



ÇEŞİTLİ DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN BEYAZ YAKALI ÇALIŞANLARIN İŞ DEĞERLERİ*

WORK VALUES OF WHITE-COLLAR EMPLOYEES' IN TERMS OF SOME DEMOGRAPHIC VARIABLES Sevgi ELMAS-ATAY**

Öz

İş değerleri bireylerin çalışma yaşamına ilişkin önem verdikleri unsurları ifade etmektedir. Bu çalışmada çalışanların iş değerlerinin sahip oldukları demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığının belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda İstanbul'da çalışmakta olan 364 beyaz yakalı çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Katılımcıların iş değerlerini ortaya koymak üzere Manhardt (1972) ve Lyons vd. (2010) tarafından geliştirilen iş değerleri ölçeklerinden yararlanılmıştır. Yapılan analizlerde çalışanların iş değerlerinin cinsiyet, eğitim düzeyi ve kurumda bulunulan pozisyona göre farklılaştığı, medeni durum ve yaşa göre ise farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Değerler, İş Değerleri, Demografik Değişkenler.

Abstract

Work values defined as employees' preferences and needs regarding their work life. The aim of this study is to determine whether work values differ according to demographic variables. In this respect the research was carried out 364 white-collar employees in Istanbul. Manhardt's (1972) Work Values Inventory and Lyons et al.'s (2010) Work Values Scale were used to determine employees' work values. It is found that work values differ significantly according to gender, position and education levels of employees.

Keywords: Values, Work Values, Demographic Variables.

Giriş

Değer kavramı “doğa ve topluma ait olguların çeşitli özelliklerini belirlemede toplum tarafından kabul görmüş değerlendirmeler” olarak ifade edilebilir (Avcı, 2007: 3). Bireylerin sahip olduğu değerler tutum ve davranışları üzerinde de etkili olması nedeniyle değer kavramı yönetim literatürü açısından da önemli bir konu olmaktadır. İş değerleri ise bireylerin iş yaşamlarına ilişkin beklenti ve ihtiyaçlarını ifade etmektedir. Geleneksel kariyer anlayışının önemini yitirmeye başlamasıyla birlikte, kariyer planlama sorumluluğu bireye yüklenmiş, birey için psikolojik başarı önemli hale gelmiştir. Bu açıdan bireylerin sahip oldukları iş değerleri çerçevesinde kariyerlerini yapılandırmaları anlaşılır olmaktadır. Yapılan çalışmalarda bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin iş değerleri üzerinde etkili olabileceği ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmanın ilk bölümünde değer ve iş değerleri kavramlarına odaklanılmış ayrıca iş değerlerinin demografik özellikler açısından ele alınmasına yönelik literatür incelemelerine değinilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde ise çalışanların iş değerlerinin demografik özelliklerine göre anlamlı farklılıklar gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan araştırmaya yer verilmiştir.

Literatür İncelemesi

1. Değer

Değer kavramı, Rokeach tarafından (1973: 5) “belirli bir davranış kuralının veya ulaşılmak istenen durumun karşıtlarına tercih edilmesine yönelik kalıcı inanç” şeklinde tanımlanmıştır. Kavramın kökeni Latincedeki “valere (değerli olmak)”den gelmektedir. Kluckhohn (1962: 395) değerleri, “birey ya da grupların birbirinden farklılaşmasını sağlayan karakteristikleri ortaya çıkaran, tavır ve davranışları etkileme özelliği olan bir kavram” şeklinde tanımlamıştır.

Schwartz ve Bilsky (1987: 551) değerle ilgili yapmış oldukları araştırmalar sonucu değerlerin beş özelliğini vurgulamışlardır. Bu özellikler şu şekilde sıralanabilir:

- Kavram veya inançlardır,
- Arzulanan durum ya da davranışlardır,
- Belirli durumlara özgü değildir, hayatın tüm alanlarına yansır,
- Bireylerin seçim ve davranış tarzını etkiler, ayrıca davranışları ve ortaya çıkan durumu değerlendirmede yönlendiricidir,
- Göreceli önemlerine göre hiyerarşik olarak sıralıdır.

* Bu çalışma yazarın “Kariyer Yönetiminde İş Değerleri Kavramı ve Bir Araştırma” başlıklı Doktora tezinden türetilmiş ve İstanbul Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir. Proje numarası: 55102

** Arş. Gör. Dr., İstanbul Üniversitesi, İşletme Fakültesi İnsan Kaynakları Yönetimi Anabilim Dalı, sevgielmas@istanbul.edu.tr



Literatür incelendiğinde, değer kavramının norm, tutum, ihtiyaç gibi kavramlarla çeşitli benzerlik ve farklılıklara sahip olduğu görülmektedir. Rokeach'a (1973) göre ihtiyaçlar değerler ile birçok açıdan benzeşmesine karşın değerler aslında bilişsel hale gelen ihtiyaçlar olarak nitelendirilebilir. Normlar da değerler gibi davranış tarzını belirlemede etkilidir, ancak normlar sosyal grupların ortak kararı sonucu ortaya çıkmakta ve grup üyelerinin birbirlerinden farklı değerleri olsa da belirlenen normlara uymalarının beklenmesi açısından değerden farklılaşmaktadır (Rokeach, 1973). Tutum kelimesi Allport (1935) tarafından değeri nitelendiren soyut ve spesifik yargıları tanımlamada kullanılmıştır. Buna karşın tutum değerden türemesine rağmen bir nesne veya duruma yönelik tek bir inancı ifade etmektedir, değerde ise birçok inanç söz konusudur (Rokeach, 1973).

Değer kavramı disiplinler arası bir çalışma konusudur. Bu doğrultuda ilgili kavramın antropoloji, sosyoloji, psikoloji, felsefe gibi çeşitli çalışma alanlarında teorik olarak incelendiği ve ampirik açıdan test edildiği söylenebilir (Avcı, 2007: 4). Değer kavramı, bireylerin tutum ve davranışlarına etkisi olması nedeniyle işletme yönetimi alanında da göz ardı edilemeyen bir konu olmaktadır. Bu doğrultuda değerlerin bir alt boyutu olan ve çalışma yaşamına yansımaları olarak ifade edilebilecek "iş değerleri" konusuna aşağıdaki bölümde değinilmiştir.

2. İş Değerleri

İş değerleri en yalın haliyle genel yaşam değerlerinden ziyade spesifik olarak iş hayatına yönelik ihtiyaç duyulan ve önemsenen unsurları ifade etmektedir (Roe ve Ester, 1999: 4). Bireylerin sahip olduğu genel yaşam değerleri ile iş değerleri arasında bir korelasyon olduğu söylenebilir (Elizur ve Sagie, 1999; Ros vd., 1999). Dolayısıyla iş değerlerinin genel değerlerden türediği, ancak bu sürecin nasıl olduğunun belirsiz olduğu ifade edilebilir (Yücel ve Karataş, 2009: 72).

1950'li yıllardan itibaren endüstriyel psikoloji alanında motivasyon ile ilgili kavramlardan tercihler, iş değerleri gibi konular üzerinde durulmaya başlandığı, böylece iş değerleri konusunun yönetim literatüründe önem kazandığı söylenebilir (Macnab ve Fitzsimmons, 1987: 1). İş değerleri bireylerin meslek seçimleri, tercih ettikleri çalışma ortamına ilişkin beklentileri, dolayısıyla genel olarak çalışma yaşamına ilişkin çeşitli kararları etkilemektedir (Dose, 1997: 235-236). Yaşamın önemli bir kısmını iş yaşamının oluşturduğu düşünüldüğünde, iş değerlerinin yadsınamaz bir unsur olduğu ortaya çıkmaktadır.

İş değerlerinin sınıflandırılmasına ilişkin literatürde görüş birliğine varılamadığı söylenebilir. Ancak birçok çalışmada iş değerlerinin "içsel" ve "dışsal" şeklinde temel olarak iki kısımda incelendiği (Örn: Elizur vd., 1991), bazı çalışmalarda bu iki sınıfa ek olarak "sosyal ilişkilere" yönelik bir boyut eklendiği (Ginzberg vd., 1951) görülmektedir. İçsel iş değerlerinde, bireye maddi getirisi olmayan, ancak manevi tatmin açısından değerli unsurlar (yapılan işte bağımsız olmak gibi) söz konusudur. Dışsal iş değerlerinde ise yapılan iş aracılığıyla elde edilecek maddi birtakım sonuçlar (maaş vb.) üzerinde durulmaktadır (Taris ve Feij, 2001: 60). Sosyal iş değerlerinde, çalışma ortamındaki iş arkadaşlarıyla olan ilişkilerin ve/veya topluma katkıda bulunmanın önemsenmesi söz konusudur (Lyons vd., 2003).

Manhardt'ın (1972) iş değerleri sınıflandırmasında 21 iş karakteristiği üç boyut altında ele alınmıştır. Bu doğrultuda ele alınan "rahatlık ve güvence" boyutu ile çalışma koşullarında rahatlık ve düzenlilik, "yetenek ve büyüme" boyutu ile bireylerin kendilerini geliştirmelerini sağlayan ve sahip olunan yeteneklerin kullanımını gerektiren iş özellikleri kastedilmektedir. Son olarak "statü ve bağımsızlık" boyutu ise bireylerin işleri sayesinde statü kazanıp başkalarını yönetebilmelerini ve bu süreçte bağımsız olmalarını ifade etmektedir (Leuty ve Hansen, 2011: 380). Belirtilen bu sınıflandırmaların dışında, iş değerlerinin 15 boyut altında ele alınarak daha detaylı şekilde incelendiği çalışmaların olduğu da (Örn: Super, 1973; Aktaran: Lyons, 2003: 61) görülmektedir.

3. İş Değerlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi

Demografik özellikler bireylerin dünyayı algılama biçimlerini etkilemekte, dolayısıyla sahip oldukları değerleri şekillendirmektedir. Bu açıdan örneğin, eğitim seviyesi düşük genç bir kadın ile eğitilmiş, yaşlı bir erkeğin hayattan beklentilerinin aynı olması beklenemez. Benzer biçimde bireylerin iş değerleri de demografik özelliklerine göre farklılaşabilmektedir (Warr, 2008: 756). Aşağıdaki bölümlerde bu çalışmada ele alınan demografik özellikler açısından iş değerlerinin nasıl farklılaşabileceği ele alınmıştır.

3.1. İş Değerlerinin Cinsiyet Açısından İncelenmesi

İş değerlerinde herhangi bir farklılaşmaya neden olup olmadığı en çok incelenen demografik özelliğin cinsiyet olduğu ifade edilebilir. Bu incelemeler yapılırken iki farklı anlayışın esas alındığı görülmektedir. Bu anlayışlardan ilki geleneksel yaklaşım şeklinde adlandırılmakta olup, bu anlayışta bireylerin çalışma yaşamına girmeden önce, cinsiyetlerinin doğasından kaynaklanan birtakım değerlere sahip olduğu öne sürülmektedir. Örneğin aynı meslekte ve benzer pozisyonda olan çalışanlar ele alındığında, erkeklerin doğaları gereği kariyerde ilerleme imkanı gibi unsurları önemseyeceği varsayılır (Dubeck ve Borman, 1996: 285). İkinci anlayışa göre ise iş değerleri dış faktörlerin etkisiyle şekillenir, hatta



bu etki, bireyler çalışma yaşamına girdikten sonra dahi devam eder. Örneğin toplumda cam tavan sendromu varsa kurumlar kadınlara kariyerlerinde ilerleme imkanını kısıtlı olarak tanır ve dolayısıyla bu sisteme hizmet ederler. Bu doğrultuda kadın çalışanlar bu tür çevresel etkiler nedeniyle kariyerde ilerleme imkanını önemseme eğiliminde olmazlar (Hagström ve Kjellberg, 2007: 144).

Geleneksel anlayışı benimseyen çalışmalar incelendiğinde erkeklerin yüksek gelir elde etme, bağımsız çalışma, uzun dönemli kariyer hedeflerine ulaşma imkanı gibi unsurları önemsedikleri, kadınların ise uyumlu iş arkadaşlarının olması, rahat bir çalışma ortamı gibi sosyal ilişkilere yönelik iş değerlerine sahip oldukları görülmektedir (Manhardt, 1972; Pryor, 1983; Sharabi ve Harpaz, 2013). Buna karşılık cinsiyete göre iş değerlerinin boyutu bazında anlamlı farklılıklar olmadığı görülen çalışmalar da mevcuttur (Elizur, 1994). Ancak çalışmaların geneli değerlendirildiğinde, erkeklerin dışsal, kadınların içsel iş değerlerine sahip olduklarının ortaya konulduğu ifade edilebilir.

3.2. İş Değerlerinin Medeni Durum Açısından İncelenmesi

Medeni durum, bireylerin hayatlarındaki öncelikler ve sorumlulukları üzerinde değişikliklere neden olduğu için, medeni duruma göre bireylerin iş değerlerinde farklılaşmalar olacağı düşünülebilir (Kirkpatrick-Johnson, 2005: 353).

Maddi unsurlar evlilik sürecine hazırlık aşamasından itibaren daha önemli hale gelmekte, bireyler çeşitli harcamalar yapmak zorunda kalmaktadırlar. Ayrıca evlilikle birlikte bireylerin yalnızca kendi ilgi ve çıkarlarını düşünmekle kalmayıp diğer aile üyelerinin de beklentilerini düşünmek durumunda kaldıkları da ifade edilebilir (Gorman, 2000: 67-68). Bu doğrultuda evlilerin araçsal iş değerlerine yönelik beklentilerinin, bekar oldukları zamana kıyasla artacağı savunulabilir. Kirkpatrick-Johnson (2005: 353) tarafından yapılan çalışmada evli erkeklerin çalışmakta oldukları işi bırakma ihtimallerinin düştüğü, evli kadınlarda ise bu ihtimalin arttığı ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda erkeklerin iş değerlerine ilişkin beklentilerinin karşılığını alamadıklarında dahi sorumlulukları nedeniyle iş değerlerini ikinci plana attıkları, benzer durumdaki kadınların ise iş değerlerine daha duyarlı oldukları ve beklentilerine ulaşamadıklarında işi bırakmaktan kaçınmayacakları ifade edilebilir. Bazı çalışmalarda ise medeni durumun bireylerin işleriyle ilgili önem verdikleri unsurlarda herhangi bir farklılığa yol açmadığı görülmüştür (Judge ve Bretz, 1992; Rowe ve Snizek, 1995).

3.3. İş Değerlerinin Yaş Açısından İncelenmesi

Bireylerin yaşadıkları dönemlerde meydana gelen önemli tarihsel olaylar, yaş ilerledikçe farklı deneyimlerin yaşanması gibi durumların sonucunda bireylerin bakış açılarında da değişim ortaya çıkacağı, dolayısıyla değerlerde de farklılaşmalar olacağı düşünülebilir (Cherrington vd., 1979: 617). İş değerlerinin bireylerin yaşına göre değişip değişmediğinin ele alındığı çalışmalarda, görülen farklılıkların dönem koşullarından mı, yoksa bireylerin olgunlaşmasının bir sonucu olarak mı ortaya çıktığı konusu gündeme gelecektir (Kalleberg ve Loscocco, 1983: 80). Örneğin şu an 52-70 yaşları arasında olan Bebek Patlaması kuşağından bireylerin genç yaşta hayattayken hayatlarının odak noktasının işleri iken, şimdiki Y kuşağından gençlerin işleriyle ilgili olarak beklentileri kendi kişisel yaşamlarına da vakit ayırabilmek üzerine kuruludur (Twenge vd., 2010: 1123). Van der Velde vd.'nin (1998) çalışmasında ise yaşın kuşaklara kıyasla daha etkili olduğu ortaya çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, tüm yaş grubundaki bireylerin zaman geçtikçe içsel iş değerlerine daha çok önem vermeye başladıkları, buna karşılık dışsal ve sosyal iş değerlerine verdikleri önemde azalma olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra bireylerin yaşları ilerledikçe içsel iş değerleri ile motive olmaya başladıkları, statü, maaş ve sosyalleşme gibi iş değerlerine verilen önemin azaldığı ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla iş değerlerindeki farklılaşmalarda sosyal koşulların etkisi olduğu kabul edilmiş ancak bu değişimlerin sosyal trendlerin etkisinden ziyade yaşın ilerlemesi sonucu ortaya çıktığı sonucuna varılmıştır.

Yaşam boyu gelişim teorisine göre, yaşın artmasıyla birlikte dışsal iş değerlerine verilen önem azalırken, içsel iş değerlerine verilen önemin artacağı öne sürülebilir (Kooij vd., 2011: 214). 500 ve daha fazla çalışanı olan işletmelerde uygulanan bir çalışmada, İK uzmanlarının %58'i genç ve yetişkin çalışanlar arasında iş etiği ve iş-yaşam dengesine ilişkin beklentilerinde önemli farklılıklar olduğunu belirtmişlerdir (Cogin, 2012: 2269).

3.4. İş Değerlerinin Eğitim Düzeyi Açısından İncelenmesi

Eğitimin bireylerin bilgi ve becerilerinin gelişmesine, dolayısıyla tutum, değer ve tercihlerinin değişmesine neden olması açısından bireylerin yaşamlarının şekillenmesinde önemli etkilere sahiptir. Eğitim sayesinde bireylerin sosyal ağları güçlenecek, böylece kendileri için tatminkar düzeydeki işlere alınma ihtimalleri artacaktır. Warr (2008) tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi yüksek bireylerin yapacakları işle ilgili olarak; inisiyatif kullanabilecekleri, yetenekleriyle uyumlu ve ilgi çekici bir iş olması, yapılan işin topluma fayda sunması gibi özellikleri önemsedikleri görülmüştür. Buna karşılık eğitim düzeyi düşük bireylerin ise uygun çalışma saatleri, iş güvencesi, yüksek gelir, izin imkanı gibi unsurlara duyarlı



oldukları ortaya çıkmıştır. Li vd. (2008: 883) eğitim düzeyleri lise ile lisansüstü mezunu arasında değişen çalışanlar üzerinde yaptıkları araştırmada, eğitim düzeyi yükseldikçe topluma katkıda bulunma, iş-yaşam dengesi ve kendini geliştirmeye yönelik iş değerlerine verilen önemin arttığını tespit etmişlerdir. Bireylerin eğitim seviyesinin daha önceki yıllara kıyasla artmakta olduğunu, bu nedenle yöneticilerin geleneksel motivasyon araçlarından ziyade eğitilmiş kesimin arzuladığı iş değerlerine ulaşmalarını sağlayacak nitelikte çeşitli uygulamalardan (iş zenginleştirme, iş-yaşam dengesini sağlamak gibi) yararlanmaları gerektiğini vurgulamışlardır.

3.5. İş Değerlerinin Kurumda Bulunulan Pozisyon Açısından İncelenmesi

Bir örgütteki bireylerin kurumlarında buldukları pozisyon değiştikçe işlerine yönelik önemsedikleri unsurlarda da farklılık olması beklenen bir sonuçtur. Motivasyon teorilerinde ihtiyaçların hiyerarşik bir sıra içerisinde olduğu ve her bir ihtiyaç karşılandıkça bir üst düzey ihtiyacın doğduğu anlayışı söz konusudur (Maslow, 1943). Bu doğrultuda iş değerleri de bireylerin işlerinde ihtiyaç duydukları unsurlar şeklinde ele alındığında, alt kademe pozisyonlarda iş güvencesi gibi nispeten daha düşük düzeyde ihtiyaçların, üst kademe pozisyonlara doğru yükseldikçe ise kendini gerçekleştirme gibi daha üst düzeyde ihtiyaçların ortaya çıkacağını düşünmek mümkündür.

Kovach'ın bireyleri motive eden iş karakteristiklerini incelediği çalışmasında, örgütün alt kademesindeki çalışanların iş değerlerinde birinci sıraya koydukları unsurun iyi bir maaş almak olduğu, bunu iş güvencesinin takip ettiği görülmüştür. Buna karşılık orta ve üst düzey çalışanlar için yapılan işin ilgi çekici olması, iş bittiğinde takdir edilmek gibi unsurların daha çok önemsendiği ortaya çıkmıştır (Kovach, 1987: 62). Bankacılar üzerinde yapılan bir araştırmada yönetim düzeyine göre bazı iş değerlerinde farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Örneğin işin başarılı hissetmeye imkan vermesi unsurunun tepe yöneticilerde orta ve alt düzey yöneticilere kıyasla daha önemli bulunduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca sosyal ilişkilere yönelik iş değerlerinin alt düzey yöneticiler tarafından görece daha fazla önemsendiği belirlenmiştir (Mazumdar, 2010: 207).

4. Araştırma

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı bireylerin işlerinde olmasını arzuladıkları çeşitli iş özelliklerinin (iş değerlerinin) sahip oldukları demografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemektir. Bu araştırma ile bireylerin ihtiyaçlarının farkında olunacağı, farklı demografik özelliklere sahip çalışanların farklı biçimlerde yönetilmesine ilişkin birtakım ipuçları sağlanacağı umulmaktadır.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evreni, İstanbul'da en az lisans düzeyinde eğitim almış beyaz yakalı çalışanlardan oluşmaktadır. Kolayda örneklem metodundan yararlanılarak ulaşılan ve belirtilen bu özellikleri sağlayan 364 çalışan üzerinde araştırma gerçekleştirilmiştir.

4.3. Araştırmanın Varsayım ve Kısıtları

Katılımcılara kolayda örneklem metodu ile ulaşılması araştırmanın kısıtlarındandır. Demografik özellikler dışında iş değerleri üzerinde etkili olabilecek başka değişkenlerin araştırmaya dahil edilmemesi bir diğer kısıtlılık olarak ifade edilebilir. Ayrıca araştırmaya katılanların anketteki sorulara samimi cevaplar verdikleri varsayılmıştır.

4.4. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmada iş değerleri hem genel olarak, hem de boyutları itibariyle ele alınmıştır. Bu doğrultuda geliştirilen hipotezler aşağıda sunulmuştur:

H1: İş değerleri a)cinsiyet, b) medeni durum, c)eğitim durumu, d)yaş, e)pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1a: İstikrar ve güvence iş değerleri a)cinsiyet, b) medeni durum, c)eğitim durumu, d)yaş, e)pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1b: Başarı ve kişisel gelişim iş değerleri a)cinsiyet, b) medeni durum, c)eğitim durumu, d)yaş, e)pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1c: Statü ve bağımsızlık iş değerleri a)cinsiyet, b) medeni durum, c)eğitim durumu, d)yaş, e)pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

H1d: Sosyal iş değerleri a)cinsiyet, b) medeni durum, c)eğitim durumu, d)yaş, e)pozisyona göre anlamlı farklılık göstermektedir.

4.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırma verileri anket yoluyla toplanmıştır. Çalışanların iş değerlerini belirlemek üzere Manhardt (1972) ve Lyons vd. (2010) tarafından geliştirilen iş değerleri ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda Manhardt'ın ölçeğinde "rahatlık ve güvence", "statü ve bağımsızlık", "büyüme ve gelişme" iş değerleri olmak üzere üç boyutu ölçen 21 ifade ile Lyons'ın ölçeğinde "sosyal" iş değerlerini ölçen 4 ifadeden



yararlanılmış, böylece toplamda 25 maddeden oluşan İş Değerleri Ölçeği elde edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler "1: Hiç önemli değil, 2: Kısmen önemli, 3: Ne önemli ne önemsiz, 4: Önemli, 5: Çok önemli" skalası aracılığıyla ölçülmüştür. Ayrıca anket formunda katılımcıların demografik özelliklerini ortaya koymak üzere cinsiyet, medeni durum, yaş, kurumda bulunulan pozisyon ve eğitim düzeyini belirlemeye yönelik sorulara yer verilmiştir.

4.6. Araştırmada Yararlanılan İstatistik Teknikler

Araştırmanın analizleri SPSS 21 paket programında gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan İş Değerleri Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliğinin test edilmesinde keşfedici faktör ve güvenilirlik analizlerine başvurulmuştur. İş değerlerinin çalışanların demografik özelliklerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemede bağımsız gruplar t-testi ve tek yönlü varyans analizlerinden (ANOVA) yararlanılmıştır.

4.7. Araştırmanın Bulguları

4.7.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan 364 kişinin 171'i (%47) erkek, 193'ü (%53) kadındır. Katılımcıların 218'i (%59,9) evli, 146'sı ise (%40,1) bekarıdır. Katılımcıların %32,4'ünün 18-30 yaş arası, %52,7'sinin 31-43 yaş arası, %14,8'inin ise 44 yaş ve üstü olduğu saptanmıştır. Katılımcıların 326'sının (%89,6) lisans eğitimi aldığı, 38'inin ise (%10,4) yüksek lisans ve doktora eğitimi aldığı görülmüştür. Bu doğrultuda katılımcıların büyük bir kısmının lisans eğitimi alanlardan oluştuğu ifade edilebilir. Kurumda bulunulan pozisyon incelendiğinde katılımcıların 291'inin (%79,9) yönetici olduğu, 73'ünün ise (%20,1) yönetici olmadıkları tespit edilmiştir. Dolayısıyla katılımcıların büyük çoğunluğunun yöneticilerden oluştuğu söylenebilir.

4.7.2. Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İş Değerleri Ölçeğine faktör analizi yapılmadan önce, ilgili ölçeğin faktör analizine uygun olup olmadığı Bartlett testi ile Kaiser-Meyer Olkin (KMO) testinden yararlanılarak ortaya konulmuştur. Faktör sayısının belirlenmesinde özdeğerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kriteri esas alınmıştır (Hayton vd., 2004: 193). Elde edilen faktörlerin rotasyonu için varimax yöntemi tercih edilmiştir (Büyüköztürk, 2002: 477).

İş Değerleri Ölçeğine ilişkin KMO değeri 0,918 olarak belirlenmiş, dolayısıyla örneklem büyüklüğünün faktör analizine uygun olduğu saptanmıştır. Bartlett testi anlamlılık değeri 0,000 ($p < 0,5$) şeklinde saptandığı için faktör analizine tabi tutulan değişkenler arasında ilişkinin var olduğu ifade edilebilir. Yapılan keşfedici faktör analizi sonucu, ölçek ifadelerinin özdeğeri 1'den büyük beş faktör altında toplandığı ortaya çıkmıştır. Elde edilen bu faktörlerin varyansı açıklama oranının %54,920 olduğu görülmesine rağmen, 5. ifadenin tek başına bir faktör oluşturması nedeniyle ilgili ifadenin analizden çıkarılmasına karar verilmiştir. Bu ifade çıkarıldıktan sonra tekrar gerçekleştirilen faktör analizi sonucu faktör sayısının beklendiği üzere dörde düştüğü gözlenmiştir. Burada faktör yükü düşük olan ve bulunduğu faktördeki diğer ifadelerle ilişkisiz olduğu düşünülen 4, 20 ve 12. ifadeler sırasıyla analizden çıkarılmıştır. Kalan 21 ifade ile tekrar edilen faktör analizi sonuçları ile ölçeğe ilişkin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıda Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1: İş Değerleri Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi

| İfadeler | F1 | F2 | F3 | F4 |
|---|-------|-------|-------|-------|
| 1.Yapılan işin yer ve zaman açısından belirli bir rutine sahip olması | 0,690 | | | |
| 2. İş güvencesi sağlaması | 0,578 | | | |
| 3.İş dışındaki özel yaşama zaman ayırmama imkan vermesi | 0,712 | | | |
| 6.Başka kişilerle tanışıp etkileşimde bulunmama imkan tanınması | | 0,633 | | |
| 7.İşin zihinsel olarak sınırlarımızı zorlamamı sağlaması | | 0,645 | | |
| 8.Kişiyne has yeteneklerin ve yaratıcılığın kullanılmasını gerektirmesi | | 0,742 | | |
| 9. İşin topluma katkıda bulunuyor olması | | 0,464 | | |
| 10. Çalışma ortamının kültürel ve estetik beklentilerimi karşılaması | | 0,554 | | |
| 11. Bilgi ve becerilerimin sürekli gelişimini sağlaması | | 0,335 | | |
| 13.Başarı duygusunu hissettirebilmesi | | | 0,661 | |
| 14.Görevlerde değişiklik ve çeşitlilik sağlaması | | | 0,620 | |
| 15.Yönetmelik sorumluluklarının artmasına olanak tanınması | | | 0,698 | |
| 16. Yüksek gelir elde etme imkanı olması | | | 0,721 | |
| 17.Başkalarını yönetme imkanı vermesi | | | 0,719 | |
| 18. İşimin insanlar tarafından saygı görmesi | | | 0,516 | |
| 19.Kurum için önemli sorunlar üzerinde çalışmayı gerektirmesi | | | 0,572 | |
| 21. İşimin risk almamı içeriyor olması | | | 0,598 | |
| 22.İşimin ahlaki ve etik değerlerimle tutarlı olması | | | | 0,500 |



| | | | | |
|--|-------|-------|-------|-------|
| 23. İnsanlara yardım etme fırsatı vermesi | | | | 0,668 |
| 24.Uyumlu ve dost canlısı iş arkadaşlarının olması | | | | 0,776 |
| 25. Canlı ve eğlenceli bir çalışma ortamı sunması | | | | 0,797 |
| Cronbach α (Genel: 0,888) | 0,524 | 0,702 | 0,853 | 0,781 |

Tablo 1 incelendiğinde, ölçeğin faktör yükleri 0,335 ile 0,797 arasında değişen dört faktörden meydana geldiği ve bu faktörlerin varyansı açıklama oranının %52,640 olduğu görülmektedir. Faktörlerden F1 olarak nitelendirilen 1. faktör "istikrar ve güvence iş değerleri", F2 olarak nitelendirilen 2. faktör "başarı ve kişisel gelişim iş değerleri", F3 olarak adlandırılan 3. faktör "statü ve bağımsızlık iş değerleri" ve F4 olarak nitelendirilen 4. faktör ise "sosyal iş değerleri" şeklinde adlandırılmıştır.

Ölçeğin geneli için Cronbach α değerinin 0,888 olduğu belirlenmiştir, dolayısıyla ölçeğin yüksek ölçüde güvenilir olduğu ifade edilebilir. Ölçeğin boyutları itibarıyla Cronbach α değerlerinin, istikrar ve güvence iş değerleri için 0,524, başarı ve kişisel gelişim iş değerleri için 0,702, statü ve bağımsızlık iş değerleri için 0,853 ve sosyal iş değerleri için 0,781 olduğu tespit edilmiştir. Bu anlamda başarı ve kişisel gelişim iş değerleri ile sosyal iş değerleri boyutlarının oldukça güvenilir olduğu, statü ve bağımsızlık iş değerleri boyutunun yüksek ölçüde güvenilir olduğu söylenebilir. İstikrar ve güvence iş değerleri boyutunun güvenilirliğinin nispeten düşük çıkmasının nedeninin bu boyuttaki ifade sayısının az olmasına bağlı olduğu düşünülmüştür (Hair vd., 2010: 103-104).

4.7.3. Tanımlayıcı İstatistiklere İlişkin Bulgular

Çalışanların genel olarak ve boyutları itibarıyla iş değerlerine yönelik tanımlayıcı istatistiklere Tablo 2'de yer verilmiştir.

Tablo 2: Araştırma Değişkenlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

| Değişkenler | N | Ort. | Std.Sapma | Min | Max |
|--------------------------------|-----|-------|-----------|------|-----|
| İş Değerleri (Genel) | 364 | 4,104 | 0,554 | 2,43 | 5 |
| İstikrar ve Güvence İ.D. | 364 | 4,332 | 0,570 | 2,00 | 5 |
| Başarı ve Kişisel Gelişim İ.D. | 364 | 4,109 | 0,603 | 1,67 | 5 |
| Statü ve Bağımsızlık İ.D. | 364 | 3,981 | 0,762 | 1,00 | 5 |
| Sosyal İ.D. | 364 | 4,179 | 0,800 | 1,00 | 5 |

Tablo 2'den görüldüğü üzere, katılımcıların iş değerlerinin genel olarak ve boyutları itibarıyla yüksek puan ortalamalarına sahip olduğu ifade edilebilir. İş değerleri boyut bazında ele alındığında, katılımcıların en çok önemstedikleri iş değerinin istikrar ve güvence iş değerleri olduğu, en az önem verdikleri iş değerinin ise statü ve bağımsızlık iş değerleri olduğu görülmüştür.

4.7.4. İş Değerlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

Bu kısımda iş değerlerinin hem genel olarak, hem de boyutları itibarıyla çeşitli demografik özellikler açısından farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Bu doğrultuda iş değerlerinin cinsiyet, medeni durum, kurumda bulunulan pozisyon ve eğitim düzeyine göre değişip değişmediğini belirlemede bağımsız gruplar t testinden, yaşa göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmede ise ANOVA analizinden yararlanılmıştır. İlgili analiz sonuçlarına aşağıdaki tablolarda yer verilmiştir.

Tablo 3: İş Değerlerinin (Genel) Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

| | Değişken | N | Ortalama | Anlamlılık |
|---------------|---------------|-----|----------|------------|
| Cinsiyet | Erkek | 193 | 4,191 | 0,005 |
| | Kadın | 171 | 4,027 | |
| Medeni durum | Evli | 218 | 4,088 | 0,510 |
| | Bekar | 146 | 4,127 | |
| Pozisyon | Yönetici olan | 291 | 4,165 | 0,001 |
| | Yönetici olm. | 73 | 3,862 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 4,137 | 0,001 |
| | YI-Doktora | 38 | 3,820 | |
| Yaş | 18-30 | 118 | 4,114 | 0,965 |
| | 31-43 | 192 | 4,102 | |
| | 44 ve üstü | 54 | 4,090 | |

Tablo 3 incelendiğinde çalışanların genel olarak iş değerlerinin cinsiyet ($p:0,005<0,05$), eğitim düzeyi ($p:0,001<0,05$), ve kurumda buldukları pozisyona ($p:0,001<0,05$) göre farklılaştığı; medeni durum ($p:0,510>0,05$) ve yaşa ($p:0,965>0,05$) göre ise farklılaşmadığı görülmektedir. Buna göre erkeklerin kadınlara kıyasla genel olarak iş değerlerine daha çok önem verdiği ifade edilebilir. Benzer şekilde yönetici olanların



yönetici olmayanlara göre ve yüksek lisans-doktora mezunlarının lisans mezunlarına göre genel olarak iş değerlerine daha çok önem verdikleri söylenebilir. Böylece araştırma hipotezlerinden H1 kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4: İstikrar ve Güvence İş Değerlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

| | Değişken | N | Ortalama | Anlamlılık |
|---------------|---------------|-----|----------|------------|
| Cinsiyet | Erkek | 193 | 4,337 | 0,880 |
| | Kadın | 171 | 4,328 | |
| Medeni durum | Evli | 218 | 4,345 | 0,605 |
| | Bekar | 146 | 4,312 | |
| Pozisyon | Yönetici olan | 291 | 4,323 | 0,532 |
| | Yön olm. | 73 | 4,369 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 4,339 | 0,491 |
| | YI-Doktora | 38 | 4,271 | |
| Yaş | 18-30 | 118 | 4,387 | 0,439 |
| | 31-43 | 192 | 4,310 | |
| | 44 ve üstü | 54 | 4,290 | |

Tablo 4 incelendiğinde çalışanların istikrar ve güvence iş değerlerinin incelenen demografik değişkenlerin hiçbirine göre farklılaşmadığı ($p>0,05$) ortaya çıkmıştır. Bu doğrultuda araştırmanın H2 hipotezi reddedilmiştir.

Tablo 5: Başarı ve Kişisel Gelişim İş Değerlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

| | Değişken | N | Ortalama | Anlamlılık |
|---------------|---------------|-----|----------|--------------|
| Cinsiyet | Erkek | 193 | 4,222 | 0,001 |
| | Kadın | 171 | 4,008 | |
| Medeni durum | Evli | 218 | 4,061 | 0,065 |
| | Bekar | 146 | 4,180 | |
| Pozisyon | Yönetici olan | 291 | 4,115 | 0,699 |
| | Yönetici olm. | 73 | 4,084 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 4,121 | 0,240 |
| | YI-Doktora | 38 | 4,000 | |
| Yaş | 18-30 | 118 | 4,107 | 0,686 |
| | 31-43 | 192 | 4,092 | |
| | 44 ve üstü | 54 | 4,172 | |

Tablo 5'e göre çalışanların başarı ve kişisel gelişim iş değerlerinin demografik özelliklerden yalnızca cinsiyete göre ($p:0,001<0,05$) farklılaştığı, medeni durum ($p:0,065>0,05$), pozisyon ($p:0,699>0,05$), eğitim düzeyi ($p:0,240>0,05$) ve yaşa ($p:0,686>0,05$) göre farklılaşmadığı ifade edilebilir. Analiz sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara kıyasla başarı ve kişisel gelişim iş değerlerini daha çok önemsedikleri söylenebilir. Bu doğrultuda araştırmanın H3 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 6: Statü ve Bağımsızlık İş Değerlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

| | Değişken | N | Ortalama | Anlamlılık |
|---------------|---------------|-----|----------|--------------|
| Cinsiyet | Erkek | 193 | 4,048 | 0,116 |
| | Kadın | 171 | 3,922 | |
| Medeni durum | Evli | 218 | 3,973 | 0,811 |
| | Bekar | 146 | 3,993 | |
| Pozisyon | Yönetici olan | 291 | 4,095 | 0,000 |
| | Yönetici olm. | 73 | 3,527 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 4,033 | 0,000 |
| | YI-Doktora | 38 | 3,539 | |
| Yaş | 18-30 | 118 | 3,983 | 0,999 |
| | 31-43 | 192 | 3,981 | |
| | 44 ve üstü | 54 | 3,979 | |

Tablo 6 incelendiğinde çalışanların statü ve bağımsızlık iş değerlerinin pozisyon ($p:0,000<0,05$) ve eğitim düzeyine ($p:0,000<0,05$) göre değiştiği, cinsiyet ($p:0,116>0,05$), medeni durum ($p:0,811>0,05$) ve yaşa ($p:0,999>0,05$) göre ise değişmediği görülmektedir. Buna göre yönetici olanların yönetici olmayanlara göre ve lisans mezunlarının yüksek lisans-doktora mezunlarına göre başarı ve kişisel gelişim iş değerlerine daha çok önem verdikleri ifade edilebilir. Bu doğrultuda H4 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.



Tablo 7: Sosyal İş Değerlerinin Demografik Özelliklere Göre Farklılık Gösterip Göstermediğine İlişkin Bulgular

| | Değişken | N | Ortalama | Anlamlılık |
|---------------|---------------|-----|----------|------------|
| Cinsiyet | Erkek | 193 | 4,334 | 0,000 |
| | Kadın | 171 | 4,041 | |
| Medeni durum | Evli | 218 | 4,170 | 0,808 |
| | Bekar | 146 | 4,191 | |
| Pozisyon | Yönetici olan | 291 | 4,262 | 0,002 |
| | Yönetici olm. | 73 | 3,845 | |
| Eğitim Düzeyi | Lisans | 326 | 4,220 | 0,024 |
| | Yl-Doktora | 38 | 3,822 | |
| Yaş | 18-30 | 118 | 4,201 | 0,393 |
| | 31-43 | 192 | 4,204 | |
| | 44 ve üstü | 54 | 4,041 | |

Tablo 7'ye göre çalışanların sosyal iş değerlerine verdikleri önemin cinsiyet ($p:0,000<0,05$), pozisyon ($p:0,002<0,05$) ve eğitim düzeyine ($p:0,024<0,05$) göre farklılaştığı, medeni durum ($p:0,808>0,05$) ve yaşa ($p:0,393>0,05$) göre ise farklılaşmadığı ifade edilebilir. Analiz sonuçlarına göre erkeklerin kadınlara göre, yönetici olanların yönetici olmayan çalışanlara göre ve lisans mezunlarının yüksek lisans-doktora mezunlarına kıyasla sosyal iş değerlerine verdikleri önemin daha fazla olduğu söylenebilir. Böylece araştırmanın H5 hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Sonuç ve Değerlendirme

İş değerleri, bireylerin çalışma yaşamlarına ilişkin tutum ve davranışlarını şekillendirmede önemli etkilerde bulunması sebebiyle göz ardı edilmemesi gereken bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Her bireyin kendine has ve farklı düzeylerde önem verdiği birtakım iş değerleri vardır. Bu doğrultuda bu çalışmada, bireylerin sahip oldukları demografik özelliklerin iş değerlerinde herhangi bir farklılığa neden olup olmadığının belirlenmesi amaçlanmış ve 364 beyaz yakalı çalışan üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların genel olarak iş değerlerine verdikleri önemin 4,104 puan ortalamasına sahip olduğu saptanmıştır. İş değerleri boyut bazında incelendiğinde ise katılımcıların en çok önem verdikleri iş değerlerinin 4,332'lik puan ortalamasıyla istikrar ve güvenceye yönelik olduğu ortaya çıkmıştır. Katılımcıların görece en az önem verdikleri iş değerlerinin ise 3,981'lik ortalamayla statü ve bağımsızlıkla ilgili olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların iş değerlerinin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemeye yönelik yapılan analizlerde, iş değerlerine verilen önemin cinsiyet, eğitim durumu ve kurumda çalışılan pozisyona göre farklılık gösterdiği, ancak medeni durum ve yaşa göre herhangi bir farklılık göstermediği ortaya çıkmıştır. Erkeklerin iş değerlerine verdikleri önemin kadınlara kıyasla yüksek olduğu, ayrıca başarı ve kişisel gelişim ile sosyal iş değerlerine de kadınlara kıyasla daha çok önem verdikleri belirlenmiştir. Elde edilen bu sonuçlar iş değerlerinin dış faktörler etkisiyle şekillendiğini öne süren anlayış doğrultusunda açıklanabilir. Bu anlayışa göre toplumda kadınların belirli pozisyonların üzerine çıkamayacağına ilişkin bir algı söz konusudur. Kadınlar da bu dışsal etkiler nedeniyle çevrenin kendisine sunduğu çerçevede iş değerlerini şekillendirirler. Benzer biçimde erkeklerin başarı ve kişisel gelişim imkanlarına yönelik daha yüksek beklenti içerisinde olmaları beklenen bir sonuç olmuştur. Literatürde kadın çalışanların çalışma ortamlarında sosyal ilişkilere olan duyarlılıkları sıkça vurgulanmasına rağmen, araştırmada erkeklerin bu boyuta daha fazla önem verdiklerinin bulgulanmasının ise şartıcı olduğu ifade edilebilir.

İş değerlerinin medeni duruma göre farklılaşmaması ise iş koşullarının özel yaşam ile ilişkisinin karmaşık olması ve literatürde de bununla ilgili bir örüntü bulunmaması nedeniyle anlaşılır olmaktadır. Lisans mezunlarının lisansüstü eğitim mezunlarına kıyasla genel olarak iş değerlerine, ayrıca statü ve bağımsızlık ile sosyal iş değerlerine verdikleri önemin daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Görece düşük eğitim almış çalışanların yüksek gelir elde etme imkanı gibi unsurlara önem verme eğiliminde oldukları önceki çalışmalarda ortaya konulduğu için, statü ve bağımsızlık iş değerlerinde ortaya çıkan bu farklılık anlaşılabilir. Ancak lisans mezunlarının sosyal iş değerlerine verdikleri önemin lisansüstü eğitim almış çalışanlara kıyasla daha yüksek olarak saptanması beklenmedik bir sonuç olmuştur.

Literatürde iş değerlerinin yaşa göre genellikle belirgin bir farklılık gösterdiği görüşünün hakim olmasına karşın bu çalışmada yaşa göre herhangi bir farklılık saptanmaması literatürdeki çalışmalardan farklılaşan bir sonuç olmuştur. Yapılan analizlerde yönetici olanların yönetici olmayanlara kıyasla işe yönelik daha büyük beklentiler içerisinde oldukları saptanmış, ayrıca statü ve bağımsızlık ile sosyal iş değerlerine verdikleri önemin de daha yüksek olduğu ortaya çıkmıştır. Bireylerin sahip oldukları statüyü korumaya yönelik beklentiler içerisinde oldukları düşünüldüğünde elde edilen bu bulguların anlaşılır olduğu söylenebilir. Bununla birlikte örgütün üst kademelerinde çalışanların içsel değerlerini önemsemeye



başladıkları düşünüldüğünde, yöneticilerin sosyal iş değerlerine verdikleri önemin görece yüksek olması beklenen bir sonuçtur.

Yukarıda belirtilen bu bulgular çerçevesinde, ileride benzer konularda çalışma yapacak olan araştırmacıların, iş değerleri üzerinde etkili olabilecek kişilik, örgütsel destek gibi birtakım bireysel ve örgütsel değişkenleri araştırma modellerine dahil etmeleri önerilebilir. Araştırma yalnızca beyaz yakalı ve genelde yönetsel pozisyonundaki çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda daha kapsamlı sonuçlar elde edebilmek için mavi yakalı ve daha farklı demografik özelliklere sahip katılımcıların üzerinde çalışmanın gerçekleştirilmesi bir diğer öneri olarak sunulabilir. Yöneticilerin çalışanların demografik özelliklerinin önem verilen iş özelliklerinde etkili olduklarını göz önünde bulundurmaları, farklı özelliklere sahip çalışan gruplarının farklı tercihleri olabileceğinin farkında olmaları gereklidir. Bu açıdan elde edilen araştırma sonuçlarının uygulamada da yararlı olacağı umulmaktadır.

KAYNAKÇA

- ALLPORT, Gordon W. (1935). "Attitudes", *A Handbook of Social Psychology*, Ed. By. C. Murchison, New York: Russell & Russell, s. 798-844.
- AVCI, Nazmi (2007). *Toplumsal Değerler ve Gençlik*, Ankara: Siyasal Kitabevi.
- BÜYÜKÖZTÜRK, Şener (2002). "Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (32), s. 470-483.
- CHERRINGTON, David J., CONDIE, Spencer J., ENGLAND, J. Lynn (1979). "Age Work Values", *Academy of Management Journal*, 22(3), s. 617-623.
- COGIN, Julie (2012). "Are Generational Differences in Work Values Fact Or Fiction? Multi-Country Evidence and Implications", *The International Journal of Human Resource Management*, 23(11), s. 2268-2294.
- DOSE, Jennifer J. (1997). "Work Values: An Integrative Framework and Illustrative Application to Organizational Socialization", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(3), s. 219-240.
- DUBECK, Paula, BORMAN, Kathryn M. (1996). *Women and Work: A Handbook*, New York, NY: Garland.
- ELIZUR, Dow (1994). "Gender and Work Values: A Comparative Analysis", *The Journal of Social Psychology*, 134(2), s. 201-212.
- ELIZUR, Dow, BORG, Ingwer, HUNT, Raymond, BECK, Istvan Magyari (1991). "The Structure of Work Values: A Cross Cultural Comparison", *Journal of Organizational Behavior*, 12(1), s. 21-38.
- ELIZUR, Dow, SAGIE, Abraham (1999). "Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values", *Applied Psychology*, 48(1), s. 73-87.
- GINZBERG, Eli, GINSBURG, Sol W., AXELRAD, Sidney, HERMA, John L. (1951). *Occupational Choice: An Approach To A General Theory*, New York: Columbia University Press.
- GORMAN, Elizabeth H. (2000). "Marriage and Money the Effect of Marital Status On Attitudes Toward Pay and Finances", *Work and Occupations*, 27(1), s. 64-88.
- AGSTRÖM, Tom. KJELLBERG, Anders (2007). "Stability and Change in Work Values Among Male and Female Nurses and Engineers", *Scandinavian Journal of Psychology*, 48(2), s. 143-151.
- HAIR, Joseph, BLACK, William Cormack, BABIN, Barry, ANDERSON, Rolph, TATHAM, Ronald (2010). *Multivariate Data Analysis*, 7. Basım, NY: Pearson
- HAYTON, James C., ALLEN, David G., SCARPELLO, Vida (2004). "Factor Retention Decisions in Exploratory Factor Analysis: A Tutorial on Parallel Analysis", *Organizational Research Methods*, 7(2), s. 191-205.
- JUDGE, Timothy A., BRÉTZ, Robert D. (1992). "Effects of Work Values on Job Choice Decisions.", *Journal of Applied Psychology*, 77(3), s. 261-271.
- KALLEBERG, Arne L., LOSCOCCO, Karyn A. (1983). "Aging, Values, and Rewards: Explaining Age Differences in Job Satisfaction", *American Sociological Review*, 48, s. 78-90.
- KIRKPATRICK-JOHNSON, Monica (2005). "Family Roles and Work Values: Processes of Selection and Change", *Journal of Marriage and Family*, 67(2), s. 352-369.
- KLUCKHOHN, Clyde. (1962). "Values and Value-Orientations in the Theory of Action: An Exploration in Definition and Classification", *Towards A General Theory of Action*, Ed. By. T. Parsons, E.A. Shils, 5. Baskı, Harvard University Press, s. 388-433.
- KOOIJ, Dorian T.A.M., DE LANGE, Annet H., JANSEN, Paul G.W., KANFER, Ruth, DIKKERS, Josje (2011). "Age and Work-Related Motives: Results of a Meta-Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 32(2), s. 197-225.
- KOVACH, Kenneth A. (1987). "What Motivates Employees? Workers and Supervisors Give Different Answers", *Business Horizons*, 30(5), s. 58-65.
- LEUTY, Melanie E., HANSEN, Jo-Ida C. (2011). "Evidence of Construct Validity for Work Values", *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), s. 379-390.
- LI, Wanxian, LIU, Xinmei, WAN, Weiwu (2008). "Demographic Effects of Work Values and Their Management Implications", *Journal of Business Ethics*, 81(4), s. 875-885.
- LYONS, Sean T. (2003). *An Exploration of Generational Values in Life and at Work*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Carleton University, Ottawa, Canada.
- LYONS, Sean T., HIGGINS, Chris A., DUXBURY, Linda (2010). "Work Values: Development of a New Three-Dimensional Structure Based on Confirmatory Smallest Space Analysis", *Journal of Organizational Behavior*, 31(7), s. 969-1002.
- MACNAB, Donald, FITZSIMMONS, George, W. (1987). "A Multitrait-Multimethod Study of Work-Related Needs, Values, and Preferences", *Journal of Vocational Behavior*, 30(1), s. 1-15.
- MANHARDT, Philip J. (1972). "Job Orientation of Male and Female College Graduates in Business", *Personnel Psychology*, 25(2), s. 361-368.
- MASLOW, Abraham Harold (1943). "A Theory of Human Motivation", *Psychological Review*, 50(4), s. 370-396.
- MAZUMDAR, Deepa (2010). "Managerial Work Values in Public Sector Banks in India: An Exploratory Study", *Towards the Next Orbit: Corporate Odyssey*, Ed. By. S. Verma, New Delhi, Sage Publications, s. 195-216.



- PRYOR, Robert G.L. (1983). "Sex Differences in the Levels of Generality of Values/Preferences Related to Work", *Journal of Vocational Behavior*, 23(2), s. 233-241.
- ROE, Robert A., ESTER, Peter (1999). "Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective", *Applied Psychology*, 48(1), s. 1-21.
- ROKEACH, Milton (1973). *The Nature of Human Values*, New York: Free Press.
- ROS, Maria, SCHWARTZ, Shalom, SURKISS, Shoshana (1999). "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work", *Applied Psychology*, 48(1), s. 49-71.
- ROWE, Reba, SNIZEK, William E. (1995). "Gender Differences in Work Values Perpetuating the Myth", *Work and Occupations*, 22(2), s. 215-229.
- SCHWARTZ, Shalom, BILSKY, Wolfgang (1987). "Toward a Universal Psychological Structure of Human Values", *Journal of Personality and Social Psychology*, (53), s. 550-562.
- SHARABI, Moshe, HARPAZ, Itzhak (2013). "Changes of Work Values in Changing Economy: Perspectives of Men and Women", *International Journal of Social Economics*, 40(8), s. 692-706.
- TARIS Ruben, FEIJ, Jan (2001). "Longitudinal Examination of the Relationship Between Supplies-Values Fit and Work Outcomes", *Applied Psychology*, 50(1), s. 52-81.
- TWENGE, Jean M., CAMPBELL, Stacy M., HOFFMAN, Brian J., LANCE, Charles E., (2010). "Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values Increasing, Social and Intrinsic Values Decreasing", *Journal of Management*, 36(5), s. 1117-1142.
- VAN DER VELDE, Mandy E.G., FEIJ, Jan A., VAN EMMERIK, Hetty (1998). "Change in Work Values and Norms Among Dutch Young Adults: Ageing or Societal Trends?", *International Journal of Behavioral Development*, 22(1), s. 55-76.
- WARR, Peter (2008). "Work Values: Some Demographic and Cultural Correlates", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 81(4), s. 751-775.
- YÜCEL, Cemil, KARATAŞ, Ebru (2009). "Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri", *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), s. 70-101.