

142753

**SOSYAL DEĞERLERİN OKUL YAŞAMINDA YER ALMA
DÜZEYLERİ**

142753

Dilek Aktan

Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

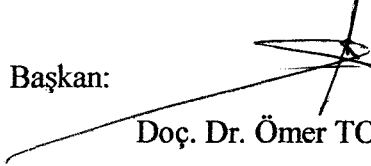
Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı
YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eskişehir
Eylül, 2004

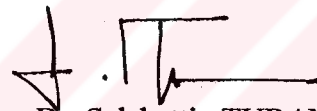
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'ne

Bu çalışma, jürimiz tarafından Eğitim Bilimleri Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

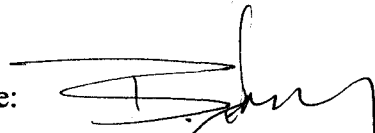
Başkan:


Doç. Dr. Ömer TORLAK

Üye :


Doç. Dr. Selahattin TURAN
(Danışman)

Üye:


Y. Doç. Dr. M. Bahaddin ACAT

ONAY

09.12/2004

Prof. Dr. F. Münevver YILANCI

Enstitü Müdürü

ÖZET

SOSYAL DEĞERLERİN OKUL YAŞAMINDA YER ALMA DÜZEYLERİ

AKTAN, DİLEK
Yüksek Lisans - 2004
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması, Ekonomisi

Danışman : Doç. Dr. Selahattin TURAN

Bu araştırmanın amacı, okul yaşamında varolan ve olması gerektiği düşünülen sosyal değerlerin belirlenmesi ve bu değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin incelenmesidir. Bu amaçla, okul yaşamında yer alan ve yer alması gerektiği düşünülen sosyal değerler belirlenmeye çalışılmış, belirlenen bu değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri, öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre iki boyutta incelenmiştir. Araştırmada sosyal değerlerin belirlenmesi amacıyla uygulanan ölçek araştırmacı tarafından oluşturulmuş, geçerlilik güvenilirlik çalışmaları gerçekleştirildikten sonra ölçek son haline getirilerek uygulanmıştır. Araştırmanın evrenini Bilecik İli, Bozüyük İlçesinden random yöntemiyle belirlenmiş olan ilköğretim okulları oluşturmuştur. Ölçek, okullarda görev yapan öğretmenler ve 6.; 7. ve 8. sınıf öğrencilerine uygulanmıştır. Katılımcıların ölçeğe verdikleri yanıtlar doğrultusunda, yapılan analizlerle elde edilen sonuçlar doğrultusunda ölçek yeniden düzenlenerek uygulanmıştır. Verilerin analizi, t testi yapılarak elde edilmiştir. Araştırma sonucunun ortaya koyduğu bulgulara göre, okul yaşamında yer alan sosyal değerler belirlenmiş, bu değerlerin görülme düzeyleri verilmiştir. Araştırmanın en önemli bulgusu, okul yaşamında varolan ve olması gerektiği düşünülen sosyal değerlerin, öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre farklılık göstermesidir.

Anahtar sözcükler: Değer, sosyal değer, eğitim, eğitim yönetimi, okul yaşamı.

ABSTRACT

A STUDY OF SOCIAL VALUES AND THEIR ROLE IN SCHOOL LIFE

AKTAN, DİLEK

Master Thesis – 2004

Advisor : Selahattin TURAN, Associate Professor.

The aim of this study was to identify the social values of school life and the ideal social values of school life. With this aim, the social values of school life and the ideal social values of school life were tried to identify and the role of these values of school life detailed with the teachers and students. Data were gathered through a questionnaire developed by the author, after the analyses it was applied. Data were collected from teachers and the 6., 7. and 8. class students at Turkish public schools in Bozüyük which town is in the city of Bilecik. The social values identified by the t test analyses. The social values and their role in school life was given with the results of this study. The results indicates that degree of appreciation of social values of teachers and students was significant. The results also indicates that there was a significant difference in the degree of appreciation of social values in school settings as perceived by teachers and students.

Key Words: Value, social value, education, educational administration, school life.

İÇİNDEKİLER

Özet	i
Abstract	ii
İçindekiler	iii
Tablolar Listesi	vi
Ekler Listesi	ix
Önsöz	x

1. BÖLÜM : GİRİŞ

1.1. DEĞER KAVRAMI	1
1.2. DEĞER SINIFLAMALARI	6
1.3. KÜLTÜRÜN ALT BOYUTU OLARAK DEĞERLER	10
1.4. FELSEFEDE DEĞER KAVRAMI	15
1.5. PSİKOLOJİDE DEĞER KAVRAMI	26
1.6. MASLOW'UN DEĞER TEOREMİ	28
1.7. GRAVES'İN DEĞER TEOREMİ	28
1.8. ALLPORT, VERNON VE LİNDZEY'İN DEĞERLER TEOREMİ	30
1.9. ROKEACH'IN DEĞERLER TEOREMİ	31
1.10. HOFSTEDE'İN DEĞERLER TEOREMİ	33

1.11.	ÖRGÜT, YÖNETİM VE DEĞERLER.....	34
1.12.	EĞİTİM YÖNETİMİ VE DEĞER.....	36
1.13.	OKUL VE DEĞER.....	43
1.14.	PROBLEM DURUMU.....	51
1.15.	PROBLEM CÜMLESİ.....	51
1.16.	ALT PROBLEMLER.....	51
2. BÖLÜM :	KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR.....	56
3. BÖLÜM :	ARAŞTIRMA YÖNTEMİ.....	56
3.1.	YÖNTEM.....	56
3.2.	EVREN VE ÖRNEKLEM.....	56
3.3.	VERİ TOPLAMA ARACI VE GELİŞTİRİLMESİ.....	57
3.4.	ÖLÇEKLER ARASI İLİŞKİLER.....	58
3.5.	VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	59
3.6.	TANIMLAR.....	60
4. BÖLÜM :	BULGULAR VE YORUM.....	61
4.1.	İNANÇ BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR.....	61

4.2. DAVRANIŞ BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR.....	71
4.3. ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ ARASINDAKİ FARKLARA İLİŞKİN BULGULAR.....	78
4.4. TARTIŞMA.....	82
5. BÖLÜM : SONUÇ VE ÖNERİLER.....	90
5.1. SONUÇLAR.....	90
5.2. ÖNERİLER.....	91
KAYNAKLAR	93

TABLOLAR LİSTESİ

TABLO NO	SAYFA NO
I	Örnekleme ilişkin demografik değişkenlerin dağılım tablosu.....57
II	Sosyal değerler ölçeğinin inanç ve davranış boyutlarına ilişkin geçerlilik-güvenilirlik katsayıları.....59
1	Öğrencilerin sosyal değerler ölçeğinin inanç boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....62
2	Öğrenci görüşlerine göre, ilerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....64
3	Öğrenci görüşlerine göre, ilişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları65
4	Öğrenci görüşlerine göre, aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....66
5	Öğretmenlerin sosyal değerler ölçeğinin inanç boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....67
6	Öğretmen görüşlerine göre, ilerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....69
7	Öğretmen görüşlerine göre, ilişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları70
8	Öğretmen görüşlerine göre, aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....71

TABLO NO	SAYFA NO
9	Öğrencilerin sosyal değerler ölçeğinin davranış boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....72
10	Öğrenci görüşlerine göre, çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.73
11	Öğrenci görüşlerine göre, kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....74
12	Öğretmenlerin sosyal değerler ölçeğinin davranış boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.....75
13	Öğretmen görüşlerine göre, çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....76
14	Öğretmen görüşlerine göre, kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.....77
15	İlerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin “t testi” sonuçları.....78
16	İlişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin “t testi” sonuçları.79
17	Aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine yönelik “t testi” sonuçları.80
18	Çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerine ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin “t testi” sonuçları.....81

TABLO NO

SAYFA NO

19	Kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerine ilişkin ğretmen ve ğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine yönelik “t testi” sonuçları.....	82
----	---	----



EKLER LİSTESİ.

EK NO	SAYFA NO
I. Sosyal Değerler Ölçeği.....	98-100
II. Sosyal Değerler Ölçeği İnanç Boyutu Alt Bölümler ve Bu Bölümlerin İçerdiği Maddeler.....	101
III. Sosyal Değerler Ölçeği Davranış Boyutu Alt Bölümleri ve Bu Bölümlerin İçerdiği Maddeler.....	102



ÖNSÖZ

Kültürün bir alt boyutu olarak sosyal değerler, toplumların veya daha küçük grupların olduğu her yerde varlığını gösterir. Genelde değerlerin, özelde ise sosyal değerlerin, her toplum için ortak olduğu görüşleri bulunduğu gibi, her topluluk için farklılık göstereceği, zaman içinde değişebileceği görüşleri de bulunmaktadır. Bu araştırmanın amacı, Bilecik İli Bozüyük örnekleminde yer alan okullarda varolan ve varolması gerektiği düşünülen sosyal değerlerin belirlenmesi, bu değerlerin ne düzeyde gözlendiğinin ortaya konmasıdır. Araştırmanın ölçeği, değerlerin her topluluk için değişebileceği inancından yola çıkılarak araştırmacı tarafından oluşturulmuştur. Yüksek Lisans eğitimim süresince her türlü yardım ve desteğini esirgemeyen değerli öğretim üyeleri, Prof. Dr. Mehmet ŞİŞMAN'a, tez danışmanım Doç. Dr. Selahattin TURAN'a, Y. Doç. Dr. Bahaddin ACAT'a, Doç. Dr. Ömer TORLAK'a çok teşekkür ederim. Ayrıca Lisans eğitimim sırasında beni yüreklendiren ve her türlü desteğini esirgemeyen, Çukurova Üniversitesi öğretim üyesi, Doç. Dr. Ahmet DOĞANAY'a da teşekkür ederim.

1. BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın problemi açıklanmış, problem cümlesi ve alt problemlere yer verilmiştir.

GİRİŞ DEĞER KAVRAMI

Değer (*wert, value, valeur, kıymet*) kavramı, felsefe, aksiyoloji, yönetim gibi birçok farklı alanda kullanılmaktadır. Değerler, felsefenin, psikolojinin, sosyolojinin ve eğitimin araştırdığı konulardandır. Her alanda, farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmış olmakla birlikte bu tanımlar içerik olarak büyük bir fark içermemektedir. Sosyoloji, değerlerin tasvirini, bir sosyal olgu olarak oluşumunu sosyal kurumlarla olan ilişkisini sürecin değerler üzerindeki etkisini inceler (Tezcan, 1974; Akt. Durmuş, 1996). Felsefede ise değerler, anlamları ve özleri bakımından ele alınır (Ülken, 1965). Psikoloji, değerler konusunu sosyoloji ve felsefeden daha geç ele almıştır (Şerif, 1985). Değer kavramı farklı anlamlarda tanımlanmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda verilmiştir:

1. Bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet. 2. Bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, paha. 3. Yüksek ve yararlı nitelik. 4. Üstün yararlı nitelikleri olan kimse. 5. (fel) Kişinin isteyen, inanç duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey. 6. (mat) Bir değişkenin veya bilinmeyeninin sayı ile anlatımı (Türk Dil Kurumu, 1988).

“1. Değer dizgisi; çoğu zaman bilinçsiz düzeydeki kişinin davranışlarını yönlüten ölçüt ve düzgü dizgisi. 2. Değer yargısı; herhangi bir kişi, olay ya da duruma karşı nesnel özellikleri yerine taşıdıkları değer açısından tepkide bulunma.” (Enç, 1980).

Değer, “düşünme biçimini, davranışları ve olaylara verilen tepkileri belirleyen, okulun sahip olduğu özelliklerdir” (MEB, 2002, 92).

“1.Değer, bireyin ya da toplumun edindiği ve geliştirdiği değerlerin bütünüdür. 2. Bir kimsenin değişik durumlarda gösterdiği sürekli davranışlara yön veren köklü tutum ve inançlardır (Oğuzkan, 1981).

Değerler, tarihsel eylem standartlarıdır. Değerler, yalnızca, içsel motivasyonla iyilikleri gerçekleştirmemizi sağlayan eğilimler değil, aynı zamanda kötülükleri bertaraf etmeye yarayan destekleyici eğilimlerdir (Toku, 2002). Değerler, insanı tanımlayarak, toplum içindeki yerini belirleyen unsurlardan biridir (Kale, 2002). Başka bir tanıma göre ise değer, bir nesneyle ona ilgi duyan özne arasındaki ilişkidir (Büyükdüvenci, 2002). Yeniçağda epistemolojik bakışa sahip deneyciler, olguların deneylerden bağımsız olduğunu, varlık ile değerini ayrı olduğunu savundular. Onlara göre değerler, varlık ve olgularca belirlenemezdi. “Değer, farklı anlamda ve farklı varlık alanlarını ilgilendiren bir kavram olarak kullanılmıştır.” İyi ve kötü, istenilen ve kaçınılan her şey bir değeri belirttiği gibi, olgulara yüklenen anlamlar da olgu ve varlıkları anlamlandırma da birer değerdir. “Her varlık alanının da kendisine özgü değeri vardır” (Gündoğan, 2002). Değerler eylem ve bilme açısından insan varoluşunun temelidir (Günay, 2002). Özlem (2002), değerleri tanımlarken, öznelci ve nesnelci değerlerin tanımlarını ayrı ayrı yapmıştır. Öznelci değer tanımlarını da kendi içinde bireyci ve sosyal değerler olarak iki gruba ayırmıştır. Bu tanımlar şu şekilde genellenebilir:

Birey açısından değer,

- Uğrunda uğraşılması, çaba gösterilmesi gereken
- Genellikle benimsenen, özenilen, önemsenen, üstün tutulan
- Nesne, olgu ve olayların kendilerinde bulunmayan fakat insan tarafından bunlara bireysel ve öznel olarak atfedilen yükletilen niteliktir (Özlem, 2002; 283).

Sosyal değerler;

- Bir sosyal grubun veya toplumun bütününe kendi varlık birlik işleyiş ve devamını sağlamak ve sürdürmek için üyelerinin çoğunluğu tarafından uygun ve gerekli oldukları kabul edilen, aynı üyelerin ortak duygu, düşünce amaç ve çıkarlarını yansıtan, genelleştirilmiş ilke ve inançlardır.

- Grupların veya toplumların arzu edileni veya edilmeyeni, doğru olanı veya olmayanı belirleyen temel standardı veya standartlarıdır (Özlem, 2002; 283).

Özlem (2002)'e göre, nesnelci değer tanımları ise, değerlerin bir gerçekliklerinin bulunduğu tezinden yola çıkar. Bu ideal, mutlak veya kutsal nitelikte olabilir, yani değerler öznenin kendisini bilmesinden bağımsız olarak vardır. Nesnelci değer anlayışı, metafiziksel, mutlakçı, teleolojik ve teolojik ayrımları içerir. Sofistlerin değerlere direk olarak değindikleri söylenemese de, değerleri, insana ait yüklemeler, öznenin şeylere attığı nitelermeler olarak gördükleri anlaşılır. Aristoteles de değeri, varlığa içkin, nesnel bir şey olarak kabul etmiş, en yüksek değeri en yüksek iyi olarak açıklamıştır. Agustinus ise, değer varlığın bir niteliği olduğunu savunur (Özlem, 2002). Şişman (1994)'a göre değerler, günlük yaşamda herhangi bir sosyal grubun üyesi olan bireyler için temel algı dayanağını oluşturur ve genel olarak "üstün görülen, aranan, ilgi çeken, iyi, doğru, güzel" gibi anlamlar içerir.

Örgüt ve yönetim açısından ise değerler, bir örgütte neyin istenir, neyin, istenmez olduğunu belirleyen ve işgörenlerce benimsenen inançlar olarak ele alınabilir (Başaran, 1982). Bir başka tanımla da örgüt üyelerinin durum, eylem, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçiminde yargılamada kullandıkları ölçütler olarak tanımlanmıştır (Lundberg, 1985, Özkalp, 1990, Wilkins, and Patterson, 1988, Akt. Şişman, 1994). Örgütler açısından değerler, örgütte arzu edileni ve istenir olanı gösteren ölçütlerdir. Başka deyişle, örgüt üyelerinin çeşitli durum, eylem, uygulama, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçiminde değerlendirme ve yargılamada kullandıkları ölçütlerdir (Şişman, 2002). Değer kavramı farklı araştırmacı ve

düşünürler tarafından farklı şekillerde tanımlanmışsa da, bu tanımlar, özünde aynı anlamları içermektedirler. Giddens (2000), değeri, “insan bireyleri ya da grupları tarafından, neyin istenir, uygun, iyi ya da kötü olduğu hakkında benimsenen düşünceler, örüntüler” şeklinde tanımlamıştır. Farklılaşan değerler, insan kültürünün gösterdiği değişikliklerin temel bir yönünü temsil eder. Bireylerin değer verdiği şeylerin ne olduğu, içinde yaşadıkları toplumun sahip olduğu kültür tarafından önemli ölçüde etkilenir” şeklinde açıklamıştır. Yine Schein (1983; 1984; 1985), kültürü üç boyutta açıklarken, bu boyutlardan biri olarak temel değerleri, “örgüt üyelerinin, olay, durum ve davranışları değerlendirmede, yargılamada benimsemiş oldukları ölçütler” şeklinde belirlemiştir (Şişman, 1994). Değerler, bir toplumun, örgütün temel ilkelerini, önemlerini gösterir. Kültürün somut olarak gözlenemese de sezilen, tercih edileni veya yadırgananı farklı biçimlerde hissettiren, genel durumu yansıtan, inançlarda fazlasıyla varolan, iletişimi, bireyi ve örgütü şekillendiren, birey ve örgütü şekillendiren, birey ve örgütle şekillenen bir ögesidir (Şişman, 1994). “Değerler, bireylerin düşünce, tutum, davranış ve yapılarında birer ölçüt olarak ortaya çıkmakta ve sosyal bütünselliğin ayrılmaz bir ögesini oluşturmaktadır” (Tolan, 1983, Akt. Şişman, 1994). Bir başka tanımla da örgüt üyelerinin durum, eylem, nesne ve bireyleri iyi ve kötü biçiminde yargılamada kullandıkları ölçütler olarak tanımlanmıştır (Lundberg, 1985, Özkalp, 1990, Wilkins, and Patterson, 1988, Akt. Şişman, 1994). Znaniacki tarafından 1918’de kullanılan değer kavramı, Latince, “değerli olmak, güçlü olmak” anlamına gelen “valere” kelimesinden türetilmiştir (Kahle ve Turner, 1983, Akt. Taşdelen, 1998).

Değerler, semboller ve davranışlar gibi kültür olgusunun dışı yansıyan öğelerinin altında yatan ve onları şekillendiren temel yapı taşlarıdır. Değerler, iç tutarlılığı yüksek ve içinde bulunulan durumdan nisbeten bağımsız olduğu için, ortak anlamlar bütünü olan kültürün daha sağlıklı anlaşılmasını sağlar. Ayrıca sembol ve davranışlarda olduğu gibi, yorumu/deşifre edilmeyi gerektirmemesi nedeniyle daha az yanıltıcı olan değerlerin, incelenmesi kolaydır. Ayrıca özellikle yönetsel davranışların açıklanmasında, normatif olma özelliğiyle ‘şekillendirici/kalıplayıcı’ nitelik taşıyan değerler, bu niteliği taşıması gerekmeyen inançlar karşısında yönetsel davranış açıklama da daha sağlıklı bilgi üretme potansiyeline sahiptir. Ancak değerler iki türdür ve içselleştirilmiş değerler sosyal beğenirlik etkisiyle kabullenilmiş değerlerden davranış şekillendirme açısından daha güçlüdür (Özen, 1996).

Rokeach ise, değerleri “üç inanç boyutundan biri” olarak tanımlar. Değerler, davranış biçimleri veya yaşam tarzlarına ilişkin arzu edilen ve edilmeyeni belirleyen inançlar boyutuna girmektedir. Değer üzerine çalışmalar yapmış olan Rokeach, değeri, genel olarak ideal davranış tarzları veya yaşam amaçları üzerine inançları olarak tanımlamaktadır. İnancın karar verici veya yasaklayıcı yanı olarak açıklar. Değeri, “obje veya durumca harekete geçmiş ve onları henüz aşmış, varoluşun son durumları ve davranışın ideal modları hakkındaki paylaşılan yapılagelen yasaklayıcı inançlar, davranışa farklı tarzlarla yön veren standartlar” olarak tanımlamaktadır. Rokeach, Allport, değerleri inanç olarak niteleyen bilim adamlarıdır. Değerler, birey veya grubun tercihleriyle benimsenen, davranışları oluşturan ve güdüleyen inançlardır. Rokeach, değerleri, bireyin toplam inanç sisteminin merkezi şeklinde konumlandırılmış kişisel inançlar olarak tanımlamaktadır (Ayvalıoğlu, 1985; Akt. Durmuş, 1996; Taşdelen, 1998; Yaman, 2001; Yapıcı, Zengin, 2003). Allport (1961)’a göre ise değer, bireylerin tercih ettiklerine ait olan hareketlerine dayalı inancıdır (Akt: Taşdelen, 1998; Yaman, 2001). “Bireyin davranışlarını belirleyen inançlar”dır. Bu davranışlar ise tercihlerin somut sonuçlarıdır (Akt: Durmuş, 1996). Morris (1956) ise değer kavramını, bir biliş yeteneği olarak açıklamıştır (Akt: Taşdelen, 1998).

Farklı araştırmacıların değer kavramına yaklaşımları çeşitli farklılıklar içerir. Tolan (1993), düşünce, tutum, davranış ve yapıtlarda oluşan ölçütleri değerler olarak açıklamaktadır (Akt: Taşdelen, 1998). Oğuzkan (1981)’a göre ise değer, “bir varlığın psikolojik, sosyal, ahlaki veya estetik açıdan taşıdığı düşünülen yüksek ya da yararlı niteliktir.” Değerlerin, bireylerin düşünceleri, davranışları, tutumları ve ürünlerinde ortaya çıkan ölçütler olduğu söylenebilir. Değerler sosyal bütünlüğün ayrılmaz ögesidirler (Durmuş, 1996). Şerif (1985), değerleri, “bireyler arası ilişkilerden doğup topluma yerleşen ve bireye ait olmaktan çıkan sosyolojik gerçekler” olarak tanımlamış, sosyal değerleri, sosyal kuralların eksiksiz örnekleri olarak kabul etmiştir. Tan (1981), değerleri, belirli koşullara ve durumlara bağlı kalmaksızın, istenen, yararlı görülen, beğenilen şeyleri belirten kıstaslar olarak tanımlamıştır. Ayvalıoğlu (1985) ise bireylerin geleceklerinin değerleriyle şekillendiğini savunur. Dodd (1951)’a göre değer,

“desiderata” kavramından yola çıkarak “herhangi bir zamanda birisi tarafından istenilen veya seçilen”dir (Akt: Durmuş, 1996). Kluckhohn’a ise değeri, “belli bir kişi veya grubun bilinen bir eylemi veya davranış seçenekleri arasından tercih edileni açık veya kapalı olarak ifade eden kavram” olarak açıklar (Akt: Güvenç, 1976). Hofstede (1991), değeri, “bireylerin birbirleriyle ilişkilerinde belirli durumları tercih etme eğilimleri” olarak tanımlamaktadır (Akt. Durmuş, 1996; Taşdelen, 1998; Yaman, 2001). Güngör (1993) ise değer kavramını, “bir şeyin istenilebilir veya istenilemez olduğu hakkındaki inanç” şeklinde ifade etmiştir.

Bütün bu farklı olmakla birlikte anlam bakımından birbirine çok yakın olan tanımlardan, değerlerin belirli bir durum karşısında tercih edileni, istenileni ve istenilmeyeni ortaya koyduğu anlaşılmaktadır. İyi ve kötünün ayırt edilebilmesi, uygun olan ve olmayanın belirlenmesi, önemli olan ve olmayanın ayrıştırılmasını belirleyen değerlerdir. Değerlerin insan ve toplum davranışlarını belirledikleri söylenebilir. Bu farklılıklarla şekillenen davranış örüntüleri ve tercihler de sosyal yaşamın başat belirleyicisidir.

DEĞER SINIFLAMALARI

Değerler, farklı bilim dallarında farklı şekillerde sınıflandırıldığı gibi, aynı alanda çalışan farklı bilim adamlarınca da farklı şekillerde sınıflandırılmıştır. Değerlerin sınıflandırılmasında daha çok değerlerin oluşumu, kaynağı ile yaşamdaki yansıması temel alınmıştır. Bu çalışmada genel olarak yapılan sınıflandırmalarla birlikte, örgüt ve felsefe açısından yapılmış olan sınıflandırmalara yer verilecektir.

Sosyal Bilimlerin herhangi bir alanında da araştırmacıların bir kavrama farklı yaklaşımları söz konusu olabilmektedir. Felsefi açıdan da farklı araştırmacılar tarafından yapılmış farklı sınıflandırmalar bulunmaktadır. Bu farklılıkların, değişik bakış açılarından ve değerlerin oluşumu ve yaşam üzerindeki etkisinin farklı yorumlanmasından kaynaklandığı söylenebilir. “Değerler, felsefede iki ana çizgide incelenir: Birincisi; değerler rölatifdir, aynı

çağda toplumdan topluma, aynı toplumda, çağdan çağa, ya da aynı toplumda bulunan farklı kategorilerde değişiklik gösterebilir. Zaman içinde de doğrunun, yanlışın değiştiği yüzyıllardır gözlenegelmıştır. Değerlerin rölatifliği, dinsel inanışların, ahlaki doğruların toplum ve zaman içinde farklılaşma gösterdiğinden anlaşılabilir. Pozitivistler ve Antik Çağ septikleri değer yargıları ve değerleri aynılaştırma hatasına düşmüş olan sosyolojist değer anlayışına sahiptir. Bu iddia, doğru bilginin imkanıyla ilgili septik tavırdan temel alır. Diğer çizgiye göre ise, değerler mutlaktır. Her değer mutlak olarak doğru veya yanlıştır (Toku, 2002). Başka bir yorumla, değerler, felsefe tarihinde öznelci ve nesnelci yaklaşımlarla farklı şekillerde algılanmış, farklı şekillerde tanımlanmıştır: Değerlerin kaynağının öznedede olduğunu savunan öznelci bakış ve değerlerin çoğunun nesnel idealitelerinin ve mutlaklıklarının bulunduğunu savunan nesnelci bakış (Özlem, 2002).

Ekonomik değerlerin yanında, bilimsel değerler, kültürel değerler, etik değerlerden de söz edilir. Zaman içinde ise bu değerler farklılaşmış, değişik boyutlarda karşımıza çıkmıştır. En çok söz edilen değerler arasında ise, estetik, etik, bilimsel, teknik değerler sayılabilir (Akarsu, 2002). Değerler, etik ve estetik olmak üzere iki türde incelenmiş olmakla birlikte, evrensel ve ulusal değerlerin varlığı araştırılmıştır (Şişman, 1994). Timuçin (2002), değerleri incelerken, ahlaki, iktisadi ve estetik olarak sınıflamanın doğru olduğunu söylemektedir. Her birinin yararlar ilişkisini inceleyerek, iktisadi değerlerin tümüyle yararlar bağılı olduğunu, ahlaki değerlerin kısmen yararlar ilişkili olduğunu, estetik değerlerin ise yararlar hiçbir ilişkisinin bulunmadığını savunmaktadır. Bu yaklaşım, materyalist bakış olarak yorumlanabilir. Değerler, ahlaki estetik dinsel olmak üzere çeşitlidir. Ancak bütün değerler, insan ürünüdür (Günay, 2002). Sağlık biyolojinin, güzellik-çirkinlik estetiğinin, kutsallık dinin, hak emek ekonominin, iyilik kötülük ahlakın değerleridir. “Varlık alanlarının yapılarına, onlara değer biçmelere, onlarla ilgili değer hükümleri verme biçimlerine göre değerlerin de sınıflaması yapılır” (Gündoğan, 2002). Özlem (2002), değerleri sınıflarken, öznelci ve nesnelci olmak üzere iki gruba ayırır. Her iki açıdan da yapılan sınıflamalarda yer alan değer çeşitleri ise şu şekilde sınıflandırılabilir:

- Hazcı değerler:
- Bilgisel değerler veya bilgi değerleri
- Ahlaki değerler
- Estetik değerler
- Dini değerler

Değerler üzerine bu sınıflama bile şu sorulara yanıt vermemektedir. Değerlerin bir gerçekliği var mıdır, yoksa onlar öznenin birer yargısından mı ibarettirler? Sofistlerin değerlere direk değindikleri söylenemez ancak savunularıyla öznelci/rölativist bir değer anlayışı sergilerler. Scheler, öznelci ve nesnelci değer yargılarının karışımıyla savunur teorilerini, bu yaklaşım Yeni Kantçılar'da da gözlenir. Scheler, teolojik mutlakçı bir bakış sergileyerek kendi değer idealizmi doğrultusunda, mutlak değerlerden sözeder, kutsal değerlere önem verir (Özlem, 2002). Scheler, yaptığı çalışmalarda değerleri 4 grupta sınıflamıştır:

- a. Dirimsel değerler: İnsan için değer taşıyan nesnelere, fiziksel işlevler.
- b. Duyusal değerler: İnsanın nesnelere değerlendirmesinden hoş, hoş olmayan; yararlı/yararsız gibi kaynaklanan değerler
- c. Tinsel değerler: Toplumsal-kültürel alana ait değerler. Bunlar da kendi içinde 3'e ayrılır: Estetik-adalet-salt bilgi değerleri.
- d. Mutlak değerler: Nesnelere ilişkisi bulunmayan, kutsallık, iman, kendini adama gibi değerler (Özlem, 2002).

Marksist bakış açısı, özellikle ekonomik değerler üzerinde durmuştur. Bu teoriye göre, ahlaki, estetik değerler, ekonomik değerlerin tinsel uzantılarıdır (Özlem, 2002). Marksist bakış açısı materyalist felsefe olarak incelenmiştir. Tepe (2002), değerleri üç grupta toplamaktadır: Birey, kişi ve tür değerleri. Bu üç tür arasındaki ilişkileri oluşturan da, değerlerdir. Bazı filozoflarca değerler, "yüksek-düşük; akli-fiziksel; sürekli-geçici" gibi özellik temelli sınıflandırılmıştır. Kluckhohn (1951), değerleri en kapsamlı sınıflayan bilim adamlarından biridir.

Kluckhohn değerleri ölçüler olarak ele almıştır. Bu ölçüler şu ana başlıklarda toplanmıştır: (Durmuş, 1996).

1. Tutarlılık.
2. Kapsam. (Estetik, kavramsal, moral değerler).
3. Özgünlüğe karşı genelleme.
4. Yoğunluk.

Rokeach (1973), Levojoy, Hilliard, Stradtbeck ve English, değerleri “temel değerler” ve “aracı değerler” olmak üzere iki başlıkta toplamıştır (Şirin, 1985; Akt: Durmuş, 1996, Taşdelen, 1998; Çakır, 1999; Yaman, 2001). Rokeach (1973), yapmış olduğu çalışmada, değerleri iki ana başlıkta toplamış, her bir başlık altında da 18 değer gruplamıştır. Ana değerleri, “araçsal değerler ve amaçsal değerler” olarak sınıflamıştır. Temel ve aracı değerler olarak ikiye ayrılan değerler de kendi içlerinde farklı alt gruplara ayrıştırılabilir: Temel değerleri, kişisel ve sosyal değerler olmak üzere ikiye ayrılabilir. Bu ayrıştırma söz konusu değerlerin bireye ya da topluma dönük olma durumu ile ilintilidir. Aynı şekilde aracı değerler de ahlaki değerler ve beceri değerleri olmak üzere ikiye ayrılabilir. Ahlaki değerler kişiler arası bir özelliğe sahipken, beceri değerleri yeterlilik veya kendini gerçekleştirme şeklinde açıklanabilir. Şirin (1985), aracı değerlerin temel değerlere ulaşma yolları olduğunu söylemektedir (Durmuş, 1996).

Değerlerin sınıflandırılmasında, Allport, Vernon, Lindzey, Maslow, Morris, Rosenberg, Woodruff ve Smith, hedeflerle ilgili olan değerler üzerinde durmuşlardır (Şirin, 1985; Akt: Durmuş, 1996). Allport, Vernon, Lindzey (1961), bu konuda bireyler için önemli olan 6 değeri belirlemiştir. Bu değerler şunlardır: Teorik değerler; ekonomik değerler; estetik değerler; sosyal değerler, politik ve dini değerler (Akt: Durmuş, 1996; Taşdelen, 1998; Çakır, 1999; Yaman, 2001).

Hofstede (1980), değerleri bir sistematığe indirger. Bu beyinle ilgili bir sistematiktir. Değer kavramını, sistematığın evrensellik, bireysellik ve kolektiflik özellikleriyle açıklar (Yaman, 2001). Kara (2002) da, tam olarak Hofstede’e

katılmasa da, değerlerin insan beyninin neokorteks ve arkikorteks bölümleriyle ilişkili olduğunu savunur. Ona göre bireylerin değer yargıları ve tutumları, sinir sisteminin işleyişiyle ilintilidir. Beyindeki adı geçen bölümlerin uyum veya uyumsuzluğu, işbirliği düzeyine bağlı bir gelişimin olup olmadığı sorundur.

Bütün bu bakış açılarının toparlanması ile, değerlerin insana ait olduğunu ve insanın bireysel sosyal yaşamı ile doğrudan ve dolaylı olarak ilişkili olduğu sonucuna varılabilir. Değer sınıflamaları da yapılırken, insana ve topluma ait olan çeşitli özelliklerden yola çıkıldığı görülmektedir.

Değerler, farklı olarak örgütsel açılardan da sınıflandırılmışlardır. Örgütsel açıdan değerleri, Weiner (1988), işlevsel ve elit olmak üzere iki grupta toplamıştır. İşlevsel değerler, daha çok örgütsel amaç ve tekniklerle ilgili olup, üretilen ürün veya hizmetin kalitesine; müşteriye ve yeniliğe önem verme, bu bağlamda düşünülebilecek değerler olarak açıklanırken, elit değerler, örgütte yetki, statü, bütünleşme gibi konularla ilgili değerler olarak belirlenmiştir. Yine örgüt bazında yapılmış olan bir başka sınıflama ise, değerleri; aracı ve nihai değerler olmak üzere ikiye ayırmıştır. Aracı değerler, bir örgütle ilgili olarak beklenen davranışlarda gözlenen değerlerdir. Yardımseverlik, çok çalışma gibi. Nihai değerler ise, bir örgütün çıktılarıyla ilgili değerlerdir. Örneğin mal ve hizmetlerin kalitesi, mükemmellik gibi değerlerdir. Erdem (2003) ise, üniversitede yapmış olduğu çalışmada, üniversite kültüründe yer alan değerleri, “bilimsel (akademik), insani ve etik” olmak üzere üç sınıfa ayırmıştır.

KÜLTÜRÜN ALT BOYUTU OLARAK DEĞERLER

Değerler, kültürün bir alt katmanı olarak ele alınabilir (Şişman 2002; Yaman, 2001). Farklı teorisyenler değerlerin bir topluma veya bütün toplumlara genelleştirilebileceğini savunmuşlardır. Bazı araştırmacılar ise değerlerin ve kültürel özelliklerin her toplum veya grup için değişim gösterebileceğini öne sürmüşlerdir. Yapılan çalışmalar, kültürün ve kültürün bir alt boyutu olarak değerlerin toplumlar arasında benzerlik gösterebileceği gibi her toplumun kendine özgü kültürlerinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bunun sonucu olarak da her

toplumun hatta bir toplumun alt gruplarının veya örgütlerin kendilerine özgü değerlerinin olduğunu ortaya çıkarmıştır. Araştırmacılar özellikle doğu ve batı toplumlarının kültürel farklılıklar gösterdiğini ortaya koymaktadır (Turan, 2004; Sargut, 2001; Şişman, 2000 Açıkalin, 1998; Türkdogan, 1998).

Her toplumun olduğu gibi, her örgütün de bir kültürü vardır. Örgütler incelenirken ele alınan unsurlardan biri de kültürdür. Giddens (2001), hiçbir kültürün toplumlar olmadan varolamayacağı gibi, hiçbir toplumun da kültür olmadan varolamayacağını söylüyor, toplumla kültürün iç içe olduğunu vurguluyor. Kültür, bir toplumu oluşturan birey ve grupların yaşam biçimlerini anlatan bir kavramdır. Bu insanların giyim tarzları, evlilik gelenekleri, aile yaşamları, çalışma yöntemleri, boş zaman etkinlikleri, dil, kullanılan araç ve gereçler, törenler, hikayeler, semboller, değerler , duygular, inanışlar, ideolojiler, sosyal tasarımlar, sayıtlılar gibi bir çok özellik kültürün içine girer (Açıkalin, 1998; Giddens, 2000). Örgüt kültürü örgütün ortak değerleri, inançları, sembolleri, törenleri, normları, uygulamaları ve tüm yaşantı örüntülerini kapsar (Şişman, 1994; 2002; Sargut, 2001; Taş, 2003). Açıkalin (1998), kültürün insana ait bir olgu olduğunu, insanın eli ve aklıyla oluşturduğu her şeyin kültür olduğunu söylüyor. “Birey veya grupların yaşam, düşün, geçim, biçimlerinin etkileşimli bütünü” kültür olarak tanımlıyor. Kültür için farklı tanımlara da yer vermiş, çalışmasında: “İnsanın doğaya eklediği, kattığı kavram ve öğelerin bütünü” (Açıkalin,1998). “Kültürler arası farklılaşma olgusundan örgütlemeye ilişkin kavramların etkilenmesinin nedeni insanla örgüt arasındaki ilişkidir. Örgütler, insanların oluşturduğu tasarımlardır. Ancak bunlar diğer kültürlerin değer ve davranış kalıplarına göre tasarlanmışsa, bazı sorunların ortaya çıkması da kaçınılmazdır” (Sargut, 2001). Giddens (2000), hiçbir kültürün toplumlar olmadan varolamayacağı gibi, hiçbir toplumun da kültür olmadan varolamayacağını belirterek toplum ve kültürün içiçeliğini vurguluyor.

Kültür, sürekli değişen bir olgudur. Ayrıca, kültürün her toplum için iyi veya doğru olarak nitelendirilmesi yapılamaz, çünkü, kültür göreceli bir kavramdır, her toplumun kendine özgü kültürel değerleri bulunmaktadır. Bir bireyin veya topluluğun kültürsüz olması söz konusu olamaz (Açıkalin, 1998).

Çalışanların yönetilmesi, onların düşünce ve anlam dünyalarının sahip olduğu değerlerin de yönetilmesi anlamına gelmektedir (Alvesson, 1940; Akt.Şişman, 1994). 1970'li yılların sonlarına doğru, ABD ve Japonya'da işletme verimliliği ve başarıları üzerinde yapılan araştırmalar, bölgesel ve örgütsel kültürlerin etkisinin araştırılması ihtiyacını doğurmuştur. Bu araştırmaların sonucunda ise, hem aynı hem de farklı uluslar ve bölgeler arasında, örgüt, yönetim uygulamaları ve örgütsel kültürlerde farklılıklar olabildiği gözlenmiştir (Quchi ve Wilkins, 1998; Akt. Şişman, 1994).

İnsan kültüründe çok önemli farklılıklar söz konusudur. Kültürel değerler, her toplum için aynı olan evrensel öğelere sahip olduğu gibi, her toplum için farklı olan kültürel değerler de bulunmaktadır. Her toplumun oluşturduğu kültürün zaman içinde farklılaştığı görülmektedir. Bu konuda yapılmış araştırmalar, kültürel farklılıkların, uluslar arasında değişebildiği gibi, aynı ulusun da kendine özgü yönetim değerlerinin olduğunu göstermektedir. Batı kültüründe doğal karşılanan bir çok özelliğin diğer kültürlerde çok farklı yargılamalara maruz kalabildiği gözlenmiştir (Sargut, 2001, Şişman, 1994; Giddens, 2000). Şişman (1994), örgüt kültürü ile ilgili eserinde (Örgüt Kültürü), örgütsel kültür sınıflamalarına oldukça geniş yer vermiştir: Bu sınıflamalar; “güç/zayıf, bileştirici/parçalanmış, işlevsel/işlevsel olmayan, homojen/heterojen veya rasyonel/gelişmeci/uzlaşmacı/hiyerarşik” şeklinde açıklanabilir. Yine bunlardan başka, “sonuç merkezli / işgören merkezli / örgüt merkezli / kazanç merkezli / müşteri merkezli” ya da, “klüp kültür / rol kültürü / görev kültürü / varoluşçu kültür” veya “üretken/bürokratik/profesyonel” “bürokratik/yenilikçi/destekleyici” kültürler şeklinde sınıflandırmalar da yapılmıştır. Alvesson (1988), araştırmalarında, örgütsel kültürü şu dört bağlamda ele aldığını söylemiştir:

- Bir örgütsel düzenleme aracı olarak
- Sembolik yönetimle ilgili bir kavram olarak
- Bir örgütü tanımlama aracı olarak
- Pragmatik bir kavram olarak (Akt. Şişman, 1994).

Şişman (1994), örgütsel kültürün literatürde ele alınmış temel işlevlerini şu ana başlıklarda toplamıştır:

- Örgütsel kontrol ve koordinasyon mekanizması olarak örgüt kültürü
- Örgütsel biçimlendirme aracı olarak örgüt kültürü
- Örgütsel sosyalleşme süreci ve aracı olarak örgüt kültürü
- Örgütsel sorunların çözümleniş yöntemi olarak örgüt kültürü

Örgüt kültürü üzerinde çalışan bilim adamları, benimsedikleri farklı yaklaşımlardan yola çıkmaları nedeniyle farklı noktalarda odaklaşarak değişik tanımlar oluşturmuşlardır. Bu tanımlar şu şekilde özetlenebilir: Örgüt kültürü; “paylaşılan değerler veya anlamlar bütünü, paylaşılan inançlar, bir davranış düzenleyici, örgütte yapılan her şeyin yapılış biçimi, paylaşılan düşünceler, değerler ve anlamlar, değer norm ve ideolojileri, anlamlar şebekesi, herhangi bir yer, zaman ve grupta ortaklaşa paylaşılan anlamlar sistemi” şeklinde bir çok benzer şekilde tanımlanmıştır. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan inanç ve beklenti örüntüleri; Bir grubu birbirine bağlayan ve grupça paylaşılan normlar, tutumlar, beklentiler, inançlar, sayılılar, değerler, ideolojiler ve felsefeler, paylaşılan inanç, değer norm ve semboller sistemi; sembol, dil, ideoloji, tören ve efsaneleri içeren kavramlar bütünü” şeklinde benzer tanımlar da yapılmıştır (Şişman, 1994). Schein (1984), örgüt kültürünü “bir grubun üyeleri tarafından paylaşılan inanç, sayıltı ve değerler sistemi ve grup yaşantısının öğrenilen sonuçları” şeklinde tanımlamıştır. Başaran (1982) ise, “işgörenlerce meydana getirilerek gelecek kuşaklara iletilen, örgüte, örgütün amaçlarına işlevlerine ilişkin değer ve düzgülerden oluşan bir örüntü” olarak tanımlamıştır. Erdoğan (1987)’a göre ise, örgüt kültürü, “örgütün çalışma biçimini ve faaliyetlerinin sonucunu etkileyen belirli insan topluluklarınca oluşturulan inançlar, değerler adetler ve diğer kişiler arası ilişkilerinin sonuçlarının bütünü”dür. Kozlu (1986) ise, örgüt kültürünü, “paylaşılan temel değerler, inançlar, kahramanlar, merasimler, öyküler

ve efsaneler” şeklinde açıklamıştır (Akt. Şişman, 1994).

Yönetim biliminde geliştirilmiş teorilerin büyük bir kısmı, ABD’de oluşturulmuştur. Bu teorilerin bütün kültürlere genellenmesi üzerine günümüzde çeşitli tartışmalar ve araştırmalar yapılmaktadır. Bütün kültürel öğeler evrensel değildir, kültürden kültüre farklılık gösteren bir çok değer bulunmaktadır (Şişman ve Turan, 2001; Şişman, 1994; Sargut, 2000; Özen, 1996; Giddens, 2001). Kùltürler arasındaki farklılıklar; insanların düşünüşlerini, kavrayışlarını, değerlendirme ve davranış biçimlerini de etkilemekte, bu özellikler toplumdaki topluma, kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Yapılan araştırmalar, doğu kültürleri ile batı kültürleri arasında yadsınamayacak farklılıklar bulunduğunu göstermektedir (Sargut, 2001; Şişman, 1994). Kültürel değerleri belirleyen birçok unsur olduğu gibi, kültürel değerlerle şekillenen bir çok unsur da vardır. Kültürel değerlerle şekillenen bu unsurlardan bazıları tavır ve davranışlardır. Farklı kültürel değerlere sahip olan toplumlarda, davranış ve tavırların da farklılaştığı görülmektedir. Farklı değerlerde bazı özellikler baskınlaşırken, bazı özelliklerin de geri plana itildiği gözlenmektedir, toplumların davranışları da bu doğrultuda şekillenmektedir (Sargut, 2001; Giddens, 2000; Şişman, 1994; Özen, 1996). Araştırmacılar kültür kavramını incelerken değerlerden ayrı düşünmemektedirler. Değerler, bir çoğu tarafından, kültürü oluşturan unsurlardan biri olarak ele alınmıştır. Lundenberg (1985), değeri, örgüt kültürünü oluşturan öğelerden biri olarak ele almaktadır. Değer, kültürü oluşturan öğelerden biri olduğundan, farklı kültürel özellikler, farklı değerleri getirir. Bu nedenle de, değerler incelenirken, içinde bulunduğu toplumun kültürel özellikleri göz ardı edilemez. Değerleri incelediğimiz toplumun, kültürel özelliklerini de incelemek, bu iki özelliği bir arada ele almak zorunludur (Şişman, 1994; Sargut, 2001; Özen, 1996; Giddens, 2001).

Toplumların sahip olduğu değerler, değişik araştırmalarda farklı kültürler üzerinde ayrı ayrı incelenmiş ve kültürden kültüre değişim gösteren davranışlar ortaya konmaya çalışılmıştır. Bu araştırmalarda yönetsel değerlerin davranışa yansımaları, bu değerlerde gözlenen farklılıklar da ortaya konmaya çalışılmıştır. Kùltürlerin sahip olduğu değerler, yönetsel davranışlar, değişik araştırmacılar tarafından ortaya konmaya çalışılmış ve pek çok sonuç elde

edilmiştir. Örneğin, Sargut (2001), adı geçen eserinde, “iletişim, çatışmanın çözümü, belirsizliğin üstesinden gelme, denetim noktası, toplumsal davranışlara dışılık erillik değerlerinin yansımaları, güç mesafesi, bireyci-toplumcu davranış” gibi kültür farklılığının direk olarak gözlendiği konular üzerinde durmuştur. Sargut (2001)’a göre, bu farklılıklar algılanmadan oluşturulan tek tip örgütsel-yönetimsel davranış benimsenmeyen yönetim biçimleri yanılır ve yanılıdır. Buradan yaratıcı ve eleştirel düşüncenin de, değerlerin oluşumu ve değişimi üzerinde etkisinin olduğu söylenebilir. Moore, McCann ve McCann (1985, AKT: Doğanay, 2001), yaratıcı düşünme, bir sorun karşısında gösterilebilecek davranışları ifade ederken, eleştirel düşünme ise bu çözüm olabilecek davranışların değerlendirilmesi olduğunu söylemektedir. Değerler ise, farklı durumlar karşısında gösterilen davranışların belirleyicisidir.

Değerler, uygarlıklara, bir uygarlığa üye olan farklı gruplara ve sosyal sınıflara göre değişim gösterebilirler. Değerler farklı kültürler arasında ayrışmalar gösterebileceği gibi bir kültüre ait farklı gruplar veya bireyler arasında ayrışmalar gösterebilir (Durmuş, 1996; Tolan, 1993). Sosyal bir varlık olarak insanın kültürden bağımsız yaşamasından söz edilemez. Değerlerin de kültürün bir alt boyutu olduğu düşünülürse, insanın değerden bağımsız bir yaşamının olmayacağı da açıktır. “Bir anlamda kültürün gerçeklikle birleşen değerlerden oluştuğu söylenebilir” diyor, Kılıoğlu (1988, Akt. Durmuş, 1996). Rokeach (1966), davranış ile değerlerin ayrımını şu şekilde açıklamaktadır: Yetişkin bireylerin sahip olduğu değerler, sahip oldukları inanç ve davranışlara oranla çok daha sınırlıdır. Değerler sistemi, kendi içlerinde hiyerarşik olarak değişebilecek bir sıralamaya tabidir. Kültürel olarak belirgin nesnelere karşı olumlu veya olumsuz değerlerin varlığı söz konusudur. Bir kültürün sahip olduğu değerler, bireysel yargılar için belirleyicidir (Hollander, 1967, Akt. Durmuş, 1996).

FELSEFEDE DEĞER KAVRAMI

Felsefe tarihinde bilgi ve değer ilişkisi, üç farklı açıdan ele alınmıştır. Antik-Yunan felsefesinde görülen bakış, bunların ilkidir. Bu bakışa göre, değerler bilgi formlarından ibaret olan, hakikat sorunu içinde ele alınması gereken, mutlak

nitelikli yargılardır. İkinci temellendirme, Ortaçağ-Hristiyan felsefesinde hakim olan, bilgi-değer temellendirmesidir (Toku, 2002) Üçüncü bakış ise, pozitivist felsefenin bilgi-değer yaklaşımıdır. Bu yaklaşıma göre değerler, empirik ve rasyonel bilginin özel türü olarak ele alınır. Üç yaklaşım da değer problemini epistemolojik açıdan ele almaktadır (Toku, 2002). Antikçağdaki değer algılanışı, sofistlerin değer algıları ile başlar. Sofistlerde değerlerden direk olarak söz edildiği görülmemekle birlikte değerlerin varlığına değinilmiştir. Bu dönemdeki algı şu şekilde özetlenebilir:

Felsefe tarihinde rölativizmin ilk temsilcileri sofistlerdir. Protagoras, “insan her şeyin ölçütüdür” sözüyle, öznelci ve insan-merkezci bir yaklaşımı savunduğunu ortaya koyar. Buradan, sofistlerin değerleri, insana ait yüklemeler, öznenin şeylere atfettiği nitelermeler olarak gördükleri anlaşılır. Sofistlerin değerlere direk değindikleri söylenemez ancak savunularıyla öznelci/rölativist bir değer anlayışı sergilerler. “Sofistler, ilk kez kendilerinin yapmış olduğu doğal olan, *physei* ile sonradan insan eliyle konulan, *thesei* (sosyal ve insani alana) ayrımı doğrultusunda, başta eşitlik ve adalet olmak üzere değerlerin *thesei* aidiyetlerinin altını çizmişlerdir.” Sofistlerin değerlerin rölativistliğini doğa yasalarından gelmeyip insanlarca oluşturulmaları nedeniyle her zaman ve herkes için geçerli olamayacakları teziyle açıklar. Yani sosyal yaşam, değerler çokluğu ve çeşitliliğiyle örülüdür. Prodikos, inanç ve değerlerin düşünce ve duygulanımlarının ürünü olduğunu belirterek değere psikolojik açıdan bakan ilk filozoftur. “Sofistler, öznelci ve rölativist bakış açılarıyla değerlerin insan ürünü ve uylasımsal olduğunu, genelgeçer ve mutlak olamayacaklarını savundular.” Nominalistlerse, tümelleri birer addan ibaret gördüler ve gerçekten varolanın tek tek nesnel olduğunu ve genel olanın da bir soyutlama olduğunu savundular. Buna göre, değerlerin nesnelliği, evrenselliği ve mutlaklığından söz edilemez. Tarihselci filozoflar da aynı bakışla değerlerin tarihsel, sosyal ve kültürel koşullarca belirlendiğini ve genel nesnel mutlak olamayacağını söylediler.

Bilgi ve değer, yaşama girdiğinde, değerler öne çıkıyor, bilgiye üstün geliyor. Estetik yargılarda değer, bilgiyi yönlendirir. Nitekim, Herakleitos, değerlerin yaşamada bilginin öne geçtiğini ilk görendir. Sağlam bilginin önceliğini, asıl

olduğunu söyler. Sofistler, bilgi gibi, insanı ve her değeri, her şeyi günlük ve yararlı olana çeker. Değer ancak, yararlı olanda bulunabilir (Erdemli, 2002). Sokrates, Platon ve Aristoteles ile değer algısı da değişime uğramıştır. Onların algılarında değerlerin nesnelliği, Sokrates'tan bir örnekle, şu şekilde açıklanabilir. Sokrates, insanların yaptığı yanlışları, bilgi eksikliği nedenine bağlar. Burada, çeşitli sorunlar yaşanacaktır. Örneğin; eylemin, bilgi paralelli oluşması her zaman sağlıklı mıdır? Bilgi ve eylem arasındaki bağ bir determinasyon içerir mi? Nesne ve yargılara yönelik yargılar, tarafsız değerlendirilebilir mi? Moleküllerle insan hareketleri aynı türden midir (Toku, 2002)?

Bu üç düşünür, mutlakçı, tümelci, rasyonalist bir tutumla, sofistlerin rölativistliği, tikelciliği ve duyumculuğuna karşı bir tavır sergiler. Sokrates, tümel değerlerin doğru bilgiyle mümkün olduğunu söylemiştir. Doğru bilginin, evrenin düzeninin öznenen bağımsız olduğunu söyleyerek bilgide ve değerde nesnelci, tümelci, evrenselci bir bakış sergiler. Platon, Sokrates'in doğru ve iyi arasında kurduğu özdeşliğe 'güzel'i ekler. Platon, ve rasyonalist Grek filozoflarının çoğu varlığın değerle doğduğunu savunur. "Varlık, değerle doğmuştur", Parmenides, Yeniçağ filozoflarında geçerli olan, olan ile olması gereken arasındaki bilgi ve değer ayırımına, bu çağ düşünürlerinde rastlanmaz. Bu çağ düşünürleri varlık ile değeri birbirinden ayırmamıştır. Değerle doğan varlık inancı, bir değer inancı, bir değer hiyerarşisini de beraberinde getirir. Bu hiyerarşide en üstte yer alan en değerli, en altta yer alan ise en değersizdir. Yani varlık dereceleri, değer derecelerini belirtir. Tin alanının mutlaklığın alanı olduğunu söylerken, Platon, varlık ve değer dereceleri arasında kurduğu hiyerarşik denklikle, mutlak değerden de içkin olarak söz etmiş olur. Bu Hartmann ve Scheler'in değer mutlakçılığının da temelini teşkil etmiştir. Aristoteles de değeri varlığa içkin, nesnel bir şey olarak kabul etmiş, en yüksek değeri en yüksek iyi olarak açıklamıştır. Mutlakçı sayılmazsa bile, nesnelci bir değer anlayışı sergilemiştir.

Varlık ile değer, olan ile olması gereken arasındaki ayırım yeniçağda ortaya atılmıştır. Varlık değer içerir, varlıkta hiyerarşi olduğu gibi, değer hiyerarşisinden de söz etmek mümkündür. Örneğin kötülük tek başına bir değer değil, iyiden uzaklaşmanın, varlık olmayana gidişin ürünüdür, Platon,

metafiziğinde. Benzer bir yaklaşım, Plotinus'da da görülür. "Bütün varlıklar bir'den çıkar ve nous, ruh, cisim, madde olarak sıralanırlar." Madde bir belirlenimi olmadığından, varlık olarak kabul edilmez ve değer olarak karanlığı, kötüyü ifade eder. Panteist ya da Vahdet-i Vücutçu varlık anlayışlarında ise, varlık hiyerarşisi yerine bütün mahiyetin bir olduğu kabul edilir. Bu görüşe göre varlık herhangi bir hiyerarşi söz konusu olmaksızın bütünüyle değer içerir (Gündoğan, 2002).

Değerlerin mutlaklığı ve evrenselliğine ilişkin bakış açısı, ilkçağdan itibaren farklılık göstermiştir. Etik ve estetik ile sanat açısından da ele alınmış olan değerlere her çağda farklı açılardan yaklaşılmıştır. Sofistler ve nominalistler dışında, ilkçağdan ortaçağa kadar gelen metafizik bakışa göre varlık-değer ilişkisi değerlerin mutlaklığını ve evrenselliğini savunur (Gündoğan, 2002). Platon, idealar dünyasına sanatla varıldığını savunmaktaydı, etik değerlerin tanınması ve yayılmasının aracısının sanat olduğunu savunmaktaydı. Sanat eğitiminin etik değerlerin gelişmesini sağlamakta olduğunu savunmaktadır. Sanatın insan kadar eskilere uzandığını düşünerek estetik değerlerin önceliği savunulabilir. Etik değerler ise, insanların topluluklar halinde yaşamalarıyla ortaya çıkan törelerle toplum düzenine geçilmesiyle oluşmuştur (Akarsu, 2002). Sokrates ise, sofistlerden ayrılarak değerlerin çekirdeğindeki değişmez bilgiyi aramıştır. Yaşamı yöneten "doğru, hak, cesaret, güzel, iyi" gibi değerleri tanımlamaya çalışmıştır. Platon ise, Sokrates'in tam olarak veremediği, bilgi ile değerlerin bütünlüğü olan erdemden söz etmiştir. Platon felsefesinde en yüksek ideadır, bilgi-değer bağı. "Bilgi de değer de, en yetkin biçimiyle bir aşkın varlığa içkin olarak vardır, yaşamda o düzeyde bulunmamaktadır. Platon için adalet, devletin temel değeridir. Adalet, devlette üç ayrı değerde, ölçülülük; cesaret ve bilgelikte somutlaşır. Platon, insanın mutluluğunun, sahip olduğu değerlerin, kendi öz varlığına içkin bilgiyle uyumlu olmasına bağlı olduğunu söyler (Erdemli, 2002).

İkinci temellendirme, Ortaçağ-Hristiyan felsefesinde hakim olan, bilgi-değer temellendirmesidir. Bu bakış, değerlerin kapsamının bilginin kapsamından daha geniş olduğu görüşünü savunur. Doğru ve yanlışın kriterinin bilgi değil din olduğunu savunur. Bu bakışta dini değer anlayışı bir dilemma ile karşı karşıyadır.

Yani dini kuralların iyiliği salt teolojik zeminde kalmadığında, farklı dinlerin değerleri problem doğurabilir. Çünkü “hangi dinin kuralları” sorusu ortaya çıkacaktır. Teolojik zeminin dışına çıkıldığında ise, ayırt edicilik sorunu ortaya çıkar. Bir başka soru da, iyiyi kötüyü belirleyen din ise, din açısından iyi veya kötünün yok olması gerekliliğidir (Toku, 2002).

Ortaçağda İslam ve Hristiyan felsefelerinin genel olarak Grek felsefesinde özellikle de Platon ve Aristoteles’ten izler taşıdığı söylenebilir. Buradan Hristiyan ve İslam felsefesinin de varlığın değer doğduğu düşüncesinde olduğu söylenebilir, diyor, Özlem (2002). Ortaçağda, ilkçağın bu görüşlerine, olgudan ahlak ve töre, ahlak ve töreden olgu çıkar aforizmasını eklemiştir. Agustinus, Platon’un görüşlerine benzer olarak değer hiyerarşisinden söz ederken değer varlığın bir niteliği olduğunu savunur. Thomas ise, ontolojiyi aksiyolojiye (değer teorisi), aksiyolojiyi de ontolojiye dayandırır. Thomas’ın değer konusundaki düşüncelerini katolik kilisesi resmi görüş olarak ilan etmiştir. Ortaçağda, Hristiyanlık, Platon’un idealar dünyasında varsaydığı sağlam bilgiyi kiliseden geçirerek insanlara sundu. Bu görüşün, kuşku duyulamayacak bilgi ve değerleri içerdiği savunuldu (Erdemli, 2002).

Yeni çağda, hümanizma ve aydınlanmada değerler ortaçağdaki görüşlerden farklılık göstererek gelişmiştir. Rönesans ise, ortaçağa yön veren bilgi ve değerlerin yeniden ele alınıp eleştirilmesini ve yeni denemelerin oluşturulmasını getirdi. Bu nedenle, rönesans, bilgi ve değerlere ilişkin bir değişim ve arama dönemi olmuştur (Erdemli, 2002). Değer sorunu yeniçağdan itibaren epistemolojik açıdan ele alınmaya gelmiştir (Gündoğan, 2002).

Hümanizm ve aydınlanma, kendisine pozitif bilimi temel almıştır. Pozitif bilim olguları inceler, değerlere karşı nötr bir tutum izler. Bilimsel araştırmalar da ahlak, siyaset, din, ideoloji ve değerlerden bağımsız olarak gerçekleştirilir. Bilim olgularla ilgilidir, değer yargısı veremez, üretmez. Olgu yargısı, değer yargısı olmaksızın, olanla olması gereken ayrımı gerçekleştirmez. Aydınlanma varlık kavramını metafizik sayar ve benimsemez, varlık yerine nesne ve olguları koyar. İlkçağ ve ortaçağdaki varlık değer özdeşleştirmesini kategorik

olarak reddeder. Bilimde olguya değer yüklenmesi imkansızdır. Duyu verilerini zihinle işlenmesi bilgiyi doğurur ancak duyu verileri doğa üstü varlıklar ve onların niteliği olarak mutlak değerler için herhangi bir ipucu vermezler. Değer diye bir şey vardır ancak bu varlığın niteliği değil nesnelere insan tarafından atfedilen öznel nitelemedir. Etik ve değerler etiği ancak psikolojide zemin bulabilir. Yani değerler kaynağını ilkçağ ve ortaçağdaki inanışın tersine varlıkta değil insanın psişik doğasında bulur. Değerler öznel ve değişkendir dolayısıyla da bilime girmemelidir. Kant, Hume'un da etkisiyle olgu ile değeri olan ile olması gerekeni ayırırken teorik akıl ve pratik akıldan söz eder. Kant değeri duygusal kaynakla değil doğa yasalarına benzer türden ahlak yasalarınca temellendirerek dışlamak ister. Kant, değer terimini sadece "insanın insan olmak bakımından niteliğini" belirtmekte kullanır, böylece Kant, insan yaşamında duygu ve değeri dışlar yaşamın duygu ve değerlerle değil rasyonel kılıklı imperatiflerle yönlendirilmesini savunur. Böylelikle Hume ve Kant'la aydınlanma, değerleri büyük ölçüde felsefenin dışına itmiştir. 19. yy'da pozitivizm, bilimin nesnellliğini, değerlerden bağımsız gerçekleşebileceğini söyledi. Bilim olguları konu edinir, nesnelidir, değerler ise öznelidir. Olgular ve değerler birbirlerine dayanak oluşturmazlar. Sosyal bilimler de dahil olmak üzere bütün bilimler değerden bağımsız olmalıdır (Özlem. 2002).

Yeniçağ ise, bu değişimlerin devam ettiği bir dönem olmuştur. Descartes, doğru ve kesin bilgiye ulaşana dek iğreti bir ahlakla yetinmeyi tercih etmiş, değişmez değerlerin sağın bilgide bulunduğunu savunmuştur. "Aydınlanmayı, yaşamı belli bilgiler ve onlara bağlı değerlere kilitleyen felsefeler, dünya görüşleri, yaşama anlayışları, yönetim biçimleri, gelenekler, alışkanlıklar karşısında alınan bir tavır olarak açıklıyor, Erdemli (2002). Aydınlanma, değerler örgüsü oluşturmayan bir tavidir, der, aydınlanmada bir bilgi-değer ilişkisi bulmanın güçlüğünden söz eder. 20. yy. eskimiş değerlerin yıkılarak yerine pek çok yenisinin getirildiği bir dağınıklık çağıdır, der, Taylor (1995. Akt:Erdemli, 2002). Bu çağla birlikte, bilgi,değer bağlamı zayıflayarak profanlaşma boy göstermiştir. Profanlar, değerli olanın, kutsal olanın farkında değildir; profanlaşma, bilgi-değer bağlamını parçalayan bir süreç sonunda ve bu süreci yayarak arttıran bir gelişme olarak doğmuştur. Bu süreçte, bilgi-değer ilişkisi hem

bilgi hem de değer açısından sürekli sarsılmıştır. Bilgi değiştikçe değer de değişmiştir. Değerler hem bilgiye hem topluma hem de etkileşime bağlı olarak değişir. Bilginin değişmezliğinin imkansızlığı gibi, değerlerin değişmezliği de söz konusu olamaz. 20. yy'da, teknolojiyle birlikte, giderek güçlenen pragmatist anlayışta, bilgi ve değer, yararlılığı ölçüsünde önemlidir. Doğrunun tek başına değerini yitirdiği, yararın doğruyla eş tutulduğu bir dönem söz konusudur. Bu dönemde karşılaşılan zorlukları Erdemli (2002), şöyle özetler:

- Kendisine bağlanıp sonuna kadar güvenilebilecek bir bilgi ve değer yokluğu

- Bazı yaşama durumlarında değerlerin doğmasına değerlerin yol açması. Oysa bilgi çekirdeği olmaksızın değer olamaz.

- Bir bilgi anlayışı doğru, ona bağlı değerler de geçerli kabul edilirse, bir süreliğine belli yaşama biçimi sağlanabilirse de bu süreklileşemez ya da zaman içinde bozunuma uğrar.

- Bilgi ve değerler değişime bırakılırsa, yaşamlar da tutarsızlaşır.

- Bilgi ve değerlerin değişimi, bir devinim içinde ele alınırsa, devinim ancak belli anlayış çerçevesinde olacağından, istenen genişliğe ulaşmayabilir ve çatışma olabilir.

Erdemli (2002), günümüzde profan yaşamın artan bir hızla yayıldığını savunuyor ve bu durumun getirilerini / götürülerini şu şekilde ortaya koyuyor: Günümüz insanı televizyon karşısındadır, doğruyu, bilgiyi oradan almaktadır, oradan verilen değerler yaşamına hakimdir. Erdemli, değerlerin yaşamda yeni bir aydınlanmanın, kavrayışın bilgide deneme, uğraş ve çabada olduğunu söylüyor.

Pozitivistler, değerlerin olgudan bağımsızlığının keskin savunucusuydu. Aydınlanma ve pozitivist bakışa göre değer ile olgu arasındaki fark Batı felsefe tarihinden bu yana ele alınmaktadır diyor, Yalçın (2002). Bu tutum en çok pozitivistler tarafından kabul görmüş, özellikle de mantıkçı pozitivistler tarafından şiddetle savunulmuştur. Onlara göre değer içeren her şey, epistemolojik açıdan mantıksızdı, bilimsel bilgi şeklinde nitelendikleri, olguya dayalı bilgiyi

yüceltmişlerdi. Kuhn'un eseri, "Bilimsel Devrimlerin Yapısı"nda, bilgi ile değer ve bilim ile değer birbirinden ayıramayacağı kabul gördü. Adı geçen eserde, her türden bilginin değer içerdiği savunulmuştur. Felsefe tarihinde bilgi ile değer birbirinden ayıramayacağı görüşünün savunucularının varlığı eskilere dayanmaktadır. Pozitivistlerin değerlere yaklaşımındaki olgucu tutuma karşın, Batı'da Platon'dan bu yana, bilgi ile değeri iç içe kabul eden felsefi görüş bulunmaktaydı. Bu bilgi anlayışı, geleneksel veya kabul gören anlayış olarak, doğru enformasyonun her zaman değerlendirilmesinden ve meşrulaştırılmasından yanaydı (Yalçın, 2002).

Üçüncü bakış ise, pozitivist felsefenin bilgi-değer yaklaşımıdır: Bu yaklaşıma göre değerler, empirik ve rasyonel bilginin özel türü olarak ele alınır. Oysa değer yargıları, fenomenlerin değerlendirilmesidir. Değer yargıları, olgusal önermelerden, mantıksal olarak çıkarılamaz. Yani, bir değer yargısı, doğruluk veya yanlışlık belirtmez. Bu da değer yargılarının tercihinde rasyonel ve nesnel bir kararı imkansızlaştırır. "Değer yargıları, olgusal soruşturmalara referansta bulunarak tercih edilmezler. Aynı şekilde eylem ile eylemde kullanılan araçların değer yargıları da aynı değerlerle belirlenemez. Buradan normatif bilginin imkanı kabul edilmediğinden iyi-kötü yargıları da normatif değil, rölatif olarak kabul edilir. Yani iyi ve kötüyü belirleyen yargılar, geleneklerden, örf ve adetlerden temel bulur, nesnel değildir (Toku, 2002).

Aydınlanma dönemindeki değerlere gösterilen dışlamacı tutum 19.'yy'da tepkilere neden olmuş bu tepkiler sonucunda da değer felsefesi doğmuştur. Bu zamana kadar değerler üzerinde çeşitli tezler öne sürülmekle birlikte felsefe disiplini olarak ortaya çıkması, geniş kapsamlı ve temelli olarak ele alınması bu yüzyılın ikinci yarısına rastlar. Değer felsefesinin modern bir felsefe disiplini olarak ele alınması bu yüzyılın ve 20. yy'ın Alman filozoflarından bazılarının çabalarıyla gerçekleşmiş ve yerini bulmuştur (Özlem, 2002).

Değer felsefesinin kurucularından biri Lotze'dir ilk felsefe akımı ise 19. yy'ın ortalarında yeni Kant'çılık olarak ortaya çıkmıştır. Değer kavramının köklü olarak felsefeye girmesi ise değerler felsefesi disiplininin oluşumunun öncüsü

Lotze ile gerçekleşmiştir. Lotze, evrenin irdelenmesinde nedensselci mekanist görüşe değerlerle anlamlandırmanın da eklenmesi ile gerçekleşebileceğini söyler. Lotze doğanın yalnız duyum ve zihinle değil duygu ve değerlerle de kavranması gerekliliğini vurgular. Değerlerin kökeninin duygularda olduğuna inanır, öznelci bir tutum sergiler. Yine Lotze, kendi teleolojik idealizmi doğrultusunda değerlerin özellikle kutsal değerlerin idealitesinden ve mutlaklığından söz eden nesnel ve teleolojist idealizme bağlı bir tavırla konuşur amacı bu iki tutumu bağdaştırmaktır (Özlem, 2002).

Windelband, felsefenin tümünün bir değerler bilimi olduğunu söyler. Kant'tan yola çıkan Windelband, Kant'ın savunularına ek olarak bilincin değer kaymasından ve değerlendirmesinden söz eder. Bu bilinçle insan öznel duygusal kaynaklı değerlerinin olduğu gibi transandantal değerlerinin de varoluşunu tanır. Windelband "mantıksal estetik ve etik" değerlerin dünyayı kavrayış tarzlarını öncelediğini bu nedenle de felsefenin bir değerler bilimi olması gerektiğini belirtir. Windelband'de, Lotze gibi öznel değerlerle nesnel ve mutlak değerlerin nasıl bir arada bulunduğu konusuna değinmez. Windelband'ın öğrencisi Rickert kültür oluşumunun insan eylemlerinin tümünün normlar ve değerlerle belirlendiğini savunur. O'na göre değerler kültürü taşırlar, değer motivasyonu tarihsel gerçekliği kültürü gerçekleştirir. Felsefe de kültürel yaşamı düzenleyen değerleri sistematik olarak betimler. Rickert'e göre değerler zamandan bağımsızdır, fizik veya psişik kaynaklı değildir. Tercihlerin belirlediği idelerdir. İnsan düşüncesinin ürünü olan değerler kendilerine inanıldığı sürece etkilidirler. Zaman dışı olmaları, zamanla değişmedikleri anlamına gelmez. Sosyal dünya değerlerle ilişkilidir ve değerleri yüklenen anlam zaman içinde değişir, dolayısıyla kültür bilimlerinin görevi kültürce değerler yükletilen anlamlarla o dönem insanının eylemleri arasındaki bağlantıyı açıklamaktır. Bir çağı anlamının en iyi yolu, değer eylem ilişkisini anlamaktır. Değerler yaşantılarla geçerlidir. Değerler çeşitlidir ancak derecelendirilmezler. Ahlak değer, entelektüel değer veya estetik değerden birini diğerine üstün tutmak yanlıştır. Max Weber, Rickert'in bu görüşlerinden etkilenmiştir. Bu etki Weber'in anlamacı sosyoloji teorilerinde görülebilir (Özlem, 2002).

Değerlerin kendi başına varolduğunu savunan filozoflardan biri de Hartmann'dır. 20. yüzyıl filozoflarından olan Hartmann'a göre değerler, insanlar tarafından bulgulanmıştır. Hartmann, Platon'un kavram gerçekliği gibi bir değerler alanından söz eder ve bu değerlerin kendi başlarına ve kendiliklerinden var olduklarını öne sürmektedir. İnsanların genelde değerlere karşı kör olduğunu, ancak zamanla varolan değerleri algıladıklarını söylemektedir. Değerlerin insan tarafından yaratılmadığını ancak, varolan değerlerin insanlar tarafından algılandığını savunmaktadır. Bunun kanıtı olarak ise matematiği öne sürmekte ve matematikte de kavramların bulunduğunu, bu kavramların insanlar tarafından oluşturulmadığını söylemektedir. Hartmann, eserinin girişinde söz ettiği etik insanda, her şeyiyle kötünün karşısında olan, değerleri tanıyan, değerlerle yaşayan, değerlerden tat alan insandan söz etmektedir. Yine Hartmann, devlet ve siyaset bağlamında da değerlere körlüğün bulunduğundan söz etmektedir. Örneğin, bir partinin başka bir partinin değerlerine kör olabileceğini söylemektedir. Ona göre her ilgi topluluğu yalnız kendi amacını tanır ve yalnız kendi içinde yaşar (Akarsu, 2002).

Scheler insanın sosyal yaşamının duygusal yanıyla değerler çokluğu ile kavranabileceğini ve yönlenebileceğini savunur. Kant'ın boş formel etiğinin yerine değer etiğinin konulması gerektiğini savunur. Scheler insanla hayvan arasındaki en önemli yanın, Kant'ın savunduğu gibi akıl değil, duygu olduğunu söyler. İnsan duyguları sayesinde değere sahiptir. İnsanın sahip olduğu bu değer duygusunun nesnesi doğada bulunmayan insana geçişli olan değerlere yöneliktir. Duygusal edimlerin konusu olan değerler, akıl yoluyla açıklanamazlar. Değerlerin kavrayıcı edimlerle tanımları yapılabilir ancak bu değer bilgisi olur, içerik bilgisi değil. Çünkü değerler nesne bilgisi değildirler, değer duygusuyla yaşanır. "Değerler intellektin kavrama gücünün ötesinde akıldışı ve mantıkdışıdır." Scheler, değerleri, duygusal; dirimsel; tinsel ve mutlak değerler olmak üzere dört grupta ele almıştır.

Scheler'in bu değerlerle ilgili analizleri 20.yy'da sosyal bilimlere yol gösterici olmuştur. Scheler, öznelci ve nesnelci değer yargılarının karışımıyla

savunur teorilerini, bu yaklaşım Yeni Kantçılarda da gözlenir. Scheler, teolojik mutlakçı bir bakış sergileyerek kendi değer idealizmi doğrultusunda, mutlak değerlerden söz eder, kutsal değerlere önem verir. Scheler'dan faydalanan Hartmann, onun analizlerinde spekülasyonlar bulunduğunu da söyler. Hartmann'a göre, Scheler, dirimsel duyusal bir varlık olarak somut insan ile mutlak ve kutsal değerlerin gerçekleştirilmesine kendini adanmış olan kişiyi birbirinden öylesine ayırır ki, sanki Scheler'in kişinin bedeni yoktur. Hartmann'a göre, bu onaylanamaz. İnsanı antik bir bütün kabul eden Hartmann, varlığı anorganik, psişik, tinsel gibi tabakalara ayırmıştır. İnsanın tin tabakasında değerlerle eylemde bulunduğunu ve bunun insan özgürlüğünü getirdiğini savunur. İdeal varlık alanına ait olan değerlerin herhangi bir kutsallığı söz konusu değildir. Scheler, değerlerin mutlaklığından ve kutsallığından söz ederken yanılmıştır. Hartmann'a göre nedenler, Scheler'in da belirttiği gibi bir değer duygusu bir algı türü, değer bilgisi de bir nesne bilgisi değildir. Değerler ideal varlıklar olarak değişmezler, fakat değer duygusu her çağ ve kültürle değişir. Değer duygusu değerlere her yönünde aynı değere daha önce verilmiş olan anlamı geride bırakır, ona yeni bir anlam yükler. Dolayısıyla değişen, değere farklı zamanda verilen anlamlardır. Ancak değer kendisi değişime uğramaz. Değerler, insan anlayışına ve kendilerine yüklenen anlama bağlı değildir. Değerler değer duygusuyla hissedilmeye başlayınca, insanı belirlemeye de başlar. Ancak, insan değerlere uymayı veya uymamayı tercih eder, çünkü değer, doğa yasasının belirleyiciliğine değil, buyruğun belirleyiciliğine sahiptir. Değerler sorumluluklardır, yasa zorunluluğu taşımazlar, ilke gerekliliği taşırlar. İnsanın özgürlüğü yaşamı değerlerin belirlenimine bırakmasındadır, çünkü özgürlük değer gerçekleştirilmeye çalışanların sahip olduğu bir olanaktır. Hartmann, Scheler gibi, değerlerin kutsallığını tanımamakla birlikte, değerleri ideal varlık alanına dahil ederek değer idealizmi ve değer metafiziğinden söz etmiş olur (Özlem, 2002).

Marksizm, özellikle ekonomik değerler üzerinde durmuştur. Bu teoriye göre, ahlaki, estetik değerler, ekonomik değerlerin tinsel uzantılarıdır. Değerler, kaynakları açısından öznedir. Marksizmin değerler konusundaki şu tespitini önemli buluyor, Özlem: "İnsan, toplum ve tarih hakkındaki bilgi, yaşanan çağın değerlerinden bağımsız, dolayısıyla da yansız olamaz. Sosyal bilimlerde ahlaki ve

politik değerler, araştırmalara yön verir. Sosyal bilgi ideolojiktir, aksi mümkün olamaz.

PSİKOLOJİDE DEğER KAVRAMI

Psikoloji de, değer kavramına önemli ölçüde yer vermektedir. Diğer sosyal bilimlerde olduğu gibi, psikolojide de, değer kavramına farklı yaklaşımlar sergilenmekle birlikte, bu yaklaşımlar benzerlikler de içermektedir. Psikolojide, davranış dinamiklerinin bilinmesinin önleyici ruh sağlığında öneminin büyük olduğu kabul edilmektedir. akır (1999), davranış dinamiklerinin en önemlisi olarak ise değerlerin ele alındığını söyler. Araştırmasında ğrencilerin değerleri ahlaki, dini, sosyal, teorik, estetik, siyasi ve ekonomik değerler şeklinde sıraladıklarını bulmuştur. Jung, duygusal süreçlerin insanda daha şiddetli sinirsel tahrike neden olduğu için enerji ürettiğini söyler. Değerler, psikolojide ilk olarak Spranger tarafından ölçülmüştür. Spranger deneklerinin değerleriyle kişilik özellikleri arasında ilişki olduğunu savunmuş ve araştırmalarını bu teori üzerinden oluşturmuştur. Onun görüşlerine göre bireyin hayatında hakim olan değer aynı zamanda bireyin kişiliğini de belirler (Güngör, 1991; zgven, 1994; Akt: akır, 1999).

şerif (1985)'in sosyal psikoloji alanında grup ve fertler için getirdiği yorumlar örgüt ve yeleri ile örgütün değerleri için de aynı şekilde yorumlanabilir. Örgüt yeleri, örgütün ihtiyaç, inanç ve değerlerinden etkilendikleri gibi, örgüt de kendisini oluşturan bireylerin ihtiyaç inanç ve değerlerinden etkilenir. Bir rgt içinde bulunan üyeler, örgütün değerlerini aynı derecede benimsemeyebilirler. Sosyal psikolojinin, grup üyelerince değerlerin aynı ölçüde benimsenmeyebileceği durumuyla aynı olarak yorumlanabilir. Fertlerin ait oldukları grubun değerlerini öğrenmesi gibi örgüt yeleri de yesi oldukları örgütün değerlerini öğrenirler ve bu değerlerin üyelerin her biri tarafından benimsenme düzeyleri farklılık gösterebilir. Aynı şekilde benimsenmiş olan değerlere bireylerin gösterdikleri bağlılıklar da farklılıklar gösterir. Üyeler rgt içinde edindikleri bu değerleri zaman içinde kendilerine mal ederler. Örgütün hedeflerine yönelik fonksiyonlarını bu değerler aracılığıyla

gerçekleştirirler. Örgütün değerleri üyelerin bireysel veya örgütsel davranışlarında da belirleyici olur. Örgütün bütün üyelerinin benimsemiş olduğu değerlerin dışa vurumu veya ifadesi de farklılık gösterebilir. Bu nedenle bir örgütün değerleri ele alınırken, üyelerin bireysel farklılıkları göz ardı edilmemelidir. Krech ve Crutchfield (1967), grupların da bireyler için başlı başına bir değer durumuna gelebileceğini söyler (Akt: Durmuş, 1996). Buradan örgütlerin de üyeler için başlı başına bir değer arz edebilecekleri çıkarılabilir. Bu durum, örgütün, üyelerin kendi değerlerinin önüne geçmesi ile sonuçlanmasına yol açabilir. Ancak bu durumun her koşulda gerçekleşeceğini söyleyebilmek güçtür. Üyelerin değerleri ile örgütün değerlerinin benzer olması, üyenin örgüte daha kolay uyum sağlamasını getirir. Aynı şekilde üyelerin değerlerinin örgütçe kabulü, bireye güç kazandıracığı gibi, örgütün değerlerinin üyelerce benimsenmesi de örgüte güç kazandırır. Üyelerin değerlerini sürdürebilmesi örgütün desteği ile mümkündür.

Modern değer teorisi, insanın hayatını anlamlı kılacağı idealler sunulması, varlıklar arasında bir bütünlük oluşturulmasını öngörür. Bu insanın yüceltilerek tutarlılık kazanmasını sağlar. Çünkü değerler, yaşamın belirleyicileri ve bütünlükleridir. İnsanın hayatında kökleşmiş olan değerlerle uyumlu davranması, insanın kendisiyle barışık yaşaması anlamına gelir. Çünkü değerler, insan yaşamında geçerliliği olmuş ilke ve normlarla ilintilidir (Durmuş, 1996). Kılıoğlu (1988) da, değerlerin adaletin sağlanmasında önemli yeri olduğunu belirtmiştir. Çünkü değerler özgür iradenin kararlarıyla gerçekleşir. Davranış ve değerleri birlikte değerlendiren Hollander (1967), her ikisinin de tercih edilen, beklenen olduğunu, aynı zamanda edinilen bilgiyle ve etkileşimler sonucu değerlerin de, davranışların da değişebilmesi nedeniyle her ikisinin de dinamik bir süreç olduğunu kabul edilebileceğini savunuyor. Davranış ve değerlerin bu ortaklıklarına rağmen ayrı olarak ele alınmasını ise, kültürün davranışlardan çok değerlerde belirlenmesine, işlevsel olarak ise davranışların değerlerden daha fazla öne çıkmasına bağlıyor (Akt: Durmuş, 1996).

Sosyal psikolojide değerler ele alınırken, ortak tutumları oluşturan değerlere yönelmişlerdir. Bu yönelmenin gerekçesi olarak da, toplumların idealleri, değerleri ile inançların ve ahlak yargılarının uyum içinde olma zorunluluğundan yola çıkmışlardır (Durmuş, 1996). Tutum, toplumsal bağlamda

ele alındığında, bireye duygusal durağanlıklar sağlayan değerler şeklinde açıklanır. Buradan değerlerin bireyin tutumlarını belirlediği ve bu belirlemenin davranışların ölçütlerini oluşturduğu belirtilmiştir (Şerif, 1985; Akt: Durmuş, 1996).

Sosyal değerler, görgül içerikli olup, sosyal grupların üyelerince eylemlerin hedeflerine dönüşerek anlam kazanmıştır (TÜSİAD, 1991). Yerleşik sosyal değerler tüm sosyal oluşumların belirleyicisidirler. Yeni doğmuş bir insanın hayatında, uyarıcı olarak yer almaya başlar, zamanla birey tarafından özümşenerek hazır olma durumunu getirir. “Bireyin özünde yer alan değerler, genel olarak sosyal değerlerdir ve bu sosyal değerler kişilik yapısındaki değerler hiyerarşisi, bireyin grubuna veya mesleğine önemli ölçüde uyum gösterecektir (Şerif, 1985; Akt: Durmuş, 1996).

MASLOW'UN DEĞER TEOREMİ

Maslow (1954, 1959, Akt: Yaman, 2001), değerlerinin bazılarının bütün insanlık için ortak olabileceği gibi bazılarının da farklılık göstereceğini söyler. Ona göre her insanın sahip olduğu bir kapasite vardır ve bu kapasiteyi ihtiyaçları belirleyen içsel değerler olarak nitelendirir. Kapasiteler bireyden bireye değişir. Değerleri belirleyen kapasite olduğuna göre kapasitenin değişmesi, değerlerin de değişmesi demek olur. Maslow'a göre en büyük değer, insanın kendini gerçekleştirme ihtiyacıdır. Ancak birey bu ihtiyacının farkında değildir. Ona göre en önemli değer, Maslow'un ihtiyaçlar basamağında bulunduğu yerdeki ihtiyaçlarıdır. Bu basamaktaki yeri değiştikçe bireyin ihtiyaçları dolayısıyla da değerleri de değişir.

GRAVES'İN DEĞER TEOREMİ

Graves (1970), insanın değerlerini ve yaşam biçimlerini varoluşçu bir yaklaşımla ele alır ve hiyerarşik bir düzenlemeye indirger. Graves'e göre,

- İnsanın doğası açık bir sistemdir.

- İnsanın yapısı sabit bir düzeyden diğerine sıçrayarak gelişir.
- İnsanın tüm psikolojisi yeni bir sabit düzeye her geçişinde yeni bir biçim alır, bu nedenle de değerler de sistemden sisteme farklılık gösterir.

Graves, hiyerarşik sistemde her başarı durumunu bir denge durumu olarak açıklamakta ve denge durumuna ulaşan bireyin, hiyerarşinin bir üst basamağına geçeceğini savunmaktadır. Denge durumlarına ait psikolojik nitelikler bulunur ve bu nitelikler her denge durumunun kendine özgüdür. Bir denge durumuna ait duygulanım, motivasyon, değerler, düşünce ve tercihler mevcuttur. Düzey değiştiğinde bireyin karşılaştığı yeni düzeye ait olma aşaması, bireyin yeni duruma uyumunu sağlayacak yeni değerleri edinmesini sağlar. Graves'in belirlediği varolma düzeylerini Yaman (2001), şu şekilde açıklamıştır:

I. Düzey: Tepkisel Varolma: Bu düzey, insanların yalnız temel fizyolojik ihtiyaçlarını gidermeye çalıştığı düzeydir. Değerlerin tepkilerle belirlendiği düzeydir.

II. Düzey: Geleneksel Varolma: Bu düzeyde insanlar sadece varolma ihtiyacı duyarlar. Yani tek ihtiyaç nesli devam ettirmektir.

III. Düzey: Benmerkezli Olma: Bu düzey, insan olma olgusunun belirlediği düzeydir. Birey olma dürtüsü çok güçlüdür. Başkaları üzerinde baskı kurma ve birey olma güdüsü çok yüksek olduğundan, değerler de bu amaca hizmet edecek biçimde şekillenir.

IV. Düzey: Özverili Varolma : Acı ve ölümden sonraki yaşam için varolma ağırlıklı olan duygudur. Tanrının koyduğu değerlere yönelme söz konusudur.

V. Düzey: Materyalist Varolma: Dünyanın sırlarını keşfetme ve dünyayı yönetme duygusu hakimdir. Bu da materyalist bir yaşam ve değerlerin öne çıkmasına neden olur.

VI. Düzey: Toplumsal Varolma: Bu düzeyde modern yaşam biçiminin sunmuş olduğu rasyonel değerlerden çok insani değerler öne çıkar. Diğer insanlar önemli hale gelmiştir ve toplum bir bütün olarak değerlidir.

VII. Düzey: Varoluş: Değer sisteminin temeli bilgiye ve kozmik gerçekliğe dayalıdır. Birey Tanrısal bir inanış nedeniyle değil, insan olduğu için kendine güvenir. Hayata, bağımsızlığa ve toplumun çıkarlarına değer verilir. Farklı değerlere hoşgörü vardır, otoritenin kontrolsüz kullanımına karşıdır.

Hiyerarşik yapılandırma bakımından ve bu hiyerarşilerin içerikleri açısından Graves ve Maslow birbirine oldukça benzerlik gösteren sınıflamalar yapmışlardır. Ancak, Garves'in sınıflandırmasında, Maslow'un hiyerarşisinde yer almayan varoluş düzeyine ve dini değerlere yer verdiği görülmektedir. Yine Garves'in sınıflandırmayı yaparken insanın tarihsel gelişimine de yer verdiği görülmektedir. Aynı zamanda farklılık da Graves'in sınıflamasında Maslow'dan daha çok yer verdiği bir olgudur (Turgut, 1996, Akt: Yaman, 2001).

ALLPORT, VERNON VE LINDZEY'İN DEĞER TEOREMİ

Allport, Vernon ve Lindzey (1960), değerler sistemini incelemiş, değerler sisteminin altı boyutunun olduğunu söylemişlerdir. Bu boyutlar; estetik, teorik, ekonomik, siyasi, sosyal ve dini değerlerdir. Her değer boyutu kendine özgü değerler içerir. Estetik değerlerde şekil ve ahenk önem arz ederken, teorik değerlerde gerçekliğe ulaşmak önemlidir. Teorik değerlerde en önemli kavramlar; muhakeme, gözlem, eleştiri ve rasyonel düşüncedir. Amaç bilgi edinimi ve bilginin düzenlenmesidir. Ekonomik değerlerin ana kavramı ise fayda olarak belirlenmiştir. Siyasi değerlerde ağırlıklı olan kavram güçtür. Gücün kazanımı ve kullanılması bu değeri benimseyen bireylerin en temel amacı olarak gözlenir. Sosyal değerlerin temeli ise sevgiye dayanmaktadır. Dini değerlerde ise açık olarak görüleceği gibi, evreni her boyutuyla kavrayarak dine yönelmek önemli bulunmaktadır (Yaman, 2001).

Allport, Vernon ve Lindzey'in belirlemiş olduğu bu alt boyutlar, insanın varlık alanları olarak kabul edilmektedir. Bu bakış açısına göre her insanın kendine özgü kabul ettiği ve önemseydiği bir veya birden çok değer vardır ve bu değerler insanın yaşamını belirler. Bir birey için önemli olan değer, bir diğeri için aynı derecede önem arz etmeyebilir. Bireylerin tek tek değer sistemine sahip olması gibi, toplumların ve örgütlerin de kendilerine özgü değer sistemleri vardır (Turgut, 1996, Akt: Yaman, 2001).

ROKEACH'IN DEĞER TEOREMİ

Rokeach (1973), değerler üzerine çalışmış, değerleri belirleyerek listelemiş ve insanlar için önem düzeylerini ortaya koymak amacıyla bir araştırma yapmıştır. Rokeach'ın değerler sisteminin Allport ve diğerlerinininkiyle benzeştiği noktalar olmakla birlikte farklılaştığı da görülmektedir. Rokeach (1973), yapmış olduğu çalışmada, değerleri iki ana başlıkta toplamış, her bir başlık altında da 18 değer gruplamıştır. Ana değerleri, "araçsal değerler ve amaçsal değerler" olarak sınıflamıştır.

Terminal değerler, hayatın amacını belirleyen ve buna hizmet eden değerler şeklinde açıklanabilir. Amaçsal değerler bireysel ve sosyal olmak üzere kendi içinde de ikiye ayrılır. Sosyal ve bireysel değerlere verilen öncelik bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu da tutum ve davranışların da bireyler arasında farklılık göstermesine neden olur. Rokeach, bir bireyin herhangi, bir sosyal değerinde gerçekleşecek yükselme veya düşmenin diğer sosyal değerlerinde de yükselmeye veya düşmeye yol açacağını savunur. Aynı şekilde eğer bireyin bireysel değerinde bir yükselme veya düşme varsa bu diğer bireysel değerlerinin de yükselmesine ya da düşmesine neden olur.

Enstrümental (instrumental) değerleri ise, amaca ulaşmada kullanılan aracı değerler şeklinde açıklamıştır. Rokeach (1973), araçsal değerleri de "ahlaki ve yeterlilik" olmak üzere ikiye ayırmıştır. Ahlaki değerler yaşamın amacıyla ilintili olmaktan çok davranış biçimleriyle ilintilidir. Özellikle de davranışın kötü

ve yanlış olarak nitelendirilen sosyal boyutunu içerir. Yeterlilik değerleri ise sosyal olmaktan çok bireyseldir.

Rokeach (1973), insanın değerlerinin bir sistem içinde düzenlendiğini söyler. Bu değerler sisteminde tüm değerler önem sırasına göre sıralanır. Öğrenilen değerler eski değerler sisteminin içinde yerini alır ve sıralama yeniden tekrarlanır. Ancak sıralama değişse de Rokeach'a göre değerler sistemi oldukça sabit bir yapıya sahiptir. Bu durumu değerler bireylerin kişiliğinin belirginleşmesini sağlayacak düzeyde sabit, yeni değerleri kazanıp önem düzeylerini değiştirecek düzey de de değişken olarak açıklamaktadır. Rokeach, değerlerin, "zihinsel, duygusal ve davranışsal" açıdan da önem arz ettiğini belirtir. Bunu, değerlerin istenilen hakkında zihinsel aktivite içerdiği şeklinde açıklamaktadır. Başka deyişle bir değere sahip olmak aynı zamanda o değeri zihinsel olarak da kavramış olmak anlamına gelir. Yine değerler insanda heyecan uyandırabilir ve bir değere karşı duygusal olarak yakınlık veya karşıtlık hissedilebilir. Yine değerler, bir durum karşısında bireyi harekete geçirme özelliğine sahiptir. Yani değerler davranışlar üzerinde yönlendirici etkiye sahiptir. Değerler bireyin kendisini başkalarına ifade etmesinde etkin olduğu gibi, diğerlerini değerlendirme aracıdır. Yine değerler birer karşılaştırma standartlarıdır. İyi ile kötüyü, doğru ile yanlış ayırabilmeye yararlar. Bireyler sahip oldukları değerler aracılığı ile değer etkileşiminde bulunurlar. Birbirlerini tanır ve değiştirmeye çalışır veya değişirler. Özetle Rokeach, değerleri bir sistemlilik içinde açıklar ve bu sistemlilik içinde asıl olan değer sıralamasıdır. Varolma amaçları belirleyen amaçsal değerlerle bu amaçlara hizmet eden aracı değerler vardır (Atay, 20003; Turgut, 1996, Akt: Yaman, 2001).

Rokeach (1973), insan değerlerinin doğası üzerine çalışmış ve bu konuda bazı varsayımlara ulaşmıştır. Bu varsayımlar şu şekilde özetlenebilir:

- Her birey bir değere ve değerler sistemine sahiptir.
- Bir insanın sahip olduğu değerlerin toplam sayısı görece ufaktır.
- Herkes aynı değere farklı derecelerde sahiptir.

- Değerler, değer sistemi içinde organize olmuştur.
- İnsanın sahip olduğu değerler kültürün, toplumun, kurumların ve bireylerin kişiliğinin ürünüdür.

Rokeach, değerlerin bütün sosyal bilimler için öneminden söz etmektedir. Hofstede (1980) de, değerler üzerine kültürler arası çalışmalar yapmıştır. Değerleri, insanın zihinsel yapı programının önemli yapıtaşlarından biri olarak gören Hofstede (1980), “belirli durumları diğerlerine tercih etme eğilimi” şeklinde tanımlamıştır. Allport, Lindzey ve Vernon (1960) ise değerleri inanç olarak kabul etmekte ve bireylerin davranışlarındaki tercihleri belirleyenin inançları olduğunu söylemektedir. Rokeach (1973), değerlerin, bireylerin ve grupların sosyal konularda bir yer edinmelerini sağladığını; istenilen bir durumun diğer durumlarla birlikte ele alınabilmesini; bireyin kendisini ve diğerlerini anlaması ve tanımlamasına yardımcı olduğunu; yöneltken, yargılayan uygulamalar olduklarını; değiştirmeye ve etkilemeye yarayan davranışları ve inançları belirlediğini; tüm davranışların akla uygunluğunu getirdiğini söylemektedir. O’na göre değerler, insan davranışlarının belirleyicisidirler (Akt: Durmuş, 1996). Yine Rokeach, aynı eserinde, değerlerin iyiye, doğruya ulaşma çabasında edinilmiş, kültüre ait düşünceler olduğunu savunur (Durmuş, 1996).

HOFSTEDE’İN DEĞER TEOREMİ

Hofstede de değerler üzerine kültürler arası araştırma yapmış bilim adamlarından biridir. Hofstede’in kuramı da Rokeach’inkiyle benzerlik göstermektedir. Ona göre her insanın benzer durumlarda benzer davranışları göstermesini sağlayan zihinsel bir sistematiği vardır. Bireylerin davranışlarında hem bireyin kendisi hem de içinde bulunduğu durum etkilidir. Eğer bir bireyin zihinsel sistematiği ve içinde bulunduğu durum bilinirse, bireyin davranışı da kestirilebilir. Hofstede’in (1980) söz ettiği zihinsel sistematik fiziksel olarak bireyin beyin hücrelerinde kayıtlıdır ancak bu kodları direk gözlemek mümkün değildir. Gözlenebilir olan ise bireyin sözleri ve davranışlarıdır. Sözler ve davranışlar bu sistematiğin son aşamasıdır ve bu sistematiğin çözümlenmesini sağlar. Zihinsel sistematik ise hem bireyin kendisine özgü hem de diğer

bireylerinkine benzerdir. Bu durumu Hofstede (1980), sistematığın evrensellik, bireysellik ve kolektiflik özellikleriyle açıklar. Evrensellik en az kendine özgü ama en temel özellik olarak belirlenir. Hemen hemen bütün insanlar için geçerli olan bu düzey, insanın genetik olarak sahip olduğu bir sistemdir. Gülmek, ağlamak gibi davranışlar bu boyuta girer. Kolektiflik düzeyi ise insanların bir kısmı için aynıdır. Yani belirli bir örgütün üyeleri veya herhangi bir kategorideki insanlar için aynı, fakat, farklı örgütlerdeki veya kategorilerdeki insanlar için farklıdır. Kolektiflik düzeyi diğer iki düzeyin arasındadır. Bu düzeyde zihinsel sistematığın büyük çoğunluğu öğrenilerek edinilir. Bireysel düzey olarak nitelendirilen düzey ise en üst düzeydir ve tamamen bireye özgüdür. Hiçbir birey için aynı olmayan bu düzeyde genetik sistematığın rolü çok düşüktür veya hemen hiç yoktur. Hofstede'e (1980), göre bu düzey aynı genleri taşıyan aile bireyleri arasındaki farklılıkları da açıklamaktadır. Hofstede'in kuramında temel aldığı olgular, değerler ve kültürdür. Ona göre değerler bireylerin ve toplumların özelliklerini ve kültürlerini belirler. Bireylerin birbirlerinden farklı olmasını farklı arzular ve doğrulara sahip olmasını Hofstede, bu zihinsel sistematikle oluşturulan değerlere bağlar. Hofstede (1980), değerler için bu sözü edilen sistematığın dışında, yoğunluk ve yön kavramlarından da söz eder. Yoğunluk, bir değer için bir birey için ne derece uygun olduğunu belirtir. Davranışların iyi veya kötü olması da değer için yönü ile ilgilidir (Turgut, 1996).

ÖRGÜT, YÖNETİM VE DEĞERLER

Değerler, örgütler ve yönetim açısından da ele alınmaktadır. Bu konuda çok fazla araştırma bulunmamakla birlikte, alan yazarları konunun önemine değinmişlerdir. Sosyal birer ortam olarak örgütler ve bu örgütlerin yönetimleri incelenirken ve uygulanırken değerler göz ardı edilmemelidir. Kendine özgü kültürleri ve iklimleri olan bireylerin katılımıyla oluşturulan, içinde bulunduğu çevreyle ilişkisi olan örgütler için değerlerin rolü yadsınamaz. Değerler, örgütsel sorunların çözümünde makul ve uygun olarak kabul edilen çözüm biçimlerini göstermektedir. Örgütsel süreçlerin temeli, dolayısıyla merkezi süreç olarak karar sürecinin özü değerlerce oluşturulur. Örgütsel sorunların çözümüne yönelik olarak verilecek kararlarda benimsenen değerler yol gösterici ve belirleyicidir. Değerler,

kültürün diğer öğeleri içinde yer almakta, çeşitli semboller, uygulamalar, törenler, örgütsel kahramanlar, vb. örgütün temel değerlerini yansıtmaktadırlar (Şişman, 2002). Yönetim kavramı da kullanıldığı toplumun özelliklerine göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Ayrıca, tanım, farklı bilim adamları tarafından da farklı şekillerde oluşturulmaktadır. Her toplumun kendi özelliklerine göre, yönetiminin içerdiği özellikler de değiştiğinden bu farklılıklar ortaya çıkmaktadır. Örgütsel olarak yönetim, “bir örgütün insan ve madde kaynaklarının örgütün amaçlarının gerçekleştirilmesi doğrultusunda kullanılmasını sağlamak” olarak tanımlanmaktadır. Yönetimin tarihi çok eskilere dayanmakla birlikte, yönetimin bilim olarak kabulü oldukça yenidir. 20. Yüzyılda işletme çalışanlarının özellikle de mühendislerin bu konuyla ilgili kitaplar yazmasıyla ilk kez konu yazın alanına girmiştir. Zaman içinde bilim olarak kabul edilmiş ve bilimsel araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Klasik yönetim yaklaşımlarında insan ögesi üzerinde durulmamış, ancak 1940’lı yıllarla birlikte, neo-klasik yönetim yaklaşımının savunucuları tarafından ele alınmıştır. Bu teorisyenler, insanla ilgili “kişiler arası ilişkiler, sosyal ve teknik sistemler arası etkileşim ve uyum, grup ve grup davranışı, informal örgüt, liderlik, motivasyon, karara katılım, moral, iş doyumu çatışma gibi konular üzerinde yoğunlaşmışlardır (Şişman ve Turan, 2001).

1980’li yıllar, örgüt kuramına örgütsel kültür adı verilen, örgüt üyelerinin davranışlarını etkileyen, saygılılar, inançlar, değerler, gelenekler, semboller gibi unsurları, araştırmaya başladıkları yıllardır (Bourantas ve diğerleri, 1990; Akt. Şişman, 1994). Örgüt üyelerinin doğruları, inanışları, çatışmanın yönetim biçimi, iletişim yöntemleri gibi, davranışsal olan ve olmayan, informal özelliklerin belirlenmesinde de etkili olan, hatta formal ilişkileri, kuralları belirleyen, etkileyen unsurlardan biri de, o örgütün sahip olduğu değerlerdir (Şişman, 1994; Özen, 1996). Bir örgüte hakim olan değerler, o örgütün yöneticilerince iyi tanındığında, yönetimin verimli olmasını sağlar (Bursalıoğlu, 2001). Özen (1996) ise, araştırmasında, Türk Toplumundaki bürokratları “biyolojik, toplumsal, eğitimsel ve örgütsel nitelikleri ve yönetsel değerleri olmak üzere iki sınıfta incelemiştir. Yönetsel değerlerin ise alt sınıflamalarının yapılabileceğini belirtmiştir. Özen (1996), bu çalışmasında, belirgin olarak ortaya çıkan yönetsel değerleri etkileyen etmenleri, “toplumsal etmenler, eğitimsel

etmenler, biyolojik etmenler” olmak üzere üç alt başlıkta toplamıştır. Türk Bürokratlarının sahip olduğu yönetsel değerleri inceleyen bu çalışmada, oldukça kapsamlı bir çalışma yapmıştır. Araştırmasından elde ettiği sonuçlarda, bürokratların sahip olduğu yönetsel değerlerin, yöneticinin yetiştiği yerin gelişmişlik düzeyinden, cinsiyetine bir çok farklı değişken tarafından etkilendiğini ortaya koymuştur. Çalışmasının sonucunda, bürokratların sahip olduğu idari değerleri şu başlıklar altında toplamıştır:

- Yetkecilik
- Benmerkezcilik
- Adanmışlık
- Pragmatizm

Toplumlar, farklı kültürel değerlere, farklı davranış biçimlerine ve farklı değerlere sahiptirler. Yönetim bilimi daha çok incelendiği ülkenin özelliklerini yansıtmakta, bu da ilgili alanda üretilen çalışmaların, içinde bulunduğu toplumun özelliklerini yansıtmamasını sağlamaktadır. Ancak, her toplum kendi değerlerini taşıdığından farklı kültürlerde oluşturulmuş bilgiler, o toplumun özelliklerini yansıtırken, diğer toplumların özelliklerine oldukça yabancı kalmaktadır. Özellikle de yönetim biliminde en çok eser veren ülke ABD’dir. Oysa ki yapılan araştırmalar, doğu kültürü ile batı kültürünün sahip olduğu kültürel ve de yönetsel değerlerin önemli farklılaşmalar gösterdiğini ortaya koymaktadır (Sargut, 2001; Şişman, 1994; Giddens, 2000).

EĞİTİM YÖNETİMİ VE DEĞER

Sosyal Bilimlerin eğitim ve yönetim alanında da bütün diğer alanlarında olduğu gibi değerlerin önemli bir yeri vardır. Değerler insan davranışlarında ve tercihlerinde belirleyici olduğundan, insana ait bilim dallarında da değerlerin incelenmesi bir gereklilik doğurur. Gerek yönetim gerekse de eğitim alanında değerler üzerinde durulmakla birlikte bu konu başlı başına bir araştırma olma ihtiyacını henüz yeter boyutlarda giderememiştir. Bu araştırmanın amacı genelde

yönetim ve özelde de eğitim alanında değerlerin ve sosyal değerlerin yer alma düzeylerinin belirlenmesidir. Her bireyin ve toplumun olduğu gibi her örgütün de kendine özgü değerleri vardır ya da zamanla bu değerleri oluşturur. Bireyler kendilerine ait değerlerle ve çevrelerine ait değerlerle örülü bir yaşama sahiptir. Bir değer örüntüsü ile yaşamlarını sürdüren bireylerin üyesi oldukları toplumun ve örgütün değerlerini oluşturdukları ve aynı şekilde kendi değerlerini de toplum ve örgütün değerleri ile değiştirebildikleri bulgulanmıştır.

Değerlerin zamanla ve aynı zaman içinde farklı sosyal gruplar arasında değişim gösterebildikleri de yapılan araştırmalar sonucunda ortaya konmuştur. Bir örgütün ve toplumun kendine özgü değerlerinin olması, bir başka örgütün veya toplumun da aynı değerlere sahip olmasını gerektirmez. Bu nedenle bu çalışmada, okulların sahip olduğu değerlerin belirlenmesi amacıyla, farklı ülkelerde kullanılan aynı amaçlı ölçeklerde bulunan değerler dizgesi kullanılmamış, bu topluma ait değerler belirlenmeye çalışılmıştır. Eğitimin vatandaşlık boyutu için, Reische'in (1987), belirlediği boyutlardan biri de sosyal değerler boyutudur ki, bunu etik ve ahlaki gelişim olarak ikiye ayırır (Turan, 2001). Yönetimde değer konusu üzerine en çok araştırma yapılan alanlardan biri de bürokrasidir. Bu konuda Türkiye'de de yapılmış araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmada söz konusu çalışmalardan yararlanılmıştır.

Dewey'e göre, "eğitim, bireyin psikolojik işlerinin özgür ve eksiksiz olarak olgunlaşmasına olanak verecek koşulların sağlanmasıdır (Taşdelen, 1998). Dewey, bireyin gelişim evrelerini tanımlarken, ikinci evreyi, geleneksel düzey olarak adlandırır ve bu evrenin, bireyin içinde bulunduğu grubun değerlerini benimsediği evre olduğunu söyler (Akt: Taşdelen, 1998). Bursalıoğlu (2000), "okul yönetiminde yeni yapı ve davranış" adlı eserinde eğitim ve yönetimde değer boyutuna oldukça yer vermiştir. Bursalıoğlu'na göre, yöneticilerin değer sistemleri, içinde yer aldıkları örgütün değer sistemi ile uyumlu olmalıdır. Böylece örgütlerin bir değer sistemine sahip olması da sağlanmış olacaktır. Yöneticinin sahip olduğu değerler, onun örgüt içindeki tavır, tutum ve davranışlarında da belirleyici olacaktır. Yazara göre, bir değer sistemini benimsememiş örgütlerin olan ile olması gerekeni ayırt edip davranış belirlemesi mümkün olamamaktadır.

Belisle'ye göre yönetim; “yeni koşullar altında sosyal değerler geliştirmeyi ve uygulamayı sağlayan bir buluştur” (Akt: Bursalıoğlu, 2000). Buna göre yönetici varolan değerleri izlerken yeni değerler de oluşturarak örgütü, dolayısıyla da toplumu ilerletmelidir. Modern örgüt kuramına göre, örgütler değerlere ve değer sistemlerine önem vermelidir (Bursalıoğlu, 2000). Örgüt değerlerinin gerçekleştirilmesinde etken rollerden biri de politikanındır (Bursalıoğlu, 2000). Eğitim yönetiminin en önemli sıkıntılarında birinin kaynağı da bu alana özgü değerlerin henüz bir sistem bütünlüğü kazanamamış olmasıdır. Ancak bu konudaki savunuların bir kısmı bu eksikliğin, teori ile giderilebileceği yönündedir. Ancak, karar sürecinin değer yargıları olmadan tamamlanabileceği kuşkuludur. Aynı şekilde bir örgütte ortak değerlerin bulunmaması, çatışmayı oluşturan en önemli nedenlerden biridir. Çatışma konusunda da yöneticiye düşen değer sorumlulukları vardır (Bursalıoğlu, 2000).

İnsanlar değer ve davranışlarına uygun haber almak, aykırı olanlardan kaçmak eğilimindedir. Okul yönetimi okulu etkileyen değer ve davranışları okul yararına uzlaştırıp dengelemek durumundadır. Bunu yapabilmesi de koordinasyon ilke ve tekniklerine hakim olmasıyla mümkündür. Eğitim ve öğretime en uygun ilke ve değerleri belirlemenin bir yolu da teftiştir. Çünkü teftişin amacı, eğitim öğretimin amacına en uygun ilke ve değerleri belirlemektir. Aynı şekilde, iyi bir müfettiş de, yaşam ve meslek felsefesinde uyumu, bireyin öğrenebileceğini ve gelişebileceğini esas alan, değer sistemini de bu doğrultuda oluşturan müfettiştir. Değerler, bir örgüte katılımın sağlanabilmesinde en önemli etkenlerden biridir. Bir örgütte katılımın olabilmesi için, durumun yansıttığı değerler ile katılanların değerleri uyum içinde olmalıdır. Katılma derecesi, katılımcıların değerlerini aşarsa, katılım, geçerliliğini kaybeder. Bir grubun üyeleri, grubu benimsemeden grubun ortak değerleri için kendi değerlerinden vazgeçmezler. Aynı şekilde okul yöneticisi de okulun değerlerini benimsemeden örgütün başarısını ve sürekliliğini sağlama görevini yerine getiremez. Bir öğretmen, birden fazla grubun üyesi olabilir ve bunların değerlerini benimseyebilir, üyesi olmadığı bir grubun değerlerini de benimseyebilir (Bursalıoğlu, 2000).

Değerler, bir örgütte değişimi zorlaştıran unsurlardır. Ancak değişim gerekliliklerden doğarsa, değerlere ters düşmez. Değişiklik planı ile üyelerin değerleri arasında sıkı bir ilişki kurulursa, değişikliğin maliyeti de azalmış olur. Çünkü değişiklik, büyük bir olasılıkla üyelerce de benimsenecektir. Değişiklik gerçekleştirilmeden önce, değişikliğin yapılacağı örgütün ve üyelerin değer sistemlerinin incelenmesi zorunludur. Örgütün üyelerinin davranışlarını değiştirebilmek için ya değer sistemi değiştirilmeli veya değişiklik direk değerlerde yapılmalıdır. Farklı okul binalarında, farklı yönetim ve öğretmen kadrolarıyla yetişen bireyler, farklı değerlere sahip olmakta, bu da toplumu oluşturan bireyler arasında farklı değerlerin ve davranışların oluşmasına yol açmaktadır. Bazı araştırmacılar, değerler arasında giderek artan bu farklılıkların, bölünme ve çatışmaların çoğalmasına neden olabileceğini savunmaktadırlar. Ancak, günümüzde postmodern bakış açısına göre farklılık, çeşitlilik toplumların gelişebilmesi için doğaldır ve gereklidir. Bu teoriye göre her birey kendine özgü ve biriciktir. Buradan her örgütün de kendine özgü ve biricik olduğu ve kendi değerlerini taşıyabileceği görüşü ortaya çıkar. Bursalıoğlu (2000), farklı değerlerin doğuracağı farklılıkların getireceği çatışmaların, birleştirme ve bütünleştirmeye yönelik olarak oluşturulacak yeni bir model ile çözülebileceğini söylemektedir.

Örgütün her durumunda olduğu gibi amaçların gerçekleştirilmesinde de değerlerin önemi büyüktür. Bir eğitim örgütü, bütün diğer örgütlerde olduğu gibi çevresini etkiler ve çevresi tarafından etkilenir. Bu nedenle, bir eğitim örgütünün amaçları belirlenirken, örgütün dışındaki toplumun değerleri de göz önüne alınmalıdır. Yönetimin görevi, örgütü, bilimsel ve töresel değerler doğrultusunda geliştirmektir. Toplumun üyeleri davranışlarını belirlerken, toplumun değerlerini dikkate alırlar. Yine toplumun değerleri örgütün amaç, görev, yetki ve sorumluluklarını da belirleyen, örgütü yasallaştıran unsurlardır. Örgüt ve toplum üyelerinin haklarını ve sorumluluklarını açıklığa kavuşturan değerler aynı zamanda örgüt politikasının yöneticinin tekelinde bulunmasını da engeller. Bu da yönetimin örgüte, yönetici sorumluluklarının da örgütün amaçlarına baskın gelmesini önler. Yani yöneticinin sahip olması gereken değer sistemi, örgütün

yöneticiye karşı sahip olduğu savunmasıdır. Aynı şekilde, yönetici, yönettiği örgütün içinde ve dışında oluşabilecek değer çatışmalarını da çözmelidir. Bu, örgütün sağlıklı biçimde varlığını sürdürebilmesi ve gelişmesi için zorunludur. Bütün bu nedenlerden ötürü, yönetici, etkisi altındaki birimleri yönetirken, bu birimin değerlerini göz önünde bulundurmalıdır. Öğretmenlerin de yöneticiler gibi içinde bulunduğu örgüt ve çevrenin değerleri ile uyum içinde davranması gerekir. Öğretmenlerin genellikle orta sınıftan geldiği, dolayısıyla da bu sınıfın değerler sisteminin davranışlarına sahip olduğu görüşü yaygındır. Öğretmenin sahip olduğu değerler sisteminin sağlamlığı, problem çözümünde; çatışan rolleri dengelemede etkili olur. Aynı zamanda bu değerler sistemi, öğretmenin hem kişisel hem de mesleki gelişmesinin ürünüdür. Mesleki değer sistemini sağlam şekilde oluşturmuş olan bir uzman, yöneticiyle diyaloglarında kontrollüdür (Bursalıoğlu, 1994, 2000).

Yönetici değer ve davranışlarını sık değiştirirse, güvensizliğin oluşmasına yol açabilir. Yönetici aldığı bir kararın sorumluluğunu yüklenir. Yaptığı bir değişiklik uygulama sonucunda aksaklığa uğrarsa, sorun yöneticinin değer sisteminde değil, mesleki yetişmesindedir. Ancak yönetici sorumluluğu uzmana veya bir başkasına yüklemeyi tercih ediyorsa o zaman değer sistemi üzerinde sorun aranmalıdır. Yönetici ile uzmanın değer sistemleri farklı olabilir ve özellikle amatör bir yönetici, söyleme sorumluluğundan kaçacak kadar esnek bir değer sistemine sahip olabilmektedir (Bursalıoğlu, 2000).

Birbiriyle uyum içinde olan, birbirine dayanan değerler, değer sistemlerini oluştururlar. Toplumu yaşatan unsurlardan biri de bu değer sistemidir. Bursalıoğlu (1994), “okulda yeni yapı ve davranış” adlı eserinde, değerler sisteminin görevlerini şu başlıklar altında toplamıştır:

1. Bireylere amaç ve yön vermek
2. İnsan grubunun toplu eylemini sağlamak
3. Bireylerin davranışını değerlendirmede bir ölçü olmak
4. Bireylere birbirinin davranışını kestirme olanağı vermek

5. Doğru-yanlış, iyi-kötü, haklı-haksız gibi değerleri yaratmak ve yaşatmak (Bursalıoğlu, 1994, 21).

Yöneticinin değerleri, kararların belirlenmesinde etkilidir. Kararların rasyonel olup olmaması, yöneticinin değer, bilgi ve becerileri tarafından belirlenir. Örgütte çatışmaların önlenmesinde önemli etkenlerden biri olan karar aşamasında da değerler önemli rol oynar. Çünkü, çatışmaların büyük kaynağı, uyuşmayan değerlerin varlığından kaynaklanmaktadır. Değerler, çatışmanın kaynağı olabildiği gibi, çözümü de olur. Çatışmayı çözebilecek bir değerler sisteminin oluşturulması, her örgütün varlığını sürdürebilmesinde önemli etkenlerden biridir. Öncelikle problemin kaynağı bulunmalı, ardından, probleme çözüm olabilecek değerler belirlenerek oluşturulmalıdır. Yine, birbirine aykırı değerlerin bağdaştırılmasında etkili yollardan biri de “strateji”dir. Stratejiler, değerler arasındaki çatışmaları önler. Karar sürecinde kullanılan değer yargıları, örgüt içindeki ve dışındaki bireylerin davranışlarında yol göstericidir. “Değer ve olgu önermeleri, amaç ve araçların seçiminde kullanılır” (Bursalıoğlu, 2000). Karar sürecinin verimli sonuçlar verebilmesi, örgüt ve yöneticinin sahip olduğu değerlerle yakından ilintilidir. Yönetim kararları, amaç ve değerlerce oluşturulan ve daha çok olgusal olan yargılardır. Çünkü, araçlara yön verirler ve bir araç ve seçme ögesidirler. Bu bakımdan yönetici karar alırken bu değer yargılarına başvurmalıdır. Değer sistemini iyi oluşturmuş bir yönetici, aldığı kararların sorumluluğunu yüklenir. Sorumluluk yüklenemeyen bir yöneticinin değer sisteminin hatalı olduğu veya hiç olmadığı söylenebilir (Bursalıoğlu, 2000).

Örgütler, değer oluşturan kurumlardır. Etzioni'nin örgüt sınıflamasında, tinsel değer ödülleri egemen olduğu örgütler, başlı başına bir sınıf oluştururlar. Siyasal partiler, üniversiteler, meslek kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, bu türden örgütlerdendir. İnsanlar, ihtiyaç ve değerler açısından büyük farklılıklar göstermektedirler. Bu tez, Mcgregory'nin X ve Y Kuramlarında da görülebilir. Bireysel farklılıklar, insanın her tür gereksiniminden kaynaklanabilir. Hulin ve Blood'un araştırma sonuçlarına göre, kırsal ve kentsel kökenli işgörenler, farklı değerlere sahip olmaktadır. Yine, Hackman ve Lawler'in 1971'de yaptığı bir

araştırmanın sonuçlarına göre ise, kentli işgörenler, kırsaldakilere göre, işe yabancılaşması daha çok, işbaşında üst düzey gereksinimlerini karşılamada daha isteksiz bulunmuştur. “Bir işgören için belli bir uyarıcının anlamı, işgörenin gereksinimi ve değerleri ile öylesine kaynaşmıştır ki, birey çoğu kez olayları kendi gereksinim ve değerleri ile uyumlu kılabilmek için uyarıcıyı çarpıtır (Akt: Aydın, 1998).

Birey, bir örgüte girdikten sonra, o örgütün üyelerinin değerleri ve davranış standartlarından etkilenir. Toplumlarda olduğu gibi, doğal örgütlerde de yasa niteliğinde norm ve değerler oluşturulur. Grup ve örgüt üyeleri zaman içinde benzer davranış ve düşünme eğilimleri göstermeye başlarlar. Bu da, zamanla grubun üyelerinde ortak değerlerin ve değer yargılarının oluşmasına neden olur. Doğal örgütler, zaman içinde oluşturdukları değerler ve normlarla, değişime karşı direnme de gösterebilirler. İnsanlar, inandığı kültürel değerleri destekleme ve savunma eğilimindedirler. Bazen doğal örgütün gücü, yönetimin müdahale etmesini engelleyecek düzeydedir. Bu durumda, denge, doğal örgütün değerlerine gereken saygı ve anlayışın gösterilmesiyle sağlanabilir (Aydın, 1998). “Bireylerin örgüte getirdiği gereksinim ve değerler, örgütün eşgüdümlemesine katkıda bulunur. Bazı durumlarda, bireylerin sahip olduğu değerler, içinde buldukları örgütte karşılaştıkları uyarıcıları seçmelerinde ve gösterdikleri tepkilerde yanlı davranmalarına neden olur” (Aydın, 1998, 63).

Örgütlerde bireysel davranış süreçlerine göz atıldığında, istemlerin, işgörenin gereksinim ve değerlerine uyarlandığı görülebilir. Görev yeniden tanımlansa bile bu tanımlama süreci, üyelerin değer yargılarından bağımsız değildir. Yine bireylerin değerleri, örgütte geri bildirim sonuçlarına bağlı kalınarak aşamalı şekilde değiştirilebilir. “Deneysel kanıtlar arttıkça, insanları etkili bir biçimde çalıştırmada bilime istem kuramına dayalı bir değer çerçevesi ve sisteminin yararlı olacağı açıkça ortaya çıkmaktadır. Yönetici bu değerleri kabul ederek insana yaklaşırsa, sayıtlıları deneyecek ve daha iyi bir tanı yapmaya çalışacaktır.” Karar verme sürecinde önermeler etkilidir. Bu önermeler, değer önermeleri ve olgusal önermeler olarak iki grupta ele alınmaktadır. Değer sözcüğü yerine amaç, olgu sözcüğü yerine de araç sözcüğünü kullanan yazarlar vardır

(Gregg, 1957. Akt: Aydın, 1998). Karar verme eylemi, genel amaçlar tarafından yönlendirildiği ölçüde bir hedefe dayanır, belirlenmiş hedefi gerçekleştirecek olan olasılığı seçtiğinde, kararın ussal olduğu söylenebilir. Ussal kararlar, gerekli değerler ve amaçlar tam olarak dikkate alınarak verilir. Karar ortamındaki güçler ve koşullar hesaba katılır (Aydın, 1998). Kültürel ve değersel farklılıklar nedeniyle eğitim ve okul yönetimi sorunu da yeniden gündeme gelmektedir. Bu farklılıkların en iyi şekilde kanalize edilip değerlendirilmesi, kaynakların daha verimli kullanımı ve yetki dağılımının gerçekleştirilmesi amacıyla, eğitim sisteminde, yerinden yönetimin gerçekleştirilmesinin gerekliliği ortaya çıkar. Yerinden yönetim, katılımı da getirmesi nedeniyle okulu oluşturan unsurlardan çevrenin de yönetime dahil olmasını sağlar.

OKUL VE DEĞER

Okullar, en yalın anlamıyla eğitim öğretimin yapıldığı kurumlardır. Okullar, öğrenci, öğretmen, yöneticilerin oluşturduğu geniş bir yelpazeden meydana gelir. Her okulun kendi içinde üyeleri ve dışındaki çevrenin taşıdığı kültürü, iklimi söz konusudur. Okulun üyelerinin kendi kültürünü taşıması ve okulun kültüründen etkilenmesi doğal bir süreçtir. Bu süreç içinde kültürün olduğu gibi değerlerin de varlığı kaçınılmazdır. Okul bir toplum olarak görüldüğünde, paylaşılan değerlerin varlığı da kabul edilmektedir (Balci, 2003). Kültür, okulların değerleri, sembolleri, normları ile öğrencilere aktarılır. Okullar, çocuğun yetiştirilmesinde büyük bir etkiye sahiptir. Okul, “toplumda gücün dağılımındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için çaba sarfeden ve bu bağlamda demokrasi mücadelesi veren sosyal bir örgüttür” (Turan, 2001, 120; 2003).

Okul, içinde olumlu ve olumsuz davranışları taşıyan kişiliğe sahip, bürokratik bir yapıdır (Bursalıoğlu, 2000). Bu yapı, içinde çeşitli değerleri barındırır. Türkiye’deki okulların, ve eğitim sisteminin genel olarak sosyal görevi yerine getirdiği söylenmektedir. Yönetici ve/veya liderin okul değerlerini koruması, problemlerin çözümünde bu değerlerden yararlanması gerekir. Bunun

nedenlerinden biri de; öğrencilerin, okulda bilgi ve becerinin yanı sıra yeni değerler edinmesi ve değerler sistemini geliştirmesidir. Yapılan araştırmalar, öğrencilerin okulda edindikleri değerlerin önemli derecede olduğunu göstermektedir (Bursalıoğlu, 2000; Şişman, 1994).

Okulda eğitim-öğretimin kalitesinin artırılması amacıyla Milli Eğitim Bakanlığı da eğitimin ilke ve değerlerini belirlemiştir. Bu ilke ve değerler, “ Okul Gelişim Modeli” (2002) adlı çalışma içinde açıklanmıştır. Değerler, “düşünme biçimini, davranışları ve olaylara verilen tepkileri belirleyen, okulun sahip olduğu özellikler” şeklinde tanımlanmaktadır. Değerler, günlük yaşamın bir boyutu, bir parçası olarak ele alınmıştır. Topluma, önemli olanı ve olmayanı, iyiyi ve kötüyü belirtir. Okul yaşamını, okulda herkes tarafından kabul edilip paylaşılan değerler şekillendirir. Yine aynı değerler, okul dışındaki ilişkilerin de belirleyicisi ve düzenleyicisidir. Okulun verdiği hizmetin niteliği ve sonucunu oluşturur, çıktılarının özelliklerini belirler. Aynı sistemin alt birimleri olduğu halde, okulların ilke ve değerleri birbirinden farklıdır. Bu farklılık, okulların içinde bulunduğu çevrenin özelliklerinden ve okul toplumunu oluşturan bireylerin özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Okul Gelişim Modeli, bu özelliklerinden dolayı değerleri, “okul başarısının anahtarı” olarak nitelemektedir. Bu nedenle de okul başarısının, gelişiminin, ancak, bireysel ve toplumsal farklılıklarla, değerlerle birlikte düşünülüp, ele alındığında sağlanabileceği belirtilmektedir. Okul değerlerinin belirlenmesinde anahtar kelime ve kavramların belirlenmesi amacıyla bir ekibe beyin fırtınası çalışması uygulanmıştır. Çalışmada etkili öğretim için genel kelime ve ifadeler katılımcılara çağrışım yaptıracak anahtar ifadeler olarak kullanılmıştır. Okul ilke ve değerlerinin belirlenmesinde uygulanan beyin fırtınası yönteminde, belirlenen kavram ve ifadelerden en fazla önem taşıdığı düşünülen beş tanesinin seçilmesi denenmiştir. Seçilen başlıklar üzerinde şu sorulara cevap aranması tasarlanmıştır:

- Seçilen ilke ve kavramlar okulumuzda ne kadar önemlidir?
- Okul personeli, bu ilke ve kavramlar üzerindeki beklentilerinde ve bunların her biri hakkında çocuklara verdikleri mesajlarda tutarlı mı?
- Verilen bu ilke ve kavramlar hakkında ne düşünüyorlar?

• Öğrencilerin özellikleri, ihtiyaçları ve öğretim programı dikkate alındığında, üzerinde durulması gereken diğer ilke ve kavramlar nelerdir?

Schlechty (1991), eğitimde değerlerle ilgili olarak başlıca sorunları şu şekilde belirlemiştir (Akt : Özden, 191-192):

1. Eğitim, çocukları yetiştirme ve geliştirmeye mi, seçme ve gruplamaya mı yönelik?
2. Okulun işleyişi ve program düzenlemeleri arasında öğrenci başarısızlığına yol açan faktörler var mıdır?
3. Mevcut öğrenme şekliyle okul hangi amaçları gerçekleştirmektedir? Başka hangi değerli amaçlara hizmet edilebilir?

Eğitimle ilgili değerlere sahip olma konusunda, okul yöneticisi için, Aydın (1998), şu başlıkları saptamış:

- a. Okul yöneticisi, töresel, tinsel ve yurttaşlık değerlerine ilgi göstermek ve bu değerleri eğitim programları yoluyla geliştirme konusunda liderlik yapmak durumundadır.
- b. Okul yöneticisi çevreyi incelemek ve kaynakları kullanma yollarını bilmek durumundadır. Bu, çevreye hizmet etmek ve eğitim programını geliştirmek için zorunludur.
- c. Okul yöneticisi, dünyanın değişen niteliğini anlamak ve eğitimle, eğitim programlarıyla ilişkisini kurmak durumundadır.
- d. Okul yöneticisi, yeni eğitim uygulamalarına, daha yeni öğretme ve öğrenme yollarına, yönetim ve denetimde yeni yaklaşımlara ilgi duymalı, bu yaklaşımları denemeye açık olmalıdır.

“Okulları iyi işletebilmek, ancak etkili öğretim liderliği özelliklerine sahip okul müdürleri ile gerçekleşebilir” (Çelik, 2002, 16). Eğitim yöneticisi, töresel ve tinsel değerlere ilgili olmalı, bu değerleri, okulun, çevrenin değerleriyle sentezleyebilmelidir. Çevresel değerlerin öğretim kadrosuyla birlikte ele alınıp

yorumlanması iyi bir yöneticinin görevlerindedir. Belli bir çevrenin değerleri farklı bir çevrenin değerleriyle çelişebilir. Okul yöneticisinin tarafsız konumu, bu çevrelerin sosyal ve kültürel özelliklerini tanımada kolaylık sağlar. Bu çevrenin nesnel yorumu, değer sisteminin anlaşılması, yönetici için önemli sorunlardan biridir. Değerlerin geliştirilmesi, eğitim planlanmasında dikkate alınması gereken konulardandır. Örgüt ihtiyaçları ile insani gereksinimler arasında bir denge olması gereklidir (Aydın, 1998). Öğretmenin temel rollerinden biri, bilgiyi direk aktaran ezberci bir eğitim öğretmek değildir. Acat (2003), öğretmenin, bilginin yapısını, doğasını ve oluşumunu aktarması gerekliliğine değinmiştir.

Değerler sisteminde, disiplin kavramının farklı anlamlar içerdiği savunulmaktadır. Bu farklılık özellikle taşra ve merkez okullarıyla, eski ve yeni düzenlemeler için söz konusudur (Bursalıoğlu, 2000). İçinde bulunduğumuz bilgi çağında eğitim artık yaşamın her alanında, her zaman varolmak durumundadır ve yaşamın her alanına her zaman hitap etmek zorundadır. Aksi takdirde bilgisayar ve internetin yaşamın içine girdiği yüzyıla dahil olabilecek ve kendisini ileriye götürebilecek bireylerin yetişmesi imkansızdır. Çağdaş eğitimciler de eğitimin değer oluşturan bir süreç olduğunu savunmaktadır. Okullar için, “okul mu değerleri oluşturur yoksa değerler okulun üyelerince mi belirlenir” sorusunu sormak mümkündür. Okul ortamında farklı sosyal çevrelerden gelen bireylerin sahip olduğu ortak ve farklı değerlerin varlığı söz konusudur. Bireylerin üyesi oldukları örgütün değerlerini benimsemeleri ve bu örgüte kendi değerlerini benimsetmeleri mümkündür, dahası bu bireyler ve örgüt arasında bir uyumun olabilmesi, örgütün varlığının ve sürekliliğinin devamı için gereklidir. Değer yargısı, ahlaksal bir kavram olmanın ötesinde yaşamsal bir olgudur. Eğitim ortamları olan okullar, değer üretilen ortamlardır. Eğitimin asıl ve değişmez öznesinin insan olduğu göz ardı edilemez. Değerler de insana özgü niteliklerdir. Okulun, eğitim-öğretimin hedefleri ve değerleri ile öğrencilerin hedef ve değerleri arasındaki ilişkinin tutarlılık düzeyi hedeflere ulaşma düzeyini etkiler. Okulun verdiği değerler ile sosyal değerler arasındaki çelişki, öğrencilerin kişilik bütünlüğü üzerinde etkilidir (Varış, 1981).

Eğitim programlarının geliştirilmesinde olduğu gibi okul yönetiminde de değerlerin ele alınması zorunluluktur. Değerler sosyal grubun ya da örgütün kültürünü belirleyen ortaklıklarıdır. Varış (1978), değerlerin toplumun üzerinde birleşmesi gerektiği ortaklıkları olduğunu söylemekte ve değerlerin zaman içinde değişim gösterdiğini belirtmektedir. Günümüzde ise değerlerin bir toplumun ve örgütün ortak noktaları olduğu gibi bireyden bireye değişim gösterebildiği, aynı Şekilde bir toplumun farklı alt grupları arasında da değişim gösterebildiği kabul edilmektedir (Akt. Durmuş, 1996). Değer çatışmaları da bu alanda incelenebilecek farklı bir alt başlıktır. Tezcan (1974) ise bir grup eğitimci için değerler sisteminin fonksiyonlarını Şu Şekilde açıklamaktadır:

- Bireye hedef ve yn gösterir.
- Bireyin ve sosyal eylemlerin esaslarını ve genel yönünü verir.
- Bireyin kendi davranışlarını yargılamasını sağlar.
- Bireyin kendisinden ve diğerlerinden ne beklediğini belirlemesine yardımcı olur.
- Bireyin doğru-yanlış; iyi-kötü; adil olan-olmayan; hoşa giden-gitmeyen gibi yargıları belirlemede etkendir.

Eğitimle gelen değerleri her zaman gözlemek mümkündür çünkü eğitim, değerler söz konusu olduğunda okul ile sınırlı olmaktan çıkar. Eğitim değerler doğrultusunda gelişir. Ülkemizde eğitimin değerlerini belirlemede en etkin olan kurum, Milli Eğitim Bakanlığıdır, çünkü okul yönetmeliklerini ve müfredat ders programı bu kurum tarafından belirlenmektedir. Ancak, okulların her birinin kendi değerlerinin olduğunu söylemek zor değildir, her okul kendi üyelerinin getirmiş olduğu değerlerle bir bütündür. Değerler okuldaki uygulamaların her birinde etkilidir. Şirin (1985), değerler aracılığıyla öğrencilerin öğretmene, öğretmenin de öğrencilere duygusal olarak olumlu tepkilerde bulunduğunu söylemektedir (Akt. Durmuş, 1996). Bilgi beceriler gibi değerlerin de öğrenildiği savunulmaktadır (Durmuş, 1996). Okul, ğrencileri bilgi ve beceri ile donatmanın yanı sıra onu hayata hazır bir birey haline getirir. Okul ğrencinin duygusal gelişiminin göz ardı edilemeyeceği bir örgüttür. Kazandırılan bilgi ve

beceriler değerlerle beslenir. Ancak okullar öğrencilere değer kazandırmakta büyük güçlüklerle karşı karşıyadır. Modern toplumlarda inanç ve değerler çok hızlı değiştiğinden bu hıza uyum sağlamak bir takım güçlükler neden olabilmektedir.

Öğrenci, birden fazla değerle karşılaştığında bu değerleri organize edip sistemleştirme ve aralarındaki ilişkiyi belirleme ve önem sırasına koyma ihtiyacı duyar. Eğitim aldığı sürece öğrenciler için bu durum geçerlidir (Ertürk, 1982; Akt: Durmuş, 1996).

Türkiye’de sosyal değişimin hızlı olması nedeniyle değerler de hızlı değişmektedir. Sosyolojik açıdan sosyal değerlerin değişiminin hızlı olması ülkemizin değerler sistemini de etkilemektedir. Bu etkiyi olumlu ve olumsuz olarak değerlendiren araştırmacılar bulunmaktadır. Olumsuz olarak değerlendirenler, değişen değerlerin ülkedeki değerler sistemiyle çatışarak zayıflama ve yıpranmaya neden olduğunu savunmaktadır (Durmuş, 1996).

Sosyolojik açıdan değerler ideal olarak toplumun tüm bireyleri tarafından benimsenen, süreklilik gösteren normatif yargılar olarak değerlendirilmektedir. Bu yaklaşıma göre değerler temel normlardır. Bloom, eğitim amaçları sistematığında, eğitim amaçlarını duyuşsal alan içinde çok basit olarak belirlerken değerleri karmaşık ve kişilik özelliklerini belirleyen düzeye yerleştirmiştir (Güney, 1982). Değer verme, eğitim hedefleri sınıflamasında, duyuşsal alan içinde dikkate hazır oluş ve tepkide bulunma aşamalarından sonra bulunmaktadır. Değer verme terimi, genel olarak bir nesne, olgu veya davranışın bir değere sahip olması olarak açıklanabilir. Davranış değer verme düzeyinde sınıflandırılmışsa, inanç veya tutumun niteliklerini gösterecek düzeyde tutarlı ve sürekli olarak kabul edilmektedir. Öğrenildiğinde tutarlı olarak gözlenmesi, davranışın değere sahip olduğunun göstergesidir. Davranış, kişinin değerleri doğrultusunda şekillenir. Eğitim amaçları sistematığı içinde

- Bir değeri kabul etme
- Bir değeri tercih etme

- Bağlanma aşamaları yer alır (Durmuş, 1996).

Psikolojide bireyin davranışlarının belirleyicisinin, sosyal çevre olduğu kabul edilmektedir. Bu sosyalleşme süreci ile bireyin sosyal benliği gelişerek şekillenmekte, zamanla değerler bireye içsel hale gelmektedir (Özgüven, 1994, Akt: Çakır, 1999). İnsan hayatındaki değişim ile birlikte eğitimden beklentiler ve eğitimden ne anlaşıldığı soruları da değişim göstermiştir. Bu durum da göz önünde bulundurularak eğitimin tanımına göz atılacak olursa, eğitim; “bireyin içinde yaşadığı toplumun kültürünü öğrenme süreci, bireyi sosyal rollere hazırlamak ve sosyal değişmeyi sağlamaktır” (Turan, 2003). Burada, eğitime göre mi değer yoksa, değerlere göre mi eğitim sorusu ortaya çıkar. Başka deyişle, öğrenciye içinde yaşadığı toplumun değerleri mi verilecektir, okul kendi değerlerini mi oluşturacaktır, yoksa, bireyler mi okulun değerlerini gerçekleştirecektir sorusu ortaya çıkar. Günümüzde okulların bireyin değer ve davranışları aracılığıyla toplumun değer ve davranışlarını değiştirmek gibi bir sorumluluğu ve özelliği vardır. Bu konuda Bursalioğlu (1986), okulun görevlerinin farklı şekillerde tanımlanmış olduğunu söylemekte ve okulun birinci görevinin toplumdaki anlaşma ve kaynaşmanın artması olduğunu, bunun için de sosyal düzenleme, sosyal verim, kendini yönetim ve demokratik davranış gibi amaçların bu ana amaca hizmet etmesi gerekliliğini savunmaktadır. Kültür aktarımı ve yenilik aracı olarak görülen eğitimin niteliğinin eğitime yön veren değerlerce belirlendiği söylenebilir (Aydın, 1987).

Türkiye’de değerlerle doğrudan ve dolaylı olarak ilgili araştırmalar yapılmıştır. Doğrudan değerleri incelemiş olan araştırmalar bulunduğu gibi, değerleri yansıtacak olan inanç, davranış, semboller, normlar, idealler gibi değerleri yansıtacak olan verileri içine alan araştırmalar da bulunmaktadır. Değerler bir bakıma örgütün genel amaçlarını, ideallerini, standartlarını yansıtmakta, örgütsel yaşamda değişik biçimlerde dile getirilmektedir. şişman (2002), değerlerle ilgili olarak çalışmasında değerleri genel olarak şu başlıklarda toplamıştır: Çalışkanlık, başarı, sorumluluk, eşitlik, bağımsızlık, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik,

dürüstlük, sevgi, itaat gibi değerler, örgütsel yaşamda da önemli yer tutan değerlerdendir. Örgütte egemen olan ve paylaşılan değerler ve normlar, örgütte uzlaşma sağlayan, davranışlarda benzerlik oluşturan üyelerin davranışlarını kestirmeye yarayan öğelerdir (Şişman, 2002). Temel değerleri bulduracak belirgin durum, nesne ve kişilere ilişkin temel davranış ve inanç boyutları seçilmeli, bu boyutlar özellikle türetilmiş etik çalışmalar tarafından kullanılmış olmalıdır. Bu amaçla Özen, şu başlıkları davranışsal soruların oluşturacağı birer boyut olarak ele almış: Belirsizlik, yazılı kurallarla çelişme, örgütsel amaçlarla çelişme, ekip çalışması, karar verme, başarı değerlendirme, üstle çalışma.

Araştırmada literatür tarama yöntemi sonucunda yönetsel davranış, eğitim ve sınıf yönetiminde etkili davranışlar ve etik alanlarında en çok üzerinde durulan temel değer ve davranışlar belirlenmiştir. Literatür taraması sonucunda en çok üzerinde durulan ve araştırılan yönetsel davranış ve değerler şu şekilde bulgulanmıştır: Belirsizlik durumunda yazılı kurallarla çelişme; örgütsel amaçlarla çelişme; karar verme stratejileri; başarı değerlendirme ve başarısızlık karşısında takınılan tutumlar; üst ve astla çalışma, Özen'in (1996) yönetsel davranış boyutları olarak bulguladığı ana başlıklardır. Özen adı geçen çalışmasında bürokratların, "yetkecilik, benmerkezcilik, adanmacılık ve pragmatizm" değerlerinin görülme düzeylerini değerlendirmiştir.

Değerlerle ilgili yapılan araştırmada, eğitim alanında yayınlanmış olan kaynaklar tarandığında, özellikle "sorumluluk, eşitlik, adalet, özgürlük, hoşgörü, saygı, güdüleme, güven, bağlılık, özerklik, hırs, doğruluk, cesaret, saygı, kendine güven, hoşgörü, yardımseverlik, dürüstlük, sevgi, itaat, başarı" gibi değerlerin öne çıktığı görülmüştür (Turan, 2004, 2003; Şişman, 2002, 2000; Sargut, 2000; Bursalıoğlu, 2000; Pehlivan, 1998; Türkdoğan, 1998; Özen, 1996).

Farklı toplumlarda değerler, benzer şekillerde algılanabildiği gibi, farklı şekillerde de algılanmaktadır. Değerlerin zaman ve toplum bağlamında değişim gösterdiğini savunan çalışmalar olduğu gibi değişmediğini savunan çalışmalar da yapılmıştır. Bu araştırmada değerlerin toplumlar ve zaman değişkenlerinden bağımlı olarak değişim gösterebileceği düşüncesinden yola çıkılarak Türkiye'deki

literatür baz alınarak bir ölçek hazırlanmıştır. Değerlerin cinsiyet ve meslek değişkenlerine bağımlı olarak değişip değişmediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır.

PROBLEM DURUMU

Yapılan araştırmalar, Türk Toplumunun kültürel boyutta Batı değerlerinden çok farklı özelliklere sahip olduğunu göstermektedir. Farklı özelliklerdeki bireylere, kendileri ile tam bir uyum içinde oluşturulmamış farklı değerlerle yaklaşmak, gerçek anlamda iyi ve başarılı bir yönetim sağlamayabilir. Yine yöneticilerle yapılmış araştırmalar, yöneticilerimizin Batıdaki yöneticilerden oldukça farklı niteliklere sahip olduğunu göstermiştir. Aynı şekilde yöneticilerimizin, Japon Yöneticilerle büyük benzerliklere sahip olduğu da yapılan çalışmalarda gözlenmiştir (Sargut, 2001; Bursalıoğlu, 2001; Özen, 1996; Şişman, 1994). Bütün bu veriler göz önüne alındığında, Türk Toplumunun sahip olduğu sosyal değerlerin belirlenerek, bu değerlerin yönetime yansımalarının incelenmesi ve bu doğrultuda yönetim sistemlerinin oluşturulması gereklidir. Bu çalışmanın amacı, Türk toplumunda varolan sosyal değerleri ortaya koyarak, bu değerlerin yönetime yansımalarını incelemektir.

PROBLEM CÜMLESİ

Öğretmen ve öğrenci görüşlerine göre, sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyi nedir?

ALT PROBLEMLER

1. Öğrenci görüşlerine göre sosyal değerlerden;
 - a. İlerleme değerleri,
 - b. İlişkisel değerler,
 - c. Aracı değerler,
 - d. Çalışma hayatı değerleri,
 - e. Kurumsal değerler,

hangi düzeyde okul yaşamında yer almaktadır?

2. Öğretmen görüşlerine göre sosyal değerlerden
 - a. İlerleme değerleri,
 - b. İlişkisel değerler,
 - c. Aracı değerler,
 - d. Çalışma hayatı değerleri,
 - e. Kurumsal değerler,

hangi düzeyde okul yaşamında yer almaktadır?

3. İdeal olan sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
4. Varolan sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri öğretmenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
5. İdeal olan sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?
6. Varolan sosyal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeyleri öğrencilerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermekte midir?

II. BÖLÜM

Bu bölümde, değerler ile ilgili yapılmış araştırmalara yer verilmiştir.

KONU İLE İLGİLİ YAPILMIŞ ARAŞTIRMALAR

Değerler konusunda yapılmış bir çok çalışma vardır. Bu çalışmaların bazıları, değerlerin farklı toplumlar için değişip değişmediği ve bir toplumun sahip olduğu değerlerin zaman içinde farklılaşma gösterip göstermediği üzerinedir (Taşdelen, 1998).

Değerler üzerine en çok çalışan araştırmacılardan bazıları, Rokeach (1973), Bengston (1975), Thomas (1975), Jones ve arkadaşları olarak verilebilir. Bu araştırmacıların yaptığı çalışmaların her biri değerlerin farklı bir boyutuyla ilgilenmiş ve değerleri farklı olarak ele almışlardır. Bu fark özetle şu şekilde açıklanabilir: Rokeach, değerlerin yaşam amaçları için araçlar olduğunu kabul ederek yola çıkmıştır. Bengston (1975), hümanizmi ele almış, Thomas (1975) ise değerleri, içsel olarak kabul etmiş ve incelemiştir (Akt: Taşdelen, 1998). Allport, Lindzey ve Vernon (1960) de değerler üzerinde çok durmuştur. Bu araştırmacılar, değerler sistemini incelemiş, değerler sisteminin altı boyutunun olduğunu söylemişlerdir. Hofstede de değerler üzerine kültürler arası araştırma yapmış bilim adamlarından biridir. Hofstede'in kuramı da Rokeach'inkiyle benzerlik göstermektedir. Graves (1970) ise, insanın değerlerini ve yaşam biçimlerini varoluşçu bir yaklaşımla ele almış ve hiyerarşik bir düzenlemeye indirgemıştır. Maslow (1954, 1959) da değerler üzerine incelemelerde bulunmuş bilim adamlarındandır. O'na göre bütün insanlar için ortak olan değerler olabileceği gibi, farklılık gösteren değerler de bulunmaktadır. Hiyerarşik yapılandırma bakımından ve bu hiyerarşilerin içerikleri açısından Graves ve Maslow birbirine oldukça benzerlik gösteren sınıflamalar yapmışlardır. Ancak, Garves'in sınıflandırmasında, Maslow'un hiyerarşisinde yer almayan varoluş düzeyine ve dini değerlere yer verdiği görülmektedir. Yine Garves'in sınıflandırmayı yaparken insanın tarihsel gelişimine de yer verdiği görülmektedir. Aynı zamanda farklılık

da Graves'in sınıflamasında Maslow'dan daha çok yer verdiği bir olgudur (Turgut, 1996, Akt: Yaman, 2001). Scheler'in değerlerle ilgili analizleri ise 20.yy'da sosyal bilimlere yol gösterici olmuştur. Scheler, öznelci ve nesnelci değer yargılarının karışımıyla savunur teorilerini, bu yaklaşım Yeni Kantçılar'da da gözlenir.

Değerlerin sosyal çevre, sınıf, yaş, ekonomik güvenlik, dini inanışlara göre farklılaştığını bulgulayan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmaların biri; ABD'de Michigan State University'de, Kanada'da Western Ontario Üniversitesinde ve İsrail'de Hayfa Teknoloji Enstitüsüyle Güney Avustralya Üniversitesi öğrencileriyle yapılmıştır. Araştırma sonucunda her ülkenin kendine özgü değer farklılıkları olduğu belirlenmiştir. Belirlenen 18 değer alanından "barış" ve "milli güvenlik" alanlarını ABD'li ve Kanadalı öğrenciler 12.; 13.; 14. sıraya koyarken İsraili öğrenciler aynı değerleri en önemli değerlere koymuşlardır. Fisher ise üniversite öğrencilerinin değerlerde anne-babalarından daha tarafsız olduklarını bulgulamıştır. D. Yankelovich, 1244 ABD'li üniversite öğrencisinin değerlerinin, değişik zamanlarda farklılıklar gösterdiğini bulgulamıştır. Yaş ile değerler arasındaki ilişkiyi inceleyen iki araştırmacı, Strong ve Kuhlen, yaptıkları farklı çalışmalar sonucunda değerlerin yaşla değişim gösterdiğini belirlemişlerdir. Soble'ın üniversite öğrencileri üzerinde yaptığı çalışma sonucunda ise, üniversite öğrencilerinin, ekonomik, sosyal ve politik değerlerinin, öğretim üyeleriyle değişim gösterdiği ortaya çıkmıştır. Sikula ise yaptığı araştırma sonucunda, değerleri birlikte çalıştığı yöneticisinin değerleriyle uyum içinde olan çalışanların, yöneticisinden daha fazla tatmin elde ettiğini bulgulamıştır. Çalışanların ve örgütün değer sistemi uyum içinde olduğunda, güçlüklerle daha kolay mücadele edildiği ortaya konmuştur. Aynı şekilde, Senger'in yapmış olduğu çalışma sonucunda, değer benzerliğinin liderlik stiliyle yüksek bir ilişki gösterdiği belirlenmiştir.

Ünal (1981), yaptığı çalışma sonucunda, ekonomik, sosyal ve teorik değerlerin Türk öğrenciler için, Amerikalı öğrenciler için olduğundan daha önemli olduğunu ortaya koymuştur. Oskay (1980), ise yaptığı çalışma sonucunda, ana-baba ve ergen çatışmalarında değer yargıları arasındaki farklılığın büyük etken

olduğunu bulgulamıştır. Kağıtçıbaşı (1983) ise, araştırmaları sonucunda, ebeveynlerin çocuklarında en çok görmek istedikleri değerlerin, dürüstlük, güvenilirlik, yardımseverlik, cömertlik, düşüncelilik gibi ahlaki değerler olduğunu bulgulamıştır. Bürokratların sahip olduğu yönetsel değerleri araştırmış olan Özen (1996), Türk Bürokratların sahip olduğu dört yönetsel değer bulgulamıştır. Bu değerleri; pragmatizm, benmerkezcilik, yetkecilik ve adanmacılık olarak belirlemiştir (Anar, 1982: 37; Ünal, 1981:23-24; Turgut, 1998:444-45; Akt: Çakır, 1999; Özen, 1996).

Türkdoğan (1998), işçi kültürünü ve iş ahlakını araştıran bir çalışma yapmıştır. Bu çalışmasında, batı kültüründen ayrı olan özgün bir modelin oluşturulması amaçlanmıştır. Türkdoğan'a (1998) göre, Türk toplumunun sahip olduğu değerler sistemi, batılı toplumlarınkinden farklılık göstermektedir. Çalışmasında bu teorisinden yola çıkmıştır. Tönnies'nin (1932) sosyolojide geliştirmiş olduğu "gemeinschaft (cemaat) ve "gesselschaft (cemiyet) sınıflamasını temel almıştır. İzmit, Sakarya ve Konya illeriyle bu illere bağlı bazı ilçelerde, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde çalışan işçiler üzerinde cemaat ve cemiyet sınıflaması çalışmasını gerçekleştirmiştir. TÜSİAD (Türkiye Sanayicileri ve İşadamları Derneği), 1991 yılında, "Türk Toplumunun Değerleri" adlı bir araştırma yayınlamıştır. Bu çalışmanın 1990-1991 yıllarında, Dünya Değerler Araştırması çerçevesinde, Türk Toplumunun değerlerini belirlemek amacıyla, Boğaziçi Üniversitesi Siyaset Bilimi ve Uluslararası İlişkiler Bölümü öğretim üyelerinin de, Ergüder, Esmir ve Kalaycıoğlu tarafından hazırlanmıştır. Araştırmada, sosyo-ekonomik değer ve tutumlar belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma, Ekim 1990'da gerçekleştirilmiş, 16 ilden 1030 kişilik bir örneklem gruba uygulanmıştır. Araştırmanın sonucunda, "kadercilik, güven duygusu, iş ve çalışma hayatına ilişkin değerler, kadının iş hayatındaki yeri, hane geliri ve hane gelirinden tatmin olma, nasıl bir toplum, köktenci, reformist ve muhafazakar kimlik, yenilikçili-tutuculuk, bilime yaklaşım, piyasa ekonomisi ve devlet, çevre sorunları" başlıklı bulgular elde edilmiştir.

III. BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın yöntemi, evren ve örneklem, veri toplama aracının geliştirilmesi, geçerlilik-güvenilirliği, ölçekler arası ilişkiler, verilerin toplanması, analizi ve tanımlara yer verilmiştir.

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

YÖNTEM

Toplumumuzun sahip olduğu yönetsel değerlerin belirlenmeye çalışılmasının amaçlandığı bu çalışmada, tarama modeli adı verilen, varolan durumun betimlenmesi yöntemi kullanılacaktır. Bu çalışmada, yönetsel değerler bazında varolan durum ortaya konulmaya çalışılacak, ardından ideal olan durum için değerler belirlenecek ve bu ikisi arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı araştırılmaya çalışılacaktır. Bu çalışma biçimi “sörvey araştırma” veya “betimsel araştırma” olarak adlandırılmaktadır. Araştırmanın görüşme veya anket adı verilen veri toplama yöntemi ile gerçekleştirilmiştir.

EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırmanın evrenini, 2003-2004 öğretim yılında Bilecik İli, Bozüyük İlçesindeki ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenler ve bu okullarda bulunan öğrenciler oluşturmuştur.

Evrenin tamamına ulaşmadaki güçlük nedeniyle, örneklem tayinine gidilmiştir. Örneklem tayini ile, araştırma verilerinin toplanması amacıyla, Bilecik İli Bozüyük İlçesi, Muratdere İlköğretim Okulu öğretmen ve öğrencileriyle, Bu okullardan 119 öğretmen ve 112 öğrenci örnekleme dahil edilmiştir. Cumhuriyet İlköğretim Okulu öğretmen ve öğrencilerine, rastgele seçme yöntemiyle anket uygulaması gerçekleştirilmiştir. Tablo I’de örnekleme ait demografik değişkenlere ilişkin dağılım verilmiştir:

Tablo I. Örnekleme ilişkin demografik değişkenlerin dağılımı

KATILIMCILAR		MESLEK		TOPLAM	%
		ÖĞRENCİ	ÖĞRETMEN		
CİNSİYET	BAYAN	75	61	136	58.87
	BAY	37	58	95	41.13
TOPLAM		112	119	231	100
%		48.48	51.52	100	

VERİ TOPLAMA ARACI VE GELİŞTİRİLMESİ

Araştırmanın kapsadığı kişisel özellikler “demografik değişkenler” adı altında toplanmıştır. Bu bilgiler kişisel bilgi formuyla belirlenmiştir. Kişisel bilgi formu, ölçeğin ilk bölümünü oluşturmuş, bu bilgiler katılımcılar tarafından sunulan uygun seçeneğin işaretlenmesiyle toplanmıştır. Kişisel bilgi formu, bu araştırmada inceleme konusu olan bağımsız değişkenlere ilişkin maddeler içermektedir. Bu değişkenler; “cinsiyet, meslek, eğitim düzeyi ve kıdem”dir. Kişisel bilgi formu Ek-1’de verilmiştir.

Araştırmada kullanılan sosyal değerleri belirleme ölçeği, literatür tarama ve açık uçlu anket soruları ile anket uygulama araştırması yapılarak belirlenen ifadelerin önermelere dönüştürülmesi ile oluşturulmuştur. Bu ifadeler beşli likert tipi ankete dönüştürülmüş ve Bilecik İli, Bozüyük İlçesinde, rastgele belirleme yöntemiyle belirlenen 69 kişilik ön uygulama grubuna uygulama yapılmıştır. Ölçeğin geçerlilik-güvenilirlik çalışması buradan elde edilen veriler üzerinden yapılmıştır. Uygulamadan iki hafta sonra aynı ölçek aynı gruba tekrar uygulanmış, elde edilen veriler, test tekrar test analiz yöntemi ile test edilmiştir. Sosyal değerler ölçeğinin güvenilirliği, “iç tutarlılık, kararlılık ve ifadeler arası ilişkiler” yönünden araştırılmıştır. Sosyal Değerler ölçeği, Likert Tipi dereceleme ölçeğinde hazırlanmıştır. Ölçekte yer alan ifadelere katılma düzeyleri, “(1)

kesinlikle katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) Kısmen katılıyorum, (4) katılıyorum, (5) kesinlikle katılıyorum” şeklinde belirlenmiştir.

Sosyal değerler ölçeğinin geçerliliği, ölçeği yanıtlayan 69 katılımcı arasında belirlenen değerler yönünden bir genelleme oluşturulabilme derecesine bakılarak yapılmıştır. Ölçeğin inanç boyutu ve davranış boyutu için ayrı ayrı ifadeler arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığının incelenmesiyle gerçekleştirilmiştir. Sosyal değerler ölçeğini oluşturan alt ölçeklerin 69 katılımcıdan elde edilen puanlar üzerinden cronbach alpha katsayıları hesaplanmış ve katsayıların, inanç boyutu I. Bölümü için, (0.81); inanç boyutu II. Bölümü için, (0.77), inanç boyutu III. Bölümü için (0.70) olarak bulunduğu görülmüştür. Sosyal değerler ölçeğinin ikinci alt boyutu olan davranış boyutu için cronbach alpha katsayılarının, I. Bölüm için, (0.86) ve II. Bölümü için (0.88) olarak hesaplandığı görülmüştür. Ölçeğin inanç boyutu için cronbach alpha katsayısı (0.83), davranış boyutunun cronbach alpha katsayısı, (0.91) olarak hesaplanmıştır. Ölçeğin kararlılık düzeyinin belirlenmesi amacıyla, test- Retest (test-tekrar test) yöntemi kullanılmıştır. Test-tekrar test yöntemiyle elde edilen korelasyon katsayılarının iç tutarlılık katsayılarında gözlenen durumu yansıttığı görülmüştür. Ancak hesaplamaların istenen değerlerde elde edilebilmesi amacıyla değeri düşük bulunan soruların elenmesine gidilmiştir.

Bu şekilde elde edilen anlamlı düzeydeki soruların kullanılmasıyla ölçek yeniden oluşturulmuş ve oluşturulan ölçek 231 kişilik bir gruba yeniden uygulanarak ölçeğin bulguları elde edilmiştir.

ÖLÇEKLER ARASI İLİŞİKİLER

Gerekli eleme ve düzenlemelerin yapılmasının ardından elde edilen korelasyon katsayılarının yön ve miktar bakımından beklentilere uygun olduğu görülmüştür. Korelasyon katsayıları ve uzman görüşü dikkate alınarak ölçeğin sınıflandırılması yapılmıştır. Elde edilen veriler ışığında ölçme aracının araştırmanın amacı doğrultusunda gerekli ve yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu anlaşılmıştır. Ölçme aracı, 231 kişilik gruba uygulanmış, bulgular elde

edilmiştir. Kullanılan değerler ölçeğinin güvenilirlik düzeyi Cronbach Alpha (iç tutarlılık analizi) analizi ile belirlenmiştir. Cronbach alphaya göre ölçek yeterli düzeyde güvenilirlik katsayısına sahiptir. Ölçeğin alpha katsayısının hesaplanmasında, geçerlilik-güvenilirlik düzeyinin belirlenebilmesi için iki hafta arayla aynı örneklem gruba ölçek iki kez uygulanmış, elde edilen veriler için paired simple T test (bağımlı iki örnek t test) hesaplaması ve korelasyon katsayılarının belirlenmesi gerçekleştirilmiştir. Korelasyonu düşük olan soruların elenmesinin ardından aynı hesaplamalar yinelenmiştir.

Tablo II. Sosyal değerler ölçeğinin inanç ve davranış boyutlarına ilişkin geçerlilik-güvenilirlik katsayıları.

ÖLÇEK	İNANÇ BOYUTU				DAVRANIŞ BOYUTU		
	İlerleme D.	İlişkisel D.	Aracı D.	TOPLAM	Çalışma Hayatı D.	Kurumsal D.	TOPLAM
ALPHA	.81	.77	.70	.83	.86	.88	.91

VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

Araştırmada kullanılan ölçme aracı 2003-2004 öğretim yılında uygulanmıştır.

Anketler, random yöntemiyle belirlenen Bilecik İli, Bozüyük İlçesi'ndeki, Muratdere İlköğretim Okulu ile, Cumhuriyet İlköğretim Okulunda görev yapan öğretmenler ile bu okullarda okuyan öğrencilere uygulanmış, 119 öğretmen ile 112 öğrencinin anketleri geçerli olarak analize dahil edilmiştir. Anketin uygulandığı öğrenci sayısı çok daha fazla olmakla birlikte, araştırmacının kullandığı kontrol sorusu nedeniyle geçerliliği olumsuz olan anketler olmuş, bu anketler analize dahil edilmemiştir. Bu nedenle de katılımcı öğrenci sayısı, anket uygulaması yapılan öğrenci sayısından daha azdır, bu durum, katılımcı öğretmen ve öğrenci sayılarını açıklamaktadır. Anketlerin uygulanmasında ikinci kademe

öğrencileri ile bu öğrencilerin derslerine giren öğretmenler ile sınıf öğretmenlerinin seçilmesine dikkat edilmiştir.

Araştırmada kullanılan veri toplama aracı ile elde edilen verilerin analizinde, istatistiksel paket programları kullanılmıştır. Ölçme aracında yer alan maddeler için, yüzde frekans dağılımları, ortalama ve standart sapmaları, değişkenler için anlamlılık düzeyleri hesaplanmıştır.

TANIMLAR

İlerleme değerleri : Birey veya toplumların, yaşamlarında ve geleceğe bakış açılarında yer alan değerler.

İlişkisel değerler :Bireylerin veya toplumların birbirleriyle olan ilişkilerinde sahip oldukları değerler.

Aracı değerler : Bireylerin yaşamlarını sürdürürken araç olarak kullandıkları değerler.

Çalışma hayatı değerleri : Bireylerin veya toplumların iş ilişkilerinde gözlenen değerler.

Kurumsal değerler : Kurum kültürü ve çalışma ilkelerine ilişkin değerler.

IV. BÖLÜM

Bu bölümde ölçeğin her bir boyutu ve bu boyutların alt bölümleri için verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

BULGULAR VE YORUM

İstatistiksel değerlendirmeye alınan anketler bilgisayar ortamına aktarılarak gerekli analizler yapılmıştır. Elde edilen verilerin ortalama ve standart sapmaları belirlenerek inanç ve davranış boyutlarının öğrenci ve öğretmen değişkenleri için anlamlılık düzeyleri tablolaştırılmıştır. Okul yaşamında gözlenen ve gözlenmesi beklenen sosyal değerlerin öğretmen görüşlerine göre, öğrenci görüşlerine göre ayrı ayrı ve öğretmen ve öğrenci görüşlerinin karşılaştırılması ile her iki grubun cinsiyet değişkeni açısından anlamlı fark olup olmadığının belirlenmesi amacıyla değişkenlerin ortalamaları alınarak independent samples t test (bağımsız t testi) sonuçları tablolaştırılmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin yorumları yapılırken, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasında anlamlı bir ilişki yoksa, durum sadece tabloda gösterilmiş ve anlamlı ilişkinin bulunduğu durumlar için verilere ait değerlendirmeler ve yorumlar yapılmıştır.

İNANÇ BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR

Ölçeğin inanç düzeyi, okul yaşamında varolması gerektiği düşünülen değerlerin belirlenmesi amacıyla uygulanmıştır. Bu düzeyle ilgili öğretmen ve öğrencilerin görüşleri ayrı ayrı ve birlikte karşılaştırılmıştır. Aynı şekilde öğretmenlerin ve öğrencilerin cinsiyet değişkenleri göz önünde bulundurularak da analiz sonuçları yorumlanmıştır.

İNANÇ BOYUTU ÖĞRENCİLER AÇISINDAN DEĞERLENDİRME SONUÇLARI

Anketin inanç düzeyinden elde edilen verilerin öğrenci değişkeni açısından ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 1’de verilmiştir.

TABLO 1. Öğrencilerin sosyal değerler ölçeğinin inanç boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.

İNANÇ DEĞERLERİ ÖĞRENCİ DEĞİŞKENİ İÇİN ANLAMLILIK DÜZEYİ	N	Mean	S.D.
İLERLEME DEĞERLERİ	112	3.50	.57
4. İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir	112	4.08	.99
6. İnsanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı herkesi olduğu gibi kabul etmeli	112	3.44	1.35
7. İnsanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır	112	4.17	1.06
8. Genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir.	112	3.47	1.07
17. İnsanlar risk almaktan kaçınmalıdır	112	2.83	1.25
18. Sahip oldukların beni mutlu etmeye yeter	112	3.44	1.29
21. İnsanlar sorunlar karşısında, yeniliklerden ziyade bildikleri yöntemi kullanmalıdır	112	2.93	1.25
22. İşyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır	112	3.43	1.22
24. İnsanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir	112	3.53	1.22
25. İnsanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez	112	3.20	1.28
27. İş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir	112	4.01	1.15
İLİŞKİSEL DEĞERLER	112	4.05	.60
5. Bir kurumun başarısı başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır	112	3.95	1.11
9. İnsanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır	112	3.94	1.25
10. Bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır	112	4.22	1.14
11. Konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir	112	4.26	1.02
15. İnsanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler	112	3.38	1.36
16. Yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister	112	4.21	1.04
19. İnsanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar	112	4.35	.95
20. İnsanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir	112	4.18	.97
23. İstedğim bir şeyi elde edebilmem ne kadar çok çalıştığıma bağlıdır	112	4.04	1.08
26. İnsanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır	112	4.02	1.06
ARACI DEĞERLER	112	3.00	.67
1. İnsanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir.	112	2.79	1.19
2. İnsanlar genelde yaratılış itibarıyla güvenilirlerdir	112	2.74	1.16
3. İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler	112	3.43	1.13
12. İnsan çalışmak için dünyaya gelir.	112	2.74	1.36
13. Başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır	112	3.11	1.25
14. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın kismetinden fazlasına sahip olamaz	112	3.13	1.37

Tablo 1’de görüldüğü gibi, öğrencilerin okul yaşamında yer alması gerektiğini düşündükleri sosyal değerler düzeyine ilişkin ortalama puanlar her bir madde için ayrı ayrı verilmiştir. Buna göre “insanlar yaratılış itibarıyla güvenilirlerdir (madde no:6)” maddesi ile “insan çalışmak için dünyaya gelir (madde

no:22)” maddelerinde ($X=2.74$) sosyal değerler en az düzeyde görülürken, “insanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar (madde no:33)” maddesinde sosyal değer en yüksek ($X= 4.35$) düzeyde görülmüştür. İdeal olan sosyal değerlerin öğrenci görüşlerine göre genel ortalaması $X=3.50$ olarak bulunmuştur. Sosyal değerlerden ilerleme değerleri olarak belirlenen bölüm için $X=3.50$; ilişkisel değerler için, $X=4.05$; aracı değerlere ise, $X=3.00$ ortalaması bulunmuştur. Öğrenci görüşlerine göre, ideal olan sosyal değerlerin en çok “katılıyorum” düzeyinde yoğunlaştığı görülmüştür. “İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir (madde no:8)”, “insanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı, herkesi olduğu gibi kabul etmelidir (madde no:12)”, “insanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır (madde no:13)”, “genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir (madde no:15)”, “sahip olduklarım beni mutlu etmeye yeter (madde no:29)”, “işyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır (madde no:37)”, “insanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir (madde no:41)”, “iş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir (madde no:45)”, “bir kurumun başarısı, başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır (madde no:11)”, “insanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır (madde no:18)”, “insanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir (madde no:34)”, “istediğim bir şeyi elde edebilmem ne kadar çok çalıştığıma bağlıdır (madde no:40)”, “insanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır (madde no:44)”, “insanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler (madde no:7)”, maddelerine öğrencilerin “katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. “Bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır (madde no:20)”, “konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir (madde no:21)”, “yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister (madde no:27)”, “insanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar (madde no:33)” maddelerine ise “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. “İnsanlar risk almaktan kaçınmalıdır (madde no:28)”, “insanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez (madde no:42)”, “insanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler (madde no:26)”, “insanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir (madde no:3)”, “insanlar genelde yaratılış itibarıyla güvenilirdir

(madde no:6)", "insan çalışmak için dünyaya gelir (madde no:22)", "başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır (madde no:24)", "insan ne kadar çabalarsa çabalasın, kısmetinden fazlasına sahip olamaz (madde no:25)" maddelerine ise "kısmen katılıyorum" düzeyinde yanıt verildiği bulgulanmıştır. Ölçeğin ideal olan sosyal değerler bölümünde öğrencilerin hiçbir soruya "kesinlikle katılmıyorum" ve "katılmıyorum" düzeyinde yanıt verilmediği bulgulanmıştır.

Ölçeğin inanç boyutunda yer alan ilerleme değerleri için öğrenci görüşleri ele alınarak cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri belirlenmiştir. Ölçeğin inanç boyutunda yer alan ilerleme değerlerine ilişkin öğrenci görüşlerinin, cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri tablo 2'de verilmiştir.

TABLO 2 . Öğrenci görüşlerine göre, ilerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin "t testi" sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	75	3.45	.51	110	1.31	.19
Erkek	37	3.60	.67	57.3		

İnanç değerlerinden ilerleme değerleri için öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = 1.31$, $p > .05$). Kız öğrencilerin ($X = 3.45$) ve erkek öğrencilerin ($X = 3.60$) aralarında, ilerleme değerleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğrencilerin ilerleme değerlerine ilişkin ideal olarak olması gerektiğini düşündükleri değerlerin kız ve erkek öğrenciler için farklı olmaması, öğrencilerin okulda bulunması gerektiğini düşündükleri değerlerin cinsiyete göre değişim göstermediği, her iki cinsin de beklentilerinin aynı olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin inanç boyutunda yer alan ilişkisel değerler için öğrenci görüşleri ele alınarak cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri belirlenmiştir. Ölçeğin inanç boyutunda yer alan ilişkisel değerlere ilişkin öğrenci görüşlerinin, cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri tablo 3'te verilmiştir.

TABLO 3 . Öğrenci görüşlerine göre, ilişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	75	4.09	.63	110	.98	.33
Erkek	37	3.98	.55	81.1		

İnanç değerlerinden ilişkisel değerler için öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = .98$, $p > .05$). Kız öğrencilerin ($X = 4.09$) ve erkek öğrencilerin ($X = 3.98$) aralarında, ilişkisel değerleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Okul yaşamında ideal olarak bulunması beklenen ilişkisel değerlerin öğrencilerin cinsiyetlerine göre değişmediği, kız ve erkek öğrencilerin okul yaşamındaki ilişkilerde beklentilerinin benzer olduğu şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin inanç boyutunda yer alan aracı değerler için öğrenci görüşleri ele alınarak cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri belirlenmiştir. Ölçeğin inanç boyutunda yer alan aracı değerlere ilişkin öğrenci görüşlerinin, cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeyleri tablo 4'te verilmiştir.

TABLO 4 . Öğrenci görüşlerine göre, aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	75	2.95	.63	110	.96	.34
Erkek	37	3.08	.73	63.14		

İnanç değerlerinden aracı değerler için öğrencilerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = .96$, $p > .05$). Kız öğrencilerin ($X = 2.95$) ve erkek öğrencilerin ($X = 3.08$) aralarında, aracı değerler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Okul yaşamında olması istenen aracı değerlerin öğrencilerin cinsiyetleri ile değişim göstermediği, kız ve erkek öğrencilerin insanların içinde yaşadığı toplumun kurallarına önem verdiği katıldıkları ancak bunun dışındaki aracı değerlere genel olarak kısmen katıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

Anketin inanç düzeyinden elde edilen verilerin öğretmen değişkeni açısından ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 5’te verilmiştir.

TABLO 5. Öğretmenlerin sosyal değerler ölçeğinin inanç boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.

İNANÇ DEĞERLERİ ÖĞRETMEN DEĞİŞKENİ İÇİN ANLAMLILIK DÜZEYİ			
	N	Mean	S.D.
İLERLEME DEĞERLERİ			
4. İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir	119	3.08	.45
6. İnsanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı herkesi olduğu gibi kabul etmeli	119	3.41	1.25
7. İnsanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır	119	3.43	1.21
8. Genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir.	119	3.40	.98
17. İnsanlar risk almaktan kaçınmalıdır	119	3.30	.78
18. Sahip olduklarını beni mutlu etmeye yeter	119	2.18	.92
21. İnsanlar sorunlar karşısında, yeniliklerden ziyade bildikleri yöntemi kullanmalıdırlar	119	3.07	1.02
22. İşyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır	119	2.41	.91
24. İnsanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir	119	2.75	1.00
25. İnsanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez	119	2.74	.92
27. İş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir	119	3.01	1.03
27. İş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir	119	4.19	.77
İLİŞKİSEL DEĞERLER			
5. Bir kurumun başarısı başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır	119	4.29	.49
9. İnsanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır	119	3.55	1.05
10. Bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır	119	4.55	.85
11. Konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir	119	4.65	.59
15. İnsanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler	119	4.44	.74
16. Yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister	119	4.02	1.03
19. İnsanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar	119	4.14	.80
20. İnsanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir	119	4.65	.58
23. İstedğim bir şeyi elde edebilmem ne kadar çok çalıştığıma bağlıdır	119	4.51	.83
26. İnsanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır	119	4.02	.95
26. İnsanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır	119	4.36	.67
ARACI DEĞERLER			
1. İnsanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir.	119	3.01	.54
2. İnsanlar genelde yaratılış itibarıyla güvenilirlerdir	119	3.03	.88
3. İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler	119	2.70	1.08
12. İnsan çalışmak için dünyaya gelir.	119	3.33	.91
13. Başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır	119	3.12	1.08
14. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın kısmetinden fazlasına sahip olamaz	119	2.99	.82
14. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın kısmetinden fazlasına sahip olamaz	119	2.89	1.29

Tablo 5'te görüldüğü gibi, öğretmenlerin okul yaşamında yer alması gerektiğini düşündükleri sosyal değerler düzeyine ilişkin ortalama puanlar her bir madde için ayrı ayrı verilmiştir.

Öğretmen görüşlerine göre, ideal olarak okul yaşamında olması gereken sosyal değerlerin ortalama puanı, ilerleme değerleri için $X = 3.08$; ilişkisel değerler için, $X = 4.29$; aracı değerler için, $X = 3.01$ olarak bulunmuştur. Öğretmenlerin,

“bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır (madde no:20)” ve “insanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar (madde no:33)” maddelerine en yüksek düzeyde $X= 4.65$ “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri bulgulanmıştır. Aynı şekilde, “insanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır (madde no:18)”, “konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir (madde no:21)”, “insanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir (madde no:34)”, “insanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır (madde no:44)” maddeleri de “kesinlikle katılıyorum” şeklinde yüksek düzeyde yanıtlanmıştır. “İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir (madde no:8)”, “insanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı, herkesi olduğu gibi kabul etmelidir (madde no:12)”, “insanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır (madde no:13)”, iş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir (madde no:45)”, “bir kurumun başarısı, başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır (madde no:11)”, “insanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler (madde no:26)”, yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister (madde no:27)”, “istediğim bir şeyi elde edebilmem, ne kadar çok çalıştığıma bağlıdır (madde no:40)” maddelerine öğretmenlerin “katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. “Genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir (madde no:15)”, “sahip olduklarım beni mutlu etmeye yeter (madde no:29)”, “işyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır (madde no:37)”, “insanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir (madde no:41)”, “insanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez (madde no:42)”, “insanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir (madde no:3)”, “insanlar genelde yaratılış itibariyle güvenilirlerdir (madde no:6)”, “insanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler (madde no:7)”, “insan çalışmak için dünyaya gelir (madde no:22)”, “başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır (madde no:24)”, “insan ne kadar çabalarsa çabalasın kısmetinden fazlasına sahip olamaz (madde no:25)” maddelerine ise “kısmen katılıyorum” düzeyinde yanıt verildiği görülmüştür. Öğretmenlerin, yalnızca “insanlar risk almaktan kaçınmalı (madde no:28)” ve “insanlar sorunlar karşısında, yeniliklerden ziyade bildikleri yöntemi kullanmalı (madde no:36)”, maddelerine “katılmıyorum” düzeyinde yanıt

verdikleri bununla birlikte, hiçbir maddeye “kesinlikle katılmıyorum” düzeyinde yanıt vermedikleri görülmüştür.

Öğretmenlerin ilerleme değerleri ve ilişkisel değerlere çoğunlukla katıldıkları, aracı değerlere ise daha düşük düzeyde katıldıkları görülmüştür. Öğretmenlerin yeniliklere açık oldukları ve risk almaktan kaçınmadıkları, bunun dışında ölçekte yer alan değerlerle uyum sağladıkları görülmüştür. Bu maddelerde, işbirliği, yardımlaşma, güven, sahip olduklarıyla yetinme, elindekilerle mutlu olmaya açık olduğu, kadercilik anlayışına yakın olmakla birlikte, güven, sorumluluk gibi konulara da temkinli yaklaştıkları belirlenmiştir.

Ölçeğin inanç boyutunun ilerleme değerlerine öğretmenlerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 6’da verilmiştir.

TABLO 6 . Öğretmen görüşlerine göre, ilerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	61	3.12	.38	117	.90	.37
Erkek	58	3.04	.51	106.1		

İnanç değerlerinden ilerleme değerleri için öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = .90$, $p > .05$). Bayan öğretmenlerin ($X = 3.12$) ve erkek öğretmenlerin ($X = 3.04$) aralarında, ilerleme değerleri açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

İlerleme değerlerine öğretmenlerin verdikleri yanıtlarda cinsiyetin etkili olmadığı, kadın ve erkek öğretmenlerin ilerleme değerlerine yaklaşımının değişim göstermediği şeklinde yorumlanabilir. Kadın ve erkek öğretmenlerin sahip

olduklarıyla yetinme, çevresindekileri olduğu gibi kabul etme, yöneticinin talimatlarına uyum gibi konularda değerleri örtüşmektedir.

Ölçeğin inanç boyutunun ilişkisel değerler bölümüne öğretmenlerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 7’de verilmiştir.

TABLO 7 . Öğretmen görüşlerine göre, ilişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	61	4.21	.44	117	1.68	.096
Erkek	58	4.36	.53	110.86		

İnanç değerlerinden ilişkisel değerler için öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = 1.68$, $p > .05$). Bayan öğretmenler ($X = 4.21$) ile erkek öğretmenler ($X = 4.36$) arasında, ilişkisel değerler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

İlişkisel değerlerin öğretmenlerin cinsiyetlerine göre değişmediği, kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma ortamlarındaki ilişkileriyle ilgili değerlerde uyumlu oldukları görülmüştür.

Ölçeğin inanç boyutunun aracı değerler bölümüne öğretmenlerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 8’de verilmiştir.

TABLO 8 . Öğretmen görüşlerine göre, aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	61	2.94	.42	117	1.37	.175
Erkek	58	3.08	.64	97.67		

İnanç değerlerinden aracı değerler için öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(110)} = 1.37$, $p > .05$). Bayan öğretmenler ($X = 2.94$) ile erkek öğretmenler ($X = 3.08$) arasında, aracı değerler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğretmenlerin aracı değerlere yaklaşımı cinsiyete göre değişim göstermemektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin yaşamda aracı değerlere yaklaşımının uyum içinde olduğu şeklinde yorumlanabilir.

DAVRANIŞ BOYUTUNA İLİŞKİN BULGULAR

Ölçeğin davranış boyutu, “çalışma hayatı değerleri ile kurumsal değerler” bölümlerinden oluşmuştur. Bu bölümler, öğretmenler ve öğrenciler için ayrı ayrı ve her iki grubun karşılaştırılması şeklinde, ayrıca her iki grup için cinsiyet değişkeni açısından ele alınarak yorumlanmıştır. Bu bulgular tablollaştırılarak yorumlanmıştır. Yorum yapılırken, yalnız anlamlı bir farkın olduğu durumlar için yorum yapılmıştır.

Anketin davranış boyutundan elde edilen verilerin öğrenci değişkeni açısından ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 9’da verilmiştir.

TABLO 9. Öğrencilerin sosyal değerler ölçeğinin davranış boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.

DAVRANIŞ BOYUTU			
DAVRANIŞ BOYUTU	N	Mean	S.D.
ÇALIŞMA HAYATI	112	3.87	.62
3. Bu okulda yönetici ve öğretmenler eğitsel amacı gerçekleştirmeye çalışır.	112	4.09	.98
5. Okul güvenilir bir ortamdır	112	4.17	1.08
8. Bu okulda koşullar değişse de temel doğrular değişmez.	112	3.97	.99
9. Toplumda yardımseverlik anlayışı egemendir.	112	3.66	1.20
12. Bu okulda öğretmenler programa ilişkin yenilik ve değişiklikleri kolay benimser	112	3.88	.88
13. Bu okulda yönetici ve öğretmenler sorumluluk almaktan kaçmaz	112	3.92	1.08
14. Yönetici ve öğretmenler okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmaz	112	3.95	1.15
15. Okulda öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaptığı hatalar hoşgörülle karşılanır	112	3.42	1.21
16. Okulda öğrencilere şiddet uygulanmaz.	112	3.94	1.38
17. İnsanlar arasındaki çatışmalar karşılıklı anlayışla çözülür	112	4.03	1.08
19. Öğrenciler okulu sevmekte güçlük çekmezler	112	3.38	1.31
23. Öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yönetim her türlü yardımı sağlar.	112	3.95	.98
26. Okuldaki değerler aile ve toplumun değerleriyle uyudur	112	3.92	1.01
KURUMSAL DEĞERLER	112	3.48	.67
1. Bu okulda çalışan insanlar emeklerinin karşılığını alır	112	4.03	1.13
2. Bu okulda başarılı öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilirler	112	3.28	1.31
4. Öğretmenler okulda bağımsız çalışma ortamına sahiptir	112	3.17	1.26
6. Okul yönetimi öğretmenlerin görevleriyle olduğu kadar sosyal yaşamlarıyla da ilgilenir	112	3.25	1.33
7. Bu okulda hiç kimseye siyasi, dini ayırım yapılmamaktadır	112	3.96	1.21
10. Öğrenciler okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahiptir	112	3.33	1.22
11. Okul personeli arasında dostluk ve güven hakimdir	112	3.86	1.07
18. Okulda yönetici insanları dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır	112	3.68	1.16
20. Okulda ortaklaşa davranış ve grup çıkarı bireycilikten önce gelir	112	3.46	1.19
21. Okulda çatışma önlenemediğinde bastırılır	112	3.05	1.31
22. İnsanlar başkalarına hayır demekte güçlük çeker	112	3.29	1.25
24. Okulda yöneticinin talimatlarına her koşulda uyulur.	112	3.65	1.14
25. Okulda öğretmenler çıkarlarına ters düşse de inandıklarını uygularlar	112	3.19	1.28

Tablo 9’da görüldüğü gibi, öğrencilerin okul yaşamında var olduğunu düşündükleri sosyal değerler düzeyine ilişkin ortalama puanlar her bir madde için ayrı ayrı verilmiştir. Öğrenci görüşlerine göre, davranış değerlerinden çalışma hayatına ilişkin değerler, $X= 3.87$; kurumsal değerler ise, $X= 3.48$ düzeyinde puan almıştır. “Okul güvenilir bir ortamdır (madde no:5)” maddesi en yüksek düzeyde puan alan madde $X= 4.17$ olmuştur. Öğrencilerin okul ortamında görüldüğü düşünülen değerleri içeren maddelerin hiçbirine “kesinlikle katılıyorum”

düzeyinde yanıt vermedikleri görülmüştür. Bununla birlikte maddelere % 65.38 oranında “katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Öğrencilerin, “öğrenciler okulu sevmekte güçlük çekmezler (madde no:19)”, “bu okulda başarılı öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilirler (madde no:2)”, “öğretmenler okulda bağımsız çalışma ortamına sahiptir”, “okul yönetimi öğretmenlerin görevleriyle olduğu kadar sosyal yaşamlarıyla da ilgilenir (madde no:6)”, “öğrenciler okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahiptir (madde no:10)”, “okulda çatışma önlenemediğinde bastırılır (madde no:21)”, “insanlar başkalarına hayır demekte güçlük çeker (madde no:22)”, “okulda öğretmenler çıkarlarına ters düşse de, inandıklarını uygularlar (madde no:25)” maddelerine “kısmen katılıyorum” düzeyinde yanıt vermişlerdir. Ölçeğe öğrencilerin “katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Bu sonuçlar doğrultusunda, öğrencilerin okulu güvenli buldukları, ancak her zaman okulu sevmeyebildikleri, öğretmen ve yöneticilerin görevleriyle ilgili olduklarına inandıkları, öğretmenlerin olanaklarının çok çok iyi olduğunu düşünmedikleri, öğretmenleri kendilerine daha yakın buldukları şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin davranış boyutunun çalışma hayatı değerleri bölümüne öğrencilerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 10’da verilmiştir.

TABLO 10 . Öğrenci görüşlerine göre, çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	75	3.92	.61	110	1.40	.162
Erkek	37	3.75	.62	70.07		

Öğrencilerin davranış değerlerinden çalışma hayatına ilişkin değerleri cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

($t_{(110)} = 1.40, p > .05$). Kadın ($X = 3.92$) ve erkek ($X = 3.75$) öğrencilerin çalışma hayatına ilişkin değerleri arasında anlamlı bir fark görülmemektedir.

Öğrencilerin çalışma hayatına ilişkin değerleri algılamaları cinsiyetlerine göre değişim göstermemiştir. Kız ve erkek öğrenciler, çalışma hayatında benzer değerlere sahiptirler ve benzer değer beklentisine sahiptirler şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin davranış boyutunun kurumsal değerler bölümüne öğrencilerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 11’de verilmiştir.

TABLO 11 . Öğrenci görüşlerine göre, kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	75	3.44	.67	110	.70	.480
Erkek	37	3.53	.64	75.20		

Öğrencilerin davranış değerlerinden kurumsal değerlerde, cinsiyet değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermedikleri bulgulanmıştır.

($t_{(110)} = .70, p > .05$). Kız öğrenciler ($X = 3.44$) ve erkek öğrenciler ($X = 3.53$) kurumsal değerler açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedirler.

Öğrencilerin buldukları okullarda var olduğunu düşündükleri kurumsal değerleri algılama düzeyleri, cinsiyete göre değişim göstermemektedir. Kız ve erkek öğrenciler okullarda varolan kurumsal değerleri benzer şekilde algılamaktadırlar.

Anketin davranış boyutundan elde edilen verilerin öğretmen değişkeni açısından ortalama ve standart sapma değerlerine ilişkin bulgular Tablo 12’de verilmiştir.

TABLO 12. Öğretmenlerin sosyal değerler ölçeğinin davranış boyutunda aldıkları puanların ortalama ve standart sapma değerleri.

DAVRANIŞ BOYUTU			
	N	Mean	S.D.
ÇALIŞMA HAYATI	119	3.66	.46
3. Bu okulda yönetici ve öğretmenler eğitsel amacı gerçekleştirmeye çalışır.	119	3.83	.78
5. Okul güvenilir bir ortamdır	119	3.80	.86
8. Bu okulda koşullar değişse de temel doğrular değişmez.	119	3.71	.94
9. Toplumda yardımseverlik anlayışı egemendir.	119	3.30	.98
12. Bu okulda öğretmenler programa ilişkin yenilik ve değişiklikleri kolay benimser	119	3.48	.84
13. Bu okulda yönetici ve öğretmenler sorumluluk almaktan kaçmaz	119	3.48	.92
14. Yönetici ve öğretmenler okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmaz	119	4.12	.88
15. Okulda öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaptığı hatalar hoşgörüle karşılanır	119	3.27	.88
16. Okulda öğrencilere şiddet uygulanmaz.	119	3.82	1.00
17. İnsanlar arasındaki çatışmalar karşılıklı anlayışla çözülür	119	3.98	.91
19. Öğrenciler okulu sevmekte güçlük çekmezler	119	3.53	.93
23. Öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yönetim her türlü yardımı sağlar.	119	3.54	.91
26. Okuldaki değerler aile ve toplumun değerleriyle uyudur	119	3.70	.87
KURUMSAL DEĞERLER	119	3.16	.46
1. Bu okulda, çalışkan insanlar emeklerinin karşılığını alır	119	3.13	1.11
2. Bu okulda başarılı öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilirler	119	2.78	.96
4. Öğretmenler okulda bağımsız çalışma ortamına sahiptir	119	3.01	.93
6. Okul yönetimi öğretmenlerin görevleriyle olduğu kadar sosyal yaşamlarıyla da ilgilenir	119	2.93	1.10
7. Bu okulda hiç kimseye siyasi, dini ayırım yapılmamaktadır	119	3.86	1.11
10. Öğrenciler okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahiptir	119	2.78	.93
11. Okul personeli arasında dostluk ve güven hakimdir	119	3.40	.90
18. Okulda yönetici insanları dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır	119	3.41	.99
20. Okulda ortaklaşa davranış ve grup çıkarı bireycilikten önce gelir	119	3.55	.85
21. Okulda çatışma önlenemediğinde bastırılır	119	3.06	.95
22. İnsanlar başkalarına hayır demekte güçlük çeker	119	3.12	.95
24. Okulda yöneticinin talimatlarına her koşulda uyulur.	119	3.11	.88
25. Okulda öğretmenler çıkarlarına ters düşse de inandıklarını uygularlar	119	2.92	.94

Tablo 12’de görüldüğü gibi, öğretmenlerin okul yaşamında var olduğunu düşündükleri sosyal değerler düzeyine ilişkin ortalama puanlar her bir madde için ayrı ayrı verilmiştir. Ölçeğin çalışma hayatı ile ilgili değerleri içeren ilk bölümü, $X = 3.66$ puan ve ikinci bölüm olan kurumsal değerler ise $X = 3.16$ puan almıştır.

Davranış boyutunda, öğretmenlerin okul yaşamında en çok varolduğunu düşündükleri değer olarak “yönetici ve öğretmenler okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmazlar (madde no:14)” maddesi en yüksek düzeyde $X= 4.12$ puan almıştır. Öğretmenlerin ölçekte bulunan maddelere “katılıyorum” ve “kısmen katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Ölçekte bulunan maddelerden hiçbirine, “kesinlikle katılmıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” düzeyinde yanıt verilmemiştir. Öğretmenlerin daha ortalama düzeyde yanıtlar verdikleri ve genelde ölçekte bulunan maddelere katıldıkları görülmüştür. Yalnız, “toplumda yardımseverlik anlayışı egemendir (madde no:9)” maddesine “katılmıyorum” düzeyinde yanıt verilmiştir. Ölçeğin (1., 2., 3., 5., 6., 7., 9., 10., 11., 12., 13., 18., 20., 21., 22.) maddelerine “katılıyorum”; (8., 14., 15., 16., 17., 19., 23., 25., 26.) maddelerine ise “kısmen katılıyorum” düzeyinde yanıt verildiği görülmüştür. Bu sonuçlar, öğretmenlerin okul yaşamında varolduğu düşünülen değerlere genel olarak katıldıkları, ancak bu maddelere kesin yanıtlar vermedikleri, daha ortalama cevaplar vermeyi tercih ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin davranış boyutunun çalışma hayatı değerleri bölümüne öğretmenlerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 13’te verilmiştir.

TABLO 13 . Öğretmen görüşlerine göre, çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	61	3.68	.51	117	.544	.588
Erkek	58	3.63	.57	117		

Davranış değerlerinden çalışma hayatı değerleri için öğretmenlerin cinsiyeti açısından anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. ($t_{(117)} = .544, p > .05$).

Bayan öğretmenler ($X = 3.68$) ile erkek öğretmenler ($X = 3.63$) arasında, çalışma hayatı değerleri açısından anlamlı bir fark görülmemektedir.

Öğretmenlerin, okul yaşamında varolduğu düşünülen değerlere ilişkin yaklaşımları cinsiyet değişkenine bağlı olarak değişim göstermemekte, kadın ve erkek öğretmenlerin çalışma hayatı değerlerine aynı şekilde baktıkları görülmüştür.

Ölçeğin davranış boyutunun kurumsal değerler bölümüne öğretmenlerin verdikleri yanıtların cinsiyet değişkeni açısından farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 14’te verilmiştir.

TABLO 14 . Öğretmen görüşlerine göre, kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin cinsiyet değişkeni açısından farklılık düzeylerine ilişkin “t testi” sonuçları.

Cinsiyet	N	X	S	sd	t	p
Kadın	61	3.17	.48	117	.306	.760
Erkek	58	3.14	.42	117		

Davranış değerlerinden kurumsal değerler için öğretmenlerin cinsiyeti açısından anlamlı bir fark bulgulanmamıştır. ($t_{(117)} = .306$, $p > .05$). Bayan öğretmenler ($X = 3.17$) ile erkek öğretmenler ($X = 3.14$) arasında, kurumsal değerler açısından anlamlı bir fark görülmemektedir.

Öğretmenlerin okul yaşamında varolduğu düşünülen kurumsal değerlere yönelik ilgisi, cinsiyet değişkenine göre değişim göstermemiştir. Bu durum, öğretmenlerin kurumsal değerleri algılamaları kadın ve erkek öğretmenler için farklılık göstermemektedir şeklinde yorumlanabilir.

ÖĞRETMEN VE ÖĞRENCİ GÖRÜŞLERİ ARASINDAKİ FARKLILIKLARA İLİŞKİN BULGULAR

Ölçeğin inanç ve davranış boyutları için öğretmen ve öğrenci görüşlerinden elde edilen bulgular ve bu bulgulara ilişkin yorumlar verilmiştir. Verilere ilişkin bulgular tablolaştırılmış, aralarında anlamlı fark görülen durumlar yorumlanmıştır.

Ölçeğin inanç boyutunun ilerleme değerleri bölümüne, öğretmenlerin ve öğrencilerin verdikleri yanıtlar arasındaki farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 15'te verilmiştir.

TABLO 15. İlerleme değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin "t testi" sonuçları.

Meslek	N	X	S	sd	t	p
Öğrenci	112	3.50	.57	229	6.27	.000
Öğretmen	119	3.08	.45	229		

İnanç değerlerinden ilerleme değerleri için öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($t_{(229)} = 6.27$, $p < .01$). Öğretmenlerin ($X = 3.08$) ve öğrenciler ($X = 3.50$) aralarında, ilerleme değerleri açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

İlerleme değerlerine ilişkin maddelere öğrenciler genel olarak "katılıyorum" düzeyinde yanıt verirken, öğretmenlerin "kısmen katılıyorum" düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin okulda ilerlemeye yönelik değerlere öğrencilerden daha tekinli yaklaştıkları şeklinde yorumlanabilir. Bu ise, öğretmenlerin öğrencilere kıyasla okul ortamındaki sorumluluk ve bağımlılıklarının daha fazla olması ile açıklanabilir.

Ölçeğin inanç boyutunun ilişkisel değerler bölümüne, öğretmenlerin ve öğrencilerin verdikleri yanıtlar arasındaki farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 16’da verilmiştir.

TABLO 16. İlişkisel değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin “t testi” sonuçları.

Meslek	N	X	S	sd	t	p
Öğrenci	112	4.05	.60	229	-3.25	.001
Öğretmen	119	4.29	.49	229		

İnanç değerlerinden ilişkisel değerler için öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($t_{(229)} = -3.25$, $p < .01$). Öğretmenlerin ($X = 4.29$) ve öğrenciler ($X = 4.05$) aralarında, ilişkisel değerler açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Okul yaşamında varolması gerektiği düşünülen değerlerden ilişkisel değerlere öğrenciler genel olarak “katılıyorum” yanıtını verirken, öğretmenlerin “kesinlikle katılıyorum” yanıtını verdikleri görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin okul ortamındaki ilişkilerinde daha güvenli olmaları ve daha oturmuş bir kişiliklerinin olması, hayatı daha iyi tanımış olmaları ile yorumlanabilir.

Ölçeğin inanç boyutunun aracı değerler bölümüne, öğretmenlerin ve öğrencilerin verdikleri yanıtlar arasındaki farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 17’de verilmiştir.

TABLO 17. Aracı değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerinin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine yönelik “t testi” sonuçları.

Meslek	N	X	S	sd	t	p
Öğrenci	112	2.99	.67	229	.22	.83
Öğretmen	119	3.01	.54	229		

İnanç değerlerinden aracı değerler için öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. ($t_{(229)} = .22$, $p > .05$). Öğretmenlerin ($X = 3.01$) ve öğrenciler ($X = 2.99$) aralarında, aracı değerler açısından anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür.

Öğrenci ve öğretmenlerin, okul yaşamında yer alması gerektiğini düşündükleri değerlerden aracı değerlere yaklaşımları anlamlı bir fark görülmemiştir. Aracı değerler, öğrenci ve öğretmenler için ölçekte en düşük düzeyde olumluluk gösteren bölüm olarak bulunmuştur.

Ölçeğin davranış boyutu için de öğretmen ve öğrenci görüşleri arasında anlamlı bir farkın bulunup bulunmadığı incelenmiştir. Bunun için öğretmen ve öğrenci görüşlerine ilişkin bulgular tablollaştırılarak, anlamlı bir farkın bulunduğu durumlar yorumlanmıştır.

Ölçeğin davranış boyutunun çalışma hayatı değerleri bölümüne, öğretmenlerin ve öğrencilerin verdikleri yanıtlar arasındaki farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 18’de verilmiştir.

TABLO 18. Çalışma hayatı değerlerinin okul yaşamında yer alma düzeylerine ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine ilişkin “t testi” sonuçları.

Meslek	N	X	S	sd	t	p
Öğrenci	112	3.87	.62	229	2.73	.007
Öğretmen	119	3.66	.55	229		

Davranış değerlerinden çalışma hayatı değerleri için öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($t_{(229)} = 2.73$, $p < .01$). Öğretmen ($X = 3.66$) ve öğrenciler ($X = 3.87$) arasında, çalışma hayatı değerleri açısından anlamlı bir fark olduğu bulgulanmıştır. Bu durum, okul ortamında, çalışma hayatına ilişkin değerlerin öğrenci ve öğretmenlerce farklı şekillerde algılandığını göstermektedir. Öğrenciler, okulun güvenilir bir ortam olduğu konusunda en üst düzeyde katılım verirken, öğretmenlerin çalışma hayatında gözlenen değerler için en önemli algılarının, yönetici ve öğretmenlerin, okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmadıklarını belirleyen maddeye (madde no:14) en üst düzeyde katılım göstermişlerdir. Öğrencilerin çalışma hayatı değerlerine ilişkin verilerinde, okulu sevmekte güçlük çekmedikleri ile ilgili maddeye (madde no:19) en alt düzeyde katılım gösterirken, öğretmenlerin, okulda görevleriyle ilgili yaptıkları hataların hoşgörüsüyle karşılandığını belirten maddeye (madde no:15) en alt düzeyde katılım gösterdikleri bulgulanmıştır. Buradan da öğretmen ve öğrencilerin okul ortamı ile ilgili algılarının ilgi ve konularından kaynaklanan farklılıklar gösterdiği şeklinde yorumlanabilir.

Öğrenci ve öğretmenlerin okul yaşamında gözlenen değerlerden çalışma hayatında gözlenen değerlere yaklaşık düzeylerde “katılıyorum” düzeyinde yanıt verdikleri görülmüştür. Öğrenci ve öğretmenlerin çalışma yaşamında gözledikleri değerlerin farklılık göstermesi, okul yaşamının öğretmenler ve öğrenciler tarafından farklı değerlerle algılandığı şeklinde yorumlanabilir.

Ölçeğin davranış boyutunun kurumsal değerler bölümüne, öğretmenlerin ve öğrencilerin verdikleri yanıtlar arasındaki farkın anlamlılık düzeyine ilişkin bulgular tablo 19’da verilmiştir.

TABLO 19. Kurumsal değerlerin okul yaşamında yer alma düzeylerine ilişkin öğretmen ve öğrenci görüşleri arasındaki farkların test edilmesine yönelik “t testi” sonuçları.

Meslek	N	X	S	sd	t	p
Öğrenci	112	3.48	.66	229	4.27	.000
Öğretmen	119	3.16	.45	229		

Davranış değerlerinden kurumsal değerler için öğretmen ve öğrenciler arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. ($t_{(229)} = 4.27$, $p < .01$). Öğretmenler ($X = 3.16$) ve öğrenciler ($X = 3.48$) aralarında, kurumsal değerler açısından anlamlı bir fark olduğu görülmüştür.

Okul yaşamında var olduğu düşünülen değerlerden kurumsal değerlerin öğrenciler tarafından genel olarak “katılıyorum”, öğretmenler tarafından ise “kısmen katılıyorum” düzeylerinde yanıtlandığı görülmüştür. Bu durum, öğretmenlerin okul yaşamında kurallara öğrencilerden daha bağımlı olduğu, sorumluluklarının daha fazla olması nedeniyle daha bağımlı hareket ettikleri şeklinde yorumlanabilir.

TARTIŞMA

Sosyal değerler ölçeği, davranış ve inanç olmak üzere iki alt boyuttan oluşturulmuştur. İnanç boyutu, “ilerleme değerleri, ilişkisel değerler ve aracı değerler” olmak üzere üç bölümde ve davranış boyutu, “çalışma hayatı değerleri ve kurumsal değerler” olmak üzere iki bölümden oluşmuştur. Ölçeğin her bir boyutu ve bu boyutlara ait bölümler için veriler bilgisayar ortamında analiz

edilerek, yorumlanmıştır. Bu yorumlar genel olarak şu şekilde değerlendirilerek tartışılabilir.

Ölçeğin inanç boyutu incelendiğinde, öğrencilerin, insanları güvenilir bulmadıkları, çalışmanın, hayatın tek amacı olmadığı görüşünde oldukları bulgulanmıştır. Öğrencilerin iş başarısının mutluluk getirdiğine ilişkin inanç düzeylerinin yüksek olduğu bulgulanmıştır. Bu durum, öğrenciler için çalışmanın yaşamın amacı olmamakla birlikte önemli olduğu şeklinde yorumlanabilir. Buradan, öğrencilerin hayatta başarıdan farklı beklentilerinin de bulunduğu, çalışmanın hayatlarındaki tek değer olmadığını göstermektedir. Öğrencilerin henüz hayata dair sorumlulukları yüklenmemiş olmalarından geleceğe dair farklı beklentiler içinde oldukları şeklinde açıklanabilir. Öğrencilerin genel olarak var olması gerektiğini düşündükleri değerlere yüksek düzeyde olumlu yaklaştıkları bulgulanmıştır. Özellikle ilişkisel değerler yaşamlarında önemli düzeyde yer tutmaktadır. Öğrencilerin, ellerindekiyle yetinebilme; insanları oldukları gibi kabul etme; iş kurallarının dışına çıkmama; işbirliğine eğilimli olma; yöneticinin talimatlarına koşulsuz uyma; insanları kırmamak için sözel olarak gerçeklerden ödün verme; yardımlaşmayı rekabete tercih etme; tarafsızlık; sorumluluk; hedefe ulaşmak için çaba sarfetme; meslek ilkelerine bağlılık; toplumun kurallarına önem verme gibi değerlerin ideal olarak var olması gerektiğini düşündükleri bulgulanmıştır. İşbirliği; davranışların da sözler kadar önemli olduğu; yönetimin öğrenci merkezli olduğu iş yaşamında elde edilen başarının mutluluk getirdiğine olan inançları daha yüksek düzeyde olumlu yanıt almıştır. Buradan da öğrencilerin iş yaşamını amaç olarak görmemekle birlikte önemli buldukları, okul ortamına ilgili oldukları anlaşılmıştır. Başarının elde edilmesinde kontrol edilmenin gereksizliği; mesleğin bir hizmet aracı olarak görülmesi; sorumluluk almaya isteklilik; güvenilirlik; yaşam hedefinin çalışma olması; yeni yöntemler denemeye olumsuz bakma; kısmetin ötesine geçememe konusunda ise öğrencilerin daha çekinceli yanıtlar verdiği görülmüştür. Öğrenciler, daha serbest, sosyal, salt işle odaklanmamış, yelpazesi daha geniş bir hayat düşlemektedirler. Hayatın gerekliliklerini bireysellikleriyle yoğurmayı tercih etmektedirler. Sosyal yaşamda bu durum bireyin de toplum kadar değerli olduğu görüşüne dayanır. Örgütler,

kendilerini oluşturan bireylerin değerlerini de içermek durumundadır. Örgütün salt kendi değerlerini dayattığı formal koşullar öğrencilerin beklentilerine uzak düşmekte, informallik de formallik kadar önem arz etmektedir. Toplumun ve örgütün değerleri, bireylerin değerleri ile bütünleşerek var olabilir. Yani örgütün değerleri üyelerin ve çevrenin değerlerini belirlerken, üyelerin ve çevrenin değerleri de örgütün değerleri için belirleyici bir role sahip olmalıdır. Bu nedenle genelde örgütler, özelde de okullar, kendini şekillendirirken üyelerin değerlerini de göz önünde bulundurmak durumundadır. Değerler toplumdan topluma, örgütten örgüte ve bireyden bireye farklılık gösterebilir. Bu hem içsel hem de dışsal bir esneklik barındırmaktadır. Öğrenciler, kendi değerlerini önemserken diğerlerinden de uzak durmamakta, yabancılaşma yaşamamakta, çevrenin ve bağlı olduğu örgütün değerlerine de önem vermektedir. Yani öğrencilerin değer algılarının şekillenmesinde liberal oldukları söylenebilir. Otokontrol, güven ve işbirliğinin ağır bastığı, baskıcı tutumdan uzak bir sistem, öğrenciler tarafından tercih edilmektedir. Öğretmenlerin ise, ölçeğin aynı boyutuna öğrencilerden biraz daha net cevaplar verdikleri görülmüştür. Öğretmenler, işteki başarının mutluluk getirmesi ve iş ortamında başarının önkoşulunun işbirliği ve yardımlaşma olduğu görüşüne en yüksek düzeyde olumlu yanıtı vermişlerdir. Yine tarafsızlık, konuşmada davranışların sözler kadar önemli olması; sorumluluk; meslek ilkelerine bağlılık gibi değerlerin var olması gerektiği konusunda da öğretmenler yüksek düzeyde olumlu bakışa sahiptirler. Elindekiyle yetinebilme; diğerlerini olduğu gibi kabul etme; kuralları ihlal etmeme; yardımlaşmayı rekabete tercih etme; çalışanlar arasında yardımlaşma; mesleği, insanlığa hizmet etmenin aracı olarak benimseme; yönetim ve öğretmenlerin öğrenci merkezli olması; istediklerini elde edebilmek için çabalama da öğretmenlerin olumlu katılım gösterdikleri değerler arasındadır. Öğretmenlerin, insanların genelde işbirliğine açık olması; sahip olduklarıyla mutlu olabilme; yöneticinin talimatlarına her koşulda uyma; insanları kırmamak için sözel ifadelerde gerçeklerden ödün verme; başarı için kontrol edilmenin gereksizliği; insanların sorumluluk almaya istekliliği ev yaratılış itibarıyla güvenilir olması; toplum kurallarına önem verme; çalışmak için dünyaya gelme; daha önce denenmiş yolları kullanma; kismetinden fazlasına sahip olamama gibi maddelere ise daha çekinceli yaklaştıkları görülmüştür. Meslek ilkelerine bağlılığın önemli olduğunu düşündükleri görülmüştür.

Öğretmenlerin çekinceli yanıtlarının daha çok diğerlerini anlatan ifadelere karşı verildiği de ayrıca bulgulanmıştır. Buradan, öğretmenlerin içsel olarak var olması gerektiğini düşündükleri değerler konusunda diğerlerine çok fazla güvenmedikleri anlaşılmaktadır. İçsel olarak sahip oldukları değerleri dışa vurduklarına inanmakla birlikte bu değerleri diğerlerinde gözleme konusunda şüphelidirler. İş hayatına girmiş bireylerin toplum normlarını içsel olarak taşımasalar da bunu dışa yansıtmamaya çalıştıkları düşünülmektedir. Değerlere karşı daha geleneksel bir tutum sergilemektedirler. Bunun nedeni, sahip olduklarını kaybetme korkusu; aidiyet duygusundan yoksun bırakılma, dışlanma korkusu, zaman içinde yaşamlarına yerleşmiş olan değerlerin değişime kapalı, muhafazakar bir çizgi sergilemesi olabilir. Birey olarak çoğunluğa karşı duramayan, toplumun ve içinde bulunduğu örgütün değerlerini tartışmasız kabul etmeyi tercih eden, kabul etmese de karşı gelmeyen, çatışmadan kaçınan pasif bir tarzı benimsemektedirler. Öğretmenlerin ellerindekiyle yetinme konusunda olumlu yanıt vermekle birlikte, genel olarak ortalama düzeyde yanıt vermeyi tercih ettikleri görülmüştür. Öğretmenler ile öğrencilerin görüşleri karşılaştırıldığında, aralarında anlamlı bir farklılık olduğu bulgulanmıştır. Bu farklılığın nedeni, öğretmenlerin sahip olduğu konum ve zaman içinde değerlerin yerleşerek değişimden uzaklaşması olabilir. Buradan da zamanın değerleri değiştirebileceği veya etkileyebileceği ihtimali ortaya çıkar. Farklı değişkenlerin değerlerin oluşumunu ve değişimini etkileyebileceği sonucuna varılabilir.

Ölçeğin davranış boyutu incelendiğinde ise, öğrencilerin okulu güvenilir bir ortam olarak kabul ettikleri bulgulanmıştır. Öğrencilerin okul ortamında görüldüğü düşünülen değerleri içeren maddelerin hiçbirine “kesinlikle katılıyorum” yanıtını vermemekle birlikte yüksek düzeyde “katılıyorum” yanıtını verdikleri görülmüştür. Buradan, öğrencilerin okul yaşamında gözledikleri değerlere olan beklenti düzeyinin daha yüksek olması gerektiği kanısında oldukları çıkarılabilir. Veya daha kesin yanıtlar vermekten kaçındıkları da söylenebilir ki bunun nedeni, kendi iç dünyalarında da henüz kişilik özelliklerinin oturmamış ya da keskinleşmemiş olması olabilir. Ölçeğin bu boyutunda öğrencilerin, “okulu sevmekte zorlanmadıkları, başarılı öğretmenlerin maddi veya manevi olarak ödüllendirildikleri, öğretmenlerin okulda bağımsız çalışma

ortamına sahip oldukları, yönetimin öğretmenlerin sosyal yaşamlarıyla da ilgilendiği, öğrencilerin okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahip oldukları, okulda çatışmanın önlenemediğinde bastırıldığı, insanların başkalarına hayır demekte güçlük çektiği, öğretmenlerin, çıkarlarına ters düşse de inandıkları gibi davrandıkları” gibi maddelere “kısmen katılıyorum” yanıtını verdikleri görülmüştür. Bunun nedeninin, öğrencilerin okulda kendilerini güvende hissetmekle birlikte bağımsız hissetmemeleri olabilir. Aynı şekilde öğrenciler, öğretmenlerin de okul ortamında yeterince bağımsız olmadıkları kanısında oldukları söylenebilir. Öğrencilerin kendilerinin ve öğretmenlerin bağımsız olmadıklarını düşünmelerindeki ana neden okul hayatında kullanılan katı kurallar ve cezalar olabilir. Aynı şekilde sınıf geçme ve not sisteminin, öğrencilerin her istediklerini ve doğru olduğunu düşündüklerini ifade etme ve uygulama şansından uzaklaştırdığına inandıkları söylenebilir. Öğrenci kendince doğru olduğuna inandığı her düşüncesini sözel veya davranışsal olarak ifade etmekten kaçınmaktadır çünkü kendi doğrularının öğretmen veya yöneticinin doğruları ile çatışmaya düşmesi durumunda sözel veya fiziksel şiddete maruz kalma, dışlanma başka deyişle ait olamama ile karşı karşıya kalabileceği kaygısını taşımaktadır. Çünkü günümüzde oldukça aza indirgenmiş olmakla birlikte sözel ve fiziksel şiddet okul yaşamında var olabilmektedir. Okulda öğrencilere şiddet uygulanmadığı ile ilgili maddeye öğretmenler kısmen katılıyorum yanıtını vererek bu durumu açık olarak ortaya koymuşlardır. Bu durum da öğrenci üzerinde baskıya neden olmakta, öğrenci gelişiminin sağlıklı şekilde sürmesini engellemektedir. Öğrenciler, aynı şekilde hiyerarşik olarak yöneticinin de öğretmenler üzerinde baskı kurduğuna inanmakta veya bunu gözlemekte olduğu için öğretmenlerin de bağımsız çalışma imkanına sahip olmadıklarını düşünmektedirler. Aynı nedenlerle öğrenciler, öğretmenleri kendilerine daha yakın bulmaktadırlar. Yöneticinin ise daha ulaşılmaz olduğunu düşünmektedirler. Öğretmenlerin ise, ölçeğin davranış boyutuna kesin yanıtlar vermekten kaçınarak daha ortalama yanıtlar verdikleri bulgulanmıştır. Bu durum, ölçeğin inanç boyutundan elde edilen, öğretmenlerin diğerlerine karşı çekinceli ve şüpheli yaklaşımlarıyla örtüşmektedir. Öğretmenler, ideal olarak var olması gerektiğini düşündükleri değerleri toplumda gözleyemedikleri kanısındadırlar. Öğretmenlerin ölçeğin bu boyutunda en yüksek düzeyde yanıt verdikleri madde, yönetici ve öğretmenlerin, okulun kaynaklarını

kendi çıkarlarına kullanmadıklarına ilişkin maddedir. Buradan Türkiye’de geleneklerin ve dini değerlerin kısmen de olsa yerini koruduğu çıkarılabilir. Öğretmenler ve yöneticiler genel olarak okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmamaktadırlar. Bunun nedeni, topluma yerleşmiş olan dini ve etik değerler olabilir. Davranış boyutunda, öğretmenler de öğrenciler gibi kesin yanıtlar vermekten kaçınmışlar ve hiçbir maddeye “kesinlikle katılıyorum” ve “kesinlikle katılmıyorum” yanıtını vermemişlerdir. Öğretmenler, davranışlarda gözledikleri değerlerde net cevaplardan uzak kalmayı ilerleyen yaşlarıyla kesin ifadeler kullanmaktan çekindikleri için seçmiş olabilirler. Aynı zamanda öğrenciler gibi kendilerini tam olarak bağımsız hissetmedikleri için kesin yanıtlar vermekten çekinmiş olma ihtimalleri de söz konusudur. Öğretmenler de okulda yaptıkları hataların her zaman hoşgörüle karşılanmadığını verdikleri yanıtlarda vurgulamışlardır. Öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yönetimden yardım aldıklarını belirten maddeye çekinceli yanıt verdikleri gözlenmiştir. Aynı şekilde öğretmenler, çıkarlarına ters düşse de inandıklarını uyguladıklarını net olarak ifade etmemiş, bu maddeye de çekinceli yanıt vermişlerdir. Bu da öğretmenlerin okulda kendilerini yeterince özgür hissetmediklerinin göstergelerindedir. Öğretmenler, yönetici ve öğretmenlerin eğitsel amaç için çalıştıkları, okulun güvenilir bir ortam olduğu, yardımseverlik anlayışının egemen olduğu, öğretmenlerin programa ilişkin yenilik ve değişiklikleri kolay benimsediği, yönetici ve öğretmenlerin sorumluluk almaktan kaçmayacağı, çalışkan insanların emeklerinin karşılıklarını alacakları, başarılı öğretmenlerin maddi veya manevi olarak ödüllendirildikleri, yönetimin öğretmenlerin sosyal hayatlarıyla da ilgilendikleri, hiç kimseye siyasi, dini, ayırım yapılmadığı, öğrencilerin okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahip oldukları, personel arasında dostluk ve güvenin hakim olduğu, yöneticinin empati kurarak çalışanlarına yaklaştığı, ortaklaşa davranış ve grup çıkarının okulda bireycilikten önce geldiği, çatışmanın önlenemediğinde bastırıldığı ve insanların başkalarına hayır demekte güçlük çektiği konusunda “katılıyorum” yanıtını verdikleri gözlenmiştir. Buradan, öğretmenlerin, öğrencilerin okulu algılama biçimlerinin öğretmenlerce tam olarak anlaşılamadığı söylenebilir. Çünkü öğretmenler, öğrencilerin okulda doğru bildiklerini yapma hakkının olduğunu düşünürken öğrenciler, bu konuda daha

çekimsiz yanıt vermişlerdir. Aynı şekilde öğretmenler, öğrencilerin kendilerini baskı altında hissettiğini de tam olarak algılayamamaktadırlar. Bu boyutta en ilgi çekici bulgu, öğretmenlerin, toplumda yardımseverlik anlayışının egemen olduğuna inanmadıkları olmuştur. Aynı maddenin inanç boyutunda daha yüksek düzeyde yanıt aldığı gözlenmiştir. Buradan, öğretmenlerin, toplumda yardımseverliğin, işbirliğinin olması gerektiğine inandıkları ancak bunu varolan koşullarda gözleyemedikleri sonucu çıkarılabilir. En önemli bir diğer bulgu da okuldaki değerlerin aile ve toplum değerleri ile uyuşması konusunda öğretmenlerin kısmen katılıyorum yanıtını vermiş olmalarıdır. Bu durum da okuldaki baskı nedeniyle bireylerin kendilerini net olarak ortaya koyamamaları ve okul değerlerinin oluşturulmasında, bireylerin, ailelerin ve çevrenin değerlerine yeterince önem verilmemesinden kaynaklanıyor olabilir. Okulların kapalı örgütler olarak çevreden kopuk, iletişime kapalı olmasının da bu durumda etkisinin büyük olduğu söylenebilir.

Cinsiyet değişkeni için ölçeğin hiçbir boyutunda anlamlı bir farklılık bulgulanmamıştır. Buradan, okul yaşamında var olduğu ve var olması gerektiği düşünülen sosyal değerlerin, bay ve bayan öğrenciler ile bay ve bayan öğretmenler için anlamlı bir farklılık göstermediği anlaşılmaktadır. Bay ve bayan öğretmenlerin okul yaşamında olması gerektiğini düşündükleri ve var olduğunu gözledikleri sosyal değerler benzerdir. Bay ve bayan öğrencilerin okul yaşamında olması gerektiğini düşündükleri ve var olduğunu gözledikleri sosyal değerler benzerdir. Cinsiyetin, sosyal değerler üzerinde farklılık oluşturan bir etken olmadığı sonucuna varılabilir. Bu durumun nedenleri tartışılabilir.

Sosyal değerler ölçeğinden elde edilen verilerin en önemli sonucu, ölçeğin bütün boyutları ve bu boyutların alt bölümleri için, öğretmen ve öğrenci görüşleri arasında anlamlı farklılık bulgulanmış olmasıdır. Ölçeğin inanç boyutunun alt bölümü olan ilerleme değerlerine, öğrencilerin daha yüksek düzeyde katılım yanıtı verdikleri gözlenirken, diğer bütün bölümler için öğretmenlerin yanıtları daha yüksek düzeyde olmuştur. Bu durum, öğretmen ve öğrencilerin değer algılarının farklı olduğunu göstermektedir. Sosyal değerler için,

cinsiyet değişkeni anlamlı bir fark vermezken, meslek anlamlı fark oluşturmuştur. Buradan, sosyal değer algısında, yaş, konum gibi değişkenlerin etkili olduğu yorumu yapılabilir. Bu sonuç tartışmaya açıktır. Değerlerin, topluluklar içindeki farklı statüdeki bireyleri için bile değişim gösterdiğinin ortaya konduğu söylenebilir. Öğretmen ve öğrenciler arasındaki değer algısı farkının nedenleri yeni bir araştırma konusu olabilir.



V. BÖLÜM

Bu bölümde araştırmanın sonucu ve bu sonuçlar doğrultusunda verilen önerilere yer verilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

SONUÇLAR

Öğrenci görüşlerine göre, ideal olarak okul yaşamında varolması gerektiği düşünülen değerlerden ilerleme değerleri ve ilişkisel değerler yüksek düzeyde görülürken aracı değerlerin görülme oranı biraz daha düşüktür. Öğrencilerin ölçekte belirlenen bütün değerlere olumlu cevap verdikleri görülmüştür. Öğrenci görüşlerine göre, okul yaşamında gözlenen değerlerden çalışma hayatına ilişkin değerler ve kurumsal değerlerin görülme oranları da yüksek düzeyde olmakla birlikte, öğrenciler çalışma hayatı ve kurumsal değerlere kesinlik içeren yanıtlar vermekten kaçınmışlardır.

Öğretmen görüşlerine göre okul yaşamında ideal olarak varolması gerektiği düşünülen değerlerden ilerleme değerleri ve ilişkisel değerlerin yüksek düzeyde görüldüğü ancak bu değerlerden aracı değerlerin bu iki değere oranla daha düşük bir oranda görüldüğü ortaya kondu. Okul yaşamında varolan değerlerden çalışma hayatı değerleri ve kurumsal değerlerin öğretmenlerin görüşlerine göre yüksek düzeyde gözlendiği belirlendi.

İdeal olarak okul yaşamında yer alması gerektiği düşünülen değerlerden ilerleme değerleri ve ilişkisel değerlerin yüksek olarak belirlendiği ancak aracı değerlerin bu diğer iki değerden daha düşük bir oranla kabul gördüğü belirlendi. Bu iki değer grubunda da öğretmen ve öğrencilerin cinsiyetlerinin farklılık göstermediği, her iki cins için de değerlerin aynı şekilde algılandığı belirlendi.

Okul yaşamında varolan değerlerden çalışma hayatı değerleri ve kurumsal değerler, öğretmenlerin ve öğrencilerin cinsiyetleri için bir farklılık göstermediği, okulda varolan değerlerin her iki cins tarafından da aynı şekilde algılandığı belirlendi.

Okul yaşamında varolduğu ve varolması gerektiği düşünülen sosyal değerlere ilişkin algıların, öğretmen ve öğrenciler için anlamlı farklılık gösterdiği bulguları. Bu da değerlerin, bir grup içindeki farklı konumdan insanlar için değişim gösterebildiğini ortaya koymaktadır. Buradan değerlerin farklı değişkenlere bağımlı olarak değişim gösterebildiği sonucu çıkarılabilir.

ÖNERİLER

1. Okullar, öğrencilerin daha rahat edebilecekleri, özgürce kendilerini ifade edebilecekleri ve sevebilecekleri bir ortam olmalıdır. Okullar, öğrenci ve öğretmenler için baskı ve korkunun değil, güven ve sevginin egemen olduğu yerlere dönüştürülmelidir.

2. Okullar, öğretmen ve öğrencilerin, yeteneklerini ortaya koyabilecekleri, yenilikleri rahatça uygulayabilecekleri ortamlara dönüştürülmelidir.

3. Değerler, insan yaşamının bir parçası, bir anlamda yaşam biçimi olduğundan, genel olarak okullar, sosyal değerlerle uyumlu hale getirilmelidir.

4. Okul yaşamında varolan değerlerle ideal olarak olması gereken değerlerin uyumu karşılaştırılabilir.

5. Bu ölçek, değerlerin farklı topluluklarda farklılık gösterebileceğinden yola çıkarak oluşturulmuş Bilecik İli örnekleminde gerçekleştirilmiştir. Araştırmacılar, farklı illerde benzer bir uygulama yaparak iller arasındaki farklılığı ölçebilirler.

6.Ölçek, farklı kıdem dereceleri, eğitim düzeyleri için de uygulanarak, farklılık olup olmadığını araştırılabilir.



KAYNAKLAR:

- Acat, B. (2003). Kavram Haritalarının Türkçe Öğretiminde Kullanımı. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt Bahar 2003, Sayı.4, s. 168-193.
- Açıkalın, A. (1998). *Okul Yöneticiliği*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Akarsu, B. (2002). *Değişen Dünyada Bilim ve Değerler*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Akbaba-Altun, S. (2003). Eğitim Yönetimi ve Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı.1, s. 7-18.
- Arslan, H. (2002). *Bilgi, Natüralizm ve Değer*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Atay, S. (2003). Türk Yönetici Adaylarının Siyasal ve Dini Tercihleri ile Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 1, Sayı.1, s. 7-18.
- Aydın, M. (1997). *Eğitim Sosyolojisi*. Ankara: İlk-san Matbaası.
- Aydın, M. (1998). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Balcı A. (2000). *Örgütsel Gelişme, Kuram ve Uygulama*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Balcı, A. (2003). Eğitim Örgütlerine Yeni Bakış Açılıarı: Kuram-Araştırma İlişkisi II. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. Cilt Kış 2003, Sayı.33, s. 26-61.
- Başaran, İ. E. (1982). *Örgütsel Davranışın Yönetimi*. Ankara: AÜEBF Yayınları.
- Başaran, İ. E. (1996). *Eğitim Yönetimi*. Ankara: Yargıcı Matbaası.
- Blanchard, K, O'connor, M. (1998). *Değerlerle Yönetim*. İstanbul: Epsilon Yayınları.
- Bursalioğlu, Z. (1997). *Eğitim Yönetiminde Teori ve Uygulama*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Bursalioğlu, Z. (2000). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Büyükdüvenci, S. (2002). *Değerin Değeri Üzerine*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.

- Ceylan, Y. (2002). *Fichte 'de Bilgi ve Değer*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Çakır, A. (1999). *Sınıf Öğretmenliği Bölümüne Devam Eden Öğrencilerin Değer Sıralamalarının Bazı Değişkenlerle Olan İlişkisinin İncelenmesi*. Malatya: İnönü Üniversitesi.
- Çelik, V. (2002). *İlköğretim Okulu Müdürlerinin Öğretim Liderliği Davranışları*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Dahl, R. A. (2001). *Demokrasi Üstüne*. Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Doğanay, A. (2001). *Yaratıcı Öğrenme*, (Derleyen: Ali Şimşek), *Sınıfta Demokrasi*. Ankara: Eğitim-Sen Yayınları.
- Durmuş, Ç. (1996). *Değerlerin Meslek Grupları Açısından İncelenmesi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Erdem, A. R. (2003). Üniversite Kültüründe Önemli Bir Unsur: Değerler. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 1, Sayı.4, s. 55-72.
- Erdoğan, İ. (2002). *Türk Eğitim Sistemi*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Ertürk, S. (1982). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: Yelkentepe Yayınları.
- Giddens, A. (1999). *Toplumun Kuruluşu. Yapılaşma Kuramının Ana Hatları*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Giddens, A. (2000). *Sosyoloji*. Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Günay, M. (2002). *Hermeneutik Felsefe Açısından Bilgi ve Değer*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Gündoğan, A. O. (2002). *Ahlaki Hayatımızın Kaynağında Toplumculuk-Bireycilik Tartışması*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.

- Güngör, E. (1998). *Değerler Psikolojisi Üzerine Araştırmalar*. İstanbul: Ötügen Yayınları.
- Gürsoy, K. (2002). *Özgürlük Tek Başına Değer Olabilir mi?* (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Hançerlioğlu, O. (1993). *Felsefe Ansiklopedisi*. İstanbul: Remzi Kitabevi Yayınları.
- Kale, N. (2002). *Ben Öteki ve İletişimsel Etik*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Nalbantoğlu, H. Ü. (2002). *Matematik Değerler Açısından Toplumsal-Estetik Değerler midir?* (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- MEB. (2002). *Okul Gelişim Modeli. Planlı Okul Gelişimi*. Ankara: MEB Yayınları.
- Nutku, U. (1998). *İnsan Felsefesi*. Bulut Yayınları.
- Nutku, U. (2002). *Değerlere Duyarlılığın Öğretilebilirliği Tartışması*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Oğuzkan, F. (1981). *Eğitim Terimleri Sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları
- Türk Dil Kurumu (1988). *Türkçe Sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları.
- Ökten, K. H. (2002). *"Değerler Nesnenin Mevcut Nitelikleridir": Varlık ve Zamandaki Değer Kavramı Üzerine Notlar*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Özen, Ş. (1996). *Bürokratik Kültür*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Özlem, D. (2000). *Kültür Bilimi. ve Kültür Felsefesi*. İstanbul: İnkılap Yayınevi.
- Özlem, D. (1996). *Felsefe ve Doğa Bilimleri*. İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Pehlivan, İ. (1998). *Yönetişel Mesleki ve Örgütsel Etik*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Reyhani, N. (2002). *Bilgi ve Değer Felsefesi Açısından İndirgemecilik Sorunu*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.

- Sargut, S. A. (2001). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Şerif, M. (1985). *Sosyal Kuralların Psikolojisi*. İstanbul: Alan Yayıncılık
- Şişman, M. (2000). *Eğitimde Mükemmellik Arayışı*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Şişman, M. (1994). *Örgüt Kültürü*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Şişman, M. (2000). *Öğretmenliğe Giriş*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Şişman, M. (2002). *Örgütler ve Kültürler*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Şişman, M. (2002). *Öğretim Liderliği*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Şişman, M. Turan, S. (2001). *Eğitimde Toplam Kalite Yönetimi*. Ankara: PegemA Yayınevi.
- Şişman, M. Turan, S. (2003). Eğitimde Yerelleşme-Demokratikleşme. *Eğitim Yönetimi Dergisi*. Cilt Bahar 2003, Sayı.34, s. 300-315.
- Taş, H. (2003). Yaratıcı Örgüt Kültürü. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, Cilt Güz 2002, Sayı.32, s.532-555.
- Taşdelen, A. (1998). *Üniversite Öğrencilerinde Ereksel ve Araçsal Değerler Hiyerarşisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Tepe, H. (2002). *Değerler ve Değer Bilgisi*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Timuçin, A. (2002). *Ahlak Değerlerinin Bilgi Temeli*. (Editör: Ş. Yalçın). Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Tolan, B. (1993). *Sosyoloji*. Ankara: Adım Yayınları.
- Toku, N. (2002). *Değerlerin Dilemması: Subjektiflik ve Objektiflik*. (Editör: Ş.Yalçın), Bilgi ve Değer Sempozyumu Bildirileri. Ankara: Vadi Yayınları.
- Turan, S. (2001). Demokratik Bir Toplum ve Okulda Bir Lider Olarak Öğretmenin Rolü. *Eğitim Araştırmaları Dergisi*. Cilt 1, Sayı.3-4, s. 120-125.

- Turan, S. (2003). *Eğitimde Alternatif Yaklaşımlar*. (Editör: Çağatay Özdemir). Ankara: Asil Yayıncılık.
- Turan, S. (2004). *Yönetimle İlgili Temel Teori ve Yaklaşımlar*. (Editörler: Şişman, Turan). Ankara: Öğreti PegemA Yayınevi.
- Türkdoğan, O. (1998). *İşçi Kültürünün Yükselişi*. İstanbul: Timaş Yayınları.
- TÜSİAD (1991). *Türkiye Değerler Araştırması*. İstanbul: Boyut Matbaacılık.
- Ülken, Z. H. (1965). *Bilgi ve Değer*. Ankara: Kürsü Yayınları.
- Ünal, C. (1981). *Genel Tutumların veya Değerlerin Psikolojisi Üzerine*. AÜEBF Yayınları.
- Variş, F. (1978). *Eğitimde Program Geliştirme*. Ankara: AÜEBF Yayınları.
- Variş, F. (1981). *Eğitim Bilimine Giriş*. Ankara: AÜEBF Yayınları.
- Yalçın, Ş. (2002). *Bilgi Değer. Muğla Ü. Sempozyum Bildirileri*. Ankara: Vadi Yayınları.
- Yapıcı, A., Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma. *Değerler Eğitimi Dergisi*. Cilt 1, Sayı.4, s. 173-206.
- Yıldırım, A.; Şimşek, H. (1999). *Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınevi.
- Znaniecki (1927). *The Polish in Europa and America*. NY: Knopf.

Ek I . Sosyal Değerler Ölçeği.

Eğitim sistemimizin sahip olduğu değerleri belirlemek amacıyla bir ölçek hazırlanmıştır. Bu ölçekte isminizi yazmanız gerekmemektedir. Katılarınız için teşekkür ederiz.

Lütfen aşağıdaki her bir bölüm için durumunuza en uygun olan seçeneğin yanındaki yuvarlağı doldurunuz.

Cinsiyetiniz: Bayan Bay

Konumunuz:

Öğrenci

Öğretmen

Veli

Yönetici

Eğitim Durumunuz:

İlköğretim

Lise

Üniversite

Yüksek Lisans

Doktora

Diğer

Kıdeminiz

0-1 Yıl

1-10 Yıl

10-15 Yıl

15-20 Yıl

20 ve yukarısı

Eğitim sistemimizin sahip olduğu değerlerin saptanması amacıyla aşağıda bazı önermeler verilmiştir. Ölçekte varolan durum ile size göre olması gereken durumu belirleyecek olan iki bölüm bulunmaktadır. Birinci bölümde, sizce olması gereken durumlar belirlenmek istenmektedir. İkinci bölümde ise bulunduğunuz okulda, toplumda varolan durum belirlenmeye çalışılmaktadır. Bu koşulları göz önünde bulundurarak, en uygun seçeneği işaretlemeniz istenmektedir. Zaman ayırdığınız için teşekkür ederiz.

- (1) Kesinlikle katılmıyorum
- (2) Katılmıyorum
- (3) Kısmen katılıyorum
- (4) Katılıyorum
- (5) Kesinlikle katılıyorum

Ölçekle ilgili görüşleriniz ve eklemek istediğiniz düşünceleriniz:.....

Dilek AKTAN
Osmangazi Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü

1. Kendi düşüncelerinize göre olması gereken duruma en uygun seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. İnsanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir.					
2. İnsanlar genelde yaratılış itibarıyla güvenilirlerdir.					
3. İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler.					
4. İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir.					
5. Bir kurumun başarısı başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır.					
6. İnsanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı herkesi olduğu gibi kabul etmeli.					
7. İnsanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır.					
8. Genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir.					
9. İnsanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır.					
10. Bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır.					
11. Konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir.					
12. İnsan çalışmak için dünyaya gelir.					
13. Başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır.					
14. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın kısmetinden fazlasına sahip olamaz.					
15. İnsanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler.					
16. Yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister.					
17. İnsanlar risk almaktan kaçınmalıdır.					
18. Sahip olduklarını beni mutlu etmeye yeter.					
19. İnsanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar.					
20. İnsanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir.					
21. İnsanlar sorunlar karşısında, yeniliklerden ziyade bildikleri yöntemi kullanmalılar.					
22. İşyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır.					
23. İstedğim bir şeyi elde edebilmem ne kadar çok çalıştığıma bağlıdır.					
24. İnsanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir.					
25. İnsanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez.					
26. İnsanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır.					
27. İş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir.					

2. Bulduğunuz kurumda, okulda varolan durumu belirten seçeneği işaretleyiniz.	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Bu okulda, çalışkan insanlar emeklerinin karşılığını alır.					
2. Bu okulda başarılı öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilirler.					
3. Bu okulda yönetici ve öğretmenler eğitsel amacı gerçekleştirmeye çalışır.					
4. Öğretmenler okulda bağımsız çalışma ortamına sahiptir.					
5. Okul güvenilir bir ortamdır.					
6. Okul yönetimi öğretmenlerin görevleriyle olduğu kadar sosyal yaşamlarıyla da ilgilenir.					
7. Bu okulda hiç kimseye siyasi, dini ayırım yapılmamaktadır.					
8. Bu okulda koşullar değişse de temel doğrular değişmez.					
9. Toplumda yardımseverlik anlayışı egemendir					
10. Öğrenciler okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahiptir.					
11. Okul personeli arasında dostluk ve güven hakimdir.					
12. Bu okulda öğretmenler programa ilişkin yenilik ve değişiklikleri kolay benimser .					
13. Bu okulda yönetici ve öğretmenler sorumluluk almaktan kaçmaz.					
14. Yönetici ve öğretmenler okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmaz.					
15. Okulda öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaptığı hatalar hoşgörüyü karşılanır.					
16. Okulda öğrencilere şiddet uygulanmaz.					
17. İnsanlar arasındaki çatışmalar karşılıklı anlayışla çözülür.					
18. Okulda yönetici insanları dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.					
19. Öğrenciler okulu sevmekte güçlük çekmezler					
20. Okulda ortaklaşa davranış ve grup çıkarı bireycilikten önce gelir.					
21. Okulda çatışma önlenemediğinde bastırılır.					
22. İnsanlar başkalarına hayır demekte güçlük çeker.					
23. Öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yönetim her türlü yardımı sağlar.					
24. Okulda yöneticinin talimatlarına her koşulda uyulur.					
25. Okulda öğretmenler çıkarlarına ters düşse de inandıklarını uygularlar.					
26. Okuldaki değerler aile ve toplumun değerleriyle uyudur.					

Ek II. Sosyal Değerler Ölçeği İnanç Boyutu alt bölümleri ve bu bölümlerin içerdiği maddeler

İNANÇ BOYUTU	
I. Bölüm : İLERLEME DEĞERLERİ	<p>4. İnsanlar ellerindekiyle yetinmeyi bilmelidir</p> <p>6. İnsanlar çevresindekileri değiştirmeye çalışmamalı herkesi olduğu gibi kabul etmeli.</p> <p>7. İnsanlar görevlerini yaparken kuralların dışına çıkmamalıdır.</p> <p>8. Genelde insanlar başkalarıyla işbirliği yapma eğilimindedir.</p> <p>17. İnsanlar risk almaktan kaçınmalıdır</p> <p>18. Sahip olduklarını beni mutlu etmeye yeter.</p> <p>21. İnsanlar sorunlar karşısında, yeniliklerden ziyade bildikleri yöntemi kullanmalıdır</p> <p>22. İşyerinde yöneticinin talimatlarına ne olursa olsun uyulmalıdır.</p> <p>24. İnsanları kırmamak için gerektiğinde konuşmalarda gerçeklerden ödün verilmelidir.</p> <p>25. İnsanların başarılı olabilmesi için kontrol edilmeleri gerekmez.</p> <p>27. İş ilişkilerinde rekabetten çok yardımlaşma tercih edilmelidir.</p>
II. Bölüm : İLİŞKİSEL DEĞERLER	<p>5. Bir kurumun başarısı başarılı çalışanların başarısızlara yardımıyla sağlanır</p> <p>9. İnsanlar birbirlerini değerlendirirken tarafsız olmalıdır</p> <p>10. Bir kurumun başarılı olabilmesi için çalışanlar arasında işbirliği olmalıdır.</p> <p>11. Konuşmanın yorumlanmasında sözler kadar davranışlar da önemlidir</p> <p>15. İnsanlar mesleklerini insanlara hizmet etmenin bir aracı olarak görmeliler</p> <p>16. Yönetim ve öğretmenler bütün öğrencilerin çok başarılı olmasını ister.</p> <p>19. İnsanlar işlerini başarıyla gerçekleştirdiklerinde mutlu olurlar.</p> <p>20. İnsanlar aldıkları kararların sorumluluğunu yüklenmelidir.</p> <p>23. İstedğim bir şeyi elde edebilmem ne kadar çok çalıştığuma bağlıdır.</p> <p>26. İnsanlar meslek ilkelerine bağlı olmalıdır.</p>
III. Bölüm : ARAÇSAL (YAŞAMSAL) DEĞERLER	<p>1. İnsanlar genelde sorumluluk almaya isteklidir.</p> <p>2. İnsanlar genelde yaratılış itibarıyla güvenilirlerdir.</p> <p>3. İnsanlar içinde yaşadıkları toplumun kurallarına önem verirler.</p> <p>12. İnsan çalışmak için dünyaya gelir.</p> <p>13. Başarılı olmak için daha önce denenmiş yollar kullanılmalıdır.</p> <p>14. İnsan ne kadar çabalarsa çabalasın kısmetinden fazlasına sahip olamaz</p>

Ek III. Sosyal Değerler Ölçeği Davranış Boyutu alt bölümleri ve bu bölümlerin içerdiği maddeler.

DAVRANIŞ	
I. Bölüm : ÇALIŞMA HAYATI	<p>3. Bu okulda yönetici ve öğretmenler eğitsel amacı gerçekleştirmeye çalışır.</p> <p>5. Okul güvenilir bir ortamdır.</p> <p>8. Bu okulda koşullar değişse de temel doğrular değişmez.</p> <p>9. Toplumda yardımseverlik anlayışı egemendir.</p> <p>12. Bu okulda öğretmenler programa ilişkin yenilik ve değişiklikleri kolay benimser .</p> <p>13. Bu okulda yönetici ve öğretmenler sorumluluk almaktan kaçmaz.</p> <p>14. Yönetici ve öğretmenler okulun kaynaklarını kendi çıkarları için kullanmaz.</p> <p>15. Okulda öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yaptığı hatalar hoşgörüyle karşılanır</p> <p>16. Okulda öğrencilere şiddet uygulanmaz.</p> <p>17. İnsanlar arasındaki çatışmalar karşılıklı anlayışla çözülür.</p> <p>19. Öğrenciler okulu sevmekte güçlük çekmezler.</p> <p>23. Öğretmenlerin görevleriyle ilgili konularda yönetim her türlü yardımı sağlar.</p> <p>26. Okuldaki değerler aile ve toplumun değerleriyle uyuşur.</p>
II. Bölüm : KURUMSAL DEĞERLER	<p>1. Bu okulda, çalışkan insanlar emeklerinin karşılığını alır.</p> <p>2. Bu okulda başarılı öğretmenler maddi ya da manevi olarak ödüllendirilirler.</p> <p>4. Öğretmenler okulda bağımsız çalışma ortamına sahiptir.</p> <p>6. Okul yönetimi öğretmenlerin görevleriyle olduğu kadar sosyal yaşamlarıyla da ilgilenir.</p> <p>7. Bu okulda hiç kimseye siyasi, dini ayırım yapılmamaktadır.</p> <p>10. Öğrenciler okulda doğru bildiklerini yapma hakkına sahiptir.</p> <p>11. Okul personeli arasında dostluk ve güven hakimdir.</p> <p>18. Okulda yönetici insanları dinlerken kendini onların yerine koyar ve anlamaya çalışır.</p> <p>20. Okulda ortaklaşa davranış ve grup çıkarı bireycilikten önce gelir.</p> <p>21. Okulda çatışma önlenemediğinde bastırılır.</p> <p>22. İnsanlar başkalarına hayır demekte güçlük çeker.</p> <p>24. Okulda yöneticinin talimatlarına her koşulda uyulur.</p> <p>25. Okulda öğretmenler çıkarlarına ters düşse de inandıklarını uygularlar.</p>