

## Üniversite Bölüm Başkanları ve Araştırma Görevlilerinin Değer Tercihlerinin Karşılaştırması (SDÜ ve MAKÜ Örneği)\*

### Comparison of Heads of Departments' and Research Assistants' Value Preferences in University (SDÜ and MAKÜ Sample)

Emine ÖNDER<sup>1</sup>

Ali TAŞ<sup>2</sup>

#### Özet

Araştırmada, bölüm başkanları ve araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç kapsamında, “Değerler, Suç Anlayışı ve Ahlaki Hüküm Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubu, SDÜ ve MAKÜ’de görev yapan 97 bölüm başkanı ile 183 araştırma görevlisinden oluşmaktadır. Katılımcıların değer tercih algıları T-Testi ve Mann Whitney U-Testi ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, bireysel değerlerin bölüm başkanlarında ahlaki, estetik, ekonomik, dini, bilimsel, sosyal ve siyasi, araştırma görevlilerinde ise siyasi, sosyal, bilimsel, dini, ekonomik, estetik ve ahlaki şeklinde sıralandığı anlaşılmıştır. Görev türüne göre, ahlaki değere ilişkin algılar arasında anlamlı farklılık olduğu tespit edilmiştir. Cinsiyette göre bölüm başkanlarının estetik, araştırma görevlilerinin siyasi ve estetik değer algılarının farklılaştığı ve bayan bölüm başkanları ile bayan araştırma görevlilerinin söz konusu değerleri daha üst düzeyde benimsedikleri anlaşılmıştır. Bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin bireysel değer algıları, görev yapılan üniversiteye ve yaşlarına göre farklılaşmamaktadır.

*Anahtar sözcükler:* Değer, bireysel değerler, bölüm başkanı, araştırma görevlisi.

#### Abstract

In this study, it was aimed to determine department heads' and research assistants' perceptions about individual values. Within the scope of this object, data were obtained through “Values, Sense of Crime, and Moral Judgment Scale”. The study was designed according to descriptive survey model. The study group composed of 97 heads of department with 183 research assistants in Süleyman Demirel University and Mehmet Akif Ersoy University. The participants' preferred value perceptions was analyzed through Independent Sample t-test and Mann Whitney U-test. In the result of research was understood that heads of department's individual values were specified as moral, aesthetics, economic, religious, scientific, social and political values, as for that research assistants' individual values were specified as political, social, scientific, religious, economic, aesthetics, and moral values. It was found that the moral value perceptions showed significant difference according to the position. According to

---

\* Bu çalışma, 26-28 Ekim 2011 tarihleri arasında Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi'nde düzenlenen Değerler Eğitimi Sempozyumu'nda sunulan bildiriye dayalı olarak hazırlanmıştır.

<sup>1</sup> Yrd. Doç. Dr., Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi, eonder@mehmetakif.edu.tr

<sup>2</sup> Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi, atas865@gmail.com.

gender, it was found that heads of department's aesthetics values perceptions and political and aesthetics values perceptions of research assistants differed significantly. Moreover, it was understood that the woman heads of department with the woman research assistants internalized these values at a higher level that heads of department and research assistants' individual values perceptions showed no significant difference according to age and university.

*Keywords:* Value, individual values, head of department, research assistant

## Giriş

Değerler, bireylerin yaşamına yön veren içsel referanslardır (Meglino ve Ravlin, 1998); neyin doğru, neyin yanlış ve neyin iyi, neyin kötü olduğuyula ilgili standartlardır (Schwartz ve Sagie, 2000). Başka bir ifadeyle değerler; kişilerin kendileri de dâhil tüm insanları ve olayları değerlendirmede kullandıkları kriterler (Karakitapoğlu, 1996), insanların karar ve davranışlarının altında yatan güçler (Turan, Durceylan ve Şişman, 2005), ya da bir davranış örüntüsünü tercih edilir kılan güçlü bir inanç olarak kabul edilebilir (Hodgkinson, 2008; McDonald, 1993; Rokeach, 1973). Hodgkinson'a (2008) göre, değerlerin en önemli fonksiyonu çeşitli durumlardaki davranışlara rehberlik eden kişiye özgü standartlar sağlamasıdır. Dolayısıyla dışarıdan gözlenemeyen, özünde soyut olan bu kavram, davranışların adeta şemasını çizer (Avcı, 2007); davranışları anlamak için önemli anahtarlardan biridir (Rokeach, 1973). İnanıklarımız ile davranışlarımız arasında bir köprü vazifesi görürler ve kişilerin çeşitli durumlar karşısında gösterdikleri davranışlar yoluyla anlaşılabilirler (Turan ve diğ., 2005).

Bireylerin kararlarının, değerlendirmelerinin, seçimlerinin, insanlarla ilişkilerinin, kısaca davranışlarının arka planında değerler varsa örgüt çalışanlarının sahip oldukları değerlerin, örgütsel davranışı ve örgütün yöneleceği yönü şekillendireceği söylenebilir. Bu şekillendirmede, yöneticiler değerlerin hem oluşturulmasında hem de yürütülmesinde önemli rol oynamaktadırlar. Çünkü yöneticiler, örgütsel değerlerin, örgütsel doğrular olarak yorumlanmasını ve benimsenmesini sağlama, yeni değerler geliştirme, değerleri etkili bir araç olarak kullanmanın yanında kendi kişisel değerlerini de bu sürece yoğun biçimde yansıtma şansına sahiptirler (Erçetin, 2000). Yöneticiler sadece var olan değerlere uymak zorunda olan kişiler değil, aynı zamanda diğer çalışanlar için değerler ortaya koymak ve bunlar arasında iletişimi sağlamak zorunda olan kişilerdir (Buchko, 2007).

Russel'e (2001) göre, yöneticilerin kişisel değerleri, olayları ve karşılaştıkları sorunları algılamalarında, sorun çözme biçimleri ve kararlarında, birlikte çalıştığı bireylere ve gruplara yaklaşımında, örgütsel baskıları ve amaçları kabul ya da reddetme derecesinde, yönetsel

performansları üzerinde, etik olan ve olmayan davranışlar arasındaki farkı ortaya koyma gibi örgütsel noktalarda etkili olmaktadır. Dolayısıyla örgütün yapıcı ve bütünleştirici özellik taşıması, süreklilik ve istikrar göstermesi, yöneticilerin nelere önem verdiğiğe bağlı olarak değişebilir (Turan ve diğ., 2005). Yöneticilerin sahip oldukları değerler, onların iyi bir yönetici olmalarına ve böylece örgütün daha iyi bir yere gelmesine neden olabilirken, tam tersi bir durumun ortaya çıkmasına da yol açabilir. Diğer bir ifadeyle, yöneticilerin sahip oldukları değerler örgütün başarısını veya başarısızlığını doğrudan etkileyebilmekte ve geleceğine yön verebilmektedir (Buchko, 2007). Bu nedenle, ister üst kademede ister orta kademede ve isterse alt kademede olsun yöneticilerin karar ve davranışlarının altında yatan değerler son derece önemlidir. Ancak bu durum eğitim kurumlarında daha da bir önem kazanmaktadır. Değerlere dayalı örgütler grubunda görülen bu kurumlar, gerek duyulan nitelikli insan gücünü yetiştiren, toplum üzerinde yoğun etkisi olan ve değerlerle yoğunlaşan ve değerlerle yaşayan girişimlerdir (Erçetin, 2000). Eğitim kurumlarının, özellikle üniversitelerin, temel amacı bilgiyi araştırmak, aktarmak ve yenilemektir. Aynı zamanda eğitim sisteminin en üst basamağı olan üniversiteler, değerleri, bilgileri ve hüneleri yetişen kuşaklara ileten, kazandıran, yeni düşünce normları ve değerler geliştirerek, toplumu etkileyebilen, toplumlara yön veren eğitim örgütleridir (Altınok, 2006; Sezgin, 2006; Turan ve diğ., 2005). Sadece değerleri benimsetmenin ötesinde bu kurumların değerleri tenkit etme, değerlendirme ve gerektiğinde yeni anlamlar yükleme görev ve sorumlulukları da vardır. Bu açıdan üniversitelerin temel işlevi, sadece eğitim-öğretim ve araştırma yapmakla sınırlı değildir; kültürün ve sosyal değerlerin yaratıldığı ve öğrenci ile topluma aktarıldığı bir ortam sağlayarak topluma yol gösterme görevini de yerine getirmektedir. Bir anlamda üniversiteler, toplumların lokomotifidir; bu kurumlar topluma liderlik etmesi gereken kurumlardır. Dolayısıyla, üniversitelerdeki yöneticilerin değerleri sadece üniversite çalışanlarının ve öğrencilerinin davranışları üzerinde etkili olmaz tüm ülkeyi etkileyebilir. Bu bakımdan toplumun devamlılığını sağlayacak kültür ve değerlerin aktarılmasında başrolde bulunan yükseköğretim kurumlarında görev yapan yöneticilerin benimsedikleri değerlerin bilinmesi ayrı bir önem taşımaktadır (Turan, ve diğ., 2005). Ancak eğitim kurumları yöneticilerinin değerleri ile ilgili alanyazına bakıldığında, araştırmalarda daha çok milli eğitime bağlı kurum yöneticilerinin değerlerinin incelendiği görülmektedir. Akbaba-Altun'un (2004), Erçetin'in, (2000), Şahin, Tekin ve Öztürk'ün, (2011), Terekeci'nin, (2008), Yücel ve Karataş'ın (2009), yaptığı araştırmalar bu bağlamda yapılan araştırmalara örnek verilebilir. Alanyazında

değerler ihmal edilmiş araştırma konularından biri olarak gösterilmekte (Atalay, 2005; Başaran, 2008; Yılmaz, 2007) ve değer araştırmalarının yükseköğretim düzeyinde de yapılması önerilmektedir (Yılmaz, 2007). Buna karşın yükseköğretim düzeyinde konuyla ilgili sınırlı sayıda araştırma yapılmıştır (Karakütük, Tunç, Özdem ve Bülbül, 2008; Nartgün-Sezgin, 2006; Turan ve diğ., 2005). Bu araştırmaların bazılarında öğretim elemanlarının değerleri ele alınmış, bazılarında ise üniversite yöneticilerinin idari ve kültürel değerleri araştırılmıştır. Bu bakımdan araştırmada, üniversitelerin günümüz yöneticileri yani bölüm başkanları ile gelecekte yönetici olmaları olası araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarını tespit etmek amaçlanmıştır.

## **Yöntem**

### **Araştırmanın Modeli**

Araştırma, var olan durumu belirlemeye yönelik olduğundan betimsel tarama modelindedir. Betimsel tarama modelinde, araştırmaya konu olan birey ya da nesne, herhangi bir şekilde değiştirme, etkileme çabası gösterilmeden, kendi koşulları içinde ve olduğu gibi tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2002). Belli bir zaman kesiti içinde çok sayıda denek ve objeden elde edilen verilerin analizi ile araştırma problemine veya problemlerine cevap aranır (Arseven, 2001). Bu çalışmada da, Süleyman Demirel Üniversitesi (SDÜ) ve Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi (MAKÜ) bölüm başkanları ve araştırma görevlilerinin bireysel değerleri birer olgu olarak düşünülmüş ve çalışma sürecinde de bu olgular betimlenerek ilişkilendirilme yoluna gidilmiştir.

### **Araştırma Grubu**

Araştırmanın çalışma grubu, SDÜ ve MAKÜ bölüm başkanları ve araştırma görevlilerinden oluşmaktadır. Çalışma grubunun belirlenmesinde kolay ulaşılabilir durum örnekleme kullanılmıştır. Bu yöntemde, araştırmacı kendine ulaşılması yakın durumu seçtiğinden (Yıldırım ve Şimşek, 2008) araştırma bu üniversitelerde yapılmıştır. Ancak üniversiteye göre katılımcı sayısında normal dağılımdan sapmayı artıracakı gerekçesiyle, bölüm başkanı ve araştırma görevlisi yönünden sayısal üstünlüğü olan SDÜ Tıp ve Diş Hekimliği Fakülteleri çalışma grubuna dâhil edilmemiştir. Bu bağlamda 97 bölüm başkanı ve 183 araştırma görevlisi çalışma kapsamına alınmıştır. Bölüm başkanlarının 71'ine, araştırma görevlilerinin 169'una, toplamda 240 katılımcıya, veri toplama aracı ulaştırılmış, ancak 219'u geri dönmüştür. Veri toplama araçlarının geri dönüş oranı %91.25'tir. Balcı'ya (2004) göre, araştırma sonuçları

ile ilgili olarak bir yargıya varılabilmek için dağıtılan ölçeklerin %80 oranında geri dönmesi gerekir. Buna göre, araştırmada ölçeklerin geri dönüş oranı yeterlidir. Geri dönen veri toplama araçlarından kullanılabilir durumda olan 212'si analiz edilmiştir.

Araştırmanın çalışma grubunu oluşturan katılımcıların 64'ü (%30.2) bölüm başkanı, 148'i (%69.8) araştırma görevlisidir. Araştırmaya katılan bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin kişisel bilgileri Tablo 1'de verilmiştir:

Tablo 1

*Çalışma Grubunun Demografik Bilgilerine Ait Frekans ve Yüzde Dağılımları*

		Bölüm Başkanı		Araştırma Görevlisi		
		Frekans	Yüzde	Frekans	Yüzde	
Üniversite	SDÜ	43	67.2	107	72.3	
	MAKÜ	21	32.8	41	27.7	
Cinsiyet	Kadın	14	21.9	83	56.1	
	Erkek	50	78.1	65	43.9	
Yaş	Arş. Gör.	32 ve altı	---	132	89.2	
		33 ve üstü	---	16	10.8	
	Böl. Bşk.	43 ve altı	28	43.8	---	---
		44 ve üstü	31	48.4	---	---
Alan	Sosyal Bilimler	33	51.6	59	39.9	
	Fen Bilimleri	31	48.4	83	56.1	

Tablo 1'de yaş grupları bölüm başkanlarında 43 ve altı - 44 ve üstü şeklinde, araştırma görevlilerinde 32 ve altı - 33 ve üstü şeklinde belirlenmiş olsa da yaş değişkeni ölçekte; (22-32), (33-43), (44-54) ve (55-65) olmak üzere dört kategoride verilmiştir. Ancak analiz sonrası bazı yaş grupları arasında sayısal olarak çok büyük farkın olması nedeniyle (Bölüm başkanlarında; 22-32 yaş grubunda 5, 33-43 yaş grubunda 31, 44-54 yaş grubunda 20 ve 55-65 yaş grubunda 8, araştırma görevlilerinde; 22-32 yaş grubunda 132, 33-43 yaş grubunda 13, 44-54 yaş grubunda 3 katılımcı) araştırmada yaş kategorileri birleştirilerek Tablo 1'deki gibi gruplandırılmıştır.

#### Veri Toplama Aracı

Araştırmada, "Değerler, Suç Anlayışı ve Ahlaki Hüküm Ölçeği" kullanılmıştır (Güngör, 1998). Bu ölçek, Allport, Vernon ve Lindzey'in klasik değer tercih sıralamasına Güngör'ün ahlaki değerleri eklemesiyle oluşturulmuştur. Söz konusu ölçekte kişisel değerler; ahlaki, sosyal, bilimsel, ekonomik, siyasi, dini ve estetik olarak boyutlandırılmıştır. 10'lu Likert yöntemiyle

derecelendirilen ölçekte, 28 soru bulunmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliğini belirlemek amacıyla faktör analizi yapılmıştır. Verilerin faktör analizi için uygunluğu Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) katsayısı ve Barlett testi ile incelenmiştir. Faktör analizi sonucunda KMO değeri .87, Barlett testi değeri 2771.60 ve anlamlılık düzeyleri .00 olarak bulunmuştur. Analize alınan maddelerin faktör yük değerleri .76 ile .54 arasındadır. Ölçeğin toplam varyans yük değeri %65.42'dir. Toplam varyansın %13.43'ünü ölçeğin sosyal boyutu, %10.62'sini ahlak boyutu, %9.87'sini estetik boyutu, %9.44'ünü ekonomik boyutu, , %8.03'ünü siyasi boyutu %7.35'ini bilimsel boyutu, % 6.68'ini ise dini boyutu açıklamaktadır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde, iç tutarlık katsayısı dikkate alınmıştır. Araştırmacılar tarafından yapılan analiz sonucunda ölçeğin iç tutarlık katsayısı Cronbach Alfa .85 olarak bulunmuştur.

### Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen verilerin analizi, SPSS 15 paket programı kullanılarak yapılmış ve hata payı .05 olarak alınmıştır. Araştırmada ölçeği yanıtlayan katılımcıların kişisel bilgileri hakkında genel bir görüş elde etmek için demografik değişkenlere ait frekans ve yüzde değerleri hesaplanmıştır. Bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin değer tercih algılarındaki farklılığı belirlemek için öncelikle değişkenlere ait puanların normal dağılıma uygunluğu Kolmogorov-Smirnov (K-S) testi ile incelenmiştir. Grup büyüklüğü 50'den büyük olduğu için bu test tercih edilmiştir. Bu test sonucunda, bölüm başkanlarında yaş, araştırma görevlilerinde cinsiyet dışındaki diğer değişkenlere ait p değerinin .05'ten küçük olduğu, bu değişkenlere ait puan dağılımının normalden aşırı sapma gösterdiği tespit edilmiştir. Bu nedenle araştırmada, bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin değer tercih algılarındaki farklılığı belirlemek, değer tercih algılarının bölüm başkanlarının cinsiyete ve görev yapılan üniversiteye, araştırma görevlilerinin yaşa ve görev yapılan üniversiteye göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için Mann Whitney U-Testi yapılmıştır. Değer tercih algılarının bölüm başkanlarının yaşına, araştırma görevlilerinin cinsiyetine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için ise t-testi yapılmıştır.

### Bulgular

#### Bölüm Başkanları ile Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değerlerinin Karşılaştırılması

Bölüm başkanı ve araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterip göstermediği Mann Whitney ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2

*Görev Türüne Göre Bireysel Değerlere İlişkin Mann-Whitney Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Görev	n	Sıra	Sıra	U	P
			Ortalaması	Toplamı		
Ahlaki Değerler	Böl. Baş.	64	122.98	7870.5	3681.5	.008
	Arş. Gör.	148	99.38	14707.5		
Dini Değerler	Böl. Baş.	64	112.47	7198	4354	.350
	Arş. Gör.	148	103.92	15380		
Sosyal Değerler	Böl. Baş.	64	107.55	6883.5	4668.5	.869
	Arş. Gör.	148	106.04	15694.5		
Estetik Değerler	Böl. Baş.	64	115.80	7411.5	4140.5	.141
	Arş. Gör.	148	102.48	15166.5		
Bilimsel Değerler	Böl. Baş.	64	111.05	7107	4445	.465
	Arş. Gör.	148	104.53	15471		
Ekonomik Değerler	Böl. Baş.	64	113.53	7266	4286	.267
	Arş. Gör.	148	103.46	15312		
Siyasi Değerler	Böl. Baş.	64	101.43	6491.5	4411.5	.426
	Arş. Gör.	148	108.69	16086.5		

Tablo 2’deki sıra ortalamaları dikkate alındığında, bölüm başkanlarının değerlerinin, ahlaki ( $\bar{x}=122.98$ ), estetik ( $\bar{x}=115.80$ ), ekonomik ( $\bar{x}=113.53$ ), dini ( $\bar{x}=112.47$ ), bilimsel ( $\bar{x}=111.05$ ), sosyal ( $\bar{x}=107.55$ ) ve siyasi ( $\bar{x}=101.43$ ) şeklinde, araştırma görevlilerinin değerlerinin siyasi ( $\bar{x}=108.69$ ), sosyal ( $\bar{x}=106.04$ ) bilimsel ( $\bar{x}=104.46$ ), dini ( $\bar{x}=103.92$ ), ekonomik ( $\bar{x}=103.46$ ), estetik ( $\bar{x}=102.48$ ) ve ahlaki ( $\bar{x}=99.38$ ) şeklinde sıralandığı belirtilebilir. Yine aynı tablodaki verilere göre, bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin ahlaki değere ilişkin algılarının anlamlı farklılık gösterdiği [ $U=3681.5$ ,  $p<0.01$ ], sıra ortalamalarına bakıldığında bu değere ilişkin farklılığın bölüm başkanlarının ahlaki değeri daha üst düzeyde benimsemiş olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bir başka ifadeyle, öğretim elemanlarının bulunduğu pozisyonun, ahlaki değer algısında farklılaşmaya neden olduğu ve yönetici konumundaki öğretim elemanları için ahlaki değer daha önemli olduğu ifade edilebilir. Sosyal, estetik, bilimsel, ekonomik ve siyasi değerlere ilişkin algıların ise, bölüm başkanı veya araştırma görevlisi olma durumlarına göre farklılaşmadığı belirtilebilir ( $p>0.05$ ).

## Bölüm Başkanlarının Bireysel Değerlerinin Cinsiyet, Yaş ve Üniversiteye Göre Karşılaştırılması

Bölüm başkanlarının bireysel değerlere ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

*Cinsiyet Değişkenine Göre Bölüm Başkanlarının Bireysel Değerlerine İlişkin Mann Whitney Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Cinsiyet	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Ahlaki Değerler	Bayan	14	34.04	476.5	328.5	.714
	Erkek	50	32.07	1603.5		
Dini Değerler	Bayan	14	28.11	393.5	288.5	.316
	Erkek	50	33.73	1686.5		
Sosyal Değerler	Bayan	14	37.57	526	279	.247
	Erkek	50	31.08	1554		
Estetik Değerler	Bayan	14	41.29	578	227	.042
	Erkek	50	30.04	1502		
Bilimsel Değerler	Bayan	14	35.89	502.5	302.5	.438
	Erkek	50	31.55	1577.5		
Ekonomik Değerler	Bayan	14	40.11	561.5	243.5	.079
	Erkek	50	30.37	1518.5		
Siyasi Değerler	Bayan	14	34.71	486	319	.601
	Erkek	50	31.82	1594		

Tablo 3 incelendiğinde, bölüm başkanlarının estetik değer algılarının cinsiyete göre anlamlı farklılık gösterdiği [ $U=227$ ,  $p<0.05$ ] söylenebilir. Sıra ortalamaları dikkate alındığında, bayan bölüm başkanlarının erkek bölüm başkanlarına göre estetik değerlerinin daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Ahlaki, dini, sosyal, bilimsel, ekonomik ve siyasi değerlere ilişkin algıların ise cinsiyete göre farklılaşmadığı belirtilebilir ( $p>0.05$ ). Ancak sıra ortalamalarına bakıldığında; ahlaki, sosyal, bilimsel, ekonomik ve siyasi değer algılarının bayan bölüm başkanlarında daha yüksek olduğu, dini değer algısının erkek bölüm başkanlarında daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bölüm başkanlarının bireysel değerlere ilişkin algılarının yaşa göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.



Tablo 4

*Yaş Değişkenine Göre Bölüm Başkanlarının Bireysel Değerlerine İlişkin T-Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Yaş	n	$\bar{x}$	s	t	df	p
Ahlaki Değerler	43 ve altı	36	9.54	.66	.38	62	.70
	44 ve üstü	28	9.48	.70			
Dini Değerler	43 ve altı	36	8.41	1.44	1.1	62	.27
	44 ve üstü	28	7.95	1.91			
Sosyal Değerler	43 ve altı	36	8.15	1.10	-.1	62	.92
	44 ve üstü	28	8.18	1.11			
Estetik Değerler	43 ve altı	36	9.25	.84	1.22	62	.22
	44 ve üstü	28	8.96	1.07			
Bilimsel Değerler	43 ve altı	36	8.59	1.37	-.59	62	.55
	44 ve üstü	28	8.76	.73			
Ekonomik Değerler	43 ve altı	36	9.02	1.09	.43	62	.66
	44 ve üstü	28	8.90	1.21			
Siyasi Değerler	43 ve altı	36	9.34	.75	-.24	62	.81
	44 ve üstü	28	9.39	.73			

Tablo 4'teki bulgulara göre, bölüm başkanlarının bireysel değerlere ilişkin algıları yaşa göre anlamlı farklılık göstermemektedir ( $p>0.05$ ). Ancak dini, estetik ve ekonomik değer algılarının 43 ve altı yaş grubundaki bölüm başkanlarında, bilimsel değer algısının 44 ve üstü yaş grubundaki bölüm başkanlarında daha yüksek olduğu söylenebilir. Her iki yaş grubunun ahlaki, sosyal ve siyasi değere ait ortalamalarında küçük farklılıklar olduğundan her yaş grubundaki bölüm başkanlarının bu değerlere ilişkin algısının birbirine benzer olduğu görülmektedir.

Bölüm başkanlarının bireysel değerlere ilişkin algılarının görev yapılan üniversiteye göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann-Whitney testi sonuçları Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

*Üniversite Değişkenine Göre Bölüm Başkanlarının Bireysel Değerlerine İlişkin Mann Whitney Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Üniversite	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Ahlaki Değerler	SDÜ	43	31.74	1365	419	.626
	MAKÜ	21	34.05	715		
Dini Değerler	SDÜ	43	31.52	1355.5	409.5	.546
	MAKÜ	21	34.50	724.5		

Sosyal Değerler	SDÜ	43	30.36	1305.5	359.5	.186
	MAKÜ	21	36.88	774.5		
Estetik Değerler	SDÜ	43	30.90	1328.5	382.5	.315
	MAKÜ	21	35.75	751.5		
Bilimsel Değerler	SDÜ	43	31.40	1350	404	.494
	MAKÜ	21	34.76	730		
Ekonomik Değerler	SDÜ	43	29.62	1273.5	327.5	.072
	MAKÜ	21	38.40	806.5		
Siyasi Değerler	SDÜ	43	31.62	1359.5	413.5	.573
	MAKÜ	21	34.31	720.5		

Tablo 5'e göre, bölüm başkanlarının ahlaki, dini, sosyal, estetik, bilimsel, ekonomik ve siyasi değer algılarının üniversiteye göre farklılaşmadığı söylenebilir ( $p>0.05$ ). Ancak sıra ortalamaları dikkate alındığında; MAKÜ bölüm başkanlarının değer algılarının SDÜ bölüm başkanlarına göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

#### Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değerlerinin Cinsiyet, Yaş ve Üniversiteye Göre Karşılaştırılması

Araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarının cinsiyete göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği t- testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

#### Cinsiyet Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değerlerine İlişkin T-Testi Sonuçları

Bireysel Değerler	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	s	t	df	p
Ahlaki Değerler	Bayan	83	9.11	1.04	1.41	146	0.16
	Erkek	65	8.80	1.67			
Dini Değerler	Bayan	83	7.91	1.66	-0.64	146	0.51
	Erkek	65	8.09	1.77			
Sosyal Değerler	Bayan	83	8.13	1.23	1.03	146	0.30
	Erkek	65	7.87	1.77			
Estetik Değerler	Bayan	83	9.03	1.08	2.49	146	0.01
	Erkek	65	8.47	1.6			
Bilimsel Değerler	Bayan	83	8.99	0.97	0.5	146	0.61
	Erkek	65	8.80	3.28			
Ekonomik Değerler	Bayan	83	8.81	1.24	1.38	146	0.16
	Erkek	65	8.46	1.8			
Siyasi Değerler	Bayan	83	9.38	0.73	2.79	146	0.00
	Erkek	65	8.85	1.54			

Tablo 6'daki bulgulara göre, araştırma görevlilerinin estetik [ $t_{(146)}=2.49$ ,  $p\leq 0.01$ ] ve siyasi [ $t_{(146)}=2.79$ ,  $p<0.01$ ] değere ilişkin algıları, cinsiyete bağlı olarak farklılaşmaktadır. Bu değerlere

ilişkin ortalamalara bakıldığında, bayan araştırma görevlilerinin estetik ( $\bar{x} = 9.03$ ) ve siyasi ( $\bar{x} = 9.38$ ) değer ortalamasının erkek araştırma görevlilerinin ortalamasından yüksek olduğu görülmektedir. Bu durumda estetik ve siyasi değere ilişkin farklılığın, bayan araştırma görevlilerinin bu değerleri daha üst düzeyde benimsemiş olmalarından kaynaklandığı söylenebilir. Bununla birlikte Tablo 6'daki bulgular, ahlaki, dini, sosyal, bilimsel ve ekonomik değerlerde araştırma görevlilerinin algılarının, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır ( $p > 0.05$ ). Her ne kadar çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin bu değerlere ilişkin algıları cinsiyete göre anlamlı farklılık göstermese de sosyal, ahlaki, bilimsel ve ekonomik değerlerde bayan araştırma görevlilerinin ortalamaları erkeklerden, dini değerde ise erkeklerinki bayarlardan yüksektir.

Araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

*Yaş Değişkenine Göre Araştırma Görevlerinin Bireysel Değerlerine İlişkin Mann-Whitney Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Yaş	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Ahlaki Değerler	32 ve altı	132	73.71	9729.5	951.5	.509
	33 ve üstü	16	81.03	1296.5		
Dini Değerler	32 ve altı	132	74.63	9851.5	1038.5	.914
	33 ve üstü	16	73.41	1174.5		
Sosyal Değerler	32 ve altı	132	75.47	9961.5	928.5	.430
	33 ve üstü	16	66.53	1064.5		
Estetik Değerler	32 ve altı	132	74.76	9868	1022	.832
	33 ve üstü	16	72.38	1158		
Bilimsel Değerler	32 ve altı	132	74.88	9883.5	1006.5	.759
	33 ve üstü	16	71.41	1142.5		
Ekonomik Değerler	32 ve altı	132	75.66	9987	903	.340
	33 ve üstü	16	64.94	1039		
Siyasi Değerler	32 ve altı	132	73.53	9706.5	928	.419
	33 ve üstü	16	82.47	1319.5		

Tablo 7'deki bulgular, araştırma görevlilerinin bireysel değer algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır ( $p > 0.05$ ). Ancak aynı tablodaki sıra ortalamalarına bakıldığında, ahlaki ve siyasi değer algısının 33 ve üzeri yaş grubundaki araştırma

görevlilerinde, sosyal ve ekonomik değer algısının 32 ve altı yaş grubundaki araştırma görevlilerinde daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Diğer değerlere ait iki yaş grubunun sıra ortalamaları birbirine oldukça yakın olduğundan, bu değerlere ilişkin algıların her yaş grubunda benzer olduğu söylenebilir.

Araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarının görev yapılan üniversiteye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği Mann-Whitney testi ile incelenmiş ve bulgular Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8

*Üniversite Değişkenine Göre Araştırma Görevlilerinin Bireysel Değerlerine İlişkin Mann-Whitney Testi Sonuçları*

Bireysel Değerler	Üniversite	n	Sıra Ortalaması	Sıra Toplamı	U	P
Ahlaki Değerler	SDÜ	107	72.46	7753.5	1975.5	.339
	MAKÜ	41	79.82	3272.5		
Dini Değerler	SDÜ	107	74.90	8014.5	2150.5	.853
	MAKÜ	41	73.45	3011.5		
Sosyal Değerler	SDÜ	107	72.13	7717.5	1939.5	.275
	MAKÜ	41	80.70	3308.5		
Estetik Değerler	SDÜ	107	73.40	7854	2076	.611
	MAKÜ	41	77.37	3172		
Bilimsel Değerler	SDÜ	107	75.91	8122	2043	.517
	MAKÜ	41	70.83	2904		
Ekonomik Değerler	SDÜ	107	71.80	7682.5	1904.5	.211
	MAKÜ	41	81.55	3343.5		
Siyasi Değerler	SDÜ	107	72.64	7772.5	1994.5	.382
	MAKÜ	41	79.35	3253.5		

Tablo 8’deki bulgular, araştırma görevlilerinin bireysel değer algılarının görev yapılan üniversiteye göre anlamlı bir farklılık göstermediğini ortaya koymaktadır ( $p>0.05$ ). Ancak aynı tablodaki sıra ortalamalarına bakıldığında; ahlaki, sosyal, estetik, ekonomik ve siyasi değer algısının MAKÜ’de, bilimsel değer algısının SDÜ’de daha yüksek olduğu, dini değere ait ortalamalar birbirine oldukça yakın olduğundan bu değere ilişkin algıların her iki üniversitenin araştırma görevlilerinde benzer olduğu söylenebilir.

### Tartışma

Araştırmanın bulgularına göre, bölüm başkanlarının değer tercihleri ahlaki, estetik, ekonomik, dini, bilimsel, sosyal ve siyasi şeklinde sıralanırken, araştırma görevlilerinin değer

tercihleri siyasi, sosyal, bilimsel, dini, ekonomik, estetik ve ahlaki şeklinde sıralanmaktadır. Alanyazında, bölüm başkanlarını ve araştırma görevlilerini ayrı ayrı ele alan konuyla ilgili araştırmaya ulaşılamadığından yorumlar, akademisyenler ve yöneticiler üzerinde yapılan araştırma sonuçlarına dayalı olarak yapılmıştır. Bu araştırmalarda da değer tercihlerinde farklı sıralamalara ulaşılmıştır. Örneğin akademisyenlerin işe ilişkin değerlerini tespit etmeye yönelik yapılan araştırmada, akademisyenlerin faydacı değerlere daha az önem verdiği, işlerini maddi beklenti içinde değil, yararlı olma arzusuyla yaptıkları ortaya konulmuştur (Ayrıl, 1992). Bir diğerinde, akademisyenlerin değerler sistemi içinde geleneksel ve evrensel değerler ile bireysel değerler içinde yer alan, başarılı olmaya önem verme ve kazancından tasarruf etme gibi değerleri yüksek derecede önemsedikleri, rekabet ve hazcı değerleri diğer değer alanlarına nazaran daha az önemsendikleri, dini değerlerin ise akademisyenler tarafından en az önemsenen değer olduğu görülmüştür (Avcıoğlu, 2011). Üniversite yöneticileri üzerinde yapılan araştırmada, Türkiye'deki yöneticilere has özellikler olarak tanımlanan dışıl değerlerin (insan ilişkilerine önem vermeleri, kavga ortamından, rekabetten, öfkeden uzak durmaları), üniversite yöneticileri için de geçerli olduğu tespit edilmiştir (Turan ve diğ., 2005). Erçetin (2000), yöneticilerce benimsenen en yüksek kişisel değer aile boyutu olduğunu, bu değeri sırasıyla sosyal ilişkiler, yaratıcılık, güç, estetik ve para olmak üzere diğer boyutların takip ettiğini saptamıştır. Naktiyok (2003), yöneticilerin güvenlik, bağlılık, evrensellik ve geleneksellik ile ilgili değerleri öncelikli olarak tercih ettiklerini, Bulut ve İşman (2004) yöneticilerin kişisel değerlerinin; teorik (%55), sosyal (%52,5), politik (% 12,5) ve estetik (% 5) olarak sıralandığını, Özgener (2000) ise; dürüstlük, özsaygı, öz-denetim ve kişisel sorumluluk gibi değerlerin yöneticiler için çok önemli olduğunu tespit etmiştir. Bir başka çalışmada, Türkiye'de kamu sektöründe çalışan yöneticilerin geleneksel ve genel toplumsal değerleri benimsedikleri ve davranışlarına yansıttıkları bulgusuna ulaşılmıştır (Arbak ve diğ., 1997). Görüldüğü gibi, araştırmalarda değer öncelikleri farklılık göstermektedir. Bulgular arasındaki bu farklılığa, söz konusu araştırmaların farklı düzey ya da kurumlarda yapılmış olması sebebiyet vermiş olabilir. Ayrıca araştırmalarda, başta örneklem ve ölçme araçları olmak üzere sonuçları etkileyecek çeşitli farklılıklar bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, değerler özünde soyut kavramlardır; bireyin bilişsel ve zihinsel yapısının bir parçasıdır. Bu sebepten, insanların gerçek değerlerine uzun süreli gözlem ve görüşmeler yapılarak ulaşılabilir. Fakat genellikle araştırmalarda, bireysel değerlere ilişkin algılar katılımcıların kendi bildirimine

dayalı ve anketin sınırlılıkları ile ölçülmektedir. Bu sebeplerden dolayı, araştırmalarda ulaşılan değer tercih sıralamalarının farklılık arz etmesi beklenen bir durum olarak yorumlanmıştır.

Araştırmada ulaşılan değer tercih sıralamalarına bakıldığında, bölüm başkanları için ahlaki, araştırma görevlileri için siyasi değerler daha öncelikli olduğu söylenebilir. Ahlaki değerler, sosyal olarak belli bir toplum içerisinde neyin doğru ve neyin yanlış olduğu konusunda yol gösteren kavramlar olarak tanımlanır (Arslan, 1999). Siyasi değerlerde ise kişisel güç, başarı ihtiyacı ve statüye karşı ilgi önemlidir ve bu değer sistemine sahip insanları kuvvetli olma motifi harekete geçirir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin daha önemli ve öncelikli gördükleri değerlerin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda, bu değerlerin toplumun baskın değerleri ve temel işlevi sadece eğitim-öğretim ile sınırlı olmayan, topluma yol gösterme görevini de üstlenen üniversitelere özgü değer beklentileriyle örtüşmediği söylenebilir. Hofstede (1984) göre, Türkiye kültürel açıdan dışı özellik gösteren ülkeler grubundadır ve bu gruptaki ülkelerde sevgi, saygı, anlayış ve duyarlılık gibi değerlerin hakim olması gerekmektedir. Erdem'e (2003) göre ise, üniversitenin bilimsellik, bilgiye değer verme, yani bilimsel değerlerle, insani ve etik değerlere sahip olması beklenir. Ancak, yıllar içinde yaşanan olumsuz örnekler ve deneyimler yavaş olsa da bireylerin önem verdiği değerleri değiştirebilir (Karaköse ve Altınkurt, 2009). Buradan hareketle, zamanla yaşanan olumsuz örnek ve deneyimlerin, toplumdaki iş ahlakına önem vermenin her türlü başarıyı yanında getireceği inancını aşındırdığı, kuvvetli olma motifi, gücü elinde tutma arzusu, başarı ihtiyacı ile statüye karşı duyulan ilginin yükselmesine katkı sağladığı düşünülmektedir. Kuvvetli olma motifi, güç algılaması, başarı ihtiyacı ve statüye karşı duyulan ilgi, çalışanlar tarafından örgüt içindeki konumunu ve statüsünü iyileştirmede, kişisel çıkar sağlamada bir araç olarak görülebilir. Bu eğilimin de, ahlaki anlamda bir yozlaşmayı getirme olasılığı vardır (Greenberg ve Baron, 2000). Bu bakımdan, değer öncelik sıralamasında siyasi değerler araştırma görevlilerinde ilk sırada yer alması toplumsal bir sorun olarak görülebilir. Çünkü kişisel ve örgütsel değerlerin toplumsal yapıdan ayrı düşünülmesi söz konusu olmadığından (Karaköse ve Altınkurt, 2009) değerlerin incelenmesi sadece kişi ya da örgüt hakkında bilgi vermez. Kişinin ya da örgütün içinde bulunduğu toplum hakkında da bilgi verir (Rokeach, 1973).

Araştırmada, bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin değer tercih sıralamalarında ahlaki, dini ve sosyal değerlere ilişkin algılarının birbirine yakın sıralanmadığı görülmektedir. Ancak, alanyazında insan sevgisini ön plana çıkardığından sosyal, dini ve ahlaki değerlerin aynı

doğrultuda sıralanacağı yönünde bulgular bulunmaktadır. Bu üç değer arasında çok sıkı bir ilişkinin olduğuna vurgu yapılmaktadır. Vergote'ye (1999) göre, inanan insan için ahlak, dini inancın ve yaşantının hem şartını hem de sonucunu oluşturmaktadır. Ayrıca dinin, günlük hayata ve beşeri ilişkilere etkisinin ahlaki değerlerle ilişkili olduğu ve bu değerlerin birbirini tamamladığı belirtilmektedir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu bakımdan, hem bölüm başkanlarının hem de araştırma görevlilerinin değer tercihi sıralamasında ahlaki, dini ve sosyal değerlerin ard arda sıralanmaması, diğer bir ifadeyle bu değerlere ilişkin algıların benzerlik göstermemesi yani bu değere ilişkin algının farklılığı şaşırtıcı bir durum olarak yorumlanabilir.

Bunun yanı sıra araştırmada, bireysel değerlerden ahlaki değere ilişkin algılarının görev türüne göre anlamlı farklılık gösterdiği ve bölüm başkanları, yani yönetici konumundaki öğretim elemanları için ahlaki değerlerin daha önemli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bir başka ifadeyle, bölüm başkanları araştırma görevlilerine kıyasla ahlaki değerleri daha üst düzeyde benimsemektedir. Araştırmada bu doğrultuda bir sunuca ulaşılmış olması önemlidir. Çünkü ahlaki değerler, kendilerini iyi veya kötü diye tanımlamamızın mümkün olduğu şeyler veya davranışlarla ilgilidir (Arslan, 1999) ve çalışanların birbirleriyle bütünlük oluşturmada önemli bir etkidir (Gümüş, 1999). Bulguların bu doğrultuda olmasında, bölüm başkanlarının sahip oldukları akademik unvan ile işgal ettikleri yöneticilik pozisyonunun katkısının olduğu düşünülmektedir. Araştırmada, ahlaki değer dışında, katılımcıların bölüm başkanı veya araştırma görevlisi olma durumlarının diğer bireysel değerler üzerinde anlamlı farklılaşmaya neden olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversitelerde şuan yönetici pozisyonunda olan ve gelecekte yönetici pozisyonunda olacağı öngörülen öğretim elemanlarının dini, sosyal, estetik, bilimsel, ekonomik ve siyasi değerlerinin benzerlik gösterdiği saptanmıştır. Alanyazına göre, işgörenlerin benimsedikleri değerlerin benzerlik göstermesi, ortak bir kültür oluşturma, insanları güdüleme, çatışmayı yönetme, etkili iletişimin ve benzerlerinin ön koşulu olarak görülmektedir (Hinterhuber ve Erci, 1998). Ayrıca, paylaşılan değerlerin örgüt içinde güven ve motivasyonu artırdığı, örgüt üyelerini birbirine bağlayarak bütünleşmelerine ve örgütün sürekliliğine katkı sağladığı yönünde bulgulara rastlanmaktadır. Yönetici ve astları ile astların kendi aralarındaki bazı çatışmaların değer farklılıklarından kaynaklandığı belirtilmektedir (Sağnak, 2005; Şişman, 2002; Yılmaz, 2007). Bu bakımdan bulguların bu yönde olması, üniversitelerin yapıcı ve bütünleştirici özellik taşıması, süreklilik ve istikrar göstermesi ve örgüt içindeki ahenkli çalışmanın oluşması açısından önemli olarak değerlendirilmiştir. Ayrıca bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin

değerlerindeki benzerlik sosyal açıdan da birlik beraberliğin, huzur ve devamlılığın sağlanmasına katkı sağlayabilir.

Yine araştırma bulguları, bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin değer algılarının yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermediğini, yani her yaştaki bölüm başkanı ve araştırma görevlisinin bireysel değerlere ilişkin algılarının benzer olduğunu yansıtmaktadır. Hâlbuki kişinin hayatının belli bir döneminde belli değerler ön plana çıkabilir. Zaman içinde yaşanan farklı tecrübelerle, farklı yaş dönemlerinde, bunların değişmesi de mümkündür (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu bakımdan bireysel değerler kültürel farklılıklara ve sosyalleşme sürecine bağlı olarak yaş grupları arasında farklılık gösterebilir. Çok hızlı ve ani biçimde ortaya çıkmasa da yaş ilerledikçe bireylerin öncelikleri ve yaşam felsefesi, dünyaya verdiği anlam değişebilir. Ancak, araştırmada ulaşılan sonuçlar bu durumu destekler nitelikte değildir.

Araştırmada, bölüm başkanlarının estetik, araştırma görevlilerinin siyasi ve estetik değerlerinin cinsiyetlerine bağlı olarak farklılaştığı tespit edilmiştir. Bulgular, bayan bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin söz konusu değerleri daha üst düzeyde benimsediklerini göstermektedir. Kadın hangi pozisyonda olursa olsun kadındır ve cinsine ait tabiat özelliklerini bulunduğu pozisyona taşır. Nitekim cinsiyetin değerler üzerindeki etkisini araştıran çalışmalar, erkeklerin bağımsız, eril, atak gibi daha bireysel, kadınların ise daha toplulukçu ve ilişkiye yönelik değerler eğilimine sahip olduğunu (Lâmsa, Sakkinen & Turjanmaa, 2000; Murphy, Snow, Carson & Zigarmi 1997; Myyry ve Helkama, 2001; Yapıcı ve Zengin, 2003), kadınlarda estetik, erkeklerde ise dini ve bilimsel değerlerinin daha yüksek olduğunu (Ünal, 1981) göstermektedir. Buradan hareketle, bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin estetik değere ilişkin sonuçlarının önceki araştırma sonuçlarını destekler nitelikte olduğu söylenebilir. Toplumlar da cinsiyet, bir sosyal statü olarak kabul edilmekte ve kadına ya da erkeğe belli anlamlar ve roller yüklemektedir. Bu roller gereği, büyüme çağlarında veya yetiştirilirken öğretilen farklı değerler ve varsayımların etkisiyle erkeklerin ve kadınların farklı beklentilere ve ihtiyaçlara sahip olmaları, dolayısıyla da, farklı tutum ve davranışlar göstermeleri beklenir (Yıldırım, 1997). Bu bakımdan, kadına biçilen rol nedeniyle, araştırmada kadın bölüm başkanları ile kadın araştırma görevlilerinin estetiğe karşı daha duyarlı olmaları, diğer bir deyişle, estetik değer algısının daha yüksek olması beklenen bir durum olarak düşünülebilir. Bununla birlikte, siyasi değere ilişkin algının kadın araştırma görevlilerinde daha yüksek olması şaşırtıcı gelebilir. Kadın araştırma görevlileri ile bölüm başkanları arasındaki yaş farkı dikkate alındığında, kadın



araştırma görevlilerinin siyasi değere ilişkin algılarının yüksekliğine, toplumsal cinsiyet algısı dışında, günlük hayattaki değişikliklerin kadın ve erkeklerin değer algılarına yansması ve kadınların artık çevrelerine karşı güçlü ve söz sahibi bir konumda olma istekleri sebebiyet vermiş olabilir.

Sonuçlar incelendiğinde, gerek bölüm başkanlarının gerekse araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarının, görev yapılan üniversiteye göre farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Diğer bir ifadeyle farklı yükseköğretim kurumlarında çalışmalarına rağmen bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algıları benzerdir. Hâlbuki uzun zaman bir örgüt içinde yaşayan kişilerin belli bir süre sonra diğer örgütlerde yaşayan kişilerden farklı değer yargılarına ve davranış kalıplarına sahip olması beklenir (Vurgun ve Öztop, 2011). Örgütlerin büyüklüğüne göre değişmekle birlikte, örgüte özgü etkili bir değer kültürünün oluşturulması uzun zaman alabilmektedir. Örneğin; General Elektrik'te herkesin inanacağı değerler kümesini oluşturmak, on bir yıl gibi bir süre almıştır (Slater, 2000). MAKÜ<sup>3</sup>, SDÜ çatısı altında toplanan bazı fakülte ve yüksekokulların devriyle 2006 yılında kurulmuş bir üniversitedir. Kuruluş tarihinden sonra MAKÜ bünyesinde yeni fakülte ve yüksekokullar oluşturulsa da nüvenin SDÜ'den ayrılan birimlerden oluşması ve çekirdek akademik kadronun SDÜ kurum kültürüne sahip olması bu iki üniversite çalışanları arasında en azından kavramsal düzeyde benzer tutum ve deneyimin yanında ortak bir kültürün oluşmasını sağlamış olabilir. Ayrıca, değerler sosyal, kültürel ve bireysel değişmelerden etkilenerek zaman içinde değişebilse de bu değişim çok hızlı ve ani bir biçimde ortaya çıkmamaktadır. Değerler belli oranda süreklilik göstermektedir (Yapıcı ve Zengin, 2003). Bu durumlar göz önüne alındığında, bu yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanlarının bireysel değerlerinin benzer olması doğal karşılanabilir.

### **Sonuç ve Öneriler**

Araştırma bulguları özetlendiğinde, bireysel değerlerin bölüm başkanlarında ahlaki, estetik, ekonomik, dini, bilimsel, sosyal ve siyasi olarak, araştırma görevlilerinde siyasi, sosyal, bilimsel, dini, ekonomik, estetik ve ahlaki şeklinde sıralandığı görülmektedir. Ayrıca araştırmada, bireysel değerlerden sadece ahlaki değere ilişkin algının bölüm başkanı ve araştırma görevlisi olma durumuna göre anlamlı farklılık gösterdiği anlaşılmaktadır. Cinsiyette göre bölüm

---

<sup>3</sup> MAKÜ, 17 Mart 2006 tarih ve 26111 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan 5467 sayılı kanunla SDÜ'ün çatısı altındaki bazı fakülte ve yüksekokulların devriyle kurulan bir üniversitedir.

başkanlarının estetik, araştırma görevlilerinin siyasi ve estetik değer algılarının farklılaştığı ve bayan bölüm başkanları ile bayan araştırma görevlilerinin söz konusu değerleri daha üst düzeyde benimsedikleri saptanmıştır. Görev yapılan üniversiteye ve yaşa göre, hem bölüm başkanlarının hem de araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarında farklılık tespit edilmemiştir.

Üniversitelerin günümüz yöneticileri yani bölüm başkanları ile gelecekte yönetici olmaları olası araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırma, sadece iki devlet üniversitenin bölüm başkanları ve araştırma görevlilerinden veri toplanarak gerçekleştirilmiş ve araştırmada değer yapıları sınırlı değişkenler açısından karşılaştırılmıştır. Bunun yanı sıra bireysel değerlere ilişkin algılar, katılımcıların kendi bildirimine dayalı ve anketin sınırlılıkları ile ölçülmüştür. Değerler özünde soyut kavramlar olduğundan insanların gerçek değerlerine ulaşmak oldukça zordur. Bu sebepten, nitel araştırma yönteminin kullanıldığı, farklı özelliklere sahip devlet ve vakıf üniversitelerinin ve daha farklı değişkenlerin dahil edildiği daha kapsamlı araştırmalarla bölüm başkanlarının ve araştırma görevlilerinin değerlerin karşılaştırılması faydalı olabilir. Araştırmanın en azından iki üniversitede yapılmış olması bölüm başkanları ile araştırma görevlilerinin bireysel değerlere ilişkin algılarını belirleme konusunda olumlu olsa da, ulaşılan sonuçlar yukarıdaki öneriler doğrultusunda yapılan yeni çalışmalarla teyit edilmedikçe genelleştirilmemelidir.

### **Kaynaklar**

- Allport, G., Vernon, W. P. E. ve Lindzey, G. (1960). *A study of values*. Boston Houghton: Mifflin Pres.
- Altınok, V. (2006). Yükseköğretimde ilke ve yönelimler neler olmalı? *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 41-52.
- Akbaba-Altun, S. (2004, 6-9 Temmuz). *İlköğretim okul yöneticilerinin iş değerleri*. 13. Ulusal Eğitim Bilimleri Kongresinde sunulan bildiri, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Arbak, Y., Aldemir, C., Timurcanday Özmen, Ö., Katrinli, A., İshakoğlu, G. & Kesken, J. (1997). Perceptual study of Turkish managers' and organizations' characteristics: Constructs and contradictions. In S. A. Sackmann (Editör.) *Cultural complexity in organizations: Inherent contrasts and contradictions*. Sage Publications.
- Arseven, A. D. (2001). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim Yayıncılık.
- Arslan, A. (1994). *Felsefeye giriş*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Avcı, N. (2007). *Toplumsal değerler ve gençlik*. Ankara: Siyasal Kitapevi.

- Avciođlu, G.Ş. (2011). Küresel bilgi teknolojilerinin değerler üzerine etkisi, *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakóltesi Dergisi*, 1, 1-20.
- Ayral, E. (1992). *Akademisyenlerin çalışmayla ilgili değerleri*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Balcı, A. (2004). *Sosyal bilimlerde araştırma. Yöntem, teknik ve ilkeler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Buchko, A. A. (2007). The effect of leadership on values-based management. *Leadership & Organization Development Journal*, 28(1), 36-50.
- Bulut, D. ve İşman, . (2004). Sağlık yöneticilerinde kişisel değer analizi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 7(3), 276-293.
- Erçetin, ř. (2000). İlköğretim okulları hangi değerlerle yönetiliyor? *Anadolu Üniversitesi Eğitim Fakóltesi Dergisi*, 10(1), 31–43.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite kültüründe önemli bir unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 55-72.
- Greenberg, J. & Baron, R. A. (2000). *Behavior in organizations*. Seventh Edition, New Jersey: Prentice Hall, Upper Saddle River.
- Gümüş, M. (1999). *Yönetimde başarı için altın kurallar*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Güngör, E. (1998). *Değerler psikolojisi. Ahlak psikolojisi, ahlaki değerler ve ahlaki gelişme*, Amsterdam: Hollanda Türk Akademisyenler Birliği Vakfi Yayınları.
- Hinterhuber, H. H. & Erić, K. (1998). The leadership wheel: The tasks entrepreneurs and senior executives cannot delegate. *Strategic Change*, 7, 149-162.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim felsefesi, örgütsel yaşamda değerler ve motivasyon*, (ev. İbrahim Anıl ve Binali Doğan), İstanbul: Beta Yayım.
- Hofstede, G. (1984). Culture’s consequence: International differences in work-related values. *Sage Publication*.
- Lamsa, A., Sakkinen, A. & Turjanmaa, P. (2000). Values and their change during the business education- A gender perspective. *International Journal of Value-Based Management*, 13, 203-213.
- Kağıtçıbaşı, . ve Kansu, A. (1977). Cinsiyet rollerinin sosyalleşmesi ve aile dinamiği: Kuşaklararası bir karşılaştırma. *Boğaziçi Sosyal Bilimler Dergisi*, 415, 35-38.

- Karasar, N. (2002). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: 3A Araştırma Eğitim Danışmanlık Ltd.
- Karakitapoğlu, Z. (1996). *Contemporary value orientations of adults and university students*. Unpublished master thesis, METU, Ankara.
- Karaköse, T. ve Altinkurt, Y. (2009). Okul yöneticilerinin ve il milli eğitim müdürlüğü çalışanlarının değerlere göre yönetim ile ilgili görüşlerinin incelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 7(17), 49–67.
- Karakütük, K., Tunç, B., Özdem, G. ve Bülbül, T. (2008). *Eğitim fakültelerinin öğretim elemanı profili*. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Meglino, R. M. & Ravlin, E. C. (1998). Individual values in organizations: Concepts, controversies and research. *Journal of Management*, 24(3), 351-390.
- Murphy, E. F., Snow, W. A., Carson, P. & Zigarmi, D. (1997). Values, sex differences and psychological androgyny. *International Journal of Value-Based Management*, 10, 69-99.
- Myrsky, L. & Helkama, K. (2001). University students' value priorities and emotional empathy, *Educational Psychology*, 21(1), 25-40.
- Naktiyok, A. (2003). Yönetici değerleri ve pazar yönlülük bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20, 95-116.
- Nartgün-Sezgin, Ş. (2006). Öğretim elemanlarının örgütsel değerlere ilişkin görüşleri (Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi örneği). *Değerler Eğitimi Dergisi*, 4(12), 129-148.
- Özen, Ş. (1998). 20. yüzyılın sonunda kadınlar ve gelecek konferansı. İçinde O. Çitçi (Editör) *Türkiye'de kadın ve erkek kamu yöneticilerinin yönetim tarzı açısından farklılaşması ve eril erkek-dişil kadın varsayımının geçerliliği*. (s. 217-236). Ankara: TODAİE Yayını.
- Özgener, Ş. (2000). Değer yönetimi: İmalat sanayindeki Türk yöneticilerin yükselen değerlerine ilişkin bir araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(1), 173-189.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Russell, R. F. (2001). The role of values in servant leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, 22(2), 76-83.
- Sağnak, M. (2005). Örgüt ve yönetimde değerlerin önemi. *Milli Eğitim Dergisi*, 166.
- Schwartz, S., Sagie, G. (2000). Value consensus and importance: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 31(4), 465-497.

- Sezgin, F. (2006). *İlköğretim okulu öğretmenlerinin bireysel ve örgütsel değerlerinin uyumu*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Slater, R. (2000). Jack Welch ve General Electric'in yolu. İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Şahin, S. Tekin, A. ve Öztürk, N. (2011, 26-28 Ekim). *İlköğretim ve ortaöğretim okul yöneticilerinin benimsedikleri bireysel ve örgütsel değerler*. Değerler Eğitimi Sempozyumunda sunulan bildiri, Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Terekeci, S. (2008). *Okul yöneticilerinin çalışma değerleri ve liderlik davranışlarına ilişkin algıları*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyon.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). Üniversite yöneticilerinin benimsedikleri idari ve kültürel değerler. *Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 181-202.
- Ünal, C. (1981). *Genel tutumların veya değerlerin psikolojisi üzerine bir araştırma*, Ankara: Ankara Üniversitesi Basımevi.
- Vergote, A. (1999). Din inanç ve inançsızlık. (Çev. Veysel Uysal) İstanbul: Marmara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Vakfı Yayınları
- Vurgun, L. ve Öztop, S. (2011). Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16(3), 217-230.
- Yapıcı, A. ve Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralamaları üzerine psikolojik bir araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 173-206.
- Yıldırım, A. (1997). Gender role influences on Turkish adolescents' self-identity. *Adolescence*, 32(125), 217-23.
- Yılmaz, K. (2007). İlköğretim okulu yönetici ve öğretmenlerinin değerlere göre yönetim ile ilgili görüşleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 13(52), 639-664.
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009). Eğitim yöneticilerinin benimsedikleri iş değerleri. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 70-101.

### **ExtendedAbstract**

#### **Purpose**

In this study, it was aimed to determine department heads' and research assistants' perceptions about individual values. Within the scope of this object, data were obtained through

“Values, Sense of Crime, and Moral Judgment Scale”. The study was designed according to descriptive survey model. The study group composed of 97 heads of department with 183 research assistants in Süleyman Demirel University and Mehmet Akif Ersoy University. The participants’ preferred value perceptions were analyzed through Independent Sample t-test and Mann Whitney U-test.

### Results

According to the findings, while heads of department’s individual values are specified as moral, aesthetics, economic, religious, scientific, social and political values, and research assistants’ individual values are specified as political, social, scientific, religious, economic, aesthetics, and moral values. The moral value perception show significant difference according to the position. The moral value is more important for heads of department. According to gender, it was found that heads of department’s aesthetics values perceptions and political and aesthetics values perceptions of research assistants differed significantly. The woman heads of department with the woman research assistants internalize these values at a higher level. According to age and university, both department heads’ and research assistants’ individual values perceptions do not show significant difference.

### Discussion

According to the findings, while heads of department’s individual values are specified as moral, aesthetics, economic, religious, scientific, social and political values, and research assistants’ individual values are specified as political, social, scientific, religious, economic, aesthetics, and moral values. At universities, although perception regarding scientific value is expected to be of first priority, in the studies conducted at educational institutions, different values could take the first place in preference sequencing. Regarding previous studies, various differences primarily sampling and measuring instruments could affect the results. Besides, as values are essentially abstract concepts, people’s real values could be reached by long-term observation and interviews. In this respect, value preference sequencing’s not matching up with literature was interpreted as an expected result.

Again, according to the findings, perceptions regarding the moral value show significant difference according to the position and this value are more important for head of department. Other value perceptions of the department heads’ and research assistants’ are similar. Shared

values can increase confidence and motivation within the organization they also can contribute to integration and continuity of organization, by interlocking organization's members. Some of the conflicts between managers and subordinates can arise from differences in their values. In this respect, these findings were considered as important in terms of constructive and integrative structure of the universities, to show stability and continuity of the institution and the formation of a harmonious working atmosphere within organization.

Besides, in the study, department heads' and research assistants' individual values perceptions do not show significant difference according to university. In other words, although they work in different institutions of higher education, department heads' and research assistants' individual values perceptions are similar. This situation may result from the fact that MAKÜ has been consisted of some units of SDÜ in 2006 and that core academic staff of MAKÜ have organizational culture of SDÜ.

According to the findings, according to gender, it was found that heads of department's aesthetics values perceptions and political and aesthetics values perceptions of research assistants differed significantly. In addition, the woman research assistants internalize these values at a higher level. The research in this respect shows parallelism with the literature. Gender in societies is regarded as social status and it imposes certain roles on woman and man. Due to roles imposed on the woman, while it is an expected result that woman research assistants' aesthetics values perceptions are higher level in the research, it may seem surprising that their political value perceptions are higher level. Regarding the age difference between woman research assistants and heads of department, this situation may result from, other than social gender perception, that reflection of the changes in daily life on value perceptions of men and women and the wishes of women to be strong and have a right to say against their environment.

Besides, in the study it was understood that individual values perceptions of research assistants and heads of department do not show significant difference according to age. Although, some values can be dominant in a certain period of one's life, even if changing of values are not very fast and abrupt, due to the different experiences, in different ages, these values can change in time. But this situation is not supported with the results obtained in the study.

### Conclusions and Recommendations

In the result of research was understood that heads of department's individual values were specified as moral, aesthetics, economic, religious, scientific, social and political values, as for

that research assistants' individual values were specified as political, social, scientific, religious, economic, aesthetics, and moral values. It was determined that perceptions regarding moral value were a significant difference according to the position. According to gender, it was found that heads of department's aesthetics values perceptions and political and aesthetics values perceptions of research assistants differed significantly. Moreover, it was understood that the woman research assistants internalized these values at a higher level. It was detected that both department heads' and research assistants' individual values perceptions had no significant difference according to age and university

This research was done only by collecting data from two universities' heads of department and research assistants and values in the research were compared in terms of the limited variables. Besides, perceptions regarding individual values were measured as based on the notification of participants themselves and within the limitations of the survey. As it is known, the survey is a technique that may limit what participants wants to say. Besides because values are essentially abstract concepts, reaching the actual values of the people is very difficult, this difficult can be overcome by long-term observation and interviews. For this reason, it may be helpful comparison of department heads' and research assistants' values by means of more comprehensive and qualitative researches involved in more different variables and state and private universities with different properties.