



T.C.

**AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME SAHİBİ YÖNETİCİLER İLE İŞLETME SAHİBİ
OLMAYAN YÖNETİCİLERİN YAŞAM VE ÇALIŞMA
DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANSTEZİ

Şükriye GÜLPİNAR

DANIŞMAN

Doç. Dr. Yavuz DEMİREL

AKSARAY, 2015



**T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

**İŞLETME SAHİBİ YÖNETİCİLER İLE İŞLETME SAHİBİ
OLMAYAN YÖNETİCİLERİN YAŞAM VE ÇALIŞMA
DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANSTEZİ

Şükriye GÜLPİNAR

**DANIŞMAN
Doç. Dr. Yavuz DEMİREL**

AKSARAY, 2015

DOĞRULUK BEYANI

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum bu çalışmayı tüm akademik kurallara ve sosyal bilimler araştırmalarının etik ilkelerine uygun olarak gerçekleştirdiğimi ve sunduğumu; bu kurallar ve ilkelere aykırı hiç bir yol ve yardıma başvurmaksızın bizzat hazırladığımı, yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu; çalışmamın kullandığım veriler üzerinde her türlü oynamadan ve her türlü intihalden muaf olduğunu beyan ederim.

Tezimle ilgili yaptığım beyana aykırı bir durum saptanırsa ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçlara katlanacağımı bildiririm.

17/12/2014

Şükriye GÜLPİNAR

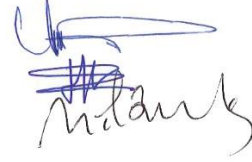
T.C.
AKSARAY ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
KABUL ve ONAY BELGESİ

Enstitümüz 122201303 nolu öğrencisi Şükriye GÜLPİNAR'ın İŞLETME SAHİBİ YÖNETİCİLER İLE İŞLETME SAHİBİ OLMAYAN YÖNETİCİLERİN YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA başlıklı lisansüstü tez çalışması, aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalında **YÜKSEK LİSANS** tezi olarak **Oy Birliği** ile kabul edilmiştir.

Danışman: Doç. Dr. Yavuz DEMİREL

Üye: Prof. Dr. Himmet KARADAL

Üye: Yrd. Doç. Dr. M. Faruk Özçınar



Tezin Savunulduğu Tarih: 05.01.2015

Sosyal Bilimleri Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararı ile onaylanmıştır.

Şükriye GÜLPİNAR

Prof. Dr. Ural Alp MANÇO
Enstitü Müdürü

Özet

Yüksek Lisans Tezi

İŞLETME SAHİBİ YÖNETİCİLER İLE İŞLETME SAHİBİ OLMAYAN YÖNETİCİLERİN YAŞAM VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Şükriye GÜLPİNAR

Aksaray Üniversitesi

Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Danışman : Doç. Dr. Yavuz DEMİREL

Bu çalışmanın temel amacı, işletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerini ortaya koymaktır. Bu bağlamda; Aksaray’da faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan 253 yönetici üzerinde bir araştırma yapılmıştır. Yaşam değerleri, bireylerin gündelik hayatta benimsemiş oldukları değerleri ifade etmektedir. Çalışmada yaşam değerleri; on altı boyutta ele alınmıştır. Bu boyutlar; güç, başarı, hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlidir. Çalışma değerleri ise hayata ilişkin değerlerden farklı olarak, çalışma ortamına yöneliktir ve bireylerin diğer hayat alanları içerisinde çalışmanın önemini belirlemede etkili olur. Araştırmada çalışma değerleri iki alt boyutta ele alınmıştır. Bunlar; dünyevi ve normatif değerler ile bireyselci değerlerdir. Elde edilen sonuçlar yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermiştir. Ayrıca yaşam değerlerinin de çalışma değerlerini etkilediği görülmüştür. Diğer önemli bir sonuç ise; işletme sahibi ve işletme sahibi olmayan yöneticilere göre hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ile dünyevi ve normatif değerlerin farklılığa sebep olmasıdır.

Yıl 2015, 87 Sayfa

Anahtar Kelimeler

- 1. Değerler**
- 2. Yaşam Değerleri**
- 3. Çalışma Değerleri**

Bilim Kodu: 1147

Abstract

Master of Science

**A RESEARCH ON LIFE VALUES AND WORK VALUES OF
PROPRIETOR AND NON-PROPRIETOR MANAGERS**

Şükriye GÜLPİNAR

Aksaray University

Graduate School of Social Sciences

Department of Business Administration

Advisor : Dr. Yavuz DEMİREL, Associate Professor

The key objective of this study is to present a juxtaposition of the proprietor and non-proprietor managers' life and work values. In this context, a survey has been administered on 253 managers from various companies located in Aksaray. Life values refer to the values individuals adopt in their daily lives. In this study, life values are discussed over ten dimensions. These dimensions encompass power, achievement, hedonism, stimulation, self-direction, universalism, benevolence, tradition, conformity and security. On the other hand, the work values, contrasting with life values, deal with working environment and determine the significance of work among other facets of life. In this research, work values are discussed over two dimensions. While worldly and normative values constitute the first dimension, individualistic values constitute the second. The results have exhibited that a significant correlation exists between life values and work values. It has also been found that life values have an impact over work values. The variation found between proprietor managers and non-proprietor managers in terms of some values including hedonism, conformity, universalism, benevolence, security and worldly and normative values is another significant result of this research.

Year 2015, 87 Pages

Keywords

1. Values

2. Life Values

3. Work Values

Science Code: 1147

İÇİNDEKİLER

Özet.....	i
Abstract.....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
Simgeler ve Kısaltmalar.....	iv
Tablolar	vi
Şekiller.....	vii
ÖNSÖZ.....	viii
BÖLÜM I: GİRİŞ.....	1
1.1. Giriş	1
1.2. Araştırmanın Problemi	3
1.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları	5
BÖLÜM II: LİTERATÜR TARAMASI	5
2.1. Yaşam Değerleri	6
2.1.1. Değer Kavramı.....	6
2.1.2. Değer Kavramıyla İlişkili Kavramlar.....	11
2.1.2.1. İnanç	11
2.1.2.2. Norm	12
2.1.2.3. Tutum	13
2.1.2.4. İhtiyaç	14
2.1.3. Değerlerin Özellikleri.....	15
2.1.4. Değerlerin Önemi	17
2.1.5. Değerlerin İşlevleri	18
2.1.6. Değer Yaklaşımları.....	18
2.1.6.1. Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve G. Lindzey'in Değerler Yaklaşımı.....	19
2.1.6.2. Rokeach' ın Değerler Yaklaşımı	20
2.1.6.3. Güngör'ün Değerler Yaklaşımı.....	22
2.1.6.4. Schwartz'ın Değerler Yaklaşımı	24
2.1.6.5. Diğer Değer Yaklaşımları	28
2.1.7. Yöneticilerde Yaşam Değerleri	30
2.2. Çalışma Değerleri	32
2.2.1. Çalışma Kavramı.....	32

2.2.2.	Çalışma Değerleri Hakkındaki Tanımlar.....	34
2.2.3.	Çalışma Değerlerinin Sınıflandırılması.....	35
2.2.3.1.	Manhardt 'ın Sınıflandırması.....	36
2.2.3.2.	Super'in Sınıflandırması.....	36
2.2.3.3.	Dov Elizur'un Sınıflandırması	38
2.2.3.4.	Ros, Schwartz ve Surkiss'in Sınıflandırması	42
2.2.3.5.	Alderfer, Borg ve Pryor'ın Sınıflandırması	43
2.2.3.6.	Tevrüz, Turgut ve Çinko'nun Çalışma Amaçları Testi	43
BÖLÜM III: YÖNTEM.....		46
3.1.	Araştırmanın Yöntemi.....	46
3.2.	Araştırmanın Evren, Örneklem ve Kısıtları	46
3.3.	Veri Toplama Süreci ve Veri Toplama Araçları	46
3.4.	Araştırmanın Hipotezleri.....	48
3.5.	Veri Analiz Süreci.....	49
BÖLÜM IV: BULGULAR		50
4.1.	Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özellikleri.....	50
4.2.	Yaşam ve Çalışma Değerlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	52
4.3.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları.....	54
4.3.1.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları..	55
4.3.2.	Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analiz Sonuçları.....	56
4.4.	Yöneticilerin Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki...	62
4.5.	Yaşam Değerlerinin Çalışma Değerleri Üzerine Etkisi.....	64
4.6.	İşletme Sahibi Olan ve İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilere Göre Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerlerinin Algılanması	66
4.7.	Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma	68
4.8.	Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları.....	72
KAYNAKÇA		78
EKLER.....		85
ÖZGEÇMİŞ.....		89

ÇLMÇ	:Çalışma Amaçları Testi
SVS	:Schwartz Value Survey (Schwartz Değerler Ölçeği)
SDÖ	:Schwartz Değerler Ölçeği
BAP	:Bilimsel Araştırma Projesi
WVI	:Çalışma Değerleri Ölçeği
KMO	:Kaiser- Meyer- Olkin:
ANOVA	:Analysis of Variance (Varyans Analizi)

Tablolar

Tablo 1. Rokeach (1973)'ın Araçsal ve Amaçsal Değerleri	21
Tablo 2. Güngör (2000)'ün Değerler Sınıflandırması	23
Tablo 3. Super (1973)'in Çalışma Değerleri Boyutları	37
Tablo 4. Super (1987)'in Çalışma Değerleri Boyutları ve Boyutların İçerikleri	38
Tablo 5. Elizur, Borg, Hunt ve Beck (1991)'in Çalışma Değerleri Sınıflandırması	42
Tablo 6. Çalışma Amaçlarının Faktörleri	44
Tablo 7. Çalışma Amaçlarının Üç İşlevi.....	45
Tablo 8. Çalışma Değerlerini Ölçmek İçin Kullanılan ÇLMÇ Testinin Boyutları	47
Tablo 9. Yaşam Değerlerini Ölçmek Amacıyla Kullanılan SDÖ Ölçeğinin Boyutları	47
Tablo 10. Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özellikleri	50
Tablo 11. Yaşam Değerlerine İlişkin Ortalama Değerler	52
Tablo 12. Çalışma Değerlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri	54
Tablo 13. Çalışma Değerleri ve Yaşam Değerleri Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları	56
Tablo 14. Yaşam Değerlerinin Tespitinde Esas Alınan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	57
Tablo 15. Çalışma Değerleri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları	61
Tablo 16. Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri.....	62
Tablo 17. Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki.....	63
Tablo 18. Yaşam Değerleri-Dünyevi ve Normatif Değerler ANOVA Test Sonuçları .	64
Tablo 19. Yaşam Değerleri-Dünyevi ve Normatif Değerler Regresyon Analiz Sonuçları	64
Tablo 20. Yaşam Değerleri-Bireyselci Değerler ANOVA Test Sonuçları	65
Tablo 21. Yaşam Değerleri-Bireyselci Değerler Regresyon Analiz Sonuçları	65
Tablo 22. Yaşam Değerlerinin ve Çalışma Değerlerinin Yönetici Konumuna Göre Algılanması	66
Tablo 23. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma	68
Tablo 24. Yöneticilerin Maaşlarına Göre Değerlerinde Farklılaşma	69
Tablo 25. Yöneticilerin Yönetici Olarak Çalışma Sürelerine Göre Değerlerindeki Farklılaşma	71
Tablo 26. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları.....	72

Şekiller

Şekil 1. Schwartz (1992)'ın Değer Sınıflandırması.....	27
Şekil 2. Elizur (1984)'un Çalışma Değerlerine Yönelik Haritalama Cümlesi.....	38

ÖNSÖZ

Sosyal, ekonomik, kültürel, teknik temelli birçok yeni gelişmenin toplumda hızlı bir değişim ve dönüşüme yol açtığını görmekteyiz. Bireylerin gündelik hayatlarını yönlendiren değerlerin bu hızlı değişim ve dönüşümden etkilenmeleri kaçınılmazdır. Aynı şekilde günlük hayatımızın merkezinde yer alan çalışma yaşamında da yeni gelişmeler ekseninde birtakım güncellemelerin olması doğal bir süreçtir.

Gerek bireysel tecrübelerle deneyimlediğimiz gerekse farklı kaynaklarla bize ulaşan çeşitli bilgiler toplumun değerleri hakkında genel bir fikir edinmemizi sağlar. Sahip olduğumuz bu fikirlerin, değerlerin değişimine paralel bir şekilde güncellenmesi gerekliliği ortaya çıkar. Böyle bir gereklilikten yola çıkarak, klasik bir Anadolu şehrine ait zihnimizde konumlandırmış olduğumuz birtakım değerlerin pratik hayatla ne derece örtüştüğü merakı çalışmama yön verdi. Araştırmam süresince gerek bilgisi gerek tecrübesiyle yardımlarını benden esirgemeyen danışman hocam Doç. Dr. Yavuz DEMİREL'E teşekkürlerimi sunarım. Tecrübelerinden istifade etme fırsatı bulduğum ve akademik çalışmalarımda beni cesaretlendiren, hocam Prof. Dr. Himmet KARADAL'a da ayrıca saygılarımı sunuyorum.

BÖLÜM I: GİRİŞ

1.1. Giriş

Bireylerin toplum içerisindeki davranışlarının arka planında yer alan en önemli unsurlardan birisi değerlerdir. Değerler; bireylere iyi, kötü, doğru, yanlış gibi çeşitli hususlarda ölçütler sunar. Bireylerin bir olay karşısındaki tutumu ve ne yapip yapmaması gerektiğine dair sahip olduğu inançlar toplumun ve bireyin kendisinin sahip olduğu değerler tarafından şekillendirilir. Değer yönelimleri, toplumdan topluma, kültürden kültüre farklılaşabildiği gibi bireyden bireye de değişmektedir. Benzer şekilde bireylerin değer hiyerarşileri de bağlı bulundukları çevre faktörleri ve bireysel özelliklerine göre çeşitlilik göstermektedir. Birtakım bireysel ve toplumsal değişimler doğrultusunda bireylerin değer hiyerarşileri farklı özellik göstermekte veya yeni değerlerin bu hiyerarşi içine dâhil olmaları mümkün hale gelmektedir.

Bir örgüt içerisinde çalışanların paylaştıkları değer, inanç, norm, sembol gibi öğeler kurumların kültürünü oluşturur. Kurumların sahip oldukları kültür ise günümüzün rekabetçi iş dünyasında işletmelerin başarılı olmalarında etkili olan faktörlerden biridir. Başarılı olan örgütlere bakıldığında çalışanlarının örgütün amaçları ile örtüşen değerleri örgüt kültürü olarak benimsedikleri görülmektedir. Başka bir deyişle çalışanların kendilerini örgütle bütünleştirdikleri, örgüt için kolaylıkla özveride bulunabildikleri örgütler daha başarılı olmaktadır (Köse, Tetik, & Ercan, 2001, s. 227).

Kurum kültürünün önemli bir ögesi ise örgütteki tüm bireylerin ortaklaşa inandığı ve paylaştığı temel değerlerdir. Değerler, örgüt kültürünün diğer öğelerine göre daha güvenilir bir özellik taşırlar. Çalışanlara yaptıkları işin ya da sergiledikleri davranışın nedeni sorulduğunda genellikle bu davranışı yönlendiren değerlere ulaşılmaktadır (Sabuncuoğlu & Tüz, 2003). Değerler, kültürün daha çok gözle görülmeyen, öznel, içsel yönünü oluşturmakta ve örgütsel sorunların çözümünde makul, uygun olarak kabul edilen çözüm biçimini göstermektedir (Güçlü, 2003, s. 151).

Yöneticiler, alternatifler arasında seçim yapma yetki ve sorumluluğuna sahip olan kişilerdir. Dolayısıyla her yönetici, sürekli olarak değer seçenekleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Yöneticilerin günlük eylem ve kararlarında referans aldıkları doğrular ise bir örgütün yönetsel değerlerini oluşturmaktadır (Vurgun & Öztop, 2011, s. 235). Bir örgütteki yöneticilerin sahip oldukları değerler çalışan davranışlarının şekillenmesinde etkili olmaktadır. Çalışanların problemler karşısındaki tutumu, motivasyonları, örgüt içerisindeki iletişimleri gibi birçok konuda yöneticilerin benimsemiş oldukları değerler etkili olmaktadır. Grup davranışı, iletişim biçimi, etkin liderlik, karar verme gibi birtakım örgütsel süreçlerin değer yönelimlerinden etkilendiği kabul edilmektedir. Çalışanlar ve yöneticiler arasındaki çatışmanın en önemli nedenlerinden biri olarak değer farklılıkları gösterilebilir (Turgut, 1998, s. 44). Nitekim işletmeler yönetici tercihlerinde kendi prensip ve normlarına uyabilecek değerlere sahip bireyleri dikkate almaktadırlar.

Nasıl ki toplumları daha iyi anlamak ve sorunların çözümünde doğru kararlar vermek için bireylerin hangi değerleri benimsediğini bilmek önemli ise; toplumun alt sistemlerinden biri olan işletmelerin daha verimli olmalarını sağlamak ve onları daha iyi analiz edebilmek için de bu örgütlerin değer yapılarını bilmek önemlidir. Örgüt değerleri ise büyük oranda yöneticilerin sahip olduğu değerlerden etkilenir. Bir örgütü meydana getiren önemli unsurlardan biri olarak yöneticilerin benimsedikleri değerlerin bilinmesi de işletmeler içerisindeki sorunların çözümünde ve örgütsel karar politikalarında önemli rol oynar. Yöneticilerin benimsemiş oldukları değerler aslında izleyici davranışlarının yönünün tayini, örgüt kültürünün şekillenmesi gibi çeşitli faktörleri etkileyecektir. Bu açıdan bakıldığında gerek çalışan davranışlarını anlamlandırabilmek, gerekse arzulanan çalışan profilini ve çalışma ortamını oluşturabilmek adına yöneticilerin gündelik hayatta benimsedikleri yaşam değerleri ile çalışma ortamında benimsedikleri çalışma değerlerinin bilinmesi işletmeler açısından yadsınamaz önemlidir.

1.2. Araştırmanın Problemi

Birey ve toplum davranışlarının anlaşılmasında yol gösterici kaynaklardan biri olarak değerler psikoloji, sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji, felsefe ve ekonomi gibi birçok disiplin tarafından araştırma konusu olmuştur. Her disiplinin değer konusunu ele alış şekli ise değişmektedir. Bu nedenle literatürde değer kavramıyla ilgili birçok tanıma rastlamak mümkündür. Değer kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için inanç, tutum, norm gibi kavramlarla nasıl bir ilişki içinde olduğunun tespiti gerekmektedir. Nitekim zaman zaman bu kavramlar konu üzerinde araştırma yapan kişiler tarafından aynı anlama gelecek şekilde kullanılmıştır. Bu araştırmada değerler yaşam değerleri ve çalışma değerleri olmak üzere iki ayrı kategoride ele alınmıştır.

Literatüre bakıldığı zaman yaşam değerleriyle ilgili olarak Allport, Vernon, Lindzey (1960) Rokeach (1973), Schwartz (1992) ve Güngör (2000)'ün önemli yaklaşımlarına rastlanmaktadır. Değerlerle ilgili geliştirilen bu yaklaşımların birbirinden tamamen ayrı bağlamlara sahip olduğunu düşünmek isabetli olmayacaktır. Değerler hakkında yapılan çalışmalar birbirlerini tamamlayıcı niteliktedir. Örneğin; Güngör (2000) çalışmasında Allport, Vernon ve Lindzey'in (1960) geliştirmiş olduğu değerler ölçeğinden yararlanmıştır. Allport, Vernon ve Lindzey (1960) yaşam değerlerini; estetik değer, dini değer, ekonomik değer, teorik değer, siyasi değer ve sosyal değer olarak sınıflandırmıştır. Güngör (2000) ise; bu boyutlara ahlaki değer boyutunu eklemiştir. Rokeach (1973) da değerleri amaçsal ve araçsal değerler olarak iki ayrı sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Schwartz (1992) ise bütün bu çalışmaları kapsayacak şekilde yaşam değerlerine yönelik yeni bir yaklaşım ortaya koymuştur. Değerleri on altı ve dört üst gruba ayırmıştır. Schwartz (1992)'in yapmış olduğu sınıflandırma gerek kendinden önce yapılan çalışmaları kapsamı gerekse kültürlerarası bir geçerliliğe sahip olmasından dolayı bu konuda yapılan birçok araştırmada kullanılmaktadır.

Çalışma değerlerinin yaşam değerlerinden ayrı bir kategoride ele alınmasının sebebi ise çalışma yaşamının zamansal ve mekânsal olarak gündelik hayatın akışından ayrılması ve bireylerin hayatlarında bir başka önem merkezini oluşturmasıdır. Nitekim endüstri öncesi dönemde yaşayan toplumlarda çalışma çoğunlukla bireylerin kendi

evlerinde bulunan atölyelerde gerçekleştirilen ve yalnızca ihtiyaca yönelik bir faaliyetti. Endüstrileşmeyle birlikte ise ev ve iş birbirinden ayrılmış yani bireyin kişisel ilişkileri ile çalışma ilişkileri birbirinden farklılaşmıştır (Bozkurt, 2009, s. 327). Endüstri sonrası toplumda ise gelişen teknoloji çalışma yaşamını değiştirmiş, bilgi işçisi kavramı öne çıkmış, çalışma süreleri kısalmış, disiplinli bir çalışmanın yanında boş zaman, tüketim, yaşam kalitesi, kendini gerçekleştirmeyi de öne çıkaran yeni boyutlar ortaya çıkmıştır (Zencirkıran, 2012, s. 12). Çalışma yalnızca maddi ihtiyaçları karşılamak amacıyla yapılan bir faaliyet olmaktan çıkmış ve bireylere farklı kimlikler kazandırır hale gelmiştir. Dönemler itibari ile toplumların çalışmaya yükledikleri anlam ve çalışma amaçlarındaki farklılık bireylerin çalışma değerlerinin sabit formlar yerine değişime açık bir yapı arz ettiğini göstermektedir.

Çalışma faaliyetinin insanlar tarafından nasıl algılandığı sorusu çalışma değerlerinin sınırlarının çizilmesine de yardımcı olur. Örneğin; çalışma birey tarafından bir amaç olarak algılanabileceği gibi, araçsal bir rol de üstlenebilir. Veya kişi çalışmayı kendini bütünüyle ifade edebileceği bir faaliyet olanı olarak görebilir. Kişinin çalışmaya ilişkin kendi zihin ve duygu dünyasındaki algısı o kişinin çalışma değerlerini oluşturur. Nitekim çalışma değerlerine yönelik yapılan çalışmalara bakıldığında zaman çalışma değerlerinin daha çok bireyin işi ile ilgili beklentileri, talepleri, amaçları doğrultusunda ele alındığı görülmüştür.

Literatürde yöneticilerin değerlerine yönelik çalışmalar bulunmasına rağmen; yaşam değerleri ve çalışma değerlerini ayrı ayrı ele alıp, bu iki değer türü arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışma sayısı sınırlıdır. Bu tespit Türkiye’de yapılan çalışmalar için de geçerlidir. Küreselleşme, teknolojinin her geçen gün hız kazanması gibi faktörler değerler üzerinde hızlı bir değişim ve dönüşüme neden olmaktadır. Bu nedenle bugünün değerlerinin çalışma yaşamı üzerindeki etkisini araştıran akademik çalışmaların önemi bir kat daha artmaktadır. Yöneticilerin değerlerini işletme sahibi yönetici ile yalnızca yönetici olma durumlarına göre karşılaştırmalı bir biçimde inceleyen bir araştırmaya ise rastlanmamıştır. Bu noktalardan hareketle bu araştırmanın temel problemi “işletme sahibi yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin gündelik hayatta benimsemiş oldukları yaşam değerleri ile çalışma yaşamlarında benimsemiş oldukları çalışma değerlerinin neler olduğunun belirlenmesi ve bu iki değer kategorisi arasında nasıl bir ilişki olduğunun” tespitine yöneliktir.

1.3. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Soruları

Bu araştırma; işletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerini araştırmak amacıyla tasarlanmıştır. Araştırmanın ana amacı doğrultusunda yöneticilerin hayatında önemli bir noktayı teşkil eden çalışma hayatının hangi değerler etrafında şekillendiği ve çalışma hayatındaki değerlerin yaşam değerlerinden hangi ölçüde etkilendiğinin ortaya çıkarılması, yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri arasında nasıl bir ilişki olduğunun analizi de bu araştırmanın alt amaçları arasındadır. İşletme sahibi konumunda olma ile yalnızca yönetici konumunda bulunmanın, yöneticilerin değerlerinde bir farklılaşmaya sebep olup olmadığını görmek için ise yöneticiler; işletme sahibi olan yöneticiler ve işletme sahibi olmayan yöneticiler olmak üzere iki farklı kategoride ele alınmıştır. Dolayısıyla araştırma kapsamında bu amaçları karşılayabilmek için aşağıdaki araştırma sorularına cevap aranmış ve bu sorular çeşitli hipotezler ile test edilmiştir:

Araştırma Sorusu 1: *Yöneticilerin en çok benimsedikleri yaşam ve çalışma değerleri nelerdir?*

Araştırma Sorusu 2: *Yöneticilerin yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında bir ilişki var mıdır?*

Araştırma Sorusu 3: *Yöneticilerin yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemekte midir?*

Araştırma Sorusu 4: *İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri arasında bir farklılık var mıdır?*

Araştırma Sorusu 5: *Yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik özelliklerine (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, şu anki işyerinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve maaş) göre farklılaşmakta mıdır?*

BÖLÜM II: LİTERATÜR TARAMASI

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın temel başlıklarını içeren konulara yer verilmiştir. Bu bölüm, yaşam değerleri ve çalışma değerleri olmak üzere iki ana konu üzerinde şekillenmektedir. Bu nedenle bu iki değer kategorisi ayrı başlıklar altında ele alınmıştır.

2.1. Yaşam Değerleri

Bu başlık altında ilk olarak değer kavramının neyi ifade ettiği çeşitli disiplinlerin de perspektifleri dikkate alınarak açıklanmıştır. Yanı sıra değer kavramıyla ilişkili kavramların neler olduğu, değerlerin özellikleri, işlevleri, önemi, değer konusu ile ilgili yapılmış olan çeşitli araştırmalar ve yöneticiler için yaşam değerleri konuları ele alınmaktadır.

2.1.1. Değer Kavramı

Değer sözlük anlamıyla “bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı; üstün nitelik, meziyet” gibi genel anlamlar içermektedir (URL1, 2013). Tanımdan da görüleceği üzere kavram çoklu bir boyuta sahiptir. Diğer bir ifade değer kavramının içeriğini oluşturan anlamlar birbirinden farklı disiplinlerin görüş alanına girmektedir.

Psikoloji, sosyoloji, antropoloji, sosyal psikoloji, felsefe ve ekonomi gibi farklı bilim dalları değer kavramıyla belli bir açıdan ilgilenmektedir. Bu nedenler üzerinde uzlaşa sağlanmış bir tanımlama yapmak oldukça zordur. Disiplinlerin değer kavramına bakışlarındaki perspektif farklılıkları böyle bir tanımlama yapılamamasının ana unsurlarından birisidir. Dolayısıyla; değer kavramı hakkında yapılmış olan çeşitli tanımlamalardan bahsetmek yerine farklı disiplinlerin değeri hangi açılardan ele aldıklarının anlaşılması önemlidir.

Değer kavramının anlamını felsefeye borçlu olduğu bilinmektedir (Özensel, 2003, s. 218). Değer felsefesine en fazla önem veren ilk filozof olan Eflatun’dan itibaren filozoflar değer problemini; ‘iyi’, ‘kötü’, ‘gaye’, ‘doğru’, ‘fazilet’, ‘hakikat’ gibi değişik başlık altında tartışmışlardır (Kılıç, 1996, s. 359). Literatürde daha çok “aksiyoloji” olarak adlandırılan değerler felsefesi insanın yaşamı boyunca vardığı birçok yargının kaynağı olan değerler sistemi ile ilgilenir. Bireylerin yaşamları

boyunca iyi, kötü, güzel, ayıp gibi yargılara varırken bunları temellendiren kaynakların neler olduğu, bu kaynakların nasıl oluştuğu ve bunların sınıflandırılması aksiyolojinin üzerinde durduğu konulardandır. Bu bağlamda değerlerin kaynağının olup olmadığı, bu değerlerin zamandan zamana veya kişiden kişiye değişip değişmediği gibi konular aksiyolojinin incelediği özel alanlardan bazılarıdır. Aksiyoloji ahlak (etik) ve estetik olmak üzere iki bölümden oluşur. Ahlak (etik); insanın tüm yapıp etmeleri ile ilgilenirken estetik ise doğadaki ve sanattaki güzellikleri, bu güzelliklerin niteliklerini ve güzel takdir yargılarını inceler (Çınar, 2013, s. 9-10).

İktisat da değer konusu ile uzun yıllar ilgilenmiş disiplindir. Nitekim Selik (1982, s.3) değer sorununun başından beri iktisat ilminin merkezi problemi olma niteliğini muhafaza ettiğini belirtir. Tural (1995, s.103) ise, değer kelimesinin öncelikle ekonominin bir kavramı olduğunu ve insan aklının buraya daha çabuk koştuğundan bahseder. Ekonomi disiplininin araştırma sahasında olan fayda, değişim, fiyat gibi temel ekonomik kavramlar değerle ilişki içerisindedirler (Naktiyok, 2002, s. 166). İnsanoğlunun gözle görülür, az çok uzlaşılarak bir değişim aracına dönüştürdüğü mal ve hizmet için ödediği değere benzemeyen değerler bulunmaktadır (Tural, 1995, s. 103). Örneğin; sosyoloji, psikoloji, sosyal psikoloji gibi disiplinlerdeki değer konusu insanı sosyal özellikleriyle ele aldığı için ekonomi disiplinindeki değerlerden oldukça farklı bir görünüm arz etmektedir.

Sosyoloji tarihine baktığımızda, sosyologlar arasında çok az konu değerler kadar tartışılmıştır. Pozitivist görüş ise değerler üzerine yapılan araştırmaların nesnel olamayacağını söyler. Çünkü pozitivist bakış açısında, değerlerin hiçbir nesnel gerçekliğe sahip olmadığı, bireylerin kişisel değerleri ile ilgilenmeksizin incelenemeyeceği, sadece öznel bir yaklaşım olarak ele alınabileceği anlayışı hâkimdir (Özensel, 2003, s. 218). Aydın (1985, s.39)'a göre ise, bilim adamı seçtiği birtakım sorulara seçtiği birtakım yollarla cevap bulmaya çalışmakta ve bu seçimi yaparken sahip olduğu değerleri etkili olmaktadır. Seçme faaliyetine değerlerin etki etmesi ise bilimsel araştırmada varılacak sonuçların sübjektif olacağı anlamına gelmemektedir. Bilim adamının herhangi bir sebepten dolayı yola çıkması, varacağı bilimsel hükümlerin mantıki statüsüne bir zarar getirmemektedir. Pozitivizmin bazı peşin hükümleri ve buna bağlı olumsuz tavırlarından dolayı uzun zaman sosyal bilimlerde değerlere olumlu bakılmamış ve değerlerle ilgilenmek bilim dışı sayılmıştır. Hâlbuki

beşeri hayatta değerler tüm yargı, norm, kurum ve davranış düzeyinde etkin olgulardır. Başka bir ifade ile her beşeri oluşumun arkasında bir ya da daha çok değer ve onun yönlendiriciliği vardır (Aydın , 2003, s. 243). Test edilebilir ve objektif olması sebebiyle geleneksel olarak en güvenilir bilgilerimizin bilimsel türden olduğu kabul edilir. Fakat hem ahlak önermeleri hem de değer ifade eden önermeler için bu özellik söz konusu değildir. Öte yandan bireylerin bütün yaşantısını düzenlemesi ve bireylerin yaşantılarına yön vermeleri açısından düşünülecek olursa ahlak ve değer ifade eden önermelerin son derece önemli olduğu görülecektir. Bu özellikler açısından bakıldığında bu tür önermeler sübjektif nitelik taşıyabilir bile birey için zaman zaman mutlak doğruları ifade ederler (Ural, 1998, s. 42).

Pozitif mantığın sübjektif olduğu düşüncesinden hareketle uzun zaman inceleme kapsamı dışında tuttuğu değerler son zamanlarda sosyolojinin yoğun araştırılan konularından biri haline gelmiştir (Aydın, 2010, s. 16). Değerler, toplumun sosyo-kültürel öğelerine anlam veren en önemli ölçütlerdir. Bu nedenle toplumsal kişi ve bu kişinin davranış örüntüleri sosyolojik incelemelerin başlangıç noktasını oluşturur (Özensel, 2003, s. 220). Sosyoloji değerlerin açıklanmasını, oluş yollarını, sosyal olgu, örgüt ve süreçlerle olan ilişkisini, değer sistemlerini ve belli somut durumlarda görülen değer çatışmalarını incelemektedir (Güney, 2009, s. 31).

Psikolojide değer kavramı genellikle bireysel düzeydeki tercihler, motivasyon, ihtiyaç ve tutumlarla bağlantılı olan seçici yönelim yöntemine işaret eder (Deth & Scarbrough, 1995, s. 22). Psikolojik açıdan değerler ise kişiliğin oluşumunda motivasyonel öğelerin merkezinde yer almaktadır (Asan, Ekşi, Doğan, & Ekşi, 2008, s. 16). Davranış bilimciler ve sosyal psikologlar ise değerlerin bir yandan bireysel tutum ve davranışları ve bilişsel süreçleri etkilediğini, diğer yandan toplumun kültürel kalıplarıyla etkileşim içerisinde olduğunu ve onları yansıttığını kabul etmektedirler (Dilmaç, Bozgeyikli, & Çıkılı, s. 70). Adler (1956, s. 279) değerler konusu üzerinde tanımsal bir karmaşanın olmasının sosyal bilimlerin ilerlemesini artıracak yerde yavaşlattığını belirtir. Smith (1969)'den Rohan (2000, s.255-256)'ın aktardığına göre ise; Smith (1969) temel tutum ve düşünceler, tercihler, bir şeye verilen duygusal önem gibi değere benzeyen kavramların çoğalmasından yakınmaktadır. Rohan (2000, s.255) da bu ifadeleri destekleyici bir şekilde değerler araştırması ve değerler teorisinde tanımsal tutarsızlıkların yaygın bir durum oluşturduğundan bahsetmektedir. Bu

çalışmada ise değerler dini, felsefi, iktisadi boyutlardan ziyade psikolojik, sosyolojik ve sosyal psikolojik yönleriyle ele alınmıştır. Aşağıdaki değer tanımlarından da anlaşılacağı üzere konunun bu disiplinler çerçevesinde araştırıldığını görmek mümkündür.

Kluckhohn (1951)'dan Smith (1969, s.104)'in aktardığına göre değer; genellenmiş ve örgütlenmiş bir kavram olarak, bireyi, bireyin doğadaki yerini, bireyin insanlar arası ilişkilerinde arzu edileni ve arzu edilmeyeni belirlemek suretiyle davranışı etkileyen bir kavramdır. Bu tanım, değerlerin kazanılmasının öğrenme yoluyla gerçekleştiğini belirtmektedir. Birey içinde yaşadığı kültür içerisinde kurmuş olduğu ilişkiler sonucu, bulunduğu ortamda istenilen ve istenilmeyen davranışların ayırımına varır. Toplum tarafından iyi, doğru olarak kabul edilenler birey tarafından algılanır ve böylece bireyin davranışları toplumun istediği şekilde şekillenir (Harcar, 2005, s. 20). Kluckhohn (1962, s.395)'un yapmış olduğu bir diğer tanıma göre ise değer, eldeki eylem şekilleri, araçları ve amaçları arasından yapılan seçimi etkileyen arzu edilen durumun belirgin veya üstü kapalı, bir bireye veya grubun özelliğine özgü bir kavramdır.

Değerler üzerine yoğun çalışmalar yapmış olan Allport, Vernon ve Lindzey (1960)'den Turgut (1996, s.3)'un aktardığına göre, her bireyin kendine özgü bir değer profili bulunmakta ve değer bir inanç olup, birey bu inanç doğrultusunda tercih yaparak hareket etmektedir. Allport (1968) değerleri benlikle ilişkili olarak algılanan manâlar olarak tanımlamaktadır. Bir şeyi değerli görmek; onu tercih etmek, ona psikolojik olarak bağlanmak ve ona ulaşıp muhafaza etmek için belli bir çaba içerisinde olmak anlamına gelmektedir (Yapıcı & Zengin, 2003, s. 178).

Rokeach (1973) değeri, belirli bir davranış biçiminin ya da varoluş amacının kişisel ya da toplumsal olarak karşıtlarına tercih edilmesine yönelik kalıcı inanç olarak ifade eder (Frederick, 1995, s. 16). Rokeach sosyal psikologların psikolojideki tutum kavramına odaklandıklarını ve değer kavramını görmezden geldiklerini işaret etmiştir. O'na göre değer, tutum veya belirli inançlardan daha soyut inançlardır (Feather, 1999, s. 52-53). Rokeach'a göre değerler davranışları biçimlendiren öğrenilmiş inançların güçlü bir duygusal örüntüsü olmakla birlikte güzellikleri içeren inanç ve niteliklerdir (Özmete, 2007, s. 9).

Allport, Vernon ve Lindzey (1960)'in araştırmasından esinlenerek 1978 yılında değerler üzerine çalışma yapmış olan Güngör (2000, s.86) ise değerden şu şekilde bahseder :

“Değerler bir bakıma bizim hayatımızın gayeleridir hatta sadece kendi hayatımızın değil, başkalarının hayatı için de gaye olmasını istediğimiz şeylerdir. Bunlar bazan sadece fertleri belirleyici olur, bazan da bütün bir toplum yani toplumdaki fertlerin büyük çoğunluğu belli bir değer profili ile tanınır. Şöyle ki, bir kimse sakın bir hayat içinde ilim veya sanatla uğraşmayı gaye edinir bir başkası öbür insanları da kendi beğendiği yola çekmeyi kutsal bir görev sayar bir başkası bütün huzur ve saadetin iktisadî kudretle mümkün olacağına inanır. Toplum seviyesinde de çeşitli değer oryantasyonlarından söz edilebilir.”

Değerler; sosyal aktörlerin (organizasyon liderleri, kanun koyucular vb.) eylemlerini belirleme, insanları ve olayları dönüştürüp onların eylem ve dönüşümlerini açıklama yolu ile onlara rehberlik eden arzu kavramlarıdır. Değerler yaşamdaki ilkelere rehberlik eden değişebilir ölçüt veya hedeflerdir (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999, s. 24-25) .

Değerler olumluluk ölçekleri olarak karşımıza çıkan ve grupça benimsenen, bir inanca dayanan ve aşkınlıklar taşıması özelliği ile din ile içten bağlantıları olan önemli beşeri bir olgudur (Aydın, 2010, s. 17).

2.1.2. Değer Kavramıyla İlişkili Kavramlar

Çoğu zaman değer kavramı norm, ihtiyaç, tutum, inanç kavramlarıyla aynı anlama gelecek şekilde kullanılmaktadır. Bu kavramlar değerlerle birçok ortak noktada buluşsa da aralarında temel ayrımların olduğu bazı hususlar bulunmaktadır. Aşağıda bu kavramlarla değerler arasındaki ortak noktalara ve farklılıklara değinilmektedir.

2.1.2.1. İnanç

Bir kültürde insanların birlikte sahip oldukları doğrunun, hakikatin ne olduğuna ilişkin paylaşılan idealler inançları oluşturur. İnançlar, sağduyuya, dine, bilime ya da bunların karışımına dayanabilir (Yaylacı, 2013, s. 35). İnançların oluşumunda ise gözlem, tecrübe, zekâ, duygu, sosyal yaşam gibi faktörler etkilidir (Şimşek, Akgemci, & Çelik, 2008, s. 71).

Rokeach (1973)'dan Atay (2003, s.89)'ın aktardığına göre değerler, davranışların ya da amaçların arzu edilir veya edilmez olduğuna karar verilmesinde etkili olan, örf ve adetlerle yaşamımıza yerleşmiş olan bir inanç türünü ifade eder. Bu bakış açısıyla değerler bir çeşit inançtır.

Güngör değeri bir şeyin arzu edilebilir veya edilemez olduğu hakkındaki inanç olarak görür fakat değerlerin sadece bir inançtan yani subjektif bir yakıştırmadan ibaret olup olmadığı sorusunu da sorar. İncamız dışında objektif bir gerçeği temsil edip etmediğini sorgular. Değer ve incanın aynı şeyleri ifade etmediğini Güngör (2000, s. 28)'ün şu yorumundan çıkarmak mümkündür:

“Özellikle ahlâkî davranış konusunda değer, bir kimsenin çeşitli insanları, insanlara ait nitelikleri, istek ve niyetleri, davranışları değerlendirirken başvurduğu bir kriter demektir. Bir örnek verelim: Ahmet iyi insandır. Niçin? İnsanlara elinden geldiğince yardım etmektedir. Çünkü insanlara yardım etmek iyidir. Değer bir inanç olmak bakımından, dünyamızın belli bir kısmıyla ilgili idrak, duygu ve bilgilerimizin bir terkibi demektir. Fakat değer, incanın spesifik bir şekli olmak itibarıyla ondan daha yukarıda bir zihin organizasyonudur. Şöyle ki bir değer bir tek inanca değil, bir arada organize olmuş bir grup inanca tekabül eder. Yukarıda örnek verdiğimiz değeri misal

alırsak, insanlara yardımcı olmanın iyiliği hakkındaki inancımız bizim insan ilişkileriyle ilgili çeşitli hayat tecrübelerimizden doğmuştur ve bunun içinde birden fazla inancın insanın kıymetine olan inanç, iyilik yapmanın vicdan huzuru vereceğine olan inanç, yardımseverliğin barışa yol açacağına olan inanç, Tanrının yardım edicileri sevdiğine olan inanç vs. katkısı vardır.”

2.1.2.2.Norm

Normlar; kişisel alanı kullanma gibi bir durumda nasıl davranılacağına ilişkin belirli kültürel beklentilerdir. Gündelik yaşamı düzenleyen mekanizmalar ve toplumsal muhataplar açısından normlar kurallaşp, standartlaşmıştır (Yaylacı, 2013, s. 35). Normlar belirli durumlarda beklenen davranış ve davranış kalıplarıdır. Bireylerin sık sık başkalarının davranışlarına ilişkin beklentileri vardır. Normlar, bu davranışların istenilir veya istenmedik olduğunu belirler (Kırel, 2013, s. 75). Normlar yalnızca bir kanaat belirtmekle kalmaz, bir şeyin yapılmasını veya yapılmamasını hatta bunların getirisini ifade eder. Aslında mükâfat ve cezaları belirleyen normlar değerlerin açılımıdır. Değerler; yargılar, normlar, kurumlar ve eylemler şeklinde dışlaşmaktadır. Bir şeyin iyi, güzel gibi kavramlarla ifade edilişi değerlerin yargılaşma aşamasıdır. İkinci aşama ise değerlerin kurallaşarak dışlaşıp davranış ölçütü haline geldikleri norm aşamasıdır (Fichter, 1990, s. 135).

Rokeach'dan Turgut (1996, s.19)'un aktardığına göre değerler bir davranış biçimine veya var olma amacına tekabül ederken norm ise bir davranış biçimine denktir, var olma amacını yansıtmaz. Normlar belirli bir durumda belirli bir davranış biçimi iken değerler belirli bir durum ile sınırlı değildir. Norm ve değer arasındaki farklılık, değerlerin soyut ve genel kavramlardan meydana gelmesi, normların ise belirgin ve yol gösterici olmasıdır (Kuvan, 2007, s. 81). Değerler soyut olarak insan zihninde yer tutarken normlar, hayatın bizzat içinde sosyal ilişkilerin nasıl gerçekleşeceğini belirleyen yazılı olmayan kurallar olarak karşımıza çıkar (Çalışkur, 2008, s. 11).

Schwartz'a göre ise insanların değerleri onları bireyler olarak karakterize eden değer önceliklerin olduğu sıralı bir sistem tarafından şekillendirilir. Değerlerin

bu şekilde hiyerarşik bir özelliğinin olması değerleri, tutum ve normlardan ayırır (URL2, 2013).

2.1.2.3.Tutum

Tutum; bir kişi, durum, kurum ya da toplumsal sürece yönelik olarak çeşitli biçimlerde tanımlanan, temel bir değer veya inancı gösterdiğine inanılan, ancak davranışların gözlenmesiyle çıkarılabileceğinde ısrarlı olanların düşündüğü üzere, kişilere ve durumlara karşı belli (az çok tutarlı) bir şekilde hareket etme eğilimi olarak görülen davranıştır (Marshall, 1999, s. 765).

Tutum, yaşanan tecrübe sonucu oluşan, ilgili olduğu durumlara karşı ferdin davranışlarını yönlendirme etkisine sahip ruhsal bir hazırlık durumudur. Bir başka ifadeyle tutum, davranışsal eğilimler içeren bilgiler, inançlar ve kanaatler bütünüdür. Ancak sıradan kanaatlerden daha sürekli (Aydın, 2003).

Kağıtçıbaşı (2006) tutumun bir bireye atfedilen eğilim olduğunu ve tutumun doğrudan gözlenemediğini ancak bireyin gözlenebilen davranışlardan bir çıkarsama yapılarak o bireye atfedilen bir eğilim olduğunu belirtir (s.102). Değerler ise tutumlar için rehber rolündedir (Güngör, 2000, s. 31). Bu bağlamda değerler, tutumlar ve davranışlar birbirini etkilemektedir.

Tutumları insan dünyasının belli bir kısmına ait idrak, duygu ve bilgilerin bir terkibi olarak gören Güngör (2000)'e göre ise, tutumların bilgi, duygu ve hareket olmak üzere üç yapıcı unsuru vardır. Biz bir değere sahip olduğumuz zaman onun hem tutulacak en doğru yol olduğunu düşünüyoruz, hem o konuda duygusal davranıyoruz değere karşı pozitif tavır takınıyoruz, aksi durumların aleyhinde bulunuyoruz, hem de o değer bizi belli bir istikamette hareket etmeye itiyor demektir. Güngör (2000, s.29), değerle tutumu eş anlamda kullanan psikologlar olduğu gibi bunları iki ayrı kavram olarak ele alan ve farklılıkları üzerinde duran Rokeach (1973)'ın değer ve tutumu ayırt etmek üzere yedi tane fark saydığını belirtir. Rokeach (1973)'dan Koca (2009, s.82)'nın aktardığına göre bu farklar aşağıdaki gibidir:

- Değer bir tek inancı açıklarken, tutum belirli bir nesne ve duruma odaklanmış farklı inançların tümünün bir örüntüsüdür.

- Değer, nesne ve durumların ötesinde bir nitelikteyken, tutumlar belirli nesne veya durumlar üzerinde odaklanmışlardır.
- Değerler bir standardı açıklarken, tutum standarttan uzak bir kavramdır. Birçok tutum nesnesinin olumlu ya da olumsuz değerlendirmeleri, standart olarak işlev gören az sayıda değerle ilgili olabilir.
- Birey istenilen davranış şekilleri ve varlığının son durumuna ilişkin öğrenilmiş inançlarının sayısı kadar değere sahipken, belirli nesne ve durumlara doğrudan ya da dolaylı olarak karşılaştığı tutuma sahiptir. Bu durumun sonucu olarak birey, sayısı onlarla ifade edilebilen değerlere sahip olabilirken, binlerle ifade edilebilecek kadar çok tutum sahibi olabilir.
- Bireyin kişiliğinde değerler, tutumlara göre daha merkezi bir yerde bulunmaktadır. Bu nedenle değerler, tutumların belirleyicileri konumundadırlar.
- Değerler motivasyon ile daha yakın bir ilişki içindedir ve tutumlardan daha dinamiklidir. Tutumların motivasyon ile bağlantılı olduğu kabul edilse dahi, tutumlar bir değer kazanılması için araçtan öteye gidemez.
- Değerler, topluma uyum, benliğin korunması ve bireyin kendini gerçekleştirmesi gibi işlevleri yerine getirirken, tutum bu işlevlerle ilgilenmez. Tutum yalnızca çıkarımlarla ilgilenir.

2.1.2.4. İhtiyaç

İhtiyaç; gerekli addedilen, özellikle bir kişinin, organizasyonun ya da başka bir şeyin hayatta kalması için gerekli olduğu düşünülen bir şeydir (Marshall, 1999, s. 325). İhtiyaçlar, bireyin yaşamının devamı, büyüüp gelişmesi ve iyilik hali için temel gerekliliklerdir. Her türlü güdü, bir ihtiyacı karşılamak için ortaya çıkar (Çapan, 2013, s. 175).

Bazı yazarlar değerler ve ihtiyaçları birbirine eşit olarak ele almışlardır. Örneğin; Maslow (1959)'dan Turgut (1996, s. 19)'un aktardığına göre kendini gerçekleştirme hem bir ihtiyaç hem de değerdir. Değerlerin ve ihtiyaçların özellikleri benzerdir. Bir şeyi yapmayı isteyen bir birey aynı zamanda o şeye sahip olmayı da

ister. Bir değer yalnızca neye sahip olmak istediğimiz açıklayan bir inanç değil, aynı zamanda ihtiyaçlar gibi o şeye sahip olma arzusudur (Özmete, 2007, s. 32). İhtiyaçlar, güdüler ve amaçlara benzer şekilde değerler de hareketlere yön verir (Roccas, Sagiv, Schwartz, & Knafo, 2002, s. 789).

Rokeach (1973)'dan Turgut (1996, s. 20)'un aktardığına göre ise değerler ve ihtiyaçlar tam olarak aynı değildirler. İhtiyaçlar ve değerler aynı olsaydı, hayvanlar da ihtiyaçları olduğu oranda değere sahip olurlardı. Rokeach iki kavramın farklılığını izah etmek için bu örneği verir.

Locke (1976, s. 1304) da ihtiyaç kavramının değer kavramından farklı olduğunu belirtir. Ona göre ihtiyaçlar doğuştan olup değerler sonradan öğrenilmektedir. Bu sebeple bütün insanlar aynı ihtiyaçlara sahip olmakta fakat değerler farklılaşabilmektedir. İhtiyaçlar bireyleri, eylemleri için harekete geçirirken duygusal tepkilerde ve seçimlerde değerler belirleyici olmaktadır. Değerlerin ihtiyaçlarla aynı şeyi ifade etmediğini Hodgkinson (2008, s. 140) ise şu şekilde açıklar:

“Amacımıza uygun şekilde yine birer değer kaynağı olan güdülerin ya bilinçli nedenler (çekiciler) ya bilinçsiz dürtüler (iticiler) veya ikisinin bir çeşit birleşimi olduğunu kabul edelim. Ben, beni eyleme götüren güdülerin tamamen veya kısmen farkında olabilir ya da hiç farkında olmayabilirim. Ama benim veya diğer gözlemcilerin bu güdüler üzerine değer yargılamaları aktarabildikleri gerçeği, değerın güdülerden, tutkulardan, isteklerden veya ihtiyaçlardan farklı bir şey olduğunu göstermeye yeter.”

2.1.3. Değerlerin Özellikleri

Rokeach (1973)'dan Aydın (2010, s. 18)'ın aktardığına göre değerler davranışa farklı tarzda rehberlik eden çok yönlü standartlardır. Çünkü değerler:

- Ferdi belli bir pozisyon almaya sevk eder.
- Bir değere karşı bir diğerini tercih yönünde etkiler.
- Ferdin kendini savunmasını sağlar.
- Kendisini diğerleriyle karşılaştırma ölçeği olur.
- Yeterlilik ölçüsü olarak kullanılır.

- Başkalarını ikna etmeyi ve etkilemeyi sağlar.
- Bazı olumsuz eylemlere bile rasyonalite kazandırır.

Rokeach (1973)'dan Schwartz (1992, s. 4)'ın aktardığına göre değerler 5 özelliğe sahiptir:

- Değerler inançlardır.
- Değerler arzu edilen sonuç veya davranışla ilgilidirler.
- Değerler belli bir durumdan ziyade, aşkın bir konuma sahiptirler.
- Değerler davranış ve olayların dönüşümüne ve seçilmesine rehberlik ederler.
- Değerler önem derecelerine göre sıralanırlar.

Gökçe (1994)'den Özensel (2003, s. 231)'in aktardığına göre ise değerlerin genel özellikleri şunlardır:

- Değerler insanların davranışları için kaynak konumundadırlar.
- Değerler hem kültür tarafından şekillendirilirler hem de kültürü yönlendirici özelliğe sahiptirler.
- Değerler kişiler tarafından öğrenilir ve insanla özdeşleşir. Yani değerler bireyin kişiliğinin bir parçası olarak görülür.
- Değerler hem zihinsel hem de duygusal bir yöne sahiptirler.

Schwartz (2006, s. 2) değer kavramıyla ilgili olarak birçok teorisyenin belirtmeye çalıştığı özellikleri altı başlık altında toplar:

1. **Değerler, inançlardır:** Değerler arzularla ayrılmaz biçimde bağlantılı olan inançlardır. Değerler aktive edildiği zaman duygular değerleri kuşatır. Özgürlüğün önemli bir değer ifade ettiği insanlar için eğer özgürlükleri tehlike altına girerse bu onları harekete geçirir ve bu değeri savunmak için çaresiz olmaları onları umutsuzluğa düşürür. Bu değerden yararlanmaları ise onları mutlu eder.
2. **Değerler, arzulanan hedeflerdir:** Değerler hareketleri motive eden, arzulanan hedefler anlamına gelir. Sosyal düzen, adalet, yardımseverliğin

önemli değerler olduğu kişiler için amaçlarına ulaşmada bu değerler motive edicidir.

3. **Değerler, belirli eylem ve durumları aşar:** Örneğin, itaat ve dürüstlük gibi değerler aile, arkadaşlar veya yabancılarla işte, okulda, sporda, politikada geçerli değer olabilir. Değerlerin bu özelliği onu genellikle belirli eylemler, hedefler ve durumları ifade etmek için kullanılan tutum ve norm gibi daha sınırlı kavramlardan ayırır.
4. **Değerler, standart veya ölçüt olarak vazife görürler:** Değerler, eylemlerin, politikaların, insanların ve olayların belirlenmesi ve değerlendirilmesine rehberlik eder. Bireyler neyin iyi veya kötü, yasal veya yasadışı olduğu, yapmaya değip değmeyeceğine yaştattıkları değerlerin mümkün sonuçlarına dayanarak karar verirler. Fakat günlük kararlarda değerlerin etkisi nadiren bilinçli bir şekilde ortaya çıkar. Eylemlerde ve yargılarda izi sürülen farklı değerler için çatışan etkiler söz konusuysa bu sefer değerler farkındalık uyandırır.
5. **Değerler, önem derecesine göre sıralanır:** İnsanların değer yapıları onları değer önceliklerinin olduğu bireyler olarak karakterize eden sıralı bir forma sahiptir. Bireyler yenilik veya gelenekselliğe, başarı veya adaletle göre daha fazla önem verirler mi? Bu hiyerarşik özellik değerleri norm ve tutumlardan ayırır.
6. **Birçok değer göreceli önemi eylemlere rehberlik eder:** Tipik olarak herhangi bir tutum veya davranış bir değerden daha fazlasına sahiptir. Örneğin; kiliseye gitmek tahrikçi veya hırsız değerlere karşı olarak gelenek, kilise kurallarına uyma ve güvenlik değerlerini gösterir.

Değerler birçok alanla ilgilidir. Yani; ekonomik, dini, ailesel, siyasi gibi her alanın değerleri bulunur. Adalet, hakkaniyet gibi her alanı ilgilendiren değerler olabileceği gibi daha alt beşeri birimlerin kendine has değerlerinden de bahsedilebilir (Aydın, 2011, s. 18).

2.1.4. Değerlerin Önemi

Değerler, bireysel düzeyde kişinin amaçlarına ve eylemlerine rehberlik ederken, örgütsel düzeyde de örgütsel amaçlar, politikalar ve stratejilerin belirlenmesine yön verir (Vurgun & Öztop, 2011, s. 217). Birey açısından değerler, kişinin çevresine karşı adaptasyonunu kolaylaştıran ve davranışlarında etkili olan sosyal bilişin bir türüdür (Chatman, 1989, s. 339).

İnsanın birey olarak hayatını, eylemlerini, davranışlarını, amaç ve ideallerini belirlemesi ve onlara uygunluk sağlaması değerlerle mümkün olabilir. Zaten insanın kâmil bir varlık, ahlaki bir şahsiyet, iç dünyası zengin ve derin bir kimse niteliğine ulaşması ancak dayandığı değerlerle ölçülebilir. Yani insanın hayatı yüce bir ahlak yasasının, mutlak bir hayır kavramının varlığıyla değer kazanır (URL3, 2014).

2.1.5. Değerlerin İşlevleri

Değerlerin işlevi bütün beşeri olayların gerçekleşmesinde belirleyici olma şeklinde formüle edilebilir. Siyasi, sosyal, estetik gibi bütün beşeri olaylar bir değere dayanır (Aydın, 2011, s. 41).

Fichter (1990, s. 139) değerlerin işlevlerini şu şekilde özetlemektedir:

- Yargılamada birer araç olarak kullanılır.
- Kişilerin dikkatini istenen, yararlı ve önemli görülen maddi kültür nesneleri üzerinde odaklaştırır.
- İdeal düşünme ve davranma yollarını gösterir.
- Sosyal rollerin sevilmesinde ve gerçekleştirilmesinde rehberlik eder.
- Sosyal kontrol ve baskı araçlarıdır.
- Dayanışma araçlarıdır.

2.1.6. Değer Yaklaşımları

Başlangıçta Allport (1936, 1937) tarafından araştırılan değer kavramı, daha sonraları Rokeach (1973)'ın ortaya attığı değer teorisi ve bunun bir uzantısı olarak geliştirilen Rokeach Değer Ölçeği (Rokeach, 1973) ve Schwartz Değer Ölçeği (Schwartz, 1992) literatürde önemli bir yer tutmaktadır (Baloğlu & Balgalmış, 2005,

s. 21). Ayrıca Güngör (2000)' n ahlaki değerleri de göz önüne alarak geliştirmiş olduğu değerler  l eği de önemli bir katkıdır.

2.1.6.1. Gordon W. Allport, Philip E. Vernon ve G. Lindzey'in Değerler Yaklaşımı

Allport ve Vernon, 1931 yılında birlikte yayımladıkları *A Study of Values* ve *A Test for Personal Values* adlı araştırmaları değer ölçümüne yönelik çalışmaların başlangıcını oluşturur. Daha sonra Lindzey'in de katılımı ile çalışmalarını yeniden gözden geçiren Allport, Vernon ve Lindzey (1960) değerleri incelemek için bir  l  k oluşturmuşlardır. Altı temel değer açısından insanların tutumlarını ve söz konusu altı değerin ifade ettiği anlamı ve h kim değerleri tespit etmek isteyen bu çalışmalar ve burada kullanılan  l  kler daha sonra yapılan pek çok çalışmaya kaynak olmuştur (Yapıcı & Zengin, 2003, s. 183).

Ronen (1986)'den Harcar (2005, s. 157)'in aktardığına göre 1951'de değerlere ilişkin ilk  l  k çalışmalarını yapan Allport, Vernon ve Lindzey' in değer sınıflandırması şu şekildedir:

- **Teorik adam (theoretical man)**, gerçeği bulmaya değer verir. Bilgisini düzene sokmaya ve sistematize etmeye yönelik olarak pratik, eleştirel ve rasyonel bir yapıya sahiptir.
- **Ekonomik adam (economic man)**, ne faydalı ise ona değer verir. Her şeyi somut yönleriyle değerlendirerek, özellikle işletmeler gibi pratik konularla ilgilenir.
- **Estetik adam (aesthetic man)**, güzellik ve uyuma değer verir. Derecelendirme ve simetriyle ilgili olarak artistik deneyimlere yönelerek tatmin olur.
- **Sosyal adam (social man)**, başkalarına yönelik ve insani sevgiye değer verir. Kendinden ziyade başkalarına önem veren, nazik, karşısındakinin hislerine katılan, bencil olmayan bir yapıya sahiptir.
- **Politik adam (political man)**, g   ve etkilemeye değer verir. Rekabet ve çabadan hoşlanarak lider olmanın yollarını arar.

- **Dini adam (religious man)**, birliğe değer verir. Evrenin mistik yapısıyla bütünleşmeye çalışır.

Bu altı değer boyutu bireylerarası farklılıkları göstermektedir. Birisi için daha önemli olan değer bir başkası için daha önemsiz olabilmektedir. Bireyin önem verdiği değerler onun hayatına yön verir. Kişilerin kendileri için seçtikleri veya yoğun olarak önemsedikleri değer boyutu, o kişinin hayattaki amacını oluşturmaktadır (Koca, 2009, s. 76). Bu sınıflandırma, bireylerin sahip oldukları değerler bakımından birbirleri ile kıyasını mümkün kılması açısından önemlidir.

2.1.6.2. Rokeach' ın Değerler Yaklaşımı

Rokeach Değer Listesi değer araştırmalarında dönüm noktasını oluşturur. Rokeach (1973) Amerikan toplumunda değerleri incelemek için bir liste geliştirmiş ve kullanmıştır. Bu liste değer araştırmalarında sıklıkla kullanılan bir araç haline gelmiştir (Bacanlı, 1999). Değerleri sosyal boyutta ele alan ve değerleri bu çerçevede tutum ve davranışlarla ilişkilendiren asıl düşünür Rokeach (1968, 1973)'tır. Bu alanda daha sonra başkalarının da kullanabileceği değer envanteri oluşturan Rokeach, gayet anlamlı şekilde her değer için bir inanç, tutumun da inançlar kümesine dayandığını belirtir (Güngör, 2000, s. 29).

Rokeach (1973)'tan Gümüş (2009, s. 13)'ün aktardığına göre Rokeach (1973) değerleri teker teker ele almaktansa birçok kültürde var olan üst düzey değerleri bütünsel olarak ele almaktan yanadır. Bu amaçla Rokeach (1973), birçok röportaj, ayrıntılı dil ve kapsamlı yazın taramaları sonucunda Rokeach Değer Ölçeği adı verilen bir değer sınıflaması ölçeği geliştirmiştir. Bu ölçekteki araçsal değerler davranış biçimlerini belirlerken, amaçsal değerler varoluşla ilgilidir. Amaçsal değerler, oldukları gibi istenilir ve arzu edilir. Bu değerler hedefler ve gayeler şeklinde tanımlanır ve araçsal değerlerle karşılaştırıldığında daha soyut, evrensel ve daha az değişkendir. Araçsal değerler ise amaçsal değerlere giden yolda araçtır. Araçsal değerler daha somut ve görecelidir (Koca, 2009, s. 74).

Amaçsal ve araçsal değerler de kendi içlerinde ikiye ayrılmaktadır. Amaçsal değerler “kişisel” ve “sosyal” değerler olmak üzere iki gruptan oluşmaktadır. Kişisel değerler ben merkezli (birey odaklı) iken, sosyal değerler başkaları merkezli (başkaları

odaklı) amaçsal değerleri kapsamaktadır. Kişisel değerler kişinin kendi zihninde oluşan yaşam amaçlarıyla ilgilenirken, sosyal değerler kişiler arası yaşam amaçlarıyla ilgilidir. Bu durumda, kendine saygı ve başarı gibi değerler ben merkezli iken, dünya barışı, eşitlik gibi değerler başkaları merkezlidir (Devrani, 2010, s. 53).

Amaçsal ve araçsal değerler iki ayrı sistem olsa da; işlevsel açıdan tutarlılık gösterir. Davranışın bir biçimini yansıtan tüm değerler, yaşam amaçlarıyla ilgili olan amaç değerlere ulaşmak için birer vasıtaadır. Ancak amaç ve araç değerler arasında birebir karşılık yoktur. Tek bir davranış biçimi, birçok farklı amaç değere ulaşmada bir vasıta olabileceği gibi birçok davranış biçimleri de tek bir amaç değere ulaşmak için birer araç olabilir (Devrani, 2010, s. 53). Amaçsal değerler yaşamın temel amaçları, araçsal değerler ise bu amaçlara ulaşmak için başvuru olan davranış tarzları ile ilgilidir. Her birey, önem hiyerarşisi içinde düzenlenmiş, kendi değer sistemini oluşturan amaçsal ve araçsal değerlere sahiptir (Uyguç, 2003, s. 93).

Tablo 1. Rokeach (1973)'ın Araçsal ve Amaçsal Değerleri

AMAÇSAL (TERMINAL) DEĞERLER	ARAÇSAL (INSTRUMENTAL) DEĞERLER
Rahat Bir Yaşam	Hırslı
Heyecanlı Bir Yaşam	Geniş Görüşlü
Başarı Duygusu	Güçlü
Barış İçinde Bir Dünya	Neşeli
Güzellikler Dünyası	Temiz (Düzenli)
Eşitlik	Cesaretli
Aile Güvenliği	Bağışlayıcı
Özgürlük	Yardımsaver
Mutluluk	Dürüst
İç Huzuru	Hayal Gücü Geniş
Olgun Sevgi	Bağımsız
Ulusal Güvenlik	Entelektüel
Zevk	Mantıklı
Ahiret Selameti	Sevecen
Kendine Saygı	Boyun eğici
Toplumsal Onay	Kibar/İnce
Gerçek Dostluk	Sorumluluk Sahibi
Bilgelik	Kendini Kontrol Eden

Kaynak: William O. Bearden & Richard G. Netemeyer (1999) . *Handbook of Marketing Scales*. California: Sage Publications, s.124.

Rokeach (1973) değer envanterinde, bireyler yaşamlarına rehberlik eden değerleri kendileri için taşıdıkları önem sırasına göre sıralarlar. Her bir listeyi ayrı ayrı ele alırlar ve kendileri için önemli olan değerın yanındaki hücreye 1, ikinci derecede önemli olan değerin yanındaki hücreye 2 yazarlar. Bu işlem, her değeri ifadesinin yanındaki hücreye öncelik sırasına göre 1'den 18'e kadar olan numaralardan biri yazılarak tekrarlanır. Birey için en az önemli değerin yanına da 18 yazılır (Kilit, 2008, s. 31).

Rokeach Değer Envanteri, Batı kültürlerindeki temel değerleri belirlemede etkili olmasına karşın, Doğu toplumlarındaki çoğu önemli değeri ele almadığı için eleştirilmiştir (Harcar, 2005, s. 168).

2.1.6.3. Güngör'ün Değerler Yaklaşımı

Değerleri ölçmek amacıyla Güngör (2000) tarafından 1978'de hazırlanan değerler ölçeği Allport, Vernon ve Lindzey (1951)'in ortaya koymuş oldukları değerler sistemini temel almıştır. Bu değer sisteminde var olan altı değer boyutuna, Güngör (2000) bir yedinci değer olarak "ahlaki değer" boyutunu eklemiştir.

Güngör, bu ölçeği geliştirme sürecinin ilk aşamasında, aynı değerleri alternatif bir biçimde sunabilecek toplam yüz kadar ifade hazırlamıştır. Daha sonra, psikologlar ile birlikte, bunların içinden denekler tarafından en iyi anlaşılacağına ve söz konusu değeri en iyi yansıtacağına inandıkları ikişer ifadeyi seçmişlerdir. Sonuç olarak, bu ölçekte, her bir değeri yansıtan iki ifade, toplamda ise on dört ifade bulunmaktadır (Turgut, 1996, s. 22). Güngör (2000)'ün araştırmasında yer alan bu on dört ifade ve bu ifadelerin hangi değer kategorisine ait olduğu aşağıdaki gibidir.

Tablo 2. Güngör (2000)'ün Değerler Sınıflandırması

İFADELER	DEĞER KATEGORİSİ
1. Her şeyin ölçülü ve ahenkli olması	Estetik Değer
2. Öbür dünyayı kazanmak	Dini Değer
3. Yalansız bir dünya	Ahlaki Değer
4. Günahlardan arınma	Dini Değer
5. Ekonomik bağımsızlık	İktisadi Değer
6. Konforlu bir hayat	İktisadi Değer
7. Bütün gerçeklerin bilinmesi	Teorik-İlmi Değer
8. Vicdan huzuru	Ahlaki Değer
9. Cahillikten arınmış bir dünya	Teorik-İlmi Değer
10. Güzelliklerle dolu bir dünya	Estetik Değer
11. Eşitliğin sağlanması	Siyasi Değer
12. Gerçek dostluk	Sosyal Değer
13. Hürriyet için mücadele	Siyasi Değer
14. İnsanlara yardım	Sosyal Değer

Kaynak: Güngör E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Neşriyat, s.86.

Güngör (2000) değerleri 7 kategoride sınıflandırmıştır. Bu değer türleri; estetik, ahlaki, teorik-ilmi, iktisadi, dini, siyasi ve sosyal olarak sınıflandırılmıştır. Güngör (2000) belli bir davranışın birden fazla değer sahası ile uyumluluk içinde olmasının bekleneceği tezinden hareketle ahlâkî değer sahası ile ilgili hükümlerin diğer değer sahaları ile ne dereceye kadar ilişki içinde olduğunu araştırmıştır. Aydın (2003, s. 128)'a göre Güngör (2000) ahlâkî değer yargılarıyla davranışların bazı temel değişkenleri arasındaki ilişkileri açıklamaya çalışmıştır. Araştırma, davranışların gerisinde tek türden bir değer bulunmadığının ve insan eylemlerinin bilinenden daha karmaşık olduğunun altını çizmiştir.

2.1.6.4. Schwartz'ın Değerler Yaklaşımı

Değerler üzerine yapılan birçok araştırmada Schwartz'ın önemli bir yeri bulunmaktadır. Schwartz'ın yapmış olduğu sınıflandırma araştırmacılar tarafından ya aynen alınmış ya da eklemeler yapılarak uygulama yapılan topluma uyumlu hale getirilmiştir (Bolat, 2011, s. 55).

Schwartz ve Bilsky (1987,1990), Almanya ve İsrail'deki örneklem kitleleriyle yaptıkları araştırmalarında, Rokeach'ın değer listesinde bulunan 36 değeri kullanarak, değerler listesi oluşturma girişimlerinin ilk adımlarını atmışlardır. Daha sonra Schwartz 1992 yılında gerçekleştirdiği bir çalışmada, Rokeach'ın 36 değerden oluşan listesini 56 değeri kapsar biçimde genişletmiştir. Schwartz, -1 ile 7 arasındaki 9 sayının (-1,0,1,2,3,4,5,6,7) yer aldığı seçenekli bir ölçekle değerlerin kendi aralarındaki göreceli önemini belirlemeye çalışmıştır. Deneğe en ters gelen değer veya değerler -1 almakta ve ayrı bir kategori oluşturmaktadır. Hayatına yön veren değer veya değerlere, denek 7 vermektedir. Schwartz bu 56 değer (30 ve 26 olmak üzere iki ayrı değerlendirilmede) 11 değer öbeğinde örgütlendiğini öne sürmektedir. Daha sonra, Schwartz 2001 yılında yaptığı araştırmasında, “ayrılık” değerini “özel yaşam” ve “isteklerine düşkün olmak” gibi iki değere ayırarak, değer listesindeki sayıyı 57'ye çıkarmıştır (Karalar & Kiracı, 2010, s. 82). Schwartz'ın yaklaşımı bu değer öbekleri arasında birtakım ilişki, zıtlasma ve gruplaşmalar öngörmektedir. Schwartz'ın bu kuram ve düşünceleri 10 yıldır çeşitli ülkelerden çeşitli gruplarla test edilmiş ve doğrulanmıştır. Schwartz (1992) kuramını 20 ülkeden 36 örneklem üzerinde test etmiştir.

Schwartz (1992, 1994) kuramsal olarak on gruba ayrılmış değerler envanteri geliştirmiştir. Schwartz'ın değer öbekleri şunlardır: öz-yönelim, uyarılım, hazcılık, başarı, güç, güvenlik, uyma, geleneksellik, maneviyat (ruhsallık - spirituality), iyilikseverlik ve evrensellik. Bu öbeklerden maneviyat her zaman ayrı bir kategori olarak tespit edilememektedir. Bu yüzden, analiz ve karşılaştırmalarda kalan on değer grubu kullanılmaktadır (Bacanlı, 1999). Bu değerler bireyi motive etme amacına göre sınıflandırılmaktadır. Bu sınıflamalardan bazıları örneğin güç değeri; sosyal statü ve prestij ile insanlar ve kaynaklar üzerinde hakimiyet kurmayı içerirken, başarı değeri, kişisel başarıyı ifade etmektedir. Hazcılık değeri ile harekete geçirme değeri ise,

yaşamdaki heyecanı ve yenilikleri içermektedir (Çalışkur, Demirhan, & Bozkurt, 2012, s. 223).

Schwartz'ın değer teorisi iki özelliğe sahiptir. İlk olarak on farklı değer çeşidinin birçok toplumun üyeleri tarafından kabul edildiği varsayılmaktadır. İkinci olarak ise değer türlerinin birbirleriyle olan ilişkileri belirtilmektedir (Semedbeyli, 2010, s. 26). Rokeach'ın hazırladığı değerler listesini temel alarak farklı bir yöntemle ve kuramsal bir bakışla yaklaşan Schwartz, insan değerlerinin bazı temel boyutlar yardımıyla incelenebileceğini ileri sürmüştür. Bu modelin başlangıç noktası, değerlerin insan varlığındaki üç evrensel gereksinimle ilgili olduğu varsayımıdır (Almaçık & Yılmaz, 2008, s. 362). Bunlar; biyolojik organizmalar olarak bireysel ihtiyaçlar, sosyal etkileşim ihtiyacı, grupların yaşama ve refah ihtiyaçları olarak sıralanmıştır. Schwartz (1994, s. 21-22) bu üç gereksinim temelinde değerleri on gruba ayırmıştır:

- 1) **Güç (Power):** Sosyal statü ve prestij, insanlar ve kaynaklar üzerindeki kontrol (Sosyal güç, otorite, zenginlik).
- 2) **Başarı (Achievement):** Sosyal standartlara göre yeterli olduğunu gösteren bireysel başarılar (Başarılı, hırslı, kabiliyetli).
- 3) **Hazcılık (Hedonism):** Zevk ve duygusal tatmin (Zevk, eğlenceli hayat).
- 4) **Uyarılma (Stimulation):** Heyecan, yenilik ve hayattaki zorluklar.
- 5) **Öz-yönelim (Self-Direction):** Bağımsız düşünüp hareket eden (Özgürlük, yaratıcılık, merak, keşfetme, seçme).
- 6) **Evrenselcilik (Universalism):** Bütün insanları ve doğayı korumak, insanları anlamak ve hoşgörülü olmak (Açık görüşlülük, sosyal adalet, eşitlik, çevreyi koruma).
- 7) **İyilikseverlik (Benevolence):** Yakın bireysel ilişki kurulan kişilerin refahını korumak ve artırmak (Yardımsever, dürüst, affedici).
- 8) **Geleneksellik (Tradition):** Geleneksel kültürün veya dinin sunmuş olduğu düşünce ve adetlere saygı gösterme ve bu geleneklere bağlı olup, itaat etme (Kendisine düşen hayatı kabullenme).
- 9) **Uyma (Conformity):** Başkalarına zarar verecek ve sosyal normları ihlal edecek davranışlardan kaçınma (Yaşlılara ve anne-babaya saygı).

10) Güvenlik (Security): Toplumun, ilişkilerin ve bireyin kendisinin güvenlik, uyum ve istikrar içerisinde olması (Ulusal güvenlik, sosyal kurallar, temizlik).

Schwartz'a göre değerler birbiriyle ilişkilidir ve etkileşimli olarak bir üst değeri oluşturur. Bu on değer, farklı güdüsel hedefler arasındaki karşılıklı uyumluluk ve zıtlık esasına göre iki üst boyutta gruplandırılmıştır (Gümüş, 2009, s. 18). Schwartz'ın ortaya koyduğu yaklaşım, değerlerin nominal ayrımının ötesine geçmektedir. Schwartz değerlerin karşılıklı uyumluluklarına göre dinamik olarak düzenlendiğini savunmuştur (Abdioğlu, Büyükşalvarcı, & İşgüden, 2012, s. 4). Bu dinamik düzenlemenin bir sonucu olarak Schwartz (1992, s. 45) on yaşam değeri için şu şekilde gruplandırma yapmıştır:

- **Yeniliğe Açıklık (Opennesstochange):** Uyarılım, öz-yönelim, hazcılık.
- **Özgenişletim (Self-enhancement):** Hazcılık, başarı, güç.
- **Tutuculuk (Conservation):** Güvenlik, geleneksellik, uyma.
- **Özaşkınlık (Self-transcendence):** Evrensellik, iyilikseverlik.

İki kutuplu bir daire üzerinde sıralanmış olan değerler, üst düzey değerlerin birbiriyle karşıtlık içinde oldukları ikili gruplar halinde oluşturulmuştur. İlk boyut olan yeniliğe açıklık boyutu, bireysel bağımsızlık düşüncesi, eylem, değişim (uyarılma, öz-yönelim) gibi değerleri vurgular. Bu boyut tutuculuk boyutu ile karşıtlık içerisinde. Tutuculuk boyutu ise uysal bir şekilde kendi kendini kısıtlama, geleneksel pratiklerin korunması, istikrarın korunması (güvenlik, uyma, geleneksellik) değerlerini vurgular. İkinci boyut olan ve özgenişletim boyutunun karşısında bulunan özaşkınlık boyutu, başkalarının eşit bir şekilde kabulü ve başkalarının iyiliği için endişe duyma (evrensellik ve iyilikseverlik) değerlerini içerir. Özgenişletim ise, görelî bir başarıya sahip kişileri takip etme ve başkaları üzerinde etkin olma değerlerini (başarı ve güç) kapsar. Hazcılık da hem özgenişletim hem de yeniliğe açıklığın öğelerini içerir (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999, s. 53). Schwartz'ın değer kuramı, belirlenen on değer çeşidi arasındaki dinamik ilişkileri belirlemeye yönelik oluşturulmuştur. Değer tiplerinin, güdüsel amaçları gereğince, birbirleriyle uyum ya da çelişki içinde oldukları görülmektedir. Değer tipleri arasında var olduğu düşünülen uyumluluklar ve çelişkiler Şekil 1'de dairesel biçimde gösterilmektedir. Dairenin çeperi üzerinde birbirinin

uyma değer kategorileri ise ortaklaşa çıkarları yansıtmaktadır. Bu iki grup arasında kalan evrenselcilik ve güvenlik değer kategorileri ise her iki grupta da yer alabileceğinden karma grubu oluşturmaktadır (Devrani, 2010, s. 54).

Schwartz'ın gruplandığı bu değer tipleri, değer sistemlerinin anlaşılmasını ve değerler arası ilişkilerin farkındalığını sağlar. Schwartz'a göre değerler arası ilişkilerin yapısını tanımlamanın yolu, her bir değer için sahip olduğu psikolojik, pratik ve sosyal sonuçları izleyen hareketlerin, diğer değerleri izleyerek oluşan davranışlarla çatışacağını veya bağdaşacağını varsaymaktır (Semedbeyli, 2010, s. 28).

2.1.6.5. Diğer Değer Yaklaşımları

Değerlerle ilgili ilk ölçme çalışmaları 1928 yılında Spranger tarafından yapılmıştır. Spranger kişilerin altı temel değer tipinden birine gireceğini belirtmiştir (Asan, Ekşi, Doğan, & Ekşi, 2008, s. 17).

Bir diğer araştırmacı Morris'e göre, üç tip değer bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan faal değerler, bireysel değerleri etkiler ve insanın isteklerini yansıtır. İkincisi kavranmış değerler, toplumun arzulanabilir olarak kabul ettiği davranış kavramlarının kültürel olarak paylaşılmasını yansıtır. Üçüncü olarak amaç değerler ise, bireysel tercihlerden ve normatif standartlardan bağımsız bir şekilde, bir konu veya olaya yüklenen anlamla nitelendirilir (Bilsky & Koch, 2010, s. 3).

Özgüven (2003)'den Çalışkur (2008, s. 3)'un aktardığına göre ise Spranger değerleri 6 grup şeklinde sınıflandırmıştır. Bu değerler kuramsal, ekonomik, estetik, sosyal, politik ve dinsel değerlerdir. Bu değerlere sahip bireylerin özellikleri ise aşağıdaki gibidir:

- **Kuramsal:** Gerçeğe, bilgiye ve eleştirel düşünceye önem verir. Kuramsal nitelikli bireyin temel ilgisi, gerçeğin keşfidir.
- **Ekonomik:** Yararlı ve pratik olana önem verir, herhangi bir etkinliğin yararlı olup olmaması onun için önemlidir. Birey, yaşamı bedensel ihtiyaçların doyumu olarak görür.
- **Estetik:** Üst düzeyde biçim ve uyuma önem verir, herhangi bir yaşantıyı zarafet, simetri ve uygunluk açısından değerlendirir.

- **Sosyal:** Yardımseverlik, bencil olmama, başkalarını sevmeye en önemli özelliğidir. Kuramsal, ekonomik ve estetik değerleri soğuk ve insana yakışmaz kabul eder.
- **Politik:** Kişisel olarak, etkili, güçlü olmaya önem verir. Her şeyin üstünde kişisel güç, etki ve şöhret arar.
- **Dinsel:** Evreni bir bütün olarak algılar ve kendini bu bütünlüğün bir parçası olarak görür. Mutlak şekilde doyurucu, en yüksek değer tecrübelerini arar, mistik konulara ve yaşantılara ilgi duyar.

Spranger (1928)'in bu çalışması daha sonra Allport, Vernon ve Lindzey (1960) 'in "Study of Values" adlı geniş bir çalışma yapmasına ilham kaynağı olmuştur. Allport, Vernon ve Lindzey (1960)'in çalışmasından sonra ise değerleri altı grup halinde toplanmaya başlanmıştır (Güngör, 2000, s. 84).

Kahle (1983)'nin geliştirmiş olduğu değerler listesi ise Rokeach (1973)'in ölçüm aracındaki değerleri 9 değere indirir. Bundan dolayı bireyler her bir değere atfettikleri önem düzeyine göre kolaylıkla sınıflandırılmıştır. Bu değerler üç grup halinde sınıflandırılmıştır (Daghfous, Petrof, & Pons, 1999, s. 317):

- **Hazcı (hedonik) değerler:** (Heyecan arama, yaşamdan mutluluk duyma ve memnuniyet duygusu, başkalarıyla sıcak ilişkiler geliştirme arzusunda olma).
- **Empatik değerler:** (Özsaygı, başkaları tarafından saygı duyulma, güvenlik arayışında olma, aitlik duygusu).
- **Kendini gerçekleştirme değerleri:** (Kişisel gelişim, başarıma hissi).

Elizur ve Sagie (1999)'nin "Bireysel Değerlerin Türleri; İş Ve Yaşam Değerlerinin Yapısal Analizi" adlı araştırmasına 165 İsrailli çalışan katılmıştır. Araştırmacılara göre iş ve yaşam değerlerinin temel yapılarında benzerlik olmasına rağmen, kişiye göre bunların önem derecelerine göre sıralaması farklılık arz etmektedir (Asan, Ekşi, Doğan, & Ekşi, 2008, s. 20). Bu araştırma sonucunda yaşam alanı ve değer tarzı olmak üzere 2 bölüm ortaya çıkmıştır (Hüseyinliklioğlu, 2010, s. 52).

England (1967)'ın geliştirdiği bir ölçek olan Bireysel Değerler Ölçeği ise yöneticilerin bireysel değerlerini ölçmek için geliştirildiğinden iş ortamlarında daha çok kullanılmıştır (Asan, Ekşi, Doğan, & Ekşi, 2008, s. 18). England (1966) yöneticilerin değerleri üzerine yaptığı sınıflandırmada yöneticilerin 4 temel değer yönelimi olduğunu ortaya çıkarmıştır. Bu yönelim çeşitleri şunlardır (Harcar, 2005, s. 165):

- **Pragmatik yönelim;** yöneticilerin başarılı ya da başarısız olarak kabul ettikleri düşünceler için bir çatı oluşturmaktadır.
- **Ahlâkçı yönelim;** bireyin doğru ya da yanlış olarak kabul ettikleri hareketler ve düşünceler için davranışa rehberlik eden değer yönelimlerini göstermektedir.
- **Duygusal yönelim;** bir değerin hoş ya da hoş olmayan şeklinde ifade edilmesi değerin duygusallık boyutunu açıklamaktadır.
- **Karma yönelim;** sözü geçen değerlerin tümünü içine alan yönelimdir.

2.1.7. Yöneticilerde Yaşam Değerleri

Yönetim felsefesindeki temel sorularından bazıları şunlardır: Lider ahlaklı ya da etik olmalı mıdır? Yoksa en tepe seviyelerdeki liderlik, sıradan değer kısıtlarının üstünde mi olmalıdır? Daha düşük seviyelerdeki yöneticiler genelde sorumlu mu, yoksa tarafsız mı olmalıdırlar? Tutkulu mu yoksa profesyonel mi? Teknokrat mı yoksa taraflı mı? (Hodgkinson, 2008, s. 133). Aslında liderin ne ahlaken yozlaşmış ne de yüce ahlaklı olmasına gerek olmayıp, sadece uzlaşma veya gelenekten yola çıkarak değerlere yön vermesi yeterlidir. Lider için bir diğer seçenек ise; felsefi ve değersel konulardan kaçınıp yalnızca işgören, idareci, teknisyen gibi bürokratik bir kılığa bürünmesidir (Vurgun & Öztö, 2011, s. 225).

Bireysel düzeyde insan davranışını etkileyen değerler, örgütsel düzeyde ise çeşitli faaliyetlerde yönlendirici olmaktadır. Grup davranışı, iletişim biçimi, etkin liderlik, karar verme gibi bazı örgütsel süreçler değer yönelimlerinden etkilenmektedir. Değerler kişilik, tutum, algı, motivasyon gibi birtakım örgütsel davranış süreçlerinde etkili olmaktadır (Vurgun ve Öztö, 2011: 226).

Değer sistemlerindeki farklılıkları bilmek toplumsal ilişkilerin ve aile yapısının anlaşılmasını sağlar. Asıl önemlisi, bireylerin ihtiyaçlarını, beklentilerini ve algılamalarını anlamamıza ve böylelikle bireyler arası iletişimin etkinliğinin sağlanmasına yardımcı olur. Bu bakımdan, konu hakkında bilgi sahibi olmak, özellikle, bireyleri yetiştirme ve yönlendirme görevi üstlenmiş kişiler, örneğin, ailede ebeveynler, okulda öğretmenler yani eğitimciler, çalışma hayatında ise yöneticiler açısından büyük önem taşımaktadır (Uyguç, 2003, s. 96).

Kimi zaman kişinin kendini değerlendirmesi, seçim yapması ve kendini bir şeye adanması, kimi zamanda bir dünya görüşü olarak tanımlanan değerler, yöneticilerin yapmış olduğu değerlendirmelerde önemli bir referans noktasıdır. Bu nedenle yöneticinin; işbirliği düzeyi, bilgi yorumu, vizyon alanı, kişiler arası ilişkisi, başarı beklentisi, baskı ve amaçları kabul yada reddetme derecesi, örgütsel sorumluluğu, işe gösterdiği uyumu, karar verme stili, grup davranışı, iletişim, liderlik ve çatışma düzeyi gibi strateji ve davranış biçimleri sahip olduğu değerlere göre oluşur (Naktiyok, 2002, s. 166).

Kişisel değerler, genel kültürün uzantısı olan örgüt kültürü içinde yöneticilerin düşünce ve hislerine standart koyar, davranış ve kararları şekillendirerek, örgüt için bir ideolojinin oluşturulmasını sağlar (Naktiyok, 2002, s. 167). Russell (2001) değerlerin yöneticileri hangi konularda etkilediğini şu şekilde sıralar (s.76):

- Değerler yöneticilerin olaylara bakış açılarını etkiler.
- Değerler problemlere nasıl çözüm getireceklerini etkiler.
- Değerler kişilerarası ilişkilerde role sahiptir.
- Değerler yöneticilerin bakış açısını ve örgütsel başarıyı etkiler.
- Değerler etik ve etik olmayan davranışları ayırt etmeyi sağlayan bir temel sağlar.
- Değerler yöneticilerin örgütsel amaç ve baskıları kabul veya reddetme derecelerini etkiler.
- Değerler yönetsel performansı etkiler.

Örgüt üyeleri arasında değer benzerliğinin yüksek düzeyde moral, arkadaşlık ve işbirliği ile sonuçlanacağına inanılmaktadır. Aynı değerlere sahip bireylerin belirli bilişsel süreçleri paylaşacakları öngörülmektedir (Sagnak, 2003, s. 3). Örgütlerde işgören ile yönetici arasındaki çatışmaların en önde gelen sebeplerinden birisi değer farklılıkları olarak belirtilmektedir (Baloğlu & Balgalmış, 2005, s. 4). Astlarıyla benzer değer yönelimlerine sahip yöneticiler daha düşünceli, sıcak ve güvenilir olarak algılanmaktadır (Kuvan, 2007, s. 128).

Günümüzde işletmeler için esnek kabiliyetli olmanın yanı sıra, kurumsal başarı açısından en önemli gerekliliklerden biri de değişen toplum değerlerine uyumlu örgütsel değer sistemleri geliştirip bunları uygulamaya koyabilmektir (Vurgun & Öztop, 2011, s. 226). Bu açıdan bakıldığında işletmelerin karar otoritesi olan yöneticilerin benimsedikleri değerler, örgütsel değer sistemlerinin oluşturulmasında ve uygulanmasında önemli bir işleve sahiptir.

2.2. Çalışma Değerleri

Bu araştırmanın temel konularından biri de çalışma değerleridir. Buna yönelik olarak bu bölümde; çalışmanın anlamı, çalışma değerleri ile ilgili yapılan çeşitli tanımlar ve çeşitli araştırmalar sonucu oluşturulan çalışma değerleri sınıflandırmalarına yer verilmiştir.

2.2.1. Çalışma Kavramı

Çalışma kavramını anlatmak için İngilizcede *work*, *task*, *business*, *study*, *labor*, *deed* gibi kelimeler kullanılmaktadır. Bu sözcüklerden her biri çalışmanın farklı yönlerine işaret eder. Örneğin; *study* çalışmanın daha çok okuma, araştırma, inceleme şeklindeki faaliyetlerini anlatırken; *labor* emek, zahmet, zorluk yönünü; *business* daha çok kişinin mesleğini, memuriyetini; *deed* fiil, hareket özelliğini vurgular. *Work* ise bu sözcüklerin hepsini kapsar. Türkçe 'de çalışma eylemi, "çalışma" ve "iş" sözcükleriyle karşılanmaktadır. Tevrüz (1984) "çalışma" ve "iş" sözcüklerinin hangi anlamlara geldiğini açıklamak amacıyla çağrışım tekniğinden yararlanmış, bunun sonucunda çalışma/işe ait on boyut ortaya çıkmıştır. Çalışmanın anlamını oluşturan bu boyutlar görev, amaç, gayret, yükselme, sosyal itibar, gelişme, maddi kazanç, ast-üst

ilişkileri, kişinin nitelikleri ve zihinsel faaliyetler. Bu boyutlardan “zihinsel faaliyetler” iş tanımı içine, “ast-üst” ilişkileri de *çalışma* tanımının içine girmemiştir. Bunlar dışında kalan sekiz tanım hem iş hem de *çalışma* kavramı için aynı olmuştur. Bu nedenle *çalışma* ve iş kavramları anlam bakımından birbirine çok yakındır. Bu on boyut sıralamaya tabi tutulduğunda ise çalışmanın en çok önem verilen unsuru “amaç” boyutu olmuştur. Bu sonuç, çalışmanın sebebinin bir amaca ulaşmak olduğunu gösterir. “Amaç” ise; çalışmanın diğer boyutlarını da kapsayan üst bir yapıyı ifade eder (Tevrüz, Turgut, & Çinko, 2010, s. 9).

İnsanları çalışmaya iten nedenlerden en bilineni paradır. Ancak bazı insanlar kendilerine yetecek bol paraları olmalarına rağmen çalışmaya devam ederler. Bu insanların neden çalıştıklarını sorguladığımız zaman ise çalışmanın sadece para amacı için yapılmadığı yargısına ulaşmamız mümkün olmaktadır (Tınaz, 1996, s. 43). Toplum içerisinde sağlanan prestij, topluma fayda sağlamak, işten alınan haz gibi çok çeşitli faktörler insanları çalışmaya itmektedir. Bireyler arasındaki bu farklılıkların sebebi onların çalışmaya karşı tutundukları tavırdan ileri gelmektedir. Nitekim Arslan (2003, s. 8) bir toplumun işe yönelik tutumunun bir başka toplumdan farklılıklar gösterebileceği gibi toplumun çeşitli katmanları arasında da farklı yaklaşımların olabileceğini belirtir. Çalışmaya karşı farklı bakışların oluşmasında kültür etkili olabileceği gibi (Ünal & Çelik, 2008) dini faktörler, tüketim kalıplarındaki değişiklikler, küreselleşme, teknolojik değişimler gibi unsurlar da bu farklı bakış açılarının oluşmasında etkili olmaktadır.

Morse ve Weiss (1955, s. 192), çalışan bireyler için bir mesleğe sahip olmanın hayatını kazanmaktan daha başka anlamları ifade ettiğini belirtmişlerdir. Bireyler geçimlerini sağlamak için yeterli paraya sahip olsalar bile çalışmak isteyeceklerdir. Nitekim araştırmalarındaki “Eğer size birisi çalışmaksızın hayatınızı rahat bir şekilde devam ettirebilecek kadar miras bırakmış olsaydı çalışmak ister miydiniz?” sorusuna %80 oranında evet cevabı verilmiştir. Neden çalışmak istedikleri sorulduğunda ise; insanlarla ilişki kurmak, varlığını göstermek, sağlıklı kalmak, işinden zevk almak gibi cevaplar verilmiştir.

Çalışmanın anlamı konusuna tarihsel olarak bakıldığında antik çağda, çalışmanın bedensel ve zihinsel olarak iki ayrı boyutta algılandığını; bedensel çalışmaya pek olumlu bir anlam yüklenmezken, sanatsal ve düşünsel faaliyetlerin

yüceltildiği görülür. Antik Yunanlılar, bedensel işin sadece köleler tarafından yapılması gerektiğini çünkü bedensel işlerin beyne zarar vereceğini ve erdemli işler için uygunsuz kılacağını bu yüzden de bedensel çalışmayı kaçınılması gereken dünyevi bir şeytanlık olarak düşünmüşlerdir (Turgut, 1996, s. 23). Bu örnek, çalışmaya karşı zihnimizde konumlandırmış olduğumuz anlayışın zamansal dönüşümünü anlamak açısından faydalıdır.

Günümüzde ise çalışmaya atfedilen anlam bireyleri çalışmaya iten faktörler veya çalışma amaçları ile paralellik içerisindedir. Bu bakımdan bireyleri işlerini yapmaya iten veya onları işlerini yapmada motive eden faktörler çalışanların çalışma değerlerini oluşturmaktadır. Yaşam alanlarından biri olan çalışma yaşamı birçok insan için oldukça önemli bir konuma sahiptir. Zira çalışma faaliyeti, bireyin kendisinin ve ailesinin hayatını devam ettirmesi bakımından elzemdir ve fiziksel zamanın da önemli bir kısmını kapsamaktadır. Bu durum da çalışmaya dönük duygu, anlam ve değerleri önemli hale getirmektedir (Turgut, 2011, s. 155).

2.2.2. Çalışma Değerleri Hakkındaki Tanımlar

Çalışma değerlerine yüklenen anlam yazarların değere atfettikleri manalara göre farklı şekiller almaktadır. Elizur, Borg, Hunt ve Beck (1991, s. 22)'e göre; değerler ve çalışma değerleri hakkındaki araştırmalar, bu kavramlar hakkında açık bir kavramsallaştırma gerektirmektedir. Aslında; değerlerin, çalışma değerlerinin ve bunlarla ilgili kavramların anlamları ile bu kavramların birbirlerine benzemeleri birçok önemli tartışmanın konusu olmuştur. Yazarlar genellikle değerleri, davranışı etkileyen unsurlar olarak görür. Değerler bireylerin referanslarında önemli unsurlardır. Değerler davranışın alternatif modları arasından seçim yapmak ve yargıya varmak için normatif standartlar olarak görülür. Bazı yazarlara göre değerler ve tutumlar birbirinden farklı iken Guttman değerleri tutumların bir alt kümesi olarak görmüştür. Bazı yazarlar ise ihtiyaç ve değerleri aynı kategoriye almışlardır. Elizur, Borg, Hunt ve Beck (1991)'in önerdiği değer tanımı ise; sosyal bir grup için büyük önemi olan ve bu gruba verilmiş nesne, davranış, durum gibi herhangi bir varlık şeklindedir. Dolayısı ile çalışma değerleri de; çalışmayı ilgilendiren bu tarz varlıklardır.

Sverko (1989)'dan Uçanok (2008, s. 9)'un aktardığına göre çalışma değerleri, hayata ilişkin değerlerden farklı olarak sadece çalışma ortamına yöneliktir ve bireylerin diğer hayat alanları içerisinde çalışmanın önemini belirlemede etkili olur. Bu görüşe paralel bir görüşte olan Ros ve diğerleri (1999, s. 54) de çalışma değerlerini çalışma amaçlarıyla bir görmüşler ve bu amaçların çalışma ortamındaki genel değerlerin belirli bir ifadesi olduğunu belirtmişlerdir. Çalışma değerleri temel değerler gibi arzu edilen sonuçlar (yüksek ücret v.b) veya davranışlar (insanlarla bir arada çalışma v.b) ile ilgilidir. Bu değerler yalnızca çalışma ortamına ilişkindir.

Beukman (2005, s. 71)'a göre Super (1995), çalışma değerleri tanımında bu değerlerin bireyi çalışmaya sürükleyen çeşitli motive edici faktörler olduğu hususunu vurgulamıştır. Super (1995) değerleri, sosyalleşmeyi içeren çevre ile etkileşim doğrultusunda ihtiyaçların son hali olarak görmüştür. Bireylerin sosyalleşmenin bir sonucu olarak amaçlarını, ihtiyaçlarının tatmini için belirlediklerini söylemiştir. İlgiler bireylerin değerlerine ulaşmak dolayısı ile ihtiyaçlarını tatmin etmek için üstlendikleri aktiviteler olduğundan değerlerden farklıdır. Değerler ayrı ve tek bir yapı olmasına rağmen çıkarlarla ilişkilidir. Örneğin; üstün bir değer maddi varlıklarda konumlanabilir ve bireyin zenginlik arayışında finansal olarak daha çok ödüllendirici meslekler olan yöneticiliğe ve girişimciliğe yönelmesinde etkili olabilir (Robinson & Betz, 2008, s. 457).

Çalışma değerleri çalışmanın, işin ve insanların yaşadığı örgütsel deneyimlerin anlamını belirlediği için merkezde yer alır (James & James, 1989, s. 740). Georgel ve Jones (1997, s. 398)'a göre çalışma değerleri; bireylerin çalışmayı, yaptıkları işi, kurum içerisindeki belirli olay ve davranışları anlamlandırmalarında belirleyicidir.

2.2.3. Çalışma Değerlerinin Sınıflandırılması

Çalışma değerleri genellikle ikili, üçlü veya dörtlü sınıflandırmalarla kategorize edilmiştir. Yaygın şekilde kullanılan sınıflandırmalardan biri, iç kaynaklı ve dış kaynaklı değerler ayrımıdır. İç kaynaklı değerler, iş çeşitliliği ve otonomi gibi kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine işaret ederken, dış kaynaklı değerler

ücret ve yükselme fırsatları gibi maddi ya da araçsal çalışma beklentilerine işaret eder (Hegney, Plank, & Parker, 2006, s. 272).

2.2.3.1. Manhardt 'ın Sınıflandırması

Manhardt (1972)'ın çalışma değerleri ile ilgili yaptığı araştırma sonucu geliştirmiş olduğu “Çalışma Değerleri Envanteri” (Work Value Inventory) 25 farklı çalışma özelliğini içerir ve bu özellikler üç boyutta gruplandırmıştır. Bu üç boyut “rahatlık ve güvenlik”, “yetenek ve büyüme”, “statü ve bağımsızlık” olarak sınıflandırılmıştır. “Rahatlık ve güvenlik” boyutu; konforlu çalışma şartları, iş güvenliği ve düzenli yapılan işlerle ilgilidir. “Yetenek ve büyüme” ise başarı hissi, becerilerini geliştirme şeklindeki iş özelliklerini içerir. Son boyut olan “statü ve bağımsızlık” ise yüksek gelir, yönetim kademelerinde yükselmeye izin verme, bağımsız çalışmaya izin verme gibi iş ile ilgili özellikleri kapsar (Manhardt, 1972).

2.2.3.2. Super'in Sınıflandırması

Bireylerin genel değerleri ile spesifik olarak çalışmayla ilgili değerleri son yıllarda kayda değer ilgi görmüştür. Çalışmanın geleneksel yüzünü radikal bir şekilde değiştiren geniş kapsamlı sosyal değişimler, deneysel araştırmalarda çalışma değerlerine olan ilgiyi artırmıştır. Bu değerler bireylerin mesleklerinden ve kariyerlerinden bekledikleri olası değişiklikler hakkında yol gösterici hale gelmiştir. Öte yandan Avrupa entegrasyonu ve organizasyonların uluslararasılaşması bağlamında farklı kültürler arasında, çalışmaya yüklenen farklı içerikleri anlamak önemli hale gelmiştir. 1980'li yıllarda kültürlerarası geniş kapsamlı çalışmalara öncülük edenlerden biri de Super (1979) olmuştur (Sverko, 1999, s. 90).

Super (1970) çalışma değerlerini, bir kişinin ihtiyacını karşılamak için elde etmek istediği amaçlar olarak tanımlamıştır. İnsanların çalışmalarındaki motivasyonlarını ölçmek amacıyla Çalışma Değerleri Ölçeğini (WVI) geliştirmiştir (Li, Liu, & Wan, 2008, s. 876). Super (1973)'in geliştirmiş olduğu bu ölçek çalışma değerleri araştırmalarında sıkça kullanılmaktadır. Super (1973)'in Çalışma Değerleri Ölçeği 1950'li yıllarda bireyleri çalışmaya yönelten çeşitli amaçları değerlendirmenin bir aracı olarak geliştirildi. Bu ölçek 45 maddeden oluşmaktadır. 45 maddelik bu yapı

Super'in çalışma değerlerine yönelik bakış açısının; bireyin çalışmanın sonucunda veya çalışmayla birlikte elde etmeyi amaçladığı iç kaynaklı (intrinsic) ve dış kaynaklı (extrinsic) amaçlar şeklinde olduğunu gösterir. Bu nedenle, ölçekteki maddeler; çalışma ortamının çeşitli özelliklerini (iş arkadaşları, çevre, denetim), çalışmanın kendisini (yaratıcılık, entelektüel teşvik, çeşitlilik), çalışmaya ilişkin iç kaynaklı (yaşam tarzı, prestij, başkalarını düşünme) ve dış kaynaklı (ekonomik getiri) sonuçları temsil eder (Lyons, 2003, s. 61). 45 maddeden oluşan Çalışma Değerleri Ölçeği aşağıda gösterildiği gibi 15 boyut altında toplanmıştır.

Tablo 3. Super (1973)'in Çalışma Değerleri Boyutları

Ekonomik Getiri	Başkalarını Düşünme	Prestij
Güvenlik	Başarı	Yönetim
Yönetici İle İlişkiler	Estetik	Çeşitlilik
Çevre	Yaratıcılık	Bağımsızlık
İş Arkadaşları	Entelektüel Teşvik	Yaşam Tarzı

Kaynak: Gable, R. K. & Pruzek, R. M. (1971). Super's Work Values Inventory: Two Multivariate Studies of Interitem Relationships. *The Journal of Experimental Education*, 40 (1), s. 43.

Super (1962)'den Tevrüz ve Turgut (2004, s. 35)'un aktardığına göre; Super çalışma değerlerini iç kaynaklı (intrinsic) ve dış kaynaklı (extrinsic) değerler şeklinde sınıflandırır. İç kaynaklı değerler faaliyetin kendisinde bulunan değerlerdir. Dış kaynaklı değerler ise faaliyetin gerçekleştirilmesiyle elde edilen sonuçlardır.

Super (1973)'den Uçanok (2008, s. 12)'un aktardığına göre Super (1973)'in çalışma değerleri beş boyuttan oluşmaktadır. Bunlar:.

- **Kendini gerçekleştirme:** Kişisel gelişme, yeteneklerin kullanımı, başarı, yaratıcılık gibi iç kaynaklı değerler
- **Faydacılık (Utilitarian):** Ücret, çalışma şartları, ilerleme, saygınlık gibi dış kaynaklı değerler,
- **Sosyal Değerler:** Sosyal ilişkiler ve etkileşim, yardım etme gibi değerler,
- **Bireyselci Değerler (Individualism):** Bağımsızlık, çeşitlilik, yaşam tarzı ile ilgili değerler,
- **Maceracılık Değerleri(Adventurous):** Riske girme, bedensel vb. faaliyetlerdir.

Tablo 4. Super (1987)'in Çalışma Değerleri Boyutları ve Boyutların İçerikleri

Çalışma Değerleri Boyutları	Boyutların İçerikleri					
1-Kendini Gerçekleştirme	Yeteneğin kullanımı	Estetik	Başarı	Kişisel Gelişim	Yaratıcılık	Katılım
2-Bireyselci	Özerklik	Yaşam Tarzı	Çeşitlilik			
3-Sosyal	Diğerkâmlık	Sosyal İlişki	İletişim			
4-Faydacı	Başarı	Çalışma Koşulları	Ekonomik getiri	Saygınlık	Yetki	
5-Maceracı	Risk	Fiziksel Aktivite				

Kaynak: Sverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48 (1), s.97.

2.2.3.3. Dov Elizur'un Sınıflandırması

Elizur (1984) çalışma değerlerini sistematik bir biçimde incelemek için, literatürde var olan çalışma değerleri hakkında içerik analizinin yanı sıra ölçek maddelerinin analizini de yapmıştır. Bu uygulamalar, çalışma değerleri ile ilgili kavramsal çerçeveyi oluşturan içeriklerin sınıflandırılmasında ve tarif edilmesinde öncü olmuştur. Çalışma değerlerine yönelik açık bir tanım oluşturmayı amaçladığı araştırmasında Super, bu değerlerin sınıflandırılmasına yönelik sorgulamalar yapmıştır. Literatürde kullanılan en yaygın sınıflandırma iç kaynaklı ve dış kaynaklı çalışma değerleri şeklindedir. Hâlbuki farklı paradigmalarda çalışan araştırmacılar iç kaynaklı ve dış kaynaklı çalışma değerleri için farklı tanımlar kullanmaktadır. Bu ikili ayrıma yönelik bir diğer sıkıntı ise bu değerlerin tek bir kavramın iki yönünü mü temsil ettikleri yoksa tek bir yönün ayrı iki ögesi mi olduğu sorunudur. Bu amaçla Elizur çalışma değerlerini açıklamak için Yön A ve Yön B şeklinde ayrı iki yapıdan oluşan bir *haritalama cümlesi* geliştirmiştir. Elizur' un geliştirmiş olduğu ikili yapı aşağıdaki şekilde gibidir:

Şekil 2. Elizur (1984)'un Çalışma Değerlerine Yönelik Haritalama Cümlesi

<u>Yön A: Sonucun Şekli</u>	<u>Yön B: Performans ile İlişki</u>
a1. Enstrümantal (materyal)	b1. Ödül

a2. Duygusal (sosyal)

b2. Kaynak

a3. Bilişsel (psikolojik)

Kaynak: Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, s. 382.

Yön A: Çalışma sonucunda elde edilen kazanımlara yönelik olup bu kazanımların birçok getirisi araçsal bir yapıya sahiptir. Ücret gibi bazı çalışma sonuçlarına doğrudan ulaşılabilirken; çalışma saatleri, çalışma koşulları gibi diğer sonuçlar uygulamaya ilişkindir. Bu sonuçlar somut veya pratik bir kullanıma işaret ettiklerinden “materyal” veya “araçsal” olarak tanımlanabilirler. Daha belirgin olmasına rağmen araçsal yapıda olmayan başka sonuçlar da mevcuttur. Birçok çalışma insanlarla, iş arkadaşlarıyla, yöneticilerle olan ilişkilere odaklanmıştır. Bu unsurlar sosyal ilişkilerle ilgilidir ve materyal sonuçlardan daha etkileyicidirler. İlgi, başarı, bağımsızlık ve sorumluluk gibi unsurlar da çalışma sonuçlarına yönelik bir başka sınıflandırmadır. Bu sınıflandırma değerlerin sosyal ve materyal yönünden ziyade psikolojik yönlerine odaklandığından “bilişsel” olarak kategorize edilebilir.

Kısaca Yön A çalışma sonucunun araçsal, duygusal veya psikolojik bir yapıda olduğunu belirten 3 ana unsurdan oluşur. Elizur (1984) çalışma değerlerinin sonuçlarını göz önünde bulundurarak üçlü bir sınıflandırma ortaya koymuştur. Bunlar; çalışma koşulları ve fayda gibi araçsal sonuçlar, ilgi ve başarı gibi bilişsel sonuçlar, arkadaşlarla olan ilişkiler gibi duygusal sonuçlardır (Ros, Schwartz, & Surkiss, 1999, s. 55).

Yön B: Organizasyon yöneticileri çalışanların örgüte katılıp işe ilgi göstermeleri için onları motive etmenin gerekli olduğunu bilirler. Bu amaçla yöneticiler genellikle iş performansından önce verilen çeşitli teşviklerde bulunurlar. Örneğin; kâr planları, ulaşım, yemek desteği gibi çeşitli hizmetler bu teşviklerden bazılarıdır. “Kaynaklar” terimi bu sonuçları karakterize etmek için kullanılmıştır. Başarı, statü, ücret gibi diğer sonuçlar iş performansından sonra sağlanır; fakat bu performansın gösterilip gösterilemeyeceği belirsizdir. Bu çalışma sonuçlarını karakterize eden en iyi terim ise “ödül” dür.

Kaynaklar, çalışma koşulları ve maddi olmayan imkânlarla ilgilidir. Bu değerler aşağıda sıralanmıştır (Özcan, 2008, s. 28-29).

- İşi başarma
- Servis, tatil, emekli maaşı, sigorta gibi maaş dışı sunulan imkânlar
- Övünç duyulacak şirketin bir çalışanı olma
- Topluma yararlı olma
- Uygun çalışma saatleri
- Uyumlu ve samimi iş arkadaşları
- İşte saygı ve itibar görme
- İşte bağımsızlık
- Organizasyonda etkili olma
- İşte etkili olma
- İlgi çekici iş
- İş güvenliği, işin sürekliliği
- İşin anlamlılığı
- Kişisel gelişim imkânı
- İnsanlarla tanışabilme ve etkileşimde bulunabilme imkânı
- Sorumluluk
- Amirlerin adil ve düşünceli olması
- İşte bilgi ve yeteneklerini kullanabilme
- Rahat ve temiz çalışma şartları

Altaş (2004)'tan Özcan (2008, s. 29)'ın aktardığına göre *ödülleri* ise iyi bir performans gösterdikten sonra elde edilebilecek maddelerden oluşur. Bunlar aşağıdaki gibidir:

- Terfi ve ilerleme imkânı
- İşin sonuçlarıyla ilgili geri bildirim alma
- İşin anlamlılığı
- Statü
- İyi iş yapıyor olarak tanınma
- Ücret artışı

Elizur, Borg, Hunt ve Beck (1991) çalışma değerlerine yönelik önceki yıllarda Elizur'un yapmış olduğu araştırmalara dayalı olarak sekiz ülkeden yöneticiler,

işçiler ve öğrencileri örneklemler olarak seçtikleri yeni bir araştırma yapmışlardır. Bu araştırmadaki amaç ise farklı költürel kökenlere sahip katılımcıların çalışma değerleri yapısını analiz etmektir. Bu doğrultuda 24 maddelik “alışma Değerleri Ölçeği” geliştirilmiştir. Bu ölçekte yer alan maddeler ve 1984 yılında çalışma değerlerinin yapısına yönelik geliştirilen ikili formölasyonu kapsayan tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 5. Elizur, Borg, Hunt ve Beck (1991)'in Çalışma Değerleri Sınıflandırması

Çalışma Değerleri Maddeleri	Bilişsel/Duygusal/Aracı Değer	Ödül/Kaynak Değer
İlerleme	Bilişsel Değerler	Ödül Değer
Geri dönüş		Ödül Değer
Statü		Ödül Değer
Başarı		Kaynak Değer
Mesleki ilgi		Kaynak Değer
Anlamli çalışma		Kaynak Değer
Kişisel gelişim		Kaynak Değer
Becerileri kullanma		Kaynak Değer
Sorumluluk		Kaynak Değer
Topluma katkı		Kaynak Değer
Bağımsızlık		Kaynak Değer
Şirket		Kaynak Değer
Çalışma etkisi		Kaynak Değer
Organizasyonel etki		Kaynak Değer
Tanınma	Duygusal Değerler	Ödül Değer
Meslektaşlar		Kaynak Değer
Sevgi		Kaynak Değer
Etkileşim		Kaynak Değer
Yönetici		Kaynak Değer
Ücret	Aracı Değerler	Ödül Değer
Fayda		Kaynak Değer
Güvenlik		Kaynak Değer
Uygun saatler		Kaynak Değer
Çalışma Koşulları		Kaynak Değer

Kaynak: Elizur, D., Borg, I. , Hunt, R. ,& Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12 (1), s. 33.

2.2.3.4. Ros, Schwartz ve Surkiss'in Sınıflandırması

Ros, Schwartz ve Surkiss (1999, s. 49) çalışma değerlerini açıklarken temel bireysel değerlerden yola çıkmışlardır. Çalışma amaçları veya çalışma değerleri genel değerlerin çalışma yaşamındaki spesifik görünümüdür. Bu bakış açısı çalışma değerlerini temel bireysel değerlere paralel olarak görür. Çalışma değerleri üzerine odaklanan araştırmacılar genellikle benzer iki veya üç çeşit çalışma değeri tespit etmektedir. Bunlar;

- İç kaynaklı veya kendini gerçekleştirme değeri,
- Dış kaynaklı / güvenlik veya materyal değerler,
- Sosyal veya ilişkisel değerler şeklinde sınıflandırılmaktadır.

Bu üç çeşit çalışma değeri Schwartz'ın temel üst düzey yaşam değerleri teorisi ile paralellik gösterir. Yaşam Değerleri bölümünde anlatıldığı üzere Schwartz (1992,1994)'ın temel değerler teorisi dört çeşit üst-düzey değerlerden oluşur. Bunlar; özaşkınlık, özgenişletim, tutuculuk ve değişime açıklık şeklindedir. İç kaynaklı çalışma değerleri direkt olarak *değişime açıklık* değerini ifade eder. Dış kaynaklı değerler *tutuculuk* değerlerini anlatır. Sosyal veya ilişkisel değerler *özaşkınlık* değerleriyle ilgilidir. Çalışma, sosyal ilişkiler ve topluma dâhil olmada araç olarak görülür.

Schwartz (1992)'ın temel değerler teorisi üst düzey yaşam değerlerinden biri olan *özgenişletim* değerine paralel dördüncü bir çalışma değerini akla getirmektedir. Bu değer de *özgenişletim* değeri gibi prestij ve güç ile alakalıdır. Dolayısı ile Ros ve diğerleri (1999) çalışma değerlerine dördüncü bir kategori olarak prestij boyutunu eklemişlerdir.

2.2.3.5. Alderfer, Borg ve Pryor'ın Sınıflandırması

Alderfer (1972), Borg (1990) ve Pryor (1987)'dan Özgür (2011, s. 33)'ün aktardığına göre bireylerin önem verdiği sonuçlar onların çalışma değerlerini belirlemektedir. Bu araştırmacılar çalışma değerlerini 3 grupta sınıflandırmışlardır. Bu 3 boyut aşağıdaki çalışma değerlerinden oluşur:

- **İç kaynaklı değerler (intrinsic):** Bireyin kendisini gerçekleştirmesiyle ilgili değerlerdir. Örneğin; özerklik, işteki yaratıcılık veya gelişim olanakları vb.
- **Dış kaynaklı değerler (extrinsic):** Bireyin işte elde edeceği maddi olanaklardır. Örneğin; çalışanın iş güvenliği veya yaşamını sürdürebilmesi için gerekli ücret ya da ödüller vb.
- **Sosyal-ilişkisel değerler (social-relational):** Diğer bireylerle olan ilişkilerle bağlantılıdır. Örneğin; iş arkadaşları veya yöneticilerle iyi ilişkiler kurmak, topluma katkıda bulunmak vb.

2.2.3.6. Tevrüz, Turgut ve Çinko'nun Çalışma Amaçları Testi

Çalışma amaçları literatürde genellikle çalışma değerleri olarak yer bulan ve üzerinde çokça araştırma yapılan bir konudur (Tevrüz, Turgut, & Çinko, 2010, s. 18). Tevrüz ve Turgut (2004)'un farklı bölümlerde okuyan öğrenciler ile çeşitli mesleklerde çalışan toplam 855 kişiye uyguladıkları 79 sorudan oluşan “Çalışma Amaçları Testi” 12 faktör altında toplanmıştır.

Tablo 6. Çalışma Amaçlarının Faktörleri

1	Topluma katkıda bulunmak
2	Statü kazanmak
3	Geçimini temin etme
4	Bilgi edinmek/kullanmak
5	Dini görevini yapmak
6	Sakınmak
7	Kendini meşgul etmek
8	Hayatına keyif katmak
9	Hayatına hareket katmak
10	Hayatına anlam vermek
11	Düzenini kurmak
12	Sevdiği işi yapmak

Kaynak: Tevrüz, S., Tülay, T. (2004) Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri*, 6 (22), s. 39.

Faktör sayısının fazla olması sebebiyle ikinci dereceden faktör analizi yapılmış ve bu 12 faktörün 3 boyut altında toplandığı görülmüştür. Bu boyutlar; bireysel boyut, normatif boyut ve dünyevi boyuttur.

Tablo 7. Çalışma Amaçlarının Üç İşlevi

1-Bireysel Boyut	▪ Bilgi edinmek/kullanmak ▪ Sevdiği işi yapmak ▪ Hayatına hareket katmak ▪ Hayatına anlam vermek ▪ Kendini meşgul etmek
2-Normatif Boyut	▪ Dini görevini yapmak ▪ Topluma katkıda bulunmak ▪ Düzenini kurmak ▪ Sakınmak
3-Dünyevi Boyut	▪ Geçimini temin etme ▪ Statü kazanmak ▪ Hayatına keyif katmak

Kaynak: Tevrüz, S., Turgut, T. (2004) Çalışma Amaçlarının Tespiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri*, 6 (22), s. 41.

Birinci boyut daha ziyade kişinin kendisine hizmet eden amaçlarından oluştuğu için “bireysel boyut” adlandırılması yapılmıştır. İkinci boyut, toplumca kabul gören standartları hatırlattığı için “normatif boyut”, üçüncü boyut ise dünya nimetlerine işaret ettiği için “dünyevi boyut” adını almıştır (Tevrüz, Turgut, & Çinko, 2010, s. 21).

Daha sonraki araştırmalarda kullanılmış olan 79 soruluk ÇLMÇ’nin kısaltılması amacıyla her bir faktör onu temsil eden test maddeleriyle tarif edilerek, o faktör tek bir test sorusu haline getirilmiştir. Böylelikle Çalışma Amaçları Testi 12 maddeye indirgenmiştir..

Uçanok (2008) da çalışma değerlerini ölçmek amacıyla 749 KOBİ çalışanı üzerinde bu testi uygulamıştır. 12 soruluk bu testten elde edilen veriler faktör analizine tabi tutulduğunda cevaplar önceki araştırmayı destekleyecek şekilde üç faktör altında toplanmıştır.

BÖLÜM III: YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yöntemi, araştırmanın evren ve örnekleme, veri toplama araçları, veri toplama ile veri analiz süreci açıklanmaktadır.

3.1.Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nicel yaklaşımlar, farklı değişkenler ve bu değişkenler arasındaki ilişkilerle bağlantılı hipotezleri test eder (Neuman, 2000, s. 71). Nicel araştırmalarda sıkça kullanılan bir teknik ise anketlerdir. Bu çalışmada da nicel yöntem doğrultusunda anketlerden yararlanılmıştır.

3.2.Araştırmanın Evren, Örneklem ve Kısıtları

Araştırmanın evrenini, Aksaray ilinde faaliyet gösteren Küçük ve Orta Ölçekli işletmelerdeki işletme sahibi olan ve işletme sahibi olmayan yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışmada zaman ve maliyet kısıtından dolayı örneklem seçiminde kolayda örnekleme tercih edilmiştir. Kolayda örnekleme örneğe seçilecek bireylerden sadece ulaşılabilir olanların örnek kapsamına dâhil edilmesini içerir (Gegez, 2007, s. 249). Bu araştırmada kolayda örnekleme sonucunda 253 yöneticiye ulaşılmıştır.

Araştırmanın sadece Aksaray İlindeki yöneticiler üzerinde yapılmış olması bu araştırmanın en önemli kısıtını oluşturmaktadır. Buna rağmen elde edilen sonuçların gelecekteki araştırmalara önemli ipuçları vereceği düşünülmektedir.

3.3.Veritoplama Süreci ve Veritoplama Araçları

Araştırma verilerinin toplanmasına 2014 Ağustos ayında başlanmış, veritoplama süreci 2014 Ekim ayına kadar devam etmiştir. Veriler anket aracılığı ile toplanmıştır. Anket yöntemiyle veritoplamanın çok çeşitli yolları olmakla birlikte bu yöntem temel olarak cevaplayıcılara sözlü veya yazılı soru sorulmasını ve bu soruların anketör tarafından veya bizzat cevaplayıcı tarafından kaydedilmesini içerir (Gegez, 2007, s. 91). Çalışmada anketler Bilimsel Araştırma Projesi (BAP) kapsamında, anketör yardımı ile yöneticilerin iş yerlerine gidilerek yaptırılmıştır.

Araştırmada kullanılan anket 3 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümü yöneticilerin demografik özelliklerine ait bilgileri içermektedir. Bu bilgiler şu şekildedir: cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, yönetici konumu, işyerinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi ve maaş.

Anketin ikinci bölümünde, yöneticilerin çalışma değerlerini belirlemeye yönelik Çalışma Amaçları Testi (ÇLMÇ) yer almaktadır. Çalışma değerleri Tevrüz ve Turgut (2004)'un geliştirdiği on iki maddelik ÇLMÇ testi ile ölçülmüştür. Test 79 madde ve 12 faktörden oluşmaktadır. Tevrüz ve diğerleri (2010) her bir faktör altında yer alan maddeleri tek bir cümle haline getirmiş ve ÇLMÇ testinin madde sayısı 12'ye düşürülmüştür. 1152 denek üzerinden toplanan veriler sonucu alfa değeri 0,76 olarak bulunmuştur. Ayrıca Uçanok (2008) da çalışmasında aynı ölçeği kullanmış ve ölçeğin alfa değerini 0, 87 olarak bulmuştur (s. 34). Çalışma değerleri ÇLMÇ testine göre 3 boyuta ayrılmaktadır.

Tablo 8. Çalışma Değerlerini Ölçmek İçin Kullanılan ÇLMÇ Testinin Boyutları

Boyutlar	Madde Sayısı
Bireysel Boyut	5
Normatif Boyut	4
Dünyevi Boyut	3

Anketin son kısmında ise yöneticilerin yaşam değerlerini ölçmek için Schwartz'ın geliştirmiş olduğu Schwartz Value Survey (SVS) / Schwartz Değerler Ölçeği (SDÖ) yer almaktadır. SDÖ alanda yaygın olarak kullanılan önemli ölçeklerden biridir. Araştırmamızda SDÖ'nün kullanılmasının sebebi, ölçeğin hazırlanmasında kendinden önce değerle ilgili yapılmış olan çalışmaları göz önünde bulundurması ve bu ölçekleri kapsayıcı bir nitelikte olmasıdır. Ayrıca Türkiye, ölçeğin geliştirilme aşamasında uygulama yapılan ülkelerden biridir. SDÖ geliştirilme aşaması dışında da Türkiye'de farklı araştırmalarda kullanılmış ve Türkiye için uygunluğu kanıtlanmıştır (Toprak, 2007, s. 56). Atay (2003) ölçeğin iç güvenilirliğini test etmiş ve alfa değerini 0,887 olarak bulmuştur (s.91). SDÖ 57 maddeden oluşmaktadır. Yaşam değerleri SDÖ'ye göre 10 boyut altında toplanmaktadır.

Tablo 9. Yaşam Değerlerini Ölçmek Amacıyla Kullanılan SDÖ Ölçeğinin Boyutları

Boyutlar	Değişken Sayısı
----------	-----------------

Güç	5
Hazcılık	2
Uyarılım	3
Öz-yönelim	6
Geleneksellik	6
Uyma	4
Başarı	5
Everenselcilik	9
İyilikseverlik	9
Güvenlik	7

Anketin ikinci ve üçüncü bölümünde yer alan ÇLMÇ testi ile SDÖ'nün cevaplanmasında 7'li Likert Ölçek kullanılmıştır. Bu amaçla (1) Hiç Önemli Değil (2) Önemli Değil (3) Pek Önemli Değil (4) Ne Önemli Ne de Önemsiz (5) Az Önemli (6) Önemli (7) Çok Önemli seçenekleri kullanılmıştır.

3.4. Araştırmanın Hipotezleri

1. **H₁:** Yaşam değerlerinin boyutları ile çalışma değerlerinin boyutları arasında bir ilişki vardır.
2. **H₁:** Yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemektedir.
3. **H₁:** İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri arasında farklılık vardır.
4. **H₁:** İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin çalışma değerleri arasında farklılık vardır.
5. **H₁:** Yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.

3.5. Veri Analiz Süreci

Veriler, SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) paket programının 20. sürümüyle analiz edilmiştir. Yöneticilerin yaşam değerleri ve çalışma değerlerinden en çok hangilerini benimsediklerini belirlemek amacıyla betimsel istatistikî analizler yapılmıştır. Yöneticilerin yaş, cinsiyet, eğitim durumu, medeni durum, bulunduğu işyerinde çalışma süresi, yönetici olarak çalışma süresi, bulunduğu konum ve maaş bilgilerini içeren sosyo-demografik özelliklerini analiz etmek amacıyla ise frekans analizi yapılmıştır.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini ölçmek için Cronbach's Alpha katsayıları hesaplanmıştır. Ölçeklerin geçerliliğini tespit etmek için ise doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Yöneticilerin yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını görmek için Korelasyon analizinden yararlanılmış ve Pearson Korelasyon Katsayıları (r) hesaplanmıştır. Yaşam değerlerinin çalışma değerleri üzerindeki etkisini görmek için regresyon analizi yapılmıştır.

İşletme sahibi olmanın veya işletmede yalnızca yönetici konumunda bulunuyor olmanın yaşam ve çalışma değerlerinde herhangi bir farklılaşmaya neden olup olmadığını görmek için Bağımsız İki Örnek T Testi'nden faydalanılmıştır. Son olarak ise yöneticilerin sosyo-demografik özelliklerine göre değerlerinde herhangi bir farklılaşmanın olup olmadığını görmek için Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

BÖLÜM IV: BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde verilerin analiz edilmesi sonucu elde edilen bulgulara ve bu bulgulara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1.Araştırmaya Katılan Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

Araştırma kapsamına dâhil edilen işletmelerin yöneticilerinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar Tablo 10’da verilmiştir. Sorulara cevap veren 253 yöneticinin sosyo-demografik özellikleri Tablo 10’da özetlenerek sunulmuştur.

Tablo 10. Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özellikleri

	Özellikler	Sayı	Yüzde(%)		Özellikler	Sayı	Yüzde(%)
Cinsiyet	Kadın	27	10,7	Yaş	18’den az	1	,4
	Erkek	226	89,3		18–25	8	3,2
	Toplam	253	100,0		26–30	22	8,7
Medeni Durum	Evli	202	79,8		31–35	68	26,9
	Bekâr	31	12,3		36–40	80	31,6
	Boşanmış	19	7,5		41–45	45	17,8
	Cevapsız	1	,4		46 ve üstü	29	11,5
	Toplam	253	100,0		Toplam	253	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	20	7,9	Yönetici Konumu	İşletme Sahibi Yönetici	82	32,4
	Lise	47	18,6		İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	64,0
	Yüksekokul	41	16,2		Cevapsız	9	3,6
	Fakülte	112	44,3		Toplam	253	100,0
	Yüksek lisans	17	6,7	Bu İş Yerinde Çalışma Süresi	1–3 yıl	38	15,0
	Doktora	6	2,4		4–7 yıl	99	39,1
	Cevapsız	10	4,0		8–10 yıl	32	12,6
	Toplam	253	100,0		10 yıldan fazla	83	32,8
Maaş	1500-1800	15	5,9		Cevapsız	1	,4
	1800-2100	12	4,7		Toplam	253	100,0
	2100-2500	21	8,3	Yönetici Olarak Çalışma Süresi	1 yıldan az	62	24,5
	2500–2800	32	12,6		1–3 yıl	71	28,1
	2800-3100	80	31,6		4–7 yıl	34	13,4
	3100 ve üzeri	88	34,8		8–10 yıl	15	5,9
	Cevapsız	5	2,0		10 yıldan fazla	69	27,3
	Toplam	253	100,0		Cevapsız	2	,8
					Toplam	253	100,0

Tablo 10’da görüldüğü üzere araştırmaya katılan yöneticilerin %10,7’si (27) kadın, % 89,3’ü (226) erkektir. Ankete katılanların medeni durumlarına bakıldığında ise % 79,8’inin (202) evli, % 12,3’ünün (31) bekâr, % 7,5’ünün (19) ise boşanmış olduğu görülmektedir. 1 kişi bu soruya cevap vermemiştir. Yöneticilerin eğitim durumları incelendiğinde; % 44,3’ünün (112) fakülte mezunu, % 18,6’sının (47) lise mezunu, % 16,2’sinin (41) yüksekokul mezunu, % 7,9’unun (20) ilköğretim mezunu, % 6,7’sinin (17) yüksek lisans, % 2,4’ünün (6) de doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır. 10 kişinin ise bu soruya cevap vermediği görülmektedir. Ankete katılan yöneticilerin yaş dağılımlarına bakıldığı zaman; 36-40 yaş aralığı grubundaki yöneticiler % 31,6 (81) ile en büyük yüzdelik dilimi oluşturmaktadır. 31-35 yaş grubu aralığındaki yöneticiler ise % 26,9 (68) ile ikinci en büyük yüzdelik dilime sahiptir. 41-45 yaş aralığındaki yöneticiler % 17, 8 (45), 46 ve üzerindeki yöneticiler % 11,5 (29), 26-30 yaş aralığındaki yöneticiler % 8,7 (22), 18-25 aralığındaki yöneticiler % 3,2 (8), yaşı 18’den az olan yönetici ise % 0,4 (1) şeklinde yüzdelik paya sahiptir.

Elde edilen verilere göre araştırmaya katılanların % 32,4’ü (82) işletme sahibi yönetici iken, % 64’ü (162) işletme sahibi olmayan yöneticidir. 9 kişi ise bu soruya cevap vermemiştir. Yöneticilerin çalıştıkları işyerlerindeki hizmet sürelerine bakıldığında anketi cevaplayanların % 39,1’inin (99) 4-7 yıl arası, % 32,8’inin (83) 10 yıldan fazla, % 15’inin (38) 1-3 yıl arası, % 12,6’sının (32) 8-10 yıl arası şu anki işyerlerinde çalışmış oldukları görülmektedir. 1 kişi ise bu soruyu cevapsız bırakmıştır. Ankete cevap verenlerin, yönetici olarak çalışma sürelerinin dağılımı ise şu şekildedir: 1-3 yıl arası % 28,1 (71), 10 yıldan fazla % 27,3 (69), 1 yıldan az % 24,5 (62), 4-7 yıl % 13,4 (34), 8-10 yıl % 5,9 (15). Bu soruyu cevaplamayan kişi sayısı ise 2’dir. Yöneticilerin % 34,8’i (88) 3100 ve üzerinde maaş alırken, % 31,6’sı (80) 2800-3100 aralığında, % 12,6’sı (32) 2500-2800 aralığında, % 8,3’ü (21) 2100-2500 aralığında, % 5,9’u (15) 1500-1800 aralığında, % 4,7’si ise (12) 1500-1800 aralığında maaş almaktadır. 5 kişi maaş sorusunu yanıtsız bırakmıştır.

4.2.Yaşam ve Çalışma Değerlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

Araştırmaya katılan yöneticilerin en çok hangi yaşam değerlerini benimsediklerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 11’de yer almaktadır.

Tablo 11. Yaşam Değerlerine İlişkin Ortalama Değerler

Yaşam Değerleri Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
Eşitlik (Herkese eşit fırsat)	5,89	1,345
İç huzur (Kendisi ile barışık olmak)	6,05	1,224
Sosyal güç sahibi olmak (Başkalarını denetleyebilmek, üstün olmak)	5,35	1,657
Zevk (İstek ve arzuların doyurulması)	5,24	1,760
Özgürlük (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	5,85	1,338
Manevî bir yaşam (Maddî değerlerden çok, manevî, içsel olanları önemsemek)	5,70	1,462
Bağlılık duygusu (Başkalarının beni düşündüğü duygusu)	5,38	1,744
Toplumsal düzen (İstikrarlı bir toplum içinde yaşamak)	5,86	1,241
Heyecanlı bir yaşam (Uyarıcı deneyimlerle dolu)	5,22	1,644
Anlamli bir yaşam (Hayatta bir amacın olması)	5,90	1,219
Kibar olmak (Nazik, terbiyeli)	5,79	1,269
Zengin olmak (Maddî servet, para)	5,25	1,506
Ulusal güvenlik (Ülkemin düşmanlardan korunması)	5,92	1,264
Kendine saygılı olmak (Kendimin değerli olduğuna inanç)	5,84	1,294
İyiliğe karşılık vermek (Borçlu olmaktan kaçınmak)	5,91	1,281
Yaratıcılık (Orijinal olmak, hayal gücünü kullanmak)	5,78	1,368
Barış içinde bir dünya (Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya)	5,88	1,365
Geleneklere saygı (Eski -zamanın eskitemediği- geleneklerin korunması)	5,81	1,382
Olgun sevgi (Derin duygusal ve ruhsal yakınlıklar)	5,60	1,450
Kendini denetleyebilmek (Kendini sınırlamak, yanılmaya direnmek)	5,72	1,382
Mahremiyet/özel haklara saygı (Özel bir dünyası olma hakkı)	5,87	1,337
Aile güvenliği (Sevilenlerin tehlikelerden uzak olması)	5,95	1,320
Sosyal saygınlık (Başkalarından saygı ve kabul görmek)	5,70	1,369
Doğayla bütünlük (Doğayla uyum içinde olmak)	5,76	1,341
Değişken bir hayat (Mücadele, yenilik ve değişikliklerle dolu)	5,50	1,457
Erdemli olmak (Olgun bir yaşam anlayışı)	5,98	2,160
Otorite sahibi olmak (Yönetme ve emir verme hakkına sahip olmak)	5,50	1,451
Gerçek dostluk (Yakın, destekleyici dostlar, arkadaşlar)	5,87	1,313
Güzel bir dünya (Doğa ve sanatın güzelliği)	5,83	1,309

Tablo 11'in devamı

Sosyal adalet (Haksızlığın düzeltilmesi, zayıfı kollama)	5,89	1,353
Bağımsız olmak (Kendine yeterli, güvenli olmak)	5,84	1,363
İlimli olmak (Aşırı duygu ve hareketlerden kaçınmak)	5,58	1,341
Sadık olmak (Arkadaşlarına ve çevresine bağlı olmak)	5,85	1,330
Hırslı olmak (Çalışkan ve istekli olmak)	5,56	1,472
Açık fikirli olmak (Değişik fikir ve inançlara saygılı olmak)	5,82	1,337
Alçak gönüllü olmak (İlimli olmak, kendini öne çıkarmamak)	5,86	1,335
Cesur olmak (Macera ve risk aramak)	5,60	1,461
Çevreyi korumak (Doğayı/tabiatı korumak)	5,85	1,317
Sözü geçen biri olmak (İnsanlar ve olaylar üzerinde etkili olmak)	5,69	1,359
Ana babaya ve yaşlılara değer vermek (Saygı duymak)	6,00	1,242
Kendi amaçlarını seçmek (Kendi hedeflerini seçebilmek)	5,84	1,268
Sağlıklı olmak (Fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığı olmamak)	5,92	1,272
Yetkin/muktedir olmak (Yeterli, etkili, verimli olmak)	5,84	1,270
Bana düşen hayatı kabullenmek (Hayat şartlarına boyun eğmek)	5,42	1,542
Dürüst olmak (İçten, samimî olmak)	5,95	1,239
Toplumdaki görünümü koruyabilmek (başkalarının bakış tarzının sürmesi için çaba göstermek)	5,62	1,426
İtaatli olmak (Görevini yapan, yükümlülüklerini yerine getiren biri olmak)	5,86	1,262
Zeki olmak (Mantıklı ve düşünen biri olmak)	5,93	1,240
Yardımsever olmak (Başkalarının iyiliği için çalışmak)	5,92	1,230
Yaşamdan zevk almak (Yiyecek, cinsellik, müzik vb.den zevk almak)	5,67	1,429
Dindar olmak (Dinsel inanç ve kurallara bağlılık)	5,69	1,487
Sorumlu olmak (Güvenilir, inanılır biri olmak)	5,98	1,231
Meraklı olmak (Her şeyle ilgilenen, araştırmacı biri olmak)	5,66	1,440
Bağışlayıcı olmak (Başkalarının özrünü kabul edebilmek)	5,82	1,317
Başarılı olmak (Amaçlara ulaşabilmek)	5,94	1,271
Temiz olmak (Düzenli olmak)	6,00	1,246
İsteklerine düşkün olmak (Kendisine zevk veren şeyler yapmak)	5,45	1,626

Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “*Hiç Önemli Değil: 1..... Çok Önemli: 7*” esas alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 11’e göre yöneticilerin en çok önem verdikleri değerler sırasıyla; iç huzur, temiz olmak ve ana babaya ve yaşlılara değer vermek olmuştur. Diğer değerlerin ortalama değerleri birbirine yakın çıkmıştır.

Tablo 12’de ise çalışma değerlerinin ortalama değerleri gösterilmiştir.

Tablo 12. Çalışma Değerlerine İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Çalışma Değerleri Maddeleri	Ortalama	Std. Sapma
“Toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak	6,32	1,086
“Statü, prestij sahibi olmak, toplumda kabul görüp saygı kazanmak, kariyer sahibi olmak, otorite ve güç kazanmak” amacıyla çalışmak	5,73	1,650
“Geleceğini güvenceye almak, ekonomik özgürlüğünü ve geçimini sağlamak, para kazanıp istediklerini alabilmek, mal mülk sahibi olmak ve daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak, aileyi geçindirmek ve çocuklarına daha iyi bir hayat temin etmek” amacıyla çalışmak.	6,13	1,161
“Bilgilendirmek, yeni şeyler öğrenmek ve kendini geliştirmek, hayatı tanımak, kapasitelerini kullanmak ve iyi bir şeyler üretmek” amacıyla çalışmak.	6,28	1,113
“Allah’ın rızasını almak ve ahiretini hazırlamak, dini bir görevi yerine getirmiş olmak” amacıyla çalışmak.	5,95	1,465
“Kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak, hayata bağlanabilmek, işe yaramak, huzurlu ve sağlıklı olmak” amacıyla çalışmak.	6,21	1,136
“Vakit geçirmek, bedenini ve zihnini meşgul etmek, zamanını değerlendirmek” amacıyla çalışmak.	5,36	1,963
“Hayallerini gerçekleştirmek, kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek, gezip eğlenmek” amacıyla çalışmak.	5,58	1,744
“Hayatına hareket katmak, sosyal ilişkiler geliştirmek, yeteneklerini kullanmak ve insanlara yardım etmek” amacıyla çalışmak.	6,07	1,159
“Hayatına yön vermek, hayatta bir şeyler yapabilmiş olmak ve manevi doyumu elde etmek” amacıyla çalışmak.	6,06	1,236
“Kendine bir yuva kurmak, kendi işini kurmak, düzenli bir hayat sürmek ve nesilleri sürdürebilmek” amacıyla çalışmak.	5,85	1,544
“İşinden zevk alarak sevdiği mesleği yapmak” amacıyla çalışmak	6,19	1,181

Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “*Hiç Önemli Değil: 1..... Çok Önemli: 7*” esas alınarak hesaplanmıştır.

Tablo 12’ye göre yöneticilerin en çok önem verdiği çalışma değerleri “toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak olmuştur.

4.3.Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik ve Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırmanın bu bölümünde yöneticilerin yaşam değerlerini ve çalışma değerlerini ölçmek amacıyla kullanılmış olan Schwartz (1992)’ın geliştirmiş olduğu SDÖ (Schwartz Değerler Ölçeği) ile Tevrüz ve Turgut (2004)’un geliştirdiği ÇLMÇ (Çalışma Amaçları Testi) ölçekleri temel alınarak güvenilirlik ve geçerlilik analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Atay (2003) yönetici adaylarının, siyasal ve dini tercihleri

ile yaşam değerleri arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmasında SDÖ'nün iç güvenilirliğini test etmiş ve Cronbach's Alpha katsayısını 0,887 olarak bulmuştur. Tevrüz ve Turgut (2004, s. 39)'un geliştirmiş olduğu ÇLMÇ ölçeğinin KMO değeri 0,942, Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,96 olarak bulunmuştur. Bu çalışmada ise ölçeklerin güvenilirlik ve geçerlilik analizlerine ilişkin sonuçlar aşağıda verilmiştir.

4.3.1. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Güvenilirlik bir test ya da ankette yer alan soruların birbirleri ile olan tutarlılığını ve kullanılan ölçeğin ilgilenilen sorunu ne derece yansıttığını ifade eder. Güvenilirlik elde edilen ölçümler üzerindeki yorumlar ve daha sonra ortaya çıkabilecek analizler için temel teşkil eder (Kalaycı, 2010, s. 403). Bir ölçümün güvenilirliği ise dış ve iç güvenilirlik olarak ele alınır. Dış güvenilirlik zaman üzerinde bir ölçümün tutarlılık derecesini ifade ederken, iç güvenilirlik her bir ölçek sorusunun aynı fikri ölçüp ölçmediğini ve böylelikle ölçekteki maddelerin içsel tutarlılığını gösterir. Soru grupları için en yaygın kullanılan güvenilirlik indeksi Cronbach's Alpha'dır. Cronbach's Alpha değeri 0,70'in üzerinde olan ölçeklerin içsel tutarlılığa sahip olduğu, yani kullanılan ölçeğin güvenilir olduğu söylenir (Bayram, 2004, s. 128).

Tablo 13'te çalışma değerleri ölçeği ile yaşam değerleri ölçeklerinin Cronbach's Alpha katsayıları verilmiştir.

Tablo 13. Çalışma Değerleri ve Yaşam Değerleri Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Analiz Sonuçları

Ölçek	Değişken Sayısı	Cronbach's Alpha
Çalışma Değerleri	12	0,92
Güç	5	0,87
Hazcılık	2	0,71
Uyarılım	3	0,80
Öz-yönelim	6	0,92
Geleneksellik	6	0,87
Uyma	4	0,92
Başarı	5	0,92
Evrenselcilik	8	0,95
İyilikseverlik	9	0,96
Güvenlik	7	0,91

Tablo 13'ten de görüleceği üzere Cronbach's Alpha katsayılarının 0,70'in üzerinde olması ölçeklerin güvenilirliklerinin oldukça yüksek olduğunu göstermektedir.

4.3.2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Geçerlilik Analiz Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini hesaplamak için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Faktör analizi, değişken sayısını azaltmak ve değişkenler arası ilişkilerdeki yapıyı ortaya çıkarmak başka bir ifade ile değişkenleri sınıflandırmak amacı ile yapılır (Kalaycı, 2010, s. 321). Faktör analizinin uygulanacağı örneklemin yeterliliğinin ölçülmesi Kaiser- Meyer- Olkin (KMO) ölçümü ile yapılır. Bu değer 1'e ne kadar yakın ise eldeki veri grubuna faktör analizinin yapılmasının uygun olduğu söylenir. KMO değeri 0,50'den küçük ise eldeki verilere faktör analizi yapılamaz (Bayram, 2004, s. 137).

Tablo 14 yaşam değerlerini ölçmek amacıyla kullanılan ölçeklerin faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktör yük değerlerini, Cronbach's Alpha katsayılarını, açıklanan varyanslarını ve KMO değerlerini göstermektedir.

Tablo 14. Yaşam Değerlerinin Tespitinde Esas Alınan Ölçeklere İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

YAŞAM DEĞERLERİ BOYUTLARI	Faktör Yük Değerleri	Cronbach's Alpha Katsayısı	Açıklanan Varyans (%)	KMO
GÜÇ		,876	67,36	,823
Sosyal güç sahibi olmak (Başkalarını denetleyebilmek, üstün olmak)	,773			
Otorite sahibi olmak (Yönetme ve emir verme hakkına sahip olmak)	,898			
Zengin olmak (Maddî servet, para)	,821			
Toplumdaki görünümü koruyabilmek (başkalarının bakış tarzının sürmesi için çaba göstermek)	,822			
Sosyal saygınlık (Başkalarından saygı ve kabul görmek)	,783			
HAZCILIK		,717	78,54	,500
Zevk (İstek ve arzuların doyurulması)	,886			
Yaşamdan zevk almak (Yiyecek, cinsellik, müzik vb.den zevk almak)	,886			
UYARILIM		,800	71,97	,692
Cesur olmak (Macera ve risk aramak)	,876			
Değişken bir hayat (Mücadele, yenilik ve değişikliklerle dolu)	,868			
Heyecanlı bir yaşam (Uyarıcı deneyimlerle dolu)	,798			
ÖZ-YÖNELİM		,920	71,72	,893
Meraklı olmak (Her şeyle ilgilenen, araştırmacı biri olmak)	,817			
Yaratıcılık (Orijinal olmak, hayal gücünü kullanmak)	,896			
Özgürlük (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	,776			
Kendi amaçlarını seçmek (Kendi hedeflerini seçebilmek)	,878			
Bağımsız olmak (Kendine yeterli, güvenli olmak)	,850			
Kendine saygılı olmak (Kendimin değerli olduğuna inanç)	,860			
GELENEKSELLİK		,874	63,24	,825
Bana düşen hayatı kabullenmek (Hayat şartlarına boyun eğmek)	,669			
Manevî bir yaşam (Maddî değerlerden çok, manevî, içsel olanları önemsemek)	,613			
Alçak gönüllü olmak (İlımlı olmak, kendini öne çıkarmamak)	,863			
Geleneklere saygı (Eski -zamanın eskitemediği-geleneklerin korunması)	,881			
İlımlı olmak (Aşırı duygu ve hareketlerden kaçınmak)	,818			

Mahremiyet/özel haklara saygı (Özel bir dünyası olma hakkı)	,883			
---	------	--	--	--

Tablo 14'ün devamı

YAŞAM DEĞERLERİ BOYUTLARI	Faktör Yük Değerleri	Cronbach's Alpha Katsayısı	Açıklanan Varyans (%)	KMO
UYMA		,925	82,04	,838
İtaatli olmak (Görevini yapan, yükümlülüklerini yerine getiren biri olmak)	,939			
Ana babaya ve yaşlılara değer vermek (Saygı duymak)	,923			
Kibar olmak (Nazik, terbiyeli)	,873			
Kendini denetleyebilmek (Kendini sınırlamak, yanılmaya direnmek)	,887			
BAŞARI		,929	78,72	,850
Başarılı olmak (Amaçlara ulaşabilmek)	,936			
Yetkin/muktedir olmak (Yeterli, etkili, verimli olmak)	,898			
Hırslı olmak (Çalışkan ve istekli olmak)	,801			
Sözü geçen biri olmak (İnsanlar ve olaylar üzerinde etkili olmak)	,873			
Zeki olmak (Mantıklı ve düşünen biri olmak)	,921			
EVRENSELÇİLİK		,950	74,23	,897
Çevreyi korumak (Doğayı/tabiatı korumak)	,903			
Doğayla bütünlük (Doğayla uyum içinde olmak)	,864			
Güzel bir dünya (Doğa ve sanatın güzelliği)	,919			
Açık fikirli olmak (Değişik fikir ve inançlara saygılı olmak)	,896			
Sosyal adalet (Haksızlığın düzeltilmesi, zayıf kollama)	,895			
Eşitlik (Herkese eşit fırsat)	,857			
Barış içinde bir dünya (Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya)	,741			
İç huzur (Kendisi ile barışık olmak)	,804			
İYİLİKSEVERLİK		,960	77,35	,953
Yardımsever olmak (Başkalarının iyiliği için çalışmak)	,951			
Dürüst olmak (İçten, samimi olmak)	,931			
Bağışlayıcı olmak (Başkalarının özrünü kabul edebilmek)	,894			
Sadık olmak (Arkadaşlarına ve çevresine bağlı olmak)	,894			
Sorumlu olmak (Güvenilir, inanılır biri olmak)	,729			
Dindar olmak (Dinsel inanç ve kurallara bağlılık)	,944			
Gerçek dostluk (Yakın, destekleyici dostlar, arkadaşlar)	,863			
Olgun sevgi (Derin duygusal ve ruhsal yakınlıklar)	,775			
Anlamlı bir yaşam (Hayatta bir amacın olması)	,909			

Tablo 14'ün devamı

YAŞAM DEĞERLERİ BOYUTLARI	Faktör Yük Değerleri	Cronbach's Alpha Katsayısı	Açıklanan Varyans (%)	KMO
GÜVENLİK		,917	73,09	,921
Temiz olmak (Düzenli olmak)	,939			
Ulusal güvenlik (Ülkemin düşmanlardan korunması)	,925			
İyiliğe karşılık vermek (Borçlu olmaktan kaçınmak)	,917			
Toplumsal düzen (İstikrarlı bir toplum içinde yaşamak)	,875			
Aile güvenliği (Sevilenlerin tehlikelerden uzak olması)	,920			
Bağlılık duygusu (Başkalarının beni düşündüğü duygusu)	,409			
Sağlıklı olmak (Fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığı olmamak)	,872			

Tablo 14'ten de anlaşılacağı üzere **güç** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,876, açıklanan varyansı % 67,36, KMO değeri ,823 olarak bulunmuştur. **Hazcılık** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,717, açıklanan varyansı % 78,54, KMO değeri ,500 olarak bulunmuştur. **Uyarılım** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,800, açıklanan varyansı % 71,97, KMO değeri ,893'tür. **Öz-yönelim** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,920, açıklanan varyansı % 71,72, KMO değeri ,893'tür. **Geleneksellik** ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısı ,874, açıklanan varyans % 63,24, KMO değeri ise ,825 şeklindedir. **Uyma** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,925, açıklanan varyansı % 82,04, KMO değeri ,838'dir. **Başarı** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,929, açıklanan varyans değeri % 78,72, KMO değeri ise ,850'dir. **Evrenselcilik** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,950, açıklanan varyansı % 74,23, KMO' su ise ,897 olarak bulunmuştur. **İyilikseverlik** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,960, açıklanan varyansı % 77,35, KMO değeri ,953 olarak bulunmuştur. **Güvenlik** ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı ,917, açıklanan varyansı % 73,09, KMO değeri ise ,921 olarak çıkmıştır. Bu sonuçlar, araştırma için örneklem sayısının yeterli düzeyde olduğunu ve yaşam değerlerini ölçmek amacıyla kullanılan 10 ölçeğin iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 15'te ise çalışma değerlerini ölçmek amacıyla kullanılmış olan Çalışma Değerleri Ölçeğine ilişkin güvenilirlik-geçerlilik analizi sonuçları görülmektedir.

Tablo 15. Çalışma Değerleri Ölçeği Faktör Analizi Sonuçları

Çalışma Değerleri Boyutları	Faktör Yük Değerleri	
	1	2
F1: Dünyevi ve Normatif Çalışma Değerleri		
“Toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak	,899	
“Bilgilendirmek, yeni şeyler öğrenmek ve kendini geliştirmek, hayatı tanımak, kapasitelerini kullanmak ve iyi bir şeyler üretmek” amacıyla çalışmak.	,868	
“Kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak, hayata bağlanabilmek, işe yaramak, huzurlu ve sağlıklı olmak” amacıyla çalışmak.	,832	
“İşinden zevk alarak sevdiği mesleği yapmak” amacıyla çalışmak	,784	
“Allah’ın rızasını almak ve ahiretini hazırlamak, dini bir görevi yerine getirmiş olmak” amacıyla çalışmak.	,718	
“Kendine bir yuva kurmak, kendi işini kurmak, düzenli bir hayat sürmek ve nesilleri sürdürebilmek” amacıyla çalışmak.	,657	
“Geleceğini güvenceye almak, ekonomik özgürlüğünü ve geçimini sağlamak, para kazanıp istediklerini alabilmek, mal mülk sahibi olmak ve daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak, aileyi geçindirmek ve çocuklarına daha iyi bir hayat temin etmek” amacıyla çalışmak.	,611	
F2: Bireyselci Çalışma Değerleri		
“Hayatına yön vermek, hayatta bir şeyler yapabilmiş olmak ve manevi doyum elde etmek” amacıyla çalışmak.		,502
“Hayatına hareket katmak, sosyal ilişkiler geliştirmek, yeteneklerini kullanmak ve insanlara yardım etmek” amacıyla çalışmak.		,586
“Hayallerini gerçekleştirmek, kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek, gezip eğlenmek” amacıyla çalışmak.		,869
“Vakit geçirmek, bedenini ve zihnini meşgul etmek, zamanını değerlendirmek” amacıyla çalışmak.		,862
Statü, prestij sahibi olmak, toplumda kabul görüp saygı kazanmak, kariyer sahibi olmak, otorite ve güç kazanmak” amacıyla çalışmak		,805
Faktörlere İlişkin Cronbach's Alpha	,909	,878
Faktörlere ilişkin açıklanan varyans (%)	44,13	29,09
Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach's Alpha	,926	
Ölçeğe ilişkin toplam açıklanan varyans (%)	73,225	
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)(%)	,923	

Çalışma değerlerinin dünyevi ve normatif çalışma değerleri ile bireyselci çalışma değerleri olmak üzere iki temel faktörle ve toplam %73,22 varyansla açıklandığı, örneklem yeterlilik katsayısının (KMO) ise ,923 olduğu saptanmıştır. Ölçeğe ve faktörlere ilişkin Cronbach's Alpha katsayıları da dikkate alındığında Çalışma Değerleri Ölçeğinin güvenilirlik ve geçerlilik düzeyinin oldukça yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

4.4.Yöneticilerin Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki

Yöneticilerin yaşam değerleri ile çalışma değerleri arasında nasıl bir ilişki olduğunu anlamak için korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon analizi, iki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi veya bir değişkenin iki veya daha çok değişken ile olan ilişkisini test etmek, varsa bu ilişkinin derecesini ölçmek için kullanılan istatistiksel bir yöntemdir (Kalaycı, 2010, s. 115).

Tablo 16’da korelasyon analizi sonucunda ortaya çıkan, yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörlerine ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir.

Tablo 16. Faktörlere İlişkin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

Faktörler	Ortalama	Standart Sapma	N
Güç	5,70	1,102	248
Hazcılık	5,46	1,415	253
Uyarılım	5,44	1,288	252
Öz-yönelim	5,79	1,139	250
Geleneksellik	5,70	1,102	248
Uyma	5,83	1,166	249
Başarı	5,78	1,170	251
Evrenselcilik	5,87	1,141	251
İyilikseverlik	5,83	1,149	247
Güvenlik	5,84	1,105	249
Dünyevi-Normatif	6,14	1,007	250
Bireyselci	5,77	1,291	251

Not: Ortalama ve Standart Sapma değerleri “*Hiç Önemli Değil: 1..... Çok Önemli:7*” esas alınarak hesaplanmıştır.

Güç faktörünün ortalama değeri 5,70, **hazcılık** faktörünün ortalama değeri 5,46, **uyarılım** faktörünün ortalama değeri 5,44, **öz-yönelim** faktörünün ortalama değeri 5,79, **uyma** faktörünün ortalama değeri 5,83, **başarı** faktörünün ortalama değeri 5,78, **evrenselcilik** faktörünün ortalama değeri 5,87, **iyilikseverlik** faktörünün

ortalama değeri 5,83, **güvenlik** faktörünün ortalama değeri 5,84, **dünyevi ve normatif** faktörünün ortalama değeri 6,14 ve **bireyselci** faktörünün ortalama değeri 5,77 olarak bulunmuştur.

Tablo 17’de yöneticilerin yaşam değerlerini yansıtan faktörler (güç, hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, geleneksellik uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlik) ile çalışma değerlerinin faktörleri (dünyevi ve normatif, bireyselci) arasındaki ilişki görülmektedir. r değeri iki değişken arasındaki Pearson Korelasyon katsayısını, p değeri ise anlamlılık düzeylerini göstermektedir. Pearson Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değer alır. $r = -1$ ise tam negatif doğrusal ilişki, $r = +1$ ise tam pozitif doğrusal ilişki vardır. r’nin 0 olduğu durumda ise iki değişken arasında ilişki yoktur (Kalaycı, 2010, s. 116).

Tablo 17. Yaşam Değerleri ile Çalışma Değerleri Arasındaki İlişki

Yaşam Değerleri Alt Boyutları	Pearson Korelasyon Katsayısı (r) ve p Değerleri	Çalışma Değerleri Alt Boyutları	
		Dünyevi ve Normatif	Bireyselci
Güç	R	,427**	,246**
	P	,001	,001
Hazcılık	R	,318**	,600**
	P	,001	,001
Uyarılım	R	,304**	,437**
	P	,001	,001
Öz-yönelim	R	,420**	,288**
	P	,001	,001
Geleneksellik	R	,427**	,246**
	P	,001	,001
Uyma	R	,409**	,202**
	P	,001	,001
Başarı	R	,385**	,264**
	P	,001	,001
Evrenselcilik	R	,480**	,256**
	P	,001	,001
İyilikseverlik	R	,442**	,200**
	P	,001	,001
Güvenlik	R	,457**	,266**
	P	,001	,001
p< 0,05 düzeyinde anlamlıdır. N=253			

Tablo 17 incelendiğinde yaşam değerlerinin bütün boyutları ile çalışma değerlerinin bütün boyutları arasında pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Hazcılık yaşam değeri ile bireyselci çalışma değeri arasında orta düzey bir ilişki ($r =$

600) söz konusu iken, diğer yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörleri arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır.

4.5.Yaşam Değerlerinin Çalışma Değerleri Üzerine Etkisi

Tablo 18’de modelin bir bütün olarak anlamlı olup olmadığını ölçmek için uygulanan ANOVA testi sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 18. Yaşam Değerleri-Dünyevi ve Normatif Değerler ANOVA Test Sonuçları

ANOVA ^a					
Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
1 Regresyon	70,286	10	7,029	8,983	,001 ^b
Residual	172,916	221	,782		
Toplam	243,202	231			

p<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Öz-yönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Dünyevi ve Normatif Değerler

Tablodaki p<0,05 anlamlılık düzeyinde 8,983 F değeri modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Diğer bir ifadeyle; dünyevi ve normatif değerlerin yaşam değerlerinin alt boyutlarıyla açıklanmasına ilişkin modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 19. Yaşam Değerleri-Dünyevi ve Normatif Değerler Regresyon Analiz Sonuçları

Model 1	t-Değeri	P	B	β Katsayısı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
					,538 ^a	,289	,257
Sabit Değer	11,218	,001	3,534				
Güç	,234	,816	,041	,045			
Hazcılık	1,927	,055	,161	,227			
Uyarılım	-1,671	,096	-,165	-,210			
Öz-yönelim	-,895	,372	-,176	-,198			
Geleneksellik	,234	,816	,041	,045			
Uyma	-2,791	,006	-,568	-,656			
Başarı	-1,067	,287	-,175	-,203			
Evrenselcilik	3,723	,001	,666	,757			
İyilikseverlik	,267	,790	,063	,072			
Güvenlik	2,474	,014	,590	,648			

p<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Öz-yönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Dünyevi ve Normatif

Tablo 19’da gösterilen regresyon analiz sonuçlarına göre yaşam değerleri çalışma değerleri faktörlerinden Dünyevi ve Normatif değerleri % 25 oranında açıklamaktadır. Tablo 20 yaşam değerleri ile çalışma değerleri alt boyutlarından biri olan bireyselci değerlere ilişkin ANOVA test sonuçlarını göstermektedir.

Tablo 20. Yaşam Değerleri-Bireyselci Değerler ANOVA Test Sonuçları

ANOVA ^a					
Model	Kareler Toplamı	Df	Ortalama Kare	F	p
Regresyon	182,657	10	18,266	19,982	,001 ^b
Residual	202,019	221	,914		
Toplam	384,676	231			

P<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Özyönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Bireyselci

Tablo 20’deki $p<0,05$ anlamlılık düzeyinde 19,982 F değeri modelin bir bütün olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle; bireyselci değerlerin yaşam değerlerinin alt boyutlarıyla açıklanmasına ilişkin modelin anlamlı olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 21’de yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörlerinden bireyselci değerlerin regresyon analiz sonuçları gösterilmektedir.

Tablo 21. Yaşam Değerleri-Bireyselci Değerler Regresyon Analiz Sonuçları

Model 1	t-Değeri	P	B	β Katsayısı	R	R ²	Düzeltilmiş R ²
					,689 ^a	,475	,451
Sabit Değer	9,825	,001	3,343				
Güç	,408	,683	,078	,067			
Hazcılık	6,238	,001	,565	,627			
Uyarılım	,335	,738	,037	,036			
Öz-yönelim	-2,300	,022	-,500	-,450			
Geleneksellik	,408	,683	,078	,067			
Uyma	-1,876	,062	-,413	-,380			
Başarı	-,442	,659	-,079	-,073			
Evrenselcilik	3,856	,001	,749	,676			
İyilikseverlik	-2,381	,018	-,612	-,552			
Güvenlik	1,275	,204	,330	,289			

p<0,05; Bağımsız Değişkenler: Güvenlik, Hazcılık, Uyarılım, Başarı, Geleneksellik, Güç, Evrenselcilik, Öz-yönelim, Uyma, İyilikseverlik; Bağımlı Değişken: Bireyselci

Tablo 21'e göre bireyselci değerlerin % 45,1'i bağımlı değişken olan yaşam değerleri değişkenlerince açıklanmaktadır. β katsayısına bakıldığında zaman bireyselci değerler üzerinde en fazla evrenselcilik değerlerinin ($\beta = ,676$) etkili olduğu görülmektedir. Diğer farklılıklar sabit kalmak şartıyla evrenselcilik değeri bireyselci değerler üzerinde 0,676 birimlik etki yapmaktadır.

4.6. İşletme Sahibi Olan ve İşletme Sahibi Olmayan Yöneticilere Göre Yaşam Değerleri ve Çalışma Değerlerinin Algılanması

Yöneticilerin yaşam değerleri ve çalışma değerlerinin işletme sahibi olma veya işletmede yönetici olarak bulunma konumuna göre farklılık gösterip göstermediği t-testi ile belirlenmiştir. t- testi iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını test etmek için kullanılır. Örneklem gruplarının birbirinden bağımsız olduğu durumlarda Bağımsız İki Örnek T-Testi uygulanır (Kalaycı, 2010, s. 74). Tablo 22 işletme sahibi yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri faktörlerindeki farklılıkları göstermektedir.

Tablo 22. Yaşam Değerlerinin ve Çalışma Değerlerinin İşletme Sahibi Olma veya Olmama Durumuna Göre Algılanması

	Yönetici Konumu	Sayı	Ortalama	Std. Sapma	t-Değeri	p Değeri
Güç	İşletme Sahibi Yönetici	80	5,86	1,046	1,365	,18
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	160	5,60	1,137		
Hazcılık	İşletme Sahibi Yönetici	82	5,06	1,640	-2,927	,004
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,62	1,265		
Uyarılım	İşletme Sahibi Yönetici	81	5,27	1,318	-1,257	,210
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,49	1,288		
Öz-yönelim	İşletme Sahibi Yönetici	81	5,94	1,056	1,606	,110
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	161	5,69	1,189		
Geleneksellik	İşletme Sahibi Yönetici	80	5,86	1,046	1,723	,086
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	160	5,60	5,60		

Tablo 22'nin devamı

Uyma	İşletme Sahibi Yönetici	79	6,04	1,086	2,051	,041
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	161	5,71	1,210		
Başarı	İşletme Sahibi Yönetici	82	5,94	1,121	1,713	,088
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	160	5,67	1,204		
Evrenselcilik	İşletme Sahibi Yönetici	80	6,12	1,034	2,521	,012
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,72	1,194		
İyilikseverlik	İşletme Sahibi Yönetici	77	6,04	1,075	2,095	,037
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	162	5,71	1,190		
Güvenlik	İşletme Sahibi Yönetici	82	6,02	,964	2,001	,046
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	158	5,71	1,176		
Dünyevi Normatif	İşletme Sahibi Yönetici	82	6,37	,853	2,489	,013
	İşletme Sahibi Olmayan Yönetici	159	6,03	1,076		
Bireyselci	İşletme Sahibi Yönetici	80	5,55	1,384	-1,795	,074

Tablo 22'ye göre yöneticilerin konumlarına göre hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ile dünyevi ve normatif değerlerde farklılaşmanın olduğu görülmektedir ($p < 0,005$). Bu farklılık ortalama değerlerden anlaşılmaktadır. Hazcılık yaşam değerinin işletme sahibi olan yöneticiler için ortalaması 5,06 iken işletme sahibi olmayan yöneticiler için ortalaması 5,62'dir. Uyma yaşam değeri işletme sahibi yöneticilerde 6,04 ortalama sahipken, işletme sahibi olmayan yöneticilerde ortalama değer 5,71'dir. Evrenselcilik değerinin işletme sahibi olan yöneticilerde ortalaması 6,12 iken işletme sahibi olmayan yöneticilerde 5,72'dir. İyilikseverlik değeri işletme sahibi olan yöneticilerde 6,04 işletme sahibi olmayan yöneticilerde ise 5,71 ortalama sahiptir. Güvenlik değerinin işletme sahibi olan yöneticiler için ortalaması 6,02 iken işletme sahibi olmayan yöneticiler için 5,71'dir. Dünyevi ve normatif çalışma değerleri işletme sahibi olan yöneticilerde 6,37, işletme sahibi olmayan yöneticilerde ise 6,03 ortalama değere sahiptir.

4.7.Yöneticilerin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma

Yöneticilerin cinsiyet ve medeni durumlarına göre bir farklılaşma olup olmadığını görmek için t- testi; eğitim durumu, yaş, bulundukları işyerinde yönetici olarak çalışma süresi ve maaşlarına göre değerlerinde bir farklılaşma olup olmadığına bakmak için Tek Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Tablo 23 t- testi ve ANOVA analizi sonucunda elde edilen sonuçları göstermektedir.

Tablo 23. Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Yaşam ve Çalışma Değerlerinde Farklılaşma

	Cinsiyet		Medeni Durum		Eğitim Durumu		Yaş		Bu İşyerinde Çalışma Süresi	
	t- testi				Anova					
	t	p	t	p	F	p	F	p	F	P
Güç	1,092	,276	1,080	,281	1,517	,185	1,542	,178	,873	,456
Hazcılık	2,389	,018	-,712	,477	,837	,525	2,602	,026	1,290	,278
Uyarılım	1,586	,114	,041	,967	,399	,849	1,778	,118	,745	,526
Öz-yönelim	1,703	,090	,692	,490	1,044	,392	1,345	,246	,176	,912
Geleneksellik	1,092	,276	1,080	,281	1,517	,185	1,542	,178	,873	,456
Uyma	1,598	,111	,762	,447	1,438	,211	1,670	,142	,576	,631
Başarı	1,660	,098	,301	,763	1,035	,398	1,327	,253	,199	,897
Evrenselcilik	,685	,494	1,345	,180	1,028	,402	1,293	,268	1,245	,294
İyilikseverlik	1,274	,204	1,047	,296	1,380	,233	1,389	,229	1,029	,380
Güvenlik	,801	,424	,982	,327	1,480	,197	1,659	,145	,832	,477
Dünyevi Normatif	-,262	,794	,166	,868	,949	,450	,733	,600	2,604	,052
Bireyselci	,629	,530	-,184	,854	1,153	,333	1,981	,082	1,440	,232

Tablo 23'ten de anlaşılabacağı üzere yaşam ve çalışma değerlerinden $p < 0,05$ 'i sağlayan değere yalnızca cinsiyet değişkenindeki hazcılık yaşam değerinde rastlanmıştır. Kadınların hazcılık değerinin ortalaması 6,07 iken erkeklerin hazcılık değerinin ortalaması 5,37'dir. Yöneticilerin medeni durum, eğitim durumu, yaş ve

bulundukları işyerinde yönetici olarak çalışma süreleri yaşam değerleri ve çalışma değerlerinde herhangi bir farklılığa sebep olmamaktadır. Yöneticilerin aldıkları maaşa göre ve yönetici olarak çalışma sürelerine göre değerlerinde farklılaşma olduğu Tek Yönlü ANOVA sonucunda ortaya çıkmıştır. Yöneticilerin aldıkları maaşa göre değerlerindeki farklılaşma Tablo 24’te gösterilmektedir.

Tablo 24. Yöneticilerin Maaşlarına Göre Değerlerinde Farklılaşma

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	P
Hazcılık	Gruplar arası	40,230	5	8,046	4,266	,001
	Gruplar içi	456,438	242	1,886		
	Toplam	496,668	247			
Uyarılım	Gruplar arası	18,810	5	3,762	2,324	,044
	Gruplar içi	390,119	241	1,619		
	Toplam	408,928	246			
Öz-yönelim	Gruplar arası	29,567	5	5,913	4,960	,001
	Gruplar içi	284,918	239	1,192		
	Toplam	314,485	244			
Geleneksellik	Gruplar arası	15,532	5	3,106	2,680	,003
	Gruplar içi	274,695	237	1,159		
	Toplam	290,227				
Uyma	Gruplar arası	24,819	5	4,964	3,918	,002
	Gruplar içi	302,817	239	1,267		
	Toplam	327,635	244			
Başarı	Gruplar arası	24,562	5	4,912	3,834	,002
	Gruplar içi	307,518	240	1,281		
	Toplam	332,080	245			
Evrenselcilik	Gruplar arası	20,604	5	4,121	3,351	,006
	Gruplar içi	295,099	240	1,230		
	Toplam	315,703	245			
İyilikseverlik	Gruplar arası	27,676	5	5,535	4,564	,001
	Gruplar içi	286,206	236	1,213		
	Toplam	313,882	241			
Güvenlik	Gruplar arası	22,097	5	4,419	3,870	,002
	Gruplar içi	271,782	238	1,142		
	Toplam	293,879	243			
Bireyselci	Gruplar arası	30,104	5	6,021	2,324	,044
	Gruplar içi	381,610	240	1,590		
	Toplam	411,714	245			

Tablo 24’e göre p değerinin 0,05’ten küçük olduğu değer boyutları hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ve bireyselci boyutlardır. Farklılaşmanın hangi maaş kategorileri arasında olduğunu görmek için ise Tukey testi yapılmıştır. Bu testten elde edilen sonuçlara gere

1800-2100 TL arasında maaş alanların 1500-1800 TL arasında maaş alanlara göre hazcılık değerlerinin yüksek olduğu, 2500-2800 TL arasında maaş alanların 1800-2100 TL arasında maaş alanlara göre hazcılık değerlerinin yüksek olduğu, 2800-3100 TL ile 3100 ve üzerinde maaş alanların 1800-2100 TL arasında maaş alanlara göre hazcılık değerlerinin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Maaş miktarı arttıkça hazcılık değerlerinin de arttığı görülmüştür.

Uyarılım değerinde; 1800-2100 TL arasında maaş alanların 1500-1800 TL arasında maaş alanlara göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca 2800-3100 ile 3100 ve üzerinde maaş alanların 1800-2100 TL arasında maaş alanlara göre uyarılım değerleri farklılık göstermiştir. Öz-yönelim değerinde; 1800-2100 TL arasında maaş alanların 1500-1800 TL arasında maaş alanlara göre farklılık gösterdiği görülmüştür. Ayrıca 1500-1800 TL, 2100-2500 TL ile 3100 ve üzerinde maaş alanların öz-yönelim değerleri 1800-2100 TL arasında maaş alanlara göre farklılık göstermiştir.

Uyma değerinde 2500-2800 TL ile 2800-3100 TL arasında maaş alanlar 1500-1800 TL arasında maaş alanlara göre farklılık göstermektedir. Başarı değerinde ise 2500-2800 TL arasında maaş alanlar 1500-1800 TL alanlara göre farklılık göstermektedir. İyilikseverlik değerinde 2500-2800 TL ile 2800-3100 TL arasında maaş alanlar 1500-1800 TL arasında maaş alanlara göre farklılık göstermektedir. Güvenlik değerinde 2800-3100 TL arasında maaş alanlar ile 1500-1800 TL arasında maaş alanlar farklılık göstermektedir. Bireyselci değerlerde 2500-2800, 2800-3100, 3100 TL ve üzeri maaş alanlar ile 2100-2500 TL maaş alanlar arasında farklılık bulunmaktadır.

Tablo 25 yöneticilerin yönetici olarak çalışma sürelerine göre değerlerindeki farklılaşmayı göstermektedir.

Tablo 25. Yöneticilerin Yönetici Olarak Çalışma Sürelerine Göre Değerlerindeki Farklılaşma

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	P
Güç	Gruplar arası	23,669	4	5,917	5,193	,001
	Gruplar içi	274,618	241	1,139		
	Toplam	298,287	245			
Hazcılık	Gruplar arası	20,872	4	5,218	2,662	,033
	Gruplar içi	482,154	246	1,960		
	Toplam	503,026	250			
Öz-yönelim	Gruplar arası	27,173	4	6,793	5,575	,001
	Gruplar içi	296,117	243	1,219		
	Toplam	323,290	247			
Geleneksellik	Gruplar arası	15,532	5	3,106	2,680	,003
	Gruplar içi	274,695	237	1,159		
	Toplam	290,227	242			
Uyma	Gruplar arası	29,776	4	7,444	5,886	,001
	Gruplar içi	306,043	242	1,265		
	Toplam	335,819	246			
Başarı	Gruplar arası	26,510	4	6,627	5,128	,001
	Gruplar içi	315,334	244	1,292		
	Toplam	341,844	248			
Evrenselcilik	Gruplar arası	32,460	4	8,115	6,786	,001
	Gruplar içi	291,809	244	1,196		
	Toplam	324,269	248			
İyilikseverlik	Gruplar arası	33,638	4	8,409	6,975	,001
	Gruplar içi	289,339	240	1,206		
	Toplam	322,977	244			
Güvenlik	Gruplar arası	33,512	4	8,378	7,543	,001
	Gruplar içi	268,775	242	1,111		
	Toplam	302,287	246			

Tablo 25'e göre yöneticilerin çalışma süreleri güç, hazcılık, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlik değerlerinde farklılaşmaya sebep olmaktadır.

Güç değerinde; 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Hazcılık değerinde; 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1-3 yıl arası çalışanlar arasında farklılık vardır. Öz-yönelim değerinde 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Uyma değerinde 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Başarı değerinde; 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Evrenselcilik değerinde; 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. İyilikseverlik değerinde 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır. Güvenlik değerinde de aynı şekilde 1-3 yıl, 4-7 yıl, 8-10 yıl ve 10 yıldan fazla çalışanlar ile 1 yıldan az çalışanlar arasında farklılık bulunmaktadır.

4.8.Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Tablo 26’da araştırmanın hipotezleri, bu hipotezleri test etmek için kullanılan analizler ve hipotezlerin kabul durumu yer almaktadır.

Tablo 26. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Hipotez		Kullanılan Analiz Yöntemi	Hipotez Kabul/Red
1.H ₁	Yaşam değerlerinin boyutları ile çalışma değerlerinin boyutları arasında bir ilişki vardır.	Korelasyon	Kabul
2. H ₁	Yaşam değerleri çalışma değerlerini etkilemektedir.	Regresyon	Kabul
3. H ₁	İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam değerleri arasında farklılık vardır.	T-testi	Kısmen Kabul
4. H ₁	İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin çalışma değerleri arasında farklılık vardır.	T-testi	Kısmen Kabul
5. H ₁	İşletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri sosyo-demografik özelliklerine göre farklılaşmaktadır.	T-testi, Tek Yönlü Anova	Kısmen Kabul

BÖLÜM V: TARTIŞMA VE SONUÇ

Gündelik hayatımızda sıkça kullandığımız bir kavram olan değer, birçok disiplinin ilgi alanına girmektedir. Kavramın disiplinlerarası bir nitelikte olması üzerinde uzlaşşı sağlanmış bir değer tanımından bahsetmeyi zorlaştırmaktadır. Bu nedenle bu çalışmada ilk olarak değer kavramının farklı disiplinlerce nasıl yorumlandığı ele alınmıştır. Değerler inanç, norm, tutum gibi kavramlarla karıştırılmakta bazen de birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Değerlerin bu kavramlarla olan ilişkisi açıklanarak konu hakkındaki kafa karışıklığı giderilmeye çalışılmıştır.

Değerler gündelik hayat pratikleri içerisinde karşılaştığımız problemlerin çözümünde ve toplumu daha iyi anlamlandırmada şüphesiz ki önemli bir referanstır. Toplumların zaman içerisinde değerlerinin nasıl bir dönüşüm geçirdiğini anlamak toplumu anlamak açısından önemlidir. Değer ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde bu çalışmaların birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olduğu görülmüştür.

Kavramsal çerçevede değerler konusu yaşam ve çalışma değerleri olarak ayrı ayrı ele alınmıştır. Çalışmanın günümüz insanı için merkezi bir konumda olması ve çalışmaya atfedilen önem çalışma hayatına özgü birtakım değerlerin oluşmasında etkili olmuştur. Yaşam değerlerinin ve çalışma değerlerinin ayrı ayrı içerisinde neler barındırdığı ve bu iki değer türünün birbiriyle nasıl bir etkileşim içinde olduğu, yaşam değerlerinin çalışma hayatına yansıyor yansımadığı gibi sorular işletmeler için önemli bir konumda bulunan yöneticiler üzerinden incelenmeye çalışılmıştır. Daha önceki çalışmalarda bu iki değer türünü bir arada inceleyen çalışma sayısı çok fazla değildir. Yaşam ve çalışma değerlerini bir arada inceleyen çalışmalara bakıldığında zaman Turgut (1996)'un yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı araştırma, Kuvan (2007)'in girişimcilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı çalışma, Özkul (2007)'un üniversite öğrencilerinin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yaptığı araştırma, Schwartz (1999)'ın kültürel değerlerin çalışmaya etkisi üzerine yaptığı araştırma göze çarpmaktadır.

Çalışmamızda yöneticilerin yaşam değerlerinin ölçümü için Schwartz (1992)'ın Yaşam Değerleri Ölçeği, çalışma değerlerinin ölçümünde ise Tevrüz ve Turgut (2004)'un çalışma amaçlarına yönelik geliştirmiş olduğu ölçeklerden faydalanılmıştır. Yaşam ve çalışma değerlerine yönelik bu iki ölçüm aracını birlikte

kullanan çalışmaya ise daha önce rastlanmamıştır. Ayrıca yöneticilerin işletme sahipliği konumunda bulunuyor olmalarının değerlerinde herhangi bir farklılaşmaya yol açıp açmadığı daha önceki araştırmalarda incelenmemiştir.

Yöneticilerin yaşam değerlerinin ve çalışma değerlerinin neler olduğunu belirlemek, bu iki değer türü arasındaki ilişkiyi görmek, yaşam değerlerinin çalışma değerleri üzerindeki etkisini görmek amacıyla tanımlayıcı istatistikler ile, regresyon, korelasyon analizleri kullanılmıştır. Ayrıca işletme sahibi olan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin değerlerinde farklılık olup olmadığını görmek için t-testi yapılmıştır. Sosyo-demografik faktörlerin yöneticilerin değerlerinde farklılaşmaya yol açıp açmadığını görmek için de t-testi ve ANOVA yapılmıştır. Bu analizlerin sonucu ise şöyledir:

Yaşam değerleri ve çalışma değerlerine ilişkin yapılan tanımlayıcı istatistikler sonucunda ortalaması en çok çıkan yaşam değerleri iç huzur, temiz olmak ve ana babaya ve yaşlılara değer vermek olmuştur. Çolak (2009)'ın İK yöneticilerinin değerleri üzerine yapmış olduğu araştırmasında da iç huzur değeri yöneticilerin en çok önem verdiği değerler arasında çıkmıştır. Temiz olmak ile ana babaya ve yaşlılara değer vermek değerlerinin yöneticilerce en çok benimsenen değerler arasında bulunması bu değerlerin kültürümüzdeki önemini ortaya koymaktadır. Diğer yaşam değerlerinin ortalamasına bakıldığında ise rakamların birbirine oldukça yakın olduğu görülmüştür. Çalışma değerlerinde yöneticilerin en çok “toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak” maddesini benimsediği görülmektedir.

Yaşam değerlerinin alt boyutları ile çalışma değerlerinin alt boyutları arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon analizi sonucunda yaşam değerleri ve çalışma değerlerinin bütün boyutları arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Bu ilişkiyi gösteren veriler Tablo 16'da gösterilmiştir. Hazcılık yaşam değeri ile bireyselci çalışma değeri arasında orta düzey bir ilişki ($r= 60$) olmasına rağmen, diğer yaşam değerleri faktörleri ile çalışma değerleri faktörleri arasında zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Bu sebeple **1.H₁ hipotezi kabul edilmiştir**. Turgut (1996)'un yöneticilerin yaşam ve çalışma değerleri üzerine yapmış olduğu çalışmada da bazı

yaşam değerleri ile bazı çalışma değerleri arasında küçük de olsa bir ilişkilene olduğu ortaya çıkmıştır.¹

Yaşam değerlerinin çalışma değerleri üzerindeki etkiyi görmek amacıyla yapılan regresyon analizi sonucunda ise dünyevi ve normatif değerlerdeki % 25'lik bir değişimin (Düzeltilmiş $R^2 = ,257$) yaşam değerleri tarafından açıklandığı ortaya çıkmıştır. Tablo 20'de gösterildiği gibi bireyselci değerlerin % 45,1'i yaşam değerlerince açıklanmaktadır (Düzeltilmiş $R^2 = ,451$). Bireyselci değerler üzerinde ise en fazla etkiye sahip olan yaşam değerinin evrenselcilik değeri olduğu görülmüştür ($\beta = ,676$). Elde edilen bu sonuçlara göre ise **2.H₁ hipotezi kabul edilmiştir.**

İşletme sahibi konumunda bulunan yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin yaşam ve çalışma değerlerinde farklılaşma olup olmadığını görmek için t-testi yapılmıştır. Hazcılık, uyma, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik yaşam değerleri ile dünyevi ve normatif çalışma değerlerinde yönetici konumuna göre farklılaşmanın olduğu analiz sonucunda görülmüştür ($p < 0,05$). Bu nedenle **3.H₁ ve 4.H₁ hipotezleri kısmen kabul edilmiştir.**

Yöneticilerin değerlerinin sosyo-demografik faktörlere göre değişip değişmediğini görmek için yapılan t- testi ve Tek Yönlü ANOVA analizi sonucunda maaş ve yönetici olarak çalışma süresi dışındaki değişkenlerin değerlerde farklılaşmaya yol açmadığı görülmüştür. Yalnızca cinsiyet açısından hazcılık değerinde bir farklılaşma görülmüştür. Daha önceki yapılan çalışmalarda yaş, cinsiyet, medeni durum gibi demografik faktörlerin değerlerde farklılaşmaya sebep olduğu görülmüştür. Bu nedenle araştırmanın yaş, cinsiyet, medeni durum değişkenlerine göre değerlerde farklılaşmanın olmamasıyla ilgili sonuçları literatürdeki örneklerden farklılık göstermektedir. Semedbeyli (2010) genç yönetici jenerasyonun manevi bir yaşama daha fazla önem verdiği, kırk yaşın üzerindeki ise daha az önem verdiği sonucuna ulaşmıştır. Aynı çalışmada, sosyal güç sahibi olmanın erkekler tarafından daha fazla önemsenen bir değer olup kadınların ise barış içinde bir dünya değerini daha fazla önemsemeleri cinsiyet açısından değerlerde farklılaşma olduğunu göstermektedir. Çolak (2009) eğitim durumu, yaş ve medeni durumun çalışma değerlerini etkilediği sonucuna ulaşırken çalışmamızla örtüşecek şekilde cinsiyet

¹ Turgut (1996) bu çalışmasında yaşam değerlerini Güngör (2000)'ün geliştirmiş olduğu değer ölçeği ile, çalışma değerlerini ise 68 ifadeli Çalışma Ahlakı ölçeği ile ölçmüştür.

değişkeninin değerleri etkilemediğini ortaya koymuştur. Uçanok (2008) ise boşanmış olanların evlilere göre bireysel değerlere daha fazla önem verdiği sonucuna ulaşmıştır. Uçanok (2008)'un çalışmasında eğitim durumu ve cinsiyet açısından çalışma değerlerinde farklılık görülmesi diğer sonuçlardandır. Literatürde oldukça önemli bir yer teşkil eden Rokeach (1973) da çalışmasında eğitim durumunun birçok değerde farklılaşmaya yol açtığı sonucuna ulaşmıştır. Güngör (2000) de cinsiyet değişkeninin farklı değerler benimsenmesinde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Tablo 22 maaş değişkeninin hangi değerlerde farklılaşmaya yol açtığını göstermektedir. Buna göre maaş; hazcılık, uyarılım, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik, güvenlik ve bireyselci değerler üzerinde farklılığa sebep olmaktadır ($p<0,05$). Semedbeyli (2010) de yöneticilerin gelir düzeyleri ile yaşam değerleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varmıştır. Çolak (2009) da benzer şekilde gelir düzeyi arttıkça hedonizm, harekete geçme, bağlılık, güvenlik, huzur değerlerinin arttığını ortaya çıkarmıştır

Yöneticilerin çalışma sürelerine göre hangi değerlerinde farklılaşma görüldüğü Tablo 23'te gösterilmektedir. Buna göre yöneticilerin çalışma süreleri güç, hazcılık, öz-yönelim, geleneksellik, uyma, başarı, evrenselcilik, iyilikseverlik ve güvenlik değerlerinde farklılaşmaya sebep olmaktadır. Çalışma süreleri çalışma değerlerinde hiçbir farklılaşmaya yol açmamaktadır. Semedbeyli (2010) de yöneticilerin iş deneyim süresinin cesur olma, sorumlu olma ve sevgi değerlerinde bir farklılaşmaya yol açtığını belirtmektedir. Çolak (2009) iş tecrübesinin evrensellik, bağlılık, güvenlik-huzur değerlerinde bir farklılaşmaya yol açtığını savunmaktadır. Kuvan (2007) da çalışma süresinin çalışma ve yaşam değerlerinin gelişiminde etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Demografik değişkenlerin yaşam ve çalışma değerlerinde farklılaşmaya neden olduğunu belirten 5.H₁ hipotezi elde edilen bu sonuçlar doğrultusunda **kısmen kabul edilmiştir**.

Araştırma sonuçlarının Aksaray'da faaliyet gösteren işletme yöneticilerinin değerlerini yansıtması bakımından önemli olduğu düşünülmektedir. Farklı iller bazında yöneticilerin değerlerini belirlemeye yönelik yapılacak olan yeni çalışmalar literatürün gelişmesine katkı sağlayacaktır. İşletmeler için önemli bir konumda bulunan yöneticilerin değerlerinin çalışanların değerleriyle ne derece örtüştüğünün araştırılması faydalı olacaktır. Yönetimin güncel konuları ile değerler konusunun birlikte ele alınması literatüre katkı sağlayacaktır. Ayrıca işletmelerin değerleri ile yöneticilerin değerlerinin birbirini ne

derece destekliyor olduğuna yönelik çeşitli araştırmalar yapılabilir. Yöneticilere ve çalışanlara yönelik yapılacak değeri çalışmalarının nicel yöntem dışında nitel yöntemlerle ele alınmasının konunun derinlemesine analizi için daha verimli olacağı düşünölmektedir.

KAYNAKÇA

Abdioğlu, H., Büyükşalvarcı, A., & İşgüden, B. (2012). Muhasebe ve Finans Dersi Alan Öğrencilerin Yaşam Değeri Yönelimlerini Oluşturan Faktörlerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi* , 8 (15), 1-18.

Adler, F. (1956). The Value Concept in Sociology. *American Journal of Sociology* , 62 (3), 272-279.

Alınışık, Ü., & Yılmaz, C. (2008). Değer Yargıları ve Tüketimde Çevreci Eğilimler. *13. Ulusal Pazarlama Kongresi*, (s. 359-372). Adana.

Arslan, M. (2003). Türkiye’de İslâm ve Çalışma Ahlakı Değerleri. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 1 (2), 7-21.

Asan, H. T., Ekşi, F., Doğan, A., & Ekşi, H. (2008). Bireysel Değerler Envanteri’nin Dilsel Eşdeğerlik, Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi* (27), 15-38.

Atay, S. (2003). Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal ve Dini Tercihleri ile Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 1 (3), 87-120.

Aydın, M. (1985). Beşeri İlimler ve Ahlaki Değerler. *Diyanet Dergisi* , 21 (3), 38-42.

Aydın, M. (2011). Değerler, İşlevleri ve Ahlak. *Eğitime Bakış Dergisi* (19), 39-45.

Aydın, M. (2003). Gençliğin Dini ve Ahlaki Değerleri. H. Hökelekli (Dü.) içinde, *Gençlik Dönemi ve Eğitimi- II* (s. 243-256). İstanbul: Ensar Neşriyat.

Aydın, M. (2010). *Gençliğin Dini ve Sosyal Değerleri*. Konya: Çizgi Kitabevi.

Bacanlı, H. (1999). Üniversite Öğrencilerinin Değer Tercihleri. *V. Ulusal Psikolojik Danışma ve Rehberlik Kongresi*. Ankara.

Baloğlu, M., & Balgalmış, E. (2005). İlköğretim ve Ortaöğretim Yöneticilerinin Öz Değerlerinin Betimlenmesi: Tokat İli Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 3 (10), 19-31.

Bayram, N. (2004). *Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi*. Bursa: Ezgi.

Bearden, W. O., & Netemeyer, R. G. (1999). *Handbook of Marketing Scales*. California: Sage Publications.

Beukman, T. L. (2005). The effect of selected variables on leadership behaviour within the framework of a transformational organisation paradigm. *Yayınlanmamış Doktora Tezi* . Pretoria: University of Pretoria.

Bilsky, W., & Koch, M. (2010). On the Content and Structure of Values: Universals or Methodological Artefacts? B. Jörg, H. Joop, d. L. Edith, & S. Peter (Dü.), *Social*

Science Methodology in the New Millennium Proceedings of the Fifth International Conference on Logic and Methodology içinde, (s. 3-20). Cologne.

Bolat, Y. (2011). Gazi Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Öğrencilerinin Sosyal Değerlere Bakışları . *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Ankara: Gazi Üniversitesi /Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Bozkurt, V. (2009). *Değişen Dünyada Sosyoloji*. Bursa: Ekin Yayıncılık.

Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Academy of Management Review* (14), 333-349.

Çalışkur, A. E. (2008). Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişki. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Çalışkur, A., Demirhan, A., & Bozkurt, S. (2012). Değerlerin Belirli Meslek Alanları ve Demografik Değişkenlere Göre İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 17 (1), 219-236.

Çapan, B. E. (2013). Güdüler ve Duygular. B. Kartal (Dü.) içinde, *Davranış Bilimlerine Giriş* (s. 172-198). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Çınar, A. (2013). *Değerler Felsefesi ve Psikolojisi*. Bursa: Emin Yayınları.

Daghfous, N., Petrof, J. V., & Pons, F. (1999). Values and adoption of innovations: a cross-cultural study. *Journal of Consumer Marketing* , 16 (4), 314-331.

Deth, J. W., & Scarbrough, E. (1995). The Concept of Values. J. W. Deth, & E. Scarbrough (Dü) içinde, *The Impact of Values*. New York: Oxford University Press.

Devrani, K. T. (2010). Kişisel Değerlerin Kuramsal Yapısı ve Pazarlamadaki Uygulamalar. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi* , 5 (1), 49-70.

Dilmaç, B., Bozgeyikli, H., & Çıkılı, Y. Öğretmen Adaylarının Değer Algılarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 6 (16), 69-91.

Elizur, D. (1984). Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes. *Journal of Applied Psychology* (69), 379-389.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R., & Beck, I. M. (1991). The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison. *Journal of Organizational Behavior* , 12 (1), 21-38.

Feather, N. T. (1999). *Values, Achievement, and Justice: Studies in the Psychology of Deservingness*. New York: Kluwer Academic Publishers.

Fichter, J. (1990). *Sosyoloji Nedir?* (N. Çelebi, Çev.) Konya: Selçuk Üniversitesi Yayınları.

Frederick, W. C. (1995). *Values, Nature and Culture in the American Corporation*. New York: Oxford University Press.

Gable, R. K., & Pruzek, R. M. (1971). Super's Work Values Inventory: Two Multivariate Studies of Interitem Relationships. *The Journal of Experimental Education* , 40 (1), 41-50.

Gegez, E. (2007). *Pazarlama Araştırması*. İstanbul: Beta.

Georgel, J. M., & Jones, G. R. (1997). Experiencing Work: Values, Attitudes, and Moods. *Human Relations* , 50 (4), 393-416.

Güçlü, N. (2003). Örgüt Kültürü. *Kırgızistan Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (6), 147-159.

Gümüş, Ö. (2009). Kültür, Değerler, Kişilik ve Siyasal İdeoloji Arasındaki İlişkiler: Kültürlerarası Bir Karşılaştırma (Türkiye- ABD). *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Ankara: Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Güney, S. (2009). *Davranış Bilimleri* . Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Güngör, E. (2000). *Değerler Psikolojisi Üzerinde Araştırmalar*. İstanbul: Ötüken Neşriyat.

Harcar, T. (2005). 2000'li Yıllarda Amerikan ve Türk Yöneticilerinin Bireysel Yöneticilik Değerlerine İlişkin İki Kültür Arası Karşılaştırmaya Yönelik Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . İstanbul: İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hegney, D., Plank, A., & Parker, V. (2006). Extrinsic and Intrinsic Work Values: Their Impact on Job Satisfaction in Nursing. *Journal of Nursing Management* (14), 271–281.

Hodgkinson, C. (2008). *Değer Teorisi*. (İ. Kışlalı, M. Kolçak, & N. Yalçınkaya, Çev.) İstanbul: Beta.

Hüseyinliklioğlu, B. (2010). Bireysel Değerler ve Örgütsel Bağlılık Düzeyi İlişkisi: Asker Hastanesi Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Adana: Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

James, L. A., & James, L. R. (1989). Integrating Work Environment Perceptions: Explorations into the Measurement of Meaning. *Journal of Applied Psychology* , 74 (5), 739-751.

Kağıtçıbaşı, Ç. (2006). *Yeni İnsan ve İnsanlar*. İstanbul: Evrim.

Kalaycı, Ş. (2010). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.

Karalar, R., & Kiracı, H. (2010). Bireysel Değerlerin Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 2 (2), 79-106.

Kılıç, R. (1996). Olgü ve Değer Problemi. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi* , 355-402.

Kilit, R. B. (2008). İnsan Değerlerinin ve Kişilik Özelliklerinin Problem Çözme Yaklaşımıyla İlişkileri: Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul: İstanbul Maltepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kırel, Ç. (2013). Tutum ve Tutum Değişimi. S. Ünlü (Dü.) içinde, *Sosyal Psikoloji* (s. 72-88). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Kluckhohn, C. (1962). Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification. P. Talcott, & A. S. Edward (Dü.) içinde, *Toward a General Theory of Action* (s. 388-434). Cambridge: Harvard University Press.

Koca, A. İ. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Değerleri ve Bireysel Özellikleri ile Kariyer Tercihleri Arasındaki İlişki: Çukurova Üniversitesi'nde Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Adana: Çukurova Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler. *Yönetim ve Ekonomi* , 7 (1), 219-242.

Kuvan, H. (2007). Türk Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Isparta: Süleyman Demirel Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Li, W., Liu, X., & Wan, W. (2008). Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications. *Journal of Business Ethics* , 81 (4), 875-885.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. M. D. Dunnette (Dü.) içinde, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (s. 1297-1349). Chicago: Rand Mc Nally College Publishing Company.

Lyons, S. (2003). An Exploration of Generational Values in Life and at Work. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Ontario: Carleton University.

Manhardt, P. J. (1972). Job Orientation of Male and Female College Graduates in Business. *Personnel Psychology* (25), 361-368.

Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. (O. Akınhay, & D. Kömürçü, Çev.) Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.

Morse, N. C., & Weiss, R. S. (1955). The Function and Meaning of Work and the Job. *American Sociological Review* , 20 (2), 191-198.

Naktiyok, A. (2002). Motivasyonel Değerler ve İş Tatmini: Yöneticiler Üzerinde Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 16 (3-4), 165-185.

Neuman, W. L. (2000). *Social Research Methods, Qualitative and Quantitative Approaches* . Toronto: Allyn and Bacon.

Özcan, E. B. (2008). Örgütsel Bağlılık ve İş Değerleri Arasındaki İlişki: Adana İlinde Bir İnceleme. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . Adana: Çukurova Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özensel, E. (2003). Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 1 (3), 217-239.

Özgür, E. (2011). Bireysel Değerlerin İş Değerleri Aracılığıyla Çalışmaya Tutkunluğa Katkısı- Kültürlerarası Araştırma: Abhazya - Türkiye. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özmete, E. (2007). *İş Yaşamında Değerler*. İstanbul: Kedim Yayınları.

Robinson, C. H., & Betz, N. E. (2008). A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory- Revised. *Journal of Career Assessment* , 16 (4), 456-473.

Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S., & Knafo, A. (2002). The Big Five Personality Factors and Personal Values. *The Society for Personality and Social Psychology* , 28 (6), 789-801.

Rohan, M. J. (2000). A Rose by Any Name? The Values Construct. *Personality and Social Psychology Review* , 4 (3), 255-277.

Ros, M., Schwartz, S., & Surkiss, S. (1999). Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work. *Applied Psychology: An International Review* , 48 (1), 49-71.

Russell, R. F. (2001). The Role Of Values in Servant Leadership. *Leadership & Organization Development Journal* , 22 (2), 76-83.

Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2003). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Sağnak, M. (2003). İlköğretim Okullarında Görevli Yönetici ve Öğretmenlerin Örgütsel Değerlere İlişkin Algıları İle Kişisel Değerleri Arasındaki Uyum Düzeyleri. *Yayımlanmamış Doktora Tezi* . Bolu: Abant İzzet Baysal Üniversitesi /Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Schwartz, S. (1999). A Theory of Cultural Values and Some Implications for Work. *Applied Psychology: An International Review* , 48 (1), 23-47.

Schwartz, S. H. (1994). Are There Universal Aspects in the Structure and Contents of Human Values? *Journal of Social Issues* , 50 (4), 19-45.

Schwartz, S. H. (2006). Basic Human Values: Theory, Measurement, and Applications. *Revue Française de Sociologie* , 47 (4), 929-968.

Schwartz, S. H. (1992). Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. *Advances in Experimental Social Psychology* (25), 1-65.

Selik, M. (1982). *Marksist Değer Teorisi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları.

Semedbeyli, A. (2010). Yöneticilerin Yaşam Değerleri Üzerine Bir Çalışma: Azerbaycan Örneği. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Smith, M. B. (1969). *Social Psychology and Human Values*. Chicago: Aldine Publishing Company.

Sverko, B. (1999). The Work Importance Study: Recent Changes of Values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review* , 48 (1), 89-102.

Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (2008). *Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış*. Ankara: Gazi Kitabevi.

Tevrüz, S., & Turgut, T. (2004). Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. *Öneri* , 6 (22), 33-44.

Tevrüz, S., Turgut, T., & Çinko, M. (2010). *Bir Merakın Peşinde: Amaç'tan Başarı'ya*. İstanbul: Beta.

Tınaz, P. (1996). Çalışanların İş Değerleri Konusunda Bir Durum Değerlendirmesi. *Amme İdaresi Dergisi* , 29 (4), 43-53.

Toprak, Ş. (2007). İlköğretim okulu yöneticilerinin yaşam değerleriyle mesleki benlik saygıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul: Yeditepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tural, S. K. (1995). *İslami Değerlerin Geleceği*. Ankara: Türkiye Diyanet Vakfı Yayınları.

Turgut, T. (2011). Çalışmaya Tutkunluk: İş Yükü, Esnek Çalışma Saatleri, Yönetici Desteği Ve İş-Aile Çatışması İle İlişkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 25 (3-4), 155-179.

Turgut, T. (1996). İş Adamlarının Yaşam ve Çalışma Değerleri. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi* . İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Turgut, T. (1998). Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri. S. Tevrüz içinde, *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi II*. (s. 35-48). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

Uçanok, B. (2008). Çalışma Değerleri, Çalışmanın Merkeziliği ve Kişi-iş Uyumunun Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Yayımlanmamış Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Ural, Ş. (1998). Epistemolojik Açından Değerler ve Ahlak. *Doğu Batı Üç Aylık Düşünce Dergisi* (4), 41-51.

Uyguç, N. (2003). Cinsiyet, Bireysel Değerler ve Meslek Seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18 (1), 93-103.

Ünal, A., & Çelik, İ. T. (2008). Çalışma Ahlakı Üzerine Kültürler Arası Bir Araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 1 (2), 39-60.

Vurgun, L., & Öztop, S. (2011). Yönetim ve Örgüt Kültüründe Değerlerin Önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 217-230.

Yapıcı, A., & Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat Fakültesi Öğrencilerinin Değer Tercih Sıralamaları Üzerine Psikolojik Bir Araştırma: Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1 (4), 173-206.

Yaylacı, F. G. (2013). Kültür, Toplumsal Değişme ve Tabakalaşma. B. Kartal (Dü.) içinde, *Davranış Bilimlerine Giriş* (s. 30-60). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

Zencirkıran, M. (2012). Çalışma Sosyolojisinin Konusu ve Araştırma Yöntemleri. Z. Sungur (Dü.) içinde, *Çalışma Sosyolojisi* (s. 2-27). Eskişehir: Açıköğretim Fakültesi Yayını.

İnternet Kaynakları

URL1:http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.524d2978894ec5.51711887 Erişim Tarihi: 03.10.2013

URL2:<http://segr-did2.fmag.unict.it/Allegati/convegno%207-8-1005/Schwartzpaper.pdf> Erişim Tarihi: 02.12.2013

URL3: <http://www.enfal.de/sosyalbilimler/> Erişim Tarihi: 23.02.2014

EKLER

EK 1: Anket Formu

ANKET FORMU

Sayın Yönetici; bu anket formu işletme sahibi konumundaki yöneticiler ile işletme sahibi olmayan yöneticilerin gündelik hayatta benimsedikleri yaşam değerleri ile çalışma amaçlarını belirten çalışma değerlerini ölçmek amacıyla hazırlanmıştır. Bilimsel bir çalışma için kullanılacak olan bu veriler işletme ismi verilerek kesinlikle üçüncü şahıslara aktarılmayacaktır. Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Doç. Dr. Yavuz DEMİREL
Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F./AKSARAY

Arş. Gör. Şükriye GÜLPİNAR
Aksaray Üniversitesi İ.İ.B.F./AKSARAY

Sosyo-Demografik özelliklerinizle ilgili aşağıdaki ifadeleri lütfen değerlendiriniz.

Cinsiyetiniz? () Kadın () Erkek

Medeni Durumunuz? () Evli () Bekâr () Boşanmış

Eğitim Durumunuz? () İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Fakülte () Yüksek lisans () Doktora

Yaşınız? () 18'den az () 18-25 () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41-45 () 46 ve üstü

Yönetici Konumu: () İşletme Sahibi Yönetici () İşletme Sahibi Olmayan Yönetici

Bu işyerinde çalışma süreniz? () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-7 yıl () 8-10 yıl () 10 yıldan fazla

Kaç yıldır yönetici olarak çalışmaktasınız? () 1 yıldan az () 1-3 yıl () 4-7 yıl () 8-10 yıl () 10 yıldan fazla

Maaşınız: () 1500-1800 () 1800-2100 () 2100-2500 () 2500-2800 () 2800-3100 ve () 3100 ve üzeri

ÇALIŞMA DEĞERLERİ TESTİ (Kaynak: Tivrüz, S., & Turgut, T. (2004). Çalışma Amaçlarının Tesbiti ve Çalışma Amaçları Testinin Geliştirilmesi. Öneri , 6 (22), 33-44.)

Aşağıda çalışma amaçlarını belirten, çalışma değerleri ile ilgili maddeler sıralanmıştır. Bu maddeleri **1-Hiç Önemli Değil.....7-Çok Önemli** aralığını göz önünde bulundurarak puanlandırınız.

1	“Toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke gelişmesine ve ekonomisine katkıda bulunmak, huzurlu bir toplum oluşturmak, hizmet vermek ve gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak” amacıyla çalışmak	1	2	3	4	5	6	7
2	“Statü, prestij sahibi olmak, toplumda kabul görüp saygı kazanmak, kariyer sahibi olmak, otorite ve güç kazanmak” amacıyla çalışmak	1	2	3	4	5	6	7
3	“Geleceğini güvenceye almak, ekonomik özgürlüğünü ve geçimini sağlamak, para kazanıp istediklerini alabilmek, mal mülk sahibi olmak ve daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak, aileyi geçindirmek ve çocuklarına daha iyi bir hayat temin etmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
4	“Bilgilendirmek, yeni şeyler öğrenmek ve kendini geliştirmek, hayatı tanımak, kapasitelerini kullanmak ve iyi bir şeyler üretmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
5	“Allah’ın rızasını almak ve ahiretini hazırlamak, dini bir görevi yerine getirmiş olmak” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
6	“Kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak, hayata bağlanabilmek, işe yaramak, huzurlu ve sağlıklı olmak” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
7	“Vakit geçirmek, bedenini ve zihnini meşgul etmek, zamanını değerlendirmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
8	“Hayallerini gerçekleştirmek, kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek, gezip eğlenmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
9	“Hayatına hareket katmak, sosyal ilişkiler geliştirmek, yeteneklerini kullanmak ve insanlara yardım etmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
10	“Hayatına yön vermek, hayatta bir şeyler yapabilmiş olmak ve manevi doyum elde etmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
11	“Kendine bir yuva kurmak, kendi işini kurmak, düzenli bir hayat sürmek ve nesilleri sürdürürebilmek” amacıyla çalışmak.	1	2	3	4	5	6	7
12	“İşinden zevk alarak sevdiği mesleği yapmak” amacıyla çalışmak	1	2	3	4	5	6	7

YAŞAM DEĞERLERİ TESTİ (Kaynak: Atay, S. (2003). Türk Yönetici Adaylarının, Siyasal ve Dini Tercihleri ile Yaşam Değerleri Arasındaki İlişki. *Değerler Eğitimi Dergisi* , 1 (3), 87-120.)

Aşağıdaki yaşam değerlerini belirten ifadeleri **1-Hiç Önemli Değil.....7-Çok Önemli** aralığını göz önünde bulundurarak puanlandırınız.

1	Eşitlik (Herkese eşit fırsat)	1	2	3	4	5	6	7
2	İç huzur (Kendisi ile barışık olmak)	1	2	3	4	5	6	7
3	Sosyal güç sahibi olmak (Başkalarını denetleyebilmek, üstün olmak)	1	2	3	4	5	6	7
4	Zevk (İstek ve arzuların doyurulması)	1	2	3	4	5	6	7
5	Özgürlük (Düşünce ve hareket özgürlüğü)	1	2	3	4	5	6	7
6	Manevî bir yaşam (Maddî değerlerden çok, manevî, içsel olanları önemsemek)	1	2	3	4	5	6	7
7	Bağlılık duygusu (Başkalarının beni düşündüğü duygusu)	1	2	3	4	5	6	7
8	Toplumsal düzen (İstikrarlı bir toplum içinde yaşamak)	1	2	3	4	5	6	7
9	Heyecanlı bir yaşam (Uyarıcı deneyimlerle dolu)	1	2	3	4	5	6	7
10	Anlamlı bir yaşam (Hayatta bir amacın olması)	1	2	3	4	5	6	7
11	Kibar olmak (Nazik, terbiyeli)	1	2	3	4	5	6	7
12	Zengin olmak (Maddî servet, para)	1	2	3	4	5	6	7
13	Ulusal güvenlik (Ülkemin düşmanlardan korunması)	1	2	3	4	5	6	7
14	Kendine saygılı olmak (Kendimin değerli olduğuna inanç)	1	2	3	4	5	6	7
15	İyiliğe karşılık vermek (Borçlu olmaktan kaçınmak)	1	2	3	4	5	6	7
16	Yaratıcılık (Orijinal olmak, hayal gücünü kullanmak)	1	2	3	4	5	6	7
17	Barış içinde bir dünya (Savaş ve çatışmalardan uzak bir dünya)	1	2	3	4	5	6	7
18	Geleneklere saygı (Eski -zamanın eskitemediği- geleneklerin korunması)	1	2	3	4	5	6	7
19	Olgun sevgi (Derin duygusal ve ruhsal yakınlıklar)	1	2	3	4	5	6	7
20	Kendini denetleyebilmek (Kendini sınırlamak, yanılmaya direnmek)	1	2	3	4	5	6	7
21	Mahremiyet/özel haklara saygı (Özel bir dünyası olma hakkı)	1	2	3	4	5	6	7
22	Aile güvenliği (Sevilenlerin tehlikelerden uzak olması)	1	2	3	4	5	6	7
23	Sosyal saygınlık (Başkalarından saygı ve kabul görmek)	1	2	3	4	5	6	7
24	Doğayla bütünlük (Doğayla uyum içinde olmak)	1	2	3	4	5	6	7
25	Değişken bir hayat (Mücadele, yenilik ve değişikliklerle dolu)	1	2	3	4	5	6	7
26	Erdemli olmak (Olgun bir yaşam anlayışı)	1	2	3	4	5	6	7
27	Otorite sahibi olmak (Yönetme ve emir verme hakkına sahip olmak)	1	2	3	4	5	6	7
28	Gerçek dostluk (Yakın, destekleyici dostlar, arkadaşlar)	1	2	3	4	5	6	7
29	Güzel bir dünya (Doğa ve sanatın güzelliği)	1	2	3	4	5	6	7
30	Sosyal adalet (Haksızlığın düzeltilmesi, zayıfı kollama)	1	2	3	4	5	6	7
31	Bağımsız olmak (Kendine yeterli, güvenli olmak)	1	2	3	4	5	6	7
32	İlimli olmak (Aşırı duygu ve hareketlerden kaçınmak)	1	2	3	4	5	6	7
33	Sadık olmak (Arkadaşlarına ve çevresine bağlı olmak)	1	2	3	4	5	6	7
34	Hırslı olmak (Çalışkan ve istekli olmak)	1	2	3	4	5	6	7
35	Açık fikirli olmak (Değişik fikir ve inançlara saygılı olmak)	1	2	3	4	5	6	7
36	Alçak gönüllü olmak (İlimli olmak, kendini öne çıkarmamak)	1	2	3	4	5	6	7
37	Cesur olmak (Macera ve risk aramak)	1	2	3	4	5	6	7
38	Çevreyi korumak (Doğayı/tabiatı korumak)	1	2	3	4	5	6	7
39	Sözü geçen biri olmak (İnsanlar ve olaylar üzerinde etkili olmak)	1	2	3	4	5	6	7
40	Ana babaya ve yaşlılara değer vermek (Saygı duymak)	1	2	3	4	5	6	7
41	Kendi amaçlarını seçmek (Kendi hedeflerini seçebilmek)	1	2	3	4	5	6	7
42	Sağlıklı olmak (Fiziksel ya da ruhsal rahatsızlığı olmamak)	1	2	3	4	5	6	7
43	Yetkin/muktedir olmak (Yeterli, etkili, verimli olmak)	1	2	3	4	5	6	7
44	Bana düşen hayatı kabullenmek (Hayat şartlarına boyun eğmek)	1	2	3	4	5	6	7
45	Dürüst olmak (İçten, samimî olmak)	1	2	3	4	5	6	7
46	Toplumdaki görünümü koruyabilmek (başkalarının bakış tarzının sürmesi için çaba göstermek)	1	2	3	4	5	6	7
47	İtaatli olmak (Görevini yapan, yükümlülüklerini yerine getiren biri olmak)	1	2	3	4	5	6	7

48	Zeki olmak (Mantıklı ve düşünen biri olmak)	1	2	3	4	5	6	7
49	Yardımsever olmak (Başkalarının iyiliği için çalışmak)	1	2	3	4	5	6	7
50	Yaşamdan zevk almak (Yiyecek, cinsellik, müzik vb.den zevk almak)	1	2	3	4	5	6	7
51	Dindar olmak (Dinsel inanç ve kurallara bağlılık)	1	2	3	4	5	6	7
52	Sorumlu olmak (Güvenilir, inanılır biri olmak)	1	2	3	4	5	6	7
53	Meraklı olmak (Her şeyle ilgilenen, araştırmacı biri olmak)	1	2	3	4	5	6	7
54	Bağışlayıcı olmak (Başkalarının özrünü kabul edebilmek)	1	2	3	4	5	6	7
55	Başarılı olmak (Amaçlara ulaşabilmek)	1	2	3	4	5	6	7
56	Temiz olmak (Düzenli olmak)	1	2	3	4	5	6	7
57	İsteklerine düşkün olmak (Kendisine zevk veren şeyler yapmak)	1	2	3	4	5	6	7

ÖZGEÇMİŞ

Kimlik Bilgileri

Adı Soyadı : Şükriye GÜLPİNAR

Doğum Tarihi : 20.05.1988

Doğum Yeri : Seydişehir

Eğitim Durumu

2003-2007 : Seydişehir Enis Şanlıoğlu Lisesi

2007 – 2011 : İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi, İşletme Bölümü Lisans Programı

2012 – ... Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü, Yüksek Lisans Programı

Haberleşme Bilgileri

Adres : Aksaray Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü

Telefon : 0506 953 1208

E-posta : sgulpinar@aksaray.edu.tr

Bilimsel Çalışmalar

Yıldırım, M. H., Uğuz, Ş., Gülpınar, Ş. (2012). İş Yaşamında Öğrenilmiş Güçlülük ile İş Stresi Arasındaki İlişkileri Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, s.133-144.

Karadal, H. , Gülpınar, Ş. (2013). Kurumsal Girişimcilik. H. Karadal (Dü) içinde, *Girişimcilik* (s.313-323). İstanbul: Beta.

