TEBD

Türk Eğitim Bilimleri Dergisi

2016
Cilt 14
Sayı 1
Sayfa 69-84

Öğretmenlerin İş Değerleri ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki[1]

Hüseyin BAĞRIYANIK[2]

Öz

Bu araştırmanın amacı, öğretmenlerin iş değerleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmanın evreni, 2013-2014 akademik yılında Osmaniye il merkezinde bulunan ortaokullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Bu okullardan 24 tanesi oransız küme örneklemesi yöntemiyle tesadüfi olarak seçilmiş ve bu okullarda çalışan 312 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. İlişkisel desende yapılan araştırmanın verileri, Allen ve Meyer (1991) tarafından geliştirilen Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Lyons (2009) tarafından geliştirilen İş Değerleri Ölçeği ile toplanmıştır. Ölçme araçlarının geçerlik ve güvenirlik analizleri yapıldıktan sonra basit ve çoklu doğrusal regresyon analizleri ile değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen bulgular; öğretmenlerin işle ilgili sahip oldukları değerlerin kendileri açısından göreli 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.

Anahtar Sözcükler: İş değerleri, örgütsel bağlılık, öğretmenler.

Abstract

The purpose of this study is determining the relationship between work values and organizational commitment levels of teachers. The population of this study consists of teachers working at middle schools in Osmaniye downtown in 2013-2014 academic year. 24 of these schools were selected randomly with disproportional cluster sampling method and the sample of this study consisted of the 312 teachers who were working at these schools. Data of this study that was performed at correlational design was collected through the scale of organizational commitment developed by Allen and Meyer (1991) and the scale of work values developed by Lyons (2009). After performing the reliability and validity analyses of the scales, the relationships between the variables were examined through simple and multiple linear regression analyses. The findings showed that as the relative importance of teachers' work values increase, their organizational commitment levels increase both in general and in terms of the dimensions of affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

Key words: Work values, organizational commitment, teachers.

[1] Bu çalışma, 10 Mayıs 2014 Tarihinde Siirt Üniversitesi 9.Ulusal Eğitim Yönetim Kongresinde Sunulan Bildirinin Geliştirilmiş Halidir.

[2] Öğr. Gör., Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Rektörlük, bagriyanik80@gmail.com

Giriş

Değer temelli olan ve değer üreten kurumlar olan okullarda çalışan personel ve bunların yöneticileri için bireylerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin özel bir önemi bulunmaktadır. Bireylerin sahip oldukları işle ilgili değerler, onların iş içindeki birçok odağa ilişkin tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir (Judge ve Bretz, 1991; Lyons, 2003; Özcan, 2008). Karl ve Sutton (1998), çalışanlar daha olumlu tutumlar geliştirmek, daha yüksek düzeyde doyum ve verim elde etmek isteyen yöneticilerin, çalışanların değerlerini bilmeleri gerektiğini belirtmektedir. İşle ilgili önemli sonuç değişkenlerini etkileyen tutumlardan birisi olan örgütsel bağlılığın, bireylerin işle ilgili sahip oldukları çeşitli değerlerden etkilendiği varsayılmaktadır.

İş Değerleri

Değerler, belirli bir davranış biçiminin veya bir duruşun, kişisel veya sosyal olarak karşı veya zıt bir davranış biçimine veya bir duruşa tercih edilmesine sebep olan temel inançlardır (Rokeach, 1973: 5). Değerler insanların davranışlarını ve motivasyonlarını anlamamız için gerekli temeli belirler ve algılarımızı etkiler (Robbins ve Judge, 2012: 146). İş değerleri, işin belirli niteliklerine (ücret, özerklik, çalışma şartları vb.) ve iş ile ilgili sonuçlara (başarı, tatmin, prestij vb.) ilişkin genel inançlar olarak tanımlanır. Ayrıca işle ilgili hedef ve davranışları seçerken kendi kriterlerine uygun davranmak şeklinde ifade edilebilir (Dose, 1997; George ve Jones, 1997; Lyons, Duxbury, ve Higgins, 2006: 607, Lyons, Higgins ve Duxbury, 2010: 971). İş değerleri, bireyler, toplumlar ve hatta kültürler tarafından genel kabul görmüş olan yapılar olduğu kadar önem düzeyine göre de öncelik sırasının değişebileceği, bireylerin çalışma ortamlarında aradıkları ve arzuladıkları faktörler olarak nitelendirilebilir. Bu çalışma kapsamında iş değerleri; "araçsal-destekleyici iş değerleri", "araçsal-maddi iş değerleri", "içsel iş değerleri", "sosyal-özgeci iş değerleri" ve "saygınlığa ilişkin iş değerleri" boyutlarında ele alınmaktadır. *Araçsal-destekleyici iş değerleri*; düşünceli ve destekleyici, teknik olarak yetkin, adil, tarafsız, zamanında ve yapıcı geribildirim sağlayan bir yöneticiye sahip olmaya yönelik değerleri ve işin sürdürülmesi için gerekli bilgi ve becerilerini geliştirme fırsatı sağlayan eğitim olanaklarının sağlanması gibi değerleri içermektedir. *Araçsal-maddi iş değerleri*; işin maddi yönüne ilişkin değerler olarak ele alınmaktadır. Bu değerler işin uygun çalışma saatleri içermesi, çalışanların özel ve iş hayatları arasında denge kurmasına izin vermesi, kişisel gereksinimlerini karşılayacak avantajlar sağlaması, iyi bir maaş ve iş güvencesi sağlaması gibi değerleri içine almaktadır. *İçsel iş değerleri*; çalışanların işlerinden psikolojik olarak memnuniyet duymalarını sağlayan değerlerdir. Bu değerler, işin bağımsız şekilde çalışmaya imkân tanıması, yeteneklerini kullanmaya olanak sağlaması, sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik etmesi, ilginç ve heyecan verici olması, zenginlik ve farklılık sunması, sürekli öğrenmeye fırsat tanıması, özgün fikirlere ve yaratıcılığa fırsat tanıması, yeteneklerini zorlaması gibi değerlerdir. *Sosyal-özgeci iş değerleri*; bireylerin başkalarına yardım etme ve topluma katkıda bulunma isteğini ifade eden değerlerdir. Bu boyuttaki sosyal değerler ise işin canlı ve eğlenceli bir iş ortamı sağlaması, uyumlu ve dost canlısı iş arkadaşlarıyla çalışmaya olanak tanıması ve sosyal etkileşime imkân tanıması gibi değerlerdir. *Saygınlığa ilişkin iş değerleri* ise; statü, etki ve yetki ile ilişkili değerlerdir. (Lyons vd., 2006; 2009: akt. Özkan, 2010). Lyons, bireylerin sahip oldukları kişisel değerlerin çalıştıkları örgüt ortamına uyarlanması sonucu ortaya çıkan iş değerlerini en kapsamlı ifadelerle sınıflamıştır. Kişisel değerler ile örgüt değerlerinin birbirlerine yakınlığı bireylerin tutum ve davranışlar üzerinde

olumlu bir etkiye sahiptir. Bu nedenle çalışanların kişisel değerleri, iş ve meslek tercihlerinde oldukça büyük bir öneme sahiptir.

Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütün amaçlarına inanması, örgütün amaçlarını kabul etmesi ve örgütte kalmaya devam etme isteğidir (Mathis ve Jackson, 2011: 70). Ayrıca bu kavram, çalışanın bulunduğu örgüte sadakati ve sıkı bağlar kurması (Daft ve Marcic, 2009: 376) şeklinde de tanımlanabilir. Örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. *Duygusal bağlılık*; çalışanların örgütün değerleri ile kendi değerlerini bütünleştirmesi sonucu ortaya çıkan örgütte çalışmayı sürdürme isteği olarak tanımlanmaktadır (Mowday Steers, ve Porter, 1982). *Devam bağlılığı*; çalışanların örgütleri için geçirdikleri zaman içinde gösterdikleri performans karşılığı elde ettikleri konum ve ekonomik gelir gibi kazanımların, örgütten ayrılmalarıyla kaybedileceği düşüncesi sonucu ortaya çıkan bağlılıktır (Balay, 2000; Powell ve Meyer, 2004). *Normatif bağlılık* ise; çalışanların bağlı bulundukları ya da çalıştıkları örgütte kalmak için kendilerini sorumlu hissetmeleridir. Bireylerin psikolojik olarak ya da vicdanen o örgütte çalışmaya devam etmelerinin doğru olduğuna inanmalarını ifade eder (Güney, 2007). Bu çalışanlar için vefa ve sadakat duygularının önemli olduğu görülmektedir (Powell ve Meyer, 2004).

İş Değerleri ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi

Çalışanların sahip oldukları bireysel değerlerin ve iş değerlerinin işle ilgili çeşitli sonuç değişkenleri üzerindeki etkisi son yıllarda giderek ilgi çekmeye başlamıştır (Lyons, 2003; Özcan, 2008). Kurumdan çok yaptığı işe bağlı olan çalışanların olması, profesyonelliğin daha fazla önemsenmeye başlaması, çalışanların iş kavramına yükledikleri anlamın değişmesi ve işe ilişkin beklentilerin farklılaşmaya başlaması gibi faktörler, bireylerin işle ilgili sahip oldukları değerlerin, örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini daha da anlamlı hale getirmektedir (Özcan, 2008).

Genel olarak bireysel değerlerin iş ortamına uyarlanması, başka bir ifadeyle bireyin değerleri ile örgütün değerlerinin buluştuğu nokta olarak ya da çalışanların işlerini sürdürürken işlerinden beklentileri olarak tanımlanan iş değerleri (Judge ve Bretz, 1991; Özcan, 2008), çalışanların örgütlerine bağlılık hissetmelerini sağlayan önemli değişkenlerden biri olarak ele alınmaktadır (Meyer, Irving, ve Allen, 1998).

Eğitim örgütlerinde bireylerin sahip oldukları işle ilgili değerler ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi inceleyen çok fazla araştırma bulunmamakta ve bu konu günümüzde araştırmacıların ilgisini çekmektedir (Ali ve Al-Kazemi, 2005). Bireylerin işle ilgili sahip oldukları değerler ve örgütsel bağlılıklar düzeylerinin birlikte çalışılması akademik alan yazına önemli katkılarda bulunmaktadır. Çalışanların sahip oldukları bireysel değerlerle çalıştıkları örgütün değerlerinin birbirini tamamlaması çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini (Meyer ve Allen, 1997) ve iş doyumlarını artırmaktadır (Karl ve Sutton, 1998). Bu durum, okul amaçlarının gerçekleşmesine önemli katkılar sağlamaktadır (Lin, 2007).

Öğretmenlerin işle ilgili sahip oldukları değerler, onların okula, okul yöneticilerine, çalışma arkadaşlarına ve yaptıkları işe yönelik tutumlarını olumlu şekilde etkilemektedir. İşle ilgili güçlü değerlere sahip olan öğretmenlerin, okul ve okul içindeki bütün bu odaklara yönelik bağlılık düzeylerinin de daha yüksek olacağı varsayılmaktadır. Örgütsel bağlılığın bireysel ve örgütsel performans üzerinde önemli bir etkisinin olduğu bilinmektedir. Bu bakımdan, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin artmasını sağlayacak değişkenlerin araştırılmasında fayda görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; ortaokullarda görev yapan öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin hem genel olarak hem de bütün alt boyutlar açısından onların örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilişkisini tespit etmektir.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu araştırmada betimsel nitelikte ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Tarama modelinde, geniş bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak için bir durum var olduğu şekliyle betimlenir. İlişkisel tarama modelinde ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığı ve/veya derecesi belirlenmeye çalışılır (Karasar, 2014).

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Osmaniye il merkezinde yer alan 49 kamu ortaokulu ve 4 özel ortaokulda görev yapan toplam 869 öğretmenden oluşmaktadır. Osmaniye İl Milli Eğitim Müdürlüğü İstatistik Birimi'nden elde edilen bilgiye göre, 2013- 2014 eğitim-öğretim yılında 49 kamu ortaokulu ve 4 özel ortaokul bulunmaktadır. Kamu ortaokullarında görev alan 869 öğretmen ve özel okullarda görev alan 72 öğretmen bu araştırmanın çalışma evrenini oluşturmaktadır. Bu okullar arasından 24 tanesi oransız küme örnekleme yöntemiyle seçilmiş ve bu okullarda görev yapmakta olan bütün öğretmenlere anketler uygulanmıştır. Kullanılabilecek durumda olan 312 tane anket olduğu belirlenmiş ve bu veriler analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan 312 öğretmenin 138'i erkek, 174'ü kadın, 274'ü evli, 38 bekâr, 37'si okul yöneticisi, 275'i ise idari görevi olmayan kişilerdir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak bir kişisel bilgi formu ile "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" ve "İş Değerleri Ölçeği" kullanılmıştır. Bilgi formu öğretmenlerin cinsiyet, hizmet yılı, bulunduğu okuldaki hizmet yılı, yaş, branş, medeni durum ve okul türüne (kamu ve özel) yönelik demografik bilgileri ile ilgili soruları içermektedir. Özkan (2008) tarafından uyarlanan ölçeklerden ilki Meyer ve Allen (1997) tarafından geliştirilen, "Örgütsel Bağlılık Ölçeği", "Duygusal Bağlılık", "Normatif Bağlılık" ve "Devam Bağlılığı" olmak üzere 3 boyut ve 22 maddeden oluşmakta iken diğeri Lyons'ın (2003) "İş Değerleri Ölçeği" dir. Lyons'ın "iş değerleri ölçeği" ise, "Araçsal-Destekleyici İş Değerleri", "Araçsal-Maddi İş Değerleri", "İçsel İş Değerleri", "Sosyal-Özgeci İş Değerleri" ve "Saygınlıkla İlişkili İş Değerleri" olmak üzere 5 boyut ve 31 maddeden oluşmaktadır.

Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Bartlett Sphericity testiyle incelenmiştir. KMO katsayısının .60'dan yüksek olması ve Bartlett testinin anlamlı çıkması, verilerin faktör analizi için uygun olduğunu (Büyüköztürk, 2011); KMO değerinin .90 ve üzerinde olması ise bu uyumun mükemmel olduğunu göstermektedir (Kalaycı, 2006). "Örgütsel bağlılık" ölçeği için KMO katsayısı .846, Bartlett Sphericity testi ise (2344.459; $p<0.000$) anlamlı bulunmuştur. "İş değerleri" ölçeği için KMO katsayısı .948, Bartlett Sphericity testi ise (6274.450; $p<0.000$) anlamlı bulunmuştur. Verilerin faktör analizi için uygun olduğunu gösteren bu değerler elde edildikten sonra faktör analizi yapılmıştır.

Elde edilen verilere temel bileşenler analizi ve varimax döndürme yöntemi kullanılarak faktör analizi uygulanmıştır. Büyüköztürk (2011) ölçme aracındaki maddelerin faktör yük değerlerinin .45 ve üzeri olmasının seçim ve kullanım için iyi bir ölçüt olduğunu; ancak az sayıda madde için bu sınır değerin .30'a kadar indirilebileceğini ifade etmektedir. Bu analiz sonrasında öz değeri 1'in üzerinde olan örgütsel bağlılık ölçeğinde üç faktör ve iş değerleri ölçeğinde beş faktörün bulunduğu

görülmüştür. Örgütsel bağlılık ölçeğindeki üç faktör toplam varyansın % 55.59'ını, iş değerleri ölçeğindeki beş faktör ise toplam varyansın % 66,88'ini açıklamaktadır.

Alpha ve Split-half yöntemleri kullanılarak örgütsel bağlılık ve iş değerleri ölçeğinin güvenirliği hem genel olarak hem de her bir boyut için incelenmiştir. Alpha yönteminde Cronbach's Alpha katsayıları, Split-half yönteminde ise testin iki yarısı arasındaki Spearman Brown iki yarı test güvenirliği katsayıları hesaplanmış ve iki yarı test arasındaki korelasyona bakılmıştır. Güvenirlik katsayısı 1'e yaklaştıkça güvenirlik artmaktadır. Alfa katsayısı 0.60 ile 0.80 arasında ise ölçek güvenilir, 0.80 ile 1 arasında ise ölçek yüksek derecede güvenilir kabul edilmektedir (Kalaycı, 2006).

Tablo 1: Ölçme araçlarına ait Alpha ve Split Half güvenirlik katsayıları

Faktörler	Cronbach's Alpha	İki yarı test arası korelasyon	Spearman Brown iki yarı test güvenirliği
Duygusal bağlılık	0.864	0.718	0.836
Devam bağlılığı	0.826	0.648	0.786
Normatif bağlılık	0.751	0.602	0.757
Örgütsel bağlılık genel	0.861	0.567	0.724
Araçsal-destekleyici iş değerleri	0.881	0.723	0.839
Saygınlık iş değerleri	0.903	0.754	0.860
Araçsal-maddi iş değerleri	0.886	0.729	0.844
Sosyal-özgeci iş değerleri	0.857	0.750	0.857
İçsel iş değerleri	0.882	0.712	0.832
İş değerleri genel	0.958	0.796	0.887

Tablo 1'de görüldüğü gibi, normatif bağlılığın dışında hem ölçme aracının tamamının hem de her bir alt boyutun Cronbach's Alpha katsayıları 0.80'in üzerindedir ve Spearman Brown iki yarı test güvenirlik katsayıları 0.724-0.887 aralığındadır. Bu da söz konusu ölçme araçlarının yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun yanı sıra, alt boyutlar için hesaplanan iki yarı test arası korelasyon değerlerinin .60'ın üzerinde olması ve bu değerlere ilişkin Spearman Brown katsayılarının yüksekliği ölçme araçlarının iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

Ölçme araçlarının iç tutarlılığını incelemek amacıyla, faktörlerin toplam puanlarının hem kendi aralarındaki hem de genel toplam puanla olan ilişkilerini gösteren korelasyon matrisi hazırlanmıştır. Tablo 2 ve Tablo 3'de görüldüğü gibi, her bir faktör, hem diğer faktörlerle hem de ait oldukları ölçme aracının geneliyle 0.01 düzeyinde anlamlı ilişki içindedir. Bu korelasyon değerleri, ölçme araçlarının iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeğinin genel ortalaması ve alt boyutları arasındaki korelasyon matrisi

	Duygusal Bağlılık	Devam Bağlılığı	Normatif Bağlılık	Örgütsel Bağlılık
Duygusal Bağlılık		.268**	.445**	.737**
Devam Bağlılığı			.245**	.722**
Normatif Bağlılık				.753**
Örgutsel Bağlılık (Toplam)	.737**	.722**	.753**	1

**p<.01

Tablo 3. İş değerleri ölçeğinin genel ortalaması ve alt boyutları arasındaki korelasyon matrisi

	Araçsal Destekleyici	Araçsal Maddi	İçsel İş Değerleri	Sosyal Özgeci	Saygınlık	İş Değerleri
Araçsal-Destekleyici		.627**	.628**	.623**	.549**	.790**
Araçsal-Maddi			.686**	.601**	.663**	.843**
İçsel İş Değerleri				.697**	.757**	.897**
Sosyal Özgeci					.690**	.840**
Saygınlık						.874**
İş Değerleri(Toplam)	.790**	.843**	.897**	.840**	.874**	1

**p<.01

Örgütsel bağlılık ve iş değerleri ölçeklerinde yer alan maddelerin ölçülmeye çalışılan özellik bakımından örneklem grubundaki öğretmenleri ayırt edicilik gücünü tespit etmek ve ölçeklerin iç tutarlılığını incelemek amacıyla; her bir madde için madde-toplam puan korelasyonları alınmış ve alt % 27–üst % 27'lik grupların madde ortalama puanları arasındaki farklar ilişkisiz t-testi kullanılarak sınanmıştır. Örgütsel bağlılık ve iş değerleri ölçeklerinde yer alan maddelerin korelasyon katsayıları 0.305 ile 0.757 arasında değişmektedir. Madde-toplam puan korelasyonu .30 ve üzerinde olan maddelerin bireyleri iyi derecede ayırt ettiği düşünülmektedir (Büyüköztürk, 2011). Bu değerler, tüm maddelerin testin bütünü ile tutarlılık gösterdiğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir. Ölçekten elde edilen ham puanlar büyükten küçüğe doğru sıralandıktan sonra sıralamada üst % 27 ve alt % 27'lik gruplarda yer alan kişiler belirlenmiş ve her bir madde için t değerleri hesaplanmıştır. Araştırmaya katılan toplam öğretmen sayısı 312 olduğundan %27'lik grupların her biri 85 kişiden oluşmaktadır. Yapılan ilişkisiz t-testi sonucunda, bütün maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu ($p<0.001$) ortaya çıkmıştır. Bu değerler; ilgili ölçeklerin, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve iş değerleri konusundaki görüşlerini oldukça iyi bir şekilde ayırt ettiğini ve testin iç tutarlılığının yüksek olduğunu göstermektedir.

Veri Analizi

Öncelikle kullanılan ölçeklerin geçerlik ve güvenirlik analizleri yapılmıştır. Bu kapsamda her bir ölçeğe temel bileşenler analizi yaklaşımıyla faktör analizi yapılmış, Cronbach's Alpha ve Split Half yöntemleriyle güvenirlik katsayıları elde edilmiş, her bir ölçeğin genel ortalamaları ile alt boyutları arasındaki korelasyon matrisi çıkarılmış ve ardından alt ve üst % 27'lik gruplar arasında ilişkisiz örneklemler t-testi yapılmıştır. Öğretmenlerin işle ilgili sahip oldukları değerler ve örgütsel bağlık düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla basit regresyon analizleri ve adımsal çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. İş değerlerinin genel ortalamasının, hem örgütsel bağlılığın genel ortalaması hem de örgütsel bağlılığın alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek için basit doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır. İş değerlerinin alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın genel ortalaması ve örgütsel bağlılığın her bir alt boyutu üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla ise adımsal çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Bulgular

Bu kısımda öncelikle iş değerlerinin genel ortalamasının, örgütsel bağlılığın genel ortalaması ile üç alt boyutu üzerindeki etkisini belirlemek için yapılan basit doğrusal regresyon analizleri verilmektedir. Bunun ardından, iş değerlerinin beş alt boyutunun bağımsız değişken, örgütsel bağlılığın genel ortalaması ve üç alt boyutunun ise

bağımlı değişken olarak ele alındığı adımsal çoklu doğrusal regresyon analizleri yapılmıştır.

Yapılan basit regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 4), öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin genel ortalamasının, onların örgütsel bağlılık düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir (β=.468, p<.001). Örgütsel bağlılık değişkenindeki varyansın %21.6'sı iş değerleri tarafından açıklanmaktadır (R^2=.216, p<.001).

Tablo 4. İş değerlerinin genel ortalamasının, örgütsel bağlılığın genel ortalaması üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 1	**Yordanan değişken; örgütsel bağlılık genel ort.**					
Yordayıcı değişkenler	**B**	**ShB**	**β**	**t**	**p**	**r**
Sabit	.863	.272	-	3.176	.002	-
İş değerleri genel ort.	.616	.066	.468	9.314	.001	.468

R=0.468; R^2=0.216
F=86.759; p=0.000

Tablo 5'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin genel ortalaması, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeylerinin ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır (β=.262, p<.001). Duygusal bağlılık değişkenindeki varyansın % 6.9'u iş değerleri tarafından açıklanmaktadır (R^2=.069, p<.001).

Tablo 5. İş değerlerinin genel ortalamasının, duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 2	**Yordanan değişken; duygusal bağlılık**					
Yordayıcı değişkenler	**B**	**ShB**	**β**	**t**	**p**	**R**
Sabit	2.180	.357	-	6.107	.001	-
İş değerleri genel ort.	.416	.087	.262	4.786	.001	.262

R=0.262; R^2=0.069
F=22.905; p=0.000

Tablo 6'da görüldüğü gibi, öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin genel ortalaması, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığının ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır (β=.481, p<.001). Devam bağlılığı alt boyutundaki varyansın % 23.1'i iş değerleri tarafından açıklanmaktadır (R^2=.231, p<.001).

Tablo 6. İş değerlerinin genel ortalamasının, devam bağlılığı üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 3	**Yordanan değişken; devam bağlılığı**					
Yordayıcı değişkenler	**B**	**ShB**	**β**	**t**	**p**	**R**
Sabit	-.826	.407		-2.028	.043	
İş değerleri genel ort.	.957	.099	.481	9.649	.001	.481

R=0.481; R^2=0.231
F=93.097; p=0.000

Tablo 7'de görüldüğü gibi, öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin genel ortalaması, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif şekilde yordamaktadır (β=.266, p<.001). Normatif bağlılık alt boyutundaki varyansın % 7.1'i iş değerleri tarafından açıklanmaktadır (R^2=.071, p<.001).

Tablo 7. İş değerlerinin genel ortalamasının, normatif bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin basit doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 4	**Yordanan değişken; normatif bağlılık**					
Yordayıcı değişkenler	**B**	**Shb**	**B**	**T**	**P**	**R**
Sabit	1.233	.401		3.078	.002	
İş değerleri genel ort.	.474	.098	.266	4.860	.001	.266

R=0.262; R^2=0.071
F=23.621; p=0.000

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 8), öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin alt boyutlarından "araçsal maddi iş değerleri" (β=.739, p<.001) ve "saygınlığa ilişkin iş değerleri" (β=.105, p<.01) boyutlarının, örgütsel bağlılık düzeylerinin genel ortalamasını anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir (F=203.639, p<.001).

Örgütsel bağlılık değişkenindeki varyansın % 56.9'u bu iki alt boyut tarafından açıklanmaktadır (R^2=.569, p<.001). Beta değerleri incelendiğinde, araçsal maddi iş değerlerinin, saygınlığa ilişkin iş değerlerine kıyasla, örgütsel bağlılığın daha önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 8. İş değerlerinin alt boyutlarının, örgütsel bağlılığın genel ortalaması üzerindeki etkisine ilişkin adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 5	**Yordanan değişken; örgütsel bağlılık genel ort.**						
Yordayıcı değişkenler	**B**	**Shb**	**B**	**T**	**p**	**İkili r**	**Kısmi r**
Sabit	1.415	.155		9.134	.001		
Araçsal maddi	.494	.025	.739	19.723	.001	.747	.747
Saygınlık	.093	.033	.105	2.805	.005	.160	.158

R=0.754; R^2=0.569
F=203.639; p=0.000

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 9), öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin alt boyutlarından "araçsal maddi iş değerleri" (β=.311, p<.001) ve "araçsal destekleyici iş değerleri" (β=.153, p<.01) boyutlarının, duygusal bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir (F=22.820, p<.001). Örgütsel bağlılık değişkenindeki varyansın % 12.9'u bu iki alt boyut tarafından açıklanmaktadır (R^2=.129, p<.001). Beta değerleri incelendiğinde, araçsal maddi iş değerlerinin,

araçsal destekleyici iş değerlerine kıyasla, duygusal bağlılığın daha önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 9. İş değerlerinin alt boyutlarının, duygusal bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 6	**Yordanan değişken; duygusal bağlılık**						
Yordayıcıdeğişkenler	**B**	**Shb**	**B**	**T**	**p**	**İkili r**	**Kısmi r**
Sabit	2.077	.366		5.678	.001		
Araçsal maddi	.251	.043	.311	5.834	.001	.325	.315
Araçsal destekleyici	.226	.079	.153	2.864	.004	.181	.161
R=0.359; R^2=0.129							
F=22.820; p=0.000							

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 10), öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin alt boyutlarından sadece "araçsal maddi iş değerleri" (β=.949, p<.001) boyutunun, devam bağlılığı düzeylerini anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir (F=2832.364, p<.001). Devam bağlılığı değişkenindeki varyansın % 90.1'i araçsal maddi iş değerleri boyutu tarafından açıklanmaktadır (R^2=.901, p<.001).

Tablo 10. İş değerlerinin alt boyutlarının, devam bağlılığı üzerindeki etkisine ilişkin adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 7	**Yordanan değişken; devam bağlılığı**						
Yordayıcı değişkenler	**B**	**Shb**	**B**	**T**	**p**	**İkili r**	**Kısmi r**
Sabit	.015	.060		.243	.808		
Araçsal maddi	.960	.018	.949	53.220	.001	.949	.949
R=0.949; R^2=0.901							
F=2832.364; p=0.000							

Yapılan adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları incelendiğinde (Tablo 11), öğretmenlerin sahip oldukları işle ilgili değerlerin alt boyutlarından "araçsal maddi iş değerleri" (β=.295, p<.001) ve "saygınlığa ilişkin iş değerleri" (β=.135, p<.05) boyutlarının, örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık düzeylerini anlamlı ve pozitif şekilde yordamakta olduğu görülmektedir (F=19.348, p<.001).

Normatif bağlılık değişkenindeki varyansın % 11.1'i bu iki alt boyut tarafından açıklanmaktadır (R^2=.111, p<.001). Beta değerleri incelendiğinde, araçsal maddi iş değerlerinin, saygınlığa ilişkin iş değerlerine kıyasla, örgütsel bağlılığın daha önemli bir yordayıcısı olduğu görülmektedir.

Tablo 11. İş değerlerinin alt boyutlarının, normatif bağlılık üzerindeki etkisine ilişkin adımsal çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları

Model 8	**Yordanan değişken; normatif bağlılık**						
Yordayıcı değişkenler	**B**	**Shb**	**B**	**T**	**p**	**İkili**	**Kısmi r**
Sabit	1.649	.301		5.480	.001		
Araçsal maddi	.267	.049	.295	5.488	.001	.305	.298
Saygınlık	.162	.064	.135	2.514	.012	.157	.142
R=0.334;R^2=0.111							
F=19.348;p<0.001							

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Araştırmanın sonuçlarına göre; öğretmenlerin genel olarak sahip oldukları işle ilgili değerlerin kendileri açısından göreli önemi arttıkça, hem genel örgütsel bağlılık düzeyleri artmakta hem de örgütsel bağlılığın alt boyutları olan duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyleri artmaktadır. Bireylerin sahip oldukları işle ilgili temel değerler genel anlamda ve bütün boyutlarıyla örgütsel bağlılığın gereğini ve önemini vurgulamakta; böylece işle ilgili güçlü bireysel değerlere sahip olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de yükselmektedir. Benzer şekilde; Özcan (2008), Kaya (2010), Özkan (2010) ve Çerçi (2013) de çalışanların sahip oldukları işle ilgili değerlerin onlar açısından ifade ettiği göreli önem gücü arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinin de yükselmekte olduğunu bulmuşlardır.

Öğretmenlerin sahip oldukları "araçsal maddi iş değerleri"nin gücü arttıkça, hem genel olarak hem de bütün alt boyutlarda örgütsel bağlılık düzeyleri artmaktadır. İşin uygun çalışma saatleri içermesi, çalışanların özel ve iş hayatları arasında denge kurmasına izin vermesi, kişisel gereksinimlerini karşılayacak avantajlar sağlaması, iyi bir maaş ve iş güvencesi sağlaması gibi değerleri içine alan bu boyuttaki değerlerin (Lyons vd., 2006; 2009) güçlü olması, öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini bütün boyutlarda artırmaktadır. Ayrıca öğretmenlerin sahip oldukları araçsal maddi iş değerlerinin, devam bağlılığının tek yordayıcısı olduğu da görülmektedir. Yani öğretmenlerin devam bağlılığının artması; okul yöneticilerinin, öğretmenlerin sahip oldukları araçsal maddi iş değerlerine önem verme derecesi ile açıklanabilir. Allen ve Meyer (1990), çalışanın işten ayrılması ile oluşacak maddi kayıplar ile devam bağlılığını ilişkilendirmiştir. Çakar ve Ceylan (2005) ise devam bağlılığının örgütten ayrılma maliyetlerini arttıran herhangi bir olay veya faaliyet sonucu gerçekleşebileceğini ifade etmiştir.

Öğretmenlerin "saygınlığa ilişkin iş değerlerinin güçlü olması, hem genel örgütsel bağlılık düzeylerini hem de örgütsel bağlılığın alt boyutlarından normatif bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Yapılan işin okul üzerinde önemli bir etkiye sahip olması ve insanların saygı duyduğu prestijli bir iş olması gibi özellikleri içeren bu boyuttaki değerlerin (Lyons vd., 2006; 2009) güçlü olması, öğretmenlerin hem genel örgütsel bağlılık hem de normatif bağlılık düzeylerini olumlu şekilde etkilemektedir. Örgüt için önemli olduklarına ve örgütün kendilerinden sadakat beklediğine inandırılan çalışanlar, kuruma karşı yüksek düzeyde normatif bağlılık duymaktadırlar (Allen ve Meyer, 1990). Ayrıca Karahan (2008), çalışanın belli bir işi yaparken kendisini saygın hissetmesinin normatif bağlılığı artıracağını ifade etmiştir.

Öğretmenlerin araçsal destekleyici iş değerlerinin güçlü olması, onların sadece duygusal bağlılık düzeylerini artırmaktadır. Düşünceli ve destekleyici, teknik olarak yetkin, adil, tarafsız, zamanında ve yapıcı geri bildirim sağlayan bir yöneticiye sahip olma ve işin sürdürülmesi için gerekli bilgi ve becerileri geliştirme fırsatlarının sağlanması gibi değerleri içeren bu boyuttaki değerler (Lyons vd., 2009) güçlendikçe öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Yöneticinin demokrat, tarafsız, adil olması ve çalışanı desteklemesi duygusal bağlılığı artırırken; otoriter ve ilgisiz yöneticilik algısı ise bağlılığı azaltmaktadır (Vandenberghe ve Peiro, 1999; Terzi ve Kurt, 2005; Sabuncuoğlu, 2007).

Araştırmanın sonuçları, öğretmenlerin işle ilgili olarak sahip oldukları değerlerin kendileri açısından göreli önem derecesinin artmasıyla, onların hem genel anlamda hem de bütün boyutlarda örgütsel bağlılık düzeylerinin arttığını göstermektedir. Tutumsal ve davranışsal anlamda

işle ilgili birçok olumlu sonucu olan öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini artırmak isteyen okul yöneticilerinin, işle ilgili belli değerleri öğretmenlere kazandırmaya çalışmalarında fayda görülmektedir. Ayrıca öğretmenlerin seçilip işe alınmaları ve yetiştirilmeleri süreçlerinde, işle ilgili olumlu sonuçlara yol açan belli değerlerin dikkate alınmasında fayda görülmektedir.

Kaynaklar

Ali, A. J. ve Al-Kazemi, A. (2005). The Kuwaiti manager: work values and orientations. *Journal of Business Ethics, 60*(1), 63-73.

Allen, N.J. ve Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63*(1), 1-18.

Balay, R. (2000). *Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı.* Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Büyüköztürk, Ş. (2011*). Veri Analizi El Kitabı (15. Baskı).* Ankara: Pegem A Yayıncılık.

Çakar, N. D., ve Ceylan, A. (2005). İş motivasyonunun çalışan bağlılığı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi, 6* (1) 2005, 52-66

Çerçi, S. (2013). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerine etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde bir araştırma.* Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye.

Daft, R., ve Marcic, D. (2009). *Understanding Management Mason*. Canada: Cengage Learning

Dose, J. J. (1997). Work values: An integrative framework and illustrative application to organizational socialization. *Journal of occupational and organizational psychology, 70*(3), 219-240.

George, J. M., ve Jones, G. R. (1997). Organizational spontaneity in context. *Human performance, 10*(2), 153-170.

Güney S. (2007*). Yönetim ve organizasyon*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Judge, T. A., ve Bretz, R. D., Jr. (1991). *The effects of work values on job choice decisions* (CAHRS Working Paper #91-23). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies. Erişim Tarihi: 10 Ocak 2016, http:digitalcommons.ilr.cornell.edu/cahrswp/355.

Kalaycı, Ş. (2006). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri (Vol. 2).* Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karahan, A. (2008). Çalışma ortamındaki statü farklılıklarının örgütsel bağlılığa etkisi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(3), 232.

Karasar, N. (2014). *Bilimsel Araştırma Yöntemi,* Ankara: Nobel Yayın.

Karl, K. A., ve 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.

Kaya, B. (2010). *Öğretim elemanlarının iş değerleri açısından örgütsel davranış modellerinin incelenmesi.* Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, Eskişehir.

Lin, H. F. (2007). Effects of extrinsic and intrinsic motivation on employee knowledge sharing intentions. *Journal of information science 33*(2), 135-149.

Lyons, S. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at work.* Doctoral dissertation, Carleton University, Ottawa.

Lyons, S. T., Duxbury, L. E., ve Higgins, C. A. (2006). A comparison of the values and commitment of private sector, public sector, and parapublic sector employees. *Public administration review*, *66*(4), 605-618.

Lyons, S. T., Higgins, C. A., ve Duxbury, L. (2010). Work values: Development of a new three dimensional structure based on confirmatory smallest space analysis. *Journal of Organizational Behavior*, *31*(7), 969-1002.

Mathis, R. L., ve Jackson, J. (2011). *Human resource management: Essential perspectives.* Cengage Learning.

Meyer, J. P. ve Allen J. N. (1997). *Commitment in the Workplace: Theory, Research and Application.* California: Sage Publications.

Meyer, J. P., Irving, P. G., ve Allen, N. J. (1998). Examination of the combined effects of work values and early work experiences on organizational commitment. *Journal of organizational Behavior*, *19*(1), 29-52.

Mowday, R., Steers, R., ve Porter, L. (1982). *Employee-Organizational Linkages: The Psychology of Commitment, Turnover, and Absenteeism*: New York: Academic Press.

Özcan, E. B. (2008). *Örgütsel bağlılık ve iş değerleri arasındaki ilişki: Adana ilinde bir inceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurov Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Özkan, S. (2010). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılığı ve iş değerleri.* Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

Powell, D. M., ve Meyer, J. P. (2004). Side-bet theory and the three-component model of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, *65*(1), 157-177.

Robbins, S. P. and Judge, T. A. (2012). *Örgütsel Davranış*, (İ. Erdem, Çev.) İstanbul: Nobel.

Rokeach, M. (1973) *The nature of Human Values*, New York: The Free Press

Sabuncuoğlu, E. T. (2007). Sabuncuoglu, E. T. (2007). Egitim, örgütsel baglilik ve isten ayrilma niyeti arasindaki iliskilerin incelenmesi. *Ege Academic Review*, *7*(2), 613-628.

Sharing intentions. Journal of Information Science, 33, 135-149.

Terzi, A. R. ve Kurt, T. (2005). İlköğretim müdürlerinin yöneticilik davranışlarının öğretmenlerin örgütsel bağlılığına etkisi. *Milli Eğitim Dergisi, 166*, 98-113.

Vandenberghe, C. ve Peiro', J. M. (1999). Organizational and individual values: Their main and combined effects on work attitudes and perceptions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *8*, 569-581.

Extended Abstract

Work values of administrators and teachers are especially important for schools which are value-based organizations. Work values have an influence on attitudes and behaviors of administrators and teachers towards many focuses at school (Judge and Bretz, 1991; Lyons, 2003; Özcan, 2008). Work values are assumed to have a significant effect on organizational commitment levels of teachers which are among the most important outcome variables. The purpose of this study is determining the effect of work values on organizational commitment levels of teachers both in general and in terms of the sub-dimensions.

Work values are defined as the beliefs about the qualities (wage, autonomy, working conditions etc.) and outcomes (achievement, satisfaction, prestige etc.) of a work (Dose, 1997; George and Jones, 1997; Lyons et. al., 2006, 2009). In this study, work values are taken under the five dimensions such as; "instrumental-supportive work values"," "instrumental-tangible work values", "intrinsic work values", "social-altruistic work values" and "work values related to reputation". "*Instrumental-supportive work values*" include the values about having a considerate, supportive, technically competent, fair and objective manager, and having a manager that provides timely and constructive feedback, and the values related to the provision of training opportunities that provide the opportunity to develop their skills. "*Instrumental tangible work values"* include the values related to a work with appropriate working hours, a work which allows employees to establish a balance between work and private life, provides benefits to meet individual needs, and the values such as providing a good salary and job security. "*Intrinsic work values*" are the values that make employees to feel psychologically satisfied with their work. "*Social altruistic work values*" include values related to helping others and the will of contributing to society. "*Work values related to reputation*" are the values related to status, influence and authority (Lyons vd., 2006, 2009, cited in Özkan, 2010).

Organizational commitment, is employees' beliefs in the purpose organization, their desire to remain in the organization and their internalization of the goals of the organization (Mathis and Jackson, 2011). Organizational commitment has three dimensions such as; affective commitment, continuance commitment and normative commitment. Affective commitment means internalization of the objectives of an organization and the willingness to continue working in that organization (Mowday et al., 1982). Continuance commitment develops as a result of employees' calculations about their accumulated investments in an organization and the lack of alternative employment opportunities. Employees develop normative commitment as a result of the feelings of responsibility and loyalty related to their organization (Balay, 2000; Powell and Meyer, 2004).

Work-related values of the teachers have a positive effect on their attitudes towards their school, school administrators, colleagues and the job itself. Teachers who have strong work-related values are assumed to have higher levels of commitment towards school and other focuses at school. Organizational commitment is known to have a significant effect on individual and organizational performance. In this regard, it would be helpful to investigate the variables which may have a positive effect on teachers' organizational commitment levels.

The population of this study consists of teachers working at middle schools in Osmaniye downtown in 2013-2014 academic year. 24 of these schools were selected randomly with disproportional cluster sampling method and 312

teachers who were working at these schools accepted to participate in this study. Data of this study which was performed at correlational design, was collected through the scales of work values and organizational commitment. After performing the reliability and validity analyses of the scales, the relationships between the variables were examined through simple and multiple linear regression analyses.

As the means of data collection, personal information form, the scales of "organizational commitment" and "work values" were used. Personal information form includes teachers' gender, years of service, years of service in the school where they work, age, branch, marital status and the type of school (public and private). "Organizational commitment scale" was developed by Meyer and Allen (1997) and adapted to Turkish by Özkan (2008). The "work values scale" was developed by Lyons (2003) and adapted to Turkish by Özkan (2008). For organizational commitment scale, KMO was .846, and Bartlett Sphericity test was significant (2344.459; p<0.000). For the "work values scale" KMO was .948, and the Bartlett Sphericity test was significant (6274.450; p<0.000). These values indicate that the data is suitable for factor analysis. Factor analysis was performed after obtaining these values. For organizational commitment scale, 3 factors explained 55.59% of the total variance. For the work values scale, 5 factors explained 66.88% of the total variance in scale. Cronbach's Alpha coefficients were above 0.80 and Spearman Brown split half reliability coefficients were between 0.724 and 0.887 range for both the sums of the scales and for the sub-dimensions of the scales. These values indicate that the scales are highly reliable. According to the correlation matrix, each factor has a positive and meaningful correlation with each other and the sum of the scale it belongs. These correlation rates indicate that there is a high internal consistency in both the scales. According to the item analyses, the correlation coefficients of the items in the scale of "organizational commitment" and "work values" are all positive and meaningful and range from 0.305 to 0.757. These values show that all items have a high consistency with the whole scale it belongs and there is a high level of internal consistency in both the scales.

The mean of the teachers' work values predicts positively and meaningfully their mean of organizational commitment levels (β=.468, p<.001). Work values explained 21.6% of the variance in organizational commitment (R^2=.216, p<.001).

The mean of teachers' work values predicts positively and meaningfully the mean of affective commitment dimension (β=.262, p<.001). Work values explained 6.9% of the variance in affective commitment (R^2=.069, p<.001). The mean of teachers' work values predicts positively and meaningfully the mean of continuance commitment dimension (β=.481, p<.001). Work values explained 23.1% of the variance in continuance commitment (R^2=.231, p<.001). The mean of teachers' work values predicts positively and meaningfully the mean of normative commitment dimension (β=.266, p<.001). Work values explained 7.1% of the variance in normative commitment (R^2=.071, p<.001).

Among the work values, the dimensions of "instrumental-tangible work values" (β=.739, p<.001) and "work values related to reputation" (β=.105, p<.01) predict positively and meaningfully the mean of organizational commitment levels (F=203.639, p<.001). These two dimensions of work values explain 56.9% of the variance in organizational commitment (R^2=.569, p<.001). Among the work values, the dimensions of "instrumental-tangible work values" (β=.311, p<.001) and "instrumental-supportive work values"

(β=.153, p<.01) predict positively and meaningfully the mean of affective commitment levels (F=22.820, p<.001). These two dimensions of work values explain 12.9% of the variance in affective commitment (R^2=.129, p<.001). Among the work values, only the dimension of "instrumental-tangible work values" (β=.949, p<.001) predict positively and meaningfully the mean of continuance commitment levels (F=2832.364, p<.001). This dimension of work values explains 90.1% of the variance in continuance commitment (R^2=.901, p<.001). Among the work values, the dimensions of "instrumental-tangible work values" (β=.295, p<.001) and "work values related to reputation" (β=.135, p<.05) predict positively and meaningfully the mean of normative commitment levels (F=203.639, p<.001). These two dimensions of work values explain 11.1% of the variance in normative commitment (R^2=.111, p<.001).

According to the results, as the relative importance of the work values that teachers' have increase, their organizational commitment levels also increase in terms of both in general and in each dimension (affective commitment, continuance commitment and normative commitment). Similarly, Özcan (2008), Kaya (2010), Özkan (2010) and Çerçi (2013) also found that as the relative importance of the work values that employees have increase, their organizational commitment levels also increase.

As the relative importance of teachers' "instrumental-tangible work values" increase, their organizational commitment levels also increase both in general and in terms of each dimension. Also, the dimension of "instrumental-tangible work values" is the only predictor of teachers' continuance commitment levels. Allen and Meyer (1990) stated that the accumulated investments in the current organization and the lack of alternative employment opportunities are the antecedents of continuance commitment. These variables are also related to employees' "instrumental-tangible work values".

As the relative importance of teachers' "work values related to reputation" increase, their organizational commitment levels also increase both in general and in the dimension of normative commitment. As Allen and Meyer (1990) and Karahan (2008) stated, as employees become reputable as a result of their membership in an organization, they develop normative commitment to that organization. If teachers have work values related to reputation and their school makes them feel reputable, teachers reciprocate with a feeling of indebtedness and so they develop normative commitment.

The dimension of "instrumental-supportive work values" predicts only teachers' affective commitment levels positively. The related literature supports this finding. Democratic, objective, fair and supportive actions of managers make teachers develop affective commitment, while authoritarian and unconcerned managers weaken teachers' commitment levels (Vandenberghe and Peiro, 1999; Terzi and Kurt, 2005; Sabuncuoğlu, 2007).

If the school managers want their teachers to develop organizational commitment, it would be helpful if they invest in nurturing and maintaining a school culture in which functional work values are adopted by teachers. Also, it would be helpful if work values are taken into consideration in recruitment, selection and in-service training of teachers.