ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 8, Sayı: 107, Ağustos 2020, s. 309-321

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.42235>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
23.03.2020

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.08.2020

Öğr. Gör. Dr. Tuğrul KÜLÜNKOĞLU
Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilgiler Öğretmenliği
tugrul.kulunkoglu@gmail.com

İŞ İNSANLARININ İŞ HAYATINDAKİ DEĞER ALGISI İLE DEĞER EĞİTİMİ ALGISININ KARŞILAŞTIRILMASI

Öz

Eğitimin temel işlevlerinden bir tanesi de ekonomik işlevidir. Her ülke, eğitimin ekonomik işlevi yoluyla, ülke ekonomisinin ihtiyaç duyduğu nitelikte ve nicelikte bireyler yetiştirerek ekonomisini sağlamlaştırma amacını taşımaktadır. Yapılan birçok araştırmada ülkelerin eğitim düzeyleri ile ekonomik büyümeleri arasında pozitif ilişki bulunmuştur. Eğitim bireye belli beceriler kazandırarak ülkenin ihtiyaçlarına uygun bireyler yetiştirir. Değer eğitimi yoluyla da bireylere çalışkanlık, dürüstlük, sorumluluk, vatanseverlik, temizlik, bilimsellik gibi değerler kazandırılması amaçlanmıştır. Bu çalışma, ekonomik sistem içerisinde bulunan iş insanlarının iş hayatında değer algısı ile değerler eğitimi algısı arasında farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anket soruları literatür taraması ve uzman görüşü alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Sorulardaki değerler, sosyal bilgiler eğitim programındaki değerlerden oluşturulmuş ve anket 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Veriler SPSS 22,0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Çalışmadaki soru gruplarının faktör yapısını tespit etmek amacı ile açıklayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Boyutların cinsiyet, doğum yeri için bağımsız t testi analizi yapılmıştır. Boyutların yaş, eğitim ve iş tecrübesine göre karşılaştırılmasında varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Farklı olan grupların tespit edilmesi amacı ile diak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Boyutlar arasındaki ortalama puanlarının farklılığı için eşleştirilmiş t testi ve boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Giresun ili merkez ilçede bulunan 203 iş insanı oluşturmaktadır.

Çalışma grubu uygun örnekleme yöntemi ile tespit edilmiştir. Araştırmanın sonucunda, katılımcıların iş hayatında değer algısı ile değerler eğitimi algısı arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür. Çalışma ekonomik sistemin en önemli unsurlarından olan iş insanlarının okullarda verilen değer eğitimine bakış açısını tespit etmek açısından önemlidir.

Anahtar kelimeler : İş İnsanı, Değer, Değer Eğitimi, Ekonomi.

COMPARISON OF VALUE PERCEPTION OF BUSINESS PEOPLE IN WORK LIFE WITH THEIR PERCEPTION OF VALUE EDUCATION

Abstract

One of the basic functions of education is its economic function. Each country aims at strengthening their economies by raising individuals in the quality and quantity needed by the national economy via the economic function of education. In many researches, a positive relationship was found between education levels and economic growth of countries. Education raises individuals in line with the needs of a country by providing them with certain skills. Through values education, it is aimed at providing individuals with values such as industriousness, honesty, responsibility, patriotism, cleanliness and being scientific. This study was conducted to determine whether there is a difference between the value perception of business people, who are in the economic system, in work life and their perception of values education. Survey method, which is among the quantitative research methods, was used in the research. The questions of the survey were prepared by the researcher following literature review and obtaining the expert opinion. The values in the questions were comprised of the values in the social studies curriculum and the survey was prepared in the 5-point Likert type. The data were analyzed using the SPSS 22.0 packaged program. Exploratory factor analysis was applied to specify the factor structure of the question groups in the study. The independent t-test analysis was executed for the dimensions of sex and birth place. Variance analysis (ANOVA) test was employed to compare the dimensions as per age, education and work experience. Diac paired comparison test was applied for determining the different groups. Matched t-test was used for the difference in the mean scores of the dimensions and correlation test was performed for the examination of the relationship between the dimensions. The study group of the research consists of 203 business people from the central district of Giresun Province. The study group was determined with the appropriate sampling method. As a result of the research, significant differences were observed between the value perception of the participants in work life and their perception of values education. The study is important in respect of determining the perspective of business people, who are among the most important elements of the economic system, on values education given in schools.

Keywords: Businessperson, value, value education, economy.

Giriş

Ekonomi, insanların sınırsız tüketim isteklerinin sınırlı (kıt) kaynaklarla en iyi nasıl tatmin edileceğini inceleyen bir sosyal bilim dalıdır (Ertek, 2008, 1).

Ekonomi, uluslararası karşılaştırmalarda, ülkelerin politika seçimlerinde ve toplumsal huzurun sağlanmasında oldukça önemli bir ölçüttür. Ekonomiyi bu kadar önemli yapan neden, ekonomik büyümenin milyonlarca insanın maddi refahını belirlemesidir (Aghion ve Howitt, 2009'dan akt. Alataş, 2014, 5). Ekonomik büyüme çok olduğu zaman ülkede yaşayan insanlar, çok kazanıp çok harcayabilecek, daha çok gezebilecek, daha lüks yaşayabilecek, daha iyi eğitim alabilecek, sağlığına ve konforuna daha fazla para harcayabilecektir.

Ekonomide mal ve hizmetlerin elde edilmesinde kullanılan üretim faktörleri dört ana gruptan oluşur; emek, doğal kaynaklar, sermaye ve girişimcilik (Ertek, 2008, 2). Amaç, üretim sağlayan bu faktörlerin ahenk içinde gelişmeleri, birbirini frenlemeden fert başına milli geliri en yüksek düzeye çıkaracak bir akım sağlamalarıdır. O halde büyüme ve gelişmeyi sağlayan dinamik güçlerin tespiti, gözlemi ve denetimi hayati önem taşır (Unay, 1997, 466). Emek, insanların mal ve hizmet üretiminde sarf ettikleri bedensel ve zihinsel çabalarıdır (Ertek, 2008, 2). Dolayısıyla, bir işletmede üretim faktörü olan emek; insan, yani personel demektir.

Personel üretim faktörleri içinde en önemlisidir (Sayles-Strayss, 1981'den akt. Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007,12). Çünkü işletmelerde işi planlayan, işi yürüten ve sonuca ulaşan personeldir. Günümüzde örgütsel başarı ile örgütün insan kaynakları arasındaki sıkı ilişki, örgütle insanın özdeş olarak değerlendirilmesine neden olmuştur (Açıkalın, 1994'den akt. Tortop ve diğerleri, 2007, 12). Günümüz işletmelerinin kârlılık ve üretimlerini arttırmak için yapmaları gereken öncelikli çalışma, yetenekli çalışanın seçimi ve işe alınması işlemi olmaktadır (Lunn, 1995'den akt. Altınöz, 2009, 44).

Artık örgüte alınan personel eskisinden farklı bir yaklaşımla değerlendirilirken; günümüzde “kişiler artık sadece bir görevi yüklenmek için değil, ortak amaçların başarıya ulaşmasına katkıda bulunmak için işe alınmaktadır. Bu da onların yeteneklerinin, fikirlerinin ve becerilerinin tümüyle kullanılmasını ve adanmasını gerektirir” (TÜSİAD, 1983'den akt. Tortop ve diğerleri, 12). Şeklinde bir yaklaşım, örgüte katılacak olan insan kaynağının bir takım değerlere sahip olması gerektiğini vurgulamaktadır.

Üretime katılan insan gücünün sahip olduğu ve genel anlamda insanın niteliğini vurgulayan bilgi, beceri, tecrübe ve dinamizm gibi pozitif değerler, beşeri sermaye olarak kabul edilmektedir. Çünkü söz konusu değerler, üretimde kullanılan diğer faktörlerin daha verimli değerlendirilmesine, yeni teknolojilerin icadına ve rasyonel bir şekilde kullanılmasına yol açmaktadır. Bu nedenle ekonomik faaliyetlerdeki rasyonellik artmakta ve ülke ekonomisi daha hızlı kalkınabilmektedir (Karagül, 2003'den akt. Teyfur, 2007, 140). Öyleyse ekonomik kalkınma, öncelikle insanın eğitimi ile olmalıdır.

Beşeri sermaye modelinin öncülerinden sayılan T.W. Schultz, insana yapılan yatırımların ekonomik büyümeyi etkilemede önemli bir role sahip olduğunu belirterek, beşeri sermayenin ana kaynağının eğitim olduğu görüşüyle beşeri sermayenin özünü belirlemiştir (Hesapçıoğlu, 1982'den akt. Teyfur, 2007, 141). Genel olarak bakıldığında eğitim, toplumun yaratıcı gücünü ve etkinliğini yükseltir, kalkınmanın gerçekleştirilebilmesi için gerekli yüksek nitelikte bireylerin yetiştirilmesini sağlayan ve onlara yetenekleri yönünde yetiştirme imkanı veren etkili bir araçtır. Bu bağlamda eğitim kalkınmanın motorunu oluşturur (Adal, Özçelik ve diğerleri,

2010'dan akt. Ertürk, 2011, 119).Dünya genelinde yapılan birçok çalışma da (Barro, 1991; Petrakis ve Stamakis, 2002, Teyfur, 2007, Altınışık ve Peker, 2012) bu düşüneyi desteklemektedir.

Bir toplumun geleceği iyi yetişmiş ve karakter sahibi insanlara bağlıdır ve insanlar iyi ahlaki değerlere kendiliğinden sahip olamazlar. Bundan dolayı öğrenim çağındaki her bireyin değer eğitimi okulların temel hedefleri arasındadır (Ulusoy ve Dilmaç, 2015, 12). Ekonominin ihtiyaç duyduğu nitelikteki ahlaki değerlere sahip olacak bireyleri yetiştirmek eğitimin işlevlerindendir.

İktisadi kalkınmanın ahlâki değerler ile paralel gitmemesi, gayri ahlâki uygulamaları meydana getirmiş, bu durumda hem ulusal, hem de uluslararası alanda toplum barışının bozulmasına neden olmuştur.Servetin adaletli dağıtılması, yoksulluğun ortadan kaldırılması, beşeri sermayenin geliştirilmesi, istihdam olanaklarının artırılması, doğal ve insani imkânların randımanlı bir şekilde kullanılması ve hayat seviyesinin yükseltilmesinde ekonomik unsurlar kadar değerlerde çok ayrı bir öneme sahiptir. (Erol Işık, 2012, 50). Yapılan birçok araştırma değerlerin kalkınma üzerinde önemli bir etkisi olduğunu tespit etmiştir(Rokeach, 1973'den akt. Yücel ve Karataş, 2009; Aldag ve Brief, 1975; Davis ve Rasool, 1988; Knoop, 1991; Bing, 2004; Erol, 2012; Zaim, 2013). Diken ve Çelebi (2015)'yegöre işletmelerde yaşanan yolsuzluğun varlığı veya yokluğu kişilerin yetiştigi değer ve norm-lara göre oluşmaktadır.

Buna ek olarak yine yapılan araştırmalara göre (Yıldırım alp, İslamoğlu ve Yenihan, 2014; Ertaş, 2018)Türkiye'de ekonomik sistem içinde nitelikli eleman ihtiyacı her geçen gün artmakta ve işletmeler nitelikli eleman bulmakta sıkıntı çekmektedirler.

Sonuç olarak; bir ülkenin insanların refahı için ekonomik büyüme şarttır. Ekonomik büyümeyi sağlayan en önemli üretim faktörü de emek yani insan kaynağıdır. Nitelikli insan kaynağının en önemli unsuru da iyi ahlaklı olmasıdır. İşte bu noktada ekonomik sistem içerisindeki çalışanların sahip olduğu değer algıları ve değer eğitimleri önem kazanmaktadır.

Bu çalışma; iş insanların iş hayatındaki değer algılarını, hangi değerlere önem verdiklerini, iş insanlarına göre okullarda verilen değer eğitiminin yeterli olup olmadığının tespit edilmesi açısından önemlidir.

Yöntem

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yönteminde araştırmacı, yapacağı araştırma için ihtiyaç duyduğu bilgi ile ilgili soruları içeren ve anket formu adı verilen bir formu veri kaynağına ulaştırır ve sorulardan elde ettiği cevaplar veriyi oluşturur (Güriş ve Astar, 2015, 21). Anket soruları literatür taraması ve uzman görüşü alınarak araştırmacı tarafından hazırlanmıştır. Sorulardaki değerler, sosyal bilgiler eğitim programındaki değerlerden oluşturulmuş ve anket 5'li likert tipinde hazırlanmıştır. Veriler SPSS 22,0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

Verilerin analizi konusunda; Tanımlayıcı istatistikler frekans, yüzde, ortalama, standart sapma değerleri ile sunulmuştur. Çalışmadaki soru gruplarının faktör yapısını tespit etmek amacı ile Açıklayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Boyutların cinsiyet, doğum yeri için bağımsız t testi analizi yapılmıştır. Boyutların yaş, eğitim ve iş tecrübesine göre karşılaştırılmasında Varyans analizi (ANOVA) testi kullanılmıştır. Farklı olan grupların tespit edilmesi amacı ile diak ikili karşılaştırma testi yapılmıştır. Boyutlar arasındaki ortalama

puanlarının farklılığı için eşleştirilmiş t testi ve boyutlar arasındaki ilişkinin incelenmesi için korelasyon analizi yapılmıştır. Çalışmada 0,05'den küçük p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir.

Çalışma Grubu

Katılımcıların % 39'nun Giresun bölgesinde ve % 61'nin Giresun dışında doğduğu görülmüştür. Katılımcılar % 39 ile 30 yaş ve altında, % 19 ile 31-40 yaş arasında, % 42 ile 41 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 54'nün erkek ve % 46'nın erkek olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların % 30'nun lise ve altında, % 60'nın lisans ve % 10'nun lisans üstü düzeyde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 1: Çalışma Grubunun Özellikleri

Doğum Yeri	n	% yüzde
Giresun	79	39
Giresun Dışı	124	61
Yaş	n	% yüzde
30 Yaş Ve Altı	79	39
31-40 Yaş	38	19
41 Yaş Üzeri	86	42
Cinsiyet	n	% yüzde
Erkek	110	54
Kadın	93	46
Eğitim	n	% yüzde
Lise Ve Altı	60	30
Lisans	122	60
Lisans Üstü	21	10
İş Tecrübesi	n	% yüzde
0-5 Yıl Arasında	75	37
6-10 Yıl	31	15
11 Yıl Ve Üzeri	97	48

Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde % 37'nin 0-5 yıl, % 15'nin 6-10 yıl ve % 48'nin 11 yıl ve üzerinde süredir iş tecrübesi olduğu tespit edilmiştir.

Güvenilirlik Ve Geçerlilik Analizleri

Anket çalışmasında katılımcıların değer algısı ve değerler eğitimi algısı düzeylerini tespit etmek amacı ile ilgili 28 adet ifadenin güvenilirliğinin test edilmesi amacı ile Co. Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda Co. Alpha katsayısı 0,92 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen

katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Bunun sonucu olarak çalışmadan herhangi bir soru çıkarmaya gerek olmadığı görülmektedir. Güvenilirlik analizinin ardından yapı geçerliliğinin test edilmesi amacı ile 28 ifadenin bulunduğu ölçeğe faktör analizi uygulaması yapılmıştır.

Tablo 2: Güvenilirlik Ve Geçerlilik Analizleri

İfadeler	Açıklanan varyans	İç tutarlılık	KMO	X	s.s.
1- İş hayatında dürüstlüğün önemli olduğuna inanıyorum	36%	0,81	0,88	4,66	0,58
2 - İş hayatında aile birliğine bağlı olmanın önemli olduğuna inanıyorum				4,03	0,95
3 - İş hayatında sevginin önemli olduğuna inanıyorum				4,33	0,68
4 - İş hayatında insanlara adaletli davranmanın önemli olduğuna inanıyorum				4,88	0,32
5 - İş hayatında insanlarla barış içinde yaşamının önemli olduğuna inanıyorum				4,57	0,50
6 - İş hayatında bilimselliğin önemli olduğuna inanıyorum				4,34	0,73
7 - İş hayatında çalışkanlığın önemli olduğuna inanmıyorum				3,43	1,46
8 - İş hayatında dayanışmanın önemli olmadığına inanıyorum				3,24	1,54
9 - İş hayatında duyarlılığın önemli olduğuna inanıyorum				4,22	0,66
10 - İş hayatında insanlara saygılı davranmanın önemli olduğuna inanıyorum				4,55	0,50
11 - İş hayatında sorumluluk sahibi olmanın önemli olduğuna inanmıyorum				2,87	1,70
12 - İş hayatında tasarrufun önemli olmadığına inanıyorum				2,87	1,32
13 - İş hayatında vatanseverlik duygusunun önemli olduğuna inanıyorum				4,28	0,75
14 - İş hayatında yardımseverliğin önemli olmadığına inanıyorum				2,27	1,28
15 - Okullarda dürüstlük eğitiminin yeterince verildiğine inanıyorum	33%	0,80		2,25	1,06

16 - Okullarda aile birliğine önem vermenin yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,32	1,03
17 - Okullarda sevgi eğitiminin yeterince verildiğine inanıyorum	2,32	1,07
18 - Okullarda insanlara adaletli davranmak gerektiğinin yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,14	0,99
19 - Okullarda insanlarla barış içinde yaşamak gerektiğinin yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,38	0,99
20 - Okullarda öğrencilere bilimselliğin önemli olduğunun yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,48	1,05
21 - Okullarda öğrencilere çalışkanlığın öneminin yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,76	0,92
22 - Okullarda öğrencilere dayanışmanın önemli olduğunun yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,66	0,90
23 - Okullarda öğrencilere duyarlı olmak gerektiğinin yeterince öğretildiğine inanmıyorum	2,98	0,93
24 - Okullarda öğrencilere vatanseverlik duygusunun yeterince öğretilmediğine inanıyorum	3,00	1,11
25 - Okullarda öğrencilere yardımseverliğin yeterince öğretilmediğine inanıyorum	3,15	1,07
26 - Okullarda öğrencilere tasarruflu olmak gerektiğinin yeterince öğretildiğine inanıyorum	2,46	0,91
27 - Okullarda öğrencilere sorumluluk duygusunun yeterince öğretildiğine inanmıyorum	3,07	1,09
28 - Okullarda öğrencilere insanlara karşı saygılı davranmanın yeterince öğretilmediğine inanıyorum	3,09	1,15

Faktör analizi sonucunda iki adet alt boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı olarak adlandırılmıştır. Faktör analizinde hesaplanan örneklem yeterlilik katsayısı (KMO) 0,88 olarak tespit edilmiştir. Bu katsayı yapılan 203 adet anketin faktör yapısını ortaya koymak için oldukça yeterli sayıda olduğunun göstergesidir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,01, p<0,05$) elde edilen boyutlar yapısal olarak anlamlıdır.

Elde edilen iki alt boyut boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %69'nu oluşturmaktadır. İş Hayatında Değer Algısı boyutunun açıklanan varyansının %36 iç tutarlılığının ise 0,81 olduğu, Değerler Eğitimi Algısı boyutu %33, iç tutarlılık düzeyinin 0,80 olduğu görülmüştür. Faktör analizinden son ölçeğin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyinin sağlandığı görülmüştür.

Bulgular ve Yorum

İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı İlişkisi Ve Boyutlara Etki Eden Faktörlerin İncelenmesi

Tablo 3: İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitim Algısı

Boyutlar	X	s.s.	p*	r	p
İş Hayatında Değer Algısı	3,79	0,44	0,01*	0,60	0,01**
Değerler Eğitim Algısı	2,65	0,33			

*Eşleştirilmiş t testi ** korelasyon analizi sonuçları

Katılımcıların iş hayatında değer algısı ve değerler eğitimi algısı arasında anlamlı düzeyde farklılıklar olduğu görülmüştür. Bunun nedeni ise katılımcıların iş hayatında değer algısı düzeylerinin değerler eğitim algısı düzeylerine göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklandığı görülmektedir ($p=0,01, p<0,05$).

Tablo 4: İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitim Algısı İle Doğum Yeri İlişkisi

Boyutlar	Doğum Yeriniz	n	X	s.s.	p
İş Hayatında Değer Algısı	Giresun	79	3,92	0,43	0,01*
	Giresun dışı	124	3,70	0,43	
Değerler Eğitim Algısı	Giresun	79	2,81	0,30	0,01*
	Giresun dışı	124	2,54	0,31	

* Bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Katılımcıların doğum yerlerinin Giresun veya Giresun dışında olması durumuna göre iş hayatında değer ve değerler eğitim algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın nedeninin Giresun doğumlu olan katılımcıların iş hayatında değer ve değerler eğitim algısı düzeylerinin Giresun dışında doğan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Katılımcıların doğum yerlerinin Giresun veya Giresun dışında olması durumuna göre değerler eğitim algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın nedeninin

Giresun doğumlu olan katılımcıların değerler eğitim algısı düzeylerinin Giresun dışı doğan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Giresun'da doğan katılımcıların değer algısı ve değerler eğitimi algısı Giresun dışında doğan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir.

Tablo 5: İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı İle Cinsiyet İlişkisi

Boyutlar	Cinsiyetiniz	n	X	s.s.	p
İş Hayatında Değer Algısı	Erkek	110	3,84	0,39	0,19
	Kadın	93	3,75	0,47	
Değerler Eğitim Algısı	Erkek	110	2,61	0,33	0,22
	Kadın	93	2,67	0,33	

* Bağımsız örneklem t testi uygulanmıştır.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre iş hayatında değer algısı düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek Katılımcıların iş hayatında değer algılarının benzer düzeylerde olduğu söylenebilir ($p=0,19, p>0,05$)

Katılımcıların cinsiyetlerine göre değerler eğitimi algısı düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek katılımcıların değerler eğitimi algılarının benzer düzeylerde olduğu söylenebilir ($p=0,22, p>0,05$)

Cinsiyet, iş hayatında değer algısı ve değerler eğitim algısı üzerinde etkili bir değişken değildir.

Tablo 6 : İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı İle Yaş İlişkisi

Boyutlar	Yaş	n	X	s.s.	p	Fark
İş Hayatında Değer Algısı	30 yaş ve altı (1)	79	3,63	0,39	0,01*	2>1,3
	31-40 yaş (2)	38	4,18	0,41		
	41 yaş üzeri (3)	86	3,75	0,40		
Değerler Eğitimi Algısı	30 yaş ve altı (1)	79	2,53	0,29	0,01*	3>1
	31-40 yaş (2)	38	2,65	0,45		
	41 yaş üzeri (3)	86	2,76	0,26		

*Anova Testi uygulanmıştır.

Katılımcıların yaş gruplarına göre iş hayatında değer algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın nedeninin 31-40 yaşlarında olan katılımcıların iş hayatında değer algısı düzeylerinin 30 yaş altında ve 41 yaş üzerindeki katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Katılımcıların yaş gruplarına göre değerler eğitimi algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın nedeninin 41 ve üzerinde yaşlarında olan katılımcıların değerler

eğitimi algısı düzeylerinin 30 yaş altında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Tablo 7: İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı İle Eğitim İlişkisi

Boyutlar	Eğitim	n	X	s.s.	p	Fark
İş Hayatında Değer Algısı	Lise ve altı (1)	60	3,86	0,47	0,27	-
	Lisans (2)	122	3,75	0,44		
	Lisansüstü (3)	21	3,75	0,41		
Değerler Eğitimi Algısı	Lise ve altı (1)	60	2,58	0,35	0,01	2>1,3
	Lisans (2)	122	2,71	0,31		
	Lisansüstü (3)	21	2,49	0,31		

*Anova Testi uygulanmıştır.

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre iş hayatında değer algısı düzeylerinin farklı olmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada lise ve altında, lisans ve lisans üstü düzeyde eğitime sahip olan katılımcıların iş hayatında değer algılarının benzer düzeylerde olduğu söylenebilir ($p=0,27, p>0,05$)

Katılımcıların eğitim düzeylerine göre değerler eğitimi algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın nedeninin lisans mezunu olan katılımcıların değerler eğitimi algısı düzeylerinin lise altında veya lisansüstü düzeydeki katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Tablo 8 : İş Hayatında Değer Algısı Ve Değerler Eğitimi Algısı İle İş Tecrübesi İlişkisi

Boyutlar	İş tecrübesi	n	X	s.s.	p	fark
İş Hayatında Değer Ve Değerler Eğitimi Algısı	0-5 yıl arasında (1)	75	3,47	0,16	0,01*	1<2,3
	6-10 yıl (2)	31	4,08	0,54		
	11 yıl ve üzeri (3)	97	3,94	0,41		
Okul Hayatında Değer Ve Değerler Eğitimi Algısı	0-5 yıl arasında (1)	75	2,50	0,34	0,01*	1<2,3
	6-10 yıl (2)	31	2,59	0,25		
	11 yıl ve üzeri (3)	97	2,70	0,33		

*Anova Testi uygulanmıştır.

Katılımcıların iş tecrübelerine göre iş hayatında algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın 5 yıl ve altında tecrübeye sahip olan katılımcıların iş hayatında değer algısı düzeylerinin kendilerinden daha tecrübeli olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Katılımcıların iş tecrübelerine göre değerler eğitimi algısı düzeylerinin farklı düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Farkın 5 yıl ve altında tecrübeye sahip olan katılımcıların okul hayatında değer ve değerler eğitim algısı düzeylerinin kendilerinden daha tecrübeli olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olmasından kaynaklanmaktadır ($p=0,01, p<0,05$).

Katılımcıların verdiği cevaplar; ortalamalar (X) dikkate alınarak incelendiğinde katılımcıların iş hayatında en önemli değerler olarak sırasıyla adalet ($X=4,88$), dürüstlük ($X=4,66$), barış ($X=4,57$), saygı ($X=4,55$) ve bilimsellik değerlerini gördükleri tespit edilmiştir (tablo 2). Fakat katılımcılar okullarda bu değerlerin yeterince öğretilmediğine inanmaktadırlar. Ortalamalar incelendiğinde adalet ($X=2,14$), dürüstlük ($X=2,25$), barış ($X=2,38$), saygı ($X=3,09$) ve bilimsellik ($X=2,48$) gibi değerlerin ortalamalarının oldukça düşük olduğu görülmektedir..

Tartışma ve Sonuç

İş insanlarının % 39'nun Giresun bölgesinde ve % 61'nin Giresun dışında doğduğu görülmüştür. İş insanları % 39 ile 30 yaş ve altında, % 19 ile 31-40 yaş arasında, % 42 ile 41 yaş ve üzerinde olduğu tespit edilmiştir. İş insanlarının % 54'nün erkek ve % 46'nın kadın olduğu tespit edilmiştir. İş insanlarının % 30'nun lise ve altında, % 60'nın lisans ve % 10'nun lisans üstü düzeyde eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların iş tecrübeleri incelendiğinde % 37'nin 0-5 yıl, % 15'nin 6-10 yıl ve % 48'nin 11 yıl ve üzerinde süredir iş tecrübesi olduğu tespit edilmiştir.

Anket çalışmasında iş insanlarının değer algısı ve değer eğitimi algısı düzeylerini tespit etmek amacı ile ilgili 28 adet ifadenin güvenilirliğinin 0,92 olarak tespit edilmiştir. Elde edilen katsayı ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda iki adet alt boyut tespit edilmiştir. Bu boyutlar İş Hayatında Değer Algısı ve Değerler Eğitimi Algısı olarak adlandırılmıştır. Elde edilen iki alt boyut toplam varyansın yaklaşık olarak %69'unu oluşturmaktadır. İş Hayatında Değer Ve Değerler Eğitim Algısı boyutunun açıklanan varyansının %36 iç tutarlılığının ise 0,81 olduğu, İş Hayatında Değer Ve Değerler Eğitim Algısı boyutu %33, iç tutarlılık düzeyinin 0,80 olduğu görülmüştür.

İş insanlarının, iş hayatında değer algısı düzeyleri, değerler eğitimi algısı düzeylerine göre daha yüksektir. Dolayısıyla, iş insanlarının iş hayatında değerlerin önemli olduğuna fakat okullarda değer eğitimine yeteri kadar yer verilmediğine inandıkları söylenebilir.

Giresun'da doğan iş adamlarının değer algısı Giresun dışında doğan katılımcılara göre daha yüksek düzeydedir. Giresun'da doğan iş adamlarının değerler eğitimi algısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Cinsiyet iş hayatında değer algısı ve değerler eğitimi algısı üzerinde etkili bir değişken değildir. Kadın ve erkek iş insanlarının iş hayatında değer algısı ve değerler eğitimi algısı düzeylerinin benzer olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmada 31-40 yaşlarında olan iş insanlarının iş hayatında değer algısı ve değerler eğitimi algısı düzeylerinin 30 yaş altında ve 41 yaş üzerindeki katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca 41 ve üzerinde yaşlarında olan iş insanlarının değerler eğitimi algısı

düzeylerinin 30 yaş altında olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim olarak lise ve altında, lisans ve lisans üstü düzeyde eğitime sahip olan iş insanlarının iş hayatında değer algılarının benzer düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Lisans mezunu olan iş insanlarının değerler eğitimi algısı düzeylerinin lise altında veya lisansüstü düzeydeki iş adamlarına göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Çalışmada 5 yıl ve altında tecrübeye sahip olan iş insanlarının değer algısı ve değerler eğitimi algısı düzeylerinin kendilerinden daha tecrübeli olan katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür.

Katılımcıların en önemli değerler olarak adalet (X=4,88) ve dürüstlük (4,66) değerlerini belirttikleri tespit edilmiştir. Benzer şekilde Zaim (2013), yaptığı çalışmada çalışanların en önemli ahlaki yetkinliğinin dürüstlük olduğunu tespit etmiştir. Buna rağmen iş insanlarının adalet değerinin (X=2,14) ve dürüstlük değerinin (2,48) okullarda yeterli düzeyde öğretilmediğine inanmaları çarpıcı bir sonuçtur.

Sonuç olarak; ülkelerin kalınmasında ekonomi ve eğitim en önemli sistemlerdir. Bu çalışmada ekonomik sistemin en önemli unsurlarından iş insanlarının değer algıları ve değer eğitim algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre şunlar önerilebilir:

Okullarda verilen değer eğitimine programlarda daha fazla yer verilmelidir.

Değer eğitimi yalnızca okullarda verilmemeli, iş yerleri de çalışanlarına hizmet içi seminerler düzenleyerek değer eğitimi vermelidir. Bu eğitimler uzmanlar tarafından düzenlenmeli, iş verenler ve eğitimcilerin ortak çalışmaları sonucu hazırlanmalıdır.

İş verenler, iş hayatında çalışanlara değerleri benimsetebilmek için ödül ve ceza sistemini getirmeli, belirli aralıklarla olumlu değerleri davranış olarak sergileyen personellere ödüller vermelidir.

KAYNAKLAR

- Alataş, Sedat, (2014), ekonomik kalkınmayı belirleyen faktörler: ampirik bir analiz. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı. Aydın.
- Altınışik, İsa. ve Peker, Hasan. Sencer, (2012), Eğitimin ekonomik kalkınmaya etkisi. Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi, 4, 1-13
- Altınöz, Mehmet, (2009), Yetenek yönetimi, Ankara : Nobel Yayın Dağıtım.
- Diken, Ahmet, ve Çelebi, Mehmet Erdiren, (2015), İşletmelerde iş ahlakı ve sosyal sorumluluk ilişkisi. İçinde Hasan Hüseyin Bircan ve Bülent Dilmaç (Ed.) Felsefe, Sosyoloji, Kamu, Eğitim (121-251). Konya : Çizgi Kitabevi.
- Erol Işık, S. (2012). İktisadi kalkınmada değerlerin rolü. Çalışma İlişkileri Dergisi. 3 (2) 49-65
- Ertaş, Çağdaş, (2018), Turizm sektöründeki nitelikli çalışan eksikliğinde turizm işletmelerinin payı: iş ilanları üzerinden bir inceleme, Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi. 30, 1143-1167
- Ertek, Tümay, (2008), Mikro ekonomiye giriş (4. Baskı), İstanbul : Beta Yayınları.

- Ertürk, Mümin, (2011), İnsan kaynakları yönetimi. İstanbul : Beta Yayınları.
- Güriş, Selahattin, ve Astar, Melek, (2015). Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik. İstanbul : Der Yayınları.
- Teyfur, Mehmet, (2007), Eğitimin ekonomik temelleri. İçinde Nevin Saylan (ed.) Eğitim Bilimine Giriş (135-167). Ankara : Anı Yayıncılık
- Tortop, Nuri, Aykaç, Burhan, Yayman, Hüseyin ve Özer, Mehmet Akif, (2007), İnsan kaynakları yönetimi. Ankara : Nobel Yayın
- Ulusoy, Kadir, ve Dilmaç, Bülent, (2015). Değerler eğitimi. Ankara: Pegem Akademi Yayınları
- Unay, Cafer. (1997). Genel iktisat. Bursa: Ekin Yayınları
- Yücel, Cemil, ve Karataş, Ebru, (2009), Eğitim yöneticilerinin benimsedikleri iş değerleri. Ege Eğitim Dergisi. (10) 2: 70-1011
- Yıdırımalp, Sinem, İslamoğlu Emel. ve Yenihan Bora, (2014). Türkiye’de KOBİ’lerin Nitelikli İşgücü İhtiyacı: İşveren – İşgören – Devlet Ekseninde Bir İnceleme. Journal of Social Policy Conferences (66-67) 1-2: 15-42
- Zaim, Halil, (2013). İş hayatında erdemli insanın yetkinlikleri ile performans arasındaki ilişki. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimleri Dergisi (23) 181-196