

ÇALIŞMA DEĞERLERİNİ ETKİLEYEN FAKTÖRLER “SÜLEYMAN DEMİREL ÜNİVERSİTESİ ÖĞRENCİLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA”

İlker Hüseyin ÇARIKÇI*
Ahmet Sait ÖZKUL**

ÖZET

Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin çalışma değerleri profillerinin demografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediğini saptamayı hedeflemektedir.

Araştırmanın çalışma değerleri hakkındaki teorik kısmı, İslam, Protestan, Marksist, Hümanist teoriler ve diğer teorilerden oluşmaktadır.

Çalışmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki beş fakülteden alınan toplam 600 öğrenciden oluşmaktadır. Araştırmanın anketi için “Çalışma Değerleri Ölçeği” kullanılmıştır. Çalışma değerleri ölçeğindeki ifadeler Protestan, İslam, Hümanist, Marksist, Boş Zaman, Varlık ve Örgütsel çalışma ahlaklarına ait düşüncelerden oluşmaktadır.

Öncelikle ölçeğe temel bileşenler analizi uygulanmıştır. Sonuçta, çalışma değerleri dört faktör altında toplanmıştır. Daha sonra bu faktörler seçilen demografik değişkenlerle test edilmiştir. Analizlerde, bağımsız t testi, tek yönlü varyans analizi ve faktör analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Değer, Çalışma Değerleri, Çalışma Ahlakı, Öğrencilerin Değerleri

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Isparta.

** Öğr. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, Yalvaç Meslek Yüksekokulu, Isparta.

FACTORS AFFECTING OPERATING VALUE "A RESEARCH ON SULEYMAN DEMIREL UNIVERSITY STUDENTS"

ABSTRACT

This study aims to determine the work values profiles of the students of Suleyman Demirel University according to demographic variables whether it changes.

The theory part of the research on work values is consist of the theories about Islam, Protestant, Marxist, Humanist and the other theories.

The domain of the research is 600 students from five different faculties of Suleyman Demirel University. The "Work Values Scale" was used for questionnaire of the research. Work values scale is consist of the expressions from Protestant, Islam, Humanist, Marxist, Leisure, Wealth and Organizational concepts belong working ethics.

First, the principal component analyses were applied to the scale. As a result, the work values could be collected in four factors. Later, these factors were tested with the demographic factors which were chosen. At the analyses, independent sample t test, One Way Anova and principal component analyses methods were used.

Key Words: Values, Work Values, Work Ethics, Student's Values

GİRİŞ

İnsanlar aynı olaylara, aynı süre zarfında aynı yerden baksalar dahi farklı fikirler ve görüşler bildirmektedirler. Her olay veya olgu, her bir insanın zihnine bio-psiko-sosyal bir varlık olmanın getirdiği sonuçlardan biri olarak farklı mesajlar göndermektedir. Fiziksel ve sosyal şartlar aynı olmasına rağmen farklı bakış açılarının ve paradigmaların ortaya çıkması durumu, insanların farklı düşünce ve inanç sistemleri olduğunun bir işaretidir. Görülen bu farklılık göstergeleri neticesinde bireysel veya sosyal açıdan inanç, değer, tutum, davranış veya normlar diye ifade edilen kavramlar ortaya çıkmaktadır.

Çalışmanın asıl konusu itibariyle üzerinde durulan kavram ise değerler ve özellikle de çalışma değerleridir. Bazı bilim adamları değerleri inançlar, bazıları ise değerleri tutumlar olarak ifade etmektedirler. Her ne şekilde ifade edilirse edilsin insanlar, zihinlerindeki inanç sistemlerini bir süre sonra değerler olarak tutumlarına ve daha sonra ise davranışlarına aktarılmaktadırlar.

İnsanın sahip olduğu genel değerler sisteminin çalışma yaşamını da doğrudan etkilediği muhakkaktır. Bu yüzden birçok inanç sistemi insanları çalışmaya yönlendirirken bazı kısıtları ve özgürlük alanlarını da tanımlamaktadırlar. Bu durum çalışma değerleri sistemlerini oluşturmaktadır.

Kısaca ifade etmek gerekirse ortaya çıkan çalışma değerleri öncelikle insan olmak, daha sonra ise bir topluma, bir inanca ve bir kişiliğe sahip olmakla doğrudan ilgilidir. Çalışmada ifade edilmeye çalışılan konu ise öğrencilerin hangi çalışma değer sistemleri hakkında nasıl görüşlere sahip olduklarını ortaya koymak ve bu konuda grup farklılıkları olup olmadığını tespit etmektir.

Değer Kavramı

Değer konusunda birçok araştırmacı ve teorisyen farklı içeriklere sahip tanımlar yapmışlardır. Bu tanımlar benzerliklerle beraber bazı farklılıkları da içermektedirler. Değer kavramı ilk olarak ünlü sosyal psikolog Milton Rokeach'ın (1973) ifadeleriyle açıklanmaktadır. Rokeach değerle ilgili tanım yapmak için öncelikle insanî değerlerin doğası ile ilgili temel varsayımları dikkate almıştır. Bu varsayımları şu şekilde ifade edilmektedir.

- 1) Bir bireyin sahip olduğu değerlerin toplam sayısı göreceli olarak (nispeten) küçüktür.
- 2) Bireyler aynı değerleri farklı derecede yüklenirler.
- 3) Değerlerin organizesi değer sistemleri içinde gerçekleşir.
- 4) Bireyin değerlerinin gelişiminde, kültür, toplum, kurumlar ve bireyin kişiliği etkilidir.
- 5) Değerin önemi, sosyal bilimlerin ilgi alanı olan her şeyde belirginleşmekte ve açıkça gözlemlenmektedir.

Bu varsayımlar aynı zamanda, değer kavramının sosyoloji, antropoloji, psikoloji, psikiyatri, politika, eğitim, ekonomi ve tarih gibi bütün sosyal bilimlerde merkezi bir yer aldığını ispatlamak için sebepler de sunmaktadır.

Rokeach yukarıdaki varsayımlara dayanarak değeri, "*aksine/karşıt bir davranış biçimi veya yaşam amacına karşılık bireysel veya sosyal olarak tercih edilen belirli/spesifik bir davranış biçimi veya yaşam amacına olan daimi bir inanç*" olarak tanımlamıştır.

Değer sistemini ise, "*sürekli bir önemliliği olduğundan dolayı, tercih edilebilir davranış biçimleri veya yaşam amaçları ile ilgili inançların daimi bir organizasyonu*" şeklinde tanımlamıştır. (Rokeach, 1973: 3,5)

Değerler üzerine kültürlerarası geniş bir araştırma yapmış olan Geert Hofstede (1980), değeri "*belirli durumları diğerlerine tercih etmeye yönelik büyük bir eğilim*" olarak ifade etmiştir. (Hofstede, 1980: 19)

Değerler konusunda son yıllarda önemli çalışmalar yapmakta olan Shalom Schwartz (1999) değeri, “genellikle davranışların/eylemlerin seçilmesine, olayların ve insanların değerlendirilmesine, davranışların/eylemlerin açıklanmasına yardımcı olan sosyal bir aktör” olarak nitelendirmekte ve “insanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden arzu edilebilir amaçlar” olarak tanımlamaktadır. (Schwartz, 1999: 24-25)

Bir diğer ifadeyle değerler, “toplum tarafından onaylanmış temel motivasyonların sözlü temsilcileri” olarak ifade edilmiştir. (Struch ve diğerleri, 2002: 16-17)

Değerler Psikolojisi üzerine yaptığı çalışmalarla tanınmış olan Erol Güngör değeri, “bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç” şeklinde tanımlamaktadır. (Güngör, 2000: 27)

Schwartz’a göre;

1) Değerler inançlardır. Fakat objektif/öznel olmayan/tarafsız ve soğuk bir inanç değil, kimi zaman içinden çıkılmayacak/kaçınılmaz derecede güçlü duygularla bağlanmış/bağlanılan inançlardır.

2) Değerler, motivasyonel bir yapıya sahiptirler. Değerler, insanların ulaşmak için gayret gösterdikleri arzu edilen/edilebilir hedefleri kapsarlar ve bu hedeflerle ilgilidirler.

3) Değerler, spesifik hareketlerin/davranışların ve durumların üzerinde bir kavramdır. Değerler soyut hedeflerdir. Bu soyut yapısı değerleri, genellikle özel hareketler, nesnelere veya durumlarla ilgili olan norm ve tutum gibi kavramlardan ayırt etmektedir.

4) Değerler, olayların, insanların, davranış biçimlerinin, hareketlerin değerlendirilmesinde ve seçilmesinde rehberlik ederler. Bu durum değerlerin, yol gösteren standartlar ve kriterler olarak hizmet ettiğinin de göstergesidir.

5) Değerler, bir durumun diğerine karşı nispi önemliliğine göre düzenlenir/sıralanır. Sıralanan bu değerler örgüsü, değer önceliklerinin oluşmasını sağlar. İnsanların değer şekilleri, onları bireysel olarak tanımlayan/ ifade eden/karakterize eden değer önceliklerinin düzenli bir sistemidir. Değerlerin bu hiyerarşik özelliği de onları normlardan ve tutumlardan ayırt edicidir. (Schwartz, 2007)

Çalışma ve Çalışma Değerleri

İnsanlar ve toplumlar “çalışma” eylemini kendi kültürleri/kültürel değerleri bağlamında değerlendirmektedirler. Bu durum sonucunda ise her toplum/her insan

kendisine özgü çalışma değerleri oluşturmaktadır. Aşağıda çalışma kavramı çalışma değerleri bağlamında açıklanmaktadır.

Araştırmacılar çalışma kavramı ile ilgili birçok tanımlamalar yapmışlardır. Bunlardan Fox ve Hesse-Biber'e göre çalışma, "*diğer insanlara değer ve hizmet üretmek için harcanan enerji veya faaliyettir.*" Richard H. Hall'a göre çalışma "*bireylerin kendi temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla mal ve hizmetlerin elde edilmesindeki faaliyetlerdir.*" Çalışma tanımlarının ortak noktası insanın faaliyetleridir. Bu faaliyetlerin içinde toplumsal ve bireysel motifler mevcuttur. İnsanın sosyal ortamda çalışma davranışı sergilemesi, insanın hem biyolojik ihtiyaçlarının tatminine hem de sosyal ihtiyaç ve sorumluluklarını yerine getirmeye yönelik bir davranıştır. Bu ifadelerden anlaşıldığı gibi çalışma, insanın tabiatla olan ilişkisini ifade etmekle beraber ihtiyaçlarını karşıladığı andaki psikolojik durumu, ideolojisi, aile, grup ve sosyal çevreyle de ilişkileri olan bir kavramdır. (Özkul, 1997: 7-8)

Çalışmanın insan hayatındaki vazgeçilmez yeri münasebetiyle, insanların çalışmayı nasıl algıladıkları önemli bir konudur. İnsanlar çalışmayı, yaşamlarının sıradan bir kaynağı yahut yaşamlarının en önemli bölümü olarak görmekte, kimi insanlar ise çalışmayı bir tür ceza çekme yahut kendini ifade etmenin en uygun yolu olarak bazen de yapılması gereken bir vazife veya insan doğasının gelişimi olarak kabul ettikleri görülmektedir. (Turgut, 1996: 23)

Kimi insanlar için çalışma günlük bir faaliyetten ibaret iken bazıları için çalışma yaşamın başlı başına bir amacıdır. Bu insanların tutumlu, dakik, çalışkan sade bir hayat tarzı olan öz-disiplinli kişilerdir. (Arslan, 2003: 8)

Çalışma, insanlar arasında çeşitli şekillerde yorumlanacağı gibi toplumlar arasında ve toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yorumlanabilmektedir. Bazı toplumlar yahut toplumsal kesimler çalışmaya yönelik olarak olumlu bir tutum içerisinde iken bazıları çalışmadan ziyade dinlenme ve eğlenceyi ön plana çıkarabilmektedirler. (Arslan, 2003: 8)

Günümüzde çalışmada/işte geçirilen zaman insan hayatında önemli bir yer tutmaktadır. Çalışanlar diğer aktivitelerinde olduğu gibi çalışırken de bir takım değerleri geliştirirler. (İnançoğlu, 2002: 150)

Ülgener (1981), iktisadi yaşayışlarının ardında tavır ve davranışlarıyla insan gerçeğinin ve onun zihniyetinin olduğunu belirtmekle birlikte, Durkheim, her sosyal faaliyetin kendine mahsus bir ahlak disiplinine ihtiyaç duyduğunu ifade etmektedir. Geniş veya dar her sosyal grubun bölümlerden kurulu bir bütün olduğunu da belirten Durkheim, bu bölümlerin de bireylerden oluştuğunu söylemektedir. Bireye kendisinin ve sosyal grubunun menfaatlerini hatırlatan

sistemin ahlak disiplininin başka bir şey olamayacağını vurgulamaktadır. Bu disiplin ise bireye, kolektif menfaatlere zarar getirmemesi için yapması ve yapmaması gerekenleri bildiren bir kurallar bütünüdür. (Durkheim, 1986: 22-24)

Bireyin kendisini tabiatın gereklerine bıraktığı andaki karmaşadan kurtaran, gittiği yoldaki hareketlerinde onu zapt eden, ona ne olması gerektiğini söyleyen, ortakları ile ilişkilerinin nasıl olması gerektiğini anlatan, içinde bulunduğu topluluğun devamı için neler yapması gerektiğini bildiren bu disiplindir. Bu disiplini ise birey, kendisini aşan, kendi üstünde hüküm sahibi olan bir otorite olarak görür.¹ Sosyal gruplar ne kadar geniş olursa bu kuralları uygulamanın da o kadar zorunlu olacağını ifade eden Durkheim, bu kuralların da kolektif amaçları açıkça gösterir nitelikte olması gerektiğini vurgulamaktadır. Durkheim bu sebepten dolayı her meslek faaliyetinin ahlaki ilkeleri içermesi gerektiğini ifade etmektedir. (Durkheim, 1986: 22-24)

Geniş anlamda toplum, dar anlamda sosyal çevre, içinde bulunulan grup ve birey özelliklerinin bireylerin sahip oldukları ideolojilerini (zihniyetleri) belirlemede etkili olacağı gibi çalışma zihniyetini de belirleyici etkilerde bulunması da söz konusudur. Bu nedenle çalışma ideolojisi bir topluluğun üyelerinin değerlerini, tavırlarını, inançlarını ve fikirlerini içine almaktadır. Bu kavramlar çalışma değerleri olarak kabul edilir. Çalışma Değerleri bir grubun veya topluluğun istedikleri ve arzuladıkları özellikleri belirler. Ayrıca çalışma değerleri bireyin çalışmaya olan yaklaşımıyla da ilgilidir. (Özku, 1997: 15)

Yukarıdaki ifadelerden anlaşıldığı gibi, toplumsal hayatın merkezi rollerinden biri olan çalışma kavramı bireylerin ahlak ve değer anlayışlarına göre şekil almaktadır. Yani bireylerin çalışma ahlakı anlayışları onların genel ahlak anlayışlarıyla doğrudan ilişkilidir.

Bireyleri sahip oldukları anlayışlardan dolayı, günlük kullanımlarda aynı manada ifade edilen fakat içeriğinde bazı farklılıklar olan iki kavramın karıştırılmaması gereklidir. Bu kavramlar çalışma ahlakı ve iş ahlakıdır. "*İş ahlakı, mal ve hizmet üreten işletmelerin ya da firmaların uymaları gereken ahlaki ilkeleri ve standartları ifade eder.*" Bununla beraber çalışma ahlakı, "*bireyin ve toplumun refahı için çalışmanın gerekli ve önemli olduğu üzerinde durur.*" Çalışmak, bireyin yaşamının devam için bir zorunluluk olmanın ötesinde bir bireysel sorumluluk ahlakıdır. Ayrıca, çalışma ahlakı ile ekonomik refah arasında çok yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışma ahlakının yüksek olduğu toplumlarda ekonomik refah düzeyinin de yüksek olduğu düşüncesi iktisatçılar tarafından genel kabul

¹ "Pepper'e göre de ahlaki değerler bireyin üstünde, ferdi menfaati aşan değerlerdir." (Güngör, 1998: 34).

görmektedir. Dinlerin de çalışma ahlakının önemi üzerinde durdukları bilinmektedir. İslamiyet, çalışma ahlakının önemini vurgulayan dinlerin başında gelmektedir. Hıristiyan dininde çalışma ahlakı son derece önem taşımaktadır. Çalışma ahlakı konusuna özel önem vermesi dolayısıyla "*Protestan Ahlakı*", çeşitli araştırmacılar tarafından çalışma ahlakını ifade etmek üzere kullanılmaktadır. (Canaktan, 2007)

Ülgener, bireyin hayatına yön veren zihniyet yapısının oluşumuna, iklim, çevre ve siyasi durum gibi bazı içi ve dış etkenlerin tesiri olabileceğini ifade etmekle beraber hayat anlayışının basit bir davranıştan sıyrılıp ahlaki ifade kalıpları ile bir dünya görüşü ve anlayışı olarak zihinlere yerleşmesinde en etkin rolün manevi-dini faktör olduğunu vurgulamaktadır. Bu durumun ispatının da iktisat tarihi olduğunu ifade etmektedir.² Gündelik hayatımızda ilk defa basit, iddiasız bir şekilde karşımıza çıkan çoğu fikrin ve halk dilindeki çoğu özdeyişin başlangıçta veya formasyonu sırasında dini/mistik kanallardan çıkarak (aşlını muhafaza ederek veya asıl anlamından sıyrılarak) günümüze kadar geldiğini ifade eder. (Ülgener, 1981: 14)

Turgut (1996), literatürde var olan değer biçimlerini ve bunların değişimlerini dikkate alarak yapmış olduğu incelemeler sonucu çalışma ile ilgili farklı düşünce boyutlarına ait görüşler olduğunu saptamıştır. Bu görüşler, Protestan Çalışma Ahlakı, Hümanizm Çalışma Ahlakı, Marksizm Çalışma Ahlakı, Örgütsel Çalışma İnancı, Boş Zaman Ahlakı, Varlık ile İlgili Çalışma Ahlakı ve Batı düşüncesinde üzerinde fazla durulmayan İslam Çalışma Ahlakı olmak üzere yedi tanedir.

Çalışmada evrensel çalışma değerlerine faktör analizi uygulanarak dört faktör altında toplanmıştır. Yeni oluşan değerler ise; 1) Geliştiren ve Eğlendiren İş, 2) Çalışan Merkezlilik, 3) Özgüven ve Para, 4) Grup Çalışması değerleridir. Yeni oluşan bu değerlere yönelik olarak öğrencilerin tutumları uygulama kısmında ifade edilmektedir.

² Ülgener (1981), Max Weber'in Kapitalizm'in doğuşunda Kalvinizm'e yüklemiş olduğu tesirin de bu noktadan kaynaklandığını belirtmektedir. Kapitalist hayat şartlarının tek kurucusunun elbette Kalvinizm olmamakla beraber, o hayatı metodik, hesaplı bir iş ve vazife ahlakı ile zihinlere işlemekteki rolünün de inkâr edilemez olduğunu ifade etmektedir. (Ülgener, 1981: 14)

Öğrencilerin Çalışma Değerlerine Bakışı “Araştırma Kısmı”

Bu çalışmada iş hayatına adım atacak öğrencilerin çalışma hayatı hakkındaki değerlendirmelerini, öngörülerini, beklentilerini ve duyarlılıklarını belirleyen faktörler üzerinde durulmaktadır.

Çalışmada ortaya konulmak istenen, seçilen grupların hangi çalışma değerlerine daha çok veya daha az değer/önem verdiklerini belirlemek ve bu bağlamda seçilen grupları birbirleriyle karşılaştırabilmektir.

İş hayatına başlayacak/iş hayatı hakkında beklentileri olan öğrencilerin, çalışma değerlerini araştırmak üzere belirli olan bu değer boyutlarını çalışmaya temel olarak alınmasının sebebi, bu değerlerin evrensel geçerliliği olmasından kaynaklanmaktadır.

Sonuç olarak irdelenmek istenen sorular şu şekilde ifade edilebilir.

1) Üniversite öğrencilerinin çalışma değerleri hakkındaki görüş ve düşünceleri nelerdir? Öğrencilerin çalışma değerleri profili nasıldır?

2) Öğrencilerin demografik sınıflandırması açısından ortaya çıkan gruplarda, hangi değerler daha çok/az önemlidir?

Öğrencilerin demografik verileri ile çalışma değerleri arasında bir bağlantı olup olmadığı konusunun belirlenmesi ve yukarıdaki sorulara yanıt bulabilmek için hipotezler geliştirilmiştir.

Bu araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin çalışma değerlerini belirlemek, arkadaş, arkadaş grupları ve ailelerinden beklentilerinin neler olduğunu saptamak amacıyla yapılmıştır. Bunun için ise, Süleyman Demirel Üniversitesi Mühendislik Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve dört farklı Meslek Yüksek Okulu (Ağlasun MYO, Gelendost MYO, Merkez MYO ve Yalvaç MYO) öğrencilerine orantılı olmayan kota örneklem modeliyle uygulanmıştır.

Çalışmanın modeli, genel olarak bakıldığında türü itibariyle *tanımlayıcı ve betimleyici (Descriptive)* bir araştırma, araştırmanın yapıldığı zaman itibariyle *belirli bir zaman kesitinde yapılan bir araştırma* ve kullanılan teknikler itibariyle de *Tarama (Survey)* türünde bir araştırma modelidir.

Çalışma amacı yönünden irdelendiğinde ise, değerlendirme ağırlıklı bir çalışmadır ve Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin yaşam ve çalışma değerlerinin, demografik değişkenler karşısında değişim gösterip göstermediği alınan veriler çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Analiz teknikleri açısından bakıldığında bu çalışma, Nicel/Kantitatif (*Quantitative*) bir araştırmadır. Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin yaşam ve çalışma değerlerindeki farklılıkların nedenleri çeşitli değişkenler

açısından incelenmiştir. Bunun için araştırmacı tarafından literatürde kabul görmüş olan yaşam ve çalışma değerleri ölçeği kullanılmış ve bu ölçek Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin bir kısmına uygulanmış, öğrencilerin ilgili değişkenlere göre vermiş oldukları cevaplar yorumlanarak ortaya çıkan sonuçlar değerlendirilmiştir.

Aşağıdaki çalışmanın hipotezlerinin modeli görülmektedir.

Araştırma Hipotezlerinin Modeli

Çalışma Değerleri

Geliştiren ve Eğlendiren İş
Çalışan Merkezlilik
Grup Çalışması
Özgüven ve Para

Demografik Faktörler

Cinsiyet
Lise
Fakülte
Sınıf
Doğum Yeri
Şu An Yaşadığı Yer

Araştırmadaki hipotezler yukarıdaki temel değişkenlere göre oluşturulmuştur. Çalışma değerlerinde temel bileşenler analizi sonucu oluşan faktörlerin değişkenleri ile demografik değişkenler arasında ilişki olup olmadığı araştırılmıştır. Her bir demografik etkenin çalışma değeri faktörleri altında toplanan değişkenlerle olan ilişkisi hipotezler oluşturularak incelenmiştir. Örneğin cinsiyetin geliştiren ve eğlendiren iş faktörüne yönelik tutumlarda etkisinin olup olmadığını incelemek için geliştiren ve eğlendiren iş faktörü altında toplanan değişkenler dikkate alınarak testler uygulanmıştır. Modeldeki faktörlerin nasıl oluşturulduğu faktör analizi bölümünde ifade edilecektir.

Araştırmanın evreni, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde eğitim gören Lisans ve Önlisans öğrencileridir. Bu araştırmaya, Süleyman Demirel Üniversitesi Öğrencilerinin yaklaşık %1-%2'si katılmıştır. Yaşam ve Çalışma Değerleri ölçeği belirli sayılarda eğitim gördükleri akademik birim (Fakülte/MYO) ve cinsiyet farklılıkları göz önüne alınarak yaklaşık 750 öğrenciye dağıtılmış ve bunlardan 600'ü anketi doldurarak uygulamaya katılmışlardır. Orantılı olmayan kota örneklem modeli uygulandığı için her bir fakülteden 120'şer kişi alınmıştır. Her fakültenin birinci ve son sınıfların her ikisinden de 60'ar kişi alınmıştır. Bayan ve erkek öğrenci sayıları da eşit olarak 300 kişi olarak belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan çalışma değeri ölçeği 7 farklı boyuttan ve 68 sorudan oluşmaktadır. Yararlandığımız bu ölçek daha önce Tülay Turgut (1996) ve Ercüment Polat (1999) tarafından kullanılmıştır. Turgut ve Polat çalışma değerlerini 7 boyutta incelemişlerdir.³

Buna göre, İslam Çalışma Ahlakından 10, Protestan Çalışma Ahlakından 6, Örgütsel, Marksizm ve Boş Zaman Çalışma İnancından 3'er, Hümanizm 8 ve Varlıkla ilgili Çalışma İnancından 9 ifade ölçekte yer almaktadır. 42 ifadeyi içeren ankette, yaşam değerlerinde 5 basamaklı düzenek kullanılması nedeniyle, "Tamamen Katılıyorum" dan, "Hiç Katılmıyorum" a giden 5 seçenekli bir hale getirilmiştir. Buna göre "Tamamen Katılıyorum" 5, "Hiç Katılmıyorum" 1 rakamı ile gösterilmekte ve aradaki seçenekler katılma derecesini yüksekten düşüğe 4, 3 ve 2 rakamları ile göstermektedirler. Öğrencilerden, ölçeği doldururken her ifadenin yanına katılma derecelerini gösteren rakamı işaretlemeleri istenmiştir. Her bir değer boyutu için işaretlenen bu rakamlar bireyin değer boyutunu ne derece kabul ettiğini göstermektedir.

Öncelikle çalışma değerleri ölçeklerinin güvenilirlik analizleri (Reliability Analysis) yapılmıştır. Daha sonra ise Çalışma Değerlerinin hangi faktörler altında toplandığını görmek amacıyla Faktör Analizi/Temel Bileşenler Analizi (Principal Component Analysis) yapılmıştır. Demografik faktörlerin dağılımlarını görmek amacıyla SPSS programı, frekans dağılımı tablolarından yararlanılmıştır. Hipotezleri test etmek amacıyla da iki bağımsız grupta T testi ve ikiden fazla bağımsız grup arasında da Tek Yönlü Anova analizlerinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın Bulguları

Demografik Bulgular

Anketin kişisel bilgiler kısmından elde edilen diğer bilgiler aşağıdadır.

Uygulamaya katılan öğrencilerin;

* Öğrencilerin % 3,7'si 16-17 yaşında, %29,2'si 18-19 yaşında, %38,7 'si 20-21 yaşında, %21,5'ü 22-23 yaşında %7'si 24 yaş ve üzerindedir.

* Öğrencilerin % 50'si bayan, %50'si erkektir.

³ Kullandığımız ölçekte yedi değer boyutunun 68 sorusundan yalnız 42 tanesi kullanılmıştır. Bunun sebebi hem soru yoğunluğunu azaltmak hem değer boyutları hakkındaki soru sayılarını birbirlerine yakınlaştırmak, ayrıca yedi değer boyutunun tamamının ölçülmesinin gerekli olduğu düşüncemizden kaynaklanmaktadır. Bu yüzden 36 sorudan oluşan İslami Çalışma Ahlakı soruları 10 soruya indirilmiştir.

* Öğrencilerin %52,7'si normal lise, %1'i fen lisesi, %1'i imam hatip lisesi, %14,2'si süper lise, %15,3'ü Anadolu lisesi, %13,2'si Meslek lisesi mezunudur. %2,7'si ise diğer liselerden mezun olmuşlardır.

* Öğrencilerin %20'si Mühendislik ve Mimarlık, %20'si Teknik Eğitim, %20'si İktisadi ve İdari Bilimler, %20'si Fen Edebiyat Fakülteleri, %20'si Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden oluşmaktadır.

* Öğrencilerin % 50'si Birinci Sınıf, %50'si Son Sınıf öğrencisidir. (Araştırmanın uygulandığı bazı bölümlerin yeni açılmış olması nedeniyle henüz dördüncü sınıfta okuyanlar bulunmadığı için 3. sınıflar son sınıf olarak kabul edilmiştir.)

* Öğrencilerin %23,1'i Akdeniz, %19,1'i İç Anadolu, %18,4'ü Marmara, %13,4'ü Ege, %10,4'ü Doğu Anadolu, %7,7'si Güneydoğu Anadolu, %6,5'i Karadeniz Bölgesi, %1,5'i Yurt Dışı doğumludurlar. Öğrencilerden 2 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

* Öğrencilerin annelerinin %58,2'si İlkokul, %17,5'i Lise, %8,6'sı Ortaokul, %6,5'i Üniversite, %1,2'si Yüksekokul mezunudur. Araştırmaya katılan öğrencilerin annelerinin %8'i eğitim görmemiş ve öğrencilerden 16 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemiştir.

* Öğrencilerin babalarının %37,6'sı İlkokul, %28'i Lise, %16,6'sı Üniversite, %10,8'si Ortaokul, %5,3'ü Yüksekokul mezunudur. Araştırmaya katılan öğrencilerin babalarının %1,7'si eğitim görmemiş ve öğrencilerden 15 kişi yukarıdaki konuda bilgi vermemişlerdir.

* Öğrencilerin annelerinin % 83'ü Ev Hanımı, %7,3'ü Memur, %3'ü Emekli, %2,8'i İşçi, %1,9'u Serbest Meslek Çalışanı/Sahibi, %1,4'ü Esnaf/Tüccar, %0,7'si ise çiftçidir. Öğrencilerden 25 kişi yukarıdaki konu hakkında bilgi vermemişlerdir.

* Öğrencilerin babalarının %23,8'i Emekli, %22,5'i Memur, %17,1'i İşçi, %15,4'ü Esnaf/Tüccar, %11,1'i Serbest Meslek Çalışanı/Sahibi, %8,6'sı Çiftçi, %0,2'si diğer meslek gruplarındandır. Öğrencilerin babalarının %1,4'ü çalışmamaktadır. Öğrencilerden 40 kişi yukarıdaki konu hakkında bilgi vermemişlerdir.

* Öğrencilerin %48,7'si yurtda, %35,5'i arkadaşları ile birlikte evde, %8,7'si ailesiyle birlikte, %3,7'si tek başına evde, %1'i akrabalarıyla birlikte yaşamaktadırlar. Öğrencilerin %2,3'ü diğer seçeneğini tercih etmişlerdir. (Genel olarak bu seçeneği tercih edenler misafirhane vb. yerlerde yaşamaktadırlar.) Öğrencilerden 3 kişi bu konuda bilgi vermemişlerdir.

* Öğrencilerin %45,8'i 250-499 YTL, %24,6'sı 500-749 YTL, %16'sı 750 YTL ve üzeri, %12,9'i 100-249 YTL, %0,7'si 0-99 YTL arasında (aylık yaklaşık) harcama yapmaktadırlar. Öğrencilerden 26 kişi yukarıdaki konu hakkında bilgi vermemiştir.

* Öğrencilerin %37,7'si 100-149 YTL, %23,8'si 200 YTL ve üzeri, %20'si 0-49 YTL, %10,8'i 100-149 YTL, %7,7'si 150-199 YTL arasında (aylık yaklaşık) kişisel gelişim harcaması (Kitap, kurs, spor, internet, sinema vb.) yapmaktadırlar. Öğrencilerden 45 kişi yukarıdaki konu hakkında bilgi vermemiştir.

* Öğrencilerden %47,1'i daha önce ücretli olarak bir işte çalışmış, %52,9'u ise daha önce ücretli olarak bir işte çalışmamışlardır. Öğrencilerden 4 kişi bu konuda bilgi vermemiştir.

* Öğrencilerin %46,1'i normal ücretli ve garanti işte (memurluk gibi) çalışmayı isterken, öğrencilerin %53,9'u yüksek ücretli ve riskli işte (özel sektör) çalışmayı istedikleri görülmektedir. Öğrencilerden 6 kişi bu konuda bilgi vermemiştir.

Güvenirlilik araştırması sonucunda, çalışma değerleri ölçekleri için Cronbach-Alpha iç tutarlılık analizlerinde, çalışma değerleri ölçeğinin güvenirlik katsayıları ise 0,7887 ve N: 500 çıkmıştır.

Analiz sonucunda oluşturulan faktörler toplam varyansın % 64,2'sini açıklayabilmektedirler. Varyans değerlerini açıklamada en büyük pay % 23,820 ile birinci faktöre aittir. İkidenden dördü kadar olan faktörler de sırasıyla % 17,213, % 12,869 ve % 10,253 olarak varyans değerlerini ifade etmektedirler.

Çalışma Değerleri Faktörlerin İsimlendirilmesi

Çalışma değerlerinden elde edilen faktörler aşağıdaki gibi isimlendirilmiştir.

Faktör 1: Geliştiren ve Eğlendiren İş (Toplam Varyansa Katkı: % 23,820)

- 1) Yapılan iş, insana yeni tecrübeler kazandırmalıdır.
- 2) Yapılan iş, insanın yeteneklerini kullanmasına izin vermelidir.
- 3) İş, insanın mutlu edecek şekilde düzenlenmelidir.
- 4) Yapılan iş, insana yeni fikirler üretmesini sağlamalıdır.

Faktör 2: Çalışan Merkezlilik (Toplam Varyansa Katkı: % 17,213)

- 1) İlerleyen bir toplumda işçi sınıfının hakkı fazla olmalıdır.

2) Eğer işçiler yönetimde daha fazla söz hakkına sahip olsa, fabrikalar çok daha iyi işler.

3) İşçiler, üretim, mali işler ve yatırımlarla ilgili kararlarda daha faal olmalıdırlar.

Faktör 3: Grup Çalışması (Toplam Varyansa Katkı: % 12,869)

1) Grup halinde çalışmak tek başına çalışmaktan iyidir.

2) Bir işletmede en önemli varlık gruplardır.

Faktör 4: Özgüven ve Para (Toplam Varyansa Katkı: % 10,253)

1) Sadece kendisine güvenenler hayatta ilerleyebilir.

2) Para insana bağımsızlık ve seçme şansı verir.

Birinci faktörün ağırlık noktası bireyin işinde çalışmak ve tecrübe kazanma isteği ile beraber, mutlu olmak isteğidir. Bu yüzden birinci faktör Geliştiren ve Eğlendiren İş olarak ifade edilmiştir. İkinci faktörün ağırlık noktası çalışan ve çalışanların yetkilerinin artırılmasına yönelik istekler olduğu için bu faktör Çalışan Merkezilik olarak isimlendirilmiştir. Üçüncü faktörde grup halinde çalışmak ve işletmede grupların önemi vurgusu yapıldığı için Grup Çalışması olarak belirtilmiştir. Dördüncü faktör ise insanın kendisine olan güvenini ve paraya verdiği değeri yansıması nedeniyle Özgüven ve Para olarak isimlendirilmiştir.

Hipotezler Ve Yorumları

Araştırmanın modeli bölümünde ifade edilen değişkenler arasındaki ilişkinin her birinden bir hipotez geliştirilerek test edilmiştir. Çalışma ve Yaşam değerlerine yönelik hipotezler ve yorumları aşağıdaki gibidir.

Demografik Faktörler ve Çalışma Değerleri

Bu bölümde demografik faktör gruplarının çalışma değeri faktörleri üzerinde öğrencilerin tutumları açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen faktörlerin değişkenleri ile demografik faktörler arasındaki ilişkiler incelenmiştir.

Cinsiyet ve Çalışma Değerleri

• Cinsiyet-Geliştiren ve Eğlendiren İş

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
S27HUMAN	Equal variances assumed	2,702	,101	1,421	589	,156	8,668E-02	6,100E-02	-3,31E-02	,2065
	Equal variances not assumed			1,421	585,755	,156	8,668E-02	6,099E-02	-3,31E-02	,2064
S28HUMAN	Equal variances assumed	7,704	,006	2,132	594	,033	,1443	6,767E-02	1,138E-02	,2772
	Equal variances not assumed			2,132	580,098	,033	,1443	6,767E-02	1,138E-02	,2772
S29HUMAN	Equal variances assumed	33,258	,000	3,503	594	,000	,1879	5,364E-02	8,256E-02	,2933
	Equal variances not assumed			3,503	518,691	,000	,1879	5,364E-02	8,253E-02	,2933
S30HUMAN	Equal variances assumed	15,717	,000	2,495	593	,013	,1389	5,567E-02	2,854E-02	,2482
	Equal variances not assumed			2,493	541,368	,013	,1389	5,570E-02	2,946E-02	,2483
S31HUMAN	Equal variances assumed	65,328	,000	4,742	592	,000	,2648	5,585E-02	,1551	,3745
	Equal variances not assumed			4,734	481,776	,000	,2648	5,594E-02	,1549	,3747

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi Sig. (2-tailed) (p) değerleri 27HUMAN ifadesi dışında 0,05'in altındadır. Ayrıca t değerlerine bakıldığında bayanların erkeklere göre geliştiren ve eğlendiren iş faktörüne daha duyarlı oldukları görülmektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında cinsiyet grupları açısından farklılık vardır." hipotezi kabul edilecektir.

• Cinsiyet-Çalışan Merkezlilik

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi çalışan merkezlilik değişkenlerinin p değerleri 37MARX dışında 0,05'in üstündedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışan merkezlilik değişkenlerine yönelik tutumlarında cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
S37MARX	.006	.937	-2,726	589	.007	-.2956	,1085	-.5086	8,26E-02
Equal variances not assumed			-2,726	588,749	.007	-.2956	,1085	-.5086	8,26E-02
S38MARX	.053	.819	-1,350	591	.177	-.1302	9,644E-02	-.3196	9,20E-02
Equal variances not assumed			-1,350	590,322	.178	-.1302	9,645E-02	-.3196	9,21E-02
S39MARX	2,130	.145	.138	581	.891	1,462E-02	,1063	-.1941	,2233
Equal variances not assumed			.138	578,463	.891	1,462E-02	,1062	-.1940	,2232

• Cinsiyet-Grup Çalışması

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
S35ORGUT	.716	.398	-1,915	591	.056	-.1932	,1009	-.3913	4,936E-03
Equal variances not assumed			-1,915	590,356	.056	-.1932	,1009	-.3913	4,937E-03
S36ORGUT	.434	.510	-.708	586	.479	-7,143E-02	,1008	-.2895	,1266
Equal variances not assumed			-.708	585,510	.479	-7,143E-02	,1008	-.2895	,1266

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi iki değişkenin de p değerleri 0,05'in üstündedir. Bu ise bayan öğrenciler ile erkek öğrencilerin grup çalışmasına yönelik tutumlarında farklılık olmadığı yönündeki bir durumun ifadesidir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin grup çalışmasına yönelik tutumlarında cinsiyet grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

• Cinsiyet-Özgüven ve Para

Aşağıdaki tabloda görüldüğü gibi değişkenlerden birisinin p değeri 0,05'in altında diğerinin ise 0,05'in üstündedir. T değerlerine bakıldığında ise bayan öğrencilerin erkek öğrencilere göre özgüven ve para faktörüne daha duyarlı

oldukları görülmektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin özgüven ve para faktörüne yönelik tutumlarında cinsiyet grupları açısından farklılık vardır." hipotezi kabul edilecektir.

Independent Samples T test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
S11PRYS1	Equal variances assumed	.004	.759	1.689	595	.092	.1538	9.108E-02	-2.50E-02	.3327
	Equal variances not assumed			1.689	591.920	.092	.1538	9.109E-02	-2.51E-02	.3327
S19VRLK	Equal variances assumed	11.149	.001	3.034	596	.003	.2977	9.811E-02	.1050	.4903
	Equal variances not assumed			3.034	567.900	.003	.2977	9.811E-02	.1050	.4904

Mezun Olunan Lise ve Çalışma Değerleri

• Lise-Geliştiren ve Eğlendiren İş

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S27HUMAN	Between Groups	1.443	6	.240	.434	.856
	Within Groups	323.485	584	.554		
	Total	324.927	590			
S28HUMAN	Between Groups	6.185	6	1.031	1.510	.172
	Within Groups	402.208	589	.683		
	Total	408.394	595			
S29HUMAN	Between Groups	1.834	6	.306	.698	.652
	Within Groups	258.119	589	.438		
	Total	259.953	595			
S30HUMAN	Between Groups	4.480	6	.747	1.615	.140
	Within Groups	271.749	588	.462		
	Total	276.229	594			
S31HUMAN	Between Groups	3.962	6	.660	1.381	.220
	Within Groups	280.677	587	.478		
	Total	284.540	593			

Yapılan analizlerde lise grupları arasında geliştiren ve eğlendiren iş faktörüne yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Analizlerin Sig. değerleri 0,05'in üzerindedir. Bununla beraber diğer çalışma değeri faktörleri değişkenleri ile yapılan analizlerde lise gruplarının farklılık göstermediği gözlemlenmiştir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında lise grupları

açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmekle beraber, diğer çalışma değeri faktörleri değişkenlerinin lise grupları arasında anlamlı bir tutum farklılığı oluşturmadığı söylenebilir. Sonuç olarak lise grupları ile çalışma değerlerine yönelik tutumlar arasında grupsal anlamda farklılık içeren bir sonuca ulaşılamamıştır.

Fakülte ve Çalışma Değerleri

- *Fakülte-Geliştiren ve Eğlendiren İş*

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S27HUMAN	Between Groups	3,757	4	,939	1,714	,145
	Within Groups	321,170	586	,548		
	Total	324,927	590			
S28HUMAN	Between Groups	5,724	4	1,431	2,100	,079
	Within Groups	402,671	591	,681		
	Total	408,394	595			
S29HUMAN	Between Groups	9,139	4	2,285	5,384	,000
	Within Groups	250,814	591	,424		
	Total	259,953	595			
S30HUMAN	Between Groups	7,473	4	1,868	4,102	,003
	Within Groups	268,755	590	,456		
	Total	276,229	594			
S31HUMAN	Between Groups	9,780	4	2,445	5,239	,000
	Within Groups	274,860	589	,467		
	Total	284,640	593			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi üç değişkenin Sig. değerleri 0,05'in altında olmakla beraber iki değişkenin değeri 0,05'in üstündedir. Bu durum, geliştiren ve eğlendiren iş faktöründe fakülte grupları arasında farklılık olduğunun göstergesidir. Geliştiren ve eğlendiren iş faktörüne Mühendislik, İ.İ.B.F. ve MYO öğrencilerinin TEF öğrencilerine göre daha duyarlı oldukları gözlemlenmiştir. Sonuç olarak "*Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında fakülte grupları açısından farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilecektir.

• *Fakülte-Çalışan Merkezlilik*

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S37MARX	Between Groups	19,133	4	4,783	2,755	,027
	Within Groups	1017,364	586	1,736		
	Total	1036,497	590			
S38MARX	Between Groups	10,848	4	2,712	1,977	,097
	Within Groups	806,602	588	1,372		
	Total	817,450	592			
S39MARX	Between Groups	19,146	4	4,786	2,953	,020
	Within Groups	936,896	578	1,621		
	Total	956,041	582			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi iki değişkenin Sig. değerleri 0,05'in altında olmakla beraber bir değişkenin değeri 0,05'in üstündedir. Bu durum, çalışan merkezlilik faktöründe fakülte grupları arasında ağırlıklı olarak farklılık olduğunu göstermektedir. Çalışan merkezlilik faktörüne yönelik tutumlarda FEF öğrencilerinin MYO ve Mühendislik Fakültesi öğrencilerinden daha duyarlı oldukları gözlemlenmiştir. Bu durumda "*Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışan merkezlilik değişkenlerine yönelik tutumlarında fakülte grupları açısından farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilecektir.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S35ORGUT	Between Groups	8,462	4	2,116	1,400	,233
	Within Groups	888,627	588	1,511		
	Total	897,089	592			
S36ORGUT	Between Groups	11,204	4	2,801	1,886	,111
	Within Groups	865,658	583	1,485		
	Total	876,862	587			

• *Fakülte-Grup Çalışması*

Yapılan analizlerde fakülte grupları arasında grup çalışması faktörüne yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Analizlerin Sig. değerleri 0,05'in üzerindedir. Bu durumda "*Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin grup çalışması değişkenlerine yönelik tutumlarında fakülte grupları açısından farklılık yoktur.*" hipotezi kabul edilecektir.

Çalışma Değerlerini Etkileyen Faktörler "SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma"

• *Fakülte-Özgüven ve Para.*

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S11PRTST	Between Groups	5,940	4	1,485	1,197	,311
	Within Groups	734,201	592	1,240		
	Total	740,141	596			
S19VRLK	Between Groups	6,789	4	1,692	1,161	,327
	Within Groups	864,182	593	1,457		
	Total	870,952	597			

Yapılan analizlerde fakülte grupları arasında özgüven ve para faktörüne yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Analizlerin Sig. değerleri 0,05'in üzerindedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin özgüven ve para değişkenlerine yönelik tutumlarında fakülte grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S11PRTST	Between Groups	5,940	4	1,485	1,197	,311
	Within Groups	734,201	592	1,240		
	Total	740,141	596			
S19VRLK	Between Groups	6,789	4	1,692	1,161	,327
	Within Groups	864,182	593	1,457		
	Total	870,952	597			

Sınıf ve Çalışma Değerleri

• *Sınıf-Geliştiren ve Eğlendiren İş*

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-Test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
S27HUMAN	Equal variances assumed	6,441	,011	1,799	589	,073	,1096	6,094E-02	-1,01E-02	,2293
	Equal variances not assumed			1,798	576,108	,073	,1096	6,095E-02	-1,01E-02	,2293
S28HUMAN	Equal variances assumed	2,352	,126	1,534	594	,125	,1040	6,779E-02	-2,91E-02	,2372
	Equal variances not assumed			1,534	591,588	,125	,1040	6,779E-02	-2,91E-02	,2372
S29HUMAN	Equal variances assumed	8,443	,011	1,489	594	,137	8,054E-02	5,409E-02	-2,57E-02	,1868
	Equal variances not assumed			1,489	573,456	,137	8,054E-02	5,409E-02	-2,57E-02	,1868
S30HUMAN	Equal variances assumed	,134	,715	,199	593	,842	1,114E-02	5,598E-02	-9,68E-02	,1210
	Equal variances not assumed			,199	592,159	,842	1,114E-02	5,598E-02	-9,68E-02	,1210
S31HUMAN	Equal variances assumed	100	,752	,157	592	,875	8,933E-03	5,690E-02	-,1028	,1207
	Equal variances not assumed			,157	591,678	,875	8,933E-03	5,689E-02	-,1028	,1207

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi değişkenlerin Sig. (2-tailed) (p) değerlerinin tamamı 0,05'in üzerindedir. Bu durum öğrencilerin ilk veya son sınıfta olmalarının geliştiren ve eğlendiren iş faktörüne yönelik tutumlarında farklılığa yol açmadığı göstermektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında sınıf grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

• Sınıf-Çalışan Merkezlilik

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
S37MARX	Equal variances assumed	.378	.539	1,284	589	.200	.1399	.1090	-7,41E-02	.3540
	Equal variances not assumed			1,284	588,415	.200	.1399	.1090	-7,41E-02	.3540
S38MARX	Equal variances assumed	.034	.854	.762	591	.448	7,380E-02	9,655E-02	-.1180	.2832
	Equal variances not assumed			.762	590,800	.448	7,360E-02	9,655E-02	-.1180	.2832
S39MARX	Equal variances assumed	.184	.668	2,787	581	.005	.2941	.1056	8,883E-02	.5015
	Equal variances not assumed			2,787	580,874	.005	.2941	.1056	8,685E-02	.5014

Yukarıdaki tabloda ilk iki değişkenin Sig. (2-tailed) değerleri 0,05'in üstünde olmakla beraber son değişkenin p değeri 0,05'in altındadır. Bu durumda öğrencilerin ilk veya son sınıf olmalarının çalışan merkezlilik faktöründe tutum farklılığına yol açmadığı söylenebilir. Sonuç olarak "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışan merkezlilik değişkenlerine yönelik tutumlarında sınıf grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

• Sınıf-Grup Çalışması

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means					95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
S35ORGUT	Equal variances assumed	4,629	.032	-2,252	591	.025	-.2269	.1008	-.4248	-2,90E-02
	Equal variances not assumed			-2,252	588,977	.025	-.2269	.1008	-.4248	-2,90E-02
S36ORGUT	Equal variances assumed	2,049	.153	-1,249	586	.212	-.1259	.1008	-.3237	7,204E-02
	Equal variances not assumed			-1,249	584,578	.212	-.1259	.1008	-.3237	7,204E-02

Yukarıdaki tabloda birinci değişkenin p değeri 0,05'in altında, ikinci değişkenin değeri ise 0,05'in üstündedir. T değerlerine bakıldığında ise son sınıfların grup çalışması faktörüne birinci sınıflardan daha duyarlı oldukları görülmektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin grup çalışması değişkenlerine yönelik tutumlarında sınıf grupları açısından farklılık vardır." hipotezi kabul edilecektir.

• Sınıf-Özgüven ve Para

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
S11PRTST	Equal variances assumed	.415	.520	-1,105	595	.270	-.1008	9,120E-02	-.2799	7,834E-02
	Equal variances not assumed			-1,105	594,199	.270	-.1008	9,119E-02	-.2799	7,833E-02
S19VRLX	Equal variances assumed	.009	.792	.647	596	.518	6,394E-02	9,883E-02	-.1302	.2580
	Equal variances not assumed			.647	595,811	.518	6,394E-02	9,884E-02	-.1302	.2580

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi her iki değişkenin de Sig. (2-tailed) değerleri 0,05'in üstündedir. Son sınıf öğrencileri ile birinci sınıf öğrencilerinin özgüven ve para faktörüne yönelik tutumlarında farklılık görülmemektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin özgüven ve para değişkenlerine yönelik tutumlarında sınıf grupları açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

Doğum Yeri ve Çalışma Değerleri

• Doğum Yeri-Geliştiren ve Eğlendiren İş

Aşağıdaki tablodaki değişkenlerin Sig değerlerinin tamamı 0,05'in üzerindedir. Bu durum öğrencilerin doğum yeri gruplarının, geliştiren ve eğlendiren iş faktörü değişkenlerine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığının ifadesidir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında öğrencilerin doğdukları bölge açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir. Bununla beraber yapılan

analizlerde öğrencilerin doğum yerlerini ifade eden bölge grupları arasında diğer çalışma faktörleri arasında Sig. değerlerinin tamamı 0,05'in üzerinde çıkmıştır.

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S27HUMAN	Between Groups	3,007	7	,430	,776	,608
	Within Groups	321,611	581	,554		
	Total	324,618	588			
S28HUMAN	Between Groups	3,016	7	,431	,624	,737
	Within Groups	404,876	586	,691		
	Total	407,892	593			
S29HUMAN	Between Groups	1,921	7	,274	,624	,736
	Within Groups	257,836	586	,440		
	Total	259,758	593			
S30HUMAN	Between Groups	2,342	7	,335	,715	,659
	Within Groups	273,688	585	,468		
	Total	276,030	592			
S31HUMAN	Between Groups	,463	7	6,620E-02	,136	,995
	Within Groups	283,616	584	,486		
	Total	284,079	591			

Bu durumda çalışma değeri faktörü değişkenlerine yönelik tutumlarında öğrencilerin doğum yerleri grupları açısından farklılık göstermediği söylenebilir.

Şu An Yaşanılan Yer ve Çalışma Değerleri

• *Yaşanılan Yer-Geliştiren ve Eğlendiren İş*

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S27HUMAN	Between Groups	4,083	5	,817	1,496	,189
	Within Groups	317,732	582	,546		
	Total	321,815	587			
S28HUMAN	Between Groups	5,993	5	1,199	1,752	,121
	Within Groups	401,680	587	,684		
	Total	407,673	592			
S29HUMAN	Between Groups	3,001	5	,600	1,375	,232
	Within Groups	256,284	587	,437		
	Total	259,285	592			
S30HUMAN	Between Groups	3,411	5	,682	1,469	,198
	Within Groups	272,150	586	,464		
	Total	275,561	591			
S31HUMAN	Between Groups	6,415	5	1,283	2,701	,020
	Within Groups	277,903	585	,475		
	Total	284,318	590			

Tablodaki değişkenlerinin 31HUMAN değişkeni dışında Sig değerleri 0,05'in üzerindedir. Bu durum öğrencilerin yaşadıkları yer gruplarının, geliştiren ve eğlendiren iş faktörü değişkenlerine yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık oluşturmadığının ifadesidir. Bu durumda "*Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin geliştiren ve eğlendiren iş değişkenlerine yönelik tutumlarında öğrencilerin yaşadıkları yer açısından farklılık yoktur.*" hipotezi kabul edilecektir.

• Yaşanılan Yer-Çalışan Merkezlilik

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S37MARX	Between Groups	1,593	5	,319	,181	,970
	Within Groups	1026,698	582	1,764		
	Total	1028,291	587			
S38MARX	Between Groups	19,073	5	3,815	2,792	,017
	Within Groups	797,911	584	1,366		
	Total	816,985	589			
S39MARX	Between Groups	19,642	5	3,928	2,422	,035
	Within Groups	931,047	574	1,622		
	Total	950,690	579			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, ilk değişkenin Sig. değeri 0,05'in üstünde, diğer değişkenlerin değeri ise 0,05'in altındadır. Bu durum, öğrencilerin çalışan merkezlilik tutumlarında farklılık olduğunu göstermektedir. Evde tek başına yaşayanların, diğer gruplara göre daha az çalışan merkezli oldukları söylenebilir. Sonuç olarak "*Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin çalışan merkezlilik değişkenlerine yönelik tutumlarında öğrencilerin yaşadıkları yer açısından farklılık vardır.*" hipotezi kabul edilecektir.

• Yaşanılan Yer-Grup Çalışması

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S35ORGUT	Between Groups	15,461	5	3,092	2,060	,069
	Within Groups	876,702	584	1,501		
	Total	892,163	589			
S36ORGUT	Between Groups	6,731	5	1,346	,901	,480
	Within Groups	865,467	579	1,495		
	Total	872,198	584			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi, her iki değişkenin de Sig. değeri 0,05'in üstündedir. Bu durum yaşanan yer grupları arasında grup çalışmasına yönelik tutumların farklılık göstermediğinin ifadesidir. Sonuç olarak "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin grup çalışması değişkenlerine yönelik tutumlarında yaşadıkları yer açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

• Yaşanılan Yer-Özgüven ve Para

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
S11PRTST	Between Groups	1,294	5	,259	,206	,960
	Within Groups	736,927	588	1,253		
	Total	738,121	593			
S19VRLK	Between Groups	16,372	5	3,274	2,257	,047
	Within Groups	854,569	589	1,451		
	Total	870,941	594			

Yukarıdaki tabloda görüldüğü gibi ilk değişkenin Sig. değeri 0,05'in üstünde, diğerinin ise 0,05'in altındadır. Analiz sonuçlarına bakıldığı zaman gruplar arasında tutum farklılığı görülmemektedir. Bu durumda "Süleyman Demirel Üniversitesi öğrencilerinin özgüven ve para değişkenlerine yönelik tutumlarında yaşanan yer açısından farklılık yoktur." hipotezi kabul edilecektir.

SONUÇ

Öğrencilerin çalışma değerlerine yönelik tutumlarının demografik değişken gruplarına göre farklılık düzeylerini belirlemek amacıyla Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesindeki Mühendislik Fakültesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Teknik Eğitim Fakültesi, Fen Edebiyat Fakültesi ve Meslek Yüksekokullarında eğitim-öğretim gören birinci ve son sınıf öğrencilerine kota örneklem yoluyla her fakülteden 120 kişi olmak üzere toplam 600 denek alınarak anket yöntemiyle yapılan araştırmanın sonucunda elde edilen bulgular SPSS programından yararlanılarak yorumlanmıştır.

Araştırmada kullanılan anket soruları daha önce kullanılan yaşam ve çalışma değeri ölçeklerinden alınan sorulardır. Çalışma ve Yaşam Değerleri soruları için büyük ölçüde Tülay Turgut (1996) tarafından hazırlanan "İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri" adlı yüksek lisans tez çalışmasından yararlanılmıştır.

Araştırmanın modelini oluşturmak için öncelikle kullanılan ölçeklerin ifadeleri faktör analizine tabi tutulmuştur. Sonuçta Çalışma Değerlerinin dört faktör altında toplandıkları gözlemlenmiştir. Çalışma Değeri faktörleri karşıladıkları

varyans yüzdelere göre sırasıyla, Geliştiren ve Eğlendiren İş, Çalışan Merkezlilik, Grup Çalışması ve Özgüven-Para olarak, isimlendirilmiştir. Daha sonra her bir faktörün değişkenleri hakkında demografik faktör grupları arasında tutum farklılıklarını/benzerliklerini görebilmek için hipotezler kurularak gerekli analiz testleri ile sonuçlar yorumlanmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, Çalışma Değerleri ile Demografik Faktörler arasındaki ilişki aşağıdaki gibidir.

- Çalışma değerlerinde en yüksek varyansı açıklayan Geliştiren ve Eğlendiren İş faktörüne yönelik tutumlarda öğrenciler arasında cinsiyet açısından farklılıklar görülmektedir. Bayan öğrenciler erkek öğrencilere göre bu konuda daha duyarlı tutum sergilemektedirler. Bayan öğrenciler çalışmak istedikleri işin, insana tecrübe kazandırmasına, insanın yeteneklerini kullanmasına müsait oluşuna, işin çalışanları mutlu edecek şekilde düzenlenmesine ve işin yeni fikirler üretmeye izin vermesi konularına erkek öğrencilerden daha duyarlıdır. Çalışma değerlerinde Çalışan Merkezlilik ve Grup Çalışması'na yönelik tutumlarda cinsiyet grupları arasında farklılık görülmemektedir. Fakat Özgüven ve Para faktöründe cinsiyet grupları arasında tutum farklılığı görülmektedir. Bayan öğrenciler Özgüven ve Para faktörüne erkek öğrencilerden daha duyarlıdır. Bayan öğrenciler erkek öğrencilere göre bireyin kendine olan güvenine ve paranın insana seçme özgürlüğü sağlamasına daha çok önem vermektedirler. Sonuç olarak; Cinsiyetin, Çalışma Değerleri üzerinde görüş/tutum farklılığına sebep olacak bir etken olduğu söylenebilir.

- Öğrencilerin mezun oldukları lise gruplarının farklı olması çalışma değerleri açısından görüş/tutum farklılığına neden olabileceği varsayımlarıyla yapılan analizlerin sonucunda gruplar arasında farklılığa rastlanmamıştır. Öğrencilerin mezun oldukları liselerin farklı olmasının çalışma hayatı, çalışanın durumu ve işin doğası hakkındaki düşüncelerinde farklılığa neden olmadığı gözlemlenmiştir. Faktör analizi sonucunda elde edilen dört çalışma faktörüne yönelik tutumlarında da öğrencilerin lise grupları açısından farklı görüşleri olmadığı ifade edilebilir. Lise gruplarının farklı olması çalışma değerleri hakkında görüş farklılığı oluşturmamaktadır. Sonuç olarak; öğrencilerin mezun oldukları Lise gruplarının farklı olmasının, Çalışma Değerleri üzerinde görüş/tutum farklılığına sebep olacak bir etken olmadığı söylenebilir.

- Çalışma değerleri ile öğrencilerin şu an eğitim görmüş oldukları fakülte grupları arasında tutum farklılığı görülmektedir. Geliştiren ve Eğlendiren İş faktörüne yönelik tutumlarda Mühendislik, İ.İ.B.F. ve MYO öğrencilerinin TEF öğrencilerine göre daha duyarlı oldukları görülmektedir. Çalışan Merkezlilik

faktörüne ise FEF öğrencileri, Mühendislik ve MYO öğrencilerinden daha çok değer vermektedirler. Bununla beraber, fakülte grupları arasında Grup Çalışması ve Özgüven-Para faktörlerine yönelik bir tutum farklılığı görülmemektedir. Sonuç olarak Fakülte gruplarının farklı olmasının Çalışma Değerleri üzerinde etkisi olduğu ifade edilebilir.

- Çalışma değerleri ile öğrencilerin doğum yerleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı konusunda ortaya konulan hipotez testlerinde öğrencilerin tutum farklılığı sergilemedikleri görülmektedir. Çalışma değerleri konusunda, öğrenciler geldikleri bölgeler farklı olmasına rağmen belirli bir tutum içindedirler. Bu durumda Doğum Yeri gruplarının farklı olmasının Çalışma Değerleri faktörleri üzerinde etkili olmadığı söylenebilir.

- Öğrencilerin sınıf grupları açısından farklı tutum içinde olup/olmadıklarını belirlemek amacıyla yapılan test sonuçları iki grup arasında bir faktörde farklılık olduğu yönündedir. Birinci sınıf veya son sınıf öğrencilerinin eğitim görmüş oldukları dört/iki yıl içinde çalışma değerlerinde farklılık olabileceği konusundaki hipotez sonuçlarına göre, Grup Çalışması faktöründe öğrencilerin farklı görüşte oldukları gözlemlenmiştir. Son sınıf öğrencileri birinci sınıf öğrencilerine göre grup ve grup çalışmasına daha çok önem vermektedirler. Ayrıca son sınıfa gelene kadar öğrencilerin çalışma hakkında grubun/birlikte hareket etmenin önemini kavramış oldukları gibi bir yorum da yapılabilir. Sonuç olarak öğrencilerin şu an eğitim aldıkları Sınıf gruplarının farklı olmasının Çalışma Değerleri üzerinde etkili bir faktör olduğu söylenebilir.

- Öğrencilerin şu an yaşamakta oldukları yerlerin onların çalışma değerleriyle ilgili düşüncelerinde farklılık oluşturup/oluşturmayacağı konusundaki hipotez test sonuçlarına göre, öğrencilerin çalışma değerlerinin ikinci büyük varyans değerine sahip olan Çalışan Odaklılık konusunda farklı tutum içinde oldukları gözlemlenmiştir. Bu faktöre yönelik olarak farklı tutum sergileyenler ise daha çok tek başına evde yaşayan öğrenciler ile yurtda, ailesiyle, arkadaşlarıyla veya misafirhanede yaşayan öğrencilerdir. Evde tek başına kalan öğrenciler Çalışan Odaklılık konusuna diğer tüm gruplardan daha az duyarlıdır. Sonuç olarak öğrencilerin Şu An Yaşamakta Oldukları yerlerin Çalışma Değerlerinde farklı tutumlara neden olduğu söylenebilir.

Süleyman Demirel Üniversitesi'nde yapılan bu araştırmayla, öğrencilerin çalışma yaşamına bakışları ve bu konudaki düşünceleri/görüşleri/tutumları yukarıda belirtilen demografik etkenler bağlamında açıklanmaya çalışılmıştır. Araştırmanın geneline bakıldığında öğrencilerin çalışma değerlerine yönelik düşüncelerinin birbirine yakın görüşler doğrultusunda olduğu fakat arada farklılıkların bulunduğunu ifade etmek gerekli olacaktır. Öğrencilerin hayata bakışlarında

farklılığa/benzerliğe neden olabilecek birçok demografik değişken (Gelir Düzeyi, Harcama Miktarı, Anne ve Babalarının meslekleri vb.) değerler bağlamında araştırma konusu olarak alınıp öğrencilerinin bu konulardaki görüşleri başka çalışmalarla bilimsel anlamda değerlendirilebilir.

KAYNAKÇA

- ARSLAN, M., "Türkiye'de İslam ve Çalışma Ahlakı Değerleri", **Değerler Eğitim Dergisi**, 1(2), s: 7-21, 2003.
- Canaktan Web, <http://www.canaktan.org/din-ahlak/ahlak/ahlak-felsefesi/calisma-ahlak.htm>, Erişim Tarihi: 20 Mart 2007
- DURKHEIM, E. **Meslek Ahlakı** (La Morale Professionnelle), Üçüncü Basım, Çev: Mehmet Karasan, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul, 1986.
- GÜNGÖR, E., **Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar**, İkinci Baskı, Ötüken Yayınevi, İstanbul, 1998.
- HOFSTEDE, G., **Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values**, Sage Publications, London 1980.
- İNANÇOĞLU, E., "Çalışma Değerlerinin Örgütsel Değişime Dirence Etkisi", (146-160), 10. Ulusal Yönetim Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Akdeniz Üniversitesi, Antalya, 23-25 Mayıs 2002.
- MILTON, R., **The Nature of Human Values**, Free Press, New York, 1973
- ÖZKUL, M., **Çalışma Sosyolojisi**, Isparta, 1997.
- SCHWARTZ, S. H., "A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work", **Applied Psychology: An International Review**, 48 (1), 23-47, 1999.
- SCHWARTZ, S. H., "Basic Human Values", **Theory, Methods and Applications, An Overview**, <http://dpms.csd.auth.gr/emplak/Schwartzpaper.pdf> (Erişim Tarihi: 23 Mart 2007)
- STRUCH, N., SCHWARTZ, S. H. ve KLOOT, W. A., "Meanings of Basic Values for Women and Men: A Cross-Cultural Analysis", **Personality and Social Psychology Bulletin**, 28, 2002.

- TURGUT, T., **İş Adamlarının Yaşam Ve Çalışma Değerleri**, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, M.Ü.S.B. Enstitüsü İng. İş. Böl. Örg. Dav. A.B.D., İstanbul, 1996.
- ÜLGENER, S. F., **İktisadî Çözülmenin Ahlâk Ve Zihniyet Dünyası**, İkinci Baskı, Der Yayınları, İstanbul, 1981.

TÜRK

ÖZET

Osmanlı İmparatorluğu'nun çöküşünü seyir izleyen Fransız tarihçileri Fransa-Türkiye ilişkilerinin tarihsel ve hukuki dayanaklarını hem Osmanlı döneminde hem de Cumhuriyet döneminde girmesiyle etkileri günümüzde de açısından önemlidir.

Anahtar K

HIST

ABSTRAC

Relations between France and Turkey for centuries in terms of both historical and legal aspects. Intensive French efforts which starts after the

Key Word

* Arş. Gör., Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Bölümü, 32260, Isparta