

ÇALIŞMA AMAÇLARININ TESBİTİ ve ÇALIŞMA AMAÇLARI TESTİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Suna TEVRÜZ¹, Tülay TURGUT²

¹M.Ü. İ.İ.B.F. İngilizce İşletme Bölümü Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, Profesör Dr.

²M.Ü. İ.İ.B.F. İngilizce İşletme Bölümü Örgütsel Davranış Anabilim Dalı, Öğretim Görevlisi Dr.

EXPLORING WORK GOALS and DEVELOPING A WORK-GOALS TEST

Abstract: This study is a starting point in understanding the act of working. Although work-values is a widely used term when work goals are studied, we preferred to name this variable as "work goals". The first step was to find out what these goals are. An open ended question asked why people work. Responses from 239 participants were content analysed and 79 most frequently mentioned responses were selected for constructing a scale measuring work goals. The scale measures agreement on a six-point scale. On different occasions, the test was applied to 417 university students and 438 working people. The data set consisting of 855 Ss was factor analysed. Twelve factors emerged. Most distinctive difference between work-goal structure and work-values structure is the emergence of a factor which brings a religious dimension to working. A second order factor analysis gathered the factors under three dimensions.

Keywords: Work Values, Work Goals, Test Development

ÇALIŞMA AMAÇLARININ TESBİTİ ve ÇALIŞMA AMAÇLARI TESTİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Özet: Çalışma eylemini anlamak amacıyla başlatılan bu çalışmada, genelde çalışma değerleri olarak ele alınan çalışma amacı incelenmiştir. İlk aşamada, açık uçlu bir soruyla, 239 deneğe çalışmanın nedenleri sorulmuştur. Cevapları kapsam analizinden geçirdikten sonra elde edilen 79 madde ile çalışma amaçlarını ölçen bir test geliştirilmiştir. Test ölçekleri altı aralıklı olup tamamen katılıyormdan hiç katılmıyorum doğru uzanmaktadır. Farklı zaman ve ortamlarda bu test 417 üniversite öğrencisine ve 438 işgörene uygulanmıştır. 855 denekten toplanan veriler üzerinde yapılan faktör analizi 12 faktör vermiştir. Ortaya çıkan çalışma amaçları ile batı araştırmaları arasındaki en bariz fark, bu çalışmanın çalışmaya dini bir boyut katmış olmasıdır. İkinci dereceden faktör analizi 12 faktörü üç boyutta toplamıştır.

Anahtar Kelimeler: Çalışma Değerleri, Çalışma Amaçları, Test Geliştirme

I. GİRİŞ

Çalışma konusu pek çok araştırmacının merakını çeken ve incelenen bir konu olmuştur. Richard H.Hall [1] ilk baskısı 1934'de gerçekleşen "Çalışmanın Boyutları"(Dimensions of Work) adlı kitabında bu konuyu incelerken çalışmanın ne kadar çeşitli açılardan ele alınabileceği düşüncesini yeşertmiş ve adeta çalışmaya anlam kazandıran alanları işaret etmiştir. "İşe Bağlılık", "İş Doyumu" gibi yaşantılar çalışmanın bireysel boyutunu öne çıkartır. "İş Bölümü", "meslektaşlık", "profesyonellik" kavramları, çalışmanın yataydüzeyindeki boyutuna atıf yapar; "hiyerarşi", "statü", gibi kavramlar ise çalışmadaki dikey boyuta dikkat çeker. İşgücüne gittikçe daha fazla sayıda "kadın"ın girmesiyle birlikte çalışmaya cinsiyet boyutu girmiştir. Çocuklar ve gençler okula gittikleri için işin, belli yaş ranjları içinde sınırlandırılmış olması yaş boyutunu ortaya çıkarmaktadır. Pek çok toplumun halletmeye çalıştığı etnik, dinsel, politik gibi ayrımlarla beliren önyargılı tutumlar, ister istemez çalışma hayatı içinde de yerini almakta ve böylece -tek bir kavramla belirtmek gerekirse

etnik boyut oluşmaktadır. Çalışmanın genellikle bir örgüt içinde yapıldığı düşünülürse, bu faaliyetin içinde örgüt boyutu girmektedir. Bu boyutların her biri, bir güç faktörü taşımaktadır; üsttekiler alttakinden daha güçlüdür; azınlıklar çoğunluklardan daha güçsüzdür; kadınlar erkeklerle, azınlıklar çoğunluklarla aynı güçlere sahip olmak istemektedirler; insanların daha fazla özerklik (otonomi) istemeleri de güçlü ilgili bir olgudur. Bütün bunlar çalışmanın bir de güç boyutunun olduğuna işarettir. Her bir boyuttaki uygulamalar, bunlara verilen önem, şüphe yok ki bir takım etkilere sahiptir. Bu etkiye en yakın olan da çalışan kişidir, ve yaşantılarına dayanarak "çalışma"yla belli bir anlam yükleyecektir. Bu durum, çalışma ile ilgili olarak yapılan incelemeleri makro düzeyden mikro düzeye doğru çekmeye başlamıştır. Bu anlayışla yapılan bazı araştırmalar çalışmanın anlamı üzerinde durmuştur. Bunlardan biri yerli (indigenous) bir araştırmadır ve çalışmaya verilen anlamın boyutlarını prototip bir yaklaşımla incelenmiştir [2]. Bu incelemede çalışmanın anlamı içine giren belli başlı sekiz unsura rastlanmıştır. Bunlar; görev, amaç, gayret, yükselme imkanı, sosyal itibar, gelişme, insanlarla

ilişki ve maddi kazanç gibi unsurlardır ve "çalışma" denildiği zaman akla gelen bunlar olmaktadır.

Çalışmanın anlamını ele alan ünlü inceleme MOW (Meaning Of Working) uluslar arası bir araştırmadır [3]. Çalışmaya verilen anlamı üç boyutlu olduğu ileri sürülmektedir. Bu yapıyı iç içe geçmiş üç çember olarak düşünecek olursak; en içte çalışmanın tüm yaşam içindeki önem derecesi yani merkeziliği yer almaktadır. Ortadaki tabakada çalışmayla ilgili normlar yani toplumun çalışma davranışına yüklediği görevler ve haklar ile bunlar arasındaki denge yer almaktadır. Dış tabakada ise geçim, gelişme imkanı, kendini ifade edebilme vs. gibi çalışmanın değer verilen sonuçları vardır. Biz bu çalışmamızda çalışmanın değer verilen sonuçları üzerinde yoğunlaştık ve çalışmanın amaçlarını inceledik.

II. AMACIN YAŞAM İÇİNDEKİ ÖNEMİ

Aslında "amaç", yaşamın ve yaşamanın en önemli unsurlarından biridir. Davranışlarla ilgili psikolojik açıklamalara baktığımızda sonuçlar veya amaçlar önemli değişkenler olarak karşımıza çıkıyor. Psikolojide koskoca bir alanı kaplayan davranışçılık yaklaşımının davranışlarla ilgili tüm açıklamaları hep sonuçlara dayandırılır. Davranışların sonucu olan pekiştiricilerin, o davranışların kazanılmasında ve yerleşik hale gelmesindeki etkisi çeşitli deneylerle sergilenir. Gütülenmenin açıklanmasında yine sonuçlara yer verildiğini görürüz.

İlgisi, çalışma davranışı üzerinde olan Endüstri/Örgüt psikolojisine baktığımızda güdülenmede amaç göstermenin önemine dikkati çeken teorilere rastlarız (Locke'ın "amaç tayini teorisi" : goal setting theory) [4]. İnsanlardaki güdülenme olgusunu açıklarken bilişsel (cognitive) yaklaşımlı teorilerin, başvurdukları değişkenlerden en önemlisi yine sonuçlardır [5] [6] [7] [8]. Bu teorilere göre insanların güdülenmesi bir takım beklentiler geliştirmesine bağlıdır, ve bu beklentiler, arzu edilen sonuçlara bağlı olarak gelişirler.

İnsanın nerdeyse yaşamının bütününe kaplayan "çalışma"ya insanların ne gibi anlamlar atfettiğiyle ilgili olarak seneler önce yapılmış bir incelemede de yine amaçlar, "çalışma"nın anlamı içinde öne çıkan bir kategori olarak kendini göstermiştir [2]. Daha sonra, "çalışma"nın anlamını oluşturan tüm kategorilerin ikiye bölünmesiyle oluşan "zorunlu tercih" testine verilen cevaplar incelendiğinde, "amaç" kategorisinin en fazla tercih edilen olduğu görülmüştür [9]. Araştırmacı bu bulguyu, çalışma eylemine anlam kazandıran en önemli unsurun çalışmanın sonuçları olabileceği şeklinde yorumlamış ve "amaç"ın, çalışmanın çeşitli anlamlarını temsil eden bir değer kavramı olabileceğini düşünmüştür.

III. DEĞER TANIMINDA AMAÇLARIN YERİ

Çalışmanın sonuçları, sosyal bilimcileri en fazla çeken, üzerinde en fazla araştırma yapılan konu olmuş, ve değerler konusu içinde ele alınarak incelenmiştir. Çalışmanın yalnız geçim ile değil, aynı zamanda tüketim, statü, sağlık, aile hayatı, sosyal katkı gibi yaşam alanlarıyla da ilişkili olması dolayısıyla literatürde çalışma değerleri olarak yerini almıştır. "Çalışma değeri", bilhassa 1980'lerden itibaren, diğer yaşam değerlerinden daha fazla ilgi çekmiştir. Bu ilgiye yol açan şey, çeşitli davranış seçeneklerinden birini tercih etmede kullanılan standartlar açısından çalışma değerlerinin bağımsız değişken olarak örgütsel davranışlarla ilişkili olabileceğinin düşünülmesidir [10].

Değerlerin ve çalışma değerlerinin yapısı ve başka değişkenlerle olan ilişkileri sıkça incelenmiş olmasına rağmen henüz değerlerin tam olarak neyi içerdiğine dair bir netlik yoktur. Değerler, çeşitli kuramcılar tarafından çeşitli kavramlara bağlanmıştır. Bazı tanımlara göre değerler ilgilere, tutumlara, güdülere [11] ve tercihlere yön veren inançlar ve eğilimler [12],[13] ve normatif standartlardır [14].

Bazı değer tanımlarında ise amaç kavramı öne çıkmakta ve adeta değer'le eşleştirilmektedir. Değerler amaca yönelik davranışları [15]; amaçları seçmek için kullanılan kriterlerdir [16]; insanın yaşamına yön vermesi bakımından ulaşılması farklı önem derecelerinde arzulan amaçlardır [17]; davranışları güdüleyen ve karşılaştığımız problemler için seçtiğimiz çözümleri açıklamak ve doğrulamak üzere kullandığımız sosyal olarak onaylanmış amaçlardır [18]. Hatta Schwartz ve arkadaşlarına göre [19] [20] [21] [22] [17] değerler güdüsel amaç çeşitlerinin bir yansımasıdır.

Değerlerin farklı kavramlarla tanımlanması, çalışma değerlerinin tanımlanmasında da aynen tekrarlanmaktadır. Çalışma değerleri, bireyin bir ihtiyacını tatmin için ortaya koyacağı faaliyeti güdüleyen amaçlardır [23]; arzu edilen iş çıktılarının önemidir [24]; arzulan sonuçlarla veya davranışlarla ilgili inançlardır [17].

Dikkat edilecek olursa, tanımlarda "değer"le sık sık ilişkisi kurulan "amaç", "inanç", gibi kavramların yanısıra "ihtiyaç" ve "güdü" kavramları da işlevsel olarak yer almaktadır. Bu durum adeta değerlerin teorik temelini işaret etmekte; eğer "değer"e teorik bir açıklama getirilmek isteniyorsa, bunun en uygun yeri olarak güdülenme teorisi gösterilmektedir.

IV. DEĞERLER VE GÜDÜ TEORİSİ.

Değerler üzerinde çalışma yapan birçok araştırmacı, değerlerin güdülenme ile ilişkisini kurma çabaları içindedir. Nitekim Allport, Vernon ve Lindsey [11] değerlerin güdüleyiciler olarak ele alınması gerektiğini

ileri sürmüşler; French ve Kahn [15] ise pek çok şeye değerlik (valence) kattığı için değerlerin amaca yönelik davranışları güdüleme yeteneğine sahip olduğunu söylemişlerdir. Elizur ve Shye [25] güdü ve çalışma değeri kavramlarındaki örtüşmeyi incelemişler ve ilişkili olmakla birlikte birbirinden farklı kavramlar olduğuna dikkat çekmişlerdir. Araştırmacılara göre güdü çok daha geniş kapsamlı bir kurultudur (construct); çalışma değeri sadece çalışmanın sonuçlarına verilen önemi veya tercih edilen sonuçları içerirken, güdülenme ihtiyaçları, amaçları, sonuçların değerliğini, beklentileri de kapsar [26]. Öte yandan Mankoff [27], çalışma değerleri ile güdülenmenin çok yakın ilişki içinde olduğunu ileri sürmüştür. Mankoff'un değer-güdü ilişkisiyle ilgili bulguları Brown [28] tarafından da desteklenmiştir. Brown, güdülenmiş davranışı belirlemede en yararlı kavramın çalışma değerleri olduğunu iddia etmektedir; yani çalışma değerleri örgüt çalışanlarının güdülenmesini arttırmak için bir araç olarak hizmet görür.

Böylece değerler, çalışma faaliyetinin önemli unsurlarından biri olmaktadır. Bu çerçevede çalışma değerlerinin nelerden oluştuğunu, nasıl bir yapıya sahip olduğunu bulmak üzere çalışmalar yapılmıştır [29] [30] [31] [32].

V. ÇALIŞMA DEĞERLERİNİN YAPISI.

Değerlerin yapısı üzerine gerçekleştirilmiş olan araştırmalar, temel bileşenleri tanımlamaya çalışmışlardır. En geniş olarak kullanılan yaklaşım, değerleri iç kaynaklı (intrinsic) ve dış kaynaklı (extrinsic) değerler olarak ayırır [33] [34]. Super'e göre [34], iç kaynaklı değerler faaliyetin kendisinin içinde vardır ve bu faaliyetin kendisinden elde edilir. Dış kaynaklı değerler ise faaliyetin gerçekleştirilmesiyle elde edilen sonuçlardır. Ancak iç ve dış kaynaklı değerlerin içeriğiyle ilgili fikirler arasında farklılıklar olabilmektedir [35].

Çalışma değerlerinin birbirinden ayrı üç boyut halindeki teklifi ilk defa Ginzberg [36] tarafından yapılmıştır. İç kaynaklı ve dış kaynaklı değerlere katılan üçüncü kategori, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma ortamı gibi 'sosyal/çevresel' değerlerdir. Farklı ölçeklerle ve farklı analiz yöntemleriyle yapılan yapıyla ilgili incelemeler genellikle üçlü yapıyı desteklemiştir [37] [38] [39].

Elizur ise çalışma değerlerini iki yüzü olan bir yapı olarak ele alır [29] [40] [41] [42]. Birinci yüz (facet:fasetta) çalışmanın sonuçları'nı içermektedir. Çalışmanın çeşitli sonuçlarının bazıları maddidir; ücret, çalışma saatleri vs. gibi. Bunlar somuttur ve kullanıma açık olduğundan maddi veya araçsal sonuçlar olarak sınıflandırılmıştır. Çalışmanın maddi olmayan sonuçları da vardır. Meslektaşlar, iş arkadaşları, amirler gibi çeşitli insanlarla ilişki kurmak bu tipten sonuçlardır. Bu

sonuçlara sosyal ilişkiler adı verilmiş [29], ancak daha sonra bu ilişkilerin duygu yönü gözetilerek duygusal sonuçlar olarak adlandırılmıştır [41]. Çalışmanın sonuçlarıyla ilgili üçüncü unsur ise bilişsel olarak adlandırılan, ve ilgi, başarı, sorumluluk, bağımsızlık gibi psikolojik sonuçları içeren kategoridir. Böylece çalışma değerlerinin birinci yüzü maddi (dış kaynaklı), sosyal/duygusal (sosyal), ve bilişsel (iç kaynaklı) olmak üzere üç unsurdan ibarettir. Bu üç unsur daha sonraları yalnız çalışma değerlerini değil, kişinin başka alanlardaki değerlerini de içerecek şekilde ele alınmıştır [43]. Çalışmanın ikinci yüzü (fasetta) daha ziyade çalışma ortamı ve yönetimi ile ilgilidir ve Herzberg'in hijyen faktörlerini anımsatır.

Donald E. Super'in 1969'da geliştirmiş olduğu WIS (Work Importance Study) üzerinde yapılan çalışmalar sonucunda ise yine bu üç boyutu kapsayan ama başka çalışma değerlerinin de eklendiği, beş boyutlu bir yapı daha vardır [43]: 1) Kendini gerçekleştirme: kişisel gelişme, yeteneklerin kullanımı, başarı, yaratıcılık gibi iç kaynaklı değerlere atıf yapar, 2) Faydacılık: Utilitarian: ücret, çalışma şartları, ilerleme, prestij gibi dış kaynaklı değerlere atıf yapar, 3) Sosyal değerler: sosyal ilişkiler ve etkileşim, yardım etme gibi değerlere atıf yapar, 4) Bireyselci değerler: Individualism: Bağımsızlık, çeşitlilik, yaşam tarzı ile ilgili değerlere atıf yapar, ve 5) Maceracılık değerleri: Adventurous: Riske girme, bedensel faaliyet gibi değerlere atıf yapar.

Daha ziyade yaşam değerleriyle ilgilenen Schwartz [17] [18], bu değerlerin çalışma değerleriyle aynı paralelde olduğunu ileri sürer. Yaptığı çalışmalar, ülkelerin birbirinden farklı yedi çeşit değere sahip olma eğiliminde olduğunu göstermektedir. Bu yedi değer şunlardır: 1) İnsanların içiçe yaşadıkları geleneksel düzeni bozabilecek faaliyet ve eğilimlerden sakınıp statükoyu muhafaza etmeyi ifade eden Tutuculuk (Conservatism), 2) İnsanın kendi inanç ve fikirlerine göre bağımsızca hareket edebilme isteğini ifade eden Zihinsel Özerklik (Intellectual autonomy), 3) İnsanların olumlu yaşantıyı kovalama arzusunu ifade eden Duygusal özerklik (Affective autonomy), 4) Rollerin, gücün ve kaynakların eşit olmayan biçimde dağılımını ifade eden Hiyerarşi (Hierarchy), 5) Başkalarının iyiliği, refahı için insanların kendi bencil ilgi ve arzularını aşmasını ifade eden Eşitlik (Egalitarianism), 6) Kendini bilfiil ortaya koyarak ilerlemeyi ve yükselmeyi ifade eden Egemenlik (Mastery) ve 7) Çevre ile uyum içinde olmayı ifade eden Âhenk (Harmony). Schwartz [18] bunların yukarıda sözü geçen çalışma değerleriyle paralellik içinde olduğunu ileri sürer. Zihinsel ve Duygusal Özerklik İç kaynaklı değerlerdir; Tutuculuk ve Hiyerarşi ise Dış kaynaklıdır; ancak hiyerarşinin Güç değeriyle de ilişkisi vardır. Eşitlik ve Âhenk Sosyal değerlerle ilgilidir. Egemenlik de Güç'le ilgili bir değerdir.

Böylece Schwartz ve arkadaşları çalışma değerlerini dört kategori içinde toplamış olmaktadır. Aslında buraya kadar gördüğümüz yapı çalışmalarında, çalışma değerlerinin -farklı araştırmacılara göre farklı adlar almak üzere- genel olarak üç boyutta toplandığını söylemek mümkündür. Bunlar: 1) İç kaynaklı değerler (intrinsic values), veya kendini gerçekleştirme (self actualization), 2) Dış kaynaklı değerler (extrinsic values), veya güvenlik ve maddi değerler (security or material), 3) Sosyal veya ilişkisel (relational) değerler; daha sonra bu üçüne eklenen 4) Prestij veya Güç [17], ve nihayet Sverko'nun [43] ortaya attığı 5) Bireyselci ve 6) Maceracılık değerleri. Çeşitli araştırmacılar tarafından teklif edilen çalışma değerlerinin, farklı isimlerle de olsa, birbirine benzer bir yapı içinde sunulmuş olması, bu yapının evrensel olma ihtimalini arttırmaktadır. Ancak, bu yapıyı oluşturan tüm unsurlar bunlar mıdır, yoksa acaba yapıya zenginlik katacak başka unsurlar da var mıdır?

Yukarda sözü edilen araştırmalar, genelde batı kültürüyle yoğrulmuş olan araştırmalardır, ama farklı kültürlerde, farklı dine sahip toplumlarda da yapılmıştır. Ancak bu topluluklardaki deneklere sunulan ölçüm araçlarında yer alan maddeler o topluluklara maledilecek maddeler değildir. O toplulukların kendilerinden kaynaklanan maddelerin de bulunduğu ölçüm araçlarıyla yapılacak prototip incelemeler, bu yapıya yeni unsurlar ekleyebilir.

Şimdi çalışma değerlerinin ölçümüne kısaca göz atalım.

VI. ÇALIŞMA DEĞERLERİNİN ÖLÇÜMÜ.

Çalışma değerlerinin yapısının belirlenmesi için yapılan araştırmalar, bu değerlerin ölçülmesini mümkün kılacak ön çalışmalarla denilebilir. Dolayısıyla bu yapılara denk düşen birçok ölçüm aracı geliştirilmiştir. Super'in [23] "Work Values Inventory", Elizur'un [29] "Importance of Work Outcomes", Sverko'nun [42] "Work Importance Study Value Scale", Manhardt'ın [43] geliştirmiş olduğu çalışma değerleri ölçeği, bu ölçme araçlarından birkaçıdır.

Değerlerin tanımında çeşitli kavramlar kullanıldığı halde ölçümü "ne derece önemlidir?" sorusuyla yapılmakta ve değer ifadeleri, "önem" skalası üzerinde değerlendirilmektedir. Zaten, "önem" kavramı değer tanımında da yer alır. Söz gelimi Schwartz [44] değerlerin, farklı önem dereceleriyle arzu edilen amaçlar olduğunu söyler. Çalışma değerlerinin ölçümünde, "İş seçerken bunlar sizin için ne derece önemlidir?" [17]; "Kendinizi iyi hissetmeniz bakımından sizin için ne derece önemlidir?" [42]; veya "Şimdi veya gelecekte sizin için ne derece önemlidir?" [43] şeklindeki talimatlarda "önem" terimi "değer" in yerini almıştır. Buradaki varsayım, "önemli" olan bir şeyin aynı zamanda "değerli"

olduğudur, fakat "iyi" olarak değerlendirmedikimiz, bizi tehdit eden durumlar da bizim için önemlidir, ama değerli değildir. Nitekim buna benzer bir durum hem 'iyi-kötü' hem de 'önemli-önemsiz' boyutlarıyla ölçülen ve 'önemli' bulunan bazı memleket meselelerinin aynı oranda 'iyi' görülmediği anlaşılmıştır [45].

Değerler, tercihlerimizi yönlendiren inançlar olarak da tanımlanır [13]. Bu tür tanımda da, bizim için değer taşıyan şeylerin "tercih" ettiğimiz şeyler olduğu imâsı vardır. Hem "önem" hem de "tercih", değer in adeta işe vuruk tanımları gibi kullanıldığına göre, ölçüm sırasında bu iki kavramla verilen talimatların aynı sonucu çıkarması beklenir. Bu beklentiyi test etmek üzere yapılan bir araştırmada [46] aynı evrenden rastgele oluşturulmuş iki denek grubunun birinden 14 değer ifadesini tercih etme derecesini belirtmesi istenmiş, diğer grup ise aynı işlemi önem derecesine göre yapmıştır. Değer ifadelerinin bir çoğunda 'önem' ve 'tercih'le yapılan cevaplamalar benzer olurken bazıları mânidar olan farklı sonuçlar vermiş, tercih edilen bir değer ifadesi aynı oranda önemli olmamıştır. Aynı kavramın tanımları olarak kullanılan bu iki terimin bazı durumlarda farklı cevaplar çıkarması, değer ölçeklerinde yaygın bir biçimde kullanılan 'önem' in 'değer' kavramını ne derece karşıladığı sorusuna yol açmaktadır. Benzer olarak Feldman, Sam ve McDonald [47], çalışma çıktılarının değerlendirilmesi ile çalışma çıktılarının tercih edilmesi arasındaki ilişkinin sorunlu olduğunu ileri sürmektedirler. Yazarlar, iki çalışma çıktısından bir tanesini seçmesi istenen bireylerin seçtikleri çıktıya yüksek değer vermekle birlikte, yapılan tercihlerde bireyin o çıktıyı sevmesi veya sevmemesinden başka, normlar veya ekonomik koşullar gibi faktörlerin de etkili olacağını ileri sürmektedirler. Mesela, bakması gereken kalabalık bir aileye sahip olan biri, parası az olan ama ilgi çekici olan bir işi, ilgi çekici olmayan ama parası çok olan bir işden daha fazla sevebilir. Böyle bir kişiye "ilgi çekici iş" ve "yüksek ücret" seçenekleri arasında seçim yapması önerilirse, ilgisini çeken işe daha fazla değer verdiği halde ücreti yüksek olanı seçebilecektir. Kısaca, bazı durumlarda insanlar bir şeyi yapmak zorunda oldukları için tercih ederler ve hoşlanıp hoşlanmadıkları bu seçimden bağımsızdır. Bu bakımdan değerleri ne sadece bir tercih olarak, ne sadece bir önem olarak, ne de amaç olarak tanımlamak mümkün gibi gözükmemektedir. "Bir insanın tercih ettiği şey ve amaç edindiği şey hakikaten onun için bir değer midir, bunlar onun için hakikaten önemli midir, ve önem verdiği şey onun için hakikaten bir değer midir?" sorularının sistemli bir şekilde cevaplanması gerekmektedir.

Elizur'un [29] belirttiğine göre, bu karışıklığı giderecek bir öneri Levy ve Guttman'dan gelmektedir. Bu öneriye göre eğer bir test sorusu, yaşam alanı içine giren bir amacın veya bir davranışın ne derece önemli olduğunu soruyorsa, ve bu önem derecesi "elde edilmesi önemli"den "kaçınılması önemli"ye doğru uzanıyorsa, o zaman bu madde bir değer maddesi olur. Bu ifade, "arzu

edilen önemli" ile "arzu edilmeyen önemli"yi birbirinden ayırmaktadır. Öte yandan, yapılan uygulamalarda kullanılan ölçeklerin bu öneriye uydukları söylenemez. Ancak, Schwartz'ın [18] [19] [20] [44] güdüleyici amaçlar olarak tanımladığı "temel değerler"i ölçerken kullandığı talimat ("Hayatınızı yönlendiren bir ilke olarak ne derece önemlidir?") önem-değer arasındaki eş anlamlılığı bozma yolunda atılmış bir adımdır. "Önemli-Önemsiz" arasında uzanan cevap seçenekleri arasında "Değerlerime zıt" şeklinde bir basamağın da eklenmiş olması bu soruna bir çare olabilir.

Tanımlardaki Değer-Amaç eşleşmesinden yola çıkarak, değerlerin ölçümünde "önem"in yerine "amaç"ı yerleştirmek de bu sorunun bir çözümü olabilir düşüncesindeyiz.

"Çalışma"yı güdüsel süreç içinde, belli bir hedefe yönelmiş bir "davranış" olarak, ve bu davranışla ulaşılmak istenen "amaçlar" olarak ayrı ayrı ele almanın bu kavramı anlamak ve bir teorik çerçeve içine oturtmak açısından daha pratik bir yol olduğu kanısındayız. Bu görüşle, biz bu çalışmamızda "çalışma değerleri" yerine "çalışma amaçları" terimini kullanmayı tercih ettik ve ortaya konulan çalışma davranışının hangi amaçlara ulaşmak için yapıldığını inceledik. Ölçümde, kavram kargaşasına girmemek için, "Sizin için ne derece önemlidir?" değil, "..... benim çalışma amacımdır ifadesine ne derece katılıyorsunuz?" sorusunu sorduk. Böylece ne'nin ne derece çalışma amacı olduğunu belirlemeye, bu amaçların yapısını ortaya çıkarmaya çalıştık.

Çalışmanın amaçları ile ilgili olarak 1997 yılından beri sürdürülen çalışmalarımız birkaç aşamalıdır. Ön çalışma mahiyetindeki ilk aşamada açık uçlu bir soruyla çalışma amaçlarının neler olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu ilk çalışmadan elde edilen cevaplar daha sonra test maddeleri haline getirilerek, ikinci aşamada bağımsız denek grupları üzerinde farklı zamanlarda yapılan uygulamalarla, bu amaçların faktör yapıları incelenmiştir.

Makalenin izleyen bölümleri üç'e ayrılmıştır. Birinci bölümde çalışma amaçlarını belirlemek üzere yapılan ön çalışmalar anlatılmaktadır. İkinci bölümde amaçların faktör yapısı ile ilgili analizler vardır. Üçüncü bölüm, sonuçlarla ilgili tartışmaya ayrılmıştır.

VII. METOD

Ön Çalışma İle Amaçların Belirlenmesi

Çalışmanın amacının incelenmesinin ilk aşamasında serbest uçlu bir soru soruldu: "Sizde çalışmanın amacı nedir? İnsan niçin çalışır?" Bu soruyu Marmara Üniversitesi İşletme bölümü öğrencileri, bölümde çalışan hizmetliler, Almanya'da okuyan ve çalışan bir grup öğrenci ve işçi olmak üzere toplam 239 kişi cevapladı. Tüm denekler toplam olarak 585 cevap verdi.

Elde edilen listede, amaç olarak ne anlama geldiği anlaşılmayan ve belirsizlik taşıyan cevaplar (ör. kendim, amaç, mecburiyet, patron gibi) çıkarılırken, araştırmacıların, anlam bakımından birbirinin benzeri buldukları cevaplar (ör. hayatını kazanmak, geçimini sağlamak, yaşamını sağlamak, gelir elde etmek vs. gibi) tek madde olarak ele alındı. Amaçlar yelpazesinden kayıp vermemek için tek frekanslı cevaplar da eklendikten sonra 79 cevaplı bir liste elde edildi. Tablo 1'deki listede, yukarıda belirtilen nedenlerden dolayı çıkartılanlardan sonra geriye kalan ve daha sonraki çalışmamızda kullanılmak üzere muhafaza edilen cevaplar ve frekanslarını görmek mümkündür. Parantez içindeki sayılar, daha sonra ölçekleştirilen cevaplardan oluşturulan ifadelerin testteki sıra numaralarıdır.

Görüldüğü gibi frekansı yüksek olan cevaplar, çalışmanın maddi getiri amaçlarıyla ilgili olup daha ziyade bireysel bir mahiyet taşımaktadır. Listenin sonlarına doğru daha diğerkâm (altruist) olan amaçlar yer almaktadır.

Tablo 1: "Çalışmanın Amacı Nedir?" Sorusuna Verilen Cevapların Frekansı

1. (20) Para kazanmak	92	41. (64) Ülke ekonomisine katkıda bulunmak	2
2. (67) Ekonomik geçimini sağlamak	74	42. (66) Fakirlere ve kimsesizlere yardım etmek	2
3. (21) Aileyi geçindirmek	40	43. (09) İşe yaramak	1
4. (77) Daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak	31	44. (10) Kendine yabancılaşmamak	1
5. (75) Geleceği güvenceye almak	27	45. (11) Vatana millete faydalı olmak	1
6. (73) Çocuklara daha iyi bir hayat sağlamak	18	46. (13) Vicdan azabı çekmemek	1
7. (53) Başkasına muhtaç olmamak	15	47. (16) İmaj kazanmak	1
8. (25) Mal mülk sahibi olmak	13	48. (22) Hayatı tanımak	1
9. (07) Statü sahibi olmak	13	49. (23) Birşeyler üretmek	1
10. (35) Manevi doyum elde etmek	13	50. (27) Kendine bir yuva kurmak	1
11. (05) Kötü yola sapmamak	10	51. (29) Zihnini meşgul etmek	1
12. (79) Kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek	10	52. (30) Hayata bağlanabilmek	1
13. (58) Hayata hareket katmak	9	53. (32) Hayallerini gerçekleştirmek	1
14. (12) Başarılı olmak	9	54. (33) Ün kazanmak	1
15. (24) Kariyer sahibi olmak	9	55. (36) Tüketici olmamak	1
16. (08) Toplumda kabul görmek	8	56. (38) Bedensel meşguliyet	1
17. (78) Fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak	8	57. (39) Allah'ın rızasını almak	1
18. (74) Ekonomik özgürlüğünü sağlamak	8	58. (40) Üretken olmak	1
19. (18) Bilgilenmek	7	59. (41) İşinden zevk almak	1
20. (15) Üretime katkıda bulunmak	6	60. (43) Hayatına yön vermek	1
21. (46) Gezip eğlenmek	5	61. (44) Hizmet vermek	1
22. (17) Güç sahibi olmak	5	62. (45) Sorumluluk sahibi olmak	1
23. (65) Kendine güvenini arttırmak	5	63. (47) Nesilleri sürdürülebilmek	1
24. (04) Sevdiği mesleği yapmak	4	64. (48) Lüks bir yaşam elde etmek	1
25. (28) Düzenli bir hayat sürmek	4	65. (49) Kimlik edinmek	1
26. (31) Emekliliğini garantilemek	4	66. (51) Kapasitelerini kullanmak	1
27. (42) Vakit geçirmek	4	67. (52) Yeni şeyler öğrenmek	1
28. (70) Toplum için faydalı şeyler üretmek	4	68. (54) Fikirlerini yaşama geçirmek	1
29. (02) Prestij sahibi olmak	3	69. (56) Sosyal statü edinmek	1
30. (19) Huzurlu olmak	3	70. (57) Sosyal ilişkiler geliştirmek	1
31. (55) Zamanı değerlendirmek	3	71. (60) Kendini gerçekleştirmek	1
32. (59) Kendini geliştirmek	3	72. (62) Yeteneklerini kullanmak	1
33. (71) Hayatta birşeyler yapabilmiş olmak	3	73. (63) Toplumsal gelişmeye katkıda bulunmak	1
34. (01) Otorite sahibi olmak	2	74. (68) Huzurlu bir toplum	1
35. (03) Sağlıklı kalmak	2	75. (69) Dost ve akrabalara yardım etmek	1
36. (14) Toplumda saygı kazanmak	2	76. (72) Gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak	1
37. (34) Ahretini hazırlamak	2	77. (76) Dini görevlerini yerine getirmek	1
38. (37) Toplumsal düzene uymak	2	78. (26) Kendi işini kurmak	1
39. (50) İstediklerini alabilmek	2	79. (06) Sosyal refah sağlamak	1
40. (61) İnsanlara yardım etmek	2	Toplam	525

VIII. ÇLMÇ TESTİNİN FAKTÖR YAPISININ VE İÇ TUTARLIĞININ İNCELENMESİ

Denekler: İkinci aşamada bu test değişik zamanlarda, toplam 855 deneğin katılımıyla, farklı gruplara uygulandı. Bu gruplardan biri, Marmara Üniversitesi'nin çeşitli fakültelerinde okuyan ve Yeditepe Üniversitesi İşletme Bölümünden öğrencilerdir. Birinci grup toplam 417 öğrenci olup, 231'i erkek, 176'sı kadındır; 10 kişi cinsiyet sorusunu cevapsız bırakmıştır. Araştırmaya dahil olan fakülteler Marmara Üniversitesi Teknik Eğitim, İlahiyat, İşletme, Atatürk Eğitim ve Yeditepe Üniversitesi İşletme'dir.

Farklı mesleklerde çalışanlardan oluşan diğer grup, 151'i kadın, 287'si erkek olmak üzere toplam 438

kişidir. Meslekler; Sanatçı – İşçi – Memur - Öğretmen – Esnaf – Doktor – Emekli – İşsiz - Profesyonel olmak üzere dağılmıştır. Profesyonel olarak isimlendirilen grupta İktisatçı, Yönetici, Hukukçu, Hesap Uzmanı, Mühendis gibi meslekler yer almaktadır. Yaşları 20 ile 70 arasında değişmektedir. Evli olanların sayısı (n=261), bekar olanlardan (n=171) fazladır. Lise (n=122) ve üniversite (235) eğitilmiş olanlar çoğunlukta olmakla birlikte, ilk ve ortaokul (n=75) mezunları da vardır.

Ölçüm aracı: Tablo 1'de sunulan liste elde edildikten sonra 79 çalışma amacı test maddeleri haline getirildi. **Çalışma Amaçları Testi** adını verdiğimiz ve **ÇLMÇ** olarak adını kısalttığımız bu testin önergesinde, deneğin her bir maddeye, kendisinin çalışma amacı

olması açısından ne derece katıldığını, “tamamen katılıyorum”dan “hiç katılmıyorum”a doğru uzanan altı basamaklı ölçekler üzerinde belirtmesi istenmiştir.

Uygulama: ÇLMÇ testinin öğrenci gruplarına uygulanmasında, ders hocalarından izin alındıktan sonra sınıflara girip dağıtım yapılmış ve cevaplamalar bitince toplanmıştır. Cevaplamalar yaklaşık 15-20 dakikada tamamlanmıştır. Çalışanlar grubu için, Araştırma Metodu dersi alan öğrencilerden oluşan 12 kişilik bir anketörler grubu rastgele örnekleme yöntemi ile belirlenen, kendi yakınlarındaki meslek grupları ile doğrudan ilişki kurarak testi uygulamışlardır.

Farklı zamanlarda araştırmaya katılan ve farklı özelliklere sahip bu grupların birleştirilmesiyle elde edilen 855 kişilik veri tabanını oluşturan ham puanlar, standard puanlara çevrildikten sonra SPSS programında asal bileşenler (principle component) analizine tabi tutulmuştur.

IX. BULGULAR

Yapılan faktör analizinde, Keiser-Meyer-Olkin Örneklem Uygunluğu Ölçüm Değeri (KMO Measure of Sampling Adequacy) .942 olarak bulunmuştur. Bu değer, .50'nin üzerinde olması, örneklemin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Bartlett's Test of Sphericity 32281.645'dir ve bu değer elde edilen faktörlerin mânidar olduğuna işaret etmektedir ($p = .000$). Yapılan bu analizde, Eigen değerleri 'bir' ve üzerinde olan 14 faktör ortaya çıkmıştır. Son iki faktör birer maddelik olduğu için çalışma amaçlarının 12 faktörde toplandığı kabul edilmiştir. Bu 14 faktörün toplam varyasyonu açıklama gücü %61.627, 12 faktörünkü ise 58.116'dır. Bu değer, %50'nin üzerinde olması, faktörlerin açıklayıcılık düzeyinin yeterli olduğunu işaret etmektedir. Tablo 2'de faktörlere verilen isimler, faktörleri oluşturan maddeler ve bunların her birinin faktör ağırlıkları sunulmuştur.

Tablo 2: Çalışma Amaçlarının Faktörleri

F1. Toplum katkısı			F7. Kendini meşgul etmek		
Toplum için faydalı şeyler üretmek	.803	Daha iyi yaşam koşullarına ulaşmak	.751	Bedensel meşguliyet	.704
Ülke ekonomisine katkıda bulunmak	.798	Para kazanmak	.629	Vakit geçirmek	.700
Toplumsal gelişmeye katkıda bulunmak	.772	Mal mülk sahibi olmak	.593	Zihnini meşgul etmek	.697
Huzurlu bir toplum oluşturmak	.713	Aileyi geçindirmek	.591	Zamanı değerlendirmek	.532
Gelecek nesillere yararlı şeyler bırakmak	.706	Çocuklarına daha iyi bir hayat temin etmek	.568	F8. Hayatına keşif katmak	.693
Hizmet vermek	.675	İstediklerini alabilmek	.527	Gezip eğlenmek	.611
Vatana millete faydalı olmak	.669	Fiziksel ihtiyaçlarını karşılamak	.509	Kişisel zevk ve hobilerini tatmin	.463
Üretime katkıda bulunmak	.625	Emekliliğini garantilemek	.429	Hayallerini gerçekleştirmek	.423
Dost ve akrabalara yardım etmek	.498	F4. Bilgi edinmek/kullanmak		Lüks bir yaşam elde etmek	
Fakirlere ve kimsesizlere yardım etmek	.486	Bilgilenmek	.686	F9: Hayatına hareket katmak	.566
Fikirlerini yaşama geçirmek	.380	Yeni şeyler öğrenmek	.684	Hayatına hareket katmak	.532
Toplumsal düzene uymak	.375	Birşeyler üretmek	.661	İnsanlara yardım etmek	.453
Sorumluluk sahibi olmak	.372	Hayatı tanımak	.557	Yeteneklerini kullanmak	.427
F2. Statü kazanma		Üretken olmak	.549	Sosyal ilişkiler geliştirmek	.397
Prestij sahibi olmak	.752	Kendini geliştirmek	.530	Kendini gerçekleştirmek	
Toplumda kabul görmek	.681	Kapasitelerimi kullanmak	.520	F10: Hayatına anlam vermek	
İmaj kazanmak	.675	Kendine olan güvenini arttırmak	.373	Hayatına yön vermek	.467
Kariyer sahibi olmak	.671	F5. Dini görevini yapmak		Hayatta birşeyler yapabildiği olmak	.421
Sosyal statü edinmek	.670	Dini görevlerini yerine getirmek	.838	Manevi doyum elde etmek	.352
Toplumda saygı kazanmak	.670	Ahretini hazırlamak	.835	F11. Düzenini kurmak	
Otorite sahibi olmak	.659	Allah'ın rızasını almak	.825	Kendine bir yuva kurmak	.613
Güç sahibi olmak	.472	F6. Sakınmak		Kendi işini kurmak	.486
Ün kazanmak	.470	Kendine yabancılaşmamak	.614	Düzenli bir hayat sürmek	.462
Kimlik edinmek	.469	Vicdan azabı çekmemek	.588	Nesilleri sürdürebilmek	.412
Başarılı olmak	.461	İşe yaramak	.584	F12: Özgürce yaşamak	
F3. Gecimini temin etme		Kötü yola sapmamak	.558	Sevdiği mesleği yapmak	.677
Ekonomik özgürlüğümü sağlamak	.771	Sağlıklı kalmak	.523	İşimden zevk almak	.483
Geleceğimi güvenceye almak	.768	Huzurlu olmak	.467	Başkasına muhtaç olmamak	.306
Ekonomik geçimimi sağlamak	.763	Hayata bağlanabilmek	.403		

Ölçüm aletinin güvenilirliğini incelemek üzere yapılan Cronbach-Alpha iç tutarlılık analizi sonucunda elde edilen katsayı .9606'dır. Aynı inceleme her bir faktör için yapıldığında Tablo 3'de gösterilen değerler elde edilmiştir. Görüldüğü gibi testin en yüksek iç tutarlılık

değeri testin tümüne aittir. Bu durum, amaçların çeşitli yönlerini gösteren faktörlerin, birbirleriyle bağlantılı olduğuna işaret etmektedir. Nitekim Tablo 3'te verilen faktörler arası korelasyon katsayıları, bu bağlantıları yansıtmaktadır.

Tablo 3: Faktörler Arası Korelasyon Katsayıları, Varyans Yüzdeleri, Cronbach Alfa Katsayıları, Ortalamalar Ve Ss Değerleri

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12
F1: Topluma katkı	-											
F2: Statü	.385	-										
F3: Geçim	.364	.538	-									
F4: Bilgi	.635	.445	.310	-								
F5: Dini görev	.492	.244	.210	.196	-							
F6: Sakınmak	.616	.419	.281	.536	.431	-						
F7: Meşguliyet	.399	.329	.308	.482	.299	.477	-					
F8: Keyif	.229	.510	.521	.369	.115	.290	.370	-				
F9: Hareket katma	.608	.518	.385	.696	.289	.525	.451	.432	-			
F10: Anlam verme	.629	.407	.379	.595	.352	.561	.479	.417	.568	-		
F11: Düzen kurma	.551	.429	.545	.349	.494	.494	.350	.407	.410	.411	-	
F12: Özg.yaşamak	.410	.383	.282	.604	.103	.391	.268	.368	.529	.451	.277	-
Varyans %si	9.32	8.45	7.77	6.14	4.49	4.35	4.14	3.34	3.24	2.61	2.59	2.15
Alfa değerleri	.91	.90	.89	.85	.91	.80	.77	.67	.77	.60	.72	.63
Ort. ve ss	4.61 .94	4.48 .89	4.97 .74	5.88 .83	3.19 1.62	4.21 .94	3.63 1.11	3.94 1.04	4.81 .76	4.86 .92	4.15 1.04	5.11 .91

*Korelasyonların her biri mânidar olup, $p < .05$ ile $.01$ arasında değişmektedir.

Çalışma amaçlarının ne derece benimsendiğini görmek üzere, her bir faktör için hesaplanan ortalamalar ve standard sapmalar da Tablo 3’de sunulmuştur. “Bilgi edinme/kullanma”, ortalama değeri 5.88 ile en fazla amaç edinilen faktördür. Hemen arkasından “Geçim” gelmektedir (4.97). En alt sıralarda yer alan çalışma amaçları ise “Dini görev” (3.19) ve “Kendini meşgul etme”dir (3.63). Friedman testi bu sıralamanın mânidar olduğunu göstermiştir ($X^2=3594.35$, s.d.=11, $p < .000$). Ortalamaların en üstten en düşüğe doğru sıralanışı ile ön

çalışmadaki deneklerin cevaplarına göre her faktör için toplanan cevap frekanslarının sıralanışı arasında tam bir uyum yoktur. Tablo 4’te, ortalama değerlere göre faktörlerin en üstten en alta doğru sıralanışları ve ön çalışmada elde edilmiş olan cevap frekansları verilmiştir. “Geçimini temin etme” (F3) faktörünü oluşturan cevaplar, ön çalışmada en yüksek frekansı oluştururken, bu çalışmada benimsenen çalışma amacı olarak üçüncü sıraya girmektedir. Burada iki çalışmanın yapıldığı zaman farklılığının da etkili olduğu düşünülmelidir.

Tablo 4. Faktörlerin Benimsenme Ortalamalarına Göre Sıraları Ve Ön Çalışmada Elde Edilen Frekansları

	F4	F12	F3	F10	F9	F1	F2	F6	F11	F8	F7	F5
Sıra (ort.)	11.29	8.73	8.33	7.87	7.46	6.77	6.18	5.12	5.12	4.30	3.44	3.39
Frekans	20	20	317	17	14	24	55	19	7	8	9	4

Çalışma Amaçlarının İşlevleri: Faktörler oblik (oblique) rotasyona t’abi tutulduğu zaman, faktörler arasında korelasyonlar olmakta ve bu korelasyonlarla yapılan ikinci dereceden faktör analizi, arkada yatan ana faktörleri vermektedir [48]. Yapılan ikinci dereceden faktör analizi, varyansı %67.306 olmak üzere üç küme vermiştir (varyans %leri sırasıyla: 27.20,20.16, 19.95). Bunlara, “çalışma amaçlarının işlevleri” adı verilmiştir.

Tablo 5’te bu işlevler, isimleri, her birinin iç tutarlılık alfa değerleri, ve ortalamalar sunulmuştur. Dikkat edilecek olursa, en yüksek ortalamaya sahip olan, “Bilgi edinme/kullanma” faktörünü taşıyan, çalışmanın bilişsel işlevidir. Friedman testi, işlevlerin ortalamalarına göre sıralanışlarının mânidar olduğunu göstermiştir ($X^2=259.53$, s.d.=2, $p < .000$).

Tablo 5: Çalışma Amaçlarının Üç İşlevi

I. Çalışmanın Bireyselci İşlevi	II. Çalışmanın Normatif İşlevi	III. Çalışmanın Dünyevi İşlevi
F4 Bilgi edinmek/kullanmak .855	F5 Dini görevini yapmak .861	F3 Geçimini temin etmek .822
F12 Özgürce yaşamak .769	F1 Topluma katkı .645	F8 Hayatına keyif katmak .781
F9 Hayata hareket katmak .727	F11 Düzenini kurmak .631	F2 Statü kazanmak .691
F10 Hayatına anlam vermek .618	F6 Sakınmak .592	
F7 Kendini meşgul etmek .435		
Alfa değeri .9120	Alfa değeri .9292	Alfa değeri .9253
Ortalama ve ss 4.71 (.66)	Ortalama ve ss 4.28 (.82)	Ortalama ve ss 4.44 (.68)

X. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bulgular bölümünden elde edilen sonuçlar bize özetle şu bilgileri veriyor: Çalışma amaçlarını, belli işlevleri olan üç kategoride toplamak mümkün. Her bir kategori, o kategorinin içerdiği işleve sahip olan amaçları barındırıyor. Elde edilen alfa değerlerinin yüksekliği aynı kümeyi oluşturan amaçların birbirleriyle tutarlı bir ilişki içinde olduğunu gösteriyor. Doğal olarak bu durum, bu araştırmada ortaya çıkan bu üç işlevi, daha önceki çalışmalarda belirtilen çalışma değerleri kategorileriyle karşılaştırma hususunda sağlam bir zemin hazırlıyor. Şimdi ilkönce her bir işlev kategorisine biraz daha yakından bakalım.

“Çalışmanın dünyevi işlevi” kategorisini oluşturan *Geçimini temin etme-Statü kazanma-Hayatına keyif katma*, kişiyi dünyevi durumlarla ilgili hedeflere ulaştırma işlevini yüklenirken, aynı zamanda bir aktivite sergiliyor. Giriş bölümünde sözü edilen çalışma değerleri araştırmalarından elde edilen ve “Dış kaynaklı / Faydacı / Maddi” olarak adlandırılan değerlere çok benzemektedir.

“Çalışmanın bireyselci” işlevi olarak isimlendirdiğimiz kategoride yine faal olmayı simgeleyen amaçlar var: *Bilgi edinmek/kullanmak-Özgürce yaşamak-Hayata hareket katmak-Hayata anlam vermek-Kendini meşgul etmek*. Schwartz’ın [18] yaşam değerleri olarak sunduğu “zihinsel ve duygusal özerklik”, ve Sverko’nun [42] “bireyselci” değerlerini andırıyor. Öte yandan “normatif işlev” altında toplanan *Dini görevini yapmak-Topluma katkıda bulunmak-Düzenini kurmak-Sakınmak* amaçları bir yandan sosyal bir nitelik sergilerken, bir yandan da daha pasif, daha çekingen bir üslup içinde kendini gösteriyor; Schwartz’ın [18] yaşam değerleri sınıflamasındaki “muhafazakârlık/tutuculuk” değerini hatırlatıyor.

Çalışma amaçlarının yapısı olarak ortaya çıkan bu sonuçlar, batı ülkelerinde çalışma değerlerinin yapısı ile ilgili olarak yapılan araştırma sonuçlarından, kabaca bakıldığında çok farklı değildir. Ancak daha yakından bakıldığında bazı farklılıklar göze çarpmaktadır. Diğer araştırmacılar tarafından “sosyal/ilişkisel” değerler olarak belirtilmiş olan değer kategorisi, bizim araştırmamızda ortaya çıkmamıştır. Bu kategoriye en yakın çalışma

amacı, *Topluma katkı* amacıdır. Topluma katkı, içerik olarak “sosyal” değerlerden farklıdır. Bu amaç, ne Ros ve arkadaşlarının [17] sunduğu “ilişkisel” boyutu, ne de Elizur’un [29] [40] “duygusal” boyutunu içermektedir. “Topluma katkı” çok daha global anlamda olup ülkeyi, vatani-milleti, gelecek nesilleri içermektedir. Bizim örneklem grubumuz çalışma eyleminin toplum için olduğunu düşünmekte ama ilişki kurmanın, ilişki geliştirmenin aracı olarak ele almamaktadır. Batı toplumlarına oranla, insan ilişkilerinin yaygın bir şekilde yaşandığı toplumumuzda, çalışmanın ilişki kurmada fonksiyonel bir önem taşımadığı anlaşılmaktadır.

Bu araştırma, başarı, sorumluluk, bağımsızlık gibi Elizur’un önerdiği “Bilişsel” değerleri karşılayacak bir amaç da vermemiştir. Bizim denek grubumuzun bilişsel amaçları *Bilgi edinmek/kullanmak* kategorisinde toplanmıştır. Faktör ortalamalarının sıralanışına baktığımızda, çalışma amacı olarak en başa yerleştirilenin de bu faktör olduğunu görüyoruz. Kişiyi, kendiliğinden güdüleyen bu iç kaynaklı amaca ulaşmayı sağlayabilen ortamlar yaratmak, yani insanların bilgi edinmesine ve bilgilerini kullanmasına imkân vermek, işini severek yapan ve bu arada kendini geliştiren insanların çoğalmasına yardım edecekmiş görünüyor!

Çalışmanın *Sakınma* amacı da diğer araştırmalarda bir değer olarak ortaya çıkmamıştır. Çalışmanın bizim için gerek bedensel, gerekse ruhsal açıdan koruyucu bir yanı var gibi gözükmektedir.

Öte yandan diğer çalışmaların hiç birinde bir kategori olarak ortaya çıkmayan bir değer, bizim çalışmamızda “Dini görevini yapmak” şeklinde ortaya çıkmıştır. Kur’an’da çalışmayı yüceltici bazı ayetlere yer verilmiş olması ve bunların atasözlerimize yansımaları dinle yaşamın iç-içeliğini gösterir mahiyettedir. “*Gerçek şu ki insan için çalışıp didindiğinden başkası yoktur*” (53/39 sure), “*Kim de âhireti ister ve inanmış olarak ona yaraşır bir gayretle çalışırsa, böylelerinin gayretleri teşekkürle karşlanır*” (17/19 sure) [49] şeklindeki sureler dinimizde çalışmanın, istenen ve ödüllendirilen bir eylem olduğunu göstermektedir. “*Çalışanı Allah sever*”, “*Çalışmak ibadetin yarısıdır*” gibi atasözlerin [50], dini taleplerin yaşam içine süzülüp girmiş halini yansıttığı söylenebilir. Dinimizde çalışma ödülle eşleştirilmektedir.

Öte yandan çalışma Eski Ahit'te işlenen ilk günahın cezasının ödenmesi olarak , Hıristiyanlık'ta zorlu ve zahmetli bir görev olarak ele alınmaktadır [51]. Belki de bu yüzden batıda çalışmanın pek de çekici olmayan dini yönü sadece din alanı içinde bırakılarak, yaşam içindeki çalışmaya, bir değer olarak geçirilmemiştir. Bizim araştırmamızda, çalışmanın hayatın keyfini çıkarma açısından da bir işlevi olması, ancak zevk ve keyif unsurunun batı araştırmalarında hiç ortaya çıkmamasını da Protestan etiğinin devam eden etkisiyle, çalışmanın sadece hayatın "ciddi" yönleriyle ilişkilendirildiğini düşündürmektedir.

Çalışmanın gerek dini, gerek korunup sakınma, gerekse zevk ve eğlence yönünden de sahip olduğu bu anlamların, çalışma değerleri listesine katılması, kültürler arası araştırmalara farklı renkler ekleyebilir.

Değerlerin amaçlarla tanımlanmasından yola çıkacak olursak, çeşitli araştırmaların ortaya çıkardığı değer yapıları ve bu araştırmadaki amaç yapıları arasında işaret edilen benzerlikler, belki de evrensel amaçların ve değerlerin varlığına işaret etmekte. Farklı unsurlar olarak karşımıza çıkanlar ise amaçlar ve değerler yelpazesine yeni ilaveler yapmakta. Diğer araştırmalarda bunların ortaya çıkmamış olması bunların kültüre has olduklarını işaret ediyor olabilir; ama öte yandan bunlar her toplumda ve kültürde potansiyel amaçlar veya değerler olup şartlara ve şartların doğurduğu ihtiyaçlara bağlı olarak ortaya çıkıyor olabilir. Bu açıdan ele alındığı zaman, amaçlara ve değerlere yön veren ortamı anlamamızın ne kadar önemli olduğu anlaşılmaktadır. Kültürler arası araştırmalarda farklı toplulukları birbirleriyle karşılaştırırken "fark var, çünkü kültürleri farklı" açıklamalarının kolaylığına kaçmayıp, bu farkları yaratan şartların ve ortamın incelenmesi, kültür ile olan etkileşiminin analiz edilmesi, kültür olgusuna daha derin anlamlar kazandırabilir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- [1] HALL, R.H. (1986). Dimensions of work. Beverly Hills, London, New Delhi: Sage Publications.
- [2] TEVRÜZ, S. (1984) Çalışma ve iş kavramlarının incelenmesi. III. Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları. Boğaziçi Üniv., Psikologlar Derneği Yayınları, 293-302.
- [3] MOW International Research Team (1987). The meaning of working. NewYork: Academic Press.
- [4] LOCKE, E.A. & LATHAM,G.P. (1990). A theory of goal setting and task performance. Englewood Cliffs, N.J:Prentice-Hall.
- [5] HACKMAN, R. & PORTER L.W. (Nov.1968). Expectancy theory predictions of work effectiveness. Organizational Behavior and Human Performance. 417-426.
- [6] LAWLER III, E.E. (1973). Motivation in work organizations. Monterey, CA: Brooks/Cole.
- [7] PORTER, L.W. & LAWLER,E.E. (1968). Managerial attitudes and performance. Homewood, Il.:Richard D.Irwin.
- [8] VROOM, V.H. (1964). Work and motivation. NewYork: John Wiley.
- [9] TEVRÜZ, S. (1989). A study on construction of work-component preference test. Journal of Contemporary Management, No.2, 75-87.
- [10] ROE, R.A. & ESTER,P. (1999). Values and work: Empirical findings and theoretical perspective. Applied Psychology: An International Review (Special Issue) 48, 1-21.
- [11] ALLPORT, G.W., VERNON, P.E. & LINDSEY,G. (1960). Study of values: Manual of directions. Boston: Houghton Mifflin.
- [12] ROKEACH, M. (1973). The nature of human values. NewYork: The Free Press.
- [13] HOFSTEDE, G. (1984). Culture's consequences: International differences in work-related values (Abridged ed.). London, New Delhi: Sage Publications.
- [14] KLUCKHOHN, F. (1953). Dominant and veriant value oriantation. In C. Kluckhohn, H. A. Murray, and D. M. Schneider (Eds), Personality in Nature, Society, and Culture. New York : Knopf.
- [15] FRENCH, J.R.P, JR. & KAHN, R.L. (1962). A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. Journal of Social Issues, 18, 1-47.
- [16] LOCKE, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), Handbook of Industrial and Organizational Psychology, Chicago: Rand McNally.
- [17] ROS, M., SCHWARTZ,S.H., & SURKİSS,S. (1999). Basic individual values, work values and the meaning of work. Applied Psychology: An International Review, 48, 49-71.
- [18] SCHWARTZ, S.H. (1999). A theory of cultural values and some implications for work. Applied Psychology: An International Review (Special Issue), 24-47.

- [19] SCHWARTZ, S.H. & BİLISKY, W. (1987). Toward a universal psychological structure of human values. *J.of Personality and Social Psychology*, 53, 550-562.
- [20] SCHWARTZ, S.H. & BİLISKY, W. (1990). Toward a theory of the universal content and structure of values: Extension and cross cultural replications. *J.of Personality and Social Psychology*, 58, 878-891.
- [21] SCHWARTZ, S.H. & SAGİV, L. (1995). Identifying culture-specific in the content and structure of values. *Journal of Cross Cultural Psychology*, 26, 92-116.
- [22] SMİTH, P.B. & SCHWARTZ, S.H. (1997). Values. J.W.Berry, M.H.Segall, Ç.Kâğıtçıbaşı (Ed.s *Handbook of Cross Cultural Psychology: Social Behavior and Applications* (2nd Ed.), Vol.3, Allyn & Bacon, 79-114.
- [23] SUPER, D.E. (1969). *The work values inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- [24] KELLER, L. M., BOUCHARD, T. J. JR., ARVEY, R. D., SEGAL, N. L. AND DAWİS, R. V. (1992). 'Wak values: Genetic and environmental influences'. *Journal of Applied Psychology*, 77, 79-88.
- [25] ELİZUR, D & SHYE, S. (1992). Values and motivation to work. *Proceedings of the 3rd International Conference on Work and Organizational Values, The International Society for the Study of Work and Organizational Values, Karlovy-Vary, Czechoslovakia*, 1-10.
- [26] SAGİE, A., ELİZUR, D. & KOSLOWSKY, M. (1996). Work values: A theoretical overview and a model of their effects. *Journal of Organizational Behavior*, 17, 503-514.
- [27] MANKOFF, A.W. (1974). Values-not attitudes- are the real key to motivation. *Management Review*, 63, 23-29.
- [28] BROWN, (1976) BROWN, M. A. (1976). A necessary but neglected ingredient of motivation on the job. *Academy of Management Review*, 1, 15-23.
- [29] ELİZUR, D. (1984). Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- [30] HARDING, S., PHILIPS, D. & FOGERTY, M. (1986). *Contrasting values in Western Europe*. London: MacMillan.
- [31] BORG, I. (1990). Multiple facetisations of work values. *Applied Psychology: An International Review*, 39, 401-412.
- [32] ELİZUR, D., BORG, I., HUNT, R. & BECK, I.M. (1991). The structure of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 21-38.
- [33] HERZBERG, F., MAUSNER, B. AND SNYDERMAN, B.B. (1959). *The Motivation of Work*, (2nd Ed.) Wiley, New York.
- [34] SUPER, D. E. (1962). 'The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment', *Journal of Applied Psychology*, 46, 231-239.
- [35] DYER, L & PARKER, D.F. (1975). Classifying outcomes in work motivation research: An examination of the intrinsic-extrinsic dichotomy. *Journal of Applied Psychology*, 60, 455-458.
- [36] GINZBERG, E., GINSBURG, S.W., AXELRAD, S. & HERMAJL. (1951). *Occupational Choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- [37] FRIEDLANDER, F. (1963). Underlying sources of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 47, 246-250.
- [38] PERRONE, P.A. (1973). A longitudinal study of occupational values in adolescents. *Vocational Guidance Quarterly*, 22, 116-123.
- [39] BILLINGS, R. S. & CORNELİUS, E.T. (1980). Dimensions of work outcomes: A multidimensional scaling approach. *Personnel Psychology*, 33, 151-162.
- [40] ELİZUR, D. (1994). Gender and work values: A comparative analysis. *J. Of Social Psychology*, 134 (2), 201-212.
- [41] ELİZUR, D. & SAGİE, A. (1999). Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73-87
- [42] SVERKO, B. (1999). The work importance study: Recent changes of values in Croatia. *Applied Psychology: An International Review*, 48, 89-99.
- [43] MANHARDT, P.J. (1972). Job orientation among male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25, 361-368.
- [44] SCHWARTZ, S.H. (1992). Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. M.Zanna (Ed.) *Advances in Experimental social psychology*, 25, 1-65.

[45] BOZKURT, T. & TEVRÜZ, S. (2000). Üniversite öğrencilerinin dini ve siyasi tutumları ile gelecekle ilgili beklentileri arasındaki ilişkiler. M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 16 (1), 19-31.

[46] TURGUT, T. & TEVRÜZ, S. (2000). Çalışma değerlerinin ölçümünde kullanılan "önem" ve "tercih" kavramlarının karşılaştırılması ve çalışma amaçlarıyla ilgili tutumlar. M.Ü.Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni, Sayı 6, 48-55.

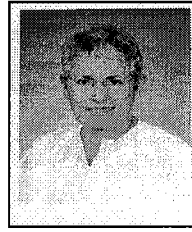
[47] FELDMAN, J. M., SAM, I. L., MCDONALD, W. F., & BECHTEL, G. G. (1980). Work outcome preference and evaluation: A study of three ethnic groups. Journal of Cross Cultural Psychology, 11, 444-468.

[48] KERLINGER, F.N. (1979). Foundations of behavioral research (2nd ed.). London, NewYork: Holt, Rinehart and Winston.

[49] ÖZTÜRK, Y.N. (1996). Kur'an-ı Kerim meali. İstanbul: Yeni Boyut.

[50] EYÜBOĞLU, E.K. (1973). Şiirde ve halk dilinde atasözleri ve deyimler. İstanbul: Doğan Kardeş Matbaacılık Sanayii A.Ş.

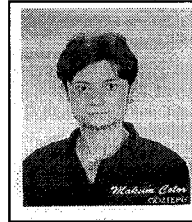
[51] ARENDT, H. (1958). The human condition. The University of Chicago Press.



Suna TEVRÜZ

Marmara Üniversitesi İİBF İngilizce
İşletme Bölümü
Göztepe/İstanbul

Suna TEVRÜZ worked in the Department of Business Administration, Marmara University between 1979 and 2004. She received her degree of associated professor in 1983 and became full professor in 1989. She started the graduate Program of Organizational Behavior in 1990 and the division of Organizational Behavior under the Business Administration Department in Marmara University. She worked as the head of this Program and Division till 2004, and as the head of Business Administration Department between 1996 and 1999. Her primary research areas include work values, self concept, responsibility, and the media of language in university education.



Tülay TURGUT

Marmara Üniversitesi İİBF İngilizce
İşletme Bölümü
Göztepe/İstanbul

Tülay TURGUT graduated from METU in 1993. She received her Master's degree in 1996 and Ph.D. degree in 2001 in Organizational Behavior at Marmara University. She started working as Research assistant at Marmara University and has been working as a lecturer at the same University since 2001. Her primary fields of interest include work values, organizational culture, power and leadership.