



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

X VE Y KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA DEĞERLERİ İLE İŞTEN KEYİF
ALMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Berrin ŞENSES

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

Liderlik, araştırma, inovasyon, kaliteli eğitim ve değişim ile

Daha ileriye ... En İyiyeye ...



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı

Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Programı

X VE Y KUŞAĞI ÖĞRETMENLERİNİN ÇALIŞMA DEĞERLERİ İLE İŞTEN KEYİF
ALMA DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK VALUES AND WORK ENJOYMENT
LEVELS OF TEACHERS FROM X AND Y GENERATIONS

Berrin ŞENSES

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2019

Kabul ve Onay

Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼rl¼đ¼ne,

Berrin ŞENSES'in hazırladığı "X ve Y Kuşağı Öğretmenlerinin Çalışma Değerleri ile İŞten Keyif Alma D¼zeyleri Arasındaki İlişkisi" başlıklı bu çalışma j¼rimiz tarafından Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı, Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalında Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

J¼ri BaŐkanı

Doç. Dr. Murat ÖZDEMİR



J¼ri Üyesi (Danışman)

Doç.Dr. Nihan
DEMİRKASIMOğLU



J¼ri Üyesi

Dr. Öğretim Üyesi Ayhan Ural



Bu tez Hacettepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim, Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca yukarıdaki j¼ri üyeleri tarafından 07/02/2019 tarihinde uygun gör¼lm¼Ő ve Enstitü Yönetim Kurulunca / / 2019 tarihinde kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Ali Ekber ŞAHİN
Eğitim Bilimleri Enstitüsü M¼d¼r¼

Öz

Bu araştırmada, X ve Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri, işten keyif alma düzeyleri ve bu ikisi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmada, öğretmenlerin çalışma değerleri ve işten keyif alma düzeyleri tekli tarama modeli; çalışma değerlerinin işten keyif alma durumları ile ilişkisi ise ilişkisel tarama modelindedir. Araştırmanın hedef evreni, Ankara ilinin dokuz ilçesinde görevli 13487 ilkokul öğretmeni ve 15014 ortaokul öğretmeni olmak üzere toplam 28501 öğretmenden oluşmaktadır. 28501 hedef evreni, %95 kesinlik düzeyi ile 180'i ilkokul öğretmeninden 201'i ortaokul öğretmeninden olmak üzere 381 öğretmenin temsil edeceği kabul edilmiştir. Örneklem seçiminde tabakalı örnekleme tekniği kullanılmıştır. Öğretmenlerin alışma değerlerine yönelik görüşlerinin belirlenmesinde, araştırmacı tarafından geliştirilen, 17 maddeden oluşan dört boyutlu bir çalışma değerleri ölçeği kullanılmıştır. Öğretmenlerin işten keyif alma düzeylerinin belirlenmesinde, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilen ve Mcmillan, Brady, O'driscoll ve Marsh (2002) tarafından düzenlenen "İşkoliklik" ölçeğinin bir alt boyutu olan "İşten Keyif Alma" boyutuna ait altı madde Türkçeye çevirilerek kullanılmıştır. Araştırma sonuçlarına gr Y kuşağı öğretmenlerinin çalışma değerlerinin alt boyutları olan kendini geliştirme, toplumsal, işin sağladığı fırsatlar ve dışsal ödüller boyutlarındaki puanlarının X kuşağı öğretmenlerinden daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin işten keyif alma düzeyleri genel olarak orta düzeydedir. Araştırma bulgularında, yalnızca X kuşağı öğretmenlerinin dışsal ödüller boyutu ile işten keyif alma arasında zayıf düzeyde ve pozitif yönde bir ilişki ortaya çıkarken diğer tüm boyutlarda orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Araştırma ile hem okul yöneticilerinin öğretmenlerinin hem de öğretmenlerin birlikte çalıştıkları meslektaşlarının kuşaklarını ve onların kuşaksal özelliklerini bilerek çalışma değerlerine yönelik beklentilerini gerçekleştirmeleri ve bu sayede işten keyif almalarının sağlanması nerilmektedir.

Anahtar sözcükler: alışma değerleri, işten keyif alma, x kuşağı, y kuşağı, öğretmen

Abstract

In this study, it is aimed to determine work values, work enjoyment level of teachers from X and Y generations and the relationship of these two. In the study, work values and work enjoyment level of teachers were designed with single survey model and the relationship between these was designed with correlational survey model. Target population of the study consisted 13487 elementary school teachers and 15014 secondary school teachers working in nine districts of Ankara. Teachers were represented by 381 participants, 180 of whose were from primary school teachers and 201 of whose were from secondary school teachers in the sampling. Stratified sampling technique was used for statistical data collection. "Work Values Inventory" was developed by the researcher. It has four dimensions and 17 items. "Work Enjoyment Scale", a sub-dimension of The Workaholism Battery developed by Spence and Robbins (1992) but revised by McMillan vd. (2002), was adapted to Turkish and used. The result of this study indicate that Y generation teachers cares all the dimensions of work values more than X generation teachers. Work enjoyment level of teachers is generally the medium level. Statistics showed that there was a positive, significant and low relationship between external rewards and work enjoyment for the X generation teachers but positive, significant and medium relationship among the other dimensions for both generation teachers. It is recommended that both school administrators and teachers know the generations of their colleagues and their generational characteristics and realize their expectations for their work values and thus ensure their enjoyment of the work.

Keywords: work values, work enjoyment, X generation, Y generation, teacher.

Teşekkür

Ortak emeğin bir ürünü olan bu çalışmada bana destek olan herkese teşekkürlerimi sunmayı bir borç biliyorum. Öncelikle, yüksek lisans eğitimim boyunca ve tez çalışmamın her anında içten desteğini hiçbir şekilde esirgemeyen ve tüm zor koşullarda yanımda olup beni motive eden çok değerli danışmanım Doç.Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU'na sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum. Yine yüksek lisans eğitimim boyunca eğitim yönetimi ile ilgili tüm bilgileri en iyi şekilde öğrenmemi ve gelişmemi sağlayan, tecrübelerini, bilgi birikimlerini paylaşmaktan asla çekinmeyen değerli hocalarım Doç.Dr. Murat ÖZDEMİR, Dr. Öğretim Üyesi Gökhan ARASTAMAN, Prof.Dr. Şaduman KAPUSUZUOĞLU ve Prof.Dr. Ş.Şule ERÇETİN hocalarıma en içten teşekkürlerimi sunarım.

Yüksek lisans eğitimime başlamamda, eğitimime devam ettiğim süre içerisinde ve tez çalışmamın her anında, koşulsuz desteğiyle beni güçlendirip moral ve motivasyonumu arttıran eşim Utku'nun varlığının bu süreçte en büyük şansım olduğunu belirtmek isterim. Oğlum Kayra'ya, küçük yaşında bu kadar sabırlı olabildiği için çok şey borçluyum.

Tüm eğitim hayatımda bana her zaman inanan ve beni her zaman destekleyen canım annem, babam ve kardeşime çok minnettarım. Ayrıca, tez çalışmam süresince değerli istatistik bilgilerini benimle paylaşıp, istatistiği öğrenmemde çok faydası olan değerli dostum Sabiha SUNAR'a teşekkürümü sunarım. Çalışmam boyunca, benden desteğini esirgemeyen okul müdürüm Cenk ÇAKIR'a ve müdür yardımcım Volkan SEVİNDİ'ye, ayrıca tüm meslektaşlarıma teşekkürü bir borç bilirim.

İçindekiler

| | |
|--|-----|
| Öz..... | ii |
| Abstract..... | iii |
| Teşekkür..... | iv |
| Tablolar Dizini..... | vii |
| Şekiller Dizini..... | ix |
| Simgeler ve Kısaltmalar Dizini..... | x |
| Bölüm 1 Giriş..... | 1 |
| Problem Durumu..... | 1 |
| Araştırmanın Amacı ve Önemi..... | 9 |
| Araştırma Problemi..... | 11 |
| Sayıltılar..... | 12 |
| Kapsam ve Sınırlılıklar..... | 13 |
| Tanımlar..... | 13 |
| Bölüm 2 Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar..... | 15 |
| Değerler..... | 15 |
| Değerlerin Çalışma Hayatına Yönelik Çalışmalarla İlişkisi..... | 21 |
| Çalışma Değerleri..... | 22 |
| İşten Keyif Alma..... | 36 |
| Kuşaklar..... | 43 |
| İlgili Araştırmalar..... | 58 |
| Bölüm 3 Yöntem..... | 67 |
| Araştırmanın Modeli..... | 67 |
| Araştırmanın Evreni ve Örneklemi..... | 67 |
| Veri Toplama Süreci..... | 70 |
| Veri Toplama Araçları..... | 70 |
| Verilerin Analizi..... | 79 |

| | |
|---|-----|
| Bölüm 4 Bulgular ve Yorumlar | 81 |
| Öğretmenlerin Çalışma Değerlerine İlişkin Bulgular | 81 |
| Öğretmenlerin İşten Keyif Almalarına İlişkin Bulgular..... | 96 |
| X ve Y Kuşaklarından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri ve İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular..... | 101 |
| Bölüm 5 Sonuç, Tartışma ve Öneriler | 104 |
| Sonuçlar | 104 |
| Öneriler | 109 |
| Kaynaklar | 113 |
| EK-A: İşten Keyif Alma Ölçeği İzni | 140 |
| EK-B: Öğretmenlerin Çalışma Değerleri ve İşten Keyif Almaları Ölçeği | 141 |
| EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi | 143 |
| EK-Ç: Araştırma İzni..... | 144 |
| EK-D: Etik Beyanı..... | 145 |
| EK-E: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu..... | 146 |
| EK-F: Thesis Originality Report | 147 |
| EK-G: Yayımlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı | 148 |

Tablolar Dizini

| | |
|---|----|
| Tablo 1 Araştırmacılara Göre Kuşakların Doğum Yılları ve Yaş Aralıkları..... | 47 |
| Tablo 2 2016-2017 İstatiklerine Göre Ankara İli İlçeleri Kamu İlkokul ve Ortaokullarında Görev Yapmakta Olan ğretmenlerin Sayıları ve rneklem Sayıları | 68 |
| Tablo 3 Ankara İli Kamu İlkokul ve Ortaokullarında Görev Yapan ğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Veriler | 69 |
| Tablo 4 alışma Değerleri Alt Boyutları ve alışma Değerleri leğindeki İfadelerin Kaynakları..... | 71 |
| Tablo 5 ğretmenlerin alışma Değerleri leğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları | 74 |
| Tablo 6 ğretmenlerin İşten Keyif Alma leğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları | 78 |
| Tablo 7 Kendini Geliştirme Boyutunda alışma Değerlerine İlişkin ğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Grelİ Sıra Değerleri | 81 |
| Tablo 8 Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin ğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları..... | 83 |
| Tablo 9 Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin ğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları..... | 84 |
| Tablo 10 Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin ğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları | 85 |
| Tablo 11 Toplumsal Boyutta alışma Değerlerine İlişkin ğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Grelİ Sıra Değerleri..... | 85 |
| Tablo 12 Toplumsal Boyuta İlişkin ğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 86 |
| Tablo 13 Toplumsal Boyuta İlişkin ğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları | 87 |
| Tablo 14 Toplumsal Boyuta İlişkin ğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Testi Sonuçları | 88 |
| Tablo 15 İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutunda alışma Değerlerine İlişkin ğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Grelİ Sıra Değerleri | 88 |
| Tablo 16 İşin Sağladığı Fırsatlar Boyuta İlişkin ğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları..... | 91 |

| | |
|--|-----|
| Tablo 17 <i>İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları</i> | 91 |
| Tablo 18 <i>İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları</i> | 92 |
| Tablo 19 <i>Dışsal Ödüller Boyutunda Çalışma Değerlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri</i> | 92 |
| Tablo 20 <i>Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları</i> | 94 |
| Tablo 21 <i>Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları</i> | 95 |
| Tablo 22 <i>Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları</i> | 95 |
| Tablo 23 <i>İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri</i> | 96 |
| Tablo 24 <i>İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları</i> | 99 |
| Tablo 25 <i>İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları</i> | 99 |
| Tablo 26 <i>İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Testi Sonuçları</i> | 100 |
| Tablo 27 <i>X Kuşağından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri Boyutları ile İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişki</i> | 101 |
| Tablo 28 <i>Y Kuşağından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri Boyutları ile İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişki</i> | 102 |

Şekiller Dizini

| | |
|---|----|
| <i>Şekil 1</i> Kuşakların yıllara göre oluşumu ve ayrımı..... | 48 |
|---|----|

Simgeler ve Kısaltmalar Dizini

AFA: Açımlayıcı Faktör Analizi

CD: Çalışma Değerleri

DÖB: Dışsal Ödüller Boyutu

İKA: İşten Keyif Alma

İSFB: İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutu

KGB: Kendini Geliştirme Boyutu

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

TB: Toplumsal Boyut

Bölüm 1

Giriş

Bu bölümde araştırmanın problem durumu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırma problemi, araştırmanın sayıtları, sınırlılıkları ve araştırmada yer alan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Problem Durumu

İnsanların davranışlarını anlamak uzun zamandır bilim insanları tarafından çalışılan bir konu olmuştur. Özellikle, örgüt içerisinde çalışanın davranışını anlamak ve değerlendirmek örgüt yöneticileri ve araştırmacılar için büyük bir önem taşımaktadır çünkü insanın ya da çalışanın davranışını anlamak, doğru değerlendirmek ve bir örgütü doğru bir şekilde yönetmek, riskleri en aza indirmek için gereklidir (Cennamo, 2005). İnsanların davranışlarını, davranışlarının ardında yatan nedenleri anlamak için bireyin değerlerini bilmek ve anlamak önemlidir. Değerler, insan davranışlarının ardındaki sürükleyici güç ya da bireylerin ideolojik olarak nasıl davranmaları gerektiğine yönelik belirleyici rol oynayan davranışlar olarak belirtilmektedir (Marcus, 2014). Dolayısıyla değerler, insanların ilgilerini, tercihlerini, sorumluluklarını, örf ve adetlerini, arzularını, isteklerini, hedef ve ihtiyaçlarını kapsamaktadır (Williams, 1979, s.16). Tanımından da anlaşıldığı üzere, değerler yalnızca insan davranışlarını belirlemede etkili değildir. Değerler insanların işlerine yönelik motivasyonlarını da belirleyen unsurlardır. Bu sebeple, değer kavramı sosyal bilimlerin konusu olarak kabul edilmektedir. Özellikle son yıllarda genel olarak değerler konusu üzerinde, spesifik olarak ise çalışma değerleri konusu üzerinde sosyal bilimler alanında oldukça fazla çalışma yapıldığı görülmektedir (Elizur ve Sagie, 1999; Lyons, 2003).

Çalışma değerleri, kişinin iş yerinde fiziksel ya da zihinsel olarak ulaşmaya çalıştığı bir hedef ya da kurmaya çalıştığı bir tür ilişki şeklinde ifade edilmektedir (Super, 1980). Diğer bir açıklama ile, çalışma değerleri, ücret, çalışma koşulları, yönetim gibi işi çekici kılan farklı boyutlar ve beceriler, sağlanan prestij gibi iş ile ilgili çıktılar konusundaki yaygın inançlar şeklinde tanımlanabilmektedir. Çalışma değerleri, bireyin iş hayatında önem verdiği ve arzu ettiği durumları ifade etmektedir (Dose, 1997). Yukarıdaki tanımlardan hareketle, öğretmenlerin çalışma değerleri, onların çalışma hayatlarından beklentilerini, mesleklerinde nelere önem

verdiklerini ve neler istediklerini yansıtan bir kavram olarak açıklanabilir. Bu değerlerin, öğretmenlerin okula yönelik bağlılıklarını, iş ile ilgili motivasyonlarını, işten keyif alma durumlarını dolayısı ile kişisel performanslarını olumlu şekilde etkilediği düşünülebilir. Her örgütte çalışanın kendisini ait hissettiği bir grup bulunmaktadır. Bu gruplarla bir arada bulunurken bireyler sadece iletişime, ortak deneyimlere, düşüncelere değil aynı zamanda birlikte çalışabilmeye, çalışma değerlerinin ortak olmasına da önem vermektedir. Çünkü örgüt içerisindeki her birey kendi ait olduğu kuşak grubunun özelliklerini taşımakta ve dolayısı ile çalışacakları meslektaşlarını da sahip oldukları ortak özelliklere göre seçmektedirler.

Çalışma değerlerinin kuşaklara göre farklılık gösterip göstermemesi ile ilişkili olarak çalışanların işten keyif alma durumları da önem arz etmektedir. Çünkü bireylerin çalışma değerleri, işe yönelik tercihleri, öncelikleri, tutumları ve kararlarına yansımaktadır. Günümüz koşulları çalışmayı, hayatımızın en üst seviyelerine yerleştirmiştir. Günümüzün büyük bir çoğunluğunu çalışarak, iş yerinde ve iş arkadaşlarımızla geçirmekte olduğumuz herkes tarafından bilinmektedir. Bu durumda, yapılan işten keyif almak, işi ve işe dair etkinlikleri zevk alarak yapmak oldukça önem kazanmaktadır. Çalışanın, yaptığı işten ve işe yönelik yaptığı etkinliklerden keyif almasına “işten keyif alma” denilmektedir (Tims, Bakker ve Derks, 2014). İşinden keyif alan bir çalışanın, işine yönelik motivasyonunun, özellikle içsel motivasyonunun yüksek olması beklenmektedir. Çalışan, örgüt içerisindeki hedeflerinin gerçekleşme düzeyini ve işte başarmak için ihtiyacı olanları bildiğinde işine yönelik olumlu bir tutum sergileyecek ve bu sayede, işinden daha çok keyif alacaktır (Aleksic, Cerne, Dysvik ve Skerlavaj, 2015). Bu açıklamalardan, farklı kuşaklardan öğretmenlerin işlerinden keyif almalarının da onların okul içerisindeki hedeflerinin gerçekleşme düzeyine bağlı olduğu anlaşılabilir. İşten keyif almanın öğretmenler için oldukça önemli olduğu belirtilmektedir çünkü işinden keyif almayan öğretmenin derse girme gibi en temel işini yerine getirmek için bile güç ve enerjiyi bulamayacağı belirtilmektedir (Bredmar, 2013).

Bireyin işine yönelik memnuniyetini ve onun işe bağlılığını etkileyen önemli faktörlerden birisi çalışma değerleridir. Bu sebeptendir ki; iş ortamında çalışanın sergilediği değerler son dönemlerde birçok araştırmaya konu olmuştur (Coughlan,

2017; Dose, 1997; Elizur, 1984, Gursoy, Maier ve Chi, 2008, Locke, 1976; Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999; Sagie, Elizur ve Koslowsky, 1996; White, 2006, Wollack, Goodale, Wijting ve Smith, 1971). Çünkü değerlerin, bireylerin davranışlarında ve bireylerin olaylara yönelik sergiledikleri tutumlarda oldukça etkisi olduğu düşünülmektedir. Özellikle çalışan ve yönetici arasındaki sorunlarda ya da genel anlamda iş yerindeki problemlerin çözümünde değerlerin anlaşılmasının gerekliliği vurgulanmaktadır (Elizur ve Koslowsky, 2001; Klenke, 2005; Rokeach, 1973). Locke (1976) yaptığı araştırmada, çalışma değerlerinin insanların işleri için hissettiklerini yansıttığını vurgulamaktadır. Ayrıca, Locke (1976), çalışma değerlerinin iş memnuniyetini belirleyen önemli bir etmen olduğunu araştırmalarında ifade etmiştir. Ho'da (2006), çalışma değerlerinin işe yönelik duyulan memnuniyet düzeyinin artışında etkili olduğunu araştırmalarında belirtmektedir. Meglino, Ravlin ve Adkins (1989), çalışan değerleri yöneticilerinin değerleri ile uyumlu olduğunda çalışanların işe bağlılıklarının ve işe yönelik memnuniyet düzeylerinin arttığını araştırmalarında belirtmişlerdir. Ayrıca Swenson ve Herche de (1994) çalışanların çalışma değerlerinin örgütün değerleri ile uyumlu olması ve bu değerlerin zamanla kişinin değerlerine dönüşmesinin çalışanın örgüte bağlılığını arttırdığını, onun iş performansını da olumlu anlamda etkileyeceğini vurgulamışlardır. Araştırmalardan, çalışma değerlerinin işe yönelik problemleri çözmede, çalışanın örgüte bağlılığının artmasında ve dolayısı ile örgütte pozitif bir iklimin ortaya çıkmasında etkili olduğu düşünülebilir.

Uluslararası alanyazın incelendiğinde, çalışma değerleri konusunda en çok referans gösterilen veri toplama aracı Super (1970) tarafından geliştirilen çalışma değerleri ölçeğidir (Dose, 1977). Çalışma değerleri konusu uluslararası alanyazında, iş seçimi (örn. Judge ve Bretz Jr., 1992), işle ilgili ödüller ve iş memnuniyeti (örn. Kalleberg, 1977; Vanskeenkiste ve De Witte, 2002) çalışan bağlılığı (örn. Atay, 2017), iş memnuniyeti ve örgütsel bağlılık (örn. Ho, 2006; Kuchinke, Kang ve Oh, 2008; Xiao ve Froese, 2008), işi benimseme (örn. Ho, 2006), işin önemi, kendini garantiye alma, başarı ihtiyacı (örn. Aldrich, 1982), şirket performansı (örn. Lin, Shen ve Hsu, 2015), kariyer memnuniyeti (örn. Kuchinke vd., 2008), işe yönelik ödüller (örn. Kalleberg, 1977) ve kişilik özellikleri (örn. Berings, de Fruyt ve Bouwen, 2004) gibi birçok farklı konuda çalışılmıştır. Uluslararası alanyazında öğretmenlerin çalışma değerlerine yönelik yapılan

çalışmalarda ise öğretmenlerin çalışma değerlerinin faktöriyel yapısı (örn. Coughlan, 1969), iş kùltürü (örn. Kanesan, Ying-Leh ve Abu Hassan, 2018), iş memnuniyeti (örn. Chang, 2002), örgütsel bağlılık, liderlik davranışı (örn. Joolideh, 2013), mesleki özyeterlilik (örn. Kaur, Kumar ve Singh, 2015), bürokrasi ve güçsüzlük (örn. Isherwood ve Hoy, 1973) gibi konularla birlikte ele alınarak araştırmacılar tarafından çalışılmıştır.

Ulusal alanyazın incelendiğinde, çalışma değerleri konusu, yaşam değerleri (örn. Din ve Aydemir, 2015), kişilik özellikleri (örn. Demirtaş, 2011; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Uysal, 2015), kariyer tercihleri (örn. Turan ve Pilavcı, 2011), örgütsel bağlılık (örn. Demirtaş, 2011), lider-üye etkileşimi (örn. Fındıklı, 2012), sektör seçimi (örn. Jarad, 2016) ve Türkiye'deki yöneticilerin çalışma değerlerini anlamak (örn. Yücel ve Karataş, 2009) gibi konular üzerine çalışılmıştır. Ulusal alanyazındaki öğretmenlerin çalışma değerlerine yönelik yapılan çalışmalar, örgütsel vatandaşlık (örn. Altunbaş, 2009), liderlik, örgütsel davranış modelleri (örn. Kaya, 2010), kişilik özellikleri (örn. Uysal, 2015), örgütsel adalet algısı (örn. Taş, 2010), örgüt kùltürü (örn. Ergül, 2009; Yücel, 2009), toplam kalite yönetimi (örn. Kalkan, 2009), iş tatmini, lider-üye etkileşimi (örn. Fındıklı, 2012), sektör seçimi (örn. Jarad, 2015), iş güvensizliği ve iş belirsizliği (örn. Özveren, 2016) ve örgütsel bağlılık (örn. Özkan, 2010) gibi örgütsel davranış kavramlarıyla ilişkisi merkeze alınarak çalışılmıştır. Ulusal alanyazında, öğretmenlerin sahip oldukları çalışma değerleri ile ilgili sınırlı sayıda araştırma (örn. Altunbaş, 2009; Bağrıyanık, 2016; Değirmencioğlu, 2009; Karataş, 2009; Keskin, 2005; Tunca ve Sağlam, 2013; Uysal, 2015) olduğu görölmekte olup, bu kavramın farklı kuşaklardan öğretmenleri kapsayacak ve işten keyif alma ile ilişkisini kuran bir araştırmaya rastlanmamıştır.

İşten keyif alma boyutu ise, ulusal alanyazında tek başına işlenen bir konu olmamakla birlikte işkoliklik kavramının bir alt boyutu olarak çalışılmaktadır (Kart, 2005). Ulusal alanyazında "işten keyif alma" kavramınının tek başına çalışıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Uluslararası alanyazında da "work enjoyment" olarak kullanılan işten keyif alma kavramı, "workaholism" kavramının bir alt boyutu olarak açıklanmaktadır (Burke, 1999; Burke, 2001; Spence ve Robbins, 1992). Uluslararası alanyazın incelendiğinde, öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik çok az sayıda araştırmaya (örn. Allen, 1980; Bredmar, 2013; Keller, Neumann ve

Fischer, 2013; Kunter, Frenzel, Nagy, Baumert ve Pekrun, 2011) ulaşılmıştır. Literatürdeki bu boşluklar göz önüne alındığında öğretmenlerin çalışma değerlerinin kuşaklara göre farklılık gösterip göstermeyeceği ve bu durumun işten keyif almaları ile olan ilişkisinin araştırılmasının eğitim yönetimi alanına özgün bir katkı sağlayacağı söylenebilir.

Kuşak kavramı, akademik çalışmalarda birçok tanım ile ifade edilmesine rağmen, kavramın en yaygın tanımı; aynı zaman diliminde doğup, doğdukları dönemden dolayı belirli ortak tecrübeleri edinen, toplum tarihinde kritik bir öneme sahip olan tarihi ve sosyal olayları birlikte yaşayan, yaşamlarındaki belirli bir zaman aralığını paylaşarak belirli karakteristik özelliklere sahip olan grup olarak ifade edilebilir (Conger, 2001; Davis, Pawlowski ve Houston, 2006; Kupperschmidt, 2000; Westerman ve Yamamura, 2006; Zemke, Raines ve Filipczak, 2013, s.16). Zemke vd. (2013) hayata dair benzer “tecrübelere, değerlere, belirli olaylara, anılara ve davranışlara dayalı olarak oluşan” bu kuşak gruplarını dört gruba ayırmıştır. İlk kuşak grubu, 1922-1943 yılları arasında doğup, o döneme dair ortak paylaşımlara sahip olan “Gaziler” kuşağıdır. Bu kuşak, 2. Dünya Savaşı ve onun sonuçlarından etkilenen kuşaktır. İkinci Dünya Savaşı'nın ardından dünyaya gelen 1943-1960 arasındaki olayları ortak olarak tecrübe edinen diğer kuşak grubu ise “Bebek Patlaması” kuşağıdır. Bu kuşak savaş sonrası dönemde doğup yetiştiği için aşırı derecede iyimser, fırsatları değerlendiren ve ilerlemeye açık bir kuşaktır. Üçüncü kuşak grubu, 1961-1980 yılları arasında doğmuş “X Kuşağı” olarak bilinen 60 ve 70'lerin sosyal olaylarını birlikte yaşayan kuşak grubudur. Bu nedenle, şüphecilik ve bireysel olma bu kuşağın temel özellikleri olarak belirtilmektedir (Dries, Pepermans ve De Kerpel, 2008) Dördüncü kuşak grubu ise, Bebek Patlaması kuşağı ile X kuşağının çocukları olan, “Y Kuşağı” grubu, diğer bir deyişle “Milenyum kuşağı” grubudur. Yapılan araştırmalar, Y kuşağını hırslı, kendine güvenen, işbirliğine açık ve özgür bir kuşak olarak tanımlamaktadır (Ng, Lyons, Schweitzer ve Elgar 2012; Yüksekbilgili, 2013; Zemke vd., 2013). Y kuşağı, geleceğe umutla bakan, iyimser ve kendilerinden emin bir kuşak olarak da tanıtılmaktadır (Kowske, Rasch ve Wiley, 2010).

Günümüz örgütlerinde genç ve yaşlılar bir arada çalışmaktadırlar. Geçmişte örgütlerde bu kadar çok kuşak farklılığı bulunmadığı, olsa bile çalışanların yan yana çalışmadıkları Marcus (2014) tarafından belirtilmektedir. Her kuşağın üyesi

işlerinin gerekliliklerine göre birbirlerinden farklı yerlerde, farklı birimlerde çalışmaktaydılar. Ancak günümüzde durum değişmiş ve farklı kuşaklar birlikte ve bir arada çalışmaya başlamışlardır. Bireyin ait olduğu kuşak grubu, kişinin örgüte, yönetime ve otoriteye yönelik duygularını, işinden beklentilerini ve bu beklentileri nasıl karşılayacağını etkileyen karakterini geliştirmektedir (Smola ve Sutton, 2002). Her kuşağın iş ortamına kendi yaşadığı, deneyimlediği dönemin özelliğini, psikolojisini ya da karakterini taşıyacağı kabul edilirse, özellikle örgütün sürekliliği, başarısı ve huzuru açısından örgütlerde çalışan farklı kuşakların incelenmesi, o kuşakların sahip oldukları çalışma değerlerinin araştırılmasının günümüz örgütleri, özellikle eğitim kurumları için, önemli olduğu varsayılmaktadır.

Örgüt içerisindeki çalışanlar arasında kuşak farklılıklarının var olması örgütsel araştırmalar açısından önemli görülmektedir (Westerman ve Yamamura, 2006). Çünkü her kuşak kendi döneminin karakteristik özelliklerini yansıtmakta ve sahip oldukları değerlerle iş hayatlarında var olmaktadır. Yapılan araştırmalarda; bireylerin iş ortamında ait oldukları kuşaklara göre davranışlarını sergiledikleri ve bu durumun örgütün verimini, iklimini ve kültürünü etkilediği tartışılmaktadır. Bu sebeple, yöneticilerin bu durumun farkında olmaları gerekmektedir (Loomis, 2000; Martin ve Tulgan, 2001). Ayrıca her kuşağın, otoriyete karşı tutumu, çalışma ortamından ve yönetimden beklentileri, çalışma ortamındaki gereksinimleri birbirinden farklı olduğu için farklı kuşaklardan bireylerin yönetilme şekilleri de farklı olacaktır. Örneğin; Glass (2007) yaptığı araştırmada, Bebek Patlaması Kuşağı bireylerinin işlerinde başarılı olmak için hem bireysel hem de profesyonel anlamda kendilerini çalışmaya adanmaya hazır olduklarını ifade etmiştir. Gursoy vd. (2008), sadece Bebek Patlaması Kuşağından bireylerin değişikliğe karşı dirençli olduğunu ve kendilerine birden çok görev verildiğinde bu duruma itiraz edebileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca Gursoy vd. (2008), X kuşağı bireylerinin iş ortamında tek çalışmayı tercih ettiklerini ifade ederken, Y kuşağı bireylerinin grupta çalışmayı sevdiğini ve X kuşağının iş-yaşam dengesine en çok önem veren kuşak olduğunu vurgulamaktadırlar. Kuşakların çalışma değerleri arasındaki farklılıkları inceleyen Lyons, Duxbury ve Higgins (2005), çalıştıkları beş çalışma değerinden dördü arasında kuşaksal farklılıklar bulmuşlardır. Buna göre, çalışma değerleri boyutlarından birisi olan özgecilik boyutuna, Y kuşağı en az önem gösteren kuşak olmuştur. Lyons vd.'nin (2005) yaptığı araştırmada, X ve Y

kuşaklarının sosyal çalışma değerlerine diğer kuşaklardan daha çok önem verdikleri ve içsel çalışma değerlerine en fazla önemi X kuşağının verdiği ortaya çıkmıştır. Kowske vd. (2010) yaptıkları araştırmada, Y kuşağının iş güvenliği sağlandığında, promosyon aldıklarında kendilerini daha motive hissettiklerini belirtmişlerdir. Chen ve Choi (2008) ise yaptıkları araştırmada, X kuşağının güvenlik ve bağımsızlığa diğer kuşaklara göre daha fazla önem verdiğini ifade etmişlerdir. Bu durumda, yöneticiler çalışanlarına yönelik yönetim şekilleri benimsemeyi gerekli görecek ve örgütün huzuru, refahı, başarısı için kuşakların özelliklerine göre hareket edeceklerdir (Marcus, 2014).

Kuşak farklılıklarının en çok olduğu örgütlerden birisi de okullardır. Özellikle son yıllarda Bebek Patlaması Kuşağı, X kuşağı ve Y kuşağına ait öğretmenler bir arada çalışmaktadırlar. Yapılan araştırma dahilinde, sistemde 1955 doğumlu olup 63 yaşında olan öğretmenle 1996 doğumlu olup 22 yaşında olan öğretmen birlikte çalıştığı anlaşılmıştır. Bu öğretmenler arasındaki yaş farkı 41'dir. 1955 doğumlu olan öğretmen Bebek Patlaması Kuşağına ait bir bireyken, 1996 doğumlu olan öğretmen Y kuşağının bireyidir. Her iki kuşağın yaşadıkları deneyimler, sosyal olaylar birbirinden oldukça farklıdır. Dolayısı ile, bu iki kuşağın örgüt içerisindeki çalışma yöntemleri, örgüte ve meslektaşlarına yönelik beklentileri, çalışma değerleri de birbirinden farklı olacaktır. Bu sebeple, üç farklı kuşağın bir arada çalıştığı günümüz okullarında, öğretmenlerin işlerine yönelik beklentilerinin, hedeflerinin, tutumlarının ve işten keyif alma düzeylerinin birbirinden farklı olması beklenebilir.

Her kuşağın kendi değerlerini okul ortamına, öğrenci yetiştirme ya da çalışma şekline yansıttığı kabul edildiğinde öğretmenlerin okul ortamındaki çalışma değerlerinin incelenmesinin, hem yöneticiler hem de örgüt açısından fayda olacağı belirtilebilir. Çünkü, okul yöneticisinin öğretmenin ait olduğu kuşağının özelliklerini bilerek yönetsel davranış sergilemesi, öğretmenin sahip olduğu değerleri anlamasını kolaylaştırabilecek, böylelikle etkili yönetim ve liderlik davranışları sergilenebilecektir. Öğretmenin ise anlaşıldığını, beklentilerinin gerçekleştirildiğini, ihtiyaçlarının karşılandığını anladığı bir okulda motivasyonun artacağı, işini keyifle ve severek yapmasının önünün açılacağı düşünülebilir.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, çalışma ile hem öğretmenlerin okuldan, okul yönetiminden neler beklediklerinin anlaşılması hem de yönetimin, öğretmenin ait

olduğu kuşağın özellikleriyle birlikte öğretmenlerinin çalışma değerlerinin de farkına varmasına yardımcı olması umulmaktadır. Farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerlerinin anlaşılması, okullarda farklı değerlere sahip bireylerin uyum içerisinde çalışması, okul müdürlerinin farklı kuşaklardan öğretmenlerin beklentilerini anlaması ve uyum içerisinde okulun amaçlarını gerçekleştirmek üzere işbirliği içerisinde çalışmalarına katkı sağlaması beklenebilir. Okul içerisindeki iklimin huzurlu olması, öğretmenlerin mesleklerine yönelik bağlılıklarının artması için okul yönetiminin de öğretmenlerinin kuşaklarına, yaşlarına göre yönetsel davranışlarını farklılaştırması, değerleri farklılaşan grupların uyum içerisinde çalışmasına katkı sağlayabilecektir. Mevcut eğitim sistemi içerisinde mesleğe yeni başlayan bir öğretmen ile kariyerinin geç dönemlerini çalışan bir öğretmenin yaşadığı sosyal olaylar ve deneyimler aynı değildir. Dolayısı ile, her iki kuşağın mesleklerinden ve okul yönetiminden beklentilerinin de farklı olacağı varsayılabilir. Bu durumda, okul yönetimlerinin öğretmenlerinin kuşak özelliklerine göre davranış şekli, yönetim tarzı ve tutum belirlemeleri, insan ilişkilerini etkili biçimde yönetmede fayda sağlayabilir. Ayrıca, aynı okul içerisinde farklı kuşaklardan olup bir arada çalışan birçok öğretmen bulunmaktadır. Bu öğretmenlerin de meslektaşlarının kuşaksal özelliklerinin farkında olup onların sahip oldukları özelliklere göre hareket etmeleri, okul içerisindeki olumlu bir iklim ve kişiler arası pozitif ilişkiler gelişmesine yardımcı olabilir.

Kuşak kavramının uluslararası alanyazında çalışma değerleri ile ilişkisinin incelendiği çok sayıda araştırma (örn. Cennamo, 2005; Cennamo ve Gardner, 2008; Eslinger, 2000; Fountain, 2014; Gursoy vd., 2008; Gursoy vd., 2013; Hansen ve Leuty, 2012 Hitchcock, 2016; Hillman, 2014; King, Murillo ve Lee, 2017; Lee, 2012; Licata, 2007; Lyons, 2003; Lyons ve Kuron, 2014; Marcus, 2014; Murphy, 2011; Parry ve Urwin, 2011; Patterson, 2011; Smola ve Sutton, 2002; Twenge, Campbell, Hoffman ve Lance, 2010) bulunmaktadır.

Kuşaklarla ilgili ulusal alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde kuşakların iş ve özel yaşam dengesine ilişkin yaklaşımları (örn. Şalap, 2016), takım rolleri (örn. Toruntay, 2011), liderlik algıları (örn. Ceylan, 2014; İliç ve Yalın, 2017), örgütsel bağlılık düzeyleri (örn. Öz, 2015), iş tatmini-motivasyon ilişkisi (örn. Taşseven ve Kaynak, 2016) gibi değişkenler ile birlikte ele alındığı görülmektedir. Ancak ulusal

alanyazında öğretmenler arasındaki kuşak farklılıkları ve farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerleri ile ilgili bir çalışmaya rastlanmamıştır. Hem uluslararası hem de ulusal alanyazında yapılan açıklama ve tanımlamalara dayanılarak kuşaklar hakkında genel bilgiler elde edilmiştir. Örneğin; X kuşağı bireyleri iş yerinde ödemelerinin zamanında yapılmasına oldukça dikkat ederler. Ayrıca rahat çalışma saatlerine önem vermektedirler ve iş-yaşam dengesi X kuşağı için oldukça önemlidir (Ethics Resource Center [ERC], 2011). Y kuşağı ise, takım çalışmasına, esnek çalışma saatlerine önem vermektedir. Y kuşağı bireyleri, çalışmalarını ile ilgili hemen geri dönüt beklemektedirler (ERC, 2011). Ayrıca Y kuşağı işte özgürlük istemektedirler ve kendilerini ifade edebilmeyi, becerilerini kullanabilmeyi ve işin kişisel gelişime destek olmasını (Fountain, 2014) beklemektedirler. Çalışmada, X kuşağının karakteristik özelliklerinden dolayı ekonomik kazanç, esnek çalışma saatleri, iş ve özel hayat arasındaki denge gibi çalışma değerlerine önem vereceği düşünülmektedir. Y kuşağının ise, grupta çalışmayı tercih etmesinden dolayı meslektaşları ile iyi ilişkilere önem vereceği ve kişisel gelişimi kapsayan çalışma değerlerine önem vermesi beklenebilir. Ayrıca kuşakların çalışma değerlerine yönelik beklentilerinin karşılanmasının çalışanın işten keyif alma düzeyini arttıracacağı beklenmektedir. Bu açıklamalara göre, çalışma değerleri ve işten keyif alma arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkması olasıdır. Çalışma değerleri, örgüt içerisinde neyin doğru ya da neyin yanlış olduğunu ya da neyin önemli olduğunu çalışanın anlamasını sağlayan bir rehber olarak tanımlanabilirse (Cennamo, 2005; Elizur, 1984; Elizur ve Sagie, 1999), çalışma değerlerinin çalışanın işine ve çalıştığı örgüte yönelik olumlu ya da olumsuz tutum geliştirmesinde oldukça etkileyici bir role sahip olduğu da ileri sürülebilir. Buraya kadar yapılan açıklamalar ışığında, farklı kuşaktan öğretmenlerin çalışma değerleri arasındaki farklılıkların, onların iş ve iş yaşamlarına yönelik tutumlarını ve özellikle işten keyif almalarını nasıl etkilediği sorusu bu araştırmanın odağındadır.

Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı, Ankara ili kamu ilkokullarında ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma değerlerinin ve işten keyif almalarının X ve Y kuşağı öğretmenlerine göre farklılık gösterip göstermediği ve işten keyif almalarının çalışma değerleri ile ilişkisinin belirlenmesidir. Okullar topluma hizmet

etmek, toplumun geleceğine yatırım yapmak, insan yetiştirmek, bir toplumun kültürel, geleneksel yapı taşlarını geleceğe aktarmasına yardım etmek görevini üstlenmişlerdir. Ayrıca misyon ve vizyon adı altında gelecek yıllar için hedeflerini belirlemişlerdir. Okulların hedeflerini gerçekleştirebilmeleri, okulların devamlılığının sağlanabilmesi ve başarısının artarak süreklilik kazanabilmesi için en etkili katkıyı sağlayanlar, öğretmenler ve onların örgüte yönelik benimsedikleri değerlerdir. Öğretmenlerin sahip oldukları çalışma değerlerinin, onların yöneticilerine, meslektaşlarına, çalıştıkları okula ve öğrencilerine yönelik tutumlarını pozitif yönde etkileyeceği, kendi değerlerinin okul değerleri ile bağdaşmasına, okula yönelik bağlılıklarının artmasına yol açacağı varsayılmaktadır (Klampe, 1983). Çalışma değerlerinin, öğretmenler arasında benzerlik göstermesi ise öğretmenlerin hem birbirleri arasındaki hem de okul yönetimi ile olan ilişkilerini olumlu yönde etkileyeceği, bu durumun okulun genel atmosferinde de olumlu etkiler yaratacağı umulmaktadır. Okullardaki olumlu atmosferin, ilişkilerin iyi olmasının, çatışmaların azlığının ya da çatışmaların sadece örgüt gelişimi için yaşanmasının okulun başarısını, yetiştirilen insan kalitesini arttıracığı kısacası geleceğe yapılan yatırımı doğrudan olumlu bir şekilde etkileyeceği düşünülmektedir. Hangi yaşta ya da kuşaktan olursa olsun çalıştığı okulun değerlerini benimseyen ve o değerleri kendi değerleri ile özdeşleştirip kendi hedefleri gibi benimseyen öğretmenin, işinden keyif alacağı ve bu duyguyu performansına yansıtacağı gerçeği araştırmacılar tarafından kabul edilmektedir (DiPaola ve Hoy, 2005; Williams ve Anderson, 1991).

Bu çalışma, kamu ilköğretim ve ortaokullarında çalışan tüm branşlardaki öğretmenlerin ait oldukları kuşakların araştırılması ve ait oldukları kuşaklara göre çalışma değerleri arasında farklılıkların olup olmadığının analiz edilip öğretmenlerin işlerinden keyif alma ölçütlerinin belirlenmesi açısından eğitim yönetimi alanında ilk çalışma olacaktır. Bu araştırma ile, kamu ilköğretim ve ortaokul öğretmenlerinin kuşakları saptanarak, hangi yaş aralığındaki öğretmenlerin neye, ne düzeyde önem verdikleri incelenmiştir. Ayrıca, X ve Y kuşağından olan öğretmenlerin çalışma değerlerinin analiz edilmesi, işe yönelik duygularının araştırılması ile yöneticilerin de öğretmenlerle iletişimde ve etkileşimde bulunurken dikkat edilmesi gereken konular hakkında yöneticilere ipucu sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma Problemi

Eğitim, bir toplumun refahını, güvenliğini, dünyadaki yerini ve varlığını belirleyen en önemli unsurdur. Eğitim sisteminin ise, bir ülkenin bel kemiğini oluşturduğu kabul edilmektedir. Eğitim sisteminin başarısının öğretmenin başarısına, değerlerine, tutumuna, örgütün hedeflerini benimsemesine ve öğretmenin niteliğine bağlı olduğu vurgulanmaktadır (Joolideh, 2008). O halde, öğretmenin kişiliği, inançları, tutumu, değerleri ve bu değerlerin iş yaşamı ile ne kadarının örtüştüğü, eğitimin niteliğini belirleyen parametreler olarak kabul edilebilir. Bu sebeptir ki; öğretmenin sahip olduğu çalışma değerlerinin okulun, okul yönetiminin ve çalışma arkadaşlarının değerleri ile benzeşmesinin veya uyum sağlamasının eğitimin kalitesini olumlu etkileyeceği ifade edilebilir. Çalışma değerlerindeki farklılıklar, örgüt içerisinde fikir ayrılıklarına, fikir ayrılıkları ise bireysel performansın, dolayısı ile örgüt başarısının düşmesine sebep olabilmektedir. Tüm bu sorunlar ise işten alınan keyfi etkileyebilmekte ve kişinin işinde gerçekleştirdiği eylemlere pozitif bakmasının da önüne geçebilmektedir.

Ayrıca, kuşak farklılıkları günümüz okullarında gözle görülür bir çeşitlilik yaratmaktadır. Okullardaki kuşak farklılıkları, üç farklı kuşağın bir arada çalıştığı bir ortam meydana getirmiştir. Bu kuşaklar, bebek patlaması kuşağı olarak adlandırılan 1945-1960 yılları arasında doğmuş, X kuşağı olarak adlandırılan 1961-1980 yılları arasında doğmuş ve Y kuşağı olarak adlandırılan 1981-2000 yılları arasında doğmuş olan öğretmenleri kapsamaktadır.

Farklı kuşakların bir arada çalıştığı okullarda örgüt başarısının artma ihtimali bulunurken, kuşaklar arası çalışma değerlerinin farklılığı öğretmenlerin birbiri ile çatışmasına da yol açabilmektedir. Bu çatışma durumu ise, çalışanın işten keyif alma durumunu etkileyebilecektir. Okul açısından düşünüldüğünde, etkili çalışma gücünün sağlanabilmesi için yöneticiler ve öğretmenlerin çalışma değerlerinin birbirlerine uyumlu olması önem arz etmektedir. Çünkü bireylerin yetiştirildiği, bir ülkenin geleceğinin temellerinin atıldığı okullarda öğretmenler ne kadar huzur içerisinde çalışır, meslektaşlarıyla benzer çalışma değerlerine sahip olduklarını hissederlerse öğretmenlerin bireysel başarıları, çalışma istekleri, örgüte bağlılıkları ve özellikle işten aldıkları keyif o derece artacak ve bu durumdan hem okul hem de öğrenciler genel olarak fayda sağlayabileceklerdir. Bu araştırmanın problemi; Ankara ili kamu okullarında görev yapan X ve Y kuşaklarından öğretmenlerin

çalışma değerleri ve çalışma değerlerinin işten keyif alma durumları arasındaki ilişkinin ne olduğudur. Bu problem çerçevesinde araştırmanın alt problemleri aşağıdaki gibidir:

1. Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma değerleri;

- a) Kendini geliştirme boyutu,
- b) Toplumsal boyut,
- c) İşin sağladığı fırsatlar boyutu
- d) Dışsal ödüller boyutunda nasıldır?

2. Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin çalışma değerleri;

- a) Kuşak,
- b) Cinsiyet,
- c) Kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

3. Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin işten keyif alma düzeyleri nedir?

4. Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapan öğretmenlerin işten keyif alma düzeyleri;

- a) Kuşak,
- b) Cinsiyet,
- c) Kıdem değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermekte midir?

5. Ankara ilindeki kamu ilkokullarında ve ortaokullarında çalışan X ve Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri ile işten keyif almaları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

Sayıtlılar

Bu araştırmada, çalışmada yer alan öğretmenlerin, ölçme aracına yanıt verirken gerçek düşüncelerini ifade ettikleri var sayılmaktadır.

Kapsam ve Sınırlılıklar

Araştırmanın verileri, 2017-2018 eğitim öğretim yılında örnekleme dahil edilen X ve Y kuşağı öğretmenlerinin görüşleri ile sınırlıdır. Öğretmenlerin kuşaklarının evrendeki oranlarına uygun şekilde belirlenebilmesi için Milli Eğitim Bakanlığı'ndan (MEB) öğretmenlerin yaşlarına yönelik bilgiler talep edilmiş ancak özel bilgi kapsamına girdiği için alınamamıştır. Bu sebeple, araştırma 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içinde Ankara ilinde bulunan ilçelerdeki ilkokul ve ortaokullarda çalışan öğretmenlere uygulanan ölçme araçları ile elde edilen veriler ile sınırlıdır.

Tanımlar

Kamu Okulu Öğretmeni: MEB'e bağlı kamu okullarında 657 sayılı devlet memurları kanununa tabi daimi statüde görev yapan ilk ve ortaokulu öğretmenlerini kapsamaktadır.

Değer: Alternatif davranışlar arasından doğru olanı seçmek için normatif standartlar olarak kabul edilen ve belirli durumlarda baskın olan istenilir durumlar, hedefler, amaçlar ya da davranışlardır (Schwartz, 1992, s.2).

Çalışma Değerleri: Öğretmenlerin, çalıştıkları eğitim kurumunun amaçlarına ulaşabilmeleri için okul yöneticisinden, meslektaşlarından beklentilerine yönelik oluşturdukları tutum ve bu beklentilerinin gerçeğe dönüşebilmesi için sergiledikleri davranış şekli olarak ifade edilebilir.

İşten Keyif Alma: Kişinin iş hayatına dair pozitif yargılara sahip olması diğer bir deyişle, yaptığı işten zevk alması anlamına gelmektedir (Tims vd., 2014).

Kuşak: Yaşamın belirli bir sürecini ya da otuz yıllık yaşam sürecinin yaklaşık olarak yirmi iki yılını birlikte geçiren (Strauss and Howe, 1991, s.34), doğdukları dönemden dolayı belirli ortak tecrübeleri edinen, felsefi, tarihi ve sosyal olayları birlikte yaşayan, yaşamlarındaki belirli bir zaman aralığını paylaşarak belirli karakteristik özelliklere sahip olan gruba kuşak (Davis vd., 2006; Westerman ve Yamamura, 2007; Zemke vd., 2013, s.16) denilmektedir.

Kuşak Grubu: Aynı zaman aralığında, aynı tarihsel ya da önemli olayları tecrübe edinen kişilerin oluşturduğu kümeye kuşak grubu denilmektedir.

X Kuşığı: X kuşığı terimi, Douglas Coupland'ın 1991 yılında yayımlanan kitabında ilk olarak ortaya atılmıştır (Thomas, 2002). X Kuşığını, 1960-1980 yılları arasında doğan bireyler oluşturmaktadır (Zemke vd., 2000, s.21). Bu kuşak, Amerika'nın 13. Kuşığı olduğu için "Thirteenth Generation" olarak da bilinmektedir (Eslinger, 2000).

Y Kuşığı: Y kuşığı, 1980 ile 2000 yılları arasında doğmuş insanların oluşturduğu kuşağa verilen isimdir (Aydın ve Başol, 2014; Taşlıyan, Eytmiş ve Gündüğü, 2014). Y kuşığı, Gen Y, Gen Me, Millenials, Echo Boomers, Generation Next, dijital kuşak ya da internet kuşığı gibi farklı tanımlarla ifade edilmektedir (Broadbridge, Maxwell ve Ogden, 2007; ERC, 2013; Licata, 2007; Öz, 2015).

Bölüm 2

Araştırmanın Kuramsal Temeli ve İlgili Araştırmalar

Bu çalışmada, kuşakların sahip oldukları değer farklılıklarını anlamak ve farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerleri ile mesleklerinden aldıkları keyif arasındaki ilişkinin irdelenmesine yönelik bir temel oluşturmak için ilk olarak değer kavramı ve değer kavramına dayalı kuramsal temeller açıklanmıştır. Ardından, çalışma değerlerinin tanımı verilmiş, çalışma değerlerine yönelik kuramlar ve çalışma değerleri üzerine yapılan araştırmalar incelenmiştir. Daha sonra kamu okulu öğretmenlerinin çalışma değerlerinin işten keyif almaları ile ilişkisi araştırıldığı için işten keyif alma kavramı irdelenmiştir. Son olarak, kuşak kavramı, ortaya çıkışı ve kuşak türleri açıklanmış olup kuşak kavramının çalışma değerleri ve işten keyif alma ile ilişkisi açıklanmıştır.

Değerler

Değerler, bilim insanlarına göre toplumların bir arada yaşayabilmesi ve insanların da bir arada çalışarak toplu bir amaca hizmet etmelerini sağlamak gibi önemli bir amaca hizmet etmektedir (Karp, 2000). Çünkü değerler, insan davranışlarını anlamada oldukça etkili bir araç olarak kabul edilmektedir (Bağrıyanık, 2016; Lyons, 2003). Aynı zamanda toplumların, bireylerin kendi içerisinde ve toplum ile bireyleri arasındaki zıtlık ya da çeşitliliklerin görülebilmesi için insanlara farklı bir pencereden bakma olanağı sağlamaktadırlar. Değerler, ne duruma ne de eyleme özgü olarak kabul edilmektedirler. Aksine, bireyin hayatına yön veren, düşünce ve eylemi yansıtan genel ve soyut kavramlar olarak kabul edilmektedirler (Karabati ve Say, 2005).

Değerler konusunun, 1930'lu yıllarda sosyal bilimlerin ilgi alanına girdiği, 1960'lı yıllarda ise değerler üzerine yapılan araştırmalarda artış olduğu bilinmektedir (Karabati ve Say, 2005; Özensel, 2003). Değer kavramı, birbirinden farklı birçok konu üzerinde çalışan sosyal bilimler için bir çeşit kesişim noktası olarak kabul edilmektedir. Değerler, “deneysel algı psikolojisinden siyasi ideolojilerin analizine, ekonomiden estetik teoriye, edebiyattan ırkçılık sebebiyle ortaya çıkan çatışmalara kadar birbirinden oldukça farklı konular arasında bir çeşit köprü görevi görmektedir” (Kluckhohn, 1951, s.389). Dolayısı ile, değer kavramının disiplinlerarası bir çalışma alanı olduğu kabul edilebilir. Değerler, bireyin içerisinde

yaşadığı toplumun “sosyo-kültürel” öğelerini en iyi ifade eden ölçütlerdir. Çünkü değerlerin, davranışların yol göstericisi olduğu ve “bireylere özgün standartlar sağladığı” ifade edilmektedir (Fındıklı, 2013, s.1). Bu sebeptendir ki, birey ve onun davranışları sosyolojik araştırmanın temelini oluşturmaktadır.

Değer kavramı. Değerler konusunda en çok araştırma yapan ve fikirler sunan araştırmacı, Milton Rokeach olmuştur (Altunbaş, 2009; Hills, 2002; Karataş, 2009; Lyons, 2003; Lyons, Duxbury ve Higgins, 2005; Roe ve Ester, 1999). Rokeach (1973, s.5) değeri; “bireysel ya da toplumsal olarak belirli bir davranış şeklinin veya yaşam biçiminin, farklı ya da zıt bir davranış biçimi veya yaşam biçimine tercih edilebilir olduğuna dair süregelen inanç” olarak tanımlamaktadır. Rokeach tarafından yapılan bu tanıma göre, insan davranışlarını anlamada değerler sıklıkla değişemeyen ve istikrarlılık sergileyen eşsiz bir yapıya sahiptirler (Licata, 2007; Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009; <http://www.skidmore.edu>). Değerler istikrarlılık göstermektedirler çünkü Rokeach’ın (1973) da belirttiği gibi değerler tamamı ile sabit ya da değişmez olsalardı, bireysel ya da toplumsal değişim gerçekleşmezdi. Aksine değerler, tamamı ile değişken olsalardı, kişiliğin ya da topluma özgü davranışların devamlılığı olamazdı (Rokeach, 1973, s.5). O halde değerler, değişebilir oldukları gibi süreklilik gösterebilme özelliklerini de korumalıdır. Bu sayede, bir bireyin kişilik özellikleri oturabilmekte ya da toplumların kendilerine ait toplumsal özellikleri anlaşılabilir. Rokeach (1973) tarafından yapılan “kişinin kendisinin ya da başkasının, toplumsal davranış, eylem, ideoloji, değerlendirme, ahlaki yargılama şeklinde adlandırabileceği ve başkalarını da etkileyebileceği tüm davranışların belirleyicisi olan” değerler kavramı tanımı günümüzde geçerliliğini korumakta ve hatta gelecek çalışmalar için sağlam bir temel oluşturmaktadır (Licata, 2007).

1987 yılında Schwartz ve Bilsky, Rokeach’ın (1973) tanımlamış olduğu değer kavranımının temel özelliklerini ifade eden beş temel özelliğe ışık tutarak kavramın kısa ve öz bir tarifini yapmışlardır. Schwartz ve Bilsky, değerleri (akt. Schwartz, 1992);

- belirli durumların ötesine geçen,
- davranış ya da olayların seçiminde ve değerlendirilmesinde yol gösteren,
- önem derecesine göre sıraya konulabilen,

- inançlar ve tercih edilebilir davranışlar olarak tanımlamaktadırlar.

Ancak değer kavramı net ve en anlaşılır şekilde Schwartz (1992) tarafından ifade edilmiştir. Schwartz'a göre değer; "alternatif davranış türleri arasından seçilip normatif standartlara göre uygulanan ve belirli durumlarda öne çıkan tercih edilmiş davranışlar" şeklinde ifade edilmektedir (Schwartz, 1992). Tüm bu tanımlamalar göstermektedir ki; değerler insan davranışlarını yönlendirmektedir, hatta zaman zaman bireyler için oldukça önemli bir motivasyon kaynağı olabilmektedirler.

Değerler, davranışlar, inançlar ve tercihler gibi net oluşumların altını dolduran, onlara vurgu yapan psikolojik yapılar olarak kabul edilmektedirler (Lyons, Higgins ve Duxbury, 2009). Değerler, normatif yapılardır, ne olduğundan çok, ne olması gerektiği ile ilgili oldukları kabul edilmektedir (Rokeach, 1973). Değerler, kişinin kısa ya da uzun dönem hedeflerini belirlemede temel etmen olarak kabul edilmektedir. Kişi, birçok seçenek arasından birisine karar verdiğinde, bu kararı sahip olduğu değerlere göre vermektedir (Kluckhohn, 1951). Bu sebeptir ki; değerler, kişilerin ulaşmayı arzuladığı hedefler olarak da belirtilebilir (Hsieh, 2006). Super (1973) değeri, "kişinin davranışını belirleyen psikolojik ya da fiziki bir durum" olarak ifade etmekte iken, Hofstede ise değeri, "bir olayda belirli bir davranış tarzını ya da tutumu tercih etme eğilimi" olarak tanımlamaktadır (Hofstede, 1984, s.19; Roe ve Ester, 1999). Locke (1976), değerleri "ihtiyaçların bilişsel dışavurumu" olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle değerler, kişinin hedeflediklerini ya da gerçekleştireceği eylemleri yapmayı ne kadar çok istediğine dair olan inanç olarak da ifade edilebilmektedir. Seligman'a göre "değer, kişinin gerçekleştirmeyi istediği ve gerçekleştirmekten onur duyduyu inançlardır" (Licata, 2017). Kluckhohn (1951) ise değeri, bireyin ya da toplumun bir eylemi nasıl gerçekleştireceğini belirlemede etkili olan, birey ya da toplum tarafından bazen alenen bazen de gizli bir şekilde arzu edilerek gerçekleştirilen bir kavram olarak ifade etmektedir. Kluckhohn'a (1951) göre değerler, birey ya da grupları diğerlerinden farklı kılmaktadır çünkü değer bireyin ya da toplumun temel özelliklerini eylemlerine yansıtmasını sağlayan ve bireye has özelliklerin bir arada bulunarak davranışların, tutumların, inançların oluşmasını sağlayan sembolik bir kavramdır. Her ne kadar tanımlamalar farklı gibi görünse de, değer kavramı hem birey hem de toplumu etkileyen, bireyin ve dolayısı ile toplumun kendisine özel oluşturdukları doğru ya da yanlışlar olarak tanımlanabilir. Değerler, bireyin

kendisini ve toplumunu anlamasına ve anlatmasına yardımcı olan inançlar, tutumlar, davranışlar olarak belirtilebilir.

Değer, bireyin ya da toplumun inaniş, düşünce, tutum ya da ihtiyaçlarını eylemlerine dökmesi ile gerçeğe dönüşmektedir. Davranış, tutum, duygu, inanç, fikir, amaç, birey ya da toplum, her şey insan hayatında değerlere göre ifade edilmektedir ve kıyaslanmaktadır (Yazıcı, 2014). Her şeyin daha iyisi daha kötüsü, daha adili, daha uygunu bulunmaktadır. Değerlerin sosyal ilişkilerin oluşumunda, devamında ve sonlanmasında da etkili olduğu ifade edilebilir. Değerlerin, iyi anlaşılabilmesi için kendisini açıklamada kullanılan kavramlarla ilişkisini anlamının bu bakımdan önemli olduğu belirtilebilir.

Değer ve ilişkili kavramlar. Değerler, bireylerin davranışlarıyla somutlaşan kavramlardır ancak temelde değer kavramı soyuttur. Bu sebeple değer kavramının daha iyi anlaşılması ve kavramın somutluk kazanması açısından onu açıklarken sıklıkla kullanılan, inanç, tutum, davranış, norm ve ihtiyaç kavramları aşağıda açıklanmıştır.

Değer ve inanç ilişkisi. Değerler, tanımının içerisinde inanç kavramı ile oldukça sık karşılaşılmaktadır. Ancak bu iki kavram arasında farklılıklar, kavramları bulan araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Kluckhohn, 1951; Lyons, 2003; Rokeach, 1973). İnanç kavramı, Rokeach (1969) tarafından “bir kişinin bilinçli ya da bilinçsizce yaptığı ya da söylediği şeylerden sonuçlanan bir ifade” şeklinde tanımlanmaktadır. Rokeach’a (1973) göre tüm inançlar, bireylerin eylemlerine dönüşme ihtimaline sahiptir. “Üç tür inanç kavramı bulunmaktadır. İlki yanlış ya da doğru olanı belirleyen varoluşla ilgili olan inançtır. İkincisi, değerlendirmeye dayanan inanç türüdür. Bu inanç türünde, inanılan nesne iyi ya da kötü olarak değerlendirilmektedir. Sonuncusu ise, katı kuralların konulduğu ve içerisinde yasakların olduğu inançtır. Bu inanç türünde, gerçekleştirilen eylemin sonucu makbuldür ya da değildir. Değer kavramı ise üçüncü sırada açıklanan inanç türüne girmektedir. Kısaca, değer, kişinin kendi tercihi ile bir eylemi gerçekleştirdiğine yönelik inançtır” (Rokeach, 1973, s.6). Rokeach (1973) değerleri, “yönlendirilmiş inançlar” olarak tanımlamaktadır. Ona göre değer, “kişinin nasıl davranması ya da davranmaması gerektiği hakkındaki inanç sistemi içerisinde yer alan bir tür inanç” olarak ifade edilebilir.

Kluckhohn (1951, s.432) ise değer kavranımı inanç kavramından net bir şekilde ayırmış ve “inanç, doğru ya da yanlış birbirinden ayırmak için kullanılır” şeklinde bir açıklama yapmıştır. Değer ise, Kluckhohn (1951, s.432) tarafından “iyi ya da kötüyü ayırt etmede” kullanılan bir kavram olarak ifade edilmektedir. Ancak Feather (1975, s.4), inancın içerisinde tarafsızlığı barındırdığını ifade ederken, değer kavramının tarafsızlık içermediğini belirtmektedir. Şişman’a (2011) göre inanç, bireyin ya da toplumun içerisinde yaşadığı çevreye yönelik tutum ve tavrıdır. İnanç, net doğru ya da yanlış vurgularken, değer, bu doğru ya da yanlışın nasıl yapılması ya da nasıl yapılmaması gerektiğini insanlara göstermektedir. Sonuç olarak, inançta bireylerin karar mekanizması genelde işlemezken, değerlerde kişi eyleminin sonucunu kendi yargılarına göre verebildiği için karar mekanizmasının baskın olduğu belirtilebilir çünkü inanç genelde tartışılabilir bir durum değildir ancak değerlerin değiştiği gibi tartışılabilir olduğu da ifade edilebilir.

Değer ve tutum ilişkisi. Değer tanımı içerisinde sıklıkla karşılaşılan kavramlardan birisi ise, tutum kavramıdır. Tutum “bireylerin belirli bir kişiyi, grubu, kurumu veya bir düşünceyi kabul ya da reddetme şeklinde gözlenen, duygusal bir hazıroluş hali veya eğilimidir” (Özgüven, 1994). Tutum, yaşantılar sonucu oluşmakta ve kişinin davranışlarına yön verebilmektedir. Tutumlar, kişilerin olaylar ile ilişkili olarak sergiledikleri davranışlar, sahip oldukları duygular ve inançlardır. Tutumlar, kişilerin olaylara yönelik tercihlerinin bir örgütlenmesi olarak ifade edilmektedir (Yücel ve Karataş, 2009). O halde tutumlar, olaylar hakkında değerlendirmeler içeren ifadeler olarak belirtilebilirler.

Her ne kadar tutum ve değer tanımı birbiri ile benzeşmekte ise de, Rokeach’ın da (1973), belirttiği gibi tutum, belirli bir nesne ya da duruma odaklanmış birçok inancın örgütlenmesi ile ortaya çıkmaktadır ancak değer ise nettir ve tek bir hedefe yöneliktir. Rokeach’a (1969) göre değer, kişilerin tutumlarının temelini oluşturan kişiyi tanımlayıcı bir ifadedir (Lyons, 2003). Değerler belirlenmiş standartlar olarak ifade edilirken, tutum ise standart değildir. Değerler, motivasyon ile ilgilidir ancak tutum, daha az dinamizm içermektedir. Değerler kişinin davranışını oluşturmada tutumlara göre daha temel bir rol oynamaktadır bu sebeple de değerler, tutumların belirleyicisi olarak kabul edilmektedir (Rokeach, 1973, s.18). Sonuç olarak; bireylerin değerleri onların

davranışlarının belirleyicisi olduğundan tutumlar da belirlenen davranışların karşı tarafa yansması olarak özetlenebilir.

Değer ve davranış ilişkisi. Değerler ve tutum bir biri ile iç içe geçmiş kavramlardır. Sosyal psikologların uzun zamandan beri hem değer hem de tutum kavramları ile bu kadar yoğun şekilde ilgilenmelerindeki sebep her iki kavramın da sosyal davranışın önemli belirleyicilerinden olmasından kaynaklanmaktadır. Değerler, tutumlar kadar davranışlara da yön vermektedir. Çünkü toplumun ya da kişinin sahip olduğu değerler, o kişinin ya da toplumun gerçek hayatta olaylara nasıl tepki vereceğini tahmin etmemize olanak sağlamaktadır. Örneğin dini değerler, din ile ilgili olan davranışlar için en iyi yordayıcılar olarak kabul edilmektedirler (Rokeach, 1973, s.122). O halde, değer ve davranış arasındaki ilişkide değerlerin davranışların bir tür belirleyicisi olduğu kabul edilebilir. Bir davranış gerçekleştirilmeden önce bireyin sahip olduğu kişisel ya da toplumsal değerlere göre bilerek ya da içsel bir şekilde davranışı gerçekleştirdiği belirtilebilir. Sonuç olarak, değerler bireylerin kabul ettiği standartlardır. Değerlere göre karar verilen ya da gerçekleştirilen eylemlerin sonucunda tutum ortaya çıkmakta, tutumlar da değerler ile birlikte davranışları etkilemektedir.

Değer ve sosyal norm ilişkisi. Sosyal normlar, “bir topluluğa ait bireylerin belirli durumlarda nasıl davranmaları gerektiği konusundaki ortak inançlarına dayanan standart davranışlar” olarak tanımlanmaktadır (Fehr ve Fischbacher, 2004). Rokeach’a (1973) göre, sosyal normları değerlerden ayıran üç yol bulunmaktadır. Bunlardan ilkinde, değerler, davranış şeklini ya da yaşam amacını ifade ederken, sosyal norm sadece davranış şeklini ifade etmektedir. İkincisinde değerler, belirli durumların ötesindedir ancak sosyal normlar belirli bir durumda nasıl davranılacağına dair yol göstericilerdir. Üçüncüsünde ise, değerler, daha çok bireyselken, sosyal bir norm karşılıklı anlaşmaya dayalıdır (Rokeach, 1973, s.19). Özetle; sosyal norm, kişiye ait olmaktan çıkıp gruba, topluma ait olmuştur. Normlar, kişilere yol göstermektedir ancak değerler, yol göstermezler yalnızca doğru ya da yanlış arasında karar verilmesine sebep olurlar.

Değer ve ihtiyaç ilişkisi. İhtiyaç kavramı, bireyin, varlığından haberi olsun ya da olmasın, hayatta kalması için gerekli olanları ifade etmektedir (Lyons, 2003). Bu sebeple, ihtiyaçlar daha çok genel olarak kabul edilirken, değerler kişiye özel olabilmektedir. İhtiyaç, insanı harekete geçiren güdü olarak kabul edilirken,

değerlerin temelinde ihtiyaçlar bulunmaktadır. Rokech'a (1973) göre, değerler, bireysel, sosyal ve örgütsel ihtiyaçların zihinsel temsilcileridir. Bir kişi değerlerinden bahsederken aslında ihtiyaçlarından da bahsediyor demektir. O halde, ihtiyaçlar, değerlerin temelini oluşturan olgular olarak kabul edilebilir.

Değerlerin Çalışma Hayatına Yönelik Çalışmalarla İlişkisi

Değerler konusunun, iş yaşamında araştırılmaya 1920'li yıllarda Hawthorne çalışmaları ile başladığı belirtilmektedir. Hawthorne Etkisi'nin sonuçlarına göre; örgütler sosyal bir sistemdir ve örgüt içerisindeki bireyler bu sistemin en önemli parçasıdır. Bu sebeple, Hawthorne Etkisi, çalışanların örgüt içerisindeki değer yargılarının, tutumlarının, inançlarının, amaçlarının, geleneklerinin birlikte çalıştıkları diğer grupları ya da bireyleri de etkiyeceğini vurgulamaktadır (Koçel, 2014, s.277). Ardından 1930'lu yıllar ile birlikte Allport ve arkadaşlarının değer çalışmaları, çalışma hayatında değerler üzerine yapılacak araştırmalar için uygun olarak kabul görmüştür. Allport ve arkadaşları, teorik, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dini olmak üzere altı evrensel değer sınıflaması yapmış ve bu değer türlerinin tüm bireyler için geçerli olduğunu vurgularken değerlerin, bireylerin önceliklerine göre kişiler arasında farklılık gösterebileceğini de ifade etmişlerdir (Lyons, 2010). 1960'larda araştırmacılar, iş yerinde değerlerin rolünü araştırmaya başlamışlardır. Çünkü değerlerin bireyleri, sıradışı dönemlerde bir arada tuttuğu görülmüş, bu tarz durumlar iş yerlerinde yaşandığında çalışanların nasıl tutum, davranış sergileyeceği merak edilmiştir (Fındıklı, 2013, s.21). 1970'de ise çalışma değerleri konusunda yapılan araştırmalar artmış ve konu hakkında bilim insanları farklı ölçekler geliştirmeye başlamışlardır (Kubat, 2007; Lyons, 2003).

Değerlerin bireysel hedefleri, yaşam tarzını, davranış şeklini ve motivasyonunu belirlemede etkili olduğu ifade edilmektedir (Hsieh, 2006). Değerler, çeşitli durumlarda bütünlüğü sağlamaya yönelik davranışları yönlendiren genellenmiş eylemler olduğu için hem bireylerin hem de toplumların yaşamında önemli bir işleve sahiptirler (Ward, 1996).

Bireylerin değerlerinin ne şekilde oluşacağı, içerisinde yaşadığı topluma ya da kişinin insanlarla olan ilişkilerine bağlıdır. Çünkü değer kavramı zaman içerisinde bulunduğunuz koşullara göre şekillenebilmekte ve de zamanla yine içerisinde bulunduğunuz toplum ya da topluluğa göre değişebilmektedir.

Değerlerin çocukluk döneminde etraflarında buldukları kişilere benzemeye çalışmakla ya da deneyimlerle, daha sonrasında ise kişinin kendi kendisinin, kendisine ait özelliklerinin, karakterinin farkına varması ile öğrenildiği araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Collinson, 2012). Zamanla öğrenilen ve değişen değerler, bireyler iş hayatlarına girdiklerinde de o bireyin karakterine göre şekillenecektir. Şekillenen değer yapısı, bireyin çalışma değerlerinin temelini atılmasına yol açacak ve kişi, çalıştığı örgütün değerlerini kendi değerleriyle birleştirerek kendisine ait çalışma değerlerini oluşturacaktır (Parry ve Urwin, 2011).

İş hayatı, bireyin hayatındaki en önemli kısmı oluşturan öğelerden birisidir. İş hayatında meydana gelebilecek negatif bir olayın ya da beklenmedik gelişmelerin ortaya çıktığı zamanlarda çalışanların bir bütün olmalarını, ortaya çıkan duruma göre birlikte hareket etmelerini sağlayan faktörlerin başında değerler gelmektedir (Fındıklı, 2013, s.21). Kişi hayatına dair nasıl kendisine ait beklentilere sahip ise, iş ortamında da işine yönelik beklentilere sahip olacak, işine yönelik tutumlar geliştirecektir. O halde, çalışma ortamındaki her bir bireyin işlerine, iş arkadaşlarına yönelik değerlere sahip olması da normal kabul edilebilir. Dolayısı ile, insana yönelik genel değerler incelenirken, hayatımızın önemli bir kısmını oluşturan iş hayatımızdaki tutumlarımızın, inançlarımızın, beklentilerimizin incelenmesi de kaçınılmaz olmuştur. Bu sebeple, iş ortamında çalışanların işlerine yönelik davranışlarından, tutumlarından, beklentilerinden oluşan çalışma değerlerinin ayrı bir araştırma alanı olması oldukça doğal olarak kabul edilebilir. Çünkü Abu-saad ve Isralowitz'in (1997) çalışmalarında belirttiği gibi çalışma değerleri, sosyalleşme sürecindeki anahtar kavram olarak görülmektedir. Çalışma değerleri, kültür, eğitim, siyaset, din, iş ya da aile gibi kavramlarda bağımsız olmanın aksine onların birer yansıması olarak kabul edilmektedir

Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri kavramı, hem ulusal hem de uluslararası alanyazında son zamanlarda oldukça fazla çalışılan konular arasında yer almaktadır. Çünkü gelişen dünya ve beraberinde oluşan koşullar örgütlerin ayakta kalabilmeleri, piyasa koşullarına uyum sağlayabilmeleri ve piyasada sürekliliklerini sağlayabilmek için başarılarını daim kılmaları için gereken her şeyi yapmalarını gerektirmektedir. Günümüzde örgütlerin süreklilik sağlamalarındaki en temel

etmenlerden birisi iyi yönetim, diğeri ise yöneticinin çalışanlarının gereksinimlerini, örgütten beklentilerini bilmesi ve bunlara en doğru şekilde cevap verebilmesinden geçmektedir. Bir yöneticinin çalışanın işine, çalıştığı örgüte yönelik olan tutumunu bilebilmesi için o çalışanın çalışma değerlerinin farkında olması önemlidir. Çalışma değerlerinin “iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, iş performansı, mesleki süreklilik” gibi önemli örgütsel durumlarda oldukça işlevsel bir role sahip olduğu yapılan araştırmalarla vurgulanmaktadır (Dose, 1997; Roe ve Ester, 1999).

Çalışanların değerleri örgütün değerleri ile eşleştiği durumda çalışanın daha mutlu, daha motive ve daha işine bağlı olacağı belirtilmektedir. Bu sebeple, örgütler çalışanlarını işe alırken onların sahip oldukları değerlerin kendi değerleri ile özdeş olmasına dikkat etmektedirler. Aynı durumun çalışanlar için de geçerli olduğu, çalışanın da kendi değerleri ile uyumlu olan işleri, sahip oldukları değerleri koruyabilecekleri örgütlerde çalışmayı tercih ettikleri ifade edilmektedir (Berings vd., 2004). Dolayısı ile, bir yöneticinin çalışanın değerlerini bilmesinin gereklilik olduğu belirtilebilir.

Yapılan ulusal ve uluslararası literatür çalışmalarında, çalışma değerleri kavramının iş değerleri kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir. Uluslararası literatürde yapılan çalışmalarda “çalışma değerleri” kavramı “work values” olarak ifade edilmektedir (örn; Chen ve Choi, 2008; Ho, 2006; Lyons, 2006; Sagie, vd., 1996). Ulusal literatür incelendiğinde; hem çalışma hem de iş değerleri kavramlarının aynı anlamda kullanıldığı görülmektedir (örn; Bozkurt ve Doğan, 2013; Kubat ve Kuruüzüm, 2010; Turkay ve Alagöz, 2016; Yücel ve Karataş, 2009). Bu sebeple öncelikle, çalışma ve iş kavramlarının hem ulusal hem de uluslararası kaynaklarda yer alan tanımlara göre açıklanması gereklidir.

“Bir amaca ya da sonuca ulaşmak için fiziksel ya da zihinsel bir çabayı kapsayan aktiviteye çalışma” denilmektedir. İş ise, “bir örgütteki düzenli çalışmadan dolayı ücret ödenen pozisyon” olarak tanımlanmaktadır (<https://en.oxforddictionaries.com>). Bu iki kavram İngilizcede kesin olarak birbirinden ayrılmaktadır. Maaş karşılığı belirli bir sorumluluğu ya da işi yerine getirme çalışma, İngilizce tabiri ile “work” olarak tanımlanırken; düzenli paralı pozisyon iş, İngilizce tabiri ile “job” olarak tanımlanmaktadır (<https://en.oxforddictionaries.com>). Kavramlar, Türkçede net olarak birbirlerinden ayrılmaktadırlar. Türk Dil Kurumu’nun sözlüğünde (<http://tdk.gov.tr>) çalışma

kavramı, “çalışmak işi, emek, say” olarak ifade edilirken, iş kavramı ise “geçim sağlamak için herhangi bir alanda yapılan çalışma, meslek” olarak ifade edilmektedir. İş kavramı daha çok maddiyata dayandırılırken, çalışma kavramı içerisinde emeğe, zihinsel ya da fiziksel çabaya öncelik verildiği görülmektedir. Değer kavramının tanımı içerisinde “davranış ya da olayların seçiminde ve değerlendirilmesinde yol gösteren” (Schwartz, 1992) ifadesinin yer aldığı düşünüldüğünde, çalışma kavramının, içerdiği anlam dolayısı ile değer kavramıyla daha bağlantılı olacağı ileri sürülebilir. Bu sebeple çalışmada, iş değerleri kavramı yerine çalışma değerleri kavramının kullanılmasının yapılan çalışmanın içeriğini daha iyi ifade edeceği düşünülmektedir.

Çalışma değerleri, Super (1973) tarafından “bir ihtiyacı tatmin etmek için kişinin elde etmeyi amaçladığı hedefler” olarak tanımlanmaktadır. Çalışma değerlerinin kabul edilmiş net bir tanımı olmadığını belirtse de Dose (1997), çalışma değerlerini, “bireylerin, işlerinde doğru olanı fark ettikleri ya da tercihlerini belirledikleri standartlar” olarak betimlemektedir. Wollack vd. (1971) tarafından çalışma değerleri, “iş başarıma isteği ile ilgili içsel değerler” şeklinde ifade edilmektedir. Çalışma değerleri, “kişinin, hayatını idame ettirebilmesi için bilinçli bir rehber olarak hizmet eden ya da belirgin bir şekilde ortaya konan tutum ve davranışlarla sergilenen işin yaşamdaki yerine ilişkin bir oryantasyon” süreci olarak tanımlanmaktadır (Ward, 1996). Sagie vd. (1996) tarafından, çalışma değerleri, bireyin işten elde edeceği belli bir sonuca verdiği önem olarak belirtilmektedir. Temel değerler gibi, çalışma değerleri de yüksek maaş, terfi ya da çalıştığımız insanlar gibi arzu edilebilen durum ve davranışlar ile ilgili olan inançlar şeklinde de tarif edilebilmektedir (Johnson, 1999; Ros vd., 1999). Diğer bir deyişle, çalışma değerleri, iş yerinde statü, ödül, terfi gibi elde edilen çıktılardan elde edilme derecesi olarak da düşünülebilir. Çalışma değerleri, Super ve Sverkoya (1995) göre, bireylerin işlerinden dolayı elde etmeye çalıştıkları amaçlar olarak ifade edilmektedir. Aynı mantık ile bakıldığında çalışma değerleri, kişinin iş yaşamı boyunca çabaladığı istenilir durum ya da hedefler olarak da tanımlanmaktadır (Yeganeh, 2015).

Çalışma değerleri, örgüt içerisinde çalışanın doğru ya da yanlış, önemli olanı anlamasını sağlayan bir rehber olarak da açıklanmaktadır (Cennamo, 2005). Çalışma değerleri, iş başarısını, sorumluluk duygusunu, çalışanların hayata ve

varlığa dair beklentilerini yönlendirmektedir. Ayrıca, çalışanların işe bağlılıklarını ve işten aldıkları keyfi de büyük düzeyde etkilemektedir. Bu sebeple, çalışma değerleri, işte kalmanın ve işte gelişimin de önemli belirleyicilerinden kabul edilmektedir (Parnell, Yu, Chen ve Tian, 2008). Abu-Saad araştırmasında, “çalışma değerleri, kişilerin işten bekledikleri, menfaatlerinden daha önemli olan niteliklerdir. Çalışma değerleri, ihtiyaç ve memnuniyet arasındaki uyumu yansıtmaktadır. Çalışma değerleri ahlaki zorunlulukların değil tercihlerin göstergesi ve belirli durumları, diğerlerine göre daha çok tercih etme durumudur” şeklinde açıklamıştır. Tüm bu tanımların ışığı altında, çalışma değerleri, bireyin iş hayatında elde etmeyi hedeflediği standartlar ve bu hedeflere ulaşma ya da ulaşamama durumunda işine yönelik sergilediği tutum ve davranış olarak özetlenebilir.

Araştırmacılar tarafından çalışma değerlerinin birçok tanımı yapılmıştır. Kimi araştırmacılar (örn. Ho, 2006; Ros vd.,1999; Schwartz, 1999) çalışma değerlerini genel değerlerden ayırmayıp birlikte incelerken, bir kısım araştırmacı (örn. Elizur ve Sagie, 1999) ise çalışma değerlerinin değerlerden bağımsız bir kavram olduğunu ileri sürmektedir. Schwartz (1999) çalışma değerlerini, “kişilerin işlerinde elde etmeyi umdukları hedefler ya da mükafatlar” olarak tanımlamaktadır. Bu tanım, genel değerler tanımının iş yerine uydurulmuş biçimi olarak kabul edilebilir. Ros vd.’de (1999), çalışma değerlerinin, genel değerler ile ilişkili olduğunu ve çalışma değerlerinin genel değerlerin daha özellikli bir parçası olduğunu araştırmalarında vurgulamaktadırlar. Ho’ya (2006) göre, kişiler kendi değerleri hakkında ne kadar çok şey bilirlerse, kendi kişiliklerine uygun çalışma çevrelerini seçer, profesyonel ihtiyaçlarını belirler ve iş yerinde kullanmak ve geliştirmek istedikleri becerilerinin farkında olurlar. Bu durum, bireylerin iş yerinde başarısının artmasına, işlerinden zevk almalarına yol açacaktır. Bu sebeple, bu araştırmacılara göre çalışma değerleri, bireylerin genel değerlerinin bir parçası olarak kabul edilmelidir.

Günümüz toplumları artık iş odaklı yaşamakta ve işi, hayatlarının merkez noktasına yerleştirmektedirler. İşimizin hayatımızın nasıl bu kadar merkezine girdiği ve neden işimizin kimliğimizi yansıtmaya başladığını anlayabilmek için iş tercihlerimizde, işteki davranışlarımızda ya da işimize yönelik hedeflerimizde sergilediğimiz değerlerimize bakmamız gerekmektedir. Bu sebeple, çalışma değerleri, genel değerlerden farklı olarak incelenmeli ve modern yaşamda işin

bireyler için taşıdığı önemden dolayı kişinin değer alanında odak noktayı oluşturabilmektedir (Klenke, 2005). Çalışma değerleri, iş ile ilgili istenen durumlara ya da davranışlara ilişkin inançlar ve sadece iş ortamı ile ilgili olduğu için de genel değerlere göre daha belirgin özelliklere sahiptir (Ros, vd., 1999). Özetle, genel değerler, toplum içerisinde kişinin uyduğu ve uyguladığı durumlarda sergilenmektedir. Ancak çalışma değerleri, daha profesyoneldir, kişisel etkileşimlerin ötesinde işle, işin getirileriyle ve işten beklenenlerle ilişkilidir. Genel değerler kişinin hayatındaki rolünü yansıtırken, çalışma değerleri, kişinin işindeki yansımadır.

Çalışma değerleri sınıflaması. Araştırmacılar tarafından iki tür çalışma değeri olduğu kabul edilmektedir (Ho, 2006; Lyons vd., 2010; Ros, vd., 1999; Schwartz, 1999) Bunlar, içsel çalışma değerleri ve dışsal çalışma değerleri olarak belirtilmektedir. Ros vd.'nin (1999) yaptığı tanıma göre, içsel çalışma değerleri; "işte özerklik arayışı, ilgi, gelişme ve yaratıcılık gibi değerlerin değişimine açık olmayı" ifade etmektedir. Lyons vd. (2010) ise içsel çalışma değerlerini, "işin ilginç olması, zorlayıcı olması, çeşitlilik göstermesi ve entelektüel uyarım içermesi gibi çalışmanın doğasında olan psikolojik doyumları ile ilgilidir" şeklinde tanımlamaktadırlar. Schwartz (1999) ise içsel çalışma değerlerinin, iş yerinde kişisel gelişimi sağlayabilme, özerklik ya da yaratıcılık için fırsatlar elde edebilme gibi arzu edilen durumlar ile oluştuğunu belirtmektedir. İçsel çalışma değerleri, çalışanın kendisini geliştirmesine, yeteneklerini kullanabilmesine, çalışanın kendi kendisini idare edebilmesine izin vermektedir (Kalleberg, 1977). İçsel çalışma değerleri temelde kişinin şahsi ihtiyaçlarının karşılandığı değerlerdir. İçsel çalışma değerleri, yapılan işin kendisinden alınan keyif ve işteki hedefin elde edilmesiyle oluşmaktadır. Dolayısı ile, "ilgi çekici iş, entelektüel uyarılım, yaratıcılık, özerklik, başkaları üzerinde etkisi olacak şeyleri başarmak gibi çalışma süreciyle ilgili maddi olmayan ödülleri" kapsamaktadır (Turgut, 2017, s.23). Çalışma ortamında, örgüt içerisinde çalışanın rahat davranabilmesi, kendisini ifade edebilmesi ve becerilerini gösterebilmesi, çalışanın, çalışma koşulları gözetilerek sağlığına dikkat edilmesi içsel değerler olarak kabul edilmektedir. Bir çalışanın iş yerinde içsel değerlerini gerçekleştirebilmesinin oldukça önemli olduğu vurgulanmaktadır (Özkan, 2010).

Dışsal çalışma değerleri ise; maaş, çıkarlar ya da güvenliğin sağlanması gibi işin maddi yönü ile ilgili olan değerler olarak tanımlanmaktadır (Lyons vd.,

2010). Ros vd. (1999) dışsal çalışma değerlerini, iş güvenliği, maaşların düzenli ödenmesi, çalışanların genel güvenlik ve hayati düzenlerinin sağlanması için gerekli ihtiyaçları sağlayan koruyucu değerler olarak tanımlamaktadır. Dışsal çalışma değerleri, çalışanın sosyal olarak gelişebilmesini, finansal olarak ödülleri alabilmesini, çalışanın mutlu edecek fiziki olanakların iş ortamında sağlanabilmesini ifade etmektedir. Dışsal çalışma değerlerinin Herzberg'in hijyen kuramına birebir uyduğu kabul edilebilir. Dolayısıyla ile, dışsal çalışma değerleri için de, hijyen kurallarında vurgulandığı gibi, eksik kaldıklarında ya da çalışanın ihtiyaçlarını karşılamadığında işte memnuniyetsizliğin artma olasılığının yüksek olduğu ancak karşılandığı zaman ise bu değerlerin çalışanın performansını yüksek düzeyde arttırmayacağı ya da çalışana fazladan motivasyon kaynağı sağlamayacağı belirtilebilir. Rokeach'ın (1973) kişisel değerler kavramları ile kıyasladığımızda içsel değerlerin amaçsal değerler ile, dışsal değerlerin ise araçsal değerler ile kıyaslanabileceği görülmektedir (Cennamo, 2005). Elizur'un değerler tanımlarına bakıldığında ise, içsel değerler zihinsel olarak ifade edilen değer kavramına denk gelirken, dışsal değerler ise materyalistik değerler kavramına denk gelmektedir (Elizur, 1984; Sagie vd., 1996).

Öğretmenler açısından düşünüldüğünde, içsel çalışma değerleri tüm diğer mesleklerden daha fazla önem kazanmaktadır. Öğretmenlik mesleği sadece bir meslek ya da çalışma alanı değil, temelde bireyler toplamında ise toplum üzerinde etkiye sahip olan bir çabadır. Öğretmenlik mesleğinin dışsal teşviklerin ötesinde yaratıcılık, heyecan, sürekli gelişim içerdiği, ahlaki ve etik olmayı gerektirdiği kabul edilebilir. Dolayısıyla ile, dışsal değerlerin ötesinde, öğretmenlerin kendi içsel teşvikleri, sahip olduğu içsel değerleri ve mesleğe yönelik pozitif psikolojiye sahip olmaları önemli görünmektedir. Çünkü, içsel değerler geçici olmayan ve kişinin karakterinin temelini oluşturan değerler olarak kabul edilebilir. Bunların en doğru şekilde okul hayatına yansması, öğretmenlik mesleğine yönelik beklentilere dönüşmesi; mesleğin manevi yönünü layıkıyla ön plana çıkaracağı düşünülmektedir.

Çalışma değerleri ile ilişkili değişkenler. Sagie vd.'nin (1996) çalışma değerleri üzerine yaptıkları çalışmalarında, diğer araştırmacıların çalışma değerlerini demografik değişkenler, çevresel ve kalıtsal değişkenler ile incelediklerini belirtmişlerdir. Örgüt içerisindeki bireylerin farklı çalışma değerlerine

sahip olmalarının nedenleri arasında ailesel etkilerin, sosyokültürel etmenlerin ve de mesleki adaptasyon gibi çevresel faktörlerin etkili olduğu belirtilmektedir. Ayrıca, Keller, Boucher, Arvey, Segal ve Davis'in (1992) yaptıkları çalışma, kişilerin çalışma değerlerinin kalıtımla da ilişkili olduğunu göstermektedir. Bu değişkenlere ek olarak, Keller vd. (1992) çalışmalarında, demografik değişkenlerin, cinsiyet, yaş, eğitim, görev süresi ve iş tecrübesi, sosyoekonomik ölçütler ve kişilik gibi değişkenler olduğunu belirtmişlerdir. Cinsiyet, çalışma değerlerinin belirlenmesinde en yaygın olarak kullanılan değişkendir (Sagie vd., 1996). Ayrıca, araştırmacılar, çalışma değerlerini, iş etiği, motivasyon, örgütsel bağlılık, değer uyumu, performans gibi kavram olarak çalışma değerlerine yakın olan değişkenlerle de sürekli olarak ilişkilendirmişlerdir (Sagie vd., 1996).

Çalışma değerlerinin bireyler arası farklılık göstermesinin sebepleri sürekli bir araştırma konusu olmuştur. Sagie vd. (1996), özellikle tedbirli davranma, başarma ve ekonomik başarı gibi çalışma değerlerinin iş etiğine vurgu yaptığını belirtmektedir. Çünkü iş etiği, "iş yerinde neyin doğru, neyin yanlış olduğunu bilmek, doğru olanı yapmak" olarak tanımlanmaktadır (Doğan, 2009). Çalışma değerleri ile ilişkili olan bir diğer değişken motivasyon olarak belirtilmektedir. Motivasyon, belirli bir hedefe ya da ihtiyaca ulaşmak için kişinin içinden gelen dürtüye denmektedir (Dobre, 2013). Elizur ve Shye (1992), motivasyon ve çalışma değerleri arasındaki ilişkiyi incelemişler ve kavramların birbirleriyle ilişkili olduklarını ancak motivasyonun, çalışma değerlerine göre daha geniş bir anlam içerdiğini ifade etmişlerdir. Çalışma değerleri ise, motivasyon kavramına göre daha özeldir. Çünkü motivasyon, işe yönelik ihtiyaçları, hedefleri, beklentileri karşılarken, çalışma değerleri işin çıktıları ile ilgilenmektedir.

Örgütsel bağlılık, çalışma değerleri ile birlikte araştırılan değişkenlerden bir diğeridir. Örgütsel bağlılık, çalışanın örgütün misyonunu, vizyonunu, hedeflerini benimsediği, içselleştirdiği, çalışana örgüte bağlayan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır (Allen ve Mayer, 1990, s.14; O'Reilly ve Chatman, 1986, s.493). Yapılan araştırmalar, örgütsel bağlılığın çalışma değerleri ile yüksek ilişkisinin olduğunu ortaya çıkarmıştır (Sagie vd., 1996). Çünkü örgütsel bağlılık, birey kendisini örgüt ile bütünleştirdiğinde, örgütün hedefleri ile bireyin hedefleri uyumlu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Çalışma değerleri ise, bireylerin işleri ve yöneticilerden bekledikleri ve elde etmek istedikleri için sergiledikleri tutum ve

davranış şekli olarak ifade edilebilmektedir. Dolayısı ile bireylerin işlerinde elde etmeyi istedikleri şeyler gerçekleştiğinde örgüte bağlılıklarının artması da beklenmektedir. Çalışma değerlerinin olumlu yönde olması, örgütsel bağlılığın ortaya çıkması ile paralel olarak kabul edilebilir (Kidron, 1978).

Sagie vd. (1996) çalışmalarında, değerlerin uyumuna değinmiş ve bireylerin işlerini seçerken kendi karakterleri ya da değerleriyle uyumlu olan meslekleri seçtiklerini belirtmiştir (Chang, 2002). Çalışan değerleri ile örgüt değerlerinin birbiri ile benzeşmesinin hem örgüt hem de birey açısından olumlu sonuçlar doğuracağı ifade edilmektedir. Değerlerin uyuşmasının, bireylerin iş ortamında olumlu tutumlar ve örgüte yönelik pozitif davranışlar sergilemelerine yol açacağı ifade edilmektedir (Kılıç, 2010). Çalışma değerleri ile ilişkili olan bir diğer değişken ise performans olarak ifade edilmektedir (Sagie vd., 1996). Sagie vd. (1996) çalışmalarında, çalışma değerleri ve performans arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalardan bahsetmiş ve performans ve çalışma değerleri arasındaki ilişkinin değişkenlik gösterdiğini belirtmişlerdir. Ayrıca, araştırmacılar, çalışma değerlerinin performansın belirleyicisi olmaktan çok çıktısı olabileceğini ifade etmişlerdir. Vansteenkiste ve De Witte'nin (2002) çalışmaları bu savı desteklemektedir çünkü çalışmalarında belirttikleri gibi içsel çalışma değerlerine sahip olan ve de içsel olarak kendilerini motive eden bireylerin işe yönelik performansları yüksek olduğunu çalışmalarında belirtmektedirler. Yani çalışma değerleri ile performans arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Joolideh (2008) ise çalışmasında, örgütsel bağlılık sergileyen öğretmenlerin, okullarının değerlerini çalışma değerlerine yansıttıklarını belirtmektedir. Öğretmen, okulunun çalışma değerlerini kendi değerleriyle bağdaştırdığında ise bu durumu performansına olumlu bir şekilde yansıtmaktadır. Özetle, çalışma değerleri ilişkili olduğu değişkenleri dolaylı ya da doğrudan etkilemektedir çünkü temelinde bir insanın işinden beklentileri, işine yönelik ihtiyaçları yer almaktadır. Bu sebeple, tüm örgütlerde, özellikle bireyin yetiştirildiği okullarda çalışanların çalışma değerlerini dikkate alan yönetici davranışlarının, meslektaşlarla olan pozitif ilişkilerin ve uyumlu çalışma ortamının çalışma ilişkileri açısından olumlu bir sonuç doğuracağı ileri sürülebilir.

Çalışma değerlerinin ölçülmesi. Çalışma değerleri konusu, iş etiğinden iş tercihlerine kadar birçok farklı konunun kapsama alanına girmektedir. Aynı zamanda araştırmacılar, çalışma değerlerini, hem kavramsal hem de deneysel

olarak araştırmaktadırlar. Çalışma değerleri konusu, çalışanların motivasyonu ve aynı zamanda işveren, çalışan, denetmen ve örgütün diğer birimleri arasındaki birbirleriyle ilişkili değerlerin hem örgüt hem de çalışan açısından önemli olduğunun fark edilmesinden dolayı araştırmacılar tarafından incelenmeye başlanmıştır (Dose, 1997).

Çalışma değerleri üzerine birçok deneysel araştırma yapılmıştır, ancak tüm araştırmaların, çalışmaların ayrıntısı ile çalışmada verilmesi bu çalışmanın sınırlarını aşacağı için, alanyazında sık kullanılan ölçekler aşağıda sunulmuştur.

1. Ginzberg, Ginzberg, Axebad ve Henna'nın (1951) alışma Değerleri Ölçeği
2. Super'in (1970) alışma Değerleri Ölçeği
3. Wollack, Goodale, Wijiting ve Smith (1971)'in alışma Değeri Ölçeği
4. Manhardt'in (1972) Manhardt Ölçeği
5. Rokeach'in (1973) alışma Değerleri Ölçeği
6. Jurgensen'in (1978) alışma Değerleri Ölçeği
7. Pryor'un (1979) alışma Tercih Ölçeği
8. Minnesota Importance Ölçeği (1981)
9. Nevill ve Super'in (1989) İşin Önemi alışması Ölçeği
10. Elizur'un (1994) Elizur'un alışma Değerleri Ölçeği
11. Ros vd.'nin (1999) alışma Değerleri Sınıflandırması
12. Lyons (2003) alışma Değerleri Ölçeği incelenecektir.

Ginzberg, Ginzberg, Axebad, ve Henna'nın çalışma değeri ölçeği (1951). Araştırmacılar, alışma değerlerini üçe ayırmışlardır. Bunlar; içsel çalışma değerleri, dışsal çalışma değerleri ve birbirleriyle ilişkili değerlerdir. Birbirleri ile ilişkili olan değerlerde hem çalışan hem de yönetici aynı değerleri paylaşmaktadır (Chang, 2002).

Super'in çalışma değerleri ölçeği (1970). İlk olarak 1950'lerde, çalışanların iş motivasyonlarını sağlamak için geliştirilen (Eslinger, 2000; Lyons, 2003) Super'in alışma Değerleri Ölçeği, alanyazına katkı sağlayan en önemli

çalışmalardan birisi olarak kabul edilmektedir (Dose, 1997; Eslinger, 2000; Lyons, 2003). Super (1973) çalışmasında değerlerin ihtiyaçlardan doğduğunu belirtmektedir. Çalışma değerleri ise, Super (1973) tarafından, bir ihtiyacı karşılamak için bireyin, çalışanın hedefledikleri olarak ifade edilmektedir (Dose, 1997). Super'a (1953) göre, kişinin sahip olduğu çalışma değerleri, onun kariyer tercihini etkilemektedir.

Super'ın Çalışma Değerleri Ölçeği (1970) ilk olarak 15 değeri içeren 45 maddeden oluşmaktaydı. Bu değerler, "fedakarlık, estetik, yönetim, başarı, çalışma arkadaşları, yaratıcılık, gelir, bağımsızlık, yaşam tarzı, mücadele, prestij, güvenlik, denetim, çeşitlilik ve işyeridir". Bu değerlerin bir kısmı içsel bir kısmı ise dışsal değerler olarak belirtilmiştir. Daha sonra, "fedakarlık, estetik ve yönetim" maddeleri ölçekten çıkarılmış ve ölçek 12 boyut olarak uygulanmıştır (Suen, 2015). Super, çalışma değerleri ölçeğinin maddelerini Allport, Vernon ve Lindzey'in (1960) birlikte çalıştıkları Değerler Çalışması'ndan, Spranger'in teorisinden (1928), Hoppock (1935) ve Centers (1948) tarafından çalışılan iş memnuniyeti ve işe yönelik tutum çalışmalarından seçerek oluşturmuştur (Leuty, 2010).

Zytowski (2006) Super'ın Çalışma Değerleri Ölçeği'ni revize ederek 12 çalışma değerleri maddesi ile güncellemiştir. Bu maddeler; başarı, çalışma arkadaşları, yaratıcılık, maaş, bağımsız olma, yaşam tarzı, meydan okuma, işin saygınlığı, güvenlik, yönetim, çeşitlilik ve iş yeri şeklindedir.

Wollack, Goodale, Wijting ve Smith'in çalışma değeri ölçeği (1971). Çalışma Değerleri Ölçeği'ndeki temel amaç, bir kişinin belirli bir durum hakkındaki duygularından çok o kişinin işe yönelik tutumunu ölçmektir. Bu çalışmayı diğerlerinden ayıran temel özellik ise, diğer çalışma değerleri anketlerinin oldukça evrensel olması, Wollack vd. (1971) tarafından hazırlanan bu ölçeğin ise Protestan Etiği'ne dayalı olarak oluşturulmasıdır. Protestan çalışma etiği, sıkı çalışma ve sabrın Tanrı tarafından bahşedilen bir zenginliğe yol açacağı inancından ortaya çıkmıştır (Parry ve Urwin, 2011). Çalışma değerlerinin ilk boyutu, işin içsel/kendine özgü ödüllendirmelerinden oluşmaktadır. Bu yönler, çalışanın işinden duyduğu memnuniyet ve aldığı zevk, çalışanın arkadaşlarıyla anlaşması ve işle ilgili kararlar almadaki aktif katılımı, çalışanın işte kendisini aktif tutma isteğini kapsamaktadır. Çalışma değerlerinin ikinci boyutunu ise dışarıdan gelen ödüller oluşmaktadır. Bunlar ise, para kazanma, sosyal statüdür. Son olarak, karışık boyut ise, sürekli

daha iyi bir yaşam standardı ve daha yüksek statü arayışını, işe yönelik sorumluluk duygusunu kapsamaktadır (Wollack vd., 1971).

Manhardt ölçeği (1972). Çalışma değerlerinin belirlenebilmesi için Manhardt 25 maddelik bir ölçek geliştirmiştir. Bu maddeler 3 faktör altında incelenmektedir. Bu faktörlerden ilki, rahatlık ve güvenlik, ikincisi, yeterlik ve büyüme boyutu, üçüncü boyut ise statü ve bağımsızlıktır (Fındıklı, 2012; Leuty ve Hansen, 2011; Lyons, 2003). İlk faktör, “rahat bir çalışma ortamının özelliklerini” tanımlarken, ikinci faktör ise “başarılı çalışanların özelliklerini” tanımlamaktadır (Leuty ve Hansen, 2011).

Rokeach’ın değerler ölçeği (1973). Rokeach, değerleri araçsal ve amaçsal değerler olarak ayırmaktadır. Araçsal değerler, davranışları ifade ederken, amaçsal değerler, yaşam amacını araştıran ya da ifade eden değerler olarak ifade edilmektedir. Rokeach, bu iki değer birbirlerinden hem farklı olduğunu hem de birbirleri ile bağlantılı olduğunu özellikle vurgulamaktadır. Çünkü, amaçsal değerler, bireyin ulaşmaya çalıştığı hedefleri anlatırken, araçsal değerler amaçsal değerlere ulaşmak için bir aracı görevi görmektedirler. (Rokeach, 1973, s.173-175).

Kalleberg’in çalışma değerleri ölçeği (1977). Kalleberg’in (1977) İş değerleri Ölçeği, dört boyutu içermektedir. Bu boyutlar, işin ilginç olup olmadığı, çalışana gelişme fırsatı tanıyıp tanımadığı, çalışanın yeteneklerini kullanmasına izin verip vermediği ile ilgili olan içsel boyut; işin mali kısmını, özelliklerini ve çalışanların meslektaşları ile ilişkisini ve işin kariyer yapmaya olanak sağlamasını ve son olarak kaynak yeterliliğini içeren dışsal boyuttur. Diğer bir boyut, işin uygunluğu ya da kolaylığı boyutudur. Bu boyut, çalışma saatlerinde, iş ile ilgili seyahatlerde, işin fiziki koşullarında esneklik sağlanması ile ilişkilidir. Sonuncu boyut ise, işe yönelik yardım, iş ile ilgili ekipmanların sağlanması, gerekli bilginin verilmesi gibi yöneticiler tarafından çalışanlara destek verilen kaynak yeterliliği boyutu olarak kabul edilmektedir. (Kalleberg, 1977).

Jurgensen’in çalışma değerleri ölçeği (1978). Jurgensen (1977) çalışmasında, bir işi, iyi ya da kötü yapan 10 boyutu ölçmüştür. Bu 10 boyut; güvenlik, çalışma saatleri, maaş, işin sağladığı yarar, çalışma koşulları, işte yükselme, işin türü, şirket, çalışma arkadaşları ve denetçilerdir. Erkekler için bu 10 boyuta göre sıralama güvenlik, işte yükselme, işin türü, şirket, maaş, çalışma

arkadaşları, denetmenler, işin sağladığı yarar, çalışma saatleri ve çalışma koşulları şeklinde çıkmıştır. Kadınlar için ise, işin türü en önemli faktör olarak belirtilmektedir (Jurgensen, 1978).

Minnesota Importance Ölçeği (1981). 1960'lı yılların başında, İşe Uyum Projesi adı altında Minnesota üniversitesinde, işte çalışanların memnuniyetleri ile ilgili temel ihtiyaçlarını tanımlamak için bir çalışma yapılmıştır. Minnesota ölçeği, başlangıçta "İşe Uyum Projesinin" uygulanmasında test edilmek için geliştirilmiştir. Minnesota ölçeği, iş uyumu ile ilişkili olarak, özellikle memnuniyet ile, kabul edilen yirmi psikolojik ihtiyacı ve altı temel değeri ölçmek için tasarlanmıştır. Bu yirmi madde ihtiyaç içerisinde beceri kullanımı, başarı, aktivite, ilerleme, otorite, örgüt politikaları ve uygulamaları, maaş, iş arkadaşları, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, onaylama, sorumluluk, güvenlik, sosyal hizmetler, statü, gözlem (denetleme), çeşitlilik, çalışma koşulları bulunmaktadır. Bu maddeleri içerisinde barındıran altı değer ise; başarıma değeri, rahatlık değeri, statü değeri, fedakarlık değeri, güvenlik değeri ve otonomi değeridir (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist ve Weiss, 1981).

Pryor'un çalışma tercihi ölçeği (1981). Pryor'un "tercih" kavramını kullanmasındaki amaç; çalışanların yapılması gereken yerine ya da iyi olanı düşünmek yerine bir işte neyi tercih ettiklerini düşünmelerinin çalışma değerlerini oluşturduğuna inanmasından kaynaklanmaktadır (Dose, 1997). İş Tercihi Ölçeği, 13 değeri içermektedir. Bu maddeler, bağımsızlık, iş arkadaşlığı, kişisel gelişim, yaratıcılık, ekonomik kazanç, yaşam tarzı, prestij, özgecilik, güvenlik, yönetim, objektif olma, fiziksel aktivite ve çevredir (Eslinger, 2000).

Elizur'un çalışma değerleri ölçeği (1984). Elizur (1984), çalışma değerlerine ait çıktının önemini ölçen 21 maddelik bir anket geliştirmiştir. Elizur (1984) tarafından iki temel çalışma değerleri özelliği belirlenmiştir. Bunlar, işe yönelik ürün çıktısı ve görevi yerine getirmedir (Sagie vd., 1996). Elizur (1984) tarafından işe yönelik çıktılar; doğal olanlar, ücret gibi direkt uygulananlar ya da çalışma saatleri, çalışma koşulları gibi pratik sonuçlara sahip olanlar olarak sınıflandırılmaktadır. İş çıktılarına yönelik değerler, araçsal, duygusal ya da bilişsel olarak gruplandırılmaktadır. Performans olasılığına yönelik değerleri ise, ücret, terfi, statü ve ödüller oluşturmaktadır (Kasnak, 1998). Çalışma değerlerine yönelik olan iş çıktıları ise, maddi nitelikte olup somut ve pratik sonuçlar sağlayan aracı

çıktılar olarak tanımlanmaktadır. Görevi yerine getirme ise, çıktılarının performans ile ilişkisini ilgilendirmektedir (Elizur, 1984).

Nevill ve Super'in işin önemi çalışması (1989). İngilizce karşılığı Work Important Study olan ölçekte, içsel ve dışsal çalışma değerleri ölçülmüştür. İçsel değerler, yapılan eylemin kendi doğasında olan değerler iken, dışsal değerler yapılan eylemin çıktıları olarak tanımlanmaktadır.

Wu, Lee, Liu ve Qu'nun çalışma değerleri ölçeği (1996). Wu vd. (1996), üniversite öğrencileri ve üniversiteden mezun olanların çalışma değerlerini ölçmüş, çalışma değerlerini, birbiriyle bağlantılı değerler (terminal values) ve aracı değerler (instrumental values) şeklinde iki temel alana ayırmışlardır. Wu vd. (1996) çalışma değerleri ölçeği, terminal değerler kendini geliştirme, kendine güvenme, kendine saygı duyma şeklinde üç boyutu kapsarken, aracı değerler ise, sosyal iletişim, güvenlik ve ekonomi, işin sürekliliği ve işteki özgürlük, dinlenme, sağlık ve ulaşımı içeren 4 boyutu, toplamda ise 7 boyutu kapsamaktadır.

Ros, Schwartz ve Surkiss'in çalışma değerleri sınıflandırması (1999). Ros, vd.'nin (1999), iş yerinde istedikleri hedeflere ulaşmaları için bir araç olarak gördükleri çalışma değerlerini genel değerlerin çalışma ortamına uyarlanması olarak tanımlamaktadırlar. Bu sebeple, insanların işlerinin onlara sağlayabileceği hedefleri araştırmışlardır (Ros vd., 1999). Araştırmacılar, bireysel değerlerin içsel, dışsal, sosyal ve saygınlık değerleri olarak dört gruba ayrıldığını araştırmalarında belirtmişlerdir (Özkan, 2010). İçsel değerler, değerleri değiştirebilmeye açık olmayı ifade ederken, dışsal değerler, değerleri muhafaza etme anlamına gelmektedir. Sosyal değerler, bireyin sosyal anlamda kendisini aşma çabalarını tanımlayan değerlerdir (Ros vd., 1999).

Lyons'in çalışma değerleri ölçeği (2009). Lyons (2009) çalışma değerleri üzerine çok fazla ölçek olduğunu ve çalışma değerlerini ifade eden, tanımlayan ifadelerin fazlasıyla birbirlerine benzediğini vurgulamaktadır. Lyons, çalışma değerlerinin genel değerlerden ayrılmadığını da ifade etmektedir. Bu nedenle, Lyons birçok farklı çalışmayı kullanarak tüm çalışmalarını kapsayacak bir çalışma değerleri ölçeğini geliştirmeyi hedeflemiştir. Lyons (2006) 32 maddelik bir çalışma değerleri ölçeği geliştirmiştir. Ardından 2010 yılında ölçek yeniden gözden geçirilmiş ve 25 madde olarak araştırmacı tarafından düzenlenmiştir. Lyons

çalışma değerlerini dört boyut altında incelemektedir. Bu boyutlar; işlevsel, bilişsel, sosyal ve prestij boyutlarıdır.

Lyons (2003), çalışma değerlerini genel değerlerin bir alt basamağı olarak görmüş ve araştırmasının boyutlarını değerler kavramından bağımsız hareket etmeden oluşturmuştur.

Eğitim örgütlerinde çalışma değerleri. Değerler konusunda araştırma yapan uzmanlar, her değerın ait olduğu topluma, gruba ya da örgüte göre kendi içerisinde bir özellik taşıdığını gözlemlemişlerdir. Toplumların öne çıkan temel değerlerinin ise farklı topluluk ya da örgütler tarafından korunarak sürdürüldüğü araştırmacılar tarafından vurgulanmaktadır (Coughlan, 2017). Bu sebeple, değerler ve çalışma değerlerinin en önemli olduğu örgüt, temelinde bir topluma insan yetiştirmek ve yetiştirirken o toplumun değerlerinin aktarıldığı kurumlar olan okullar olduğu belirtilebilir. Bir örgütte çalışanların sahip olduğu çalışma değerlerinin, çalışanların iş ile ilgili tutumlarını ve davranışlarını etkilediği bilindiğinden, okul hedeflerinin benimsenmesinde ve hedeflere ulaşmada öğretmenlerin sahip oldukları çalışma değerlerinin oldukça etkili olacağı kabul edilmektedir (Taş, 2010).

Okullar, kültürü belirleyen, bir ülkenin gelişimine sebep olan ve de toplumdaki bireylerde zihinsel değışikliğe yol açabilecek kadar önemli ve etkili kurumlardır. Bu sebeple, insan sermayesi yetiştiren okulların sürekli pozitif ve yapıcı bir örgüt olmaları, nitelikli, ne istediğini ve ne için çalıştığını bilen, işe yönelik hedefleri olan, kısacası olumlu çalışma değerlerine sahip nitelikli öğretmenlere sahip olmaları oldukça önemlidir (Kanesan vd., 2018). Çünkü işe yönelik ihtiyaçlarını, hedeflerini bilen bir öğretmen yaşadığı ortamın gerçekliklerine göre hareket edecek ve huzurlu ve mutlu olacaktır. Bu ifadeye bağlı olarak, çalıştığı örgütten mutlu olan, okul içerisinde hedeflerini gerçekleştirebilen ve yöneticisi ile iletişimi iyi olan bir öğretmenin işine yönelik tutumunun, dolayısı ile çalışma değerlerinin olumlu olacağı ifade edilebilir (Bağrıyanık, 2016).

Okullarda değerleri aktarma görevinin ise öğretmenlere ait olduğu bilinmektedir. Değerleri aktarabilmek için kişinin, kendisine ait değerlerinin olması ve bu değerlerin toplumun değerleri ile çakışmaması gerekmektedir (Kim ve Loadman, 1994). Bu sebeple, değerlerin en doğru şekilde aktarılabilmesi için öğretmenin ait olduğu toplumun değerlerini benimsemiş olması oldukça önemlidir.

Bunlara ek olarak, değerlerin doğru Şekilde aktarımının geręekleŐtirilebilmesi için retmenlerin çalıştıkları örgüte ait hedeflerinin, isteklerinin bilincinde olması gerekmektedir (Weiss, 1978). Çünkü, okullar sürekli bir iletişim, etkileşim bağının kurulu olduğu kurumlardır. retmen-yönetici, retmen-retmen, retmen-renci ve retmen-veli ilişkisi okullarda süreklilik göstermektedir. BaŐkalarıyla olan etkileŐimler, kişinin vicdan ve ahlak bilincine ek olarak kendi tutum ve kimliklerinin gelişmesine de önemli ölçüde etki etmektedir (Collinson, 2012). Bu durumun, üretmenin hem kendisini geliştirmesine hem de retmen ile sürekli etkileşim halinde olan diğer bireylerin gelişmesine yol açacağı belirtilebilir. Kendi geliŐimiyle birlikte başkalarının da gelişiminin önünü aması retmenlere ayrı bir sorumluluk yüklemektedir. Bu sorumlulukların üstesinden baŐarıyla gelinebilmesi için ise, retmenlerin kendilerine ait değerleri ile birlikte iş ortamındaki beklentilerini, hedeflerini, ihtiyaçlarını ve işe yönelik beslediği duyguların yani çalışma değerlerinin farkında olması önemlidir.

Çalışma değerlerinin bilincinde olan bir retmen mesleğinden, MEB'den, okuldan, yöneticisinden, meslektaşlarından ve de rencilerinden neler beklendiğinin bilincinde olacağı aŐıkardır. Bu bilinçle üretmenin daha nitelikli bir eğitim vermesi ve nitelikli bir gelecek nesil yetiŐtirmesi ve en önemlisi mesleğine yönelik bağlılık ve örgüte yönelik vatandaşlık davranışı sergilemesi oldukça doğal kabul edilebilir. Ayrıca, alıŐma değerlerinin farkında olan retmen bunu okul yönetimine doğru Şekilde yansıtacağından, okul yönetiminin retmenini memnun etmesi ve yönetimin etkileşimi ve iletişimi açık olan bir yönetim olması, okuldaki iklimin olumlu olmasında da önemli bir etmen olarak kabul edilebilir (Kanesan vd., 2018). Bunlara ek olarak, yetiŐtirmeleri gereken konular, eğitmeleri ve rol model olmaları gereken renciler, hesap vermek durumunda oldukları yöneticiler ve sorumluluklarını taŐıdıkları bireyler, retmenlerin iş ortamında yorulabilmesine sebep olabilmektedir. Bu durum üretmenin çalışma değerlerinin olumsuz anlamda etkilenmesine yol açabileceği göz ardı edilmemelidir.

İŞten Keyif Alma

Örgüt, insanlar arası ilişkilerin temelini oluşturduğu bir işbirliği sistemi olarak ifade edilmektedir. "rgtler insanlar tarafından oluşturulan ve onlar tarafından değişime uğratılan sosyal düzenlemelerdir". Başka bir ifade ile, örgüt, insanlar

tarafından, bireysel olarak değil grup olarak, belirli bir takım eylemlerin yerine getirildiği yerdir. Örgütlerde insan yönetimi, yönetim sürecinin bölünmez bir parçası olarak kabul edilmektedir. Örgüt içerisinde insanın önemini anlayabilmek için insan ve örgütü birbiri ile bütün olarak kabul etmek gerekmektedir. İyi yönetilen örgütlerde çalışanlar, örgütün gelişiminin, ilerlemesinin kaynağı olarak kabul edilmektedirler (Tella, 2007). Çünkü, motivasyonu tam olan nitelikli bir çalışanın, örgütün verimliliğini arttıracacağına ve örgütü olduğundan daha iyi bir duruma getireceğine inanılmaktadır (Stella, 2008). Bu sebeple, büyük ve gelişmiş örgütlerde çalışana yapılan yatırım, diğer yatırımların önüne geçmektedir. Çünkü başarılı örgüt yöneticileri, çalışanların örgüte bağlılığının, örgüt içerisinde işlerine yönelik memnuniyetlerinin ve örgütte var olan işbirliğinin, iyi iletişimin, örgütün gelişmesi, ilerlemesi ve ayakta kalması için temel oluşturduğunu bilmekte ve buna göre davranmaktadırlar.

Çalışanları memnun etmek ve örgüte bağlamak için ise çalışan motivasyonu temel etmeni oluşturmaktadır (Tella, 2007). O halde örgüt içerisinde etkileşimi, iletişimi yüksek olan çalışma gruplarının olması örgüt yönetimi için en önemli unsur olarak kabul edilebilir (Joolideh, 2008). Çünkü güçlü ve pozitif ilişkiler sayesinde, çalışanın işini en iyi şekilde gerçekleştireceği düşünülmektedir. Dolayısı ile, günümüz örgütleri, çalışanlarından aktif, girişken ve kendi sorumluluklarını alabilen bireyler olmalarını beklerken çalışanlardan gönüllülük esaslı, uyumlu ve sözleşmelerle zorunlu hale getirilmeyecek davranışlar sergilemelerini ummaktadırlar (Karaman ve Aylan, 2012). Bu durumun gerçekleşebilmesi için; çalışanların enerjik, motivasyonu yüksek, örgüte bağlılığı tam, işinden keyif alan ve işlerine bağlı kişiler olmaları gerekmektedir (Bakker ve Oerlemans, 2011).

Wells'in (1920) belirttiği gibi "yüzmilyonlarca insanoğlunun her biri öyle ya da böyle mutluluğu aramaktadırlar". Mutluluğu bulan kişi eğlenme, memnuniyet, heves ve ilgi gibi pozitif duyguları tecrübe eden kişidir (Boehm ve Lyubomirsky, 2008). Hayatımızın büyük bir kısmının iş yerinde geçtiği düşünüldüğünde, örgüt çalışanlarının hayatlarında olduğu gibi işlerinde de mutluluğu aramaları ve işlerinden keyif almak istemeleri doğal bir hak olarak kabul edilebilir. İşlerinde mutlu olmayan, mutlu olmadığı için motivasyonu düşük olan çalışanların örgüt için çaba göstermedikleri, işlerini yapmak için oldukça az zaman harcadıkları, düşük

performans sergiledikleri ve fırsat bulduklarında çalıştıkları örgütü terk etmelerinin ihtimal dahilinde olduğu belirtilmektedir. İşinde mutlu olan, işinde motivasyonu yüksek olan çalışanların ise, daha yaratıcı, çalışmaya, üretmeye daha istekli oldukları ve örgütlerine bağlılıklarının yüksek olduğu ifade edilmektedir (Ganta, 2014). Yöneticiler, örgütsel hedeflerin gerçekleştirilebilmesi için çalışanların örgüte bağlılığının süreklilik arz etmesi gerektiğine inanmaktadırlar (Tella, 2007). Bunun için de çalışanın işinden keyif alması, işinde mutlu olması ve işine yönelik duyduğu hevesin önemli olduğu düşünülmektedir.

İşten keyif alma kavramı, çalışanın, iş hayatının niteliği konusunda olumlu yargılarda bulunması ya da çalışanın işte gerçekleştirdiği aktiviteleri sevmesi, o aktivitelerden zevk alması olarak tanımlanmaktadır. İşten keyif alma kavramı, hem uluslararası hem de ulusal literatürde yapılan araştırmalarda işkoliklik (workaholism) kavramına yönelik yapılan çalışmalarda kullanılan ölçeklerin (Kart, 2005; Mcmillan vd., 2002; Spence ve Robbins, 1992) bir alt boyutu olarak çalışılmaktadır. Genel olarak work enjoyment (işten keyif alma) olarak bilinen kavramının, aynı zamanda iş memnuniyeti (job satisfaction) ve işe duyulan istek (job enthusiasm) kavramları ile içerdikleri anlam ve yapılan araştırmaların benzerlik göstermesi açısından birlikte kullanılabilmesi düşünülmektedir. İşten keyif alma ile ilgili çalışmalara uluslararası alanyazında daha çok karşılaşıldığı yapılan literatür taramasında (Mcmillan vd., 2002; Spence ve Robbins, 1992) anlaşılmıştır.

Kavram ilk olarak, Spence ve Robbins (1992) tarafından işkoliklik ile ilgili yapılan çalışmanın bir alt boyutu olarak ele alınmıştır ve işkolikliği tanımlamak için oluşturulan bir alt boyut olan işten keyif alma ölçeğinin puanları oldukça düşük çıkmıştır. Daha net açıklanacak olursa, araştırmaya göre, işkoliklerin işten keyif alma düzeylerinin düşük olduğu belirtilebilir. Ardından McMillan vd. (2002) işkoliklik ölçeğini yeniden düzenleyerek işten keyif alma kavramını ölçmüş ve açıklamışlardır. McMillan vd. (2002), Spence ve Robbins'in aksine, işkoliklerin işlerine bağlılık gösterdiklerini ve işlerinden keyif aldıklarını açıklamaktadırlar.

İnsanoğlunun birbirinden farklı birçok ihtiyacı bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar normal hayatta olduğu gibi bireylerin çalıştığı örgütlerde de ortaya çıkmaktadır. Kimi birey, işte başarıya ihtiyaç duyarken kimisi maddi olarak tatmin olmayı istemektedir. Kimisi çalışma ortamının rahat olduğu, kendisini özgürce ifade

edebildiği örgütlerde çalışmak isterken, kimisi çalışma saatlerini oldukça önemsemektedir. Kısacası, bireyin işinden keyif alabilmesi için işinde mutlu olması, işine yönelik olumlu deneyimler edinmesi önemlidir. Ayrıca, keyif almanın bireyin çalıştığı örgütün iklimine, çalışma koşullarına, işi ile ilgili gerçekleştirdiği aktivitelerin ilginç, keyifli ya da çalışanın ilgisi dahilinde olup olmamasına bağlı olduğu söylenebilir (Graves, Ruderman, Ohlott ve Weber, 2012). Birey işinden keyif aldığı zaman, işine yönelik pozitif duyguları sıklıkla hissetmekte, işin yoğunluğu, çalışma koşullarının zorluğu, çalışma saatleri çalışanı negatif olarak etkilememektedir. Bir çalışanın, kendi ihtiyaç ya da tercihlerini içeren bir iş ortamı oluşturmasının o çalışanın iş keyifini arttıracığı belirtilmektedir (Tims vd., 2014). Bu sebeple, işten keyif alma durumunun daha çok çalışanın içsel motivasyonu ile ilişkili olduğu önemle belirtilmektedir (Deci ve Ryan, 1992; Graves vd., 2012). Çünkü içsel motivasyonu yüksek olan çalışanlar örgüt içerisinde gerçekleştirdikleri eylemleri, sergiledikleri performansı örgüt adına gerçekleştirirken kendi adlarına da gerçekleştirmektedirler.

İşten keyif alma durumu, memnuniyet ya da ilgi gibi duygusal bileşenleri içermektedir ve işe yönelik örgütsel bağlılık ya da iş memnuniyeti gibi işi etkileyen genel pozitif etkilerden farklılaşmaktadır (Tims vd., 2014). İşten keyif alma, çalışanın iş ile ilgili aktiviteleri yerine getirmeye devam etmesi ile ilişkilidir çünkü işin doğası gereği bu aktiviteler çalışan için keyifli ve ilginçtir. İşinden keyif alan bir çalışanın işinde performansının oldukça olumlu yönde etkileneceği, çalışmasının veriminin en iyi şekilde artacağı ifade edilmektedir (Bakker ve Schaufeli, 2008). Bir çalışan ne kadar çok işinden keyif alırsa, o kadar çok örgüte bağlılığı artacağı ve örgütün amaçlarını kendi amaçları olarak benimseyeceği düşünülmektedir. Çünkü işten keyif alan çalışanın stres düzeyinin azalacağı, duygusal anlamda iyi olacağı ve hem örgüte hem meslektaşlarına yönelik tavırlarının daha iyi olacağı kabul edilmektedir (Graves vd., 2012).

İşten keyif alma kavramının, iş doyumunu (job satisfaction) ve işe bağlılık (work engagement) kavramları ile örtüştüğü ve bu kavramların birbirlerini tamamladığı yapılan araştırmalarla belirtilmektedir (Schreurs, Emmerik, Cuyper ve Notelaers, 2011) İş memnuniyeti (job satisfaction), Hoppock'un (1935) yaptığı tanıma göre, "bir kişinin "işimden memnunum" cümlesini içtenlikle kurabilmesini sağlayan psikolojik, fizyolojik ya da çevresel durumların birleşeni" olarak ifade

edilmektedir. Yapılan tanıma göre, iş doyumunu birçok dış faktörden etkilenmesine rağmen temelde çalışanın işine yönelik nasıl hissettiğini ifade eden içsel bir durumdur (Aziri, 2011). İş doyumunu, kişinin işine yönelik hissettiği memnuniyetten, işinden aldığı keyiften kaynaklanan pozitif duygular olarak da tanımlanmaktadır (Locke, 1976). İş doyumunu, çalışan tutumunun işe ve örgüte genel olarak yansımaları olarak da ifade edilmektedir (Kara, 2010). Çünkü çalışanın hem maddi hem de psikolojik ihtiyaçları bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar karşılandığı takdirde çalışanın iş doyumuna sahip olacağı belirtilmektedir. Tüm bu yapılan tanımlar, iş doyumunu ve işten keyif alma kavramlarının içerik ve tanım bakımından birbirlerini tamamladığını işaret etmektedir. İki kavram arasındaki başka bir benzer özellik ise, iş doyumunun işten keyif alma kavramı gibi içsel motivasyonla ilişkili olmasıdır.

Tüm çalışanlar, çalışma koşullarının düzenlenmesini, çalışma hayatlarında isteklerinin, ihtiyaçlarının karşılanmasını beklemektedirler. Bu istek ya da ihtiyaçların karşılanmasına bağlı olarak da çalışanlar örgütlerine, yöneticilerine ve meslektaşlarına yönelik tutum geliştirmektedirler. Ayrıca, yapılan araştırmalar göstermektedir ki; iş memnuniyetinin düşük olması, işten keyif almayı azaltmakta ve hatta işten ayrılma eylemine kadar gitmektedir (Tella, Ayeni ve Popoola, 2007). Çalışanların çoğu çalıştıkları örgütlerde iyi hissedebilmek, işlerini keyif alarak yapabilmek ve iş yerinde mutluluğu yakalayabilmek için motivasyona ihtiyaç duymaktadır. Psikologlar motivasyonu iki türe ayırmaktadırlar. Bunlar, içsel ve dışsal motivasyondur. Dışsal motivasyon, kişinin dışında olan faktörlerden kaynaklanan motivasyon türüdür. Dışsal motivasyonda bireyler ödül, mükafat gibi işin kendisinin dışında bir şeyle yönlendirildiklerini hissetmektedirler. Dışsal motivasyon kısa ömürlüdür, kalıcı değildir (Paynter, 2004) Dışsal motivasyon bir hedefe kendisi için değil de başkaları ya da araçlar için ulaşmaya çalışmak anlamına gelirken, içsel motivasyon, bireyin kendisi için bir şeyler yapmasını ifade etmektedir (Graves vd., 2012; Reiss, 2012). İçsel motivasyon, kişinin içinden gelen motivasyon türüdür. İçsel motivasyon, kişinin yaptığı işin, kendisine verilen görevlerin, işin biçiminin ve çalıştığı çevrenin kişide ortaya çıkardığı motivasyon türüdür (Rasheed ve Humayon, 2016). İçsel motivasyonda dışarıdan uyarıcılar, ödüller, çalışan üzerinde etkili değildir. Kişi, kendi içsel dürtüleriyle işine yönelik motive olmaktadır. Daha ayrıntılı açıklanacak olursa, çalışanın içsel motivasyonunun yüksek olması, işe yönelik oldukça yoğun ilgi ve aidiyeti ile bağdaştırılmaktadır. Bu

ilgi ve aidiyet sayesinde çalışanlar yaptıkları işle bütünleşmekte, işlerini keyif alarak ve memnuniyetle yapabilmektedirler.

İş doyumunu kavramı, öğretmenler açısından incelendiğinde, öğretmenlerin işlerinden memnun olmalarının eğitimin hedeflerinin gerçekleşmesiyle doğru orantılı olduğu belirtilebilir. İşinden memnun olan öğretmenin, çalıştığı okulda eğitimin kalitesini ve öğrenci başarısını arttıracak kabul edilmektedir. Ayrıca, işinden memnun olan bir öğretmenin okul, yönetici ve veli üçgeni arasındaki dengeyi oldukça iyi sağladığı vurgulanmaktadır (Demirtaş, 2010). Tüm bu açıklamalar, iş doyumunun yüksek olduğu örgütlerde çalışanların işlerinden keyif aldıklarının, işlerine yönelik isteklilik ve coşkularının yüksek olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilebilir. Özellikle öğretmenlerde, okul ortamının hem yönetici hem de meslektaşlar anlamında olumlu özellikler içermesinin öğretmenin mesleğe yönelik istekliliğinin, şevkinin artmasında önemli bir etmen olduğu belirtilebilir.

Kunter vd. (2011), coşku kavramını, “keyif almayı, heyecanı ve memnuniyeti kapsayan kişinin karakteristik özelliğini yansıtan bir tecrübe olarak” kabul etmektedirler. İşe duyulan coşku olarak tanımlanan job/work enthusiasm kavramı ise, Katz’ın (1964) tanımına göre, “örgütlerin başarılı olabilmesi için, çalışanların işlerinin gerektirdiklerinden daha fazla çalışma isteği duymaları” olarak tanımlanmaktadır. İşinden keyif alan bir çalışanın işine yönelik daha fazla çalışma isteği sergileyeceği ve işin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapmaktan kaçınmayacağı düşünülmektedir. İşe yönelik isteklilik, coşku olarak tanımlanan “job enthusiasm” kavramı, maddi getiriye, terfiye, denetimi, çalışanların doğasını, işlerine yönelik istekliliklerini ifade etmektedir. İş için duyulan coşku, çalışanın işine yönelik sahip olduğu tutumla açıklanabilmektedir. İşini coşkuyla yapan çalışanlar daha fazla iş yükü ve sorumluluk almaktan kaçınmamaktadırlar (Taormina ve Gao, 2008). Tüm bu tanımlar, coşku kavramının pozitif duygular ve içsel motivasyondan kaynaklandığının bir örneği olarak kabul edilebilir. Çalışanların sahip olduğu bu özellikler, işten keyif alma kavramının bir bileşeni olarak belirtilebilir.

İşe yönelik coşku kavramı, öğretmenlerin mesleklerine yönelik coşkuları için tanımlanacak olursa, öğrencinin hayal gücünü, yaratıcılığını ve derse yönelik ilgisini etkilemek için öğretmen tarafından sergilenen davranış olarak betimlenebilir. Öğretmenin işine duyduğu coşku, sesinden, bakışlarından,

mimiklerinden, beden dilinden, kullandığı kelimelerden kolaylıkla anlaşılabilir (Allen, 1980). Yapılan açıklamalar göstermektedir ki, işten keyif alma kavramı ile işe yönelik coşku kavramı birbirleri ile eş anlamlı olarak kullanılabilirler çünkü bir kavram diğer kavramın temelini oluşturmaktadır. İşine yönelik isteklilik duyan ya da işinden memnun olan çalışanların işlerini keyifle yapacağı düşünülebilir. Aynı durum, öğretmenler için de geçerlidir. İşinden keyif alan öğretmenin işini severek ve isteyerek gerçekleştireceği, öğrenme-öğretme etkinliklerinde daha aktif olacağı kabul edilebilir.

Tüm bu sebeplerden, işten keyif almanın, günümüzde hem teorik hem de pratik olarak öğretmenlik mesleği için oldukça önemli olduğu ifade edilebilir. Öğretmenlerin mesleklerini içsel bir motivasyon kaynağı ile yaptığı, öğretmenlerin davranışlarının büyük kısmının içsel motivasyondan kaynaklandığı bilindiğinden, içsel motivasyon ile büyük ölçüde ilişkili olan işten keyif alma durumununun öğretmen davranışını, tutumunu ve performansını da oldukça etkilediği kabul edilebilir (Kunter vd., 2011). Hatta motivasyonları yüksek olup, işlerinden keyif alanların öğretmenlik mesleğini yapmaya daha uygun oldukları iddia edilmektedir (Kunter, 2013). Çünkü öğretmenlik mesleği, çok fazla kişisel düzenleme gerektiren, sürekli yenilenmeyi, yeniliklere açık olmayı kapsayan bir meslektir. Öğretmenlik mesleği, konsantrasyon, dikkat, her anlamda becerilerini kullanabilme, yeni durumlara açık olma, iyi bir iletişim kabiliyeti, uzun çalışma saatlerine ayak uydurabilme durumlarını gerektirmektedir. Bu sebeple, öğretmenler sürekli olarak yenilenmeye, profesyonel olarak gelişmeye, öğrenmeye açık olmaya gereksinim duymaktadırlar. Tüm bu etmenler düşünüldüğünde, işten keyif almanın çok yönlü öğretmen özelliklerinin bir parçası olmaktan çok, mesleği daha arzu edilebilir kılan ve iyi bir öğretmen olma özelliğini ifade eden bir kavram olduğu belirtilmektedir (Keller vd., 2013).

Sadece motivasyonu yüksek olan öğretmen öğrencilerini en iyi şekilde eğitebilir ve mesleğinin gerekliliklerini uygun bir biçimde yerine getirebilir (Rao, 2016). Gottfried (1990) akademik motivasyonu “öğrenmeyi ustalıkla, merak uyandırarak, istikrarlı bir şekilde... eğlenceli hale çevirme” olarak tanımlamaktadır (akt. Rao, 2016). İşini heyecanla, isteklilikle ve keyif alarak yapan öğretmen için, işten keyif alma, derste olmaktan zevk almak, öğrencinin dersten keyif almasını sağlamak ve öğrencinin öğrenmesinde öğrenci ile birlikte aktif rol oynamak gibi

birçok etkili öğretmen davranışını yansıtan nitelikli öğretimin bir bileşeni olarak görülebilir (Kunter vd., 2011). Özetle, öğretmenlik, başkasının zorlamasıyla, dış faktörlerin motivasyon kaynağı olması ile gerçekleştirilebilecek bir meslek değildir. İşinden keyif alan öğretmen, yaptığı işin ciddiyetinin farkında olarak mesleğini en iyi şekilde icra etmeye çalışmakta, öğrenci ve okul başarısı için istekle çalışmaktadır. Bir ülkenin gelişiminde en önemli etmenin okullarda verilen eğitim olduğu düşünüldüğünde, öğretmenin işiden keyif alması gibi, işine yönelik sahip olduğu olumlu tavırların eğitimin kalitesini oldukça etkileyeceğine inanılmaktadır.

Kuşaklar

Dünya var olduğu andan bu yana sürekli bir gelişim ve değişim içerisindedir. Ortaya çıkan her olay, yapılan her yenilik, geliştirilen her şey insanoğlunun algısını, düşünce tarzını, yaşam şeklini, değerlerini, geleceğe yönelik beklentilerini ve davranışlarını etkilemiştir. Her yaşanan ve insanoğlu tarafından paylaşılan tarihi, sosyal, siyasi, ekonomik ya da toplumsal değişim, etkileşim insanların kendi yaşadıkları döneme özgü karakteristik özelliklere sahip olmalarının önünü açmıştır.

Belirli bir zaman aralığında doğan kişiler, kendileriyle aynı dönemde doğan kişilerle ortak duygu, ortak düşünce ve eylemlerde bulunabilmektedirler. Bu kişiler, birlikte edindikleri tecrübelerden, ortak paylaşımlarından, inançlarından, davranışlarından dolayı geçmişlerine de ortak bir bağlılık göstermektedirler. Ortak geçmişte yaşanan tarihi, siyasi ya da önemli sosyal bir olay, aynı zaman aralığında doğmuş olan bu bireyleri benzer derecede etkileyebilmektedir. O halde, birey ortak yaşantılardan dolayı içerisinde bulunduğu toplumdan etkilenmekte ve böylece kendi karakterini şekillendirmektedir (Mannheim, 1952).

Bireyin ortak paylaşımlarda bulunduğu toplumda meydana gelen değişimler, toplumun da değerlerinin, düşüncelerinin, davranışlarının değişmesine sebep olabilmektedir. Parsons'a göre; sosyal düzen ihtiyacının artması ya da azalması yeni fazların dolayısı ile yeni kuşakların oluşmasına sebep olmaktadır (Kuran, 2018:20). Artık kuşakların doğdukları yıllara göre gruplandırılmasının ötesinde, doğdukları dönemlerdeki sosyo-kültürel olaylara göre tanımlanmaları daha doğru olacağı vurgulanmaktadır (Arsenault, 2004). Bu noktada önemli olan ise, toplumun değişimine sebebiyet verecek olan olayın oldukça önemli ve toplumun o dönemki bireylerini derinden etkileyecek bir olay olmasıdır. Belirli bir dönemde gerçekleşen

olaylar, özellikle o dönemde yaşayan bireylerin oluşturduğu toplumu etkilemekte ve bu durum da tarihe ait bir dönemi oluşturmaktadır. Kuşak kuramları, bu dönemler temel alınarak o dönemin bireylerindeki davranış ve tutum değişikliklerinin araştırılmasıyla ortaya çıkmaktadır (Şalap, 2016).

Kuşak kavramı, akademik çalışmalarda birçok tanım ile ifade edilmesine rağmen, kavramın en yaygın tanımı; “aynı zaman diliminde doğup, doğdukları dönemden dolayı belirli ortak tecrübeleri edinen, toplum tarihinde kritik bir öneme sahip olan tarihi ve sosyal olayları birlikte yaşayan, yaşamlarındaki belirli bir zaman aralığını paylaşarak belirli karakteristik özelliklere sahip olan grup” olarak ifade edilebilir (Conger, 2001; Davis vd., 2006; Kupperschmidt, 2000; Westerman ve Yamamura, 2006; Zemke vd., 2013, s.16).

Türk Dil Kurumu'nun (TDK, 2017) felsefe terimleri sözlüğünde kuşak kavramı “yaklaşık olarak aynı yıllarda doğmuş, aynı çağın şartlarını, dolayısıyla birbirine benzer sıkıntıları, kaderleri paylaşmış, benzer ödevlerle yükümlü olmuş kişilerin topluluğu” olarak ifade edilmektedir. Aynı zamanda TDK (2017) toplum bilim sözlüğüne bakıldığında ise, kuşak “yaklaşık yirmi beş, otuz yıllık yaş kümelerini oluşturan bireyler öbeği, göbek, nesil, batın, jenerasyon” olarak tanımlanmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Ryder (1965) ise kuşak kavramını; “aynı zaman aralığında aynı tarihi olayları tecrübe edinen kişilerin oluşturduğu küme” şeklinde tanımlamaktadır. Kuşak kavramı, “tarihi ya da sosyal olayları paylaşan benzer yaş aralığındaki insan grubu” olarak ifade edilmektedir (Costanza, Badger, Fraser, Severt ve Gade, 2012). Temelde bir kuşağın oluşabilmesi ve diğer kuşaklardan ayrılabilmesi için öncelikle bir insan grubunun var olması, bu grubun tarihi ve sosyal ortak paylaşımlarının olması, benzer yaş aralıklarında olmaları ve belirli bir zaman aralığında yaşamış olmaları gerekmektedir

Örgüt ile ilgili çalışmalarda, kuşak konusu oldukça yeni bir araştırma alanını oluşturmaktadır. Literatürde kuşak kavramının birbirine benzeyen tanımları bulunsa da kavram zaman içerisinde içerik olarak genişlemiştir (Costanza vd., 2012, s.376) Kuşak biliminin temelini, insanların yaşamlarının belirli dönemlerinde önemli olaylardan etkilenmelerinin oldukça muhtemel olduğunu öne sürerek 1923 yılında Karl Mannheim “The problem of generations” başlıklı çalışmasıyla atmıştır. Mannheim (1952), tarihi, teknolojik ya da sosyolojik anlamda önem arz eden olayları ya da değişiklikleri tecrübe edinen bireylerin sosyal bir grup olarak kabul

edilebileceklerini öne sürmektedir. Mannheim (1952), kuşak olabilmek için sadece aynı çağda ya da dönemde doğmanın yeterli olmadığını toplumsal bir kimlik ya da tarihi-sosyal bir bilinç yaratan önemli bir sosyal olayın dönemin bireyleri tarafından yaşanması gerektiğini de belirtmektedir

1990'lı yılların başlarında Mannheim'in çalışması *Generations: The History of America's Future, 1584-2069* isimli eser ile Strauss ve Howe tarafından daha dikkat çekici hale getirilmiştir. Strauss ve Howe'a göre, kuşaklara ait tutum, davranış ve değerler, bir kuşağın yaşadığı süre boyunca meydana gelen, ailelerin iletişimi, maddi durum, sosyal olaylar ya da tarihsel olaylar gibi değişkenlerle belirlenebilmekte ya da şekillenebilmektedir (Jones, 2014). Strauss ve Howe (1991) yaşamı, yaşlılık, orta yaş, yetişkinlik ve gençlik olmak üzere dört döneme ayırmışlar ve bu yaşamsal dönemlerden her birinin ortalama yirmi iki yıl sürdüğünü ya da bu dönemlerin bir kuşağı oluşturacak kadar uzun olduğunu belirtmişlerdir. Bu çalışmada, Strauss ve Howe (1991), her 20 yılda bir benzer değerleri, inançları, davranış şekillerini paylaşan yeni bir kültürel kuşağın ortaya çıktığını ifade etmişlerdir. Strauss ve Howe'a (1991) göre, ortaya çıkan her bir kuşak grubunun kendilerine özgü farklı bir yaşam tarzı ve farklı yaşanmışlıkları bulunmaktadır.

Kuşak kavramının tanımı içerisinde grup kavramı oldukça sık kullanılmakta ve kuşaklar grup ifadesi kullanılarak tanımlanmaktadır. Kuşaklara ait grup teorisi, "aynı kuşağa ait bireylerin, tarihi olayların, sosyal yaşantıların güçlü etkisi sayesinde benzerlikleri paylaşması" olarak ifade edilmektedir (Jones, 2014). Mason ve Wolfinger (2001), kuşak grubunu, aynı zaman sürecinde sisteme giren insan grubu olarak tanımlamaktadırlar. Türkçe'de kuşak grubu olarak adlandırdığımız kelime, İngilizce'de "cohort" olarak kullanılmaktadır. "Cohort" kavramı ile ifade edilen kuşak grubunun tecrübe ettiği tarihi ya da sosyal olaylar o grubun, diğer kuşak gruplarından farklılaşmasını sağlamaktadır. Her kuşak, ortalama 20-22 yıl gibi bir süreyi kapsayan belirli bir zaman aralığında doğmuş kişileri kapsamaktadır. Eğer bu kişiler, yaşadıkları önemli tarihi ya da sosyal olaylardan dolayı aynı düşünceleri, inançları, değer ve tutumları paylaşıyorlarsa onlar da kuşak grubu (generational cohort) şeklinde tanımlanmaktadırlar.

Çalışma değerleri açısından düşünüldüğünde, örgütlerdeki yaşla ilişkili durumların kuşak gruplarının etkisi, yaşın etkisi ve dönemin etkisi olarak

düşünülmektedir. Ancak yaşla ilgili durumlar biyolojik ya da psikolojik olduğundan doğal olarak kabul edilmektedir ve de etkileri kolayca anlaşılmalıdır. Kuşak gruplarının yarattığı etki ise, bireylerin yaşadıkları çevrenin, deneyimlerinin etkisinin bir sonucu olduğundan çalışma değerleri burada farklılaşmaktadır. “Eğer iş ile ilgili tutumlar yaştan kaynaklı olsaydı, genç çalışanlar yaşlandıklarında yaşlı çalışanlar gibi davranırlardı”. Ancak farklı davranmalarındaki ana etmen çalışanların ait oldukları farklı kuşak grupları ve onların yaşadıkları süreç içerisinde deneyimledikleridir (Parry ve Urwin, 2011). Bireyin ait olduğu kuşak grubu, kişinin örgüte, yönetime ve otoriteye yönelik duygularını, işinden beklentilerini ve bu beklentileri nasıl karşılayacağını etkileyen karakterini geliştirmektedir (Smola ve Sutton, 2002). Bir kuşak grubunun diğerinden ayırmanın en belirgin yolunun da onları çalışma ortamlarında gözlemlemek olduğu belirtilmektedir (Marcus, 2014). Özetle, kuşak grupları hayatlarında olduğu gibi çalıştıkları örgütlerde de ait oldukları dönemin özelliklerini yansıtmakta ve çalışma değerlerini ait oldukları kuşakların özelliklerini örgüte ve çalışmalarına yansıtmaktadırlar. Tüm bu sebeplerden, Türkiye’deki örgütler arasında en fazla çalışanı bulunan kamu okullarında çalışan öğretmenlerin kuşak grupları ve onların çalışma değerleri araştırmada incelenmiştir.

Günümüzde okullarda çalışan farklı kuşaklar ve çalışma değerleri.

Kuşaklar, tarihteki bir süreci paylaştıkları, toplumsal olaylara, deneyimlere, hayallere sahip oldukları için kendilerine ait karaktere de sahiptirler. Eski bir deyişe göre; insan ailesinden çok yaşadığı zamanın özelliklerini yansıtmakta ise (Zemke vd., 2013, s.16) kuşakların da paylaşılan ortak yaşantılardan dolayı ortak özellikleri yansıtmaları oldukça doğal kabul edilmektedir. Strauss ve Howe (1991), her bir kuşağın farklı bir yaşam döngüsüne ve farklı bir biyografiye sahip olduklarını belirterek, kuşakların belirli bir süre devam eden ve toplumu oldukça etkileyen sosyal bir olaydan dolayı birbirlerinden farklılaştıklarını da vurgulamaktadırlar. O halde, tüm önemli sosyal olaylarda yeni bir kuşağın ortaya çıktığı kabul edilebilir. Tablo 1’de farklı araştırmacılara göre kuşakların oluşum yılları ve yaş aralıkları birlikte sunulmuştur.

Tablo 1

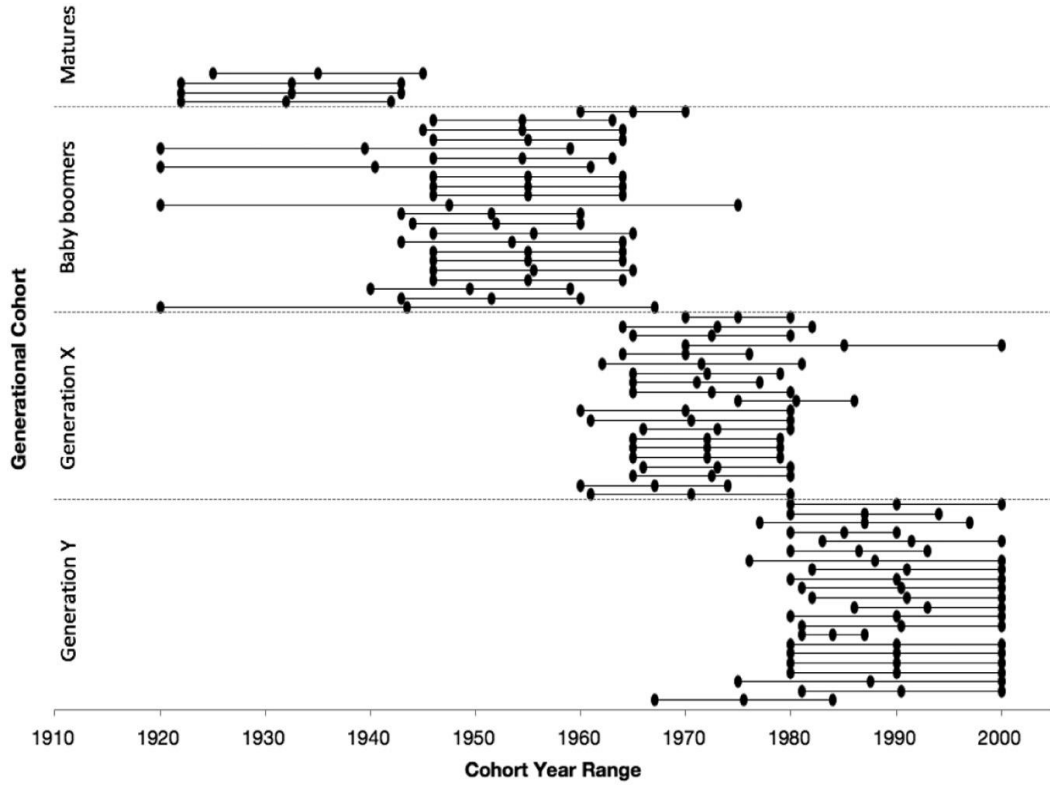
Araştırmacılara Göre Kuşakların Doğum Yılları ve Yaş Aralıkları

| Araştırmacı | Kuşaklara Verilen İsimler | Doğum Yılları | Yaş Aralıkları |
|---------------------------------|----------------------------|---------------|----------------|
| Howe ve Strauss (1993) | Sessiz Kuşak | 1925-1942 | 93-76 |
| | Bebek Patlaması Kuşağı | 1943-1960 | 75-58 |
| | 13. Kuşak (X Kuşağı) | 1961-1981 | 57-37 |
| | Milenyum Kuşağı (Y kuşağı) | 1982-? | 36- |
| Zemke vd. (2000) | Gaziler Kuşağı | 1922-1943 | 96-75 |
| | Bebek Patlaması Kuşağı | 1943-1960 | 75-58 |
| | X kuşağı | 1961-1980 | 57-38 |
| | Y kuşağı | 1980-2000 | 38-18 |
| Lancaster ve Stillman (2002) | Gelenekselciler Kuşağı | 1900-1945 | 118-77 |
| | Bebek Patlaması Kuşağı | 1946-1964 | 76-54 |
| | X kuşağı | 1965-1980 | 53-38 |
| | Milenyum kuşağı (Y kuşağı) | 1981-1999 | 37-19 |

Not: Lyons, S., 2003, tarafından yazılan "An exploration of generational values in life and at work." başlıklı çalışmadan alınmıştır.

Kuşaklar üzerine araştırma yapan bilim insanları arasındaki genel görüş göre, ilk kuşak grubunun ortaya çıkması II. Dünya Savaşı'nın (1933-1941) neredeyse sona erdiği 1940'ların başlarına denk gelmektedir. Ancak birçok araştırmacı arasında kuşakların oluşum yılları tartışma konusu olarak görülmektedir (Kupperschmidt, 2000; Smola and Sutton, 2002). Tablo 1'de araştırmacılara göre kuşakların doğum yılları ve yaş aralıkları farklı araştırmacılar kaynak gösterilerek sunulmuştur.

Straus ve Howe'a göre (1991), kuşakları net bir zaman dilimi içerisine sokmak neredeyse imkansızdır. Bir kuşak, başka bir kuşağın başlaması ya da bitmesi bir diğer kuşağın başlangıcı ya da bitmesi ile çakışabilmektedir (Strauss ve Howe, 1991; Zemke vd., 2013). Şekil 1, Strauss ve Howe'un tezini doğrulayan bir gösterge olarak kabul edilebilir.



Şekil 1 Kuşakların yıllara göre oluşumu ve ayrımı.

Rudolph C. W., Rauvola R. S., Zacher H., 2008, tarafından yazılan ve The Leadership Quarterly, 29, s.44-57'de yayınlanan "Leadership and Generations At Work: A critical Review"den alıntılanmıştır.

Şekil 1'den görüldüğü üzere, bir kuşağın oluşması diğer kuşağın bitiş tarihi ile iç içe geçmektedir. Bunun sebebi, günümüz koşullarında kadının iş dünyasına girmesi, evlenme yaşının yükselmesi ve dolayısı ile çocuk yapma yaşının da ileri yaşlara ötelenmesi olarak gösterilmektedir (Rudolph, Rauvola ve Zacher, 2018). Bu açıklama ve düşüncelere rağmen Tablo 1'de görüldüğü üzere, dönemin önemli toplumsal, teknolojik, ekonomik ya da siyasi olayları, göz önüne alınarak kuşaklara ortaya çıkış ve bitiş tarihleri vermeye devam etmektedirler. Çalışmada kuşakları ve dönemlerini daha iyi tanımlayabilmek ve ortaya çıkabilecek karışıklığı önlemek için Zemke vd.'nin (2000) yıllara göre ayırmış olduğu kuşak gruplarına bağlı kalınmıştır.

İlk kuşak grubu, 1922-1943 yılları arasında doğup, o döneme dair ortak paylaşımlara sahip olan "Gaziler" kuşağıdır. Bu kuşak, II. Dünya Savaşı ve onun sonuçlarından etkilenen kuşaktır. II. Dünya Savaşı'nın ardından dünyaya gelen 1943-1960 arasındaki olayları ortak olarak tecrübe edinen diğer kuşak grubu ise "Bebek Patlaması" kuşağıdır. Bu kuşak savaş sonrası dönemde doğup yetiştiği

için aşırı derecede iyimser, fırsatları değerlendiren ve ilerlemeye açık bir kuşaktır. 3. Kuşak grubu ise, 1960-1980 yılları arasında doğmuş “X Kuşağı” olarak bilinen 60 ve 70’lerin sosyal olaylarını birlikte yaşayan ve bu olayların yarattığı etkilerden dolayı genel olarak bir mutsuzluk hisseden kuşak grubudur. 4. Kuşak grubu ise, Bebek Patlaması kuşağı ile X kuşağının çocukları olan, 1980-2000 yılları arasında doğup büyüyen “Y Kuşağı” grubu, diğer bir deyişle “Milenyum kuşağı” grubudur. Beşinci kuşak grubu olan Z Kuşağı ise en yaşlısının 18 yaşında olduğu günümüzün çocuk ve gençlerini oluşturan kuşak grubudur.

Demografik değişikliklerden dolayı her türlü kaynağa daha çabuk ve kolaylıkla ulaşılabilmesi ile bağlantılı olarak günümüzde örgütler hızla büyümekte, büyürken de kendi çalışan ihtiyaçlarını karşılamaya çalışmaktadırlar (Bell ve Narz, 2007). Bu sebeple yeni nesil, iş dünyasına hızlı bir giriş yapmıştır. Bu durum örgütlerde farklı kuşakların bir arada çalışmasına yol açmıştır. Dolayısı ile günümüz iş dünyasında farklı kuşaklardan bireyleri birlikte çalışırken görmek mümkündür (Arsenault, 2004; Gurchiek, 2016; Gursoy vd., 2013; Marcus, 2014; Zemke vd., 2000). Özellikle, Batıdaki gelişmiş örgütlere bakıldığında, 1990’ların başlarından itibaren dört farklı kuşağın bir arada çalışmaya başladığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de, 1990’ların başında çıkarılan bir kanundan dolayı erken emekliliğin önünün açılması sebebiyle üç farklı kuşak örgüt içerisinde bir arada görülebilmektedir (Kuran, 2018, s.33). Örgüt içerisindeki çalışanlar arasında kuşak farklılıklarının var olması örgütsel araştırmalar açısından önemli görülmektedir (Westerman ve Yamamura, 2006) çünkü her kuşak kendi döneminin karakteristik özelliklerini yansıtmakta ve sahip oldukları değerlerle iş hayatlarında var olmaktadır (Chen, 2010).

Kuşaklar konusunda uluslararası alanyazında temel çalışmalardan birisini yürüten Mannheim’e göre (1952), kuşakları biyolojik yaş aralıklarına göre ayırmanın ötesinde onları paylaştıkları tarihsel ve toplumsal olaylara, tecrübelere göre ayırmak daha doğru olacaktır. Mannheim’e (1952) göre kuşak biyolojik değil sosyolojik bir olgudur ve her kuşak tarihsel ya da tecrübe ettiği sosyal olaylardan dolayı hangi döneme ait olduğunu, tarihteki yerini net olarak bilmektedir. Bu sebeple, Mannheim (1952) tarafından kuşaklar, sosyal değişimleri ortaya çıkaran toplulukların birer yansıması olarak ifade edilmektedir. Örgütlerdeki kuşak grubu ise; ait oldukları dönemde yaşadıkları deneyimler ve tecrübeleriyle değiştirdikleri

zamandan dolayı örgütün ve içerisindekilerin etkilenmesine yol açmaktadırlar. Bu zamanın içerisindeki bireyler ise örgütlerdeki farklı insan gruplarının oluşumunun sebebidir.

Tüm bu yapılan açıklamalardan anlaşılmaktadır ki; örgütlerdeki farklı kuşaklara ait üyeler arasında dönemsel farklılıkların, tecrübelerin getirdiği farklılıklardan kaynaklı çatışmalar ortaya çıkabilir. Örgüt içerisinde yaş olarak daha büyük olan bir Bebek Patlaması Kuşağı üyesi daha çalışmaya odaklı ve daha durgun, daha sakin bir ortam arayışında olabilirken, daha genç bir kuşağın üyesi olan Y kuşağı üyesi bir çalışan daha enerjik, daha hareketli ve daha sosyallik odaklı hareket edebilmektedir (Loomis, 2000). Her ne kadar farklı kuşaklar örgüt içerisinde birlikte çalışabilseler de, kuşak farklılıklarından dolayı fikir ve tutum ayrılıklarının yaşanması normaldir. Günümüzde yirmilerinde olup çalışma hayatına yeni atılmış gençler, ellilerinde olup çalışma hayatında uzun yıllardır emek veren kişilerle birlikte çalışabilmekte ve bu durum örgüt içerisindeki kuşaksal dinamikleri yaratarak örgütün verimliliğini etkileyebilmektedir (Arslan ve Polat, 2016).

Farklı kuşakların bir arada çalıştığı okullarda örgüt başarısının artma ihtimali bulunurken, kuşaklar arası çalışma değerlerinin farklılığı, öğretmenlerin birbiri ile çatışmasına da yol açabilmektedir. Çalışma değerlerindeki farklılıklar, örgüt içerisinde fikir ayrılıklarına, fikir ayrılıkları ise bireysel performansın dolayısı ile örgüt başarısının düşmesine sebep olabilmektedir. Okul açısından düşünüldüğünde ise, etkili çalışma gücünün sağlanabilmesi için yönetici kadro ya da öğretmenlerin çalışma değerlerinin birbirlerine uyumlu olması oldukça önemli olduğu belirtilebilir. Çünkü bireylerin yetiştirildiği, bir ülkenin geleceğinin temellerinin atıldığı okullarda, öğretmenler huzur içerisinde çalıştığında, yöneticileriyle etkili iletişim kurabildiklerinde ve meslektaşlarıyla benzer çalışma değerlerine sahip olduklarını hissettiklerinde öğretmenlerin bireysel başarıları, çalışma istekleri, işten keyif alma düzeyleri, örgüte bağlılıkları o derece artacak ve bu durumdan hem okul hem de öğrenciler genel olarak fayda sağlayabileceklerdir. Bu sebeple, çalışmada devlet okullarında çalışan farklı kuşaklardaki öğretmenlerin çalışma değerleri incelenmek istenmiş, bu değerlerin kuşaklara göre farklılık gösterip göstermediği ve bu durumun sonuçlarının okul yöneticilerine nasıl yansıdığı çalışma ile incelenmeye çalışılmıştır.

Günümüzde kuşaklardan sayıca çoğunluk olarak üçü iş hayatında yerlerini almaktadırlar (Zemke vd., 2013, Aydın ve Başol, 2014). Kuşak farklılıkları günümüz okullarında da gözle görülür bir çeşitlilik yaratmaktadır. Okullardaki kuşak farklılıkları, üç farklı kuşağın bir arada çalıştığı bir ortam meydana getirmiştir. Bu kuşaklar, bebek patlaması kuşağı olarak adlandırılan 1945-1960 yılları arasında doğmuş, X kuşağı olarak adlandırılan 1961-1980 yılları arasında doğmuş ve Y kuşağı olarak adlandırılan 1981-2000 yılları arasında doğmuş olan öğretmenleri kapsamaktadır (Arslan ve Polat, 2016; Kuran, 2018, s.19). Çalışmada ise günümüz devlet okullarında görev yapmakta olan X ve Y kuşağı olmak üzere iki kuşağa ait öğretmen grubu incelenmiştir. Diğer kuşaklardan ise kısaca bahsedilmiştir.

Sessiz kuşak (Gaziler Kuşağı). 1943'ten önce doğan kuşağa verilen isimdir (Zemke vd., 2013, s.19). Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş yapan bu kuşak "Gelenekselciler" olarak da bilinmektedir. Çoğunluğu II. Dünya Savaşı'nın çocuklarıdır (Zemke vd., 2013, s.20). Bu kuşak Cumhuriyet döneminin de ilk kuşağıdır. Bu kuşak, geleneksel değerlerine bağlı, sıkı çalışan, sadık ve birbirlerine saygılı bir kuşak olarak bilinmektedir (Kuran, 2018, s.41).

Bebek patlaması kuşağı. Zemke vd.'nin (2013, s.62) belirttiklerine göre, Bebek Patlaması Kuşağı, teknik olarak 1946 yılında başlayıp 1964 yılında sona ermiştir. Ancak, paylaştıkları değerler, tecrübeler, dünya görüşü açısından Bebek Patlaması Kuşağını, 1943-1960 yılları arasında doğan bireyler olarak tanımlamanın daha doğru olacağı belirtilmektedir (Zemke vd., 2013, s.62).

Bu kuşak, Türkiye'de de "Patlama Kuşağı" olarak bilinmektedir (Ceylan, 2014). II. Dünya Savaşı'nı takip eden 17 yıllık sürede yedi milyon bebeğin doğmuş olmasından dolayı bu yıllar arasında doğan kuşağa Bebek Patlaması Kuşağı adı verilmektedir (Colby ve Ortman, 2014; Tolbize, 2008). Bebek patlaması kuşağı daha çok "ben" kuşağı olarak adlandırılmaktadırlar. Bu kuşak, Amerika tarihindeki en fazla nüfusa sahip olmasının ötesinde, televizyon ile büyüyen, Vietnam savaşında hem savaşçı hem de savaşı protesto eden, otoriteyi sorgulayan, insan hakları ve kadın haklarını savunan, iyi eğitim almış, oldukça üretken ve de önceki kuşaklara göre oldukça sağlıklı olan bir kuşaktır. Tahmin edilemeyen bir ekonomik büyüme ve refah içerisinde yaşadıkları için ve ayrıca klasik bir aile yapısında yetiştikleri için diğer kuşaklara göre düşünce yapıları da oldukça farklıdır

(Adıgüzel, Batur, Ekşili, 2014; Barnes, 2007; ERC Raporu, 2011; Martin ve Tulgan, 2001).

Bebek Patlaması Kuşağı için kullanılan tanımlamalardan birisi “ 68 kuşağı” kavramıdır. 68 Kuşağı, II. Dünya savaşı sonrasında doğan, adalet, barış, eşitlik, özgürlük gibi değerleri savunan kuşak grubudur. Bu dönemde, Türkiye’de üniversiteli gençler dünyadaki gençlik hareketinden etkilenmişler ancak devamında gençlerin ülkedeki siyasi olaylardan etkilenmeleriyle ortaya sağ-sol çatışmaları çıkmıştır (Şalap, 2016). Dolayısı ile, Bebek Patlaması kuşağı, Türkiye’de ihtilali ve çok partili dönemi yaşayan bir kuşaktır (Kuran, 2018, s.37).

Bebek Patlaması Kuşağı oldukça çalışkan, azimli, örgütüne ve yöneticilerine sadık, iyimser, benmerkezci, takım çalışmasını seven ve becerebilen, kişisel gelişime önem veren bir kuşak olarak ifade edilmektedir. Bebek Patlaması Kuşağı, mesai kavramına önem vermekte ve çalışma saatlerini oldukça verimli geçirmeye çalışan bir kuşaktır. Çalışma saatlerine oldukça bağlı olduklarından hayatları da sürekli planlı ve düzenlidir çünkü çalışma hayatındaki düzeni, özel hayatlarında da devam ettirmektedirler (Şalap, 2016). Bu kuşağın bireylerinin eğitime önem verdikleri ifade edilmektedir (Aydın ve Başol, 2014; Ceylan, 2014; ERC, 2011; Gürbüz, 2015; Retzloff, 2010; Sandeen, 2008; Toruntay, 2011; Zemke vd., 2013, s.63). Bunlara ek olarak, Bebek Patlaması Kuşağı, yaratıcılıklarıyla bilinen ve hedeflerini gerçekleştirmek için fazlasıyla çalışkan bir kuşak grubu olarak tanımlanmaktadır. İşkolik kavramı, daha çok bu kuşak türünü tanımlamak için kullanılmaktadır (Weingarten, 2012). Bu kuşak, kariyer odaklıdır, mücadelecidir. Statü, maş artışı, meslekte yükselme gibi dışsal motivelerden hoşlanmaktadırlar (Sandeen, 2008). Bebek patlaması kuşağı, cinsiyeti ve cinsiyete bağlı olarak oluşturulan çalışma rollerini yeniden tanımlamış, eşitliği desteklemiş ve eski kuralların birçoğunu yıkmıştır (Zemke, 2013, s.67).

Bebek Patlaması Kuşağına ait öğretmenlerin, bu kuşağın özellikleri dikkate alındığında, oldukça çalışkan, örgütün amaçlarını kendi amaçlarının üstünde tutan, örgüte bağlı ve yöneticilerine, mesleğine sadık öğretmenler olmaları beklenmektedir. Bebek Patlaması kuşağı öğretmenlerinin klasik öğretmen olarak adlandırılan, derste daha çok öğretmenin etkin olduğu, disiplinli öğretmenler olabileceği, kuşağın özellikleri göz önüne alındığında, anlaşılabilir bir durumdur. Çünkü bu kuşak geleneksel çalışma yöntemlerini benimsemekte ve hiyerarşiye

önem vermektedir. Okul içerisinde meydana gelebilecek aksaklıkların en çok bu kuşağın öğretmenlerini etkileyeceği kuşağın özelliklerinden anlaşılmaktadır.

X kuşağı. X kuşağı terimi, Douglas Coupland'ın (1991) yılında yayımlanan kitabında ilk olarak ortaya atılmıştır (Thomas, 2002). X Kuşağını, 1960-1980 yılları arasında doğan bireyler oluşturmaktadır (Zemke, 2013, s.21). Bu kuşak, Amerika'nın 13. Kuşağı olduğu için “ Thirteenth Generation” olarak da bilinmektedir (Eslinger, 2000). X kuşağı grubu, 1960 ve 1980 yılları arasında tüm dünya üzerinde büyük ve önemli değişiklikler yaşanmasından dolayı hem dünyada hem de Türkiye'de “geçiş dönemi kuşağı” kavramı ile de ifade edilmektedir (Ayhün, 2013). Çünkü bu dönem, hem petrol hem de ekonomik krizin yaşandığı bir dönem olarak bu dönemin insanlarını olumsuz etkilemiştir. Ayrıca, “Xers” (Coupland, 1991), “Postboomers”, “The Shadow Generation” gibi tanımlamalar da X kuşağı için kullanılmaktadır (Toruntay, 2011).

Coupland'a (1991, s.83) göre, X kuşağı, 1960 ve 70'li yılların yarattığı aydınlık sayesinde çocuklarına iyimserlik ve umut duygusu aşılama çabasına çalışan depresif bir dönemden çıkan ebeveynler tarafından yetiştirilen kendine has bir kuşak grubudur. Bir önceki kuşağın refah içerisinde geçen hayatının aksine, X Kuşağı, Sovyetler Birliği'nin düştüğü, AIDS hastalığının ortaya çıktığı, ciddi ekonomik krizlerin ve belirsizliklerin yaşandığı bir dönemde doğmuşlardır (Fernandes, Hyde, Ives, Fleischer, Evoy, Marrum, 2012; Sandeen, 2008). Böyle bir karmaşa döneminde doğan X kuşağı, karmaşa dolu bir hayatı yaşamak zorunda kalmıştır. Bu sebeple X kuşağı “kayıp kuşak” olarak da tanımlanmaktadır (Altuntuğ, 2012).

Türkiye açısından bakıldığında ise, “Özal kuşağı” olarak adlandırılan bu kuşak, 12 Eylül darbesini yaşayan, Türk toplumunun siyasetten uzaklaştırılarak din olgusunun ön plana çıkarıldığı bir dönemde dünyaya gelip dünyada yaygınlaşan kapitalizm ve liberalizm döngüsüne ayak uydurmuştur (Kuran, 2018, s.79). Tüm bu yaşanan olumsuzluklar, X Kuşağı'nın gergin, güvensiz, tedirgin, korkmuş fakat garantici bir kuşak olmasına sebep olmuştur (Sandeen, 2008). Bu dönemin bireyleri, daha çok boşanmış ailelerin çocuklarıdır ya da ebeveynlerin ikisinin de çalıştığı ve çocuğun evde kendi işlerini kendisinin hallettiği, küçüklükten beri kendi sorumluluklarını üstlenen çocuklardır. Bu dönemde kadınların iş hayatına atılmaya başlaması düzenli ve klasik aile yapısını kökten değiştirmiştir (Sandeen, 2008;

Şalap, 2016). Bu sebeple X kuşağı bireyleri, kendilerini hiçbir gruba ait hissetmemektedirler (Coupland, 1991, s.83). Türkiye’de ise, bu dönem nüfus planlamasına gidilen ve kadınların da çalışma hayatına katılmaya başladığı yıllar olduğu için X kuşağının dönemi, nüfusun azaldığı bir dönem olmuştur (Şalap, 2016).

X Kuşağı, hayatında dengeye oldukça önem vermektedir (Burke, 1992; Gravet ve Trockmorton, 2007, s.53; Zemke vd., 2013, s.21). Sabit mesai saatleri içerisinde çalışmaktansa esnek olmayı tercih eden X kuşağı, çalışma saatlerini yaşam tarzlarına uydurmakla ilgili düzenlemeler yapabilmeyi ve bu konuda özgür olmayı tercih etmektedirler. Çünkü, iş sadece bir iştir ve iş hayatı ile özel hayat arasındaki dengenin sağlanması X kuşağının aidiyet duygusunu artırırken, onların kendilerini değerli hissetmelerini ve daha başarılı olmaları için motivasyonlarının artmasını sağlayacaktır (Matt, 2018). X kuşağı, yaşamak için çalışmayı tercih eden bir kuşaktır (Zemke vd., 2013, s.21). İş hayatının, aile hayatının kalitesi, niteliği ve ikisi arasındaki denge, X kuşağına ait bireyler için oldukça önem taşımaktadır (Burke, 1992). Ailelerine ve arkadaşlarına her şeyden daha fazla önem vermektedirler (Zemke vd., 2013, s.119). X kuşağı bireyleri örgütlerine bağlı, çalışmayı seven, otoriteye saygı duyan ve çalıştıkları örgütte uzun yıllar kalabilen bir kuşaktır (Öz, 2015). Ancak, X kuşağını, itibar, işveren ile vakit geçirmek, övülmek, becerilerini geliştirebilmek, yeni şeyler öğrenebilmek (Thomas, 2002) ve işten zevk almak oldukça motive ederken, geçmiş hakkında konuşmak, zamanda esnekliğin olmaması, işkolik olmak, sürekli izlenmek, kendilerine saygısızlık yapılması, katı hiyerarşi ve X Kuşağı’na yönelik olumsuz eleştiriler ise mutsuz etmektedir (Branford ve Raines, 1991, akt. Burke, 1992). Çalıştıkları örgütte bu tarz olumsuzlukların olması, en iyi işleri bile kolayca bırakabilmelerine sebep olmaktadır (Coupland, 1991, s.82).

X kuşağı, bireycidir ve kendi kendine yetebilme özelliğine sahiptir. Çalışmayı sevdiklerini belirtirler ancak özel hayatlarından ödün vererek çalışmak X kuşağına göre değildir (Zemke vd., 2013, s.119). X kuşağı, eğlenmeyi seven ancak değişiklikleri sevmeyen bir kuşaktır, karamsar ancak gerçekçi bir dünya görüşüne sahiptir (Ware, 2013). X kuşağı, kadın-erkek eşitliğini savunan bir kuşaktır (Arslan ve Staub, 2015). Bebek patlaması kuşağı televizyon ile büyüyen

ilk kuşak olma özelliğine sahipken, X kuşağı da bilgisayarla büyüyen ilk kuşak olma özelliğine sahiptir (Sandeen, 2008).

X kuşağı ile ilgili yapılan tüm yorumlar düşünüldüğünde, X kuşağı öğretmenlerinin de çalışma yaşamları ve özel hayatları arasındaki dengeyi sağlayacakları, ailelerini çalışma hayatlarının üzerinde tutacakları yorumu yapılabilmektedir. X kuşağı öğretmenleri, çalışma ortamlarında daha rahat çalışmayı tercih edebilmektedirler. Bu sebeple, esnek çalışma saatleri, X kuşağı öğretmenleri için önemlidir. Ayrıca kişisel gelişimin, yönetici ile etkili iletişimin, X kuşağı öğretmenleri için oldukça önemli olduğu X kuşağının genel karakteristik özellikleri incelendiğinde anlaşılmaktadır. X kuşağı öğretmenlerinin örgüt içerisinde mutlu ve huzurlu hissettiklerinde uzun yıllar çalışmaya devam edebilecekleri X kuşağının işe yönelik tutumları ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde anlaşılmaktadır.

Y kuşağı. Y kuşağı, 1980 ile 2000 yılları arasında doğmuş insanların oluşturduğu kuşağa verilen isimdir (Aydın ve Başol, 2014; Taşlıyan, Eyitmiş ve Gündüğü, 2014; Zemke vd., 2013, s.120). Y kuşağı, “Gen Y”, “Gen Me”, “Millenials”, “Echo Boomers”, “Generation Next”, “dijital kuşak” ya da “internet kuşağı” gibi farklı tanımlarla ifade edilmektedir (Broadbridge, Maxwell ve Ogden, 2007; ERC, 2013; Licata, 2007; Öz, 2015; Zemke vd., 2013, s.120). Y kuşağı, 1993 yılındaki ergenlerin sürekli herşeyi sorgulamaları sonucunda ingilizcedeki “WHY” kelimesinden türetilerek o dönemin ergenlerine verilen bir isim olmuştur (Yüksekbilgili, 2013). Y kuşağı, ekonomik refahın olduğu bir dönemde doğmuş, ekonomik belirsizliğin olduğu bir dönemde yetişkin olmuştur (Hurst ve Good, 2009). Y kuşağı, küreselleşmeyi, hızlı teknolojik ilerlemeleri ve çeşitliliğin artmasını birebir yaşamıştır (Kuran 2018, s.97; Ng vd., 2012; Kuron, Lyons, Schweitzer ve Ng, 2015).

İlkokul çağından itibaren teknolojiden büyük oranda faydalanabilmişlerdir. Bu sebeple teknolojinin olmadığı bir yaşam, Y kuşağı için imkansız olarak kabul edilmektedir (Ware, 2013). “Y Kuşağı, dünyada nispeten barışın kısa aralıklarla hüküm sürdüğü, teknolojik gelişmelerin daha geniş bir kesime ulaşmaya başladığı, liberal yaşamın güç kazandığı bir döneme rastlar.” (Yalçın, Sökmen ve Kulak, 2013).

Y kuşağının karakteristik yapıtaşlarını oluşturan etmenler, 1986'da meydana gelen Challenger Uzay mekiği kazası, Berlin Duvarı'nın yıkılması, Soğuk Savaş'ın sona ermesi, Irak ve Afganistan arasındaki terör saldırıları, ekonomik durgunluk, 11 Eylül saldırıları gibi tüm dünyayı sarsan ve derinden etkileyen olaylar gösterilebilir (İliç ve Yalçın, 2017; Zemke vd., 2013, s.213). Y kuşağı, teknolojinin hızlı gelişiminden kaynaklı olarak en çok izlenebilen, izi sürülebilen, hakkındaki bilgilere en kolay ulaşılabilen kuşak olmuştur (Patterson, 2011). Y kuşağının tecrübe ettiği küresel olaylar ve hızlı teknoloji gelişimi, bu kuşağın meydana gelebilecek her türlü değişikliğe kolay ve hızlı bir şekilde uyum sağlayabileceğini göstermektedir. Türkiye'de de Y kuşağı, sosyal medya sayesinde dünyadaki gelişmeleri takip ettiği için karakteristik olarak tüm dünyadaki genel Y kuşağı özelliklerini sergilemektedirler (Yalçın vd., 2013).

Yapılan araştırmalar, Y kuşağının hırslı, kendine güvenen, işbirliğine açık ve özgür bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (İliç ve Yalçın, 2017; Köse, Oral ve Tetik, 2014; Ng vd., 2012; Yüksekbilgili, 2013). Y kuşağı, isminden de anlaşılacağı üzere, sorgulayıcı bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Yalçın vd., 2013). Y kuşağı, örgütün hedeflerini kendi hedeflerinin üzerinde tutmaktansa, "örgüt benim için ne yapabilir?" sorusuna cevap aramakta ve kendi amaçlarını örgütün amaçlarında önde tutmaktadır. Kendilerini örgüte bağlı olarak görmek isterler ve meslektaşlarıyla birlikte problemlerin çözülmesi için fırsat sunulmasını beklerler. Y kuşağı, kendilerine değer verilmesini, saygı gösterilmesini ve takdir edilmeyi beklemektedirler. Örgütten kendilerini, sosyal ve profesyonel alanda geliştirmesini, gelişimlerine katkı sağlamasını beklemektedirler (Zemke vd., 2013, s.139). Katı örgüt kurallarındansa, Y kuşağı, işten keyif almaya oldukça önem vermektedir (Gravett ve Throckmorton, 2007, s.56), sosyal ve eğlenceli çalışma ortamlarını tercih etmektedir (İliç ve Yalçın, 2017). Kişilerle ilişkilerine önem vermektedirler (Marcus, 2014).

Y kuşağı, geleceğe umutla bakan, iyimser ve kendilerinden emin bir kuşak olarak tanımlanmaktadır. Y kuşağı, takım odaklı olmakla birlikte, başarmayı, her şeyin iyisini yapmayı istemektedirler (Kowske vd., 2010). Y kuşağı, kendilerini geliştirebilecekleri, denetimin yoğun olmadığı, esnek çalışma koşullarının sağlandığı, sıkı bir hiyerarşik düzenin olmadığı örgütlerde çalışmayı tercih eden bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (Morton, 2002). Y kuşağının, örgüt içerisinde ahlaki

ya da etik kurallara uyma konusunda serbest davrandıkları belirtilmektedir. Ayrıca, Y kuşağı örgütteki yönetim şeklini, kuralları eleştirmekten çekinmeyen bir kuşaktır. Kendilerini işe adanmak yerine iş ve özel hayatları arasında dengeyi sağlamak Y kuşağı için daha önemli kabul edilmektedir (İliç ve Yalçın, 2017; Reilly, 2012). Bu sebeplerden dolayı, Y kuşağının çalışma hayatında içsel çalışma değerlerine önem verdiği ifade edilebilir. Ayrıca, benmerkezci olarak tanımlandıkları için örgüte bağlılıklarının da düşük olduğu belirtilebilir. Çünkü daha çok kendilerine yönelik eleştiriler beklemekte, yaptıklarının takdir edilmesini, kendi kişisel gelişimleri için fırsatlar tanınmasını örgütten ve yöneticilerinden beklemektedirler. Eğer, yöneticileri ya da örgüt, Y kuşağı çalışanına bu koşulları sağlarsa, onun içsel motivasyonunu arttırabilirse, onu örgüte bağlayabileceği vurgulanmaktadır (Toruntay, 2011).

Diğer kuşaklarla kıyaslandığında Y kuşağı, diğer kuşaklara göre otoriteye saygı duymaktansa otoriteyi görmezden gelmektedir çünkü Y kuşağının düşünce yapısında tek bir otorite yoktur. Liderlik paylaşılmaktadır. Bu sebeple, Y kuşağının yönetilmesi diğer kuşaklara göre daha zor kabul edilmektedir. Y kuşağının sonuçtan çok sürece odaklandıkları vurgulanmaktadır. Y kuşağı, toplumsal kurallara bağlı olmak yerine kendi kurallarını uygulamayı tercih etmektedirler (Yalçın vd., 2013).

Y kuşağına ait öğretmen grubu henüz çok genç olmakla birlikte yapacakları işin oldukça farkında olan, teknolojiyi eğitimde en iyi şekilde kullabilen bir nesil olarak tanımlanabilir. Y kuşağı öğretmenlerinin de iş-özel hayat dengesine önem vereceği, bu sebeple ders programlarını özel hayatlarına uygun şekilde düzenlenmesini okul yönetiminden talep etmeleri beklenebilir. Y kuşağı, özgürlüğüne düşkün bir kuşak olarak ifade edildiği için, öğretmenler açısından düşünüldüğünde Y kuşağı öğretmenlerinin de çalışma hayatında aşırı denetimi, otoriteyi, katı hiyerarşiyi kabul etmeyecekleri yorumu yapılabilir. Y kuşağı, çalışma hayatından, koşullarından memnun olmadığı zaman işini, örgütünü kolayca değiştirebilen bir kuşak grubudur (Şalap, 2016). Öğretmenler açısından düşünüldüğünde ise, çalıştığı okulda memnun olmayan, huzurlu olmayan, kendisini ifade etmesine izin verilmeyen ya da özgür olmayan bir Y kuşağı öğretmenin de tayin isteyerek okulunu değiştirebileceği ya da değiştirmeye meyilli olacağı söylenebilir.

İlgili Araştırmalar

Bu başlık altında ilk olarak, değerler ile ilgili araştırmalara, ikinci olarak öğretmenler üzerinde yapılan çalışma değerleri ile ilgili uluslararası ve ulusal araştırmalara ve üçüncü olarak, işten keyif alma ile ilgili araştırmalara, ardından öğretmenlerin kuşakları ile ilgili yapılan araştırmalara ve son olarak da çalışma değerleri ve kuşaklar ile ilgili yapılan farklı çalışmalara yer verilmiştir.

Değerler ile ilgili araştırmalar. Değerler konusunu üzerine son otuz yıldır en etkili şekilde çalışan araştırmacı Rokeach'tır. Çalışmasının temel amacı, evrensel olduğuna inandığı değerleri ölçmek için bir ölçek geliştirmek olmuştur (<http://www.skidmore.edu>). Rokeach değerleri, araçsal ve amaçsal değerler şeklinde ikiye ayırmaktadır. Rokeach, 18 aracı ve 18 amaç değer olmak üzere toplamda 36 değer belirlemiştir. Rokeach, araçsal değerleri davranış şekillerini açıklamak için kullanırken, amaçsal değerleri ise yaşama amacını açıklamak için kullanmaktadır. Amaçsal değerler, kişinin hayatta elde etmeye ya da ulaşmaya çalıştığı hedefleri ifade etmektedir. Araçsal değerler ise, amaçsal değerlere ulaşmak için aracı olarak kullanılmaktadır (Rokeach, 1973).

Schwartz ve Bilsky'e (1994) göre, değerler, evrensel olarak kabul edilen üç temel ihtiyacı yansıtmalıdır. Bu ihtiyaçlardan ilki, insanların psikolojik ihtiyaçları, ikincisi sosyal eylem ihtiyacı ve sonuncusu toplumdaki grupların hayatta olma ve refah ihtiyacıdır (Lyons, 2003). Tüm bu ihtiyaçları göz önünde bulundurarak Schwartz değerleri 10 temel başlık altında toplayarak sınıflandırmıştır. Bunlar, kendi kendini yönetme, teşvik etme, haz alma, başarı, güç, güvenlik, uyum, gelenek, uyarım, cömertlik, evrensellik gibi kategorilere ayrılmıştır (Bilsky ve Schwartz, 1994; Schwartz, 1992). Schwartz'a göre değerlerin hepsi birbiri ile ilişkilidir ancak bazı değerler kendi aralarında çelişki gösterebilmektedir.

Kluckhohn'a (1951, s.395) göre değerler, gizli ya da belirgin olabilir, ayrıca bireye özgü ya da bir grubun özelliği olabilirler. Kluckhohn'a (1951) göre değerler, kültürden bağımsız olamazlar, bu sebeple de toplumlar arası farklılıklar göstermektedirler. Bu açıklamalara bağlı olarak, Kluckhohn (1951, s.413) değerleri sekiz temel boyutta incelemektedir. Bunlar, uygulama şekli boyutu, içerik boyutu, niyet boyutu, genellenebilirlik boyutu, yoğunluk boyutu, belirgin olma boyutu, kapsam boyutu ve örgütsel boyuttur.

Temelde, her araştırmacı kendi yaptıkları çalışmalara dayanarak değer kavramını tanımlamış ve boyutlandırmıştır. Yapılan alışmalar, değerlerin her bir boyutunun birbirleri ile ilişkili olduğunun bir göstergesidir. Bazı değer boyutları kültürel bazı değerler bireysel olarak bazı değerler aracı bazı değerler ise temel/amaç değerler kabul edilmiştir ancak ortak kanı değerlerin insan eylemlerinin bir yansıtan bir aracı olduğudur.

Öğretmenlerin alışma değerleri ile ilgili araştırmalar. Bu başlık altında çalışma değerleri konusunda yapılan uluslararası ve ulusal çalışmalara yer verilmiştir.

Öğretmenlerin alışma değerleri ile ilgili uluslararası araştırmalar. Çalışma değerleri konusunda öğretmenler üzerine yapılan uluslararası çalışmalara bakıldığında, öğretmenlerin çalışma değerleri birçok farklı değişken incelenerek araştırılmıştır. Coughlan (1969), kamu ortaokulunda çalışan öğretmenlerin çalışma değerlerinin temelini oluşturan boyutları belirlemek istemiş ve yönetici odağı, işe yapılan vurgu, yönetimin kaynağı, öncelikli hedef ve desteğin kaynağının, kamu ortaokulunda çalışan öğretmenlerin çalışma değerlerini belirleyen temel boyutlar olduğunu belirtmiştir. Isherwood (1973), ğretmenlerin güçsüzlük duygusunu test etmek için öğretmenlerin çalışma değerlerini ara değişken olarak kullanmıştır. Öğretmenlerin alışma değerleri, profesyonel, örgütsel ve sosyal çalışma değerleri olarak üç yönde incelenmiştir. Araştırmada, ğretmenlerin güçsüzlük duygusunun otoriter ve bürokratik yapıya sahip okullarda ortaya çıkıp çıkmadığı belirtilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; otoriter yapısı olan okullarda yetkilerin paylaşıldığı okullara oranla öğretmenler daha fazla güçsüzlük hissetmektedirler. Özellikle, profesyonel ve karışık çalışma değerlerine sahip öğretmenler, otoriter yapılı okullarda diğer okullara göre daha fazla güçsüzlük hissiyatını yaşamaktadırlar. Davis (1980), okul müdürleri ve ilkokul ğretmenlerinin ülkelerindeki mevzuata bağlı olarak çalışma değerlerinin farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için bir çalışma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çalışma değerlerinde iş güvenliliği ve rahat yaşamın, müdürlerin çalışma değerlerine göre daha öncelikli olduğu ortaya çıkmıştır. Klampe (1983), araştırmasında sınıf ğretmenlerinin sahip olduğu genel çalışma değerlerini belirleyerek öğretmenlerin daha çok görev memnuniyeti, kendini gerçekleştirme, diğergamlığa önem verdiklerini belirtmiştir. Klampe (1983) araştırmasında, kadın öğretmenlerin kendini gerçekleştirmeye

daha çok önem verdiğini, erkek öğretmenlerin ise prestije, maddiyata ve yalnızlığa daha çok önem verdiklerini belirtmiştir. Gloria (1988), araştırmasında öğretmenlerin içsel değerlere önem verdiklerini ancak ihtiyaçlarının da değiştiğini açıklamışlardır. Araştırmada, yaratıcılığa, aktif olmaya, bağımsızlığa, çeşitliliğe ve sosyal statüye olan ihtiyaç azken, maaşa, uyumlu iş arkadaşlarına, çalışma koşullarına, başarı ve ilerlemeye olan ihtiyaç fazla olarak belirlenmiştir. Chang (2002), Tayvan'da çalışan öğretmenlerin çalışma değerlerinin beş faktörden oluştuğunu ve bunların; itibar, katkı sağlama, meslektaşlar, iyi yaşam koşulları ve başarıma olduğunu araştırmasında belirtmiştir. Abu-Saad (2003) ise İsrail'deki Arap ilkokul öğretmenlerinin çalışma değerlerini araştırma ile belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmasında, Abu—Saad (2003), İslamcı İş Etiği Ölçeğine göre, kişisel ve örgütsel zorunluluklar, kişisel yatırım ve kar payı, kişisel çaba ve başarı gibi öğretmenlerin çalışma değerlerini etkileyen üç etmen bulmuştur. Ayrıca, Abu-Saad'ın (2003) araştırma sonucunda, birçok kültürel faktörün, İsrail'deki Arap ilkokul öğretmenlerinin çalışma değerlerinin oluşumunda etkili olduğu ortaya çıkmıştır.

Joolideh ve Yeshodhara (2009) çalışmalarında, Bangalore (Hindistan) ve İran'da çalışan lise öğretmenlerinin örgütsel bağlılığını, çalışma değerlerini ve liderlik davranışlarını ölçmek istemişleridir. Araştırma sonucunda, İranlı öğretmenlerin çalışma değerleri Hintli öğretmenlere göre daha yüksek çıkmıştır. Hintli öğretmenlerin en yüksek katılım gösterdiği çalışma değeri; iş güvenliği olmuştur. Araştırmada, yaşın ve öğretilen konuların çalışma değerlerini her iki ülkede de etkilemediği ifade edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, İranlı öğretmenlerin maddi ve duygusal boyutlarda çalışma değerleri daha yüksek çıkmıştır. Malezya'daki Y kuşağından olan okul öncesi öğretmen adaylarının çalışma değerlerini ölçmek için Lee, Hung ve Ling (2012) bir çalışma yapmış ve çalışma sonucunda, Y kuşağı öğretmen adaylarının dışsal çalışma değerlerini içsel çalışma değerlerine göre daha fazla tercih ettiklerini belirtmişlerdir.

Öğretmenlerin çalışma değerleri ile ilgili ulusal araştırmalar. Ulusal alanyazın incelendiğinde, öğretmenler üzerinden çalışma değerlerinin incelendiği makale ve tezlere rastlanmaktadır. Keskin (2005), öğretmenlerin çalışma değerlerinin okul içerisinde nasıl sağlandığını ve çalışma değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışına katkısı olup olmadığını araştırmak istemiştir. Araştırma

sonucunda, çalışma değerlerinin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilediği, sadece iş çeşitliliğinin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde bir etkisi olmadığı görülmüştür. Yardımlaşma ise, örgütsel vatandaşlık davranışını etkileyen en önemli çalışma değeri olarak bulunmuştur. Değirmencioğlu (2009), öğretmen ve okul yöneticilerinin iş değerlerine verdikleri önemi belirlemek ve iş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi incelemek için yaptığı çalışmada, iş değerlerinin katılımcıların kişilik özellikleri (branşları, cinsiyetleri ve eğitim düzeyleri gibi) ile bir ilişkisinin olmadığını belirtmiştir. Altunbaş (2009) ise, ilkokul öğretmenlerinin çalışma değerlerine ile örgütsel vatandaşlık davranışlarının cinsiyetleri, medeni halleri, kıdemleri ve branşları açısından anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığını ölçmüştür. Araştırma sonucunda, kıdemli öğretmenlerin hem çalışma değerlerine hem de örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi olduğu görülmüştür.

Kalkan (2009), toplam kalite yönetimi ile öğretmenlerin çalışma değerleri arasındaki ilişkiyi saptamak istemiştir. Araştırma sonucunda; öğretmenlerin iş değerleri ile toplam kalite yönetimi uygulamaları arasında ve iş değerleri ve toplam kalite yönetimi uygulamaları ile öğretmenlerin demografik özellikleri arasında anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Ayrıca, Kalkan (2009), araştırmasında, öğretmenlerin çalışma değerlerine yönelik alt boyutlardan başarı boyutunun en yüksek puanı aldığını, ekonomik faydalar boyutunun ise en düşük puanı aldığını belirtmiştir. Ergül (2009), orta öğretim kurumlarında çalışan öğretmenlerin iş değerlerine verdikleri önemi belirlemeye ve iş değerleri ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını irdelemeye çalışmıştır. Örgütsel Kültür Ölçeği güç, rol, başarı, destek alt boyut puanları ile İş Değerleri Ölçeği alt boyutları; yaratıcılık ve zihinsel teşvik alt boyutu arasında, ekonomik faydalar alt boyutu arasında, bağımsızlık ve üstlerle ilişkiler alt boyutu arasında, yaşam tarzı ve arkadaşlarla ilişkiler alt boyutu arasında, çevre alt boyutu arasında, prestij alt boyutu arasında, fedakarlık alt boyutu arasında, güvenlik alt boyutu arasında, çeşitlilik alt boyutu arasında, pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Özkan (2010), ilköğretim okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları ve çalışma değerleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışma sonucunda, örgütsel bağlılık ile çalışma değerleri arasında pozitif ve yüksek düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca örgüte devam bağlılığının içsel iş

değerleri ile ilişkisinin yüksek düzeyde ve pozitif yönde olduğu araştırmacı tarafından belirtilmiştir. Taş (2010) çalışmasında, sendika üyesi olan öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin boyutunu incelemiştir. İş değerlerine ve örgütsel adalete ilişkin öğretmen algıları arasında üye oldukları sendikalara göre fark olduğu araştırma sonucunda görülmüştür. Tunca ve Sağlam (2013), öğretmenlik mesleğinin mesleki değerlerine ilişkin, ilköğretim öğretmenlerine yönelik geçerli ve güvenilir bir ölçme aracının geliştirmek için yaptıkları çalışmada, Öğretmen Mesleki Değerler Ölçeğinin ilköğretim öğretmenlerinin mesleki değerlerinin belirlenmesi için geçerli ve güvenilir olan bir ölçme aracı olduğunu tespit etmişleridir.

Uysal (2015), öğretmenlerin hangi kişilik özelliklerine ne düzeyde sahip oldukları ve yaptıkları işe ne düzeyde değer verdiklerini belirlemek ve öğretmenlerin kişilik özelliklerinin işlerine verdikleri değer üzerindeki etkisi incelemek için bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin çok yüksek düzeyde olmasa da yüksek düzeyde işlerine değer verdikleri sonucuna ulaşmıştır. Öğretmenlerin duygusal dengesizlik kişilik özelliğine en düşük, açıklık kişilik özelliğine en yüksek, dışadönüklük, geçimlilik, sorumluluk kişilik özelliklerine ise orta düzeyde katılım gösterdikleri araştırma ile belirlenmiştir. Bağrıyanık (2016) ise, öğretmenlerin çalışma değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için yaptığı çalışmada, öğretmenlerin işle ilgili sahip oldukları değerlerin onlara göre önemi arttıkça, hem genel örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını hem de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeylerinin arttığını göstermiştir. Arastaman ve Demirkasımoğlu'nun (2017) öğretmen adaylarının çalışma değerlerini benimsedikçe öğretmenliğe yönelik daha olumlu tutuma sahip olduklarını belirlemiştir.

İşten keyif alma ile ilgili araştırmalar. Uluslararası ve ulusal alanyazında işten keyif alma kavramı ile ilgili yapılan araştırmalar oldukça sınırlıdır çünkü kavram, birçok çalışmada işkoliklik kavramının bir alt boyutu olarak ele alınmıştır. Bu sebeple, araştırmada, hem içerik hem de yapılan araştırmaların benzerliği bakımından işten keyif alma kavramı ile uyduğu düşünülen işe yönelik coşku, iş memnuniyeti ve işe duyulan isteklilik kavramlarına yönelik yapılan araştırmalar bu başlık altında incelenecektir.

Wood (1998) yaptığı çalışma, öğretmenlerin işe yönelik hevesli olma durumlarının altında yatan bilişsel ve duygusal mekanizmaları araştırmaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, öğretmenlerinin işlerinde oldukça hevesli olmalarının öğrenci başarısını doğrudan arttırmadığı, hevesli olma davranışının stratejik olması gerektiği ifade edilmektedir. Kunter vd. (2011) çalışmalarında, öğretmenlerin işe yönelik heveslerinin iki boyuta ayrıldığını ve bunlar, öğretmeye yönelik hevesli, istekli olma ve öğretilen konuya yönelik hevesli olma durumu olarak açıklanmaktadır. Her iki boyutta da öğretmenlerin içsel motivasyonla motive olduğu ve bu durumun öğrencileri olumlu etkilediği araştırmada belirtilmektedir. Bredmar (2013) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin işten keyif almalarının boyutlarından birisi olan tecrübelerinin nasıl tanımlanabileceğini açıklamaya çalıştığı çalışmada, işten keyif alma ile süreç ve kontrol etme deneyimlerinin iç içe geçtiğini belirtmektedir. Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin işten keyif almalarının iyi bir iş ortaya çıkması için oldukça önemli olduğunu göstermektedir.

Arini (2012), araştırmasında, iş memnuniyeti ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulmuştur. Araştırma sonuçları, örgütsel bağlılığın iş memnuniyetinin bir boyutu olduğunu göstermektedir. Kunter (2013) yaptığı çalışmada, öğretmenlerin motivasyon ile ilgili özelliklerinin mesleki yeterliliğin bir yanı olarak kabul etmektedir. Kunter'in (2013) ayrıca çalışmasında öğretmenin işine yönelik hevesini onun profesyonel başarısını belirleyen temel bir faktör olduğunu kabul ettiği içsel motivasyonun belirlediğini ifade etmektedir. Araştırmada sonuç olarak, öğretmenlerin işe yönelik istekliliklerinin zamanla değişeceği ifade edilmektedir. Frenzel, Pekrun, Goetz, Danirls, Durksen, Becker-Kurz ve Klassen'in (2016) yaptıkları araştırmada, öğretmenlerin işten keyif alma, kızgınlık ve gerginlik düzeyleri ölçülmek istenmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin işten keyif almalarının etkili öğrenme ile doğrudan ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca, öğretmenin işinden keyif alması ile "öğretkilerinde net olma, çeşitli konuları öğretme, hataların kabulü, merhametli bir öğretmen olma ve başarısızlıktan sonra öğrenciye destek olma" gibi arzu edilen öğretmen davranışlarını sergilemeleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki bulunduğu araştırma ile kanıtlanmıştır.

Demirtaş (2010) araştırmasında, öğretmenlerin iş memnuniyetinin yüksek olduğunu, özellikle eğitim ile ilgili hedefler gerçekleştiğinde memnuniyet düzeylerinin oldukça yükseldiğini belirtmiştir. Araştırmada, öğretmenlerin yaş

değişkenine göre işlerinden memnun olma durumlarında anlamlı bir farklılık gözlemlenirken, kıdem ve branş değişkenlerinden anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir.

Öğretmenlerin kuşakları ile ilgili araştırmalar. Montemurro (2010), çalışmasında yedi kenar mahallede yaşayan, emekli ve kıdemli Bebek Patlaması kuşağından öğretmenin yaşamlarını ve kariyerlerini incelemiştir. Araştırmacı, çalışmasında öğretmenlerin kariyer deneyimlerinin kendi kuşaklarının belirli özelliklerini yansıttığını belirtmiştir. Bledsoe (2013), çalışmasında National Board (Milli Kurul) sertifikalı X kuşağından öğretmenlerin okulu terk etme durumlarına odaklanmaktadır. Araştırma sonucunda, X kuşağından olan sertifikalı öğretmenlerin mesleği bırakmalarında, daha fazla kazanma istekleri, hayat-iş dengesine verdikleri önem ve meydan okuma ihtiyacının yer aldığı belirtilmiştir. Bartz, Thompson ve Rice (2017), Y kuşağı öğretmenlerinin müdürleri aracılığı ile verimliliklerini sağlamaları konusunda çalışma yapmışlardır. Yaptıkları çalışmada, Y kuşağının Bebek Patlaması kuşağı ya da X kuşağından müdürler tarafından yönetildiklerini belirtmişlerdir. Sonuç olarak, iyi bir okul müdürünün Y kuşağı öğretmenin verimliliğini arttırmak için öğretmenin performansına dönüt vermesini, Y kuşağının en iyi performansını sergileyebilmesi için müdürün koçluk yapmasını ve hem insani hem de teknik anlamda müdürlerin Y kuşağı öğretmenin beklentilerini karşılama önermektedirler. Bledsoe (2018), çalışmasında Bebek Patlaması, X ve Y kuşaklarından olan öğretmenlerin okulda teknolojiyi etkili kullanıp kullanmadıklarını araştırmaktadır. Araştırma sonucunda, Y kuşağı öğretmenlerinin teknolojiyi diğer kuşaklara göre daha rahat ve iyi kullandığı ortaya çıkmıştır.

Çalışma değerleri ve kuşaklarla ilgili araştırmalar. Çalışma değerleri ve kuşakların birlikte çalışıldığı araştırmalara bakıldığında, birçok uluslararası çalışma göze çarpmaktadır. Eslinger (2000), sessiz kuşağın, bebek patlaması kuşağının, X kuşağının çalışma değerlerini ölçerek bu değerlerin örgüt içerisinde farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek istemiştir. Araştırma sonucunda, Bebek Patlaması Kuşağı'nın, X kuşağına kıyasla yönetici ile olan ilişkiye ve yaşam şekline daha fazla önem verdiği, Sessiz Kuşağın, çevreyi X kuşağına göre daha fazla önemseydiği ve Sessiz Kuşağın, diğergamlığı diğer iki kuşağa göre daha çok önemseydiği ortaya çıkmıştır.

Licata (2007), örgütlerde çalışan farklı kuşaklar arasında çalışma değerlerinin ölçülebilir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek istemiştir. Araştırma bulgularına göre tüm kuşaklar, gurura en yüksek değer oranını verirken, tutumu, kazanç ve sosyal statünün önüne koymuşlardır. Licata'nın (2007) araştırmasına göre, kuşaklar, iş konusunda verdikleri değerler bakımından birbirlerine benzemektedirler. Twenge vd. (2010), Bebek Patlama Kuşağı, X Kuşağı ve Y Kuşağını yansıtan 1976, 1991 ve 2006 yıllarında doğan lise son sınıf öğrencilerinin çalışma değerlerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonucunda ise, Twenge vd. (2010), dışsal değerlerin, X kuşağıyla birlikte zayıfladığını, Y kuşağıyla birlikte arttığını, Y kuşağının, özgeci değerlere önem vermediğini belirtmişlerdir.

Patterson (2011), Super'in revize edilen Çalışma Değerleri ölçeğinin 12 boyutuyla ilişkili olarak kuşak grupları arasındaki ilişkiyi araştırmış ve araştırma sonucunda 68 kuşağının iş yerlerini diğer kuşaklara oranla daha fazla önemsendiğini ifade etmiştir. Fernandes vd. (2012) araştırmalarında, Kanadalı işletme öğrencilerinin ilk işlerini kabul ederken nelerden etkilendiklerini bulmak ve sonuçları X ve Y kuşaklarına göre kıyaslamak istemişleridir. Araştırma sonucunda, çalışma değerleri bakımından Y kuşağı ve X kuşağı arasında önemli bir fark bulunamamıştır. Kuron vd. (2014), çalışma değerlerinin, Y kuşağı örneğinde farklı yaşam tarzı ve kariyer basamaklarında farklılaşıp farklılaşmadığını ölçmek için araştırma yapmışlardır. Araştırma sonucuna göre, Y kuşağının, insanlara yardım edilen bir iş, maaş, iyi çalışma arkadaşları, işte başarı ve işin ilginçliği konusundaki beş çalışma değerine verdikleri önem bakımından farklılık gösterdiği ortaya çıkmıştır.

Marcus (2014) yaptığı çalışmada, çalışma değerlerinin, diğer kuşaklardan farklı olarak belirli bir kuşağa ait olup olamayacağını ölçmek istemiştir ancak araştırma bulguları, çalışma değerlerinin tek bir kuşağa ait olmadığını göstermektedir. Araştırmada, Bebek Patlaması kuşağının çalışma değerlerinden güvenlik ve başarıya en yüksek katılımı sağlaması beklenirken en düşük katılımı sağladıkları görülmüştür. X kuşağı bireylerinin, başarı ve esnekliğe en yüksek katılımı sağlamaları beklenirken, Y kuşağının bu çalışma değerlerine en yüksek katılımı gösterdikleri ortaya çıkmıştır. Ayrıca Y kuşağı bireyleri, çalışma ortamında kariyer gelişimine, sosyal ilişkilere ve yardımlaşmaya oldukça önem verdikleri araştırma ile vurgulanmaktadır.

Aydemir ve Dinç (2015), iş yaşamında “kuşaklar”, “iş-yaşam dengesi” ve “çalışma değerleri” arasındaki ilişkileri ele almak istemişlerdir. Araştırma sonucunda, X ve Y Kuşağının Gelenekçi Kuşağa ve Bebek Patlaması Kuşağına göre daha iyi bir iş-yaşam dengesine sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Aydın ve Başol’un (2014) yaptıkları araştırma, X ve Y kuşağının çalışma kavramı ile ilişkili (iş tatmini, yükselme olanakları, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, sosyo-politik destek, katılımcı iş iklimi, rol belirsizliği, kaynaklara erişim, bilgiye erişim ve işin anlamlılığı) verdiği değerler araştırılmıştır. Araştırma sonucunda, X ve Y kuşağından gelen katılımcılar için işin ifade şeklinin birbirinden farklı olmadığı belirtilmiştir.

Bölüm 3

Yöntem

Bu bölümde araştırmanın modeli, evreni ve örnekleme, veri toplama araçlarının geliştirilmesi, verilerin toplanması, çözümlenmesi ve yorumlanmasına ilişkin bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, nicel araştırma modellerinden tekli ve ilişkisel tarama ile desenlenmiştir. Karasar'a göre (2000) tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu gibi betimlemeye yarayan yaklaşımlardır. Tekli tarama modelinde; değişkenlerin tek tek tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amaçlanmaktadır (Karasar, 2000, s.81). İlişkisel tarama modeli ise; iki ya da daha fazla değişken arasındaki değişimin varlığını ya da derecesini belirlemeye çalışmaktadır. Araştırmada, Ankara ili ilçelerindeki kamu ilköğretim ve orta okullarında görev yapmakta olan X ve Y kuşağından olan öğretmenlerin sayısı, öğretmenlerin çalışma değerleri ve işten keyif alma dereceleri tekli tarama ile belirlenmeye çalışılırken, farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerlerinin işten keyif almaları ile ilişkisi, bu ilişkinin yönü ve düzeyi ise ilişkisel tarama yöntemi ile belirlenmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı Ankara ilinin dokuz ilçesindeki (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle) kamu ilköğretim ve orta okullarında görev yapmakta olan öğretmenler oluşturmaktadır. MEB 2016-2017 istatistiklerine göre, Ankara ili ilçelerindeki kamu ilköğretim ve ortaokul okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin toplam sayıları 28501'dir. Evreni oluşturan öğretmenlerin tamamına ulaşmadaki güçlükten dolayı ve zaman ve kaynak yönünden ekonomik olması nedeniyle, evreni temsil edebileceği varsayılan büyüklükte bir örneklem üzerinde çalışılmıştır. Araştırmanın evrenini, $\alpha = .05$ anlamlılık ve %5 hoşgörü düzeyinde 381 öğretmenin temsil edebileceği varsayılmıştır. Araştırmanın evrenini oluşturan 13487 ilköğretim ve 15014 ortaokul öğretmenlerinin evrendeki oranları dikkate

alındığında, örnekleme %5 hoşgörü düzeyinde 180 ilkököl öğretmeni ve, 201 (Balci, 2004, s.54) ortaokul öğretmenin temsil edebileceği kabul edilmiştir.

Araştırmada, evren incelenmiş ve Ankara ili ilçelerindeki ilkököl ve ortaokullarda görev yapan öğretmenler arasında kuşaklara göre genel bir farklılık tespit edilmiştir. Bu sebeple, ana kitleyi oluşturan elemanlar incelenecek özelliklere göre (kuşaklara göre) farklılık gösterdikleri için, elemanları alt gruplara ayırarak bu gruplardan belli oranda rastgele örneklem alınmıştır. Bu örnekleme modeline tabakalı örnekleme adı verilmektedir (Padem, Göksu, Konaklı, 2014, s.88). Bu bağlamda araştırmada, Ankara'nın dokuz ilçesi (Altındağ, Çankaya, Etimesgut, Gölbaşı, Keçiören, Mamak, Pursaklar, Sincan ve Yenimahalle) birer tabaka olarak kabul edilmiştir. Buna göre, örneklemedeki öğretmen sayılarının tabakalara (ilçelere) dağıtılmasında ilçelerdeki öğretmenlerin sayılarının evrendeki oranları esas alınmıştır. Ayrıca, araştırma süresince araştırmanın diğer tabakasını oluşturan X ve Y kuşaklarından eşit sayıda öğretmene ulaşılmaya özen gösterilmiştir. Tabakalardaki öğretmen sayıları ise tabakaların örnekleme büyüklükleri oranında seçkisiz örneklem yoluyla belirlenmiş, böylece tüm elemanların birbirine eşit seçilme şansına sahip olmasına özen gösterilmiştir. Araştırmanın hedef evrenini ve örneklemini oluşturan öğretmen sayılarının tabakalara göre dağılımı Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

2016-2017 İstatiklerine Göre Ankara İli İlçeleri Kamu İlkokul ve Ortaokullarında Görev Yapmakta Olan Öğretmenlerin Sayıları ve Örneklem Sayıları

| İlçeler | İlkokul | | | | Ortaokul | | | | Toplam Öğretmen Sayısı | Toplam Örneklem Sayısı |
|---------------|---------|-------|--------|-----------|----------|-------|--------|-----------|------------------------|------------------------|
| | E | K | Toplam | Örn. Say. | E | K | Toplam | Örn. Say. | | |
| 1 Altındağ | 305 | 1149 | 1454 | 20 | 404 | 919 | 1323 | 18 | 2777 | 38 |
| 2 Çankaya | 402 | 1523 | 1925 | 25 | 530 | 1904 | 2434 | 33 | 4359 | 58 |
| 3 Etimesgut | 302 | 1131 | 1433 | 19 | 414 | 1343 | 1757 | 22 | 3190 | 41 |
| 4 Gölbaşı | 77 | 369 | 446 | 6 | 91 | 374 | 465 | 8 | 911 | 14 |
| 5 Keçiören | 652 | 1914 | 2566 | 34 | 820 | 2016 | 2836 | 37 | 5402 | 71 |
| 6 Mamak | 468 | 1403 | 1871 | 25 | 513 | 1282 | 1795 | 22 | 3666 | 47 |
| 7 Pursaklar | 111 | 328 | 439 | 6 | 178 | 311 | 489 | 9 | 928 | 15 |
| 8 Sincan | 381 | 1243 | 1624 | 22 | 554 | 1389 | 1943 | 26 | 3567 | 48 |
| 9 Yenimahalle | 430 | 1299 | 1729 | 23 | 505 | 1467 | 1972 | 26 | 3701 | 49 |
| Toplam | 3128 | 10359 | 13487 | 180 | 4009 | 11005 | 15014 | 201 | 28501 | 381 |

Kamu okullarında çalışan öğretmenlerin görev yaptıkları ilçelere göre tabakalardaki oranlara bağlı kalınarak belirlenmesinin ardından 381 öğretmen çalışmaya alınmıştır. Tablo 2'den anlaşıldığı üzere, araştırmaya katılımda gönüllülük esas olduğundan, kamu ilkokullarında çalışan öğretmenlerden örnekleme 180 kişi alınmış olup %100 oranında katılımcıya ulaşılmıştır. Kamu ortaokullarında çalışan öğretmenlerden örnekleme 201 kişi alınmış olup %100 oranında katılımcıya ulaşılmıştır.

Katılımcılara ilişkin kişisel bilgiler. Araştırmanın örneklemini oluşturan kamu ilkokul ve orta okulunda görev yapan öğretmenlerin çalıştıkları okullar (ilkokul, ortaokul), cinsiyet, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve kuşak değişkenlerine yönelik dağılımları ve yüzdeleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Ankara İli Kamu İlkokul ve Ortaokullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kişisel Bilgilerine İlişkin Veriler

| Değişken | Kategori | İlkokul | | Ortaokul | |
|----------------|-----------------|---------|-----|----------|-----|
| | | n | % | n | % |
| İlçeler | Altındağ | 20 | 11 | 18 | 9 |
| | Çankaya | 24 | 14 | 33 | 17 |
| | Etimesgut | 20 | 11 | 22 | 11 |
| | Gölbaşı | 6 | 3 | 8 | 4 |
| | Keçiören | 34 | 19 | 37 | 18 |
| | Mamak | 25 | 14 | 22 | 11 |
| | Sincan | 6 | 3 | 9 | 4 |
| | Pursaklar | 22 | 12 | 26 | 13 |
| | Yenimahalle | 23 | 13 | 26 | 13 |
| | Toplam | 180 | 100 | 201 | 100 |
| Cinsiyet | Kadın | 153 | 85 | 156 | 78 |
| | Erkek | 27 | 15 | 45 | 22 |
| | Toplam | 180 | 100 | 201 | 100 |
| Kıdem | 1-5 yıl | 14 | 8 | 36 | 18 |
| | 6-10 yıl | 24 | 13 | 39 | 20 |
| | 11-15 yıl | 44 | 25 | 49 | 24 |
| | 16-20 yıl | 40 | 22 | 44 | 21 |
| | 21 yıl ve üzeri | 58 | 32 | 33 | 17 |
| | Toplam | 180 | 100 | 201 | 100 |
| Öğrenim durumu | Lisans | 154 | 86 | 166 | 83 |
| | Lisansüstü | 26 | 14 | 35 | 17 |
| | Toplam | 180 | 100 | 201 | 100 |
| Kuşak | X Kuşağı | 114 | 63 | 83 | 41 |
| | Y Kuşağı | 66 | 37 | 118 | 59 |
| | Toplam | 180 | 100 | 201 | 100 |

Tablo 3'te görüldüğü gibi, örnekleme alınan öğretmenlerin %10'u Altındağ, %15'i Çankaya, %11'i Etimesgut, %4'ü Gölbaşı, %18'i Keçiören, %12'si Mamak, %4'ü Pursaklar, %13'ü Sincan, %13'ü Yenimahalle ilçesinde görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerin % 47'si kamu ilkokulunda, % 52'si ise kamu ortaokulunda çalışmaktadır. Araştırmaya katılan öğretmenlerden %81'i kadın, %19'u erkektir. Katılımcılardan kamu ilkokulunda çalışan kadın öğretmenlerin oranı % 85 olup erkek öğretmenlerin oranı % 15'tir. Araştırmaya katılan kamu ortaokulunda çalışan kadın öğretmenlerin oranı %78 iken, erkek öğretmenlerin oranı %22'dir. Öğretmenlerin % 13'ü 1-5 yıl, %16'sı 6-10 yıl, %24'ü 11-15 yıl, %22'si 16-20 yıl ve %24'ü de 21 yıl ve üzeri kıdeme sahiptir. Öğretmenlerin % 84'ü lisans ve %16'sı yüksek lisans mezunudur. Araştırmaya katılan öğretmenlerin, % 52'si 58--38 yaş aralığında, %48'i 38-18 yaş aralığındadır. Dolayısı ile araştırmaya katılan öğretmenlerin %52'sinin X kuşağından, %48'inin ise Y kuşağından olduğu anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Süreci

Araştırmaya ait verilerin Ankara ili ilçelerinde bulunan kamu ilkokul ve ortaokullarından sağlanabilmesi için öncelikle Ankara İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden (EK-Ç) ve Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu'ndan (EK-C) gerekli izinler alınmıştır. Araştırmacının kamu ilkokul ve orta okullarına giderek katılımcılara ölçeği uygulaması ile araştırma verileri toplanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, Ankara ili dokuz ilçesinde çalışan kadrolu öğretmenlerin, çalışma değerlerinin ait oldukları kuşak gruplarına göre farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi ve bunun sonucunda işten keyif alma durumlarının ölçülebilmesi için iki ayrı ölçek taslağı ve bir bilgi formu kullanılmıştır. Bilgi formu öğretmenlerin yaş, cinsiyet, kıdem, çalıştıkları okul türü ve öğrenim durumu gibi demografik bilgilerini içermektedir. Öğretmenlerin çalışma değerlerini ve işten keyif alma durumlarına ilişkin görüşlerinin belirlenebilmesi için iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekler, araştırmacı tarafından geliştirilen "Çalışma Değerleri Ölçeği" ve McMillan vd. (2002) tarafından geliştirilen işkoliklik ölçeğinin

bir alt boyutu olan işten keyif alma boyutunun uzmanlar tarafından Türkçe'ye uyarlandığı "İşten Keyif Alma" ölçeğidir.

Çalışma değerleri ölçeği. Öğretmenlerin çalışma değerlerini ölçmek amacıyla, araştırmacı tarafından ilgili alanyazın taraması yapılarak geliştirilen "Çalışma Değerleri Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçme aracının geliştirilme sürecinde, ilk olarak ulusal ve uluslararası alanyazın taraması yapılmış ve ulaşılan alanyazın incelenerek araştırma için gerekli kuramsal bilgiler toplanmıştır. Literatürde, çalışma değerleri birçok boyut altında incelenmektedir. Tablo 4'te çalışmada faydalanılan ölçeklerin alt boyutları gösterilmektedir.

Tablo 4

Çalışma Değerleri Alt Boyutları ve Çalışma Değerleri Ölçeğindeki İfadelerin Kaynakları

| Çalışma Değerleri Ölçeği Alt Boyutları | Çalışma Değerleri İfadeleri ve Kaynakları |
|---|---|
| Kendini geliştirme boyutu (Luisa, 2010; Zhang, Wang, Yang, and Teng, 2007) | * Başarma (Lyons, 2010; Schwartz ve Bilsky; 1990, Sagiv ve Schwartz, 1995) * Becerileri kullanma (Lyons, 2010) * Yaratıcılık (Minnesota Importance Questionnaire, 1981) * İlerleme (Lyons, 2010) * Sürekli öğrenme fırsatı (Lyons, 2010; Schwartz ve Bilsky; 1990, Sagiv ve Schwartz, 1995) |
| Toplumsal Boyut (Hattrup, Mueller, and Aguirre, 2007; Hirshi, 2010; Hirshi, 2010) | * Ahlaki değerler (Lyons, 2003) * Toplum tarafından saygı ve değer görme * Topluma hizmet etme (Ho, 2006) |
| İşin sağladığı fırsatlar boyutu | * Maaş (Lyons, 2010) * Çalışma saatleri (Lyons, 2010) * Denge (Lyons, 2003) * Sosyal etkileşim (Hattrup, Mueller, and Aguirre, 2007; Lyons, 2010) * Eğlenceli iş (Lyons, 2010) * Çalışma arkadaşları (Lyons, 2010) |
| Dışsal Ödüller Boyutu (Elizur, 1984; Hirshi, 2010; Lyons, 2010) | * Sosyal statü (fastennetwork.org) * Hayat kalitesi (Ho, 2006) * Takdir edilme (fastennetwork.org) * Kariyerde ilerleme |

Ulusal alanyazında çalışma değerleri üzerine araştırmalar (Kalkan, 2009; Özkan, 2010; Yücel, 2005; Yücel ve Karataş, 2009) bulunmaktadır. Özkan (2010) araştırmasında Lyons (2009) tarafından geliştirilen "İş Değerleri Ölçeği" Türkçeye

çevirmiş ve öğretmenler üzerinde uygulamıştır. Kalkan (2009) araştırmasında, Kubat (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Super'ın 45 madde ve 15 boyuttan oluşan çalışma değerleri ölçeğini uygulamıştır. Yapılan araştırmaların çoğu öğretmenler ve eğitim kurumları üzerine yapılmış olsa da ulusal alanyazında kullanılan ölçeklerin öğretmenlik mesleğinin ihtiyaçlarını ya da çalışma değerlerini tam olarak yansıtmadığı düşünülmektedir. Ayrıca uluslararası alanda kullanılan ölçeklerin büyük çoğunluğu özel sektör ya da eğitimden farklı alanlar için hazırlanmış olup bu ölçeklerin öğretmenlerin çalışma değerlerini tam olarak yansıtmadığı düşünülmüştür. Bu sebeple, ulusal alanyazındaki var olan ölçekler çalışmada kullanılmamış, ancak bu ölçeklerden yararlanılarak "Çalışma Değerleri Ölçeği" araştırmacı tarafından geliştirilmiştir.

Çalışma değerleri ölçeğinin geliştirilmesinde alanyazın taraması ile elde edilen kuramsal bilgilerden ve ölçeklerden faydalanılarak bir madde havuzu oluşturulmuş ve ölçek taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan ölçek taslağı, içerik ve kapsam geçerliliğinin belirlenebilmesi için tez danışmanı, eğitim yönetimi ve ölçme değerlendirme alanında uzman kişilerin görüşlerine sunulmuştur. Ön uygulama için düzenlenen ölçek, dört boyut altında toplanmış olup 24 maddeden oluşurulmuştur. Bu boyutlar, kendini geliştirme boyutu (altı madde), toplumsal boyut (üç madde), işin sağladığı fırsatlar boyutu (sekiz madde) ve dışsal ödüller boyutu (yedi madde) olarak araştırmacı tarafından literatürde yer alan boyutlar dikkate alınarak belirlenmiştir. Uzman görüşleri doğrultusunda iki madde ölçekten çıkartılmış, bazı maddelerde ise ifade değişikliğine gidilmiştir. Uzman görüşlerinin ardından ölçekte yapılan düzenlemelerin ölçeğin kapsam geçerliliğini sağladığı varsayılmıştır. Ölçek taslağı, beşli Likert türündedir. Ölçekte yer alan yanıt seçenekleri, "hiç önemli değil, az önemli, önemli, çok önemli ve kesinlikle önemli" ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçek, 22 madde halinde ve beşli likert türünde kamu ilkokul ve orta okulunda çalışan öğretmenlere ön uygulamada sunulmuştur. Ön uygulama sonucunda veri toplama araçları ile ulaşılan geçerlik ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgulara izleyen başlıkta yer verilmiştir.

Çalışma değerleri ölçeği'nin geçerlik ve güvenilirlik analizleri. Ölçeğin geçerlik ve güvenilirlik analizleri için pilot uygulaması, 2017-2018 eğitim-öğretim yılı içerisinde Ankara ilindeki kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan 85 öğretmen üzerinde yapılmıştır. Öğretmenlerin 72'si (% 84,7) kadın, 13'i (% 15,3)

erkektir. Öğretmenlerin 46'sı (% 54,1) 1960-1979 yılları içerisinde doğmuş olup 58-38 yaş aralığında olan X kuşağının üyeleridir. Öğretmenlerin, 39'u (% 45,9) 1980-1999 yılları içerisinde doğmuş olup 38-18 yaş aralığında olan Y kuşağına ait öğretmenlerdir. Öğretmenlerin 71'ü lisans (% 83,5) ve 14'ü (% 16,5) lisansüstü öğrenim derecesine sahiptir. Ön uygulama sırasında gönüllülük esas alınmıştır.

Ön uygulamadan elden edilen verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile açıklanmaktadır (Çokluk, Şekercioğlu, Büyüköztürk, 2012, s.207). Örneklem büyüklüğünün faktör analizi için uygulununun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testinden yararlanılmıştır. KMO sayısının .60'den büyük olması ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu kanıtlamaktadır. Ölçeğin, KMO sayısı .85 çıkmış olup .60'tan yüksek olduğu için verilerin faktör analize uygun olduğu anlaşılmıştır (Büyüköztürk, 2005, s.126). Barlett Küresellik testi sonucu ($p < .01$) olduğundan, verilerin normal dağılım gösterdiği ve örneklemin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Çalışma Değerleri Ölçeği'nin değişkenleri arasındaki ilişkilerden hareketle faktörlerini bulmak için (Büyüköztürk, 2005, s.123) Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin dört boyutlu olduğu belirlenmiştir. Sonuçlar incelendiğinde analiz edilen 22 maddenin, özdeğeri 1'in üzerinde olan dört faktör altında toplandığı görülmektedir. Bu dört faktörün ölçeğe ilişkin açıkladıkları toplam varyans %66,9'dur. Toplam varyansın, %44,153'ünü birinci, %9,028'ini ikinci, % 8,155'ini üçüncü ve %5,646'sını dördüncü bileşen açıklamaktadır. AFA sonuçlarına göre, faktör sayısı dört olarak görülmektedir. Analizde önemli faktör olarak ortaya çıkan dört faktörün, maddelerdeki toplam varyansın ve ölçeğe ilişkin varyansın çoğunluğunu açıkladığı görülmektedir (Büyüköztürk, 2005, s.133).

Ölçeğin faktör sayısının belirlenmesinin ardından, maddelerin güçlü korelasyonlarının olduğu faktörleri belirleyerek onların daha kolay tanımlanabilmesini sağlayan faktör döndürme matrisi uygulanmıştır. Böylece maddelerin binişiklik ve faktör yük değerlerini karşılayıp karşılamadıkları incelenmiştir (Kaya, 2013). Faktör döndürme matrisi sonuçlarına göre birinci faktör altında dokuz madde, ikinci faktör altında sekiz madde, üçüncü faktör altında dört madde ve dördüncü faktör altında bir madde bulunduğu görülmektedir.

Maddelerin binişik olmasını sağlayan iki neden bulunmaktadır. Bunlardan ilki, maddenin birden fazla faktörde yüksek yük değerine sahip olmasıdır. Diğer

ise, maddenin birden fazla faktördeki yük değeri arasındaki farkın .1'den küçük olmasıdır (Çokluk ve ark., 2012, s.233). Faktör döndürme matrisi sonuçları incelendiğinde tüm maddelerin yük değerleri .45 ya da daha yüksek olduğu ancak Çalışma Değerleri (CD) 2., CD11., CD15. ve CD18. maddelerin binişik olduğu görülmüştür. CD2. maddenin ikinci faktörde .184 ve üçüncü faktörde .168 olduğu ve aralarındaki yük değerlerinin 1'den küçük olduğu görülmektedir. 11. maddenin birinci faktörde .475, ikinci faktörde .394 ve üçüncü faktörde .452 yük değerine sahip olduğu belirlenmiştir. CD15. maddenin birinci faktörde .598 ve ikinci faktörde .474 olduğu gözlemlenmiştir. CD18. maddenin ise ikinci faktördeki yük değeri .124, üçüncü faktördeki yük değeri ise .264 olup aralarındaki yük değerlerinin 1'den küçük olduğu görülmüştür. Bu maddeler tek bir özelliği ölçmeyen binişik maddeler olduğundan dolayı ölçekten çıkartılmışlardır. Ayrıca, CD16. madde (Yaşam kalitemi artırma fırsatı sunması) altında bulunduğu boyut ile anlam bakımından özdeşleşmediği için araştırmacı tarafından ölçekten çıkartılmıştır. Binişik maddelerin analizden çıkarılmasının ardından faktör döndürme analizi ile yeniden analiz yapılmış, maddelerin faktör yük değerleri ve maddelerin faktörlere dağılımı Tablo 5'te verilmiştir. Binişik maddelerin analizden çıkarılması ile ölçeğin dört faktörlü yapısında değişiklik olmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 5

Öğretmenlerin Çalışma Değerleri Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

| Faktör Adı | Madde No | Maddeler | Faktör Yük Değeri | Madde Toplam Korelasyon |
|---------------------------|----------|---|-------------------|-------------------------|
| Kendini Geliştirme Boyutu | 6 | Sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinme fırsatı sunması | .81 | .57 |
| | 8 | Çalışma etkinliklerinde zenginlikler ve farklılıklar sunması | .79 | .56 |
| | 4 | Yaratıcılığımı kullanarak farklı uygulamalar geliştirmeme olanak sağlaması | .77 | .57 |
| | 3 | Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeme olanak sağlaması | .71 | .58 |
| | 7 | Yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması | .66 | .57 |
| | 9 | İlginç ve heyecan verici olması | .55 | .71 |
| | 1 | Başarı hissini tatmama fırsat sağlaması | .50 | .67 |

Cronbach's Alpha = .87

| | | | | |
|--------------------|----|---|-----|-----|
| Toplumsal Boyut | 22 | Topluma hizmet etme ve toplumu geliştirme fırsatı sunması | .76 | .68 |
| | 21 | Toplum tarafından saygı ve değer görmesi | .72 | .66 |
| | 20 | Ahlaki değerlerimle uyumlu olması | .71 | .47 |

Cronbach's Alpha = .83

| | | | | |
|------------------------------------|----|--|-----|-----|
| İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutu | 12 | Bana uygun çalışma saatleri içermesi | .85 | .55 |
| | 13 | İş hayatım ve özel hayatım arasında denge kurmama olanak sağlaması | .75 | .63 |
| | 19 | İnsanlarla sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olabilme olanağı sunması | .71 | .59 |
| | 17 | Eğlenceli ve canlı bir çalışma ortamı sunması | .54 | .63 |

Cronbach's Alpha = .82

| | | | | |
|-----------------------------|----|--|-----|-----|
| Dışsal Ödüller Boyutu | 5 | Kariyerimde ilerleme fırsatı sunması | .87 | .42 |
| | 10 | İyi bir maddi kazanç sağlaması | .82 | .58 |
| | 14 | Çalışma ve katkılarımdan dolayı takdir edilmeye olanak sağlaması | .69 | .67 |

Cronbach's Alpha = .82

Açıklanan varyans= %69 Cronbach's Alpha = .92

Yapılan analiz sonucunda, Tablo 5'ten de anlaşıldığı gibi, birinci faktörün yedi maddeden, ikinci faktörün üç maddeden, üçüncü faktörün dört maddeden ve son olarak dördüncü faktörün üç maddeden oluştuğu görülmektedir. Tablo 5'te görüldüğü gibi, birinci faktördeki yük değerleri .81-.50, ikinci faktördeki yük değerleri .76-.71, üçüncü faktördeki yük değerleri .85-.54 ve son faktördeki yük değerleri .87-.69 arasında değişmektedir. Faktörlerde yer alan maddeler, ölçeğin ön uygulama formundaki boyutlarında yer alan maddeler ve boyut adları büyük ölçüde tutarlıdır. Faktör isimlerinin belirlenmesinde literatür ve ölçeğin maddeleri ile tutarlı olarak boyutlara; kendini geliştirme boyutu, toplumsal boyut, işin sağladığı fırsatlar boyutu ve dışsal ödüller boyutu isimleri verilmiştir. Kendini geliştirme boyutu, öğretmenlerin kendilerini geliştirmek için ihtiyaç duydukları çalışma değerlerini ölçmek istemektedir. Bu boyut, içerik olarak kişisel gelişim (Zhang, Wang, Yang, and Teng, 2007) başarıma (Lyons, 2010; Sagiv ve Schwartz, 1995; Schwartz ve Bilsky, 1990), becerileri kullanma (Lyons, 2010), teşvik (Sagiv ve Schwartz, 1995; Schwartz ve Bilsky, 1990) boyutlarıyla birebir eşleşmektedir. Toplumsal boyut, öğretmenlerin iş yaşamlarında sosyal boyuta yönelik beklentilerini ifade etmektedir. Boyut içerisindeki maddeler, uluslararası çalışmalardan (Hattrup, Mueller, and Aguirre, 2007; Hirshi, 2010) temel alınarak

oluşturulmuştur. İşin sağladığı fırsatlar boyutu, işin ilginçliğini, etkileşimli çalışma ortamını (Hattrup vd., 2007), iş-hayat dengesini (Lyons, 2003) öne alan bir boyuttur. Dışsal ödüller boyutu dışsal çalışma değerlerini temel alan bir boyuttur. Bu boyut birçok uluslararası (Elizur, 1984; Hirshi, 2010; Lyons, 2010) çalışma değerleri ölçeğinin alt boyutunu oluşturmaktadır. Boyutlar altındaki tüm maddeler .45 üzerinde olduğu için değerlendirme dahilindedir. Cronbach's Alpha Güvenirlik Katsayısı .92 olarak belirlenen ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğu belirtilebilir.

Analizler sonucunda 22 maddeden dört maddenin binişiklik ve bir maddenin de içerik uyumu sebebiyle ölçekten çıkarılması ile ölçek 17 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin güvenirlik analizi için ise Cronbach Alpha değerinin .70 ve üzerinde olmasının yeterli olduğu belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2005). Dört boyutlu ölçekten elde edilen puanlar için birinci boyutun Cronbach Alpha katsayısı .87, ikinci boyutun Cronbach Alpha katsayısı .83, üçüncü boyutun Cronbach Alpha katsayısı .82 ve dördüncü boyutun Cronbach Alpha katsayısı .82'dir. Tüm yapılan analizler sonucunda ölçeğin yapı geçerliliğinin ve güvenirliğinin yüksek olduğu ve ölçek maddelerinin ayırt edici özellikte olduğu ifade edilebilir. Ölçekte yer alan maddeler 1-5 arasında puanlanmaktadır. Toplamda ölçekten alınabilecek en yüksek puan 85 puan iken, en düşük puan 17'dir. Boyutlar bazında incelendiğinde, kendini geliştirme boyutunda alınabilecek en yüksek puan 35, en düşük puan ise yedidir. Toplumsal boyutta alınabilecek en yüksek puan 15, en düşük puan üçtür. İşin sağladığı fırsatlar boyutunda alınabilecek en yüksek puan 20, en düşük puan dördüttür. Son olarak, dışsal ödüller boyutunda alınabilecek en yüksek puan 15, en düşük puan üçtür. Ölçekte yükselen puanlar, ilgili boyuttaki çalışma değerlerinin önemsendiğine göstermektedir.

İşten keyif alma ölçeği. Öğretmenlerin işten keyif alma durumlarını ölçmek için kullanılan ölçekte, Spence ve Robbins (1992) tarafından geliştirilmiş olan "İşkoliklik" ölçeğinin bir alt boyutunu oluşturan "İşten Keyif Alma" boyutunun ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin, McMillan vd. (2002) tarafından revize edilmiş şeklinin bu araştırma kapsamında kullanılması için gerekli izinler alınmıştır (Ek A.). Ölçek, McMillan vd. tarafından (2002) 320 çalışan üzerinde uygulanmıştır. Spence ve Robbins (1992) tarafından oluşturulup McMillan vd. (2002) tarafından yeniden düzenlenen işkoliklik ölçeği 25 maddeden oluşmaktadır. İşkoliklik ölçeğinin bir alt boyutu olan "İşten Keyif Alma Boyutu" yedi maddeden oluşmaktadır. McMillan vd.

(2002) tarafından yapılan çalışmada, işten keyif alma ölçeğinin Cronbach alpha katsayısı .85 olarak bulunmuştur.

Orijinal formu İngilizce dilinde olan bu ölçeğin, bu araştırma kapsamında kullanılabilmesi için ölçek, araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilmiştir. Ölçeğin çevirisi, İngilizce ve Türkçe dillerine hakim olan iki alan uzmanı tarafından kontrol edilerek ölçek yeniden İngilizce'ye çevrilmiş, ardından tekrar Türkçe'ye çevrilerek orijinal ölçek ile dil tutarlılığı karşılaştırılmıştır. İkinci olarak, Türkçe'ye çevrilen ölçekte yer alan ifadeler, uzman görüşüne sunulmuş ve öneriler doğrultusunda maddelerden birisi ölçekten çıkartılmıştır. Ölçeğin son hali, altı maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri 5'li likert formunda düzenlenmiştir. Ölçekte yer alan yanıt seçenekleri, "hiç katılmıyorum, az katılıyorum, orta düzeyde katılıyorum, büyük ölçüde katılıyorum ve tamamen katılıyorum" ifadelerinden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan maddeler 1-5 arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınabilecek en yüksek puan 30, en düşük puan altıdır. Ölçekte yükselen puanlar, işten keyif almanın yüksek olduğuna işaret etmektedir. Ölçek taslağı, bu haliyle ön uygulamaya sunulmuştur. Ölçeğin maddeleri araştırmanın amacına uygun olduğu için çalışmada kullanılması uygun bulunmuştur.

İşten keyif alma ölçeği'nin geçerlik ve güvenirlik analizleri. Ölçeğin yapı geçerliği ve güvenirlik analizleri, Çalışma Değerleri Ölçeği ile birlikte aynı grup üzerinde gerçekleştirilmiştir. Ön uygulama sırasında gönüllülük esas alınmıştır. Ön uygulamadan elde edilen verilere dayalı olarak, ölçeğin yapı geçerliğinin belirlenebilmesi için faktör analizi yapılmıştır. Ön uygulamadan elde edilen verilerin faktör analizi için uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett Küresellik Testi ile açıklanmaktadır (Çokluk vd., 2012, s.207). Ölçeğin KMO sayısı .83 çıkmış olup .60'tan yüksek olduğu için verilerin faktör analize uygun olduğu anlaşılmıştır (Büyüköztürk, 2005, s.126). Barlett Küresellik testi sonucu ($p < .01$) olduğundan verilerin normal dağılım gösterdiği ve ölçeğin faktör analizine uygun olduğu anlaşılmıştır.

İşten Keyif Alma Ölçeği'nin değişkenleri arasındaki ilişkilerden hareketle faktörlerini bulmak için (Büyüköztürk, 2005, s.123) açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ölçeğin tek boyutlu olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin İşten Keyif Alma Ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik analizi sonuçları Tablo 6'da sunulmuştur.

Tablo 6

Öğretmenlerin İşten Keyif Alma Ölçeğinin Faktör ve Madde Analizi Sonuçları

| Madde No | Maddeler | Faktör Yük Değeri | Madde Toplam Korelasyon |
|----------|---|-------------------|-------------------------|
| 1 | Sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinme fırsatı sunması | .82 | .60 |
| 2 | Çalışma etkinliklerinde zenginlikler ve farklılıklar sunması | .80 | .70 |
| 3 | Yaratıcılığımı kullanarak farklı uygulamalar geliştirmeme olanak sağlaması | .80 | .70 |
| 4 | Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeme olanak sağlaması | .77 | .72 |
| 5 | Yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması | .73 | .65 |
| 6 | İlginç ve heyecan verici olması | .68 | .56 |

Açıklanan varyans= % 59,61 Cronbach's Alpha = .86

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda, Tablo 6'da görüldüğü gibi, altı maddenin özdeğeri 1'in üzerinde olan tek faktör altında toplandığı görülmektedir. İşten Keyif Alma Ölçeğinde, tek faktör altında yer alan maddelerin faktör yük değerleri .68 ve .82 arasındadır. Maddelerin buldukları faktördeki yük değerleri .45 ya da daha yüksek ise o maddelerin bir yapıyı ölçtüğü belirtilmektedir (Büyüköztürk, 2005, s.124). İşten Keyif Alma Ölçeği'ndeki maddelerin hepsi .45'in üzerinde olduğundan ölçekteki maddelerin tümünün benzer yapıyı ölçtüğü belirtilebilir. Bu faktörün açıkladığı toplam varyans %59'dur. Buna göre, toplam varyansın %30'ün üzerinde olmasından dolayı yapının iyi derecede ölçüldüğü varsayılmıştır (Büyüköztürk, 2005, s.125).

Ölçeğin güvenilirliği için Cronbach Alpha katsayısı ve ölçek maddelerinin ayırt ediciliği için ise madde toplam korelasyonları hesaplanmıştır. Tüm maddelerin, faktör yük değerleri .45'in üstünde, Cronbach Alpha katsayısı .70'in üzerinde ve madde toplam korelasyonu .30'un üstünde yer almıştır. Açımlayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizleri sonucunda İşten Keyif Alma Ölçeğinin altı madde ve tek boyuttan oluştuğu, maddelerin çalışmanın amacına uygun şekilde hizmet ettiği ve bireyleri iyi ayırt ettiği kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Hacettepe Üniversitesi Etik Komisyonu ve MEB'dan alınan izinlerin ardından araştırmacı tarafından kamu ilkokul ve orta okullarında çalışan X ve Y kuşaklarından öğretmenlerin çalışma değerlerinin işten keyif alma ile olan ilişkisinin ölçülmesi için öğretmenlerden toplanan verilerin analizinde, Sosyal Bilimler İçin İstatistik Paket Programı (SPSS) 22 programı kullanılmıştır. Verilerin çözümlenmesinde, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerden ve t testi, tek yönlü varyans analizi gibi istatistik tekniklerinden faydalanılmıştır.

Araştırmaya ait verilerin analizlerinin geçerli ve güvenilir olması için analizlerden önce veriler taranmış ve veri setlerinde eksik verilerin varlığı incelenerek %5'ten fazla eksik veri olmadığı saptanmıştır. Demir ve Parlak (2012), kayıp verilerin olduğu değişkende, kayıp verilerin silinmesi yerine mevcut verilerin ortalamasının atanmasının en uygun yol olduğunu belirtmektedirler. Araştırmada, katılımcıların boş bıraktığı maddelere, yapılan bu açıklamaya bağlı kalınarak, ortalama atama yöntemi uygulanarak kayıp veriler tamamlanmıştır. Kayıp değerlerin ortalama atama yöntemi ile tamamlanmasının ardından, maddelerin uç değerlere sahip olup olmadığını incelemek amacıyla z puanlarında bakılarak -3 ve +3 puan aralığı dışında kalan değerlere rastlanmamıştır (Pallant, 2007).

Verilerin analizinde parametrik ve parametrik olmayan testlerden hangilerinin kullanılacağına karar verilirken puanların normal dağılım gösterip göstermediğine ve varyansların eşitliğine bakılmıştır. "Sürekli bir değişkenden elde edilen puanların normal dağılım özelliği üç yöntemle incelenebilir. Birincisi, çarpıklık katsayısı, aritmetik ortalama, standart sapma gibi betimsel istatistiklerin kullanılmasıdır. İkincisi, grafik ile inceleme yöntemidir. Bunun için normal dağılım eğrisinin de çizdirildiği histogram diyagramı grafiği sıklıkla kullanılır. Q-Q yöntemi, grup 20 ve daha üzeri ise önerilir" (Büyüköztürk, 2005, s.40). Verilerin normalliğinin test edilmesi amacıyla çarpıklık katsayıları ile histogram ve Q-Q grafiği incelenmiştir. Çalışma değerleri ölçeğine ait verilerinin çarpıklık ve basıklık katsayıları -2 ile +2 arasında olmasından dolayı (George ve Mallery, 2010) gruplardaki ölçümlerin varyanslarının eşitliği varsayımı (Büyüköztürk, 2005, s.39) ise Levene testi ile incelenmiştir.

Veriler analiz için hazır hale getirildikten sonra öğretmenlerin çalışma değerleri ve işten keyif almalarının belirlenebilmesi için elde edilen verilerin çözümlenebilmesi aşağıdaki sıra ile gerçekleşmiştir.

1. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kişisel bilgilerinin değerlendirilmesi için yüzde ve frekans hesaplamaları yapılmıştır.

2. Araştırmaya katılan X ve Y kuşağı öğretmenlerinin çalışma değerlerinin; kendini geliştirme, toplumsal boyut, işin sağladığı fırsatlar boyutu ve dışsal ödüller boyutlarına ilişkin görüşlerini belirlemek amacıyla aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

3. Araştırmaya katılan X ve Y kuşağı öğretmenlerinin çalışma değerleri ile ilgili görüşlerinin cinsiyet ve kuşak değişkenlerine göre anlamlı farklılığının bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz t-testi uygulanmıştır. Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Bu araştırmada, değişkenliği sınanan kıdem bağımsız değişkeni katılımcıların yer alması olası beş aralıktan (1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15, 16-20 21 yıl ve üzeri) oluşmaktadır.

4. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik algılarının belirlenmesi için aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır.

5. Araştırmaya katılan X ve Y kuşağı öğretmenlerinin işten keyif almaları ile ilgili görüşlerinin cinsiyet ve kuşak değişkenlerine göre anlamlı farklılığının bulunup bulunmadığını belirlemek amacıyla ilişkisiz t-testi uygulanmıştır. Kıdem değişkenine göre anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığı ise tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir.

6. Öğretmenlerin çalışma değerleri ile işten keyif almalarına yönelik öğretmen görüşleri arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü açıklayabilmek için Pearson korelasyon katsayısı değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2012).

Bölüm 4

Bulgular ve Yorumlar

Bu bölümde, kamu ilkokul ve orta okullarında görev yapan X ve Y kuşaklarından öğretmenlerin çalışma değerleri ve işten keyif alma düzeylerinin belirlenmesi için geliştirilmiş olan veri toplama aracından elde edilen verilerin analizi sonucunda ortaya çıkan bulgular ve yorumlar sunulmuştur.

Öğretmenlerin Çalışma Değerlerine İlişkin Bulgular

Öğretmenlerin çalışma değerlerine ilişkin bulgular, çalışma değerlerinin alt boyutları olan “kendini geliştirme boyutu”, “toplumsal boyut” “işin sağladığı fırsatlar boyutu” ve “dışsal ödüller boyutu” başlıkları altında sunulmuştur.

Kendini geliştirme boyutunda çalışma değerlerine ilişkin bulgular. X ve Y kuşağından öğretmenlerin kendini geliştirme boyutunda çalışma değerlerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma, Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7

Kendini Geliştirme Boyutunda Çalışma Değerlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri

| Anket Maddeleri | Kuşak | M | ss | Önem Sırası | |
|---------------------------|--|----------|------|-------------|---|
| Kendini Geliştirme Boyutu | 1. Başarı hissini tatmama fırsat sağlaması | X Kuşağı | 4.10 | .91 | 3 |
| | | Y kuşağı | 4.33 | .87 | 3 |
| | | Toplam | 4.21 | .90 | 4 |
| | 2. Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeme olanak sağlaması | X Kuşağı | 4.26 | .83 | 1 |
| | | Y kuşağı | 4.41 | .70 | 2 |
| | | Toplam | 4.34 | .77 | 1 |
| | 3. Yaratıcılığımı kullanarak farklı uygulamalar geliştirmeme olanak sağlaması | X Kuşağı | 4.21 | .87 | 2 |
| | | Y kuşağı | 4.31 | .80 | 4 |
| | | Toplam | 4.26 | .84 | 3 |
| | 4. Sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinme fırsatı sunması | X Kuşağı | 4.21 | .89 | 2 |
| | | Y kuşağı | 4.46 | .69 | 1 |
| | | Toplam | 4.33 | .81 | 2 |
| | 5. Yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması | X Kuşağı | 3.95 | .93 | 5 |
| | | Y kuşağı | 4.03 | .94 | 7 |
| | | Toplam | 3.99 | .94 | 7 |
| | 6. Çalışma etkinliklerinde zenginlikler ve farklılıklar sunması | X Kuşağı | 4.09 | .94 | 4 |
| | | Y kuşağı | 4.22 | .86 | 5 |
| | | Toplam | 4.15 | .91 | 5 |
| | 7. İlginç ve heyecan verici olması | X Kuşağı | 4.10 | .95 | 3 |

| | | | | |
|---------------------------|----------|------|-----|---|
| | Y kuşağı | 4.06 | .99 | 6 |
| | Toplam | 4.08 | .97 | 6 |
| Kendini Geliştirme Boyutu | X Kuşağı | 4.13 | .76 | 3 |
| | Y Kuşağı | 4.26 | .65 | 1 |
| | Toplam | 4.19 | .71 | 2 |

Tablo 7'ye göre, tüm öğretmenlerin en çok katılım gösterdikleri ifade ölçeğin ikinci maddesi olan mesleğimin “mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeme olanak sağlaması” ifadesi olmuştur (M=4.34). Mesleğimin “yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması” ifadesine tüm öğretmenler diğer ifadeler ile kıyaslandığında görece olarak daha az önem vermektedirler (M=3.99). Bu durumda, öğretmenlerin becerilerinin zorlanarak gelişmelerinin sağlanmasına, diğer ifadeler ile kıyaslandığında, verdikleri önem düşük gibi görünse de madde puanının düşük olmadığı belirtilebilir. Kendini geliştirme boyutu toplam puanına bakıldığında (M=4.19) öğretmenlerin çalışma değerlerinin kendini geliştirme boyutunu oldukça önemsedikleri anlaşılmaktadır.

X kuşağı öğretmenlerinin çalışma değerleri ölçeği kendini geliştirme boyutunda en çok “mesleki bilgi ve becerilerini kullanabilme olanaklarının kendilerine sağlanması” ifadesine (M=4.26) önem verdikleri belirlenmiştir. X kuşağı öğretmenlerinin “yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması” ifadesine verdikleri önem diğer ifadelerle kıyasla daha düşük olmuştur (M=3.95). Bu ifadeye verilen önemin az olmasından, X kuşağının meslek içerisinde kendilerini, becerilerini zorlayan görevleri çok fazla önemsemedikleri anlaşılabılır. Y kuşağı öğretmenlerinin en çok önemsedikleri ifade, mesleğimin “sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinme fırsatı sunması” ifadesi olmuştur (M=4.46). Çünkü Y kuşağı karakter özellikleri olarak sürekli kendilerini geliştirmek isteyen, yeniliklere açık olan bir kuşaktır (Zemke vd., 2013, s.139). Zemke vd. (2000) tüm kuşakların kişisel gelişime, eğitime ve iş yerinde fırsatlara önem verdiğini belirtmektedir. Chen ve Choi (2008) de kendini geliştirmeye kuşakların oldukça önem verdiklerini, kişisel gelişimin kuşaklar arasında en çok katılımın sağlandığı boyut olduğunu araştırma sonuçlarına göre belirtmektedirler. X ve Y kuşağından öğretmenlerin de kendilerini geliştirmeye önem verdikleri (M=4.19) araştırma sonuçlarından anlaşılmaktadır.

Kendini geliştirme boyutunda çalışma değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılması. Kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin görüşleri kuşak, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre incelenmiş ve fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında verilmiştir.

Kuşak değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan X ve Y kuşaklarından öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin görüşleri arasında kuşak değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı bağımsız t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 8’de yer almaktadır.

Tablo 8

Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|----------|-----|------|-----|-----|-------|------|
| Kuşak | X Kuşağı | 197 | 4.10 | .76 | 379 | 1.742 | .082 |
| | Y Kuşağı | 184 | 4.21 | .65 | | | |

Tablo 8’de görüldüğü gibi, X ve Y kuşağından öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin görüşleri, kuşak değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t_{(379)}=1.742$, $p>.05$). X kuşağı ($M=4.10$) ve Y kuşağından ($M=4.21$) öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin ortalama değerlerine bakıldığında, değerlerin birbirlerine oldukça yakın olması da öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna yönelik görüşlerinde kuşağa göre anlamlı bir farklılık bulunmadığının ve her iki kuşağın kendilerini geliştirmeye oldukça önem verdiklerinin bir göstegesidir. Kuşaksal özellikler dikkate alındığında, Y kuşağı öğretmenlerinin X kuşağı öğretmenlerine kıyasla kendilerini geliştirmeyi biraz daha fazla önemsedikleri yorumu yapılabilir.

Ware (2013), sosyal medya kullanarak ulaştığı 125 kişi üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, bu araştırmadan farklı olarak, X kuşağının yaratıcılıklarını kullanmaya daha çok önem verdiklerini belirtmiştir. Cennamo (2005) ise, Y kuşağının işin ilginç olmasına, sürekli öğrenmeye, çeşitliliğe, yaratıcılığa daha çok önem verdiğini bulmuştur. Sadece, becerileri ve bilgileri kullanma konusuna, Cennamo (2005), X ve Y kuşağının aynı önemi gösterdiklerini belirtmektedir.

Lyons (2007) araştırmasında, bu araştırmadan farklılık gösterecek şekilde, X kuşağı bireylerinin değişime yatkın olduklarını ve değişimi önemsediklerini belirtmiştir. Ancak bu araştırmanın bulguları, X kuşağı öğretmenlerinin Y kuşağı öğretmenlerine göre değişimi daha az önemsediklerini göstermektedir.

Keleş (2013), bu araştırmanın sonuçları ile benzerlik gösterecek şekilde, Y kuşağı bireylerinin diğer kuşaklara göre daha fazla yaratıcı oldukları bulgusuna ulaşmıştır. Ayrıca, Y kuşağı, Keleş'in (2013) araştırmasında belirttiği üzere, başarıya X kuşağı üyelerine oranla daha fazla önem vermektedir. Usta (2014) bu araştırmanın bulgularından farklı olarak, X kuşağı öğretmenlerinin, Y kuşağına göre yaratıcılığa daha fazla önem verdiğini, aynı şekilde, X kuşağı öğretmenlerinin, başarıya Y kuşağından daha fazla ilgi gösterdiğini belirtmektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bağımsız t testi ile analiz edilmiş ve Tablo 9'da sunulmuştur.

Tablo 9

Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|-------|-----|------|-----|-----|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 309 | 4.25 | .67 | 379 | 3,77 | .000 |
| | Erkek | 72 | 3.92 | .84 | | | |

Bağımsız t testi sonucu, erkek ve kadın öğretmenler arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($t_{(379)}=3,77$, $p<.05$). Bu durum, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla kendilerini geliştirme ile ilgili ifadeleri çok daha fazla önemsedikleri, becerilerini kullanabilmeye, sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinmeye, mesleki bilgilerini kullanabilmelerine daha çok önem verdikleri şeklinde yorumlanabilir.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna ilişkin görüşleri arasında kıdem değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü anova testiyle analiz edilmiş ve Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10

Kendini Geliştirme Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

| Kıdem | N | M | ss | sd | F | p | Farkın Kaynağı |
|-----------------|-----|------|-----|----|------|------|----------------|
| 1-5 | 50 | 4.25 | .69 | | | | |
| 6-10 | 63 | 4.09 | .74 | | | | |
| 11-15 | 93 | 4.36 | .56 | | | | |
| 16-20 | 84 | 4.11 | .76 | 4 | 2.12 | .078 | --- |
| 21 yıl ve üzeri | 91 | 4.13 | .79 | | | | |
| Toplam | 381 | 4.19 | .71 | | | | |

Tablo 10'da verilen analiz sonuçlarına göre, öğretmenlerin kendini geliştirme boyutuna yönelik görüşlerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F(4)=2.12$, $p>.05$). Buna göre, mesleğe yeni başlayan bir öğretmen ile mesleğinde ilerlemiş ya da mesleğinin son dönemlerinde olan bir öğretmen arasında kendini geliştirmeye verdikleri önem değişiklik göstermemektedir. Özetle, kıdeme göre, öğretmenlerin mesleki anlamda gelişmeye yönelik istekliliklerinde azalma ya da artma olmamaktadır. Öğretmenlerin mesleklerinin her döneminde kendilerini geliştirmeye önem verdikleri araştırma sonuçları ile anlaşılmaktadır.

Toplumsal boyutta çalışma değerlerine ilişkin bulgular. Kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin toplumsal boyutta çalışma değerlerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri Tablo 11'de sunulmuştur.

Tablo 11

Toplumsal Boyutta Çalışma Değerlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri

| Anket Maddeleri | Kuşak | M | ss | Önem Sırası | |
|-----------------|---|----------|------|-------------|---|
| Toplumsal boyut | 8. Ahlaki değerlerimle uyumlu olması | X Kuşağı | 4.45 | .80 | 1 |
| | | Y kuşağı | 4.46 | .76 | 1 |
| | | Toplam | 4.45 | .78 | 1 |
| | 9. Toplum tarafından saygı ve değer görmesi | X Kuşağı | 4.22 | .99 | 3 |
| | | Y kuşağı | 4.23 | 1.0 | 3 |
| | | Toplam | 4.23 | 1.0 | 3 |

| | | | | |
|---|----------|------|-----|---|
| 10. Topluma hizmet etme ve toplumu geliştirme fırsatı sunması | X Kuşağı | 4.44 | .79 | 2 |
| | Y kuşağı | 4.43 | .85 | 2 |
| | Toplam | 4.44 | .82 | 2 |
| Toplumsal boyut | X Kuşağı | 4.40 | .68 | 3 |
| | Y Kuşağı | 4.47 | .56 | 1 |
| | Toplam | 4.43 | .62 | 2 |

Tablo 11'e bakıldığında, çalışma değerleri ölçeği toplumsal boyut genel ortalamasının tüm öğretmenler için (M=4.43) olduğu görülmektedir. Çalışma değerleri toplumsal boyut ifadeleri tüm ölçek boyutları arasında öğretmenler için en fazla önem içeren boyut olmuştur. Her iki kuşağın öğretmenleri, mesleklerinin ahlaki değerlere uyumlu olması ve topluma fayda sağlaması konusuna aynı derecede önem göstermektedirler. Toplumsal boyut ifadelerinin Y kuşağı için (M=4.47) X kuşağından (M=4.40) az farkla daha önemli olduğu Tablo 11'den anlaşılmaktadır.

Usta (2014) öğretmenlerle yaptığı araştırmada, mesleğin topluma fayda sağlaması, başkalarına yardım etme fırsatı sunması ifadesinin en yüksek ortalama değeri aldığını belirtmektedir. Bu araştırmada da, X ve Y kuşağı öğretmenlerinin mesleğin topluma fayda sağlamasını eşit derecede önemsedikleri görülmektedir.

Toplumsal boyutta çalışma değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılması. Kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin toplumsal boyuta ilişkin görüşleri kuşak, kıdem durumu ve cinsiyet bağımsız değişkenlerine göre incelenmiş ve fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında verilmiştir.

Kuşak değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplumsal boyuta ilişkin görüşleri arasında kuşak değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 12'de yer almaktadır.

Tablo 12

Toplumsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|----------|-----|------|-----|-----|-------|------|
| Kuşak | X Kuşağı | 197 | 4.40 | .68 | 379 | 1.073 | .284 |

| | | | |
|----------|-----|------|-----|
| Y Kuşağı | 184 | 4.47 | .56 |
|----------|-----|------|-----|

Tablo 12’de sunulan verilerde, çift yönlü anlamlılık düzeyi, öğretmenlerde .398’dir ($t_{(379)}=1.073$, $p>.05$). Anlamlılık değerleri .05’ten oldukça yüksek olduğundan, toplumsal boyuta ilişkin öğretmen görüşlerinin kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermediği kabul edilmektedir. X kuşağına ait öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik tutumları ($M=4.40$) ile Y kuşağına ait öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik tutumları ($M=4.47$) arasında da farkın çok yüksek olmaması da kuşaklar arası anlamlı bir ilişkinin olmadığı kanıtı olarak gösterilebilir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin toplumsal boyuta ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13

Toplumsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|-------|-----|------|-----|-----|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 309 | 4.46 | .61 | 379 | 1.95 | .052 |
| | Erkek | 72 | 4.31 | .67 | | | |

Tablo 13’te verilen T testi sonucunda, öğretmenlerin toplumsal boyuta ilişkin görüşleri, cinsiyete göre anlamlı bir fark ($t_{379}=1.95$, $p>.05$) olmadığını göstermektedir. Ortalamalara bakıldığında, kadın öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik çalışma değerlerine verdikleri önem ($M=4.46$) erkek öğretmenlere ($M=4.31$) göre yüksektir. Kadın öğretmenler, toplumla ilgili çalışma değerlerini, toplum tarafından saygı görmeyi, toplumun gelişimine meslekleri aracılığı ile fayda sağlamayı daha fazla önemsedikleri araştırma sonuçlarına göre belirtilebilir.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan X ve Y kuşağından öğretmenlerin toplumsal boyuta ilişkin görüşleri arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığı tek faktörlü varyans testi ile analiz edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 14

Toplumsal Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

| Kıdem | N | M | ss | sd | F | p | Farkın Kaynağı |
|-----------------|-----|------|-----|----|------|------|----------------|
| 1-5 | 50 | 4.56 | .53 | | | | |
| 6-10 | 63 | 4.37 | .58 | | | | |
| 11-15 | 93 | 4.57 | .50 | | | | |
| 16-20 | 84 | 4.41 | .67 | 4 | 2.91 | 0.22 | --- |
| 21 yıl ve üzeri | 91 | 4.30 | .73 | | | | |
| Toplam | 381 | 4.43 | .62 | | | | |

Verilen analiz sonuçlarına göre, bu beş grup arasında öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik görüşlerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(4)}=2.91$, $p>.05$). Meslekte yeni olan ya da deneyimli öğretmenlerin ahlak, saygı ve toplumu geliştirme gibi konulara verdikleri önem kıdeme göre değişiklik göstermemektedir.

İşin sağladığı fırsatlar boyutunda çalışma değerlerine ilişkin bulgular.

X ve Y kuşağından öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutunda çalışma değerlerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri Tablo 15'te sunulmuştur.

Tablo 15

İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutunda Çalışma Değerlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri

| Anket Maddeleri | Kuşak | M | ss | Önem Sırası |
|--|----------|------|------|-------------|
| 12. Bana uygun çalışma saatleri içermesi | X Kuşağı | 4.19 | .99 | 3 |
| | Y kuşağı | 4.41 | .98 | 1 |
| | Toplam | 4.29 | .92 | 1 |
| 13. İş hayatım ve özel hayatım arasında denge kurmama olanak sağlaması | X Kuşağı | 4.23 | .94 | 2 |
| | Y kuşağı | 4.21 | 1.02 | 3 |
| | Toplam | 4.22 | .98 | 3 |
| 14. Eğlenceli ve canlı bir çalışma ortamı sunması | X Kuşağı | 4.17 | .90 | 4 |
| | Y kuşağı | 4.14 | 1.01 | 4 |
| | Toplam | 4.16 | .95 | 4 |
| 15. İnsanlarla sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olabilme olanağı sunması | X Kuşağı | 4.25 | .82 | 1 |
| | Y Kuşağı | 4.31 | .80 | 2 |

| | | | | |
|---------------------------------|----------|------|-----|---|
| | Toplam | 4.28 | .81 | 2 |
| İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutu | X Kuşağı | 4.22 | .75 | 3 |
| | Y Kuşağı | 4.26 | .72 | 1 |
| | Toplam | 4.24 | .74 | 2 |

Çalışma değerleri ölçeğinin işin sağladığı fırsatlar boyutuna yönelik verdikleri önem (M=4.24) Tablo 15'te verilmiştir. Kuşaklar bazında incelendiğinde, X kuşağı öğretmenleri (M=4.22), Y kuşağı öğretmenlerine (M=4.26) göre işin sağladığı fırsatlara daha az önem vermektedirler. Bu durum Y kuşağının sosyalliğe, uygun çalışma saatlerine, çalışma ortamının durumuna X kuşağına kıyasla daha fazla önem verdiği bir kanıtı olarak yorumlanabilir. Çünkü Y kuşağı, ilişkilere önem veren, sosyalleşmeyi seven, takım çalışmalarını önemseyen, sosyal ve eğlenceli iş ortamlarını tercih eden, çalışma koşullarında esnekliğe oldukça önem veren bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (İliç ve Yalçın, 2017; Keleş, 2013; Reilly, 2012). Özellikle çalışma saatlerindeki esneklik konusuna, Y kuşağı öğretmenlerinin (M=4.41), X kuşağı öğretmenlerine (M=4.19) göre daha fazla önem verdikleri Tablo 15'teki sonuçlardan anlaşılmaktadır. İş ve özel hayat arasındaki denge, iki kuşağın öğretmenleri tarafından oldukça önemsense de, X kuşağı öğretmenlerinin (M=4.23) iş-özel hayat arasındaki dengeye verdiği önem Y kuşağı öğretmenlerine (M=4.21) göre çok az daha fazladır. Her iki kuşak da iş yerinde eğlenceyi seven kuşaklardır ancak X kuşağı eğlenceyi severken değişiklikleri reddeden ve daha çok bireysel çalışmayı tercih eden, kendi kendine yetebilen bir kuşaktır (Ware, 2013). Y kuşağı ise, takım odaklı çalışmayı seven, iş yerinde sosyalliğe önem veren bir kuşak (Zemke vd., 2013) olduğu için Y kuşağı öğretmenleri (M=4.31), mesleğimin “insanlarla sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olabilme olanağı sunması” ifadesine X kuşağı öğretmenlerine (M=4.25) göre daha çok önem verdikleri anlaşılırken, X kuşağı öğretmenlerinin de (M=4.17) mesleğimin “eğlenceli ve canlı bir çalışma ortamı sunması” ifadesine daha fazla önemsedikleri Tablo 15'ten anlaşılmaktadır.

Lyons (2003) X kuşağının çalışma ortamına önem verdiğini araştırmasında vurgulamaktadır. Cox (1999) yaptığı çalışmada, X kuşağına ait bireylerin iş-yaşam dengesine oldukça önem verdiklerini belirtmektedir. Twenge vd. (2010) ise, hem X hem de Y kuşağı üyelerinin iş yaşam dengesine oldukça önem verdiklerini yaptığı araştırma bulguları ile vurgulamaktadır. Twenge vd. (2010)

araştırmasında, X ve Y kuşağının, işte serbestliğe oldukça önem verdiğini ancak Y kuşağının serbest iş koşullarını daha çok önemseydiğini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu araştırmanın aksine, Twenge vd. (2010) Y kuşağının sosyal etkileşime, X kuşağından daha az önem verdiğini ifade etmektedir çünkü bu kuşak, teknoloji sayesinde aile ya da arkadaşlarla sürekli iletişim halindedir, dolayısı ile işte sosyal etkileşim, Y kuşağı çalışanları için önem arz etmemektedir. Cennamo (2005) yaptığı çalışmada, çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutuna Y kuşağının X kuşağına göre daha fazla önem verdiğini belirtmiştir. Ayrıca, çalışma saatleri ve iş ile özel hayat arasındaki denge, Y kuşağı için X kuşağına kıyasla daha önemli olduğu Cennamo'nun (2005) yaptığı çalışmada belirtilmektedir. Usta'da (2014) çalışmasında X ve Y kuşağı öğretmenlerinin çalışma koşullarında ve çalışma saatlerinde esnekliğe önem verdiklerini vurgulamaktadır. Marcus (2014) yaptığı çalışmada, sosyal etkileşim ve iletişimin Y kuşağı için X kuşağına oranla daha önemli olduğunu belirtmiştir. Mevcut çalışmada elde edilen sonuçlar da, Twenge'in sosyal etkileşimle ilgili bulguları dışında, literatürle genel anlamda benzerlik göstermektedir. X kuşağı işi sadece iş olarak kabul ettiği için iş-hayat dengesini göz ardı etmeyi reddetmektedir. Y kuşağı ise, her ne kadar teknolojiye çok önem verse de mesai arkadaşları ile olan iletişim, etkileşimi oldukça önemsemektedir.

İşin sağladığı fırsatlar boyutu çalışma değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılması. Farklı kuşaklardan öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri kuşak, kıdem durumu ve cinsiyet bağımsız değişkenlerine göre incelenmiş ve fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında verilmiştir.

Kuşak değişkenine ilişkin bulgular. Öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri arasında kuşak değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t-testi testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 16'da yer almaktadır.

Tablo 16

İşin Sağladığı Fırsatlar Boyuta İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|----------|-----|------|-----|-----|------|------|
| Kuşak | X Kuşağı | 197 | 4.22 | .05 | 379 | .599 | .549 |
| | Y Kuşağı | 184 | 4.26 | .05 | | | |

Tablo 16'da sunulan verilerde, X ve Y kuşağından öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri kuşak değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir ($t(379)=.599$, $p>.05$). Kuşakların aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise, X kuşağına ait öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutu maddelerine yönelik tutumlarının ($M=4.22$), Y kuşağına ait öğretmenlere göre ($M=4.26$) az daha düşük olduğu anlaşılmaktadır.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 17'de yer almaktadır.

Tablo 17

İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|-------|-----|------|-----|-----|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 309 | 4.30 | .70 | 379 | 3.1 | .002 |
| | Erkek | 72 | 3.99 | .85 | | | |

Tablo 17, öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri, cinsiyete göre anlamlı bir fark ($t(379)=3.1$, $p<.05$) olduğunu göstermektedir. Bu açıklamalara ek olarak, kadın öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyut ortalamalarının erkek öğretmenlerden yüksek olması, kadın öğretmenlerin çalışma değerlerinde sosyallığe önem verdiği, iş yerinde sosyal olmayı, işin kendileri için kolaylıklar, esneklikler sağlamasını beledikleri, eğlenceli ve etkileşimli bir çalışma ortamı aradıkları şeklinde yorumlanabilir.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi test edilmiş ve sonuçlar aşağıdaki tabloda sunulmuştur.

Tablo 18

İşin Sağladığı Fırsatlar Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

| Kıdem | N | M | ss | sd | F | p | Farkın Kaynağı |
|-----------------|-----|------|-----|----|-------|------|----------------|
| 1-5 | 50 | 4.35 | .71 | | | | |
| 6-10 | 63 | 4.18 | .79 | | | | |
| 11-15 | 93 | 4.32 | .64 | 4 | 1.120 | .347 | --- |
| 16-20 | 84 | 4.24 | .77 | | | | |
| 21 yıl ve üzeri | 91 | 4.13 | .77 | | | | |
| Toplam | 381 | 4.24 | .74 | | | | |

Tek yönlü varyans analizi ile, öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin görüşleri üzerinde kıdem etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Tablo 18’de verilen analiz sonuçlarına göre, bu beş grup arasında öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna yönelik görüşlerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(4)}=1.120$, $p>.05$).

Dışsal ödüller boyutunda çalışma değerlerine ilişkin bulgular. X ve Y kuşağından öğretmenlerin dışsal ödüller boyutunda çalışma değerlerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değerleri Tablo 19’da sunulmuştur.

Tablo 19

Dışsal Ödüller Boyutunda Çalışma Değerlerine İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değerleri

| Anket Maddeleri | Kuşak | M | ss | Önem sırası |
|--|----------|------|------|-------------|
| 16. Kariyerimde ilerleme fırsatı sunması | X Kuşağı | 3.52 | 1.22 | 3 |
| | Y kuşağı | 3.84 | 1.23 | 2 |
| | Toplam | 3.67 | 1.23 | 2 |
| 17. İyi bir maddî kazanç sağlaması | X Kuşağı | 3.56 | 1.35 | 2 |
| | Y kuşağı | 3.76 | 1.25 | 3 |
| | Toplam | 3.66 | 1.31 | 3 |

| | | | | |
|---|----------|------|------|---|
| 18. Çalışma ve katkılarımın dolayı takdir edilmeye olanak sağlaması | X Kuşağı | 3.84 | 1.22 | 1 |
| | Y kuşağı | 3.97 | 1.18 | 1 |
| | Toplam | 3.90 | 1.20 | 1 |
| Dışsal Ödüller Boyutu | X Kuşağı | 3.63 | 1.14 | 3 |
| | Y Kuşağı | 3.85 | 1.09 | 1 |
| | Toplam | 3.74 | 1.12 | 2 |

Çalışma değerleri ölçeği dışsal ödüller boyutunun genel ortalaması (M=3.74)'dir. Dışsal ödüller boyutunda öğretmenlerin en önemseddiği ve işlerinden beklediği ifade mesleğimin “çalışma ve katkılarımın dolayı takdir edilmeye olanak sağlaması” ifadesi olmuştur (M=3.90). Öğretmenlerin düşük düzeyde önemseddiği ifade ise, mesleğimin “iyi bir maddi kazanç sağlaması” ifadesidir (M=3.66). Bu ifadeye hangi kuşağın daha fazla önemsedğine bakıldığında, Y kuşağı öğretmenlerinin (M=3.76) mesleğin ekonomik getirilerini X kuşağı öğretmenlerine (M=3.56) oranla daha fazla önemsedikleri görülmektedir. Ancak, kuşakların genel özellikleri incelendiğinde X kuşağına ait bireylerin maddi olanaklara daha fazla önem verdiği, kendilerini garanti altına almak adına maaş konusunu önemsedikleri araştırmacılar tarafından belirtilmektedir (Aygenoğlu, 2015). Mevcut araştırma sonuçları ise, X kuşağına ait öğretmenlerin maddi getiriler ile ilgili ifadeye daha az önem verdiklerini göstermektedir. Bu anlamda araştırma sonuçları, diğer araştırma sonuçlarından farklılaşmaktadır. Burada göz ardı edilmemesi gereken durum ise, araştırma yapılan X kuşağı grubunun öğretmenlik mesleğini icra ettiği ve mesleğin içeriğidir. Dışsal ödüller boyutundaki tüm ifadeler Y kuşağı öğretmenlerinin daha fazla önem verdikleri Tablo 19'da görülmektedir. Çünkü Y kuşağı, maddi getirilere önem verdiği kadar, kariyerde ilerlemeye ve yaptıklarından dolayı takdir edilmeye de önem veren bir kuşak olarak tanımlanmaktadır (İliç ve Yalçın, 2017).

Özer vd. (2013) kuşakların farklılaşan iş değerleri üzerine yaptıkları araştırmada, Y kuşağının, X kuşağına oranla maddi getirilere daha fazla önem verdiğini ifade etmişlerdir. Tulgan (2009) ve Twenge vd. (2010) yaptıkları araştırmalarda, Y kuşağının maddi kazancı, takdir edilmeye ve statüye daha fazla önem verdiğini ifade etmektedirler. Cennamo (2005), araştırmasında, dışsal ödüller konusuna Y kuşağının X kuşağına oranla daha fazla önem verdiğini belirtmektedir. Cennamo'ya (2005) göre, Y kuşağını maaş konusunu X kuşağından daha fazla önemsemektedir. Usta (2014) araştırmasında,

öğretmenlerin maddiyata verdikleri önemin en düşük ortalamaya sahip olduğunu belirtmektedir. Araştırmada, Y kuşağının maddi kazanca daha fazla önem verdiği görülmektedir ancak Usta (2014) tarafından yapılan araştırmaya göre, ekonomik kazanç boyutunda kuşaklar arası bir farklılaşma görülmediği ifade edilmektedir. Marcus (2014) araştırmasında, kariyer gelişiminin Y kuşağı için X kuşağına göre daha önemli olduğunu ifade etmiştir. Sonuç olarak, X kuşağının ekonomik getiriye önem verdiği literatürde vurgulansa da, Y kuşağı bireylerinin ekonomik getiriye daha fazla önem verdiği mevcut araştırma dahil birçok araştırma ile kanıtlanmıştır.

Dışsal ödüller boyutunda çalışma değerlerine ilişkin öğretmen görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılması. Farklı kuşaklardan öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri kuşak, kıdem durumu ve cinsiyet bağımsız değişkenlerine göre incelenmiş ve fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında verilmiştir.

Kuşak değişkenine ilişkin bulguları. Araştırmaya katılan öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri arasında kuşak değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 20'de yer almaktadır.

Tablo 20

Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|----------|-----|------|------|-----|-------|------|
| Kuşak | X Kuşağı | 197 | 3.63 | 1.14 | 379 | 1.889 | .060 |
| | Y Kuşağı | 184 | 3.85 | 1.09 | | | |

Tablo 20'de sunulan verilerde, dışsal ödüller boyutuna ilişkin öğretmen görüşlerinin kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermediği görülmektedir ($t_{(379)}=1.889$, $p>.05$). Kuşakların aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise, X kuşağına ait öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna yönelik tutumlarının ($M=3.63$), Y kuşağına ait öğretmenlere göre ($M=3.85$) katılım derecesinin düşük olduğu görülmektedir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan X kuşağından öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri arasında cinsiyet

değişkenine göre anlamlı bir fark olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 21’de yer almaktadır.

Tablo 21

Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|-------|-----|------|------|-----|-----|------|
| Cinsiyet | Kadın | 309 | 3.81 | 1.07 | 379 | 2.6 | .008 |
| | Erkek | 72 | 4.42 | 1.27 | | | . |

Öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri, cinsiyet bakımından anlamlı bir fark ($t_{(379)}=3.2$, $p<.05$) olduğunu göstermektedir. Tablo 21’e göre, kadın öğretmenlerin dışsal ödüllerle ilgili ifadelerine verdikleri önemin ortalaması ($M=3.81$) erkek öğretmenlere ($M=4.42$) göre düşüktür. Bu durum, erkek öğretmenlerin maddi getiriyi kadın öğretmenlerden çok daha fazla önemsediklerini göstermektedir.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan Y kuşağından öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri arasında kıdem değişkenine ilişkin anlamlı bir fark olup olmadığı tek faktörlü varyans analizi testiyle analiz edilmiş ve aşağıdaki tabloda sonuçlar sunulmuştur.

Tablo 22

Dışsal Ödüller Boyutuna İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

| Kıdem | N | M | ss | sd | F | p | Farkın Kaynağı |
|-----------------|-----|------|------|----|-------|------|----------------|
| 1-5 | 50 | 3.88 | 1.14 | | | | |
| 6-10 | 63 | 3.70 | 1.19 | | | | |
| 11-15 | 93 | 3.92 | 1.06 | 4 | 1.323 | .261 | --- |
| 16-20 | 84 | 3.65 | 1.15 | | | | |
| 21 yıl ve üzeri | 91 | 3.59 | 1.08 | | | | |
| Toplam | 381 | 3.74 | 1.12 | | | | |

Tablo 22’de verilen analiz sonuçlarına göre, beş kıdem grubu arasında öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna yönelik görüşlerinin anlamlı bir farklılık göstermediği görülmektedir ($F_{(4)}=1.323$ $p>.05$). Ortalamalar incelendiğinde dışsal

ödülleri boyutuna en fazla önemi 11-15 yıl arası kıdeme sahip öğretmenler verirken, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler en az önem veren grup olmuştur.

Öğretmenlerin İşten Keyif Almalarına İlişkin Bulgular

Farklı kuşaklardan öğretmenlerin işten keyif almalarına ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalama, standart sapma ve görelî sıra değeri Tablo 23'te sunulmuştur.

Tablo 23

İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Aritmetik Ortalama, Standart Sapma ve Görelî Sıra Değeri

| Anket Maddeleri | Kuşak | M | ss | Önem Sırası | |
|------------------|--|----------|------|-------------|---|
| İşten Keyif Alma | 1. İşim o kadar ilgi çekici ki, onu iş olarak düşünmüyorum. | X Kuşağı | 3.35 | 1.2 | 6 |
| | | Y kuşağı | 3.18 | 1.1 | 5 |
| | | Toplam | 3.27 | 1.1 | 5 |
| | 2. İşim oldukça eğlencelidir. | X Kuşağı | 3.56 | .98 | 4 |
| | | Y kuşağı | 3.43 | 1.0 | 4 |
| | | Toplam | 3.50 | 1.0 | 4 |
| | 3. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan memnuniyet duyarım. | X Kuşağı | 3.83 | .90 | 2 |
| | | Y kuşağı | 3.55 | 1.0 | 3 |
| | | Toplam | 3.70 | .92 | 2 |
| | 4. Sabahları uyandıgımda işe gitmek için can atarım. | X Kuşağı | 3.45 | 1.0 | 5 |
| | | Y kuşağı | 3.02 | 1.0 | 6 |
| | | Toplam | 3.24 | 1.0 | 6 |
| | 5. İşimi, meslektaşlarımın işlerini sevdiklerinden daha fazla seviyorum. | X Kuşağı | 3.59 | 1.0 | 3 |
| | | Y kuşağı | 3.57 | .98 | 2 |
| | | Toplam | 3.58 | 1.0 | 3 |
| | 6. İşimden keyif aldığım için işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapıyorum. | X Kuşağı | 3.94 | .89 | 1 |
| | | Y kuşağı | 3.79 | 1.3 | 1 |
| | | Toplam | 3.87 | .96 | 1 |
| İşten Keyif Alma | X Kuşağı | 3.62 | .82 | 1 | |
| | Y Kuşağı | 3.48 | .75 | 3 | |
| | Toplam | 3.55 | .79 | 2 | |

Tablo 23'ten anlaşılacağı gibi, araştırmaya katılan kamu ilkököl ve ortaokullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin, ölçeğin altıncı maddesi "işimden keyif aldığım için işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapıyorum."

(M=3.87) ifadesine en yüksek katılım gösterirken, ölçeğin 4. maddesi “Sabahları uyandıgımda işe gitmek için can atarım” (M=3.24) ifadesine düşük düzeyde katılım göstermişlerdir. Bu ifadelerin sonuçlarına göre, öğretmenlerin, iştenlerinden aldıkları keyiften dolayı işlerinde, ellerinden gelenin fazlasını yaptıklarına inandıkları ancak, öğretmenlerin, sabahları işe gitmekte çok istekli olmadıkları anlaşılmaktadır.

Kuşaklar bazında incelendiğinde, Tablo 23'ten anlaşılacağı gibi, X kuşağı öğretmenlerinin (M=3.62), genel anlamda, ölçek ifadelerine Y kuşağı öğretmenlerinden (M=3.48) daha fazla katılım gösterdikleri anlaşılmaktadır. X kuşağının genel özelliklerine bakıldığında, hayattan ve işten keyif almayı tercih eden bir kuşak oldukları ifade edilmektedir (Cordeniz, 2002). X kuşağı öğretmenleri “İşimden keyif aldığım için işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapıyorum.” (M=3.94) ifadesine en yüksek katılımı göstermişlerdir. X kuşağı çalışmayı seven ve işin gerektirdiklerini yerine getiren ve örgütüne bağlı bir kuşaktır (Öz, 2015). X kuşağı öğretmenlerinin de mesleklerini sevdiği ve işlerinin gerekliliklerini fazlasıyla yerine getirdiklerini düşündükleri anlaşılmaktadır. “İşim o kadar ilgi çekici ki, onu iş olarak düşünmüyorum.” (M=3.35) ifadesi ise X kuşağı öğretmenlerinin en az katılım gösterdiği ifade olmuştur. Çünkü, X kuşağı, yaşamak için çalışmayı tercih eden bir kuşaktır (Zemke vd., 2013, s.21). İş, X kuşağı üyeleri ve dolayısı ile X kuşağından öğretmenler için sadece bir iş olarak görülmektedir.

Y kuşağı öğretmenlerinin en fazla katılım gösterdiği ifadenin “İşimden keyif aldığım için işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapıyorum.” (M=3.79) ifadesi olduğu anlaşılmaktadır. Gravett ve Throckmorton'un (2007) belirttiği gibi Y kuşağı işinden keyif almaya önem veren bir kuşaktır. Ayrıca, Koske vd.nin (2010) ifade ettikleri gibi, her şeyin iyisini yapmayı isteyen bir kuşak olan Y kuşağı öğretmenlerinin de işlerinden keyif aldıkları için araştırma bulgularına göre, işlerini en iyi şekilde yapmaya çalışmaları ve hatta kendilerinden beklenenin daha fazlasını yaptıklarını düşünmeleri oldukça normal kabul edilebilir. Y kuşağı öğretmenleri, “Sabahları uyandıgımda işe gitmek için can atarım.” (M=3.02) ifadesine en az katılımı gösterdikleri Tablo 23'ten anlaşılmaktadır. İşten keyif alma ölçeğinin tüm ifadelerine Y kuşağı öğretmenlerinin X kuşağı öğretmenlerine kıyasla daha düşük düzeyde katılım gösterdiği göz önüne alındığında, Y kuşağı öğretmenlerinin mesleklerini ilgi çekici, keyifli bulmamaları onların işe gitme

konusunda isteksizliklerinin bir göstergesi olabilir. Y kuşağı öğretmenlerinin işte geçirdikleri zamandan memnuniyet düzeylerinin de düşük olduğu 'te görülmektedir (M=3.55). Tüm bu sebepler, Y kuşağı öğretmenlerinin işe gitme istekliliklerini azaltan etmenler olarak belirtilebilir. Ayrıca, Morton'un (2002) belirttiği gibi Y kuşağı özgürlüğüne ve esnek çalışma koşullarına önem veren bir kuşak olması da sabahları belirli saatlerde işe gitme isteksizliklerinin başka bir nedeni olarak kabul edilebilir.

Ölçeğin ikinci ifadesi olan "İşim oldukça eğlencelidir" ifadesine X kuşağı öğretmenleri (M=3.56), Y kuşağı öğretmenlerine (M=3.43) kıyasla daha fazla katılmaktadırlar. X kuşağının, örgüte ve mesleğe olan bağlılığı işlerinden keyif almalarına sebep olabilmektedir (Burke, 1992). Ölçeğin üçüncü maddesi olan "İşte geçirdiğim zamanın çoğundan memnuniyet duyarım." ifadeye X kuşağı öğretmenleri (M=3.83), Y kuşağı öğretmenlerine (M=3.55) göre daha fazla önem vermektedirler sağlamışlardır. X kuşağı, belirli saatler arasında çalışmayı tercih etse de işinde bulunduğu zamanı keyifli geçirmeye önem vermektedir. Y kuşağı çalışma saatlerinde esneklik beklemekte ve aynı zamanda X kuşağına göre daha uzun saatler çalışmayı tercih edebilmektedirler (Gravett ve Throckmorton, 2007). Ancak işte bulunduğu saatler içerisinde, Y kuşağının memnun olması için birçok etmen gerekmektedir. Örneğin; Y kuşağı yaptıklarından dolayı takdir edilmeyi bekler. İşte kendini geliştirme fırsatına önem verir (Lyons vd., 2007). Y kuşağı, iş ortamında özgür olmak ister (Cennamo ve Gardner, 2008). Ayrıca, yakın ilişkiler, Y kuşağının işinden memnun olmasında başka bir etmen olarak kabul edilmektedir (Wong, Gardiner, Lang ve Couon, 2008). "İşimi, meslektaşlarımla işlerini sevdiğilerimden daha fazla seviyorum" ifadesinde her iki kuşak arasında yüksek bir katılım farkı olmamasına rağmen X kuşağı öğretmenlerinin (M=3.59), Y kuşağı öğretmenlerine (M=3.57) göre işlerini daha fazla sevdiğileri söylenebilir. Hem X kuşağı hem de Y kuşağı, çalışmayı seven, gelişmeye açık kuşaklardır bu sebeple X ve Y kuşağı öğretmenlerinin bu ifadeye yüksek katılım göstermeleri, her iki kuşağa ait öğretmenlerin işlerini severek ve keyif alarak yaptıklarının göstergesi olarak kabul edilebilir.

İşten keyif almaya ilişkin öğretmen görüşlerinin bağımsız değişkenlere göre karşılaştırılması. Farklı kuşaklardan öğretmenlerin işten keyif almalarına

ilişkin görüşlerinin kuşak, kıdem ve cinsiyet bağımsız değişkenlerine göre fark analizi bulguları değişkenlere ilişkin başlıklar altında sunulmuştur.

Kuşak değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik görüşlerinin kuşak değişkenine göre t testi sonuçları Tablo 24'te verilmiştir.

Tablo 24

İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kuşak Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|----------|-----|------|-----|-----|-------|------|
| Kuşak | X Kuşağı | 197 | 3.62 | .82 | 379 | 1.750 | .108 |
| | Y Kuşağı | 184 | 3.48 | .75 | | | |

Tablo 24'te sunulan verilerde, çift yönlü anlamlılık düzeyi, X ve Y kuşağına ait öğretmenlerde .108 ($t_{(379)}=1.754$, $p>.05$) olarak görülmektedir. Anlamlılık değerleri .05'ten yüksek olduğundan, işten keyif almaya ilişkin öğretmen görüşlerinin kuşaklara göre anlamlı farklılık göstermediği kabul edilmektedir. Kuşakların aritmetik ortalamalarına bakıldığında ise, X kuşağına ait öğretmenlerin işten keyif almaya yönelik görüşlerinin ($M=3.62$), Y kuşağına ait öğretmenlere göre ($M=3.48$) daha olumlu olduğu görülmektedir. Tüm bu sonuçlar, X kuşağı öğretmenlerinin Y kuşağı öğretmenlerine kıyasla işlerinde daha fazla keyif aldıklarının göstergesidir.

Cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik görüşlerinin cinsiyet değişkenine göre t testi ile sonuçları Tablo 25'te verilmiştir.

Tablo 25

İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Cinsiyet Değişkenine Göre T Testi Sonuçları

| Değişken | Grup | N | M | ss | sd | t | p |
|----------|-------|-----|------|-----|-----|------|------|
| Cinsiyet | Kadın | 309 | 3.56 | .76 | 379 | .571 | .568 |
| | Erkek | 72 | 3.50 | .91 | | | |

İlişkisiz örneklemeler için t-testi ile, öğretmenlerin işten keyif alma puanlarının cinsiyete göre analiz edilmesi amaçlanmıştır (Pallant, 2007, s.236). T testi sonucunda, öğretmenlerin işten keyif almaya ilişkin görüşleri, kadın ve erkek öğretmenler arasında anlamlı bir fark ($t_{(379)}=.571$, $p>.05$) olmadığını göstermektedir. Ayrıca, kadın öğretmenlerin işten keyif almaya yönelik görüşleri ($M=3.56$) ile erkek öğretmenlerin ($M=3.50$) işten keyif almaya yönelik görüşleri arasındaki farkın yakın olması da işten keyif alma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılık olmadığını göstergesi olarak kabul edilebilir.

Kıdem değişkenine ilişkin bulgular. Araştırmaya katılan öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik görüşlerinin kıdem değişkenine göre tek yönlü varyans analizi testi sonuçları Tablo 26'da verilmiştir.

Tablo 26

İşten Keyif Almaya İlişkin Öğretmen Görüşlerinin Kıdem Değişkenine Göre Tek Faktörlü Varyans Analizi Testi Sonuçları

| Kıdem | N | M | ss | sd | F | p | Farkın Kaynağı |
|-----------------|-----|------|-----|----|------|------|----------------|
| 1-5 | 50 | 3.61 | .65 | | | | |
| 6-10 | 63 | 3.30 | .76 | | | | |
| 11-15 | 93 | 3.52 | .79 | | | | |
| 16-20 | 84 | 3.49 | .81 | 4 | 3,79 | .005 | 2-5 |
| 21 yıl ve üzeri | 91 | 3.78 | .82 | | | | |
| Toplam | 381 | 3.55 | .79 | | | | |

Tek yönlü varyans analizi ile, öğretmenlerin işten keyif almalarına ilişkin görüşleri üzerinde kıdem etkisini ölçmek amaçlanmıştır. Kıdem değişkeni, öğretmenlerin çalıştıkları yıllara göre beş gruba bölünmüştür. Tablo 26'da verilen analiz sonuçlarına göre, bu beş grup arasında öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik görüşlerinin kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmektedir ($F_{(4)}=3.79$, $p<.05$). Öğretmenlerin işten keyif alma durumlarının kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterdiği Tukey HSD testi ile ölçülmüştür. Tukey testi kullanılarak yapılan grup kıyaslamalarında, 6-10 yıl ($M=3.30$) ile 21 yıl ve üzeri ($M=3.78$) kıdeme sahip öğretmenlerin işten keyif almaları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl arası kıdeme sahip

öğretmenler arasında ise, yapılan Tukey HSD testi sonucunda işten keyif almaya yönelik anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

X ve Y Kuşaklarından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri ve İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular.

Bu bölümde, X ve Y kuşaklarından öğretmenlerin çalışma değerlerinin ve kendini geliştirme boyutu, toplumsal boyut, işin sağladığı fırsatlar boyutu ve dışsal ödüller boyutu ile işten keyif almalarına yönelik öğretmen görüşleri arasındaki ilişkinin düzeyini ya da miktarını ve yönünü açıklayabilmek için Pearson korelasyon katsayısı testinin sonuçları değerlendirilmiştir.

X kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin boyutları ile işten keyif almaları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular. Bu bölümde X kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri boyutlarının işten keyif alma ile ilişkisi aşağıdaki tabloda sunulmaktadır.

Tablo 27

X Kuşağından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri Boyutları ile İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişki

| | Değişken | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|----------|--------|--------|--------|-------|---|
| ÇALIŞMA DEĞ. | 1 X KGB | 1 | | | | |
| | 2 X TB | .718** | 1 | | | |
| | 3 X İSFB | .651** | .727** | 1 | | |
| | 4 X DÖB | .495** | .692** | .528** | 1 | |
| | 5 X İKA | .453** | .347** | .446** | .175* | 1 |

X kuşağı öğretmenlerinin çalışma değerleri boyutları ve işten keyif almaları arasındaki ilişki miktarının yorumlanması için Korelasyon katsayısı kullanılmıştır. Korelasyon katsayısının 1.00 olması mükemmel pozitif ilişkiyi; -1.00 olması mükemmel negatif ilişkiyi, 0.00 olması ise ilişkinin olmadığını göstermektedir (Büyüköztürk, 2005, s. 30). Cohen'e göre (1988, s. 79-81) 0 ve 1 arasındaki değerlerde korelasyon katsayısının .10 - .29 arasında olması düşük düzeyde ilişki, .30 - .49 arasında olması orta düzeyde ilişki ve .50 – 1.00 arasında olması yüksek düzeyde ilişkiyi göstermektedir. Tablo 27'nin incelenmesinden, X kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri kendini geliştirme boyutu ile işten keyif almaları

arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.453$, $p<.01$) bulunduğu belirtilebilir. Buna göre, X kuşağından öğretmenlerin kendilerini geliştirdikçe işten keyif alma düzeylerinin artacağı kabul edilebilir. Özetle, meslekleri kendilerini geliştirmeye fırsat tanıdığı anda öğretmenlerin işlerinden keyif alma düzeyleri de artmaktadır. X kuşağı öğretmenlerin çalışma değerlerinin toplumsal boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişkinin boyutu ($r=.347$, $p<.01$) orta düzeyde ve pozitiftir. Özetle, X kuşağından öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanması onların işten keyif alma düzeylerini de olumlu etkilemektedir.

X kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişkinin boyutunun ($r=.446$, $p<.01$) orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde olduğu Tablo 27’de görülmektedir. X kuşağından öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutuna yönelik ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanması onların işten keyif alma düzeylerini de olumlu etkilemektedir. Özellikle X kuşağı öğretmenlerinin uygun çalışma saatleri, iş-özel hayat dengesi, mutlu çalışma ortamı gibi ihtiyaçları karşılandığında işlerinden keyif alma düzeylerinin Y kuşağı öğretmenlerine kıyasla daha fazla arttığı belirtilebilir. X öğretmenlerinin çalışma değerlerinin dışsal ödüller boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişki ($r=.175$, $p<.01$) zayıf düzeyde ve pozitif yöndedir.

Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin boyutları ile işten keyif almaları arasındaki ilişkiye yönelik bulgular. Bu bölümde Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri boyutlarının işten keyif alma ile ilişkisi aşağıdaki tabloda sunularak açıklanmıştır.

Tablo 28

Y Kuşağından Öğretmenlerin Çalışma Değerleri Boyutları ile İşten Keyif Almaları Arasındaki İlişki

| Değişken | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--------------|---|--------|--------|--------|--------|--------|
| ÇALIŞMA DEĞ. | 1 | Y KGB | 1 | | | |
| | 2 | Y TB | .653** | 1 | | |
| | 3 | Y İSFB | .630** | .685** | 1 | |
| | 4 | Y DÖB | .701** | .654** | .686** | 1 |
| | 5 | Y İKA | .455** | .370** | .353** | .301** |

Tablo 28'in incelenmesinden, Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerleri kendini geliştirme boyutu ile işten keyif almaları arasında orta düzeyde pozitif yönde ve anlamlı bir ilişkinin ($r=.455$, $p<.01$) bulunduğu belirtilebilir. Buna göre, Y kuşağından öğretmenlerin kendilerini geliştirdikçe işten keyif alma düzeylerinin artacağı kabul edilebilir. Y kuşağı öğretmenlerin çalışma değerlerinin toplumsal boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişkinin boyutunun ($r=.370$, $p<.01$) orta düzeyde ve pozitif olduğu Tablo 28'de görülmektedir. Buna göre, Y kuşağından öğretmenlerin toplumsal boyuta yönelik ihtiyaçlarının, beklentilerinin karşılanması onların işten keyif alma düzeylerini de olumlu etkilemektedir.

Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişkinin ($r=.353$, $p<.01$) orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde olduğu belirlenmiştir. Özellikle Y kuşağı öğretmenlerinin uygun çalışma saatleri, iş-özel hayat dengesi, mutlu çalışma ortamı gibi ihtiyaçları karşılandığında işlerinden keyif alma düzeylerinin Y kuşağı öğretmenlerine kıyasla daha fazla arttığı belirtilebilir. Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutu ile işten keyif almaları arasındaki ilişkinin ($r=.353$, $p<.01$) orta düzeyde, anlamlı ve pozitif yönde olduğu Tablo 28'de görülmektedir. Sonuç olarak, tüm bu açıklamalar, her iki kuşağa ait öğretmenlerin çalışma değerlerine yönelik beklentileri, ihtiyaçları karşılandığında işten keyif alma oranlarının da artacağı şeklinde yorumlanabilir.

Bölüm 5

Sonuç, Tartışma ve Öneriler

Bu araştırmada, kamu ilkokul ve ortaokullarında çalışan farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerlerini, işten keyif alma düzeylerini, çalışma değerleri ve işten keyif alma arasındaki ilişkiyi anlamaya yönelik bir çalışma yapılmıştır. Araştırmanın bu bölümünde, bu çalışmanın bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar ve bu sonuçlara yönelik geliştirilen önerilere yer verilmiştir.

Sonuçlar

Araştırma bulgularına dayalı olarak ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

Farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerlerine ilişkin sonuçlar.

Farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerlerine ilişkin sonuçlar, kendini geliştirme boyutu, toplumsal boyut, işin sağladığı fırsatlar boyutu ve dışsal ödüller boyutuna ilişkin sonuçlar şeklinde dört başlık altında incelenmiştir.

Kendini geliştirme boyutuna ilişkin sonuçlar. Öğretmenler mesleklerinde başarı olmayı önemsemektedirler ve bunun için becerilerini sergilemelerinin önemli olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenlik mesleğinin tek düze, sabitlik içeren bir meslek olmadığı kabul edildiğinde, yaratıcılıklarını geliştirmenin önemini öğretmenler de fark etmişleridir. Yaratıcılığın gelişmesi için ise, meslek içerisinde sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinmenin önemi öğretmenler tarafından beklenen ve ihtiyaç duyulan bir çalışma değeri olarak karşımıza çıkmaktadır. Öğretmenler, genel olarak, mesleklerinin yeteneklerini zorlamasını daha düşük düzeyde önemsemekte ve bu şekilde öğrenerek gelişmeyi reddetmektedirler. Tam aksine, eğlenceli bir çalışma ortamında farklı ve içeriği zengin çalışma etkinliklerine ve çalışma ortamına ihtiyaç duyduklarını belirtmektedirler.

Kuşak ve kıdem değişkenleri, öğretmenlerin çalışma değerlerinde kendini geliştirmeye yönelik algılarında fark yaratan değişkenler değildir. Öğretmenlerin kendini geliştirmeye verdikleri önem cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir biçimde farklılaşmaktadır. Kadın öğretmenler, kendilerini geliştirmeye yönelik fırsatlara, erkek öğretmenlerden daha fazla önem vermektedir. Kadın öğretmenler, işlerinin kişisel gelişimlerine katkı sunmasının önemli olduğunu düşünmektedirler. Kendini

geliştirme ihtiyacı, kuşaklar arasında anlamlı bir farklılık oluşturmasa da, Y kuşağı öğretmenleri okul içerisinde işin heyecan verici ve ilginç olmasına düşük düzeyde önem vermektedir. Diğer yandan Y kuşağı meslekte gelişime, başarı hissini tadılmasına, becerilerini kullanıp geliştirmeye ve sürekli öğrenmeye, farklı çalışma etkinliklerine önem vermekte ve bunların iş yerinde olmasını X kuşağı öğretmenlerinden daha fazla beklemektedir.

Toplumsal boyuta ilişkin sonuçlar. Öğretmenler çalışma değerleri arasında topluma ve hayata yönelik bir boyut olan toplumsal boyutu oldukça önemsemektedirler. Öğretmenler, en çok mesleklerinin kendi ahlaki değerleri ile uyumlu olmasını beklemektedirler. Ayrıca, öğretmenler, mesleğin topluma hizmet ve toplum gelişimi için olmasını da önemsemektedirler. Öğretmenlerin toplumsal boyut içerisinde çalışma değeri olarak en çok önemseydiği ve beklediği öğretmenlik mesleğinin ahlaki değerleri önemsemesi, ahlaki değerlerden ödün vermemesidir. Toplum tarafından gösterilecek saygı her iki kuşağa ait öğretmenler tarafından temel birer çalışma değeri olarak düşünülmemektedir.

Öğretmenlerin, çalışma değerleri içerisinde yer alan toplumsal boyuta ilişkin görüşleri kuşak, cinsiyet ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ortalamalar dikkate alındığında, kadın öğretmenler, meslek içerisinde toplumsal durumlara daha fazla önem vermektedirler. Öğretmenlik mesleğine toplum tarafından saygı duyulması, topluma hizmet etme ve toplumu geliştirme kadın öğretmenler açısından daha önemlidir.

İşin sağladığı fırsatlar boyutuna ilişkin sonuçlar. Çalışma değerleri içerisinde olan işin sağladığı fırsatlar boyutu okul ortamında öğretmenlerin iletişime, etkileşime, iş-yaşam dengesine, okul ortamının eğlenceli ve canlı olmasına ve de çalışma saatlerinde neler beklediklerine yönelik ihtiyaçlarını içermektedir. Öğretmenlerin çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutu ifadeleri arasında en önemseydikleri durum; mesleklerinin kendilerine uygun çalışma saatleri içermesidir. Öğretmenler, çalışma saatlerinin kendilerine göre ayarlanmasını beklemekte ve bu durumdan motive olmaktadır. Ayrıca, okul içerisindeki iyi etkileşim ve iletişim de öğretmenler için beklenen ve arzu edilen bir durumdur.

Öğretmenlerin işin sağladığı fırsatlar boyutundaki görüşleri, kuşak ve kıdem değişkenlerine göre anlamlı bir fark yaratmazken, cinsiyet değişkeni işin sağladığı

fırsatlar boyutunda anlamlı bir fark yaratmaktadır. Buna göre, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere kıyasla sosyalliği, işin getirilerini kendilerine uygun çalışma saatlerini ve ayrıca iş ve özel hayat arasındaki dengeyi daha fazla önemsemektedirler.. Kuşak değişkeni, çalışma değerlerinde anlamlı bir farklılık yaratmasa da, ortalama sonuçlarına göre, X kuşağı ve Y kuşağı öğretmenleri sosyalliğe verdikleri önem açısından incelendiğinde, Y kuşağı öğretmenlerinin etkileşime, uygun çalışma saatlerine daha fazla önem verdiği ve bunları çalışma değerleri olarak benimsedikleri şekilde yorumlanabilir.. X kuşağı öğretmenleri ise, çalışma ortamında eğlenceye ve iş ve özel hayat arasındaki dengeye Y kuşağı öğretmenlerine göre daha çok ihtiyaç duymaktadırlar.

Dışsal ödüller boyutuna ilişkin sonuçlar. Dışsal ödüller boyutu çalışma değerlerinin dışsal değerler kategorisine denk gelmektedir. Bu boyutta ekonomik kazanç, takdir edilme ve kariyerde ilerleme ifadeleri bulunmaktadır. Dışsal ödüller boyutu, öğretmenlerin genel anlamda en az önemseydiği boyut olmuştur. Bu durum, öğretmenlerin çalışma değerleri arasında maddiyatı, takdiri ya da kariyer yapmayı çok önemsemediklerini göstermektedir. Öğretmenler, bu ifadelerle en az katılımı sağlayarak öğretmenliğin maddi getirilerin ötesinde bir meslek olduğunu kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Öğretmenlik mesleğinde, ekonomik getiri çalışma değerleri arasında en az öneme sahiptir. Öğretmenler, kıdemle ya da maddiyatla mutlu olmayacaklarını yani dışsal çalışma değerlerinin, kendileri için diğer çalışma değerlerine göre çok önemli olmadığını belirtmişlerdir. Öğretmenlerin işe yönelik hedefleri arasında, maddi olarak tatmin olmak ya da kıdem olarak yükselmek en son sıralarda gelmektedir. Mesleğin içeriğine ve toplumsal yönü dikkate alındığında, maddi getirilerin öğretmenler açısından öne çıkmaması, literatürdeki önermelerle tutarlı bir sonuçtur. İyi kazanmak, iyi bir ekonomik gelir tüm insanların elde etmeyi istediği bir durumdur. Bu sebeple, öğretmenlerin maddi kazançta verdiği önem çok düşük olmasa da burada önemli olan her iki kuşağa ait öğretmenlerin diğer tüm ifadeler arasında maddi getirilere en az önemi vermeleri olmuştur. Dolayısı ile, öğretmenlerin mesleklerinde ekonomik kazançlardan çok, topluma hizmet etmeyi değerli gördükleri yorumu yapılabilir.

Öğretmenlerin dışsal ödüller boyutuna ilişkin görüşleri kuşak ve kıdeme göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ancak cinsiyet değişkenine göre, kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere oranla dışsal ödüllere az önem verdikleri

görülmektedir. Erkek öğretmenler, dışsal çalışma değerleri içerisinde yer alan maddiyatı, kıdem artışını çalışma değerleri olarak görmektedirler. Kadın öğretmenler, ekonomik getiriyi ya da kıdemde yükselmeyi erkek öğretmenlere kıyasla daha az önemli görmektedirler.

Kuşak değişkeni çalışma değerlerinin bu boyutunda anlamlı bir farklılık oluşturmasa da, Y kuşağı öğretmenleri X kuşağı öğretmenlerine göre iyi bir gelir elde etmeyi, kıdemi ya da takdir edilmeyi beklemekte ve çalışma değerleri arasına almaktadırlar.

Farklı kuşaklardan öğretmenlerin işten keyif almalarına ilişkin sonuçlar. Ankara ili kamu ilkokul ve ortaokullarında görev yapmakta olan X ve Y kuşağından öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik algıları orta düzeydedir. Öğretmenler çoğunlukla işlerinden memnuniyet duymakta ve bu sebeple mesleklerinin gerektirdiğinden çok daha fazlasını yaptıklarını düşünmektedirler. Öğretmenler, işlerinin eğlenceli olduğunu ifade etmektedirler. Yine de öğretmenler için öğretmenlik mesleği, iş olmanın ötesine geçememiştir. Dolayısı ile, sabahları ya da gün içerisinde işe gitmek için can atmak gibi bir duyguyu çok fazla yaşamamaktadırlar.

Kuşakların farklılıklarına bakıldığında, X kuşağından öğretmenler mesleklerini sadece iş olarak görmektedirler. Ancak mesai saatleri içerisinde X kuşağı öğretmenleri yaptıkları işten haz almakta, iş saatleri içerisinde mesleğin gerektirdiğinden daha fazlasını yapmaya çabalamaktadırlar. X kuşağı öğretmenleri, işle bir bağ kurmasalar da, öğretmen olarak okul içerisinde geçirdikleri saatleri keyif alarak geçirmektedirler. Y kuşağı öğretmenleri ise, mesleklerinden X kuşağına göre daha az keyif almaktadırlar. Burada dikkat edilmesi gereken nokta ise, Y kuşağının işten keyif alabilmesi için gereken koşulların iş ortamında sağlanıp sağlanmadığıdır. Örneğin; esnek çalışma saatleri, teknolojik bir iş ortamı, grupla, takımla çalışma fırsatı, yaptıklarından dolayı takdir edilme, meslekte yükselme gibi olanaklar Y kuşağının işten keyif almasında daha etkilidir. O halde, Y kuşağı öğretmenlerinin X kuşağı öğretmenlerine göre işten keyif alma düzeylerinin düşük olmasında çoklu özelliklerin rol oynadığı göz ardı edilmemelidir. Çünkü kuşakların genel özelliklerine bakıldığında, iki kuşağa ait öğretmenlerin işlerinden beklentileri farklıdır.

İşten keyif almaya ilişkin öğretmen görüşleri arasında, kuşak ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Buna karşın, kıdem değişkeninde anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Kıdem değişkeni açısından, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler, diğer kıdem grubundaki öğretmenlere göre işlerinden daha fazla keyif almaktadırlar. İşlerinden en düşük keyfi alan öğretmen grubu ise altı ile 10 yıl arası kıdeme sahip öğretmen grubudur ki bu grup genç bir kuşak olan Y kuşağı grubu üyelerinden oluşmaktadır. Bu grup diğer gruplara kıyasla işlerinden az keyif alsa da diğer gruplar ile arasında işten keyif alma anlamında çok yüksek bir farklılık bulunmamaktadır. Ancak, 6-10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin işlerinden en az keyif alan öğretmen grubu olması, mesleğe bir süre deneyimleyip, çalışma ortamlarına, MEB'nin kararlarına, okul yönetiminden beklentilerine yönelik ihtiyaçlarının karşılanmamasından kaynaklanabilir. Çünkü bu öğretmen grubu Y kuşağına ait bireylerden oluşmaktadır. Dolayısı ile, bu kuşağın işe yönelik beklentileri, ihtiyaçları karşılanmadığında işlerinde keyif almamaktadırlar. 21 yıl ve üzerinde kıdeme sahip olan öğretmenler X kuşağına ait öğretmenlerdir ve işlerinden keyif almaktadırlar. Bu durum, yıllar boyu edinilen tecrübelerle dayalı olarak, bu öğretmen grubunun mesleklerine yönelik her şeyi kabullendiklerinin, artık sadece emekli olmayı beklediklerinin, emekli olmaya yakın bu süreci işlerinden keyif alarak geçirdiklerinin bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Farklı kuşaklardan öğretmenlerin çalışma değerleri ile işten keyif almaları arasındaki ilişkiye ilişkin sonuçlar. Araştırma bulguları, X kuşağından öğretmenlerin kendini geliştirme boyutu, toplumsal boyut ve işin sağladığı fırsatlar boyutu ile işten keyif almaları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Bu durumda, kendini geliştiren, eğlenceli bir çalışma ortamına sahip olan, toplum tarafından saygı gören, işi ve özel hayatı arasında denge kurabilen X kuşağından öğretmenler işlerinde daha fazla keyif almaktadır yorumu yapılabilir. X kuşağı öğretmenlerinin dışsal ödülleri boyutu ile işten keyif almaları arasında düşük düzeyde, pozitif bir ilişki bulunması ise, işin ekonomik getirileri ve kıdemde yükselme gibi faktörlerin işten keyif almalarında çok fazla etkisinin olmadığını göstermektedir.

Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin tüm boyutları (kendini geliştirme boyutu, toplumsal boyut, işin sağladığı fırsatlar boyutu ve dışsal ödülleri

boyutu) ile işlerinden keyif almaları arasında orta düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olması, öğretmenlerin çalışma değerlerinin tüm boyutları ile iş ortamında karşılandığında işten keyif alma düzeylerinin arttığını göstermektedir.

Öneriler

Araştırma ile ulaşılan sonuçlara dayalı olarak geliştirilen öneriler aşağıda sunulmuştur.

1. Kamu ilkokul ve orta okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin mesleklerinden, okul yönetiminden ve dolayısı ile MEB'dan bekledikleri ve mesleklerinde önemle ihtiyaç duydukları çalışma değeri kişisel gelişim olmuştur. Bu sebeple, öncelikle okul yönetiminin öğretmenlerinin hem kişisel hem de mesleki gelişimini arttırmak ve hızlandırmak adına kaliteli, farklı ve öğretmenlerin mesleklerinden keyif almalarını sağlayacak etkinlikler düzenlemesi onların işlerinden beklediklerini ve işe yönelik ihtiyaçlarının karşılanmasını tatmin edebilir. Ayrıca, öğretmenlerin çalışma ortamlarının kişisel gelişimlerini destekleyecek şekilde düzenlenmesi de onların beklentilerini karşılamak için önemlidir. MEB, öğretmenlerin kişisel gelişim taleplerini göz önünde bulundurarak, düzenledikleri seminer ve eğitimlerin, klasik öğrenmenin ötesinde aktif öğrenmeye dayalı, daha etkili, daha gelişime yönelik, daha keyifli olmasına özen gösterebilir. Düzenlenen seminerler, daha çok etkileşimin olduğu, öğretmenlerin kendi bilgi ve becerilerini de meslektaşlarına aktarabileceği, öğretmenlerin eğitim öğretim için yaratıcılıklarını kullanmaya ve geliştirmeye fırsat elde edebilecekleri şekilde gerçekleştirilebilir.
2. Çalışma değerlerinin toplumsal boyutu ölçek ifadeleri arasında en fazla önem verilen boyut olmuştur. X ve Y kuşağından olan tüm öğretmenler için, topluma hizmet etme ve topluma fayda sağlama fikri aynı derecede önemli olduğundan hem MEB hem de okul yönetimi tarafından, bu değerlerin öğretmenlere sürekli hatırlatılması mesleklerindeki tatmini ve keyfi daha da arttırabilir. Bir bireyin ve bireylerin birleşmesiyle bir toplumun yetişmesinde temel kaynak olan öğretmenlere toplum tarafından gerekli saygının gösterilmesi onların işlerinden daha da keyif almalarını, işlerinde daha mutlu olmalarını sağlayacaktır. Politika belirleyicilerin öğretmenlerin

toplumsal statüsünü arttıracak gerekli önlemler alması gerekmektedir. Dolayısıyla, politika belirleyiciler tarafından toplumca öğretmenlik mesleğine ve öğretmenlere yeniden saygı duyulmasının sağlanması öğretmenin işinden keyif almasının daha da artması açısından önemlidir.

3. Öğretmenlerin kuşaksal özelliklerine göre çalışma değerlerinin bilinmesi ve buna göre hareket edilmesi okullardaki iklimin olumlu olmasını sağlayacağı düşünülmektedir. Bu sebeple, okul yönetiminin öncelikle 38-58 yaş aralığından olan öğretmenlerinin X kuşağına ve 18-37 yaş aralığında olan öğretmenlerinin ise Y kuşağına ait bireyler olduklarını bilmesi önemlidir. Çünkü öğretmenler, çalışma değerlerinin işin sağladığı fırsatlar boyutunda iş ortamlarında etkileşim, iletişim, denge ve uyumlu iş arkadaşları aramaktadırlar. Uyumlu, mutlu ve huzurlu bir okul ortamı için okul yöneticisi örneğin, ders programı hazırlarken X kuşağından olan öğretmenlere özel hayatı ile iş hayatı arasındaki dengeyi korumalarına olanak sağlayan uygun esnek ders saatleri içeren bir ders programı hazırlayabilir. Y kuşağı öğretmenlerine ise, öğretmen ve yönetimin birlikte olduğu, ortaklaşa alınan kararlar doğrultusunda esnek ve öğretmene uygun olabilecek çalışma saatleri içeren programlar hazırlanabilir. Böylece Y kuşağı öğretmeni kendisini yönetilmiş hissetmeyecek ve liderliğin paylaşıldığını hissedecektir. Bu paylaşım Y kuşağı öğretmeni için oldukça önemlidir. Bu durumda, her iki kuşağa ait olan öğretmenlerin önem verdikleri değerler gerçekleşmiş olacak ve okul yönetimi, öğretmenlerinin isteğini dikkate aldığı için öğretmen ile yönetim arasındaki ilişkinin kaliteli ve iyi olması sağlanacaktır. Öğretmen kendisine değer verildiğini hissettiğinde motivasyonunun artması da başka olumlu bir etmendir. Ayrıca, özellikle Y kuşağı öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını ve verimliliklerini arttırmak için, okul yönetiminin Y kuşağı öğretmenin öğretmenin performansına dönüt vermesi, okul müdürünün yöneticilik değil liderlik yapması ve Y kuşağı öğretmenini yönlendirmesi Y kuşağı öğretmenin beklentilerini karşılamasını önerilmektedir.
4. Öğretmenlik mesleğinde ekonomik getiri öğretmenler arasında geri plana itilen bir çalışma değeri olsa da, Y kuşağına ait öğretmenlerin eski nesle göre (X kuşağı) öğretmenlik mesleğinden beklentileri ve hedefleri arasında iyi bir gelir elde etme isteği bulunmaktadır. Bu sebeple, öğretmenlerin gelirlerinin iyileştirilmesi öğretmenleri memnun edecek bir ihtimal olarak

sunulabilir X ve Y kuşağından öğretmenlerin çalışma değerlerinin tüm boyutları ile işten keyif almaları arasındaki ilişki orta düzeyde, pozitif ve anlamlı çıkmıştır. Yalnızca dışsal ödüller boyutunun işten keyif alma ile ilişkisi düşük düzeyde çıkmıştır. Bu sebeptendir ki; kamu ilkokul ve orta okullarında görev yapmakta olan öğretmenlerin işten keyif almalarını arttırmak için, öğretmenlerin çalışma değerlerinin, işe yönelik beklenti ve ihtiyaçlarının farkına varılması etkili bir çözüm olabilir. Her öğretmenin bire bir çalışma değerlerinin farkına varmak ve buna göre davranmak okul yöneticileri için oldukça zordur. Ancak yöneticiler, kuşaklar olarak öğretmenlerinin, genel anlamda, özelliklerini daha iyi bilebilirler çünkü kuşak özellikleri bireysel değil geneldir.

5. Genç öğretmen sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Öğretmen olarak çalışmaya başlayan en genç öğretmen, araştırma evreni göz önüne alındığında, 22 yaşındadır ve 1981-2000 yılları doğan her birey Y kuşağı olarak öğretmenlik mesleğine adım atacaktır. Bu kuşağın öğretmenlerini memnun etmek, işlerinden keyif almalarını sağlamak, mesleğe bağlılıklarını arttırmanın yollarından birisi, onlara kariyerlerinde, mesleklerinde ilerleme fırsatının önünü açmak olabilir. Çünkü yeni nesil, yerinde saymayı reddetmekte, sürekli gelişmeyi, ilerlemeyi ve ilerlerken takdir edilmeyi beklemektedir. Kısacası, yeni nesil olan Y kuşağı öğretmenleri mesleklerinde ilerlemeyi istemektedirler. Bu sebeple, yeni nesil öğretmenlere uzman öğretmenlik fırsatının verilmesi, devamında baş öğretmenliğe kadar ilerleme şansı tanınması bu neslin mesleklerine olan bağlılığını olumlu yönde etkileyecektir.
6. Farklı kuşaklardan olan öğretmenlerin mesleğe yönelik beklentilerinde ve mesleki ihtiyaçlarında çok büyük farklılıklar olmasa bile, okul yönetiminin ve birlikte çalışılan meslektaşların çalıştıkları öğretmenlerin yaş aralıklarına, dolayısı ile kuşaklarına ve ait oldukları kuşaksal özelliklerine göre hareket etmelerinin okul iklimini, huzurunu, okulun başarısını ve okuldaki iletişim ve etkileşimin sağlıklı olmasını olumlu etkileyebilir. Kısacası, okul yönetiminin çalıştıkları öğretmenlerinin kuşaksal özelliklerini bilmesi ve buna göre hareket etmesi işlerini kolaylaştırabilir. Tüm bunlar ise, eğitimde başarının önünü açmak için bir fırsat yaratabilir. Ayrıca, öğretmenlerin meslektaşların

ait oldukları kuşakları ve onların kuşaksal özelliklerini bilmeleri de meslektaşlar arası etkili iletişimin önünü açabilir.

Kaynaklar

- Abu-saad, I., Isralowitz, R. (1997). Gender as a determinant of work values among university students in Israel. *The Journal of Social Psychology*, 137(6), 749-763.
- Adigüzel, O., Batur, H. Z., Ekşili, N. (2014). Kuşakların değişen yüzü ve y kuşağı ile ortaya çıkan yeni çalışma tarzı: mobil yakalılar. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(19), 165-182.
- Akgündüz S. (2006). *Örgütsel stres kaynaklarının çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisi ve banka çalışanları için yapılan bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 205318)
- Akın, U., Oğuz, E. (2010). Öğretmenlerin işkoliklik ve tükenmişlik düzeylerinin ilişkisi ve çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 16(3), 309-327.
- Akman, Y. (2014). Öğretmenlerin algılarına göre iş motivasyonu ve örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(27), 71-88.
- Aldrich, H. L. (1982). An investigation of work salience, work values, self assurance, achievement need and demographic variables for employed adults (Doctor of Education). Columbia University, Columbia. <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/303062391/6EBB13983B1F45E8PQ/3?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Aleksic, D., Cerne, M., Dysvik, A., Skerlavaj, M. (2015). I want to be creative, but ... preference for creativity, perceived clear outcome goals, work enjoyment, and creative performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 25(3), 363-383.
- Allen, E. K. (1980). A study of the relationship between teacher enthusiasm and selected student variables in area vocational-technical schools (Doctor of Philosophy). Temple University, Philadelphia.
- Allen, N.J., Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedent of affective, continuance, and normative commitment to the organisation. *Journal of Vocational Behaviour*, 14, 224-47.

- Altunbaş, A. (2009). *Öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık davranışları ve çalışma değerlerinin analizi (Altındağ ilçesi örneği)* (Yüksek lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 241836)
- Altındağ N. (2012). Kuşaktan kuşağa tüketim olgusu ve geleceğin tüketici profili. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 1(4), 203-212.
- Anari, N. N. (2012) Teachers: emotional intelligence, job satisfaction, and organizational commitment., *Journal of Workplace Learning*, 24(4), 256-269.
- Argon, T., Ertürk, R. (2013). İlköğretim okulu öğretmenlerinin içsel motivasyonları ve örgütsel kimliğe yönelik algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19(2), 159-179.
- Arsenault, P.M. (2004). Validating generational differences: A legitimate diversity and leadership issues. *Leadership and Organizational Development Journal*, 25(2), 124-141.
- Arslan, A., Staub, S. (2015). Kuşak teorisi ve içgirişimcilik üzerine bir araştırma. *KAÜ İİBF Dergisi*, 6(11), 1-24.
- Arslan, Y., Polat, S. (2016). Eğitim örgütlerinde kuşaklar arası çatışma: nedenleri ve başa çıkma yaklaşımları. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(1), 263-282.
- Arvey, R. D., McCall, B. P., Boucard, T. J., Taubman, P., Cavanaugh, M. A. (1994). Genetic influences on job satisfaction and work values. *Personality and Individual Differences*, 17(1), 21-33.
- Aşkun, D., Öz, E. U., Aşkun O. B. (2010). Understanding managerial work values in Turkey. *Journal of Business Ethics*, 93, 103-114.
- Aydın, G., Başol, O. (2014). X ve Y kuşağı: çalışmanın anlamında bir değişme var mı?. *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 4(4), 1-15.
- Aygenoğlu, K. (2015). *X ve Y kuşaklarının kurumsal iş hayatında insan kaynağı açısından stratejik yönetimi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 399741)

- Ayhün, S. (2013). Kuşaklar arasındaki farklılıklar ve örgütsel yansımaları. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 93-112.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research And Practice*, 3(4), 77-86.
- Bağrıyanık, H. (2016). Öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 14(1), 69-84.
- Bakan Selçuk: Öğretmenlik, temelde bir fedakârlık mesleğidir. (2018, Temmuz). *T.C. Milli Eğitim Bakanlığı*. <http://www.meb.gov.tr/bakan-selcuk-ogretmenlik-temelde-bir-fedakrlik-meslegidir/haber/16845/tr> adresinden erişilmiştir.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B. (2008). Positive organizational behavior: engaged employees in flourishing organizations. *Journal of Organizational Behaviour*, 29(2), 147-154.
- Bakker, A. B., Oerlemans W. G. M. (2011). Subjective well-being in organizations. In A Editor, K.S. Cameron, G.M. Spreitzer (Eds.), *The Oxford Handbook of Positive Organizational Scholarship* (ss.3-32). New York: Oxford University Press.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Bardakçı, S. (2007). *Eğitim yöneticilerinin internet kullanımına ilişkin tutumlarının işkoliklik eğilimleri üzerine etkilerinin belirlenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 209639)
- Barnes, S. F. (2007). *Baby Boomers-Just Another Generation?*. <http://calbooming.sdsu.edu/documents/PartIBabyBoomersAnotherGeneration.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Bartz, D., Thompson, K., Rice, Patrick (2017). Enhancing the Effectiveness of Millennial Teachers Through Principals Using Performance Management. *National Forum Of Educational Administration And Supervision Journal*, 35(4), 1-9.
- Baykal, B. (1978). *Motivasyon Kavramına Genel Bir Bakış*. İstanbul: Divan Matbaacılık.

- Baysal, H., İnceoğlu, E. (2016). İş değerleri çerçevesinden örgütsel bağılığa bakış: banka çalışanlarına yönelik nitel bir araştırma. *AİBÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(16), 131-148.
- Bell, N. S., Narz, M. (2007). Meeting the challenges of age diversity in the workplace. *The CPA Journal*, 77(2), 56.
- Berings, D., de Fruyt, F., Bouwen, R. (2004). Work values and personality traits as predictors of enterprising and social vocational interests. *Personality and Individual Differences*, 36, 349-364.
- Bilgin, M. (2015). The Investigation of Work Values on Psychological Counseling and Guidance Students. *International Journal Of Eurasia Social Sciences*, 6(21), 187-198.
- Bledsoe, K. (2018). *The generational differences in teachers' implementation and use of 21st century technology in the elementary classroom* (Doktora tezi). Trevecca Nazarene University.
- Boehm, J. K., Lyubomirsky, S. (2008). Does happiness promote career success?. *Journal of Career Assessment*, 16(1), 101-116.
- Bohlander G., Snell S. (2013). *Principles of human resources management*. NJ: South-Western Cengage Learning. <http://indiahrdirectory.com/admin/presentation/1462214385.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Boylu, Aydıner A., Paçacıoğlu, B. (2016). Yaşam Kalitesi ve Göstergeleri. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 8(15), 137-150.
- Bozkurt, S., Doğan, A. (2013). İş değerleri ile iş etiği arasındaki ilişkinin incelenmesi: kamu ve özel sektör çalışanlarına yönelik bir araştırma. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 71-86.
- Bredmar, A. C. (2013). Teachers' Experiences of Enjoyment of Work as a Subtle Atmosphere: An Empirical Lifeworld Phenomenological Analysis. *Indo-Pacific Journal of Phenomenology*, 13, 1-16.
- Broadbridge, A., Maxwell, G., Ogden, S. (2007). Experiences, perceptions and expectations of retail employment for Generation Y. *Career Development International*, 12(6), 523-544.

- Broussard, S.C. and Garrison, M.E.B. (2004). The relationship between classroom motivation and academic achievement in elementary school-aged children. *Family and Consumer Sciences Research Journal*, 33(2), 106-120.
- Brown-Crowder, R. (2017). *Work motivation theory: identifying multi-generational values in the workplace* (Doktora Tezi). <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5146&context=dissertations> adresinden erişilmiştir.
- Burke, R. J. (1994). Generation X: Measures, sex and age differences. *Psychological Reports*, 74, 555-562.
- Burke, R. J. (1999). It's not how hard you work but how you work hard: Evaluations of workaholism components. *International Journal of Stress Management*, 6, 225-239.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism components, job satisfaction, and career progress. *Journal of Applied Social Psychology*, 31, 2339-2356.
- Burton, K. (2012). *A study of motivation: how to get your employees moving* (SPEA honors tezi, Indiana Üniversitesi). https://spea.indiana.edu/doc/undergraduate/ugrd_thesis2012_mgmt_burton.pdf adresinden erişilmiştir.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cennamo, L. K. (2005). *Generational differences in work values, work-related outcomes and person-organisation values fit* (Yüksek lisans tezi). <http://hdl.handle.net/10179/9841> adresinden erişilmiştir.
- Cennamo, L., Gardner, D. (2008). Generational differences in work values, outcomes and person-organization values fit. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 891-906.
- Ceylan, A. (2014). *X ve Y kuşağı öğretmenlerin ideal liderlik algıları: Fatih İlçesi İlköğretim Okullarında bir uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 350842)
- Chang, Te-Ming (2002). *The study of elementary school teachers' work values and job satisfaction* (Doktora Tezi). <http://hdl.handle.net/10722/35690> adresinden erişilmiştir.

- Chen, H. (2010). *Advertising and generational identity: a theoretical model*. American Academy of Advertising Conference Proceedings, Minneapolis.
- Chen, P., Choi, Y. (2008). Generational differences in work values: A study of hospitality management. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 20(6), 595-615.
- Colby, S. L., Ortman, J. M. (2014). *The Baby Boom Cohort in the United States: 2012 to 2060*. (Current Population Reports). <https://www.census.gov/prod/2014pubs/p25-1141.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Collinson, V. (2012) Sources of teachers' values and attitudes. *Teacher Development*, 16(3), 321-344.
- Conger, J. (2001). How 'Gen X' manage. In A Editor, in J. Osland, D.Kolb and I.W. Rubin (Eds), *Organizational Behavior Reader* (pp. 9-19). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall. Google Scholar adresinden erişilmiştir.
- Cordeniz, J. A. (2002). Recruitment, retention, and management of generation X: A focus on nursing professionals. *Journal of Healthcare Management*, 47, 237-249.
- Costanza, D. P., Badger, J.M., Fraser, R. L., Severt, J. B., Gade, P. A. (2012). Generational Differences in Work-Related Attitudes: A Meta-analysis. *Journal of Business and Psychology*, 27(4), 375-394.
- Coughlan, R. J. (2017). The factorial structure of teacher work values. *American Educational Research Journal*, 6(2), 169-189.
- Coupland, D. (1991), *Generation X*. New York: St Martin's Press.
- Cox, J. A. (1999). What's happening in the workplace? *Baylor Business Review*, 17(2), 7-8.
- Crain, J. C. (2013). *Why Do National Board Certified Teachers from Generation X Leave the Classroom?* (Doktora Tezi). North Carolina State University, North Carolina.
- Çalışkur, A., Demirhan, A., Bozkurt, S. (2012). Değerlerin belirli meslek alanları ve demografik değişkenlere göre incelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 219-236.

- Çalışkur, A., Aslan, E. (2013). Rokeach değerler envanteri güvenilirlik ve geçerlik çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(29), 81-105.
- Çalışma. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde*. <http://tdk.gov.tr> adresinden erişilmiştir.
- Çapık, C. (2014). Geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarında doğrulayıcı faktör analizinin kullanılması. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 17(3), 196-205.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Davis, J.B., Pawlowski, S.D., Houston, A. (2006). Work commitments of Baby Boomers and Gen-Xers in the IT profession: Generational differences or myth?. *Journal of Computer Information Systems*, 46(3), 43-49.
- Deci, E. L., Ryan, R. M. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press. doi:10.1007/978-1-4613-4446-9.
- Deci, E.L., Koestner, R., Ryan, R.M. (1999). A meta-analytic review of experiments examining the effects of extrinsic rewards on intrinsic motivation. *Psychological Bulletin*, 125(6), 627-668.
- Değirmencioğlu, Y. (2009). *Özel Ve Resmi Ortaöğretim Kurumları İle Dershanelerde Çalışan Öğretmen Ve Yöneticilerin İş Değerlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 240249)
- Demir, E., Parlak, B. (2012). Türkiye'de Eğitim Araştırmalarında Kayıp Veri Sorunu. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 3(1), 230-241.
- Demirkaya, H., Akdemir, A., Karaman, E., Atan, Ö. (2015). Kuşakların Yönetim Politikası Beklentilerinin Araştırılması. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 186-204.
- Demirtaş, Z. (2010). Teachers' job satisfaction levels. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 9, 1069-1073.

- Denecker, J.C., Joshi, A. and Martocchio, J.J. (2008). Towards a theoretical framework linking generational memories to attitudes and behaviours. *Human Resource Management Review*, 18, 180-187.
- Dinç, M. S., Aydemir, M. (2015). *İş ve yaşam dengesi arayışında kuşak farklılıklarının ve kuşakların iş değerlerinin etkisi üzerine bir model çalışması*. 23. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs 2015, MUĞLA.
- DiPaola, M. F., Hoy, W. K. (2005). Organizational citizenship of faculty and achievement of high school students. *The High School Journal*, 88(3), 35-44.
- Dobre, O. I. (2013). Employee motivation and organizational performance. Review of Applied Socio-Economic Research, 5(1), 53-61.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Dose, J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 219-240.
- Dries, N., Pepermans, R., De Kerpel, E. (2008). Exploring four generations' beliefs about career. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 907-928.
- Elmas-Atay, S. (2017). Çeşitli demografik değişkenler açısından beyaz yakalı çalışanların iş değerleri. *Journal of International Social Research*, 10(51), 942-951.
- Elizur, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- Elizur, D., Shye, S. (1992). *Values and motivation to work*. The 3rd International Conference on Work and Organizational Values, The International Society for the Study of Work Organizational Values, Karlovy-Vary, Czechoslovakia, 1-10.
- Elizur, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *The Journal of Social Psychology*, 134(2), 201-212.

- Elizur, D., Sagie, A., (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), 73-87.
- Elizur, D., Koslowsky, M. (2001). Values and organizational commitment. *International Journal of Manpower*, 7(8), 593-599.
- Erkmen, B. (2013). *İşkoliklik İle Esenlik Arasındaki İlişki* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Eslinger, M. R. (2000). *A multigenerational workplace: the differentiation of generations by the work values they possess* (Doktora Tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304693620/320B12246354BE8PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Ethics Resource Center (), A supplemental report of the 2011 national business ethics survey. (2013). *Generational differences in workplace ethics*. <https://rsp.uni.edu/sites/default/files/ERC%20Generational%20Differences.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Feather, N. T. (1975). *Values in Education and Society*. US: Free Pr.
- Fehr, E., Fischbacher, U. (2004). Third Party Punishment and Social Norms. *Evolution and Human Behavior*, 25, 63-87.
- Fernandes, K, Hyde, A., Ives, S., Fleischer, S., Evoy, T., Van Marrum, K. (2012). *A comparative study of work values between generation X and generation Y*. <http://seanlyons.ca/wp-content/uploads/2012/01/Fernandes-et-al-2012.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Fındıklı, M. M. (2012). *İş değerleri perspektifinde yönetici - çalışan uyumu ve iş tatmini ile lider - üye etkileşimi üzerine Türk sağlık sektöründe bir araştırma* (Doktora tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 351580)
- Firestone, W. A., Pennell, J. R. (1993). Teacher commitment, working conditions, and differential incentive policies. *Review of Educational Research*, 63(4), 489-525.
- Fisher, T. F., Crabtree, J. L. (2009). Generational cohort theory: Have we overlooked an important aspect of the entry-level occupational therapy doctorate debate? *American Journal of Occupational Therapy*, 63, 656-660.

- Frenzel, A. C., Pekrun, R., Goetz, T., Daniels, L. M., Durksen, T. L., Becker-Kurz, B., Klassen, R. M. (2016). Measuring Teachers' enjoyment, anger, and anxiety: The Teacher Emotions Scales (TES). *Contemporary Educational Psychology, 46*, 148-163.
- Ganta, V. C. (2014). Motivation in the workplace to improve the employee performance. *International Journal of Engineering Technology, Management and Applied Sciences, 2*(6), 221-230.
- George, D., Mallery, M. (2010). George, D. and Mallery, P. (2010) *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference 17.0 Update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and Commercial Training, 39*(2), 98-103.
- Gooderham, P., Nordhaug, O., Ringdal, K., Birkelund, G. E. (2004). Job values among future business leaders: the impact of gender and social background. *Scandinavian Journal of Management, 20*, 277-295.
- Gottfried, A. E. (1990). Academic intrinsic motivation in young elementary children. *Journal of Educational Psychology, 82*(3), 525-538.
- Graves, L. M., Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Weber, T. J. (2012). Driven to work and enjoyment of work: Effects on managers' outcomes. *Journal of Management, 38*(5), 1655-1680.
- Gravett, L., Throckmorton, R. (2007). *Bridging the generation gap: how to get radio babies, boomers, gen xers, and gen yers to work together and achieve more*. USA: The Career Press, Inc.
- Gurchiek, K. (2016). *What Motivates Your Workers? It Depends on Their Generation*. <https://www.shrm.org/resourcesandtools/hr-topics/behavioral-competencies/global-and-cultural-effectiveness/pages/what-motivates-your-workers-it-depends-on-their-generation.aspx> adresinden erişilmiştir.
- Gursoy, D., Maier, T., Chi, C. (2008). Generational differences: An examination of work values and generational gaps in the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management, 27*, 448-458.

- Gursoy, D., Chi, C. Geng-Quing, Karadağ, C. G. (2013). Generational differences in work values and attitudes among frontline and service contact employees. *International Journal of Hospitality Management* 32(1):40-48.
- Gürbüz, S. (2015). Kuşak farklılıkları: mit mi, gerçek mi?. *İş ve İnsan Dergisi*, 2(1), 39-57.
- Hackman, J. R., Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3), 259-286.
- Hammill, G. (2005). *Mixing and managing four generations*. *FDU Magazine*. <https://www.fdu.edu/newspubs/magazine/05ws/generations.htm> adresinden erişilmiştir.
- Hatipoğlu, Z. (2014). *Örgütsel bağlılık ve iş tatmini arasındaki ilişkinin x ve y kuşaklarına göre farklılıklarının incelenmesi* (Doktora Tezi). Ulusal Tez Merkezinden alınmıştır. (Tez No: 375370)
- Hattrup, K., Mueller, K., Aguirre, P. (2007). Operationalizing value importance in cross-cultural research: Comparing direct and indirect measures. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 499-513.
- Hillman, D. R. (2014). Understanding multigenerational work-value conflict resolution. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 29, 240-257.
- Ho, C.C. (2006). *A study of the relationship between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses* (Doktora tezi). <https://eprints.qut.edu.au/16421/> adresinden erişilmiştir.
- Hoppock, R. (1935). *Job satisfaction*. Oxford, England: Harper.
- Hsieh, C. A. (2006). *A study of the relationship between work values and career choice among hospitality management students in Taiwan* (Doktora Tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304951347/previewPDF/84547B62A1584ED0PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Isherwood, G. B., Hoy, W. K. (1973). Bureaucracy, powerlessness, and teacher work values. *Journal of Educational Administration*, 11(1), 124-138.
- Ismael Abu-Saad (2003) The Work Values of Arab Teachers in Israel in a Multicultural Context. *Journal of Beliefs and Values*, 24(1), 39-51.

- İliç D., Yalçın, B. (2017). Y jenerasyonunun farklılaşan iş değerleri ve liderlik algılamaları. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 12(46), 136-160.
- İş. (t.y.). *Türk Dil Kurumu güncel Türkçe sözlük içinde*. <http://tdk.gov.tr/> adresinden erişilmiştir.
- Jarad, Y. (2015). *Çalışma değerleri ile sektör seçimi arasındaki ilişki: karşılaştırmalı bir çalışma* (Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Ankara. <http://earsiv.cankaya.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/123456789/452/Jarad%2C%20Yasemin.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden erişilmiştir.
- Job. (t.y.). *Oxford living dictionaries içinde*. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/job> adresinden erişilmiştir.
- Johnson, M. K. (1999). *Change in job values: the socializing influence of experiences in adulthood* (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304508003/abstract/A99115CEF734413CPQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Jones, A. (2014). *Generational cohort differences in types of organizational commitment* (Doktora tezi). <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2171&context=dissertations> adresinden erişilmiştir.
- Joolideh, F. (2008). *Organizational commitment and work values of teachers and leadership behavior of heads of high schools in Bangalor (India) And Sanandaj (Iran) - A Comparative Study*. <http://shodhganga.inflibnet.ac.in:8080/jspui/handle/10603/11050> adresinden erişilmiştir.
- Joshi, A., Dencker, J. C., Franz, G. (2011). Generations in organizations. *Research in Organizational Behaviour*, 31, 177-205.
- Judge, T. A., Bretz Jr., R. D. (1992). The Effects of Work Values on Job Choice Decisions. *CAHRS Working Paper Series*, 1-35.
- Jurgensen, C. E. (1978). Job preferences (What makes a job good or bad?). *Journal of Applied Psychology*, 63(3), 267-276.
- Hirschi, A. (2010). Positive adolescent career development: The role of intrinsic and extrinsic work values. *Career Development Quarterly*, 58(3), 276-287.

- Hitchcock, S. D. (2016). *Generations at work: a phronetic approach to aged and generational scholarship* (Doktora Tezi). ProQuest Dissertations Publishing, 2016. 10107944 adresinden erişilmiştir.
- Ho, C.C. (2006). *A study of the relationship between work values, job involvement and organizational commitment among Taiwanese nurses* (Doktora tezi, Queensland University of Technology, Australia). <https://eprints.qut.edu.au/16421/> adresinden erişilmiştir.
- Hurst, J. L., Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International* 14(6), 570-593.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: a theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kanesan, A. G., Ying-Leh, L., Abu Hassan, A. (2018). Teachers' work value towards workplace culture in educational organization of Malaysia. *International Journal of Management Studies*, 2(5), 35-41.
- Kapoor, C., Solomon, N. (2011). Understanding and managing generational differences in the workplace. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 3(4), 308-318.
- Kara, M. M. (2010). *The relation of job satisfaction with happiness and success level* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 254076)
- Karaman, A., Aylan, S. (2012). *Örgütsel Vatandaşlık*. ipark.ulakbim.gov.tr/ksuiibf/article/download/5000039257/5000038130 adresinden erişilmiştir.
- Karasar, N. (1994). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar, İlkerler, Teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karataş, E. (2009). *Eğitim yönetiminde iş değerleri ve örgüt kültürü* (Yüksek lisans tezi) Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 241572)
- Karl, K. A., Sutton, C. L. (1998). Job values in today's workforce: a comparison of public and private sector employees. *Public Personnel Management*, 27(4). 515-527.

- Kart, M. (2005). Reliability and validity of the workaholism battery (work-bat): Turkish form. *Social Behavior And Personality*, 33(6), 609-618.
- Kasnak, E. (1998). *Çalışanların iş değerleri ve özel sektör şirketinde uygulama* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 73615)
- Kaur, R., Kumar, K., Singh, S. (2015). A study of work values in relation to occupational self efficacy and job satisfaction. *South Asian Academic Research Journals*, 5(5), 116-125.
- Kaya, B. (2010). *Öğretim elemanlarının iş değerleri açısından örgütsel davranış modellerinin incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). http://toad.edam.com.tr/sites/default/files/pdf/is-degerleri-olcegi-toad_0.pdf adresinden erişilmiştir.
- Kaya, M. F. (2013). Sürdürülebilir kalkınmaya yönelik tutum ölçeği geliştirme çalışması. *Marmara Coğrafya Dergisi Sayısı*, 28, 175-193. URI: <http://hdl.handle.net/11424/2723>.
- Keleş, H. (2013). Girişimcilik eğiliminin kuşak farkına göre incelenmesi. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 13(26), 23-43.
- Keller, L. M., Bouchard Jr., T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., Dawis, R. V. (1992). Work values: genetic and environmental influences. *Journal of American Psychology*, 77(1), 79-88.
- Keller, M. M., Neuman, K., Fisher, H. E. (2013). Teacher enthusiasm and student learning. In a J. Hattie, E. M. Anderson (Eds.). *International guide to student achievement* (pp. 247-249). New York: Routledge.
- Keskin, S. (2005). *Öğretmenlerde çalışma değerleri ve örgütsel vatandaşlık* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 190145)
- Kılıç, K. (2010). Bireysel ve örgütsel değerler arasındaki uyumun çalışanların iş davranışlarına etkileri üzerine ampirik bir çalışma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19(1), 20-35.
- Kidron, A. (1978). Work values and organizational commitment. *Academy of Management Journal*, 21(2), 239-47.
- Kim, I., Loadman, W. E. (1994). *Predicting teacher job satisfaction*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED383707.pdf> adresinden erişilmiştir.

- King, C, Murillo, E., Lee, H. (2017). The effects of generational work values on employee brand attitude and behavior: A multi-group analysis. *International Journal of Hospitality Management* 66, 92-105.
- Klampe, C. M. (1983). *The work values of secondary teachers: a comparative study by teaching assignment* (Doktora tezi). Dissertations and Theses. Paper 3271. <https://core.ac.uk/download/pdf/81253239.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Klenke, K. (2005). Corporate values as multi-level, multi-domain antecedents of leader behaviors. *International Journal Of Manpower*, 1, 50-77.
- Kluckhohn, C. (1951). Values and Value-orientations in the theory of action: an exploration in definition and classification. Parsons, T and Shils E. A. (ed.). *Toward a general theory of action*. Harper and ro: Newyork, 389-420.
- Kluckhohn, F. R., Strodtbeck, F. L. (1961). *Variations in value orientations*. Evanston, IL: Row, Peterson.
- Koçel, T. (2014). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Kowske, B. J., Rasch, R., Wiley, J. (2010). Millennials' (lack of) attitude problem: an empirical examination of generational effectson work attitudes. *Journal of Business and Psychology*, 25(2), 265-279.
- Köse, S., Oral, L., Türesin Tetik H. (2014). Y Kuşağının birinci ve ikinci yarısında iş değerlerinin karşılaştırılması üzerine bir araştırma. *Humanitas*, 3, 149-166.
- Kubat, U. (2007). *İmalat sektöründe iş değerleri ile kişilik özellikler arasındaki ilişkiyi incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 211003)
- Kubat, U., Kuruüzüm, A. (2010). İş değerleri ile kişilik özellikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir yapısal denklem modelleme yaklaşım. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Kuchinke, K. P., Kang, H., Oh, S. (2008). The Influence of work values on job and career satisfaction and organizational commitment among Korean professional level employees. *Asia Pacific Education Review*, 9(4), 552-564.

- Kunter, M., Frenzel, A., Nagy, G., Baumert, J., Peruni R. (2011). Teacher enthusiasm: Dimensionality and context specificity. *Contemporary Educational Psychology*, 36, 289-301.
- Kunter, M. (2013). Motivation as an Aspect of Professional Competence: Research Findings on Teacher Enthusiasm. Kunter, M., Baumert, J., Blum, W., Klusmann, U., Krauss, S., Neubrand, M. (Eds.). *Cognitive Activation in the Mathematics Classroom and Professional Competence of Teachers* (pp. 273-289). New York: Springer.
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration employees: Strategies for effective management. *The Health Care Manager*, 19(1), 65-76.
- Kuran, E. (2018). *Telgraftan Tablete*. İstanbul: Destek Yayınları.
- Kuron, L. K. J., Lyons, S. T., Schweitzer, L., Ng, E. S. W. (2015). Millennials' work values: Differences across the school to work transition. *Personnel Review*, 44(6), 991-1009.
- Kuşdil, M. E., Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk öğretmenlerin değer yönelimleri ve değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Kyles, D. (2005). Managing your multigenerational workforce. *Strategic Finance*, 87(6), 52-55.
- Lee, C. S., Mui Hung D. K., Ling T. C. (2012). Work values of generation y preservice teachers in Malaysia. *Social and Behavioral Sciences*, 65, 704-710.
- Leuty, M. E. (2010). *Exploring evidence of validity for the construct of work values*. (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/757231479/abstract/FE7664CF71DD4E08PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Leuty, M., Hansen, Jo-Ida (2011). Evidence of construct validity for work values. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2):379-390.
- Licata, P. P. (2007). *Multiple Generations In The Workplace: A Study Comparing Work Values Of Different Generations Of Workers* (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304699525/abstract/BD88AE168E904502PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.

- Lin, J., Shen, P. F., Hsu, Y. (2015). Effects of employees' work values and organizational management on corporate performance for Chinese and Taiwanese construction enterprises. *Sustainability*, 7, 16836-16848. doi: 10.3390/su71215852.
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: RandMcNally.
- Loomis, J.E. (2000). *Generation X*. Indianapolis, IN: Rough Notes Co.
- Luthans, F. (1998). *Organisational Behaviour*. Boston: Irwin McGraw-Hill.
- Lyons, S. T. (2003). *An exploration of generational values in life and at work*. (Yayımlanmamış Doktora tezi). <https://curve.carleton.ca/c3cc861c-e720-47a1-a33f-e8d570474474> adresinden erişilmiştir.
- Lyons, S. T., Duxbury, L., Higgins, C. (2005). An Empirical assessment of generational differences in work-related values. *Human Resources Management*, 26(9), 62-71.
- Lyons, S. T., Higgins, C. A., Duxbury, L. (2009). Work values: Development of a new three-dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 969-1002.
- Macky, K., Gardner, D., Forsyth, S. (2008). Generational differences at work: introduction and overview. *Journal of Managerial Psychology*, 23(8), 857-861.
- Maehr, M. L., Meyer, H. A. (1997). Understanding motivation and schooling: Where we've been, where we are, and where we need to go. *Educational Psychology Review*, 9(4), 371-409.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations. In P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the Sociology of Knowledge* (pp. 276-320). London: Routledge and Kegan Paul.
- Marcus, M. (2014). *Work values and generational differences: using work values to understand generational differences in the canadian workplace* (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/1564479892/abstract/8FEC25FD91354C02PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.

- Martin, C. A., Tulgan, B. (2001). *Managing generation y: global citizens born in the late seventies and early eighties*. Massachusetts: HRD Press.
- Mason, W. M., Wolfinger, N. H. (2001). *Cohort analysis* (Research Report No. 005-01). <https://cloudfront.escholarship.org/dist/prd/content/qt8wc8v8cv/qt8wc8v8cv.pdf> adresinden erişilmiştir.
- MEB 2016-2017 İstatistikleri. http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2017_09/08151328_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2016_2017.pdf adresinden erişilmiştir.
- McGuire, D., TodnemBy, R., Hutchings, K. (2007). Towards a model of human resource solutions for achieving intergenerational interaction in organisations. *Journal of European Industrial Training*, 31(8), 592-608.
- McMillan, L. H. W., Brady, E. C., O'Driscoll, M. P., Marsh, N. V. (2002). A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 357-368.
- Meglino, B.M., Ravlin, E. C., Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: A field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 424-432.
- MetLife. (2001). *The MetLife survey of the American teacher*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED488837.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Miller, E. J. (2006). *The effect of rewards, commitment, organizational climate and work values intentions to leave: Is there a difference among generations?* (Doktora Tezi). ProQuest Dissertations Publishing, 2006. 3249953 adresinden erişilmiştir.
- Montemurro, V. (2010). A Phenomenological Study Of Selected, Retired, Career Teachers (Doktora tezi). St. John's University, New York.
- Morton, L.P. (2002). Targeting generation Y. *Public Relations Quarterly*. 47(2), 46-48.
- Naktiyok, A., Karabey, C. N. (2005). İşkoliklik ve Tükenmişlik Sendromu. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(2), 179-198.

- Ng, E. S., Lyons, S. T., Schweitzer, L., Elgar, E. (2012). Generational career shift: Millennials and the changing nature of careers in Canada. In A Editor, E.S. Ng, S. T. Lyons, L. Schweitzer, E. Elgar (Eds.). *Managing the New Workforce International Perspectives on the Millennial Generation*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing.
- O'Reilly, C. A., Chartman, J. (1986). Organisational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification and internalisation of social behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- O'Shea, D., Kirrane, M. (2008). The transmission of work-related attitudes: a social learning analysis. *Journal of Managerial Psychology*, 23(5), 524-557.
- Oz, Ü. (2015). *XYZ kuşaklarının özellikleri ve y kuşağının örgütsel bağlılık düzeyi analizi* (Yüksek Lisans tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 396101)
- Özensel, E. (2003). Sosyolojik bir olgu olarak değer. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(3), 217-239
- Özer, P. S., Eriş, E. D., Özmen, Ö. N. (2013). Kuşakların farklılaşan iş değerlerine ilişkin emik bir araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 123-142.
- Özgüven, İ.E. (1994). *Psikolojik testler*. Ankara: Yeni Doğu Matbaası.
- Özkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 264178)
- Padem, H., Göksu, A., Konaklı, Z. (2012). *Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı*. Sarajevo: International Burch University.
- Pallant, J. (2007). *Spss survival manual: a step by step guide to data analysis using SPSS for windows*. New York: McGraw Hill Open University Press.
- Parnell, J. A., Yu, T., Chen, A. Nai-Chi, Tian, Q. (2008). Assessing work values among students in American and Taiwanese. *Business Schools*. 2(1), 49-56.

- Parry, E., Urwin P. (2011). Generational differences in work values: a review of theory and evidence. *International Journal of Management Reviews*, 13, 79-96.
- Patterson, J. L. F. (2011). *Exploring generational differences in work values of administrative employees at private institutions of higher education* (Doktora Tezi). <https://search.proquest.com/docview/922418706/abstract/BFAA1FE9CA114628PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Paynter, J. L. (2004). *The motivational profiles of teachers: Teachers' preferences for extrinsic, intrinsic, and moral motivators* (Doktora Tezi). ProQuest Dissertations Publishing, 2004. 3130757 adresinden erişilmiştir.
- Prypr, R. (1979). In search of a concept: work values. *The Vocational Guidance Quarterly*, 27(3), 250-258.
- Rao, M. B. (2016). Motivation of teachers in higher education. *Journal of Applied Research in Higher Education*, 8(4), 469-488.
- Rasheed, M. I., Humayon, A. A. (2016). Factors affecting teachers' motivation. *International Journal of Educational Management*, 30(1), 101-114.
- Ryan, R. M., Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*, 25(1), 54-67.
- Reilly, P. (2012). Understanding and teaching generation Y. *English Teaching Forum*, 50(1), 1-11.
- Reiss, S. (2012). Intrinsic and extrinsic motivation. *Teaching of Psychology*, 39(2) 152-156.
- Retzloff, D. H. (2010). *Understanding generational work values to create effective multi-generational work teams* (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/docview/1346227405/abstract/C75374F21CD84CEDPQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Ricks, B.R., Glinn, M.L., Daughtrey, A.S. (1995). *Contemporary supervision, Managing People and Technology*. New York: McGraw-Hill Inc.

- Rodriguez, E. (2013). *Work values of teachers*. <http://uduong.gov.ph/teachers-corner/728-work-values-of-teachers> adresinden erişilmiştir.
- Roe, R. A., Ester, P. (1999). Values and work empirical findings and theoretical perspective. *applied psychology. An International Review*, 48(1). 1-21.
- Rokeach, M. (1968). *Beliefs, attitudes and values: a theory of organization and change*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Rokeach, M. (1973). Review: the nature of human values. *Political Science Quarterly*, 89(2), 399-401.
- Ros, M., Schwartz, S., Surkiss, S. (1999). Basic individual values, work values, and the meaning of work. *Applied Psychology: An International Review*, 1, 49-71.
- Rounds Jr., J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values vocational psychology research work adjustment project department of psychology*. Minneapolis, MN: Work Adjustment Project, Department of Psychology, University of Minnesota. <http://vpr.psych.umn.edu/instruments/miq-minnesota-importance-questionnaire> adresinden erişilmiştir.
- Rudolph, C. W., Rauvola R. S., Zacher, H. (2018). Leadership and generations at work: A critical review. *Leadership Quarterly*, 29, 44-57.
- Ryder, N. B. (1965). The cohort as a concept in the study of social change. *American Sociological Review*, 30, 843-861.
- Sagie, A., Elizur, D., Koslowsky, M. (1996). Work values: a theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- Salihoğlu, G. H. (2014). *Çalışanların kariyer yolculuğunda işkolikliğinin rolü üzerine bankacılık sektöründe bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi)*. http://cdn.hitit.edu.tr/sbe/files/9707_232201514283341.pdf adresinden erişilmiştir.

- Sandeen, C. (2008). Boomers, Xers, and Millennials: who are they and what do they really want from continuing higher education?. *Continuing Higher Education Review*, 72, 11-31.
- Saracel, N., Taşseven, Ö., Kaynak, E. (2016). *Türkiye’de çalışan Y kuşağında iş tatmini-motivasyon ilişkisi. Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 5(1), 50-79.
- Schreurs, B. HJ, Emmerik, Ij H. Van, Cuyper, N., Notelaers, G. (2011). Job demands-resources and their associations with early retirement intentions through recovery need and work enjoyment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 37(2), 1-11.
- Schwartz, S. H. (1992). Universals in the content and structure of values: theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In M. Zanna (ed). *Advances in experimental social psychology* (pp.1-65). Newyork: Academic Press.
- Smola, K.W., Sutton, C.D. (2002). Generational differences: Revisiting generational work values for the new millennium. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 363-382.
- Spence, J. T., Robbins, A. S. (1992). Workaholism: Definition, measurement, and preliminary results. *Journal of Personality Assessment*, 58(1), 160-178.
- Starceovich, M. M. (2018). Coaching Generation X. <http://coachingandmentoring.com/coaching-gen-x/> adresinden erişilmiştir.
- Stella, O. (2008). *Motivation and work performance: Complexities in achieving good performance outcomes; a study focusing on motivation measures and improving workers performance in Kitgum District Local Government* (Master thesis). <https://thesis.eur.nl/pub/7156/Stella%20Opu%20HRE.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Strauss, W., Howe, N. (1991). *Generations*. New York: William Morrow.
- Suen, H. K. (2015). *Super’s Work Values Inventory-revised (SWVI-r)*. Technical Brief. <https://www.kuder.com/webres/File/Technical%20Briefs/SWVI-r%20Technical%20Brief.pdf> adresinden erişilmiştir.

- Super, D. E. (1973). The work values inventory. In D. G. Zytowski (Ed.), *Contemporary Approaches to Interest Measurement* (pp. 189-205). Minneapolis, MN: University of Minnesota Press.
- Super, D. E (1980). A life-span, lifespace approach to career development. *Journal of vocational behaviour*, 16, 282-298.
- Swenson, M., Hersche, J. (1994). Social Values and Salesperson Performance: An Empirical Examination. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 22(3):283-289.
- Şahin, M. C. (2009). Yeni Binyılın Öğrencileri'nin Özellikleri. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 155-172.
- Şalap, K. O. (2016). Çalışma Yaşamında Kuşaklar: Kuşakların İş Ve Özel Yaşam Dengesine İlişkin Yaklaşımları (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 451657)
- Şişman, M. (2011). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: Pegem Akademi.
- Taormina, R. J., Gao, J. H. (2008). A comparison of work enthusiasm and its antecedents across two chinese cultures. *Journal of Asia Business Studies*, 2(2), 13-22.
- Taş, A. (2010). Öğretmenlerin iş değerlerinin örgütsel adalet algılarına etkisi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27, 211-222.
- Taşlıyan, M., Eyitmiş, A. M., Gündüğü, E. (2014, Kasım). *Y kuşağı iş yaşamından ne bekliyor*. II. Uluslararası İş ve Meslek Danışmanlığı Kongresi, Antalya.
- Terekeci, S. (2008). *Okul Yöneticilerinin Çalışma değerleri ve Liderlik Davranışlarına İlişkin Algıları* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 219349)
- Tella, A. (2007). The impact of motivation on student's academic achievement and learning outcomes in mathematics among secondary school students in Nigeria. *Eurasia Journal of Mathematics, Science, Technology Education*, 3(2), 149-156.
- Tella, A., Ayeni, C. O., Popoola, S. O. (2007). Work motivation, job satisfaction, and organisational commitment of library personnel in academic and

research libraries in Oyo State, Nigeria. *Library Philosophy and Practice*, 9(2) 13.

Thomas, K.D. (2002). *The relationship of generation X work values to job involvement and organizational commitment* (Yüksek Lisans Tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/230808639/abstract/788A48C49024E1DPQ/2?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.

Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D. (2014). Daily job crafting and the self-efficacy – performance relationship. *Journal of Managerial Psychology*, 29(5), 490-507.

Tolbize, A. (2008). *Generational differences in the workplace*. Yayınlanmamış taslak. https://rtc3.umn.edu/docs/2_18_Gen_diff_workplace.pdf adresinden erişilmiştir.

Top, M. Ş., Özden, S. Y. ve Sevim, M. E. (2003). Psikiyatride yaşam kalitesi. *Düşünen Adam*, 16(1), 18-23.

Toruntay, H. (2011). *Takım rolleri çalışması: X ve Y kusağı üzerinde karşılaştırmalı bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). <http://acikerisim.istanbul.edu.tr/handle/123456789/31033> adresinden erişilmiştir.

Turan, M., Pilavcı, D. (2011). Kariyer Tercihleri - İş Değerleri İlişkisi: Üniversite Öğrencileri Üzerinde Bir Araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*, 48(554), 99-116.

Turgut, T. (2017). Çalışma değerleri. Turgut, T., Çinko, M. (Eds.) *Değerli insana değerli çalışmalar, yaşam ve çalışma değerleri üzerine araştırmalar* (s.23). İstanbul: Beta Yayınevi.

Turkay, O., Akgöz, E. (2016). Yaşam değerleri ile iş değerleri arasındaki etkileşim: otel çalışanları örneği. *Bartın Üniversitesi İ.B.F. Dergisi*, 7(14), 147-164.

Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of Management*, 36(5), 1117-1142.

Uçanok, B. (2011). Understanding the importance of work: the effects of work values and work-value congruence. *European J. Cross-Cultural Competence and Management*, 2(1), 32-44.

- Usta, Ö. (2014). *Kuşak farkının iş değerleri üzerindeki etkisini incelemek üzere bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal Tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 364819)
- Uysal, Y. (2015). *Öğretmenlerin kişilik özelliklerinin iş değerleri üzerine etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Ulusal tez Merkezi'nden alınmıştır. (Tez No: 445915)
- Value-free analysis. <http://www.skidmore.edu/campusrj/karp-vitae-files/book-chapters/Values-Theory-and-Research.pdf> adresinden erişilmiştir.
- Vansteenkiste, M., De Witte, H. (2002). *Examining the relation between work values, basic need satisfaction, job satisfaction and well-being: a self-determination approach*. http://worlddatabaseofhappiness.eur.nl/hap_bib/freetexts/_vansteenkiste_m_2002.pdf adresinden erişilmiştir.
- Wallace, J. E. (2006). Work commitment in the legal profession: a study of Baby Boomers and Generation Xers. *International Journal of the Legal Profession*, 13(2), 137-151.
- Ward, M. D. (1996). *The impact of an individual's preparation for work on work values, work beliefs and initial work outcomes* (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/304363856/abstract/96F048844C1342F9PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Ware, C. V. (2013). *Generation X and generation Y in the workplace: a study comparing work values of generation X and generation Y* (Doktora Tezi). <https://search.proquest.com/pqdtglobal/docview/1317633201/abstract/4F81B60E5B54FB3PQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Weingarten, R. M. (2009). Four generations, one workplace: a gen X-Y staff nurse's view of team building in the emergency department. *Journal of Emergency Nursing*, 35(1), 27-30.
- Weiss, R M. (1978). Social learning of work values in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 63(6), 711-718.
- Westerman, J., Yamamura, J. (2006). Generational preferences for environment fit: effects on employee outcomes. *Career Development International*, 12(2), 150-161.

- White, C. (2006). Towards an understanding of the relationship between work values and cultural orientation. *International Journal of Hospitality Management*, 25(4), 699-715.
- William Wieck, K. L. (2008). Managing the millenials. *Nurse Leader*, 6(6), 26-29.
- Williams, L. J., Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Managment*, 17(3), 601-617.
- Williams R. M. Jr., (1979). Change and stability in values and value systems: a sociological perspective. M. Rokeach (Ed.). *Understanding Human Values*. New York:The Free Press.
- Wollack, S., Goodale, J., Wijting, J., Smith, P. (1971) Development of the survey of work values. *Journal of Applied Psychology*, 55, 331-338.
- Wong, M., Gardiner, E., Lang, W., Couon, L. (2008). Generational differences in personality and motivation:do they exist and what are the implications for the workplace?. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 878-890.
- Wood, A. M. (1998). *The effects of teacher enthusiasm on student motivation, selective attention, and text memory*. (Doktora tezi). <https://search.proquest.com/docview/304503081/abstract/552056C151494C1DPQ/1?accountid=11248> adresinden erişilmiştir.
- Work. (t.y.). *Oxford living dictionaries içinde*. <https://en.oxforddictionaries.com/definition/work> adresinden erişilmiştir.
- Wu, T., Lee, K., Liu, Y., and O, H. (1996). The Reliability, Validity, Norms and Value Patterns of Work Value Inventory for the Employees of College-Graduate. *Psychological Testing*, 43, 173-175.
- Yalçın, B., İliç, D. (2017). Y jenerasyonunun farklılaşan iş değerleri ve liderlik algılamaları. *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, 12(46), 136-160.
- Yalçın, O., Sökmen, A. B., Kulak, H. (2013). Kuşakların temel özellikleri ve hava harp okulu uygulamaları. *Yakın Dönem Türkiye Araştırmaları Dergisi*, 2(12), 133-179.

- Yazıcı, M. (2014). Değerler ve toplumsal yapıda sosyal değerlerin yeri. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 209-223.
- Yeganeh, H. (2015). Religiosity, socio-economic development and work values: a cross-national study. *Journal of Management Development*, 34(5), 585-600.
- Yılmaz, E. (2009). Öğretmenlerin değer tercihlerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(179), 109-128.
- Yu, H. C., Miller, P. (2005). Leadership style - the X generation And Baby Boomers compared in different cultural contexts. *Journal of Leadership and Organization Development*, 26(1), 35-50.
- Yücel, C., Karataş, E. (2009). Eğitim yöneticilerinin benimsedikleri iş değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 70-101.
- Yüksekbilgili, Z. (2013). Türk tipi Y kuşağı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(45), 342-353.
- Zhang, D., Wang, D., Yang, Y., Teng, F. (2007). Do personality traits predict work values of Chinese college students? *Social Behavior and Personality*, 35(9), 91281-1294.
- Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2000). *Generations at work: Managing the clash of the Veterans, Boomers, Xers, and Nexters in your workplace*. New York, NY:American Management Association.
- Zemke, R., Raines, C., Filipczak, B. (2013). *Generations at Work*. New York: American Management Association.

EK-A: İşten Keyif Alma Ölçeği İzni

Berrin ŞENSES <bgereksenses@gmail.com>

16.05.2017 ☆



Alıcı: psyc0181

Good evening Mr. O'Driscoll

I'm Berrin Şenses, a postgraduate at the Division of Educational Administration at Hacettepe University, Ankara, Turkey.

I'm going to study different generations of teachers and their work enjoyment as a subject on my thesis. I am going to make a research on a large sample of secondary school teachers in Ankara, Turkey.

While I am searching a scale for work enjoyment, I found your article, A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery and the Workaholism Battery - revised.

I would like to use your revised form of WorkBAT, a 14-item self-report questionnaire with a 7-point Likert (disagree/agree) response scale. As I am going to study work enjoyment of teachers from different generations, I just want to use the dimensions "enjoyment and drive" in the scale. WorkBAT-R is the most comprehensive and coherent scale for my thesis because of its items. Could I use the scale for my study and research?

I know Lynley H. W. Mcmillan is the first author in the article, A multifaceted validation study of Spence and Robbins' (1992) Workaholism Battery but I couldn't reach Mcmillan although I sent an email twice.

If you help me, I will be really grateful.

Sincerely...

Michael O'Driscoll <psyc0181@waikato.ac.nz>

25.05.2017 ☆



Alıcı: bana

İngilizce > Türkçe > İletiyi çevir

İngilizce için kapat

Dear Berrin,

Thanks for your email. I am happy to approve your usage, for your research, of the revised WorkBAT which Lynley and I developed. Please ensure that you cite the authors appropriately.

EK-B: Öğretmenlerin Çalışma Değerleri ve İşten Keyif Almaları Ölçeği

Değerli Meslektaşım,

Bu ölçek, farklı kuşaklardan kamu okulu öğretmenlerinin çalışma değerlerinin işten keyif almaları ile ilişkisinin belirlenmesi amacıyla yürütmekte olduğum yüksek lisans tezime veri toplamak amacıyla geliştirilmiştir. Ölçek formu, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgilere ilişkin sorular, ikinci bölümde öğretmenlerin çalışma değerlerine ilişkin ifadeler ve üçüncü bölümde, öğretmenlerin işten keyif almalarına yönelik ifadeler yer almaktadır. Sizden beklenen, her ifadeyi dikkatle okuyarak, katılma durumunuzu en iyi yansıtan seçeneği işaretlemenizdir. Vereceğiniz yanıtlar, sadece araştırma kapsamında bilimsel amaçlar için kullanılacak ve gizli tutulacaktır. Verilerin çözümlenmesi toplu halde yapılacağı için, ankete isim yazmanıza gerek yoktur. Araştırmanın gerçekleşmesine yapacağınız katkı için şimdiden teşekkür ederim.

Berrin ŞENSES
Hacettepe Üniversitesi
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi
MEB İngilizce Öğretmeni
bgereksenses@gmail.com

I. BÖLÜM: KİŞİSEL BİLGİLER

| Bu bölümde kişisel bilgilerinize ilişkin sorular yer almaktadır. Lütfen her bir soruyu yanıtlayınız. | |
|--|--|
| 1. Cinsiyetiniz: | () Kadın () Erkek |
| 2. Yaşınız: | |
| 3. Kıdeminiz (Yıl): | |
| 4. Öğrenim Durumunuz: | () Önlisans () Lisans () Lisansüstü |
| 5. Branşınız: | |
| 6. Çalıştığınız Okul: | () İlkokul () Ortaokul () Lise |
| 7. Çalıştığınız İlçe: | |

II. BÖLÜM ÇALIŞMA DEĞERLERİ

| Aşağıdaki maddeler, kişilerin işlerinde önemli olduğunu düşündükleri çeşitli özelliklerle ilgilidir. Lütfen, aşağıda listelenen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz ve öğretmenlik mesleğini tercih etmek ya da öğretmen olarak çalışmaya devam etmek için bu özelliklerin sizin için NE KADAR önemli olduğunu belirtiniz. | | | | | |
|---|------------------|-----------|--------|------------|-------------------|
| Mesleğimin; | Hiç Önemli Değil | Az Önemli | Önemli | Çok Önemli | Kesinlikle Önemli |
| 1. Başarı hissini tatmama fırsat sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Mesleki bilgi ve becerilerimi kullanabilmeme olanak sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. Yaratıcılığımı kullanarak farklı uygulamalar geliştirmeme olanak sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. Sürekli öğrenme ve yeni bilgiler edinme fırsatı sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. Yeteneklerimi zorlayan görevler içerdiğinden, gelişme ve öğrenme fırsatları sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

| | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 6. Çalışma etkinliklerinde zenginlikler ve farklılıklar sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. İlginç ve heyecan verici olması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| ÇALIŞMA DEĞERLERİ (devam) | | | | | |
| 8. Ahlaki değerlerimle uyumlu olması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. Toplum tarafından saygı ve değer görmesi | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. Topluma hizmet etme ve toplumu geliştirme fırsatı sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11. Bana uygun çalışma saatleri içermesi | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12. İş hayatım ve özel hayatım arasında denge kurmama olanak sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 13. Eğlenceli ve canlı bir çalışma ortamı sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 14. İnsanlarla sürekli etkileşim ve iletişim içerisinde olabilme olanağı sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 15. Kariyerimde ilerleme fırsatı sunması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 16. İyi bir maddi kazanç sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 17. Çalışma ve katkılarımın dolayı takdir edilmeye olanak sağlaması | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

III. BÖLÜM İŞTEN KEYİF ALMA

| Aşağıdaki maddeler, öğretmenlerin işlerinden keyif alıp almadıklarını ölçmek için oluşturulmuştur. Lütfen, aşağıda listelenen her bir maddeyi dikkatlice okuyunuz ve işinizden NE KADAR keyif aldığınızı belirtiniz. | Hiç Katılmıyorum | Az Katılıyorum | Orta Düzeyde Katılıyorum | Büyük Ölçüde Katılıyorum | Tamamen Katılıyorum |
|---|------------------|----------------|--------------------------|--------------------------|---------------------|
| 1. İşim o kadar ilgi çekici ki, onu iş olarak düşünmüyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. İşim oldukça eğlencelidir. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. İşte geçirdiğim zamanın çoğundan memnuniyet duyarım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. Sabahları uyandığımda işe gitmek için can atarım. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. İşimi, meslektaşlarımdan işlerini sevdiğilerinden daha fazla seviyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. İşimden keyif aldığım için işimin gerektirdiklerinden daha fazlasını yapıyorum. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

YANITLADIĞINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİM☺

EK-C: Etik Komisyonu Onay Bildirimi



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

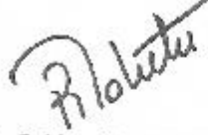
98 Mart 2018

Sayı : 25851172/ 483-1252

EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden **Berrin ŞENSES**'in Doç. Dr. **Nihan DEMİRKASIMOĞLU** danışmanlığında yürüttüğü "**Farklı Kuşaklardan Kamu Okulu Öğretmenlerinin Çalışma Değerlerinin İşten Keyif Almaları İle İlişkisi**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **06 Mart 2018** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

| Görevi | Görevi | Peraf |
|--------------|---------------|-------|
| Memur | 16.10.2018/27 | 27 |
| Sef | 15.10.2018 | 27 |
| Şb.Md. | 17.10.2018 | 27 |
| Gen.Sek.Yrd. | 17.10.2018 | 27 |
| Gen.Sek. | 17.10.2018 | 27 |

Hacettepe Üniversitesi, Rektörlük, 06100 Sıhhiye-Akara
Telefon: 0 (312) 505 3001 - 3002 • Faks: 0 (312) 311 9997
E-posta: yazilud@hacettepe.edu.tr • www.hacettepe.edu.tr

Aytemir Yılmaz
Etil İşleri Müdürlüğü
0 312 311 2000

EK-Ç: Araştırma İzni



T.C.
ANKARA VALİLİĞİ
Milli Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 14588481-605.99-E.6750021
Konu : Araştırma İzni

03.04.2018

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİNE
(Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi: a) MEB Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 2017/25 nolu Genelgesi.
b) 22/03/2018 Tarihli ve 51944218/814 sayılı yazınız.

Enstitünüz Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Yüksek Lisans öğrencisi Berrin ŞENSES'in "Farklı Kuşaklardan Kamu Okulu Öğretmenlerinin Çalışma Değerlerinin İşten Keyif Almaları ile İlişkisi " konulu tez çalışması kapsamında uygulama talebi Müdürlüğümüzce uygun görülmüş ve uygulamanın yapılacağı İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bilgi verilmiştir.

Görüşme formunun (3 sayfa) araştırmacı tarafından uygulama yapılacak sayıda çoğaltılması ve çalışmanın bitiminde bir örneğinin (cd ortamında) Müdürlüğümüz Strateji Geliştirme (1) Şubesine gönderilmesini rica ederim.

Vefa BARDAKCI
Vali a.
Milli Eğitim Müdürü

Güvenli Elektronik İmza
Aslı ile Aynıdır.

03/04/2018

Konya yolu Başkent Öğretmen Evi arkası Beşevler ANKARA
e-posta: istatistik06@meb.gov.tr

Ayrıntılı bilgi için
Tel: (0 312) 221 02 17/135-134

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evraksorgu.meb.gov.tr> adresinden 3ebe-0b6f-33e7-9cd1-44d1 kodu ile teyit edilebilir.

EK-D: Etik Beyanı

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada,

- tez içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- görsel, işitsel ve yazılı bütün bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu,
- atıfta bulunduğum eserlerin bütününe kaynak olarak gösterdiğimi,
- kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı,
- bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı

beyan ederim.

24/02/2019


Berrin ŞENSES

EK-E: Yüksek Lisans Tez Çalışması Orijinallik Raporu

24/02/2019

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı Başkanlığına,

Tez Başlığı: X ve Y Kuşağı Öğretmenlerinin Çalışma Değerleri ile İşten Keyif Alma Düzeyleri Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı verilen tez çalışmamın tamamı (kapak sayfası, özetler, ana bölümler, kaynakça) aşağıdaki filtreler kullanılarak Turnitin adlı intihal programı aracılığı ile kontrol edilmiştir. Kontrol sonucunda aşağıdaki veriler elde edilmiştir:

| Rapor Tarihi | Sayfa Sayısı | Karakter Sayısı | Savunma Tarihi | Benzerlik Oranı | Gönderim Numarası |
|--------------|--------------|-----------------|----------------|-----------------|-------------------|
| 24/02/2019 | 107 | 219329 | 07/02/2019 | %8 | 1082785936 |

Uygulanan filtreler:

1. Kaynaklar hariç
2. Alıntılar dâhil
3. 5 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan eder, gereğini saygılarımla arz ederim.

Ad Soyadı: Berrin ŞENSES
Öğrenci No.: N14225807
Ana Bilim Dalı: Eğitim Yönetimi Anabilim Dalı
Programı: Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı
Statüsü: Y.Lisans Doktora Bütünleşik Dr.

İmza


DANIŞMAN ONAYI


UYGUNDUR.
Doç.Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU

EK-F: Thesis Originality Report

24/02/2019

HACETTEPE UNIVERSITY
Graduate School of Educational Sciences
To The Department of The Division of Educational Administration

Thesis Title: The Relationship Between Work Values And Work Enjoyment Levels Of Teachers From X And Y Generations

The whole thesis that includes the *title page, introduction, main chapters, conclusions and bibliography section* is checked by using **Turnitin** plagiarism detection software take into the consideration requested filtering options. According to the originality report obtained data are as below.

| Time Submitted | Page Count | Character Count | Date of Thesis Defense | Similarity Index | Submission ID |
|----------------|------------|-----------------|------------------------|------------------|---------------|
| 24/02/2019 | 107 | 219329 | 07/02/2019 | %8 | 1082785936 |

Filtering options applied:

1. Bibliography excluded
2. Quotes included
3. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Educational Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

Name Lastname: Berrin ŞENSES
Student No.: N14225607
Department: Division of Educational Administration
Program: Educational Administration Master Program with Thesis
Status: Masters Ph.D. Integrated Ph.D.

Signature


ADVISOR APPROVAL


APPROVED
Ass.Prof.Dr. Nihan DEMİRKASIMOĞLU

EK-G: Yayınlama ve Fikrî Mülkiyet Hakları Beyanı

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin/raporumun tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kâğıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinlerin yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihinden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü/Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ... ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

24/02/2019


Berin SENSES

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6.2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internette paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç; imkânı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanın önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir*. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

