterlikleri dikkate alır. Böyle bir seçim süreci işin gereklerine uygun bireyin seçilmesini amaçlar. İşgörenlerin bilgi ve becerileri önemli olmasına rağmen, seçim sürecinde gerek örgütler gerekse işgörenler kendilerine uygun olmayan normlar ve değerler açısından karşıdakini değerlendirir. Bu nedenle, seçim sürecinde işgörenlerin değerlerinin örgütsel değer ve normlarla ne derece uyumlu olduğu da dikkate alınır. Seçme sürecinin temel işlevi örgütün değerleri ile uyumlu değerlere sahip bireylerin seçilmesidir (Chatman, 1989). İşe alma ve seçmede bireysel değerleri örgütsel değerlerle uyumsuz olanlar, bağlılık geliştirmede zorlanacakları ve yabancılaşma eğilimi gösterecekleri için bu kişilerin işe alınmamaları daha uygun olabilir (Balay, 2000).

İşgören seçim sürecinde genellikle göz önünde bulundurulmuş üç boyut vardır: Birinci boyut, bilişsel yeterlik ve iş motivasyonu gibi tüm işlerle ilgili özellikleri kapsar. İkinci boyut, işe özgü bilişsel yeterlikler, bilgi ve kişilik özellikleri gibi daha çok belirli bir iş ya da görevle ilgili özellikleri içerir. Üçüncüsü ise bireyin çalışma ortamı ile ilişkisini yansıtan ve bireysel özelliklerin örgütsel özelliklere uygun olup olmadığını gösteren boyuttur. Bu nedenle, birey-örgüt uyumunda bireysel özellikler kişiliği, tutumları ve değerleri; örgütsel özellikler ise yapı, görev, teknoloji ve örgüt kültürü gibi boyutları kapsar (Van Vianen, 2000).

İşgören seçim süreci, sadece örgütlerin çalışanını seçtikleri bir süreç değildir. Aynı zamanda, işgörenler de aktif olarak katılacakları örgütü seçerler (Chatman, 1989). Bu özelliği yansıtan ve çeşitli araştırmalara konu olmuş birey-örgüt uyumu modellerinden biri, Schneider'in (1987) çekim-seçim-yıpranma modelidir (attraction-selection-attrition: ASA). Bu model, birey ve örgüt arasında karşılıklı uyum mekanizmasını tanımlar. Bu modelde işgören seçme sürecinin

üç aşaması vardır: Birinci aşamada, insanlar bireysel özellikler ile örgütsel özellikler arasındaki uyuma ilişkin kendi yargılarının bir işlevi olarak örgütleri farklı çekicilikte bulurlar. İkinci aşamada, örgütün istediği özelliklere sahip işgörenler alınarak seçim prosedürünün karşılaştırma süreci gerçekleşir. Üçüncü aşamada ise, birey örgütün bir elemanı olduktan sonra kendisinin örgüt ortamına uymadığını düşünürse örgütten ayrılır (Vancouver ve Schmitt, 1991; Van Vianen, 2000). Bu modelde Schneider (1987), bireylerin kendi özelliklerine en uygun örgütleri tercih ettiklerini ve uyumsuzluk durumunda gönüllü olarak örgütten ayrıldıklarını belirtmiştir. Bireyler, örgüte girdikten sonra çeşitli sosyalleşme araçları, onların örgüt ortamıyla daha iyi bütünleşmelerini sağlayabilir (Valentine, Godkin ve Lucero, 2002) ve yıpranma gibi olumsuz bir sürece sürüklenerek örgütten ayrılmalarını önleyebilir. Bu süreçte, bireyler açısından zaman, çaba, inisiyatif ve bilgi de birey-örgüt uyumunu etkileyebilir (Chatman, 1989). Birey-örgüt uyumunun bütünleyici özelliğine bağlı olarak örgütün sosyal ortamındaki özelliklere benzer özelliklere sahip bireyler örgüte çekilir, seçilir ve bunlar örgütte kalıcı olurlar (Verquer, 2002). Bireyler, kendi bireysel değerlerini paylaşan örgütler bulmaya çalışırken, örgütler de kendi değerleriyle örtüşen bireyleri seçip çalıştırmak için önemli yatırımlar yapar (Cable ve Parsons, 2001).

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 (O'Reilly, Chatman ve Caldwell, 1991). Örgütte, işgören seçme sürecinin bir özelliği olarak bireysel ve örgütsel değer uyumunun sağlanması, işgörenlerin daha etkili ve verimli olmalarını sağlar (McDonald ve Gandz, 1991). Meslek seçiminde etkili olan bireysel etkenlerden biri olarak değerleri inceleyen Durmuş (1996), değerler ile meslek tercihleri arasında ilişki olduğu ve değerlerin meslek seçiminde önemli bir rol oynadığı sonucuna varmıştır.

Örgütsel değer kalıpları ile bireysel değer yargıları arasındaki uygunluk olarak görülen değer uyumu süreci, bireylerin belirli bir mesleği sürdürme ve örgütte kalıcı olmaları açısından önemli görülmektedir (Chatman, 1991; Goodman ve Svyantek, 1999;

Kraimer, 1997; O'Reilly ve diğ., 1991). Birey-örgüt uyumunda, uyum boyutu olarak çoğunlukla değerler ele alındığı için birey-örgüt uyumu bireylerin ve örgütlerin değerleri arasındaki uygunluk olarak düşünülür (Cable ve Judge, 1996).

Birey-örgüt değer uyumunun ölçülmesinde normatif (ölçüsel) ya da ipsatif (sıralamalı) yöntemler kullanılmaktadır. Normatif yöntem, cevaplayıcıların bir değeri ya da değerler setini tanımlayan bir dizi madde veya ifadenin kendilerine ne derece uygun olduğunu belirtmelerini gerektirir. İpsatif yöntemde ise cevaplayıcılardan bir dizi değeri önem sırasına göre sıraya koymaları ya da bir değeri veya değer ifadesini zorunlu bir seçim yaparak başka birine tercih etmeleri istenir (Cable, 1995; Chatman, 1989; McDonald, 1993; Meglino ve Ravlin, 1998; O'Reilly ve diğ., 1991).

Bireysel ve örgütsel değerlerin uyumu ile iş doyumu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, performans ve örgütten ayrılma isteği arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu gösteren araştırma sonuçları vardır (Chatman, 1989, 1991; McDonald, 1993; O'Reilly ve diğ., 1991). Birey-örgüt değer uyumu, işgörenlerin rol belirsizliğini gidermekte (Verquer, Beehr ve Wagner, 2003) ve işgörenler arasında görevden ve iletişimden kaynaklanan çatışmaları azaltmaktadır (Jehn, Chadwick ve Thatcher, 1997). Birey-örgüt değer uyumu, eğitim sisteminin merkezi konumunda olan öğretmenler ve öğretmen adayları açısından da önemini koruyan bir olgudur. Özellikle meslek öncesinde öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler konusunda farkındalık düzeylerinin artırılarak değer uyumunun desteklenmesi gerekmektedir.

Eğitim sisteminde önemli bir yeri olan öğretmenlerin nitelikli ve yeterli sahibi olmaları eğitimin kalitesini etkilemektedir. Bu bağlamda aranan niteliklere sahip elemanların bulunması için güvenilir bir öğretmen seçimi süreci gerekmektedir. Eğitimin farklı kademelerindeki öğretmen adaylarına nitelikli bir mesleki formasyonun kazandırılması ve etkili bir aday seçim süreci önemini koruyan güncel bir konudur (Eraslan, 2006; Karaca, 2011).

Türkiye'de Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) öğretmen adayları için işe alınmanın son aşamasını oluşturmaktadır. Bu durum öğretmen adayları üzerinde bir baskı ve kaygıya neden olmaktadır

(Baştürk, 2007; Eraslan, 2006; Sezgin ve Duran, 2011). KPSS daha çok kamuya yönelik istihdam talebinin karşılanmasında bir eleme aracı durumundadır (Karaca, 2011). Öğretmen istihdamında arz ve talep dengesi bu sınavı gerekli kılmakla birlikte, sınavın kapsamı ve ölçtüğü beceriler sorgulanmaktadır. Mezun durumda olup atama bekleyen öğretmen adaylarının yanında açılan pedagojik formasyon programları dikkate alındığında, öğretmen adaylarının atanma konusunda yaşadıkları kaygı daha da artmaktadır. KPSS'nin mevcut durumuyla öğrencilerin daha çok bilgi düzeyindeki kazanımlarını ölçüyor olması da nitelikli öğretmen yetiştirme ve seçme konusunda başka bir sorundur. Güncelliğini koruyan bu soruna çözüm olarak farklı platformlarda sınava alan bilgisinin dahil edilmesi, sözlü sınavların da uygulanması ya da kişilik ve tutum testlerinin kullanılması gibi alternatif öneriler getirilmektedir. Buradaki temel amaç, öğretmen adaylarında sadece teorik bilginin değil, uygulama becerisinin ve mesleğin gerektirdiği kişilik, değer ve tutumların da aranmasının gerekliliğidir.

Açık ve sosyal bir sistem özelliği gösteren okulda, bireysel ve örgütsel değerlerin uyumlu olması okulun etkililiği için gerekli görünmektedir (Feather ve Rauter, 2004). Birey-örgüt değer uyumu ile işdoymu, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı ve performans arasında olumlu ilişkilerin olması (Chatman, 1989; O'Reilly ve diğ., 1991), okulda öğretmenlerin bireysel değerleri ile okul kültürüne yansıyan örgütsel değerlerin uyumunun önemini artırmaktadır. Okulda bireysel değerler ile örgütsel değerlerin uyumu örgütsel etkililiğin yanında öğretmen motivasyonu ve öğrenci başarısı açısından önemlidir. Türkiye'de bireysel ve örgütsel değerler ile değer önceliğine ilişkin bazı çalışmalar bulunmakla birlikte (Karakitapoğlu, 1996; Orhan, 1997; Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a; Sağnak, 2005b; Sezgin, 2006, 2007; Taşdelen, 1998; Turan ve Aktan, 2008; Yılmaz, 2007), incelenen literatürde öğretmen adaylarının bireysel, örgütsel ve öğrenci değerlerine yönelik algıları konusunda bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı öğretmen adaylarının bireysel, örgütsel ve öğrenci değerleri açısından algılarını incelemektir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada, öğretmen adaylarının bireysel değerlerine, çalışacakları

okullarda ve öğretmenlik mesleğinde görmek istedikleri değerlere ve öğrencilerinin sahip olmalarını bekledikleri değerlere ilişkin algıları belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada şu sorulara cevap aranmıştır:

1. Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerleri ile öğrencilerde görmek istedikleri değerler nelerdir?
2. Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?
3. Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerleri ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları cinsiyet ve öğretmenlik mesleğinin geleceğine ilişkin görüş değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar göstermekte midir?

YÖNTEM

Model

Araştırmada ilişki model kullanılmıştır. Bu çalışma öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerleri ile öğrencilerde görmeyi arzuladıkları değerlere ilişkin algıları arasındaki ilişkileri betimsel bir yaklaşımla incelemektedir.

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Gazi Eğitim Fakültesi'nde öğrenim gören son sınıftaki öğretmen adayları oluşturmaktadır. Bu evren içinden tabakalı örnekleme yöntemi ile 500 kişilik bir örneklem seçilmiştir. Öğrencilerin bölüm ve cinsiyet değişkenleri dikkate alınarak örneklem içinde temsil edilmeleri sağlanmıştır. Yanlış, hatalı ya da eksik kodlamaların ayıklanması sonucunda araştırmaya 455 öğretmen adayı katılmıştır. Bunların 122'si erkek (%26.8), 333'ü (%73.2) kızdır. Öğrencilerden 369'u normal öğretim (%81.1), 86'sı (%18.9) ikinci öğretim öğrencisidir. Öğrencilerin yarısından fazlası (%56.3) öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumlu görmektedir. Yaklaşık dörtte birlik bir bölüm (%24) ise öğretmenlik mesleğinin geleceğinin daha olumsuz olacağını düşünmektedir. Örneklemde yer alan öğrencilerin yaş ortalaması 22 ($S = 1.50$) olarak hesaplanmıştır.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada Sezgin (2006) tarafından geliştirilen 'Değer Sıralama Ölçeği' kullanılmıştır. Bu ölçek, katılımcıların genel olarak kendileri, meslekleri ve öğrenciler açısından önemli gördükleri 10 farklı değere ilişkin sıralama yapmalarını gerektirmektedir. Katılımcılardan bu değerlerin kendileri için ne derece önemli olduğunu her bir değer için yanına 1'den 10'a kadar numara vererek sıraya koymaları istenir. Burada en önemli görülen değer 1 ve en az önemli görülen değer 10 olacak şekilde bir sıralama yapılır. Aynı sıralama öğretmenlik mesleğinin gerekleri ve öğrenciler göz önünde bulundurularak tekrarlanır. Böylece, bireysel değerlere ilişkin sıralama ile örgütsel değerlere ilişkin sıralamalar arasındaki ilişkilerin belirlenmesi amaçlanmaktadır. Sezgin (2006) güvenilirlik çalışmaları için 50 öğretmenden oluşan bir gruba 15 gün arayla ölçeği iki kez uygulamış ve ölçekte yer alan 10 farklı değer için test-tekrar test sıralama puanlarının sıra farkları korelasyon katsayılarını .39 (hassasiyet) ile .78 (hoşgörü) arasında ve ortalama korelasyonu .58 olarak bulmuştur. Tüm değerler için hesaplanan korelasyon katsayılarının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < .05$).

Veri Analizi

Öğretmen adaylarının değerlere verdikleri sıralama puanları arasındaki ilişkilerin belirlenmesinde sıra farkları korelasyon katsayısı (Spearman's rho) kullanılmıştır. Ayrıca, katılımcılardan kendilerine verilen bir dizi değeri öncelik sırasına koymaları istendiği için sıralama puanları dikkate alınacağından aritmetik ortalama yerine medyan değerleri kullanılmış ve grup karşılaştırmalarında parametrik olmayan testlerden Mann-Whitney U ve Kruskal-Wallis H testleri uygulanmıştır. Anlamlı farkların hangi gruplar arasında olduğunu belirlemede ise Mann-Whitney U testi kullanılmıştır.

BULGULAR

Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlerin önem sıralarına ilişkin analizler sırasıyla aşağıda sunulmuştur.

Tablo 1
Değer Sıraları (Medyan Değerleri)

Değerler	Bireysel	Örgütsel	Öğrenci
Dürüstlük	2	2	2
Empati	6	6	7
Güven	3	4	4
Hassasiyet	7	7	8
Hoşgörü	5	5	6
İş birliği	8	7	7
Katılım	9	8	6
Risk	10	10	10
Saygı	3	3	2
Sorumluluk	5	4	4

Tablo 1'e göre öğretmen adayları kendileri (bireysel), çalışacakları okullar (örgütsel) ve öğrencileri açısından dürüstlük değerini daha öncelikli olarak algılamışlardır. Benzer şekilde, saygı ve güven değerleri de bireysel, örgütsel ve öğrenciler açısından öncelikli görülmektedir. Bununla birlikte risk, katılım, iş birliği ve hassasiyet değerleri ise diğer değerlere göre sıralama açısından sonlarda yer almıştır. Bu bulgular, öğretmen adaylarının kendileri, okul örgütü ve öğrenciler açısından daha çok dürüstlük, saygı ve güven gibi değerleri öncelikli gördüklerini göstermektedir.

Tablo 2
Değer Sıraları Arasındaki İlişkiler (Spearman's rho)

Değerler	Bireysel-Örgütsel		Bireysel-Öğrenci		Örgütsel-Öğrenci	
	r	p	r	p	r	p
Dürüstlük	.46	.000	.44	.000	.42	.000
Empati	.44	.000	.31	.000	.22	.000
Güven	.38	.000	.27	.000	.30	.000
Hassasiyet	.39	.000	.37	.000	.44	.000
Hoşgörü	.27	.000	.28	.000	.26	.000
İş birliği	.34	.000	.19	.000	.32	.000
Katılım	.32	.000	.24	.000	.31	.000
Risk	.46	.000	.38	.000	.47	.000
Saygı	.47	.000	.38	.000	.44	.000
Sorumluluk	.33	.000	.35	.000	.44	.000

Tablo 2 incelendiğinde bireysel ve örgütsel değerlerin önem sıraları arasında en yüksek ilişkinin saygı ($r = .47$), dürüstlük ($r = .46$) ve risk ($r = .46$) değerlerinde, en düşük ilişkinin ise hoşgörü ($r = .27$) değerinde olduğu görülmektedir. Bireysel ve öğrenci değerleri arasındaki korelasyonlar dikkate alındığında, en yüksek ilişkilerin dürüstlük ($r = .44$), saygı ($r = .38$) ve risk ($r = .38$) değerlerinde olduğu görülmüştür. Öğretmen adaylarının bireysel değerleri ile öğrencilerde görmek istedikleri değer sıralamaları arasındaki en düşük ilişki ise iş birliği ($r = .19$) değerindedir. Örgütsel değerler ile öğrenci değerlerinin önem sıralamaları arasındaki ilişkilerin en yüksek olduğu değerler risk ($r = .47$), saygı ($r = .44$) ve sorumluluktur ($r = .44$). Örgütsel değerler ile öğrencilerden beklenen değerler arasında en düşük korelasyon empati ($r = .22$) ve hoşgörü ($r = .26$) değerlerinde olmuştur.

Tablo 3

Bireysel Değerlere İlişkin Önem Sıralamalarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değerler	Erkek	Kız	U	p
	($n = 122$)	($n = 333$)		
	Sıra Ort.	Sıra Ort.		
Dürüstlük	231.10	226.86	19935.000	.744
Empati	249.18	220.24	17729.500	.035
Güven	248.14	220.62	17856.000	.044
Hassasiyet	226.36	228.60	20113.500	.871
Hoşgörü	196.69	239.47	16493.500	.002
İş birliği	220.17	230.87	19357.500	.430
Katılım	217.73	231.76	19060.500	.295
Risk	201.59	237.68	17091.000	.005
Saygı	243.04	222.49	18478.500	.133
Sorumluluk	242.25	222.78	18574.500	.157

Tablo 3 incelendiğinde öğretmen adaylarının bireysel değerlere ilişkin önem sıralama puanları arasında empati ($U = 17729.500$, $p < .05$), güven ($U = 17856.000$, $p < .05$), hoşgörü ($U = 16493.500$, $p < .05$) ve risk ($U = 17091.000$, $p < .05$) değerlerinde cinsiyetlerine göre anlamlı farklılıkların olduğu görülmektedir. Bireysel değerler açısından

empati ve güven değerleri kızlar, hoşgörü ve risk değerleri ise erkekler tarafından daha önemli görülmüştür.

Tablo 4
Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamalarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değerler	Erkek	Kız	U	p
	(n = 122)	(n = 333)		
	Sıra Ort.	Sıra Ort.		
Dürüslük	206.48	235.88	17687.500	.031
Empati	241.27	223.14	18694.000	.190
Güven	227.47	228.20	20248.000	.958
Hassasiyet	204.26	236.70	17417.000	.019
Hoşgörü	233.77	225.89	19609.500	.568
İř birliği	216.26	232.30	18880.500	.244
Katılım	230.74	227.00	19979.000	.785
Risk	218.28	231.56	19127.000	.286
Saygı	251.11	219.53	17494.000	.021
Sorumluluk	254.94	218.13	17026.000	.008

Tablo 4'e göre öğretmen adaylarının örgütsel değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında dürüslük ($U = 17687.500$, $p < .05$), hassasiyet ($U = 17417.000$, $p < .05$), saygı ($U = 17494.000$, $p < .05$) ve sorumluluk ($U = 17026.000$, $p < .05$) değerlerinde cinsiyete göre anlamlı farklar bulunmaktadır. Örgütsel değerler açasından dürüslük ve hassasiyet erkekler, saygı ve sorumluluk ise kızlar tarafından daha önemli algılanmıştır.

Tablo 5
Öğrenci Değerlerine İlişkin Önem Sıralamalarının Cinsiyete Göre Mann-Whitney U Testi Sonuçları

Değerler	Erkek	Kız	U	p
	(n = 122)	(n = 333)		
	Sıra Ort.	Sıra Ort.		
Dürüstlük	216.07	232.37	18857.000	.221
Empati	248.73	220.41	17784.500	.040
Güven	229.44	227.47	20137.000	.886
Hassasiyet	215.88	232.44	18834.000	.228
Hoşgörü	211.98	233.87	18359.000	.113
İş birliği	228.27	227.90	20279.500	.978
Katılım	214.98	232.77	18724.000	.198
Risk	212.22	233.78	18387.500	.082
Saygı	248.45	220.51	17818.500	.038
Sorumluluk	254.27	218.38	17108.500	.009

Tablo 5 incelendiğinde öğretmen adaylarının öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sıralamalarında empati ($U = 17784.500$, $p < .05$), saygı ($U = 17818.500$, $p < .05$) ve sorumluluk ($U = 17108.500$, $p < .05$) değerlerinde cinsiyete göre anlamlı farkların olduğu görülmektedir. Söz konusu bu üç değer kız öğretmen adayları tarafından daha önemli algılanmıştır.

Tablo 6
Bireysel Değerlere İlişkin Önem Sıralamalarının Öğretmenlik Mesleğinin Geleceğine Yönelik Görüşe Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değerler	1. Olumlu	2. Nötr	3. Olumsuz	X ²	P	Fark (M-W U)
	(n = 256)	(n = 90)	(n = 109)			
	Sıra Ort.	Sıra Ort.	Sıra Ort.			
Dürüstlük	226.40	261.47	204.13	10.912	.004	1-2; 2-3
Empati	218.53	243.52	237.44	3.235	.198	-
Güven	231.89	214.22	230.23	1.292	.524	-
Hassasiyet	234.96	203.93	231.53	3.896	.143	-
Hoşgörü	220.06	238.05	238.34	2.188	.335	-
İş birliği	229.79	223.65	227.39	.156	.925	-
Katılım	221.60	217.66	251.57	5.032	.081	-
Risk	234.45	210.51	227.30	2.573	.276	-
Saygı	224.34	234.37	231.34	.497	.780	-
Sorumluluk	36.88	232.53	203.41	5.198	.074	-

Tablo 6 incelendiğinde öğretmen adaylarının bireysel değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında sadece dürüstlük değerinde öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik bakış açısına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($X^2 = 10.912, p < .05$). Öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumsuz gören öğretmen adaylarının dürüstlük değerini daha öncelikli olarak algılamış olmaları ilginç bir bulgu olarak değerlendirilebilir.

Tablo 7

Örgütsel Değerlere İlişkin Önem Sıralamalarının Öğretmenlik Mesleğinin Geleceğine Yönelik Görüşe Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değerler	1. Olumlu	2. Nötr	3. Olumsuz	X^2	P	Fark (M-W U)
	(n = 256)	(n = 90)	(n = 109)			
	Sıra Ort.	Sıra Ort.	Sıra Ort.			
Dürüstlük	231.13	250.79	201.83	7.492	.024	2-3
Empati	221.21	226.78	244.95	2.536	.281	-
Güven	224.04	227.16	237.99	.883	.643	-
Hassasiyet	225.79	222.16	238.02	.900	.638	-
Hoşgörü	225.12	236.91	227.42	.547	.761	-
İş birliği	230.64	209.62	236.98	2.419	.298	-
Katılım	224.73	229.47	234.47	.448	.800	-
Risk	234.83	214.33	223.25	2.255	.324	-
Saygı	226.22	220.17	238.64	1.112	.574	-
Sorumluluk	239.45	214.44	212.32	4.519	.104	-

Tablo 7 incelendiğinde öğretmen adaylarının örgütsel değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında sadece dürüstlük değerinde öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik bakış açısına göre anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir ($X^2 = 7.492, p < .05$). Öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumsuz gören öğretmen adayları dürüstlük değerini, mesleğin geleceğine ilişkin nötr düşüncede olanlara göre daha öncelikli olarak algılamışlardır. Bu bulgu, mesleğin geleceğine ilişkin kaygı güden öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel bağlamda dürüstlüğü daha fazla önemsediklerini göstermektedir.

Tablo 8

Öğrenci Değerlerine İlişkin Önem Sıralamalarının Öğretmenlik Mesleğinin Geleceğine Yönelik Görüşe Göre Kruskal-Wallis H Testi Sonuçları

Değerler	1. Olumlu	2. Nötr	3. Olumsuz	X ²	p
	(n = 256)	(n = 90)	(n = 109)		
	Sıra Ort.	Sıra Ort.	Sıra Ort.		
Dürüstlük	226.56	253.56	210.28	5.904	.052
Empati	228.76	217.34	235.02	.927	.629
Güven	220.41	246.91	230.21	2.796	.247
Hassasiyet	229.94	216.91	232.60	.852	.653
Hoşgörü	216.27	235.68	249.20	5.266	.072
İş birliği	236.02	200.61	231.78	5.041	.080
Katılım	229.56	220.19	230.77	.408	.816
Risk	232.62	218.12	225.32	1.094	.579
Saygı	230.96	220.45	227.28	.461	.794
Sorumluluk	238.20	226.56	205.24	4.950	.084

Tablo 8'e göre öğretmen adaylarının öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında öğretmenlik mesleğinin geleceğine yönelik bakış açısına göre anlamlı bir farklılık yoktur ($p > .05$). Başka bir anlatımla, öğretmen adaylarının öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algıları mesleğin geleceğine yönelik görüşlerine göre değişmemiştir.

TARTIŞMA VE SONUÇ

Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sırası algılarının incelendiği bu araştırmada dürüstlük, saygı ve güven gibi değerlerin daha öncelikli olarak algılandığı sonucuna varılmıştır. Bununla birlikte, risk alma, katılım, iş birliği ve sorumluluk gibi değerler ise daha sonlarda önemli algılanmıştır. Öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerler ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlerin önem sıraları incelendiğinde, daha öncelikli görülen değerlerin okul örgütünün sosyal ortamına ve insan ilişkilerine dönük olduğu görülmektedir. Bu değerler Hofstede (1984) tarafından dişi değerler olarak tanımlanmaktadır (akt. Sargut, 2001). Ayrıca, araştırmanın bu bulguları literatürde ilköğretim okullarında yapılan değerlere ilişkin önceki araştırma sonuçlarıyla uyumlu

görülmektedir (Sağnak, 2005a; Sezgin, 2006, 2007). Değerlere dayalı örgütler olarak görülen okullarda insan ilişkilerine dayalı değerlerin öncelikli olarak algılanması beklentilere uygun bir bulgu olarak görülebilir.

Kültürler arası değer farklılıklarına ilişkin çalışmalarda Türkiye kültürel açıdan dışı özellik gösteren ülkeler grubunda gösterilmiştir (Sargut, 2001; Şişman, 2002). Kişiler arası ilişkilere ve insana verilen önem, sevgi, saygı, anlayış ve duyarlılık gibi değerler de kültürün dışı olduğuna işaret etmektedir (Sargut, 2001). Bu araştırma bulgularının da öğretmen adaylarının dürüstlük, saygı ve güven gibi değerleri öne çıkarırlarken risk alma, katılım, iş birliği ve sorumluluk gibi değerleri ise önem sıralaması açısından daha sonlarda gördüklerini ortaya koyması, öğretmen adaylarının da bireysel, örgütsel ve öğrenci değerleri bağlamında dışı değerlere daha fazla önem verdikleri biçiminde yorumlanabilir. Bununla birlikte, öğretmen adaylarının bireysel ve örgütsel değerleri ile öğrencilerde görmek istedikleri değerlere ilişkin önem sıralamaları arasında genel olarak orta düzeyde, pozitif yönde ve anlamlı ilişkiler bulunmuştur. Bu bağlamda en yüksek düzeyde ilişkiler dürüstlük ve saygı değerlerinde görülmektedir. Araştırmanın sonuçları öğretmen adaylarının kendileri, öğretmenlik mesleği ve öğrenciler açısından dürüstlüğü ve saygıyı benzer düzeyde önemli gördüklerini ortaya koymuştur.

Araştırmanın sonuçları öğretmen adaylarının bireysel değerler boyutunda kız öğretmen adaylarının empati ve güveni, erkek öğretmen adaylarının ise hoşgörü ve risk almayı daha öncelikli algıladıklarını göstermiştir. Örgütsel değerlerde erkek öğretmen adayları dürüstlük ve hassasiyeti, kız öğretmen adayları ise saygı ve sorumluluğu daha öncelikli görmektedirler. Bununla birlikte, öğrencilerden beklenen değerlerde ise kızlar empati, saygı ve sorumluluğu erkeklere göre daha öncelikli algılamaktadırlar. Bu bulgular, öğretmen adaylarının farklı değerlere ya da değer sistemine ilişkin önem algılarının farklılık gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Değer tercihlerinde cinsiyetin belirleyici bir değişken olup olmadığına ilişkin farklı sonuçlar gösteren araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların bazılarında bireysel ve örgütsel

değerlerin uyumu veya değer önceliği açısından cinsiyete göre anlamlı farklılıklar bulunmuştur (Cable, 1995; Jehn ve diğ., 1997; Karakitapoğlu, 1996; Orhan, 1997; Sağnak, 2003; Sağnak, 2005a; Sağnak, 2005b; Taşdelen, 1998). Bununla birlikte, değer sıralaması açısından cinsiyete göre anlamlı farkların olmadığı da rapor edilmektedir (Posner, 1992). Sağnak (2005a), ilköğretim okullarında görevli öğretmenlerin cinsiyetlerine göre açık görüşlülük, adil olmak, otonomi ve tedbirlilik gibi örgütsel değer boyutlarına ilişkin algılarında farklılıklar bulmuştur. Başka bir araştırmanın sonuçları, erkek işgörenlerin örgütleriyle olan uyum düzeylerinin kadınlardan daha yüksek olduğunu göstermiştir (Cable, 1995). Çoğunlukla cinsiyetin değer tercihinde önemli bir değişken olduğunu gösteren bu araştırma sonuçları, daha sağlıklı çıkarımların yapılabilmesi için hangi değer boyutunda cinsiyetin nasıl bir etki oluşturduğuna ilişkin daha fazla çalışma yapılmasını gerekli kılmaktadır. Güngör (1993), cinsiyete göre tutum ve değer farklılığının biyolojik değil, kültürel bir farklılık olduğunu öne sürmektedir. Toplumun kadına ya da erkeğe yüklediği anlama ve rollere bağlı olarak cinsiyet algısı farklılık oluşturabilir.

Öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumsuz gören öğretmen adaylarının daha fazla dürüstlük ve saygı beklentisi içinde olmaları, araştırmanın ilginç bir bulgusu olarak görülebilir. Ayrıca, öğretmenlik mesleğinin geleceğini olumsuz gören öğretmen adayları dürüstlük değerini, mesleğin geleceğine ilişkin nötr düşünce besleyen öğretmen adaylarına göre daha öncelikli olarak algılamaktadırlar. Bunun dışındaki diğer değerlerde mesleğin geleceğine ilişkin bakış açısına göre anlamlı bir farklılık yoktur. Öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğinin geleceğine ilişkin bakış açılarını olumsuzlaştıran bazı etkenler olmasına karşın, KPSS önemli bir kaygı nedeni olarak görülebilir. Sezgin ve Duran (2011) yaptıkları araştırmada öğretmen adaylarının bu sınav nedeniyle önemli bir kaygı yaşadıklarını, sınav kaygısının öğretmen adaylarının akademik, sosyal ve kültürel yaşantılarına olumsuz etkilerinin olduğu sonucuna varmışlardır. Bu bağlamda, Turan ve Aktan (2008) sınav merkezli bir eğitim anlayışının öğrenci ve öğretmenlerin ideal değerlerine zarar verdiğini belirtmektedirler.

Bu araştırmanın sonuçları bazı sınırlılıklara dayalı olarak değerlendirilmelidir. Araştırmada değer uyumunun ölçülmesi amacıyla değer sıralama yöntemi kullanıldığı için bir dizi değer, önemine göre sıraya konulmuş ve değerler arasında bir öncelik-sonralık ilişkisi söz konusu olmuştur (Chatman, 1989; McDonald, 1993; Meglino ve Ravlin, 1998; O'Reilly ve diğ., 1991). Bu nedenle, bir değerın sıra olarak daha sonlarda yer alması, onun önemli olmadığı değil, diğer değerlere göre daha sonlarda tercih edildiği anlamına gelir. Bununla birlikte, sıralama yönteminin kullanıldığı bu yaklaşımda sıralanacak değer sayısının fazla olması sıralamanın güvenilirliğini düşürebilir. Araştırmanın başka bir sınırlılığı ise bireysel ve örgütsel değerler ile öğrenci değerlerine ilişkin sıralamanın sadece öğretmen adayları tarafından yapılmış olmasıdır. Bu bağlamda, öğretmen adaylarının değer algılarında ya da bu algının sıralamaya aktarımında tek taraflı bir bakış açısı ya da yanlılık olabilir.

Araştırmanın sonuçlarına dayanarak dürüstlük, saygı, güven ve empati gibi değerlerin benimsendiği güçlü bir okul ikliminin oluşturulmasının, öğretmen adaylarının öğretmenlik mesleğine ilişkin bakış açılarını ve göreve başladıklarında da birey-örgüt değer uyumu algılarını olumlu etkileyeceği söylenebilir. Bununla birlikte, değişme ve yenileşme için gerekli risk, iş birliği ve sorumluluk gibi değerlerin okul kültüründe daha fazla vurgulanması ve girişimlerin desteklenmesi gerekmektedir. Araştırma sonuçları doğrultusunda, öğretmen adaylarının mesleğe bakış açılarını hangi değerlerin, nasıl etkilediğinin farklı değişkenlerle ilişkilendirilerek araştırılması gerektiği vurgulanabilir. Ayrıca öğretmen, okul yöneticisi ve ailelerin değer uyumuna yönelik algılarının karşılaştırmalı olarak incelenmesi ve okulda birey-örgüt değer uyumunun belirlenmesi konusunda daha uzun sürelere yayılan ve örgüt kültürünün özelliklerini daha iyi yansıtabilecek boylamsal araştırmaların katılımlı gözlem, görüşme ya da mülakat gibi nitel yöntemlerle desteklenerek gerçekleştirilmesi önerilebilir.

Öğretmen adaylarının meslek öncesinde bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunu destekleyecek etkenler arasında okul deneyimi, öğretmenlik uygulaması, eğitsel amaçlı okul ziyaretleri,

topluma hizmet uygulamaları ve fakülte-okul etkileşimine dönük çalışmalar kapsamında öğrencilere sunulacak olumlu ve geliştirici yaşantılar önemli bir yer tutmaktadır. Bu nedenle, okul deneyimi ve öğretmenlik uygulamasının öğretmen adaylarının değer uyumunu destekleyici bir içerikte ve biçimde sunulması gerekmektedir. Sonuç olarak, öğretmenlerin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumunun güçlendirilmesi için meslekteki ilk yıllarında başarılı bir örgütsel sosyalleşme süreci geçirmeleri ve meslek öncesinde öğretmenliğe özgü değer ve tutumları benimsemiş olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel.
- Baştürk, R. (2007). Kamu Personel Seçme Sınavına hazırlanan öğretmen adaylarının sınav kaygı düzeylerinin incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(2), 163-176.
- Cable, D. M. (1995). *The role of person-organization fit in organizational entry* (Unpublished doctoral dissertation). Cornell University, New York, USA.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(3), 294-311.
- Cable, D. M., & Parsons, C. K. (2001). Socialization tactics and person-organization fit. *Personnel Psychology*, 54(1), 1-23.
- 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.
- Durmuş, Ç. (1996). *Değerlerin meslek grupları açısından incelenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.

- Eraslan, L. (2006). Öğretmenlik mesleğine girişte kamu personeli seçme sınavı (KPSS) yönteminin değerlendirilmesi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 1(1), 1-31.
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Goodman, S. A., & Svyantek, D. J. (1999). Person-organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275.
- Güngör, E. (1993). *Değerler psikolojisi: Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve ahlaki gelişme*. Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfı.
- Jehn, K. A., Chadwick, C., & Thatcher, S. M. B. (1997). To agree or not to agree: The effects of value congruence, individual demographic dissimilarity, and conflict on workgroup outcomes. *International Journal of Conflict Management*, 8(4), 287-305.
- Karaca, E. (2011). Öğretmen adaylarının Kamu Personeli Seçme Sınavı'na (KPSS) yönelik tutumları. *Akademik Bakış Dergisi*, (23), 1-18.
- Karakitapoğlu, Z. (1996). *Contemporary value orientations of adults and university students* (Unpublished master thesis). Middle East Technical University, Ankara.
- Kraimer, M. L. (1997). Organizational goals and values: A socialization model. *Human Resource Management Review*, 7(4), 425-447.
- Mcdonald, P. R. (1993). *Individual-organizational value congruence: Operationalization and consequents* (Unpublished doctoral dissertation). The University of Western Ontario, Ontario.
- Mcdonald, P., & Gandz, J. (1991). Identification of values relevant to business research. *Human Resource Management*, 30(2), 217-236.
- Meglino, B. M., & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies, and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-389.

- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487-516.
- Orhan, K. (1997). *İş doyumunu ve değerler* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ege Üniversitesi, İzmir.
- Posner, B. Z. (1992). Person-organization values congruence: No support for individual differences as a moderating influence. *Human Relations*, 45(4), 351-361.
- Sağnak, M. (2003). *İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları ile kişisel değerleri arasındaki uyum düzeyleri* (Yayımlanmamış doktora tezi). Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Bolu.
- Sağnak, M. (2005a). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin örgütsel değerlere ilişkin algıları. *Eğitim ve Bilim*, 30(136), 31-38.
- Sağnak, M. (2005b). İlköğretim okullarında görevli yönetici ve öğretmenlerin değer uyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 5(1), 207-228.
- Sargut, A. S. (2001). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu* (Yayımlanmamış doktora tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Sezgin, F. (2007). İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlere ilişkin önem sıralamaları. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(1), 59-85.
- Sezgin, F., & Duran, E. (2011). Kamu Personeli Seçme Sınavı'nın (KPSS) öğretmen adaylarının akademik ve sosyal yaşantılarına yansımaları. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi [Turkish Journal of Social Research]*, 15(3), 9-22.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem A.

- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite öğrencilerinde ereksel ve araçsal değerler hiyerarşisi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Turan, S. ve Aktan, D. (2008). Okul hayatında var olan ve olması düşünülen sosyal değerler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 227-259.
- Valentine, S., Godkin, L., & Lucero, M. (2002). Ethical context, organizational commitment, and person-organization fit. *Journal of Business Ethics*, 41(4), 349-360.
- Vancouver, J. B., & Schmitt, N. W. (1991). An exploratory examination of person-organization fit: Organizational goal congruence. *Personnel Psychology*, 44(2), 333-352.
- 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. (2002). *Fitting in at work: A comparison of the relationships between person-organization fit and person-group fit with work attitudes* (Unpublished doctoral dissertation). Central Michigan University, Michigan.
- 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.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (52), 639-664.