

İŞ YAŞAMINDA BİREYSEL DEĞERLER: BİR VAKIF ÜNİVERSİTESİ MESLEK YÜKSEK OKULU ÖRNEĞİ

Ebru KURT¹

Özet

Bu araştırmada yeni kurulan Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu çalışanlarında var olan bireysel değer yönelimleri, çeşitli değişkenler (yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim durumu, medeni durum, kardeş sayısı ve yaşamın çoğunun geçirildiği yer) açısından incelenmiştir. Akademik personelin bireysel değer yönelimlerini ölçmek ve farklılıkları tespit etmek amacıyla anket tekniği kullanılmıştır. Anket çalışması, toplam 45 kişiden 45'ine dağıtılmış ve anketlerin 35'i geri dönmüştür. Elde edilen veriler, SPSS 13 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi ve t testi ve varyans analizleri yapılmıştır. Araştırma, en yüksek düzeyde yönelinen değerlerin evrensellik, en düşük düzeyde yönelinen değerlerin ise güç olduğunu göstermektedir. Araştırmada çalışanların eğitim düzeyleri ve kardeş sayılarına göre bireysel değer yönelimlerinin farklılaştığı saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: bireysel değerler, akademik personel, Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu

INDIVIDUAL VALUES AT BUSSINES LIFE: SAMPLE OF A UNIVERSITY VOCATIONEL HIGH SCHOOL FOUNDATION

Abstract

This study has investigated the orientation of individual values among the personnel of the newly established Gedik University Gedik Vocational High School in terms of many variables (age, sex, professional experience at work, level of education, marital status, number of siblings and lived in the). In this study, survey technique has been employed to evaluate the perception of academic personnel towards the existing orientation of individual values and to find out the diversifications. Data were collected through the survey distributed to 45 employees. 35 employees answered and returned the surveys. The results were analyzed by SPSS 13. The research applied means, standart deviation, reliability analysis test and variance analysis. The research at the highest level and to any value, universality, and to any value to the lowest level shows that the power. According to the study, the individual value orientations of employees' level of education and number of siblings differed.

Key Words: individual values, academic personnel, Gedik University, Gedik Vocational High School

¹ Öğr. Gör., Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu, ebru.kurt@gedik.edu.tr

1. Giriş

İnsanların günlük yaşantılarında neyi önemli gördüklerinin belirlenmesinde büyük bir önem taşıyan değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum, davranışlar ve duygular üzerinde etkilidir. Bireyi diğer bireylerden farklı kılan ya da ortak noktalarda buluşturan değerler, kişilerin hayata bakış açıları üzerinde de oldukça etkilidir. Bu noktadan hareketle bir öğrenme süreci neticesinde ortaya çıkan, statik değil dinamik olan değerlerin oluşumu birçok faktör tarafından şekillenmektedir. Bireyleri sosyalleştiren ve hayata hazırlayan en önemli kurumlardan biri olan üniversiteler, yeni düşünce normları ve değerler geliştirerek, toplumu etkileyebilen, toplumlara yön veren eğitim örgütleridir. Üniversiteler, öğrencileri ilerideki meslek hayatlarına hazırlamak, bilimsel çalışma ve araştırmalar yapmak, bilgi ve teknoloji üreterek bunları toplum ve insanlığın yararına sunmak, toplumda bilimsel düşüncenin yaygınlaşmasına hizmet etmek gibi amaçlara sahiptirler.

Özellikle üniversite kurumlarında sosyalleşen ve toplumsallaşan bireylerin, kendilerine rol-model aldıkları eğitimcileri tarafından hayata hazırlanmaları, kaybolan değerleri tekrardan oluşturabilmeleri ve yetişen bu yeni nesillerin iş yaşamlarında da, bireysel ve toplu ilişkilerini idam ettirirken, benimsedikleri bu değerler çerçevesinde hareket edebilmeleri açısından, öğretim görevlilerinin ve üyelerinin bireysel değer yönelimleri büyük bir önem arz etmektedir. Buradan hareketle, bir ülkenin can damarlarından olan üniversitelerde çalışan öğretim görevlilerinin ve üyelerinin bireysel değer yönelimlerinin tespit edilmesi araştırmanın amacını, öğretim görevlilerinin ve üyelerinin bireysel değer yönelimlerinin ne düzeyde ve hangi yönde olduğu ile demografik değişkenlere göre bireysel değer yönelimlerinin farklılık gösterip göstermediği ise bu araştırmanın problemini oluşturmaktadır.

Bu araştırma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren ve henüz yeni kurulmuş bir üniversite olan Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu'ndaki öğretim görevlileri ve üyelerinden oluşan toplam 35 akademik personel üzerine anketler aracılığıyla uygulanmıştır. Araştırmada, akademik personelin bireysel değer yönelimlerini ölçmek için kullanılan anket, 57 değerden ve 10 boyuttan (Güç, Başarı, Hazcılık, Uyarılma, Özdenetim, Evrensellik, Yardımseverlik, Geleneksellik, Uyum ve Güvenlik) oluşan ve Schwartz Değerler Ölçeği kapsamında geliştirilen Likert tipi ifadelerden ve demografik özellikleri belirlemeye yönelik çoktan seçmeli ifadelerden oluşmaktadır.

Veriler, dağıtılan anketler aracılığıyla toplandıktan sonra SPSS 15 programından yararlanmak kaydıyla veri girişi yapılmıştır. Bunu takiben, araştırmanın amaç ve problemi çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin sınanabilmesi için çeşitli analiz ve hesaplamalar yapılmıştır. Bu analizler ve hesaplamalar; Ortalama, Frekans ve Standart sapma hesaplamaları, Güvenirlilik analizi, Varyans (Anova) analizi ve T testi'dir. Analiz ve hesaplamalar neticesinde ortaya çıkan bulgular yorumlanıp, hipotezlerin geçerliliği saptanmış ve araştırmanın amaç ve problemi kapsamında sonuç bölümü oluşturulmuştur.

Araştırma, öğretim görevlisi ve üyelerinin en yüksek düzeyde yöneldikleri değer evrensellik, en düşük düzeyde yöneldikleri değer ise güç olduğunu göstermektedir. Araştırmada çalışanların eğitim düzeyleri ve kardeş sayılarına göre bireysel değer yönelimlerinin farklılaştığı saptanmıştır.

Araştırma, Prof. Dr. Shalom Schawartz'a ait, değerler ve bireysel değerleri araştırmaya konu alan bir çok makale referans alınarak tasarlanmıştır. Prof. Dr. Shalom Schawartz'a ait bu makalelerin başlıcalarını; 1992 yılında yayınlanan "Universals in the content and structure of values: Theory and empirical tests in 20 countries" adlı makale ile Shalom Schawartz'ın, Klaus Boehnke, Harry Dettenborn ve Karla Horstmann ile birlikte çalışmış olduğu ve 1994 yılında yayınlanan "Value priorities in the United Germany: Teachers and students from East and West compared" adlı makalesi oluşturmaktadır.

Çalışmanın ilk bölümünde "Değer ve Bireysel Değerler" hakkında bir takım bilgiler yer almakta iken, ikinci bölümde çalışmanın yöntemi, amacı, önemi, varsayımları, hipotezleri, evren ve örnekleme ile veri toplama yöntemine ilişkin bilgiler yer almaktadır. Çalışmanın üçüncü bölümünde ise hipotezlerin verilerin analizi ve yorumu ile sınındığı kısım yer almaktadır. Çalışma sonunda bir sonuç bölümüyle araştırma sonlandırılmıştır.

1. 1. Değerler

1.1.1. Değer ve Değerlerin Tanımı

Değer kısaca; neyin, hangi ve nasıl davranışların iyi, güzel, doğru ve kutsal; neyin, hangi ve nasıl davranışların da böyle olmadığına dair inanç ve kabullerimizdir. Değerler davranışlarımıza rehberlik yapar, eylemlerimizi, yargılarımızı, anlık hedeflerimizi daha üst hedeflere taşıyarak nihai anlamda nasıl olmamız, nasıl davranmamız gerektiğini bize bildirir (Tokdemir, 2007:14).

İlk kez 1918'de Znaniecki tarafından sosyal bilimler literatürüne kazandırılan değer kavramı, Latince "değerli olmak" veya "güçlü olmak" anlamına gelen "valere" kelimesinden türemiştir (Aydın, 2005:60).

Değerler doğru ve yanlış ayırmamıza yardım eden temel inançlardır. Hayata denge ve anlam katarak, toplumu oluşturan bireylerle birlikte yaşamamıza imkân tanırlar. Değerler bireyin kendisinin ve diğerlerinin yaşantısının niteliğini yükseltirler. Değerler doğuştan getirilmeyip gözlem ve etkileşim sonucunda yasayarak öğrenilirler (Tokdemir, 2007:17).

Schwartz'ın (1992) tanımına göre Değerler, insanların kendileri de dâhil olmak üzere insanları ve olayları değerlendirmek, eylemlerini seçmek ve meşrulaştırmak için kullandıkları ölçütlerdir (Schwartz, 1992:7).

Rokeach'a göre değerler, belirli bir davranış veya varolma amacının kişisel ve toplumsal olarak diğerlerine tercih edilmesine dair sürekliliği olan inançtır(Ünal, Can ve Deniz, 2006:4).

Hodgkinson'a göre değerler, davranışın güdüleyici belirleyicileri olarak iş görme eğilimidir (Fırat, 2007:61) .

Çelikkaya (1996) değeri; bir toplum, bir inanç, bir ideoloji içinde veya insanlar arasında kabul edilmiş, benimsenmiş ve yaşatılmakta olan toplumsal, insani, ideolojik veya ilahi kaynaklı her türlü duyuş, düşünüş, davranış, kural ya da kıymetler olarak tanımlamıştır. Tezcan (1974) ise; değerlerin bütün kültür ve topluma anlam ve önem veren ölçütler olduğunu ifade etmiştir (Onatır, 2008:60).

Değer, kültürden bağımsız olarak düşünülemez. Kültür ise paylaşılan değerler, semboller, ideolojiler, inançlar ve yaşantıların bütünüdür. Bireyin yaşadığı toplumun kültürü, sahip olduğu değerler, inançlar ve normlar, bireyin davranışlarının etik standartlara uygunluğunu belirler. Değerler, kültürel bilgidir; kültürün öğeleri üzerine kurulur ve her zaman bir seçimi vurgular. Toplumdaki bireylerin o değerleri korumasına veya göz ardı etmesine paralel olarak değerler ya zamanla kaybolurlar ya da bir sonraki nesle aktarılarak yıllarca devam ettirilirler. Değerlerin yıllarca devam etmesi ve kalıcı olması, onların insanlarca içselleştirilmesine ve genel kabul görmesine bağlıdır. Değerler, bize neyi yapmamız gerektiğini kesin olarak söylemezler, ancak yapılacak olan doğru şeyler için rehberlik ederler (Tokdemir, 2007:26-27) .

1.1.2. Değerlerin Özellikleri

Değerlerin özelliklerini Schwartz ve Bilsky'nin tanımlarına göre aşağıdaki şekillerde sıralamak mümkündür; (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000:14)

- ❖ Değer inançtır. Ancak tümüyle nesnel, duygulardan arındırılmış, fikir niteliği taşımazlar. Soyut ve kişiseldirler, etkinlik kazandıklarında duygularla iç içe geçerler.
- ❖ Değerler, bireyin amaçlarıyla ve bu amaçlara ulaşmada etkili olan davranış biçimleriyle (hakbilirlik, yardım severlik) ilişkilidirler.
- ❖ Değerler, özgül eylem ve durumların üzerindedirler. Örneğin; itaatkârlık değeri, evde, iste, okulda ve tanımadığımız ilişkilerin tümünde geçerlidir.
- ❖ Değerler, davranışların, insanların ve olayların seçilmesini ya da değişimini yönlendiren standartlar olarak işlev görürler.
- ❖ Değerler taşıdıkları öneme göre kendi aralarında sıralanırlar. Bu sıralama değer önceliklerini belirleyen bir sistem oluşturur.
- ❖ Değerler değişime açık yapılardır. Zaman içinde etkileşim ve ortaya çıkan yeni ihtiyaçları karşılamak için değer önceliklerinde değişiklikler olabilir.

1.1.3. Değerlerin Boyutları

Aşağıdaki Tablo'da Schwartz'ın Değer boyutları ve bunların altında yer alan değerler Tablo 1'de gösterilmiştir;

Tablo 1: Değerler'in Boyutları ve Tanımları

Tanım	Örnek değerler
Güç: Sosyal statü, prestij, insanlar ve kaynaklar üzerine hakimiyet veya kontrol kurmaktır.	❖ Otorite, toplumsal itibarı koruma, sosyal güç ve zenginlik
Başarı: Sosyal standartlara göre gösterilen kişisel başarıdır.	❖ Hırslı, yetenekli, başarılı ve etkili
Hazcılık(Hedonizim): Zevk ve hayatı sevmekle ilgili bir değerdir.	❖ Neşeli, yaşamdan zevk alan, kendini şımartan ve haz değerleri
Uyarılım: Yaşamda heyecan, değişiklik	❖ Heyecanlı bir yaşam, cüretkâr ve

ve rekabet aramakla ilgili olan değerdir.	hayattaki çeşitlilik
Kendini yönlendirme: Bu değer seçimde, düşüncede ve araştırmada yani düşünce ve eylemde bağımsızlığı içerir.	❖ Yaratıcılık, özgürlük, bağımsız, kendi hedeflerini seçen ve meraklı
Evrensellik: İnsanlığın ve doğanın refahını korumayı, kabul etmeyi ve anlamayı açıklayan bir değerdir.	❖ Barış içinde bir dünya, açık fikirli, güzel bir dünya, eşitlik, çevreyi koruyan, sosyal adalet, doğa ile bütünlük ve erdem
Yardımseverlik: Kişisel ilişki kurulan insanların refahını düşünmekle ilgili bir değer boyutudur.	❖ Dürüst, sadık, sorumluluk sahibi, affedici ve yardımsever
Geleneksellik: Kişinin kültürü, dini ve geleneklerine saygısını ortaya koyan bir değer boyutudur.	❖ Hayattaki yerini kabul eden, dindar, alçak gönüllü, ılımlı ve geleneklere saygılı
Uyumluluk: Diğerlerine zarar veren sosyal beklenti ve normları çiğneyen istek, faaliyet ve hisleri kontrol altına almakla ilgili olan değer boyutudur.	❖ Büyüklerine saygı gösteren, itaatkâr, nezaket ve özdisiplin
Güvenlik: Kişinin toplumla olan ilişkilerinde uyum ve güvenliği içeren değer boyutudur.	❖ Temiz, aile güvenliği, ulusal güvenlik, karşılıklı iyilik ve sosyal düzen

Kaynak: Lin, F. Y.(2003), *An Analysis Of Hospitality Consumer Lifestyles In The United States*, Texas Tech University, Phd Dissertation, USA, UMI.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Önemi ve Amacı

İnsanların günlük yaşantılarında neyi önemli gördüklerinin belirlenmesinde büyük bir önem taşıyan değerler, olası olaylar ve sonuçlarla ilgili olarak bireylerin sahip olduğu olumlu ya da olumsuz tutum, davranışlar ve duygular üzerinde etkilidir. Bireyi diğer bireylerden farklı kılan ya da ortak noktalarda buluşturan değerler, kişilerin hayata bakış açıları üzerinde de oldukça etkilidir. Bu noktadan hareketle bir öğrenme süreci neticesinde ortaya çıkan, statik değil dinamik olan değerlerin oluşumu birçok faktör tarafından şekillenmektedir. Bireyleri sosyalleştiren ve hayata hazırlayan en önemli kurumlardan biri olan okul da değer yaratan ve mevcut değerleri yeni nesillere aktaran bir role sahiptir. Günümüz modern hayatında, geleneksel değerlerin etkisi azalmış, bireyler birbirlerinden gitgide uzaklaşmışlardır. İşte bu anlamda değerler eğitimi ön plana çıkmıştır. Özellikle üniversite kurumlarında sosyalleşen ve toplumsallaşan bireylerin, kendilerine rol-model aldıkları öğretmenleri tarafından hayata hazırlanmaları ve kaybolan değerleri tekrardan oluşturabilmeleri açısından değerler eğitimi büyük bir

önem arz etmektedir. Buradan hareketle, bir ülkenin can damarlarından olan üniversitelerde eğitim ve öğretim veren öğretim görevlilerinin ve üyelerinin bireysel değer yönelimlerinin tespit edilmesi bu araştırmanın amacını oluşturmaktadır. Bu anlamda, Türkiye’de, Eğitimcilerin Bireysel yönelimlerine ilişkin yapılan çalışmalara da yer vermekte fayda vardır. Bu Çalışmalardan bazıları aşağıda yer almaktadır.

- ❖ Fırat(2007) tarafından gerçekleştirilen “Örgüt Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri” adlı doktora tezi, İlköğretim okullarında öğretmenler ve müdürlerin bireysel değer yönelimlerini, birbirlerine göre farklılık arz edip etmediklerini, demografik değişkenlere göre aralarında anlamlı farklar oluşup oluşmayacağını ölçmek amacı ile İzmir kent merkezindeki 50 ilköğretim okulunda görev yapan 50 okul müdürü, 902 öğretmen olmak üzere toplam 952 kişi ile gerçekleştirilmiştir. Öğretmenlerin en çok benimsedikleri değer boyutlarından en benimsemediklerine doğru sıralanması "Evrensellik" "Özyönelim", "Güvenlik", "İyilikseverlik" "Uyma", "Hazcılık", "Uyarılım", "Başarı", "Geleneksellik" ve "Güç" biçimindedir. Öğretmenlerin, okulu müdürleri gibi, en fazla önem yükledikleri değer boyutu "Evrensellik", en az önem yükledikleri değer boyutu da "Güç"tür. Kadın öğretmenler "Başarı", "Hazcılık", "Evrensellik", "Geleneksellik" ve "Güvenlik" değer boyutlarına, erkeklerden daha fazla önem yüklemektedirler. Öğretmenler, "Başarı", "Uyarılım" ve "Uyma" değer boyutlarında, öğretmenlerin yaş değişkeni, önemli bir belirleyicidir. "Başarı" boyutunu 51 ve 51 yaşından daha yaşlı olanlar 31-40 ile 41-50 yaşındakilerden; en genç öğretmenler 31-40 ile 41-50 yaşındakilerden daha yüksek düzeyde algılamaktadırlar. "Uyarılım" boyutunda 31-40 yaşlarındaki öğretmenler 41-50 yaşındakilerden; en genç öğretmenler 41-50 yaşlarındakiler ile en yaşlı gruptaki öğretmenlerden önemli düzeyde daha fazla puana sahiptirler. "Uyma" boyutunda ise 41- 50 yaşlarındaki öğretmenlerin 31-40 yaşlarındakilerden; en yaşlı öğretmenlerin de kendilerinden genç bütün yaş gruplarındaki öğretmenlerden önemli düzeyde daha fazla puanlanmaktadır. Öğretmenlerin yalnızca "Uyarılım" ile "Özyönelim" değer boyutlarını öğrenim düzeylerine göre önemli düzeyde farklı algılamaktadır. "Uyarılım" değer boyutunda hem Lisans hem Lisansüstü hem de Ön Lisans düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerin algı ortalamaları, 2 ve 3 Yıllık Eğitim Enstitüsü düzeyinde öğrenim gören öğretmenlerden önemli düzeyde yüksektir.
- ❖ Uncu(2008) tarafından gerçekleştirilen “Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Değer Yönelimlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi” adlı yüksek lisans tezi, İstanbul ilinde faaliyet gösteren ilköğretim ve liselerde görev yapan öğretmenler ve müdürlerin bireysel değer yönelimlerini araştırmaya yöneliktir. Toplam 465 müdür ve öğretmene uygulanmıştır. Öğretmen ve yöneticilerin değer yönelimlerinin önem sırası incelendiğinde, tercihler arasında ciddi farklılıklar olmadığı görülmüştür. Yine de en çok tercih edilen değer “evrensellik” olurken, en önemsiz bulunan değer “güç” olarak ortaya çıkmıştır. En çoktan en aza göre sıralama şu şekilde oluşmuştur; evrensellik, özyönetim, yardımseverlik, güvenlik, uyum, başarı, geleneksellik, hazcılık, uyarılma ve güç. Öğretmen ve yöneticilerin cinsiyet değişkenine göre; başarı, hazcılık, özyönetim, evrensellik, yardımseverlik, güvenlik alt boyutlarında bayanların lehine anlamlı sonuçlar bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin yaş değişkenine göre; başarı, evrensellik, yardımseverlik, uyum alt boyutunda 31-35 yaşlarında anlamlı

- sonuçlar bulunmuştur. Öğretmen ve yöneticilerin medeni durum değişkenine göre; geleneksellik alt boyutunda evlilerin lehine anlamlı sonuçlar bulunmuştur.
- ❖ Onatır(2008) tarafından gerçekleştirilen “Öğretmenlerde Özgecilerlik ile Değer Tercihleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezi, İstanbul ili, Anadolu yakasındaki devlet ve özel okullarında ilköğretim ve ortaöğretimde çalışan 341 öğretmene uygulanmıştır. Değerler Ölçeği alt boyutları ile Öğretmen Özgecilerlik Ölçeği alt boyutlarının puanları arasında bir ilişkiyi incelen araştırmada; güncel durumlarda yardımseverlik alt boyutu puanları yükseldikçe değerlerinin güç ve geleneksellik dışındaki; acil durumlarda yardımseverlik alt boyutu puanları yükseldikçe değerler ölçeğinin tüm alt boyutu puanları; sosyal sorumluluk/paylaşma alt boyutu puanları yükseldikçe değerler ölçeğinin geleneksellik dışındaki; bağıştta bulunma alt boyutu puanlar yükseldikçe değerler ölçeğinin uyum dışındaki; özgecilerlik toplam puanları yükseldikçe değerler ölçeğinin tüm alt boyutu puanları da yükselmektedir sonuçlarına ulaşılmıştır.
 - ❖ Avcıoğlu(2009) tarafından gerçekleştirilen “Küresel Bilgi Teknolojileri ve değerler: Ankara’daki akedemisyenler üzerine bir uygulama” adlı yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi’nden toplam 436 öğretim üye ve elemanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma bulgularına göre akedemisyenlerin değerler sistemi içinde geleneksel değerlerin önemli bir yerinin olduğu ortaya çıkmıştır. Aileden ve toplumdan edinilen bu değerlerin oldukça yüksek oranlarda önemsenmeye devam ettiği görülmektedir. Akedemisyenlerin değerler sistemi içinde evrensel değerlerin de önemli bir yerinin olduğu görülmektedir. Hazcı değerlerin ise akedemisyenlerin değerler sistemi içinde, diğer değer alanlarına nazaran daha az yer aldığı görülmektedir. Bireysel değerler içinde yer alan, başarılı olmaya önem verme (başarma isteği) ve kazancıdan tasarruf etme (tutumlu olmak) yüksek derecede önemsenmekteyken, rekabet, yani diğer insanlarla yarışma oldukça az önemsenmektedir. Dini değerler içinde yer alan dinin kurallarını yerine getirme (dindarlık) en az önemsenen değer olarak ortaya çıkmıştır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmanın yapıldığı üniversitede, çalışanların bireysel değerlerine ilişkin yönelimleri ve farklılıkları saptanmak istenirken, bireysel değerler ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu bireysel değerler ölçeği, Türkiye’de yapılan birçok çalışmada da kullanılmış olan “Prof. Shalom Schwartz’ın Bireysel Değerler” ölçeğidir.

Anket sorularının ilk bölümü demografik özellikleri belirlemeye yönelik çoktan seçmeli ifadelerden, ikinci bölümü “Hiç Önemli Değil” den “Çok Önemli” ye kadar 5 ifade içeren Likert tipi ölçek yapısından oluşmaktadır.

Veriler dağıtılan anketler aracılığıyla toplandıktan sonra SPSS 13 programından yararlanmak kaydıyla veri girişi ve bunu takiben ortalama, frekans, standart sapma hesaplamaları ile güvenilirlik analizi, t testi ve Varyans(Anova) analizleri yapılmıştır.

2.3. Araştırmanın Varsayımları

Bu Araştırmada;

- ❖ Çalışanların örgüt kültürü anketinde sorulan soruları okuyup anlayabildikleri,
- ❖ Araştırmaya konu olan deneklerin araştırmanın amacına uygun olarak seçildikleri,
- ❖ Veri toplamak üzere geliştirilen ölçeklerin araştırmanın amacını gerçekleştirmeye
- ❖ Uygun olduğu,
- ❖ Verileri toplamak üzere geliştirilen örgüt kültürü ölçeğine, yöneticilerin ve çalışanların içtenlikle ve tarafsız olarak cevap verdikleri farz ve kabul edilmiştir.

2.4. Araştırmanın Kısıtları

Araştırma, Türkiye’de faaliyet gösteren tüm vakıf üniversitelerini temsil etmeyip, İstanbul ilinde Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek okulu çalışanlarına uygulanması sebebiyle, daha küçük bir evreni temsil etmektedir. Bu durum araştırmanın bir kısıtını ifade etmektedir.

2.5. Evren ve Örneklem

Çalışanların bireysel değer yönelimlerini ölçmeye yönelik olan bu çalışma, İstanbul ilinde faaliyet gösteren Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu çalışanlarına uygulanmıştır. Anket çalışması, Öğretim görevlisi ve okutmandan oluşan, toplam 45 kişiden 45’ine dağıtılmış ve anketlerin 35’i geri dönmüştür. Araştırmada yer alan toplam 35 katılımcı çalışmamızın örneklem grubu ve evrenin %20 sinden büyük sayıda olma şartını taşıyarak evreni temsil etmektedir.

2.6. Araştırmanın Değişken ve Hipotezleri

Araştırmadaki değişkenler yeni kurulan bir vakıf üniversitesinde öğretim görevlilerinin bireysel değer yönelimlerini oluşturan unsurları ortaya koymaya yönelik olup, araştırmanın bağımlı değişkeni;

Y: Üniversite çalışanlarının bireysel değer yönelimleridir. Bireysel Değerleri etkileyen faktörler ise aşağıdaki şekilde belirlenmiştir;

Y1: Evrensellik

Y2: Özyönetim

Y3: Yardımseverlik

Y4: Güvenlik

Y5: Uyum

Y6: Başarı

Y7: Geleneksellik

Y8: Hazcılık

Y9: Uyarılma

Y10: Güç

Bağımsız değişkenler ise şöyle belirlenmiştir;

X1: Yaş

X2: Mesleki Tecrübe Süresi

X3: Cinsiyet

X4: Eğitim Seviyesi

X5: Medeni Durum

X6: Yaşamınızın Çoğunu Geçirdiğiniz Yer

X7: Kardeş Sayısı

Hipotezler;

H1: Bireysel değerler alt boyutlarının hepsi çalışanlar tarafından yüksek düzeylerde algılanmaktadır.

H2: Farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H3: Farklı mesleki tecrübe süresine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H4: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H5: Farklı eğitim seviyelerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H6: Farklı medeni durumlara sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H7: Farklı yaşam yerlerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

H8: Farklı kardeş sayılarına sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

2.7. Verilerin Toplanması

Anket uygulanmasına başlamadan önce araştırmayı yapabilmek için ilgili kurumun müdürlüğüne, çalışmanın konusunu, amacını ve anket sorularını belirten bir dilekçeyle başvurulup, onay alınmıştır. Toplam sayısı 45 olan bütün çalışanlara anketler dağıtılmış ve 35 çalışandan geri bildirim alınmıştır. Anketler bir hafta içerisinde toplanmıştır.

3. Bulgular

3.1. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Çalışanların demografik özellikleri bireysel değerler anketinde yöneltilecek değişkenlerle saptanmaya çalışılmıştır. Bu demografik özellikler çalışanların, yaş, mesleki tecrübe, cinsiyet, eğitim seviyeleri, medeni durumu, yaşamın çoğunun geçirildiği yer ve toplam kardeş sayısıdır.

Tablo 2. Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımı

		n (kişi sayısı)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Erkek	11	%31,4
	Kadın	24	%68,6
Yaş	25-35	27	%77,1
	36-45	1	%2,9
	46 Yaş ve Üstü	7	%20
Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Yer	Köy/Belde	0	%0
	İlçe	6	%17,1
	Şehir Merkezi	29	%82,9
Eğitim seviyesi	Lisans	3	%6,6
	Yüksek Lisans	25	%71,4
	Doktora	7	%20
Toplam Kardeş Sayısı	Tek Kardeşim	1	2,9
	2-3 Arası	24	68,6
	4 ve daha fazlası	10	28,6
Mesleki tecrübe süresi (Yıl)	1-10	28	%80
	11-20	7	%20
	21 ve üstü	0	%0
Medeni Durum	Evli	11	31,4

Bekar	24	68,6
-------	----	------

Araştırmada yer alan toplam 35 katılımcının 11'i(%31,4) erkek, 24'ü(68,6) kadın, 27'si(%77,1) 22-35 yaş aralığında, 1'i(%2,9) 36-45 yaş aralığında ve 7'si(%20) 46 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Toplam 35 katılımcının 3'ü(%6,6) lisans eğitim seviyesine, 25'i(%71,4) yüksek lisans eğitim seviyesine ve 7'si(%20) doktora eğitim seviyesine sahip iken mesleki tecrübe süresine göre ise toplam katılımcıların 28'i(%80) 1-10 yıl, 7'si(%20) 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki tecrübe süresine sahip olan hiç bir çalışan bulunmamaktadır.. Araştırmaya katılan çalışanların 11'i (%31,4) evli, 24'ü(68,6) bekârdır. Çalışanların yaşamının çoğunu geçirdiği yerler arasında 6'sı(%17,1) ilçede, 29'u(%82,9) şehir merkezinde yaşamıştır. Kardeş sayısı incelendiğinde çalışanların 1'i(2,9) tek kardeş, 24'ü(68,6) 2-3 arası ve 10'u (28,6) 4 ve daha fazla kardeş sayısına sahiptir.

3.2. Katılımcıların Sorulara Verdikleri Yanıtlara İlişkin Frekans Dağılımları ve Ortalamalar

Üniversitelerde çalışan akademik ve idari personelin bireysel değer yönelimlerinin anket yoluyla tespit edilmek istendiği bu araştırmada, bireysel değerler sorularına verilen cevaplara ilişkin frekans dağılımları ve ortalamalar tespit edilmiş olup söz konusu soruların yanıtlarına ilişkin 5 farklı düzey mevcuttur. 5'li Likert ölçek ile hazırlanan sorulara hiç önemli değil=1, önemli değil=2, kararsızım=3, önemli=4 ve çok önemli=5 şeklinde kodlar verilmiştir. İlgili soruya verilen yanıtların puan ortalaması 1 ile 5 arasında değişmektedir. Yanıt ortalamalarının 1'e yakın olması söz konusu duruma ilişkin olumsuz düşünceyi belirtirken, yanıt ortalamalarının 5'e yakın olması durumla ilgili olumlu düşünüldüğü anlamına gelmektedir. Aşağıdaki tabloda katılımcıların bireysel değer boyutları yönelimlerine ilişkin sorulara verdikleri yanıtlar ve ortalamaları görülmektedir.

Tablo 3. Bireysel Değerler Ölçeği Boyutları, Standart Sapma ve Ortalamaları

	Ortalama	S.sapma
Evrensellik (eşitlik, iç huzur, barış içinde bir dünya, doğayla bütünlük, erdemli olmak, güzel bir dünya, sosyal adalet, açık fikirli olmak, çevreyi korumak)	4,51	0,37
Özyönetim (özgürlük, kendine saygılı olmak, yaratıcılık, bağımsız olmak, kendi amaçlarını seçmek, meraklı olmak)	4,47	0,35
Yardımsızlık (manevi bir yaşam, anlamlı bir yaşam, olgun sevgi, gerçek dostluk, sadık olmak, dürüst olmak, yardımsızlık olmak, sorumlu olmak, bağışlayıcı olmak)	4,41	0,45
Güvenlik (bağlılık duygusu, toplumsal düzen, ulusal güvenlik, iyiliğe karşılık vermek, aile güvenliği, sağlıklı olmak, temiz olmak)	4,33	0,50

Uyum (kibar olmak, kendini denetleyebilmek, ana baba ve yaşlılara değer vermek, itaatli olmak)	4,07	0,59
Başarı (hırslı olmak, sözü geçen biri olmak, yetkin muktendir olmak, zeki olmak, başarılı olmak)	4,05	0,56
Geleneksellik (geleneklere saygı, mahremiyet özel haklara saygı, ılımlı olmak, alçak gönüllü olmak, bana düşen hayatı kabullenmek, dindar olmak)	3,57	0,66
Hazcılık (zevk, yaşamdan zevk almak, isteklerine düşkün olmak)	3,79	0,72
Uyarılma (heyecanlı bir yaşam, değişken bir hayat, cesur olmak)	3,28	0,84
Güç (sosyal güç sahibi olmak, zengin olmak, sosyal saygınlık, otorite sahibi olmak, toplumdaki görünümü koruyabilmek)	3,2	0,61

Çalışanların bireysel değer yönelimlerine verdikleri yanıtlara bireysel değerlerin boyutları kapsamında bakıldığında, bireysel değer yönelimlerinin en yüksekten en düşüğe sıralaması, Evrensellik, Özyönetim, Yardımseverlik, Güvenlik, Uyum, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Uyarılma ve Güç şeklinde olacaktır.

Çalışanların bireysel değer yönelimleri içerisinde ortalamaları en düşük olan boyutlar (ort<4) , Hazcılık(ort: 3,79), Geleneksellik(ort: 3,57), Uyarılma (ort: 3,28) ve Güç(ort:3,2) şeklindedir.

Çalışanların bireysel değer yönelimleri içerisinde ortalamaları en yüksek olan boyutlar (ort>4), Evrensellik(ort: 4,51), Özyönetim(ort:4,47), Yardımseverlik(ort:4,41) şeklindedir.

En yüksek ve en düşük olan boyutların standart sapmalarına bakıldığında standart sapmanın birden küçük olması dolayısıyla, çalışanların sayılan bu boyutlara ilişkin yanıtları birbirlerinden farklı bir şekilde yanıtlamadıkları görülmüştür.

Görüldüğü üzere, çalışanların bireysel değer yönelimlerinin hepsi yüksek seviyelerde çıkmamış, yaklaşık 3 boyut hakkında çalışanlar önem derecelerinin yüksek olduğunu belirten bir yönelim sergilememişlerdir. Bu nedenle H1 hipotezi reddedilmiştir.

H1: Bireysel değerler alt boyutlarının hepsi çalışanlar tarafından yüksek düzeylerde algılanmaktadır.

3.3. Bireysel Değerler Ölçeğine İlişkin Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Alpha katsayısı 1 ile 0 arasında değişen değerler almaktadır. Bu katsayı değeri 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenirliliği artmaktadır. Güvenirliliği ölçmek için hesaplanan alpha katsayısı ölçeğin, 0.40 – 0.60 arasında ise “düşük güvenilir”, 0.60 – 0.80 arasında ise “oldukça güvenilir” ve 0.80 – 1.00 arasında ise “yüksek güvenilir” olduğunu ifade etmektedir.

Tablo 4: Bireysel Değerler Ölçeği Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alfa	Madde sayısı
Üniversite Çalışanlarının Bireysel Değer Yönelimleri: Gedik Üniversitesi Gedik MYO Örneği	,8959	57

Tablo 4'e bakıldığında toplam 57 ifadeden oluşan örgüt kültürü ifadelerine ilişkin Cronbach's Alfa değeri, ortalama olarak 0,90 dolaylarında çıkmıştır. Bu değer bize ölçeğin "yüksek güvenilir" düzeyinde olduğunu göstermektedir.

3.4. Üniversite Çalışanlarının Bireysel Değerler Boyutlarına Verdikleri Yanıtların Demografik Değişkenlerle İlişkisi (T testi ve varyans analizi)

Çalışanların bireysel değer yönelimlerinin yaş, cinsiyet, mesleki tecrübe, eğitim durumu, medeni durum, yaşamın çoğunun geçirildiği yer ve toplam kardeş sayısına göre aralarında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının saptanması amacıyla varyans analizi (anova) ve t-testlerinden yararlanılarak hipotezler test edilmiştir.

H2: Farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için varyans analizi (anova) yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 5: Bireysel Değerlerin Yaş ile İlişkisi

Yaş	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
25–35	27	4,08	,35			
36–45	1	4,43	,	,66	2	,524
46 ve üstü	7	4,02	0,20			

Yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0,66 ve anlamlılık değeri $p=0,524$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H2 hipotezi kabul edilir. ($\alpha=0,05$) Yani farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılır.

H3: Farklı mesleki tecrübe süresine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için varyans analizi (anova) yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 6: Bireysel Değerlerin Mesleki Tecrübe ile İlişkisi

Mesleki tecrübe	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
1-10	28	4,09	,35			
11-20	7	4,02	,20	,241	2	,627
21 ve üstü	0	-	-			

Yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 0,241 ve anlamlılık değeri $p= 0,627$ olarak hesaplanmıştır. ($p> 0,05$) Bu durumda H3 hipotezi kabul edilir. ($\alpha=0,05$) Yani farklı mesleki tecrübe süresine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılır.

H4: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 7: Bireysel Değerlerin Cinsiyet ile İlişkisi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart sapma	T	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
Erkek	11	3,97	,36			
Kadın	24	4,13	,31	,287	33	,504

Yapılan t testi sonucunda örgüt kültürüne ilişkin t değeri 0,287 ve anlamlılık değeri $p= 0,504$ olarak hesaplanmıştır. ($p> 0,05$) Bu durumda H4 hipotezi kabul edilir. ($\alpha=0,05$) Yani kadın ve erkek çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılır.

H5: Farklı eğitim seviyelerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için varyans analizi (anova) yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 8: Bireysel Değerlerin Eğitim Düzeyi ile İlişkisi

Eğitim düzeyi	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
Lisans	3	4,19	,06			
Yükseklisans	25	4,15	,34	3,99	2	,028
Doktora	7	3,79	,17			

Yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 3,99 ve anlamlılık değeri $p=0,028$ olarak hesaplanmıştır. ($p < 0,05$) Bu durumda H5 hipotezi reddedilir. ($\alpha=0,05$) Yani farklı mesleki tecrübe süresine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark vardır sonucuna varılır. Doktora eğitim düzeyine sahip çalışanların bireysel değer yönelimleri (ort:3,79), yüksek lisans(ort:4,15) ve lisans(ort:4,19) mezunlarına oranla daha düşük düzeydedir.

H6: Farklı medeni durumlara sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 9: Bireysel Değerlerin Medeni Durum ile İlişkisi

Medeni durum	N	Ortalama	Standart sapma	t	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
Evli	11	3,99	,29			
Bekar	24	4,12	,34	,105	33	,767

Yapılan t testi sonucunda örgüt kültürüne ilişkin t değeri 0,105 ve anlamlılık değeri $p=0,767$ olarak hesaplanmıştır. ($p > 0,05$) Bu durumda H6 hipotezi kabul edilir. ($\alpha=0,05$) Yani evli ve bekar çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılır.

H7: Farklı yaşam yerlerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için varyans analizi (anova) yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 10: Bireysel Değerlerin Yaşamın Çoğunun Geçirildiği Yer İle İlişkisi

Yaşamın çoğunun geçirildiği yer	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
Köy/belde	0	-	-			
İlçe	6	3,88	,14	2,77	1	,105
Şehir merkezi	29	4,12	,34			

Yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 2,77 ve anlamlılık değeri $p=0,105$ olarak hesaplanmıştır. ($p<0,05$) Bu durumda H7 hipotezi kabul edilir. ($\alpha=0,05$) Yani farklı yaşam yerlerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur sonucuna varılır.

H8: Farklı kardeş sayılarına sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

Söz konusu hipotezin testi için varyans analizi (anova) yapılmış ve sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Tablo 11: Bireysel Değerlerin Kardeş Sayısı İle İlişkisi

Kardeş sayısı	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
Tek kardeş	1	3,77	-			
2-3 kardeş	24	3,99	,32	4,48	2	,019
4 ve daha fazlası	10	4,31	,24			

Yapılan varyans analizi sonucunda F değeri 4,48 ve anlamlılık değeri $p=0,019$ olarak hesaplanmıştır. ($p<0,05$) Bu durumda H8 hipotezi reddedilir. ($\alpha=0,05$) Yani farklı kardeş sayılarına sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark vardır sonucuna varılır. Kardeş sayısı arttıkça (tek kardeş ort:3,77, 2-3 kardeş ort:3,99, 4 kardeş ve üstü ort:4,31) bireysel değer yönelimleri de artış göstermiştir.

Sonuçlar

Araştırmanın yapıldığı Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu çalışanlarına yöneltilen ifadelerin yanıtları incelenmeye çalışılırken, ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi, t testi ve anova (varyans) analizlerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda saptanan bulgular şunlardır;

- ❖ Araştırmada yer alan toplam 35 katılımcının 11'i(%31,4) erkek, 24'ü(68,6) kadın, 27'si(%77,1) 22-35 yaş aralığında, 1'i(%2,9) 36-45 yaş aralığında ve 7'si(%20) 46 ve üstü yaş aralığında yer almaktadır. Toplam 35 katılımcının 3'ü(%6,6) lisans eğitim seviyesine, 25'i(%71,4) yüksek lisans eğitim seviyesine ve 7'si(%20) doktora eğitim seviyesine sahip iken mesleki tecrübe süresine göre ise toplam katılımcıların 28'i(%80) 1-10 yıl, 7'si(%20) 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü mesleki tecrübe süresine sahip olan hiç bir çalışan bulunmamaktadır.. Araştırmaya katılan çalışanların 11'i (%31,4) evli, 24'ü(68,6) bekârdır. Çalışanların yaşamının çoğunu geçirdiği yerler arasında 6'sı(%17,1) ilçede, 29'u(%82,9) şehir merkezinde yaşamıştır. Kardeş sayısı incelendiğinde çalışanların 1'i(2,9) tek kardeş, 24'ü(68,6) 2-3 arası ve 10'u (28,6) 4 ve daha fazla kardeş sayısına sahiptir.
- ❖ Anket sorularıyla yöneltilen ifadelerin güvenilirliği Cronbach's Alfa değeri ile ölçülmeye çalışılmış ve bu değer bize ölçeğin “yüksek güvenilir” düzeyinde olduğunu göstermiştir.
- ❖ Çalışanların bireysel değer yönelimlerine verdikleri yanıtlara bireysel değerlerin boyutları kapsamında bakıldığında, bireysel değer yönelimlerinin en yüksekten en düşüğe sıralaması, Evrensellik, Özyönetim, Yardımseverlik, Güvenlik, Uyum, Başarı, Hazcılık, Geleneksellik, Uyarılma ve Güç şeklinde olacaktır. Çalışanların bireysel değer yönelimleri içerisinde ortalamaları en düşük olan boyutlar (ort<4) , Hazcılık(ort: 3,79), Geleneksellik(ort: 3,57), Uyarılma (ort: 3,28) ve Güç(ort:3,2) şeklindedir. Çalışanların bireysel değer yönelimleri içerisinde ortalamaları en yüksek olan boyutlar (ort>4), Evrensellik(ort: 4,51), Özyönetim(ort:4,47), Yardımseverlik(ort:4,41) şeklindedir. Bu doğrultuda, çalışanlar hazcılık boyutunda bulunan “zevk, yaşamdan zevk almak, isteklerine düşkün olmak”, geleneksellik boyutunda bulunan “geleneklere saygı, mahremiyet özel haklara saygı, ılımlı olmak, alçak gönüllü olmak, bana düşen hayatı kabullenmek, dindar olmak”, uyarılma boyutunda bulunan “heyecanlı bir yaşam, değişken bir hayat, cesur olmak” ve güç boyutunda bulunan “sosyal güç sahibi olmak, zengin olmak, sosyal saygınlık, ototite sahibi olmak, toplumdaki görünümü koruyabilmek” değerlerini diğer boyutlardaki değerlere göre daha az benimsemişlerdir ve kendileri için arz ettikleri önem hakkında kararsız kalmışlardır. Bununla birlikte, çalışanlar evrensellik alt boyutunda bulunan “eşitlik, iç huzur, barış içinde bir dünya, doğayla bütünlük, erdemli olmak, güzel bir dünya, sosyal adalet, açık fikirli olmak, çevreyi korumak”, özyönetim alt boyutunda bulunan “özgürlük, kendine saygılı olmak, yaratıcılık, bağımsız olmak, kendi amaçlarını seçmek, meraklı olmak” ve yardımseverlik alt boyutunda bulunan “manevi bir yaşam, anlamlı bir yaşam, olgun sevgi, gerçek dostluk, sadık olmak, dürüst olmak, yardımsever olmak, sorumlu olmak, bağışlayıcı olmak” değerlerini diğerlerine göre daha önemli görmüşlerdir.
- ❖ Katılımcıların demografik özelliklerinin, verdikleri yanıtlarda bir farklılık yaratıp yaratmayacağını ölçmek açısından t testleri ve anova(varyans) analizleri

yapılmıştır. Katılımcıların, verdikleri cevaplara ilişkin, cinsiyetlerine, medeni durumlarına, mesleki tecrübe sürelerine, yaşlarına, yaşanılan yere göre farklılıklar taşımadıkları tespit edilirken eğitim seviyelerine ve kardeş sayılarına göre farklılıklar taşıdıkları saptanmıştır. Çalışanların eğitim seviyeleri yükseldikçe bireysel değer yönelimleri düşmekte (ortalamalara bakılarak), çalışanların kardeş sayıları arttıkça bireysel değer yönelimlerinin arttığı (ortalamalara bakılarak) gözlenmektedir. Aşağıda yer alan tabloda, araştırmanın amacı çerçevesinde geliştirilen hipotezlerin kabul ve red durumları yer almaktadır.

Tablo 12: Hipotezlerin Kabul ve Red Durumları

Hipotezler	Kabul/Red Durumu
H1: Bireysel değerler alt boyutlarının hepsi çalışanlar tarafından yüksek düzeylerde algılanmaktadır.	Red
H2: Farklı yaş gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Kabul
H3: Farklı mesleki tecrübe süresine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Kabul
H4: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Kabul
H5: Farklı eğitim seviyelerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Red
H6: Farklı medeni durumlara sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Kabul
H7: Farklı yaşam yerlerine sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Kabul
H8: Farklı kardeş sayılarına sahip çalışanlar arasında, bireysel değer yönelimleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.	Red

Öneriler

Günümüzün modern dünyasında git gide körelen toplumsal ve kültürel değerlerimizin gençlerimize aktarılması, bu değerlerin yok olup gitmemesi için büyük önem arz etmektedir. Üniversiteler kendini bilecek ve tanıyacak yaşa gelmiş, algısı ve zihni açık, dinamik bir çok genç beyinin eğitim, öğretim ve toplumsallaşma amacıyla

toplandığı kurumlardır. İlkokul öğretmeninden üniversite öğretim üyelerine kadar, birey, her çağda öğretmenini kendisine rol model almaktadır. Bu amaçla eğitimcilerin bireysel değer yönelimlerin doğru ve istenilir yönde olması ister istemez öğrencileri de etkisi altına alacak ve yüzyıllar boyunca o kültürün o toplumun benimsediği değerler yok olmaya mahkûm olmayacaktır.

Kaynakça

- Avcıoğlu, G.Ş.(2009). Küresel Bilgi Teknolojileri ve Değerler: Ankara'daki Akademiye Üzerine Bir Uygulama. Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sosyoloji Ana Bilim Dalı, Yüksek Lisans Tezi. Ankara.
- Aydın, A.(2005). Dil-Tarih ve Coğrafya Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşileri ile İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Hiyerarşilerinin Karşılaştırılması. Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Fırat, N. (2007). Örgüt Kültürü ve Öğretmenlerin Değer Sistemleri. Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Ana Dalı, Doktora Tezi. İzmir.
- Kuşdil, M. E., ve Kağıtçıbaşı, Ç. (2000). Türk Öğretmenlerinin Değer Yönelimleri ve Schwartz Değer Kuramı. Türk Psikoloji Dergisi. Sayı: 45, Sayfa: 59-76.
- Lin, F.-Y. (2003). An Analysis Of Hospitality Consumer Lifestyles In The United States. Texas Tech University. Phd Dissertation. USA, UMI.
- Onatır, M. (2008). Öğretmenlerde Özgecilik İle Değer Tercihleri Arasındaki İlişki. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Schwartz, S. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. In Advances in experimental social psychology. M.P. Zanna, Ed.; vol 25, pp. 1-65. San Diego: Academic Press.
- Tokdemir, M. A. (2007). Tarih Öğretmenlerinin Değerler ve Değerler Eğitimi Hakkındaki Görüşleri. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi.
- Uncu, Ü. (2008). Öğretmen ve Eğitim Yöneticilerinin Değer Yönelimlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Ünal, S., Can., P., ve Deniz, A.(2006). Marka Bağlılığı İle Kişisel Değerler Arasındaki İlişkiler: Üniversite Öğrencilerinin Spor Ayakkabı ve Çikolata Markaları Tercihleri Üzerine Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. Cilt:10, Sayı:1. Erzurum.