

Inglehart'ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme

Inglehart's Theory of Value Transformation: An Application on Academics

Büşra Halis Öztürk¹ 

Öz

Günümüzün bilgi çağında ülkeler birbirleri ile sıkı bir etkileşim içerisinde. Her ülkenin/toplumun kendine özgü değer yargıları ve tutumları bulunmakta ve toplumların zaman içerisinde değerlerinde değişimler yaşanabilmektedir. Çalışma hayatında da değişen koşullar ve şartlarla birlikte, her kuşağın çalışanlarının çalışma değerlerinde de farklılıklar görülmekte, özellikle de genç kuşakların değerlerini koruma konusunda yaşlı kuşaklara göre farklılık göstermeye başladığı söylenebilmektedir. Son yıllarda, çalışma değerlerindeki dönüşümleri, Inglehart'ın değer dönüşüm modeli ile ele alan yaygın bir eğilim mevcuttur. Söz konusu bu eğilimde, çalışma değerlerinde ücret ve iş güvenliği gibi dışsal/materyalist değerlerin önemini kaybettiği; kendini ifade etme ve otonomi gibi içsel/post materyalist değerlerin önem kazandığı savunulmakta ve bu dönüşümün yaşlılardan gençlere doğru evirildiği iddia edilmektedir. Bu çalışmada Inglehart'ın iddia ettiği gibi çalışma değerlerinde bir dönüşüm olup olmadığı, tespit edilmeye çalışılmış, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi akademik personeli üzerine ampirik bir çalışma yapılmıştır. Toplamda 352 kişiden oluşan akademik personele anket yolu ile ulaşılmıştır. Inglehart'ın yaşlı kuşakların materyalist eğilimlerinin, genç kuşakların ise post materyalist eğilimlerinin daha yüksek olduğu iddiasından hareketle, bu araştırmanın sonuçlarına göre; Türkiye'de genç ve yaşlı kuşağın materyalist ve post materyalist değerleri arasında önemli bir farklılık bulunmamakla birlikte, bireylerin yaşları ilerledikçe post materyalist görüşe sahip oldukları ve içsel çalışma değerlerine daha fazla önem verdikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler

Inglehart, Değerler, Çalışma değerleri, Akademisyenler

* Bu çalışma, Uludağ Üniversitesi'nde Dr. Öğr. Üyesi Şenol BAŞTÜRK danışmanlığında "Türkiye'de Gençliğin Değer Dönüşümü" adlı doktora tezinden türetilmiştir.

1 Sorumlu Yazar: Büşra Halis Öztürk (Arş. Gör. Dr.), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, Muğla, Türkiye. E-posta: busrahalis@gmail.com. ORCID: 0000 0003 0449 0054

Atf: Halis-Ozturk, B. (2020). Inglehart'ın değer dönüşüm teorisi: Akademisyenler üzerine bir inceleme. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 78: 391-428. <https://doi.org/10.26650/jspc.2020.78.0013>

Abstract

In today's information age, countries interact closely with each other. Each country or society has its own values. However, there may be changes in the values of societies in time. In integrated societies with the changing conditions in working life and information communication technologies, there are differences in working values of the employees of each generation, in particular, it can be said that young generations differ in terms of protecting the values of older generations. In recent years, there is a widespread tendency to handle the transformations in the study values with the value conversion model of Inglehart. As a result external /materialist values such as "wages and occupational safety" have lost their importance in their work values; self-expression and autonomy, such as "internal / post-materialist" values gain importance and it is claimed that this transformation evolved from the elderly to the youth. In this study, as alleged by the Inglehart, value the work of young and older generations in Turkey has tried to determine whether a conversion. With these values, an empirical study was carried out on the academic staff of Muğla Sıtkı Koçman University based on the value transformation model of Inglehart. Through a questionnaire were reached total of 352 academic staff members. Based on Inglehart's claim, according to the results of this research; significant differences couldn't find between the younger and older generations values in Turkey. It has been concluded that individuals have post-materialist views as their age progresses and they give more importance to internal study values.

Keywords

Inglehart, Values, Work values, Academics

Extended Summary

The values that form the focus of the study; philosophy, sociology, psychology, anthropology are among the topics discussed in the social sciences literature. However, the values have not been clarified conceptually. According to one of its common definitions values; is defined as the desired goals that vary from person to person and guide the lives of people. Values are dynamic; it varies from society to society, from person to person. In the life cycle, while the importance given to some of the values hierarchy increases, the importance given to some decreases. In this cycle, new beliefs and behaviors that are compatible with general changes are gained and new priorities and needs are developed for how to deal with changing situations. Values can be explained and interpreted both by the effect of individuals on attitudes and behaviors and the impact of different structural variables on values; it is very popular in the social sciences, as it allows for cross-cultural comparisons.

On the other hand, the subject of “work” as well as the subject of “values” has been the focus of interest in various disciplines from antiquity to the globalized world of today and researches have been made on it. Work, is one of the most important and basic requirements for people. It is an activity that benefits the individual both materially and morally in order to exist in social life. In addition, it is an important phenomenon that plays a role on the welfare and economic development of societies. The concept of work has different values and perceptions in different cultures. The work values related to the values and attitudes held for the study are narrower and include the importance given to the results of the study or the preferred results. When working values are mentioned, attitudes towards working in a society are understood. Therefore, the attitudes of a society towards work may differ in another society. While some societies develop a positive attitude towards work, others prioritize free time rather than work. In other words, the cultural characteristics and structure of the society in which it is located, is one of the variables that have an impact on the working values of individuals.

Researches on how to understand the working values in different societies and cultures and how they attach importance to these values remain important and it is also discussed how the values follow between young and old groups. Are there differences in value priorities between generations socializing with different values due to changes in cultural values as a result of social change? The subject of this study, by considering the age factor out whether the value change in Turkey, is to examine the factors that influence the value changes. Within the scope, the value model of Ronald Inglehart, which has an important effect on value studies, has been handled and evaluated accordingly.

The World Values Survey (WVS) conducted by Inglehart on six continents as of 1981, focuses on the transformation between generations in value orientations and this transformation is analyzed on the basis of underdeveloped and developed countries. These studies have shown that there are serious differences between younger generations and older generations in terms of value priorities. Especially in the Western world after the

Second World War, it is possible to say that the lives of the generations are in prosperity. For this reason, it has shown that older generations give more importance to the priority of physical security and economic conditions, which are “materialistic values” and values that include self-expression and autonomy, which are “post-materialist” values as younger generations are passed. Inglehart states that due to its nature, the transgenerational value transformation is slow, but underlines that this transformation will be greater in the long run. Therefore, based on these results, even though the system of values is seen as stationary; it is influenced by culture, beliefs of individuals and the characteristics of the society in which they grow.

In the study, prior to 1980 in Turkey in the context of Inglehart’s thesis and taken some years after 1980 and Mugla Sıtkı Koçman University Academic Staff sample examined whether there is a difference in study values between those born before 1980 and after 1980. Accordingly, an attempt was made to seek answers to three basic hypotheses. The first is that one of the participants materialist or postmaterialist values is more dominant and this is different among those born in different years. The second is that one of the participants’ internal and external working values is more dominant and different between those born before and after 1980. The third is that the materialist values and the external values coincide with the post-materialist values and the internal values.

Inglehart'ın Değer Dönüşüm Teorisi: Akademisyenler Üzerine Bir İnceleme

1960'lardan sonra, değer ve özellikle kuşaklararası değer farklılaşması, sosyal bilimlerde ve toplumsal değer araştırmalarında önemli bir tartışma konusu haline gelmiştir. Değerler dinamikdir, toplumdan topluma kişiden kişiye göre değişiklik gösterebilmektedir. Diğer yapısal değişikliklere göre değerlerde yaşanan değişimler, daha yavaş gerçekleşmektedir. Aynı şekilde toplumda değişen değerlere genç kuşaklar, yaşlı kuşaklara oranla daha hızlı adapte olabilmektedir. Bunun nedenleri arasında gençlerin yeniliklere daha açık olması, toplumsallaşma süreci içerisinde aktif olarak yer almaları sayılabilir.

Inglehart çalışmalarını dünya nüfusunun %70'ini temsil eden bir örneklem ile analiz etmektedir. Elde ettiği verilerle kültürel, ekonomik ve politik değişkenlerin birbirlerine bağlı olduğunu göstermektedir. Bir başka ifadeyle bu verilerden elde edilen sonuçlar; ekonomik büyümenin, toplumdaki mesleki uzmanlaşmayı, merkezileşmeyi, bürokrasiyi, eğitim ve seviyenin artmasını, inanç ve değerleri etkilediğini ve bunlardan etkilendiğini ortaya koymaktadır.

Inglehart, kuşaklararası değer değişim tezinde de genç kuşakların yaşlı kuşaklara oranla post materyalistik değerlere sahip olduklarını iddia etmektedir. Bu teoriye göre yaşlı kuşaklar, kıtlık ve güvensizlik ortamında yaşamış, hayatın zorluklarını emekleriyle çalışarak geçirmişlerdir ve maddi değerler onlar için, birinci derecede önemli olmuştur. Tam tersine genç kuşaklar refah ve güvenlik koşullarında büyümüşlerdir ve kişisel özerklik, kişisel ilişkilerde uyum, dayanışma gibi kendini ifade eden post materyalistik değerlere öncelik vermektedirler.

Özellikle son yıllarda bilgi iletişim teknolojilerinde yaşanan gelişmeler ve bilginin hızlı bir şekilde tüm dünyayla paylaşılabilmesi, kültürler arası etkileşimi ciddi oranlarda artırmıştır. Artık dünyanın bir ucunda yaşanan ve dünya tarihi için çok da önemli olmayan sıradan, basit, olaylar bile sesli ve görüntülü olarak anında dünyanın diğer ucuna ulaşabilmektedir. Dünyanın belli bir bölgesinde doğmuş olan bir birey, önceki dönemlerde daha yoğun bir şekilde ailesi, yakın çevresi ve içinde bulunduğu kültürün etkisiyle birey olma yolunda ilerlerken bugün gençler bunların yanı sıra daha yoğun bir şekilde tüm dünyada var olan algı ve olaylardan etkilenmektedir. Bu etkileşim,

kuşaklar arası iletişimde de kalıcı izler bırakmakta, nesillerin değer yargılarını veya bu değerlerin öncelik sırasını değiştirmektedir. İçinde bulunduğumuz çağın hızlı değişen yapısı, bireyleri bu değişime ayak uydurmaya zorlamakta, günümüzde bireylerin dünyasında öne çıkan değerlerin bir önceki nesilden farklı olmasının ardında bu küresel dönüşümün etkisi yatmaktadır.

Söz konusu bu dönüşüm *çalışma değerlerini* de etkilemektedir. Çalışmanın yeni ve esnek organizasyonu içerisinde, çalışmaya atfedilen değer ve bağımlı çalışanların kendilerini konumlandırmalarının farklılaştığını iddia eden, çok sayıda görüş mevcuttur. Özellikle 1970’lerin ortasından itibaren Inglehart çalışmaları etrafında yürütülen tartışmalar, bu dönüşümün köklü biçimde hissedildiğini göstermektedir. Buna göre, modern toplumlarda M. Weber’in analizlerinden itibaren önem verilen çalışma değerlerinin dünyevi ve materyal hedefleri çerçevesinde oluşan “ethos”un; Batı toplumlarında “savaş sonrası” kuşakla birlikte dönüşüme uğradığı düşünülmektedir. Daha çok gençlik çağı üzerine yapılan bu çalışmalar, Türkiye’de sınırlı sayıda takipçi bulmuştur. Daha çok politik toplumsallaşma üzerine yapılan yorumlar ise, değer dönüşümünü etkileyen yapısal koşullar ile kısıtlı bağlar kurabilmektedir. Yine son yıllarda “kuşak” farklılıkları üzerine yoğunlaşan ve tanımlayıcı olmak dışında; analitik nitelikleri sınırlı olan bir ilgi alanından bahsedilebilir.

Öte yandan Inglehart’ın analizlerinde karşılaştığı problem, yaşlanma ve kuşak etkilerini gösteren ampirik çalışmalarla ilgilidir. Inglehart, doğum yılları baz alınarak yapılan değerlendirmelerin doğru sonuçlar vermeyeceğini düşünmekte, zaman serisi temel alınarak yapılan analizlerin kuşaklar arasındaki farklılığı ortaya koyma noktasında yeterli olamayacağını iddia etmektedir. O nedenle popüler kuşak sınıflandırmasından uzak durmuştur ve çalışmalarında daha çok nesil kavramını kullanmıştır. Inglehart’a göre nesil, “bir ülkenin belirli tarihsel döneminde vurgulanan değer önceliklerini yansıtan bir ulusal alt kültür türüdür.” Inglehart’ın kuşak teorisi ise, bir nesil kohortunun (belirli bir özelliğe sahip kişilerin oluşturduğu grup), izlenebilen erişkin öncesi yıllarında meydana gelen önemli makro düzeyde sosyal, politik ve ekonomik olayların, nesillerin hayatları boyunca sürecek değerleri, inançları, beklentileri ve davranışlarından oluşan kimliğidir (Inglehart, 1997; Strauss ve Howe, 1991).

Bu çalışmada Inglehart’ın tezinden hareketle, Türkiye için birçok alanda bir kırılma noktası olan 1980 yılı öncesi ve sonrası ele alınmakta ve 1980

yılından sonra doğanlar hedef kitleyi oluşturmaktadır. Nitekim 1980 yılı ve sonrası hem Türkiye’de hem de dünyada belirgin farklılıkların yaşandığı bir kırılma noktası olmuştur. Yaşanan bu değişimler, çalışma değerlerinin farklılaşmasında ve bireylerin çalışma değerlerinin dönüşümünde de etkili olmuştur. Dolayısıyla Inglehart’ın materyalizm-post materyalizm tezinin Türkiye için geçerli olup olmadığı, özellikle doğum yılları baz alındığında bireylerin çalışma değerlerinde bir dönüşüm olup olmadığı araştırılmaya çalışılmış, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Akademik Personeli üzerinden bir anket çalışması gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ilk kısımda, kavramsal açıdan değerlerin ne ifade ettiği, Inglehart’ın Değer Dönüşüm Modeli yer almaktadır. İkinci kısımda, modern toplumlardan-post modern toplumlara çalışma ve çalışma değerlerinin materyalist/dışsal değerlerden, post materyalist/içsel değerlere doğru dönüşümü irdelenmektedir. Son kısımda ise Inglehart’ın materyalizm-post materyalizm ve kuşakların değer değişikliği söylemleri üzerinden, değer dönüşümlerini ölçmeye yönelik bir alan araştırması yapılarak, araştırmanın yöntemi, çalışmada elde edilen bulgular ve elde edilen bulguların değerlendirilmesine yer verilmektedir.

Kavramsal Açıdan Değer

Değer konusu birçok araştırmacı tarafından farklı şekillerde tanımlanmış; bilim, din, ahlak, felsefe ve sosyoloji gibi disiplinlerde ön plana çıkarılmış çok yönlü ve karmaşık bir kavram olmuştur. Özellikle değerler konusunda bir literatürün oluşmasında sosyoloji bilimi önemli katkılar sunmuştur. Bu bağlamda sosyoloji biliminde değerler; sosyal hayatın açıklanmasında kullanılan temel kavramlardan olup, kişi ve grup tarafından istenilen, kişi ve gruba yararlı, kişi ve grubun beğendiği her şey olarak tanımlanmaktadır (Fichter, 2009, s. 131).

Durkheim ve Weber gibi klasik sosyologlar tarafından değer ve değerlerin rolü toplumsal araştırmalarda sıkça tartışılmıştır. Her iki teorisyen için de bireysel ve toplumsal değişimi açıklamada değerler oldukça önemlidir. Weber, değerlerin sosyolojik araştırmanın nesnel veya “değer yargılarından arınmış” olması gerektiğinin üzerinde durmuştur. (Korkmaz, 2013, s. 55-56). Zira Weber’in anlamaya yönelik sosyolojisi, kişilerin kendi özellikleri içerisinde dünyayı nasıl anlamlandırdıklarını önemsemektedir. Söz gelimi Protestan etikle çalışmaya püriten bir değer/önem yükleme arasında belirgin bir içsel

ilişki vardır. Weber’e göre Calvinist birey çalışmayı öte dünyasal bir gaye ile yüceltmekte ve kapitalizmin gereksinim duyduğu sermaye birikim sürecine katkıda bulunmaktadır. Durkheim ise bireylerin değerlerinin oluşmasında temel faktörün toplum olduğunu belirtmiş, toplumsal faktörlerin bireylere dışarıdan geldiğini ve bireyi belli davranışlar sergilemeye ittiğini ifade etmiştir. Ona göre, toplumsal olayların ve değerlerin temeli, emredici ve zorlayıcı olmalarıdır (Durkheim, 1965, s.300-306). Her halükârda değerler toplum tarafından icat edilip kuşaktan kuşağa aktarıldıkları için bireysel davranışın şekillenmesinde önemli bir belirleyici haline gelmiş, kişisel davranışlarımızın düzenleyicisi olmuşlardır. Her türlü olay karşısında nasıl tepki verileceğinin temelini belirler ve güdülemeyi sağlayan davranışları değiştirmede kullanılan en güçlü araçlardır (Robbins, 1999, s.350-362).

Uluslararası literatürde değer kavramı “value” terimiyle ifade edilmekte ve birçok araştırmacı tarafından farklı çalışmalara konu olmaktadır. Bunlardan en çok bahsedilenler arasında; Rokeach, Hofstede, Schwartz ve Inglehart’ın değer çalışmaları gelmektedir. Rokeach’ın değer çalışmasının odak noktası; evrensel ve geçişken olduğuna inandığı değerleri ölçmek için bir aracı geliştirmektir. Rokeach (1973)’a göre değer; “Bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlara sahip olan değerler, bireylerin ideal davranış tarzları ya da yaşam amaçları hakkındaki inançları olup, davranışa farklı şekillerde rehberlik eden çok yönlü standartlardır.” Rokeach’ın değer tanımında, değer kavramı çoğunlukla olumlu ve ideal olarak kabul edilen, ulaşılması hedeflenen ve inanç gibi kuvvetli bir diğer kavramla açıklanabilen önemli bir kavramdır.

Hofstede değer kavramı ile ilgili saptamalarını örgütsel kültür üzerine geliştirdiği çalışmalar sırasında ortaya koymuştur. Hofstede, bir örgüt içinde bulunan bireylerin paylaştıkları standart davranış biçimleri, kurallar, inançlar ve değerlerin örgüt kültürünü oluşturduğunu ortaya koymuştur. 1980’li yıllarda 50’den fazla kültür yapısı üzerinde çalışmalar yaparak bir teori geliştiren Hofstede, kültürel değerlerin örgütsel davranışı nasıl belirlediğini ve bireylerin tekrar eden eylem biçimlerini neden yaptıklarını açıklayan bir bakış açısı sunmuştur. Hofstede’nin (1980) ortaya koyduğu, kültürel değerlerin ölçümünde kullanılan model yaygın olarak kullanılır hale gelmiştir. Hofstede yaptığı analizler sonucunda, kültürü beş boyutta incelemiştir Bunlar; belirsizlikten kaçınma, bireycilik/toplumculuk, güç mesafesi, erillik/dişilik ve uzun ve kısa döneme yönelme (zaman) boyutudur (Hofstede, 1980; Hofstede,

1984). Schwartz, insanların değeri insanları (kendileri de dahil olmak üzere) ve olayları değerlemede bir kriter olarak kullandıklarını belirtmiştir. Ona göre değer; bir insanın ya da diğer toplumsal varlığın yaşamında rehberlik eden bir ilke olarak önemi değişen, arzu edilen durumsal değişiklik hedefine hizmet etmektedir (Koivula, 2008, s.6). Schwartz (1992; 1990) farklı kültürel çevrede yetişen insanların kabul ettiği temel değerleri ile bu değerleri arasındaki yapısal ilişkiyi açıklamaya çalışmıştır. Bununla da sosyal bilimlerde herkes tarafından kabul gören temel değerler anlayışı eksikliğini gidermeyi ve bu değerler arasında yapısal ilişki kurarak içerik oluşturmayı hedeflemiştir. Schwartz, teorisini üç farklı ölçme yöntemi kullanarak, yetmiş ülkede kanıtlamıştır. On güdüsel değer tanımlayarak, bu değerlerin arasındaki uyum ve çatışma durumlarına göre bir yapı ortaya koymuştur. Böylece Schwartz, farklı kültürel gruplarda değer ilişkisine yön vererek, insani güdüler bakımından evrensel bir yapı önermektedir (akt; Morsümbül, 2014, s.52).

Inglehart'a göre ise değerler; toplumun merkezindedir, somut bir şekilde izlenebilir, kültürel unsurlardan ayrı düşünülemez ve değerler süreklilik arz ederek değişebilir. Ona göre değerlerin sosyoloji içerisinde önemli bir ağırlık kazanması Modernleşme Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teoride kültüre ilişkin unsurlar ve değerler, toplumların ekonomik ve toplumsal olgunluğa erişme sürecinde geri plana atılmaktadır (Inglehart ve Welzel, 2005). Inglehart'a göre, modernleşmeyle dinsel yönelimli dünya görüşünden, devlet yönelimli dünya görüşüne geçilmektedir. Dolayısıyla modernleşme; sekülerleşme ve bürokratikleşme bileşenlerini içerir. Bu iki bileşeni de içeren asli unsur rasyonelleşmedir. Inglehart, son yıllarda dünyada yaşanan gelişmeleri post modernleşme olarak görmekte ve post modernleşmenin temelinde de ekonomik gelişmelerin yattığını ileri sürmektedir (Inglehart, 1997). Ancak, günümüzde World Value Survey gibi büyük veri kümelerine dayanan analizler bu değişimin doğrusal olmadığını göstermektedir.

Inglehart'ın Değerler Modeli

Inglehart, Batılı toplumlarda II. Dünya Savaşı'ndan sonra hızla yaygınlaşan refah devleti uygulamalarını temel alarak, kurumsal ve ideolojik farklılaşmaların, ihtiyaç önceliklerini farklılaştırdığını; bunun da değer önceliklerinin niteliğini belirlediğini savunmaktadır. Inglehart, modernizmden-post modernizme geçişte sosyal, ekonomik, kültürel ve siyasal

faktörlerde yaşanan dinamik süreçlerin değerleri nasıl ve neden etkilediği üzerinde durmaktadır. Inglehart'a göre özellikle Batıda bireyler, maddi refah ve fiziksel güvenlik gibi değerlerden, yaşam kalitesi ve özerklik gibi değerlere daha fazla eğilim göstermeye başlamışlardır. Bu değişimin sebepleri ve olası sonuçları karmaşık olsa da temel ilkesi şu şekilde ifade edilebilir: İnsanlar, acil ya da tehdit edici olmayan şeylerden daha ziyade acil ihtiyaç ya da tehditlerle daha fazla ilgilenme eğilimindedir. Dolayısıyla, güzellik anlayışı az ya da çok evrensel olabilir ancak aç insanlar, estetik tatminden ziyade yiyecek aramaya daha yatkındır. Bugün, fevkalade ekonomik güvenlik koşulları altında, daha önce görülmemiş derecede büyük bir Batı nüfusu ortaya çıkmıştır. Ekonomik ve fiziki güvenliğe olumlu şekilde değer verilmeye devam edilmektedir ancak göreceli öncelikleri geçmişten daha düşüktür (Inglehart, 1977, s.3).

Ronald Inglehart'ın başkanlığını yaptığı, 1981 yılından beri altı kıtada gerçekleştirilen Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey/WVS) ise, en geniş kapsamlı toplum araştırmaları haline gelmiştir. Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey/WVS), insanların değerlerini ve inançlarını, onların zaman içinde nasıl değiştiğini, toplumsal ve siyasi etkilerini araştıran, küresel bir araştırma projesi olarak, yaklaşık 100 ülkede temsil edici anket yoluyla, ulusal araştırmalar yapan ve dünya çapında bir sosyal bilimciler ağı tarafından yürütülen bir araştırmadır. Bu anketler, insanların günlük yaşam dışında ne istediğini ve neye inandıklarını belirten yaygın değişiklikleri göstermektedir. WVS, bu değişiklikleri izlemek için, 1981-2014 tarihleri arasında altı araştırma gerçekleştirmiştir. Bu anketlere katılan ülkeler, çok fakir ülkelerden zengin ülkelere, otoriter sistemlerden, liberal demokrasilere ve tüm önemli kültür bölgelerine dek geniş bir yelpazeyi kapsamaktadır. WVS'nin ölçtüğü konular arasında; demokrasi, iyi yönetim, sosyal sermaye, yabancılara ve etnik azınlıklara hoşgörü, cinsiyet eşitliği, değişen dindarlık düzeyleri, küreselleşmenin etkileri, çevre koruması, iş motivasyonları, aile, siyasi katılım, ulusal kimlik, kültürel çeşitlilik, güvensizlik ve subjektif refaha yönelik tutum ve değerler gibi geniş kapsamlı konulara yer verilmekte, bunlar dönemselsel olarak izlenmekte ve analiz edilmektedir (WVS; Inglehart, 1990; 2009).

Dünya Değerler Araştırması, geleneksel/seküler ve hayatta kalma/kendini ifade etme değerlerinin bir kültürel haritasını oluşturmaktadır. Bunun yanında Dünya Değerler Araştırması'nda materyalizm ve post materyalizm gibi alt ölçekler bulunmaktadır. Nitekim sanayileşme; rasyonelleşme, sekülerleşme

ve bürokratikleşme getirirken, sanayi sonrası toplum daha insan merkezli bir kültür, kendini ifade etme, özerklik, seçme özgürlüğü ve yaşam kalitesi gibi konulara vurgu yapmaktadır. Bir başka deyişle, Endüstri toplumlarında para biriktirme ve maddi başarı daha fazla önem kazanmıştır. Bu nedenle insanlarda materyal ihtiyaçlar en ön sırada gelmektedir. Çağdaş refah devletlerinde de çalışma güvenliğini sağlamak artık temel hedef olmamaktadır. Yüksek oranda refah düzeyi ile sosyal güvenlik alanındaki gelişmeler, temel insan ihtiyaçlarının karşılanmasını garanti altına almaktadır. Böylece insanlar artık maddi ihtiyaçlar üzerinde yoğunlaşmak zorunda kalmaz; kendini gerçekleştirme, ifade etme ve kişisel gelişim gibi maddi olmayan ihtiyaçlarının karşılanması üzerinde yoğunlaşırlar (Atlas iş değerleri). Endüstrileşmiş ülkelerdeki değerlerin aşamalı olarak değiştiğini, güvenlik ve ekonominin artık eskisi kadar önemli olmadığını belirten “*materyalizmden-post materyalizme*” geçiş fikri 1970’lerde oluşturulmuş bir teoridir (Carter, 2007, s.95). Inglehart ve Welzel’e göre, geleneksel değerlerden seküler-rasyonel değerlere geçiş, endüstri öncesi toplumdaki endüstri toplumuna geçişle; hayatı idame değerlerinden bireyin kendisini ifade etmesine ilişkin değerlere geçiş ise, endüstri toplumundan endüstri sonrası topluma geçişle paralel gitmektedir.

Inglehart yaptığı araştırmalarda materyalizm-post materyalizm değerlerini ölçmek için 6’sı materyalist 6’sı post materyalist olmak üzere 12 ifade belirlemiş ve katılımcılardan kendileri için önemli buldukları ifadeleri sahip oldukları materyalist ve post materyalist değerlere göre belirlemesini istemiştir. Bu ifadelerden katılımcıların kendilerine göre en önemli birinci ve daha sonra ikinci ifadeyi belirtmeleri istenir. Buna göre, seçtikleri ifadelerde birinci ve ikinci seçimlerini materyalist değerlerden yana kullanan bireyler materyalist, birinci ve ikinci seçimlerini post materyalist değerlerden yana kullanan bireyler ise post materyalist olarak tanımlanır. Buna karşın, birinci ve ikinci seçimlerinde hem materyalist hem de post materyalist değerleri seçen bireyler ise karışık olarak nitelendirilir (Inglehart, 1995, s.23). Dolayısıyla fiziksel ve ekonomik güvenliğe öncelik verenler, *Materyalist* olarak kabul edilirken; saygınlık, entelektüel ve estetik gibi değerlere önem verenler *Post materyalist* olarak kabul edilmektedir.

Inglehart’ın önemli hipotezlerinden biri ise kuşaklararası değer değişim teorisini oluşturan “Sosyalleşme Hipotezi” dir. Bu hipotezle temel değer

önceliklerinin ergenlik ve öncesi dönemde şekillendiğini iddia ederek, daha çok sosyalleşme süreçlerine göndermede bulunmaktadır. Yani kişilerin içinde yetiştikleri maddi koşullar ile değer öncelikleri arasındaki ilişki kişilerin değerlerinde hemen bir etki yaratmaz. Büyük ölçüde temel değerler, bireylerin yetişkinlik öncesi dönemlerinde geçerli olan sosyo ekonomik koşulları yansıtır ve bunlar zamanla yerleşirler. Yerleşen bu değerler de kuşaklara aktararak değişir (Inglehart, 2008, s. 131-132). Bu iki hipotez, değer değişikliği ile ilgili birkaç tahmin üretir. Birincisi, kıtlık hipotezi refahın post materyalist değerlerin yayılmasını sağladığına işaret ederken; sosyalizasyon hipotezi de temel değer değişiminin genç kuşakların yaşlı kuşakların yerini almasıyla, kademeli olarak gerçekleştiğini ileri sürmektedir. Sonuç itibariyle, artan ekonomik ve fiziki güvencilerle beraber, yaşlı kuşakların ve genç kuşakların değer öncelikleri arasında önemli farklılıkların bulunması olasıdır; çünkü yetiştikleri yıllarda farklı deneyimlerle şekillenmişlerdir.

Inglehart'ın değer modeli ölçeğinin ekonominin değişen durumlarına göre büyük farklılık göstermesi değer değişiminin yanlış anlaşılmasına neden olabileceği ve ölçeğin bireysel değerleri tek boyuttan ölçmesi getirilen başlıca eleştirilerden birisi olmaktadır. Öte yandan Inglehart'ın materyalizm-post materyalizm yorumları, çalışma sosyolojisinin merkezinde olan tartışmaların varsayımlarıyla da çelişmektedir. Toplumunu risk/belirsizlikler toplumu olarak niteleyen çalışmalarda, “çalışmanın” toplumlarda geçmişte olan belirgin konumunu kaybettiğini ve yeni üretim yöntemlerinin ve yeni çalışma şekillerinin, çalışanların güvenlik ve süreklilik algılarını büyük oranda tehdit ettiği ileri sürülmektedir.

Materyalizm-Post materyalizm Ayrımında Çalışma Değerleri

Çalışma değerleri, kişinin çalışmaya olan yaklaşımı bir grup ya da topluluğun istedikleri ve arzuladıkları özellikleri belirlemektedir (Özkul, 1997, s.15). Dolayısıyla, toplumsal yaşamın odak rollerinden biri durumundaki çalışma kavramı, kişilerin ahlak ve değer anlayışlarına göre şekillenmekte; başka bir ifadeyle, kişilerin çalışma ahlakı anlayışları, onların aynı zamanda ahlak anlayışlarıyla da doğrudan ilgili olmaktadır. Çalışanların işyerindeki davranışlarını şekillendiren değerler ise, sosyal değerlerin alt kümesi olarak kabul edilip, çalışma değerleri olarak adlandırılmakta sosyal değerlerden bağımsız olmayan, çalışanın işe karşı konumunu belirleyen değerler

kümesini ifade etmektedir. Başka bir deyişle çalışma değerleri, “yaşam değerlerinin içinde yer alan, onlarla ilişkisi olan, işin ve işyerinin amaçlarına uygun olarak öne çıkan, bireylere ya da gruplara özgü değerler” olarak da tanımlanabilmektedir (Silah, 2005, s. 37).

Çalışma değerleri konusunda yapılan araştırmalar, çalışma değerlerini farklı sınıflandırmalarla incelemişler, bunlardan en yaygın olanları içsel çalışma değeri ve dışsal çalışma değeri olarak ikiye ayırmıştır. *Dış kaynaklı değerler*; para, maddi varlık, iş güvenliği, tatil olanakları, çalışma şartları, iyi bir emeklilik planı gibi faaliyetin gerçekleşmesinden sonra elde edilen somut sonuçlardır. Buna karşılık *iç kaynaklı değerler*, faaliyetin kendisinden alınan zevk ve amaca ulaşmaktan kaynaklanan değerlerdir. Bu nedenle ilgi çekici iş, entelektüel uyarılım, yaratıcılık, özerklik, başkaları üzerinde etkisi olacak bir şeyleri başarmak gibi çalışma süreciyle ilgili maddi olmayan ödülleri kapsamaktadır. Güdü teorisine dayanan bu sınıflandırmada bireyler neyin ihtiyacını çekiyorsa ona ulaşmanın önemi artacaktır (Turgut, 2017, s.23). Buna göre birey ekonomik kaynakları yetersiz olduğunda ücret ve güvenlik gibi alt düzey ihtiyaçlarla güdülenecek, bu ihtiyaçlar yeterince tatmin edilmediği sürece üst düzey ihtiyaçların güçlenme şansı az olacaktır. Ancak maddi ihtiyaçlar tatmin edildiğinde bireyin dikkati daha iç kaynaklı tatminlere kayarak, dış kaynaklı ödüllerin önceliği azalacaktır.

Vansteenkiste ve arkadaşlarına göre (2007) *içsel ve dışsal güdülenme kavramları*, iş ortamına uygulandığında “*içsel çalışma değeri yönelimi*” ve “*dışsal çalışma değeri yönelimi*” biçiminde ikili bir ayrım söz konusu olmaktadır. Buna göre içsel motivasyonu “bireye” dayalı, dışsal motivasyonu da “örgüte” dayalı olarak görmek gerekmektedir. Çalışanların iş performansları sırasındaki motivasyonları onlar için en önemli faktör olmaktadır. İşinden memnun olan bir çalışanın örgüte bağlılığı da yüksektir.

İçsel çalışma değeri yönelimi, bir kişinin işi yaparken hissettiği içsel ödüllerdir. Kişinin somut olarak dışarıdan aldığı bir ödül değildir. Onur, tatmin olma gibi soyut değerlerdir. Yapılan iş, sonucunun olumlu ya da olumsuz olacağına bakılmaksızın, tatmin amacıyla yapılır; ödül, eylemin kendisi içindedir ve çalışanın yaratıcılığı üzerinde güçlü bir etkiye sahiptir. İçsel açıdan motive olan bir kişi verilen görevi iş gözüyle değil, kendi istediği için tamamlar. Çünkü iş onun için eğlenceli ve merak doludur. Bu durumda bir kişi kendi kendisini motive ediyor demektir. Yani içsel güdülenme, işin

yapılmasıyla ilgili doğrudan ödüllerle pekişir, bunlar işin kendisine ait özelliklerdir; sorumluluk, yaratıcılık, işin ilgi çekici olması, işin çeşitliliğe sahip olması, kişinin etkinliğine dair geribildirim görev boyutu ve kişilerin yeteneklerini kullanma olanağı olarak ifade edilebilir. Öte yandan *dışsal çalışma değeri yönelimi*, çalışanlara istihdam edildikleri sürece göreve katılmaya teşvik olarak sunulan işin doğası dışında meydana gelen somut ödüllerdir. Dışsal motive ediciler, işi yaparken doğrudan tatmin edici unsurlar değildirler. Örneğin; emeklilik planları, sağlık sigortası, organizasyon özellikleri, izinler, iş güvenliği, ilerleme fırsatları veya yüksek ücret gibi (Filimonov, 2017, s.9-15; Burton, 2012, s. 12-13; Singh, 2016, s.199). Çalışanların iş motivasyonu konusundaki araştırma bulguları incelendiğinde, çalışanların içsel çalışma değeri yönelimlerinin dışsal çalışma değeri yönelimlerinden daha iyi bir motivasyon unsuru olduğu görülmüştür.

Bauman (1999, s.34), günümüzde işin estetik kriterlerine vurgu yapmanın öneminden bahsetmekte, işlerin ilgi çekici, değişken, heyecan verici, risk içeren özellikleri olması gerektiğine dikkat çekmektedir. Arnett'e göre (2004), Amerika'da gençlerin çoğu sadece iyi ücret almayı değil, işlerinin zevkli, tatmin edici ve kimlikleriyle uyum içinde olmasını istemektedirler. Buna göre, imtiyazlı geçmişleri olan gençler, ihtiyaç duydukları maddi ihtiyaçları karşıladıktan sonra, geleceğe odaklanmaya, kariyerlerini ve kendilerini gerçekleştirmeye odaklanabilmektedirler. Bu nedenle içinde bulunulan çevresel ve maddi koşullar, işe yönelik tutumları etkilemekte ve nesilden nesile aktarılmaktadır. Bu bağlamda, içsel değerler ile post materyalizm, dışsal değerler ile materyalizm eğilimlerinin örtüşmekte olduğunu söylemek mümkündür. Post materyalist değerlerin çalışma yönelimlerinde yarattığı dönüşüm, temelde post endüstriyel çalışma koşullarına dayanmaktadır. Özellikle post endüstriyel toplum analizini takip eden araştırmalar (Bell, 1999) çalışmanın organizasyonel biçimlerindeki dönüşümlerin, yeni toplumun temel unsuru olduğunu ileri sürmektedir. Söz konusu bu dönüşüm, çalışmaya ilişkin değerlerde olduğu gibi diğer faktörlerde üzerinde de etkiler yaratmıştır (Baştürk, 2013, s.20).

Öte yandan çalışma değerlerinde bazı dönemlerde *dışsal çalışma değerlerinin* baskın olduğu görülürken, bazı dönemlerde de *içsel çalışma değerlerinin* daha baskın olduğu görülmektedir. Özellikle, 20. yüzyılın ikinci yarısından sonra sektörel dağılım, üretim tarzı, işgücünün yapısı farklılaşmıştır.

Teknolojideki gelişmeler pek çok işin yapılış şeklini değiştirirken, kendisini yeniliklere uydurarak geliştiren bir işgücü önem kazanmıştır. Bu dönemde bilgi işlerinin merkezi bir öneme sahip olması ve iş gününün giderek kısalması dolayısıyla çalışma modern dönemdeki değerini kaybetmiş, bireyin yaşamında bulduğu anlam da yerini daha az çalışmayı simgeleyen hedonist/hazcı bir anlayışa bırakmıştır. Enformasyon teknolojisindeki devrimin en dolaysız etkisi “iş ve üretim” alanından ziyade “boş zaman kullanımı ve tüketim” alanında görülmektedir. Nitekim hizmet ekonomilerinde çalışanlar artık enformasyonla uğraşmalarından dolayı, evde oturup çalışmaları daha mümkün hale gelmektedir. Tüm bunlar çalışmanın geleneksel anlamından uzaklaşılmasına, çalışmanın sadece maddiyatla bağdaştırılmasının dışına çıkılmasına ve yeni çalışma modellerinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (Keser ve Güler, 2016, s.95-96).

Nitekim son yıllarda bazı araştırmacılara göre refah ve eğitim düzeylerindeki artışa paralel olarak, çalışanlar için ücret kadar güvenlik ve iyi çalışma koşulları da önemli hale gelmiştir. Daha çok serbest zamana sahip olma, kendini geliştirmeye, aileye ve yakınlarla daha çok zaman ayırma, daha çok hobi edinme ve gönüllü organizasyonlara katılma bireylerin yeni eğilimleri arasındadır. Dolayısıyla sözü edilen post materyalist değerler ile boş zaman-çalışma arasındaki sınır yeniden tartışılmaktadır. Bu fikir ve pratiklerin ortak özelliği ise emeğin özgürlük ya da yaratıcı güç şeklinde bir özü olduğudur.

Çalışmaya atfedilen değer konusu, önemli ölçüde Inglehart'ın post materyalist değer dönüşümü kavramıyla paralel bir yapıya sahiptir. Post modern dönemde çalışmaya atfedilen bireysel değerler, çalışma yönelimlerini (work orientations) de etkilemektedir. Modern zamanların, tam zamanlı klasik çalışmaya bir değer atfeden püriten değerleri; yerini daha araçsal, haz merkezli bir çalışma ve yaşam biçimine bırakmaktadır. Bu noktada çalışma-değer ilişkisini kuran görüşler içerisinde önemli bir yeri olan “**iç ve dış kaynaklı değerler**” kavramlaştırması, Inglehart'ın materyalist-post materyalist kavramlaştırmasını büyük ölçüde desteklemektedir.

Dolayısıyla bireylerin günümüzde sadece “gelir elde etmek” amacıyla çalışmasının ve dışsal çalışma değerlerine önem vermesinin dışında, “sosyal motivasyon amaçlı”, kendini ifade etme şekliyle ilgili olan, içsel çalışma değerlerine önem verdikleri söylenebilmektedir (Keser ve Güler, 2016, s.99). Çalışmanın hayatın merkezinde, başlı başına bir amaç olarak görülmesi,

yüceltilmesi, çalışma etiğinin sadakat ve çalışmayla özdeşleşmeye dayanan emirleri gibi, çalışma olgusu söylemlerinde gerilemeler yaşanırken, boş zamana, motivasyon arttırıcı etkinliklere yönelik ciddi derecede artışlar yaşandığına tanık olunmaktadır. Özellikle Inglehart'ın üzerinde durduğu, Batı dünyasında sağlanan refah politikalarıyla, insanlık tarihinin daha önce karşılaşmadığı biçimde maddi ihtiyaçların karşılanması için fırsat ve birikim yaratıldığı genel kabul görmektedir. Ancak Batı dışı toplumlar için aynı tezlerin geçerli olup olmadığı tartışılmaya muhtaçtır. Aralarında ülkemizin de bulunduğu az gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda, bir yandan yeni esnek kapitalizmin yarattığı risk, belirsizlik, güvencesizlik yaşanırken diğer yandan işe yönelik materyalist nitelikli geleneksel beklentiler devam etmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmada Inglehart'ın değerler modeli, çalışma ve çalışma değerlerinin dönüşümüne yönelik literatür taraması yapılmış olup, araştırmanın amacı ve bulgularına yönelik olan temel bilgilere ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kısımda ise bir saha araştırmasına yer verilmiştir. Bu araştırma kapsamında Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi bünyesinde bulunan en kalabalık fakülteler seçilerek anket yolu ile elde edilen veriler kullanılmıştır. Araştırmaya katılan akademik personel üzerinden Inglehart'ın Dünya Değerler Araştırmasındaki soru formlarına uygun olarak, üç temel soruya yanıt aranmaya çalışılmıştır. Bu sorulardan birincisi; kişilerin Inglehart'ın ifadelerine verdikleri yanıtlarda, materyalist ya da post materyalist değerlerden hangisine sahip oldukları, işin özelliklerine atfedilen içsel ve dışsal çalışma değerlerinden hangilerini seçtikleri ile ikisi arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı ve bunların yaş, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu, kurumdaki pozisyon ve bağlı oldukları fakülteye göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği çeşitli analizlerle ortaya koyulmuştur. Bu değişkenlerden de yaş üzerinde daha ayrıntılı durularak değerlendirme yapılmıştır.

Inglehart, kuşaklararası değer değişim tezinde genç kuşakların yaşlı kuşaklara oranla post materyalist değerlere sahip olduklarını ve buna paralel olarak dışsal çalışma yönelimlerinden içsel çalışma yönelimlerine doğru bir eğilim içerisinde olduğunu iddia etmekte ve temelde “ekonomik gelişmeler, toplumsal değerlerde ve inanç sistemlerinde değişikliklere yol açar” hipotezini test etmeyi amaçlamaktadır. Buradan hareketle de Batı dünyasındaki refah

dönemleri ile savaş ve kıtlık dönemlerinde kişiler arasındaki değerlerde önemli değişiklikler olduğunu belirtmektedir.

Bu çalışmanın amacı, söz konusu dönüşümü analitik bir biçimde değerlendirek, Türkiye’de tarihsel süreç içerisindeki ekonomik, sosyal ve kültürel gelişmelerin, bireylerin çalışma değerlerinde bir değişiklik gerçekleştirip gerçekleştirmediği ve bunun hangi yöne doğru olduğunu (materyalist/post materyalist) akademisyenler özelinde araştırmaya odaklanmaktadır. Çalışmada-yaş kuşağın bir göstergesi olarak ele alınarak-Inglehart’ın modern öncesi ve sonrası tezinden hareketle, Türkiye için birçok alanda bir kırılma noktası olan 1980 yılı öncesi ve sonrası baz alınmakta ve 1980 yılından sonra doğanlar hedef kitleyi oluşturmaktadır.

Akademisyenlik mesleğinin temel amaçları, geleceğin araştırmacılarını eğitmek ile bilim üretmek olup, yoğun emek, eğitim süresinin uzun ve sürekli olması ve entelektüel beceri açısından saygınlığı yüksek olan bir meslektir. Bu bakımdan akademisyenler, sahip oldukları yüksek prestij kadar toplum içinde ekonomik, yasal, politik, sosyal birçok ayrıcalıklara sahiptir. Öyle ki toplumun akademisyenliğe verdiği değer karşılığında akademisyenlerin de topluma karşı ahlaki sorumlulukları olmakta ve bu sorumlulukların özünde ise toplumsal ahlaki değerler bulunmaktadır. Öte yandan akademisyenlerin model olma rolleri eğitim seviyelerinin yüksek olması, ahlaki sorumluluklarını daha da önemli hale getirmektedir (Maya, 2013, s.495)

Bu bağlamda akademisyenlerin toplumsal bir sorumluluk taşıdığı farkında olması ve bilimsel etik kurallarına uyması gerekmektedir. Akademisyenler, bazı yazarlara göre geniş bilgi sahibi, ufku geniş, görgülü, aydınlanmış, topluma öncülük eden ve toplumun gelişme dinamiklerini gören kişidir. Bu sebeple yetişmiş aydın bilim insanı, içinde yaşadığı toplumdan başlayarak geniş anlamda dünyanın sorunlarını takip etmek, tahlil etmek ve kendi görüşlerini bilimsel bakış açısı çerçevesinde oluşturmak durumundadır (Büken, 2006, s.166). Dolayısıyla toplumsal gelişimin itici gücü olarak başarıya ulaşmasında üniversiteler ve akademisyenler en önemli unsurlardan biridir.

Diğer meslek gruplarında olduğu gibi öğretim elemanlarının iş doyumuna dair yapılan çalışmalarda materyalist ve post materyalist değerlerin etkisini ortaya koymayı amaçlayan pek çok araştırma bulunmaktadır. Literatürde çalışanların iş doyum düzeyinin birçok değışkene bağlı olduğu ifade

edilmekte ve bunlar bireysel/çevresel etmenler olmak üzere iki grupta sınıflandırılmaktadır (Ellickson ve Logsdon, 2001). Bireysel etmenler; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum gibi kişilik özellikleri iken çevresel etmenler; yükselme olanakları, ücret, çalışma koşulları, iş arkadaşlarıyla ilişkileri gibi iş yeriyle ilişkili etmenler olarak incelenmektedir.

Yapılan çalışmalara birkaç örnek vermek gerekirse; 14 ülkeyi kapsayan uluslararası bir araştırmada, profesör unvanı ile çalışanların genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu özellikle iş arkadaşlarıyla ilişkileri ve verdikleri dersler söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin yükseldiği, ücret söz konusu olduğunda memnuniyetlerinin düştüğü saptanmıştır (Boyer, Altbach ve Whitelaw, 1994). Yine Pearson ve Seiler tarafından Amerika'da 24 üniversitede çalışan profesörlerle yapılan çalışmada profesörlerin genel olarak iş doyumunun yüksek olduğu sonucuna ulaşılrken; iş yükü, kurum, yaş, cinsiyet gibi faktörlerin memnuniyetle ilişkisinin sınırlı olduğu saptanmış, ücret ve sosyal destek memnuniyetsizliğin temel becerileri olarak görülmüştür (aktaran Öztürk ve Şahbudak, 2015, s.496).

Türkiye'de de Bilge, Akman ve Kelecioğlu (2007) tarafından Ankara'daki devlet üniversitelerinde 203 öğretim elemanı ile yapılan çalışmada, yaşça büyük olanların, hizmet süresi fazla olanların, unvanı yüksek olanların diğer gruplara kıyasla daha fazla içsel doyuma sahip oldukları belirlenmiştir. Serinkan ve Bardakçı (2009) Pamukkale Üniversitesi'nde çalışan öğretim elemanlarının iş doyumunu araştırmasında iş doyumunu; işin niteliği, karar verme faktörleri, ekip yönetiminin yüksek düzeyde etkilediğini; ücret ve terfinin ise iş doyumunu üzerindeki etkisinin sınırlı olduğu ortaya koyulmuştur.

Bu çalışmada da değer dönüşümü akademisyenler özelinde, özellikle yaş üzerinden ele alınmış olup, hipotezler ve genel değerlendirmeler bu yönde yapılmıştır. Öte yandan değer dönüşümünün diğer değişkenlere göre de (cinsiyet, unvan, fakülte) değişiklik gösterip göstermediği incelenmiş ve şu hipotezlere yanıt aranmıştır:

H1: Materyalist ve Post materyalist değerlere sahip katılımcılar birbirinden ayrılmaktadırlar.

H1a: 1980 öncesi doğanlar, materyalist değerleri benimserken; 1980 sonrası doğanlar post-materyalist değerleri benimsemektedir.

H2: İçsel ve dışsal çalışma değerlerine sahip katılımcılar birbirinden ayrılmaktadırlar.

H2b: 1980 öncesi doğanlar, dışsal değerleri benimserken; 1980 sonrası doğanlar içsel değerleri benimsemektedir.

H3: Materyalist görüşe sahip katılımcıların dışsal çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi, post materyalist görüşe sahip katılımcıların ise içsel çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi vardır.

H4: Katılımcıların materyalist ve post materyalist değerleri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir.

H5: Katılımcıların içsel ve dışsal çalışma değerleri, cinsiyet, medeni durum, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir.

Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden anket yöntemi tercih edilmiştir. Anket formu kişilere yüzyüze uygulanmış, soru formu kapalı uçlu, sıralama ve puanlama türlerinden oluşarak 3 bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde, demografik sorular yer almaktadır. İkinci bölümde, Abramson ve Inglehart (1995) tarafından, Ronald Inglehart Başkanlığında, 2010-2014 yılları arasında yapılan Dünya Değerler Araştırması (World Values Survey) için geliştirilen “Materyalizm-Post materyalizm” soru grubu kullanılmıştır. Üçüncü bölümde de 1999-2004 yılları arasında yapılan, Dünya Değerler Araştırması’ndaki çalışma değerleri için kullanılan “İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri” soru grupları kullanılmaktadır. Soruların Türkçe çevirileri için Dünya Değerler Araştırması Türkçe soru formu kullanılmış, üç bölümde toplam 28 soru bulunmaktadır.

Araştırma soru formunda, Materyalizm- Post materyalizm soru grupları şu şekildedir: Yüksek seviyede ekonomik büyüme sağlanması, ülkenin güçlü bir savunma gücünün olması, insanların işlerinde ve topluluklarda yapılan işlerde daha fazla karar hakkına sahip olması, şehir ve kırsal bölgelerin daha güzel hale getirilmesi, ülkede düzen sağlanması, önemli hükümet kararlarında insanların daha fazla söz hakkına sahip olması, yükselen fiyatlarla mücadele, düşünce

özgürlüğünün korunması, sabit bir ekonominin varlığı, daha az kişisel ve daha insancıl bir topluma doğru ilerleme, fikirlerin paradan daha önemli olduğu bir topluma doğru ilerleme, suçla savaşımdır. Burada belirtilen toplamdaki 12 ifade 3 guruba ayrılmış, her bir grup 4'e bölünerek, katılımcılardan her 4 ifadeden birinci en önemli ve ikinci en önemliyi seçmeleri istenmiştir.

Araştırma soru formunda İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri soru grupları şu şekildedir: Tatmin edici düzeyde iyi bir ücret almak, işsiz kalma korkusu hissetmediğim güvenceli bir işe sahip olmak, çalışma saatlerinin iyi düzenlenmiş olması, cömert yıllık izin olanaklarına sahip olmam, çalışırken üzerimde çok fazla baskı olmaması, insanların yaptığım işe saygı duyması, çalışırken inisiyatif kullanabilmem, yaptığım işin bir şeyleri başardığım hissi vermesi, yaptığım işte sorumluluk alabilmem, yaptığım işin ilgimi çekmesi, yaptığım işin yeteneklerime uygun olmasıdır. Katılımcılardan buradaki 11 ifadeyi 1'den 10'a kadar puanlamaları istenmiştir.

Araştırmanın Örnekleme ve Verilerin Analizi

Araştırmanın evrenini; Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'ndeki Akademik Personel oluşturmaktadır. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi web sayfasından elde edilen bilgilerden 2018 yılı aralık ayı verilerine göre; üniversitede 1606 akademik personel görev yapmaktadır. Araştırma, fakültelerdeki akademik personel sayılarının temsil gücü yüksek olması gerekliliği açısından İktisadi ve İdari Bilimler, Tıp, Mühendislik, Eğitim, Fen-Edebiyat Fakültesi olarak beş fakültede gerçekleştirilmiştir. Araştırma örneklem yöntemi, *basit tesadüfi örneklemedir*. Çalışmada hesaplanan evren büyüklüğü için kabul edilebilir örnek büyüklüğü %5'lik bir belirlilik düzeyinde araştırma örneklem yeter sayısının 333 olması gerekliliği ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda uygulanması gereken 333 anketin çalışma amacına ulaşması bakımından yeterli olduğunu söylemek mümkündür. Anket Aralık-Ocak 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiş, kişilere elden verilerek, yüz yüze uygulanmış, anketteki ifadelerle yönelik açıklamalar yapılmıştır. Anket sorularının anlaşılabilirliğini test etmek üzere 30 kişiye pilot çalışma uygulanmıştır. Alınan görüşler doğrultusunda, ankete son hali verilerek, fakülteleere uygulanmış, belirtilen tarihler arasında veri toplama süreci tamamlanmıştır. Çalışmadaki analizler için SPSS istatistik programı (versiyon 24.0) kullanılarak amaca uygun analizler yapılmıştır.

Bulgular ve Yorumlanması

Katılımcıların Sosyo-Demografik Değişkenlerine Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Araştırmaya toplam 352 kişi katılmıştır. Araştırmaya katılanların 138'i (%39,2) kadın, 214'ü ise (%60,8) erkektir. Türkiye'de 1980 yılı birçok alanda kırılma noktası olduğundan, araştırmadaki katılımcılar doğum tarihlerine göre 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğanlar olarak 2'ye ayrılmışlardır. 1980 ve sonrası (+) ile 1980 öncesi (-) ile gösterilmektedir. Tablo 1'de yer alan "Katılımcıların Sosyo-Demografik Durumlarına Dair İstatistiksel Dağılım"a bakıldığında, 1980 öncesi ve sonrası doğan katılımcıların sayısının oldukça dengeli olduğu, katılımcıların %47,7'sinin (N=168) 1980 öncesi %52,3'ünün ise 1980 sonrası doğumlu olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumları incelendiğinde, katılımcıların üçte birinin (%66,5) evli olduğu, bu oranın erkeklerde (%71,5) kadınlara kıyasla (%58,7) çok daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Araştırmaya katılan katılımcıların %96'sının lisansüstü öğrenim düzeyinde olduğu, katılımcılardan sadece 14'ünün (%4) lisans düzeyinde olduğu anlaşılmaktadır. Hem erkekler (%75,7), hem de kadınlar (%67,4) açısından katılımcıların büyük çoğunluğunun doktora düzeyinde öğrenim durumuna sahip olduğu görülmektedir. Tablo 1'de sunulan, katılımcıların akademik unvanları incelendiğinde, neredeyse yarıya yakınının (%44,6) Araştırma Görevlisi, Doktor Öğretim Üyesi (D.Ö.Ü) ile Doçent olanların oranları birbirlerine oldukça yakındır (sırasıyla %21,6 ve %20,7). Araştırmaya katılan katılımcıların bağlı olduğu fakülteler incelendiğinde ise, bağlı olunan fakültelerin oranlarının nispeten dengeli olduğu, en fazla katılımcı içeren fakültenin Tıp Fakültesi (%20,2) ve İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (İ.İ.B.F) olduğu (%20,2), en az katılımcı içeren fakültenin ise %12,8 oran ile Fen Fakültesi olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 1

Katılımcıların Sosyo-Demografik Durumlarına Dair Tanımlayıcı İstatistikler

Gençlik Durumu	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
1980 (-)	58	42,0	110	51,4	168	47,7
1980 (+)	80	58,0	104	48,6	184	52,3
Toplam	138	100,0	214	100	352	100
Medeni Durumu						
Evli	81	58,7	153	71,5	234	66,5
Bekar	57	41,3	61	28,5	118	33,5
Toplam	138	100,0	214	100	352	100
Öğrenim Durumu						
Lisans	6	4,3	8	3,7	14	4
Yük. Lisans	39	28,3	44	20,6	83	23,6
Doktora	93	67,4	162	75,7	255	72,4
Toplam	138	100	214	100	352	100
Akademik Unvan						
Araş. Gör.	67	48,6	90	42,1	157	44,6
DÖÜ	36	26,1	40	18,7	76	21,6
Doçent	23	16,7	50	23,4	73	20,7
Profesör	12	8,7	34	15,9	46	13,1
Toplam	138	100	214	100	352	100
Fakülte						
Tıp Fak.	31	22,5	40	18,7	71	20,2
Eğitim Fak.	29	21	37	17,3	66	18,8
Müh. Fak.	16	11,6	33	15,4	49	13,9
Fen Fak.	16	11,6	29	13,6	45	12,8
Edeb. Fak.	21	15,2	29	13,6	50	14,2
İ.İ.B.F.	25	18,1	46	21,5	71	20,2
Toplam	138	100	214	100	352	100

Materyalist-Post Materyalist Değerler Ölçeğine Yönelik Bulgular

Tablo 2’de yer alan “Cinsiyete Göre Materyalist ve Post Materyalist Değerler Dağılımı” tablosuna bakıldığında, Post Materyalizm ölçeğinde 6 maddenin tamamında da materyalist değerleri işaretleyen toplam katılımcı sayısı sadece 11’dir (%3,1). Bu oran, kadınlarda (%=4,3), erkeklere kıyasla (%2,3) yaklaşık iki kat daha fazladır. Post materyalizm ölçeğinde 6 maddenin tamamında da post materyalist değerleri işaretleyen toplam katılımcı sayısı ise 35’tir (%9,9). Bu oran, kadınlarda (%=6,5), erkeklere kıyasla (%12,1) yaklaşık iki kat daha azdır. Tablo 2’deki sonuçlar, katılımcılardan büyük çoğunluğunun (N=306, %86,9) ne tam olarak materyalist ne de tam olarak post materyalist değerlere sahip olduğunu, aksine her iki değeri de içine alan karışık değer kategorisi

içerisinde yer aldıklarını ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, materyalist ve post materyalist görüşe sahip katılımcıların birbirinden büyük oranda ayrılmadığı, sadece materyalist veya sadece post materyalist görüşe sahip katılımcıların (N=11+35=46), her iki görüşe de yatkın katılımcılara (N=306) kıyasla çok daha az sayıda olduğu görülmektedir.

Bir katılımcının kendisine sunulan önermelerden tamamını (n=6) post materyalist değer içeren önermelerden seçmesi durumunda post materyalist kategorisine dâhil edildiği belirtilmişti. Dolayısı ile katılımcıların işaretlediği 6 maddeden tamamı (n=6) post materyalist değer ifade ediyorsa post materyalist, hiçbiri post materyalist değer içermiyorsa (n=0) materyalist kategorisine dâhil edilmişlerdir. Katılımcıların post materyalist puanlarının ortalaması 3,54; ortancası ise 4'tür. Katılımcıların materyalist puanlarının ortalaması 2,46; ortancası ise 2'dir. Bu veriler ışığında, araştırmaya katılan katılımcıların post materyalist ve materyalist değerleri birbirine oldukça yakın oranlarda işaretledikleri, fakat post materyalist değer ifade eden önermelerin ortalamasının, her iki değeri de eşit seviyede baz alan 3 değerine (post materyalist önerme sayısı =3, materyalist önerme sayısı =3) oranla yarım puan (0,54) daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum, katılımcıların post materyalist değerlere olan temayülünün, materyalist değerlere olan temayüllerinden biraz daha fazla olduğunu ortaya koymaktadır. Yapılan bağımlı gruplar arası fark testinde (paired samples t-test), katılımcıların materyalist ve post materyalist puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmüştür ($t(351)=-6,771$; $p<0,001$).

Tablo 2

Cinsiyete Göre Materyalist ve Post Materyalist Değerler Dağılımı

Değerler	Kadın		Erkek		Toplam	
	N	%	N	%	N	%
Materyalist	6	4,3	5	2,3	11	3,1
Post Materyalist	9	6,5	26	12,1	35	9,9
Karışık	123	89,1	183	85,5	306	86,9

Tablo 3'de yer alan "Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların Materyalist ve Post Materyalist Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri" ne bakıldığında, yaş değişkeninde; 1980 öncesi doğanlar ile 1980 sonrası doğan katılımcıların materyalist değerlerine yönelik yapılan fark testinde, katılımcıların materyalist değerler ölçeğine ilişkin puan

ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 2.41$ ve $\bar{x} = 2.5$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = -0,556$; $p = 0,579$) görülmektedir. Öte yandan az bir farkla 1980 sonrası doğanların 1980 öncesi doğanlara göre daha fazla materyalist değerlere sahip olduğu görülmektedir.

Katılımcıların post materyalist puanları, materyalist puanlarının asimetric değeri olduğundan, (örneğin materyalist puanı 6 olan birinin post materyalist puanı $6-6=0$; materyalist puanı 0 olan birinin p.m. puanı $|0-6|=6$, materyalist puanı 4 olan birinin, p.m. puanı $|6-4|=2$ olacaktır) 1980 sonrası ile 1980 öncesi doğanların materyalist puan farkları ile post materyalist puan farklarına ilişkin t-test sonuçları bire bir aynıdır. Dolayısı ile analizlerde tablolarda sadece materyalist puanlara ilişkin istatistikler ve test sonuçları verilmektedir.

Evli olan katılımcılar ile bekâr olan katılımcıların materyalist değerlerine yönelik yapılan fark testinde, evli ve bekâr katılımcıların materyalist değerler ölçeğine ilişkin puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 2.53$ ve $\bar{x} = 2.32$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = 1,200$; $p = 0,232$) görülmektedir. Bu bakımdan, her ne kadar bekâr katılımcılar post materyalist değerlere biraz daha yakın görünseler de, evli katılımcılara kıyasla bu yakınlık istatistiksel olarak anlamlı değildir.

Katılımcıların öğrenim durumlarının, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, katılımcıların lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olmasının, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir ($F(2,349) = 1,378$; $p = 0,253$). Tablo 3 de görüleceği üzere, öğrenim düzeyi yükseldikçe katılımcıların materyalizm değerlere verdikleri önem seviyesi düşmekte ve dolayısı ile post materyalist değerlere verdikleri önem de artmaktadır. Örneğin lisans mezunlarının ankette işaretledikleri materyalist önerme sayılarının ortalamaları 2,93 iken, yüksek lisans mezunlarında bu değer ortalaması 2,60, doktora mezunlarında ise 2,38'dir. Ne var ki, yapılan ANOVA testleri sonucunda, aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların akademik unvanlarının, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, katılımcıların araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.),

doçent veya profesör olmalarının, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir $F(3,348)=0,241$; $p=0,867$). Bir önceki tabloda öğrenim düzeyi arttıkça, anlamlı düzeyde olmasa da post materyalist değerlere verilen değerin de arttığı görülmekteydi. Akademik unvan için böyle bir örüntü de görülmemektedir. Araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin materyalist puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x} =2,46$, $\bar{x} =2,34$, $\bar{x} =2,49$ ve $\bar{x} =2,57$) birbirlerine oldukça yakın düzeydedir ve bunlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır.

Katılımcıların bağlı bulunduğu fakültelerin, onların materyalist değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, katılımcıların tıp, eğitim, mühendislik, fen, edebiyat veya İ.İ.B.F. fakültelerine bağlı olmalarının, onların materyalist değerlerine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir $F(5,346)=3,715$; $p=0,003$). Tablo 3 incelendiğinde, materyalist değerlere en fazla önem veren katılımcı grubunun Tıp Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x} =3,07$), materyalist değere en az önem veren ($\bar{x} =2,11$), dolayısı ile post materyalist değere en çok önem veren grubun ise Eğitim Fakültesine bağlı olduğu görülmektedir. Materyalist ve post materyalist değerler bakımından hangi fakültele bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının ($\bar{x} =3,07$) Eğitim Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından ($\bar{x} =2,11$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,002$); yine Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının ($\bar{x} =3,07$) Edebiyat Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından ($\bar{x} =2,16$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,012$) görülmektedir.

Tablo 3

Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların Materyalist ve Post Materyalist Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri

Değerler	Tanımlayıcı İstatistikler				Fark Testleri	
	Kategori	N	Ortalama	S.S.	t / F	p
Genç ve Yaşlı Katılımcıların Materyalist- Post Materyalist Değerleri						
Materyalist	1980(-)	168	2,41	1,465	-0,556	0,579
	1980(+)	184	2,5	1,54		
Post Materyalist	1980(-)	168	3,59	1,465	0,556	0,579
	1980(+)	184	3,5	1,54		
Evli ve Bekar Katılımcıların Materyalist Değerleri						
Materyalist	Evli	234	2,53	1,506	1,2	0,231
	Bekar	118	2,32	1,496		
Farklı eğitim düzeylerine sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Lisans	14	2,93	1,439	1,378	0,253
	Yük. Lisans	83	2,6	1,682		
	Doktora	255	2,38	1,442		
	Total	352	2,46	1,503		
Farklı akademik unvanlara sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Araş. Gör.	157	2,46	1,591	0,241	0,867
	DÖÜ	76	2,34	1,352		
	Doç.	73	2,49	1,538		
	Prof.	46	2,57	1,409		
Farklı görev yerlerine (fakülte) sahip katılımcıların materyalist değerleri						
Materyalist	Tıp Fak. (a)	71	3,07	1,589	3,715	0,003 Post-Hoc: a>b a>c
	Eğitim Fak. (b)	66	2,11	1,448		
	Müh. Fak. (c)	49	2,31	1,342		
	Fen Fak. (d)	45	2,49	1,272		
	Edeb. Fak. (e)	50	2,16	1,346		
	İ.İ.B.F. (f)	71	2,46	1,663		

İçsel-Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Bulgular

Tablo 4’de yer alan “Katılımcıların Cinsiyete Göre İçsel ve Dışsal Çalışma Değeri Skorları” nda görüleceği üzere, katılımcıların içsel çalışma değeri puan ortalamalarının ($\bar{x}= 54,97$), dışsal çalışma değeri ortalamalarından ($\bar{x}=41,58$) çok daha yüksektir. Bu ortalama oranları, hem kadınlarda (içsel=55,91, dışsal=43,36), hem de erkeklerde (içsel=54,37, dışsal=40,44) birbirine oldukça yakın düzeydedir.

Yapılan t-test analizlerinde, katılımcıların içsel ve dışsal puan ortalamaları arasındaki farkın (54,97-41,58) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu görülmektedir ($t(351)=43,99$; $p<0,001$). Diğer yandan, yapılan fark testlerinde, kadınların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemin, ($\bar{x} =43.36 \pm 5.81$),

erkeklerin dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemden ($\bar{x} = 40.44 \pm 6.23$) daha fazla olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($t(350)=4,401$; $p<0,001$). Benzer şekilde, kadınların içsel çalışma değerlerine verdikleri önemin, ($\bar{x} = 55.91 \pm 4.96$), erkeklerin içsel çalışma değerlerine verdikleri önemden ($\bar{x} = 54.37 \pm 6.01$) daha fazla olduğu ve bu farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu bulunmuştur ($t(350)=2,516$; $p=0,012$).

Tablo 4

Katılımcıların Cinsiyete Göre İçsel ve Dışsal Çalışma Değeri Skorları

Cinsiyet	Dışsal Çalışma Değerleri			İçsel Çalışma Değerleri		
	Ortalama	Ortanca	S.S.	Ortalama	Ortanca	S.S.
Kadın	43,36	44	5,81	55,91	58	4,96
Erkek	40,44	41	6,23	54,37	56	6,01
Toplam	41,58	42	6,23	54,97	56	5,66

Tablo 5’de “Kadın ve Erkeklerin İçsel Ve Dışsal Çalışma Değerlerine Dair Verdikleri Öneme Dair Fark Testleri” sunulmaktadır. Sonuç olarak bakıldığında, katılımcıların içsel çalışma değerine, dışsal çalışma değerine kıyasla çok daha fazla önem verdikleri, bu durumun hem kadınlar hem de erkekler için geçerli olduğu görülmektedir. Ayrıca kadınların hem içsel hem de dışsal değerlere, erkeklere göre daha fazla önem verdikleri de anlaşılmaktadır.

Katılımcıların hangi iş değerlerine ne derece önem verdiklerine yönelik yapılan incelemede, kadınların en çok, “yaptıkları işe insanların saygı duymasına” önem verdikleri ($\bar{x} = 9.51$), en az ise “İşsiz kalma korkusu hissetmedikleri güvenceli bir işe sahip olma” konusuna önem verdikleri ($\bar{x} = 7.63$) görülmektedir. Erkeklerde ise en çok önem verilen iş değerleri “yaptıkları işin bir şeyleri başardıkları hissi vermesi” ($\bar{x} = 9.17$) ve “yaptıkları işin ilgilerini çekmesi” ($\bar{x} = 9.17$), en az önem verdikleri iş değeri ise “işsiz kalma korkusu hissetmedikleri güvenceli bir işe sahip olma”dır ($\bar{x} = 6.43$).

Tablo 5

Kadın ve Erkeklerin İçsel ve Dışsal Değerlerine Yönelik Fark Testleri

İş Değerleri	Varyans Eşitliği Testi (Levene)		Ortalama Eşitliği Testi (t-test)				
	F	p	t	s.d.	p	Ortalama Farkı	Standart Hata Farkı
Dışsal Değerler	1,748	0,187	4,401	350	<0,001	2,916	0,663
İçsel Değerler	2,795	0,095	2,516	350	0,012	1,544	0,614

Tablo 6’da “Kadın ve Erkek Katılımcıların Çalışma Değerleri Ölçek Madde Puanlarına Dair İstatistikler ve Fark Testleri” sunulmuştur. Tablo 6 incelendiğinde, çalışma değerleri ölçeğinde 11 madde olarak sıralanan değerden ücret, işsizlik güvencesi, çalışma saatleri, yıllık izin ve işe saygıyı ifade eden değerlere kadınların erkeklerden daha fazla önem verdiği ve aradaki bu ortalama farklılıklarının istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olduğu, diğer yandan baskı olmaması, inisiyatif kullanabilme, başarı hissi, sorumluluk alabilme, işin ilgi çekici olması ve yeteneğe uygun olmasına ilişkin değerler açısından ise kadın ve erkeklerin bu değerlere verdikleri önemler arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığı anlaşılmaktadır.

Tablo 6

Kadın ve Erkek Katılımcıların Çalışma Değerleri Ölçek Madde Puanlarına Dair İstatistikler ve Fark Testleri

Çalışma Değerleri Ölçeği	Kadın			Erkek			Fark Testleri	
	Ort.	Ortanca	S.S.	Ort.	Ortanca	S.S.	t	p
Madde_1 (Ücret)	8,72	9	1,597	7,85	8	2,075	4,449	0,000
Madde_2 (İşsizlik Güvencesi)	7,63	8	2,182	6,43	6	2,376	4,758	0,000
Madde_3 (Çalışma Saatleri)	9,2	10	1,434	8,69	9	1,603	2,999	0,003
Madde_4 (Yıllık İzin)	9,07	10	1,567	8,64	9	1,694	2,392	0,017
Madde_5 (Baskı Olmaması)	8,74	9	1,558	8,83	9	1,464	-0,537	0,592
Madde_6 (İşe Saygı)	9,51	10	0,822	8,94	9	1,428	4,73	0,000
Madde_7 (İnisiyatif)	9	9	1,296	8,8	9	1,387	1,33	0,184
Madde_8 (Başarı Hissi)	9,36	10	0,988	9,17	10	1,196	1,554	0,121
Madde_9(Sorumluluk Alabilme)	9,35	10	0,964	9,14	10	1,221	1,774	0,077
Madde_10 (İlgi Çekici İş)	9,36	10	0,988	9,17	10	1,196	1,554	0,121
Madde_11 (Yeteneğe Uygun İş)	9,35	10	0,964	9,14	10	1,221	1,774	0,077

Tablo 7’deki “Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların İçsel ve Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri” ndeki bulgulara bakıldığında, 1980 öncesi doğanlar ile 1980 sonrası doğan katılımcıların çalışma değerlerine yönelik yapılan fark testinde, her iki kuşağın da hem dışsal değerler hem de içsel değerlere yönelik puan ortalamalarının birbirine oldukça yakın olduğu (dışsal değerler: \bar{x} =41.14 ve \bar{x} =41,98; içsel değerler: \bar{x} =55,08 ve \bar{x} =54,88) ve aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı (dışsal değerler için $t(343,2) = -1,280$; $p=0,201$; içsel değerler için $t(350) = 0,344$; $p=0,731$) görülmektedir. Öte yandan 1980 öncesi ve 1980 sonrası doğanların dışsal çalışma değerleri birbirine oldukça yakın

iken, 1980 öncesi doğanların, 1980 sonrası doğanlara göre içsel çalışma değerlerinin daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Evli olan katılımcılar ile bekar olan katılımcıların çalışma değerlerine yönelik yapılan fark testlerinde, evli ve bekâr katılımcıların içsel çalışma değerlerine verdikleri önemin birbirine oldukça yakın olduğu (sırasıyla $\bar{x} = 54.87$ ve $\bar{x} = 55.18$) ve aradaki bu farkın istatistiksel olarak anlamlı düzeyde olmadığı ($t(350) = -0,478$; $p = 0,633$) görülmektedir. Bu bakımdan, katılımcıların evli veya bekâr olmaları, onların içsel değerlere ne derece önem verdikleri hususunda anlamlı bir etkide bulunmamaktadır. Diğer yandan, t-test sonuçlarına bakıldığında, bekar katılımcıların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemin ($\bar{x} = 43,01$), evlilere kıyasla ($\bar{x} = 40.86$) daha yüksek olduğu ve aradaki bu önem ortalaması farkının istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir ($t(350) = -3,089$; $p = 0,002$). Bu bakımdan, katılımcıların bekâr olmaları, onların dışsal çalışma değerlerine daha fazla önem atfetmelerine anlamlı düzeyde etki etmektedir.

Katılımcıların öğrenim durumlarının, onların çalışma değerlerine bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan analizlerde, katılımcıların lisans, yüksek lisans veya doktora mezunu olmasının, onların hem dışsal hem de içsel açıdan çalışma değerlerine verdikleri önemi istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etkilemediği görülmektedir (dışsal: $F(2,349) = 0,802$; $p = 0,449$; içsel: $F(2,349) = 2,525$; $p = 0,081$). Tablo 7'de de görüleceği üzere, öğrenim düzeyi lisans seviyesinden doktora seviyesine yükseldikçe katılımcıların dışsal çalışma değerlerine verdikleri önem seviyesi düşmektedir. Örneğin lisans mezunlarının dışsal değerlere verdikleri önem ortalaması (toplam 50 puan üzerinden) 43,21 iken, yüksek lisans mezunlarında bu değer ortalaması 41,98, doktora mezunlarında ise 41,36'dır. Ne var ki, yapılan ANOVA testleri sonucunda, aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir.

Tablo 7

Farklı Sosyo-Demografik Özelliklere Sahip Katılımcıların İçsel ve Dışsal Çalışma Değerlerine Yönelik Fark Testleri

Çalışma Değerleri	Tanımlayıcı İstatistikler				Fark Testleri	
	Kategori	N	Ortalama	S.S.	t / F	p
Genç ve Yaşlı Katılımcıların İçsel - Dışsal Değerleri						
Dışsal Değer	1980(-)	168	41,14	5,43	-1,28	0,201
	1980(+)	184	41,98	6,861		
İçsel Değer	1980(-)	168	55,08	5,075	0,344	0,731
	1980(+)	184	54,88	6,162		
Evli ve Bekar Katılımcıların İçsel - Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Evli	234	40,86	6,086	-3,089	0,002
	Bekar	118	43,01	6,278		
İçsel Değerler	Evli	234	54,87	5,525	-0,478	0,633
	Bekar	118	55,18	5,944		
Farklı Eğitim Düzeylerine Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Lisans	14	43,21	6,142	0,802	0,449
	Yük. Lisans	83	41,98	7,945		
	Doktora	255	41,36	5,567		
	Total	352	41,58	6,225		
İçsel Değerler	Lisans	14	52,57	8,976	2,525	0,081
	Yük. Lisans	83	54,24	6,658		
	Doktora	255	55,35	5,023		
	Total	352	54,97	5,662		
Farklı Akademik Unvanlara Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Araş. Gör.	157	42,04	7,097	1,577	0,195
	DÖÜ	76	42,21	5,531		
	Doçent	73	40,62	5,656		
	Prof.	46	40,52	4,627		
İçsel Değerler	Araş. Gör.	157	54,72	6,181	1,157	0,326
	DÖÜ	76	56,01	4,316		
	Doçent	73	54,47	5,94		
	Prof.	46	54,93	5,259		
Farklı Görev Yerlerine (Fakülte) Sahip Katılımcıların İçsel-Dışsal Değerleri						
Dışsal Değerler	Tıp Fak. (a)	71	43,87	6,492	3,252	0,007
	Eğitim Fak. (b)	66	41,76	5,26		
	Müh. Fak. (c)	49	40,92	5,322		
	Fen Fak.(d)	45	40,51	4,684		
	Edeb. Fak.(e)	50	41,84	7,112		
	İ.İ.B.F. (f)	71	40,08	7,01		
İçsel Değerler	Tıp Fak. (a)	71	55,82	5,703	4,927	<0,001
	Eğitim Fak. (b)	66	55,33	5,757		
	Müh. Fak. (c)	49	55,1	5,088		
	Fen Fak. (d)	45	54,67	3,754		
	Edeb. Fak. (e)	50	57,08	3,896		
	İ.İ.B.F. (f)	71	52,42	7,038		

Katılımcıların akademik unvanlarının, onların çalışma değerlere bakış açılarını etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testinde,

katılımcıların araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent veya profesör olmalarının, onların dışsal veya içsel çalışma değerlerine verdiği önem bakımından anlamlı bir fark oluşturmadığı görülmektedir (dışsal değer: $F(3,348)=1,577$; $p=0,195$; içsel değer: $F(3,348)=1,157$; $p=0,326$). Araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin dışsal değerlere verdikleri önem derecelerinin puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x}=42,04$, $\bar{x}=42,21$, $\bar{x}=40,62$ ve $\bar{x}=40,52$) birbirlerine oldukça yakın düzeylerde ve bunlar arasındaki farklar istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Benzer şekilde, araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi (D.Ö.Ü.), doçent ve profesörlerin içsel değerlere verdikleri önem derecelerinin puan ortalamaları (sırasıyla $\bar{x}=54,72$, $\bar{x}=56,01$, $\bar{x}=54,47$ ve $\bar{x}=54,93$) birbirlerine oldukça yakın düzeylerde ve bunlar arasındaki farklar da istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu açıdan bakıldığında, katılımcıların farklı akademik unvanlara sahip olmalarının, onların içsel veya dışsal çalışma değerlerine daha az veya daha çok önem atfetmelerine etki etmediği anlaşılmaktadır.

Katılımcıların bağlı bulunduğu fakültelerin, onların içsel ve dışsal çalışma değerlerine verdikleri önemi etkileyip etkilemediğini belirlemek amacıyla yapılan ANOVA testlerinde, katılımcıların tıp, eğitim, mühendislik, fen, edebiyat veya İ.İ.B.F. fakültelerine bağlı olmalarının, onların hem dışsal, hem de içsel çalışma değerlerine verdikleri önem derecesine istatistiksel olarak anlamlı düzeyde etki ettiği görülmektedir (dışsal: $F(5,346)=3,252$; $p=0,007$, içsel: $F(5,346)=4,927$; $p<0,001$). Tablo 7 incelendiğinde, dışsal çalışma değerlerine en fazla önem veren katılımcı grubunun Tıp Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x}=43,87$), dışsal çalışma değerine en az önem veren grubun ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine (İ.İ.B.F.) bağlı olduğu ($\bar{x}=40,08$) görülmektedir. Diğer yandan, içsel çalışma değerlerine en fazla önem veren katılımcı grubunun Edebiyat Fakültesine bağlı olduğu ($\bar{x}=57,08$), içsel çalışma değerine en az önem veren grubun ise İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesine (İ.İ.B.F.) bağlı olduğu ($\bar{x}=52,42$) anlaşılmaktadır.

Dışsal çalışma değerleri bakımından hangi fakültele bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; Tıp Fakültesine bağlı olan katılımcıların dışsal değerlere yakınlık ortalamasının ($\bar{x}=43,87$) Fen Fakültesine bağlı katılımcı grubunun dışsal değerlere yakınlık ortalamasından ($\bar{x}=40,51$) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,048$); yine Tıp

Fakültesine bağlı olan katılımcıların materyalist değerler ortalamasının (\bar{x} =43,87) İ.İ.B.F. Fakültesine bağlı katılımcı grubunun materyalist değerler ortalamasından (\bar{x} =40,08) yüksek olduğu ve aradaki bu farkın anlamlı olduğu ($p=0,004$) görülmektedir.

İçsel çalışma değerleri bakımından hangi fakültelere bağlı katılımcı grupları arasında anlamlı farklılıklar olduğunu belirlemek amacıyla yapılan Tukey post hoc testi sonucunda; aradaki farklılığa neden olan faktörün çok düşük içsel değer düzeyine sahip (\bar{x} =52,42) İ.İ.B.F fakültesi olduğu; İ.İ.B.F fakültesine bağlı bulunan katılımcıların içsel değerler düzeyinin, hem Tıp Fakültesi (\bar{x} =55,82), hem Eğitim fakültesi (\bar{x} =55,33), hem de Edebiyat Fakültesine (\bar{x} =57,08) bağlı katılımcıların içsel değerler düzeyinden düşük olduğu ve aradaki bu farkların istatistiksel olarak anlamlı olduğu (sırasıyla $p=0,004$, $p=026$, , $p<0,001$) anlaşılmaktadır.

Materyalist-Post Materyalist Değerler Ölçeği İle İçsel-Dışsal Çalışma Değerleri Ölçeği Arasındaki İlişki

Tablo 8’de “Çalışma Değerleri ile Materyalizm Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları” incelendiğinde, dışsal çalışma değerleri ile materyalist veya post materyalist değerler arasında herhangi bir ilişki olmadığı, dolayısı ile katılımcıların dışsal değerlere verdiği yüksek veya düşük önemin, onların materyalist veya post materyalist değerlere verdikleri önem düzeyine etki etmediği görülmektedir. İçsel çalışma değerleri açısından bakıldığında ise, içsel değerler ile post materyalist değer düzeyi arasında istatistiksel olarak anlamlı, pozitif fakat oldukça zayıf etki gücüne sahip bir ilişki olduğu görülmektedir ($r(352)=0,119$; $p=0,025$). Dolayısı ile katılımcıların içsel çalışma değerlerine verdikleri önem arttıkça çok zayıf da olsa post materyalist değerlere verdikleri önem de aynı doğrultuda artmakta, materyalist değerlere verdikleri önem ise negatif yönlü olarak azalmaktadır. Yukarıdaki bölümlerde detaylı olarak açıklandığı üzere, materyalist ve post materyalist değerlere ilişkin skorlar birbirlerinin asimetriğidir. Bundan dolayı, Tablo 8’de materyalist değerler ile post materyalist değerler arasındaki korelasyon değeri -1 olarak görünmektedir.

Tablo 8

Çalışma Değerleri İle Materyalizm Değerleri Arasındaki Korelasyon Katsayıları

Korelasyonlar	Dışsal Değer	İçsel Değer	Materyalist	Post Materyalist
Dışsal Değer	1	,530**	0,032	-0,032
İçsel Değer		1	-,119*	,119*
Materyalist			1	-1,000**
Post Materyalist				1

Değerlendirme ve Sonuç

Inglehart, bilgi toplumunun yükselişe geçmesiyle, kültürel değişimin yeni bir yöne doğru kaydığına inanmaktadır. Ona göre, endüstri toplumundan bilgi toplumuna geçişle, yaşamı idame değerlerinden-kendini ifade etme değerlerine geçiş paralel olmaktadır. Bilgi toplumlarının öncelikli değerleri; ekonomik ve fiziki güvenlikten, yaşam kalitesi ve kendini gerçekleştirme değerlerine geçmiştir. Kendini gerçekleştirme değerleriyle de vurgulanan; otonomi, özerklik, çevreyi koruma, cinsiyet farklılıkları, gay ve lezbiyenler ile yabancılara hoşgörülü davranılması ve ekonomik ve politik yaşamda karar verme süreçlerinde kişilerin daha fazla katılım taleplerini içermektedir. Bu bağlamda, Inglehart'ın birinci temel tezi, sosyo ekonomik koşulların farklılaşması ve gelişmesiyle refah toplumlarında bireylerin (yaşlılardan gençlere doğru) materyalist eğilimlerden post materyalist eğilimlere doğru kaydığıdır. Öte yandan, Dünya Değerler Araştırması ve Avrupa Değerler Araştırması sonucunda Inglehart, iki temel değer boyutu tespit etmiştir. Bunlar; geleneksel/seküler-rasyonel değerler ile yaşamsal kendini gerçekleştirme değerleridir. Buna göre, geleneksel uca yakın toplumlarda; otorite ve geleneksel aile değerlerine saygının önemine vurgu yapılırken, boşanma, kürtaj, intihar reddedilmektedir. Seküler-rasyonel değerlere yakın toplumlarda da tam tersi bir durum söz konusudur. Hemen hemen bütün endüstri toplumlarının dünya görüşünün geleneksel değerlerden seküler-rasyonel değerlere doğru kaydığı iddia edilmektedir (Inglehart, 2008, 2010).

1990 yılında Inglehart'ın Dünya Değerler Araştırması'nda dahil edilen Türkiye'nin konumunun zayıf ve karışık bir yapı içerisinde olduğu görülmektedir. Öyle ki değişen bir toplum yapısı içerisindeki Türkiye'de gerek aile, gerek din, gerekse çalışma hayatında geleneksel ve modern çatışmasının yaşandığı görülmektedir. Türkiye'nin tarım toplumu yapısının diğer ülkelerle kıyaslandığında payının yüksek olması, bununla beraber endüstrinin gelişmiş

olduğu söylenebilmekle, henüz bilgi toplumuna geçilmiştir denilememektedir. Bunun sebebini de büyük oranda birçok araştırmacı, bilgiyi kullanan ancak henüz tam olarak üretebilen konumuna gelmediğinden kaynaklandığını ifade etmektedir. Ayrıca 1980’lerde Türkiye’nin yaşadığı değişim sürecinin ve de sosyalist devletlerin çökmesi ile başlayan küreselleşmenin de günümüz Türk toplumunun kültürel yapısını etkilediği söylenebilir.

Dolayısıyla, Türkiye’nin hâkim ekonomileri yakalama imkanı veren ileri atılımlar atmaktan çok, gelişmelerini henüz tamamlayamamış farklı ekonomik biçimlerin karışımlarını temsil ediyor, şeklinde yorumlanması mümkündür. Öte yandan, Türk toplumunun sahip olduğu kültürel temeller ve belirtilen etkiler, çalışmaya yönelik değerleri ve çalışmaya atfedilen önemi diğer bir deyişle hâkim olan çalışma ahlakı anlayışını etkilemiştir.

Değişen toplum yapısının öncülüğünü oluşturan bilgi teknolojilerindeki gelişmelerin, özellikle genç nesil üzerindeki etkilerinin daha fazla olduğunu düşündürmektedir. Öyle ki bireylerin bilgiye ulaşım hızlarının ve bu bilgiyi işlemede kullandıkları yöntemlerin farklılaşması, daha yaşlı olan nesiller ile aralarında farklılık yaşanmasına neden olmaktadır. Özellikle bu farklılığın küresel bir biçimde oluşması genç ve yaşlı kesim arasında çalışma değerlerinin değişmesine neden olabilmektedir. Bu doğrultuda araştırmamızda da bu genç ve yaşlı kesim arasındaki çalışma değerleri arasındaki farklılıkları oluşturan nedenlerin, Türkiye’deki gençler üzerindeki etkileri incelenmektedir.

Araştırma kapsamında H1 hipotezinde ileri sürülen önerme; *yaş ile birlikte kişilerin materyalist ve post materyalist değerlerinde bir farklılık olacağı, özellikle 1980 sonrası doğanların post materyalist eğilimlerinin, 1980 öncesi doğanlardan yüksek olduğudur.* Ancak yapılan analiz sonrasında; her iki kesimde de materyalist ve post materyalist değerlerde önemli farklılıklar saptanmayarak karma çıkmıştır. Her iki kesimde post materyalist değerlere verilen önem aynı çıkarken, 1980 sonrası doğanların materyalist değerlere verdiği önem 1980 öncesi doğanlardan biraz daha fazla çıkmıştır. Bu da Türkiye’de gençler her ne kadar kendini ifade etme, özgürlük, otonomi gibi post materyalist değerleri yüksek oranda benimseseler de ülkenin birtakım sosyo ekonomik yapısal koşulları nedeniyle iyi bir ücret ve güvenceli bir işe sahip olmanın birincil önemde olduğunun altını çizmektedir. Bir diğer taraftan H2 hipotezinde ileri sürülen önerme; *yaş artışı ile birlikte içsel ve dışsal çalışma değerlerinin değişeceği yönündedir. 1980 sonrası doğanların daha*

çok içsel değerlere, 1980 öncesi doğanların ise dışsal değerlere yönelmeleri beklenmektedir. Yapılan analiz sonucunda, her iki kesimin hem içsel hem de dışsal değer skorları birbirine yakın ve yüksek çıkmıştır. Ancak 1980 öncesi doğanlar, 1980 sonrası doğanlara oranla biraz daha fazla içsel değerlere önem vermektedir. Bu da 1980 öncesi doğanların, ücret ve güvenlik koşullarına birincil derecede önem vermediğini; kendini ifade etme, söz sahibi olma, saygınlık gibi içsel değerlere daha fazla önem atfettiğini göstermektedir. Öte taraftan, 1980 öncesi doğan bireylerin içsel değerleri ile post materyalist değerleri arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu doğrultuda H1 ve H2 hipotezleri doğrulanamazken; H3'deki, *Materyalist görüşe sahip katılımcıların dışsal çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi, post materyalist görüşe sahip katılımcıların ise içsel çalışma değerine daha yatkın olma eğilimi vardır* hipotezi ile H4 ve H5 *katılımcıların materyalist ve post materyalist değerleri ve içsel ve dışsal değerleri ile cinsiyet, medeni durum, yaş, öğrenim durumu ve kurumdaki pozisyona göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık arz etmektedir* hipotezleri doğrulanmaktadır.

Buna göre 1980 öncesi doğanların içsel değerlerinin, 1980 sonrası doğanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Bu bağlamda 1980 öncesi doğanlarda işin birey üzerinde yarattığı anlam yüksek olmaktadır. Başka bir ifadeyle 1980 öncesi doğanlarda bireyler için, iş konusunda sevgi ve saygı görme, tanınma, takdir edilme, çevrenin bireyi işi konusunda başarılı görmesi gibi konular daha önemlidir. Diğer taraftan, 1980 sonrası doğanların üyelerinin dışsal motivasyonlarının 1980 öncesi doğanların üyelerinin dışsal motivasyonlarından yüksek olduğudur. Buradan hareketle işin kendisinden çok; işin getirdiği imkânların 1980 sonrasına mensup bireyler için daha önemli olduğunu söylemek mümkündür. Nitekim 1980 sonrası doğan bireyler için; yüksek ücret, iyileştirilmiş sosyal haklar, düzenli çalışma saatleri, iş güvencesi gibi unsurlar önemli görülmektedir. Bu durum, gençlerin daha çok kendi çıkarlarının arayışına düşerken, yaşlıların daha çok statüsünün devam ettirilmesi arayışında olduğu yönünde yorumlanabilir.

Öte yandan bu çalışmayla da paralel olarak akademisyenler üzerine yapılan çalışmalar incelendiğinde genel olarak zaman ilerledikçe akademisyenlerin mesleki tecrübelerinin artması, kıdem ve unvanlarının yükselmesi çalışanların iş tatmini düzeylerini ve içsel motivasyonlarını arttırmaktadır. Buna göre profesörler diğer unvanlara göre en yüksek iş doyumuna

sahiptir. Profesörlerin ileriye dönük kariyer beklentilerinin ve endişelerinin olmaması, klasik anlamda ast-üst ilişkisi yaşamamaları, kadrolu güvenceli olmaları, ücret düzeylerinin yüksekliği iş doyumlarının yüksek olmasını ve iş streslerinin az olması sonucunu doğurmaktadır. Öte yandan mesleğe yeni başlamış genç akademisyenler için durumun tersine olduğunu söylemek mümkündür. Yaşları küçük olanların beklentilerinin fazla olması, denetimin yüksek olması, sorumluluklarının fazla olması nedeniyle iş doyumları düşüktür. Çalışanın yaşının ilerlemesi ile terfi etme, ücret artışı ve hak edilen tazminat gibi örgütteki yatırımlarının da artması sonucu çalışanın kendisini gerçekleştirdiğini düşündüğü yere olan bağlılığının arttığı ileri sürülmektedir. Genç çalışanların ise işi bırakma eğilimlerinin daha yüksek olduğu ileri sürülmektedir. Buna göre, çalışanların yıllar içinde yaptıkları yatırımlarını kaybetmek istememeleri örgüte olan bağlılıklarını arttırmakta, buna karşılık genç çalışanlar henüz fazla yatırım yapmadıklarından örgüte bağlılıkları daha düşük olmaktadır. Yaşlı çalışanların alternatif iş bulma ya da ileri düzeyde bir eğitim alma imkanlarının azalması nedeniyle buldukları örgüte bağlı olmaları bir diğer sonuçtur.

Sonuç itibariyle bu çalışma Inglehart'ın temel materyalist ve post materyalist tezini doğrulamamaktadır. Inglehart'a göre yaşlı bireylerin materyalist eğilimleri fazla olmaktadır, gençlerin post materyalist eğilimleri fazla olmaktadır. Çalışma, Türkiye'ye özgü koşullar ve akademisyenlik mesleği bakımından değerlendirildiğinde, Türkiye; geleneksel, muhafazakâr ve gelişmekte olan bir ülke olup, henüz endüstri toplumu olmayı tamamlamadan, endüstri sonrası toplumun özelliklerini yaşayarak, karma bir yapı göstermekte bu da araştırmanın sonuçlarından anlaşılmaktadır. Diğer taraftan ülkemizin akademik sisteminde, özellikle çoğu genç akademisyenin sorumluluklarının fazla olması, iş güvencelerinin olmayışı, kariyerlerinde yükselme olanaklarının yavaş olması gibi nedenlerle "iyi bir ücret ve iş güvencesinin" birinci sırada geldiği, materyalist değerlerinin ağırlıkta olduğu görülürken; orta ve ileri yaştaki akademisyenlerin ise, iş güvencelerinin yüksek oluşu, statü kaygılarının olmayışı ya da daha az olması gibi nedenlerle kendini gerçekleştirme-post materyalist değerlerinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Nitekim her iki kesimin materyalist ve post materyalist değerler bakımından önemli derecede bir baskınlığının olmaması, değerlerin karma çıkması, bir yanda materyalizm ve dışsal değerlerin önemini koruduğunu, diğer yanda da post materyalizm ve içsel değerlerin yükseldiğini göstermektedir.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no financial support.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Kaynakça/References

- Abramson, P., & Inglehart R. (1995). *Value change in global perspective*. University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Baştürk, Ş. (2013). Değer dönüşümünün paradoksları: Post-materyalist çalışma yönelimlerinin eleştirisi. *İş Ahlakı Dergisi*, 6(2).
- Bauman, Z. (1999). Çalışma tüketicilik ve yeni yoksullar (Çev: Ümit Öktem). İstanbul: Sarmal yayınevi.
- Bilge, F., Akman, Y. ve Kelecioğlu, H. (2007). Öğretim elemanlarının iş doyumlarının incelenmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32, 32–41.
- Burton, K. (2012). A study of motivation how to get your employees moving. SPEA Honors Thesis, Indiana University.
- Büken, Ö. N. (2006). Akademik dünya ve akademik etik. *Hacettepe Tıp Dergisi*, 37, 164–170.
- Carter, N. (2007). *The politics of the environment* (2nd ed.). Cambridge: Cambridge University Press.
- Durkheim E. (1965). *Suicide* (Translated by John A. SpauldingGeorge Simpson). USA: *The Free Press*.
- Fichter, J. (2009). *Sosyoloji nedir?* (Çev. N. Çelebi). Ankara: Anı Yayınları.
- Filimonov, D. (2017). Extrinsic motivation and incentives, Thesis Degree Programme in Hospitality, Tourism and Experience Management, University of Applied Sciences.
- Ellickson, M. C., & Logsdon, K. (2001). Determinants of job satisfaction of municipal government employees. *State & Local Government Review*, 33(3), 173–184.
- Hofstede, G. (1980). Culture's consequence's international differences in work-related values. London: Sage Publications.
- Inglehart, R. (2008). Changing values among western publics from 1970 to 2006. *West European Politics*, 31(1–2), 130–146.
- Inglehart, R., & Welzel, C. (2005). Modernization, cultural change, and democracy: The human development sequence. New York and Cambridge: Cambridge University Press.
- Inglehart, R. (1990). *Cultural shift in post-industrial society*. New Jersey: Princeton University Press.

- Inglehart, R. (1997). *Modernization and postmodernization: cultural, economic, and political change in 43 societies*. New Jersey: Princeton University Press.
- Inglehart, R. (1977). *The silent revolution: Changing values and political styles among western publics*. New Jersey: Princeton University Press.
- Keser, A. ve Kümbül Güler, B. (2016). *Çalışma psikolojisi*. Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Koivula, N. (2008). Basic Human Values in Workplace, Social Psychological Studies, University of Helsinki.
- Korkmaz, A. (2013). Değerler sosyolojisi. *Toplum Bilimleri Dergisi*, 7(14), 55–56.
- Maya, İ. (2013). Akademisyenlerin meslek ahlakına aykırı olan davranışlara ilişkin algıları (çomu eğitim fakültesi örneği)/Turkish studies-international periodical for the languages. *Literature and History of Turkish or Turkic*, 8(6), 491–509.
- Morsümbül, Ş. (2014). Kültürel değerlerin üç kuşak arasındaki değişimi üzerine bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 21.
- Özkuş, M. (1997). *Çalışma Sosyolojisi*, Isparta.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494–501.
- Robbins, A. (1999). *Sınırsız güç* (Çev: Mehmet Değirmenci). İstanbul: İnkılap Kitabevi.
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Serinkan, C. ve Bardakçı, A. (2007). Pamukkale Üniversitesi’nde çalışan öğretim elemanlarının iş tatminlerine ilişkin bir araştırma. *Karaman Selçuk Üniversitesi Karaman İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12, 152–163.
- Singh, R., The Impact of Intrinsic and Extrinsic Motivatorson Employee Engagement in Information Organizations, *J. Of Educationfor Library and Information Science*, Vol. 57(2), 2016, 197-206.
- Silah, M. (2005). *Endüstride çalışma psikolojisi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Turgut, T. (2017). Çalışma Değerleri” Değerli İnsana ‘Değer’li Çalışmalar: Yaşam ve Çalışma Değerleri Üzerine Araştırmalar, (Ed. T. Turgut ve M. Çinko). İstanbul: Beta Yayınları.
- Vansteenkiste, M. & Neyrinck, B., & PNiemi, C. (2007). Soenens, Bart, De Witte, Hans, Van den Broeck, A. “On the Relations Among Work Value Orientations, Psychological Need Satisfaction and Job Outcomes: A Selfdetermination Theory Approach”. *The British Psychological Society*, 80, 251-277.