

BELİRLİ MESLEK ALANLARINA GÖRE İÇSEL GÜDÜLENME VE ÇALIŞMA DEĞERLERİNİN İNCELENMESİ: İÇSEL GÜDÜLENME VE ÇALIŞMA DEĞERLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Ayşem ÇALIŞKUR*

ÖZET

Bu araştırmanın amacı; belirli meslek alanlarına göre içsel güdülenme ve çalışma değerlerinin farklılaşmasının incelenmesi ve içsel güdülenme ile çalışma amaçlarının ilişkisinin belirlenmesidir. Araştırmadaki veriler İstanbul ilinde bulunan üç ayrı kurumda, beş ayrı meslek alanında çalışan katılımcılardan toplanmıştır (N=171). İçsel güdülenme ve çalışma değeri boyutları değerlendirmeye tabi tutulmuş ve veriler SPSS 21.0 programında analiz edilmiştir. Sonuçta; bu çalışmada incelenen beş ayrı meslek alanına göre bazı içsel güdülenme boyutları ve çalışma değeri boyutlarının farklılaştığı belirlenmiştir. Ayrıca, içsel güdülenme boyutları ile çalışma değerleri boyutları arasında anlamlı ilişkiler elde edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: *Güdülenme, İçsel Güdülenme, Çalışma, Çalışma Değeri, Meslek Alanları.*

ABSTRACT

EXAMINING INTRINSIC MOTIVATION AND WORK VALUES ACCORDING TO THE JOB AREAS: RELATIONSHIP BETWEEN INTRINSIC MOTIVATION AND WORK VALUES

The purpose of this study is to investigate the diversification of intrinsic motivation and work values according to some job areas and determine the relationship between intrinsic motivation and work values. In this research, data have been collected from employees working in three different firms and five different job areas in İstanbul (N=171). Intrinsic motivation and work value dimensions are evaluated and data is analyzed by SPSS 21.0 software programme. As a result, it is found that some intrinsic motivation and work value dimensions become diversified in the five job areas which are examined in this study. In addition, it is found that there are significant relationships between intrinsic motivation and work value dimensions.

Keywords: *Motivation, Intrinsic Motivation, Work, Work Value, Job Areas.*

* Yrd. Doç. Dr., Kültür Üniversitesi, Psikoloji Bölümü (a.caliskur@iku.edu.tr)
YDÜ Sosyal Bilimler Dergisi, C. VII, No. 2, (Ekim 2014)

Giriş

İnsan davranışının hangi iç ve dış dinamiklerle başladığı, ne kadar sürdüğü, ne zaman ve nasıl sonlandığı ile ilgili süreci açıklamakta bilgi sağlaması açısından güdülenme, araştırmacıların ilgisini çeken bir konudur. Güdülenme kavramı ele alındıkça ve üzerinde araştırmalar yapıldıkça bu konudaki çerçeve de gelişmiştir. Farklı güdülenme türleri belirlenmiş ve “İçsel Güdülenme” kavramı da, gerek akademik hayatta gerekse iş, meslek alanında ele alınmıştır. Endüstri Psikolojisi alanında, iş güdülenmesinin bir parçası olarak içsel güdülenme konusunda araştırmalar yapılmaya devam etmektedir. Çalışma değerleri ise çalışma faaliyetiyle ilişkili olarak, insanların hangi amaçlar ve değerler doğrultusunda çalıştıklarını belirlemek üzere çalışma davranışının dinamiklerini açıklamakta ele alınan bir konudur.

Güdülenme Kavramı

Hull’a göre (1943) önemli davranışlar içsel itkilerle harekete geçer, bu etkiler organizmanın fizyolojik ihtiyaçlarına tepki olarak doğan içsel hallerdir; organizmalar biyolojik koşullara göre bir denge durumu sağlamaya çalışır. Güdülenmiş organizmada, ihtiyaçtan doğan belirli bir gerginlik oluşur ve bu gerginlik organizmayı harekete geçirir, itki tatmin olduğunda denge sağlandığından organizma hareketi durdurur. McClelland’a göre (1985) “Güdü, duygusal durumdaki bir işaret değişimiyle oluşan yeniden bütünleşmedir”. İçsel veya dışsal işaretler -ki bunlar o anda deneyimlenen pozitif veya negatif duygulardır- kişinin duygusal durumuyla birleşir. Bunun sonucunda kişi geleceği kapsayan hedef durumlarına uygun duygularla dolar ve yaklaşma veya kaçınma davranışına yönelir. Gerrig ve Zimbardo’ya göre (2012) “Güdülenme, fiziksel ve psikolojik faaliyetlere başlama, yönlendirme ve devam etme sürecidir; bir faaliyeti diğerine tercih etme ve tepkilerin şiddeti ve sürekliliğini kapsayan mekanizmaları içerir”. Ryan ve Deci’ye göre (2000), insanlar sadece farklı miktarda değil farklı türde güdülenmeye sahiptir, yani güdülenmenin düzeyi ve yönelimi söz konusudur. Güdülenmenin yönelimi, kişiyi harekete geçiren kaynak tutumlar ve hedeflerle ilgilidir, faaliyetin nedenidir. Güdülenmenin düzeyi ise kişinin tutum veya hedeflere ulaşmayı ne kadar istediği ile ilgilidir. Güdülenme ile yakından ilişkili olan kavram da “ihtiyaç” kavramıdır. Literatürde daha çok, güdünün bir alt türü olarak, bedensel kaynaklı (açlık, susuzluk, biyolojik denge gibi) güdüler ihtiyaç olarak tanımlanmaktadır. Ancak Maslow (1970) güdülenmeyi hiyerarşik olarak sıralarken “güdü” terimi yerine “ihtiyaç” terimini kullanmayı tercih etmiştir. Deci ve Ryan (2002) ise “uzmanlık”, “özerklik” ve “ilişki kurma” ihtiyaçlarını temel, evrensel psikolojik ihtiyaçlar olarak

sınıflandırmışlar ve bu psikolojik ihtiyaçların karşılanması ile içsel güdülenmenin gerçekleşeceğini belirtmişlerdir.

İş Hayatında Güdülenme

Güdülenmenin iş hayatına nasıl yansıdığı konusunda da çeşitli tanımlamalar yapılmakta ve araştırmalar yürütülmektedir.

Steers ve Porter'a göre (1975) "İş güdülenmesi, örgüt düzenlerinde davranışın güçlendirilmesi, yönlendirilmesi ve sürdürülmesi süreci"dir. Franco, Bennett ve Kanfer (2002) iş güdülenmesini, "Örgütsel hedeflere yönelik olarak çaba sarf edip bunu sürdürmeye dair bireysel gönüllülük düzeyi" olarak tanımlamışlardır. Kanfer'e göre (1990) "İş güdülenmesi, kişinin tüm bilgi ve becerisini işe uygulamayı harekete geçiren zihinsel çaba harcamasını sağlar; güdülenme olmadan en becerikli insan bile çalışmaktan kaçınır".

İş güdülenmesinde çalışanların güdülenme yönelim ve düzeylerinin kaynağını içsel nedensellikte aramak veya dışsal nedensellikte aramak söz konusu olabilir. İş ortamında çalışanların hangi etmenlerle çalıştıkları, başarı arayışı içinde olmaları, hedef çözümlerini belirlemeleri, disiplinle çalışmaları ve hedefe vardıklarında duydukları tatmin, güdülenmede içsel veya dışsal nedenselliğin nasıl işlediğine ışık tutmaktadır.

İçsel ve Dışsal Güdülenme Kavramları

İçsel güdülenme kavramını Harlow, Harlow ve Meyer (1950) kişinin benliğinin kendiliğinden ve aktif doğasını betimlemek amacıyla dile getirmişlerdir. İçsel güdülenme kavramı White tarafından da ele alınmış, Murray'ın (1938) yaptığı mülakat analizlerinde bir varsayım olarak öne sürdüğü "psikolojik (dürtüsel olmayan) ihtiyaç" kavramını geliştirerek, "uzmanlık için içsel ihtiyaç" kavramını literatüre yerleştirmiştir. White (1959), insan organizmasının çevre koşullarıyla başa çıkmak üzere doğal olarak etkin olmaya güdülendiğini belirtmiştir. Hull (1943) ise geliştirdiği Dürtü Kuramı'nda tüm davranışların fizyolojik dürtüler ve onların türevleriyle oluştuğunu; içsel olarak güdülenen faaliyetin ise doğal psikolojik ihtiyaçlardan biri olan onaylanmış başarıya karşılık geldiğini ileri sürmüştür. İçsel güdülenme kavramı, 1950'li ve 1960'lı yıllarda ise Skinner'ın Edimsel Koşullanma Kuramı ve Hull'ın Dürtü Kuramı'na karşı geliştirilen bir kavram olarak literatürde yer almıştır. Skinner (1953), tüm davranışların yemek ve para gibi ayrılabilir, dışsal ödüllerle güdülendiğini iddia etmiş, içsel olarak güdülenen faaliyetler için ise

faaliyetin kendisini bir ödül olarak görmüştür.

Deci ve Ryan (1985) insanda farklı güdülenme türlerini, hareketi uyandıran farklı nedenler ve hedefler bağlamında ele almaktadır. İçsel güdülenme ve dışsal güdülenme kavramları arasındaki temel niteliksel farkı belirtmek üzere şöyle bir tanım yapmışlardır: “İçsel güdülenme; bir şeyi özünde ilginç ve zevkli bulduğu için yapmaktır; dışsal güdülenme ise bir şeyi ayrılabilir bir sonuca bağlı olarak yapmaktır”. “Dışsal güdülenme ise çevredeki ayrılabilir bazı sonuçlara ulaşmak amacıyla yapılan bir faaliyete mahsus bir yapıdır”. Deci ve Ryan’a göre (1991), gönüllü davranışlar, hayatın içinde kendiliğinden oluşan duygu ve bilişlere karşılık gelen ödüllendirici sonuçlara bağlıdır, edimsel pekiştirme ile açıklanamaz. İçsel ödüllendirici sonuçlar, bir faaliyete eşlik eden kişilerin yaşadığı, kendiliğinden oluşan duygu ve düşüncelerdir. DeCharms’a göre (1968) içsel ve dışsal güdülenme farklı nedensellik odaklarına bağlıdır. İçsel güdülenme “kişisel nedensellik” ihtiyacıyla ilgilidir, dışsal güdülenme ise dışarıdaki güçlerin azaltıp arttırmasına karşılık gelen “dışsal nedensellik”tir.

Vallerand ve Lalande tarafından geliştirilen “Hiyerarşik Model”, içsel ve dışsal güdülenme kavramları temelinde insan güdülenmesini çoklu düzeyde sunmaktadır. Bu modelde, spesifik güdülenme türleri (içsel, dışsal ve güdülenmesiz durum) farklı analiz düzeylerinde (global, bağlamsal ve durumsal) ve sosyal, bireysel ve genel olarak açıklanmaktadır. Düşey ekseninde, global, bağlamsal ve durumsal düzey yer almaktadır: Global düzey; en genel anlamda bireyin kişiliğinin nasıl işlediğini gösterir; yani birey genel olarak faaliyetlerinde hangi güdülenmeyle harekete geçiyor? sorusunun yanıtıdır. Bağlamsal düzey; spesifik yaşam bağlamları (eğitim, iş, boş zaman, kişilerarası ilişkiler) açısından güdülenme durumunu ifade eder; örneğin bir kişinin farklı bağlamlarda geliştirdiği güdü türleri de farklılaşabilir. Durumsal düzey ise; zaman açısından daha spesifik (şimdi ve burada) güdülenme durumuna karşılık gelmektedir. Bu düzey, kişinin spesifik bir faaliyetle o andaki meşguliyeti sırasındaki güdülenme türünü belirtmektedir (Vallerand ve Lalande, 2011).

Güdülenme üzerine çalışan çeşitli araştırmacılara göre (Fournet, Distefano ve Pryer, 1966; Gruenberg, 1979) içsel güdülenme işin yapılmasıyla ilgili doğrudan yaşanan ödüllerle pekişir -ki bunlar işin kendisine ait özelliklerdir: İşin ilginçliği, sorumluluk, işin çeşitliliği, yaratıcılık, kişilerin beceri ve yeteneklerini kullanma olanağı, kişinin etkililiğine dair verilen geribildirim görev boyutunu ifade eder. Dışsal güdülenme ise; iş ortamındaki sosyal boyut (sosyal ilişkiler, arkadaşça, yardımsever, destekleyici meslektaşlar ve üstler gibi) ve örgütsel boyutu (ücret, ek

ödemeler, sosyal haklar, güvenlik gibi) içerir. Çeşitli araştırmalarda içsel ödüller, içsel güdülenmenin tatminine dönük; dışsal ödüller ise dışsal güdülenme esaslı ödüller olarak ele alınmıştır.

İçsel güdülenmeyle ilgili literatürdeki çeşitli araştırmalarda içsel güdülenmenin hangi koşullarda azaldığı, arttığı, diğer değişkenlerle ilişkisi ele alınmaktadır. Bu değişkenler arasında demografik değişkenler, ödül tipi, iş tatmini, çalışılan sektör, örgüt yapısı, performans geribildirim, örgütsel bağlılık bulunmaktadır.

Çalışma ve Çalışma Değeri Kavramları

Çalışma davranışı hakkında çeşitli tanımlama ve görüşler bulunmaktadır. Çalışmanın yararlı bir şey üretmek niyetini taşıyarak enerji harcama yoluyla eşgüdümlü olarak yapılan faaliyetler takımı olduğu görüşü yaygındır (Firth, 1948; Fryer ve Payne 1984; Shepherdson, 1984). Bazı araştırmacılar (Firth, 1948; Anderson, 1961; Miller, 1980) çalışmanın ekonomik yarar yönünü öne çıkarmaktadır. Bazı araştırmacılar ise çalışmanın topluma hizmet yönüne öncelik vermektedir (Donald ve Havighurst, 1959). Çalışmayı bireysel veya toplumsal bir amaç doğrultusunda ele alan araştırmacılar da vardır (Warr, 1981; Weiss ve Khan, 1960). Morse ve Weiss (1955) yaptıkları araştırmada, insanların geçim derdi olmasa bile çalışmaya devam edebildiklerini belirtmiştir. Görülüyor ki çalışma, farklı veya çoklu amaçlar doğrultusunda gerçekleştirilen bir davranıştır. Hall (1934) “Çalışmanın Boyutları” adlı kitabında çalışma kavramının “işe bağlılık”, “iş doyum”, “işbölümü”, “meslektaşlık”, “profesyonellik”, “hiyerarşi”, “statü” kavramlarıyla ilişkili olduğunu belirtmiştir. Tevrüz’ün (1989) Türkiye’de “çalışma” ve “iş” kavramlarıyla ilgili kavramların çağrışım tekniği ile ortaya çıkarılması çalışmasında Çalışma/İşin anlamını oluşturan 10 boyut elde etmiştir. Bu boyutlar: Görev, Amaç, Gayret, Yükselme, Sosyal İtibar, Gelişme, Maddi Kazanç, Ast-Üst İlişkileri, Kişinin Nitelikleri, Zihinsel Faaliyet, Faydalı Olma ve Başarı’dır.

Çalışma veya iş değerleri denilince, kişiyi çalışma davranışını gerçekleştirmeye yönlendiren değer verdiği anlamları ele almak gerekir. Literatürde çalışma değerleri, değerlerin çalışma alanına yansımaları olarak incelenmektedir. Aslında genel yaşam değerleri ile çalışma değerlerini birbirinden ayırmak güçtür. İş (çalışma) değerleri ile iş dışı değerleri genel yaşam değerlerinin içindedir; buna karşın genel yaşam değerleri üzerine çalışanlar genellikle çalışma değerlerini görmezden gelmektedir (Elizur ve Sagie, 1999). Feather (1975), değerlerin “İnsanın kendi davranışından veya başkalarının davranışlarından elde ettiği soyutlamalar”

olduğunu belirterek değerlerin bir değer sistemi halinde kişiye pek çok durumda kılavuzluk ettiğini öne sürmüştür. Hogan ve Hogan (2001), bir insanın temel değerlerinin, kişinin kimliğinin bir parçası olarak onu işinde arzuladığı ve çaba gösterdiği hedeflere yönlendireceğini belirtmiştir. Sverko (1989) “Çalışma Değerleri Modeli”ni geliştirmiş ve bu modelin merkezinde kişinin elde etmeye çalıştığı görece sabit hedefler olduğunu belirtmiştir (ekonomik güvence, uyarıcı sosyal etkileşim, beceri kullanımı gibi). Bir kişi bu hedeflere bağlı değerlere ne kadar çok önem verirse yaşamında çalışmanın rolü de o kadar önemli hale gelmektedir. Sverko (1989) bu modelde, çalışma değerlerinin gelişmesinde sosyalleşme sürecini vurgulamaktadır; sosyalleşme sürecinin çalışma değerlerini (hem işe verilen önem hem de işe ulaşma algısı) etkilediğini, ayrıca kişinin iş deneyimlerinin işe ulaşma algısını etkilediğini, çalışma değerlerinin ise sonuç olarak kişinin yaşamında işe verilen önemi etkilediğini öne sürmektedir. Bazı araştırmacılar ise (Hofstede, 1984; Inglehart, 1990) çalışma değerlerinin kültürel ve ulusal olarak toplumdan topluma değiştiğini belirtmektedir; ulusal çerçeve ve politik, ideolojik etmenler çalışma değerlerinin ülkeler bazındaki farklılaşmasında rol oynayabilmektedir.

Roe ve Ester (1999) genel yaşam değerleri, çalışma değerleri ve çalışma faaliyetleri bağlamında “Generic Model”i geliştirmiştir; bu modele göre değerler hem yatay ekseninde hem de dikey ekseninde ele alınmaktadır. Roe ve Ester’a göre yatay ekseninde; çalışma faaliyetlerinin çalışma değerlerini belirlediğini, çalışma değerlerinin ise genel yaşam değerleri üzerinde etkili olduğunu öne süren bir şekil vardır. Bu görüşe benzer bir belirleyiciliği, bazı sosyalizasyon kuramcıları da (Fisher, 1986; Wanous 1992; Weick, 1995) desteklemektedir. Roe ve Ester, dikey ekseninde ise; bireylerin grupla, grupların da toplumla iç içe var olduğu görüşü doğrultusunda, hiyerarşik bir şekilde en üst basamakta ülke, onun altında grup ve en alt düzeyde bireye doğru bir değer akışı yönü olduğunu öne sürmektedir. Yine de aynı araştırmacılar olguları açıklarken değer akışının da tersine çevrilmesinin mümkün olabileceğini belirtmişlerdir.

İçsel Güdülenme ve Çalışma Değerleri İlişkisi

Literatürde “güdü”, “ihtiyaç” ve “değer” kavramları ilişkili olarak ele alınan kavramlardır. Hull (1943) tüm davranışların temelinde fizyolojik dürtülerin olduğunu, içsel güdülenmiş davranışın da psikolojik ihtiyaç tatminini sağladığını öne sürmüştür. Deci ve Ryan (1985), insanda evrensel nitelikte psikolojik ihtiyaçların (uzmanlık, özerklik ve ilişkisellik) var olduğunu ancak bu ihtiyaçların tatmini ile ilginç faaliyetlerle uğraşmanın bağlantılı olduğunu belirtmektedir. Deci

ve Ryan'a göre (1985) güdülenme çalışmaları, davranışın yönünün ve enerji düzeyinin araştırılmasıdır. Davranışın yönü davranışın neden olduğu konusuna dayanır; davranışın enerji düzeyi ise özünde ihtiyaç kavramına dayanır. Rokeach'a göre (1973) değerler sadece bireysel ihtiyaçların değil, sosyal ve kurumsal taleplerin de zihinsel temsilidir. Değerler, güdülenmeden daha genel ve soyut olarak merkezi bir durumda süre gider ve güdülenmeyi etkileyebilir. Schwartz (1994) değerlerin insana bir hareket yönelimi sağlayabileceğini; Vinson, Scott, Lamont (1977) ise değerlerin bir davranış için güdüyü uyarabileceğini belirtmiştir. Maslow'a göre (1970) insanın farklı ihtiyaçları onun farklı değerleri öğrenmesine ve yaşamında uygulamasına yol açmaktadır.

Vansteenkiste ve arkadaşlarına göre (2007) içsel ve dışsal güdülenme kavramlarının iş ortamına uygulanması düşünüldüğünde "içsel çalışma değeri yönelimi" ve "dışsal çalışma değeri yönelimi" olarak söz edilebilir. Sverko (1989) çalışma değerleri temelinde insanların işe devam etmelerini sağlayan amaçları ekonomik güvence, uyarıcı sosyal etkileşim ve beceri kullanımı olarak sıralamıştır. Ralston ve arkadaşları (1997), personelin çalışma değerlerini anlamının bir kurum için önemini vurgulamış, kurumun devamını sağlamada ve gücünü korumada iş değerlerini temel bir kavram olarak görmüştür. Bu model bilişsel süreçlerin kişinin tutum ve davranışlarındaki belirleyici rolünü betimlemektedir.

Çalışma değerlerinin yapısı konusunda gerçekleştirilen araştırmalarda çalışma değerleri farklı sınıflandırmalarla incelenmiştir. Çalışma değerlerinin sınıflandırılmasında bazı araştırmacıların (Alderfer, 1972; Borg, 1990; Crites, 1961; Mottaz, 1985; Pryor, 1987; Rosenberg, 1957) görüş birliğine dayanan sınıflandırmaları şöyledir: 1) İçsel değerler (kendini gerçekleştirme), 2) Dışsal değerler (güvenlik veya materyal), 3) Sosyal değerler (ilişkisel) (akt. Ros, Schwartz ve Surkiss, 1999). Super (1962) çalışma değerlerini öncelikle iki gruba ayırmıştır: 1) İç kaynaklı değerler (faaliyetin kendisinden elde edilir) 2) Dış kaynaklı değerler (faaliyetin sonuçlarından elde edilir). Oishi ve arkadaşları (1998) ile Schwartz (1994), çalışma değerlerinin içsel veya dışsal iş hedeflerini belirlemeyi sağladığını belirtmiştir. Super (1973) ilerleyen dönemlerde çalışma değerlerini 5 boyutta ele alarak sınıflandırmıştır: 1) Kendini gerçekleştirme, 2) Faydacılık, 3) Sosyal değerler, 4) Bireyselci değerler, 5) Maceracılık değerleri. Elizur'a göre (1994) ise çalışma değerleri iki "yüz" halinde ve 3 türde incelenebilir. Birinci yüz "çalışmanın sonuçları"dır -ki bu sonuçlar: 1) Araçsal/maddesel sonuçlar (iş koşulları ve yararlar), 2) Bilişsel sonuçlar (İlgi ve başarı), 3) Duygusal sonuçlar (ilişkiler ve arkadaşlıklar). Çalışma değerlerinin ikinci yüzü ise "çalışma ortamı ve yönetim özellikleri" ile ilgilidir. Katz ve VanMaanen (1977)'e göre iş hayatında; görev ödülleri, sosyal

ödülleri ve örgütsel ödüller etkilidir. Elizur ve arkadaşları (1991) çalışma değerlerinin belirlenmesi amacıyla yedi ülkede yaptıkları araştırmada (Tayvan, Çin, Kore, Macaristan, A.B.D, Hollanda, İsrail) her bir bireyin bilişsel değerler alanında iki ayrı unsurun bulunduğunu belirlemişlerdir: İçsel çalışma değerleri ve prestije dayanan çalışma değerleri. İçsel çalışma değerleri (işin ilginçliği, işin anlamlılığı, beceri kullanımı ve bilgilenme), prestije dayanan çalışma değerleri (işinizle gurur duymak, ilerleme, örgüt etkileri, iş etkileri) olarak ayrılmaktadır. Gayle (1997), “altın yakalı” olarak nitelediği ileri teknoloji profesyonellerinde içsel bir çalışma değeri olan “işin anlamlılığı”nın oldukça öncelikli olduğunu, onlar için asıl önemli değerlerin kendilerine dönük bir alanda mücadele, yaratıcılık ve öğrenme olduğunu belirtmiştir.

Borg, 1980 ve 1982 yıllarında yaklaşık 4,500 kişiden oluşan örneklem grubuna Elizur’un çalışma değerleri sınıflandırmasını esas olarak gerçekleştirdiği araştırmasında “Çok boyutlu alan analizi yöntemi”yle belirlediği 13 iş sonucunun 3 çalışma değeri alanına dağılımını belirlemeye çalışmıştır. Bilişsel sonuçlar alanında; anlamlılık, bağımsızlık, sorumluluk, ilgi ve ilerleme yer almakta; duygusal sonuçlar alanında insanlar, yardım, katkı, tanınma bulunmakta; araçsal/maddi sonuçlar alanında ise güvenlik, gelir, boş zaman ve iş koşulları yer almaktadır (Borg, 1986).

Çalışma değerleri ile ilgili araştırmalarda, çalışma değerlerinin farklı örneklemeler üzerinden betimlenmesi, çalışma değerlerinin önem sıralamaları, zaman içindeki değişimleri ve çeşitli değişkenlerle ilişkileri bakımından ele alındığı görülmektedir. Bu değişkenler arasında demografik değişkenler, iş sonuçları, yaşam deneyimleri, din, kişilik özellikleri, ihtiyaç tatmini, güdülenme, emeklilik planları gibi konular bulunmaktadır.

İçsel Güdülenme ve Çalışma Değerlerini Birlikte Ele Alan Araştırmalar

Literatürde içsel güdülenme, dışsal güdülenme, psikolojik ihtiyaç tatmini, içsel iş tatmini, iş karakteristikleri, iş kaynakları, kontrol odağı, işe bağlılık gibi kavramlarla gerek genel yaşam değerleri ve gerekse çalışma değerleri arasındaki ilişkiyi ele alan çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. İçsel güdülenme ve çalışma değerleri bazen birbir bazen de psikolojik ihtiyaç tatmini, iş sonuçları, iş stresi, başarı güdüsü gibi kavramlar üzerinden ele alınmaktadır. Bazı makalelerde içsel güdülenmeye bağlı çalışma değerine karşılık gelecek şekilde “İçsel çalışma değeri” ifadesi kullanılmaktadır (Super, 1962; Elizur ve arkadaşları, 1991; Knoop 1994; Vansteenkiste ve arkadaşları, 2007).

Vansteenkiste ve arkadaşları (2007), çalışma değerleri ile psikolojik ihtiyaç tatmini ve iş sonuçları arasındaki ilişkileri inceledikleri çalışmalarında, dışsal çalışma değerlerinin işe adama, iş enerjisi ve iş tatminini negatif yönde yordadığını bulmuştur. Gelir düzeyi ve dışsal çalışma değerleri birlikte ele alındığında bile, bu negatif etki değişmemektedir; ancak gelir düzeyinin genel yaşam tatmini ve mutluluk üzerinde pozitif etkisi bulunduğu görülmektedir. Yaş faktörü ise iş tatminini pozitif yönde yordamaktadır. Dışsal çalışma değerlerinin kısa süreli tatmin, iş-aile çatışması ve duygusal tükenmeyi pozitif yönde yordadığı sonucu elde edilmiştir. Ayrıca dışsal çalışma değerleri, mutluluk ve genel yaşam tatminini de negatif yönde yordamaktadır. Cinsiyet faktörüne göre çalışma değerlerinin veya sonuç değişkenlerin farklılık gösterip göstermediği ele alındığında ise sadece “işten ayrılma niyeti” taşıma erkek katılımcılarda kadın katılımcılara göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Mottaz (1985), farklı düzeylerde (profesyonel, yönetici, büro çalışanı, hizmet görevlisi, mavi yakalı işçi) 1,385 çalışandan veri toplayarak, içsel ve dışsal ödüllerin iş tatmini üzerindeki etkisini ele almıştır. Bu çalışmada içsel veya dışsal ödüller, çalışma değerine karşılık gelecek şekilde değerlendirilerek ölçek olarak 9 maddelik “Çalışma Değeri Envanteri” kullanılmıştır. Çalışma değeri envanterinde 3 temel ödül türü bulunmaktadır: 1) İçsel görev ödülü, 2) Dışsal örgüt ödülü, 3) Dışsal sosyal ödüller. Sonuçta; içsel görev ödüllerinin iş tatmini üzerinde en belirleyici değişken olduğu elde edilmiştir; ikinci sırada dışsal sosyal ödüller ve üçüncü sırada dışsal örgüt ödülü bulunmaktadır. Ayrıca içsel görev ödüllerinin, üst düzey çalışanlarda alt düzey çalışanlara göre içsel görev ödüllerinin belirleyici gücünün daha fazla olduğu; dışsal örgüt ödüllerinin belirleyici gücünün ise alt düzey çalışanlarda üst düzey çalışanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür.

Warr, Cook ve Wall (1979), içsel güdülenme, iş tutumları ve psikolojik iyi oluş ilişkilerini iki aşamada incelemişlerdir (N=590). Sonuçta; içsel güdülenme ile işe bağlılık arasında orta düzeyde anlamlı ilişki, algılanan içsel iş karakteristikleri ile iş tatmini, genel yaşam tatmini ve mutluluk arasında pozitif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir.

Kuruüzüm, Irmak ve İpekçi Çetin (2010) imalat (N=489) ve hizmet (N=727) sektöründe çalışanların işe bağlılığını etkileyen iş değerleri, içsel güdülenme, başarı güdüsü ve kontrol odağı faktörlerini incelemişlerdir. Sonuçta; işe bağlılık, iş değerleri, başarı güdüsü ve kontrol odağı değişkenleri bakımından çalışılan sektör değişkenine göre gruplar arasında anlamlı farklılık bulunduğu; içsel güdülenme açısından ise gruplar arasında anlamlı bir fark elde edilmediği görülmüştür. İçsel

güdülenme her iki grupta da işe bağlılığı etkileyen bir değişkendir. Ayrıca imalat sektöründe işe bağlılığı etkileyen en önemli faktörün iş değerleri olduğu; hizmet sektöründe de işe bağlılığı etkileyen en önemli iki faktörün iş değerleri ve içsel güdülenme olduğu sonucu elde edilmiştir.

Dinger, Thatcher ve Stepina (2010) bilgi teknolojileri profesyonellerinin iş karakteristikleri, bireysel farklılıklar, işveren algısı ve iş-aile çatışması arasındaki yordayıcı ilişkileri ele aldıkları çalışmalarında (N=126); iş karakteristiklerinden beceri çeşitliliğinin iş-aile çatışması algısını arttırdığı, bireysel farklılıklardan halk hizmeti algısının iş-aile çatışması algısını arttırdığı, öz-düzenlemenin iş-aile çatışması algısını azalttığı, iş etiğinin iş-aile çatışması algısını arttırdığı, boş zaman etiğinin iş-aile çatışması algısını azalttığı sonuçlarını elde etmişlerdir. Ayrıca işveren algısının bileşenlerinden iş güvenliği, süpervizör özelliklerinin tatminkarlığının iş-aile çatışması algısını azalttığı sonuçlarına ulaşmışlardır. Özerklik, geribildirim, görevin kimliği ve işin anlamlılığı iş karakteristikleri ile iş-aile çatışması algısı arasında anlamlı bir ilişki elde etmemişler yine içsel güdülenme ile iş-aile çatışma algısı arasında anlamlı bir ilişki elde edememişlerdir.

Van Den Broeck ve arkadaşları (2011), güçlü bir içsel çalışma değeri yönelimi ile iş kaynakları, işe bağlılık ve duygusal tükenme arasındaki ilişkiyi ele aldıkları çalışmalarında (N=4009) iş kaynaklarından otonomi ile duygusal tükenme arasında negatif yönde anlamlı ilişki, iş kaynakları ile işe bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, içsel ve dışsal çalışma değeri yönelimleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir. Ayrıca, içsel çalışma değeri yönelimi ile tüm iş karakteristikleri arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, dışsal çalışma değeri yönelimi ile “özerklik” arasında negatif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. İçsel ve dışsal değerler ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki bulunmamış, duygusal tükenme ile işe bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki belirlenmiştir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmada, belirli meslek alanlarında çalışan üniversite mezunu personelin içsel güdülenme ve çalışma değerleri açısından karşılaştırılmasıdır. Araştırmanın bir diğer amacı ise belirli meslek alanlarında çalışan personelin içsel güdülenmesi ile çalışma değerleri arasındaki ilişkinin sınanmasıdır. Bu amaç doğrultusunda şu sorulara yanıt aranmaya çalışılmıştır:

1. Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre içsel güdülenme boyutları farklılaşmakta mıdır?

2. Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre çalışma değeri boyutları farklılaşmakta mıdır?
3. Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin içsel güdülenme boyutları ile çalışma değeri boyutları arasında ilişki bulunmakta mıdır?

Yöntem

Araştırmanın yöntemi, “ilişkisel tarama modeli”dir. “İlişkisel tarama modelleri, iki veya daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelleridir” (Karasar, 2002).

Araştırmanın evrenini, 2013 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren 3 kurumda çalışan üniversite mezunu personel oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise, -temsil etme niteliğini arttırmak üzere- İstanbul ilinde bulunan bir belediye, bir üniversite ve bir özel şirkette çalışan 5 farklı meslek alanından üniversite mezunu personeldir (N=171). Bu meslek alanları: Akademisyen, avukat, işletmeci, mimar, mühendis olarak belirlenmiştir. Araştırmada örnekleme yöntemi olarak “oranlı küme örnekleme” (cluster sampling) tercih edilmiştir. “Evren ya da çalışma evreni, çoğu zaman içinde çeşitli elemanları olan benzer amaçlı (işlevli) kümelerden oluşur”. “Oranlı küme örnekleme yapmak için evren önce araştırma bulguları açısından önemli farklılıklar getirebileceği düşünülen değişkenlere göre alt evrenlere ayrılır” (Karasar, 2002). Küme örnekleme, popülasyon içinde doğal gruplamanın belirgin olduğu bir örnekleme yöntemidir. Toplam popülasyon gruplar (kümeler) ayrılır ve gruplara ait her bir örneklem seçilir. Daha sonra seçilmiş her bir gruptaki elementlerden bilgi toplanır (http://psychology.wikia.com/wiki/Cluster_sampling, erişim tarihi: 26.07.2013). Örneklem büyüklüğü, belirli meslek alanlarına göre kümeler ayrılıp her kümeden en az 30 kişiye ulaşılması hedeflenerek oluşturulmuştur. “Örnekleme türü de örneklem büyüklüğünü etkiler, daha benzeşik kümeler oluşturulduğundan oranlı örnekleme gerekliliği gerekli örneklem büyüklüğü daha küçüktür” (Karasar, 2002). Böylece araştırma kapsamında, 5 meslek alanından toplam 171 kişiye ulaşılmış ve ölçekler uygulanmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırma kapsamında, ilk ölçek İçsel Güdülenme Envanteri (İGE)’dir. Bu ölçeğin orijinal adı ‘Intrinsic Motivation Scale (IMI)’dir ve Ryan tarafından 1982 yılında geliştirilmiştir. İGE; uygulama süresi yaklaşık 10 dakika olan, 7’li Likert Tipi bir öz-değerlendirme ölçeğidir. Ölçeğin güvenirlik ve geçerlik çalışması McAuley, Duncan ve Tammen (1989) tarafından yapılmıştır; ölçeğin orijinalinin

güvenirlik katsayısı alt ölçeklere göre $\alpha=.68$ ile $.84$ arasındadır. Ölçeğin bütününe iç tutarlık katsayısı ise $\alpha=.85$ 'tir. Ölçeğin orijinalinin faktör analizinde ise, 4 temel faktör grubuna (İlgi Duyuma/Keyif Alma, Algılanan Yeterlik, Çaba/Önem, Baskı/Gerilim) karşılık gelen 18 item belirlenmiştir. 4 faktör grubuna dağılan ölçeğin 18 itemlik ve 16 itemlik versiyonları karşılaştırılmış ve orta düzeyde ilişkili bulunmuştur. Ayrıca bu iki ayrı versiyonun Ki-Kare değerleri ölçeğin $p<.05$ düzeyinde anlamlı olduğunu ve ölçeğin geçerli olduğunu göstermektedir (McAuley, Duncan ve Tammen, 1989). Ölçeğin Türkiye'de uygulanabilirliğini sınamak üzere İGE'nin Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması, Çalışkur ve Demirhan (2013) tarafından yapılmıştır. İGE'nin test-tekrar test güvenirlik değeri $p<0.01$, yapı geçerliğini ölçmek üzere yapılan Faktör Analizi'nde Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0.904 olarak ve Bartlett Küresellik Testi'nde ise p değeri 0.000 olarak elde edilmiştir. Faktör Analizi'nde yapılan işlemler sonucu elde edilen faktörler: İlgi Duyuma/Hoşlanma, Algılanan Yeterlik, Değer/Fayda, Algılanan Seçme Hakkı, Çaba/Önem, Baskı/Gerilim, İş Algısı'dır. Faktör Analizi sonrasında her bir alt boyutun (faktörün) güvenirliliği de hesaplanmıştır. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha değeri 0.8691 olarak bulunmuştur. Ayrıca bu ölçeğin ölçüt geçerliğinin olduğu da belirlenmiştir ($p<0.01$). Sonuçta; 32 maddeden oluşan İGE'nin güvenirlik ve geçerliğinin yeterli olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada yararlanılan ikinci ölçek, çalışma değerlerini ölçmek üzere Tevrüz ve Turgut tarafından (2004) geliştirilen Çalışma Amaçları Testi (ÇLMÇ)'dir. ÇLMÇ, uygulama süresi yaklaşık 5 dakika olan, 6'lı Likert Tipi bir öz-değerlendirme ölçeğidir. Bu test, önce 76 madde olarak geliştirilmiş daha sonra 12 faktöre 12 madde halinde karşılık gelecek şekilde kısaltılmıştır. ÇLMÇ'nin güvenirlik, geçerlik çalışması Tevrüzve Turgut tarafından (2004) yapılmıştır. Testin kısaltılmış versiyonu Uçanok (2008) tarafından doktora tez çalışmasında uygulanmıştır. Yapılan analizlerde, ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin değerinin 0.942 olarak ve Bartlett Küresellik Testi'nde ise p değeri 0.000 olarak elde edilmiştir. Faktör Analizi'nde 12 faktör belirlenmiştir, bu faktörler: 'Topluma katkıda bulunmak, statü kazanmak, geçimini temin etmek, bilgi edinmek/kullanmak, dini görevini yapmak, sakınmak, kendini meşgul etmek, hayatına keyif katmak, hayatına hareket katmak, hayatına anlam vermek, düzenini kurmak, sevdiği işi yapmak'tır. Ölçeğin iç tutarlılığını gösteren Cronbach Alpha değeri 0.9606 olarak elde edilmiştir.

Uygulama

Araştırma dahilinde; 2013 yılında İstanbul ilinde faaliyet gösteren 3

kurumda çalışan 5 ayrı meslek alanından toplam 171 kişiye ulaşılmış ve tamamından veri toplanmıştır. Verilerin büyük bir kısmı elden dağıtılarak, diğer kısmı ise elektronik posta yoluyla toplanmıştır. Uygulanan ölçeklerden ilki İGE, 32 maddeden oluşan 7’li Likert Tipi bir ölçektir ve katılımcılar bu ölçekte uygun gördükleri seçeneğe karşılık gelen kutucuğu işaretleyerek (1’den “Hiç gerçek değil”, 7’ye kadar “Çok gerçek” şeklinde bir cetvelde) yanıt vermektedir. İkinci ölçek ÇLMÇ, 12 maddeden oluşan 6’lı Likert Tipi bir ölçektir; katılımcılar bu ölçekte -bir önceki ölçekle aynı şekilde- uygun gördükleri seçeneğe karşılık gelen kutucuğu işaretleyerek (1’den “Hiç önemli değil”, 6’ya kadar “Fazlasıyla önemli” şeklinde bir cetvelde) yanıt vermektedir.

Verilerin Analizi

171 katılımcıdan toplanan veriler SPSS 18.0 programında istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Verilerin analizinde; içsel güdülenme boyutlarının ve çalışma değerlerinin belirli meslek alanlarına göre farklılaşması incelendiğinden Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmış, içsel güdülenme ile çalışma değerlerinin ilişkisi ise Pearson Korelasyon Katsayısı analizine tabi tutulmuştur.

Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde ele alınan problemler doğrultusunda demografik bulgular, hipotez testleri ve korelatif bulgular sunulmuştur. Araştırmaya toplam 171 kişi katılmıştır. Tablo 1’de görüldüğü gibi, katılımcıların yaş değişkenine göre demografik bulguları şöyledir: 100’ü (%58.5) 20-35 yaş arası, 60’ı (%35.1) 36-50 yaş arası, 9’u (%5.3) 51-65 yaş arası, 2’si (%1.2) ise 66 ve üstü. Katılımcıların cinsiyet değişkenine göre demografik bilgileri incelendiğinde, 91’i kadın (%53.2), 80’i erkek (%46.8) olarak yer almaktadır. Katılımcıların 35’i (%20.5) akademisyen, 35’i (%20.5) avukat, 35’i (%20.5) işletmeci, 34’ü (%19.9) mimar, 32’si (18.7) mühendis meslek grubuna dahildir.

Tablo 1. Araştırma Katılımcılarının Yaş, Cinsiyet ve Meslek Alanı Değişkenlerine Göre Dağılımı

Yaş		Frekans	%
	20-35 yaş arası	100	58,5
	36-50 yaş arası	60	35,1
	51-65 yaş arası	9	5,3
	66 yaş ve üstü	2	1,2
	Toplam	171	100,0
Cinsiyet		Frekans	%
	Kadın	91	53,2
	Erkek	80	46,8
	Toplam	171	100,0
Meslek		Frekans	%
	Akademisyen	35	20,5
	Avukat	35	20,5
	İşletmeci	35	20,5
	Mimar	34	19,9
	Mühendis	32	18,7
	Toplam	171	100,0

Araştırmada içsel güdülenme ve çalışma değerleri temelindeki hipotezler şöyle sıralanmaktadır:

H1: Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre içsel güdülenme boyutları farklılaşmaktadır.

H2: Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre çalışma değeri boyutları farklılaşmaktadır.

H3: Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin içsel güdülenme boyutları ile çalışma değeri boyutları arasında ilişki bulunmaktadır.

Araştırma hipotezlerine ilişkin sonuçlar şu şekilde oluşmuştur:

H1: *Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre içsel güdülenme boyutları farklılaşmaktadır.*

Araştırmadaki ilk hipotez olan; çalışanların akademisyen, avukat, işlemeci, mimar ve mühendis meslek alanlarına göre içsel güdülenme boyutları arasındaki farklılaşma olup olmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile sınanmıştır. İçsel güdülenme boyutlarından “ilgi duyma/hoşlanma” boyutu ele alındığında, akademisyen grubu ile avukat grubu arasında ($p<0.001$) ve mühendis grubu ile

avukat grubu arasında ($p<0.01$) anlamlı fark bulunmuştur $F(4, 166)=5,972$ (Tablo 2 ve Tablo 3). Örneklem grubundaki akademisyenlerin avukatlardan, mühendislerin de avukatlardan işlerine karşı daha fazla ilgi ve hoşlanma duydukları görülmüştür.

Tablo 2. İlgi Duyuma/Hoşlanma Boyutu Puanlarının Meslek Alanlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

İlgi/Hoşlanma ortalama

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	42,903	4	10,726	5,972	,000
WithinGroups	298,157	166	1,796		
Total	341,060	170			

“Değer/fayda” boyutunda akademisyen grubu ile avukat grubu arasında ($p<0.05$), mühendis grubu ile avukat grubu arasında ($p<0.05$) anlamlı fark elde edilmiştir $F(4, 166)=3,927$ (Tablo 4 ve Tablo 5). Akademisyen grubu avukatlara göre işlerini daha değerli ve faydalı bulmuş ayrıca mühendis grubu da avukatlara göre işlerini daha değerli ve faydalı olarak değerlendirmiştir.

Tablo 3. Değer/Fayda Boyutu Puanlarının Meslek Alanlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Değer/Fayda ortalama

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	27,751	4	6,938	3,927	,005
WithinGroups	293,269	166	1,767		
Total	321,020	170			

“Çaba/önem” boyutunda, akademisyen grubu ile işletmeci grubu arasında ($p<0.05$) ve işletmeci grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.05$) anlamlı fark elde edilmiştir $F(4, 166)=3,967$ (Tablo 6 ve Tablo 7). Akademisyen grubun işletmeci grubuna göre ve mühendis grubun da işletmeci gruba göre işlerinde daha çok çaba harcadıklarını düşünmeleri ve işlerini önemli buldukları görülmüştür.

Tablo 4. Çaba/Önem Boyutu Puanlarının Meslek Alanlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Çaba/Önem ortalama

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	18,571	4	4,643	3,967	,004
WithinGroups	194,255	166	1,170		
Total	212,825	170			

“Baskı/gerilim” boyutunda avukat grubu ile akademisyen grubu arasında ($p<0.05$) anlamlı fark görülmüştür $F(4, 166)=3,475$ (Tablo 8 ve Tablo 9). Avukat grubun akademisyen gruba göre işlerini daha baskılı/gergin algıladıkları belirlenmiştir. “Algılanan yeterlik”, “algılanan seçme” boyutu, “iş algısı” boyutları ele alındığında meslek grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 5. Baskı/Gerilim Boyutu Puanlarının Meslek Alanlarına Göre Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

Baskı/Gerilim ortalama

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	17,087	4	4,272	3,475	,009
WithinGroups	204,071	166	1,229		
Total	221,158	170			

H2: *Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin çalıştıkları meslek alanına göre çalışma değeri boyutları farklılaşmaktadır.*

Araştırmadaki ikinci hipotez sınamak üzere, değer boyutlarının akademisyen, avukat, işletmeci, mimar ve mühendis meslek alanlarına göre farklılaşp farklılaşmadığı Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile belirlenmeye çalışılmıştır. Değer boyutlarından; “dini görev yapmak” boyutunda avukat grubu akademisyen grubu arasında ($p<0.05$), işletmeci grubu ile akademisyen grubu arasında ($p<0.001$), avukat grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.05$), işletmeci grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.001$), işletmeci grupla mimar grup arasında ($p<0.05$) anlamlı fark elde edilmiştir $F(4, 166)=12,122$ (Tablo 10 ve Tablo 11). Elde edilen bu bulgular, avukat ve işletmeci grupların akademisyen gruba göre, ayrıca avukatların mühendislere göre, işletmeci grupların da mühendis ve mimar gruplara göre “dini görev yapmak” değerine daha fazla önem verdikleri doğrultusundadır.

Tablo 6. Dini Görev Yapmak Boyutu Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

b5

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	117,247	4	29,312	12,122	,000
WithinGroups	401,385	166	2,418		
Total	518,632	170			

Değer boyutlarından; “sakınmak” boyutunda akademisyen grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.05$), avukat grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.05$) ve işletmeci grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.001$) anlamlı farklar elde edilmiştir $F(4, 166)=3,835$ (Tablo 12 ve Tablo 13). Akademisyen, avukat ve işletmeci grupların mühendis gruba göre “sakınmak” değerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 7. Sakınmak Boyutu Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

b6

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	31,579	4	7,895	3,835	,005
WithinGroups	341,730	166	2,059		
Total	373,310	170			

“Hayatına anlam vermek” değeri ele alındığında, akademisyen grupla işletmeci grup arasında ($p<0.05$), akademisyen grubu ile mühendis grubu arasında ($p<0.001$) anlamlı farklar bulunmuştur $F(4, 166)=4,698$ (Tablo 14 ve Tablo 15). Akademisyen grubun işletmeci gruba göre ve yine akademisyen grubun mühendis gruba göre “hayatına anlam vermek” değerine daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir.

Tablo 8. Hayatına Anlam Vermek Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

b10

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	27,182	4	6,796	4,698	,001
WithinGroups	240,128	166	1,447		
Total	267,310	170			

“Düzenini kurmak” değeri bakımından akademisyen grubu ile işletmeci grubu arasında ($p<0.01$), mimar grubu ile işletmeci grubu arasında ($p<0.05$), mühendis grubu ile işletmeci grubu arasında ($p<0.01$) anlamlı fark elde edilmiştir $F(4,166)=4,962$ (Tablo 16 ve Tablo 17). İşletmecilerin akademisyenlere, mimar ve mühendislere göre “düzenini kurmak” değerine daha fazla önem verdiği görülmektedir. Toplumda bulunmak, statü kazanmak, geçimini temin etmek, bilgi edinmek ve kullanmak, kendini meşgul etmek, hayatına keyif katmak, sevdiği işi yapmak boyutları ele alındığında sözü edilen meslek grupları arasında anlamlı fark bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 9. Düzenini Kurmak Puanlarının Tek Yönlü ANOVA Sonuçları

b11

	Sum of Squares	df	MeanSquare	F	Sig.
BetweenGroups	37,152	4	9,288	4,962	,001
WithinGroups	310,754	166	1,872		
Total	347,906	170			

H3: *Belirli meslek alanlarında çalışan kişilerin içsel güdülenme boyutları ile çalışma değeri boyutları arasında ilişki bulunmaktadır.*

Araştırmadaki 3. hipotezi sınamak üzere, içsel güdülenme boyutları ile çalışma değerleri boyutları arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Testi sonuçları verilmiştir. Tablo 10 ve Tablo 11’de görüldüğü gibi, “ilgi duyma/hoşlanma” boyutu ile “düzenini kurmak” ($r=-,164$, $p<0.05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki ve “ilgi duyma/hoşlanma” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” ($r=,178$, $p<0.05$) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. İlgi duyma/hoşlanma boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$). Korelasyon anlamlılık düzeyleri $*0.05$ ve $*0.01$ ’dir.

Tablo 10. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların İlgi Duyma/Hoşlanma Boyutu ile Düzenini Kurmak Boyutu Arasındaki İlişki

	İlgi/Hoşlanma (A1)	Düzenini Kurmak (b11)
PearsonCorrelation	1	-,164*
A1-b11 Sig. (2-tailed)		,032
N	171	171

Tablo 11. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların İlgi Duyma/Hoşlanma Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		İlgi/Hoşlanma (A1)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A1-b12	PearsonCorrelation	1	,178*
	Sig. (2-tailed)		,020
	N	171	171

Tablo 12 ve Tablo 13’te görüldüğü gibi, “algılanan yeterlik” boyutu ile “topluma katkıda bulunmak” ($r=,177$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki ve “algılanan yeterlik” ile “statü kazanmak” ($r=,208$, $p<0.05$) boyutu arasında pozitif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir. “Algılanan yeterlik” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 12. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Algılanan Yeterlik Boyutu ile Topluma Katkıda Bulunmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Algılanan Yeterlik (A2)	Topluma Katkıda Bulunmak (b1)
A2-b1	PearsonCorrelation	1	,177*
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	171	171

Tablo 13. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Algılanan Yeterlik Boyutu ile Statü Kazanmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Algılanan Yeterlik (A2)	Statü Kazanmak (b2)
A2-b2	PearsonCorrelation	1	,208**
	Sig. (2-tailed)		,006
	N	171	171

İçsel güdülenme boyutlarından “algılanan seçme” boyutu ile “dini görev yapmak” boyutu ($r=-.194$, $p<0.05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki, “algılanan seçme” boyutu ile “düzenini kurmak” boyutu ($r=-,182$, $p<0.05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki ve “algılanan seçme” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu ($r=,234$, $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. “Algılanan seçme” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki elde edilmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 14, Tablo 15 ve Tablo 16).

Tablo 14. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Algılanan Seçme Boyutu ile Dini Görev Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Algılanan Seçme (A3)	Dini Görev Yapmak (b5)
A3-b5	PearsonCorrelation	1	-,194*
	Sig. (2-tailed)		,011
	N	171	171

Tablo 15. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Algılanan Seçme Boyutu ile Düzenini Kurmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Algılanan Seçme (A3)	Düzenini Kurmak (b11)
A3-b11	PearsonCorrelation	1	-,182*
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	171	171

Tablo 16. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Algılanan Seçme Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Algılanan Seçme (A3)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A3-b12	PearsonCorrelation	1	,234**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	171	171

Tablo 17, Tablo 18 ve Tablo 19’da görüldüğü gibi içsel güdülenme boyutlarından “değer/fayda” boyutu ile “dini görev yapmak” çalışma değeri boyutu ($r=-,168$, $p<0.05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki, “değer/fayda” boyutu ile “kendini meşgul etmek” boyutu ($r=-,168$, $p<0.05$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki, “değer/fayda” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu ($r=,371$, $p<0.01$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir. “Değer/fayda” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 17. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Değer/Fayda Boyutu ile Dini Görev Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Değer/Fayda (A4)	Dini Görev Yapmak (b5)
A4-b5	PearsonCorrelation	1	-,168*
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	171	171

Tablo 18. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Değer/Fayda Boyutu ile Kendini Meşgul Etmek Boyutu Arasındaki İlişki

		Değer/Fayda (A4)	Kendini Meşgul Etmek (b7)
A4-b7	PearsonCorrelation	1	-,168*
	Sig. (2-tailed)		,028
	N	171	171

Tablo 19. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Değer/Fayda Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Değer/Fayda (A4)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A4-b12	PearsonCorrelation	1	,371**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	171	171

Tablo 20 ve Tablo 21’de görüldüğü gibi, “çaba/önem” içsel güdülenme boyutu ile “dini görev yapmak” çalışma değer boyutu ($r=-,217$, $p<0.01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki, “çaba/önem” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu ($r=.176$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. “Çaba/önem” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 20. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Çaba/Önem Boyutu ile Dini Görev Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Çaba/Önem (A5)	Dini Görev Yapmak (b5)
A5-b5	PearsonCorrelation	1	-,217**
	Sig. (2-tailed)		,004
	N	171	171

Tablo 21. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Çaba/Önem Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Çaba/Önem (A5)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A5-b12	PearsonCorrelation	1	,176*
	Sig. (2-tailed)		,021
	N	171	171

İçsel güdülenme boyutlarından “iş algısı” ile “topluma katkıda bulunmak” çalışma değeri boyutu ($r=,157$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki, “iş algısı” ile “sevdiği işi yapmak” boyutu ($r=,182$, $p<0.05$) arasında pozitif yönde anlamlı ilişki elde edilmiştir. “İş algısı” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$) (Tablo 22 ve Tablo 23).

Tablo 22. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların İş Algısı Boyutu ile Topluma Katkıda Bulunmak Boyutu Arasındaki İlişki

		İş Algısı (A6)	Topluma Katkıda Bulunmak (b1)
A6-b1	PearsonCorrelation	1	,157*
	Sig. (2-tailed)		,040
	N	171	171

Tablo 23. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların İş Algısı Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		İş Algısı (A6)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A6-b12	PearsonCorrelation	1	,182*
	Sig. (2-tailed)		,017
	N	171	171

Tablo 24’te görüldüğü gibi, “baskı/gerilim” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu ($r=-,239$, $p<0.01$) arasında negatif yönde anlamlı ilişki görülmüştür. “Baskı/gerilim” boyutu ile diğer çalışma değeri boyutları arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir ($p>0.05$).

Tablo 24. Belirli Meslek Alanlarında Çalışanların Baskı/Gerilim Boyutu ile Sevdiği İşi Yapmak Boyutu Arasındaki İlişki

		Baskı/Gerilim (A7)	Sevdiği İşi Yapmak (b12)
A7-b12	PearsonCorrelation	1	-,239**
	Sig. (2-tailed)		,002
	N	171	171

Sonuç ve Öneriler

İçsel güdülenme ve çalışma değerleri iş yaşamında araştırılan değişkenlerdendir. Bu çalışmada, daha önce yapılan benzer çalışmalar ışığında, ancak içsel güdülenme ve çalışma değerlerinin ayrı ayrı incelendiği çalışmalardan farklı olarak her iki değişken ilişkilerini kapsayacak biçimde farklı meslek gruplarına göre çalışanların içsel güdülenme boyutları ve çalışma değeri boyutları incelenmiştir.

Araştırma sonucunda, akademisyen, avukat, işletmeci, mimar ve mühendis meslek alanlarına göre içsel güdülenme boyutları ve çalışma değeri boyutlarının bazılarının farklılaştığı görülmüştür. Sözü edilen 5 ayrı meslek alanına göre “ilgi duyma/hoşlanma”, “değer/fayda”, “çaba/önem” ve “baskı/gerginlik” içsel güdülenme boyutlarının farklılaştığı belirlenmiştir. Örneklem grubundaki akademisyenlerin avukatlardan, mühendislerin de avukatlardan işlerine karşı daha fazla ilgi ve hoşlanma duydukları görülmüştür. Akademisyen grubu avukat gruba göre işlerini daha değerli ve faydalı bulmuş ayrıca mühendis grubu da avukat gruba göre işlerini daha değerli ve faydalı olarak değerlendirmiştir. Ayrıca, akademisyen grubun işletmeci grubuna göre ve mühendis grubun da işletmeci gruba göre işlerinde daha çok çaba harcadıklarını düşündükleri ve önemli buldukları görülmüştür. Son olarak, avukatların akademisyenlere göre işlerini daha baskılı/gerilimli algıladıkları belirlenmiştir.

Akademisyen, avukat, işletmeci, mimar ve mühendis meslek alanlarına göre “dini görev yapmak”, “sakinmak”, “hayatına anlam vermek”, “düzenini kurmak” çalışma boyutlarının farklılaştığı görülmüştür. Sonuçlara göre; ilk olarak avukat ve işletmeci grupların akademisyen gruba göre, avukat grubun mühendis gruba göre, işletmeci grupların da mühendis ve mimar gruplara göre “dini görev yapmak” değerine daha fazla önem verdikleri doğrultusundadır. İkinci olarak; akademisyen, avukat ve işletmeci grupların mühendis gruba göre “sakinmak” değerine daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Üçüncü olarak; akademisyen grubun işletmeci gruba göre ve yine akademisyen grubun mühendis gruba göre “hayatına anlam vermek”

değerine daha fazla önem verdikleri belirlenmiştir. Dördüncü olarak da; işletmecilerin akademisyenlere, mimar ve mühendislere göre “düzenini kurmak” değerine daha fazla önem verdiği görülmektedir.

Bu araştırma sonucuna; iş yaşamında içsel güdülenmenin ve çalışma değerlerinin meslek alanlarına göre farklılaşması söz konusudur. Meslek gruplarını harekete geçiren içsel güdülenme özelliklerinin ve çalışma amaçlarının bilinmesi halinde performansın artırılması, iş tatmininin, kariyer hedeflerinin belirlenmesi vb. olumlu sonuçlar elde edilebilir. Ayrıca meslek seçiminde de içsel güdülenme ve çalışma amaçlarının belirlenmesi, eğitimci ve psikologlarca bireylere uygun bir mesleğe yöneltme yapılmasına katkı sağlayabilir.

Ayrıca içsel güdülenme boyutları ile çalışma değeri boyutları arasında anlamlı ilişkiler bulunmuştur. “İlgi duyma/hoşlanma” boyutu ile “düzenini kurmak” ve “ilgi duyma/hoşlanma” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutları arasında anlamlı ilişki elde edilmiştir. “Algılanan yeterlik” boyutu ile “topluma katkıda bulunma” ve “algılanan yeterlik” ile “statü kazanma” arasında anlamlı ilişki görülmüştür. “Algılanan seçme” boyutu ile “dini görev yapmak” boyutu ile “algılanan seçme” boyutu ile “düzenini kurma” boyutu arasında, “algılanan seçme” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu arasında anlamlı ilişki görülmüştür. “Değer/fayda” boyutu ile “dini görev yapmak” çalışma değeri boyutu arasında, “değer/fayda” boyutu ile “kendini meşgul etme” boyutu arasında, “değer/fayda” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu arasında anlamlı ilişki elde edilmiştir. “Çaba/önem” boyutu ile “dini görev yapmak” çalışma değeri boyutu arasında, “çaba/önem” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu arasında anlamlı ilişki görülmüştür. “İş algısı” boyutu ile “topluma katkıda bulunmak” çalışma değeri boyutu arasında, “iş algısı” ile “sevdiği işi yapmak” boyutu arasında anlamlı ilişki elde edilmiştir. “Baskı/gerilim” boyutu ile “sevdiği işi yapmak” boyutu arasında anlamlı ilişki görülmüştür.

Bu çalışmada ele alınan içsel güdülenme boyutları ile çalışma amaçları arasındaki ilişkilerin sözü geçen boyutların farklı meslek gruplarıncı nasıl algılandığı üzerinde durulması gereken konulardan biridir. Bu çalışmada elde edilen ilişkilerin yönü itibarıyla ara veya şartlı değişken olabilecek kalıp yargılar, beklentiler, alışkanlıklar gibi değişkenlerin çalışmalarda incelenmesi yararlı olabilir. Ayrıca farklı örneklem grupları üzerinden çalışmaları yapılması ile toplumun çeşitli kesimlerindeki içsel güdülenme ve çalışma değeri sonuçlarının karşılaştırılması literatüre katkı sağlayabilir.

KAYNAKÇA

Anderson, N. (1961). *Workandleisure*. London: Routledge & Kegan.

Borg, I. (1986). "A Cross-culturalreplication on Elizur's Facets of Work Values". *Multivariate Behaviour Research*, 21, 401-410.

Çalışkur, A. ve Demirhan, A. (2013). "İçsel Güdülenme Envanteri Dilsel Eşdeğerlik, Güvenirlik ve Geçerlik Çalışması". *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nde (basıma kabul edilmiştir)*.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-determination in Human Behaviour*. New York: Plenum Press.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (1991). "A Motivation Approach to Self". R. A. Dienstbier (Eds.), *Perspectives on Motivation, Nebraska Symposium* Nebraska: University of Nebraska Press, 237-289.

Deci, E. L. ve Ryan, R. M. (2002). "An Overview of Self-determination Theory". E. L. Deci ve R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-determination Research*, Rochester: University of Rochester Press, 3-33.

De Charms, R. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behaviour*. New York: Academic Press.

Dinger, M., Thatcher, J. B., Stepina, L. P. (2010). "A Study of Work-family Conflict Among IT Professionals: Job Characteristics, Individual Values, and Management Practices". *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 20(1), 91-121.

Donald, M. N. ve Havighurst, R. J. (1959). "The Meaning of Leisure". *Social Forces*, 7, 355-360.

Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I. M. (1991). "The Structure of Work Values: A Cross-cultural Comparasion". *Journal of Organizational Behaviour*, 12, 21-38.

Elizur, D. (1994). "Gender and Work Values: A Comparative Analysis". *The Journal of Social Psychology*, 134(2), 201-212.

Elizur, D. Ve Sagie, A. (1999). "Facets of Personal Values: A Structural Analysis of Life and Work Values". *Applied Psychology: An International Review*, 48, 73-87.

Feather, N. T. (1975). *Values in Education and Society*. New York: The Free Press.

Firth, R. (1948). "Anthropological Background to Work". *Occupational Psychology*, 22, 94-102.

Fisher, C. D. (1986). "Organizational Socialization: An Integrative Review". *Research in Personnel and Human Resources Management*, 4, 101-145.

Fournet, G. P, Distefano, M. K., Pryer, M. W. (1966). "Job Satisfaction: Issues and Problems". *Personnel Psychology*, 19(2), 165-183.

Franco, L. M., Bennett, S. ve Kanfer, R. (2002). "Health Sector Reform and Public Sector Health Sector Worker Motivation: A Conceptual Framework". *Social Science and Medicine*. 54, 1255-1266.

Fryer, D. ve Payne, R. (1984). "Proactive Behaviour in Unemployment: Findings and Implications". *Leisure Studies*, 3(3), 273-295.

Gayle, S. (1997). *Work Place Purpose and Meaning as Perceived by Information Technology Professionals: A Phenomenological Study*. Unpublished Doctoral Dissertation, George Town University, Washington D.C.

Gerrig, R. J. ve Zimbardo, P. G. (2012). *Psikoloji ve Yaşam*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic.Ltd.Şti.

Gruneberg, M. M. (1979). *Understanding of Job Satisfaction*. New York: Wiley.

Hall, R. H. (1934). *Dimensions of Work*. Beverly Hills: Sage Publications.

Harlow, H. F, Harlow, M. K., Meyer, D. R. (1950). "Learning Motivated by a Manipulation Drive". *Journal of Experimental Psychology*, 40(2), 228-234.

Hofstede, G. (1984). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. London: Sage Publications.

Hogan, R., ve Hogan, J. (2001). "Assessing Leadership: A View from the Darkside". *International Journal of Selection and Assesment*, 9, 40-51.

Hull, C. L. (1943). *Principles of Behaviour*. New York: Appleton Century Crofts.

http://psychology.wikia.com/wiki/Cluster_sampling, erişim tarihi: 26.07.2013.

Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*, Princeton: Princeton University Press.

Kanfer, R. (1990). "Motivation Theory and Industrial and Organizational Psychology". M. D. Dunnette (Ed.). *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* Palo Alto CA: Consulting Psychologists Press, 75-170.

Karasar, N. (2002). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Katz, R. ve Van Maanen, J. (1977). "The Loci of Work Satisfaction: Job, Interaction and Policy". *Human Relations*, 30, 469-486.

Mottaz, C. J. (1985). "The Relative Importance of Intrinsic and Extrinsic Rewards as Determinants of Work Satisfaction". *Thesociological Quarterly*, 26(3), 365-385.

Kuruüzüm, A., Irmak, S., İpekçi Çetin E. (2010). "İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz". *Bilig*, 53, 183-198.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.

McAuley, E., Duncan, T. ve Tammen, V. V. (1989). "Psychometric Properties of the Intrinsic Motivation Inventory in a Competitive Sport Setting". *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60(1), 48-58.

McClelland, D. C. (1985). *Human Motivation*. Glenview IL: Scott Foresman and Company.

Miller, G.(1980). "The Interpretation of Non-occupational Work in Modern Society: A Preliminary Discussion of Typology". *Social Problems*, 27, 381-391.

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

Murray, H. A. (1938). *Explorations in Personality*. New York: Oxford University Press.

Oishi, S., Schimmack, U., Diener, E. ve Suh, E. M. (1998). "The Measurement of Values and Individualism-Collectivism". *Personality and Social Psychology Bulletin*, 24, 1177-1189.

Ralston, D. A., Holt, D. H., Terpstra, R. H., Kai Cheng, Y. (1997). "The Impact of National Culture and Economic Ideology on Managerial Work Values: The Study of the United States, Russia, Japan and China". *Journal of International Business Studies*, 28(1), 177-207.

Roe, R. A. ve Ester, P. (1999). "Values and Work: Empirical Findings and Theoretical Perspective". *Applied Psychology*, 48(1), 1-21.

Rokeach, M. (1973). *Nature of Human Values*. New York: The Free Press.

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

Ryan, M. ve Deci, E. L. (2000). "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions". *Contemporary Educational Psychology*, 25, 54-67.

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

Shepherdson, K. (1984). "The Meaning of Work and Employment: Psychological Research and Psychologists' Values". *Australian Psychologist*, 19, 311-320.

Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behaviour*. New York: Mcmillan.

Steers, R. M. ve Porter, L. W. (1975). *Motivation and Work Behaviour*. New York: McGraw Hill.

Super, D. E. (1962). "The Structure of the Work Values in Relation to Status, Achievement, Interest and Adjustment". *Journal of Applied Psychology*, 46, 231-239.

Super, D. E. (1973). *The Work Values Inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.

Sverko, B. (1989). "Origin of Individual Differences in Importance Attached to Work: A Model and a Contribution to its Evaluation". *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 28-39.

Tevrüz, S. (1989). "A Study on Construction of Work-component Preference Test". *Journal of Contemporary Management*, 2, 75-87.

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

Uçanok, B. (2008). *Çalışma Değerlerinin, Çalışmanın Merkeziliğinin ve Kişi-İş Uyumunun Örgüte Bağlılık Davranışına Etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Vallerand, R. B. ve D. R. Lalande (2011). "The MPIC Model: The Perspective of the Hierarchical Model of Intrinsic and Extrinsic Motivation". *Psychological Inquiry*, 22, 45-51.

Van Den Broeck A., Ruysseveldt J. V., Smulders, P., De Witte, H. (2011). "Does an Intrinsic Work Value Orientation Strengthen the Impact of Job Resources? A Perspective from the Job Demands–resources Model". *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(5), 581-609.

Vansteenkiste, M., Neyrinck, B., Niemiec, C. P., Soenens, B., De Witte, H., Van den Broeck, A. (2007). "On the Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Self-determination Theory Approach". *The British Psychological Society*, 80, 251-277.

Vinson, D. E., Scott, J. E. and Lamont, C. M. (1977). "The Role of Personal Values in Marketing and Consumer Behavior", *Journal of Marketing*, 44-50.

Wanous, J. P. (1992). *Organization Alentry: Recrument, Selection, Orientation and Socialization of Newcomers*. MA: Addison-Wesley.

White, R. W. (1959). "Motivation Reconsidered". *Psychological Review*, 66, 297-333.

Warr, P., Cook, J., Wall, T. (1979). "Scales for the Measurement of Some Work Attitudes and Aspects of Psychological Well-being". *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.

Warr, P. B. (1981). "Psychological Aspects of Employment and Unemployment". *Psychological Medicine*, 12, 7-11.

Weick, K.(1995). *Sense Making in Organizations*. London: Sage.

Weiss, R. S. ve Khan, R. L. (1960). "Definitions of Work and Occupations". *Social Problems*, 8, 142-151.