

TURİZM İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN DEĞERLERİNE YÖNELİK BİR ÇALIŞMA

A Study for Employee Values in Tourism Business

Erkan AKGÖZ*

ÖZ

Düşünce ve eylemleri yönlendiren değerler insan hayatının merkezinde yer alan önemli bir kavramdır. Değerin ne olduğu, içeriği, özellikleri ve diğer kavramlarla olan ilişkisi birçok araştırmaya konu olmuştur. Turizm işletmelerinin hem iş hem de toplumsal hayata yapmış olduğu sosyal, kültürel ve ekonomik katkı göz ardı edilemez. Bundan dolayı turizm işletmelerinde görev alanların değer yönelimlerini incelemek amacıyla bu araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırmada çalışanların sahip oldukları değerlerin cinsiyet, medeni durum, sektör tecrübesi ve eğitim durumu gibi değişkenlere göre ne derece farklılık gösterdiği araştırılmıştır. Araştırmaya Antalya bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı otellerde görev yapan çalışanlar dâhil edilmiştir. Araştırmada çalışanların değerlerinin demografik yapılarına göre farklılık gösterip göstermediği test edilmiştir. Çalışmada demografik faktörlerin dağılımlarını görmek için frekans dağılımı tablolarından yararlanılmıştır. Belirlenen hipotezleri test etmede iki bağımsız grupta t testinden, ikiden fazla bağımsız grup arasında da Tek Yönlü Anova analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışanların iş ve yaşam değerleri arasındaki ilişkiyi görmek için de korelasyon analizi kullanılmıştır. Bu testleri gerçekleştirmek için de SPSS paket programı kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm, Değer, İş Değeri, Yaşam Değeri

ABSTRACT

The values directing thoughts and actions are an important concept located in the center of human life. What the value is, its content, features and its relationship with other concepts has been the subject of several investigations. Social, cultural and economic contribution that tourism enterprises have made both to business and to social life cannot be ignored. For this reason, this study was carried out in order to examine the value orientations of those who take in charge in the field of tourism business. In research, it was investigated to what extent the values of employees differ according to variables such as gender, marital status, industry experience and educational background. Employees working in 5 star hotels operating in Antalya region included in the research. In the research, it was tested whether the value of employees varies according to the demographic structure or not. Frequency distribution tables were used in the research to see the distribution of demographic factors. T test for two independent groups and One Way Anova for more than two independent groups were used to test the stated hypothesis. Correlation analysis was carried out to see the relation between the work and life values of the workers. SPSS packaged software was used in performing these tests.

Keywords: Tourism, Value, Values of Employee, Values of Life

* Yrd. Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi, Beyşehir Ali Akkanat Turizm Fakültesi, Öğretim Üyesi.
eakgoz@selcuk.edu.tr

Bu makale, "II. Avrasya Uluslararası Turizm Kongresi: Güncel Konular, Eğilimler ve Göstergeler" adlı kongrede bildiri olarak sunulmuştur. Daha sonra geliştirilerek hazırlanmıştır.

GİRİŞ

DEĞER, SÖZLÜKLERDE ARZU edilen, ilgi duyulup peşinden koşulan, ayar ölçüsü olarak kullanılan şey anlamlarına gelmektedir. Değer, dinden ekonomiye, psikolojiden sosyolojiye kadar değişik alanlarda kullanılan bir kavramdır (Aydın, 2011: 39). Değer; neyin, hangi ve nasıl davranışların iyi, güzel, doğru ve kutsal; neyin, hangi ve nasıl davranışların da böyle olmadığına dair inanç ve kabullerimizdir. Değerler davranışlarımıza rehberlik yapar, eylemlerimizi, yargılarımızı, anlık hedeflerimizi daha üst hedeflere taşıyarak nihai anlamda nasıl olmamız, nasıl davranmamız gerektiğini bize bildirir (Kurt, 2015: 20). Bireylerin, davranışlarına yol gösteren ve davranış ideallerini oluşturan (Kuvan, 2007: 74) değerler, bireyin gelişim sürecinde çevrenin etkisiyle oluşmaktadır (Karalar ve Kiracı, 2010: 81). Ancak değerlerin davranışlarla ilişkili olduğu bilinse de, bu ilişkinin genellikle zayıf olduğu bilinmektedir. Çünkü değerler, davranışın ardında yatan nedenlerin sadece bir bölümünü açıklayabilmektedir (Karalar ve Kiracı, 2010: 82). Değerler doğru ve yanlış ayırmamıza yardım eden temel inançlardır. Hayatta denge ve anlam katarak, toplumu oluşturan bireylerle birlikte yaşamamıza imkân tanırırlar. Değerler bireyin kendisinin ve diğerlerinin yaşantısının niteliğini yükseltirler. Değerler doğuştan getirilmeyip gözlem ve etkileşim sonucunda yaşayarak öğrenilirler (Kurt, 2015: 20).

Genel olarak somut bir kavram olarak kabul edilen değer kelimesi, ekonomik bir terim olarak ifade edilmektedir. Son yıllarda gerek iş, gerek sosyal hayat-taki hızlı değişimlerle birlikte değer kavramının somut anlamı ile birlikte soyut anlamının da önemsendiği görülmektedir. Bundan dolayı bu çalışma, emek yoğun olarak faaliyet gösteren turizm işletmelerinde görev yapanların iş ve yaşam değerleri ile ilgili düşüncelerini belirlemeye yönelik hazırlanmıştır. Bunun için de öncelikle değer kavramının tanımı yapılmış, değer türleri ile birlikte değerlerin özellikleri açıklandıktan sonra da örnek bir uygulamayla belirlenen hipotezler test edilmiştir.

Değer Kavramı

Değer kavramının oldukça geniş anlamı olduğundan, her bilim dalı farklı tanımlamaktadır. Örneğin ekonomi bilimine göre; *bir nesnenin para ve benzeri bir şeyle ölçülebilen ederi, karşılığıdır*. Sosyal bilimlerde ise; *“nesnelerin ve olayların bir toplum, bir sınıf ya da bir insan yönünden taşıdığı önemi belirleyen niteliği ya da bir toplum, bir sınıf, bir insan için önem taşıyan nesne ya da olay”* olarak tanımlanmaktadır. Felsefe de ise; *“kişinin gereksinme duyan, isteyen bir varlık olarak nesne ile olan bağlantısını”* ifade etmektedir (TDK, 2016).

Değer kavramı genel olarak bireyin kendi yaşamında neyin doğru, neyin yanlış olduğu konusunda geliştirdiği inançları, arzu edilen ve edilmeyen yargıları (Dilmaç vd., 2009: 10), ifade etmektedir. Değer; bir toplum, bir inanç, bir ideoloji içinde veya insanlar arasında kabul edilmiş, benimsenmiş ve yaşatılmakta olan

toplumsal, insani, ideolojik veya ilahi kaynaklı her türlü duyuş, düşünüş, davranış, kural ya da kıymetler olarak da tanımlanmaktadır (Kurt, 2015: 20). Değerler; insanların çeşitli durumlar altındaki tercihlerine ve faaliyetlerine rehberlik eden istikrarlı yargısal inançlardır (Bozkurt ve Doğan, 2013: 72). İnsana yargılama ve tercihler yapabilmesi için standartlar ve ölçütler verir, arzu edilen veya arzu edilmeyen davranışlar için kılavuzluk eder (Çalışkur, 2005: 112). Kısacası değerler bireylere kişilik kazandıran, yaşamını düzenleyen ve diğer bireylerden ayırt edilmesine yardımcı olan olgular olarak kabul edilmektedir.

DEĞER TÜRLERİ

Konu ile ilgili tanımlar incelendiğinde genel olarak değerler, kişilerin hem yaşam hedeflerini belirleyen hem de yaşamına rehberlik eden standartlar olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla değer kavramının daha iyi anlaşılabilmesi için iş ve yaşam değerlerinin ayrı başlıklar altında incelemek daha sağlıklı olacaktır.

Yaşam Değeri

Değer kavramı, genellenmiş ve örgütlenmiş bir kavram olarak; doğayı, insanın doğaya yerleşimini, insan ilişkilerini, arzu edilen veya arzu edilmeyeni belirleyip davranışı etkilemek suretiyle, insan-çevre ve insan-insan ilişkilerini düzenler (Çalışkur, 2005: 110). Değerler, olgular ve nesnelere hakkında ihtiyaç ve ideallere göre verilen yargıları ifade etmek için de kullanılır. Aynı zamanda neyin iyi neyin kötü olduğunu belirleme ifadesidir (Göz, 2014: 87). Değerler, genellikle eylemlerin seçilmesine, olayların ve insanların değerlendirilmesine, eylemlerin açıklanmasına yardımcı olan sosyal bir aktör olarak nitelendirmekte ve insanlara yaşamlarında değişken önemlilik içerisinde yol gösteren ilkeler olarak hizmet eden arzu edilebilir amaçlardır (Özkul, 2007: 4). Değerler daha çok olanı değil olması arzulanan ideal hedefleri temsil ederler. Bu hedefler genellikle dürüstlük, saygınlık, başarı gibi kazanılması arzulanan soyut davranış biçimleridir (Kuvan, 2007: 75).

Değer ile ilgili literatür incelendiğinde bazı araştırmacıların değer kavramıyla bağlantılı olarak inanç, norm, güdü, tutum, ahlak, davranış değişkenlerini ele aldığı görülmektedir (Çalışkur, 2005: 112). Değer sistemi ise, sürekli bir önemliliği olduğundan dolayı, tercih edilebilir davranış biçimleri veya yaşam amaçları ile ilgili inançların daimi bir organizasyonu şeklinde tanımlanmıştır. Belirli durumları diğerlerine tercih etmeye yönelik büyük bir eğilim olarak ifade edilir (Özkul, 2007: 4). Bir durumun diğerine karşı nispi önemine göre sıralanan değerler örgüsü, önceliklerinin oluşmasına katkı sağlar. Değerler, bireylerin tanımlanmasına ve karakterize edilmesine yardımcı olur. Bu özelliği onları normlardan ve tutumlardan farklı kılmaktadır (Schwartz, 2012: 3).

Spranger'a göre insanların değer yönelimlerini bireysel değerlerine göre "kuramsal", "ekonomik", "estetik", "sosyal" "politik", ve "dinsel" değer olarak 6

gruba ayırmak mümkündür (Çalışkur, 2005: 111). Bir başka anlayışa göre ise değerleri amaçsal ve araçsal olarak ikiye ayırmak mümkündür. Amaçsal değerler insan yaşamına yön veren temel değerler iken, araçsal değerler ise temel değerlere ulaşmayı sağlayan ikincil değerlerdir (Çalışkur, 2005: 111). Varoluş amacını yansıtan amaçsal değerler arasında: konforlu bir hayat, başarı duygusu, gerçek dostluk, güzellikler içinde bir dünya, özgürlük, sosyal kabul görmürlük ve akıl gibi kavramlar bulunmaktadır. Amaca ulaşmak için araç olarak kullanılan herhangi bir davranış biçimini yansıtan araçsal değerler arasında ise; bağımsız, seven, yaratıcı, itaatkâr, tertipli, hırslı ve cesur olmak gibi davranışlar vardır (Başol vd., 2012: 60). Bu açıklamalar doğrultusunda, amaçsal değerler edinilmek istenen olguları ifade ederken, araçsal değerler arzulan olgulara ulaştırılan yolu ifade etmektedir. Amaçsal değerler ile araçsal değerler arasındaki ilişki, strateji ve taktik arasındaki ilişkiyi anımsatan niteliktedir.

İş Değerleri

İş değerleri kavramı: “Değerlerin bir altkümesi, bireylerin işlerinde aradıkları özellikler, tatmin ve ödüller”, “arzulan davranış tarzı”, bireyin işyerinden sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem derecesi”, “kişinin özel bir göreve karşı hissettikleri dışında genel olarak işe karşı gösterdiği tutum” şeklinde tanımlanmaktadır (Kubat ve Kuruüzüm, 2010: 488). İş değerleri, iş ya da kariyerle ilgili olarak ne istenildiği ile ilgili kişisel beklentileri temsil etmektedir (Avcı, 2011: 8). Bireyin belirli bir işe olan hislerinden ziyade genel olarak işe karşı var olan tutumlarını ifade eder (Bozkurt ve Doğan, 2013: 73). İş değerleri, çalışanların görevlerini yapmalarına rehberlik eden inançlar olarak da kabul edilmektedir (White, 2006: 700).

İş değerleri, genel bireysel değerlerden daha spesifik olup, amaçlar yerine de kullanılabilen kavramlardır. Genelde iş değerleri, yaşam değerlerinin daha spesifik bir biçimde açıklanmış halidir. Genel yaşam değerleri, iş değerlerinden daha geniştir. Yaşam değerlerinin ev ve aile yapısı içinde var olduğu, iş değerlerinin ise çalışma esnasında ortaya çıktığı düşünülebilir. Yani, iş değerleri genel değerlerin iş ile ilgili alanlar üzerinde tasarlanmasından ortaya çıkmıştır (Yücel ve Karataş, 2009: 72). İnsanın genel değerleri iş değerlerinin oluşmasında temel unsurlardandır. İş değerleri yaşam değerlerinin iş ile ilgili alanlara yansımadır. Bu bağlamda genel değerler ile bireylerin çalışma esnasında ortaya koyduğu iş değerleri arasında sıkı bir ilişkiden bahsetmek mümkündür.

İşletmeler, çalışanlarını belirlemiş oldukları değerler etrafında bir bütünlük içinde kenetlenmiş olarak çalıştırmak istemektedirler. Kişilerin değerleri işletmelerin değer profilini etkilemektedir. Drucker’a göre kurumların ve insanların değerleri olmak zorundadır. Bir kurumda başarılı olabilmek için, kişinin kendi değerlerinin kurumun değerleriyle uyuşması gerekir. Bu değerler, aynı olmak zorunda değildir, ancak bir arada var olabilecek kadar yakın olmalıdırlar. Aksi halde kişi örgütte mutlu olmayacak ve sonuçta üretemeyecektir (Özkul, 2007:

40). İş değerlerinin oluşumu genel değerlerin oluşumu gibi sosyolojik, ekonomik ve tarihi faktörlerden etkilenmektedir. Bu etkenler, etnik köken, alt kültürler, cinsiyete ait roller, sosyo-ekonomik statü ve ekonomik koşullardır. Van Pletzen, iş değerlerinin kişiliğe ait değişkenlerden biri olduğunu ve bireyin kişiliği ile beraber oluştuğunu belirtmiştir (Kubat ve Kuruüzüm, 2010: 489). İş değerleri, bireylerin işlerinde nelere önem verdiğini, işteki faaliyetin sonucundaki beklentilerini göstermektedir (Avcı, 2011: 8). Kişilerin iş değerleri çevresel faktörlerden ve kişilerin genetik yapılarından etkilenmektedir (Bozkurt ve Doğan, 2013: 73). İnsanlar ve toplumlar çalışma eylemini kendi kültürleri bağlamında değerlendirmişlerdir. Bu ise her toplumun/her insanın kendisine özgü çalışma değerlerini oluşturmaya neden olmuştur (Özkul, 2007: 41). Dolayısıyla örgüt içinde benimsenen kültür ile iş görenlerin iş değerleri arasında sıkı bir etkileşim vardır. Bu açıdan iş görenlerin değerleri örgütün değerlerini etkilerken, örgütün değerleri de iş görenlerin değerleri üzerinde önemli etkiye sahiptir.

Değerlerin Özellikleri

Bir şeyin önem ölçüsünü gösteren ve onu anlamlı, istenir, faydalı veya ilgi konusu haline getiren özellik ya da nitelikteki (Cevizci, 2010:112) değer; bir toplumun varlığını sağlayan, büyük çoğunluklar tarafından benimsenmiş, ortak davranış biçimlerini oluşturan, kaynağını eğitim, sosyal, ekonomik, dinsel, ahlaki, psikolojik sistemlerden alan bir davranış tarzıdır (Taşpınar, 2009: 25).

Bireysel anlamda kişinin hayatına yön veren değerler, kişinin sahip olduğu kültürel unsurların tümünü ifade eder. Toplumsal anlamda ise; halkın geneli tarafından kabul edilen en iyi, en doğru ve en faydalı davranış kalıplarıdır. Yani değerler ekonomik, sosyal ve kültürel unsurlara göre şekillenip, hem bireysel hem de toplumsal yaşamı düzenlemeye yardımcı olurlar. İş ve sosyal hayatta önemli bir konuma sahip olan değerlerin bir takım özellikleri bulunmaktadır. Bunları Schwartz (2012) altı (6) madde halinde özetlemiştir:

1. Değerler, inançlarla zayıf ve objektif olmayan bir etkileşim halindedir. Etkinlik esnasındaki duygulara göre şekillenir.
2. Değerler, arzulanan hedeflere ulaşmayı motive eder. Bireyler için toplumsal düzen, adalet, yardımseverlik önemli motivasyon araçlarıdır.
3. Değerler, itaatkârlık ve dürüstlük gibi belirli eylem ve durumları ifade etmeye yardımcı olur. Bireyin evde, işte veya okulda tanımadığı kişilerle olan ilişkilerini belirlemeye yardımcı olur.
4. Değerler, eylemlerin, politikaların, insan davranışlarının sınıflandırılmasına ve değerlendirilmesine, standartların veya kriterlerin oluşmasına rehberlik eder.
5. Değerler kendi aralarında sahip oldukları önem derecesine göre sıralanırlar. Bu sıralama bireyin veya toplumun yeniliğe/geleneğe, başarıya/adaletle verdiği öneme göre hiyerarşik bir düzen oluşturur.

6. Değerler, farklı kültürlerde değişik anlamlar ifade edebildiği gibi, farklı toplumlarda da benzer anlamlar gösterebilir (Schwartz, 2012: 3-4).

Yukarıda belirtilen özellikler değerlerin, bireye veya kültüre göre farklılık gösterse de özünde davranışlar veya eylemlerin standartlaşmasına, düzenlenmesine rehberlik eder. Özel ve genel durumların açıklanmasına yardımcı olur. İnsan ve toplumsal düzenin tesis edilmesini kolaylaştırır.

YÖNTEM

Bu çalışmada turizm sektöründe görev yapan personelin iş ve yaşam değerleri araştırılmıştır. Konu ile ilgili çalışma aşağıda belirtilen metodolojiye göre hazırlanmıştır. Bu araştırmanın temel amacı, turizm işletmelerinde görev yapan personelin iş ve yaşam değerlerini belirlemektir. Araştırmada arzulanan sonuca ulaşabilmek amacıyla öncelikle yerli ve yabancı literatür incelenmiş ve konuya uygun anket soru formu oluşturulmuştur. Anket soru formu 3 bölüm ve 35 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde araştırmaya katılan kişilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 5 soruya yer verilmiştir. Formun ikinci bölümünde, çalışma (iş) değeri ile ilgili 5'li likert ölçeğine göre hazırlanan 20 ifade yer almaktadır. Anket soru formunun son bölümünde ise araştırmaya katılanların yaşam değerlerini belirlemeye yönelik 10 ifade bulunmaktadır. Anket soru formlarından elde edilen veriler SPSS 22.0 programına kayıt edilerek uygun istatistiksel analizler ile değerlendirilmiştir.

Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Çalışmanın evrenini Türkiye'de bulunan tüm turizm işletmelerinde çalışanlar oluşturmaktadır. Turizm işletmeleri ulaştırma, konaklama, yiyecek-içecek, eğlence vb. farklı niteliklerde ve coğrafi bölgelerde olduğundan hepsine ulaşmak pek de mümkün değildir. Bundan dolayı da araştırmada sadece Belek bölgesinde faaliyet gösteren 5 yıldızlı konaklama işletmelerinde görev yapan personele ulaşılmıştır. Çünkü Belek, nitelikli konaklama tesisleri, golf sahaları, sağlık ve kongre merkezleri gibi birçok turizm kompleksine sahip önemli turizm bölgesidir. Bu özelliğinden dolayı sektörün kalifiye personeli genel olarak bu bölgedeki işletmelerde istihdam edilmektedir. Dolayısıyla buradan elde edilecek verileri Türkiye geneline uyarlamak daha sağlıklı olacaktır.

Araştırmanın Hipotezleri

Turizm sektöründe çalışanların iş ve yaşam değerlerini belirlemeye yönelik yapılan bu araştırma aşağıdaki hipotezlere göre gerçekleştirilmiştir.

H₁: Çalışanların cinsiyetleri, iş ve yaşam değerlerini etkilemektedir.

H₂: Medeni durum, iş ve yaşam değerleri üzerinde bir takım farklılaşmanın oluşmasına neden olur.

H₃: Turizm sektöründe görev yapan personelin eğitim durumları iş ve yaşam değerleri üzerinde etkilidir

- H₄: Kişilerin sektör deneyimleri iş ve yaşam değerlerini farklılaştırmaktadır.
H₅: Yaş farklılığı iş ve yaşam değerlerinin farklılaşmasına neden olmaktadır.
H₆: Çalışanların iş değerleri ile yaşam değerleri birbirleriyle ilişkilidir.

Araştırmanın Güvenilirlik ve Geçerliliği

Çalışmanın güvenilirliğinin hesaplanması için Cronbach's Alpha analizi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan 275 kişiden elde edilen verilere göre bu çalışmanın iş değerleri Cronbach's Alpha katsayısı 0,885 (% 89), yaşam değerleri ise 0,904 (% 90) olarak hesaplanmıştır. Genel olarak anket çalışmalarında Cronbach's Alpha katsayısının alt limiti,70 kabul edilir (Hair et al. 2010). Çalışma Cronbach's Alpha katsayısına göre kabul edilir düzeyin üzerinde bir oran ile güvenilirlik ve geçerliliğe sahiptir.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümde turizm sektöründe faaliyet gösterenlerin iş ve yaşam değerleri ile ilgili sonuçlar madde, T testi, Anova ve korelasyon analizlerine göre değerlendirilmiştir.

Demografik Özelliklere Göre Bulgular

Araştırma kapsamında görüşlerine başvuru yapılan kişilerin sosyo-kültürel ve demografik özelliklerini incelemek için aşağıdaki tablo hazırlanmıştır.

Tablo 1: Tanımlayıcı Tablolar

Sorular		Kişi Sayısı	Yüzde
Cinsiyetiniz	Erkek	179	65,1
	Kadın	96	34,9
	Toplam	275	100
Yaş Grupları	18-25 Yaş Arası	42	15,4
	26-30 Yaş Arası	90	33,0
	31-35 Yaş Arası	76	27,8
	36-40 Yaş Arası	38	13,9
	41-45 Yaş Arası	16	5,9
	46-50 Yaş Arası	8	2,9
	50 ve Üstü	3	1,1
Eğitim Düzeyi	Yanıtız	2	0,7
	İlkokul	33	12,0
	Ortaöğretim	111	40,4
	Ön lisans	62	22,5
	Lisans	67	24,4
	Lisansüstü	2	0,7
Medeni Durum	Toplam	275	100
	Evli	115	41,8
	Bekâr	159	57,8
Deneyim	Yanıtız	1	0,4
	1 Yıldan Az	5	1,8
	1-3 Yıl Arası	20	7,3
	4-6 Yıl Arası	92	33,5
	7-9 Yıl Arası	74	26,9

	10 Yıl ve Üzeri	81	29,5
	Yanıtız	3	1,1

Katılımcıların % 65'i (179) erkek, % 35'i (96) ise kadındır. Turizm sektöründe görev yapanların büyük bir bölümü 26-35 yaş grubu arasında yer almaktadır. Yukarıdaki tablo incelendiğinde katılımcıların % 33'ünü 26-30 aralığındaki kişiler oluştururken, % 28'ini de 31-35 yaş grubundakiler oluşturmaktadır. Bu verilerden de anlaşılacağı gibi turizm sektörü emek yoğun olduğundan 50 yaş üzeri kişilerin istihdamı pek de uygun görülmemektedir.

Eğitim durumları incelendiğinde ise; en yüksek katılımın 111 ile ortaöğretim mezunları tarafından gerçekleştiği görülmektedir. Daha sonra sırası ile lisans ve ön lisans mezunları gelmektedir. Medeni durumları incelendiğinde 159 katılımcının bekâr, geri kalan 115 katılımcının da evli olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların sektör deneyimlerine bakıldığında ise, en yoğun katılımın 4-6 yıl deneyimli katılımcılar tarafından gerçekleştiği görülmektedir. Daha sonra sırası ile 10 yıl ve üzeri deneyime sahip olanlar ve 7-9 yıl arası deneyimi olanlar gelmektedir.

Cinsiyet ile İş ve Yaşam Değerleri

Araştırma kapsamında yer alan kişilerin cinsiyetleri ile iş ve yaş değerleriyle ilgili düşüncelerini ölçmek için Independent Samples Test yapılmıştır. Bu test sonucu incelendiğinde, cinsiyete göre yaşam ve iş değerlerinde farklılaşma tespit edilememiştir. Bu durumun daha net anlaşılabilmesi amacıyla cinsiyetle iş değerleri ile ilgili ifadeler arasındaki ilişki tek tek analiz edilmiştir. Bu analiz sonucuna göre de sadece iki ifade (*esnek çalışma isteği* ($p=041$) ile *amirler tarafından takdir edilme arzusu* ($p=021$) arasında anlamlı bir farklılık var, diğer ifadeler de ise her hangi bir farklılık görülmemektedir. Bu sonuç H_1 'in ret edildiğini göstermektedir.

Tablo 2: Cinsiyet ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablo

Cinsiyet	Erkek		Bayan		Toplam		Sig.
	Mean	%	Mean	%	Mean	%	
Kişisel gelişimime katkı sağlar	3,92	65,1	3,66	34,9	3,83	100	,083
Fiziksel özelliklerimi kullanabileceğim	4,05	65,1	4,03	34,9	4,04	100	,884
Sağlığımı riske atmayacak işletme	4,39	65,0	4,43	35,0	4,41	100	,785
Esnek çalışmak isterim	3,71	65,0	4,03	35,0	3,82	100	,041
Kişisel yeteneklerimi kullanacağım işletme	4,08	64,8	4,17	35,2	4,11	100	,436
Çok para kazanmak	4,41	65,0	4,24	35,0	4,35	100	,131
Ekip ruhu işletme	4,29	65,1	4,36	34,9	4,32	100	,534
Liderlik vasıflarımı göstermek isterim	4,22	65,3	4,31	34,7	4,25	100	,477
Hayati tehlike taşımayan işletme	4,52	65,1	4,40	34,9	4,48	100	,242
Topluma faydalı faaliyetleri	4,07	65,1	4,04	34,9	4,06	100	,847

Kurumsal işletme	4,27	64,9	4,11	35,1	4,21	100	,163
Amirlerin güvenilir olması	4,52	65,1	4,38	34,9	4,47	100	,090
Eğlenceli çalışma ortamı	4,10	64,8	3,97	35,2	4,05	100	,302
Ahlaki doyum sağlaması	3,85	64,8	3,78	35,2	3,83	100	,649
Departmanlar arası rahat hareket	3,95	65,1	4,00	34,9	3,97	100	,687
Terfi imkânları	4,49	64,8	4,43	35,2	4,47	100	,561
Amirler tarafından takdir edilmek	4,38	64,8	4,16	35,2	4,30	100	,021
Güçlü işletme	4,41	65,1	4,42	34,9	4,41	100	,934
Rekabetçi işletme	3,98	64,8	3,98	35,2	3,98	100	,990
Kararlara katılmak	4,25	65,0	4,23	35,0	4,24	100	,866

Cinsiyet ile yaşam değerleri ile ilgili ifadeleri ayrıntılı bir şekilde analiz etmek için de Independent Samples Test yapılmıştır. Analiz sonucunda aşağıdaki tabloda hazırlanmıştır. Bu tabloya göre de çalışanların sadece “gerçek dostluk” ifadesinde ($p=023$) anlamlı bir farklılık görülmüş, diğer ifadelerde ise her hangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

Tablo 3: Cinsiyet ile yaşam değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablo

Cinsiyet	Erkek		Bayan		Toplam		Sig.
	Mean	%	Mean	%	Mean	%	
Her şeyin ölçülü ve ahenkli olması	4,16	65,2	4,18	34,8	4,16	100	,862
Güzelliklerle dolu bir dünya	4,34	65,1	4,50	34,9	4,39	100	,106
Bütün gerçeklerin bilinmesi	4,33	65,2	4,29	34,8	4,32	100	,741
Cahilliklerden arınmış bir dünya	4,61	65,1	4,49	34,9	4,57	100	,234
Eşitliğin sağlanması	4,57	65,0	4,42	35,0	4,51	100	,116
Hürriyet için mücadele	4,53	65,0	4,47	35,0	4,51	100	,456
Gerçek dostluk	4,69	65,1	4,48	34,9	4,61	100	,023
İnsanlara yardım	4,68	65,1	4,55	34,9	4,63	100	,165
Konforlu bir hayat	4,46	65,1	4,54	34,9	4,49	100	,413
Ekonomik bağımsızlık	4,67	65,1	4,73	34,9	4,69	100	,410

Medeni Durum ile İş Değeri ve Yaşam Değeri

Katılımcıların medeni durumlarına göre iş ve yaşam değerlerinde farklılaşma olup olmadığını anlamak için bağımsız örneklerde T-Testi uygulanmıştır. Aşağıda medeni durumlarına göre katılımcı sayıları ve iş değeri ortalamaları verilmiştir.

Tablo 4: Medeni durum ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablo

Bağımsız Örneklerde T-Testi						
İş Değeri	Levene Testi		T-Testi Sonuçları			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı
Varyansların Eşit Olduğu Durum	25,494	,000	-2,993	272	,003	-,20530
Varyanslar Eşit Olmadığı Durum			-2,764	169,419	,006	-,20530

Yukarıdaki tabloda bağımsız örneklerde T-Testi istatistikleri verilmiştir. Tablo incelendiğinde varyansların eşit olmadığını Levene testinin sig değerinin 0,05'den daha küçük hesaplanmasından dolayı söyleyebiliriz. Bu durumda varyansların eşit olmadığı durumlarda kullanılan sig değerine bakılabilir. Bu değer olasılık değeri olan 0,05'den daha küçük hesaplanmıştır. Dolayısıyla katılımcıların medeni durumlarına göre iş değerleri ortalamalarında farklılaşma vardır. Bu farklılaşma H_2 'yi doğrulamaktadır. Bekâr katılımcıların iş değer ortalamaları evli katılımcılara göre daha yüksektir ve aralarındaki bu fark istatistiki olarak anlamlıdır.

Katılımcıların medeni durumları ile yaşam değerleri incelemek için aşağıdaki tablo hazırlanmıştır. Bu tabloda T testi sonuçları verilmiştir. Tabloda varyansların eşitliğini test eden Levene testinin sig değerinin 0,05 olan olasılık değerinden daha küçük hesaplandığı görülmektedir. Bu durumda varyansların eşit olmadığı sig. değerine göre karar söylenebilir. Varyansların eşit olmadığı durumlarda kullanılan sig. değerine baktığımızda ise 0,05 olan olasılık değerinden daha küçük hesaplandığı görülmektedir. Bu durum bize evli katılımcılar ile bekâr katılımcıların yaşam değerleri ortalamaları arasında hesaplanan farkın istatistiki olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bekâr katılımcıların yaşam değeri ortalaması evli olanlara göre daha yüksektir, dolayısıyla bu sonuç H_2 'yi doğrular niteliktedir.

Tablo 5: Medeni durum ile yaşam değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablo

Bağımsız Örneklerde T-Testi						
Yaşam Değeri	Levene Testi		T-Testi Sonuçları			
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Ort. Farkı
Varyansların Eşit Olduğu Durum	18,150	,000	-4,395	272	,000	-,28749
Varyanslar Eşit Olmadığı Durum			-4,154	190,633	,000	-,28749

Eğitim Durumu ile İş ve Yaşam Değeri

Katılımcıların iş değerleri ile ilgili düşüncelerinde eğitim durumlarına göre farklılığın olup olmadığını incelemek için Anova testinden yararlanılmıştır. Bunun için de istatistiksel test tekniklerinden bir tanesi olan tek yönlü varyans

analizi tercih edilmiştir. Bu analiz sonucunda da katılımcıların iş değerleri ile ilgili düşüncelerinde anlamlı bir farklılık görülmüştür ($p < 0,000$). Farklılığın kaynağını tespit edebilmek için de Post Hoc testlerinden Tukey testinden yararlanılmıştır. Katılımcıların *İlkokul-Ortaöğretim*, *İlkokul-Ön lisans*, *İlkokul-lisans* eğitim durumlarına göre aralarında anlamlı farklılık görülmüştür. Bu farklılık H_3 'ü kabul edilir göstermektedir. İlkokul ile lisansüstü mezunları arasında ise herhangi bir farklılık görülmemektedir.

Tablo 6: Eğitim durumu ile iş değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablo

(I) Eğitim		Mean Diff (I-J)	Std. Error	Sig.
İlkokul	Ortaöğretim	-,40863*	0,107	0,002
	Ön Lisans	-,56600*	0,116	0,000
	Lisans	-,55326*	0,115	0,000
	Lisansüstü	0,381	0,394	0,869
Ortaöğretim	İlkokul	,40863*	0,107	0,002
	Ön Lisans	-0,157	0,086	0,355
	Lisans	-0,145	0,084	0,417
	Lisansüstü	0,790	0,386	0,246
Ön Lisans	İlkokul	,56600*	0,116	0,000
	Ortaöğretim	0,157	0,086	0,355
	Lisans	0,013	0,095	1,000
	Lisansüstü	0,947	0,388	0,108
Lisans	İlkokul	,55326*	0,115	0,000
	Ortaöğretim	0,145	0,084	0,417
	Ön Lisans	-0,013	0,095	1,000
	Lisansüstü	0,935	0,388	0,116
Lisansüstü	İlkokul	-0,381	0,394	0,869
	Ortaöğretim	-0,790	0,386	0,246
	Ön Lisans	-0,947	0,388	0,108
	Lisans	-0,935	0,388	0,116

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Eğitim Durumu	N	X	SS			
İlkokul	33	4,065	0,902			
Ortaöğretim	111	4,473	0,515			
Ön Lisans	62	4,631	0,441			
Lisans	67	4,618	0,422			
Lisansüstü	2	3,683	0,024			
Toplam	275	4,489	0,568			
	Kareler Toplamı	sd.	Karaler Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	9,625	4	2,406	8,239	,000	İlkokul-Ortaöğretim, İlkokul-Ön lisans, İlkokul-lisans
Gruplar İçi	78,859	270	,292			
Toplam	88,485	274				

Araştırmamıza katılanların eğitim durumuna göre yaşam değerlerinde farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla istatistiksel test tekniklerinden bir tanesi olan tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Varyans analizi sonucunda katılımcıların yaşam değerlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür ($p < 0,000$). Farklılığın kaynağını tespit edebilmek için de Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Katılımcıların *İlkokul-Ortaöğretim*, *İlkokul-Ön*

lisans, İlkokul-lisans eğitim durumlarına göre aralarında anlamlı farklılık görülmesi H_3 'ü kabul edilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 7: Eğitim durumu ile yaşam değerleri arasındaki ilişkiyi gösteren tablolar

(I) Eğitim		Mean Diff (I-J)	Std. Error	Sig.
İlkokul	Ortaöğretim	-,42719*	0,094	0,000
	Ön Lisans	-,61581*	0,102	0,000
	Lisans	-,89995*	0,101	0,000
	Lisansüstü	0,549	0,346	0,506
Ortaöğretim	İlkokul	,42719*	0,094	0,000
	Ön Lisans	-0,189	0,075	0,092
	Lisans	-,47276*	0,073	0,000
	Lisansüstü	,97594*	0,339	0,034
Ön Lisans	İlkokul	,61581*	0,102	0,000
	Ortaöğretim	0,189	0,075	0,092
	Lisans	-,28415*	0,084	0,007
	Lisansüstü	1,16456*	0,341	0,007
Lisans	İlkokul	,89995*	0,101	0,000
	Ortaöğretim	,47276*	0,073	0,000
	Ön Lisans	,28415*	0,084	0,007
	Lisansüstü	1,44870*	0,341	0,000
Lisansüstü	İlkokul	-0,549	0,346	0,506
	Ortaöğretim	-,97594*	0,339	0,034
	Ön Lisans	-1,16456*	0,341	0,007
	Lisans	-1,44870*	0,341	0,000

*. The mean difference is significant at the 0.05 level.

Eğitim Durumu	N	X	SS
İlkokul	33	3,651	0,674
Ortaöğretim	111	4,079	0,489
Ön Lisans	62	4,267	0,423
Lisans	67	4,551	0,370
Lisansüstü	2	3,103	0,004
Toplam	275	4,178	0,551

	Kareler Toplamı	sd.	Karalar Ortalaması	F	p.	Anlamlı Fark
Gruplar Arası	22,394	4	5,598	24,861	,000	İlkokul-Ortaöğretim, İlkokul-Ön lisans, İlkokul-lisans
Gruplar İçi	60,801	270	0,225			
Toplam	83,195	274				

Deneyim ile İş ve Yaşam Değeri

Sektör deneyim sürelerine göre iş ve yaşam değerlerinde farklılaşma olup olmadığını test etmek amacıyla aşağıdaki tablolar hazırlanmıştır. Bunun için katılımcıların sektör deneyim süreleri ile iş ve yaşam değerleri ortalamalarının karşılaştırılmasını esas alan Anova testi uygulanmıştır. Bu testin ön şartı olan ve varyansların homojenliğini ölçen Levene test istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 8: Deneyim ile iş ve yaşam değerleri için hazırlanan Levene Test sonuçları

Test of Homogeneity of Variances				
	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Yaşam Değeri	4,186	4	267	,003
İş Değeri	6,770	4	267	,000

Yukarıdaki Levene tablosu incelendiğinde, her iki değişken içinde varyansların homojen dağılmadığını sig. değerlerinin 0,05 den daha küçük hesaplanmasından dolayı söyleyebiliriz. Anova testinin ön şartının sağlanmadığı bu durumlarda Brown-Forsythe testi uygulanabilir.

Tablo 9: Deneyim ile iş ve yaşam değerleri için hazırlanan Brown-Forsythe Test sonuçları

Robust Tests of Equality of Means		İstatistik	df1	df2	Sig.
Yaşam Değeri	Brown-Forsythe	,652	4	177,131	,626
İş Değeri	Brown-Forsythe	2,296	4	170,121	,061

a. Asymptotically F distributed

Yukarıda verilen Brown-Forsythe test istatistikleri incelendiğinde sig. değerlerinin 0,05 olan olasılık değerinden daha yüksek hesaplandığı görülmektedir. Bu durum bize katılımcıların sektör deneyim sürelerine göre iş ve yaşam değerlerinde farklılaşma olmadığını göstermektedir. Dolayısıyla H_4 reddedilmektedir.

Yaş ile İş ve Yaşam Değeri

Çalışmanın bu bölümünde de yaş aralıklarına göre iş ve yaşam değerlerinde farklılaşma olup olmadığını test edilmiştir. Katılımcıların içinde buldukları yaş aralıkları ile iş ve yaşam değerleri ortalamalarının karşılaştırılmasını esas alan Anova testi uygulanmıştır. Bu testin ön şartı olan ve varyansların homojenliğini ölçen Levene test istatistikleri aşağıdaki tabloda verilmiştir.

Tablo 10: Yaş ile iş ve yaşam değerleri için hazırlanan Levene Test sonuçları

Test of Homogeneity of Variances		Levene Statistic	df1	df2	Sig.
Yaşam Değeri		1,945	6	266	,074
İş Değeri		3,150	6	266	,005

Levene tablosu incelendiğinde, yaşam değerine ait sig. değerinin olasılık değeri olan 0,05'den daha büyük hesaplandığı görülmektedir. Bu durum bize varyansların homojen olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla yaşam değeri için Anova testinin ön şartı sağlanmaktadır. İş değeri için hesaplanan sig. değeri incelendiğinde 0,05'den küçük olması varyansların homojen olmadığını göstermektedir. Bu durumda yaşam değeri için Anova tablosunu kullanırken iş değeri için Brown-Forsythe tablosunun sonuçlarına göre karar vermemize neden olmaktadır. Aşağıda iş değeri için oluşturulan Anova tablosu yer almaktadır.

Tablo 11: Yaş ile iş değerleri için hazırlanan Brown-Forsythe Test sonuçları

ANOVA		Kareler Top.	sd.	Karalar Ort.	F	p.
İş Değeri	Gruplar arası	3,553	6	,592	1,997	,066
	Gruplar içerisi	78,875	266	,297		
	Toplam	82,428	272			

Yukarıdaki tablo incelendiğinde hesaplanan sig. değerinin 0,05'den büyük olduğu görülmektedir. Bu durum bize katılımcıların içinde buldukları yaş aralıklarına göre iş değerlerinde farklılaşma olmadığını göstermektedir. Bu sonuca göre H_5 kabul edilmemektedir.

İş Değeri ve Yaşam Değeri Arasında Korelasyon Analizi

Katılımcıların yaşam değerleri ile iş değerleri arasında ilişki olup olmadığını test etmek için korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz içinde Pearson Korelasyon analizi tercih edilmiştir. Aşağıdaki tabloda bu analiz sonuçları görülmektedir.

Tablo 12: Pearson Korelasyon Analizi

Değişkenler		İş Değeri
Yaşam Değeri	Pearson Correlation	,509**
	Sig. (2-tailed)	,000
	Kişi Sayısı	275

Tablo incelendiğinde, yaşam değeri ve iş değeri arasında kurulan korelasyonun anlamlı olduğunu hesaplanan sig. değerinin 0,05 olan olasılık değerinden daha küçük hesaplanmasından anlaşılmaktadır. Bu tablodaki sonuç H_6 'yı kabul edilir göstermektedir. Diğer satırda yer alan, 509 ise bize korelasyonun derecesini vermektedir. Bu durumda katılımcıların iş değerleri ile yaşam değerleri arasında %50'lik orta şiddetli bir ilişki olduğu söylenebilir.

SONUÇ

Doğru ve yanlışın ayırt edilmesine yardımcı olan, hayata anlam katan ve toplumsal düzenin oluşmasına katkı sağlayan değer kavramı, iş ve yaşama göre farklı tanımlanmaktadır. Bu farklılık bireylerin faaliyet halinde olduğu sektörler göre de değişiklik gösterebilmektedir. Özellikle emek yoğun sektör olan turizm işletmelerinde görev yapanların hem iş hem de yaşam değerleri ayrı ayrı incelenmesi gerekmektedir. Belek bölgesinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerin farklı departmanlarında görev yapan 275 çalışana yönelik çalışmada, ilgili yazına katkı sağlamak amacıyla aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

Turizm işletmelerinde genel olarak orta yaş grubu olarak kabul edilen (26-40 yaş arası) kişiler görev almaktadır. Bunların büyük bir bölümü de ortaöğretim, ön lisans veya lisans düzeyinde eğitime sahiptirler. Turizm işletmelerinde görev yapanların cinsiyet farklılığı iş ve yaşam değerlerinde herhangi bir değişikliğe neden olmamaktadır. Ancak bayan personel iş yerlerinde “sağlığını tehlikeye atmayacak ortamı” erkek personele oranla daha fazla tercih etmektedirler. Erkekler ise “amirlerin güvenilir olmasını” bayanlara göre daha çok arzulamaktadırlar. İş değerleri ile ilgili bayanların en az önemstedikleri konu “kişisel gelişime

katkı sağlayacak ortamın” oluşması iken, erkekler “esnek çalışama ortamını” daha az önemsemektedirler.

Katılımcıların yaşam değerleri ile ilgili düşünceleri incelendiğinde ise erkekler “*gerçek dostlukların/insanlara yardım etmenin/ekonomik bağımsızlık*” gibi ifadeleri daha çok önemsedikleri görülmektedir. Bayan çalışanlar ise en fazla “*ekonomik bağımsızlık*” kazanmayı arzu etmektedirler. Araştırma sonucuna göre katılımcıların medeni durumlarıyla iş ve yaşam değerleri arasında anlamlı bir farklılık görülmektedir. Aynı şekilde kişilerin eğitim durumları da iş ve yaşam değerlerine vermiş olduğu öneme göre değişikliğe neden olabilmektedir.

Turizm sektöründe faaliyet gösteren personelin iş ve yaşam değerlerini analiz etmek amacıyla korelasyon analizi yapılmış. Bu analiz sonucuna göre çalışanların yaşam değerleri ile iş değerleri arasında anlamlı bir farkın olduğu görülmektedir. Kısacası araştırma hipotezleri T-testi, Anova ve Korelasyon testleri ile test edilmiştir. Çalışma sonucunda belirlenen 6 hipotezin üç tanesi kabul edilmiş (H_2, H_3, H_6), üç tanesi (H_1, H_4, H_5) ise reddedilmiştir. □

KAYNAKÇA

- Avcı, N. (2011). Turizm Eğitimi Alan Lisans Öğrencilerinin İş Değerleri: Çeşme Turizm ve Otelcilik Yüksekokulu Örneği. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 22(1), 7-18.
- Aydın, M. (2011). *Değerler, İşlevleri ve Ahlak*, Eğitime Bakış Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 19, 39-45.
- Başol, Ö., Bilge, E. ve Kuzgun, Ş. (2012). Öğrencilerin Kariyer Değerlerini Etkileyen Unsurların Tespitine Yönelik Bir Araştırma: Bireysel Değerler, *Electronic Journal of Vocational Colleges*, 57-68.
- Bozkurt, S. ve Doğan, A. (2013). İş Değerleri ile İş Etiği Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 4(4), 71-86.
- Cevzici, A. (2010). *Felsefe Sözlüğü*, Paradigma Yayıncılık, 7. Baskı, İstanbul.
- Çalışkur, A. (2005). Türk Üniversite Öğrencilerinin Yaşam Değerleri ve Kişilik Özellikleri Üzerine Bir Araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 109-142.
- Dilmaç, B., Deniz, M. ve Deniz, E. (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Öz-anlayışları ile Değer Tercihlerinin İncelenmesi”, *Değerler Eğitimi Dergisi*, C. 7, No. 18, 9-24.
- Göz, K. (2014). Toplumsal Değerler Bağlamında Yaşama Hürriyeti. *Pamukkale Üniversitesi, İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 1(1), 85-101.
- Hair, F. J., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2010) *Multivariate Data Analysis* (7th ed.). New Jersey: PrenticeHall.
- Karalar, R. ve Kiracı, H. (2010). Bireysel Değerlerin Sürdürülebilir Tüketim Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Öğretmenler Üzerinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 79-106.
- Kubat, U. ve Kuruüzüm, A. (2010). İş Değerleri İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bir Yapısal Denklem Modelleme Yaklaşımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 487-505.
- Kurt, E. (2015). İş Yaşamında Bireysel Değerler: Bir Vakıf Üniversitesi Meslek Yüksek Okulu Örneği, <http://acikerisim.kocaeli.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11493/1736/%C5%9E%20YA%C5%9EAMINDA%20B%C4%B0REY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>, (20.02.2016).
- Kuvan, H. (2007). Türk Girişimcilerin Yaşam ve Çalışma Değerleri, Malatyalı Girişimciler Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Doktora Tezi*, Isparta.
- Özkul, A. S. (2007). Yaşam Değerlerini Etkileyen Faktörler SDÜ Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi*, Isparta.
- Schwartz, S. H., (2012). An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values, Online Readings in Psychology and Culture, 2(1). <http://dx.doi.org/10.9707/2307-0919.1116>, (22.02.2016).

- Taşpınar, M. (2009). Eğitimde Örtük Program ve Değerler Eğitimi, *I. Ulusal İyilik Sempozyumu*, (20-21 Haziran 2009) Elazığ, 25-30.
- TDK, (2016). Güncel Türkçe Sözlük, http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.570c19ea279819.02132514 (15.02.2016).
- White, C. (2006). *Towards an Understanding of the Relationship Between Work Values and Cultural Orientations*, *Hospitality Management*, 25: 699–715.
- Yücel, C. ve Karataş, E. (2009). *Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri*. *Ege Eğitim Dergisi*, 10(2), 70-101.