



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 47 Volume: 9 Issue: 47

Aralık 2016 December 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

**ÜNİVERSİTELERDE BİREYSEL VE ÖRGÜTSEL DEĞERLER İLE ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİNİN
DEĞERLERLE YÖNETİME YÖNELİK ALGILARI
INDIVIDUAL AND ORGANIZATIONAL VALUES AT UNIVERSITIES AND THE PERCEPTIONS OF
UNIVERSITY STUDENTS ON "MANAGEMENT WITH VALUES" CONCEPT**

Tuba BÜYÜKBEŞE*
Aydın ÖZDEMİR**

Öz

Değerlerin bir toplumun kültürel yapısı çerçevesinde biçimlendiği ve örgütlerin açık bir sistem olması nedeniyle toplumun yapısından etkilendiği birlikte ele alındığında yönetimde değerlerin önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür.

Değerlerin örgütlerdeki bu önemli rolü eğitim kurumlarında da kendini göstermektedir. Özellikle gelişme ve yetişkinlik çağında öğrencilere hizmet veren eğitim örgütleri açısından bakıldığında bu durum daha büyük bir önem taşımaktadır.

Bu çalışma eğitim kurumları açısından değerleri ve değerlerle yönetimi araştırma gayesi gütmektedir. Araştırma örneklemini örneklemine eğitim kurumlarının yönetici veya eğitimcilerini almak yerine hizmet verilen kesim olan öğrencileri alarak, üniversitelerdeki bireysel ve örgütsel değerler ile üniversite öğrencilerinin değerlerle yönetime yönelik algılarını ölçmek amacıyla Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu'nda öğrenim gören ve gönüllü olarak ankete katılan 602 öğrenci üzerinde araştırma yapılmıştır.

Araştırma kullanılan ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları; bireysel değerler için; 0,984, örgütsel değerler için; 0,981 ve değerlerle yönetim için; 0,886 olarak bulunmuş olup söz konusu katsayıların yüksek güvenilirlikte olduğu söylenebilir.

Araştırma neticesinde katılımcıların bireysel değerlerden 'Dürüstlük' değerine yönelik algısının en yüksek, 'Para' değerine yönelik algısının ise en düşük olduğu, örgütsel değerlerden 'Yaratıcılık' değerine yönelik algısının en yüksek, 'Bağımsızlık' değerine yönelik algısının ise en düşük olduğu, değerlerle yönetim ölçeğinin demografik değişkenlerden sadece cinsiyete göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Değer, Yönetim, Değerlerle Yönetim, Öğrenci.

Abstract

It is possible to claim that values have an important role in management when the fact that they are shaped around the cultural structure of a society is considered, and the fact that organizations are open systems influenced by the structure of the society are considered together. This important role of values in organizations is also observed in educational institutions. This situation is especially important when it is considered in terms of the educational institutions that serve the students at development and adulthood periods.

This study has the purpose of investigating the "values" and "management with values" in terms of educational institutions. Instead of including the managers and educators in educational institutions, the sampling of this study was formed with students who received the services in order to measure the perception of university students on "management with values" and on individual and organizational values. The study was conducted on 602 students who studied in Adıyaman University, Besni Vocational High School, and who participated in the questionnaire voluntarily.

The Cronbach Alpha Coefficients of the scales used in the study was 0,984 for individual values; 0,981 for organizational values; 0,886 for the management with values concept; and it may be claimed that these coefficients were at high reliability levels.

It was determined in the study that the perception of the participants on "Honesty", which is one of the individual values, was at the highest level; and the perceptions of them on "Money" was at the lowest level; and their perceptions on "Creativity", which is one of the organizational values, was at the highest level; and on "Independence" at the lowest level. It was also determined that the Management with Values Scale varied only in gender, which is one of the demographic variables.

Keywords: Value, Management, Management with Values, Student.

1. GİRİŞ

Değerlerle yönetim, çalışanların ortak değerler çevresinde bütünleştirilip, değer odaklı hareket etmelerini sağlayan bir yönetim yaklaşımıdır. Bu yaklaşım, organizasyon içinde ortak bir ruh teşkil edebilecek en önemli unsurun değerler olduğunu öngörmektedir. Değerlere göre yönetimin temel varsayımı, insanların rasyonel olarak hareket eden varlıklar olmaktan ziyade, değerlerle hareket eden varlıklar biçiminde değerlendirilmesidir. Bu yaklaşım tamamen realite dışı bir yönetim yaklaşımı olmamasıyla beraber bireylerin rasyonel olduğu kadar rasyonel olmayan davranışlar da sergileyebileceğini kabul eden bir yaklaşımdır (Çelik, 2000).

Literatürde genellikle çalışanlar üzerinde test edilen değerlerle yönetim yaklaşımı bu çalışmada bir eğitim örgütü olan üniversitelerdeki öğrenciler üzerinde test edilmiştir. Üniversite öğrencilerinin örgütün çalışanı olmamakla birlikte hizmet alan hedef kitle olması, kararlardan doğrudan etkilenmesi nedenleriyle

* Doç. Dr., Hasan Kalyoncu Üniversitesi, İktisadi, İdari ve Sosyal Bilimler Fakültesi, tuba.buyukbese@hku.edu.tr

** Öğr. Gör., Adıyaman Üniversitesi, Besni Meslek Yüksekokulu, aozdemir@adiyaman.edu.tr

bireysel ve örgütsel değer algıları ile değerlerle yönetime yönelik düşünceleri üniversite yöneticilerinin karar alırken dikkate alması gereken faktörler arasında yer almaktadır. Zira günümüzde üniversite sayısının ve kontenjanlarının artması sebebiyle öğrenciler artık kelimenin tam manasıyla 'tercih' yaparak öğrenim görecekları üniversiteyi belirleyebilmekte ve nitelik açısından Türkiye ve dünya sıralamasında iyi bir yerde yer almak isteyen üniversitelerin yöneticilerinin öğrencilerin değerlendirmelerine önem vermeleri gerekmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Değerler

Değer, Türk Dil Kurumu (2016) tarafından 'Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet' olarak tanımlanmaktadır.

Değer kavramı farklı disiplinler tarafından incelenmiş ve farklı tanımlamalar yapılmıştır. Sosyolojiye göre değer, kişiye ve gruba faydalı, istenilen ve beğenilen şey olarak ifade edilmiştir (Aydın, 2003: 121-144).

İktisat bilimine göre değer sözcüğünün iki farklı anlamı bulunmaktadır. Değer birinci anlamı "belirli bir nesnenin faydası" nı ifade ederken, ikinci anlamı ise bu nesneye sahip olmamız sayesinde elde ettiğimiz "diğer ürünleri satın alma gücü" nü tanımlamaktadır. Birincisi "kullanım değeri" olarak isimlendirilirken, ikincisi ise "değişim değeri" olarak isimlendirilmektedir. (Özveren, 2008:5-6).

Değerlerin gelişiminde ailenin önemli etkisi olmaktadır. Kinnane ve Pable (1962) yaptıkları araştırmada aile ortamı ile çocuğun meslek değerleri arasındaki ilişkiyi tespit etmeye çalışmışlardır. Araştırmaya göre çocuk ne kadar para ve lükse önem veren bir ortamda büyümüşse o kadar maddeci olmakta ve paraya, maddi değerlere o kadar önem atfetmektedir. Aile sosyo-ekonomik yönden ne kadar iyi durumda ise çocuk aile imajını muhafaza etmek için kendini o kadar baskı altında görmekte ve saygınlık sağlayacak mesleklere itibar etmektedir (Kuzgun,2000). Krech (1983)'e göre değerler, kişisel olmaktan çok topluluğun ortak malıdır (Aydın, 2003:122)

Değerlerle ilgili aşağıdaki özetleme yapabilir (Aydın, 2003:121-144):

- ✓ İnanışlar içeren ve dolayısıyla da aşkınlıklar taşıyan olgulardır.
- ✓ Fertlerin yapıp ettiklerini rasyonelleştirip içselleştirmelerine imkan verir.
- ✓ Genelde ilgi gösterilen arzu edilen şeylerdir.
- ✓ Her alanla ilgilidirler ama alanların kendilerine özgü değerleri vardır.
- ✓ Farklı kaynak ve içeriklere sahip olsalar da bir biçimde sosyaldirler.

2.2. Değerlerin Sınıflandırılması

Değerler ile ilgili olarak ilgi çeken çalışmalar yapan araştırmacıların başında Schwartz (1992) gelir. Schwartz, değerlerin içeriğini tespit edici çalışmalar yapmış ve deneye dayalı çalışmalarda günümüzde de kullanılan değer kategorileri oluşturmuştur. Schwartz Değer Envanteri'nde Schwartz, tercih edilen sonuçları sormamış, ancak 57 değerden teşekkül eden bir listeden değer tercihleri yapılmasını talep etmiştir. Bu tercihin, kişilerin yaşamlarına yön veren ilke olması açısından önem sırasına göre yapılması talep edilmiştir. Schwartz, 63 ülkeden elde ettiği verileri yaklaşık olarak 60.000 kişiden oluşan bir örneklemden toplamıştır. Schwartz, bu araştırma sonucunda bireysel düzeyde değerleri 10 değer tipine ayırmıştır. Bunlar; güç, başarı, hedonizm, teşvik, kendi kendini yönlendirme, evrensellik, iyilik, gelenek, uygunluk ve güvenlik başlıklarından oluşmaktadır (Yılmaz, 2006:26).

2.3. Bireysel Değerler

Bireysel değerler kavramı, idealleri, kavramları ve bireyin yaşamında önem verdiği öğeleri anlatmaktadır. Bireysel değerler kültürün veya toplumun oluşturduğu sosyal sistemin çıktısıdır (Hüseyinliklioğlu, 2010:26). Çünkü kültür, bireylerin davranışlarını onlara aşıladığı ve öğrettiği değerler aracılığı ile etkilemektedir (Uyguç, 2001:223-237).

Güngör (1998)'e göre kişilerin ilk önce tercih ettikleri değer dışında kalan değerler, kişinin gerek psikolojik ve gerekse sosyal perspektiften mutluluğu için aracı pozisyonundadırlar. Bu çerçevede değerlerin "amaç değerler" ve "araç değerler" olmak üzere iki bölüme ayrıldığı ortaya çıkmaktadır. Bu ayrım Rokeach (1973,1979) tarafından yapılmıştır. Lamberton ve Minor'a göre ise (1995) bireysel değerleri aracı ve sonul değerler olarak ikiye ayırmak mümkündür (Aydın, 2001). Yapılan bu sınıflamadaki aracı ve sonul değerleri birçok kaynakta amaç ve araç değerler olarak görmek olanaklıdır.

Lamberton ve Minor (1995) temel değerleri şu şekilde gibi ifade etmiştir (Aydın, 2001):

- ✓ Rahat bir yaşam,
- ✓ Heyecan verici bir yaşam,
- ✓ Başarı, barışçı bir dünya,
- ✓ Güzel bir dünya,
- ✓ Eşitlik,
- ✓ Aile güvenliği,
- ✓ Özgürlük,

- ✓ Mutluluk,
- ✓ İçsel uyum,
- ✓ Olgunlaşmış aşk,
- ✓ Ulusal güvenlik,
- ✓ Yaşamdan zevk alma,
- ✓ Kurtuluş,
- ✓ Kendine saygı,
- ✓ Bilgelik (yaşamı anlama),
- ✓ Bağımsızlık

Lamberton ve Minor (1995) araçsal değerleri ise aşağıdaki gibi sınıflandırmıştır (Aydın, 2001):

- ✓ Hırs,
- ✓ Açık fikirlilik,
- ✓ Yeterlik,
- ✓ Neşe,
- ✓ Düzen ve temizlik,
- ✓ Cesaret,
- ✓ Bağışlayıcılık,
- ✓ Yardımseverlik,
- ✓ Hayalcilik,
- ✓ Dürüstlük,
- ✓ Mantıklı olma,
- ✓ Sevecenlik,
- ✓ Uyum ve itaat,
- ✓ Nezaket,
- ✓ Sorumluluk,
- ✓ Özdenetim

2.4.Örgütsel Değerler

Değerler, örgütte hangi unsurların önemli olduğunu ortaya koymaktadır (Sabuncuoğlu ve Tuz, 2001). Değerler, genellikle belirsiz olarak kullanılan kavramlardır. Ancak bir örgütteki karar verme süreçlerinin analiz edilebilmesi için öncelikle o örgütteki amaçların ve değerlerin belirlenmesi gerekmektedir. Bireylerin değerleri, karar verme süreçlerinde birincil öneme sahiptir (Clemen, 1996:19).

Örgütün temel değerleri, örgütün temel felsefe ve ideolojisinin yansımasıdır (Clark, 1992:202). Deal ve Kennedy (1982) değerleri bir örgütün temel kavram olarak tanımlamaktadır ve değerlerin örgüt kültürünün kalbi gibi olduğunu ifade etmektedir (Hüseyinliklioğlu, 2010:28).

Örgütsel bağlamda değerler örgüt üyelerinin farklı durumlar, roller, nesnelere ve insanlar ile ilgili düşünceleridir. Değerler örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını ve uygulamalarını ortaya koymaktadır. Değerler örgütün tanımını yapar, amaçlarını tespit eder ve başarı kriterlerinin temelini meydana getirirler (İpek, 199:65)

Wiener (1988), örgütsel değerler ile ilgili bir sınıflandırma yapmış ve bunu “kaynak ve “odaklarına” göre olmak üzere dört grupta incelemektedir. Bu sınıflandırmaya göre örgütsel değerler (Yılmaz, 2006:46-47):

- 1) İşlevsel / Geleneksel Değerler. Kalitenin önemine, işbirliğine, ciddi çalışmaya, paylaşılan sorumluluğa ve sadık davranmaya vurgu yapan değerlerdir.
- 2) Elitist / Karizmatik Değerler. Uzun vadede başarıyı garanti etmeyen değerlerdir. Bu değerlere haiz örgütlerde ansızın başarılar ortaya çıkar. Bu değer tipine örnek olarak Amerikan tipi örgütler verilebilir.
- 3) İşlevsel / Karizmatik Değerler. Örgütlerde kısa vadede başarı sağlayan değerlerdir. Örgüt için bir geçiş sürecini yansıtmaktadır. Bu değerler belli bir süre sonunda işlevsel / geleneksel değerlere dönüşmektedir.
- 4) Elitist / Geleneksel Değerler. Örgütlerde, uzun süre durağan ve elitist özellikler gösteren bu değer tipinin örneklerine bilgi teknolojisi alanında faaliyet gösteren firmalarda rastlamak mümkündür.

2.5.Yönetimde Değerlerin Yeri

Yöneticilerin faaliyetleri, bireysel değerlerine göre şekillenmektedir. Ekonomik değerlere odaklanmış bir yönetici, yönettiği örgütün daha fazla büyümesine dikkat çekecektir. Toplumsal değerlere önem veren yönetici ise, örgütün daha fazla büyümesinden ziyade, çalışanların çalışma şartlarının daha iyi koşullara getirilmesine odaklanacaktır (Aydın, 2001). Yöneticilerin faaliyetlerine yön veren tek faktör değerler değildir. Ancak değerler, yöneticilerin faaliyet ve kararlarının en önemli belirleyicilerinden biridir (Yılmaz, 2006:61). Bireysel ve toplumsal değerlerin bir alt segmenti olan yönetsel değer sistemleri çoğunlukla ulusal kültürün bir sonucudur. Ulusal kültür, küçük yaşlardan başlayarak öğrenilen değerleri, inançları ve

varsayımları içermekte ve bir topluluğun benzerlerinden ayırt edilmesine imkan sağlamaktadır (Dicle ve diğerleri, 2001).

Toplumsal manada açık bir sistem özelliği gösteren eğitim sistemi, bu özelliğinden ötürü çevresinin ekonomik, toplumsal, siyasal, yönetsel ve bilimsel etkisine maruz kalmaktadır. Toplumun sergilediği kültürel yapı eğitim sistemini de doğrudan etkilemektedir (Ataklı, 1999).

Ozankaya (1999) tarafından en geniş manasıyla, toplumda karşılığı olan değerlerin, bilgilerin ve yeteneklerin yeni kuşaklara aktarılması ve kazandırılması olarak tanımladığı eğitim kavramı; okullar ile değerler arasındaki ilişkiyi çok net bir biçimde ortaya koymaktadır. Eğitim kurumları kişilerin ve toplumun değerler sisteminin muhafaza edilmesinde veya değiştirilmesinde en etkili argümanlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Pozitivizme göre, bizim dışımızda bağımsız sosyal bir dünya vardır ve bu sosyal dünyaya ait özellikler nesnel yöntemler vasıtasıyla ölçülmelidir. Burada gerçeklik dışsal ve neseldir. Bilgi, bu dışsal gerçekliğin gözlemlerine dayalıysa gerçek bilgidir (Altunışık vd., 2010:6) Çalışmada pozitivist bir yaklaşımla nesnel bilgiler nicel yöntemlerle toplanmıştır.

Tümevarım, sınırlı sayıda örneğe bakarak genel hakkında fikir sahibi olunmasını sağlar (Altunışık vd., 2010:22). Araştırmada tümevarım yöntemiyle Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu öğrencilerinden basit tesadüfi örnekleme yoluyla seçilen 602 katılımcının verdikleri cevaplardan yola çıkarak genel hakkında kanaat sahibi olunmaya çalışılmıştır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın genel olarak iki amacının olduğunu ifade etmek mümkündür. Bunlardan birincisi; üniversite öğrencilerinin bireysel ve öğrenim gördükleri üniversiteye yönelik örgütsel değerlerinin düzeylerini belirlemek,

İkincisi ise; üniversite öğrencilerinin öğrenim gördükleri üniversitenin değerlerle yönetimine yönelik algılarını tespit edip bu algıların demografik değişkenlere göre farklılaşp farklılaşmadığını ortaya koymaktır.

Ozankaya (1999) değerlerin nesilden nesile aktarıldığını ifade etmekte ve üniversite öğrencilerinin günümüzde değerlerin aktarıldığı, gelecekte ise değerleri aktaracak olan nesil olması münasebetiyle bu kişilerin bireysel ve örgütsel değerler ile değerlerle yönetime yönelik algılarının tespit edilmesinin toplumsal açıdan kıymetli olduğu düşünülmektedir. Bu durum araştırmanın önemini ortaya koymaktadır. Nitekim literatür incelendiğinde değerler ve değerlerle yönetim konusunda yapılan çalışmalar genellikle örgütlerde çalışan bireyler üzerine yoğunlaşmış iken geleceğin çalışanları olan üniversite öğrencileri üzerine yapılan çalışmalara pek rastlanılmamıştır.

3.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu'nun yaklaşık 2000 kişi olan öğrencileri oluşturmaktadır. 'Basit tesadüfi örnekleme; tanımlanan evrendeki her elamanın, 'eşit' ve 'bağımsız' seçilme şansına sahip olmasıdır. Yani her eleman eşit seçilme şansına sahip olmalı ve aynı zamanda birisinin seçilmesi, diğerinin seçilmesine kesinlikle engel olmamalı, etki etmemelidir (Altunışık vd., 2010:137). Örneklemi ise basit tesadüfi yöntemle seçilen ve ankete katılmaya gönüllü olan 602 öğrenci oluşturmaktadır.

Sosyal bilimlerde yapılan nicel çalışmalarda 2000 kişilik evren için 322 kişilik örneklem yeterli görülmektedir (Altunışık vd., 2010:135). Dolayısıyla araştırmanın 602 kişilik örnekleminin istatistiki olarak tatminkar olduğu söylenebilir.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Çalışma kapsamında kullanılan anket formu 4 (dört) bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde; (Yılmaz, 2006)'dan alınan ve 29 adet değer (Önemli (5)..... Önemsiz (1)) aralığında ölçüldüğü bireysel değerler ölçeği ile (Yılmaz, 2006)'dan alınan ve 29 adet değer (Önemli (5)..... Önemsiz (1)) aralığında ölçüldüğü örgütsel değerler ölçeği yer almaktadır.

İkinci bölümde; katılımcıların birinci bölümde yer alan bireysel değerler ve örgütsel değerlerden en önemli gördükleri üç tanesini sırasıyla yazmaları istenilmiştir.

Üçüncü bölümde; (Yılmaz, 2006)'dan alınan ve 5'li likert tipinde hazırlanan 25 (yirmibeş) adet önerme yer almaktadır. Bu bölümde katılımcıların öğrenim gördükleri Yüksekokulun değerlerle yönetilmesine dair algıları ölçülmeye çalışılmıştır.

Dördüncü bölümde ise; katılımcıların demografik değişkenlerini ölçmek üzere anonim olarak hazırlanan, cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne mesleği, baba mesleği, aylık net aile geliri, ailenin ikamet ettiği coğrafi bölge ve not ortalaması soruları yer almaktadır.

3.4. Verilerin Analizinde Kullanılan İstatistiki Yöntemler

Verilerin analiz edilmesi aşağıda sıralanan istatistiki yöntemlerle gerçekleştirilmiştir;

Demografik değişkenlere (cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne mesleği, baba mesleği, aylık net aile geliri, ailenin ikamet ettiği coğrafi bölge ve not ortalaması) ilişkin yüzde ve frekans değerleri tablo halinde verilmiştir.

Bireysel değerlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ortalaması en yüksek olan değerden en düşük olan değere doğru tablo halinde verilmiştir.

Örgütsel değerlere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ortalaması en yüksek olan değerden en düşük olan değere doğru tablo halinde verilmiştir.

Ankete katılan katılımcıların; kişisel yaşamlarında en çok önem verdikleri üç değeri yazmaları istenilmiş olup en yüksek yüzdeye sahip olan üç değer tablo halinde verilmiştir. Aynı şekilde örgütsel değerler içerisinde en çok önem verdikleri üç değeri yazmaları istenilmiş olup en yüksek yüzdeye sahip olan üç değer tablo halinde verilmiştir.

Değerlere göre yönetim ölçeğindeki önermelere ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri ortalaması en yüksek olan değerden en düşük olan değere doğru tablo halinde verilmiştir.

Değerlere göre yönetim ile demografik değişkenler (cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne mesleği, baba mesleği, aylık net aile geliri, ailenin ikamet ettiği coğrafi bölge ve not ortalaması) arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için Independent Samples T Testi ve One-Way Anova Testi kullanılmıştır.

3.5. Güvenilirlik Analizleri

Çalışmada kullanılan bireysel değerler, örgütsel değerler ve değerlerle yönetim ölçeklerinin güvenilirliğine ilişkin veriler, ölçek maddeleri arasındaki korelasyonun ortalamasına dayanan bir iç tutarlılık modeli olan Cronbach Alfa katsayısı vasıtasıyla değerlendirilmiştir. Güvenilirlik analizi neticesinde, ölçeğin güvenilir olduğunun söylenebilmesi için "0" ve "1" değerleri arasında değişen alfa katsayısının 0,60'dan yüksek olması beklenmektedir (Hair vd., 1995: 431).

Araştırma çerçevesinde uygulanan anketin birden fazla soru ile ölçülen değişkenlerine ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo-1'de yer almaktadır.

Tablo 1. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Ölçek	Madde Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
Bireysel Değerler	29	0,984
Örgütsel Değerler	29	0,981
Değerlerle Yönetim	25	0,886

Tablo 1: incelendiğinde; bireysel değerler, örgütsel değerler ve değerlerle yönetim değişkenlerine ilişkin Cronbach Alfa değerleri 0,984, 0,981, 0,886 olduğundan oldukça güvenilirdir olduğundan tüm maddelerinin kullanılmasına karar verilmiştir.

4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1. Demografik Değişkenlerin Frekans Dağılımı

Katılımcıların %38,9'unun erkek, %61,1'inin kadın olduğu, %11,5'inin babasının okur-yazar olmadığı, %61,5'inin babasının ilköğretim mezunu olduğu, %19,4'ünün babasının lise mezunu olduğu, %7,0'ünün babasının üniversite mezunu olduğu ve %0,7'sinin babasının lisansüstü eğitim aldığı,

%41,2'sinin annesinin okur-yazar olmadığı, %49,3'ünün annesinin ilköğretim mezunu olduğu %7,3'ünün annesinin lise mezunu olduğu, %2,2'sinin annesinin üniversite mezunu olduğu ve annesinin lisansüstü eğitim alan katılımcının olmadığı,

%22,8'inin babasının işçi olduğu, %10,5'inin babasının memur (kamu görevlisi) olduğu, %8,1'inin babasının esnaf-tüccar olduğu, %20,8'inin babasının çiftçi olduğu, %13,6'sının babasının emekli olduğu ve %24,3'ünün babasının ise serbest meslek sahibi olduğu,

%4,0'ünün annesinin işçi olduğu, %1,7'sinin annesinin memur (kamu görevlisi) olduğu, %0,5'inin annesinin esnaf-tüccar olduğu, %2,5'inin annesinin çiftçi olduğu, %1,0'ünün annesinin emekli olduğu, %1,8'inin annesinin serbest meslek sahibi olduğu ve %88,5'inin annesinin ise ev hanımı olduğu,

%38,2'inin 0-1000 TL arası aylık aile gelirin sahip olduğu, %35,7'sinin 1001-2000 TL arası aylık aile gelirin sahip olduğu, %15,3'ünün 2001-3000 TL arası aylık aile gelirin sahip olduğu, %7,5'inin 3001-4000 TL arası aylık aile gelirin sahip olduğu, %0,8'inin 4001-5000 TL arası aylık aile gelirin sahip olduğu ve %2,5'inin ise 5001 TL ve üzeri aylık aile gelirin sahip olduğu,

%16,1'inin ailesinin Akdeniz Bölgesinde ikamet ettiği, %1,3'ünün ailesinin Karadeniz Bölgesinde ikamet ettiği, %2,2'sinin ailesinin Marmara Bölgesinde ikamet ettiği, %67,3'ünün ailesinin Güneydoğu Anadolu Bölgesinde ikamet ettiği, %10,5'inin ailesinin Doğu Anadolu Bölgesinde ikamet ettiği, %1,2'sinin ailesinin Ege Bölgesinde ikamet ettiği ve %1,5'inin ailesinin ise İç Anadolu Bölgesinde ikamet ettiği,

%3,5'inin not ortalamasının 0.00 – 1.00 arasında olduğu, %16,9'unun not ortalamasının 1.01 – 2.00 arasında olduğu, %57,5'inin not ortalamasının 2.01 – 3.00 arasında olduğu ve %22,1'inin not ortalamasının 3.01 – 4.00 arasında olduğu tespit edilmiştir.

4.2. Bireysel Değerlere İlişkin Sonuçlar

Tablo 2. Bireysel Değerlere İlişkin Dağılım

Bireysel Değerler	n	Ortalama	Standart Sapma
Dürüstlük	602	3,45	1,742
İnsana Saygı	602	3,45	1,695
Adalet	602	3,44	1,742
Başarılı olmak	602	3,42	1,639
Sorumluluk	602	3,41	1,682
Eşitlik	602	3,40	1,697
Uyum	602	3,40	1,618
İyilikseverlik	602	3,39	1,645
Tutumluluk	602	3,39	1,598
Bağımsızlık	602	3,37	1,554
Fedakârlık	602	3,37	1,660
Yardımlaşma	602	3,37	1,657
Tarafsızlık	602	3,36	1,634
Çalışkanlık	602	3,34	1,588
Demokrasi	602	3,34	1,613
İşbirliği	602	3,34	1,545
Özsaygı	602	3,34	1,684
Sadakat	602	3,34	1,661
Dindarlık	602	3,32	1,601
Yaratıcılık	602	3,32	1,608
Açıklık	602	3,31	1,643
Otorite sahibi olmak	602	3,31	1,548
Bağlılık	602	3,30	1,526
Yeterlik	602	3,28	1,520
Bilimsellik	602	3,27	1,461
Özdenetim	602	3,27	1,489
Zevk almak	602	3,22	1,610
Laiklik	602	3,21	1,534
Para	602	3,06	1,506

Ankete katılan öğrencilerin bireysel değerlere yönelik algılarının ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya (3,45) ile 'Dürüstlük' değerinin sahip olduğu görülürken, en düşük ortalamaya ise (3,06) ile 'Para' değerinin sahip olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar için 'İnsana Saygı' (3,45) ile ikinci, 'Adalet' (3,44) ile üçüncü sırada yer almaktadır.

Güngör'e göre (1998) bir bireyin değer sıralamasında birinci veya en üst sırada yer alan değer, onun temel değeri kabul edilir. Bu anlamda ankete katılan öğrencilerin sahip oldukları temel değer "Dürüstlük" olduğu, bunu 'İnsana Saygı' ve 'Adalet'in izlediği söylenebilir. Bu sonuç Yılmaz (2006)'ın çalışmasında bulunduğu sonuçlarla da örtüşmektedir.

Tablo 3. İlk Üç Sırada Görülen Bireysel Değerlere İlişkin Dağılım

Sıra	Değer	F	%
1	Adalet	215	35,7
2	Dürüstlük	75	12,5
3	İnsana Saygı	67	11,1

Araştırmaya katılan öğrencilerin ilk üç sırada gördükleri bireysel değer sıralamasında birinci sırada %35,7 ile 'Adalet', ikinci sırada %12,5 ile 'Dürüstlük' ve üçüncü sırada %11,1 ile 'İnsana Saygı' değerini belirtmişlerdir.

Bu durum Tablo-3’de yer alan sonuçlar ile örtüşmektedir. Yani katılımcıların özel yaşamlarında ‘Adalet’, ‘Dürüstlük’ ve ‘İnsana Saygı’ değerlerini hayatlarının merkezlerine aldıklarını beyan etmişlerdir. Benzer şekilde, Yılmaz (2006) tarafından ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada öğretmen ve okul yöneticilerinin ‘Adalet’, ‘Dürüstlük’ ve ‘İnsana Saygı’ bireysel değerlerini en yüksek düzeyde algıladıklarını ortaya koymuştur. Yılmaz (2006)’nın araştırma yaptığı tarihlerde yaklaşık olarak ilköğretim çağındaki günümüz üniversite öğrencilerinin araştırmamızda öne çıkan bireysel değerlerinin öğretmen ve okul yöneticilerinden etkilendiğini söylemek mümkündür.

4.3. Örgütsel Değerlere İlişkin Sonuçlar

Tablo 4: Örgütsel Değerlere İlişkin Dağılım

Örgütsel Değerler	n	Ortalama	Standart Sapma
Yaratıcılık	602	3,31	1,560
Uyum	602	3,28	1,554
Çalışkanlık	602	3,26	1,544
Başarılı olmak	602	3,25	1,568
Sorumluluk	602	3,24	1,563
Tutumluluk	602	3,24	1,540
Yeterlik	602	3,24	1,505
Dürüstlük	602	3,22	1,641
Özsaygı	602	3,22	1,559
Tarafsızlık	602	3,22	1,572
Adalet	602	3,21	1,598
Özdenetim	602	3,21	1,529
Para	602	3,21	1,513
Sadakat	602	3,21	1,508
Eşitlik	602	3,20	1,661
Yardımlaşma	602	3,20	1,504
Bilimsellik	602	3,19	1,538
İnsana Saygı	602	3,19	1,641
İyilikseverlik	602	3,19	1,563
Otorite sahibi olmak	602	3,19	1,541
Demokrasi	602	3,18	1,595
Fedakârlık	602	3,18	1,550
İşbirliği	602	3,18	1,583
Açıklık	602	3,17	1,563
Dindarlık	602	3,17	1,502
Laiklik	602	3,17	1,484
Zevk almak	602	3,16	1,548
Bağlılık	602	3,13	1,491
Bağımsızlık	602	3,09	1,517

Ankete katılan öğrencilerin örgütsel değerlere yönelik algılarının ortalamaları incelendiğinde en yüksek ortalamaya (3,31) ile ‘Yaratıcılık’ değerinin sahip olduğu görülürken, en düşük ortalamaya ise (3,09) ile ‘Bağımsızlık’ değerinin sahip olduğu tespit edilmiştir.

Güngör’e göre (1998) bir bireyin değer sıralamasında birinci veya en üst sırada bulunan değer o kişinin temel değeri kabul edildiğine göre öğrenciler için öğrenim gördükleri üniversitenin örgütsel değerleri arasında temel değer “Yaratıcılık” olduğu söylenebilir. Bu durumu araştırmanın örneklemini oluşturan öğrencilerin, Adıyaman ilinin yaklaşık 30.000 nüfuslu ve Türkiye koşullarına göre küçük bir ilçesi olan Besni’de kurulu bulunan Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu’nun yönetici ve öğretim elamanlarının kısıtlı imkanlar altında iyi bir eğitim vermeye çalışırken kullandıkları ‘yaratıcı’ yöntemlerinin öğrenciler tarafından da gözlemlenmesi ile açıklamak mümkündür.

En düşük ortalamaya sahip değerin 'Bağımsızlık' olarak algılanmasını da Besni Meslek Yüksekokulu'nun hukuken Adıyaman Üniversitesi'nin hiyerarşik yapısı içinde yer alması ile açıklanabileceği değerlendirilmektedir.

Bunun yanı sıra katılımcılar tarafından 'Uyum' (3,28) ile ikinci ve 'Çalışkanlık' (3,26) ile üçüncü sırada algılanan örgütsel değerler olup bu durum 'Yaratıcılık' değeri ile ilgili yapılan açıklamayı teyit eder niteliktedir.

Ankete katılan öğrencilerin, örgütsel değerlerden 'Dindarlık' ve 'Laiklik' değerlerine yönelik algılarının (3,17) ile aynı puana sahip ve son sıralarda yer almasını bu alana ilgi duyan Eğitim Bilimcilerin ve Sosyologların daha geniş bir örneklemede ele alıp yorumlarının yararlı alacağı düşünülmektedir.

Tablo 5. İlk Üç Sırada Görülen Örgütsel Değerlere İlişkin Dağılım

Sıra	Değer	F	%
1	Adalet	134	22,3
2	Eşitlik	69	11,5
3	Demokrasi	39	6,5

Araştırmaya katılan öğrencilerin ilk üç sırada gördükleri bireysel değer sıralamasında birinci sırada %22,3 ile 'Adalet', ikinci sırada %11,5 ile 'Eşitlik' ve üçüncü sırada %6,5 ile 'Demokrasi' değerini belirtmişlerdir. Bu durum katılımcıların bireysel değerlere yönelik algıları ve özel yaşamlarında en çok önem verdikleri üç değer sonuçları ile nispeten örtüşürken, örgütsel değerlere yönelik algıları ile örtüşmemektedir.

Söyle ki; katılımcılar tarafından önem derecesi bakımından ilk üç sırada görülen 'Adalet', 'Eşitlik' ve 'Demokrasi' değerleri, öğrenim gördükleri üniversitenin örgütsel değerlerine yönelik algılamaları sıralamasında orta sıralarda yer almaktadır. Yani katılımcılar kısıtlı imkanlarla eğitim vermeye çalışan ve yaratıcı, uyumlu, çalışkan olarak nitelendirdikleri okullarını adalet, eşitlik ve demokrasi açısından yeterli bulmamaktadırlar. Bu durumun Besni Meslek Yüksekokulu'nun Adıyaman merkezde yer almadığı için kampüs, etkinlik vb. sosyal imkanlar açısından imkanlarının kısıtlı olması münasebetiyle öğrencilerin merkez kampüste öğrenim görenlerin kendilerinden daha çok olanağa sahip olduklarını düşünmelerinden kaynaklandığı değerlendirilmektedir.

4.3. Değerlerle Yönetime İlişkin Bulgular

Tablo 7. Değerlerle Yönetim Ölçeğine İlişkin Dağılım

İfadeler	n	Ortalama	Standart Sapma
İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz.	602	3,81	1,494
Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür.	602	3,57	1,359
İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir.	602	3,54	1,401
Zor durumda olan kişilere yardım edilir.	602	3,54	1,376
Yapılan işler zevk alınarak yapılır.	602	3,54	1,397
Çalışanlar arasında uyumun gerektiği düşünülür.	602	3,53	1,288
Verilen sözlere sadık kalınmasına önem verilir.	602	3,52	1,375
Bireylerin yaratıcılığını geliştirmesine önem verilir.	602	3,49	1,364
Kaynaklar etkili ve verimli kullanılmaya çalışılır.	602	3,48	1,294
Bireylerin bağımsız çalışmayı tercih etmelerine saygı gösterilir.	602	3,46	1,372
Her türlü çalışmanın başarılı bir şekilde tamamlanmasına özen gösterilir.	602	3,44	1,381
İşlerin bağlılıkla yapılmasına özen gösterilir.	602	3,43	1,343
Yapılan işlerde önce iç huzur düşünülür.	602	3,40	1,433
Kurallar herkese eşit olarak uygulanır.	602	3,39	1,573
Çok çalışanlar topluluk önünde takdir edilir.	602	3,37	1,466
Meslektaşlarla işbirliği özendirilir.	602	3,37	1,345
Kişilerin oto kontrolünü sağlaması önemsenir.	602	3,32	1,369
İş, işlem ve eylemlerde din referans alınmaz.	602	3,31	1,428
Bilimsel esaslar rehber olarak görülür.	602	3,24	1,376
Çalışanlar, okul için gerektiği zaman özel zamanlarından fedakarlık yapabilirler.	602	3,19	1,416
Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır.	602	3,11	1,470
Demokratik bir ortam vardır.	602	3,00	1,436
Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır.*	602	2,73	1,446
Verilen kararlarda duygusal davranılmaz.*	602	2,57	1,386
Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz.*	602	2,48	1,406
TOPLAM	602	3,31	0,724

*Ters kodlanmıştır.

Katılımcıların öğrenim gördükleri Yüksekokulun değerlerle yönetilmesine dair algılarının ölçülmeye çalışıldığı bu bölümde, ankete katılan öğrencilerin değerlerle yönetim ölçeğine verdiği yanıtların ortalamaları incelendiğinde;

'İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz' önermesinin (3,81) ortalama ile birinci sırada, 'Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür' önermesinin (3,57) ortalama ile ikinci ve 'İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir' ile 'Yapılan işler zeok alınarak yapılır' önermelerinin ise (3,54) ortalama ile üçüncülüğü paylaştıkları görülmektedir. Ayrıca ters kodlanmış olan 'Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır' (2,73) önermesi, 'Verilen kararlarda duygusal davranılmaz' (2,57) önermesi ve 'Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz' (2,48) önermeleri son üç sırada yer almışlardır. Bu durumu katılımcıların öğrenim gördükleri okulları insani değerler açısından yeterli gördükleri biçiminde yorumlamak mümkündür.

Bununla beraber 'Demokratik bir ortam vardır' önermesinin (3,00) ortalama ile sondan dördüncü ve 'Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır' önermesinin (3,11) ortalama ile sondan beşinci sırada olması, ilk üç sırada görülen örgütsel değerler sorusuna verilen yanıtlar ile de örtüşmektedir. Yani katılımcılar insani değerler açısından yeterli olarak algıladıkları öğrenim gördükleri okullarını, demokrasi ve eşitlik açısından aynı yeterlilik düzeyinde algılamadıkları değerlendirilmektedir.

4.4. Değerlerle Yönetim ve Demografik Değişkenler Arasındaki Fark Analizleri

Değerlerle yönetim ölçeği ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için fark testleri yapılmadan önce verilerin normal dağılıp dağılmadığına bakılmıştır. Yapılan normallik analizi neticesinde verilerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin +1,0 ve -1,0 arasında olduğu görüldüğünden; Değerlerle yönetim ölçeği ile demografik değişkenler arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek için parametrik testlerin uygulanmasına karar verilmiştir (Gürbüz ve Şahin, 2016:218).

Tablo 8. Cinsiyet ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki T Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ortalama	t	P
Erkek	234	3,23		
Kadın	368	3,37	-2,366	,018

Değerlerle yönetim ile cinsiyet arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için Independent Samples T Test'i uygulanmış olup, cinsiyete göre değerlerle yönetim algısının farklılaştığı tespit edilmiştir. ($p:0,018 < 0,05$) Ayrıca kadın katılımcıların değerlerle yönetime yönelik algılarının (3,37) erkek katılımcıların algılarından (3,23) daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 9. Baba Eğitim Düzeyi ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
Baba Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar Değil	69	3,19	,624		
	İlköğretim	370	3,34	,713		
	Lise	117	3,36	,731	1,590	,175
	Üniversite	42	3,11	,892		
	Lisansüstü	4	3,31	1,067		

Değerlerle yönetim ile baba eğitim arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, baba eğitim düzeyine göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($Sig:0,175 > 0,05$)

Tablo 10. Anne Eğitim Düzeyi ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
Anne Eğitim Düzeyi	Okur-Yazar Değil	248	3,26	,721		
	İlköğretim	297	3,38	,703		
	Lise	44	3,25	,828	2,038	,107
	Üniversite	13	3,02	,802		
	Lisansüstü	248	3,26	,721		

Değerlerle yönetim ile anne eğitim arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, anne eğitim düzeyine göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. ($Sig:0,107 > 0,05$)

Tablo 11. Baba Mesleği ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
Baba Mesleği	İşçi	137	3,27	,653	,936	,457
	Memur (Kamu Personeli)	63	3,39	,783		
	Esnaf-Tüccar	49	3,42	,747		

Çiftçi	125	3,38	,695
Emekli	82	3,27	,793
Serbest Meslek	146	3,25	,739

Değerlerle yönetim ile baba mesleği arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, baba mesleğine göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (Sig:0,457>0,05)

Tablo 12. Anne Mesleği ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
<i>Anne Mesleği</i>	İşçi	24	3,24	,899	,593	,736
	Memur (Kamu Personeli)	10	3,20	,776		
	Esnaf-Tüccar	3	3,83	,560		
	Çiftçi	15	3,48	,578		
	Emekli	6	3,25	,550		
	Serbest Meslek	11	3,13	,807		
	Ev Hanımı	533	3,32	,720		

Değerlerle yönetim ile anne mesleği arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, anne mesleğine göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (Sig:0,736>0,05)

Tablo 13. Aylık Net Aile Geliri ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
<i>Aylık Net Aile Geliri</i>	0 - 1000 TL Arası	230	3,33	,737	,725	,605
	1001 - 2000 TL Arası	215	3,29	,688		
	2001 - 3000 TL Arası	92	3,37	,682		
	3001 - 4000 TL Arası	45	3,25	,890		
	4001 - 5000 TL Arası	5	3,66	,312		
	5001 TL ve Üzeri	15	3,09	,839		
	0 - 1000 TL Arası	230	3,33	,737		

Değerlerle yönetim ile aylık net aile geliri arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, aylık net aile gelirine göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (Sig:0,605>0,05)

Tablo 14. Ailenin İkamet Ettiği Coğrafi Bölge ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
<i>Ailenin İkamet Ettiği Coğrafi Bölge</i>	Akdeniz Bölgesi	97	3,36	,717	1,137	,339
	Karadeniz Bölgesi	8	3,10	,821		
	Marmara Bölgesi	13	3,02	,792		
	Güneydoğu Anadolu Bölgesi	405	3,34	,681		
	Doğu Anadolu Bölgesi	63	3,21	,897		
	Ege Bölgesi	7	3,15	,951		
	İç Anadolu Bölgesi	9	3,04	,970		

Değerlerle yönetim ile ailenin ikamet ettiği coğrafi bölge arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, ailenin ikamet ettiği coğrafi bölgeye göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (Sig:0,339>0,05)

Tablo 15. Not Ortalaması ile Değerlerle Yönetim Ölçeği Arasındaki Anova Testi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Seçenekler	n	Ortalama	Std. Sapma	F	Sig.
<i>Not Ortalaması</i>	0.00 - 1.00	21	3,31	,758	1,198	,310
	1.01 - 2.00	102	3,19	,769		
	2.01 - 3.00	346	3,35	,685		
	3.01 - 4.00	133	3,31	,779		

Değerlerle yönetim ile not ortalaması arasında anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespit etmek için One-Way Anova Test'i uygulanmış olup, not ortalamasına göre değerlerle yönetim algısının farklılaşmadığı tespit edilmiştir. (Sig:0,310>0,05)

5. TARTIŞMA VE SONUÇLAR

Araştırma sonucunda; ankete katılan öğrencilerin bireysel değerlere yönelik algılarına bakıldığında, 'Dürüstlük', 'Adalet' ve 'İnsana Saygı' değerlerine en çok önem verdikleri, 'Para' değerine ise en az önem verdikleri görülmektedir. Bu durum geleceğimizin teminatı olan gençlerimizin insani yönlerinin güçlü olduğu biçiminde yorumlanabilir. Ayrıca en düşük ortalamaya sahip bireysel değerlerden birinin güncel tartışma konularından olan 'Laiklik' değeri olması araştırmacılara önerilen çalışma konuları arasındadır.

Ankete katılan öğrencilerin örgütsel değerlere ilişkin algılamalarına bakıldığında öğrenim gördükleri üniversiteye ilişkin 'Yaratıcılık', 'Uyum' ve 'Çalışkanlık' değerlerini en yüksek düzeyde algıladıkları görülmekte iken, 'Bağımsızlık', 'Dindarlık' ve 'Laiklik' değerlerini ise en düşük düzeyde algılamaktadırlar. Yine durum konuya ilgi duyan araştırmacıların farklı örneklemelerde araştırmasında yarar olan hususlar arasında yer almaktadır. Ayrıca katılımcıların 'Adalet', 'Eşitlik' ve 'Demokrasi' değerlerini en çok önem verdikleri üç örgütsel değer arasında konumlandırmalarına karşın bu değerlerin öğrenim gördükleri üniversiteye yönelik örgütsel değer algılaması sıralamasında orta sıralarda kendine yer bulması merkez kampüse uzak bir ilçede öğrenim görmeleri münasebetiyle merkez kampüsteki öğrencilerin erişebildikleri sosyal ve kültürel olanaklara erişim sorunu yaşamalarının bir yansıması olarak değerlendirilmektedir.

Ankete katılan öğrencilerin değerlerle yönetim ölçeğine verdiği yanıtların ortalamaları incelendiğinde; 'İşlerin gizli kapaklı yapılması hoş karşılanmaz', 'Diğer insanlara iyilik yapmak erdem olarak görülür', 'İnsanlara insan oldukları için saygı gösterilir' ve 'Yapılan işler zevk alınarak yapılır' önermelerinin ilk sıralarda olduğu görülmektedir.

Ters kodlanmış olan 'Bireylere sahip oldukları konuma göre davranılır', 'Verilen kararlarda duygusal davranılmaz' ve 'Arkadaş ve iş grubunda sorumluluktan kaçınılmaz' önermeleri son sıralarda yer almışlardır.

Bununla beraber 'Demokratik bir ortam vardır' ve 'Yarar ve hizmetlerin dağılımında eşit davranılır' önermelerinin son sıralarda bulunması, ilk üç sırada görülen örgütsel değerler sorusuna verilen yanıtlar ile örtüşmektedir.

Değerlerle yönetim ölçeğine genel bir yorumlama yapmak gerekirse; katılımcılar insani değerler açısından yeterli olarak algıladıkları öğrenim gördükleri okullarını, demokrasi ve eşitlik açısından aynı yeterlilik düzeyinde algılamadıkları değerlendirilmektedir.

Değerlerle yönetim ölçeği ile demografik değişkenler (cinsiyet, anne eğitim düzeyi, baba eğitim düzeyi, anne mesleği, baba mesleği, aylık net aile geliri, ailenin ikamet ettiği coğrafi bölge ve not ortalaması) arasındaki fark analizleri neticesinde sadece cinsiyet ile değerlerle yönetim algılaması arasında anlamlı bir farklılığın olduğu ve durumun kadın katılımcıların algılarının erkek öğrencilerin algıların daha yüksek olmasından kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Adıyaman Üniversitesi Besni Meslek Yüksekokulu özelinde yapılan bu çalışmanın Ülkemizin farklı bölgelerinde yer alan üniversitelerde merkez kampüste yer alan/almayan, önlisans/lisans vb. değişkenleri göz önünde bulunduran araştırmalarla genişletilmesinin hem akademik yazın hem de uygulamacılar açısından yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- ALTUNIŞIK, Remzi, COŞKUN Recai, BAYRAKTAROĞLU Serkan ve YILDIRIM Engin (2010). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Sakarya: Sakarya Yayınevi
- ATAKLI, Aylanur (1999). *Eğitim Sisteminin Amaç ve Politikalarının Toplum Kültürüne Uygunluğu Eğitimde Yansımalar V - 21. Yüzyılın Eşiğinde Türk Eğitim Sistemi*, Ankara: Öğretmen Hüseyin Hüsnü Tekişik Eğitim Araştırma Geliştirme Merkezi Yayını
- AYDIN, İnyet (2001). *Yönetim, Mesleki ve Örgütsel Etik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- AYDIN, Mustafa (2003). "Gençliğin Değer Algısı: Konya Örneği", *Değerler Eğitimi* S.1 (3), s.121-144.
- CLARK, G. Allan (1992), "Culture, Leadership, and Organizational Systems. Cultural Leadership, (Edt: G. A. Baker ve Diğerleri)" USA: Community College Press. s.187-206.
- CLEMEN, Robert T. (1996), *Making Hard Decisions: An Introduction to Decision Analysis*, Boston: MA: Duxbury Press
- ÇELİK, Vehbi (2000). *Eğitimsel Liderlik*, Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- DEAL, Terrence E. and Allan A. KENNEDY (1982), *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of Corporate Life*, London: Addison-Wesley Co.,
- DİCLE, Ülkü, DİCLE, İ. Atilla, GÖL, Senem, KUNDAY, Özlem (2001). "Farklı Kültürlerde Yöneticilerin İşe İlişkin Değer Sistemleri Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma: Singapur Örneği", 9. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri. 24-26 Mayıs 2001. s.109-134.
- GÜNGÖR, Erol (1998), *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*, İstanbul: Ötüken Neşriyat A.Ş.
- GÜRBÜZ, Sait ve Şahin, Faruk (2016), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara: Seçkin Yayınevi
- HAİR, Joseph F., ANDERSON, Rolph E., TATHAM, Ronald R., ve BLACK, William C. (1995), *Multivariate Data Analysis with Readings*, New York: Prentice- Hall.
- HÜSEYİNKLİOĞLU, Buket (2010), *Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*, Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Doktora Tezi

- İPEK, Cemalettin (1999), *Resmi Liseler İle Özel Liselerde Örgütsel Kültür ve Öğretmen Öğrenci İlişkisi*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- KİNNANE, John F. and PABLE, Martin W., (1962), "Family Background and Work Value Orientation", *Journal of Counseling Psychology*, S.9, s.320-325.
- KRECH, David, CRUTCFIELD, R., BALLACHEY, E. L. (1983). *Cemiyet İçinde Fert* (çev., Mümtaz Turhan). İstanbul:Milli Eğitim Basımevi.
- KUZGUN, Yıldız (2000), *Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar*, Ankara: Nobel.
- LAMBERTON, Lowel H. and MİNOR, Leslie (1995), *Human Relations: Strategies For Success*, Chicago: Irwin Mirror Press.
- OZANKAYA, Özer (1999). *Toplumbilim*, İstanbul: Cem Yayınevi.
- ÖZEVREN, Mina (2008). *İşletmelerde Değer Yönetimi*, İstanbul: Beta Yayım
- ROKEACH, Milton (1973). *The Nature of the Human Values*, New York: The Free Press.
- ROKEACH, Milton (1979). *From Individual to Institutional Values: With Special Reference to the Values of Science. Understanding Human Values* (Edt: M. Rokeach) New York: The Free Press.
- SABUNCUOĞLU, Zeyyat ve TÜZ, Melek (2001). *Örgütsel Psikoloji*, Bursa: Ezgi Kitabevi.
- SCHWARTZ, Shalom (1992). "Universals in the Content and Structure of Values. Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology* (Edt: M. P. Zanna)", *San Diego: Academic Press*.
- UYGUÇ, Nermin (2001). "Geleceğin Yöneticilerini Yetiştiren İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Öğrencilerinin ve Öğretim Üyelerinin Bireysel Değerleri ve Sonuçları Üzerine Bir Değerlendirme", *9.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, s.223-237.
- WIENER, Yoash (1988). "Forms of value systems: a focus on organizational effectiveness and cultural change and maintenance" *Academy of Management Review*, S.113 (4) s.534-545.
- YILMAZ, Kürşad (2006). *İlköğretimokulu Yönetici ve Öğretmenlerine Göre Kamu İlköğretim Okullarında Bireysel ve Örgütsel Değerler ve Okul Yöneticilerinin Okullarını Bu Değerlere Göre Yönetme Durumları*, Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi
- http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.572f33847791a9.21580901. Erişim Tarihi: 08.05.2016.