



DEMOGRAFİK FAKTÖRLERİN İŞ DEĞERLERİ ÜZERİNE ETKİSİ; İŞÇİ SENDİKALARI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Levent Serhat BAYAR^a

ÖZET

Çalışanların işe atfettikleri değer son yıllarda, araştırmacıların ve profesyonellerin ilgisini çeken bir konu olmuştur. Bu çalışmada, sendika üyesi olarak çalışmanın ve demografik faktörlerin iş değerleri üzerindeki etkisini incelemek amaçlanmıştır. Anket yöntemi ile verilerin toplandığı araştırmada Super'in İş Değerleri Envanteri (1962) kullanılmıştır. İzmir ili sınırları içerisinde yapılan çalışma sonucunda; iş değerlerinin 'Yaratıcılık' ve 'Yönetim' boyutlarında üye olunan sendikalar arasında farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmada ayrıca demografik faktörlerden cinsiyet ve eğitim durumu ile iş değerleri alt boyutları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmışken, yaş ile medeni durumun iş değerleri üzerinde herhangi bir etkisi saptanamamıştır. Araştırmanın sonunda, kuramsal ve metodolojik öneriler, iş değerlerinin sendika üyeliği ile demografik faktörler arasındaki ilişki çerçevesinde tartışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Değerleri, Sendika, İşçi, Demografik Faktörler

THE EFFECT OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON WORK VALUES LEVEL; A RESEARCH ON LABOUR UNIONS

ABSTRACT

In recent years the value employees have attributed to their labour has become a topic of interest for both researchers and professionals. In this study the aim is to examine the effect of working as a union member along with demographic factors relating to business assets. In this research, where data was collected via survey methods, Super's Values Scale (1962) was utilised. In 'Inventory' and 'Management' dimensions of business assets, differences among related unions which in are İzmir, were identified. The study notes how, while a statistically meaningful relationship between sub-dimensions of work values and demographic factors such gender and educational background were detected, no effects of age or marital status were found in relation to work values. At the end of the research, theoretical and methodological suggestions are discussed within the framework of a relationship between work values, union membership and demographic factors.

Keywords: Work Values, Union, Labour, Demographic Factors

^a İzmir Katip Çelebi Üniversitesi, Turizm Fakültesi, serhatbyr@yahoo.com

1. Giriş

Demografik faktörler, bireylerin algılama ve karar verme sürecindeki en önemli olgulardan biridir. Bireyin kendi değer yargısını oluşturması, cinsiyet, yaş, eğitim durumu ve medeni durum gibi faktörler ile yakından ilişkilidir. Demografik faktörler bireylerin karar verme sürecini etkileyen en önemli faktörler arasındadır (Demir ve Oral,2007:537-553; Demir ve Taner,2007:525-535). Kadınların erkeklerden, gençlerin yaşlılardan, evlilerin bekârlardan farklı tutum ve algılarının olması farklı iş değerlerine sahip olmayı da beraberinde getirmektedir. İşçilerin iş değerleri üzerine etki eden demografik faktörlerin bilinmesi de işletme verimliliği yönüyle önem arz etmektedir.

Diğer faktörler sabit kabul edildiğinde, bireylerin iş değerlerinin birbirinden farklı oluşu, demografik faktörlerle açıklanabilmektedir. Yaş, eğitim, cinsiyet gibi demografik faktörlerinin iş değerleri üzerine etkisi farklılıklar arz etmekle birlikte (Cherrington vd., 1979:617-623), cinsiyet bu konuda en popüler demografik faktördür (Demir,2005,121-136: Sagie vd., 1996:505; Kubat, 2007:82). Diğer yandan sendika üyesi olarak çalışma ve üye olunan sendikalar arası farklılıklar da iş değerleri üzerine etki edebilecek unsurlardandır.

Çalışmanın amacı; sendika üyeliğinin iş değerleri üzerindeki etkisinin ortaya konulmasıdır. Ayrıca çalışanların iş değerleri üzerindeki demografik faktörlerin etkisinin belirlenmesidir. İş değerlerine etki eden unsurların tespit edilebilmesi, çalışma hayatında gerek sendika gerekse işletme yönetimlerinin üyeyi/işçiyi yönetme ve yönlendirebilme açısından önem arz etmektedir. Demografik faktörlerin iş değerleri üzerine etkisini araştıran çeşitli araştırmalar (Kubat, 2007:19; bulunmasına rağmen sendika üyesi olarak çalışmanın veya herhangi bir sendika üyesi olmanın iş değerleri üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik literatürde çok fazla çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çalışmada ilk olarak iş değerleri kavramı tanımlanarak literatürde yer alan tanımlamalara yer verilmiştir. İş değerleri boyutları içsel ve dışsal boyutlar altında ele alınmıştır. İkinci olarak sendika kavramı açıklanmış ve sendikaların değer yaratma sorunu ele alınmıştır. Araştırmanın materyal-yöntem ve bulguları ile hipotez testleri son bölümde yer almıştır. Tüm bulgular ışığında araştırmaya yönelik sonuç ve öneriler ile çalışma sonlandırılmıştır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. İş Değerleri Kavramı

Çalışma hayatı, insan hayatındaki en önemli olgulardan biridir. Dolayısı ile insanların her alanda olduğu gibi çalışma hayatında da var olan bir takım değerleri vardır. Değerlerin bilimsel anlamda, iş hayatında yer alması 1924 yılında yapılan '*Hawthorne Araştırmaları*' ile başlamıştır. Hawthorne araştırmaları sonucunda, teknik ve fiziksel şartlarda yapılan olumlu bir iyileştirmenin her zaman verimliliği artırmadığı görülmüştür. Bu araştırma ile iş davranışlarının açıklanmasında fiziksel faktörler yanında sosyal faktörlerin de yer alması gerektiğini ortaya koyan 'insan ilişkileri kuramı' ortaya atılmıştır. Çalışma koşullarının ve insan özelliklerinin işteki davranışlara etkisi, bu ve benzeri çalışmalardan sonra daha çok ilgi odağı olmuştur (Şahin, 2004:531). İş değerlerini tam olarak anlayabilmek için konuya ilişkin tanımları ortaya koymak gereklidir. Bu tanımlamalardan birkaçı şu şekildedir:

İş değerleri, insanın doğumundan itibaren içinde bulunduğu ve yetiştiği toplumda geçirmiş olduğu sosyalleşme süreci nihayetinde edinmiş olduğu değerlerdir (Ergenç, 1982:32). İş değerleri kavramı, değer kavramının gelişimine paralel gelişim göstermişse de,

değer araştırmalarından farklı bir perspektife sahiptir ve burada farklı metodolojiler kullanılmıştır. Bu nedenle değerler konusundaki tartışmalar iş değerleri için bir temel oluşturursa da, konuyu açıklamakta eksik kalmaktadır (Lyons, 2003:45).

Elizur (1984:379-389), iş değerlerini bireyin işinde edinebildiği belli sonuçlara verdiği önem olarak tanımlamıştır. Diğer bir deyişle, iş değerlerini kişiyi iş yerinde tutan ödül ve amaç olarak tanımlamıştır.

Super'e (1970), göre ise, bireyin toplam değerlerinin alt kümesi olan iş değerleri, kişinin işinde aradığı ya da arzuladığı nitelik, karşılık ve tatmindir.

Knoop (1994, 319-330), iş değerlerinin işte yaşananlara verilen kıymet, önem ve istek derecesi olduğunu belirtmiştir. İş değerleri, insanların çalışma gayretine etki eden amaçlardır.

Çalışma yaşamının merkezinde yer alan iş değerleri, insanların mesleklerinde, işlerinde ve örgütlerinde sahip oldukları iş yaşamlarının anlamını ifade etmektedir. İnsanın işinde nasıl bir performans göstereceği hatta hangi mesleği seçeceği konusundaki seçimler iş değerlerinden etkilenmektedir (George ve Jones, 1997:397-399). Özellikle kriz dönemlerinde ya da öngörülmedik değişimlere maruz kalındığında, çalışanları birbiriyle bütünleştiren, daha verimli ve etkin çalışmaya iten en önemli güç olan iş değerleri, son dönemlerde insan kaynakları yönetimlerinin de ilgi odağı olmuştur. İş değerleri üzerine yapılmış tüm bu tanımların ortak özelliği, iş davranışlarına etki eden sebepler veya sonuçlar üzerine kurulmuş olmasıdır.

2.2. İş Değerlerinin Boyutları

İş değerlerinin boyutlarını tasnif etmede farklı araştırmacılar birbirine benzer biçimlerde sınıflandırma yapmışlardır. Bunlardan bir kaçına burada değinilmiştir.

Maryland İş Değerleri Envanteri'nde (The Maryland Work Value Inventory) ekonomik koşullar, statü, başarı, yeteneklerini geliştirme, kişisel tatmin, işten kaçınma, topluma karşı fedakârlık, işverene karşı fedakârlık olmak üzere sekiz iş değeri geliştirilmiştir (Spence, 2003:35-44).

Dov Elizur iş değerlerini, maddi ya da sosyal olmayan bilişsel iş değerleri ve maddi olanaklarla ilgili olan araçsal iş değerleri olmak üzere iki boyutta incelemiştir. Bilişsel iş değerlerini başarı, terfi, statü, topluma yararlı olma, işte bağımsız olma, övünç duyma, kişisel gelişim imkânı gibi değerler ifade etmekte iken; araçsal iş değerlerini; çalışma saatleri, iş imkânları, iş güvenliği, ücret gibi değerler ifade etmektedir (Altaş, 2004:42).

Wollack vd. (1971, 331-338), iş değerlerinin, 'işe içsel bakış', 'işe dışsal bakış' ve 'karma karakter' olmak üzere üç boyutundan bahsetmişlerdir. İşe içsel bakış; işte gurur, işe katılım ve işteki faaliyet olarak tanımlanmıştır. İşe dışsal bakış; para kazanma eğilimi ve işin sosyal statüsü olarak tanımlanmıştır. Karma karakter ise terfi etme ve sorumluluk almaktır.

Philip Manhardt (1972:361-368) ise, iş değerleri envanterini konfor ve güvenlik, rekabet ve gelişme, statü ve bağımsızlık olma üzere üç boyutta incelemiştir.

Çalışmamızda kullanılan ve pek çok araştırmacının da kabul ettiği sınıflandırma ise, içsel ve dışsal iş değerleri ayrımını ortaya koyan '*Super'in İş Değerleri Envanteri*'dir. Bu envanter işin tatmin edici yönleri düşünülerek hazırlanmıştır (Twenge vd., 2010:1121; Kubat ve Kuruüzüm, 2010:489; Hsieh, 2006). **Super**, iş değerleri envanterinde on beş temel iş

değerini tanımlamıştır. İçsel değerler; fedakârlık, estetik, yaratıcılık, zihinsel teşvik, bağımsızlık, başarı, çeşitlilik ve otorite olmak üzere kişinin işe bakışını yansıtmaktadır. Dışsal değerler; işin ekonomik yönü, güvenlik, çevre, yönetimle ilişkiler, çalışma arkadaşları, prestij ve yaşam tarzıdır (Sarnswang, 1995:35; Mietus, 1977:63-77, Dulnik, 2004:64). Çalışmamız farklı sektörlere uygulandığından estetik boyutu burada ihmal edilmiştir.

2.2.1. İçsel İş Değerleri

İçsel iş değerleri, işin içeriğine bağlı ve işe ait süreçlerle ilgili değerlerdir. Bu değerler, kişinin işinden maddi olmayan beklentilerine ilişkindir. İçsel iş değerleri yüksek olan çalışanlar, o işi yapıyor olmaktan manevi haz duymaktadırlar. İçsel iş değerleri aşağıda verilmiştir.

Fedakârlık, genel anlamda bir amaç uğrunda bir değer veya varlıktan vazgeçme, uğruna verme anlamına gelmektedir. Çalışma hayatında ise, fedakârlık çalışanın iş aracılığıyla başkalarına yardım edebilmesini ve başkalarının yararına hizmet etmek için sosyal ilgisini ölçen bir iş değeridir.

Yaratıcılık, kişilerin yeni şeyler ve fikirler oluşturmasına imkân tanıyan iş değeridir. Yaratıcılık kavramı ile ilgili oldukça geniş tanımlamalar mevcuttur. San'a göre yaratıcılık; her bireyde var olan ve insan yaşamının her bölümünde bulunabilen bir yeti, günlük yaşamdan bilimsel çalışmalara dek uzanan geniş bir alanı içine alan süreçler bütünü, bir tutum ve davranış biçimidir (San, 1979:177).

Yaratıcılık bir sezgi süreci olarak kabul edilmektedir. Buna göre; zorlukları, problemleri, bilgi edinmedeki boşlukları, rahatsız edici ya da eksik öğeleri sezip, bunlar hakkında tahminler yapmak ve hipotezler kurmak, bunları test etmek, sonuçları karşılaştırmak, gerektiğinde bu hipotezleri değiştirip yeniden sınamak ve sonuçları iletme süreci olarak tanımlanabilir (Saeki vd., 2001:25-26).

Vernon'a (1989:94) göre; insanın sosyal, manevî, estetik, bilimsel ve teknolojik değeri olduğu kabul edilen yeni fikirleri, görüşleri, buluşları veya artistik objeleri üretme kapasitesi olarak ifade edilmektedir.

Wakefield' e (1992:13) göre ise; bireyin kendi düşüncesi ve yetenekleri ile problemin tanımlanmasını ve çözülmesini gerektiren herhangi bir durum için anlamlı cevaplar üretmesi şeklinde tanımlanmaktadır.

Zihinsel teşvik, işin kişilerin yeni bilgiler edinmesine, profesyonelce düşünmesine ve zihnini geliştirmesine olanak tanıyan iş değeridir. Zihinsel teşvik, zekâyı, rasyonelliği ve dikkatli problem çözmeyi geliştiren bir olgudur. İşin, yaratıcılığı geliştiren, temel problemlere ilişkin varsayımların yeniden düşünülmesini sağlayan, yeni bakış açıları ve yeni problem çözme yöntemleri ortaya çıkaran özelliklere sahip olması zihinsel teşvik değeri taşıdığına göstergesidir. İşin zihinsel teşvik değeri taşıması, çalışanların problemlerle başa çıkma süreçlerinde kendi yaratıcı bakış açılarını kullanabildiklerini gösterir (Bass ve Avolio, 1993:118).

Başarı, işte gösterilen çabanın sonucunda, iyi yapılmış bir işten dolayı hissedilen duygusal bir iş değeridir. Çalışanlar, başarı olasılığı yüksek işleri daha fazla tercih etmektedirler. Başarı diğer yönüyle bireyin tatmin etmesi gereken ihtiyaçlarındandır. Başarı

gösterme ihtiyacı kuvvetli olan birey, ulaşılması güç, çaba gerektiren, anlamlı amaçları seçme eğilimindedir. Bunları yerine getirmek için gerekli bilgi ve yetenekleri elde edecek ve bunları kullanacak davranışları göstermektedir. Başarı boyutuna sahip iş değeri, çalışanların başarı ihtiyacını karşılayabilen özelliklere sahiptir (Ünlü, 2013:9).

Çeşitlilik, çalışanın yaptığı işin çeşitli görevler içermesi ve farklı işler yapmaya olanak sağlamasını ifade eden iş değeridir. Çeşitlilik, işin ne derece farklı beceri ve yetenek gerektirdiğinin, kişinin işi yaparken ne kadar çeşitli faaliyetlerde bulunduğu ölçüsüdür. Çalışanların genel olarak tek düze bir iş yaşamı geçirmeleri motivasyonlarını da olumsuz etkileyebilmektedir.

Bağımsızlık, çalışanın yaptığı işle ilgili kararları alabilme, işiyle ilgili inisiyatif kullanabilme ve kendi istediği şekilde çalışma imkânı sağlayan iş değeridir. Yapılan deneysel ve teorik çalışmalarda işte bağımsızlık değerinin, sorumluluk duyma hissini artırdığını ortaya koymuştur. Çalışanlara işiyle ilgili kararlara katılma olanağı verilmesinin sonucunda, çalışanların işlerini sahiplenmelerinin, inisiyatif almalarının ve verimliliklerinin artabileceği ifade edilebilir (Ganster ve Dodd, 1996:329-347). Çalışanların en çok önem verdikleri iş değeri, işleriyle ilgili kendi kararlarını alabildikleri bağımsızlık değeridir (Taş, 2010:129).

2.2.2. Dışsal İş Değerleri

Dışsal iş değerleri ise, işin içeriğinden bağımsız, işin çıktıları ya da sonuçları ile ilgili değerlerdir. Çalışanın maddi ya da araçsal beklentilerine yöneliktir. Dışsal iş değerleri yüksek olan çalışanlar için, yaptıkları işin kendilerine getireceği maddi imkânlar ve toplumsal değerler ön plandadır. Dışsal iş değerleri aşağıda verilmiştir.

Ekonomik fayda, işin, çalışanın iyi bir yaşam sürmesi için iyi bir gelir ve ekonomik fayda sağlamasını ifade eder. Ekonomik fayda, insanların çalışma ile ulaşmak istedikleri hedeflerin başında yer almaktadır. Çalışmanın anlamı ile ilgili yapılan bir çalışmada, 'iyi bir ücret' ifadesi çalışma amaçlarına verilen önem sıralamasında, 'sevilen ve ilgi duyulan bir iş' ifadesinden sonra ikinci sırada yer almıştır (Çakır, 2006:17).

Çevre, çalışanlar için hoş, rahat ve iyi bir çalışma ortamı sağlayan değerdir. İşin fiziksel şartları ve çalışma koşulları gibi etkenler işin çevresel değerleridir. Yapılan araştırmalar, çalışanların tehlikesiz ve rahat fiziksel ortamlara sahip işyerlerinden hoşlandıklarını ortaya koymaktadır (Erdoğan, 1996:245).

Yönetim, işin amacı, bireyleri örgütlemek ve yönlendirmektir. Başkalarının işini planlama ve onlara görev verme ile ilgili değerdir. Yönetici veya yönetim tarzı, ücret gibi önemli bir motivasyon kaynağının yetersiz olduğu iş ortamlarında bile, çalışanların önem attıkları bir iş değeridir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4).

Çalışma arkadaşları, uyumlu çalışma arkadaşlarına sahip olmayı ve çalışma arkadaşları ile kişisel ilişki kurabilmeyi sağlayan işe ait değerdir. Çalışanlar, yaptıkları işin sadece para veya somut çıktılarına değer atfetmemektedirler. Günlük yaşantısının yarısından fazlasını iş yerinde çalışarak geçiren kişi, uyumlu iş arkadaşlarıyla birlikte sosyalleşme çabası içerisindedir. Bu nedenle çalıştığı işyerindeki arkadaşları ile uyum içerisinde çalışma, işçilerin önem verdikleri iş değerlerindedir (Bozkurt ve Bozkurt, 2008:4-5).

Prestij, iş sayesinde çalışanın saygınlık kazanmasını ifade eden iş değeridir. İşin prestij boyutu, genel anlamıyla bir iş pozisyonuna uygun görülen ve çok çeşitli değişkenlerden oluşan geliştirilmiş öznel saygı tutumu olarak ifade edilebilir. Prestij, toplum üyeleri tarafından olumlu olarak değerlendirilen sosyal bir değerdir ve bireylerin, belirli bir iş pozisyonuna ilişkin sahip oldukları saygı ya da takdir duygusu ile açığa çıkmaktadır (Garbin ve Bates, 1996:295-302).

Yaşam tarzı, işin yaşanacak güzel bir ortam yaratması, çalışanın istediği şekilde yaşamasına ve istediği kişi olmasına olanak sağlayan iş değeridir. Yaşam tarzı terimi, bireylerin değerleri, nerede yaşadıkları, ne yaptıkları, ne yedikleri gibi günlük yaşantılarının hemen hemen her yönünü kapsayan geniş bir içeriğe sahiptir (Wilkie, 1994:344). İş değeri olarak yaşam tarzı ise, işin çalışanın arzuladığı yaşam tarzına hitap eden özellikler içermesidir.

Üstlerle ilişkiler, yönetim ve yöneticiler ile iyi ilişkiler kurulmasını ifade eden iş değeridir. İşin, çalışanlar açısından üst yönetimle iletişim kurulabilmesine imkân sağlaması ve çalışanların alınacak kararlara katılımını sağlayacak özelliklere sahip olması durumunda ortaya çıkan bir değerdir.

Güvenlik, işin sürekli olacağına dair güven ve kesinlik içermesi ayrıca sabit bir gelirin garantisini ifade eden iş değeridir (Hsieh, 2006). Güvenlik, iş ilişkisinde başlı başına sürekliliğin bir ifadesidir. İş güvenliği, çalışanın, işinin mevcut haliyle devam edeceğine ilişkin algısı ve geçimini sağlayacak bir ücretin devamlılığına yönelik iki boyut içermektedir.

2.3. İşçi Sendikaları Kavramı

Sendikalar, çalışma hayatının vazgeçilmez örgütleridir. Toplumu çalışma hayatı yönü ile şekillendiren ve geleceği etkileyen önemli güçlerden biri olan bu kurumlar, gelişmiş birçok ülkede çalışan nüfusun önemli bir kısmını içinde barındırırlar. Sendikalar, başlangıçta çalışanların ekonomik sorunlarının çözümü için ortaya çıkmış olmalarıyla beraber küreselleşmenin ve çalışma ilişkilerinin hızlı değişimi sonucu siyasi ve sosyal alanda da yer edinmişlerdir. Çalışma hayatında önemli bir yeri bulunan sendikaların hangi seviyede üyeler üzerinde iş değeri yaratabildiklerinin tespit edilmesi iş ilişkileri açısından da önem arz etmektedir.

Endüstri Devrimi, modern anlamda sendikaların doğuşunda en önemli faktördür. Endüstri Devrimi ile sanayileşmenin hızlı gelişmesi, çok kötü çalışma koşulları yaratmış; düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve hiçbir sosyal güvencenin olmaması, işçilerin örgütlenme ihtiyacını doğurmuştur. İşçiler ekonomik ve siyasi bakımdan güçlü işverenler karşısında eşit koşullarda pazarlık gücü elde etmek için yoğun bir mücadele vermişlerdir. Özellikle Batı Avrupa ülkelerindeki bu mücadeleler neticesinde, işçilere örgütlenme hakları tanınmaya başlanmıştır (Özgen ve Yalçın, 2011:377).

Sendika, işçilerin ya da işverenlerin belirli bir işkolunda ortak ekonomik ve toplumsal çıkarlarını korumak ve geliştirmek amacıyla kurdukları mesleki örgüttür (Dinç, 1998:26). Sendika; herhangi bir dil, din, ırk, milliyet, etnik köken, mezhep, inanç, felsefe, siyasi görüş ve cins ayrımı gözetmeksizin bütün işçiler için ortak hak arama, geliştirme, koruma ve dayanışma amacı gütmektedir (Çelik, 1999:113).

Sendikalar, asıl olarak sanayi devriminin yarattığı olan işçi sınıfının çıkarlarını korumak ve geliştirmek için kurulmuştur (Gülmez, 1995:35).

Sendika kavramının; ‘çalışanların veya işverenlerin belli koşullarda kurdukları ve üye oldukları özel amaçlı ve tüzel kişilik sahibi örgüt’ olarak tanımlanan dar anlamı ve bu tanımlamalara ek olarak alt kuruluşları ile üst kuruluşları da içeren geniş anlamı vardır (Akyiğit, 2002:253). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere, örgütlenme modeli, sendikaların kuruluş ve teşkilatlanma biçimini, diğer bir deyişle de taban ve üst örgütlenme düzeyini ifade eder (Demir ve Çavuş, 2005:215).

2.4. Sendikaların Değer Yaratma Sorunu

Sendikalar demokratik toplumun temel unsurlarından biridir. Çalışanların yaşam standartlarının korunması ve geliştirilmesinde, çalışma hayatında adalet ve etkileşim sağlanmasında, çalışma koşullarının iyileştirilmesinde ve piyasa ekonomisinin işleyişi içerisinde ekonomik ve sosyal hakların korunmasında sendikaların önemi büyük olmuştur (Selamoğlu, 2004:36-53).

Sendikaların değer yaratabilmeleri, üye sayısının artırılması ve faaliyetlerinin etkinliği için önem arz etmektedir. Ancak sendikaların yeteri düzeyde değer yaratamadıkları, Türkiye’deki toplumsal değerler üzerine yapılan araştırmalarda ortaya konulmuştur (Çelik, 1999:113). Yapılmış araştırmalarda, mesleklere ve kurumlara duyulan güven ölçümlerinde, sendikaların diğer kurumlara oranla daha az güven duyulan kurum oldukları, sendikacılık mesleğinin de diğer mesleklere kıyasla daha az güven duyulan meslek olduğu görülmüştür (Ergüder vd.,1991:145; Esmer ve Evrim, 1999:45). Sendika kurumuna ve sendikacılık mesleğine duyulan güven endeksinin düşük olması, sendikaların değer yaratamamalarının da bir sonucudur. Yıllar itibariyle oranlarda artış veya azalış olsa da, diğer kurumlara kıyasla sendikalara duyulan güven hep düşük olmuştur.

İşçilerin sendikalara ve yöneticilerine karşı duydukları güvensizliğin temel sebepleri arasında, sendikaların kendilerinin hak ve çıkarlarını koruyup geliştirmek için yeterince mücadele etmedikleri ve bu anlamda yeterince güçlü olmadıkları algısı yatmaktadır. Sendikaların olumlu değer yaratamamış olmaları sendikalara karşı duyulan güvensizliğin bir sonucu olarak görülebilir.

Sendikaların değer yaratamamaları, yeni üye kazanma, mevcut üyelerini koruma ve üyelerini harekete geçirme kapasitelerinin de zayıflığına işaret etmektedir. İş gücü piyasasında meydana gelen değişimler, işverenlerin sendika karşıtı taktik ve stratejileri, hükümetlerin tutumu, yasalar, sendikaların örgütlenme stratejileri ve politik tutumları gibi birçok etmen sendikal değerlerin oluşumuna etki etmektedir. Bu etkenlerden çalışanlar lehine olan uygulamalar, sendikaların değer yaratmalarına katkı sağlayacaktır (Urhan, 2005:84-85).

Çalışmanın sendikalar üzerinde uygulanmasının sebeplerinden biri de, sendikaların değer yaratamadıkları sorunu üzerinedir. Güven endeksinin düşük olduğu ve değer yaratamadığı geçmiş çalışmalarda ortaya konulan sendikaları, iş değerleri üzerindeki etkisinin varlığının tespit edilebilmesi bu açıdan önemlidir.

3. Materyal ve Yöntem

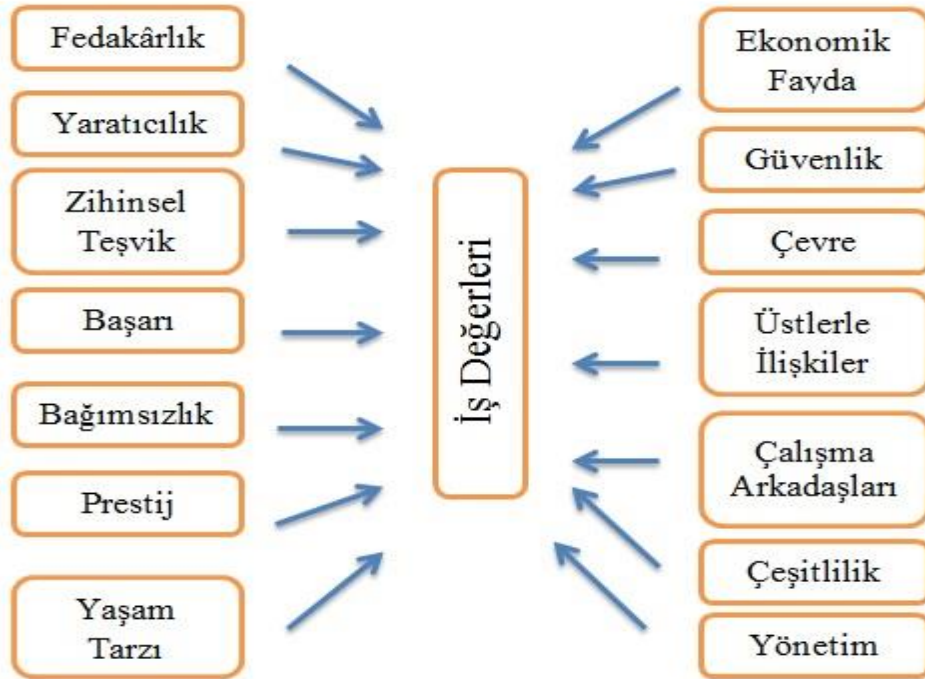
Araştırmada kullanılan ankette; Sendikalar Kanunu gereğince, Çalışma Bakanlığı’nın yayınlamış olduğu, işkollarındaki işçi sayıları ve sendikaların üye sayılarına ilişkin veriler esas alınmıştır. Uygulanan anket sayısı, işçi sayısının ve sendikadaki üye sayılarının ilgili sektördeki ağırlıklı ortalamalarına göre uygulanmıştır.

Araştırma İzmir ili sınırları içerisinde yapılmıştır. Veriler, tüm soruların cevaplandığı hatasız 410 adet anket üzerinden elde edilmiştir. Anket uygulamasına Kasım 2012 tarihinde başlanmış, 18.03.2013 tarihinde son verilmiştir.

Çalışmanın amacı bireyin karar verme sürecinde önemli bir yer tutan demografik faktörlerin iş değerleri üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesidir. Ayrıca, sendika üyesi olarak çalışma ile herhangi bir sendikaya üye olmanın iş değerleri üzerindeki etkisi araştırılacaktır.

Çalışmada diğer önemli bir sınırlılık ise, araştırmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır. Buna göre belirli bir anda sendikalı çalışmanın iş değerleri ve iş davranışları üzerine etkisi ortaya konulmuştur. Süreli araştırma yöntemi seçilmiş olsaydı, sendikalı çalışmanın iş değerleri üzerine etkisi daha iyi tespit edilebilecekti. Kesitsel araştırmaların en önemli dezavantajı, araştırmanın yapıldığı dönemdeki konjonktürün araştırmaya yön verebilmesi ve yanıltıcı sonuçlar çıkarılabilmesidir.

Bu çalışma işçilere uygulanan anketlerden elde edilen veriler aracılığı ile elde edilmiştir. Hedefler ve analizler doğrultusunda gerekli olan verilerin toplanmasında birincil verilerden yararlanılması uygun görülmüş ve bu amaçla hazırlanmış anket formu çalışanlara uygulanmıştır. Anket formu olarak daha önce bilimsel çalışmalarda kullanılmış olan iş değerleri ölçeğinden yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan iş değerleri modeli şekil 1’de verilmiştir.



Şekil 1. İş Değerleri

Kaynak: Umut Kubat, Ayşe Kuruüzüm, İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Fakültesi Dergisi**. Cilt:15. Sayı:3, 2010:s.488.

H1 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H2 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

H3 : Cinsiyet ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4 : Yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H5 : Medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H6 : Eğitim durumu ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

4. Araştırma Ölçeği

İş değerlerini ölçmeye yönelik literatürde oldukça fazla çalışma bulunmaktadır. Bu konuda en çok öne çıkanlar; Rokeach, Manhardt, Mirels ve Garret, Schwarz, Super, Maryland, Dov Elizur ve Wollack'ın yapmış olduğu çalışmalarıdır. Yapılmış olan bu çalışmaları birbirinden ayıran özellik ise, iş değerlerinin farklı alt boyutlarına vurgu yapmış olmalarıdır.

Çalışmamızda kullanılan ölçek Super (1962)'in İş Değerleri Envanteri ile Wu, Lee, Liu ve Os (1996)'un İş Değerleri Envanterine dayanmaktadır. Ülkemizdeki başarılı uygulamaları ve örneklem yapısına uygunluğu anketin çalışmamızda tercih edilme nedenlerindedir. Orijinali İngilizce olan anket Türkçe 'ye çevrilmiş ve 75 olan soru sayısı Hambleton yöntemi ile azaltılmıştır. İş Değerleri Envanteri nihayetinde 42 soru ve 14 boyuta indirilmiştir (Kubat, 2007:67). Fedakârlık, yaratıcılık, zihinsel teşvik, başarı, bağımsızlık, prestij, yönetim, ekonomik fayda, güvenlik, çevre, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı ve çeşitlilikten oluşan alt boyutlar Şekil 1'de modellenmiştir (Sarnswang, 1995:35; Dulnik, 2004:64, Hsieh, 2006:1-135). İş değerleri envanterinde yer alan soruların faktörlere göre dağılımı ise, Tablo 1'de yer almaktadır. 1-Hiç Önemli Değil 2-Biraz Önemli 3-Oldukça Önemli 4-Önemli 5-Çok Önemli olmak üzere 5'li Likert Ölçeği kullanılmıştır.

Tablo 1. İş Değerleri Envanterinde Yer Alan Maddelerin Alt Boyutlara Göre Dağılımı

Fedakârlık	1,2,3
Yaratıcılık	4,5,6
Zihinsel Teşvik	7,8,9
Başarı	10,11,12
Bağımsızlık	13,14,15
Prestij	16,17,18
Yönetim	19,20,21
Ekonomik Fayda	22,23,24
Güvenlik	25,26,27
Çevre	28,29,30
Üstlerle İlişkiler	31,32,33
Çalışma Arkadaşları	34,35,36
Yaşam Tarzı	37,38,39
Çeşitlilik	40,41,42

5. Araştırma Bulguları

Bu bölümde araştırmanın veri analizi sonucu elde edilen bulgular yer almaktadır.

5.1. Ölçeğin Güvenilirlik Bulguları

Ankette kullanılan ölçeğin güvenilirlik düzeyinin belirlenmesinde Cronbach Alpha güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. 0,60'ın altındaki Alpha değerleri güvenilir kabul edilmemektedir (Uma, 1992:287). Güvenilirlik analizi sonuçlarına göre, güvenilir kabul edilmeyen soruların anketten çıkarılması gerekebilir. Çünkü güvenilirlik analizinin temel noktası, her madde toplam skorun bir doğrusal bileşeni olması ve ölçekte toplana birlik özelliğinin bulunmasıdır. Diğer bir ifade ile maddeler arasında negatif korelasyon olmamasıdır (Bayram, 2004:127). Anket sorularının güvenilirliğinin test edilmesi tutarlı sonuçlar elde edilmesini sağlayacaktır. Araştırmamızda kullanılan ölçeklerden çıkarılması gereken soruların bulunup bulunmadığını tespit etmek amacıyla güvenilirlik analizi uygulanmıştır. İş değerleri ölçeği için elde edilen Cronbach Alpha katsayı değeri (Tablo 2) 0.967 olarak bulunmuş ve ölçeğimizde negatif korelasyon gösteren soru çıkmamıştır. Elde edilen sonuçlar için iş değerleri ölçeğinin güvenilirliği sağlanmış olup, değerlendirme dışı bırakılan soru bulunmamaktadır.

Tablo 2. İş Değerleri Ölçeği İçin Cronbach Alpha Güvenilirlik Katsayısı

Cronbach Alpha	Standartlaştırılmış Birimler İçin Cronbach Alpha	Soru Sayısı
0.967	0.967	42

5.2. Demografik Değişkenlere İlişkin Bulgular

Araştırmada, cinsiyet, yaş medeni durum, eğitim durumu ve üye olunan sendika değişkenine ait bulgular bu bölümde yer almaktadır.

Tablo 3. Demografik Faktörlerin Sayısal ve Yüzdesele Dağılımı

Değişkenin Adı	Sayı	Yüzde (%)
Cinsiyet		
Kadın	119	29.0
Erkek	291	71.0
Yaş		
15-23	18	4.4
24-32	140	34.1
33-41	148	36.1
42-50	88	21.5
51 ve üstü	16	3.9
Medeni Durum		
Evli	286	69.8
Bekâr	99	24.1
Ayrılmış	20	4.9
Diğer	5	1.2
Eğitim Durumu		
İlkokul	56	13.7
Ortaokul	61	14.9
Lise	186	45.4
Önlisans	42	10.2
Üniversite	59	14.4
Lisansüstü	6	1.5
Sendika Üyeliği		
Evet	265	64.6
Hayır	145	35.4

Tablo 4. Üye Olunan Sendikaların Bağlı Olduğu Konfederasyonlar

Konfederasyonun Adı	Sayı	Yüzde (%)
DİSK	61	14.9
TÜRK-İŞ	154	37.6
HAKİŞ	50	12.2

Araştırmaya katılanların % 14,9'u DİSK'e bağlı sendika üyesi (n=265), %37,6'sı TÜRK-İŞ'e bağlı sendika üyesi (n=265) ve % 12,2'si HAK-İŞ'e bağlı sendika üyesidir(n=265). Anket, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK) ve Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (HAK-İŞ) bağlı sendikalara üye çalışanlara uygulanmıştır. Çalışmamızın bütününde sendika üyeliği ile ifade edilen bu konfederasyonlara bağlı sendikalara ait üyeliktir.

5.3. Araştırma Hipotezlerine İlişkin Bulgular

H1 : Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş değerleri üzerine etkisi Tablo 5’de gösterilmiştir. Tablo 5’ e göre H1 hipotezimiz reddedilmektedir ($0,666 > 0,05$). Daha açık bir ifade ile sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı herhangi bir ilişki saptanamamıştır.

Tablo 5. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Üzerine Etkisi Testi

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
İş Değerleri	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,686	,408	-,432	408	,666	-,03607
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,424	281,360	,672	-,03607

Sendika üyesi olarak çalışmanın iş değerleri altboyutları üzerine etkisi Tablo 6. Levene Testi ile gösterilmiştir. Sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerlerinin ‘Yaratıcılık, Ekonomik Fayda ve Üstlerle İlişkiler’ alt boyutları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur.

Tablo 6. Sendika Üyesi Olarak Çalışmanın İş Değerleri Altboyutları Üzerine Etkisi Testi

İş Değerleri		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means			
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference
Fedakârlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,316	,574	1,678	408	,094	,18556
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,707	311,419	,089	,18556
Yaratıcılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,766	,382	2,105	408	,036	,23357
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,067	280,955	,040	,23357
Zihinsel Teşvik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	8,289	,004	1,794	408	,073	,18417

	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,700	253,432	,090	,18417
Başarı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,318	,573	-,795	408	,427	-,08653
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,806	308,748	,421	-,08653
Bağımsızlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	4,734	,030	,380	408	,704	,04264
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,366	265,882	,714	,04264
Prestij	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,387	,534	1,034	408	,302	,12305
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,032	294,730	,303	,12305
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,025	,875	,120	408	,904	,01488
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,120	293,103	,905	,01488
Ekonomik Fayda	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,186	,075	-2,157	408	,032	-,26489
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-2,099	273,714	,037	-,26489
Güvenlik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,035	,853	-,303	408	,762	-,03405
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,303	297,229	,762	-,03405
Çevre	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,626	,429	-,529	408	,597	-,06177
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,524	287,965	,601	-,06177
Üstlerle İlişkiler	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,279	,259	-4,575	408	,000	-,51564
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-4,716	323,474	,000	-,51564
Çalışma Arkadaşları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	5,353	,021	-1,464	408	,144	-,15316
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-1,417	269,109	,158	-,15316

Yaşam Tarzı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,864	,173	-1,239	408	,216	-,13789
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-1,211	277,558	,227	-,13789
Çeşitlilik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,876	,050	-,320	408	,749	-,03496
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,313	275,507	,755	-,03496

Sendika üyesi olarak çalışmanın yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutları üzerindeki ilişkisi incelendiğinde (Tablo 7); sendika üyesi olarak çalışanların, 'yaratıcılık' alt boyutuna üye olmayanlardan daha fazla önem verdikleri görülmektedir. Diğer yandan, herhangi bir sendika üyeliği olmadan çalışanların iş değerlerinden en çok ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutuna önem verdikleri görülmektedir.

Tablo 7. Sendika Üyesi Olarak Çalışma Yaratıcılık, Ekonomik Fayda, Üstlerle İlişkiler Alt Boyutları Tanımlayıcı İstatistikleri

İş Değerleri	Sendika Üyesi misiniz?	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Yaratıcılık	Evet	265	3,7761	1,04978	,06449
	Hayır	145	3,5425	1,11731	,09279
Ekonomik Fayda	Evet	265	3,1673	1,14817	,07053
	Hayır	145	3,4322	1,26022	,10466
Üstlerle İlişkiler	Evet	265	3,3786	1,12948	,06938
	Hayır	145	3,8943	1,01737	,08449

H2 : Üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki vardır.

Kişilerin üye oldukları sendikaya bağlı olarak iş değerlerinde farklılaşma olup olmadığını test etmeden önce varyansların eşitliğinin test edilmesi gerekmektedir. Gerçekleştirilen Levene Testi sonuçları Tablo 8'de yer almaktadır. Anlamlılık düzeyi > 0.05 olan alt boyutlar için varyansların homojen olduğu kabul edilerek parametrik tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Buna göre, Fedakârlık, Yaratıcılık, Zihinsel Teşvik, Başarı, Prestij, Yönetim, Güvenlik ve Çevre alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasındaki ilişkinin test edilmesi için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Anlamlılık düzeyi < 0.05 olan alt boyutlar için ise, varyansların homojen olmadığı kabul edilmiş ve Chi-Square testi uygulanmıştır. Bağımsızlık, Ekonomik Fayda, Üstlerle İlişkiler, Çalışma Arkadaşları, Yaşam ve Çeşitlilik alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasındaki ilişkinin test edilmesi için Chi-Square testi tercih edilmiştir.

Tablo 8. Üye Olunan Sendikaya Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Değerleri	Levene İstatistiği	df1	df2	Sig.
Fedakârlık	,064	2	262	,938
Yaratıcılık	2,748	2	262	,066
Zihinsel Teşvik	,601	2	262	,549
Başarı	,383	2	262	,682
Bağımsızlık	8,011	2	262	,000
Prestij	1,200	2	262	,303
Yönetim	,130	2	262	,878
Ekonomik Fayda	9,224	2	262	,000
Güvenlik	2,158	2	262	,118
Çevre	,699	2	262	,498
Üstlerle İlişkiler	3,625	2	262	,028
Çalışma Arkadaşları	3,664	2	262	,027
Yaşam	3,126	2	262	,046
Çeşitlilik	4,192	2	262	,016

Tablo 9’da yer alan tek yönlü varyans analizi sonuçlarına göre anlamlılık düzeyi < 0.05 olan yaratıcılık ve yönetim alt boyutlarında üye olunan sendika değişkenine göre iş değerleri düzeylerinde farklılaşma olduğu görülmektedir. Bu iki alt boyut için H2 hipotezi kabul edilmektedir. Diğer alt boyutlarda ise, anlamlılık düzeyi > 0.05 olduğundan, üye olunan sendika değişkeni ile iş değerleri düzeyleri arasında herhangi bir farklılaşma olmadığı görülmektedir. Fedakârlık, zihinsel teşvik, başarı, prestij, güvenlik ve çevre alt boyutlarında H2 hipotezi reddedilmektedir. Diğer bir ifade ile iş değerlerinin bu alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasında doğrudan anlamlı ve pozitif yönde herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Tablo 10.’da yer alan istatistiklere göre de, iş değerlerinin bağımsızlık, ekonomik fayda, üstlerle ilişkiler, çalışma arkadaşları, yaşam tarzı ve çeşitlilik alt boyutları ile üye olunan sendika değişkeni arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır.

Tablo 9. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

İş Değerleri		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fedakârlık	Gruplar Arası	1,300	2	,650	,543	,582
	Grup İçi	313,663	262	1,197		
	Toplam	314,963	264			
Yaratıcılık	Gruplar Arası	7,613	2	3,806	3,520	,031
	Grup İçi	283,325	262	1,081		
	Toplam	290,938	264			
Zihinsel Teşvik	Gruplar Arası	,918	2	,459	,537	,585
	Grup İçi	223,922	262	,855		
	Toplam	224,840	264			
Başarı	Gruplar Arası	2,582	2	1,291	1,125	,326
	Grup İçi	300,636	262	1,147		

	Toplam	303,218	264			
Prestij	Gruplar Arası	,504	2	,252	,190	,827
	Grup İçi	348,120	262	1,329		
	Toplam	348,625	264			
Yönetim	Gruplar Arası	21,372	2	10,686	7,890	,000
	Grup İçi	354,852	262	1,354		
	Toplam	376,225	264			
Güvenlik	Gruplar Arası	2,782	2	1,391	1,174	,311
	Grup İçi	310,545	262	1,185		
	Toplam	313,327	264			
Çevre	Gruplar Arası	,617	2	,308	,246	,782
	Grup İçi	328,564	262	1,254		
	Toplam	329,181	264			

Tablo 10. Üye Olunan Sendikalara Göre İş Değerleri Test İstatistiği

	Bağımsızlık	Ekonomik Fayda	Üstlerle İlişkiler	Çalışma Arkadaşları	Yaşam Tarzı	Çeşitlilik
Chi-Square	4,501	1,214	5,914	3,864	1,159	,337
df	2	2	2	2	2	2
Asymp. Sig.	,105	,545	,052	,145	,560	,845

a. Kruskal Wallis Test b. Gruplama Değişkeni: Sendika İsmi

İş değerleri alt boyutlarından yönetim ve yaratıcılık ile sendika değişkeni arasındaki ilişkinin detayı için Tablo 11 düzenlenmiştir. Tablo 11 incelendiğinde yönetim ve yaratıcılık alt boyutlarında TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin en yüksek değerlere sahip olduğu görülmektedir. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyeleri, 'yeni şeyler ve fikirler oluşturmanın' ve 'işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışmanın' önemli olduğunu iş değeri olarak kabul etmektedirler.

Tablo 11. Sendika Değişkeni ile Yönetim, Yaratıcılık Alt Boyut Ortalamaları

Sendika İsmi	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
TÜRKİŞ	154	1,00	5,00	3,6061	1,13405
	154	1,00	5,00	3,9199	0,94976
DİSK	61	1,00	5,00	2,9071	1,2495
	61	1,00	5,00	3,5847	1,06746
HAKİŞ	50	1,00	5,00	3,4333	1,15519
	50	1,00	5,00	3,5667	1,25311

H3 : Cinsiyet ile İş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Cinsiyete bağlı olarak iş değerlerinin değişip değişmediğini test etmek amacıyla bağımsız örneklem için t testinden yararlanılmıştır (Tablo 12). Levene testi sonucunda varyansların eşitliğine ilişkin hipotez test edildiği için eşit varyans satırındaki t testi sonuçları dikkate alınmıştır. Elde edilen anlamlılık değeri $0.475 > 0.05$ olarak bulunduğu için, cinsiyet değişkeni ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır şeklinde kurulan H3 hipotezimiz reddedilmektedir. Daha önce yapılmış bazı çalışmalarda da cinsiyet ile iş değerleri arasında ilişkinin bulunmadığı yönünde sonuçlar bulunmaktadır (Ergeneli ve Temirbekova, 2006:138).

Tablo 12. Cinsiyet ile İş Değerleri Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

	Varyansların Eşitliği İçin Levene Testi		Ortalamaların Eşitliği İçin t-Testi		
	F	Anlamlılık	t	sd	Anlamlılık
Eşit Varyans	0.5380	0.464	0.715	408	0.475
Farklı Varyans			0.727	227.726	0.468

Cinsiyete bağlı olarak iş değerleri alt boyutlarında anlamlı bir ilişkinin varlığının incelendiği Tablo 13’de ise, ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, cinsiyet değişkeni ile iş değerlerinin ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutları arasında istatistikî açıdan anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 13. Cinsiyet ile İş Değerleri Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Test Edilmesi

İş Değerleri		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)
Fedakârlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,280	,597	-,956	408	,340
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,968	225,563	,334
Yaratıcılık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,631	,428	-1,028	408	,304
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,997	205,688	,320
Zihinsel Teşvik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,415	,520	-,844	408	,399
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,818	205,352	,414
Başarı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2,755	,098	,372	408	,710
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,389	241,724	,698

Bağımsızlık	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,158	,691	,118	408	,906
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,118	218,560	,906
Prestij	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,003	,959	-,062	408	,951
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,062	216,633	,951
Yönetim	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,795	,373	,018	408	,986
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,018	227,641	,986
Ekonomik Fayda	Varyansların eşit olduğu varsayımı	,517	,472	1,945	408	,052**
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,921	213,628	,056
Güvenlik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,220	,270	1,192	408	,234
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,213	227,758	,226
Çevre	Varyansların eşit olduğu varsayımı	5,355	,021	2,163	408	,031
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,286	248,597	,023*
Üstlerle ilişkiler	Varyansların eşit olduğu varsayımı	6,057	,014	2,110	408	,035
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			2,300	267,665	,022*
Çalışma Arkadaşları	Varyansların eşit olduğu varsayımı	1,169	,280	-,419	408	,675
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			-,432	234,596	,666
Yaşam Tarzı	Varyansların eşit olduğu varsayımı	2,079	,150	1,762	408	,079
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			1,846	243,331	,066
Çeşitlilik	Varyansların eşit olduğu varsayımı	3,172	,076	,698	408	,485
	Varyansların eşit olduğu varsayılmazsa			,739	249,234	,461

*0.05 anlamlılık düzeyi **0.06 anlamlılık düzeyi

Cinsiyet değişkeni ile iş değerleri alt boyutları arasında anlamlı ilişkinin bulunduğu ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarına ait ortalamalar incelendiğinde (Tablo 14), bu değerlere kadınların, erkeklerden daha fazla önem verdiği görülmektedir. Bu anlamda kadınlar iyi bir çalışma çevresine ve rahat bir çalışma ortamına sahip olmayı, üstleri ile iyi ilişkiler içerisinde bulunmayı ve iyi bir ücret almayı erkeklerden daha fazla önemsemektedirler. Bulunan sonuç, daha önce yapılmış çalışmalar ile paralellik göstermektedir.

Tablo 14. Cinsiyet – İş Değerleri Ortalama Değerleri

İş Değerleri	Cinsiyet	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
	Çevre	Kadın	119	3,7731	1,01952
Erkek		291	3,5086	1,16405	,06824
Üstlerle ilişkiler	Kadın	119	3,7423	,95219	,08729
	Erkek	291	3,4868	1,17188	,06870
Ekonomik Fayda	Kadın	119	3,4398	1,21504	,11138
	Erkek	291	3,1879	1,17990	,06917

H4 : Yaş ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

‘Yaşa bağlı olarak iş değerlerinde bir değişme vardır’ şeklinde kurulan hipotezimizi test etmeye geçmeden önce parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisinin kullanılacağına belirlenmesi gerekmektedir. Bu nedenle öncelikle aşağıda sonuçları verilen Levene Testi uygulanmıştır.

Tablo 15. Yaşa Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
1.347	4	405	0.252

Levene Testi sonucunda yaş gruplarına göre varyansların homojenliğinin sağlandığı (0.252 > 0.05) görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile yaşın iş değerleri üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 16. Yaşa Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık
Gruplar Arası	0.344	2	0.172	0.274	0.761
Gruplar İçi	164.760	262	0.629		
Toplam	165.104	264			

Tablo 16'da verilen varyans analizi sonuçlarına göre, yaş ile iş değerleri arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmamıştır. Yani yaş düzeyi ne olursa olsun, iş değerleri birbiri ile benzerlik göstermektedir. H4 hipotez reddedilmektedir ($0.761 > 0.05$).^b

H5 : Medeni durum ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanların medeni durumunun iş değerlerine olan etkisini incelemek için Tablo 17'de yer alan Levene Testi sonuçlarına göre tek yönlü varyans analizinden yararlanılmıştır. Levene Testi sonucunda medeni durum değişkenine göre varyansların homojenliğinin sağlandığı ($0.173 > 0.05$) görülmektedir. Böylece tek yönlü varyans analizi ile medeni durumun iş değerleri üzerindeki etkisi incelenebilecektir.

Tablo 17. Medeni Duruma Göre Varyansların Homojenliği Testi

Levene İstatistiği	sd1	sd2	Anlamlılık
1.668	3	406	0.173

Tablo 18' de görüleceği üzere; medeni duruma göre iş değerleri skorları eşitliği testinin anlamlılık değeri $0.302 > 0.05$ olduğundan, çalışanların medeni durumlarının iş değerleri üzerinde herhangi bir etkisi yoktur. H5 hipotezi reddedilmektedir.^c

¹ Yaş ile iş değerleri alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

^c Medeni durum ile iş değerleri alt boyutları arasında ilişki test edilmiş ancak herhangi bir ilişki saptanamamıştır. Gereğinden fazla tablo kargaşası yaratmamak için ilgili tablolara burada yer verilmemiştir.

Tablo 18. Medeni Duruma Göre İş Değerleri Skorlarının Eşitliği Testi

	Kareler Toplamı	sd	Ortalama Kareler	F	Anlamlılık.
Gruplar Arası	2.386	3	0.795	1.221	0.302
Gruplar İçi	264.511	406	0.652		
Toplam	266.897	409			

H6 : Eğitim durumu ile iş değerleri arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

Çalışanlar eğitim düzeyinin değişmesine bağlı olarak iş değerlerinin değişip değişmediğini incelemek amacıyla gerçekleştirilen sonuçlar sırasıyla Tablo 19, Tablo 20 ve Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 19. Eğitim Durumuna Göre Varyansların Homojenliği Testi

İş Değerleri	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Fedakârlık	1,857	5	404	,101
Yaratıcılık	,647	5	404	,664
Zihinsel Teşvik	1,649	5	404	,146
Başarı	1,527	5	404	,180
Bağımsızlık	1,615	5	404	,155
Prestij	1,162	5	404	,327
Yönetim	1,623	5	404	,153
Ekonomik Fayda	1,255	5	404	,283
Güvenlik	1,964	5	404	,083
Çevre	2,859	5	404	,015
Üstlerle İlişkiler	1,260	5	404	,280
Çalışma Arkadaşları	1,721	5	404	,129
Yaşam Tarzı	1,071	5	404	,376

İş Değerleri	Levene İstatistiği	df1	df2	Anlamlılık
Fedakârlık	1,857	5	404	,101
Yaratıcılık	,647	5	404	,664
Zihinsel Teşvik	1,649	5	404	,146
Başarı	1,527	5	404	,180
Bağımsızlık	1,615	5	404	,155
Prestij	1,162	5	404	,327
Yönetim	1,623	5	404	,153
Ekonomik Fayda	1,255	5	404	,283
Güvenlik	1,964	5	404	,083
Çevre	2,859	5	404	,015
Üstlerle İlişkiler	1,260	5	404	,280
Çalışma Arkadaşları	1,721	5	404	,129
Yaşam Tarzı	1,071	5	404	,376
Çeşitlilik	1,957	5	404	,084

Tablo 19.'da yer alan Levene Testi sonucunda, Anlamlılık değeri > 0.05 olan alt boyutlar için parametrik analizlerin kullanımı uygun olacaktır. Buna göre, Fedakârlık, Yaratıcılık, Zihinsel Teşvik, Başarı, Bağımsızlık, Prestij, Yönetim, Ekonomik Fayda, Güvenlik, Üstlerle İlişkiler, Çalışma Arkadaşları, Yaşam Tarzı, Çeşitlilik alt boyutları için varyans analizi uygulanmıştır. Çevre alt boyutunda ise, anlamlılık derecesi $0,015 < 0.05$ olduğundan Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Tablo 20. Eğitim Durumuna Göre İş Değerleri Alt Bayutları Skorlarının Eşitliği Testi

İş Değerleri		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Fedakârlık	Gruplar Arası	6,747	5	1,349	1,174	,321
	Grup İçi	464,213	404	1,149		
	Toplam	470,960	409			
Yaratıcılık	Gruplar Arası	11,046	5	2,209	1,920	,090
	Grup İçi	464,770	404	1,150		
	Toplam	475,816	409			
Zihinsel Teşvik	Gruplar Arası	14,891	5	2,978	3,077	,010
	Grup İçi	391,067	404	,968		
	Toplam	405,958	409			
Başarı	Gruplar Arası	7,925	5	1,585	1,435	,210
	Grup İçi	446,113	404	1,104		
	Toplam	454,038	409			
Bağımsızlık	Gruplar Arası	3,568	5	,714	,604	,697
	Grup İçi	477,443	404	1,182		
	Toplam	481,011	409			
Prestij	Gruplar Arası	8,883	5	1,777	1,345	,244
	Grup İçi	533,716	404	1,321		
	Toplam	542,599	409			
Yönetim	Gruplar Arası	11,191	5	2,238	1,571	,167
	Grup İçi	575,565	404	1,425		
	Toplam	586,756	409			
Ekonomik Fayda	Gruplar Arası	8,467	5	1,693	1,190	,313
	Grup İçi	574,831	404	1,423		
	Toplam	583,298	409			
Güvenlik	Gruplar Arası	11,092	5	2,218	1,899	,093
	Grup İçi	472,011	404	1,168		
	Toplam	483,103	409			
Üstlerle İlişkiler	Gruplar Arası	3,096	5	,619	,493	,782
	Grup İçi	507,658	404	1,257		
	Toplam	510,753	409			
Çalışma Arkadaşları	Gruplar Arası	3,216	5	,643	,623	,682
	Grup İçi	417,204	404	1,033		
	Toplam	420,420	409			
Yaşam Tarzı	Gruplar Arası	4,410	5	,882	,756	,582
	Grup İçi	471,205	404	1,166		
	Toplam	475,615	409			
Çeşitlilik	Gruplar Arası	9,557	5	1,911	1,733	,126
	Grup İçi	445,537	404	1,103		
	Toplam	455,094	409			

Tablo 21. Eğitim Durumu Çevre Skorlarının Eşitliği Testi^{a,b}

	Çevre
Chi-Square	9,707
Df	5
Asymp. Sig.	,084

a. Kruskal Wallis Test b. Gruplama Değişkeni: Eğitim Durumu

Elde edilen sonuçlara göre, 0.05 anlamlılık düzeyinde eğitim durumu ile iş değerleri arasında zihinsel teşvik alt boyutu dışında diğer alt boyutlarda istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Zihinsel teşvik alt boyutu hariç tutulduğunda, H₆ hipotezimiz reddedilmektedir.

Zihinsel teşvik alt boyutunun eğitim durumu ile ilişkisi ayrıntılı olarak Tablo 22’de yer almaktadır. Tablo 22’de eğitim durumu ile zihinsel teşvik arasındaki ilişkiye ait verilere göre ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanlar, zihinsel teşvik alt boyutuna daha fazla önem vermektedirler. Ortaokul seviyesi eğitim düzeyi hariç tutulduğunda, zihinsel teşvik alt boyutuna önem verme eğilimi, eğitim seviyesinin artması ile doğru orantılı olduğu söylenebilir.

Tablo 22. Eğitim Durumu Zihinsel Teşvik Tanımlayıcı İstatistikleri

Eğitim Durumu	N	Mean	Std. Deviation
İlkokul	56	3,6250	1,03487
Ortaokul	61	4,1202	0,83673
Lise	186	3,6595	1,00686
Önlisans	42	3,6746	1,00267
Üniversite	59	3,7514	1,01821
Lisansüstü	6	4,5556	0,50185

6. Tartışma ve Sonuç

Çalışmada üye olunan sendika değişkeninin, iş değerlerinin yaratıcılık ve yönetim alt boyutları üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyelerinin yönetim ve yaratıcılık iş değerleri en yüksek; yönetim boyutunda DİSK’e bağlı, yaratıcılık boyutunda HAKİŞ’e bağlı sendika üyelerinin ki ise, en düşük düzeyde bulunmuştur. TÜRK-İŞ konfederasyonuna bağlı sendika üyeleri, işlerinde yeni şeyler ve fikirler üretmeyi, bu amaçla daha yaratıcı fikirler geliştirmeyi, işin yerine getirilmesi hususunda örgütlü ve planlı çalışmayı diğer konfederasyonlara bağlı sendika üyelerinden daha fazla önemsemişlerdir. ‘Yeni şeyler ve fikirler oluşturma’ iş değerine HAKİS’e bağlı, ‘işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışma’ iş değerine ise DİSK’e bağlı sendika üyelerinin ise daha az önem verdikleri görülmüştür.

Çalışmada, sendika üyesi olarak çalışma ile iş değerlerinin alt boyutlarından yaratıcılık, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler arasında ilişki tespit edilmiştir. Sendika üyesi çalışanlar yaratıcılık alt boyutuna daha fazla, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkilere ise daha az önem vermişlerdir. Diğer yandan, sendika üyesi olmayan çalışanlar ise, ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler alt boyutlarına daha fazla, yaratıcılığa ise daha az önem vermişlerdir. Bu sonuçlara göre, herhangi bir sendika üyesi olmayan çalışanlar iyi bir ücret alabilmek ve işten çıkarılmadan ücretin devamlılığını sağlayabilmek için, sendika üyesi olarak çalışanlardan daha fazla üstlerle ilişkiler kurabilme kaygısı ve çabası içerisinde olacaklardır. Bu kaygı, çalışanın yaratıcı ve yenilikçi fikirler üretmesine ve geliştirmesine engel olabilecektir. Çalışanların hak ettikleri ücreti, işten çıkarılma korkusu yaşamadan alabilmeleri ve diğer menfaatleri için yürüttükleri örgütlü mücadele, işletme verimliliği açısından da önemli bulunmuştur.

Sendikasız çalışılan işyerlerinde, işçi alacağı ücreti garantileme ve devamını sağlama kaygısı, çalışanları işletme amaç ve hedeflerine yönelik ek çalışmalardan alıkoymaktadır. Çalışanlar üstlerle daha fazla ilişki kurmaya çalışarak, iş arkadaşlarını rakip olarak algılayabilmekte ve yaptığı işe odaklanarak iş geliştirme ve zenginleştirme yaratıcı düşüncesini aktifleştirememektedirler. İşveren ile sendikaların çatışmadan uzak, uyumlu ve ortak çalışmaları, sendika açısından bağlılığı olan bir üye, işveren açısından verimli bir personel ortaya çıkaracaktır. Bu yüzden sendikaların işverenlerle olduğu kadar işverenlerin de sendikalar ile ilişkilerini olumlu yönde geliştirmeleri yerinde olacaktır. Diğer yandan elde edilen sonuç *Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramını* da destekler niteliktedir. Çünkü çalışanlar, güvenlik ihtiyacını giderebildiği ölçüde kendini gerçekleştirebilmekte ve yaratıcı, yenilikçi fikirler geliştirebilmektedir. Güvensiz yani sendikasız ortamda ise, işçinin öncelik verdiği iş değeri ekonomik fayda ve üstlerle ilişkiler boyutunda kalmaktadır.

Yapılmış birçok çalışmada sendikaların üyeleri üzerinde yeterli etki yaratamadıklarını dolayısıyla sendikal örgütlerin işgücünü harekete geçirebilme kapasitelerinin düşük olduğunu göstermektedir (Çelik, 1999:113; Ergüder vd.,1991:145; Esmer ve Evrim, 1999:45). Ancak, bu çalışma yapılmış benzeri çalışmaların aksine sendikaların çalışanların iş değerleri üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle sendikal örgütler daha etkin olabilmek için, çalışanların sendikal bilinçlerini artıracak faaliyetlerinin yanı sıra, mesleki ve teknik eğitimler ile çalışanın mesleki becerisini artırmalıdır.

Cinsiyet ile iş değerlerinin ekonomik fayda, çevre ve üstlerle ilişkiler alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Kadınlar, erkeklerden daha fazla hoş ve rahat bir çalışma ortamına, üstlerle iyi ilişkiler içerisinde bulunmaya ve iyi bir ücret alıp devamının sağlanmasına önem vermektedirler. Benzer şekilde yapılmış çalışmalarda da cinsiyet açısından iş değerlerine atfedilen önem derecelerinde farklılıklar tespit edilmiştir. Bu nedenle, işletme yönetimine, işe yerleştirmelerde çalışma ortamına göre cinsiyet tercihi yapmaları veya kadın yoğun çalışan iş yerlerinde çalışma ortamı iyileştirmeleri önerilebilir.

Çalışanların eğitim durumları ile iş değerleri arasında zihinsel teşvik alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Ortaokul, üniversite ve lisansüstü eğitime sahip çalışanlar, zihinsel teşvik alt boyutuna daha fazla önem vermişlerdir. Ortaokul eğitim seviyesi hariç tutulduğunda, zihinsel teşvik ile eğitim seviyesinin artması doğru orantılıdır. İş değerlerini en çok etkileyen faktörlerden biri olan zihinsel teşvik boyutunun, eğitim düzeyinin artması ile önem derecesinin yükseldiği benzer çalışmalarda da ortaya konulmuştur (Kubat ve Kuruüzüm, 2010:498). Eğitim seviyesinin artması ile çalışanların

yeni bilgiler edinme, zihnini geliştirme, bilimsel düşünebilme yeteneklerinin artması da olağan bir süreçtir. Bu nedenle, işletme yönetimlerinin iş geliştirme ve zenginleştirme faaliyetlerinin yürütüldüğü departmanlarda eğitim seviyesi yüksek personel tercihi yerinde olacaktır.

Yaş ile iş değerleri arasında ilişki olduğunu savunan çalışmalar olduğu gibi herhangi bir ilişkinin tespit edilemediği çalışmalar da mevcuttur. Yapılmış çalışmalarda yaş gruplarının birbirine yakın yaşlardan oluşturulması herhangi ilişki tespit edilememesine yol açabilmektedir.

İnsanların medeni durumları, benzer durumlar karşısında farklı tutum ve davranış sergilenmesine sebep olabilmektedir. Evlilik kurumu ile edinilen sorumluluk hissi ve sosyal statü, tutum ve davranışlar üzerine etkilidir. Medeni durumun iş değerleri üzerine etkisinin araştırıldığı benzer çalışmalarda evlilerin iş değerlerinin 'fedakârlık' ve 'bağımsızlık' boyutlarının bekârlardan farklılık arz ettiği tespit edilmiştir (Kubat,2007:83). Bununla beraber çalışmamıza paralel olarak, medeni durumun iş değerleri üzerinde herhangi bir etkisinin tespit edilemediği çalışmalar da mevcuttur. Evlilik kurumunun erkek ve kadınlara farklı sorumluluklar yüklediği ve beraberinde çocuklu ailelerde de erkek ve kadının sorumluluklarının belirgin farklılıklar taşıdığı bilinmektedir. Çalışmada demografik faktörlerden medeni durum değişkeninin iş değerleri üzerine etkisinin tespit edilememesinde medeni durum özelliğinin çeşitlendirilmemesinin de etkisi olabileceği düşünülmektedir.

Demografik faktörlerin iş değerleri üzerindeki etkisinin tespit edilebilmesi istihdam özellikleri ve işletme verimliliği açısından büyük önem taşımaktadır. Daha rahat bir çalışma ortamı tercihi kadın istihdamının çoğunlukla hizmet sektöründe yoğunlaşmasına yol açmaktadır. Diğer yandan ar-ge çalışmalarının yoğun olduğu teknoloji ve bilişim sektörlerinde eğitim düzeyi yüksek çalışanların istihdamı yoğunlaşmaktadır (Önder, 2013:35-58). Gerek işe alım aşamasında gerekse ilgili departmanlarda istihdamı aşamasında çalışanların demografik özelliklerinin göz önünde tutulması işletme verimliliğine de olumlu etki edebilecektir.

İşletmelerin kârlılığı üzerine etki eden en önemli girdi insan kaynağıdır. Son dönemde ucuz işçiliğin yoğun yaşandığı az gelişmiş ülkelerin üretim artışına rağmen, kalitesiz ürün ve düşük kâr marjı elde etmeleri, insan kaynağının önemini bir kez daha gözler önüne sermiştir. Hak edilen ücretin alınabilmesi, mesleki ve teknik gelişiminin sağlanabilmesi ve sosyal hakların elde edilebilmesi noktasında işçi tek başına bırakıldığında, işçinin işe atfettiği değer sadece ekonomik fayda ve üstlerle iyi ilişkiler kurabilme boyutunda kalmaktadır. Diğer yandan sendikalar, bu çabaları işçinin üzerinden aldığı ölçüde işçi, işinde yaratıcılık boyutuna daha fazla değer verebilmektedir. Üretim verimliliği ve kalite açısından insan kaynağının mesleki ve teknik beceri yönüyle güçlü olması, işletme kârlılığını da beraberinde getirebilecektir. Bu nedenle, işçilerin mesleki-teknik, sosyal ve kültürel eğitim faaliyetlerini işletme yönetimlerinin ve sendikaların ortak çalışma programları ile düzenlemeleri önerilebilir. İşletmelerin ve sendikaların ortak paydası işçilerdir. Bu ortak paydanın çatışmadan uzak bir çalışma ortamına ve olumlu iş değerlerine sahip olması hem sendikaların hem de işletme yönetimlerinin uzlaşmacı tutum geliştirmeleri ile mümkün olabilecektir. Sendikası çalışması halinde ise, işçi işin amacına yönelik örgütlü ve planlı çalışma eğiliminde olmamaktadır.

Kaynakça

- AKYIĞIT, Ercan, **İş Hukuku**, Seçkin Yayınları, Ankara, 2002.
- ALTAŞ, Sabiha Sevinç, **İş Değerleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisinin Bireysel İş Performansı Ve İşten Ayrılma Eğilimi Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma**. (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü. Sosyal Bilimler Enstitüsü. 2004.
- BAYRAM, Nuran, **Sosyal Bilimlerde SPSS ile Veri Analizi**. Ezgi Kitapevi, Bursa, 2004.
- BASS, Bernard M. ve B.J. AVOLIO, **Leadership: Theory and Research Perspectives and Directions. Transformational Leadership: A Respond to Eritiques**. İn.MM. Chemers (Edition) San Diego, CA: Academic Pres. 1993
- BOZKURT, Öznur, İlhan BOZKURT, İş Tatminini Etkileyen İşletme İçi Faktörlerin Eğitim Sektörü Açısından Değerlendirilmesine Yönelik Bir Alan Araştırması. **Doğuş Üniversitesi Dergisi**. Cilt: 9, Sayı:1, 2008 ss.1-18.
- CHERRINGTON, D.J., Spencer, J.C., England, J.L., 'Age and Work Values', **The Academy of Management Journal**, Cilt:22, Sayı:3, 1979 ss. 617-623.
- ÇAKIR, Özlem, **Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri**. Kamu İşletmeleri İşverenleri Sendikası Yayınları Ankara 2006.
- ÇELİK, Aziz, **Eğitici ve Yönetici Eğitimi Seminer Notları**, Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Yayınları, Ekim 1999, http://www.egitimsen.org.tr/ekler/2958907d0d829d1_ek.pdf (14.05.2010).
- DEMİR, Cengiz, 'Perceived Significance of Factors Influencing Leisure Participation by Gender: An Implication from Turkey', **Journal of Canadian Association for Leisure Studies**, 29(1), 2005, ss.121-136.
- DEMİR, Cengiz, Berna TANER, 'Why do People Visit Water Parks? An Implication from Turkey' **Journal of Yaşar University**, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6_vol2_01_demir_taner.pdf 2(6), 2007, ss.525-535.
- DEMİR, Cengiz ve Saime ORAL, 'Relationship Among Demographic Variables and the Preferences of Water Park Visitors: An Implication from Turkey', **Journal of Yaşar University**, http://journal.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2011/10/no6_vol2_02_demir_oral.pdf ,2(6), 2007, ss.537-553.
- DEMİR, Cengiz ve Özgür Hakan ÇAVUŞ, 'İşçi Sendikaları', Editör Cengiz DEMİR: **Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Yönetimi: İlkeler ve Uygulamalar**, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2005.
- DİNÇ, Meryem, 'Türkiye'de Memur Sendikacılığının Gelişimi ve Hukuki Çerçevesi', **Kamu Çalışanları Dergisi**, Sayı:75, 1998, s.26.

DULNIK, Agata, **Cross-National Differences in the Work Values of Employes of a US-Based Multi-National Corporation: A Comparative Study of United States, Poland and Mexico**, Doctor of Education, George Washington University, 2004.

ERDOĞAN, İlhan, **İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**. Avcıoğlu Basım Yayım. 1996.

ERGENELİ, Azize ve TEMİRBEKOVA, Janar, Ülkelere Göre İşe İlişkin Değerlerin İncelenmesi: Tekstil Sektöründe Kazak, Rus ve Türk Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma, **Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 7/2, 2006, ss.121-143

ERGENÇ, Alev, **Analitik Bir Yaklaşımla İşe Bağlılık Olgusunun İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Doktora Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İzmir, 1982.

ERGÜDER, Üstün, Yılmaz ESMER, Ersin KALAYCIOĞLU, Türk Toplumunun Değerleri, Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği Türkiye Sosyo-Ekonomik Değerler Anketi'nin Sonuçları ve Değerlendirilmesi, Yayın No: TÜSİAD-T/91,6. 1991.

ESMER, Yılmaz, Devrim EVRİM, Statüko: Türkiye'de Sosyal, Siyasal, Ekonomik Değerler. TESEV Yayınları, İstanbul, 1999.

ELİZUR, Dov, Facets Of Work Values: A Structural Analysis Of Work Outcomes, **Journal of Applied Psychology**, Cilt:69. 1984, ss. 379-389.

GANSTER, Daniel C., N.G. DODD, The İnteractive Effects of Variety, Autonomy and Feedback on Attitudes and Performance. **Journal of Organizational Behaviour**. Cilt: 17, Sayı:331, 1996, ss.329-347.

GARBİN, Albeno P. ve Frederick L. BATES, Occupational Prestige and its Correlates: A Re-examination. **Social Forces**. Cilt:44, Sayı:3, 1996 ss.295-302.

GEORGE, Jennifer M. ve Gareth R. JONES, 'Experiencing Work: Attitudes and Moods', **Human Relations**, Cilt.50, Sayı:4, 1997, ss. 393-416.

GÜLMEZ, Mesut, 'Memur Sendikaları ve Siyasal Etkinlik', **Amme İdaresi Dergisi**, Ankara, 1995, Cilt: 28, Sayı:2.

HSIEH, C.A., **A Study of the Relationship Between Work Values and Career Choice Among Hospitality Management Students in Taiwan**, Ph.D. Dissertation, Idaho State University, 2006

KNOOP, Robert, 'Work Values and Job Satisfaction', **The Journal of Psychology**. 128,6, 1994. ss.683-690

KUBAT, Umut, **İmalat Sektöründe İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi**, (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya 2007.

KUBAT, Umut ve Ayşe KURUÜZÜM, İş Değerleri ile Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. **Süleyman Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Fakültesi Dergisi**. Cilt.15. Sayı:3. 2010, ss. 487-505.

LYONS, Sean, **An Exploration of Generational Values in Life And at Work**, Unpublished Doctoral Dissertation, Carleton University, 2003

MANHARDT, Philip J., 'Job Orientation Of Male And Female College Graduates İn Busines', **Personnel Psychology**, Cilt.25, 1972 ss.361-368.

MIETUS, Walter, 'The Development Of An Istrument Measuring Values Associated With Work', **Journal Of Industrial Teacher Education**. Cilt:14, Sayı:4, 1977 s.63-72.

ÖZGEN, Hüseyin, Azmi YALÇIN, **İnsan Kaynakları Yönetimi, Stratejik Bir Yaklaşım**, Nobel Kitapevi, Adana, 2011.

ÖNDER, Nurcan, Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü', **ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi**, 1(1), 2013, ss.35-61

SAEKİ Norico, Xitao FAN ve Lani Van DUSEN, A Comparative Study of Creative Thinking of American and Japanese Collage Students. **The Journal of Creative Behavior** Cilt:35, Sayı:1, 2001 ss. 24-36.

SAN, İnci, Yaratıcılık, İki Düşünme Biçimi ve Çocuğun Yaratıcılık Eğitimi, **Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi**, Ankara, Cilt:12, Sayı:1-4, 1979 s.177-190

SPENCE, Janet G., **The Relationship Between Cooperative Education Student Work Values And Work Site Manager's Referent Power**, Ph. D.Dissertation, Ohio State University. 2003.

ŞAHİN, Ali, Yönetim Kuramları ve Motivasyon İlişkisi. **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Sayı.11, 2004, ss.549-560.

SAGİE, Abraham, ELİZUR Dov ve KOSLOWSKY Meni, 'Work Values: A Theoretical Overview and a Model of Their Effects', **Journal of Organizational Behavior**, Cilt:17, 1996, ss.503-514.

SARNSWANG, Sudarat, **Work Values And Job Satisfaction Of Academic Deans İn Thailand's Universities**, Ph.D. Dissertation. University Of Missouri Columbia. 1995.

SEKARAN Uma, **Research Methods for Business**. John Willey & Sons, New York, 1992.

SELAMOĞLU, Ahmet, 'Örgütlenme Sorunu ve Sendikal Yapıda Değişim Arayışı', **Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi**, Cilt:2. 2004, ss.39-53.

SUPER, Donald E., **Work Values Inventory Manual**. Boston. Houghton Mifflin 1970.

SUPER, Donald E, The Structure of Work Values in Relation to Status, Achievement, Interests and Adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46 (4), ss.231-239, 1962.

TAŞ, Ali, Öğretmenlerin İş Değerlerinin Örgütsel Adalet Algılarına Etkisi, **Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**. Sayı.27, 2010 ss.211-222.

TWENGE Jean M., STACY M. CAMPELL, BRIAN J. Hoffman ve Charles E. LANCE, Generational Differences in Work Values: Leisure and Extrinsic Values İnvreasing, Social and İntrinsic Values Decreasing. **Journal of Management**. Cilt:36 Sayı:5, 2010 ss.1117-1142.

URHAN, Betül. Türkiye’de Sendikal Örgütlenmede Yaşanan Güven ve Dayanışma Sorunları. **Çalışma ve Toplum Dergisi**. Sayı: 1, 2005, ss.84-85.

UMA, Sekaran, **Research Methods for Business**. John Willey & Sons, New York, 1992.

ÜNLÜ, Sezen, **İş ve Yaşamda Motivasyon**. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 3302 Açıköğretim Fakültesi Yayını No:1974 2013.

VERNON Philip, The Nature -Nurture Problem in Creativity. **Handbook of Creativity**. Edited by John A. Glover; Royce R. Ronning; Cecil R. Reynolds. Plenum Press, New York and London. Chapter 5, 1989 ss.93-108.

WAKEFIELD John F., **Creative Thinking- Problem Solving Skills and the Arts Orientation** Ablex Publishing corporation Norwood, New Jersey. 1992.

WILKİE, William, **Consumer Behavior**, Canada, John Wiley & Sons. İnc. 1994 s.344.

WOLLACK, Stephen, James G. GOODALE ve Jan P. WIJTING ve Smith Patricia CAIN, ‘Development Of The Survey Of Work Values’ **Journal Of Applied Psychology**. Cilt:55, Sayı:4, 1971. s.331-338.

WU, T., Lee, K., LIU, Y., ve O, H., “The Reliability, Validity, Norms and Value Patterns of Work Value Inventory for the Employees of College-Graduate”, **Psychological Testing**, (43), 1996, ss.173-175