

OTOBÜS İŞLETMELERİ İŞGÖRENLERİNİN İŞ DEĞERLERİNİN OLUŞMASINDA BİREYSEL DEĞERLERİN ROLÜ ÜZERİNE ANKARA ŞEHİRLERARASI TERMİNAL İŞLETMESİ'NDE (AŞTİ) BİR ARAŞTIRMA ¹

The Role Of Individual Values In The Formation Of Work Values Bus Transportation Enterprises Employee: A Research In Ankara Intercity Terminal Operation (AŞTİ)

Merve TUNCEL

mervetuncel35@gmail.com, Ankara/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-5402-8362>

Doç. Dr. Hakan KARA

Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya Sosyol Bilimler MYO, Kütahya/TÜRKİYE

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0001-9480-4904>

ÖZET

Bu araştırmanın amacını, Otobüs İşletmeleri'nde çalışan işgörenlerin iş değerlerinin oluşmasında bireysel değerlerin rolünü belirlemek oluşturmıştır. Araştırmanın verileri gönüllülük esasına dayalı olarak, Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi'nde (AŞTİ) 50 Otobüs İşletmesi'nde çalışan 300 işgörenden elde edilmiştir. Araştırmada, Bireysel Değerler Envanteri ve İş Değerleri Ölçeği kullanılmıştır. Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarının iş değerleri üzerinde etkili olduğu, etkinin ise belirli boyutlar altında yer aldığı görülmüştür. Söz gelimi, iş değerleri boyutlarından olan araçsal-maddi iş değerleri boyutuna, Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarından bağışlama, saygı ve doğruluk boyutunun; sosyal özgeci iş değerleri boyutu üzerinde, Bireysel Değerler Envanteri alt boyutu olan disiplin ve sorumluluk boyutunun; içsel iş değerleri boyutu üzerinde, Bireysel Değerler Envanteri'nde yer alan saygı ve doğruluk boyutunun, Bireysel Değerler Envanteri'nde dürüstlük, disiplin ve sorumluluk alt boyutlarının ise, destekleyici iş değerleri boyutu üzerinde etkisi olduğu görülmüştür. Öte yandan, demografik değişkenlere göre iş değerleri üzerinde, bireysel değerlerin rolü de incelenmiştir. Bulgular, Otobüs İşletmesi işgörenlerinin iş değerleri oluşmasında bireysel değerlerinin etkili olduğu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Ulaşım, Otobüs İşletmeleri, Değerler, Bireysel Değerler, İş Değerleri.

ABSTRACT

The purpose of this research has been to determine the role of individual values in the formation of work values of employees working in Bus Transportation Enterprises. The data of the research were obtained on a voluntary basis, from 300 employees working in 50 bus operations in Ankara Intercity Terminal Operations (AŞTİ). Individual Values Inventory and Work Values Scale were used in the study. It has been observed that the Individual Values Inventory sub-dimensions are effective on work values, and the effect is under certain dimensions. For example, the instrumental-material work values dimension, which is one of the work values dimension, the Individual Values Inventory sub-dimensions forgiveness, respect and accuracy; the discipline and responsibility dimension which is the individual values inventory sub-dimension on the social altruistic work values dimension; It has been observed that the dimension of respect and accuracy in the Individual Values Inventory and the sub-dimensions of honesty, discipline and responsibility in the Individual Values Inventory have an effect on the supportive work values dimension. On the other hand, the role of Individual Values on work values according to demographic variables was also examined. Findings have shown that Individual Values are effective in the formation of work values Bus Transportation Enterprises employees.

KeyWords: Transportation, Bus Transportation Enterprises, Values, Individual Values, Work Values

¹ Bu çalışma, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde Doç. Dr. Hakan Kara danışmanlığında yürütülen, Merve Tuncel'in 'Otobüs İşletmeleri İşgörenlerinin İş Değerlerinin Oluşmasında Bireysel Değerlerin Rolü Üzerine Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi'nde (AŞTİ) Bir Araştırma' isimli yüksek lisans tezinden özetlenerek ve düzenlenerek üretilmiştir

1.GİRİŞ

İşgörenlerin önem verdiği farklı bireysel değerleri bulunmaktadır. Değerlerini çalıştıkları işletmeye taşırlar. Bireysel değerlerini, işletme içinde gelişen olayların değerlendirmesinde kullanırlar. Bireysel değerler zaman içerisinde iş değerlerini etkiler. Bir diğer deyişle, iş değerleri, bireysel değerlerden ayrı düşünülemez. İşgörenlerin bireysel ve iş değerleri arasındaki etkiyi anlayabilmek işgörenlerin, işletmeye ve birbirlerine karşı geliştirecekleri yeni değerleri anlayabilmekte yardımcı olacaktır. Bu durum, neden işgörenlerin beklenebildiği gibi işletme verimliliğine katkı sağlayacak davranışlarda bulunmuyor, sorusunun yanıtlarından birisini de oluşturmuş olacaktır. Bundan dolayı araştırma, davranışların birçok nedeni olmakla birlikte, işgören davranışlarını yönlendirme gücü olduğunu düşünülen bireysel ve iş değerleri üzerinden planlanmıştır. Çünkü insanlar değerlere göre yaşama eğilimindedir. Çevrede bulunan her şey insanlar için bir değer ifade etmektedir. İnsanların yaşamlarını inandıkları değerler belirlemektedir (Schwartz, 2012: 3). Bireysel değerlerin, iş yaşamında yer alan beklentileri karşılayan değerler ise iş değerlerinin temelini oluşturmaktadır (Çerçi, 2013: 18). Ulaştırma hizmet sunumunun özel ve yaygın bir türü olan ve Türkiye’de kitlesel taşımacılıkta kullanılan Otobüs İşletmeleri, işgörenlerinin değerleri araştırmanın odağını oluşturmuştur. Otobüs İşletmeleri kitlesel bir taşımacılık yapmakta ve ulaştırma hizmet gereksinmesinin (güvenli, konforlu, ekonomik) giderilmesinde önemli roller üstlenmektedir. Dolayısıyla rollerinin istenen düzeyde yerine getirilmesinde işgörenlerinin ayrı bir önemi bulunmaktadır. Diğer her sektörde olduğu gibi, Otobüs İşletmeleri işgörenlerinin işlerine karşı geliştirecekleri değerlerin, bireysel değerleri ile ilgili olabileceğini düşünülmektedir. Bu kapsam içerisinde Otobüs İşletmeleri, Türkiye ulaştırma sektörünün önemli ve vazgeçilmez bir alt parçası oluşturduğu için işgörenlerinin iş değerleri oluşmasındaki bireysel değerlerin rolü üzerine Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi (AŞTİ) otobüs işletme işgörenleri üzerine bir araştırma yapılmıştır.

2.OTOBÜS İŞLETMECİLİĞİ

İnsanlık tarihinin varoluşu ile ortaya çıkan pek çok gereksinim gibi ulaşım ve ulaştırma da insanlar için bir gereksinim oluşturmaktadır. İnsanlar gereksinimlerine rasyonel bir biçimde ulaşmak, kendisi veya eşyaları için yer değiştirmenin kısa sürede, verimli ve güvenli bir biçimde gerçekleşmesini amaçlamaktadır (Oral & Kıpkip, 2019: 59). Günümüz öncesinde veya bulunduğumuz çağcıl dönemde beslenme, barınma vb. yaşamsal gereksinimleri karşılamak bile insanın yer değiştirmesini gerekli kılmaktadır. İnsanların, hedefleri ne olursa olsun veya kim tarafından ne derece sağlanırsa sağlansın, bir yerden başka bir yere olan hareketliliğe ulaşım denilmektedir (Demirelli, 2018: 118). Ulaşım kavramı ile ulaştırma kavramı arasındaki farkı belirginleştirmek kavramsal çerçeve sağlayacaktır. Ulaşım, bir yerden bir başka yere gidiş geliş olarak tanımlanırken, bir diğer kaynaktan ise ulaşım, insanların çevre ilişkilerinin oluşumunda, üretimini gerçekleştirdiği bilgi-sermaye-yapının bir yerden başka bir yere hareketliliğinde rol oynayan sistem olarak tanımlanmıştır (Deniz, 2016: 137). Ulaştırma ise TDK tarafından, insanların, malların, haberlerin ulaşmasını sağlayan işlerin ve araçların tümü, münakalat olarak tanımlanırken; bir diğer kaynaktan, ulaştırma, insanların gereksinimlerine rasyonel bir şekilde yaklaştırmakta insanın kendisi ve eşyalarının bir yerden farklı bir yere ulaşımını güvenli, verimli ve kısa süre de gerçekleştirmeyi hedeflemesi olarak tanımlanmıştır (Oral & Kıpkip, 2019: 59). Öte yandan ulaştırma, müşteri istek ve gereksinimlerini gidermek, ürünlerin gereksinim duyulan merkez ve bölgelere zamanında ulaştırılması; dar anlamda ise, bir nesnenin bir yerden farklı bir yere nakli olarak tanımlanmaktadır (Yenidünya, 2008: 4).

Türkiye’de şehirlerarası ulaşımın %95’ini karayolu taşıtlarıyla gerçekleştirmektedir. Bu yüzdenin büyük bir bölümü Otobüs İşletmeleri tarafından karşılandığını belirtmek de yerinde olacaktır. Türkiye’de seyahat etmek için Otobüs İşletmeleri’ni tercih etme nedenleri arasında ulaşım süresinin kısa, kolay ve otobüs seferlerinin sıklığı bulunmaktadır (Bayramoğlu, 2000: 43). Türkiye’de, ulaşım hizmetine olan gereksinim genel olarak, Otobüs İşletmeleri ile karşılamaktadır. Otobüs İşletmeleri; yolculuk yapmak isteyen herhangi bir insanın yolculuğuna ilişkin tüm gereksinimleri karşılayan ticari bir kuruluş olarak faaliyetini sürdürmektedir. Bir tanımda, Otobüs İşletmeleri; üretici ile tüketici arasında ilişki kuran, hizmeti oluşturan, hizmeti sunan, pazarlayan ve satan veya bu tür işlemler için aracı olan kuruluşlar olarak ifade edilmektedir (Çatı & Yıldız, 2005: 122). Öte yandan daha geniş kapsamlı bir diğer tanım, Otobüs İşletmeleri’nin insanların çeşitli nedenlerden dolayı yaptıkları uzun veya kısa süreli ulaşım gereksinimlerinin belirli bir ücret karşılığında gidermek için ulusal veya uluslararası ulaşımın gerçekleştirilmesinde ulaştırma sorumluluğunu otobüslerle yerine getiren ticari hizmet işletmeleri olduğunu belirtmektedir (Tokat & Kara, 1999: 99). Tanımlar Otobüs İşletmeleri’nde ulaştırmayı, satın alınmasıyla başlayıp ulaşmak istenilen yere ulaşınca biten bir hizmet olarak değerlendirmeyi olanaklı kıldığını da belirtmek gerekmektedir. Ulaştırma

bir süreç olduğundan; otobüs, muavin, kaptan, host-hostes, kullanılan tesisler, ikram, teknolojik donanım ve taşınan yolcu sayısı Otobüs İşletmeleri'nin başlıca ulaştırma hizmet üretim sürecinin öğelerini oluşturmaktadır. Otobüs İşletmeleri'nde, ulaştırma hizmet üretiminde görev alan işgörenlerin çabaları ile başkalarının çabaları birleştirilerek ve etkin bir şekilde çalışma sağlayarak en yüksek sonuca ulaşmasını sağlamak için işletmelerin alması gereken bütün kararların, politikaların, önlemlerin ve yöntemlerin tümü işgören işlevi olarak nitelendirilir. Bu yüzden, Otobüs İşletmeleri'nde işgören işlevinin yönetimi, işletme de görev almış işgörenlerin, işletme içinde nasıl yer alacaklarını, işgörelere nasıl davranılması gerektiğini ve işgörenler ile ilgili yaşanan sorunların nasıl ele alınması gerektiğini belirten bir takım ilkelere dayanması gerekmektedir. İlkeler, Otobüs İşletmeleri'nde kendi yönetim ve organizasyon yapılarına uygun şekilde düzenlenerek uygulanması işgörenlerin en yüksek etkinlik düzeyine ulaşmalarını, çalıştıkları Otobüs İşletmesi'nin rekabet ettikleri alanlarda öncelik sağlamasını ve optimum sonuçlar almasını sağlayabilecektir (Kara vd., 2009: 122).

3.BİREYSEL DEĞERLER VE İŞ DEĞERLERİ

Değerlerin incelenmesi hem insanların hem içinde bulundukları kültürleri ve işletmeleri anlamakta temel bir yöntem olarak değerlendirilmektedir. Bilişsel düzeyde bakıldığında inanç, tutum, davranış ve neyin istenilir olduğunu anlaşılmasında anahtar bir kavramdır (Asan vd., 2013: 16). Değerler, sadece günümüzün ilgi çeken bir kavramı değildir. Tarih içerisinde her zaman ilgi çeken kavramların başında olmuştur. Söz gelimi, Sokrates ve Platon, değerlerin nesnellliğini savunmuşlardır. Sokrates'e göre değerler, nesnel bir varlığa sahiptir. Platon için değer de, ahlâki bağımsız ve mutlak olarak doğru veya yanlıştır. Aristoteles için ise değer, varlığa içkindir, Söz konusu olan nokta, değerlerin nesnel yönü olmasıdır. Öte yandan, Kant, çağcıl düşüncede değer problemini ilk defa bağımsız olarak ortaya koymuştur. Bunlara karşılık varoluşçu Sartre de, insan davranışlarını önceleyen ve onlara ışık tutan bir değerler alanı olmadığını, tam tersine değerlerin önünde onları yaratan öznenin yer aldığını belirtmiştir (Coşkun & Yıldırım, 2009: 313). Alman metafizikçi olan W. Windelband ise, felsefeyi değer felsefesi olarak görmüş ve tarihsel olayların yasalaştırılamayacağı ancak değerlendirilebileceğini savunmuştur (Özensel, 2003: 218). Değer kavramının diğer bilimlere konu edilmesi ile birçok bilim dalında değere gönderme yapan tanımlar yerini almıştır. Söz gelimi, felsefe bilim dalında değer, (wert, kıymet, value, valuer), öznelci ve nesnelci açılarından tanımlanmaya çalışılmış; ancak, mutlak bir tanım çıkarmak oldukça güç bir durum gibi görülmüştür (Töremen & Akdemir, 2007: 354). Sosyoloji bilim dalı değerleri, insanların düşünce, tutum ve davranışlarında birer ölçüt olarak ortaya çıkmakta, toplumsal bütünlüğün ayrılmaz bir ögesi (Sâgnak, 2004: 102), psikoloji bilim dalında, öncelikli olarak bir uyarılma sorunu (Baş & Dilmaç, 2015: 290) olduğu görülmektedir. Öte yandan alanyazında, değer kavramına yönelik birçok tanımın yer almaktadır. Söz gelimi, Türk Dil Kurumu'na (2020) göre değer, bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut ölçü, bir şeyin değdiği karşılık, kıymet; bir şeyin para ile ölçülebilen karşılığı, bedel, kıymet, paha, valör; üstün nitelik, meziyet, kıymet; üstün, yararlı nitelikleri olan kimse; kişinin isteyen, gereksinim duyan bir varlık olarak nesne ile bağlantısında beliren şey; bir değişkenin veya bilinmeyenin sayı ile anlatımı; bir ulusun sahip olduğu sosyal, kültürel, ekonomik ve bilimsel değerlerini kapsayan maddi ve manevi öğelerin bütünüdür (Kapkın vd., 2018: 185). Bir çalışma değer kavramını, arzularda değil, arzu edilende yer alan, kendi ve başkaları için istemenin doğru ve uygun olduğu hissedilen şeyler (Kara vd., 2010: 15) olarak tanımlarken; bir diğer çalışma da değer kavramı için, belirli durumları diğer durumlara tercih etme eğilimi (Hofstede, 1998: 478) tanımını benimsemiştir. Değerleri normatif bir yaklaşım ile ele alan Parsons da değeri, alternatifler arasından seçim yaparken standart veya kıstas görevi gören, paylaşılmış sembolik sistemin bir ögesi olarak tanımlanmıştır (Sâgnak, 2004: 102).

Değer kavramına özgü yapılan tanımlama çabaları, kavram ile ilgili olan değer sistemi kavramını gündeme getirmiştir. Değer sistemi insanların belirlediği göreceli önem olasılığına göre hiyerarşik olarak düzenlenmiş bireysel değer gruplarıdır. Bir diğer deyişle, bireysel değerler sistemi, insanın kararlarını, eylemlerini, çatışmaları çözümlemeleri ve ödüller ile cezalara olan tutumlarını etkileyen düzenlenmiş tercihler ve standartlardır (Fritzsche, 1995: 910). Bireysel değerler idealleri, kavramları ve insanın yaşamında önem verdiği öğeleri anlatmaktadır. Bireysel değerler kültürün veya toplumun oluşturduğu sosyal sistemin bir çıktısıdır. Çünkü kültür, insanların davranışlarını onlara aşıladığı ve öğrettiği değerler aracılığı ile etkilemektedir (Büyükbeşe & Özdemir, 2016: 744). Değerlerin bir alt kümesi olarak ifade edilen iş değerleri, insanların işletmede sağlamak istediği özel bir sonuca verdiği önem seviyesi şeklinde açıklanmaktadır (Çetin vd., 2019: 67). İş değerleri ile ilgili yapılan araştırmalar sonucunda, toplumdan topluma farklılık gösteren iş değerlerinin işgörenin yetiştiği çevre, kültür ve toplumsal koşulların etkisi ile

büyük ölçüde iş değerlerini biçimlendirdiği görülmektedir. İnsanların sahip oldukları değerler yaşanan dönemlere göre farklılık gösterebilmektedir (Yücel & Karataş, 2009: 75). İş değerleri, işgörenin yaptığı işe karşı olan duygularından ziyade, genel olarak o işe karşı tutumlarının bir göstergesi olarak tanımlanmış ve statü edinme, yüksek pozisyonlarda var olma, ücrete karşı tutumların iş değerlerinden etkileneceği belirtilmektedir (Wollack, 1971: 331). Bir diğer deyişe, iş değerleri, iş, işletme ve işgören etkileşimini yansıtan bir kavramdır. İnsanların işleri ile ilgili olarak işletmede önem verdikleri konuları, iş ile ilgili beklentilerini ortaya koymaktadır. İşgörenin kendine yönelttiği “ne için çalışıyorum?”, “mesleğimden ve yaşamdan ne bekliyorum?” sorularına verdiği cevaplar insanın iş değerlerinin oluşturmaktadır (Türkay & Akgöz, 2016: 151). İş değerleri, bir organizasyonu maksimum verim ile yönetme ve yürütebilmek için gereken inançların toplamı olarak tanımlanmaktadır (Wang & Fulop, 2007:169). Yine alanyazın ile ilgili yapılan araştırmalarda, bireysel değerler ile iş değerleri arasında önemli bir bağın olduğu görülmektedir. Söz gelimi, 1924 yılında Hawthorne araştırmalarında ile başlayan, öncelikle ışıklandırma, ısıtma, yerleşik düzen, işçi verimliliği gibi fiziksel özellikleri kapsayan çalışmaların işgörenler üzerindeki etkilerini incelenmiş ve fiziksel faktörlerin yerine işgörenlerin sahip oldukları değer yargıları ve geleneklerin, amaçların, inançlar ve hedeflerin işgörenler üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir (Koçel, 2010: 236-237).

4.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Araştırmanın amacını otobüs işletmeleri işgörenlerinin iş değerlerinin oluşmasında bireysel değerlerin rolünü anlamak oluşturmıştır. Araştırmanın kapsamını da, Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi'nde (AŞTİ) Otobüs İşletmeleri'nde çalışan yer hizmetleri (bölge müdürü ve sorumlusu, bölüm ve yazıhane sorumlusu ve memurlar) ve otobüs hizmetleri (kaptan, host-hostes ve muavin) işgörenleridir. Ana evrenin büyük ve ulaşılma zorlukları, ölçek maddelerine verilen yanıtların samimiyet derecesi, kültürel eğilimler, demografik özellikler araştırmanın sınırlılıkları içerisinde yer almaktadır.

5.ARAŞTIRMANIN PLANI VE UYGULANMASI

Araştırmanın ana-alt hipotezleri ve modeli şu şekilde oluşturulmuştur.

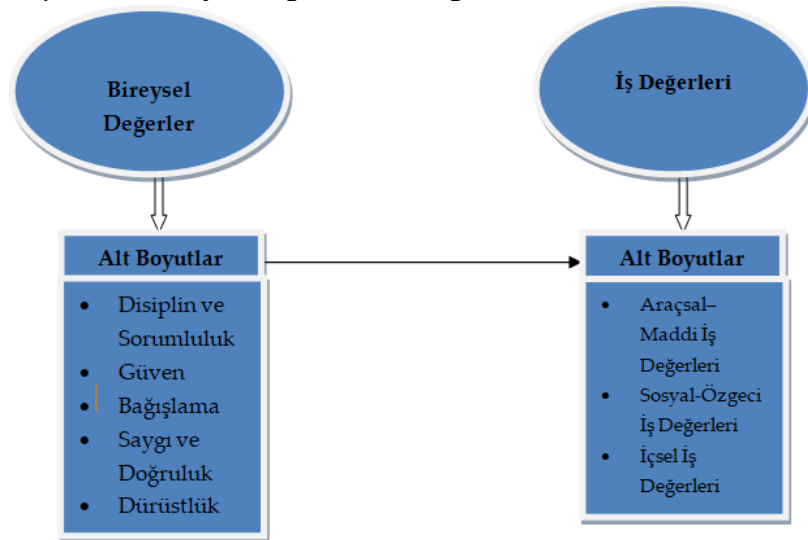
Çalışmanın ana hipotezi:

H₁: Bireysel değer envanterinin iş değerleri üzerinde etkisi vardır.

Çalışmanın alt hipotezleri:

H₂: Bireysel değerler envanteri alt boyutlarının iş değerleri alt boyutları üzerinde etkisi vardır.

H₃: İş değerlerinin oluşmasında bireysel değerlerin demografik özellikler üzerinde etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Araştırmanın evrenini, Türkiye’de bulunan şehirlerarası otobüs terminalleri oluştururken, sınırlılıklar içerisinde belirtilen nedenlerden dolayı, araştırmada örneklem yoluna gidilmiş ve Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi’nde (AŞTİ) faaliyet gösteren Otobüs İşletmeleri araştırmanın örneklemi oluşturmuştur. Bu doğrultuda amaca ulaşmak için gereksinim duyulan veriler Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi’nde faaliyet gösteren 50 Otobüs İşletmesi ve araştırmaya gönüllülük esasına dayalı 300

işgörenden elde edilmiştir. Veriler anket uygulaması ile elde edilmiştir. Gerekli izinler alındıktan sonra anket formunda, işgörenlerin demografik özelliklerini belirleyici sorularla birlikte, İş Değerleri Ölçeği'ni (Lyons, 2006) ve Bireysel Değerler Envanteri'ni (Asan vd., 2008) meydana getiren ifadeler yer almıştır. Gönüllü olarak katılımcıların her bir ifadeye verdikleri yanıtlar çalışmanın verilerini oluşturmuştur. Ankara Şehirlerarası Terminal İşletmesi (AŞTİ) işgörenleri hakkında bilgi sahibi olabilmek amacı ile betimleyici istatistik bilgileri elde edilmiştir. İş Değerleri Ölçeği'nin ve Bireysel Değerler Envanteri'nin alt boyutlarını belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarının ve iş değerleri alt boyutlarının işgörenlerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediğinin tespit edilmesi için varyans analizi uygulanmıştır. İş değerleri boyutlarını oluşturan her bir boyuta, bireysel değerler boyutlarının etkisi doğrusal regresyon analizi yöntemiyle belirlenmiştir. Böylece bireysel değerlerin, iş değerlerinin hangi demografik özelliklere göre farklılık gösterdiği ve bireysel değerler boyutlarından hangilerinin iş değerleri boyutları üzerinde etkisinin bulunduğu belirlenmeye çalışılmıştır.

6. ARAŞTIRMA BULGULARI VE İSTATİSTİKSEL ÇÖZÜMLEMELER

Araştırma kapsamında bulunan işgörenlerin demografik özelliklerinden elde olunan bulgular şöyledir: erkek işgören %96,7, kadın işgören %3,3; 21-30 yaş arası %48,2, 41 ve daha üstü yaş %24,6; eğitim seviyesi temel olanlar %82,7; 11 yıl ve daha üstü çalışanlar %19; gelir düzeyi 2.500-4.000._ TL olanlar %74,7 olduğu görülmüştür.

6.1. Faktör analizleri sonuçları

6.1.1. Bireysel Değerler Envanteri Faktör Analizi

KMO ölçütünün ,837 olması örneklemin faktör analizi için yeterli; Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılık derecesinin 0,5'ten büyük olması da örneklemin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyansa göre ilk faktörün özdeğerinin en yüksek (5,265) sonraki faktörlerin ise özdeğerlerinin gittikçe azaldığı görülmektedir. 6. faktörün özdeğerinin 1'den büyük olması 6. faktörden sonra özdeğerin sürekli düştüğü görülmüştür. Bu durumda Bireysel Değerler Envanteri'nin 6 boyuttan oluştuğu sonucuna ulaşılmıştır. 6. faktörün kümülatif yüzde değeri ise, önemli kabul edilen faktörlerin toplam değişimin ne kadarlık kısmını açıkladığını göstermiştir. Altı faktör toplam değişimin %58'ini açıklamaktadır. Bir diğer deyişle, bireysel değerler üzerinde görülebilecek değişimin yarısından fazlası 6 boyutla açıklanabilmektedir. İzleyen kısımda directoblimin faktör rotasyonu işlemi sonucunda elde edilen faktör yükleri matrisi verilmiştir.

Tablo 1. Bireysel Değerler Envanteri İçin Faktör Yükleri Matrisi

	Alt Boyutlar					
	Disiplin ve Sorumluluk	Güven	Bağışlama	Saygı ve Doğruluk	Paylaşım	Dürüstlük
Güvenilir biriyim.	,772					
Sözüm senedimdir.	,731					
Kendimi dürüst biri olarak görürüm.	,680					
Dürüstlüğüne işe yaradığını düşünürüm.	,637					
İnsanlar bana güvenir.	,602					
Kendimi sadık bir kişi olarak tanımlarım.	,590					
Sonuçları ne olursa olsun doğrulardan yanayım.	,586					
Hata yapan insanları affedebilirim.		-,807				
Biri benim duygularımı incittiğinde affedebilirim.		-,769				
"Affedebilir ve unutabilirim."		-,647				
Bir şeyi yapacağını söyleyip de yapmayan insanları affedebilirim.		-,625				
Geçmişte bana yanlış davranmış olan birini affederim.		-,596				
Geçmiş deneyimlerimden dolayı konuşmayacağım insanlar vardır.			,769			
Diğer insanlara güvenmek konusunda şüpheciyimdir.			,670			
Kin tutarım.			,619			
Bir hata yaptığımda hatamı kabul ederim.				-,874		
Başkalarının bakış açlarına saygı duyarım.				-,781		
Paylaşmacı biriyimdir.				-,574		
Özür dilemek bana göre değildir.					,732	
Dürüstlük ve bütünleşme ev dışında gerekli değildir.					,682	
Dürüstlük ve doğruluk başarıyla ilişkilidir.						,842
İşimi yaparken doğru süreçleri takip ederim.						,600

Faktör yükleri matrisi elde edilirken 0,50'den daha az faktör yüküne sahip ifadeler analizden çıkarılmıştır. Bireysel Değerler Envanteri'nin genel güvenilirlik düzeyinin de ,85 olması ölçeğin güvenilir olduğu göstermektedir. Bireysel Değerler Envanteri boyutlarının sırasıyla cronbach'salpha katsayıları da şöyledir; disiplin ve sorumluluk ,832; güven ,749; bağışlama ,535; saygı ve doğruluk ,754; paylaşım ,372 ve dürüstlük ,575; disiplin ve sorumluluk, güven, saygı ve doğruluk alt boyutlarının yüksek derecede güvenilir olmakla birlikte, bağışlama ve dürüstlük alt boyutlarının da kabul edilebilir derecede güvenilir olduğu; paylaşım alt boyutunun ise, güvenilir olmadığına karar verilerek analiz dışında bırakılmıştır.

6.1.2. İş Değerleri Ölçeği Faktör Analizi

KMO Ölçütünün ,837 olması örneklemin faktör analizi için yeterli, Barlett Küresellik Testi'nin anlamlılık derecesinin 0,5'ten büyük olması da örneklemin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir. Toplam açıklanan varyansa göre ilk faktörün özdeğerinin en yüksek (10,260) sonraki faktörlerin ise özdeğerlerinin gittikçe azaldığı görülmektedir. İlk dört faktörün özdeğerinin birden büyük olması 4. faktörden sonra özdeğerin 1'in altına düşmesi 4 faktörün önemli faktörler olduğunu göstermektedir. 4. faktörün kümülatif yüzde değerine göre ilk 4 faktör iş değerleri ölçeğinde meydana gelecek olan değişimin % 62'sini açıklamaktadır.

Tablo 2. İş Değerleri Ölçeği İçin Faktör Yükleri Matrisi

	Alt Boyutlar			
	Araçsal-Maddi İş Değerleri	Sosyal-Özgeci İş Değerleri	İçsel İş Değerleri	Destekleyici İş Değerleri
Yaşam koşullarıma uygun çalışma saatlerini içermesi.	,849			
Kişisel gereksinimlerimi karşılayacak avantajlara sahip olması (örneğin tatil, sağlık güvencesi, emeklilik vb.).	,785			
Özel hayatım, ailem ve iş hayatım arasında denge kurmama izin vermesi	,777			
İyi bir maaş sağlaması	,656			
İş güvencesi sağlaması	,633			
İşimi nasıl yapacağıma ve zamanımı nasıl harcayacağıma karar verme özgürlüğümün olması	,524			
Çalıştığım işletmede program ve uygulamaların adil ve tarafsız bir şekilde yönetildiği bir çalışma ortamının sağlanması.	,518			
İnsanlara yardım etme fırsatı vermesi.		,809		
Arkadaşlık kurabileceğim uyumlu ve dost canlısı iş arkadaşlarıyla çalışma imkânı sağlaması.		,800		
Canlı ve eğlenceli bir ortam sunması.		,753		
İşimin kurum için önemli bir iş olması.		,687		
Yaptığım işin topluma bir katkısının olması; bir fark yaratması.		,649		
Sosyal etkileşime olanak tanıyan bir iş olması.		,647		
İşimin kurumsal çıktılar üzerinde bir etkiye sahip olması.		,635		
Ahlaki değerlerimle tutarlı olması.		,601		
Yeteneklerimi zorlayan proje ve görevler üzerinde çalışma imkânı sağlaması.			,787	
Özgün fikirlere ve yaratıcılığa imkân tanıması.			,778	
Sanatsal ve bilimsel etkinliklere teşvik etmesi.			,743	
Yeni bilgiler elde etme ve sürekli öğrenme fırsatı vermesi.			,732	
Çalışma etkinliklerinde zenginlik ve farklılık sunması.			,662	
Eğitim ve deneyimle geliştirdiğim yeteneklerimi kullanabileceğim bir iş olması.			,659	
Çalıştığım işletmede düşünceli ve destekleyici bir yöneticiyle çalışma olanağının olması.				,808
Teknik olarak yetkin bir yöneticiyle çalışma olanağının olması.				,765
İşimi yapabilmek için bana gerekli bilginin sağlanması.				,680
Çalıştığım işletmenin benim performansıma yönelik zamanında ve yapıcı geribildirim veren bir yönetime sahip olması.				,670
Çalıştığım işletmede iyi yapılan bir işin takdir edilmesi .				,619

Faktör yükleri matrisi oluşturulurken 0,50'den daha az faktör yüküne sahip olan ifadeler ve analiz dışı bırakılmıştır. İş Değerleri Ölçeği'nin genel güvenilirlik düzeyi 0,94 olması, ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. İş Değerleri Ölçeği'nin alt boyutlarının sırasıyla cronbach'salpha katsayıları da şöyledir; araçsal maddi iş değerleri ,90, sosyal özgeci iş değerleri ,88, içsel iş değerleri ,86 ve destekleyici iş değerleri ,85.

6.2. T Testi ve Varyans Analizi Sonuçları

Bireysel Değerler Envanteri ve İş Değerleri Ölçeği'nin alt boyutlarının bireylerin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği varyans analizleri olarak da adlandırılan bağımsız örneklem t Testi ve Tek Yönlü Anova Testleri ile test edilmiştir. Varyans Analizleri'nden elde edilen bulguların ana kütle hakkında doğru bilgileri içerdiğinden emin olabilmek için normal dağılım incelenmiştir.

Tablo 3. Normallik Testine İlişkin Bulgular

	Skewness	Kurtosis
Disiplin ve sorumluluk	-1,060	,360
Güven	-,223	-,438
Bağışlama	,098	-,692
Saygı ve Doğruluk	-1,431	1,289
Dürüstlük	-1,459	1,042
Araçsal maddi iş değerleri	-1,355	1,276
Sosyal özgeci iş değerleri	-,925	1,343
İçsel iş değerleri	-,185	-,827
Destekleyici iş değerleri	-1,473	2,826

Çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ile +3 arasında yer alması örneklemin normal dağılıma uygun olduğunu dolayısıyla evren hakkında doğru bilgileri içerebileceğini göstermektedir. Bireysel Değerler Envanteri boyutlarının ve iş değerleri boyutlarının kadınlar ve erkekler arasında anlamlı şekilde farklılık göstermediğinin tespiti için t Testi uygulanmıştır. Ancak bağımsız örneklem t Testi varyansların eşit dağılım gösterip göstermemesine bağlı olarak iki farklı sonuç vermektedir. Levene istatistiği olasılık değerleri varyansların eşit dağılım varsayımının sınanması amacıyla geliştirilmiştir. İş Değerleri Ölçeği'nin alt boyutlarının hem de Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarının kadın ve erkekler arasında anlamlı şekilde farklılık göstermediği ve sosyal özgeci alt boyutunu oluşturan ifadeler verilen yanıtların ise, yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir (0,05>0,025). Hangi gruplar arasında farklılık olduğunun belirlenmesi için varyansların eşit dağılım göstermesi halinde Kullanılabilecek Tukey Post Hoc Testi'ne göre 21-30 yaş ile 31-40 yaş arasındaki gruplarda sosyal özgeci iş değerlerine verilen ifadeler istatistiki açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Disiplin ve Sorumluluk alt boyutunda ise varyansların eşit dağılımı sağlanamamıştır (0,000<0,05). Dolayısıyla farklılık, Welch Testi yardımıyla incelenmiştir. Welch Testi'ne göre, disiplin ve sorumluluk alt boyutu yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir (0,05>0,000). Tamhane Post Hoc Testi'ne göre ise 21-30 yaş ile 31-40 yaş ve 41-50 yaş arasındaki kişilerde bu farklılık belirlenmiştir. Güven alt boyutu da varyansların eşit dağılım göstermesi sonucunda başvuru Anova testi olasılık değerine göre yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılık göstermektedir (0,05>0,012). Tukey Post Hoc Testi'ne göre ise, 21-30 yaş ile 51 ve üstü yaş grupları arasında Bireysel Değerler Envanteri alt boyutu olan güven boyutu farklılık göstermektedir. Saygı ve Doğruluk alt boyutu ise, yaş gruplarına göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır (0,05>0,006). Tamhane Post Hoc Testi'ne göre 21-30 yaş ile 41-50 yaş arasında saygı ve doğruluk alt boyutu anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Dürüstlük alt boyutu da 21-30 yaş ile 51 ve üstü yaş grupları arasında anlamlı şekilde farklılık göstermektedir. Anova testi olasılık değerine göre Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarından sadece saygı ve doğruluk alt boyutunun işgörenlerin çalışma sürelerine bağlı olarak farklılık gösterdiği belirlenmiştir. (0,05>0,012). Tukey Post Hoc Testi'ne göre ise, 6 ay ile 1 yıl arasında çalışma süresine sahip işgörenler ile 6-10 yıl arası çalışma süresine sahip işgörenler arasında farklılık görülmektedir. Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarından olan disiplin ve sorumluluk ve saygı ve doğruluk alt boyutlarını oluşturan ifadeler verilen yanıtların işgörenlerin sahip olduğu unvana göre anlamlı şekilde farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Disiplin ve sorumluluk alt boyutu işgörenlerin sahip oldukları unvana göre anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Hangi gruplar arasında farklılık olduğunun tespiti için uygulanan Tamhane Post Hoc Testi'ne göre kaptan ve host/hostes arasında farklılık olduğu belirlenmiştir. Disiplin ve sorumluluk alt boyutunun da kaptan ve host/hostes arasında anlamlı şekilde farklılık göstermemektedir. İş değerleri alt boyutlarından olan araçsal maddi iş değerleri, destekleyici iş değerleri alt

boyutlarında varyansların eşitliği varsayımının sağlanamaması nedeni ile farklılıkların tespiti için welch testi uygulanmıştır. Ancak Welch Testi olasılık değerlerinin her iki boyutta da 0,05'ten büyük olması araçsal maddi iş değerleri ve destekleyici iş değerleri alt boyutlarının işgörenlerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık belirlenmiştir. Yine, sosyal özgeci iş değerleri ve içsel iş değerleri alt boyutlarında ise varyansların eşitliği varsayımı sağlandığı için farklılıkların belirlenmesi için Anova testi uygulanmıştır. Ancak, Anova testi olasılık değerinin her iki boyutta da 0,05'ten büyük olması sosyal özgeci iş değerlerinin ve içsel iş değerleri alt boyutlarına verilen puanların işgörenlerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Disiplin ve sorumluluk alt boyutunda welch testi olasılık değerinin 0,05'ten büyük olması disiplin ve sorumluluk alt boyutunun işgörenlerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir. Anova olasılık değerine göre ise; Bireysel Değerler Envanteri içerisinde yer alan diğer güven, bağışlama, saygı ve doğruluk, dürüstlük alt boyutlarının da işgörenlerin gelir düzeylerine göre anlamlı şekilde farklılık göstermediği belirlenmiştir.

6.3. Regresyon Analizi Sonuçları

Bireysel değerlerin, iş değerleri üzerine etkisinin belirlenmesi için gerekli hipotez testleri uygulanmıştır. Bu amaç doğrultusunda öncelikle bireysel değerler boyutları ile iş değerleri boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin bulunup bulunmadığının tespiti olası bir ilişkinin yönü ve şiddeti hakkında ve ilerleyen aşamalarda uygulanan Regresyon Analizleri hakkında da önsel bir bilgi sahibi olmak amacıyla Korelasyon Analizi'ne başvurulmuştur. İlişkinin yönü ve şiddetinin tespiti için pearson korelasyon katsayısı elde edilmiştir. Korelasyon Analizi sonucunda, iş değerleri boyutları ile bireysel değerler boyutları arasındaki ilişkilerden yola çıkılarak bir kestirim de bulunmak ve bireysel değerlerin iş değerleri üzerindeki etkisinin tam olarak belirlenmesi amacıyla Regresyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Bireysel değerlerin, iş değerleri üzerindeki etkisini tam olarak ortaya koyan modeller elde oluşturulmuştur.

Tablo 4. Korelasyon Analizi

		Araçsal maddi iş değerleri	Sosyal özgeci iş değerleri	İçsel iş değerleri	Destekleyici iş değerleri	Disiplin ve sorumluluk	Güven	Bağışlama	Saygı ve doğruluk	Dürüstlük
Araçsal maddi iş değerleri	Katsayı	1	,499**	,506**	,567**	,142*	,082	-,122*	,156*	,081
	(P)		,000	,000	,000	,022	,186	,049	,012	,192
Sosyal özgeci iş değerleri	Katsayı	,499**	1	,419**	,391**	,220**	,040	,030	,064	,105
	(P)	,000		,000	,000	,000	,519	,632	,302	,091
İçsel iş değerleri	Katsayı	,506**	,419**	1	,470**	,070	,058	,036	,185**	,103
	(P)	,000	,000		,000	,260	,354	,560	,003	,098
Destekleyici iş değerleri	Katsayı	,567**	,391**	,470**	1	,175**	,111	-,039	,163**	,178**
	(P)	,000	,000	,000		,005	,074	,526	,008	,004
Disiplin ve sorumluluk	Katsayı	,142*	,220**	,070	,175**	1	,126*	-,140*	,409**	,318**
	(P)	,022	,000	,260	,005		,042	,024	,000	,000
Güven	Katsayı	,082	,040	,058	,111	,126*	1	-,233**	,225**	,168**
	(P)	,186	,519	,354	,074	,042		,000	,000	,007
Bağışlama	Katsayı	-,122*	,030	,036	-,039	-,140*	-,233**	1	-,124*	-,053
	(P)	,049	,632	,560	,526	,024	,000		,045	,390
Saygı ve doğruluk	Katsayı	,156*	,064	,185**	,163**	,409**	,225**	-,124*	1	,349**
	(P)	,012	,302	,003	,008	,000	,000	,045		,000
Dürüstlük	Katsayı	,081	,105	,103	,178**	,318**	,168**	-,053	,349**	1
	(P)	,192	,091	,098	,004	,000	,007	,390	,000	

** : %1 istatistik düzeyinde anlamlı

* : %5 istatistik düzeyinde anlamlı

Araçsal maddi iş değerleri ile sosyal özgeci iş değerleri arasında %49.9, içsel iş değerleri arasında %50.6, destekleyici iş değerleri arasında %56.7, disiplin ve sorumluluk arasında %14.2, saygı ve doğruluk arasında %15.6 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Sosyal özgeci iş değerleri ile içsel iş değerleri arasında %41.9, destekleyici iş değerleri arasında %39.1, disiplin ve sorumluluk arasında %22 düzeyinde pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. İçsel iş değerleri ile destekleyici iş değerleri arasında %47, saygı ve doğruluk arasında ise %18.5 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Destekleyici iş değerleri ile disiplin ve sorumluluk arasında %17.5, saygı ve doğruluk arasında %16.3, dürüstlük arasında %17.8 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı pozitif yönde bir ilişki belirlenmiştir. Disiplin ve sorumluluk ile güven arasında pozitif yönlü olarak %12.6,

bağışlama arasında ters yönlü olarak %14, saygı ve doğruluk arasında pozitif yönlü olarak %40.6, dürüstlük arasında pozitif yönlü olarak %31.8 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Güven ile bağışlama arasında ters yönlü olarak %23.3, saygı ve doğruluk arasında pozitif yönlü olarak %22.5, dürüstlük arasında ise pozitif yönlü olarak %16.8 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bağışlama ile saygı ve doğruluk arasında %12.4 düzeyinde ters yönlü ilişki tespit edilmekle birlikte, dürüstlük arasında anlamlı bir ilişki bulunamamaktadır. Saygı ve doğruluk ile dürüstlük arasında ise pozitif yönde istatistiki açıdan anlamlı %34.9 düzeyinde anlamlı bir ilişki belirlenmiştir.

İş değerlerin 4 faktöre ayrılması nedeniyle her bir iş değerleri faktörleri üzerinde bireysel değerlerin etkisini belirlemek amacıyla 4 ayrı regresyon modeli kurulmuştur. Regresyon modeli kurulurken herhangi bir teoriyi test etmeksizin çalışmanın amacına hizmet eden en doğru modeli belirlemek amacıyla geriye doğru adımsal regresyon modeli tercih edilmiştir.

Tablo 5. Model Özeti (Araçsal Maddi İş Değerleri)

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R kare	Standart hataların tahmini	Durbin-Watson
1	,204 ^a	,042	,023	1,08359	
2	,204 ^b	,041	,026	1,08152	
3	,202 ^c	,041	,030	1,07978	
4	,187 ^d	,035	,028	1,08088	1,658

a. Tahmin: (Sabit), dürüstlük, bağışlama, güven, disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

b. Tahmin : (Sabit), bağışlama, güven, disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

c. Tahmin: (Sabit), bağışlama, disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

d. Tahmin: (Sabit), bağışlama, disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

e. Bağımlı değişken: araçsal maddi iş değerleri

Model özeti tablosunda son modelin 4. modelde elde edildiği görülmektedir. İlk modelde Bireysel Değerler Envanteri boyutlarının hepsi yer almaktadır. İkinci modelde dürüstlük boyutu, üçüncü modelde güven boyutu, dördüncü modelde ise disiplin ve sorumluluk boyutları çıkarılmıştır. Son modelde ise bağımlı değişken olarak bağışlama ve saygı boyutları kalmıştır. Düzeltilmiş R kare değerine göre ise araçsal-maddi iş değerleri boyutunu bağışlama ve saygı boyutları %2.8'nini açıklamaktadır. Ayrıca modelde otokorelasyon belirlenmemiştir. Anova tablosuna göre kurulan ilk modelin istatistiki açıdan anlamsız olduğu görülmektedir (0,05>0,054). Ancak 4. modele kadar modelin anlamlılık düzeyi yükselmektedir. Dördüncü modelde ise modelin genel anlamlılık düzeyi istatistiki açıdan %1 düzeyindedir. Son model olan 4. modelde iş değerleri boyutlarından olan araçsal-maddi iş değerleri boyutuna sadece bağışlama ve saygı ve doğruluk boyutunun etkisi olduğu görülmüştür. Dördüncü modelin katsayı tahminine göre bağışlama araçsal-maddi iş değerleri üzerinde ters yönde bir etkisi bulunmakla birlikte etkisi %10 düzeyinde istatistiki açıdan anlamlıdır. Bağışlama boyutunda bir birimlik bir artış meydana gelmesi halinde araçsal-maddi iş değerleri boyutunda 0,109 birim bir azalış görülmektedir. Saygı ve doğruluk boyutunun ise araçsal-maddi iş değerleri boyutu üzerinde istatistiki açıdan %5 düzeyinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu belirlenmiştir. Saygı ve doğruluk boyutunda meydana gelebilecek bir birimlik artış karşısında araçsal maddi iş değerleri boyutunda 0,369 birim artış görülecektir. Vif değerlerinin 5'ten küçük olması bağımsız değişkenlerin arasında çoklu doğrusal bağlantının olmadığını belirlenmiştir.

Tablo 6. Model Özeti (Sosyal-Özgeci İş Değerleri Boyutu)

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R kare	Standart hataların tahmini	Durbin-Watson
1	,235 ^a	,055	,037	,92164	
2	,234 ^b	,055	,040	,92020	
3	,231 ^c	,053	,042	,91897	
4	,228 ^d	,052	,045	,91786	
5	,220 ^e	,048	,045	,91789	1,470

a. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Bağışlama, Güven, Disipline ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

b. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, bağışlama, Disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

c. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, bağışlama, disiplin ve sorumluluk

d. Tahmin: (Sabit), Bağışlama, disiplin ve sorumluluk

e. Tahmin: (Sabit), disiplin ve sorumluluk

f. Bağımlı değişken: sosyal özgeci iş değerleri

Sosyal özgeci iş değerleri boyutu üzerinde bireysel değerler boyutlarının etkisini belirleyebilmek amacıyla geriye doğru adım tekniği ile uygulanan regresyon modeli sonucunda son model beşinci aşamada elde edilmiştir. İlk aşamada bireysel değerler ölçeğinin bütün boyutları bağımsız değişken olarak modelde bulunmaktadır. İkinci model kurulurken, güven boyutu, üçüncü modelde saygı ve doğruluk boyutu, dördüncü modelde güven, saygı ve doğruluk, dürüstlük boyutu beşinci modelde ise bağışlama boyutu çıkarılarak sadece disiplin ve sorumluluk boyutunun bulunduğu beşinci model elde edilmiştir. Buna göre sosyal özgeci iş değerleri boyutu üzerinde sadece disiplin ve sorumluluk boyutunun etkisi olduğu belirlenmiştir. Düzeltilmiş R kare değerine göre ise disiplin ve sorumluluk boyutu %4.5 düzeyinde sosyal özgeci iş değerleri boyutuna etkisi vardır. Durbin Watson İstatistiği'ne göre ise modelde otokorelasyon bulunmamaktadır. Anova tablosuna göre kurulan ilk modelin anlamlılık düzeyi %95 düzeyinde model anlamlı iken, beşinci modelde modelin anlamlılık düzeyi artmış ve model %99 düzeyinde anlamlı bulunmuştur. Son model olan beşinci modele göre sosyal ve özgeci iş değerleri boyutuna sadece disiplin ve sorumluluk alt boyutunun etkisi olduğu görülmektedir. Bireysel değerlerden disiplin ve sorumluluk alt boyutunda meydana gelebilecek bir birimlik artış iş değerlerinden sosyal özgeci alt boyutunda 0,486 birim artışa neden olacaktır.

Tablo 7. Model Özeti (İçsel İş Değerleri Boyutu)

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R kare	Standart hataların tahmini	Durbin-Watson
1	,200 ^a	,040	,021	1,25685	
2	,200 ^b	,040	,025	1,25444	
3	,198 ^c	,039	,028	1,25243	
4	,194 ^d	,038	,030	1,25113	
5	,185 ^e	,034	,030	1,25102	1,620

a. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Bağışlama, Güven, Disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

b. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Bağışlama, Güven, Saygı ve doğruluk

c. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Bağışlama, Güven, saygı ve doğruluk

d. Tahmin: (Sabit), bağışlama, saygı ve doğruluk

e. Tahmin: (Sabit), saygı ve doğruluk

f. Bağımlı değişken: İçsel iş değerleri

İçsel iş değerleri boyutu üzerinde bireysel değerler boyutlarının etkisinin belirlemek için uygulanan regresyon modeli sonucunda beşinci modelde son modele ulaşılmıştır. İlk model bütün bireysel değerler boyutları ile kurulurken, ikinci model kurulurken disiplin ve sorumluluk, üçüncü model kurulurken güven, dördüncü model kurulurken dürüstlük, beşinci model kurulurken ise bağışlama boyutları çıkarılmıştır. Son model olan beşinci modelde içsel iş değerleri boyutu üzerinde sadece bireysel değerlerden saygı ve doğruluk boyutunun etkisinin olduğu görülmüştür. Düzeltilmiş R kare değerine göre saygı ve doğruluk boyutunun içsel iş değerleri boyutu üzerinde %03 düzeyinde bir etkisinin olduğu görülmüştür. Durbin Watson istatistik katsayısına göre modelde otokorelasyon görülmemiştir. Model ANOVA tablosuna göre kurulan ilk modelin anlamlılık düzeyi istatistiki açıdan %10 düzeyinde anlamlı iken, anlamlılık düzeyi artarak beşinci model de model istatistiki açıdan %1 düzeyinde anlamlı hale gelmiştir. İstatistiki açıdan %99 düzeyinde önem düzeyine sahip olmakla birlikte beşinci son modele göre bireysel değerler ölçeğinden saygı ve doğruluk boyutunda meydana gelebilecek bir birimlik artış içsel iş değerleri boyutlarından içsel iş değerleri boyutu üzerinde 0,551 birim artışa neden olacaktır.

Tablo 8. Model Özeti (Destekleyici İş Değerleri Boyutu)

Model	R	R Kare	Düzeltilmiş R kare	Standart hataların tahmini	Durbin-Watson
1	,237 ^a	,056	,038	,86191	
2	,237 ^b	,056	,041	,86023	
3	,229 ^c	,053	,042	,86013	
4	,218 ^d	,047	,040	,86084	1,599

a. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Bağışlama, Güven, disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

b. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Güven, Disiplin ve sorumluluk, saygı ve doğruluk

c. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, Güven, disiplin ve sorumluluk

d. Tahmin: (Sabit), Dürüstlük, disiplin ve sorumluluk

e. Bağımlı değişken: Destekleyici iş değerleri

Destekleyici iş değerleri boyutu üzerinde bireysel değerler boyutlarının etkisini belirlemek için uygulanan regresyon modele göre bireysel değerlerden dürüstlük, disiplin ve sorumluluk alt boyutlarının destekleyici iş değerleri boyutu üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir. Geriye doğru adımsal yöntemler yoluyla elde edilen modelde ilk model bireysel değerler alt boyutlarının hepsi bağımsız değişken olarak yer almaktadır. İkinci model kurulurken bağışlama boyutu, üçüncü model kurulurken saygı ve doğruluk boyutu, dördüncü model kurulurken ise güven boyutlarının modele bir katkısı olmadığı düşünülerek modelden çıkarılmıştır. Son model olan dördüncü modelde yer alan bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklayabilme oranının %04 olduğu düzeltilmiş R kare değerlerinden anlaşılmıştır. Durbin Watson İstatistiği değerine göre modelde otokorelasyon bulunmamaktadır. Model Anova tablosunda yer alan anlamlılık düzeylerine göre ilk model %95 düzeyinde istatistiki açıdan önem düzeyine sahipken, dördüncü model %99 düzeyinde istatistiki önem düzeyine sahiptir dolayısıyla kurulan ilk modelden dördüncü modele kadar modelin anlamlılık düzeyi artmıştır. Kurulan modele göre destekleyici iş değerleri boyutu üzerinde bireysel değerler boyutlarından disiplin ve sorumluluk ile dürüstlük boyutlarının etkisi olduğu belirlenmiştir. Her iki bağımsız değişkende istatistiki açıdan %5 düzeyinde anlamlıdır. Disiplin ve sorumluluk boyutunda oluşabilecek bir birimlik artış destekleyici iş değerleri boyutunda 0,272 birim artışa neden olacaktır. Dürüstlük alt boyutunda oluşabilecek bir birimlik artış ise destekleyici iş değerleri alt boyutunda 0,332 birim artışa neden olacaktır.

7.SONUÇ

Araştırma Otobüs İşletmeleri işgörenlerinin iş değerlerinin oluşmasında bireysel değerlerin rolü olduğunu göstermektedir. Bireysel Değerler Envanteri ifadelerine verilen yanıtların ortalama değerlerine göre, bireysel değerlerin (dürüstlük, saygı, adalet, paylaşımcı olma vb.), oldukça yüksek olduğu ve iş değerleri ifadelerine göre de, bilgi, eğitim, olumlu geri bildirim almaya eğilim, destekleyici ve yetkin çalışma arkadaşlıkları, elverişli çalışma ortamının sağlanması, maaş düzeyi, iş güvencesi, ahlaki değerlere saygılı ortamın bulunması, yardımlaşma ortamının sağlanması vb. konulara oldukça önem verildiği görülmektedir. Bireysel Değerler Envanteri ve İş Değerleri Ölçeği Anova testi sonucunda güven alt faktörünün 21-30 ve 51 yaş üstü arasında farklılık göstermesi; ulaştırma sektörünün ekonomik dalgalanmalardan etkilenmesinden dolayı işten çıkarılma düşüncesi ile farklılık göstereceği şeklinde değerlendirilmiştir. Saygı ve doğruluk alt boyutunun farklılık göstermesi de, otobüs işletmelerinde yeni kuşak işgörenin kültüre dayalı kuşak farklılığı nedeni olduğunu ve disiplin ve sorumluluk alt boyutunun farklılık göstermesi ise, Otobüs İşletmeleri'nde çalışan işgörenlerin eğitim seviyelerinin temel düzeyde bulunması ile ilgili olabileceğini düşündürmektedir. Araştırmada, Bireysel Değerler Envanteri alt boyutlarının iş değerleri üzerinde etkili olduğu oluşan bu etkinin ise belirli boyutlar altında yer aldığı sonucuna ulaşılmıştır. İş değerleri boyutlarından olan araçsal-maddi iş değerleri boyutuna bireysel değerler envanteri alt boyutlarından bağışlama, saygı ve doğruluk boyutunun etkisi, sosyal özgeci iş değerleri boyutu üzerinde bireysel değerler envanteri alt boyutu olan disiplin ve sorumluluk boyutunun etkisi olduğu belirlenmiş, içsel iş değerleri boyutu üzerinde Bireysel Değerler Envanteri'nde yer alan saygı ve doğruluk boyutunun etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca, Bireysel Değerler Envanteri'nde dürüstlük, disiplin ve sorumluluk alt boyutlarının ise destekleyici iş değerleri boyutu üzerinde etkisi olduğu belirlenmiştir.

KAYNAKÇA

- Asan, T., Ekşi, F., Doğan, A. & Ekşi, H. (2013). "Bireysel Değerler Envanteri'nin Dinsel Eşdeğerlik Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması", Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 27(27): 15-38.
- Baş, V. & Dilmaç, B. (2015). Eğitim ve Değerler İçinde, Değerler Bilançosu, Konya, Çizgi Kitabevi.
- Bayramoğlu, G. (2000). "Çağdaş Yönetim Yaklaşımlarının Şehirlerarası Otobüs İşletmelerinde Uygulama Olanakları", Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Büyükbese, T. & Özdemir, A. (2016). "Üniversitelerde Bireysel ve Örgütsel Değerler ile Üniversite Öğrencilerinin Değerlerle Yönetime Yönelik Algıları", Uluslararası Sosyal Araştırma Dergisi, 9(47): 743-754.

- Coşkun, Y. & Yıldırım, A. (2009). “Üniversite Öğrencilerinin Değer Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi”, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 6(1): 311-328.
- Çatı, K. & Yıldız, S. (2005). “Şehirlerarası Otobüs İşletmelerinde Hizmet Kalitesinin Ölçülmesi ve Bir Uygulama”, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 23(2): 121-144.
- Çerçi, S. (2013). “İş Değerlerinin Örgütsel Bağlılık ve İş Performansı Üzerine Etkisi: Osmaniye Korkut Ata Üniversitesinde Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- Çetin, S., Sadykova, G. & Seçer, A. (2019). “İş Değerlerinin Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi: Tekstil Çalışanları Üzerine Bir Araştırma”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi, 22(1): 66-73.
- Demirelli, L. (2018). “Türkiye’de Kentsel Ulaşım Politikasındaki Değişimin Yapısalıcı Analizi”, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Deniz, T. (2016). “Türkiye’de Ulaşım Sektöründe Yaşanan Değişimler ve Mevcut Durum”, Doğu Coğrafya Dergisi, 36: 135-156.
- Fritzsche, D. J. (1995). “Personal Values: Potential Keys To Ethical Decision Making”, Journal of Business Ethics, 14: 909-922.
- Hofstede, G. (1998). “Attitudes, Values and Organizational Culture: Disentangling The Concepts”, Institute For Research Intercultural Cooperation, 19(3): 477-492.
- Kapkın, B., Çalışkan, Z. & Sağlam, M. (2018). “Türkiye’de 1999-2017 Yılları Arasında Değerler Eğitimi Alanında Yapılmış Lisansüstü Çalışmaların İncelenmesi”, Değerler Eğitimi Dergisi, 16(35): 183-207.
- Kara, H., Uzgören, N. & Uzgören, E. (2010). “Kültürel Değer Yargılarının Değişimi”, Bursa, Ezgi Kitabevi.
- Kara, H., Yıldırım, M. ve Özcan, E. (2009). “Türkiye Otobüs İşletmeciliği”. İstanbul, Rota Yayınları.
- Koçel, T. (2010). “İşletme Yöneticiliği”, 12. Baskı, İstanbul, Beta Yayın.
- Lyons, S. T. (2003). “An Exploration of Generational Values in Life and at Work”, Unpublished PhD Dissertation, Carleton University Eric Sprott School of Business, Canada.
- Lyons, S.T., Duxbury, L. E. & Higgins, C. A. (2006). “A Comparison of the Values and Commitment of Private Sector, Public Sector, and Parapublic Sector Employees”, Public Administration Review, 66(4): 605-618.
- Oral, C. & Kıpık E. (2019). “Ulaştırma Sektörünün Önemi Üzerine Kavramsal Bir Yaklaşım”, Oğuzhan Sosyal Bilimler Dergisi, 1(1): 58-64.
- Özensel, E. (2003). “Sosyolojik Bir Olgu Olarak Değer”, Değerler Eğitimi Dergisi, 1(3): 217-239.
- Sağnak, M. (2004). “Value Congruence and Results in Organizations”, Educational Administration in Theory & Practice, 37: 72-95.
- Schwartz, S.H., (2012). “An Overview of the Schwartz Theory of Basic Values”, Online Readings in Psychology and Culture, 2(1): 1-20.
- Türk Dil Kurumu. <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.01.2020).
- Tokat, M. B. & Kara, H. (1999). “Otobüs İşletmeciliği”, 1. Baskı, Dumlupınar Üniversitesi Yayınları No:7.

- Töremen, F. & Akdemir, D. A. (2007). “Eğitim Örgütlerinin Kişiliğine Uygun Paradigma: Değerlerle Yönetim”, E-Journal of New Wold Sciences Academy,2(4): 352-366.
- Türkay, O. & Akgöz, E. (2016). “Yaşam Değerleri ile İş Değerleri Arasındaki Etkileşim: Otel Çalışanları Örneği”, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7(14): 147-164.
- Wang, K. Y. & Fulop, L. (2007). “Managerial Trust and Work Values With in the Context Of Internetal Joint Ventures in Chine”, Journal of International Management, 13: 164-186.
- Wollack, S., vd. (1971). “Development of the Survey of Work Values”, Journal of Applied Psychology, 55(4): 331-338.
- Yenidünya, Ç. (2008). “Türkiye ve Dünyada Ulaştırma Sistemleri”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yücel, C. & Karataş, E. (2009). “Eğitim Yöneticilerinin Benimsedikleri İş Değerleri”, Ege Eğitim Dergisi, 10(2): 70-101.