

ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİK VE İDARİ PERSONELİN BİREYSEL DEĞERLER ALGI DÜZEYLERİNİN BELİRLENMESİ (BURDUR İLİ ÖRNEĞİ)*

DETERMINATION OF INDIVIDUAL PERCEPTION LEVELS OF ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF IN UNIVERSITIES (BURDUR PROVINCE EXAMPLE)

Dr. Öğr. Üyesi Perihan GÖZÜM¹

Kahraman GÖZÜM²

Orhan DELİGÖZ³

ÖZ

Bu araştırmada üniversitede çalışanlarının akademik ve idari personellerin bireysel değerler algı düzeylerini anket uygulayarak bazı değişkenlere bağlı olarak etkileri incelenmeye çalışılmıştır. Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 21.0 programından yararlanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre Güven ve Bağışlama boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Buna göre idari personelin güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri akademik personele göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Araştırmanın sonuçlarına göre hiç spor yapmayan çalışanların güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri haftada 2-4 saat spor yapan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Eğitim değişkenine göre ön lisans mezunu olan çalışanların ve lisans mezunu çalışanların güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri doktora mezunu olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Dürüstlük ve paylaşım boyutunda ise yüksek lisans mezunu çalışanların algı düzeyleri lisans mezunu olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Bireysel Değerler, Akademik Personel, İdari Personel, Üniversiteler.

JEL Sınıflandırma Kodları: M1, M12, J17, J19.


ABSTRACT

Individual values perception levels of academic and administrative staff in universities depending on some variables are tried to be examined in the study by way of conducting a questionnaire. Descriptive statistics such as arithmetic mean, frequency, standard deviation and percentage values are used in the analysis of the data. The findings obtained in the study are evaluated by using the statistical methods included in SPSS 21.0 software package. In consequence of the study, a significant difference is found in Trust and Forgiveness dimension. Accordingly, perception levels of administrative staff on trust and forgiveness dimension are found to be significantly higher than the perception levels of academic staff. The results of the study reveal that the perception levels of the staff not doing any sports on trust and forgiveness dimension are significantly higher than those who exercise 2 to 4 hours a week. On the basis of education variable, perception levels of the staff with associate's degree and high school graduates on trust and forgiveness dimension are found to be significantly higher than those having doctoral degree. Perception levels of the staff having master's degree on honesty and sharing dimension are found to be significantly higher than those having bachelor's degree.


Keywords: Individual Values, Academic Staff, Administrative Staff, University.

JEL Classification Codes: M1, M12, J17, J19.

* Bu çalışma 1-3.11.2019 tarihinde 6. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi'nde sunulan ve özet metni bildiriler kitabında yayınlanan "Üniversite Çalışanlarının Bireysel Değerler Algı Düzeylerinin İncelenmesi (Burdur İl Örneği)" başlıklı bildirden hazırlanmıştır. Çalışma için Ardahan Üniversitesi Bilimsel Yayın ve Etik Kurulundan E-67796128-000-2100002238 sayılı ve 27.01.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Ardahan Üniversitesi, Çıldır Meslek Yüksekokulu, Hukuk Bölümü, perihangozum@ardahan.edu.tr

²  Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İktisat Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, kahramangozum@yahoo.com

³  Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tarih Anabilim Dalı, Bilim Uzmanı, odeligoz@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The purpose of the research is to determine the individual value perception levels of academic and administrative staff in universities. The study aims to discuss the reflection of individual values acquired from the childhood stage, the development in the youth stage, the socio-economic status of the family, the informal-formal education gains during the school period, and the informal education gains from the social environment on the future business life of the individual. The reason of this is the indisputable fact that mass media are used effectively in our globalizing world. Hence, it is aimed to draw attention to how different individual behaviors, which are revealed in the face of common events and situations in our society, indeed the cause of differentiation in the understanding of individual values as a result of the rapid change of culture, which is the sub-dimension of individual values, in integration with the created and imposed common global culture. Based on this point of view, even though the literal meaning of "value" refers to "the abstract measure used to determine the importance and the equivalent of something," the concept of value means, according to the Turkish Language Association, "the quality of objects and events that determines their importance for a society, a class, or a person" (Karalar and Kiracı, 2010).

Design/methodology/approach:

In the survey study, the "Personal Values Inventory" developed by Roy (2003) and adapted to Turkish by Asan et al. (2008) as a result of validity and reliability study will be used for data analysis. SPSS 21.0 software will be used for the data obtained from these scales. The Cronbach α internal consistency value of the Personal Values Inventory consisting of 47 items used in this study was determined as 0.792. The Cronbach α internal consistency value of 0.881 was obtained for the discipline and responsibility dimension consisting of 16 items, 0.299 for the trust and forgiveness dimension consisting of 12 items, 0.541 for the honesty and sharing dimension consisting of 9 items, -0.402 for the dimension of respect and righteousness consisting of 6 items, and 0.704 for sharing and respect dimension consisting of 4 items. The obtained values show that the reliability of the scale is quite sufficient in general. The population of the study consisted of 51 academic and 102 administrative personnel and a total of 153 personnel (73 female and 80 male) working at Mehmet Akif Ersoy University in Burdur, who were determined by random selection method based on a volunteer basis in the spring semester of the 2018-2019 academic year.

Findings:

The average and standard deviation values of the university employees participating in the study regarding the perceptions of individual values in their workplaces are given. For the dimension of discipline and responsibility consisting of 16 items, a general average of $x=4,01\pm0,59$ was obtained, which corresponds to the value of "I agree" according to the 5-point Likert scale range. The results of the T-test analysis were given, in which the perceptions of the individual value of the university employees participating in the study according to the variable of the task type were evaluated. According to the results of the T-test analysis, a significant difference was observed only in the Trust and Forgiveness dimensions. Accordingly, the perception levels ($x=2,97\pm0,40$) of the administrative staff in the dimension of trust and forgiveness were found to be significantly higher than the academic staff ($x=2,79\pm0,46$). ($p<0,05$).

Conclusion and Discussion:

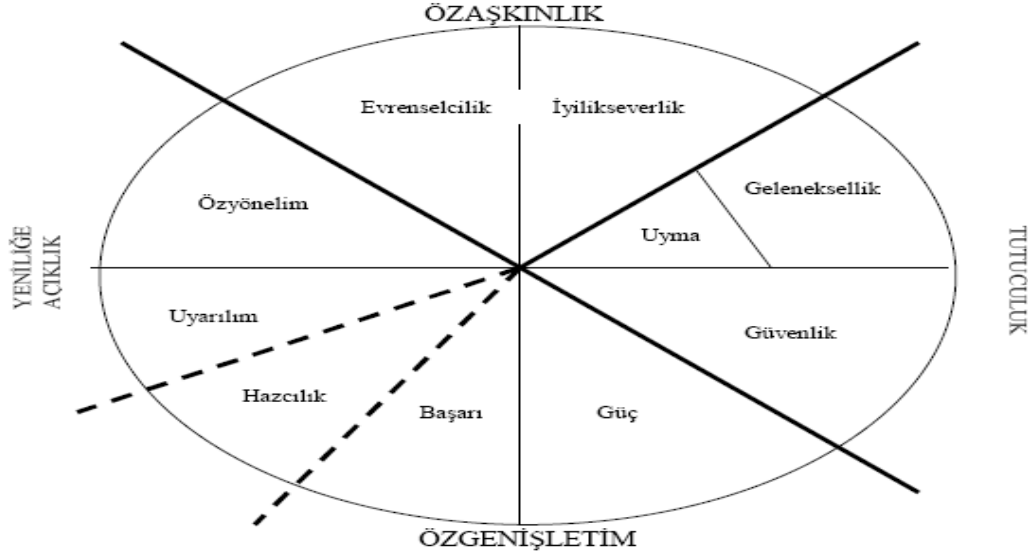
The results of the T-test analysis were given, in which the perceptions of the individual value of the university employees participating in the study according to the variable of the task type were evaluated. According to the results of the T-test analysis, a significant difference was observed only in the Trust and Forgiveness dimensions. Al-Serhan (2016) states that values play an important role in the lives of individuals, groups, and societies, and therefore they have become one of the focus of interest of education as education itself is a process built on values. Accordingly, the perception levels of administrative staff on the dimension of trust and forgiveness were found significantly higher than the perception levels of academic staff. According to the results of Erdogan's study (2018) in which he evaluated the physical education and sports teacher candidates' perceptions of negative behaviors in terms of their demographic characteristics, there was no significant difference between the groups in terms of the variables regarding whether they are doing sports, the duration of sport doing, spare-time activities, reading frequency and self-definition. According to the results of the analysis made regarding the education level of the university employees participating in the study, in the trust and forgiveness dimension, the perception levels of the employees who have a two-year degree and bachelor's degree were significantly higher than those of doctoral graduates. The results of the One-Way Anova test, in which we evaluate the participant university employees' perception of individual values in the workplaces in terms of the duration of sport doing, are given. According to the results of the one-way ANOVA test, there was a significant difference between the groups only in the Trust and Forgiveness dimension. In terms of trust and forgiveness, the perception levels of employees who do not do sports at all were found to be significantly higher than employees who do sports 2-4 hours a week.

1. GİRİŞ

Çalışmada bireysel değerlerin aslında kişilerin daha sonra ki iş hayatlarına; çocukluk evresi, gençlik evresindeki gelişimi, ailesinin sosyo-ekonomik durumu, okul döneminde edindiği informal- formal eğitim kazanımları ve sosyal çevreninden informal eğitim kazanımlarından edindiği bireysel değerlerin iş hayatına yansımaları ele almaktır. Bunun nedeni küreselleşen dünyamızda kitle iletişim araçlarının etkin olarak kullanıldığı tartışılmaz bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle bireysel değerlerin alt boyutu olan kültürün oluşturulan ve dayatılan ortak küresel kültürle entegre bir şekilde hızlı bu değişimin sonucu olarak; bireylerin hızla toplumsal değerlerden uzaklaştığı, toplumumuzda karşılaşılan ortak olay ve durumlar karşısında ortaya konulan farklı bireysel davranışların aslında bireysel değerler anlayışında nasıl farklılaşmalara neden olduğuna dikkat çekmektir. Bu bakış açısından yola çıkarak; kelime anlamı olarak değer, herhangi bir olgunun ağırlığını saptamak için ölçü olarak soyut belirlemeye yarayan soyut bir ölçü olarak ifadesi anlamına gelse de kavram olarak değer, Tdk “nesne ve olayların bir toplum, bir sınıf ya da bir insan bakımından taşıdığı önemi belirleyen niteliği” olarak tanımlanmıştır (Karalar ve Kiracı, 2010). Değer kavramı aksiyoloji ve değer kuramı olarak felsefede Aristo ve Platon tarafından irdelenen felsefi bir alt konu olarak tartışılmaya devam etmektedir (Çetin ve Baluniye, 2015). Bireysel değerler kişinin eylem, yaşantı ve diğerleriyle olan ilişkilerinin değerini belirlemede rol oynar. İnsanın diğer canlılar arasında farklı ve özel olan yerini, onu değerli kılan sahip olduğu tüm özellikleriyle temele alacak bir değerler eğitimi ile etik değerlerin korunduğu kişi yaşantı ve eylemleri, değerli insan yaşantı ve eylemleri haline gelir. Bu konuda sahip olunan tüm verileri içine alan kapsamlı uygulamaların yapılması çalışmaların istenen sonucu vermesi açısından önemli bulunmaktadır (Çakırışlı, 2013; Erdoğan, 2014; Schwartz, 1994). Tanyol (1960), sosyolojik olarak değerleri ahlak ve ahlaklılık olarak ele alır. Ahlak bakımından değerler; toplumu oluşturan bireylerin sosyal yaşamlarında toplumsal isteklerini hayata geçirirken davranışların ahlaki niteliklerin ölçülebilir nitelikler olması noktasında değerlendirir (Güngör, 2010). Bireysel değerler konusunda ahlak eğitimi önemlidir. John Dewey (1959) karakter ahlaki eğitimle birlikte insan davranışlarını ve fikirlerini etkisi altına alan önemli bir olgudur. Bu nedenle ahlaki eğitim köklü değişimlere neden olan önemli bir enstrümandır. İnsanların davranışları ve karakterlerini geliştirmek ve olumlu yöne sevk etmek, daha iyi seviyeye getirmek için “ahlaki fikirler”, düzeyine çıkarmanın yanı sıra sıratemelde karakteristik özellikleri itibarıyla iyi davranışa dönüşmeyen düşüncelerin “ahlaklılık üzerine fikirler” bağlamında adlandırmıştır. Okul yaşamında eğitim müfredatı ve eğitim öğretimi sağlayan ve kolaylaştıran tüm araç gereç ve materyaller öğrencilerin hayata dönük olmak üzere okuldaki temel kuralların özümsemesi daha iyi ahlaki fikir ve düşüncelerin çeşitli etkinlikler ve öğretmen davranışlarını da kapsayan faaliyetleri içine alır. Bireysel değerlerin kazanılmasıyla ilgili yaklaşımlar, gerekli olan değerlerin hangileri olduğu ve bu değerlerin hangi metotlarla ve ne şekilde yapılacağı noktasında öğretmenin rolü etkilidir. Bu nedenle değerlerin öğretilmesinde öğreticilerin oynadığı rolün hangi konularda olacağı noktasında farklı yaklaşımlar ortaya konmuştur (Kirschenbaum, 1995).

2. BİREYSEL DEĞERLER

Değerler, sosyal hayatı tamamlayan kapsayıcı ve birleştirici bir yanı olması açısından sosyal bir gerekliliktir. Sosyal hayatı etkilemesi yönünden bakıldığında doğru ve yanlış kriterlerini belirleyici kişileri ve toplumu bir araya getiren olgulardır, toplumsal motivasyon araçlarının birleştiriciliği açısından ölçülebilir ve ortak ölçülerde toplum tarafından kabul edilebilir olmalıdır (Özkalp, 2005). Toplumu bir araya getiren değerler, toplumun yaşamsal ölçü ve kalıplarını betimler. Kişisel ve toplumsal standartları belirleyen değerler, toplumsal kültürün oluşumunda iyi kötü tanımlarının sosyolojik olarak o toplumda ölçülerini belirlemesi bakımından belirleyici bir etkidir. (Sarı, 2005; De Mooij, 2004). Schwartz (2008), elli altı değer tanımlaması yaparak, içersinde ülkemizin de olduğu elli dört ülkeden çoğunluk olarak öğretmenler ve öğrenci üzerinde yaptığı araştırmada veri toplamış ve tamamladığı araştırmada sonuç olarak elli altı değeri, küresel ortak nitelik taşıyan on değer başlığında birleştirmiştir. Yaptığı çalışmada elli dört ülkede oluşturulan değer ölçeğinin farklı kültürlerde geçerliği olduğu sonucuna ulaşmıştır. Aşağıdaki şekilde Schwartz (1992)’in ortaya koyduğu değer değer kriterleri iki ana başlıkta ortaya koymuştur (Biel, 2002).



Şekil 1. Schwartz'ın Değer Tipleri ve Ana Değer Grupları Arasındaki İlişkiler Modeli

Kaynak: (Schwartz, 1992: 21).

Bireye kazandırılacak bireysel değerler eğitimi yeterli ve becerilerin gerçekleştirilmesinde öğretim araç ve teknolojilerinin, öğretimde hangi amaç için nasıl kullanılacağı öğretim strateji, yöntem ve tekniklerini gerekli kılmaktadır. Etkili yöntem ve tekniğin seçimi ile uygulanmasına ise; eğitim psikolojisi, eğitim felsefesi ve konu alanının katkıları yön vermektedir (Brodbeck, 1951; Çakırığılı, 2013). Değerler, bir toplumun oluşması ve gelişmesi sürecinde oldukça büyük bir öneme sahip olmakla birlikte, değerlerin sosyokültürel farklı şekillerinin bireyleri farklı biçimlerde etkilemekte olduğu belirtilebilmektedir (Dilmaç, Deniz ve Deniz, 2009).

3. YÖNTEM

Bu kısımda ilişkisel (correlational) kullanılmıştır. Yöntem ve nedensel karşılaştırma (causal comparative) yöntemi bir davranış kalıbının olası nedenlerini, bu kalıba sahip olanlarla olmayanları karşılaştırarak bulmayı amaçlamıştır.

3.1. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın çalışmanın evrenini Burdur ili Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinde çalışan 51 akademik 102 idari personel 73 kadın 80 erkek olmak üzere toplam 153 personel 2018-2019 eğitim öğretim yılı bahar döneminde, rastgele (random) metoduyla seçilerek, gönüllülük esasına göre çalışmanın evrenini oluşturmuşlardır. Bu çalışma için, Ardahan Üniversitesi Bilimsel Yayın ve Etik Kurulundan E-67796128-000-2100002238 sayılı ve 27.01.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

3.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada katılımcılara bireysel değerlerini belirlemeye yönelik Roy, (2003) tarafından geliştirilmiş olan "Personal Values Inventory" (Kişisel Değerler Envanteri) ölçeği, Asan, Eksi, Doğan ve Eksi (2008) tarafından envanterin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenilirlik çalışmasıyla son halini alan Bireysel Değerler Envanteri kullanılmıştır.

3.3. Araştırmanın Analizi

Araştırmada toplanan verilerin analizi için SPSS 21.0 programından kullanılmıştır. Bu çalışmada yararlanılan 47 maddeden oluşan Bireysel Değerler Envanterinin Cronbach α iç tutarlılık değeri 0,792 olarak belirlenmiştir. 16 maddeden oluşan disiplin ve sorumluluk boyutu için 0,881 değeri, 12 maddeden oluşan güven ve bağışlama boyutu için 0,299 değeri, 9 maddeden oluşan dürüstlük ve paylaşım boyutu için 0,541 değeri, 6 maddeden oluşan saygı ve doğruluk boyutu için -0,402 değeri ve 4 maddeden oluşan paylaşım ve saygı boyutu için 0,704 Cronbach α iç

tutarlılık değeri elde edilmiştir. Ölçeğin geneline bakıldığında elde edilen değerler ölçeğin güvenilirliğinin oldukça yeterli olduğunu göstermektedir.

Tablo 1. Bireysel Değerler Envanteri İçin Bu Çalışmada Elde Edilen Cronbach α İç Tutarlılık Değerleri

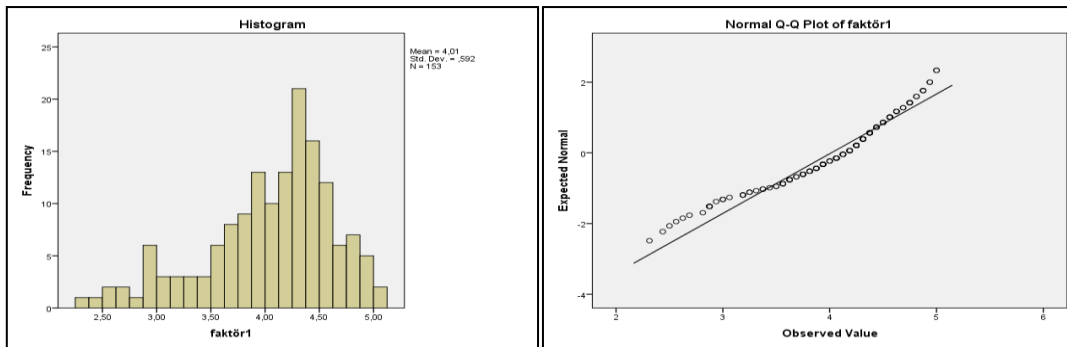
	Cronbach α	N of Items
“Bireysel Değerler Envanteri”	0.792	47
“Faktör 1. Disiplin ve Sorumluluk”	0.881	16
“Faktör 2. Güven ve Bağışlama”	0.299	12
“Faktör 3. Dürüstlük ve Paylaşım”	0.541	9
“Faktör 4. Saygı ve Doğruluk”	-0.402	6
“Faktör 5. Paylaşım ve Saygı”	0.704	4

Normal dağılım analizi sonucunda Tablo 1’de görüldüğü gibi bireysel değerler envanterinin tüm alt boyutları için elde edilen çarpıklık ve basıklık değerleri -2 ile +2 arasında görülmektedir. Buna göre araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğini söylenebilir. George ve Mallery (2010). Bu sonuçlara göre araştırma verilerinin katılımcıların demografik özelliklerine göre fark gösterip göstermediğini belirlemek için parametrik analizlerin yapılması uygun görülmüştür. İki grup arasındaki değerlendirmeler için T testi, ikiden fazla grup arasındaki değerlendirmelerde Tek Yönlü Anova testi uygulanmıştır. Bireysel değerler envanterine verilen cevapların ölçek aralıkları ve sınırları Tablo 2’de verilmiştir.

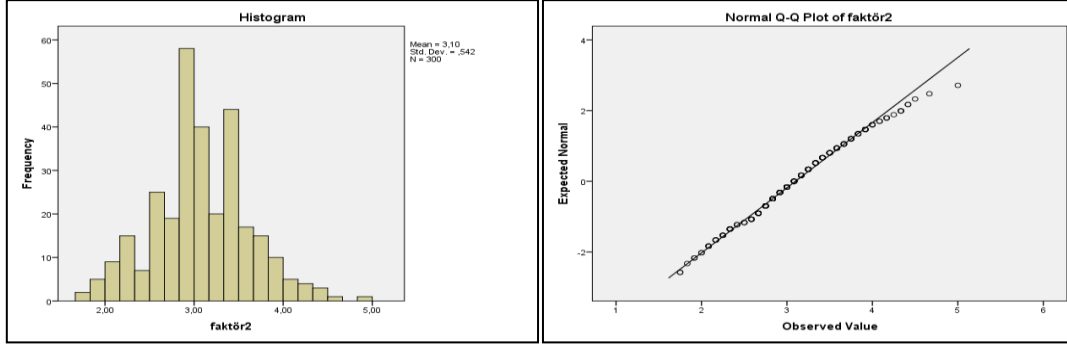
Tablo 2.Beş’liLikert Ölçeği Aralık Değerleri

Ağırlık	Seçenek	Sınırlar
1	Katılmıyorum	1.00 – 1.80
2.	Az Katılıyorum	1.81 – 2.60
3.	Kararsızım	2.61 – 3.40
4.	Katılıyorum	3.41 – 4.20
5.	Tamamen Katılıyorum	4.21 – 5.20

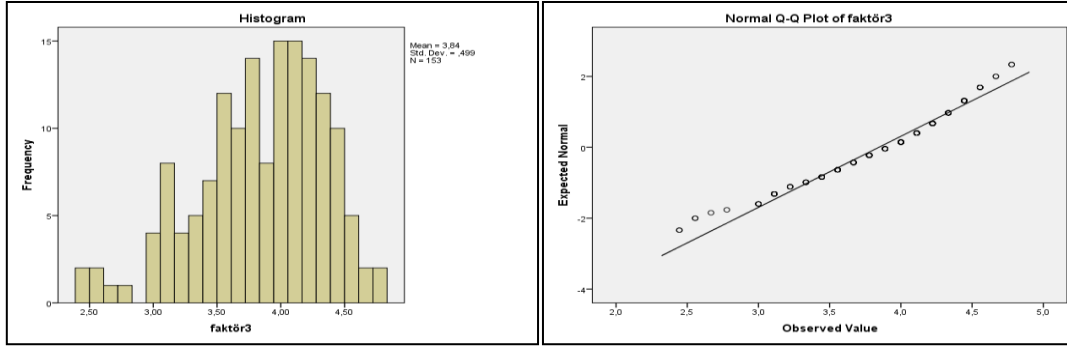
Araştırma verilerinin analizinde betimsel istatistikler olan aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde değerlerine bakılmıştır. Bu çalışma için parametrik analizlerin yapıp yapılmayacağını belirlemek için öncelikle her iki ölçek verilerinin normal dağılım gösterip göstermediğine bakılmıştır. Analiz sonucunda basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri hesaplanmış sonuçlar aşağıda verilmiştir.



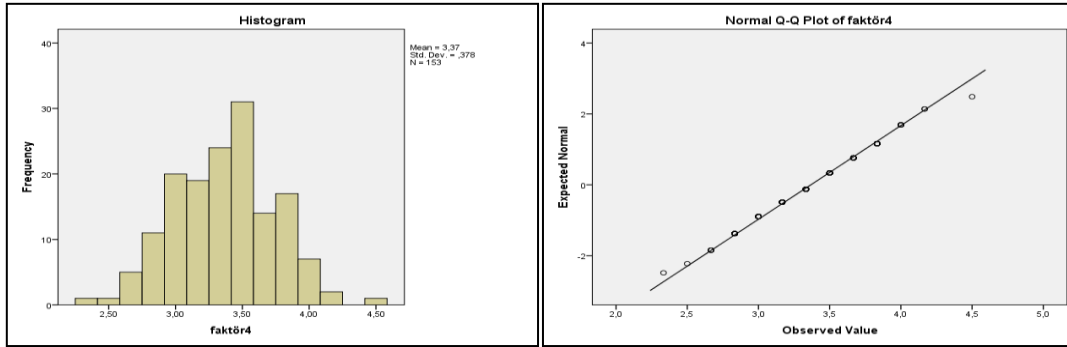
Şekil 2. Birinci Faktör Disiplin ve Sorumluluk Boyutu İçin Normal Dağılım Grafikleri



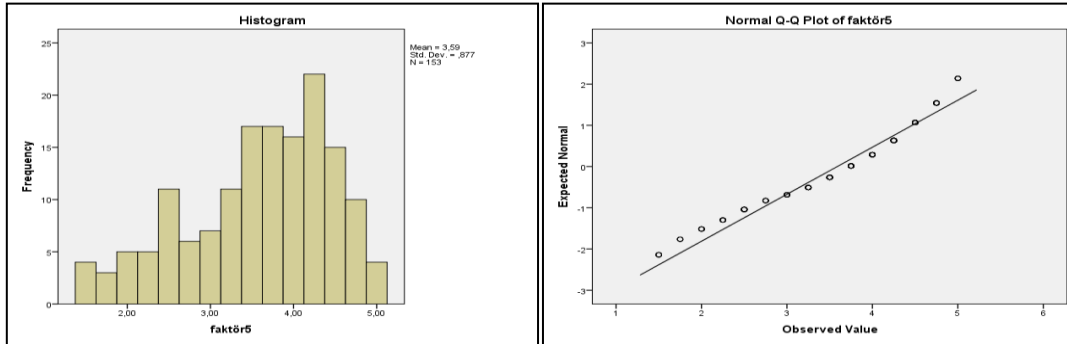
Şekil 3. İkinci Faktör Güven ve Bağışlama Boyutu İçin Normal Dağılım Grafikleri



Şekil 4. Üçüncü Faktör Dürüstlük ve Paylaşım Boyutu İçin Normal Dağılım Grafikleri

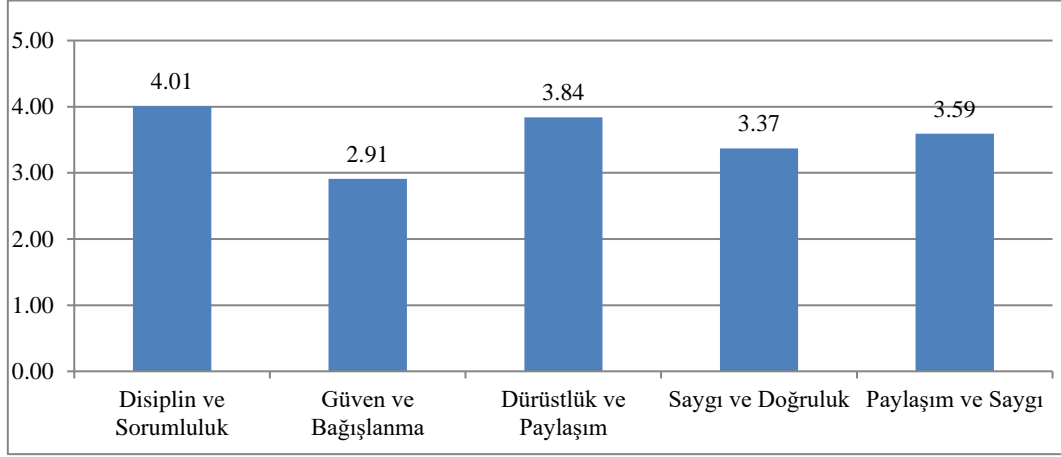


Şekil 5. Dördüncü Faktör Saygı ve Doğruluk Boyutu İçin Normal Dağılım Grafikleri



Şekil 6. Beşinci Faktör Paylaşım Ve Saygı Boyutu İçin Normal Dağılım Grafikleri

Yukarıda bireysel değerler envanterinin 5 alt boyutuna ilişkin verilmiş grafiklere göre tüm boyutlarda normallikte olduğu görülmektedir.



Şekil 7. Bireysel Değerler Envanteri Ortalama Değerleri

4. BULGULAR

Tablo 3. Çalışanların Demografik Bilgilerine Göre Dağılımlar

		f	%
Yaş	20-25	8	5.2
	26-30	35	22.9
	31-35	32	20.9
	36-40	27	17.6
	41 ve üstü	51	33.3
Cinsiyet	Kadın	73	47.7
	Erkek	80	52.3
Medeni Durum	Evli	106	69.3
	Bekâr	40	26.1
	Diğer	7	4.6
Eğitim Durumu	Ön lisans	7	4.6
	Lisans	77	50.3
	Yüksek lisans	34	22.2
	Doktora	35	22.9
Çalışma Hayatındaki Toplam Tecrübe	1 yıldan az	8	5.2
	1-5 yıl	39	25.5
	6-10 yıl	37	24.2
	11-20 yıl	45	29.4
	21 yıl ve üzeri	24	15.7
Görev Yaptığı Pozisyon	Akademik personel	51	33.3
	İdari personel	102	66.7
Spor Yapıyor mu?	Evet	95	62.1
	Hayır	58	37.9

		f	%
Bir Hafta İçinde Spor Yapmaya Ayırdığı Zaman	Hiç	58	37.9
	2-4 saat	35	22.9
	5-8 saat	45	29.4
	9 saat ve üstü	15	9.8
Boş Zamanlarında Ne Yapmayı Tercih Eder?	Kitap okurum	40	26.1
	Sinemaya giderim	30	19.6
	Tarihi yerleri gezerim	33	21.6
	Eğlence mekânlarına giderim	50	32.7
Ne Sıklıkla Kitap Okur?	Haftada 1	40	26.1
	2 Haftada bir	51	33.3
	Nadiren kitap okurum	52	34.0
	Hiç okumam	10	6.5
Günlük Hayatta Kendini Nasıl Tanımlar?	Sessiz sakin	40	26.1
	Sosyal ve dışa dönük	55	35.9
	Hipeaktif (hareketli)	33	21.6
	Sinirli ve çabuk parlayan	25	16.3

Tablo 3'e göre araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının %33,3'ü 41 yaş üstü, %17,6'sı 36-40 yaş aralığında, %20,9'u 31-35 yaş aralığında, %22,9'u 26-30 yaş aralığındadır. Çalışanların cinsiyet dağılımı birbirine yakın oranlar içermektedir. Üniversite çalışanlarının %69,3'ünün evli, %26,1'inin bekâr olduğunu, %50,3'ünün lisans, %22,2'sinin yüksek lisans ve %22,9'unun doktora mezunu olduğunu, %25,5'inin 1-5 yıl aralığında, %24,2'sinin 6-10 yıl aralığında, %29,4'ünün 11-20 yıl aralığında ve %15,'sinin 21 yıl ve üzerinde çalışma tecrübesine sahip oldukları belirlenmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların %33,3'ü akademik personel, %66,7'si idari personel olarak görev yapmaktadır. Üniversite çalışanlarının %62,1'i spor yaptığını, %37,9'u spor yapmadığını belirtmiştir. Spor yapan üniversite çalışanlarının %22,9'u haftada 2-4 saat, %29,4'ü haftada 5-8 saat, %9,8'i haftada 9 saat ve üstü zamanını spora ayırmaktadır. Üniversite çalışanlarının boş zaman değerlendirme biçimlerine bakıldığında %26,1'inin kitap okurum, %19,6'sının sinemaya giderim, %21,6'sının tarihi yerleri gezerim ve %32,7'sinin eğlence mekânlarına giderim dediği görülmüştür. Çalışanların kitap okuma sıklığı sorulduğunda %26,1'inin haftada 1 kez, %33,3'ünün 2 haftada bir ve %34,0'ünün nadiren kitap okuduğu cevabı alınmıştır. Çalışanların kendilerini nasıl tanımladıklarına bakıldığında %26,1'inin sessiz sakin, %35,9'unun sosyal ve dışa dönük, %21,6'sının hareketli ve %16,3'ünün sinirli çabuk parlayan yapıda buldukları belirlenmiştir.

Tablo 4. Çalışanların Bireysel Değerler Envanteri Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	N	Ort	Ss
Faktör 1- Disiplin ve Sorumluluk (16 madde)	0.792	4.01	0.59
Faktör 2- Güven ve Bağışlama (12 madde)	0.881	2.91	0.43
Faktör 3- Dürüstlük ve Paylaşım (9 madde)	0.299	3.84	0.50
Faktör 4- Saygı ve Doğruluk (6 madde)	0.541	3.37	0.38
Faktör 5- Paylaşım ve Saygı (4 madde)	-0.402	3.59	0.88

Tablo4'de araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının iş yerlerindeki bireysel değerler algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. 16 maddeden oluşan disiplin ve sorumluluk boyutu için $x=4,01\pm 0,59$ genel ortalama elde edilmiş olup 5'li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorum değerine karşılık gelmektedir. 12 maddeden oluşan güven ve bağışlama boyutu için $x=2,91\pm 0,43$ genel ortalama elde edilmiş olup 5'li likert ölçeği aralık değerlerine göre kararsızım değerine karşılık gelmektedir. 9 maddeden oluşan dürüstlük ve paylaşım boyutu için $x=3,84\pm 0,50$ genel ortalama elde edilmiş olup 5'li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorum değerine karşılık gelmektedir. 6 maddeden oluşan saygı ve doğruluk boyutu için $x=3,37\pm 0,38$ genel ortalama elde edilmiş olup 5'li likert ölçeği aralık değerlerine göre kararsızım değerine karşılık gelmektedir. 4 maddeden oluşan paylaşım

ve saygı boyutu için $x=3,59\pm 0,88$ genel ortalama elde edilmiş olup 5'li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorrum değerine karşılık gelmektedir.

Tablo 5. Üniversite Çalışanlarının İşyerlerindeki Bireysel Değerler Algılarının Görev Türü Değişkenine Göre Değerlendirmesi Gösteren T Testi Sonuçları

	Görev Türü	N	ORT	SS	P
Faktör 1- Disiplin ve Sorumluluk	Akademik	51	4.10	0.62	0.202
	İdari	102	3.97	0.58	
Faktör 2- Güven ve Bağışlama	Akademik	51	2.79	0.46	0.014**
	İdari	102	2.97	0.40	
Faktör 3- Dürüstlük ve Paylaşım	Akademik	51	3.92	0.56	0.166
	İdari	102	3.81	0.46	
Faktör 4- Saygı ve Doğruluk	Akademik	51	3.36	0.39	0.841
	İdari	102	3.37	0.38	
Faktör 5- Paylaşım ve Saygı	Akademik	51	3.75	0.80	0.118
	İdari	102	3.51	0.91	

Tablo 5'de araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının işyerlerindeki bireysel değerler algılarını görev türü değişkenine göre değerlendirdiğimiz T testi analiz sonuçları verilmiştir. T testi analiz sonuçlarına göre sadece Güven ve Bağışlama boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Buna göre idari personelin güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri ($x=2,97\pm 0,40$) akademik personele göre ($x=2,79\pm 0,46$) anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. ($p<0,05$).

Tablo 6. Üniversite Çalışanlarının İşyerlerindeki Bireysel Değerler Algılarının Eğitimi Durumu Değişkenine Göre Değerlendirmesi Gösteren Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Eğitim Durumu	N	ORT	SS	F	P	Fark
Faktör 1- Disiplin ve Sorumluluk	Ön lisans	7	4.00	0.26	2.609	0.054	
	Lisans	77	3.92	0.57			
	Yüksek lisans	34	4.25	0.53			
	Doktora	35	3.99	0.68			
Faktör 2- Güven ve Bağışlama	Ön lisans	7	3.23	0.42	6.571	0.000**	1-4 2-4
	Lisans	77	3.01	0.40			
	Yüksek lisans	34	2.85	0.32			
	Doktora	35	2.69	0.48			
Faktör 3- Dürüstlük ve Paylaşım	Ön lisans	7	3.60	0.29	3.713	0.013**	2-3
	Lisans	77	3.77	0.46			
	Yüksek lisans	34	4.08	0.46			
	Doktora	35	3.83	0.59			
Faktör 4- Saygı ve Doğruluk	Ön lisans	7	3.33	0.30	0.119	0.949	
	Lisans	77	3.37	0.41			
	Yüksek lisans	34	3.39	0.24			
	Doktora	35	3.34	0.43			
Faktör 5- Paylaşım ve Saygı	Ön lisans	7	3.57	0.45	1.875	0.136	
	Lisans	77	3.46	0.95			
	Yüksek lisans	34	3.88	0.71			
	Doktora	35	3.59	0.87			

Tablo 6'ya göre; ön lisans mezunu olan çalışanların ($x=3,23\pm 0,42$) ve lisans mezunu çalışanların ($x=3,01\pm 0,40$) güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri doktora mezunu olan çalışanlara göre ($x=2,69\pm 0,48$) anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür ($p<0,05$). Dürüstlük ve paylaşım boyutunda ise yüksek lisans mezunu

çalışanların ($x=4,08\pm0,46$) algı düzeyleri lisans mezunu olan çalışanlara göre ($x=3,77\pm0,46$) anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür ($p<0,05$).

Tablo 7. Üniversite Çalışanlarının İşyerlerindeki Bireysel Değerler Algılarının Spor Yapma Süresi Değişkenine Göre Değerlendirmesi Gösteren Tek Yönlü Anova Testi Sonuçları

	Spor Yapma Süresi	N	ORT	SS	F	P	Fark
Faktör 1- Disiplin ve Sorumluluk	Hiç	58	4.03	0.51	0.169	0.917	
	2-4 saat	35	3.98	0.65			
	5-8 saat	45	3.99	0.68			
	9 saat ve üstü	15	4.10	0.52			
Faktör 2- Güven ve Bağışlama	Hiç	58	2.98	0.43	2.722	0.047**	1 - 2
	2-4 saat	35	2.75	0.44			
	5-8 saat	45	2.91	0.37			
	9 saat ve üstü	15	3.03	0.49			
Faktör 3- Dürüstlük ve Paylaşım	Hiç	58	3.83	0.44	0.289	0.833	
	2-4 saat	35	3.80	0.57			
	5-8 saat	45	3.88	0.53			
	9 saat ve üstü	15	3.90	0.47			
Faktör 4- Saygı ve Doğruluk	Hiç	58	3.42	0.38	1.417	0.240	
	2-4 saat	35	3.33	0.38			
	5-8 saat	45	3.38	0.37			
	9 saat ve üstü	15	3.21	0.36			
Faktör 5- Paylaşım ve Saygı	Hiç	58	3.53	0.93	0.121	0.947	
	2-4 saat	35	3.64	0.77			
	5-8 saat	45	3.62	0.93			
	9 saat ve üstü	15	3.60	0.80			

** $P<0,05$ düzeyinde anlamlı fark ifade etmektedir.

Tablo 7’de araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının işyerlerindeki bireysel değerler algılarını spor yapma süresi değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları verilmiştir. Tek yönlü anova testi analiz sonuçlarına göre sadece Güven ve Bağışlama boyutunda gruplar arasında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Hiç spor yapmayan çalışanların güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri ($x=2,98\pm0,43$) haftada 2-4 saat spor yapan çalışanlara göre ($x=2,75\pm0,44$) anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür ($p<0,05$).

5. SONUÇ

Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının iş yerlerindeki bireysel değerler algılarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerlerine göre; 16 maddeden oluşan disiplin ve sorumluluk boyutu için genel ortalama elde edilmiş olup 5’li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorum değerine karşılık gelmektedir. 12 maddeden oluşan güven ve bağışlama boyutu için genel ortalama elde edilmiş olup 5’li likert ölçeği aralık değerlerine göre kararsızım değerine karşılık gelmektedir. 9 maddeden oluşan dürüstlük ve paylaşım boyutu için genel ortalama elde edilmiş olup 5’li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorum değerine karşılık gelmektedir. 6 maddeden oluşan saygı ve doğruluk boyutu için genel ortalama elde edilmiş olup 5’li likert ölçeği aralık değerlerine göre kararsızım değerine karşılık gelmektedir. 4 maddeden oluşan paylaşım ve saygı boyutu için genel ortalama elde edilmiş olup 5’li likert ölçeği aralık değerlerine göre katılıyorum değerine karşılık gelmektedir. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının işyerlerindeki bireysel değerler algılarını görev türü değişkenine göre değerlendirdiğimiz T testi analiz sonuçları verilmiştir. T testi analiz sonuçlarına göre sadece Güven ve Bağışlama boyutunda anlamlı fark görülmüştür. Al-Serhan (2016), değerlerin bireyler, gruplar ve toplumların yaşamlarında önemli rol oynadıklarını, bu yüzden de eğitimin de ilgi odaklarından birisi haline geldiğini, çünkü eğitimin kendisinin değerler üzerine kurulmuş bir süreç olduğunu ifade etmektedir. Buna göre idari personelin güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri akademik personele göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Erdoğan, (2018) yapmış olduğu

çalışmada Beden eğitimi ve spor öğretmen adaylarının olumsuz davranışlar algılarıyla ilgili sonuçları onların demografik özellikleri açısından değerlendirdiği sonuçlarına göre; spor yapıyor mu, spor yapma süresi, boş zaman değerlendirme biçimi, kitap okuma sıklığı ve kendini tanımlama değişkenleri açısından gruplar arasında anlamlı bir farklılığı rastlanmamıştır. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının eğitim düzeylerine göre yapılan analiz sonuçlarına göre; ön lisans mezunu olan çalışanların ve lisans mezunu çalışanların güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri doktora mezunu olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Erdoğan (2014), yapmış olduğu bir diğer çalışmada Eğitim düzeyi farklılaşması bireylerin değer yönelimlerinde belirleyici bir unsur olarak ele alınması gereken bir diğer konudur, özellikle bireysel değerlere yönelik anne ve babadan başlayan, okullarda devam eden bu eğitimlerinde değerler konusunda belirleyici bir nitelik taşıdığı söylene bilir sonucuna ulaşmıştır. Dürüstlük ve paylaşım boyutunda ise yüksek lisans mezunu çalışanların algı düzeyleri lisans mezunu olan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür. Araştırmaya katılan üniversite çalışanlarının işyerlerindeki bireysel değerler algılarını spor yapma süresi değişkenine göre değerlendirdiğimiz Tek Yönlü Anova testi analiz sonuçları verilmiştir. Tek yönlü anova testi analiz sonuçlarına göre sadece Güven ve Bağışlama boyutunda gruplar arasında anlamlı fark bulunduğu görülmüştür. Hiç spor yapmayan çalışanların güven ve bağışlama boyutundaki algı düzeyleri haftada 2-4 saat spor yapan çalışanlara göre anlamlı bir şekilde daha yüksek görülmüştür.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Çalışmaya birinci yazar %50 oranında, ikinci yazar %25, üçüncü yazar %25 oranında katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Al-Serhan, K. A. (2016). The degree of adherence to educational values by the students of the university of Jordan in their point of view. *International Education Studies*, 9(1), 55-62.
- Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A. ve Eksi, H. (2008). Bireysel değerler envanteri'nin dilsel eşdeğerlik geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 27(27), 15-38.
- Biel, A. (2002). Values as determinants of environmental behaviour. life-cycle approaches to sustainable consumption-workshop proceedings, Laxenburg, Austria. International Institute for Applied Systems Analysis.
- Brodbeck, M. (1951). Toward a naturalistic "non-naturalistic" ethic. *Philosophical studies. An International Journal for Philosophy in the Analytic Tradition*, 2(1), 7-11.
- Çakıroğlu, A. E. (2013). *Değerler eğitiminde korku kültürünün etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Bolu.
- Çetin, N. ve Baluniye, Ç. (2015). Değerler ve eğitim ilişkisi üzerine. *Kaygı. Bursa Uludağ University Faculty of Arts and Sciences Journal of Philosophy*, 24(24), 191-203.
- Dewey, J. (1959). *Okulda ahlak eğitimi*. A. F. Oğuzkan (Çev.), Erişim adresi: http://vizyon21y.com/documan/Egitim_Ogretim/Onemli_Insanlari/Yab_Bilim_Insanlari_1/JohnDewey/Okulda_Ahlak_Egitimi_John_Dewey.pdf, (13.10.2020).
- De Mooij, M. (2004). *Consumer behavior and culture – consequences for global marketing and advertising*. California: Sage Publishing.
- Dilmaç, B., Deniz, M. ve Deniz, M. E. (2009). Üniversite öğrencilerinin öz-anlayışları ile değer tercihlerinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(18), 9-24.

- Erdoğan, B. S. (2018). Determination of awareness levels of physical education and sport teacher candidates about negative acts. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, (Special Issue for INTE - ITIC AM - IDEC), 351-358.
- Erdoğan, B. S. (2014). *Profesyonel futbolcularda bireysel değerler üzerine bir araştırma*. Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- George, D. ve Mallery, P. (2010). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 17.0 update*. 10th Edition, Pearson, Boston.
- Güngör, E. (2010). *Değerler psikolojisi üzerinde araştırmalar*, İstanbul: Ötüken Yayınları.
- Karalar, R. ve Kiracı, H. (2010). Bireysel değerlerin sürdürülebilir tüketim davranışı üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik öğretmenler üzerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 79-106.
- Kirschenbaum, H. (1995). *100 Ways to enhance values and morality in schools and youth settings*. Massachusetts: Allynand Bacon Company.
- Özkalp, E. (2005). *Sosyolojiye giriş*, 14. Baskı, Bursa: Ekin Kitabevi Yayınları.
- Roy, A. (2003). *Factor Analysis and initial validation of the personal values inventory*. Unpublished Doctorate Dissertation, Tennessee State University, USA.
- Sarı, E. (2005). Öğretmen adaylarının değer tercihleri: Giresun eğitim fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 3(10), 73-88
- Schwartz, S. H. (1992), Universals in the content and structure of values: the oretical advances and emprical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, 25(45), 1-65
- Schwartz, S. H. (1994). Are the reuniversal aspects in the structure and contents of human values?. *Journal of Social Issues*, 50(4), 19-45.
- Schwartz, S. H. (2007). *Proper use of schwartz value survey: draft users manual*. Erişim adresi: <http://www.crossculturalcentre.homestead.com>, (04.08.2019).
- Tanyol, C. (1960). *Sosyal ahlâk/lâik ahlâka giriş*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Yayınları.