



Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

**BİREY-ÖRGÜT DEĞERLERİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ
İLİŞKİ: Y JENERASYONU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA**

Ayşe ULUCAY

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, (2019)

BİREY-ÖRGÜT DEĞERLERİ İLE YAŞAM DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİ:
Y JENERASYONU ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Ayşe ULUCAY

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Anabilim Dalı

Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, (2019)

KABUL VE ONAY


Ayşe ULUCAY tarafından hazırlanan "Birey-Örgüt Değerleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki:Y Jenerasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı bu çalışma, 27/08/2019 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.



Prof. Dr. Azize Ergeneli (Başkan)



Doç. Dr. Selin Metin Camgöz (Danışman)



Doç. Dr. Pınar Bayhan Karapınar



Dr. Öğr. Üyesi Anıl Boz Semerci



Dr. Öğr. Üyesi İrem Metin Orta

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

Prof. Dr. Musa Yaşar Sağlam

Enstitü Müdürü

YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI

Enstitü tarafından onaylanan lisansüstü tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını, basılı (kağıt) ve elektronik formatta arşivleme ve aşağıda verilen koşullarla kullanıma açma iznini Hacettepe Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak, tezimin tamamının ya da bir bölümünün gelecekteki çalışmalarda (makale, kitap, lisans ve patent vb.) kullanım hakları bana ait olacaktır.

Tezin kendi orijinal çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Tezimde yer alan telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izin alınarak kullanılması zorunlu metinleri yazılı izin alınarak kullandığımı ve istenildiğinde suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayınlanan "**Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge**" kapsamında tezim aşağıda belirtilen koşullar haricince YÖK Ulusal Tez Merkezi / H.Ü. Kütüphaneleri Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir. ⁽¹⁾
- o Enstitü / Fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren ay ertelenmiştir. ⁽²⁾
- o Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir. ⁽³⁾

18.09.2019
[imza]
[Ayşe ULUCAY]

"Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge"

- (1) Madde 6. 1. Lisansüstü teze ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.
- (2) Madde 6. 2. Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.
- (3) Madde 7. 1. Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir *. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.
Madde 7.2. Gizlilik kararı verilen tezler gizlilik süresince enstitü veya fakülte tarafından gizlilik kuralları çerçevesinde muhafaza edilir, gizlilik kararının kaldırılması halinde Tez Otomasyon Sistemine yüklenir.

* Tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu tarafından karar verilir.

ETİK BEYAN

Bu çalışmadaki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, kullandığım verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, yararlandığım kaynaklara bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, tezimin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu, **Doçent Doktor, Selin METİN CAMGÖZ** danışmanlığında tarafımdan üretildiğini ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Yönergesine göre yazıldığını beyan ederim.


[imza]
Ayşe ULUCAY

TEŞEKKÜR

Yüksek lisans tezimi hazırladığım bu süreçte bana her zaman destek olduğu ve değerli vaktini hiçbir zaman esirgemediği için değerli hocam ve danışmanım Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ'e teşekkürü ederim.

Değerli anneme, babama ve eşime hayatımın her aşamasında destek olmalarından dolayı teşekkürü bir borç bilirim.

ÖZET

ULUCAY, Ayşe. Birey-Örgüt Değerleri İle Yaşam Doymu Arasındaki İlişki: Y Jenerasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2019.

Bu çalışmanın amacı, Y jenerasyonu bireylerin bireysel değerleri ile çalıştıkları kurumun değerleri arasındaki uyumunun, bireylerin yaşam doyumlarına etkisini araştırmaktır. Bu kapsamda, öncelikle bireysel değerlerin daha sonra örgütsel değerlerin, bireylerin yaşam doyumları üzerindeki etkisi ele alınmış ve daha sonra birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun etkisi araştırılmıştır. Araştırmada, birey-örgüt değerleri arasındaki uyumun artması ile çalışanın yaşam doyumunun da artacağı varsayılmaktadır. Veriler, anket yöntemi ile çalışma hayatında bulunan 194 kişiden toplanmıştır. Çalışmanın hipotezleri regresyon analizleri ile test edilmiştir, birey-örgüt değerleri uyum skoları, Tucker's uyum testi ile hesaplanmıştır. Sonuçlar, bireysel değerler alt boyutlarından başarı, hazcılık, alçakgönüllülük, uyma-kurallar ve geleneksellik ile yaşam doymu arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu göstermiştir. Örgütsel değerler alt boyutlarından sadece örgütsel öz-yönelim alt boyutunun yaşam doyumunu negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Birey-örgüt değerleri uyumuna ilişkin analizlerde ise birey-örgüt değerleri uyumu alt boyutlarından yalnızca güvenlik-toplumsal alt boyutu ile yaşam doymu arasında olumlu yönde bir ilişki olduğu görülmüştür. Araştırma sonuçları, tartışma bölümünde kısıtları ile birlikte değerlendirilerek, gelecek çalışmalara önerilerde bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: değer, bireysel değer, örgütsel değer, y jenerasyonu, birey-örgüt uyumu, yaşam doymu.

ABSTRACT

ULUCAY, Ayşe. The Relationship Between Person-Organization Value Fit And Life Satisfaction: An Investigation On Y Generation Employees, Master Thesis, Ankara, 2019.

The aim of this study is to investigate the effect of person-organization value fit on life satisfaction. Firstly, the effects of individual values on life satisfaction was analyzed. Then, research have contiuned with investigating of the effects of organizational values on life satisfaction. Finally, the hypothesis of the research that the effects of person-organization value fit on life satisfaction was tested. This study suggest that life satisfaction increase as the degree of adjustment between personal and organizational values increases. Hypotesis of the study tested with regression analysis. The data has been gathered from a sample of 194 working people who are members of y generation via survey in Turkey. Person-organization values fit scores have calculated with Tucker's conqurunce coefficient. Findings have shown that there is just one meaningful and positive relationship between person-organization values fit and life satisfaction. Results of the study have been debated in the discussion part and limitations have been mentioned. Various recommendations have been made to future researchers.

Keywords: value, personal value, organizational value, y generation, person-organization fit, life satisfaction.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
YAYIMLAMA VE FİKRİ MÜLKİYET HAKLARI BEYANI	ii
ETİK BEYAN.....	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ÖZET.....	v
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xv
GİRİŞ.....	1
1.BÖLÜM: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI.....	5
1.1. DEĞERLER KAVRAMI.....	5
1.1.1. Değerler ve Kültür.....	6
1.2. BİREYSEL DEĞERLER.....	7

1.2.1. Bireysel Değerleri Kavramı, Tanımı ve Özellikleri.....	7
1.2.2. Schwartz'ın Temel Değerler Perspektifinden Bireysel Değerler.....	8
1.3. ÖRGÜTSEL DEĞERLER.....	14
1.3.1. Örgütsel Değerleri Kavramı ve Tanımı.....	15
1.3.2. Schwartz'ın Temel Değerler Perspektifinden Örgütsel Değerler.....	15
1.3.3. Örgütsel Değerler Alanında Yapılan Çalışmalar.....	16
1.3.4. Örgütsel Değerlerin Bireysel Değerleri İle İlişkisi.....	17
1.4. BİREY VE ÖRGÜT UYUMU.....	18
1.4.1. Birey-Örgüt Uyumu ve Kültür.....	18
1.4.2. Birey-Örgüt Uyumu ve Değerler.....	19
1.4.3. Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Kavramı ve Tanımı.....	19
1.4.4. Birey-Örgüt Değerleri Uyumunun Sonuçları	20

1.4.5. Birey-Örgüt Değerleri Uyumsuzluğunun Sonuçları	21
1.5. KUŞAK KAVRAMI VE Y KUŞAĞI.....	21
1.5.1. Kuşak Kavramı ve Değerler.....	22
1.5.2. Y Kuşağı Özellikleri.....	24
1.6. YAŞAM DOYUMU.....	25
1.6.1. Yaşam Doymu Kavramı ve Tanımı.....	25
1.6.2. Yaşam Doymunu Etkileyen Faktörler.....	26
1.6.3. Yaşam Doymunu Kavramı ve Örgüt Kavramı Arasındaki İlişki.....	27
1.7. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER.....	28
1.7.1. Bireysel Değerler, Örgütsel Değerler ve Yaşam Doymu Arasındaki İlişki.....	28
1.7.2. Bireysel Değerler ve Örgütsel Değerler ile Y Kuşağı Arasındaki İlişki.....	30
1.7.3. Y Kuşağı ile Yaşam Doymu Arasındaki İlişki.....	31

1.8. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER.....	32
2.BÖLÜM: ALAN ARAŞTIRMASI.....	36
2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ.....	36
2.1.1. Örneklem ve Prosedür.....	36
2.1.2. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bulgular.....	37
2.2. KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	40
2.2.1. Demografik Değişkenler.....	40
2.2.2. Portre Değerler Anketi.....	41
2.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeği.....	43
2.3. VERİ SETİNİN KONTROLÜ VE ANALİZE HAZIRLANMASI.....	43
2.4. KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER.....	44
2.4.1. Portre Değerler Ölçeğinin Bireysel ve Örgütsel Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	44

2.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	48
2.5. GÜVENİRLİK ANALİZLERİ.....	49
2.5.1. Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerler: Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	49
2.5.2. Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerler: Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	55
2.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeği: Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	61
2.6. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	63
2.6.1. Yaşam Doyumu ve Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	67
2.6.2. Bireysel Değerler Alt Boyutları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	67
2.6.3. Örgütsel Değerler Alt Boyutları ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler.....	70
2.7. HİPOTEZ TESTLERİ.....	72
2.7.1. Ön Analizler.....	72

2.7.2. Hipotez Testleri Sonuçları.....	77
3.BÖLÜM: TARTIŞMA.....	88
3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	88
3.1.1. Birey-Örgüt Değerleri Uyumu ile Yaşam Doyumu İlişkisinin Değerlendirilmesi.....	89
3.1.3. Araştırma Değişkenleri ile Demografik Değişkenler Arası İlişkilerin Değerlendirilmesi.....	92
3.2. GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER.....	94
3.2.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler.....	95
3.2.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı.....	96
KAYNAKÇA.....	97
EK 1. ORJİNALLİK RAPORU.....	120
EK 2. ETİK KURUL İZİNİ.....	122

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1: Schwartz'ın Temel Değerler Tanımları	10
Tablo 2: Kuşaklar ve Değerler.....	23
Tablo 3: Tanımlayıcı Demografik İstatistikler.....	37
Tablo 4: Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerleri'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler....	45
Tablo 5: Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerleri'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler....	46
Tablo 6: Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	48
Tablo 7: Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerleri'e İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları..	50
Tablo 8: Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerler'e İlişkin İç Tutarlılık Katsayıları..	56
Tablo 9: Yaşam Doyumu Ölçeği İç Tutarlılık Katsayıları.....	62
Tablo 10: Bireysel Değerler Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	72
Tablo 11: Örgütsel Değerler Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.....	75

Tablo 12: Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Değişkenine Ait İstatistikî Bilgiler.....	80
Tablo 13: Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları	82
Tablo 14: Araştırmanın Test Edilmiş Hipotezleri ve Hipotezlerin Sonuçları.....	85

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Schwartz'ın Temel Değerleri.....	13
Şekil 2: Araştırmanın Modeli.....	33
Şekil 3: Araştırmanın Modeli.....	78
Şekil 4: <i>Tucker's congruence coefficient</i> uyum endeksi formülü.....	80

GİRİŞ

Modern toplumların yapıları, faaliyetlerin büyük oranda iş bölümü sistemleri vasıtasıyla yürütülmesine olanak sağlamaktadır. Bireyler bilgisel ve fiziksel birikimlerini belirli bir hayat standardını mümkün kılan maddi ve manevi varlıklar ile takas etmektedirler. Bu nedenle, bireyler hayatlarını idame ettirebilmek amacıyla belirli işlerde ve kurumlarda çalışmaktadırlar. Çalışarak elde ettikleri maddi değerle de ihtiyaçlarını karşılamaktadırlar. Bu durum kaçınılmaz şekilde, insan topluluklarının içerisinde farklı çalışma örgütlerinin oluşmasına yol açmaktadır.

Her örgütte birbirinden farklı üyeler bulunmaktadır. Üyeler arası farklılıklar her ne kadar birbirlerini tamamlayıcı nitelikte olsalar da, bu farklılıkları barındıran çalışma örgütleri karar alma, beklenti oluşturma ve buna benzer konularda problem yaşamaktadır (Yeşil, 2007). Tozkoparan ve Vatansever (2013) de çalışan bireyler arasında örgüt hedeflerine ulaşmayı yavaşlatan ve/veya engelleyen iletişim problemleri ve çatışmalar ortaya çıkaracağını belirtmektedirler. Sezerel ve Tonus (2016), iş görenlerin farklı değerlere sahip olmalarını, yaşanan çatışmaların nedenleri arasında saymaktadırlar. Turgut (1998) da örgüt içerisinde yaşanan zorlukların nedenlerinden biri olarak, çalışan değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyumsuzluğu göstermektedir. Her ne kadar çatışmaların nedenleri arasında sayılıyor olsa da değerler, problemlerin ve bireyler arası çatışmaların çözümünde makul ve yararlı görülen araçlardandır (Şişman, 2002). Örgüt çalışanlarının değerleri ile örgüt değerlerinin uyumlu olması ve doğru örgütsel tekniklerin kullanılması neticesinde, kurum içindeki güvenin ve motivasyonun artması sağlanarak problemler çözümlenebilmektedir (Argüden, 2004).

Bununla birlikte, her insan topluluğunun olduğu gibi çalışma örgütlerini oluşturan insan topluluklarının da kendilerine has inançları, değerleri, sadece üyelerinin kullandığı veya anladığı sembolleri bulunmaktadır (Daft, 2010). Değerler, inançlar ve semboller ise örgüt kültürünü oluşturmaktadır. Tamayo (2005)'ya göre örgütsel değerler örgütsel kültürün temel parçasıdır. Örgütsel değerlerin örgütsel pratiklere ve standartlara rehberlik eden prensiplerle ilgili oldukları ve grup üyeleri tarafından paylaşılan mental

yansımalar olarak ortaya çıktıkları belirtilmektedir (Tindale, Smith, Thomas, Filkins ve Sheffey, 1996). Katz ve Kahn'a göre (1974) görece uzun zamandır aynı çevrede yaşayan örgüt üyeleri bahsedilen değerlerin grup üyeleri tarafından paylaşılabilmesini mümkün hale getirmektedir. Örgüt üyeleri tarafından paylaşılan değerler sayesinde yöneticiler, astlarının örgütün başarılarına yönelik algılarını, kişisel ilişkilerini ve bir sorun meydana geldiğinde astlarının soruna bakış açılarını değiştirerek de problem çözümüne katkı sağlamaktadırlar.

Diğer bir yandan, örgütteki iş görenlerin yaşadıkları zorluklar şüphesiz bireylerin mutluluğunu olumsuz yönde etkilemektedir. İnsan mutluluğunun bilişsel yönünü temsil eden kavramlardan biri de yaşam doyumudur (Dağlı ve Baysal, 2016). Yaşam doyumunun bireylerin çalışma davranışlarını da etkilediği görülmektedir (Johnson, 2008). Diener, Suh, Lucas ve Smith (1999), yaşam doyumunu kişinin kendi yaşamını, sosyal ilişkiler, iş yaşamı, fiziksel sağlık, kazanç gibi bağlamlarda değerlendirmesi olarak açıklamaktadırlar. Alan yazımına bakıldığında, Lyubomirsky, King ve Diener (2005)'in 225 çalışmayı inceledikleri meta analizde yaşam doyumunu ile başarılı iş çıktıları arasında direk bir nedensellik ilişkisi buldukları görülmektedir. Bu durum çalışanların yaşam doyumlarına ilişkin araştırmaların önemine vurgu yapmaktadır.

Yirmi ile kırk yaş aralığında olan Y kuşağı üyeleri ülkemizde, çalışan nüfusun yaklaşık yüzde kırkını oluşturmaktadır (Akdemir ve ark., 2013). Çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturan Y kuşağının özelliklerini, nelere değer verdiklerini (Twenge, 2008) ve çalışma davranışlarını etkileyen yaşam doyumlarını (Johnson, 2008) anlamak işverenler ve organizasyonlar için önem arz etmektedir.

Bu tez, örgüt ve çalışan değerleri arasındaki uyumun artması ile çalışanın kendi hayatına yönelik algısının olumlu yönde olacağını öngörerek çalışanın yaşam doyumunun da artacağı varsayımına odaklanmaktadır. Ayrıca, bu çalışma da değerlerin ve yaşam doyumunun çalışma hayatında bulunan kişiler açısından ele alınması yönüyle konu ile ilgili yapılmış olan diğer çalışmaları tamamlayıcı ve yapılacak olan yeni çalışmalara kaynak sağlayıcı özelliği göstermektedir.

Yapılan çalışmada kavramsal çerçeve ve literatür taraması bölümünde çalışmanın değişkenleri ve değişkenler ilişkili kavramlar hakkında bilgi verilerek, birey değerleri ile örgüt değerlerinin uyumunun bireyin yaşam doyumu ile ilişkisi hakkında kavramsal bir temel oluşturulmaya çalışılacaktır. Özetle, çalışma değişkenlerine ayrı ayrı değinildikten sonra bahsi geçen değişkenlerin ilişkisinin incelendiği çeşitli çalışmalara yer verilmesi planmaktadır. Daha sonra açılacak ayrı bir başlık ile yöntem bölümüne geçilerek katılımcıların demografik bilgilerinden, araştırma kapsamında kullanılan ölçeklerden, ölçeklerin geçerlilikleri ve güvenilirlikleri ile uygulanması planlanan analizlerden söz edilecektir. Ardından mevcut çalışmanın analiz sonuçları detaylı olarak incelenerek tartışma bölümü ile elde edilen verilerin kısaca özetlenip, yorumlanması aşamasına geçilmesi düşünülmektedir. En son olarak ise bir genel değerlendirme yapılarak öneriler sunulacaktır. Ayrıca bu son başlıkta araştırmanın sınırlılıkları gözden geçirilerek, gelecekte yapılacak araştırmalara çeşitli öneriler sunulup, mevcut çalışmanın literatüre katkılarından bahsedilecektir.

ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Örgüt çalışanlarının bireysel değerleri ile örgütsel değerler hakkında yapılan çalışmalar, değerlerin kurum içindeki çalışan motivasyonu ve örgütsel çıktılarının kalitesini artırması açısından önem arz etmektedir (Argüden, 2004). Bu çalışmanın amacı iş gören bireylerin değerleri ile bireylerin içerisinde bulunduğu örgütün değerleri arasındaki uyumu ve bu uyum ile çalışanın yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın temelde hedeflediği nokta; çalışanlar arasında birey değerleri ile örgüt değerleri uyumu yüksek olan kişilerin yaşam doyum skorlarını da yüksek olacağı hipotezinin test edilmesidir.

Bir diğer ifade ile, *'Çalışanların bireysel değerleri ile çalışanların örgüt değerleri arasındaki uyum arttıkça, bununla ilişkili olarak çalışanın yaşam doyumu da artar.'* şeklindeki hipotezin her alt boyutu değeri için test edilmesi ve değişkenler arası ilişkilerin incelenmesi ile yönetim bilimine katkı yapılması hedeflenmektedir. Çalışmada, değerlerin ve yaşam doyumunun, çalışma hayatındaki bireylerin

çoğunluğunu oluşturan Y kuşağı açısından ele alınacaktır. Ülkemizde nüfusun yaklaşık yüzde kırkını, iş yaşamında aktif olarak çalışan nüfusun ise yarıdan fazlasını, Y kuşağının oluşturmaktadır (Akdemir ve ark., 2013). Bu açıdan bakıldığında, Y kuşağına mensup olan çalışanların beş ila on yıl içerisinde görev yapacak yöneticilerden olacakları öngörülmektedir. Bu nedenle, çalışan nüfusun çoğunluğunu oluşturan Y kuşağının, değerlerini anlamak işverenler ve organizasyonlar için önem arz etmektedir (Twenge, 2008). Bu durum çalışmayı, diğer çalışmalarını tamamlayıcı ve yapılacak olan yeni çalışmalara kaynak sağlayıcı hale getirmektedir.

1. BÖLÜM

KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE LİTERATÜR TARAMASI

1.1. DEĞERLER KAVRAMI

Değer kavramı sözlükte, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık ve kıymet olarak açıklanmaktadır (TDK, 2017). Silah (2000) değerleri tanımlamak amacıyla, farklı disiplinlerden çalışmacıların farklı yaklaşımlarla araştırmalar yaptıklarını fakat ortak bir tanıma ulaşamadıklarını ifade etmektedir. Öyle ki, Timms ve Paul tarafından 1983 yılında yapılan çalışmada değerlerin yüz seksen farklı tanımı olduğundan bahsetmektedir.

Değerler alanında önde gelen araştırmacılardan olan Schwartz (1992), değerleri kişisel ve toplumsal ihtiyaçların, evrensel bilişsel temsilleri olarak tanımlamaktadır. Değerler, inançların devamını sağlayan kişisel ya da sosyal olarak tercih edilen düşünceler olarak da tanımlanmaktadır (Bourne ve Jenkins 2013).

Değerler akademik alanda kendilerine geniş yer bulmaktadırlar. 1950’li yıllardan itibaren, farklı sosyal bilimciler tarafından değerler üzerine araştırmalar yapılmaktadır (Morsümbül, 2014). Allport, Vernon ve Lindzey (1951), Kluckhohn ve Strodtbeck (1961), Maslow (1962; 1970), Morris (1964), Rokeach (1968), Hofstede (1980), Triandis (1990) ve Schwartz (1992; 2012) değerler alanında çalışma yürüten araştırmacılardan bazılarıdır (akt. Morsümbül, 2014). Değerler kavramı hakkında yapılan araştırmaların çıkış noktası, araştırmacılar tarafından değerlerinin sistematize edilmek istenmesidir (Özcan, 2012). Çünkü, değerler sayesinde birey, yalnızca kişisel ihtiyaçlarına hizmet edecek hareketlerde bulunmaz, değerleri göz önüne alarak neyin önemli ve anlamlı olduğuna dair bir hisle hareket etmektedir (Scott, 1997). Değerler, hayata amaç, rota ve anlam kazandırmaktadır.

Rokeach (1973) çalışmasında değerleri, bir insanın veya toplumun bir sürece veya

sonuca ilişkin belli bir şeyin karşısına tercih edilmesi gerektiğine olan inançları olarak tanımlamaktadır. Rokeach (1973)'a göre değerler üç bileşenden oluşmaktadır. Bunlar, bilişsel, duygusal ve davranışsal bileşenlerdir. İlk olarak, bilişsel bileşen kişinin arzu ettiği sonucu veya süreci mevcut durumundan daha iyi olduğunu bilerek istemesi olarak açıklanmaktadır. Duygusal bileşen ise kişinin arzu ettiği sonucu veya süreci isteme derecesi olarak ifade edilmektedir. Üçüncü bileşen olan davranışsal bileşen ise bireyin dışarıdan gelen bir etkiye verdiği tepki ile ortaya çıkmaktadır (Özcan, 2012).

1.1.1. Değerler ve Kültür

Bazı çalışmacılar değerlerin kültür ile ilişkili olduğunu ifade etmektedirler. White ve Dillingham (1973)'a göre kültür her şeyin içeriğindedir ve her şey kültürle bir şekilde ilişkilidir. Ayrıca, değerler kültürü oluşturan öğelerdendir (Şişman ve Taşdemir, 2008). Kültür ve değerler ilişkisine değinen Shapiro (1957) da kültürü öğrenilen davranışlar olarak niteleyerek, kültürün, organize bir topluluğun veya ailenin üyelerinin gerçekleştirdiği tüm yapılagelen eylemleri, fikirleri ve değerleri içerdiğini ifade etmektedir. Triandis (1994) kültürün normlar, değerler, ilişki kalıpları ve kategorizasyonlar vasıtası ile bireylerin davranışlarında gözlenebildiğini belirtmektedir.

Uyulması gereken kurallar, normlar, benimsenen değerler ve inançlar içinde bulunulan kültürden etkilenmektedir. Değerler ve inançlar de bireyin davranışına yön vermektedir. Diğer bir bakış açısına göre, kültürle ilişkili değerler, kültürlerin her alanda birbirlerinden farklılaşmalarına sebep olan zaman algısı, güç mesafesi, belirsizliğe olan tolerans gibi unsurlardır (Hofstede, 2001). Çalışma örgütleri açısından kültür kavramı ele alındığında ise örgüt kültürü terimi karşımıza çıkmaktadır.

Örgüt kültürü Peters ve Waterman (1982) tarafından paylaşılan değerlerinin bütünü olarak ifade edilmektedir. Örgütleri oluşturan bireyler belirli davranış kalıplarını genellikle otomatik diye ifade edilebilecek bir şekilde yapmaktadır. Değerler, bize örgüt yapıları, örgütsel dizayn ve çalışan davranışları hakkında yorum yapabilmemiz için ip ucu vermektedir (Daft, 2010). Hemen hemen tüm organizasyonlar, çalışanların

davranışlarını kontrol etmeyi ve yönetmeyi temel meselelerden biri olarak görmektedir (Özcan, 2006). Ancak, kontrol ve yönetim için öncelikle anlamak gerekmektedir. Çalışanların davranışlarını anlamak için ise bireysel ve örgütsel değerlerin anlamlandırılmasından yararlanılabilir. Çalışma kapsamında değerler bireysel değerler ve örgütsel değerler olmak üzere iki açıdan değerlendirilmektedir.

1.2.BİREYSEL DEĞERLER

Bireysel açıdan ele alındığında, değerlerin birey davranışlarını etkilediği, açıkladığı (Roccas ve Sagiv, 2010) ve tahmin ettiği (Rokeach, 1973) görülmektedir. Çünkü, değerler bireylerin tutumlarını ve davranışlarını etkilemektedir (Luthans ve Doh, 2015). Mengüşoğlu (1997)'na göre de bireylerin tüm davranışları değerlerle ilişkilidir. Meglino ve Ravlin (1998) de bireysel değerlerin, bireyin kendi sosyal ortamındaki davranış şeklini belirlediğini ortaya koymuşlardır.

1.2.1. Bireysel Değerler Kavramı, Tanımı ve Özellikleri

Bireysel değerler, literatürde genel olarak kabul gören Beckett ve Maynard (2005)'ın kısa ifadesi ile bireylerin karar alırken öncelik ve önem verdikleri şeyler olarak tanımlanmaktadır. Bireysel değerler, bireyin davranışlarının motivatörleri ve davranışları istenilen sonuçlara ulaştıran araçlardır ve değerler önem sıralarına göre belirli durum ve koşullarda, farklı davranışlar vasıtasıyla görünür olmaktadır (Schwartz ve Bilsky,1987). Verplanken ve Hollanda (2002), bireysel değerlerin, bireylerin davranış şekillerine dair karar verme süreçlerinde baz aldıkları ölçütler olduklarını belirtmektedirler. Boehm ve Thomas (2013) bireysel düzeyde bakıldığında değerlerin, bir topluluğa ait kültürün üyelerinin kendilerine özgü bir kıymeti olduğuna inandığı sosyal varsayımlar, amaçlar ve standartlar olduklarını ifade etmektedirler. Super (1964) bireysel değerleri, bireyin çıkarları ile ilişkili olan, bireyin davranışlarının temelinde yatan ve davranışlarını şekillendiren nitelikler olarak tanımlamaktadır. Yukarıda ifade edilenlerden hareketle, bireysel değerler, bireyin davranışlarına yol gösteren, onları belirleyen standartlar olarak tanımlanabilir.

Rokeach (1973) ise bireysel değerlerin görece önemlerine göre kişiler tarafından hiyerarşik olarak sıralandığını belirtmektedir. Bireysel değerler kişiye gündelik hayatında rehberlik etmektedirler. Ancak, bireysel değerler bireyin hayatı boyunca stabil ve kemikleşmiş değerlerdir. Çünkü, değerler aynı an içerisinde hem durağan hem de değişken özellik gösterebilmektedir (Aslan, 2013). Aslan (2013) bu durumun nedenini açıklarken değerlerin tümüyle durağan olduğu durumlarda bireysel ve sosyal çevrenin asla değişmeyeceğini, bununla birlikte değerlerin hepten değişken olması durumunda da insan kişiliğinin sürekliliğinden söz edilemeyeceğinden bahsetmektedir. Rokeach (1973) değerlerin durağan-değişken olmasını, değerlerin çevre ve bireylerin kişilikleri üzerindeki etkileri ile ilişkilendirmektedir.

Son otuz yılda değerler alanında yaptığı çalışmalar ile öne çıkan Schwartz (1992), bireysel değerleri, kişilerin yaşamlarında yol gösteren, önem sırasına göre değişen, arzu edilen, durumsal hedefler olarak tanımlamaktadır. Bireysel değerler, farklı durumlarda farklı önem derecelerinde görünür olmakta ve kişinin hayatında yol gösterici prensipleri olarak ortaya çıkmaktadır (Schwartz ve ark., 2012). Ayrıca, bireysel değerler, kişinin karar verme sürecini, davranışlarını ve tutumlarını açıklamaya, anlamaya yardımcı olacak şekilde organize olmaktadır (Schwartz ve ark., 2012). Bunun yanında, değerler bireye özgü ve durumdan bağımsız kavramlar olmaları ile birlikte önem dereceleri bireyden bireye de değişmektedir (Schwartz, 2012). Bu çalışma kapsamında bireysel değerler Schwartz'ın temel değerler teorisi perspektifinden ele alınacaktır.

1.2.2. Schwartz'ın Temel Değerler Teorisi Perspektifinden Bireysel Değerler

Schwartz (1992) değerleri, hangi davranış veya hedeflerin bireylerce istenir olduğuna dair, bireylerce oluşturulan bilişsel temsiller olarak tanımlamaktadır. Schwartz (2012), önem düzeyleri değişmekle birlikte, değerlerin, bir kişi veya grubun hayatında rol gösterici olarak hizmet veren ilkeler ve durumsal hedefler olduklarını ifade etmektedir.

Bir kavramdan temel değer olarak söz edilebilmesi için, bu kavramın insanların başa çıkması gereken üç evrensel insanlık gereksiniminden birine veya birinden fazlasına dayandırılması gerekmektedir (Schwartz, 2012). Bu üç gereksinim, biyolojik ihtiyaçlar, sosyal etkilişimin gereklerinden kaynaklanan ihtiyaçlar ve grupların hayatta kalma ihtiyaçlarıdır (Schwartz, 1992). Schwartz (1992)'ın açıkladığı evrensel insanlık gereksinimleri, Maslow (1987) tarafından yedi başlık altında açıklanan (fizyolojik gereksinimler, güvenlik gereksinimi, ait olma ve sevgi gereksinimi, saygınlık gereksinimi, bilme ve anlama gereksinimi, estetik gereksinimi ve kendini gerçekleştirme gereksinimi) temel gereksinimler ile benzerlik göstermektedir. Schwartz değerler hakkındaki teorisini oluştururken, Rokeach (1973)'ın değer kuramını temel almış ve kuram üzerinde bazı değişiklikler yaparak teorisini oluşturmuştur. Çalışmalarıyla da bireysel değerlerin, birey davranışlarına rehberlik eden ilkeler olduğunu ortaya koymuştur (Bardi ve Schwartz, 2003; Schwartz ve diğerleri, 2012). Schwartz'ın, temel değerler teorisini 1992 yılında oluşturduğu zaman, değerleri on ayrı temel değer üzerinden incelediği görülmektedir.

Diğer bir yandan, Schwartz (1992), temel değerleri belirlemek amacıyla değerlerin ölçümüne dair çalışmalar yürütmüştür. Bu amaçla ölçek geliştirmiş ve temel değerlerin ölçümü için geliştirdiği ölçeğini de Rokeach (1973)'ın metodolojisi üzerine inşa etmiştir (Morsümbül, 2014). Halen değerler alanında çalışan araştırmacılar tarafından oluşturmuş olduğu ölçüm modeli kullanılmaktadır. 2012 yılında yine Schwartz tarafından temel değerler teorisi rafinasyon sürecine tabi tutulmuş ve on dokuz temel değer belirlenmiştir (Schwartz ve ark., 2012). Schwartz 2012 yılında yaptığı çalışmaya ilişkin olarak revize kelimesini kullanmaktan kaçınmış, rafine ifadesinin kullanımı ile teorisinin yeni bir bağlamı olduğunu ortaya koymuştur (Schwartz, 2012). Rafine kelimesini kullanmasının bir diğer nedeni ise, yeni değerlerin öngörü gücünün daha fazla olması olarak açıklanmaktadır (Schwartz, 2012).

1992 yılında Schwartz tarafından ortaya koyulan temel değerler teorisinden hareketle 2012 yılında belirlenen on dokuz temel değer tipi elli yedi soruluk ölçek yardımıyla analiz edilmektedir (Schwartz ve ark., 2012). Schwartz (2012)'ın araştırması kapsamında, farklı ülkelerde çalışmalar yürütülmüştür. Çalışma yürütülen ülkelerin

arasında Türkiye de yer almaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016). Diğer ülkelerin ise Bask Bölgesi, Kosta Rika, İngiltere, Fransa, Kanada, Yunanistan, İzlanda, Makedonya, Polonya, Sırbistan, Güney Afrika, İspanya, İsviçre, Rusya, Türkiye, Ukrayna, ABD ve Vietnam olduğu görülmektedir (Schwartz, 2012). Rafine teori, araştırmacılara orijinal teori tarafından sağlanan her şeyi ve daha fazlasını sunmaktadır (Schwartz, 2012). Farklı kültürleri kapsayan şekilde yapılan çalışmalar sayesinde, hem bireylerin değer tiplerini ayırt edebilmelerine hem de her bir değer diğer değerler ile ilgili olarak arka plan, tutum ve davranış kalıpları bağlamındaki ilişki düzeylerine bakılmasına olanak sağlanmaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016). On dokuz çıkarılan değer tipleri rafine teoride dört boyut üzerinde konumlandırılmaktadır.

Değer tipleri, saygınlık, güç-kaynaklar, güç-baskınlık, başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim-davranış, özyönelim-düşünce, evrenselcilik-hoşgörü, evrenselcilik-doğa, evrenselcilik-ilgi, iyilikseverlik-güvenilirlik, iyilikseverlik-sevgi, alçakgönüllülük, uyma-kişilerarası, uyma-kurallar, geleneksellik, güvenlik-toplumsal ve güvenlik-kişisel olarak adlandırılmaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016). Boyutlar ise özaşkılık, değişime açıklık, muhafazacılık ve özgenişletim olarak ifade edilmektedir (Demirutku ve Tekinay, 2016). Demirutku ve Tekinay (2016), on dokuz değer tipini aşağıdaki (Tablo 1) gibi tanımlamaktadırlar.

Tablo 1: Schwartz'ın Temel Değerler Tanımları (2012).

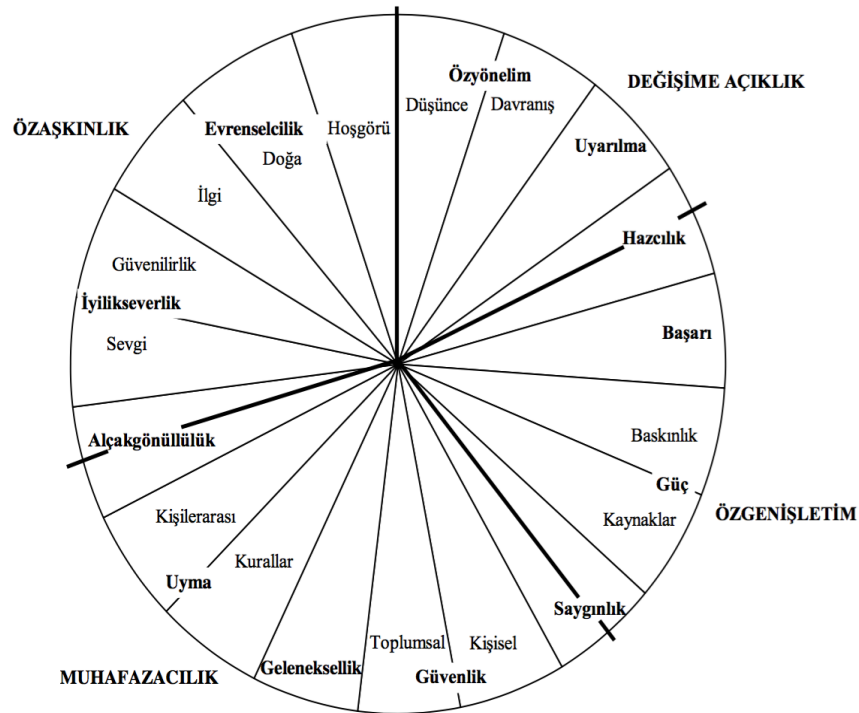
Saygınlık	Toplumsal imajını sürdürme ve aşağılanmaktan kaçınma ile gelen güvenlik ve güç
Güç-Kaynaklar	Toplumsal ve maddi kaynaklar üzerinde denetim kurarak elde edilen güç
Güç-Baskınlık	İnsanlar üzerinde denetim kurarak elde edilen güç

Başarı	Toplumsal standartlara göre başarılı olma
Hazcılık	Zevk ve duyular aracılığı ile elde edilen doyum
Uyarılma	Heyecan duyma, yenilik ve değişiklik arayışı
Özyönelim-Davranış	Bireyin kendi davranışlarını belirleme özgürlüğü
Özyönelim-Düşünce	Bireyin kendi fikirlerini ve yeteneklerini geliştirme özgürlüğü
Evrenselcilik-Hoşgörü	Bireyin kendisinden farklı olanlara anlayış ve kabul göstermesi
Evrenselcilik-Doğa	Doğal çevrenin korunması
Evrenselcilik-İlgi	Eşitliğe, adalete ve bütün insanların korunmasına bağlılık
İyilikseverlik-Güvenilirlik	İç grubun güvenilir ve inanılır bir üyesi olmak
İyilikseverlik-Sevgi	Bireyin kendini iç grubun üyelerinin esenliğine adanması
Alçakgönüllülük	Bireyin kendisinin anlamsızlığını fark etmesi
Uyma-Kişilerarası	Diğer insanlara rahatsızlık veya zarar vermekten kaçınma

Uyma-Kurallar	Kurallara, yasalara ve resmi yükümlülüklere uyma
Geleneksellik	Kültürel, ailevi ve dini gelenekleri sürdürmek ve korumak
Güvenlik-Toplumsal	Toplumsal güvenlik ve istikrar yönelimi
Güvenlik-Kişisel	Bireyin yakın çevresinin güven içinde olması

Kaynak: Demirutku ve Tekinay (2016).

On dokuz değer tipi kendi içerisinde benzerlikleri nedenleri ile birarada gruplanmakta ve değerler çembersel bir model üzerinde şemalaştırılmaktadır. On dokuz değer tipi çembersel modelde, birbirleriyle uyumlu değerler komşu alanlarda, birbirleriyle zıtlık halinde olan değerler karşıt alanlarda ve birbirleriyle ilişkisiz olan değerler de birbirlerine görece uzak alanlarda konumlandırılmaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016). Schwartz (1992) da çembersel modelde, orjin temel alınarak oluşan zıtlığın, karşıt uçlardaki değerlerin çatışıyor olmasının sonucu oluştuğunu ifade etmektedir (akt. Morsümbül, 2014). Değerleri içeren çembersel model aşağıda (şekil 1) görülmektedir.



Şekil 1: Schwartz'ın Temel Değerleri (2012). Kaynak: Demirutku ve Tekinay, 2016.

Bütün değerler motivasyonel bir devamlılıkla dairesel bir bütün oluşturmaktadır ve döngüsel bir süreklilik halindedir (Schwartz, 2012). Aralarındaki ilişkinin pozitif manadaki büyüklüğüne bağlı olarak değerler çember içerisinde sıralanmaktadır (Schwartz, 2012). Değerler arasındaki fark ne kadar az olursa değerler arasındaki süreklilik olasılığı da o kadar yüksek olmaktadır (Schwartz, 2012).

Çembersel modelde çatışma eksenlerinde bulunduğu görülmektedir. Başarı, güç-baskınlık ve güç-saygınlık değerlerini içeren özgenişletim boyutu ile iyilikseverlik-sevgi, iyilikseverlik-güvenilirlik, evrenselcilik-ilgi, evrenselcilik-doğa ve evrenselcilik-hoşgörü değerlerini içeren özaşkınlık boyutu birinci çatışma ekseninde bulunmaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016). İkinci çatışma ekseninde ise özyönelim-düşünce, özyönelim-davranış ve uyarılma değerlerini içeren değişime açıklık boyutu ile

güvenlik-kişisel, güvenlik-toplumsal, geleneksellik, uyma-kurallar ve uyma-kişilerarası değerlerini içeren muhafazacılık boyutu yer almaktadır (Demirutku ve Tekinay, 2016).

1.3. ÖRGÜTSEL DEĞERLER

1990'ların başlarına kadar, teorik argümanları destekleyen ve örgütlerin yapısal problemlerini anlamak için yapılan çok az araştırma vardır (Hofstede, Neuijen, Ohayv ve Sanders, 1990). Yine de alanda yapılan araştırmalar, örgütsel değerleri açıklarken, genel itibari ile değer, örgüt ve kültür ilişkisine değinmektedirler. Değerler ve örgüt ilişkisini inceleyen ilk çalışmalar, konuyu örgüte bağlılık açısından ve yapısal olarak ele almaktadır. Örgütsel değerlere, örgütün vizyon ve misyon tanımlarında yer verildiği görülmektedir.

Hofstede (2001)'nin kültürler alanında oluşturduğu çerçeve değer ve örgüt arası ilişkiyi anlamakta yardımcı olmaktadır. Hofstede (2001)'nin değer boyutlarındaki çalışmalarından, örgütler içerisindeki bireyler arasında büyük farklılıkların görüldüğü ve bu bireysel farklılıkların birçok örgütsel çıktı üzerinde ana etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır (Farh, Hackett ve Liang, 2007).

Literatürdeki değerler ve örgütler bağlamında yapılan çalışmaların genelinin, değerler ve örgüt kültürü üzerine olduğu görülmektedir. Örgütsel kültür kavramı bazı kurumsal olguları açıklamak için kullanılmış ve kavramın kullanımı danışmanlar, yöneticiler ve akademisyenler arasında yaygınlaşmıştır (Porto ve Ferreire, 2016). 1982 yılında Peters ve Waterman (1982) örgüt kültürünü, üyelerce paylaşılan değerlerin bütünü olarak ifade etmektedirler. Örgütsel kültürün temel unsurunu oluşturan örgütsel değerler, kurumsal uygulamalardan bile daha genel olmakta ve problemlerin çözümünde rol oynamaktadırlar (Schein, 2010). Örgütsel değerler, kurum için neyin önemli olduğunu, işlerin nasıl yürütüldüğünü, örgüt içerisinde çalışan insanların birbirlerine nasıl davrandığını, kurumun müşterileri ile nasıl ilişki kurduğunu ve o kurumda kararların nasıl alındığını belirleyen rehberler olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.3.1. Örgütsel Değerler Kavramı ve Tanımı

Alan yazımına bakıldığında örgütsel değerler, kültür ve örgütsel kimlik gibi geniş kavramlar bağlamında açıklanmıştır. Bunun yanında, strateji, değişim ve liderlik dahil olmak üzere başkaca örgütsel araştırma alanlarıyla da ilişkilendirilerek örgütsel değerlerin tanımlanması yoluna gidilmektedir. Örgütsel değerler, örgütsel yaşamın karmaşık ve soyut bileşenleri olarak tanımlanmaktadır (Stevenson, 1995). Arbour, Boglarsky ve Kwantes (2007) ise örgütsel değerlerin, örgüt üyelerince kabul edilen varsayımlar ve ideolojiler olarak tanımlanabileceğini ifade etmektedirler. Thomas (2013) ise örgütsel değerleri, örgüt içerisinde hedeflere ulaşmak için örgüt üyelerinin sergiledikleri eylemlere ilişkin olarak belirlenen standartlar hakkında fikir sahibi olmaları olarak açıklamaktadır. Tindale ve arkadaşları (1996) da örgütsel değerlerin paylaşılan mental temsiller olduğunu belirterek ve bu temsillerin örgüt için neyin önemli olduğuna dair oluşan kollektif algının, bireysel algı formunda ortaya çıkması ile meydana geldiğini ifade etmektedirler. Görüldüğü üzere, örgütsel değerler tanımlanırken, iş görenlerin örgütün değerleri ile ilgili betimlemeleri baz alınmaktadır.

1.3.2. Schwartz'ın Temel Değerler Teorisi Perspektifinden Örgütsel Değerler

Örgütsel değerleri de inceleyen Schwartz (2012), değerlerin evrensel olduğunu ve insani gereksinimlerden türediğini öne sürmektedir. Değerlerin iki kutuplu yapıda olduğunu öne süren Schwartz, ilk kutubu; başkalarının refahına veya kendi refahına vurgu yapma konularında kendini tanıtmaya veya övmeye karşı kendini geliştirme olarak, ikinci kutubun ise düşüncenin, eylemlerin ve duyguların bağımsızlığı konularında statükoya karşı değişime açıklık olarak tanımlamaktadır (Schwartz, 2012). Bu açıdan bakıldığında, Schwartz (2012)'ın değerler teorisi birey ve örgüt ilişkisini açıklayan teoriler arasında yer almaktadır. Borg, Groenen, Jenh, Bilsky ve Schwartz (2011), Schwartz'ın teorisinin örgütsel değerleri anlamada yeterli olduğunu belirtmektedirler.

Schwartz'ın 2012 yılında ortaya koyduğu değerler hakkındaki model, grup ve bireyler arasındaki ilişkinin niteliğini de tanımlamaya yardımcı olmaktadır (Porto ve Ferreira, 2016). Sagiv ve Schwartz (2007)'a göre, değerlerin örgütsel boyutları, farklı kurumların karşılaştırılmasında baz alınabilecek önemli bir unsurdur. Çünkü, Schwartz (2012)'ın dairesel modeli, değerler arasındaki uyumlulukları ve uyuşmazlıkları temsil eden kapsamlı ve evrensel bir yapı önermektedir (Porto ve Ferreira, 2016). Ayrıca, bazı araştırmacılar, örgütsel değerler ile ilgili çalışmaların bireysel değerler üzerine yapılan çalışmalarla benzerlik göstermesi gerektiğini savunmaktadırlar (Bilsky ve Jehn, 2002; Borg, Groenen, Jehn, Bilsky ve Schwartz, 2011; Tamayo, Mendes ve Paz, 2000).

1.3.3. Örgütsel Değerler Alanında Yapılan Çalışmalar

Alandaki çalışmaların çoğalmasında birlikte, örgütsel değerlerin nasıl belirleneceğine ve ölçüleceğine dair araştırmacılar arasında tartışmaların ortaya çıktığı görülmektedir (Sagiv ve Schwartz, 2007). Ayrıca, araştırmacılarca, çalışanlar tarafından paylaşılan örgütsel değerlerin, bireysel ve örgütsel davranışların sonuçlarına etkisini belirleyen ve ölçümleyen çalışmalara ihtiyaç duyulduğu anlaşılmaktadır (Chan, 2014). 1990'lı yılların ardından, örgütsel değerler alanında ölçek geliştirilmeye ve kültürün örgüt üzerindeki etkisini araştırmaya yönelik adımların atıldığı görülmektedir (Cameron ve Quinn, 2011). Oluşturulan ölçeklerden bazıları net bir kavram tanımı olmadan kurumsal kültürün farklı öğelerini (değerler, inançlar, uygulamalar vb.) ve bu öğelerin farklı boyutlarını ölçmektedirler (Porto ve Ferreira, 2016). Ancak, bu durum çalışmaların bulgularını karşılaştırılmasını zorlaştırmaktadır (Porto ve Ferreira, 2016).

Stackman, Pinder ve Connor (2000) örgütsel değerleri anlamak için, örgüt içerisindeki hangi çalışanların kişisel değerlerinin baz alınması gerektiğini ve çalışanların değerlerinin örgütsel değerleri oluşturmak için matematiksel olarak nasıl toplanabileceğinin tanımlanmasının zor olduğunu belirtmektedirler. Uluslararası ve ulusal literatürdeki örgütsel değerler konusunda en çok atıfta bulunulan ölçekler Hofstede, Neuijen, Ohavy ve Sanders (1990), O'Reilly, Chatman ve Caldwell (1991), Tamayo ve ark. (2000), Oliveira ve Tamayo (2004) ve Cameron ve Quinn (2011),

tarafından geliştirilmiştir. Ancak çoğu ölçek, yalnızca değerleri değil aynı zamanda kültürün diğer bileşenlerini de analiz etmektedir. Örneğin, Cameron ve Quinn (2011) tarafından hazırlanan ölçek, tipolojik bir ölçektir ve kültürel boyutları ölçmemektedir.

Ayrıca, alan yazımına bakıldığında, doğrudan ve dolaylı ölçüm olmak üzere iki farklı ölçüm çeşidi bulunduğu da görülmektedir. Doğrudan ölçüm, bireylere doğrudan örgüt ile uyumun olduğuna inanıp inanmadıklarını sorarak bir ölçüm yapmaktadır. Netemeyer (1997)'in geliştirdiği dört maddelik ölçek doğrudan ölçüme yönelik bir ölçek olma özelliği taşımaktadır. Dolaylı ölçüm ise bireylere uyuma yönelik düşüncelerini sormaktan kaçınmakta ve bunun yerine ayrı ayrı derecelendirilmiş bireysel ve örgütsel değerler arasında açık bir karşılaştırma yapılmasını öngörmektedir. Oliveira ve Tamayo (2004), Schwartz'ın değerlere ilişkin teorisini kullanarak örgütsel değerlerin ölçümü yoluna gitmişlerdir. Oliveira ve Tamayo (2004)'nun çalışmasına benzer olarak, bu çalışmada da örgütsel değerler ölçümlenirken, örgütsel değerlerin örgütün üyelerinin zihinlerindeki temsillerden oluştuğu (Tindale ve ark., 1996) perspektifi benimsenmektedir. Benimsenen perspektife uygun olarak Schwartz (2012)'in değerlere ilişkin teorisi örgütsel değerleri ölçmek amacıyla kullanılmaktadır.

1.3.4. Örgütsel Değerlerin Bireysel Değerler İle İlişkisi

Vurgun ve Öztop (2011) da bireysel ve örgütsel değerlerin soyut kavramlar olmalarına rağmen sonuçlarının somut olduğunu ve bu sonuçların benimsenen değerler ile ifa edilen davranışlar arasında bir köprü oluşturduğunu ifade etmektedirler. Bir diğer yandan, çoğu çalışma, birey değerleri ile örgüt değerleri arasındaki farklardan bahsetmektedir. Bourne ve Jenkins (2013) ise bireysel değerlerin o değerlere sahip olan kişi ile sınırlı olduğunu ancak örgütsel değerlerin, bireyden ziyade çoğunluğun temel karakteri olduğunu belirtmektedir.

Bireysel değerler ve örgütsel değerler arasındaki ilişki incelenirken, öncelikle çalışan ve örgüt arasındaki ilişkiye bakılması gerekmektedir. İnsan doğasının bir sonucu olarak, çalışanların kişisel olarak öncelik verdikleri değerler neticesinde ortaya çıkan

davranışları sıklıkla sergileyebilecekleri ortamları tercih etme eğiliminde oldukları görülmektedir (Bardi ve Schwartz, 2003).

1.4. BİREY VE ÖRGÜT UYUMU

Çalışan ve örgüt uyumu hakkında yapılan çalışmalarda araştırmacıların farklı bakış açıları benimsedikleri görülmektedir. Birey-çevre uyumunun bir boyutu olarak incelenmeye başlanan birey-örgüt uyumu üzerine birçok araştırma yapılmış ve uyumu tanımlamak adına çeşitli yaklaşım ve modeller ortaya konulmuştur (Sığırı, 2007). Örneğin Tom(1971), çalışanın kişilik özellikleri ile örgütsel özelliklerin benzer olduğu durumda birey-örgüt uyumundan bahsedilebileceği öne sürmektedir.

1.4.1. Birey-Örgüt Uyumunu ve Kültür

Literatüre bakıldığında kimi araştırmacıların, birey ve örgüt arasındaki uyumu dört kategoriye ayırdıkları görülmektedir (Kristof, 1996). İlk uyum tipi birey ve örgütün temel özellikleri arasındaki uyum olarak, ikinci uyum tipi ise bireyin ve örgütün amaçları arasındaki uygunluk olarak tanımlanmaktadır (Kristof, 1996). Üçüncü uyum tipi, bireyin tercihleri ile örgütün tercihleri ve ihtiyaçları arasındaki benzerlik olarak açıklanmaktadır (Kristof, 1996). Son uyum tipi ise örgütsel iklim ve bireyin kişilik özellikleri arasındaki benzerlik olarak ifade edilmektedir (Kristof, 1996).

Bunun yanında, birey ve örgüt arasındaki uyumu çevresel faktörler temel alınarak da incelendiği ve aradaki uyumun çalışanın iş çevresi ile kendisi arasında benzerlik kurması olarak tanımlandığı görülmektedir (Carless, 2005). Ayrıca, birey ve örgüt uyumuna örgüt kültürü bağlamı üzerinden yaklaşan çalışmalar da mevcuttur. Bu durumun nedenini ise O'Reilly, Chatman, ve Caldwell (1991) örgüt kültürünün, örgütü bir arada tutan tutkal görevi görmesi olarak açıklamaktadırlar.

Düren (2007)'e göre, örgüt kültürü tüm iş görenler tarafından kabul gören ve benimsenen ortak değerleri kapsadığı takdirde, farklı kültürel altyapılardan gelen ve

farklı geçmiş yaşantıya sahip çalışanların ortak değerlerde birleşmesi vasıtasıyla, farklılıkların ve çatışmaların dezavantajdan avantaja çevrilmesinin yolunun açılması sağlanacaktır. Sonuç itibari ile örgüt kültürü, diğer faktörler gibi, birey-örgüt uyumu üzerinde etkili olmaktadır (Ulutaş, 2011). Değerler kültürün ögesi olmaları (Şişman ve Taşdemir, 2008) sebebiyle birey-örgüt uyumu üzerinde etkili olmaktadır. Çalışma kapsamında ise birey-örgüt uyumu değerler perspektifinden incelenecektir.

1.4.2. Birey-Örgüt Uyumu ve Değerler

Kişinin iş ilişkisi içerisinde olduğu örgüt ile uyumu değerlendirilmek istendiğinde, değerler kavramı çevre görevi görmektedir. Birey ve örgüt uyumunu alandaki çalışmacılardan biri olan Chatman (1989) birey-örgüt uyumunu, değerler perspektifinden açıklamaktadır (Chatman, 1989). Chatman (1989)'ın bakış açısına göre birey ve örgüt değerleri arasındaki benzerlik birey-örgüt uyumu olarak ortaya çıkmaktadır. Chatman ile benzer olarak Q'Reilly ve arkadaşları (1991) da birey-örgüt arasındaki uyumu örgütün değerleri ile bireyin değerleri arasındaki uygunluk olarak tanımlanmaktadır. Benzer şekilde, Cable ve Judge(1996) da birey-örgüt uyumunun birey ve örgütlerin değerleri arasındaki uyum olarak tanımlamaktadırlar.

1.4.3. Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Kavramı ve Tanımı

Bireylerin değerleri ile örgüt değerleri arasındaki uyuma ilişkin çalışmaların, alan yazımında 1990'lı ve 2000'li yıllardan itibaren artış gösterdiği görülmektedir. Bu çalışmaların kimi boylamsal iken kimi de kesitseldir. Değerler açısından bakıldığında birey örgüt uyumu hakkında birden fazla tanımla karşılaşmaktadır. Araştırmacılar birey-örgüt değerleri uyumunu tanımlarken, iki değer türünde bağdaşma ifadesini kullanmaktadır (Diskene, Gostautas, 2010). Kouzes ve Posner ise (2003), birey-örgüt değerleri uyumunu, hem bireyim hem de örgütün kendisini benzer değerlerle tanımlaması olarak açıklamaktadırlar.

1.4.4. Birey-Örgüt Değerleri Uyumunun Sonuçları

Chatman 1991 yılında yaptığı çalışmada, birey ve örgüt değerler uyumunu ve bu uyumun birey ve örgüt üzerindeki etkilerini incelemiştir. Amerikada büyük muhasebe firmalarında çalışan yüz yetmiş bir denetçi üzerinde yaptığı çalışma, işe girerken sahip oldukları değerler örgüt değerlerine daha uyumlu olan çalışanların firmaya daha çok adapte oldukları tespit edildiğini göstermektedir. Ayrıca firmanın değerleri ile benzer değerlere sahip çalışanların iş tatminlerinin diğer çalışanlara göre daha yüksek olduğu ve örgüte bağlılık noktasında da yüksek skorlara sahip oldukları araştırma bulgularından anlaşılmaktadır. Aynı araştırmaya göre, işe alımlarda birey ile örgüt değerleri en fazla uyum gösteren kişiler, daha fazla aynı firmada çalışmakta ve işlerinden daha çok tatmin olmaktadır (Chatman, 1991). Hem çalışanın hem de örgütün üretkenliği değerler ile nedensel bir bağlantı içindedir. Şöyle ki, kurumsal değerler kurum kültürünü şekillendirirken, kurumsal kültür, çalışanın iş ve yaşam tatminini etkilemektedir. Çalışanın işinden ve hayatından aldığı doyum ise müşteri ile olan ilişkisini etkileyerek müşteri memnuniyetini belirlemektedir. Sonuç itibari ile müşteri memnuniyeti hizmetin kalitesini belirleyerek örgütün hisse değerini artırmaktadır (Barrett, 2013).

Diğer bir yandan, örgüt ve birey değerleri uyumu neticesinde çalışanlar arası benimsenen örgütsel kültür ortaya çıkmaktadır (Cox ve Stacy, 1991). Örgüt kültürünün oluşması önemlidir, çünkü örgüt kültürü bir örgütte ifa edilen tüm faaliyetlerin yapılış biçiminin belirleyicisidir (Daft, 2010). Barret (2013) binden fazla kurumla yaptığı çalışmada, kurum değerleri ile çalışan değerlerinin uyumlu olması neticesinde, çalışanların işe içtenlikle bağlanacaklarını, bu durumun da çalışanda daha fazla yaratıcı olma eğiliminin, sorumluluk alma eğiliminin artmasına ve çalışanın kuruma güvenmesine olanak vereceğini, sonuç itibari ile çalışanların üretkenliklerinin artacağını ortaya koymaktadır.

Ayrıca, bireysel ve örgütsel değerler arasında uyum olması halinde, çalışanın örgütü anlaması ve çalışanın örgüte karşı güveninin artması sağlanmaktadır. Özcan (2012), birey-örgüt değerleri uyumu sayesinde çalışan için iş yerinin cazip hale geleceğini ve iş yerini içselleştirerek kendinden bir parça olarak algılayacağından bahsetmektedir. Ek

olarak, birey-örgüt değerleri uyumu çalışanların stress düzeylerinin de düşmesini sağlamaktadır (Özcan, 2012).

1.4.5. Birey-Örgüt Değerleri Uyumsuzluğunun Sonuçları

Bireysel ve örgütsel değerlerin farklılaşması neticesinde, bireysel ve örgütsel değerler arasında uyumsuzluk ortaya çıkmaktadır. Oluşan uyumsuzluk sonucunda, çalışanlar istekleri ile yapmaları gerekenler arasında mücadele etmek ve düştükleri ikilemler arasında karar vermek zorunda kalmaktadır (Halpern, 2005). Çalışanlar açısından bakıldığında, karşıtlıklarla ve farklılıklarla yüzleşmek ve tüm bunların anlamlandırılması rahatsız edici bir deneyimdir (Tosi, 2000). Çalışanlar arası bireysel farklılıklar birçok örgütsel çıktı üzerinde ana etkiye sahip olduğundan (Farh ve ark., 2007), çalışanların örgütle farklılaşan değerleri örgütsel çıktıları olumsuz yönde etkilemektedir.

1.5. KUŞAK KAVRAMI VE Y KUŞAĞI

Tarihsel akış içerisinde dönüm noktaları sayılabilecek gelişmelerin etkileri yıllar boyu sürmekte ve etkiledikleri zaman dilimlerinde doğan kuşakların hayata bakış açılarında ve davranışlarında ortaklıklar meydana getirmektedir (Akdemir ve ark., 2013). Farklı disiplinler kuşak kavramı üzerinde, kuşakları oluşturan bireylerle çalışarak araştırmalar yapmaktadır (Biggs ve Tang, 2007).

Kuşaklar doğum yılları aralığına bakıldığında, 1925-1945 yılları arasında doğmuş olan kişilerin oluşturduğu kuşağın '*Sessiz Kuşak*' olarak nitelendiği ve kuşak üyelerinin İkinci Dünya savaşından ve Büyük Buhran döneminden etkilendikleri görülmektedir (Akdemir ve ark., 2013). Sessiz kuşak ilk çocukluk yıllarında dahi savaştan etkilenmiş ve savaşın etkilerine en fazla maruz kalan kişilerden oluşmaktadır (Levickaite, 2010). Savaş ve ekonomik çöküntünün etkileri neticesinde bireyler sosyal gruplara daha fazla bağlı ve otoriteye saygılı kişilik özellikleri göstermektedirler.

İkinci kuşak ise 1946 ile 1964 yıllarında doğanlardan oluşan '*Baby Boomers Kuşağı*' dır. Bir önceki kuşaktan farklı olarak kuşağın etkilendiği yıllar, savaş karşıtlıkları, cinsiyet eşitliği ve ırkçılıkla mücadele gibi değerlerin kültür halini aldığı yıllardır. Bu kuşağın üyeleri de cinsiyet eşitliği savunma, ayrımcılığın her türüsüne karşı olma ve ideal toplumu isteme gibi özellikleri ile ayrışır (Strauss, 1991).

1965 ve 1979 yılları arasında dünyaya gelenlerin oluşturduğu kuşağa ise '*X Kuşağı*' adı verilmektedir. X kuşağı sessiz kuşağın çocuklarından oluşmaktadır. Muhtemeldir ki anne ve babalarının yetiştirme tarzları neticesinde, X kuşağı bireyleri daha gerçekçi bir kuşak olarak anılmaktadır. Buldukları toplum içerisinde diğer kuşakların bireyleri ile karşıt yönlerde sahiptirler. Bu karşıtlıklarını, giyim tarzlarında, müzik seçimlerinde ve punk olarak ifade edilen yaşam stillerinde göstermektedirler. Ancak, işe karşı bakışları sadakat üzerine kuruludur ve iş yapma kapasiteleri yüksektir (Tulgan, 2009).

Teknojik gelişmelerin başlangıcına doğan kuşak olan '*Y Kuşağı*' ise 1980 ile 1999 yılları arasında doğan bireylerden oluşmaktadır. Kendilerinden önceki kuşaklardan farklı olarak internet ile en fazla haşır neşir olan kuşaktır (Broadbidge, 2007). 2000'li yıllarda doğan kuşağa '*Z Kuşağı*' ismi verilmektedir.

1.5.1. Kuşak Kavramı ve Değerler

Dünya genelinde çalışma hayatında, beş kuşağın bireyleri de yer almaktadır (Twenge, 2008). İşe karşı benimsenen tutum ve iş yapış şekilleri açısından ise beş kuşak üyeleri de birbirlerinden farklılaşmaktadır (Twenge, 2008). Her kuşak kendi kuşağı ile benzer, diğer kuşaklar ile ise farklılaşan bakış açılarına ve değer yargılarına sahiptir. Deneçli (2012) tarafından kuşaklarca benimsenen değer kalıpları tablolştırılmıştır (bkz.: Tablo 2).

Tablo 2: Kuşaklar ve Değerler.

Baby Boomers	X Kuşağı	Y Kuşağı	Z Kuşağı
- Sadakat duyguları yüksek	- Sadakat duyguları değişken	- Sadakat duyguları az	-İşbirlikçi
- İşkolkik	- Otoriteye saygılı	- Otoriteyi zor kabullenen	-Yaratıcı
-Takım çalışmasına önem veren ^{[L][SEP]}	- Topluma duyarlı	- Bağımsızlığına düşkün	-Teknoloji ile doğan
- Kanaatkar ^{[L][SEP]}	- İş motivasyonları yüksek	- Çok sık iş değiştiren	
- Rekabetçi ^{[L][SEP]}	- Kanaatkar	- Bireyci ^{[L][SEP]}	
- Teknolojiye uzak	- Kaygılı	- Teknolojiyle büyüyen	
	- Teknolojiyle ilişkisi düşük		

Kaynak: Deneçli (2012).

1.5.2. Y Kuşığı Özellikleri

Teknolojiyle birlikte büyümeleri neticesinde, teknoloji kullanımına yatkın olan Y kuşığı üyeleri, kendilerini dönüştürücü olarak tanımlamaktadırlar (Akdemir ve ark., 2013). Kuşak üyeleri sorgulayıcı kimlikleri ile de öne çıkmaktadır. Hemen hemen her şeyi sorgulayan kuşak üyeleri için, aile, ebeveynler, patronlar ve yöneticiler sorgulanamaz değildir (Akdemir ve ark., 2013).

Ancak, iş hayatlarında sorgulayıcı olmalarının yanında yaptıkları işi iyi yapmaya da özen göstermektedirler (Akdemir ve ark., 2013). Dönüşüme açıklık ve yatkınlık gibi özelliklerinin yanında, işe sadakat konusunda zayıftırlar, daha çok iş ve özel hayat dengesinin korunması gerektiği inancını taşırmaktadırlar (Akdemir ve ark., 2013). Kişisel hayatları ile uyumlu olacak şekilde uzaktan çalışma ve yarı zamanlı çalışma gibi çalışma türlerini daha fazla arzu etmektedirler (Akdemir ve ark., 2013). Denilebilir ki kendilerini salt olarak yaptıkları iş veya meslek ile tanımlamamaktadırlar. Çalışma ortamındaki ilişkiler ve diğer çalışanlar onlar için önem arz etmektedir. Çünkü yaptıkları işleri, somut çıktıları olan geçim kaynakları olarak görmenin yanında, yeni ilişkiler kurma ve sosyal bilinç kazanma yerleri olarak da algılamaktadırlar (Akdemir ve ark., 2013). Bunun yanında, iş yerinde tekil olarak değerlendirilmek ve dikkate alınmak Y kuşığı için önemlidir (Akdemir ve ark., 2013). Ayrıca, Y kuşığı için yaptıkları işlerin etkilerinin dünya için olumlu bir etkiye sebep olması ve hem şirket özelinde hem de dünya genelinde işleyişe katkıda bulunma ve yaptıkları katkının takdir edilmesi, kuşak üyelerince gereksinim olarak nitelenmektedir (Keleş, 2011).

Diğer bir yandan, Cekada (2012), Y kuşağının, bireyselliğe önem veren, rekabet konusunda kendilerine güvenen, rekabetten hoşlanan ve diğer kuşaklara göre daha fazla para odaklı kişilerden oluştuğunu savunmaktadır. Keleş (2011) tarafından yapılan çalışma, Y kuşağının otonomiye önem verdiğini, sıkı denetime tabi tutulmaları neticesinde kendilerine güvenilmediği hissine kapıldıklarını ve bu durumun işe karşı motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir. Birey davranışlarının ardında yatan motivasyonların değerlerle ilişkili olduğu düşünüldüğünde, çalışma

örgütlerinin hedeflerine ulaşmalarını sağlamak için Y kuşağı bireylerinin değerlerini anlamak önem arz etmektedir.

1.6. YAŞAM DOYUMU

Johnson (2008)'a göre yaşam doyumu, hayatımızın farklı yönlerine ilişkin yapılan değerlendirmeleri yansıtmaktadır. İş hayatı, sosyal hayat veya eğitim hayatı gibi tekil alanların yanında, bireyin hayatına dair bütüncül yargısı da yaşam doyumunu tanımlarken kullanılmaktadır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Buna göre, fiziksel sağlık, zihinsel sağlık, zenginlik, sosyal ilişkiler ve başarı duygusu yaşam doyumunu alanları içerisinde yer almaktadır. Diğer yandan, Son yıllarda öznel iyilik hali (subjective well-being) ile ilgili yapılan çalışmalarda artış görülmektedir (Diener ve Larsen, 1993). Şöyle ki, literatüre bakıldığında yaşam doyumunu kavramının öznel iyi oluş hali kavramı ile ilişkili olarak incelendiği görülmektedir. Öznel iyi oluş iki temel bileşen üzerinden açıklanmaktadır (Diener, Emmons, Larsen ve Griffin 1985). İlki, hoş olan ve hoş olmayan duygulara odaklanan duygusal bileşendir (Diener, 1990). Kişilerin olumlu ve olumsuz duygu durumlarının sıklığı ile ifade edilmektedir. İkincisi ise yaşam doyumunu olarak ifade edilen ise bilişsel bileşendir (Diener ve ark., 1985). Bu çalışma kapsamında yaşam doyumunu kavramı, öznel iyi oluş hali açısından incelenecek ve yaşam doyumunun yanı sıra bireyin öznel iyi oluş hali ile ilgili yapılan çalışmalara da yer verilecektir.

1.6.1. Yaşam Doyumu Kavramı ve Tanımı

Yaşam doyumunu kavramı, Shin ve Johnson (1978) tarafından bireyin kendisi için koyduğu standartlar ile içinde bulunduğu koşulları kıyaslayarak yaşamını bilişsel olarak değerlendirmesi süreci olarak tanımlanmaktadır (akt., Diener, 2009). Yaşam doyumunu bireyin hayata karşı bilişsel değerlendirmesini yansıtmaktadır (Johnson, 2008). Bilişsel olarak yapılan bu değerlendirme bireyin hayata karşı tutumunu belirleyerek, yaşam doyumunun bir manada bireyin hayata karşı tutumu olduğunu göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003). Yaşam doyumunun bilişsel bir kavram olmasının nedeni değerlendirme ölçütlerinin kişi tarafından bilinçli bir şekilde yapılmasıdır (Pavot ve

Diener, 1993).

Yaşam doyumu kavramını anlamlandırmada iki model öne çıkmaktadır. Bu modeller “yukarıdan aşağıya” ve “aşağıdan yukarıya” olarak adlandırılmaktadır (Meyer, Rolan ve Kerstin, 2002). Yukarıdan aşağıya model, bir bütün olarak yaşamdan memnun olmanın bir eğilim olduğunu ve tatmin olmuş bir insanın, yaşamın farklı alanlarından memnun olma eğiliminde olduğunu ifade etmektedir (Meyer ve ark., 2002). Buna karşılık, aşağıdan yukarıya modeline göre bir bütün olarak yaşamdan duyulan memnuniyet, farklı alanlardan duyulan memnuniyet derecesine bağlı olmaktadır (Meyer ve ark., 2002). Pavot ve arkadaşlarına (1991) göre, bireyler yaşam doyumu düzeylerini değerlendirirken kendileri için algıladıkları ve yaşamlarının koşullarını karşılaştırdıkları standartlara göre değerlendirme yapmaktadır. Çivitçi (2009) ise yaşam doyumunu, bireylerin mevcut gerçeklikleri hakkında farkındalık sahibi olmaları ve gerçekliklerinden hoşnut olma düzeyleri olarak açıklamaktadır.

1.6.2. Yaşam Doyumunu Etkileyen Faktörler

Yaşam doyumu, bireyin yaşam koşullarından memnuniyeti ve hayattan beklentilerinin karşılanmasına (Diener, Suh, Lucas, Smith, 1999) ve bireyin gerçekleştirmek için çaba gösterdiği hedeflerin hayata geçirilmesine bağlıdır (Chen ve Crewe, 2009). Bu sebeple, bireyin yaşam doyumunu belirleyen birçok etken bulunmaktadır. Literatürde yaşam doyumu alanında yapılan çalışmaların büyük çoğunluğu, yaşam doyumu üzerinde demografik değişkenlerin etkili olduğundan bahsetmektedir.

Perera (2007) ise yaşam doyumunun başarılı sosyal ilişkilerden, aidiyet duygusundan, sevildiğini ve ihtiyaç duyulduğu hissetmekten kaynaklandığını ifade etmektedir. Mehnert ve arkadaşlarına (1990) göre de yaş yaşam doyumuna etki eden faktörlerden bir tanesidir. Diğer faktörlerden bazıları olarak ise iş sahibi olma, gelir düzeyi ve medeni durum olarak gösterilmektedir (Mehnert, Krauss, Nadler ve Boyd, 1990).

Çalışma hayatı kişinin yaşamından doyum duygusunu hissetmesini sağlayan faktörlerden biridir (Johnson, 2008). Bu durum, Sekaran (1983) tarafından iyi bir mesleğe sahip olmanın ve mutlu bir aile hayatının yaşam tatmininin öncülleri olduğu ifadesi ile desteklenmektedir. Ayrıca, salt çalışıyor olmak da kişinin yaşamında doyum duygusunu hissetmesini sağlamaktadır (Johnson, 2008).

Ayrıca, çalışmalar, istihdam edilme durumunun (Boschen, 1996) yanında, medeni durumun (Decker ve Schulz, 1985) ve eğitim durumunun (Mehnert ve ark., 1990) da yaşam doyumunu ile ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkinin incelendiği bir başka çalışmada, kadınların hayatlarında meydana gelen iş değişimi, evlilik veya boşanma gibi majör değişikliklere rağmen daha istikrarlı yaşam doyumuna sahip oldukları görülmektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Ancak, yine de çalışma neticesinde cinsiyetin yaşam doyumunu üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu sonucuna varılamamıştır (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Medeni durum değişkenine bakıldığında ise özellikle yeni evlilik döneminde bireylerin yaşam doyumlarının daha yüksek olduğu ve medeni durumun yaşam doyumunu etkilediği görülmektedir (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Ayrıca, Argyle (1999), eğitim düzeyi artıkça mesleki gelişim ve gelir fırsatlarına erişimin arttığını, bu durumun bireyin hayattan beklentilerini artırması sebebiyle bazı hallerde hayal kırıklığına neden olduğunu ve bireyin yaşam doyumunu azalttığını ifade etmektedir. Veenhoven (1996) tarafından yapılan çalışma da yaşam doyumunu ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu göstermektedir.

1.6.3. Yaşam Doyumu ve Örgüt Kavramı Arasındaki İlişki

Çalışma hayatındaki bireyler örneklem alınarak yapılan çalışmalar genel olarak yaşam doyumunu ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. İş tatmini, bir işin özellikleri ile çalışanın algılanan nitelikleri arasındaki uyum derecesi olarak tanımlanmaktadır (Rain, Lane ve Steiner, 1991). Weiss (2002), iş tatmininin bir tutum olduğunu bireyin iş tatmini duygusunun işe karşı tutumdan ve bireyin inançlarından etkilendiği savunmaktadır. Şirketler için iş tatmini yüksek çalışanın anlamı ise yüksek performans

gösteren ve tamamen işine motive olmuş iş gören bireylerdir (Baloch, 2008). Çalışmalar sonucunda elde edilen veriler, yaşam doyumu yüksek olan kişilerin, genel itibari ile iş tatminlerinin de yüksek olduğunu göstermektedir (Tewksbury ve Higgins, 2006, Tait, Padgett ve Baldwin, 1989, Judge ve Watanebe, 1994, Campbell, Converse ve Rodgers, 1976).

1.7. DEĞİŞKENLER ARASI İLİŞKİLER

1.7.1. Bireysel Değerler, Örgütsel Değerler ve Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

Değerler konusunda da yapılan fazlaca çalışma olmasına karşın örgüt içerisinde iş gören bireylerin değerleri ile örgüt değerlerinin uyumunun bireyin yaşam doyumuna olan etkisini inceleyen çalışmaya rastlanmamaktadır. Çalışanların temel alındığı araştırmaların, daha çok çalışanın iş tatminine odaklandığı görülmektedir. Bireylerin iş performansı üzerinde, yaşam doyumunun iş tatmininden daha fazla etkisi olmasının (Wright ve Cropanzano, 2000) yanında yaşam doyumunu bireylerin hayatlarının tümünü kapsadığından, çalışan performansı üzerinde iş tatminine göre daha etkili bir yordayıcıdır (Erdogan ve ark., 2012). İş tatmini ve yaşam tatmini kavramlarının birbirleri ile ilişkili olduğu bilinmektedir (Tait ve ark., 1989). Ancak yine de çalışanların yaşam doyumunun, çalışan iş tatmini kadar literatürde yer bulamadığı görülmektedir (Erdogan ve ark., 2012).

Değerler ve yaşam doyumunu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmada, yaşam doyumunu ile güvenlik, uyum, geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, başarı ve evrensellik değerleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (Garvanova, 2017). Öte yandan, birey değerleri ile bireyin iyilik hali arasındaki ilişkinin evrensel olduğu varsayımıyla birçok çalışma yapılmıştır (Bobowik ve ark., 2011). Çalışmaların sonuçları neticesinde, bireysel iyilik halini ve bireyin hayat kalitesini belirleyen birçok değişken olduğu sonucuna varılmıştır (Diener ve ark., 2012). Yaşam doyumunu da bu değişkenlerden biri olarak gösterilmektedir. Her

ne kadar yaşam doyumu ve değerler ilişkisini doğrudan inceleyen çalışmalara rastlanılmasa da öznel iyi oluş hali ile değerler arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmalara çokca rastlanılmaktadır (Sagiv ve Schwartz, 2000).

Yapılan çalışmalar, hazcılık, uyarılma ve özyönelim değerlerinin kişinin öznel iyi oluş hali ile pozitif yönlü ilişkide olduğunu, geleneksellik ve uyum gibi dışsal kolektivist değerlerin ise öznel iyi oluş hali ile negatif yönlü ilişkide olduğunu ortaya koymaktadır (Ryan ve Deci, 2000). Bir diğer çalışmaya göre de evrensellik, iyilikseverlik, özyönelim, uyarılma ve başarı değerleri, bireysel iyi oluş hali ile pozitif yönlü ilişki içerisindedir (Sagiv ve Schwartz, 2007). Ancak aynı çalışmada uyum, güvenlik, geleneksellik ve güç değerlerinin bireysel iyi oluş hali ile negatif yönlü ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır (Sagiv ve Schwartz, 2007).

Örgütsel değerler ve öznel iyi oluş hali arasındaki ilişki, bireyin içinde bulunduğu çevre kavramı üzerinden açıklanmaktadır. Birey değerleri ile bireyin içinde bulunduğu çevrenin değerleri arasındaki uyum, kişinin bireysel değerlerinin karşılandığı ve bu değerlerin peşinden gidebileceği ortamın olduğu fikrine dayanmaktadır (Sagiv ve Schwartz, 2000). Önceledikleri değerleri buldukları ortam tarafından reddedilen bireyler, değerleri buldukları ortamla uyumlu bireylere göre daha düşük onay ve sosyal destek almaktadırlar. (Sagiv ve Schwartz, 2000). Bu durumun bireyleri olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (Sagiv ve Schwartz, 2000).

Sagiv ve Schwartz (2000)'ın çalışması, bireylerin çalışma alanları, değerleri ve öznel iyi oluş halleri arasında ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü, çevre belirli türdeki değerleri destekleyip teşvik ettiğinde, o değerleri önceleyen bireyler arasında daha fazla memnuniyet duygusu hakim olmaktadır (Sortheix ve Lönnqvist, (2013).

Bireysel değerler, örgütsel değerler ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar, bireysel değerler ile içerisinde bulunulan çevre tarafından benimsetilmek istenen değerlerin çakışması halinde kişinin seçim yapma sürecine girdiğini (Garvanova, 2017), değerler arasında seçim yapmayı içeren karar verme sürecini ise

değer çatışmasına yol açtığını (Schwartz, 1992), bu durumun da bireyin iyi oluş halinin olumsuz yönde etkilediğini (Oles, 1991) ortaya koymaktadır. Literatürdeki çalışmalar ise uyumlu olarak bu tez, birey-örgüt değerleri ile bireyin yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyerek, birey-örgüt değerleri uyumu arttıkça bireyin yaşam doyumunun artacağını varsaymaktadır.

1.7.2. Bireysel Değerler ve Örgütsel Değerler ile Y Kuşağı Arasındaki İlişki

Her kuşağın kendine has özellikleri, etkileri, iş etiği ve temel değerleri vardır (Cekada, 2012). Kuşak kavramı, değer önceliklerini yansıtan bir tür ulusal alt kültür türü olarak nitelendirilmektedir (Egri ve Ralston, 2004). Değerlerin, özellikle pazarlamayı temel alan şirketler için hedef kitlelerini etkilemede öncelik haline geldiği görülmektedir (Altınbaşak ve Gülerüz, 2015). Aynı nesilden olup aynı alt kültüre sahip olan üyelerin, düşünme, hareket etme, akıl yürütme, bilgi işleme, çalışma, örgütlenme ve liderlik biçimlerini şekillendiren benzer inanç, değer, tutum ve mantıksal süreçlere sahip olduğu anlaşılmaktadır (Balda ve Mora, 2011). Hem çalışan nüfusun hem de tüketicilerin çoğunluğunu Y kuşağı bireyleri oluşturmaktadır. Çalışmalar, Y kuşağının diğer kuşaklara göre farklı değerlere, özelliklere ve davranışlara sahip olduğunu göstermektedir (Parment, 2013). Daha önceki çalışmalar değerlerin, Y kuşağının çalışma yerinde mutluluk ve neşe aradıklarını söyleyerek, hazcılık değerine ulaşamadıkları takdirde yeni fırsatlar için sabırsızlandıklarını belirtmektedir (Tulgan ve Martin, 2006).

Türkiye'de yapılan bir başka çalışmada ise Y kuşağı bireylerin daha iyi bir fırsat olduğu zaman hemen iş değiştirecekleri ifade edilmektedir (Biçer, 2014). Değerleri ve Y kuşağını inceleyen Altınbaşak ve Gülerüz (2015)'ün çalışması, Y kuşağı bireylerin hedonistik değerlerinin yalnızca iş hayatıyla değil, tüm yaşam felsefeleriyle bağlantılı olduğunu ortaya koymaktadır. Y kuşağı çalışanlar için başarı değeri (Altınbaşak ve Gülerüz, 2015), güç değeri (Altınbaşak ve Gülerüz, 2015) ve özellikle hazcılık değeri (Tulgan ve Martin, 2006) öncelikli değerlerdendir. Ayrıca, Y kuşağı bireyler başarılı olduklarında daha mutlu olmaktadır (Kilber, Barclay ve Ohmer, 2014).

Lower (2008) tarafından yapılan diğerk bir çalışma ise her kuşağın kendine özgü değer yargularının ve tutumlarının olduğunu ortaya koymaktadır. Örneğin, değişime açıklık değerini gençlerde orta yaşlılara göre daha fazla öncelendiği görölmektedir (Realo ve Dobewall, 2011). Alandaki çalışmalar ışığında, bu tez kapsamında değerkenler arası ilişkiler incelenirken, örneklemler olarak Y kuşağı bireyler tercih edilmiştir.

1.7.3. Y Kuşağı ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki

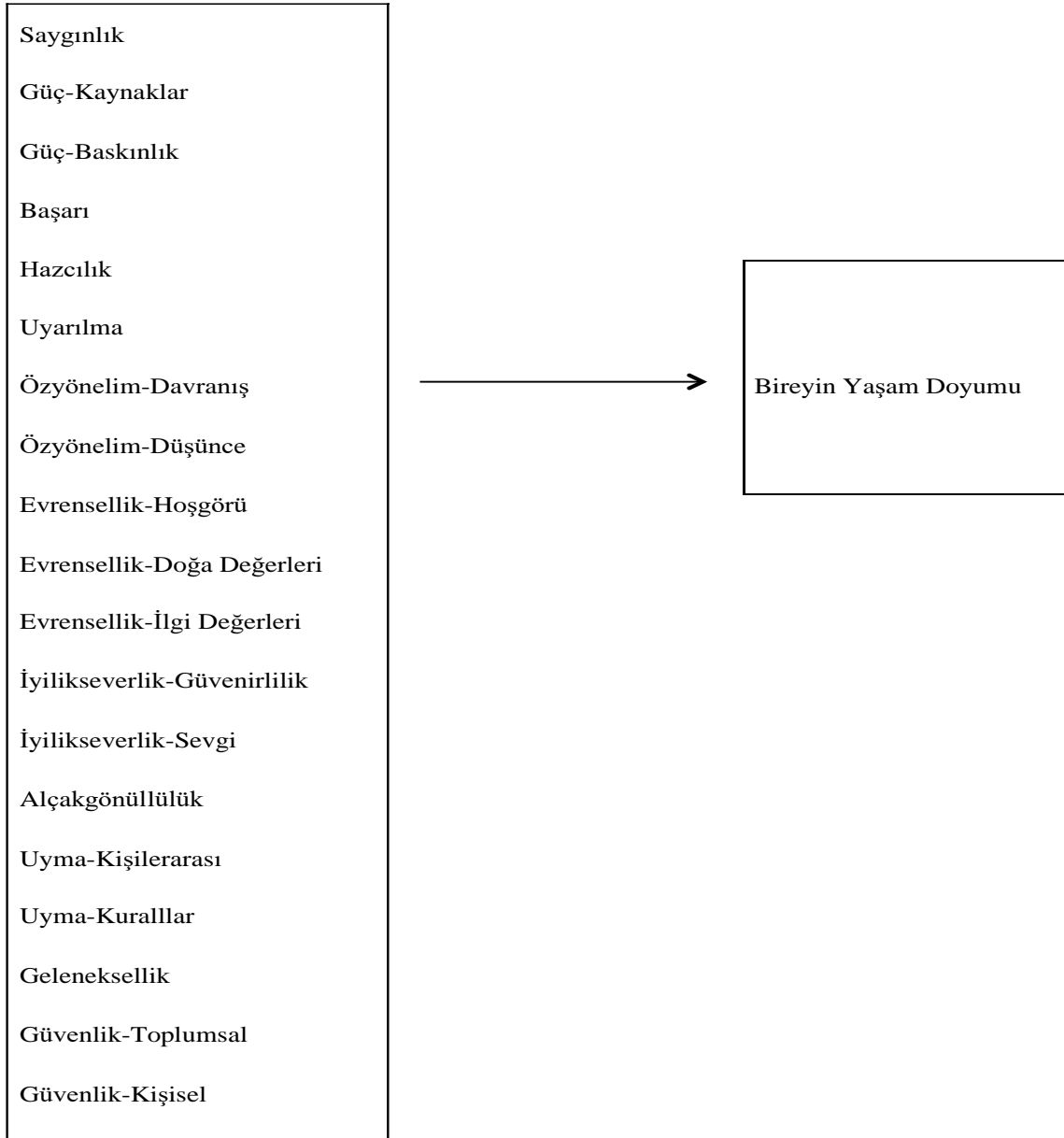
Aynı kuşağa mensup bireyler hayatta karşı benzer beklentiler oluşturmaktadırlar (Merriman, 2015). Kumar ve Priyadarshini (2018)'e göre günümüzün gençlerini oluşturan Y ve Z kuşakları hayattan daha fazla şey beklemekteyken, kendilerinden de daha fazlasının talep edildiği bir toplumda yaşamaktadırlar ve bu beklenti ve talepler, kuşakların üyeleri üzerinde baskı yaparak strese neden olmaktadır. Oluşan stres ise gençlerin yaşamlarına yönelik doyumsal algılarını etkilemektedir. Yaşam doyumu öznel ilgiye değer bir yapıdadır, çünkü standartları belirleyen araştırmacılar yoktur, bunun yerine katılımcıların kendi belirlediği ölçütlerle oluşturulan ve öznel değerlendirme sonucunda, kişinin yaşam doyumu hakkında çıkarım yapılmaktadır (Diener, 2000). Yaşam doyumu ve yaş ilişkisine yönelik yapılan çalışmaların çoğu orta yaş grubu yetişkenlere yoğunlaşmaktadır (Kumar ve Priyadarshini, 2018). Ancak, örneklemini gençlerin oluşturduğu çalışmalardan birinde (Gilman ve Huebner, 2003), gençlerin yaşam doyumu ile özgüvenleri arasında ilişki olduğu gösterilmektedir.

Y kuşağını da içeren yaşam doyumu hakkında yapılan çalışmalardan, demografik değerkenlerin kuşak üyelerinin yaşam doyumunu etkilediği sonucuna varılmaktadır. Bir kişinin genel yaşam kalitesi olan yaşam memnuniyeti ile önemli bir ilişkiye sahip olan bir dizi demografik faktör bulunmaktadır. Cinsiyet de bu faktörlerden biridir. Daig ve arkadaşları (2009)'na göre yaşam doyumu skorları aynı yaş grubundaki kadınlarla erkekler arasında değerismektedir. Daig ve arkadaşları (2009), yaşam doyumunun farklı yaş gruplarına göre değerittiğini savunmaktadırlar. Bu çalışmanın yeniliği, değerkenler arası ilişkileri sadece Y kuşağı özelinde incelemesidir.

1.8. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLER

Araştırma kapsamında oluşturulan modelde öncelikle, birey değerleri ile yaşam doyumunu ilişkisine ve örgütsel değerler ile yaşam doyumunu ilişkisine odaklanılmıŐ, ardından birey-örgüt değerleri arası uyumun yaşam doyumuna etkisi analiz edilmiştir. Temel varsayımı, bireylerin öncelik verdikleri değer türlerinin bireylerin çalışma ilişkisi içerisinde oldukları örgütlerin değerleri ile uyumlu olduğu takdirde, bireylerin yaşam doyumlarının artacağıdır. Araştırma kapsamında oluşturulan model aşağıdaki Şekilde (Şekil 2) görölmektedir.

Birey-Örgüt Değerleri Uyumu:



Şekil 2: Araştırmanın Modeli.

Bu kapsamda oluşturulan hipotezler aşağıdaki gibidir.

H₁: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun saygınlık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₂: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güç-kaynaklar alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₃: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güç-baskınlık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₄: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun başarı alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₅: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun hazcılık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₆: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyarılma alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₇: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun özyönelim-davranış alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₈: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun özyönelim-düşünce alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₉: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-hoşgörü alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₀: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-doğa alt boyutu ile yaşam

doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₁: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-ilgi alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₂: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun iyilikseverlik-güvenilirlik alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₃: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun iyilikseverlik-sevgi alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₄: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun alçakgönüllülük alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₅: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kişilerarası alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₆: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kurallar alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₇: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun geleneksellik alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₈: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güvenlik-toplumsal alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

H₁₉: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güvenlik-kişisel alt boyutu ile yaşam doyumunu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

2. BÖLÜM

ALAN ARAŞTIRMASI

Bu bölümde araştırmada kullanılan veri toplama yöntemi ve veri toplamada kullanılan ölçekler, verilere ilişkin ön analizler, araştırma bulguları ve hipotez testleri yer almaktadır.

2.1. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu araştırmada, birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada pozitivist görüş benimsenmiştir. Nicel araştırma yöntemlerinden anketin kullanıldığı çalışmada, katılımcılardan tek bir zaman diliminde veri toplanmıştır. Verilerin bu şekilde toplanmasının getirdiği olumsuz etkilerden ise ilerleyen bölümlerde söz edilecektir. Anket formunun ilk sayfasında katılımcılara, anket konusu hakkında bilgiler verilmiş, katılımın tamamen gönüllülük esasına dayandığı ve hiçbir şekilde gönüllülerin kişisel bilgilerine ihtiyaç duyulmadığı, elde edilen verilerin sadece bu araştırma kapsamında kullanılacağı ve katılımcıların bu çalışma ile ilgili hiçbir sorumluluk taşımadıkları şeklinde bilgilendirme yapılmıştır. Bu şekilde katılımcıların anketle ilgili anlayış geliştirmelerinin önüne geçilmiş ve bilgilerin gizliliği esasına dayanarak, katılımcıların anket sorularını daha samimi cevaplandırmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Araştırmada, değişkenler arasındaki etkileşimsel ilişkilerin ortaya koyulması amacı güdülmüştür. Araştırma bulguları, korelasyon ve regresyon temelinde incelenmiştir.

2.1.1. Örneklem ve Prosedür

Çalışmanın örneklemini Y kuşağına mensup çalışan bireyler oluşturmaktadır. Çalışmaya, Türkiye'nin farklı illerinde bulunan çalışanlar katılmıştır. Akademik etiğe uygunluk açısından katılımcıların bilgileri paylaşılamamaktadır. Bu kapsamda araştırmaya veri teşkil edecek kitleye ulaşabilmek amacı ile katılımcılara anketler basılı

olarak verilmiştir. Bu sayede, daha fazla kişiye ulaşılmış ve anketin dağıtımını kolaylaştırılmıştır. Toplam 263 kişiye anket ulaştırılmış ancak anket dağıtılan kişilerin 227'sinden geri dönüş alınabilmiştir (geri dönüş oranı % 86). 227 adet anketin ön incelemesi yapıldığında, 33 katılımcının anketin ölçek sorularını cevaplamadığı görülmüştür. Tabachnick ve Fidell'in (2013) önerileri dikkate alınarak, araştırma sonuçlarının olumsuz etkilenmemesi için eksik veri olarak nitelendirilen 33 adet formun, analizlerde kullanılmamasına karar verilmiştir. Sonuç itibari ile, araştırma anketi 263 kişiye ulaştırılmış ve 194 adet kullanılabilir geri dönüş alınmıştır (cevaplama oranı: %73).

2.1.2. Katılımcılara Ait Tanımlayıcı Bulgular

Araştırmaya dahil edilen katılımcıların tanımlayıcı istatistikleri Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Tanımlayıcı Demografik İstatistikler.

		Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	101	52.1%
	Erkek	93	47.9%
Yaş	20-29 Yaş Arası	92	47.4%
	30 Yaş ve Üzeri	102	52.6%

Eğitim Seviyesi

İlköğretim Mezunu	1	0.5%
Lise Mezunu	9	4.6%
Üniversite Öğrencisi	44	22.7%
Üniversite Mezunu	87	44.8%
Lisansüstü Öğrencisi	7	3.6%
Lisansüstü Mezunu	13	6.7%
Doktora Öğrencisi	24	12.4%
Doktora Mezunu	9	4.6%

Sektör

Kamu	76	39.2%
Özel	118	60.8%

Çalışılan Pozisyon

Personel	155	79.9%
Yönetici	20	20.1%

Çalışma Süresi	5 Yıdan Az	131	67.5%
	5 Yıl ve 10 Yıl Arası	41	21.1%
	10 Yıl ve Üzeri	22	11.3%
Medeni Durum	Bekar	87	44.8%
	Evli	107	55.2%
Çocuk Sahipliği	Hayır	138	71.1%
	Evet	56	28.9%
	Toplam	194	100.0%

Katılımcıların demografik bilgilerine bakıldığında; kadın katılımcı oranının %52.1 (n=101), erkek katılımcı oranının ise %47.9 (n=93) olduğu, 20-29 yaş arası katılımcı oranının %47.4 (n=92), 30 yaş ve üzeri katılımcı oranının ise %52.6 (n=102) olduğu, ilköğretim mezunu katılımcı oranının %0.5 (n=1), lise mezunu katılımcı oranının %4.6 (n=9), üniversite öğrencisi katılımcı oranının %22.7 (n=44), üniversite mezunu katılımcı oranının %48.7 (n=87), lisansüstü öğrencisi katılımcı oranının %3.6 (n=7),

lisansüstü mezunu katılımcı oranının %6.7 (n=13), doktora öğrencisi katılımcı oranının %12.4 (n=24) ve doktora mezunu katılımcı oranının %4.6 (n=9) olduğu, katılımcıların kamuda çalışma oranının %39.2 (n=76), özel sektörde çalışma oranının ise %60.8 (n=118) olduğu, katılımcılardan personel pozisyonunda çalışmaların oranının %79.9 (n=155), yönetici pozisyonunda çalışanlarının oranının %17.0 (n=33) ve üst yönetici pozisyonunda çalışanların oranının %3.1 (n=6) olduğu, katılımcıların içerisinde çalıştıkları kurumda 5 yıldan az çalışan katılımcı oranının %67.5 (n=131), 5 yıl ve 10 yıl arası çalışan katılımcı oranının %21.2 (n=41) ve 10 yıl ve üzeri çalışan katılımcı oranının %11.3 (n=22) olduğu, katılımcıların medeni durumlarına göre oransal dağılımlarının ise bekar %44.8 (n=87), evli %55.2 (n=107) şeklinde olduğu, katılımcıların çocuk sahiplik durumlarına göre oransal dağılımlarının ise şu çocuk sahibi olmama %71.1 (n=138) ve çocuk sahibi olma %28.9 (n=56) olduğu görülmektedir.

2.2. KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmada veri toplamak amacı ile katılımcılara basılı form olarak dağıtılan anket formu, gönüllü onam formu ile başlamıştır. Bu bölümde katılımcılara soru sormaktan çekinmemeleri, hiçbir kişisel bilginin toplanmayacağı hakkında bilgilendirilme yapılmasının ardından, katılımcılardan, anket sorularına içten ve samimi cevap vermeleri rica edilmiştir. Katılımcılara, ankete katılımın gönüllü olduğu, istenildiği takdirde her an bırakılabileceği de aktarılmıştır. Daha sonra katılımcılardan, anketin demografik bilgiler kısmı ile portre değerler ölçeğinin hem bireysel hem de örgütsel değerler kısımlarının ve son olarak yaşam doyumu ölçeğini doldurulmaları talep edilmiştir. Ankette yer alan sorular vasıtası ile toplanan veriler, takip eden bölümde detaylı şekilde yer almaktadır.

2.2.1. Demografik Değişkenler

Daha önce yapılan çalışmalar, bu çalışmanın araştırma değişkenlerine demografik değişkenlerin etki edebileceğini gösterdiğinden, bu bölümde katılımcılara, cinsiyetleri,

yaşları, eğitim durumları, çalıştıkları sektörün türü, kurum içindeki pozisyonları, kurumdaki çalışma süreleri, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları hakkında sorular sorulmuştur.

2.2.2. Portre Değerler Anketi

Katılımcıların bireysel değer önceliklerini ölçmek amacıyla Schwartz ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilen, içeriğinde Türkçe uyarlamasının da bulunduğu 57 maddelik Portre Değerler Anketi (PDA57) kullanılmıştır (Schwartz ve ark., 2012). Ölçekteki her bir soru, farklı bir kişiyi, isteklerine ve hedeflerine göre tasvir etmektedir. Her tasvir cümlesi bir değer öncelliğine denk gelmektedir. Tasvir cümlelerinde cinsiyete referans veren hiçbir kelime kullanılmamaktadır. İnsanlar, nadiren değerler gibi soyut kavramlar hakkında düşündüklerini iddia etmektedir (Schwartz, 2012). Tasvir yolunun tercih edilmesinin nedeni, insanların değerleri açıkça ifade edememeleri ve genel olarak hem gizli hem de çıkarımsal değerlere sahip olmalarıdır (Schwartz, 2012).

Anket kapsamında, her katılımcıdan her bir soru maddesinde tanımlanan kişiyi, kendisi ile karşılaştırması ve kişinin kendisine ne kadar benzediğini işaretlemesi istenmektedir. Bu şekilde, katılımcıların değerleri, kendilerine benzer olarak tanımladıkları tasvirlerden çıkarılmaktadır. Çünkü, bireyler kendilerini başkasıyla karşılaştırarak kendileri için önemli olana odaklanmaktadırlar (Schwartz ve ark. 2001). Bunun yanında, 19 farklı değer tipi üçer madde ile ölçülmektedir. Her maddede, kişinin betimlenen kişiye benzerliğinden yola çıkılarak alınan skorlar analiz edilmektedir. Katılımcılardan, maddelerde tarif edilen kişiye dair soruyu cevaplamaları istenmektedir. Örnek vermek gerekirse, katılımcılardan, '*Görüşlerini bağımsızca oluşturmak onun için önemlidir.*' şeklindeki soruları, her birini altılı Likert ölçeğinde '*1 = Bana hiç benzemiyor, 2 = Bana benzemiyor, 3 = Bana çok az benziyor, 4 = Bana az benziyor, 5 = Bana benziyor, 6 = Bana çok benziyor*' şeklindeki cevap kutucuklarından uygun kutucuğu işaretleyerek yanıtlamaları istenmiştir.

Katılımcıların örgütsel değerlerini ölçmek amacıyla Schwartz ve arkadaşları (2012)

tarafından geliştirilen, içeriğinde Türkçe uyarlamasının da bulunduğu 57 maddelik Portre Değerler Anketi'ne Chan'ın (1998) '*ifade öznesini değiştirme*' yöntemi uygulanmıştır. Bu sayede, katılımcıların perspektifinden katılımcıların ait oldukları örgütün değerlerinin tespit edilerek analiz edilmesi hedeflenmiştir. Anket kapsamında, katılımcılara bireysel değerler ölçeği ile aynı ifadeleri içeren ölçek verilmiştir. Katılımcılardan soruda tarif edilen kişinin, çalışılan kurumun çalışmak isteyeceği ideal kişiye ne oranda benzediği altılı ölçek üzerinden tarif etmeleri istenmiştir. Örneğin, '*Görüşlerini bağımsızca oluşturmak onun için önemlidir.*' şeklindeki soruları katılımcıların, '*1 = Ona hiç benzemiyor, 2 = Ona benzemiyor, 3 = Ona çok az benziyor, 4 = Ona az benziyor, 5 = Ona benziyor, 6 = Ona çok benziyor*' şeklindeki uygun kutucuğu işaretleyerek yanıtlamaları beklenmiştir.

Schwartz ve arkadaşları (2012)'nin çalışması, Portre Değerler Anketi'nin yapı geçerliğini farklı kültürlerde görgül olarak göstermektedir. Belirlenen on dokuz değer tipi alt ölçeğinin, test-tekrar test güvenilirliklerinin .48 ile .81 arasında değişmekte olduğunu belirtilmektedir (Demirutku ve Gümüş-Dirilen, 2014). Bu çalışmada ise alt boyutlar arası test güvenilirliğinin .88 ile .89 arasında değiştiği görülmektedir. Değer tiplerinin puanları, her bir alt ölçeği oluşturan üç maddenin, her birey için ortalamaları alınarak hesaplanmaktadır. Yüksek puanlar ilgili bireyin belirtilen değer tipine diğer değer tiplerinden daha fazla önem verdiği anlamına gelmektedir. Ayrıca, bu çalışmada bireysel değerler ölçeğinin güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu görülmektedir ($\alpha = .89$).

Örgütsel değerleri ölçmek amacıyla oluşturulan Portre Değerler Anketi'nin örgütsel versiyonunda ise, alt boyutlar arası test güvenilirliğinin .92 noktasında olduğu anlaşılmaktadır. Örgütsel değerler alt boyutlarının puanları, her bir alt ölçeği oluşturan üç maddenin her birey için ortalamaları alınarak hesaplanmaktadır. Yüksek puanlar, iş ilişkisi içerisinde bulunulan örgüt tarafından ilgili örgütsel değer tipine diğer değer tiplerinden daha fazla önem verildiğinin, katılımcılarca düşünüldüğü anlamına gelmektedir. Bu çalışmada, örgütsel değeri ölçen ölçeğinin güvenilirlik katsayısının yüksek olduğu görülmektedir ($\alpha = .92$).

2.2.3. Yaşam Doyumu Ölçeği

Katılımcıların yaşam doyumlarını ölçmek amacıyla, katılımcılardan ‘*Yaşam Doyum Ölçeği*’nde yer alan soruları cevaplamaları istenmiştir. Yaşam doyum ölçeği Diener, Emmans, Lorse ve Giffin tarafından 1985 yılında, 5 maddelik 7 dereceli (1=hiç uygun değil, 7=çok uygun) bir likert ölçeği üzerinden puanlanmakta ve kişinin öznel iyilik durumunu ölçmeyi mümkün kılmaktadır (Aysan, 2004). Ölçeğin, iç tutarlılık katsayısı .80 ile .89 arasında değişmekle birlikte, ölçek üzerinde yapılan analiz sonuçlarına göre, ölçek bireyin yaşamına ilişkin doyumunu bir bütün olarak değerlendirmektedir. Ölçeğin Türkiye’de kullanılabilmesi amacı ile Aysan tarafından 2001 yılında uyarlama çalışmaları yapılmış ve güvenirlik katsayısı .85 olarak bulunması neticesinde, ölçek Türkiye’de kullanılmaya başlanmıştır (Aysan, 2004). Bu çalışmada yaşam doyum ölçeğinin güvenirlik katsayısının yüksek olduğu görülmektedir ($\alpha = .88$).

2.3. VERİ SETİNİN KONTROLÜ VE ANALİZE HAZIRLANMASI

Tabacknick ve Fidell’in (2013) önerdiği aşamalar göz önünde bulundurularak veri setinin ön incelemesi gerçekleştirilmiş, ardından tüm veriler dört aşamalı ön incelemeye tabi tutulmuştur. Öncelikle, veri setinin doğruluğu incelenmiş, sonrasında eksik veri analizi yapılmıştır. Üçüncü aşamada, veri seti normallik testi vasıtasıyla incelenmiş ve son olarak çok değişkenli aykırı değerlere bakılmıştır.

İlk aşamada veri setinin doğruluğuna bakılmış, minimum, maksimum değerler incelenmiş ve beklenmedik değer olmadığı tespit edilmiştir. Daha sonra her ölçek maddesi için ortalama ve standart sapma değerleri incelenmiş, ortalaması standart sapmadan küçük olan bir maddeye rastlanmamıştır. Ardından hesaplanan ‘z’ değerleri incelenmiş ve herhangi bir aykırılık tespit edilmemiştir.

İkinci aşamada veri setinde eksik verilerin olup olmadığı incelenmiştir. İncelemelerde bazı katılımcıların demografik bilgileri doldurduktan sonra çalışmayı bıraktıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle, katılımcıların cevapları çalışmaya dahil edilmemiştir. Bazı

katılımcıların ise anketin sorularını cevaplandırırken, bazı soruları boş bıraktıkları tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, eksik verinin niteliği incelenmiş ve hataların tamamen tesadüfi olduğuna karar verilmiştir. Eksik veri miktarı %5'ten az olduğu için eksik veriler, önerildiği üzere, maddelerin ortalamaları kullanılarak tamamlanmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Üçüncü aşamada, ölçek maddelerinin ve değişkenlerin basıklık (kurtosis) ve çarpıklık (skewness) değerleri incelenerek, normal dağılım gösterip göstermediklerine bakılmıştır. Yapılan incelemeler sonucunda herhangi bir madde ve değişken için normal dağılıma aykırı bir değer olmadığı anlaşılmıştır.

Dördüncü ve son aşamada ise regresyon analizi yapılarak, her bir katılımcı için Mahalonobis (uzaklık) değerleri hesaplanmıştır. Katılımcıların Mahalonobis değerleri incelendiğinde, kritik değerin üzerinde çoklu aykırı değer olmadığı sonucuna varıldığı için herhangi bir müdahalede bulunulmamıştır.

2.4. KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT TANIMLAYICI İSTATİSTİKLER

Bu bölümde, tahmin edici değişkenlerden olan bireysel değerleri ve örgütsel değerleri ölçümleyen portre değerler ölçeği ile yaşam doyumu ölçeği analiz edilmiştir. Söz konusu analizlere ilişkin bulgular, aşağıda detaylı şekilde gösterilmektedir.

2.4.1. Portre Değerler Ölçeğinin Bireysel ve Örgütsel Versiyonunun Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Portre değerler ölçeğinin, bireysel değerleri ölçen versiyonuna ve örgütsel değerleri ölçen versiyonuna ait, analizler sonucu elde edilen, ölçek alt boyutlarına dair ortalama, standart sapma, çarpıklık ve cronbach's alfa değerleri aşağıdaki tablolarda ayrıntılı olarak gösterilmektedir.

Tablo 4: Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerleri'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

Alt Boyutlar	Ort.	SS	Çarpıklık	Cronbach Alfa
Bireysel Saygınlık Değeri	4.98	.82	-1.86	.89
Bireysel Güç-Kaynaklar Değeri	3.71	1.15	-.37	.89
Bireysel Güç-Baskınlık Değeri	4.09	1.23	-.61	.89
Bireysel-Başarı Değeri	4.78	.76	-1.35	.88
Bireysel Hazcılık Değeri	4.87	.71	-.78	.89
Bireysel Uyarılma Değeri	4.42	.90	-.77	.89
Bireysel Özyönelim-Davranış Değeri	5.20	.76	-1.80	.89
Bireysel Özyönelim-Düşünce Değeri	5.14	.70	-2.98	.88
Bireysel Evrenselcilik-Hoşgörü Değeri	4.75	.92	-1.60	.88
Bireysel Evrenselcilik-Doğa Değeri	4.81	.67	-.81	.89
Bireysel Evrenselcilik-İlgi Değeri	5.09	.78	-2.51	.89
Bireysel İyilikseverlik-Güvenirlilik Değeri	5.10	.77	-1.60	.88
Bireysel İyilikseverlik-Sevgi Değeri	5.10	.68	-1.00	.88

Bireysel Alçakgönüllülük Değeri	4.38	.90	-1.12	.89
Bireysel Uyma-Kişilerarası Değeri	4.72	.94	-1.68	.88
Bireysel Uyma-Kuralllar Değeri	4.60	.91	-1.29	.88
Bireysel Geleneksellik Değeri	4.09	1.23	-.61	.89
Bireysel Güvenlik-Toplumsal Değeri	5.17	.79	-1.63	.88
Bireysel Kişisel Güvenlik Değeri	4.80	.79	-1.42	.88

Bireysel değerleri ölçen 6'lı likert tipindeki ölçekte bulunan alt boyutların, ortalama değerleri 5.20 ve 3.71 arasında, standart sapma değerleri 1.23 ve .67 arasında, çarpıklık değerleri -2.98 ve -.37 arasında ve alt boyutlar arası test güvenilirliği değerleri de .88 ile .89 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 5: Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerleri'ne Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

Alt Boyutlar	Ort.	SS	Çarpıklık	Cronbach Alfa
Örgütsel Saygınlık Değeri	4.88	.88	-1.99	.92
Örgütsel Güç-Kaynaklar Değeri	4.13	1.19	-.47	.92
Örgütsel Güç-Baskınlık Değeri	4.15	1.23	-.67	.93
Örgütsel Başarı Değeri	4.91	.82	-1.24	.92

Örgütsel Hazcılık Değeri	4.15	1.14	-.79	.92
Örgütsel Uyarılma Değeri	4.17	1.08	-.86	.92
Örgütsel Özyönelim-Davranış Değeri	4.58	1.02	-1.02	.92
Örgütsel Özyönelim-Düşünce Değeri	4.62	1.08	-1.53	.92
Örgütsel Evrensellik-Hoşgörü Değeri	4.52	1.15	-1.53	.92
Örgütsel Evrensellik-Doğa Değeri	4.51	1.01	-.97	.92
Örgütsel Evrensellik-İlgi Değeri	4.57	1.13	-1.20	.92
Örgütsel İyilikseverlik-Güvenirlilik Değeri	4.74	.92	-1.08	.92
Örgütsel İyilikseverlik-Sevgi Değeri	4.41	1.07	-1.01	.92
Örgütsel Alçakgönüllülük Değeri	4.11	1.11	-.95	.92
Örgütsel Uyma-Kişilerarası Değeri	4.43	1.15	-1.25	.92
Örgütsel Uyma-Kuralllar Değeri	4.84	1.03	-1.48	.92
Örgütsel Geleneksellik Değeri	4.15	1.22	-.67	.92
Örgütsel Güvenlik-Toplumsal Değeri	4.95	1.06	-1.52	.92
Örgütsel Güvenlik-Kişisel Değeri	4.83	.80	-1.00	.92

Örgütsel değerleri ölçen 6'lı likert tipindeki ölçekte bulunan alt boyutların, ortalama değerleri 4.95 ve 4.11 arasında, standart sapma değerleri 1.22 ve .80 arasında, çarpıklık değerleri -1.53 ve -.47 arasında ve alt boyutlar arası test güvenilirliği değerleri de .93 ile

.92 arasında değiştiği anlaşılmaktadır.

Ölçeklerin faktör yapısı, daha önceki çalışmalarda (Demirutku ve Gümüş-Dirilen, 2014) birbiriyle ilişkili olduğu belirlenen maddeler bir araya getirilerek, on dokuz faktörlü olarak oluşturulmuştur. Portre değerler ölçeği için yapılan çalışmalarda, hangi maddelerin hangi boyutlarla ilişkili olduğu belirlenmiş, mevcut çalışmada da kullanılan alt boyutların iç tutarlılık (cronbach's alfa) değerleri görece yüksek olduğundan dolayı, değişkenler üzerinde ayrıca bir doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına gerek görülmemiştir.

2.4.2. Yaşam Doyumu Ölçeğine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Yaşam doyumu ölçeği üzerinde yapılan analizler sonucu elde edilen ortalama, standart sapma, çarpıklık ve cronbach's alfa değerleri aşağıdaki tabloda (Tablo 6) ayrıntılı olarak gösterilmiştir.

Tablo 6: Yaşam Doyumu Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.

	Ort.	SS	Çarpıklık	Cronbach Alfa
Yaşam Doyumu	4.59	1.07	-.49	.88

Daha önce Aysan (2004) tarafından yapılan çalışmalarda, ölçeğin tek boyutlu olduğu ve tüm maddelerin birbirleri ile ilişkili olduğu belirtilmektedir. Mevcut çalışmada da yapılan analiz neticesinde bulunan iç tutarlılık (cronbach's alfa) değeri görece yüksek olduğundan, ölçek üzerinde ayrıca bir doğrulayıcı faktör analizi yapılmasına gerek görülmemiştir.

2.5. GÜVENİRLİK ANALİZLERİ

Araştırmadaki tüm değişkenlerin tutarlı bir biçimde ölçülüp ölçülmediğinin belirlenmesi amacıyla ölçeklere güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizi yürütülürken üç husus göz önünde bulundurulmuştur. Bunlar, ölçek iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's alpha değeri), düzeltilmiş madde toplam korelasyonu ve ölçekten atılınca oluşan iç tutarlılık katsayıdır. Çalışmada her ölçeğin iç tutarlılık katsayısı incelenmiş ve Field (2009) tarafından önerilen .70 kriterinin altında bulunan alt boyut ve ölçek olmaması nedeniyle ölçeklerin mevcut halleri ile kullanılmasına karar verilmiştir.

2.5.1. Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerler: Güvenirlik Analizi Sonuçları

Portre değerler ölçeği'nin bireysel versiyonuna ait güvenilirlik analizi yapılarak değişkenlerin tutarlı bir biçimde ölçülüp ölçülmediğine bakılmıştır. Bireysel değerleri ölçen portre değerler anketi (PDA57) 57 maddeden oluşmakta ve on dokuz alt boyut ile ölçüm yapmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları, ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (Cronbach's alpha= .89). Boyutların ölçülmesine yönelik olarak, ölçek maddelerinin madde atılınca oluşan cronbach alpha değeri incelenmiş ve ölçeğin mevcut haliyle kullanılmasına karar verilmiştir.

Portre değerler ölçeği bireysel versiyonundaki alt boyutlara ve her alt boyutta yer alan ifadelere ilişkin, ölçek iç tutarlılık katsayısı (cronbach's alpha değeri), düzeltilmiş madde toplam korelasyonu ve madde ölçekten atılınca oluşan iç tutarlılık katsayıları, aşağıdaki tabloda (Tablo 7) gösterilmiştir.

Tablo 7: Portre Değerler Ölçeği Bireysel Değerler'e İlişkin İç Tutarlılık Kat Sayıları.

	Cronbach Alfa	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa
Portre Değerler Ölçeği (Bireysel)				
Bireysel Saygınlık Değerleri	.89			
Madde 9		263.91	.56	.93
Madde 24		263.83	.47	.94
Madde 49		263.71	.37	.94
Bireysel Güç - Kaynaklar Değerler	.89			
Madde 12		264.87	.35	.94
Madde 20		264.83	.35	.94
Madde 44		265.79	.21	.94
Bireysel Güç - Baskınlık Değerleri	.89			

Madde 6	264.81	.28	.94
Madde 29	264.83	.35	.94
Madde 41	265.30	.34	.94
Bireysel Başarı Değerleri	.88		
Madde 17	263.67	.54	.93
Madde 32	264.01	.53	.93
Madde 48	264.30	.45	.94
Bireysel Hazcılık Değerleri	.89		
Madde 3	263.35	.47	.93
Madde 36	263.73	.41	.93
Madde 46	264.69	.37	.93
Bireysel Uyarılma Değerleri	.89		
Madde 10	264.20	.42	.93
Madde 28	264.68	.15	.93
Madde 43	264.25	.49	.93
Bireysel Özyönelim - Davranış Değerleri	.89		

Madde 16	263.48	.40	.93
Madde 30	263.75	.38	.93
Madde 56	263.56	.51	.93
Bireysel Özyönelim - Düşünce Değerleri	.88		
Madde 1	263.79	.38	.93
Madde 23	263.60	.62	.93
Madde 39	263.58	.51	.93
Bireysel Evrenselcilik - Hoşgörü Değerleri	.88		
Madde 14	263.96	.59	.93
Madde 34	263.95	.61	.93
Madde 57	264.21	.51	.93
Bireysel Evrenselcilik - Doğa Değerleri	.89		
Madde 8	263.53	.51	.93
Madde 21	264.76	.11	.93
Madde 45	263.68	.48	.93
Bireysel Evrenselcilik - İlgi Değerleri	.89		

Madde 5	263.53	.64	.93
Madde 37	263.89	.52	.93
Madde 52	263.68	.56	.93
Bireysel İyilikseverlik - Güvenirlilik Değerleri	.88		
Madde 19	263.65	.57	.93
Madde 27	263.76	.63	.93
Madde 55	263.68	.57	.93
Bireysel İyilikseverlik - Sevgi Değerleri	.88		
Madde 11	263.77	.36	.93
Madde 25	263.53	.62	.93
Madde 47	263.85	.51	.93
Bireysel Alçakgönüllülük Değerleri	.89		
Madde 7	264.99	.32	.93
Madde 38	263.66	.38	.93
Madde 54	264.68	.57	.93
Bireysel Uyuma -	.88		

Kişilerarası Değerleri

Madde 4	263.71	.56	.93
Madde 22	263.88	.66	.93
Madde 51	264.64	.58	.93

Bireysel Uyuma - Kurallar Değerleri .88

Madde 15	264.00	.46	.93
Madde 31	264.08	.33	.93
Madde 42	264.49	.25	.93

Bireysel Geleneksellik .89

Madde 18	264.77	.44	.93
Madde 33	264.73	.25	.93
Madde 40	264.62	.34	.93

Bireysel Güvenlik - Toplumsal Değerleri .88

Madde 2	263.49	.56	.93
Madde 35	263.67	.40	.93
Madde 50	263.71	.64	.93

Bireysel Güvenlik - Kişisel Değerleri .88

Madde 13	263.89	.50	.93
Madde 26	263.82	.55	.93
Madde 53	264.27	.41	.93

2.5.2. Schwartz'ın Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerler: Güvenirlik Analizi Sonuçları

Portre değerler ölçeği'nin örgütsel versiyonuna güvenilirlik analizi yapılarak değişkenlerin tutarlı bir biçimde ölçülüp ölçülmediği analiz edilmiştir. Örgütsel değerleri ölçen portre değerler ölçeği 57 maddeden oluşmaktadır ve on dokuz alt boyut ile ölçüm yapmaktadır. Ölçeğin güvenilirlik analizi sonuçları, ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (Cronbach's alpha= .92). Alt boyutların ölçülmesine yönelik olarak ölçek maddelerinin, madde atılınca oluşan cronbach alpha değerleri incelenmiş ve ölçeğin mevcut haliyle kullanılmasına karar verilmiştir.

Portre değerler ölçeği örgütsel versiyonundaki alt boyutlara ve her alt boyutta yer alan ifadelere ilişkin, ölçek iç tutarlılık katsayısı (cronbach's alpha değeri), düzeltilmiş madde toplam korelasyonu ve madde ölçekten atılınca iç tutarlılık katsayıları, aşağıdaki tabloda (Tablo 8) görülmektedir.

Tablo 8: Portre Değerler Ölçeği Örgütsel Değerler'e İlişkin İç Tutarlılık Kat Sayıları.

	Cronbach Alfa	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa
Portre Değerler Ölçeği (Örgütsel)				
Örgütsel Saygınlık Değerleri	.92			
Madde 9		253.69	.59	.95
Madde 24		253.32	.54	.95
Madde 49		253.47	.58	.95
Örgütsel Güç - Kaynaklar Değerler	.92			
Madde 12		254.08	.15	.95
Madde 20		254.19	.22	.95
Madde 44		254.48	.08	.95

Örgütsel Güç - Baskınlık Değerleri	.93		
Madde 6	253.76	.33	.95
Madde 29	253.81	.20	.95
Madde 41	253.96	.27	.95
Örgütsel Başarı Değerleri	.92		
Madde 17	253.48	.65	.95
Madde 32	253.43	.44	.95
Madde 48	253.49	.39	.95
Örgütsel Hazırlık Değerleri	.92		
Madde 3	254.02	.64	.95
Madde 36	254.11	.39	.95
Madde 46	254.55	.50	.95
Örgütsel Uyarılma Değerleri	.92		
Madde 10	254.05	.56	.95
Madde 28	254.68	.32	.95
Madde 43	253.89	.54	.95

Örgütsel Özyönelim - Davranış Değerleri	.92		
Madde 16	253.76	.43	.95
Madde 30	253.87	.45	.95
Madde 56	253.74	.51	.95
Örgütsel Özyönelim - Düşünce Değerleri	.92		
Madde 1	253.94	.54	.95
Madde 23	253.67	.71	.95
Madde 39	253.65	.63	.95
Örgütsel Evrenselcilik - Hoşgörü Değerleri	.92		
Madde 14	253.69	.63	.95
Madde 34	253.91	.64	.95
Madde 57	253.98	.58	.95
Örgütsel Evrenselcilik - Doğa Değerleri	.92		
Madde 8	253.65	.63	.95
Madde 21	254.13	.54	.95
Madde 45	253.82	.56	.95

Örgütsel Evrenselcilik - İlgili Değerleri	.92		
Madde 5	253.66	.62	.95
Madde 37	254.00	.64	.95
Madde 52	253.76	.63	.95
Örgütsel İyilikseverlik - Güvenirlilik Değerleri	.92		
Madde 19	253.58	.64	.95
Madde 27	253.71	.62	.95
Madde 55	253.61	.65	.95
Örgütsel İyilikseverlik - Sevgi Değerleri	.92		
Madde 11	253.97	.48	.95
Madde 25	253.83	.64	.95
Madde 47	254.01	.66	.95
Örgütsel Alçakgönüllülük Değerleri	.92		
Madde 7	254.40	.38	.95
Madde 38	254.12	.65	.95
Madde 54	254.29	.51	.95

Örgütsel Uyma - Kişilerarası Değerleri	.92		
Madde 4	253.90	.63	.95
Madde 22	253.84	.72	.95
Madde 51	254.09	.51	.95
Örgütsel Uyma - Kurallar Değerleri	.92		
Madde 15	253.40	.55	.95
Madde 31	253.74	.67	.95
Madde 42	253.48	.48	.95
Örgütsel Geleneksellik	.92		
Madde 18	254.17	.50	.95
Madde 33	254.34	.36	.95
Madde 40	254.17	.52	.95
Örgütsel Güvenlik - Toplumsal Değerleri	.92		
Madde 2	253.30	.56	.95
Madde 35	253.49	.43	.95
Madde 50	253.48	.57	.95

Örgütsel Güvenlik - Kişisel Değerleri	.92		
Madde 13	253.47	.54	.95
Madde 26	253.42	.53	.95
Madde 53	253.73	.51	.95

2.5.3. Yaşam Doyumu Ölçeği: Güvenirlik Analizi Sonuçları

Yaşam doyum ölçeğine güvenirlik analizi yapılarak değişkenin tutarlı bir biçimde ölçülüp ölçülmediği belirlenmiştir. Katılımcıların yaşam doyumunu ölçen yaşam doyum ölçeği, 5 maddeden oluşmakta ve tek alt boyut ile ölçüm yapmaktadır. Ölçeğin güvenirlik analizi sonuçları, ölçeğin iç tutarlılığının oldukça yüksek olduğunu göstermektedir (Cronbach's alpha= .88). Yaşam doyum ölçeğinde yer alan ifadelere ilişkin, ölçek iç tutarlılık katsayısı (cronbach's alpha değeri), düzeltilmiş madde toplam korelasyonu ve madde ölçekten atılınca oluşan iç tutarlılık katsayıları, aşağıdaki tabloda (Tablo 9) yer almaktadır.

Tablo 9: Yaşam Doyum Ölçeği İç Tutarlılık Kat Sayıları.

	Cronbach Alfa	Madde Atılınca Ölçek Ortalaması	Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu	Madde Atılınca Cronbach Alfa
Yaşam Doyum Ölçeği				
(Toplam)	.88			
Madde 1		18.00	.71	.83
Madde 2		18.52	.78	.82
Madde 3		17.96	.76	.82
Madde 4		18.27	.73	.83
Madde 5		19.18	.56	.89

2.6. DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER İLE ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Bu bölümde, demografik değişkenler (cinsiyet, yaş sektör, eğitim seviyesi, sektör, pozisyon, iş yerinde çalışma süresi, medeni durum, çocuk sahipliği) ile araştırmaya konu olan temel değişkenler (bireysel değerler alt boyutları, örgütsel değerler alt boyutları, yaşam doyumu) arasındaki ilişkiler incelenmektedir. Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiler aşağıdaki tabloda (Tablo 10) gösterilmiştir.

Tablo 10: Araştırma Değişkenleri ile Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkilere Ait Korelasyon Tablosu.

Değişkenler		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	Cinsiyet																								
2	Yaş	-0,7	1																						
3	Eğitim Seviyesi	,17*	,06	1																					
4	Sektör	-,08	-,23**	,07	1																				
5	Çalışılan Pozisyon	,14	-,00	-,07	,08	1																			
6	İş Yeri Cal. Sür.	,00	,49**	,05	-,29**	,16*	1																		
7	Medeni Durum	-,11**	,27**	-,21**	-,11	,22**	,20**	1																	
8	Çocuk Sahipliği	-,11	,37**	-,17*	-,23**	,12	,37**	,57**	1																
9	Yaşam Doyumu	-,07	,09	-,13	-,27**	-,04	,00	,33**	,21**	1															
10	Ölçü Saygınlık	-,06	-,13	,07	-,03	-,00	-,23**	-,07	-,00	,01	1														
11	Ölçü Akademi	-,03	-,23**	,00	,12	,15*	-,13	-,18*	-,03	-,10	,24**	1													
12	Ölçü Banklık	,09	-,08	,07	,08	,26**	-,13	,04	,09	-,06	,25**	,43**	1												
13	Ölçü Basarı	-,05	-,25**	,17*	,11	-,03	-,36**	-,11	-,14*	,10	,40**	,51**	,54**	1											
14	Ölçü Hazretik	-,17*	-,13	-,01	,08	-,01	-,15*	-,19*	-,19**	-,10	,19**	,36**	,19**	,31	1										
15	Ölçü Yarıma	-,04	-,09	,20**	,32**	,11	-,02	-,24**	-,15*	-,21**	,19**	,27**	,25**	,28**	,57**	1									
16	Ölçü İnanç-Davranış	-,11	-,12	,22**	,21**	-,04	-,02**	-,15*	-,18*	-,00	,43**	,15*	,15*	,45**	,40**	,32**	1								
17	Ölçü İnanç-Düşünce	,13	-,17*	,27**	,03	,03	-,03**	-,16*	-,29**	-,08	,28**	,20**	,22**	,44**	,43**	,55**	,64**	1							
18	Ölçü İnanç-Hesaplılık	-,11	-,07	,15*	,07	-,04	-,17*	-,20**	-,26**	-,04	,23**	,05	,19**	,36**	,37**	,33**	,38**	,50**	1						
19	Ölçü İnanç-Hesaplılık-Dünya	-,13	-,08	,05	,02	-,08	-,03	-,13	-,11	-,15*	,24**	,13	,17*	,16*	,44**	,48**	,30**	,28**	,34**	1					
20	Ölçü İnanç-Hesaplılık-İleri	-,15*	-,10	,11	,15*	-,03	-,22**	-,11	-,26**	-,10	,32**	-,02	,15*	,32**	,41**	,29**	,42**	,58**	,68**	,39**	1				
21	Ölçü İnanç-Hesaplılık-Güvenlik	-,04	-,12	,06	,09	,03	-,19**	-,02	,00	,04	,39**	,21**	,32**	,48**	,40**	,30**	,41**	,44**	,52**	,31**	,56**	1			
22	Ölçü İnanç-Hesaplılık-Savgi	-,14	-,09	,06	,05	,09	-,19**	,02	-,03	-,03	,26**	,11	,23**	,31**	,33**	,23**	,34**	,40**	,45**	,40**	,50**	,64**	1		
23	Ölçü İnanç-Hesaplılık	-,19**	,00	-,13	-,01	-,05	-,09	,01	-,04	,04	,24**	-,10	,13	,08	,11	,10	,21**	,25**	,55**	,23**	,54**	,41**	,50**	1	
24	Ölçü İnanç-Kişilerarası	-,04	-,08	-,00	-,12	,03	-,04	-,12	-,16*	-,13	,41**	,11	,25**	,32**	,32**	,30**	,33**	,41**	,67**	,27**	,61**	,51**	,44**	,59**	1

25 (O)Yıma- Kuralar	-.06	-.12	.04	.05	.01	.05	-.10	-.02	.09	.32**	.16*	.28**	.29**	-.05	-.07	.21**	.13	.35**	.04	.26**	.20**	.05	.23**
26 (O)Çelenksellik	.05	.02	-.13	-.13	.03	-.05	-.19**	.26**	.21**	.30**	.07	.35**	.29**	-.01	.06	.04	.08	.30**	-.02	.18**	.37**	.31**	.36**
27 (O)Çıvınlık- Toplumsal	.05	-.23**	-.06	-.19**	-.06	-.16*	-.14	-.07	-.02	.41**	.29**	.27**	.40**	.23**	.13	.37**	.42**	.41**	.14*	.38**	.54**	.30**	.39**
28 (O)Çıvınlık- Kırsel	-.23**	-.13	-.08	.00	-.05	-.15*	-.17*	-.12	-.13	.45**	.48	.24**	.40**	.46**	.33**	.37**	.42**	.47**	.30**	.47**	.44**	.37**	.29**
29 (O)Saygınlık	.03	.04	.08	.06	.05	-.14	-.09	-.09	-.04	.25**	.05	.23**	.31**	.32**	.38**	.36**	.50**	.50	.22**	.44**	.38**	.26**	.05
30 (O)Çile-	-.15*	.05	-.11	.05	-.03	-.07	-.08	.06	-.00	.17*	.32**	.22**	.24**	.28**	.24**	.07	.21**	.05	.21**	.11	.25**	.20**	.15*
Kırsal	.00	.10	.04	.17*	.03	-.12	-.06	.01	.07	.25**	.11	.31**	.30**	.27**	.26**	.26**	.27**	.29**	.14*	.33**	.29**	.18*	.25**
31 (O)Çile-	.00	-.08	-.04	-.01	-.06	-.21**	-.06	-.10	.06	.22**	.19**	.24**	.41**	.35**	.27**	.28**	.36**	.35**	.27**	.35**	.38**	.35**	.12
Baskınlık	.07	-.08	-.04	-.01	-.06	-.21**	-.06	-.10	.06	.22**	.19**	.24**	.41**	.35**	.27**	.28**	.36**	.35**	.27**	.35**	.38**	.35**	.12
32 (O)Bıyık	.07	-.08	-.04	-.01	-.06	-.21**	-.06	-.10	.06	.22**	.19**	.24**	.41**	.35**	.27**	.28**	.36**	.35**	.27**	.35**	.38**	.35**	.12
33 (O)Hızlık	-.13	-.04	.08	.08	-.01	.00	-.12	-.09	-.06	.21**	.05	.12	.14	.15*	.30**	.13	.07	.27**	.17*	.16*	.13	-.04	.27**
34 (O)Yarılm	-.16*	-.02	.12	.17*	.01	-.02	-.04	-.10	-.02	.27**	.11	.18*	.15*	.19**	.31**	.16*	.09	.22**	.20**	.25**	.15*	.04	.24**
35 (O)Öçümlim- Davranış	-.08	-.04	.12	.20*	.04	-.15*	-.20**	-.26**	-.14	.20**	.16*	.23**	.26**	.30**	.41**	.29**	.55**	.40**	.38**	.42**	.30**	.19**	.21**
36 (O)Öçümlim- Dışance	.06	-.06	.16*	.16*	.17*	-.20**	-.15*	-.16*	-.19	.19**	.17*	.31**	.25**	.21**	.30**	.29**	.33**	.38**	.22**	.34**	.34**	.21**	.12
37 (O)Evrensellik- Hıçgâda	-.05	-.19**	.07	.19**	.17*	-.14*	-.04	-.10	-.08	.22**	.12	.31**	.25**	.06	.21**	.27**	.23**	.43**	.11	.31**	.21**	.10	.33**
38 (O)Evrensellik- Dünya	.03	.01	.16*	.07	.06	.03	-.08	-.02	.00	.32**	.07	.18*	.18**	.18*	.34**	.25**	.15**	.25**	.42**	.24**	.25**	.08	.12
39 (O)Evrensellik- İlgi	-.01	-.08	.16*	.13	.07	-.09	-.04	.02	-.02	.24**	.05	.17*	.16*	-.01	.16*	.22**	.20**	.33**	.10	.33**	.20**	.09	.27**
40 (O)İhtisessellik- Çıvınlık	-.07	.03	.14	-.13	.05	-.03	.03	.06	-.02	.27**	.13	.18*	.26**	.12	.18*	.26**	.27**	.34**	.17**	.30**	.26**	.18*	.24**
41 (O)İhtisessellik- Swigi	-.16*	-.04	.07	-.01	-.03	-.04	.08	.05	.06	.28**	-.00	.07	.15*	-.03	.12	.22**	.11	.23**	.18*	.23**	.16**	.15*	.18*
42 (O)Alçakgönüllük	.00	-.17	.10	-.09	.07	-.12	-.04	-.13	.05	.23**	.13	.24**	.32**	.14*	.23**	.28**	.30**	.39**	.14*	.25**	.19**	.07	.25**
43 (O)Yıma- Kırsal	-.04	-.11	.09	.10	.01	-.10	-.08	-.05	-.06	.22**	.15*	.13	.25**	.23**	.38**	.24**	.26**	.40**	.13	.26**	.26**	.05	.14
44 (O)Yıma- Kuralar	-.05	-.10	.10	.09	-.00	-.16*	-.10	-.24**	.03	.20**	.14*	.16*	.38	.12	.14	.21**	.22**	.52**	.15*	.37**	.30**	.15*	.20**
45 (O)Çelenksellik	-.18*	.02	-.01	-.17*	-.17*	-.02	.07	.01	.18*	.25**	.00	.06	.24**	.19**	.13	.20**	.21**	.41**	.23**	.32**	.34**	.24**	.20**
46 (O)Çıvınlık- Toplumsal	-.10	.00	.03	-.27**	-.12	-.04	-.05	.01	.17*	.32**	.11	.14*	.35**	.16*	.19**	.42**	.36**	.36**	.17*	.34**	.28**	.19**	.33**
47 (O)Çıvınlık- Kırsal	-.11	-.10	-.02	.57	-.02	-.08	-.06	-.10	.01	.25**	.11	.15*	.26**	.25**	.38**	.28**	.34**	.52**	.23**	.42**	.32**	.16*	.38**
Ortalama:									4,60	4,39	3,72	3,82	4,79	4,87	4,42	5,20	5,14	4,76	4,81	5,10	5,10	4,39	4,72
SS:									1,07	,82	1,15	,88	,80	,71	,90	,76	,70	,92	,67	,78	,70	,90	,94

*** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	
23**		.20**	1																						
52**		.42**	.36**	1																					
59**		.44**	.17*	.47**	1																				
50**		.25**	.18*	.39**	.43**	1																			
07		-.08	.20*	.18*	.24**	.25**	1																		
27**		.18*	.21*	.27**	.26**	.49**	.49**	1																	
24**		.16*	.16*	.41**	.41**	.70**	.40**	.52**	1																
28**		.14	.13	-.03	.16*	.27**	.17*	.05	.29**	1															
32**		.15*	.15*	.10	.23**	.32**	.06	.07	.29**	.70**	1														
20**		.10	.02	.15*	.29**	.58**	.28**	.27**	.43**	.37**	.40**	1													
25**		.18*	.08	.18*	.26**	.57**	-.04	.16*	.47**	.51**	.55**	.59**	1												
42**		.35**	.12	.25*	.29**	.43**	-.13	.08	.35**	.48**	.52**	.40**	.74**	1											
27**		.16*	.11	.22*	.21**	.46**	.02	.09	.42**	.51**	.58**	.47**	.61**	.47**	1										
21**		.21**	.14	.13	.21**	.47**	-.17*	.17*	.33**	.47**	.44**	.34**	.67**	.73**	.53**	1									
28**		.25**	.15*	.25**	.33**	.59**	.06	.29**	.51**	.47**	.47**	.34**	.62**	.60**	.52**	.68**	1								
24**		.18*	.12	.06	.20**	.35**	-.08	.06	.34**	.53**	.48**	.21**	.51**	.55**	.52**	.72**	.72**	1							
37**		.31**	.17*	.26**	.35**	.40**	-.12	.13	.29**	.40**	.40**	.25**	.51**	.64**	.43**	.60**	.55**	.61**	1						
40**		.21**	.09	.17*	.36**	.51**	-.07	.14*	.42**	.58**	.49**	.23**	.63**	.66**	.54**	.68**	.72**	.73**	.71**	1					
45**		.45**	.01	.36**	.41**	.56**	-.06	.22**	.55**	.22**	.24**	.41**	.55**	.59**	.41**	.45**	.54**	.45**	.59**	.58**	1				
32**		.14**	.33**	.28**	.31**	.49**	.26**	.34**	.43**	.16**	.14	.26**	.14	.16**	.32**	.26**	.35**	.45**	.36**	.38**	.42**	1			
25**		.32**	.29**	.48**	.35**	.54**	.15*	.36**	.55**	.14*	.18*	.29**	.30**	.32**	.32**	.40**	.44**	.37**	.31**	.32**	.47**	.53**	1		
55**		.35**	.12	.40**	.46**	.74**	.28**	.38**	.59**	.27**	.27**	.50**	.39**	.46**	.37**	.38**	.51**	.33**	.41**	.46**	.60**	.48**	.52**	1	
Ort.:	4,60	4,10	5,18	4,81	4,88	4,13	4,54	4,91	4,15	4,18	4,59	4,63	4,52	4,52	4,52	4,58	4,75	4,42	4,11	4,44	4,84	4,15	4,95	4,84	
Ss:	,91	1,23	,79	,80	,88	1,19	,94	,82	1,14	1,08	1,02	1,08	1,15	1,01	1,13	,92	1,07	1,11	1,11	1,15	1,04	1,23	1,07	,80	

** korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlı, * korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlı.

Not: Cinsiyet: (1= kadın, 2= erkek; 3= diğer); Yaş: (1= 20-29 yaş arası; 2= 30-40 yaş arası); Eğitim: (1= ilk öğretim mezunu; 2= lise mezunu; 3= üniversite öğrencisi; 4= üniversite mezunu; 5=

lisansüstü öğrencisi; 6= lisansüstü mezunu; 7= doktora öğrencisi; 8= doktora mezunu; 9= diğer); Sektör: (1= kamu; 2= özel); Çalışılan Pozisyon: (1= personel; 2= yönetici); Medeni Durum (1= bekar; 2= evli); Çocuk Sahipliği: (1= Hayır, 2= Evet); İş Yeri Çal.= (İş Yerindeki Çalışma Süresi); İşyerindeki Çalışma Süresi: (1= 0 ve 5 yıl arası; 2= 5 ve 10 yıl arası; 3= 10 yıl ve üzeri).

2.6.1. Yaşam Doyumu ve Diğer Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Çalışma kapsamında, değişkenler ile yaşam doyumu arasındaki ilişki Pearson korelasyon katsayısı ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler incelendiğinde; ilk olarak yaşam doyumu ile demografik değişkenlerden, sektörün ($r = -.27, p < 0.01$), medeni durumun ($r = .33, p < 0.01$), çocuk sahipliğinin ($r = .21, p < 0.01$), istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir. Özel sektörde çalışan katılımcılar kamu sektöründe çalışan katılımcılara göre, evli katılımcılar bekar katılımcılara göre ve çocuk sahibi katılımcılar çocuk sahibi olmayan katılımcılara daha yüksek yaşam doyumu skoruna sahiptirler.

Daha sonra yaşam doyumu ile bireysel değerlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler Pearson korelasyon katsayıları ile değerlendirilmiştir. Yapılan analizler incelendiğinde; yaşam doyumu ile bireysel değerlerin alt boyutlarından, uyarılma değerinin ($r = -.21, p < 0.01$), evrenselcilik-doğa değerinin ($r = -.15, p < 0.05$) ve geleneksellik değerinin ($r = .21, p < 0.01$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu görülmektedir.

Son olarak yaşam doyumu ile örgütsel değerlerin alt boyutları arasındaki değerlendirilmiş ve elde edilen sonuçlara göre; yaşam doyumu ile örgütsel değerlerin alt boyutlarından, özyönelim-düşünce değerinin ($r = -.19, p < 0.01$), geleneksellik değerinin ($r = -.18, p < 0.01$) ve güvenlik-toplumsal değerinin ($r = .17, p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde dir. Analizin bu bölümünde başkaca anlamlı bir sonuca rastlanılmamıştır.

2.6.2. Bireysel Değerler Alt Boyutları ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Demografik değişkenler ile bireysel değerler alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. İlk etapta, cinsiyet faktörü ele alınmıştır. Çalışma sonuçlarına bakıldığında, cinsiyet değişkeni ve bireysel değerler alt boyutlarından, hazcılık değeri ($r = -.17, p < 0.05$), evrenselcilik- ilgi değeri ($r = -.15, p < 0.05$), alçakgönüllülük değeri ($r = -.19,$

$p<0.01$) ve güvenlik-kişisel değeri ($r= -.23, p<0.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Açıklamak gerekirse, kadın katılımcılar erkek katılımcılara göre daha yüksek hazcılık, evrenselcilik-ilgi, alçakgönüllülük ve güvenlik-kişisel değeri skorlarına sahiptirler.

Farklı yaş gruplarındaki bireylerin bireysel değerleri arasında alt boyutlar özelinde ilişki olup olmadığını anlamak amacı ile yapılan analiz neticesinde de aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır. Yaş değişkeni ile bireysel değerler alt boyutlarından, güç-kaynaklar değerinin ($r= -.23, p<0.01$), başarı değerinin ($r= -.25, p<0.01$), özyönelim-düşünce değerinin ($r= -.17, p<0.01$) ve güvenlik-toplumsal değerinin ($r= -.23, p<0.01$) istatistiksel olarak anlamlı ilişkilerinin olduğu görülmektedir. 30 ve 40 yaş aralığındaki bireylerin 20 ile 29 yaş aralığındaki bireylere nazaran daha yüksek güç-kaynaklar, başarı, özyönelim-düşünce ve güvenlik-toplumsal değeri skorlarına sahiptirler.

Katılımcıların eğitim düzeyleri ile bireysel değerler alt boyutlarından, başarı değeri ($r= .17, p<0.05$), uyarılma değeri ($r= .20, p<0.01$), özyönelim-davranış değeri ($r= .22, p<0.01$), özyönelim-düşünce değeri ($r= .27, p<0.01$) ve evrenselcilik-hoşgöre ($r= .15, p<0.05$) değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu gözlenmektedir. Farklı eğitim grubundaki katılımcılar arasında bireysel değerler bakımından yapılan incelemede, eğitim seviyesi arttıkça bahsi geçen değerlerin bireyler için öneminin arttığı görülmektedir.

Çalışan sektör değişkenine ilişkin sonuçlara bakıldığında, bireysel değerler alt boyutlarından, hazcılık değerinin ($r= .32, p<0.01$), uyarılma değerinin ($r= .21, p<0.01$), evrenselcilik-doğa değerinin ($r= .15, p<0.05$) ve geleneksellik değerinin ($r= -.19, p<0.01$) çalışılan sektör değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı ilişkili de olduğu sonucuna varılmaktadır. Daha açık bir ifade ile kamu çalışanlarının bireysel geleneksellik değeri özel sektör çalışanlarından daha yüksek düzeyde iken özel sektör çalışanlarının hazcılık, uyarılma ve evrenselcilik-doğa değerleri daha yüksektir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar dikkate alındığında, sonuçlar sadece bireysel değerler alt boyutlarından güç-kaynaklar ($r = .15$, $p < 0.05$) ve güç-baskınlık ($r = .27$, $p < 0.01$) değerlerinin çalışılan pozisyon ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğunu göstermektedir. Belirtilen değerler yönünden yönetici pozisyonunda çalışanlar daha yüksek sokaarlara sahiptir.

Çalışma süresi ile de bireysel değerler alt boyutlarından, saygınlık değerinin ($r = -.23$, $p < 0.01$), başarı değerinin ($r = -.36$, $p < 0.01$), hazcılık değerinin ($r = -.15$, $p < 0.05$), özyönelim-davranış değerinin ($r = -.20$, $p < 0.01$), özyönelim-düşünce değerinin ($r = -.33$, $p < 0.01$), evrenselcilik-hoşgörü değerinin ($r = -.17$, $p < 0.05$), evrenselcilik-ilgi değerinin ($r = -.22$, $p < 0.01$), iyilikseverlik-güvenilirlik değerinin ($r = -.19$, $p < 0.01$), iyilikseverlik-sevgi değerinin ($r = -.19$, $p < 0.01$), güvenlik-toplumsal değerinin ($r = -.16$, $p < 0.05$) ve güvenlik-kişisel ($r = -.15$, $p < 0.05$) değerlerinin istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde oldukları saptanmıştır. Sayılan değerler yönünden daha az çalışma süresine sahip çalışanlar diğerlerine göre daha yüksek skorlara sahip oldukları görülmektedir.

Medeni durum ve bireysel değerlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edildiğinde, medeni durum değişkeni ile güç-kaynaklar değeri ($r = -.17$, $p < 0.05$), hazcılık değeri ($r = -.19$, $p < 0.01$), uyarılma değeri ($r = -.24$, $p < 0.01$), özyönelim-davranış değeri ($r = -.15$, $p < 0.05$), özyönelim-düşünce değeri ($r = -.16$, $p < 0.05$), evrenselcilik-hoşgörü değeri ($r = -.20$, $p < 0.01$), geleneksellik değeri ($r = .19$, $p < 0.01$) ve güvenlik-kişisel değeri ($r = -.17$, $p < 0.05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. Bahsedilen değerlerden yalnızca geleneksellik değeri skorunda farklılaşma görülmektedir. Evli katılımcıların geleneksellik değeri skoru, bekar katılımcılardan daha yüksektir.

Son olarak çocuk sahipliği ile bireysel değerlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve çocuk sahipliği ile başarı değeri ($r = -.14$, $p < 0.05$), hazcılık değeri ($r = -.19$, $p < 0.01$), uyarılma değeri ($r = -.15$, $p < 0.05$), özyönelim-davranış değeri ($r = -.18$, $p < 0.01$), özyönelim-düşünce değeri ($r = -.29$, $p < 0.01$), evrenselcilik-hoşgörü değeri ($r = -.26$, $p < 0.01$), evrenselcilik-ilgi değeri ($r = -.26$, $p < 0.01$), uyma-kişilerarası değeri ($r = -.16$, $p < 0.05$) ve geleneksellik değeri ($r = -.26$, $p < 0.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı

bir ilişki olduğu anlaşılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre bireysel değerlerin alt boyutlarından başarı, hazcılık, uyarılma, özyönelim-düşünce, evrenselcilik-hoşgörü, evrenselcilik-ilgi, uyma-kişilerarası ve geleneksellik değerlerinin çocuk sahibi olmayan bireyler için daha öncelikli olduğu sonucuna varılmıştır.

2.6.3. Örgütsel Değerler Alt Boyutları ve Demografik Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Demografik değişkenler ile örgütsel değerler alt boyutları arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular, cinsiyet değişkeni ile örgütsel değerler alt boyutlarından, güç-kaynaklar değeri ($r = -.15$, $p < 0.05$), uyarılma değeri ($r = -.16$, $p < 0.05$), iyilikseverlik-sevgi değeri ($r = -.19$, $p < 0.01$) geleneksellik değeri ($r = -.23$, $p < 0.01$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Kadın katılımcılar, buldukları örgütlerin daha yüksek güç-kaynaklar, uyarılma, iyilikseverlik-sevgi ve geleneksellik değerlerini öncelediğini düşünmektedirler.

Demografik değişkenlerden yaş değişkeni ile örgütsel değerler alt boyutlarından, evrenselcilik-hoşgörü değeri ($r = -.20$, $p < 0.01$) ve alçakgönüllük değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki olduğu sonucuna varılmaktadır. 20 ve 29 yaş aralığındaki bireyler 30 ile 40 yaş aralığındaki bireylere nazaran örgütlerinin daha fazla evrenselcilik-hoşgörü ve alçakgönüllük değerlerine sahip olduğunu düşünmektedir.

Farklı eğitim grubundaki katılımcılar arasında örgütsel değerler bakımından yapılan incelemede, katılımcıların eğitim düzeyleri ile örgütsel değerler alt boyutlarından, özyönelim-düşünce değeri ($r = .16$, $p < 0.05$), evrenselcilik-doğa değeri ($r = .16$, $p < 0.05$) ve evrenselcilik-ilgi ($r = .15$, $p < 0.05$) değeri arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur. Eğitim seviyesi arttıkça bireyler, bahsi geçen değerlerin örgütleri için öneminin arttığını düşünmektedirler.

Çalışan sektör özelinde bakıldığında ise örgütsel değerler alt boyutlarından, güç-kaynaklar değerinin ($r = .17$, $p < 0.05$), hazcılık değerinin ($r = .17$, $p < 0.05$), uyarılma değerinin ($r = .20$, $p < 0.01$), özyönelim-davranış değerinin ($r = .16$, $p < 0.05$), özyönelim-

düşünce değeri ($r = .19, p < 0.01$), geleneksellik değerinin ($r = -.17, p < 0.05$) ve güvenlik-toplumsal değerinin ($r = -.27, p < 0.01$) çalışılan sektör değişkeni ile istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde ilişkili olduğu saptanmıştır. Kamu çalışanları örgütlerinde öne çıkan değerlerin geleneksellik, güvenlik-toplumsal değerleri olduğunu düşünürken, özel sektör çalışanları örgütlerinde öne çıkan değerlerin güç-kaynaklar, hazcılık, uyarılma, özyönelim-düşünce ve özyönelim-davranış değerleri olduğunu düşünmektedir.

Katılımcıların çalıştıkları pozisyonlar dikkate alındığında, örgütsel değerler alt boyutlarından özyönelim-düşünce ($r = .17, p < 0.05$), evrenselcilik-hoşgörü ($r = .17, p < 0.05$) ve geleneksellik ($r = .27, p < 0.01$) değerlerinin çalışılan pozisyon ile istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmaktadır. Yönetici pozisyonunda çalışanların, örgütlerinde öne çıkan değerlerin özyönelim-düşünce, evrenselcilik-hoşgörü ve geleneksellik değerleri olduğunu düşündükleri saptanmıştır.

Çalışma süresi ile ise örgütsel değerler alt boyutlarından, başarı değerinin ($r = -.21, p < 0.01$), özyönelim-davranış değerinin ($r = -.15, p < 0.05$), özyönelim-düşünce değerinin ($r = -.20, p < 0.01$), evrenselcilik-hoşgörü değerinin ($r = -.14, p < 0.05$), ve uyma-kurallar değerinin ($r = -.16, p < 0.05$) değerinin istatistiksel olarak anlamlı ilişki içerisinde olduğu sonucuna varılmıştır. Sayılan değerler yönünden daha az çalışma süresine sahip çalışanların diğerlerine göre daha yüksek örgütsel değer skorlarına sahip oldukları görülmektedir.

Medeni durum ve örgütsel değerlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve medeni durum değişkeni ile özyönelim-davranış değeri ($r = -.20, p < 0.01$) ve özyönelim-düşünce değeri ($r = -.15, p < 0.05$) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bekar katılımcıların, örgütlerinin özyönelim-davranış ve özyönelim-düşünce değerlerini öne çıkardığını düşündükleri görülmektedir.

Son olarak çocuk sahipliği ile örgütsel değerlerin alt boyutları arasındaki ilişkiler analiz edilmiş ve çocuk sahipliği ile özyönelim-davranış değeri ($r = -.18, p < 0.01$), özyönelim-düşünce değeri ($r = -.29, p < 0.01$) ve uyma-kurallar değeri ($r = -.16, p < 0.05$) arasında

istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Çocuk sahibi olmayan katılımcıların, örgütlerinde özyönelim-davranış, özyönelim-düşünce ve uyma-kurallar değerlerini öne çıktığını düşünmektedirler.

2.7. HİPOTEZ TESTLERİ

2.7.1. Ön Analizler

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin test edilmesinden önce bir takım ön analizler yapılmıştır. Araştırmanın temel hipotezi olan birey değerleri ve örgütün değerleri arasındaki uyum ile yaşam doyumu ilişkisine bakılmadan önce, hem bireysel değerlerin hem de örgütsel değerlerin yaşam doyumu ile ilişkilerini inceleyen iki ayrı regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

İlk grup analizler kapsamında, bireysel değerlerin on dokuz alt boyutu bağımsız değişken olarak, yaşam doyumu ise bağımlı değişken olarak incelenmiştir. İkinci grup analizlerde ise örgütsel değerlerin on dokuz alt boyutu bağımsız değişken olarak, yaşam doyumu ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10: Bireysel Değerler Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.

Yaşam Doyumu			
Değişkenler	Std. β	t	p
Bireysel Saygınlık Değeri	.02	.24	.81

Bireysel Güç-Kaynaklar Değeri	-.12	-1.21	.23
Bireysel Güç-Baskınlık Değeri	-.23	-2.54*	.01
Bireysel Başarı Değeri	.30	2.86**	.00
Bireysel Hazcılık Değeri	.21	2.12*	.03
Bireysel Uyarılma Değeri	-.15	-1.71	.09
Bireysel Özyönelim-Davranış Değeri	-.02	-.15	.88
Bireysel Özyönelim-Düşünce Değeri	.03	.30	.76
Bireysel Evrenselcilik-Hoşgörü Değeri	-.02	-.20	.84
Bireysel Evrenselcilik-Doğa Değeri	-.04	-.43	.67
Bireysel Evrenselcilik-İlgi Değeri	-.19	-1.58	.12
Bireysel İyilikseverlik-Güvenirlilik Değeri	.14	1.35	.18
Bireysel İyilikseverlik-Sevgi Değeri	-.03	-.31	.76
Bireysel Alçakgönüllülük Değeri	.20	2.04*	.04
Bireysel Uyma-Kişilerarası Değeri	-.28	-2.51*	.01

Bireysel Uyma-Kuralllar Değeri	.26	2.69**	.00
Birseysele Geleneksellik Değeri	.25	2.88**	.00
Bireysel Güvenlik-Toplumsal Değeri	-.11	-1.16	.25
Bireysel Güvenlik-Kişisel Değeri	-.16	-1.44	.15
<hr/>			
F _{Model}		2.90***	
SE		.98	
R ²		.24	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, SE: Standart Hata.

Tablo 10’da görüleceği üzere, analiz sonuçları, yaşam doyumunu ile başarı ($\beta = .30$, $p < 0.01$), hazcılık ($\beta = .21$, $p < 0.05$), alçakgönüllülük ($\beta = .21$, $p < 0.05$), uyma-kurallar ($\beta = .21$, $p < 0.05$), ve geleneksellik ($\beta = .25$, $p < 0.01$), değerleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu göstermektedir. Bunun yanında, g-baskınlık ($\beta = -.23$, $p < 0.05$), ve uyma-kişilerarası ($\beta = -.28$, $p < 0.05$), değerleri ile yaşam doyumunu arasındaki ilişkisellik de anlamlıdır ancak ilişki negatif yönlüdür. şöyle ki, bireysel değerlerden başarı, hazcılık, alçakgönüllülük, uyma-kurallar ve geleneksellik değerlerinin artması yaşam doyumunun artmasını sağlarken, g-baskınlık ve uyma-kişilerarası değerlerinin artması yaşam doyumunun azalmasına neden olmaktadır.

Bireysel değerler ile yaşam doyumunu arası ilişkinin incelenmesinin ardından, örgütsel değerler alt boyutları ile yaşam doyumunu ilişkisine bakılmıştır. Analiz sonucunda elde edilen verilere Tabloda 11’de yer verilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel Değerler Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.

Yaşam Doyumu			
Değişkenler	Std. β	t	p
Örgütsel Saygınlık Değeri	-.06	-.39	.69
Örgütsel Güç-Kaynaklar Değeri	-.07	-.72	.47
Örgütsel Güç-Baskınlık Değeri	.06	.56	.57
Örgütsel Başarı Değeri	.14	1.15	.25
Örgütsel Hazcılık Değeri	.02	.13	.89
Örgütsel Uyarılma Değeri	.10	.86	.39
Örgütsel Özyönelim-Davranış Değeri	-.13	-1.11	.27
Örgütsel Özyönelim-Düşünce Değeri	-.32	-2.12*	.03
Örgütsel Evrenselcilik-Hoşgörü Değeri	-.00	-.00	.99
Örgütsel Evrenselcilik-Doğa Değeri	.09	.83	.40
Örgütsel Evrenselcilik-İlgi Değeri	.05	.36	.72
Örgütsel İyilikseverlik-Güvenirlilik Değeri	-.02	-.14	.89
Örgütsel İyilikseverlik-Sevgi Değeri	.07	.48	.63

Örgütsel Alçakgönüllülük Değeri	.14	1.29	.20
Örgütsel Uyma-Kişilerarası Değeri	-.24	-1.61	.10
Örgütsel Uyma-Kuralllar Değeri	.05	.44	.65
Örgütsel Geleneksellik Değeri	.10	.95	.34
Örgütsel Güvenlik-Toplumsal Değeri	.13	1.33	.18
Örgütsel Güvenlik-Kişisel Değeri	-.04	-.30	.76
F_{Model}		1.68*	
SE		1.03	
R^2		.16	

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, SE: Standart Hata.

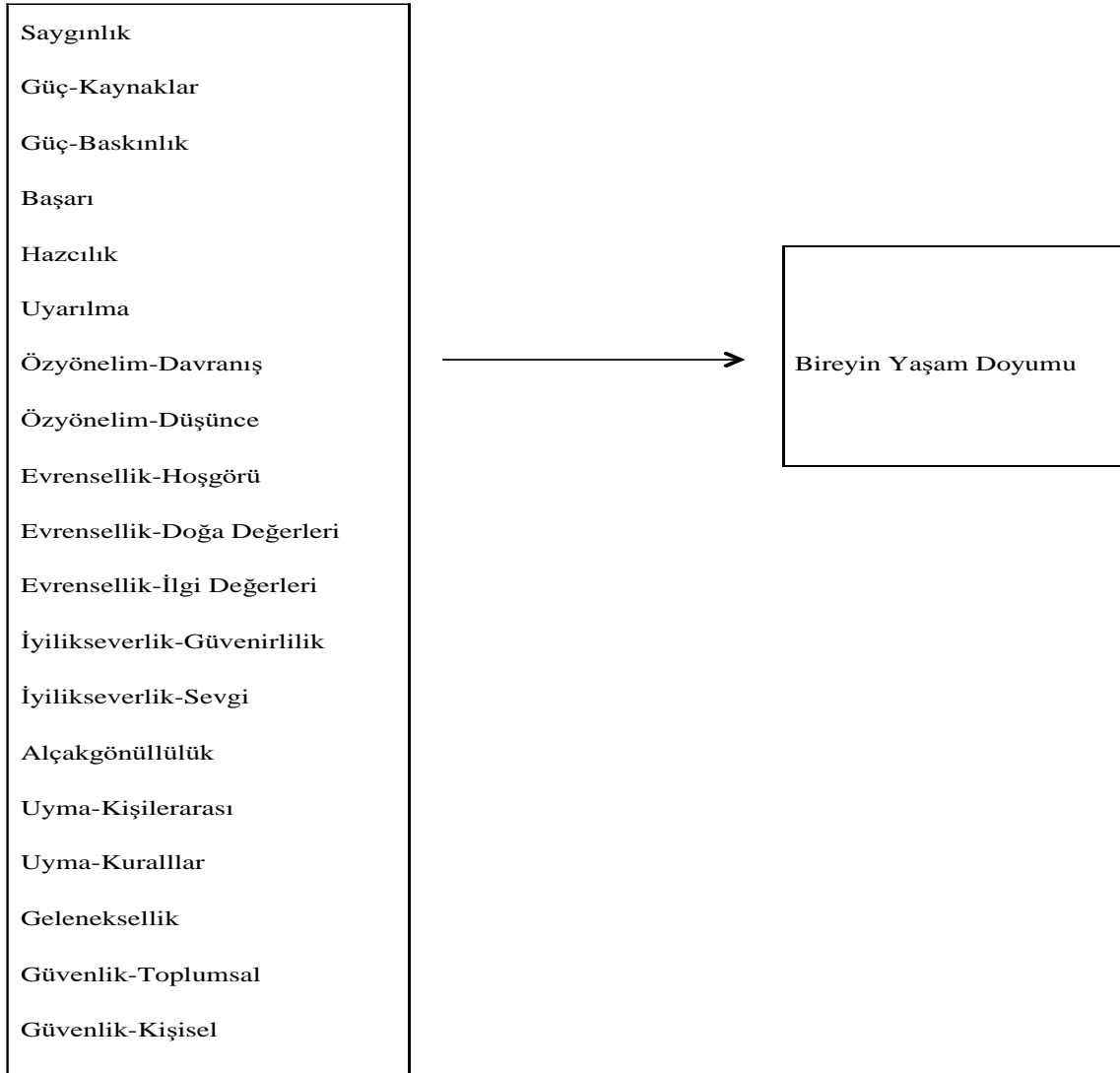
Örgütsel değerler alt boyutları ve yaşam doyumunu arasında yapılan analiz sonucunda, örgütsel değerlerden yalnızca özyönelim-düşünce ($\beta = -.32$, $p < 0.05$), değerinin yaşam doyumunu ile anlamlı ve negatif yönlü etkilediği sonucuna varılmıştır. Açıklamak gerekirse, özyönelim-düşünce değerlerinin artması yaşam doyumunun azalmasına neden olmaktadır.

2.7.2. Hipotez Testleri Sonuçları

Hem bireysel değerlerin hem de örgütsel değerlerin, yaşam doyumu ile etkileşimlerinin istatistiki manada anlamlı olduğunun bulunması neticesinde, birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişki analiz edilmiştir.

Araştırmada öne sürülen hipotezlerin test edilmesinde regresyon analizinden yararlanılmıştır. Yapılan analizler, SPSS programı ile gerçekleştirilmiştir. Hatırlanacağı gibi, araştırmanın modeli birey değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun artması neticesinde çalışanın yaşam doyumunu artıracaklarını, birey-örgüt değerleri uyumu alt boyutları bağlamında öne sürmektedir. Araştırma modelinde her bir birey-örgüt değeri uyumu alt boyutunun yaşam doyumu üzerindeki etkisi yer almaktadır. Modeldeki ok değişkenler arası ilişkiyi göstermektedir.

Birey-Örgüt Değerleri Uyumu:



Şekil 3: Araştırmanın Modeli.

Hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla, öncelikle birey-örgüt değerleri uyumuna bakılmıştır. Aradaki uyumu hesaplamada birçok yöntem (aritmetik fark, aritmetik farkın mutlak değeri, karesi alınmış aritmetik fark, uyum endeksi vb.) kullanılmaktadır (Edwards ve Cable, 2009). Öcelikle, birey-örgüt değerleri arasındaki uyum skorlarını elde etmek için, bireysel değerler ve örgütsel değerler skorlarının korelasyonunun hesaplanması düşünülmüştür. Ancak, sosyal hayat içerisinde değerler arzu edilir oldukları için, insanlar da değerlere önem veren kişiler ile özdeşim kurma eğilimini göstermektedirler (Schwartz, 2012). Bu durum katılımcıların değerleri puanlarken, her bir değere ilişkin soruya yüksek puanlar verme eğilimlerini artırmaktadır (Schwartz, 2012). Pearson korelasyon analizinin ortalama skorlar üzerindeki sapmayı temel alması nedeniyle, bu yöntemin uygulanmasından vazgeçilmiştir (Abdi, 2007). Sayılan sebepler neticesinde, birey-örgüt değerleri uyumu skorlarının “0” üzerinden sapma olacak şekilde, ‘*Tucker’s congruence coefficient*’ yöntemi ile hesaplanmasına karar verilmiştir (Abdi, 2007). Bu yöntemin uygulanma sebebi, değerlerin bireysel ve örgütsel olarak uyumluluk düzeyine ilişkin bilgi vermesidir (Seva ve Berge, 2006). ‘*Tucker’s congruence coefficient*’ uyum endeksi skoru her iki değişken için de alt boyut yüklerinin standardize edilmiş orantısallığı olarak tanımlanmaktadır (Seva ve Berge, 2006). ‘*Tucker’s congruence coefficient*’ uyum endeksinin, ilk olarak 1948 yılında Cyril Burt tarafından formülize edildiği anlaşılmaktadır (Abdi, 2007). Ancak, Ledyard Tucker tarafından, formüle popülerite kazandırılması sebebiyle, ismi ‘*Tucker’s congruence coefficient*’ olarak adlandırılmaktadır.

‘*Tucker’s congruence coefficient*’ uyum endeksi hesaplamasında, her birey ve her alt boyut için ayrı ayrı on dokuz alt boyutu oluşturan soruların tek tek hem bireysel hem de örgütsel skorları çarpılarak toplanmaktadır. Bu şekilde bulunan ilk değer ardından, alt boyutu oluşturan soruların bireysel skorlarının kareleri toplanarak alt boyutu oluşturan soruların örgütsel skorlarının kareleri toplamıyla çarpılmakta ve sonucun kare kökü alınarak ikinci değer elde edilmektedir. Son olarak da her birey için ayrı ayrı olacak şekilde, ilk değer ikinci değere bölünmektedir. Hesaplanma yöntemi aşağıdaki şekilde (şekil 3) gösterilmektedir.

$$\phi(x, y) = \frac{\sum x_i y_i}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum y_i^2}}$$

Şekil 4: *'Tucker's congruence coefficient'* Uyum Endeksi Formülü. Kaynak: Seva ve Berge, 2006.

MacCallum, Widaman, Zhang ve Hong (1999), uyum hesaplamasında ortaya çıkan puanların, .98 ve 1.00 aralığında olanların mükemmel uyuma, .92 ve .98 aralığında olanların iyi uyuma, .82 ve .92 aralığında olanların sınır uyuma, .68 ve .82 aralığında olanların zayıf uyuma ve .68 altının ise kötü uyuma denk geldiğini belirtmektedir. Çalışma kapsamında *'Tucker's congruence coefficient'* hesaplamasından yararlanılarak oluşturulan birey-örgüt değerleri uyumu skorları aşağıdaki tabloda (tablo 12) yer almaktadır.

Tablo 12: Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Değişkenine Ait İstatistik Bilgiler.

<i>'Tucker's Congruence Coefficient'</i> Uyum		
Endeksi ile Hesaplanan Birey-Örgüt Değerleri Alt Boyutları	Ort.	SS
Saygınlık Değeri Uyumu	.98	.03
Güç-Kaynaklar Değeri Uyumu	.96	.05
Güç-Baskınlık Değeri Uyumu	.95	.08
Başarı Değeri Uyumu	.97	.04
Hazcılık Değeri Uyumu	.97	.04

Uyarılma Değeri Uyumu	.96	.07
Özyönelim-Davranış Değeri Uyumu	.98	.03
Özyönelim-Düşünce Değeri Uyumu	.98	.04
Evrenselcilik-Hoşgörü Değeri Uyumu	.97	.04
Evrenselcilik-Doğa Değeri Uyumu	.98	.03
Evrenselcilik-İlgi Değeri Uyumu	.98	.04
İyilikseverlik-Güvenirlilik Değeri Uyumu	.98	.03
İyilikseverlik-Sevgi Değeri Uyumu	.98	.04
Açakgönüllülük Değeri Uyumu	.95	.07
Uyma-Kişilerarası Değeri Uyumu	.98	.04
Uyma-Kuralllar Değeri Uyumu	.88	.07
Geleneksellik Değeri Uyumu	.96	.07
Güvenlik-Toplumsal Değeri Uyumu	.99	.02
Güvenlik-Kişisel Değeri Uyumu	.97	.05

Yukarıdaki tabloda da görüleceği üzere, en yüksek uyuma güvenlik toplumsal değerinde (ort.: .99) ulaşılmıştır. En düşük uyum ise uyuma-kurallar değerinde (ort.: .88) ortaya çıkmıştır. Elde edilen sonuçlar neticesinde, araştırmanın temel hipotezlerinin test edilmesi aşamasına geçilmiştir.

Araştırmanın hipotezlerinin test edilirken, her katılımcı için elde edilen birey-örgüt değerleri uyum skorları ile katılımcıların yaşam doyumu skorları arasındaki ilişkiyi test edilmiştir. Yapılan regresyon analizince birey-örgüt değerleri uyumunun on dokuz alt boyutu bağımsız değişken olarak, yaşam doyumu ise bağımlı değişken olarak yer almıştır. Analiz sonucunda elde edilen veriler Tablo 13'te gösterilmektedir.

Tablo 13: Birey-Örgüt Değerleri Uyumu Alt Boyutlarının Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkilerine Ait Regresyon Analizi Sonuçları.

Yaşam Doyumu			
Değişkenler	Std. β	<i>t</i>	<i>p</i>
Saygınlık Değerleri Uyumu	-.03	-.32	.74
Güç-Kaynaklar Değerleri Uyumu	.08	.94	.34
Güç-Baskınlık Değerleri Uyumu	-.15	-1.63	.10
Başarı Değerleri Uyumu	.06	.74	.46
Hazcılık Değerleri Uyumu	.02	.23	.81
Uyarılma Değerleri Uyumu	-.12	-1.20	.23

Özyönelim-Davranış Değerleri Uyumu	.05	.61	.54
Özyönelim-Düşünce Değerleri Uyumu	-.01	-.13	.90
Evrenselcilik-Hoşgörü Değerleri Uyumu	-.16	-1.94	.06
Evrenselcilik-Doğa Değerleri Uyumu	-.12	-1.30	.19
Evrenselcilik-İlgi Değerleri Uyumu	.01	.14	.88
İyilikseverlik-Güvenirlilik Değerleri Uyumu	.04	.45	.65
İyilikseverlik-Sevgi Değerleri Uyumu	-.14	-1.30	.19
Alçakgönüllülük Değerleri Uyumu	.05	.48	.63
Uyma-Kişilerarası Değerleri Uyumu	-.06	-.70	.49
Uyma-Kuralllar Değerleri Uyumu	-.18	-2.25*	.02
Geleneksellik Değerleri Uyumu	.15	1.61	.10
Güvenlik-Toplumsal Değerleri Uyumu	.21	2.24*	.02
Güvenlik-Kişisel Değerleri Uyumu	-.14	-1.25	.21
F_{Model}		1.55*	

SE	1.04
R ²	.15

Not: * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$, SE: Standart Hata.

Regresyon analizi sonuçlarında öncelikle bağlantı istatistikleri kontrol edilmiştir. Buna göre, tolerans puanlarının .10 asgari barajından büyük ve VIF skorlarının azami barajdan küçük olduğu anlaşılmaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda, yalnızca güvenlik-toplumsal değeri uyumu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\beta = .21$, $p < 0.05$). Böylece, araştırmanın temel hipotezlerinden yalnızca biri, '*H₁₈: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kurallar alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.*' şeklindeki hipotez kabul edilmektedir. Diğer hipotezler ise doğrulanmamaktadır. Güvenlik-toplumsal değerinin hem birey hem de bireyin bulunduğu örgüt için öncelikli değerlerden olması, bireyin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ayrıca, her ne kadar uyma-kurallar değeri uyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiş olsa da ($\beta = -.18$, $p < 0.05$), değişkenler arası ilişkinin negatif yönlü olması, '*H₁₆: Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kurallar alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.*' şeklindeki hipotezi kısmen doğrulanmaktadır.

Tablo 14: Araştırmanın Test Edilmiş Hipotezleri ve Hipotezlerin Sonuçları**Geliştirilen Hipotezler**

- | | | |
|-----------------------|---|-----------------|
| H₁: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun saygınlık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₂: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güç-kaynaklar alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₃: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güç-baskınlık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₄: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun başarı alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₅: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun hazcılık alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₆: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyarılma alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. | Reddedilmiştir. |
| H₇: | Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun özyönelim-davranış | Reddedilmiştir. |

alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır.

- H₈:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun özyönelim-düşünce alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₉:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-hoşgörü alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₀:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-doğa alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₁:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun evrenselcilik-ilgi alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₂:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun iyilikseverlik-güvenilirlik alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₃:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun iyilikseverlik-sevgi alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.

- H₁₄:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun alçakgönüllülük alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₅:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kişilerarası alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₆:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun uyma-kurallar alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Kısmen Doğrulanmıştır.
- H₁₇:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun geleneksellik alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
- H₁₈:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güvenlik-toplumsal alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Doğrulanmıştır.
- H₁₉:** Bireyin birey-örgüt değerleri uyumunun güvenlik-kişisel alt boyutu ile yaşam doyumu arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Reddedilmiştir.
-

3. BÖLÜM

TARTIŞMA

Bu araştırmada, birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arası ilişki Y kuşağına mensup çalışan bireyler örnekleminde incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda, birey-örgüt değerleri uyumu on dokuz alt boyut, yaşam doyumu ise tek alt boyut olarak ele alınmış ve araştırmanın modeli ile hipotezleri oluşturulmuştur.

Veriler, nicel araştırma yöntemlerinden anket tekniği kullanılarak kamu ve özel sektör çalışanlarından toplanmıştır. Elde edilen sonuçlar, örgüt değerleri uyumunun on dokuz alt boyutunun yaşam doyumu üzerindeki etkilerine ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır.

3.1. ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ

Araştırmanın temel hipotezlerinin test edilmesi için yapılan analizler neticesinde elde edilen sonuçlar, en yüksek uyum ortalamasının güvenlik toplumsal değerinde (ort.: .99), en düşük uyum ortalamasının ise uyma-kurallar değerinde (ort.: .88) olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, on dokuz birey-örgüt değeri uyumu alt boyutundan yalnızca güvenlik-toplumsal değeri uyumu ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve olumlu yönde bir ilişki ($\beta = .21$, $p < 0.05$) olduğu görülmektedir. Güvenlik-toplumsal değerinin hem birey hem de bireyin bulunduğu örgüt için öncelikli değerlerden olması, bireyin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Sonuç itibari ile kurulan hipotezlerden yalnızca birinin kabul edildiği anlaşılmaktadır. Diğer hipotezlerden biri kısmen doğrulanmış, diğerleri ise elde edilen verilere göre doğrulanamamıştır.

Elde edilen bulgular, takip eden bölümde ayrıntılı olarak değerlendirilecektir. Bölümün devamında, mevcut araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilerek, gelecek araştırmacıların dikkate alması gereken unsurlar vurgulanacaktır. Son olarak da çalışmanın literatüre katkısından bahsedilecektir.

3.1.1. Birey-Örgüt Değerleri Uyumu ile Yaşam Doyumu İlişkisinin Değerlendirilmesi

Çalışmanın sonuçları incelendiğinde, bireysel değerleri ölçen 6'lı likert tipindeki ölçekte bulunan alt boyutların, ortalama değerlerinin 5.20 ve 3.71 arasında, örgütsel değerleri ölçen 6'lı likert tipindeki ölçekte bulunan alt boyutların ise, ortalama değerlerinin 4.95 ve 4.11 arasında değiştiği anlaşılmaktadır. Değerlerin ortalama skorlarının değişiminden, katılımcıların bireysel değerler alt boyutları ile ilgili daha çeşitli değerlendirmeler yaptıkları sonucuna varılmaktadır.

Ayrıca, yaşam doyumu ile bireysel değerler alt boyutlarından, başarı ($\beta = .30$, $p < 0.01$), hazcılık ($\beta = .21$, $p < 0.05$), alçakgönüllülük ($\beta = .21$, $p < 0.05$), uyma-kurallar ($\beta = .21$, $p < 0.05$), ve geleneksellik ($\beta = .25$, $p < 0.01$), değerleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğunu görülmektedir. Ancak, örgütsel değerler alt boyutları ile yaşam doyumu arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişkiye rastlanmamaktadır. Örgütsel değerler alt boyutlarından, yalnızca özyönelim-düşünce ($\beta = -.32$, $p < 0.05$) değeri ile yaşam doyumu arasındaki ilişkisellik tespit edilmiş olsa da aradaki ilişkinin negatif yönlü olduğu sonuçlardan görülmektedir.

Araştırma kapsamında yapılan temel hipotezlerin test edilmesi neticesinde elde edilen sonuçlar, on dokuz birey-örgüt değeri uyumu alt boyutundan yalnızca güvenlik-toplumsal değeri uyumunun yaşam doyumu üzerinde anlamlı ve olumlu etkisinin olduğunu göstermektedir. Güvenlik-toplumsal değerinin hem birey hem de bireyin bulunduğu örgüt için öncelikli değerlerden olması, bireyin yaşam doyumunu olumlu yönde etkilemektedir. Ancak diğer birey-örgüt değerleri uyumu alt boyutları ile yaşam doyumu arası ilişkilerde başkaca anlamlı ve olumlu bağıntı bulunamadığı analiz sonuçlarından anlaşılmaktadır.

Ülkemizde, değerler alanında yapılan çalışmaların 1960'larda başladığı görülmektedir (Kuşdil ve Kağıtçıbaşı, 2000). Literatürde sayıca az da olsa birey-örgüt değerleri uyumu ile iş yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalara rastlanmaktadır.

Çalışmalar içerisinde, on dokuz değer alt boyutunun bir arada incelendiği sadece bir kaç araştırmanın olduğu görülmektedir. Ancak, yaşam doyumu ile değerler uyumu arasında direk bağ kuran bir araştırmaya rastlanmamıştır. Bu araştırma, Türkiye’de birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen ilk araştırma olma özelliği göstermektedir.

Çalışma kapsamında ulaşılan sonuçlarından, birey-örgüt değerleri uyumunun görece yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Sonuçlar, değer alt boyutları arası uyum skorları ortalamalarının, .88 ile .95 aralığında olduğunu ve çok fazla farklılaşmadığını göstermektedir. Bu durumun nedeni, çalışanların hem bireysel değerler hakkındaki anket sorularına hem de örgütsel değerler ile ilgili sorulara benzer ve yüksek puanlar vermeleri olabilir. Schwartz (2012), değerlerin sosyal hayat içerisinde arzu edilir olmaları nedeniyle, insanların değerlere önem veren kişiler ile özdeşim kurma eğiliminde olduğunu ve katılımcıların değerler puanlamasında genel itibari ile yüksek puanlama yaptıklarından bahsetmektedir (Schwartz, 2012). Schwartz (2012)’ın savına uygun olarak elde edilen uyum skorları yüksekliğinin, birey-örgüt değerleri uyumu alt boyutları ile yaşam doyumu ilişkisinin anlamlılığında etkili olduğu düşünülmektedir.

Bunun yanında, güvenlik-toplumsal değeri, bireylerin içerisinde buldukları toplumun güvenliği ve istikrarına olan eğilimlerini ifade etmektedir (Demirutku ve Tekinay, 2016). Araştırma örneklemini oluşturan katılımcılar, hem bireysel olarak içerisinde buldukları toplumun güvenli ve istikrarlı olmasını önemsemekte hem de iş ilişkisi içerisinde buldukları örgütlerin önemsedğini düşünmektedir. Bu durum, güvenlik-toplumsal değeri uyum skorları ile yaşam doyumları arasında olumlu yönde ilişki olmasını sağlamaktadır.

Rokeach (1973) kişilerin, değerleri bir çeşit örüntüye göre sıraladıklarını belirtmektedir. Değerlerin sıralanışını belirleyen örüntü, bireylerin hayatlarındaki değişimlerden etkilenerek revizyona uğrayabilmektedir (Bardi ve ark., 2009). Araştırma, Türkiye’de yaşayan kişiler arasında yapılmıştır. Sosyal saat teorine göre, yaşanan olaylara ilişkin değerlendirmeler, içinde bulunulan zamandan etkilenmektedir (Weiner, 2003).

Ülkemizin ekonomik, sosyolojik ve jeopolitik durumu, bireylerin ve çalışma örgütlerinin güvenlik-toplumsal değerini önceliklemlerini anlaşılır kılmaktadır. Çünkü, toplumlar kolektif olarak kendi değer önceliklerini belirleyerek (Tayli, 2015) birbirlerinden farklılaşmaktadır ve bulunulan ülkenin koşulları kişilerin yaşam doyumu üzerinde etkili olmaktadır.

Gau (2007), Schwartz (2012)'ın değer alt boyutlarından güvenlik-toplumsal değerinin Maslow (1987)'un temel gereksinimler yaklaşımındaki güvenlik gereksinimine denk geldiğini belirtmektedir. Çalışanların hem bireysel olarak içerisinde buldukları toplumun güvenli ve istikrarlı olmasını önemsemeleri hem de iş ilişkisi içerisinde buldukları örgütlerin önemsedğini düşünmeleri, Maslow (1987) tarafından yedi başlık altında açıkladığı temel gereksinimlerden olan güvenlik gereksiniminin ikinci basamakta olması ile açıklanabilmektedir.

Pavot ve arkadaşlarına (1991) göre de insanlar yaşam doyumu düzeylerini değerlendirirken kendileri için algıladıkları ve yaşamlarının koşullarını karşıladıkları zihinsel standartlara göre değerlendirme yapmaktadırlar. Bu çalışmada kapsamında, güvenlik-toplumsal değerini önceleyen ve bu nedenle ihtiyaçlar piramidinde ikinci basamakta bulunduğu düşünülen bireylerin, öncelikledikleri değer iş yerleri tarafından da öncelendiği algısında olmaları yaşam doyumlarına ilişkin olarak yaptıkları değerlendirmelerin pozitif yönlü ve anlamlı olmasını sağlamaktır. Çalışmanın bu yönüyle diğer çalışmalarla örtüştüğü görülmektedir.

Diğer bir yandan, Tayli (2015) yaşam doyumu ve değerler ilişkisini incelediği çalışmada, iyilikseverliğin yaşam doyumu için en önemli değer olduğu sonucuna varmıştır. Türkiyede yapılan birden fazla çalışmada da (Aygün ve Imamoglu 1999; Kusdil ve Kağıtçıbaşı 2000), ülkemizde bireylerce en fazla öncelenen değer iyilikseverlik olduğu bulunmuştur (akt., Tayli 2015). Bu araştırmada da katılımcıların yüksek iyilikseverlik değerine sahip olduğu görülmektedir. Ek olarak, örneklemdaki çalışanların bireysel ve örgütsel iyilikseverlik değerleri ortalamaları kıyaslandığında, iyilikseverlik değerinin bireysel versiyonunun ortalamasının, örgütsel olana göre yüksek

olduğu görülmektedir. Denilebilir ki her ne kadar bireyler iyilikseverlik değerini kişisel olarak önceselerde, dahil oldukları örgütlerin kendileri kadar öncelemediklerini düşünmektedirler.

Dahası, Gau (2007) tarafından yapılan, Schwartz (2012)'ın değer alt boyutları ile Maslow (1987)'un temel gereksinimler yaklaşımındaki gereksinimler karşılaştırıldığı çalışmada, iyilikseverlik ve alçakgönüllülük değerlerinin temel gereksinimler piramidinin üst basamaklarında yer aldıkları ifade edilmektedir. İyilikseverlik değerinin yaşam doyumu ile en fazla ilişkili olan (Taylı, 2015) değer alt boyutu olmasına rağmen, mevcut örnekleme birey-örgüt değerleri uyumu iyilikseverlik alt boyutunun yaşam doyumu ile olumlu ve anlamlı bir ilişkide olmaması, Maslow (1954)'un gereksinimler yaklaşımı ile açıklanabilmektedir. Maslow (1987)'un da belirttiği gibi gereksinimler karşılandıkça bir üst basamağa geçilmektedir. Ayrıca, değerler ve yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi inceleyen bir diğer çalışmada da yaşam doyumu ile güvenlik, uyum, geleneksellik, iyilikseverlik, özyönelim, başarı ve evrensellik değerleri arasında pozitif bir ilişki olduğu ancak bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (Garvanova, 2017). Bu durum, araştırma kapsamında elde edilen sonuçların literatür ile uyumlu olduğu sonucuna varılmasına olanak vermektedir.

3.1.2. Araştırma Değişkenleri ile Demografik Değişkenler Arası İlişkilerin Değerlendirilmesi

Her ne kadar araştırmanın amaçlarından olmasa da alandaki çalışmalar yaşam doyumu ve demografik değişkenler arasında doğrusal ilişkiler olduğunu ortaya koymaktadır (Heubner, 2004). Ayrıca, araştırma kapsamında bireysel değerlerin demografik değişkenler özelinde farklılaştığı, demografik değişkenlerin hepsinin farklı değer alt boyutlarıyla anlamlı ilişki içerisinde olduğu saptanmıştır. Bardi ve arkadaşları (2009) tarafından da demografik değişkenlerden yaşın değerler üzerinde etkili olduğunu tespit etmişlerdir.

Demografik değişkenlerden olan bireyin yaşı da yaşam doyumu düzeyini etkilemektedir (Mafini ve ark., 2016). Örnekleme oluşturan bireyler yirmi ile kırk yaş aralığında olup Y kuşağına mensupturlar. Lower (2008)'a göre her kuşağın kendine özgü değer yargıları ve tutumları vardır. Y kuşağı çalışanlar için başarı değeri (Altınbaşak ve Güteryüz, 2015), güç değeri (Altınbaşak ve Güteryüz, 2015) ve özellikle hazcılık değeri (Tulgan ve Martin, 2006) öncelikli değerlerdendir. Ancak, bahsi geçen değerler yaşam doyumu ile anlamlı ve olumlu ilişkide olan değerlerden değillerdir (Taylı, 2015). Ayrıca, bir bütün olarak yaşamdan memnun olmanın, araştırılan yaş aralığı içindeki yaşla anlamlı bir şekilde ilişkili olmadığı bulgusu, birçok büyük ölçekli araştırmanın raporlarını doğrulamaktadır (Diener ve Suh, 1998). Meyer ve arkadaşları (2002) tarafından yapılan çalışmanın analizleri de yaşamdan bir bütün olarak alınan doyumun yaşla ilgili olmadığını göstermiştir. Bahsi geçen sonuçlar mevcut çalışmanın bulguları ile uyumludur.

Araştırma kapsamında, çalışanların sektörü ile yaşam doyumları arasında anlamlı ilişki olduğu bulunmuştur. Çünkü, çalışma sektörlerinden kamu sektörü ve özel sektör birbirlerinden farklı sosyal çevrelerdir. Bunun yanında, kadınlar için sosyal çevrenin yaşam doyumu skorlarında erkeklere göre daha belirleyici olduğu bulunmuştur (Sousa ve Lyubomirsky, 2001). Bu araştırma da ise özel sektörde çalışan katılımcıların kamu sektöründe çalışan katılımcılara göre daha yüksek yaşam doyumu skorlarına sahip oldukları saptanmıştır.

Ayrıca, araştırma sonuçlarına göre evli katılımcılar, bekar katılımcılara göre daha yüksek yaşam doyumu skorlarına sahiptirler ve katılımcıların medeni durumları ile yaşam doyumu skorları arasında anlamlı ilişki vardır. Sousa ve Lyubomirsky (2001) medeni durum ve yaşam doyumu ilişkisini açıklarken benzer sonuçlara ulaşmışlardır. Meyer ve arkadaşları (2002)'na göre de evli insanlar, bekar insanlardan daha fazla yaşam doyumu skoruna sahiptirler. Bu sonuçlar önceki bir çok çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Du ve ark., 2007; Mosadeghrad ve ark., 2008; Salami, 2008).

Yapıcı ve Zengin (2003) ise değer önceliklerinin eğitim düzeyi ile ilişkili olduğu sonucuna varmışlardır. Kağıtçıbaşı (2008), her ne kadar Türkiye toplumunun genel itibari ile toplulukçu olduğu varsayılsa da, özellikle eğitilmiş ve genç şehirli bireyselliğe daha fazla eğilimli olduğunu belirterek, öncelenen değerlerin yaş, eğitim seviyesi ve bulunulan sosyal çevre ile farklılaştığını ortaya koymuştur. Bir başka çalışmada da cinsiyetin bireysel değerler ile ilişkili olduğu bulunmuştur (Taylı, 2015). Ancak yine de Meyer ve arkadaşları (2002)'nin çalışma bulgusuna benzer olarak yaşam doyumunun cinsiyet faktöründen etkilenmediği sonuca varılmıştır.

Son olarak demografik değişkenlerden çocuk sahipliği ile de yaşam doyumunu arasında anlamlı ilişki bulunmuştur. Çocuk sahibi katılımcıların çocuk sahibi olmayan katılımcılara göre daha yüksek yaşam doyumunu skoruna sahip oldukları anlaşılmaktadır. Değerlerin kazanımında ve önceliklerine göre sıralışlarında bireylerinin yetiştirilme tarzlarının ve ailelerinin de etkisi vardır (Knafo ve Schwartz, 2012). Aileler çocuklarına benimsedikleri değerleri, onları yetiştirirken aktarırlar (Boehnke ve ark., 2007). Ek olarak, yapılan çalışmada çocuk sahibi bireyler ile çocuk sahibi olmayanların değer alt boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştıkları görülmüştür. Elbette farklı değerleri öncelemenin avantajları ve dezavantajları vardır (Taylı, 2015). Sonuç olarak, çalışma kapsamında toplanan bulguların neticesinde ortaya koyulan analizler literatürdeki benzer çalışmalar ile örtüştüğü görülmektedir.

3.2.GENEL DEĞERLENDİRME VE ÖNERİLER

Buraya kadar olan bölümde, araştırmanın değişkenleri incelenmiş, bu kapsamda geliştirilen hipotezler ışığında bulguların tartışılması ve yorumlanmasına gayret edilmiştir. Bu bölümde ise araştırmanın sınırlılıklarından bahsedilecek ve bu sınırlılıkların üstesinden gelinmesi için gelecek araştırmacılara çeşitli önerilerde bulunulacaktır. Ayrıca araştırmanın literatüre katkılarında da bahsedilecektir.

3.2.1. Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmacılara Öneriler

Birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiyi araştıran bu çalışmanın, diğer çalışmalara benzer şekilde bazı sınırlılıkları (kısıtları) olduğu göz ardı edilmemelidir. Çalışma kapsamında elde edilen bulgular, veri toplama araçlarının ölçtükleri özellikler ile sınırlı kalmaktadır. Bu çalışmada *'Katılımcılar, veri toplama araçlarını içten ve doğru şekilde yanıtlayacaklardır.'* ve *'Veri toplama araçları, ölçülen özellikler açısından geçerli ve güvenilirirdir.'* şeklindeki varsayımlardan hareket edilmiştir. Çalışmada, bireylerin yaşam doyumuna, algıladıkları örgütsel değerlere etki eden ve bu çalışmada araştırılmamış yada kontrol altına alınmamış bazı değişkenler olabileceğinden, araştırma sonuçları yorumlanırken bu durumun göz önünde bulundurulması yerinde olacaktır. Gelecekte yapılması muhtemel çalışmalarda da kısıtların azaltması veya yok edilmeye çalışılması önemlidir.

Bu araştırmada, araştırma değişkenleri ile ilgili bilgiler anket yöntemi kullanılarak toplanmıştır. Bu yöntemin seçilmesinin sebebi, kişilerin kendilerini en iyi anket yöntemi ile anlatabilecekleri düşüncesidir. Ancak, anket yönteminin uygulanmasının ve araştırmaya konu olan tüm değişkenlerin görece kısa bir zaman diliminde toplanmış olmasının *'ortak yöntem varyansı'* sorununa neden olabileceği de unutulmamalıdır. Bireyin yaşam doyumu ve değerleri zaman içerisinde değişebilmektedir. Daha sonraki çalışmalarda, görüşme gibi nitel tekniklerle birlikte kullanılmasının ve verilerin farklı zaman aralıklarından tekrarlı bir şekilde toplanmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Hem değerlerin hem de yaşam doyumunun bireyin içerisinde bulunduğu toplumla ilişkili olduğu düşünüldüğünde, daha geniş ve çeşitli gruplar örneklem alınarak, yaşam doyumu ve birey-örgüt değerleri ilişkisinin incelenmesi neticesinde, daha güvenilir ve anlamlı bulgulara ulaşılabileceği öngörülmektedir. Gelecekte yapılacak çalışmaların daha geniş bir coğrafi alanda, belirli alt gruplar üzerinde yapılması çalışmaların genellenebilirliğini de artıracaktır.

Ayrıca araştırmadaki katılımcı sayısı, güvenilir sonuçlar elde etmek için yeterli değildir. İstatistiki olarak güvenilir sonuçlara ulaşmak için ifade başına en az on katılımcının olması gerektiği göz önüne alındığında, mevcut örneklem sayısının yeterli olmadığı

görülmektedir. Katılımcı sayısının yeterli olmaması, araştırma bulgularına olumsuz etkide bulunmuş olabilir. Gelecek çalışmaların, her ifade için en az on katılımcı örnekleme alınarak yapılması sağlıklı olacaktır.

Bununla birlikte, değişkenler arasında bir nedensellik ilişkisinin söz konusu olmaması ve çalışmanın tasarımı gereği sadece korelasyonlardan ve regresyondan bahsedilmesi de kısıtlılıklar arasında sayılmaktadır. Nedensellikten bahsedilebilmesi için ilişkinin deney ortamında gözlemlenmesi ve verilerin buna istinaden toplanması gerekmektedir. Bu sebeple gelecekte yapılacak çalışmaların, deney için gerekli esasları yerine getirerek neden sonuç ilişkisinde yapılması önerilmektedir.

3.2.2. Araştırmanın Literatüre Katkısı

Bu çalışma örgütsel davranış literatüründe haklarında az sayıda çalışmanın bulunduğu birey değerleri, örgüt değerleri ve yaşam doyumu arası ilişkileri temel alarak yapılmıştır. Bu sayede, çalışmanın ülkemizdeki alan yazının da bazı eksiklikleri giderdiği ve gelecek araştırmalara yol gösterdiği düşünülmektedir.

Değerler ve yaşam doyumu arası ilişkilerin genel olarak batı kültürlerinde çalışılmıştır. Mevcut çalışmanın ülkemizde yapılmış olmasının, literatürdeki kültürel farklılıkların değerlendirilmesine olanak sağladığı düşünülmektedir. Bu çalışmada elde edilen, bireysel ve örgütsel değerler ile yaşam doyumu arasındaki ilişkiye ait sonuçların, gelecek çalışmalara temel oluşturacağı öngörülmektedir. Bu sayede, nesiller arası farklılaşmaların analiz edilemesine olanak sağlanacaktır.

Çalışmanın bir başka katkısı, çalışanları ve iş örgütleri kendileri ile uyumlu değerlere sahip olanlarla iş ilişkisi kurmaya teşvik etmesidir. Çalışmanın en özgün kısmı birey-örgüt değerleri uyumu ile yaşam doyumu arasındaki ilişkinin direct olarak incelemesidir. Daha önce aradaki ilişkinin bu şekilde incelendiği herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Mevcut çalışmanın, bu yönüyle de literatüre katkı yapacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdi, H., (2007). *Coefficient and congruence coefficient. Encyclopedia of Measurement and Statistics*. Thousand Oaks: Sage.
- Akdemir, A., Konakay G., Demirkaya, H. Noyan, A., Demir, B., AGğ, C., Pehlivan, Ç., Özdemir, E., Akduman, G., Eregez, H., Öztürk İ., & Balcı, O., (2014). Y kuşağının kariyer algısı, kariyer değişimi ve liderlik tarzları beklentilerinin araştırılması. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 1-42.
- Allport, G. W., Vernon, P., & Lindzey, G. (1951). *Study of values: measuring the dominant interests in personality. Manual of directions*. Boston: Houghton Mifflin.
- Altınbasak, İ., & Güleriyüz, G., (2015). Identifying the Needs of Gen Y by Exploring Their Value Systems: A Qualitative Study. *International Journal of Trade, Economics and Finance*, 6(6), 290-296.
- Argüden, Y., (2004). *Geleceği Şekillendirmek*. Ankara: Rota yayınları.
- Argyle, M. (1999). *Causes and correlates of happiness. Well Being: The Foundations of Hedonic Psychology*. New York, US: Russell Sage
- Aslan, E., & Çalışkur, A., (2013). Rokeach Değerler Envanteri Güvenilirlik ve Geçerlik Çalışması. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16 (29), 81-105.
- Aysan, F., & Bozkurt, N., (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu,

Stresle Başa Çıkma Startejipleri ile Olumsuz Otomatik Düşünceleri: İzmir İli Örneklemini. *XII Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*.

Balda, J. B. & Mora, F. (2011). Adapting leadership theory and practice for the networked, Millennial generation. *Journal of Leadership Studies*, 5(3), 13-24.

Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behaviour: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29 (10), 1207–1220.

Baloch, Q. B., (2008). Effects of job satisfaction on employee's motivation & turn over intentions: From review of the related literature. *Journal of Managerial Sciences*, 2 (1), 1-21.

Bardi, A., Lee, J. A., Towfigh, N., & Soutar, G. (2009). The structure of intraindividual value change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 97 (5), 913-929.

Barret, R., (2013). *The Values-Driven Organization: Unleashing Human Potential for Performance and Profit*. Routledge.

Beckett, C., & Maynard, A., (2005). *Values and ethics in social work*. London: Sage.

Biggs, J., & Tang, C. (2007). *Using Constructive Alignment in Outcomes-Based Teaching and Learning Teaching for Quality Learning at University*. Maidenhead: Open University Press.

Bilsky W., & Schwartz S. H., (1994). Values and personality. *European Journal of Personality*, 8 (3), 163-181.

Bilsky, W., & Jehn, K. A. (2002). *Organisations kultur und individuelle werte: Belege für eine gemeinsame struktur. Die Person im biologischen und sozialen Kontext*,

211–228). Göttingen: Hogrefe.

Bobowik, M., Basabe, N., Paez, D., Jimenez, A., & Bilbao, M. A. (2011). Personal values and well-being among Europeans, Spanish natives and immigrants to Spain: Does the culture matter?. *Journal of Happiness Studies*, *12* (3), 401-419.

Boehm, M., & Thomas, O., (2013). Looking beyond the rim of one's teacup: a multidisciplinary literature review of product-service systems in information systems, business management, and engineering & design. *Journal of Cleaner Production*, *51*, 245-260.

Boehnke K., Hajdar A., & Baier, D., (2007). Parent-child value similarity: The role of *Zeitgeist*. *Journal of Marriage and Family*, *69*, 778-792.

Borg, I., Groenen, P. J. F., Jehn, K. A., Bilsky, W., & Schwartz, S. H. (2011). Embedding the organizational culture profile into Schwartz's theory of universals in values. *Journal of Personnel Psychology*, *10* (1), 1–12.

doi:10.1027/1866-5888/a000028

Boschen, K. A., (1996). Correlates of life satisfaction, residential satisfaction, and locus of control among adults with spinal cord injuries. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, *39*, 230-24

Bourne, H., & Jenkins, M. (2013). Organizational values: A dynamic perspective. *Organization Studies*, *34*(4), 495–514.

Broadbridge, A., (2007). Dominated by women: managed by men? The career development process of retail managers. *International Journal of Retail & Distribution Management*, *35* (12), 956-974.

<https://doi.org/10.1108/09590550710835193>

- Cable, D., & Judge, T., (2002). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizationnl Behavior and Human Decisions Processes*, 67 (3), 294-311.
- Cameron, K. S. & Quinn, R. E. (2011). *Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework*. California: Jossey-Bass.
- Campbell A, Converse P., & Rodgers W., (1976). The quality of American life: perceptions, evaluations and satisfactions. New York: Russel Sage Foundation
- Carless, S. A. (2005). Person-job fit versus person-organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: a longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78, 411-429.
- Cekada, T. (2012). Training A Multigenerational Workforce. *Professional Safety Review*, 57 (3), 40-43.
- Chan, D., (1998). Functional relations among constructs in the same content domain at different levels of analysis: A typology of composition models. *Journal of Applied Psychology*, 83, 234-246.
- Chan, D., (2014). *Multilevel aggregation issues in climate and culture research*. In B. Schneider & K. M. Barbera (Eds.), *The Oxford handbook of organizational climate and culture*, 484–495). New York, NY: Oxford University Press.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: Selections and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36(3), 459-484.

- Chen, R. K., & Crewe, N. M. (2009). Life satisfaction among people with progressive disabilities. *Journal of Rehabilitation, 75* (2), 50-58.
- Chen, J. S., Lin Chu, K. H., & Wu, W. C., (2000). Tourism students' perceptions of work values: a case of Taiwanese universities. *International Journal of Contemporary Hospitality Management, 12*(6), 360-365.
- Cox, T. H., & Stacy, B (1991). Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness. *Academy of Management Executive, (3)*. 45.
- Çivitçi, A. (2009). İlköğretim öğrencilerinde yaşam doyumu: bazı kişisel ve ailesel özelliklerin rolü. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 22*(1), 29-52. ^[L]_[SEP]
- Daft, R. L., (2010). Organization Theory and Design. *South-Western Cengage Learning*.
- Dağlı, A., & Baysal, N. (2016). Yaşam doyumu ölçeğinin türkçe'ye uyarlanması: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 15* (59), 1250-1262.
- doi: 10.17755/esosder.263229
- Daig, I., Herschbach, P., & Lehmann, A., (2009). Gender and age differences in domain-specific life satisfaction and the impact of depressive and anxiety symptoms: a general population survey from germany. *Qual Life Res, 18*, 669-678.
- Decker, S. D., & Schulz, R. (1985). Correlates of life satisfaction and depression in middle- aged and elderly spinal cord-injured persons. *American Journal of Occupational Therapy, 39*, 740-745.

- Demirutku, K., & Gümüş-Dirilen, Ö. (2014). Portre Değerler Anketi'nin (PDA57) ve Değer Sıralama Anketi'nin (DSA19) psikometrik özellikleri. *Yayınlanmamış ham veri*.^[1]_[SEP]
- Demirutku, K., & Sümer, N. (2010). Temel Değerlerin Ölçümü: Portre Değerler Anketinin Türkçe Uyarlaması. *Türk Psikoloji Yazıları*, 25, 17-25.
- Demirutku, K., & Tekinay, S. (2016). Beşeri Değerler ile Devamsızlık Tutumları ve Gerekçeleri Arasındaki İlişkiler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31 (3), 505-519.
- Deneçli, S., & Deneçli, C., (2012). Nabza göre şerbet, kuşağa göre etkinlik: eğlencenin pazarlanması ve kuşak. *Pazarlama ve İletişim Kültürü Dergisi*, 40, 29-33.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.^[2]_[SEP]
- Diener, E. (1990). Issues in defining and measuring subjective well-being. *Manuscript submitted for publication*.
- Diener E., (2000). Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*, 55 (1), 34-43.
- Diener E., Emmons R. A., Larsen R. J., & Griffin S., (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49 (1), 1-75.
- Diener, E., Inglehart, R., & Tay, L. (2012). The validity of life satisfaction measures. *Social Indicators Research*. Advance online publication.
- doi:10.1007/s11205-012-0076-y^[3]_[SEP]
- Diener, E., & Larsen, R. J. (1993). The subjective experience of emotional well-being.

In M. Lewis & J. M. Haviland (Eds.), *Handbook of Emotions*, 405-415. New York: Guilford Press.

Diener, E., Oishi, S., & Lucas, E. (2003). Personality, culture and Subjective well-being: Emotional and cognitive evaluations of life. *Annual Review of Psychology*, 54 (1), 403-425. [SEP]

Diener, E., Lucas, R. E., & Oishi, S. (2002). Subjective well-being: The science of happiness and life satisfaction. *Handbook of positive psychology*, 63-73.

Diener, E., & Pavot, W., (2009). Review of the Satisfaction with Life Scale. *Assessing Well-Being: The Collected Works of Ed Diener, Social Indicators Research Series*, 39, 101-117.

Diener, E., & Seligman, M. E. P. (2004). Beyond money: Toward an economy of well-being. *Psychological Science in the Public Interest*, 5 (1), 1-31. [SEP]

Diener E, & Suh M., (1998). Subjective well-being and age: an international analysis, Focus on emotion and adult development. *Ann Rev Gerontology Geriatrics*, 17, 304–324.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125, 276 – 302.

Diskiene, D., & Gostautas, V., (2013). A fit between individual and organizational values and its implications for employees' job satisfaction and performance. *Ekonomika*, 92 (2), 93-107.

Du, S., Bhattacharya, C. B., & Sen, S., (2015). Corporate social responsibility, multi-faceted job-products, and employee outcomes. *Journal of Business Ethics*, 131(2), 319–335.

Du, J., Song, Y., Liu, C., & Picken, D. (2007). *Variance analyses of job satisfaction and organizational commitment vs. demographic variables: A study on construction managers in Wuhan. Management Challenges in a Global World: Proceedings of the Sixth Wuhan International Conference on E-Business*, 1332-1337. NewYork: Alfred University Press.

Düren, Z., (2007). Kültürlerarası Yönetimde koalisyon Gereği ve Sinerjik Arayışlar. *İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 6(21),155-190.

Edwards, J. R., & Cable, D. M. (2009). The value of value congruence. *Journal of Applied Psychology*, 94(3), 654–677.

Egri, C. P., & Ralston, D. A., (2004). Generation cohorts and personal values: a comparison of China and the United States. *Organization Science*,15 (2), 210-220.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038–1083.

doi:10.1177/0149206311429379

Farh, J.L., Hackett, R.D., & Liang, J. (2007). Individual-level cultural values as moderators of perceived organizational support-employee outcomes relationships in China: comparing the effects of power distance and traditionality. *Academy of Management Journal*, 50, 715-29.

Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.

Gau, L. S. (2007). *Examining the values associated with spectator sports and the relationships between the values and sport spectator behavior.*, Florida State University. Doktora tezi. Florida.

Garvanova, M., (2017). *Values and Life Satisfaction: Empirical Evidence From Bulgaria. 4th International Multidisciplinary Scientific Conferences Paper. Social Sciences & Arts SGEM.*

doi: 10.5593/SGEMSOCIAL2017/32/S11.061

Gilman, R., & Huebner, S. (2003). Characteristics of adolescents who report very high life satisfaction. *Journal of Youth and Adolescence*, 35(3), 311-319.

Glazer, S., Daniel, S.K., & Short, K.M. (2004). A study of the relationship between organizational commitment and human values in four countries. *Human Relations*, 57, 323-45.

Gollwitzer, P.M. (1996). The volitional benefits of planning. In: P.M. Gollwitzer and J.A. Bargh (eds.), *The psychology of action*. New York: Guilford.

Halaby, C., (2003). Where job values come from: family and schooling background, cognitive ability, and gender. *American Sociological Review*, 68(2), 251.

doi: 10.2307/1519768

Halpern, D.F., (2005). How time-flexible work policies can reduce stress, improve health, and save money. *Stress and Health*, 21(3), 157-168.

<https://doi.org/10.1002/smi.1049>

- Heubner, S., 2004. Research on assessment of life satisfaction children and adolescents. *Social Indicators Research*, 66(1), 3-33.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Hofstede, G., (2001). *Culture's consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hofstede, G., Neuijen, B., Ohayv, D. D., & Sanders, G. (1990). Measuring organizational cultures: A qualitative and quantitative study across twenty cases. *Administrative Science Quarterly*, 35(2), 286.
- doi:10.2307/2393392
- Inglehart, R. (2008a). Changing Values among Western Publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1-2), 130 – 146.
- İmamoğlu, E. O., & Aygun, Z. (1999). 1970'lerden 1990'lara değerler: Üniversite düzeyinde gözlenen zaman, kuşak ve cinsiyet farklılıkları. *Türk Psikoloji Dergisi*, 14(44), 1-22.
- Johnson, J. K., Catsouphes, M., Bessen, E., Smyer, M., & Costa, C., (2008). Quality of Employment and Life Satisfaction: A Relationship That Matters for Older Workers. *The Center on Aging and Work*. 13, 1-11.
- Judge, T. A., & Watanabe, S. (1994). Individual differences in the nature of the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 67, 101–107
- Kagitçibasi, C. (2008). *The Human and Humans Today*. Istanbul: Evrim yayınları.

- Karakitapoğlu, Z. & İmamoğlu, E. O. (2002). Value domains of Turkish adults and university students. *The Journal of Social Psychology*, 142, 333-351.
- Katz, D., & Kahn, R. L. (1974). *Psicologia social das organizações*. São Paulo: Atlas.
- Keleş, H. N., (2011). Y Kuşadı Çalışanlarının Motivasyon Profillerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Bahçeşehir Üniversitesi Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3 (2), 129-139.
- Kilber J., Barclay,A., & Ohmer, D. (2014). Seven tips for managing Generation Y. *Journal of Management Policy and Practice*, 15 (4), 80-89.
- Knafo, A., & Schwartz S.H., (2012). Relational identification with parents, parenting, and parent- child value similarity among adolescent. *Family Science*, 3(1), 13-21.
- Kouzes, J., & Posner, B., (2003). *Emeplary leadership* . San Francisco: CA: Jossey-Bass Publihers.
- Kristof, A. , (1996). Person-organization fit: an integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49 (1), 1-49.
- Kumar, K., Priyadarshini, R., (2018). İmportant factors of self-efficacy and its relationship with life satisfaction and self-esteem – with reference to gen y and gen z individuals. *The 3rd International Conference on Materials and Manufacturing Engineering.*”

- Kuşdil, M. E., & Kağıtcıbaşı, C., (2000). Türk öğretmenlerin değerler yönelimi ve Schwartz değer kuramı. *Türk Psikoloji Dergisi*, 15(45), 59-76.
- Kwantes, C.T., Arbour, S., & Boglarsky, C.A. (2007). Fit and outcomes in six national contexts: An organizational level analysis. *Journal of Organizational Culture, Communication and Conflict*, 11, 95-112.
- Levickaite,R., (2010). Generations x y z: how social networks form e concept of e world without borders e case of lithuania. *LIMES*, 3(2), 170-173.
- Lower, J., (2008), Brace Yourself Here Comes Generation Y. *Critical Care Nurse*, 28(5), 80-84.
- Luthans, F., & Doh, J. (2015). *International Management*. New York: McGraw-Hill Education.
- Lybomirsky, S., King, L., & Diener, E., (2005). The benefits of frequent positive affect: does happiness lead to success. *Psychological Bulletin*, 131(6), 803-855.
- MacCallum, R. C., Widaman, K. F., Zhang, S., & Hong, S., (1999). Sample size in factor analysis. *Psychological Methods*, 4, 84–99.
- Mafini, C., Meyer, D. (2016). Life Satisfaction by Demography in Low Income Residential Areas: Evidence from South Africa *Studia Universitatis Babeş-bolyai Oeconomica*, 61(2), 5-20.<sup>[L]
[SEP]</sup>
- Maio, G. R., Roese, N. J., Seligman, C. & Katz, A. (1996). Rankings, ratings, and the measurement of values: Evidence for the superior validity of ratings. *Basic and Applied Social Psychology*, 18, 171-181.

- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row.
- Maslow, A. H. (1987). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Row.
- Meglino, B., & Ravlin, E. (1998). Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research. *Journal of Management*, 24, 351-389.
- Mehnert, T., Krauss, H. H., Nadler, R., & Boyd, M. (1990). Correlates of life satisfaction in those with disabling conditions. *Rehabilitation Psychology*, 35(1), 3- 17.
- Mengüşoğlu, T., (1997). *Felsefeye Giriş*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Merriman, M. (2015). *What id the next big disruptor isn't a what but a who?*. Ernst and Young Global Limited.
- Meyer, A., Rolan, M., & Kerstin, S., (2002). Life satisfaction in 18- to 64-year-old swedes: in relation to gender, age, partner and immigrant status. *Rehabilitation Medicine*, 34, 239–246.
- Meynhardt, T. (2015). Public value: Turning a conceptual framework into a scorecard. *Public Value and Public Administration*, 147–169. Washington, DC: Georgetown University Press.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E., & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. *Health Services Management Research*, 21(4), 211–227.
- Morsümbül, Ş. (2014). *Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği*. Doktora

tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Netemeyer, R., Boles, J., Mckee, D., & Mcmurrian, R. (1997). An Investigation Into the Antecedents of Organizational Citizenship Behaviors in a Personal Selling Context. *Journal of Marketing*, 61, 85-98

Oles P. K., (1991). Value crisis: Measurement and personality correlates. *Polish Psychological Bulletin*, 22 (1), 53-62.

Oliveira, A. de F., & Tamayo, A. (2004). Inventário de perfis de valores organizacionais. *Revista de Administração, USP*, 39(2), 129–140.

O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34(3), 487–516.

doi:10.2307/256404

Özcan, H., (2012). Birey Örgüt Değerleri Arasındaki Uyumun Örgütle Özdeşleşme ile İlişkisi. *Türk Psikoloji Yazıları*, 15 (29), 25-39.

Özcan, H., (2012). *Çift katmanlı yol modeli: Çift katmanlı liderlikten çift katmanlı performansa*. Doktora tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul.

Özdevecioğlu, M., (2003). Algılanan Örgütsel Destek ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2), 113-130.

Öztop, S., & Vurgun, L., (2011). Yönetim ve örgüt kültüründe değerlerin önemi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,

16(3), 217-230.

Parment, A., (2013). Generation Y vs. Baby Boomers: Shopping behavior, buyer involvement and implications for retailing. *Journal of Retailing and Consumer Services*, 20(2), 189-199.

Pavot, W., Diener E., Colvin C., & Sandvik, E., (1991). Further validation of the satisfaction with life scale: evidence for the cross-method convergence of well-being measures. *J Pers Assess*, 57,149–161.

Perera, K., (2007). *Life satisfaction and self-esteem*.

Peters, T., & Waterman, R. (1982). In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies. Harper & Row, New York.

Porto, J., & Ferreira, M., (2016). A Scale of Organizational Values Framed on Schwartz's Theory of Cultural Values. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32, 1-10

doi: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e32ne222>

Rain, J. S., Lane, I.M., & Steiner, D. D. (1991). A current look at the job satisfaction/life satisfaction relationship: Review and future considerations. *Human Relations*, 44, 287–307.

Realo, A., & Dobewall, H. (2011). Does life satisfaction change with age? A comparison of Estonia, Finland, Latvia, and Sweden. *Journal of Research in Personality*, 45 (3), 297-308.

Roccas, S., & Sagiv, L. (2010). Personal values and behavior: Taking the cultural context into account. *Social and Personality Compass*, 4, 31-41.

Rode, J. C. (2004). Job satisfaction and life satisfaction revisited: A longitudinal test of an integrated model. *Human Relations, 57* (9), 1205-1231

Roe, R.A., Ester, P., (2007). Values and work: empirical findings and theoretical perspective. *Applied Psychology, 48* (1), 1-21.

doi: 10.1111/j.1464-0597.1999.tb00046.x

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

Ryan R. M., & Deci E. L., (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist, 55* (1), 68-78.

Sagiv L., & Schwartz S. H., (2000). Value priorities and subjective well-being: Direct relations and congruity effects. *European Journal of Social Psychology, 30* (2), 177-198.

Sagiv, L., & Schwartz, S. H., (2007). Cultural values in organisations: Insights for Europe. *European Journal of International Management, 1*(3), 176.

doi:10.1504/EJIM.2007.014692

Salami, S. O., (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist, 10* (1), 31-38.

Schein, E. H., (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). The Oxford Handbook of Organizational

Climate and Culture. New York: Oxford University Press.

Schwartz, S. H., (1992). Universals in The Content And Structure Of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries. M. Zanna (Ed.). *Advances In Experimental Social Psychology* (s. 1-65). New York: Academic Press.

Schwartz, S. H., (1996). Value priorities and behavior: Applying a theory of integrated value systems, M. Zanna (Ed.). *The Ontario symposium* (s. 1- 24). New Jersey: Lawrence Erlbaum.

Schwartz S. H., & Bardi A., (1997). Influences of adaptation to communist rule on value priorities in Eastern Europe. *Political Psychology*, 18 (2), 385-410.

Schwartz, S. H., & Bilsky, W., (1987). Toward a Psychological Structure Of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53 (3), 550-562.

Schwartz, S. H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov, E., Fischer, R., Beierlein, C., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), 663-688.

Schwartz, S. H., & Rubel-Lifschitz, T. (2005). Sex Differences in Value Priorities: Cross-Cultural and Multimethod Studies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 1010–1028.

Schwartz, S. H., Vecchione, M., Fischer, R., Ramos, A., Demirutku, K., Dirilengumus, O., & Konty, M. (2012). Refining the theory of basic individual values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103 (4), 663-688.

Scott, C. R., (1997). Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management Communication Quarterly*, 10(4), 491-522.

Seva, U. L. & Berge, M. F., (2006). Tucker's Congruence Coefficient as a Meaningful Index of Factor Similarity. *Methodology*, 2(2), 57–64.

doi: 10.1027/1614-1881.2.2.57

Shin, D. C., & Johnson, D. M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social Indicators Research*, 5, 475-492.

Sortheix F.M., & Lönnqvist J.E., (2014). Personal Value Priorities and^[1]Life Satisfaction in Europe: The Moderating Role of Socioeconomic Development *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 45(2), 282–299.

Schneider, B., & Barbera, K. M. (2014). The Oxford handbook of organizational climate and culture. New York, NY: Oxford University Press.

Scott, C. R., (1997). Identification with multiple targets in a geographically dispersed organization. *Management Communication Quarterly*, 10(4), 491-522.

Sekaran, U., (1983). Factors influencing the quality of life in dual-career families. *Journal of Occupational Psychology*, 56(2), 161-174.

<http://dx.doi.org/10.1111/j.2044-8325.1983.tb00124.x>

Sezerel, H., Tonus, H. Z., (2016). Turizm Fakültelerinin Gözünden Eğitime Bakış. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38, 112-121.

Shapiro, H. L., (1957). Aspects of culture. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Sığrı, Ü., (2007). Kamu ve özel sektördeki kişisel ve örgütsel değerlerin uyumlaştırılması üzerine karşılaştırmalı bir çalışma, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18, 49-62.

Silah, M., (2000). *Sosyal psikoloji davranış bilimleri*. Ankara: Gazi Kitabevi Tic.

Sison, A.J., Fontrodona, J., (2013). Participating in the Common Good of the Firm. *Journal of Business Ethics*, 113 (4).

doi:10.1007/s10551-013-1684-4

Sousa, L., & Lyubomirsky, S. (2001). Life satisfaction. In J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of women and gender: Sex similarities and differences and the impact of society on gender*, 2, 667-676. San Diego, CA: Academic Press.

Stackman, R. W., Pinder, C. C., & Connor, P. E. (2000). Values lost. In N. M. Ashkanasy, C. P. M. Wilderom, & M. F. Peterson (Eds.), *Handbook of organizational culture and climate*, 37–54. Thousand Oaks, CA: Sage.

Strauss, W., & Howe, N. (1991). *Generations: The history of America's future, 1584 to 2069*. New York: William Morrow/Quill.

Stevenson, P., (1995). *The German language and the real world. Sociolinguistic, Cultural, and Pragmatic Perspectives on Contemporary German*. Oxford: Clarendon Press.

Super, D. E., (1964). *Work values inventory*. Boston: Houghton- Mifflin Co.

Şişman, M. (2002). *Örgütler ve kültürler*. Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Şişman, M. & Taşdemir, İ. (2008). *Türk eğitim sistemi*. Ankara: Pegem Akademi.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston: Pearson.
- Tait, M., Padgett, M. Y., & Baldwin, T. T. (1989). Job and life satisfaction: A reevaluation of the strength of the relationship and gender effects as a function of the date of the study. *Journal of Applied Psychology*, 74(3), 502-507.
- <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.74.3.502>
- Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores pessoais e organizacionais sobre o comprometimento organizacional. *Valores e comportamento nas organizações*, 5, 160–186.
- Tamayo, A., Mendes, A. M., & Paz, M. G. T., (2000). Inventário de valores organizacionais. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 5(2), 289–315.
- Tayli, A., (2015). Life Values Associated with Life Satisfaction in the Turkish University Sample. *Anthropologist*, 21(1,2), 323-329.
- Tewksbury, R., & Higgins, G. E. (2006). Examining the effect of emotional dissonance on work stress and satisfaction with supervisors among correctional staff. *Criminal Justice Policy Review*, 17 (3), 290–301.
- Thomas, T.P., (2013). *The effect of personal values, organizational values, and person-organization fit on ethical behaviors and organizational commitment outcomes among substance abuse counselor: a preliminary investigation*. Doktora Tezi. University Of Iowa, Iowa.

- Timms, N., & Paul, K., (1983). Social Work Values: An Enquiry. *The British Journal of Social Work*, 38 (4), 832-835.
- Tindale, R. S., Smith, C. M., Thomas, L. S., Filkins, J., & Sheffey, S., (1996). Shared representations and asymmetric social influence processes in small groups. In E. Witte & J. H. Davis (Eds.), *Understanding group behavior: Consensual action by small groups*, 81–103. New York, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Tom, V. R. (1971). The role of personality and organizational images in the recruiting process. *Organizational Behavior and Human Performance*, 6, 573-592.
- Tosi, H.L., (2000). How much does performance matter? a meta-analysis of ceo pay studies. *Journal of Management*, 26 (2), 301-309.
- Tozkoparan, G., & Vatansever, Ç. (2011). Farklılıkların yönetimi: insan kaynakları yöneticilerinin farklılık algısı üzerine bir odak grup çalışması. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11 (21), 89-109.
- Triandis, H. C. (1994). *Culture and social behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tucker, L. R., (1951). *A method for synthesis of factor analysis studies*. *Personnel Research Section Report*, 984. Washington, DC: Department of the Army.
- Tulgan, B., (2009). *Managing Generation X*. Norton Publishing, 25-27.
- Tulgan, B., & Martin, C.A., (2006). *Managing the Generation Mix*. Canada: HRD Press Inc..
- Turgut, T., (1998). *Örgütsel Davranışta Değerlerin Yeri*. Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları.

- Türk Dil Kurumu (2017). *Türkçe sözlük*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayını.
- Twenge, J.M., & Campell S.M., (2008). Generational Differences in Psychological Traits and their impact on the Workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 23 (8), 862-877.
- Ulutaş, M., (2011). Örgütlerde güven ve bağlılığın çatışma ile ilişkisi: dalaman uluslar arası havalimanı çalışanları üzerinde bir alan araştırması. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 79-86.
- Veenhoven, R., (1988). The utility of happiness. *Soc Indic Res*, 20, 333– 354.
- Verplanken, B., & Holland, R. W. (2002). Motivated decision making: Effects of activation and self-centrality of values on choices and behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 434-447.
- doi: 10.1177/0022022113504621
- Weiner, I. B., (2003). *Handbook of psychology*. Hoboken, NJ: Wiley
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing job satisfaction-Separating evaluations, beliefs and affective experiences. *Human Resource Management Review*, 12 (2), 173-194.
- White, L., & Dillingham, B. (1998). *The Concept of Culture*. America: Burgess Pub. Co.
- Wolburg J. & Pokrywczynski, J., (2011). A psychographic analysis of Generation Y, college students. *Journal of Advertising Research*, 33-53.

Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.

Yapıcı, A., & Zengin, Z. S. (2003). İlahiyat fakültesi öğrencilerinin değer tercih sıralaması üzerine psikolojik bir araştırma: çukurova üniversitesi ilahiyat fakültesi örneği. *Değerler Eğitimi Dergisi*, 1(4), 173-206.

doi: 10.1177/014920630002600207

Yeşil, S. (2007). Uluslararası ortaklıklar: kültürel farklılıklar ve bu farklılıkların üst yönetim grubunun çalışma ve performansına etkileri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(13), 232-246.



HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞI'NA

Tarih: 16/09/2019

Tez Başlığı : Birey-Örgüt Değerleri ile Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Y Jenerasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama

Yukarıda başlığı gösterilen tez çalışmamın a) Kapak sayfası, b) Giriş, c) Ana bölümler ve d) Sonuç kısımlarından oluşan toplam 87 sayfalık kısmına ilişkin, 16/09/2019 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda işaretlenmiş filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %11'dir.

Uygulanan filtrelemeler:

- 1- Kabul/Onay ve Bildirim sayfaları hariç
- 2- Kaynakça hariç
- 3- Alıntılar hariç
- 4- Alıntılar dâhil
- 5- 5 kelimedenden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Uygulama Esasları'nı inceledim ve bu Uygulama Esasları'nda belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

16/09/2019
Tarih ve İmza

Adı Soyadı: Ayşe ULUCAY
Öğrenci No: N15229508
Anabilim Dalı: İşletme
Programı: Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış

DANIŞMAN ONAYI

UYGUNDUR.

Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ

(Unvan, Ad Soyad, İmza)



HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
MASTER'S THESIS ORIGINALITY REPORT

HACETTEPE UNIVERSITY
GRADUATE SCHOOL OF SOCIAL SCIENCES
BUSINESS ADMINISTRATION DEPARTMENT

Date: 09/16/2019

Thesis Title : The Relationship Between Person-Organization Value Fit And Life Satisfaction: An Investigation On Y Generation Employees

According to the originality report obtained by myself/my thesis advisor by using the Turnitin plagiarism detection software and by applying the filtering options checked below on 09/16/2019 for the total of 11 pages including the a) Title Page, b) Introduction, c) Main Chapters, and d) Conclusion sections of my thesis entitled as above, the similarity index of my thesis is 11 %.

Filtering options applied:

1. Approval and Declaration sections excluded
2. Bibliography/Works Cited excluded
3. Quotes excluded
4. Quotes included
5. Match size up to 5 words excluded

I declare that I have carefully read Hacettepe University Graduate School of Social Sciences Guidelines for Obtaining and Using Thesis Originality Reports; that according to the maximum similarity index values specified in the Guidelines, my thesis does not include any form of plagiarism; that in any future detection of possible infringement of the regulations I accept all legal responsibility; and that all the information I have provided is correct to the best of my knowledge.

I respectfully submit this for approval.

09/16/2019
Date and Signature

Name Surname: Ayşe ULUCAY

Student No: N15229508

Department: Business Administration

Program: Management-Organization and Organizational Behavior

ADVISOR APPROVAL

APPROVED.

Assoc. Prof. Dr.

Selin METİN TAMGÖZ

(Title, Name Surname, Signature)



T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

22 Ocak 2018

Sayı : 35853172/ 433-314

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi: 02.01.2018 tarih ve 56 sayılı yazınız.

Enstitünüz İşletme (Yönetim Organizasyon ve Örgütsel Davranış) Anabilim Dalı yüksek lisans programı öğrencilerinden Ayşe ULUCAY'ın Doç. Dr. Selin METİN CAMGÖZ danışmanlığında yürüttüğü "Birey-Örgüt Değerleri İle Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki: Y Jenerasyonu Çalışanları Üzerinde Bir Uygulama" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun 16 Ocak 2018 tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof. Dr. Rahime M. NOHUTCU
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Öğrenci İşlerine
Yazı İşleri Müdürlüğü
23-01-2018