

## ÇALIŞMA AMAÇLARI, MESLEKLER VE ÇALIŞMAYA AYRILAN ZAMAN

*Tülay Turgut*  
Marmara Üniversitesi  
*Suna Tevrüz*  
Marmara Üniversitesi

### ÖZET

Bu çalışmada, farklı mesleklerde çalışanların çalışma amaçlarındaki farklılıkları ve çalışma amaçlarının çalışmaya ayrılan zaman üzerindeki katkısı incelenmiştir. Bu amaçla, 79 ifadeli 'Çalışma Amaçları Testi' ve 'Çalışma Alanı Testi' kullanılmıştır. Karşılaştırmalar dokuz farklı meslek grubu arasında toplam 403 denek üzerinden yapılmıştır. Elde edilen bulgular meslek grupları arasında bazı çalışma amaçları bakımından benzerlik bulunmakla birlikte anlamlı farklar olduğunu da göstermiştir. Bazı çalışma amaçlarının, çalışmaya ayrılan zaman üzerinde anlamlı etkilerinin olduğu saptanmıştır.

**Anahtar Kelimeler:** çalışma amaçları, çalışma değerleri, meslek, çalışmaya ayrılan zaman/alan.

### ABSTRACT

This study investigates the work goal differences between different occupations, and the impact of work goals on the time given to working. 79-items 'Work Goal Test', and 'Time/Space for Working Life Test' are used for measurement. Comparisons between occupations are done on 403 participants. Results gave both similarities and differences on work goals between occupations. Some of the work goals contribute significantly to the time/space given to working.

**Keywords:** work goals, work values, occupation, time/space given to working.

### GİRİŞ

Bu çalışmanın iki ana amacı vardır. İlk olarak farklı mesleklerde çalışanların çalışma amaçları bakımından aralarında fark olup olmadığını, çalışma amaçlarını ölçmek üzere geliştirilmiş olan yerli (*indigenous*) bir test ile incelemek; ikinci olarak da çalışmaya ayrılan zamanın çalışma amaçları ile ne derece açıklanabildiğini araştırmaktır.

"Çalışma" kavramı tanımlanırken, insanların niçin çalıştıkları sorusuna yanıt bulunmaya çalışılmıştır. Çalışmanın tanımı için getirilen açıklamalar,

çalışmanın külfetlerini de içermekle birlikte, daha çok çalışmanın insana getirilerini ön plana çıkarmıştır. Örneğin, çalışmayı “ücret elde edilen faaliyet” (Firth, 1948) “insanın geçimini sağlamak için çeşitli yollar” (Miller, 1980), “ödeme yapılan bir iş için verilen zaman” (Anderson, 1961), “üretimi devamlı kılmanın yolu” (Dubin, 1958) olarak ele alan yazarlar çalışmanın ekonomik bir faaliyet olduğunu vurgularlar. Bunun yanı sıra, çalışmanın işlevlerinden birinin topluma hizmet etmek veya fayda sağlamak olduğu da belirtilir (Donald ve Havighurst, 1959). Çalışma ayrıca bir amaca hizmet eden bir faaliyet olarak da kabul edilmiş ve çeşitli fikirler öne sürülmüştür. Örneğin, çalışma “fiziksel ve zihinsel enerjiye çıkış sağlayan bir faaliyet” (Warr, 1981; Weiss ve Khan, 1960), “topluma bağlı olma duygusunu veren bir faaliyet” (Morse ve Weiss, 1955), “özdeşleşme ve arkadaş gruplarıyla ilişkilerin kaynağı olan bir faaliyet” (Steers ve Porter, 1975) olarak ele alınmaktadır. Çalışmanın bu pozitif yönlerinin yanı sıra bazı yazarlar ise, çalışma faaliyetiyle ilgili olan sınırlardan bahsetmişlerdir. Hearnshaw (1954) ile Weiss ve Kahn (1960) çalışmayı tanımlarken zorunluluk, kontrol ve sınırlamadan bahsetmişler, zorlama ve başkaları tarafından yönetilmeyi çalışmanın potansiyel tanımlayıcı unsurları olarak önermişlerdir. Shimmin (1966) de, çalışmayı tanımlarken bireyin uyguladığı ama hoşlanmadığı, sıkıntı veren bir faaliyet olma özelliğinin de bulunduğunu belirtmiştir.

İnsanların çalışmaya verdikleri önemi anlamak için, “*düşünün ki piyangodan büyük ikramiye kazandınız veya size yüklü bir miras kaldı ve artık çalışmak zorunda olmadan hayatınızın geri kalan kısmını rahatça yaşayabilirsiniz, böyle bir durumda çalışmaya devam eder misiniz?*” biçiminde düzenlenen “piyango sorusu” kullanılmıştır. Bir çok araştırmada (Morse ve Weiss, 1955; Mannheim ve Cohen, 1978; Vecchio, 1980) bu soruya cevap veren orta düzey yöneticiler, mavi-yakalı işçiler ve hatta işsizler gibi çeşitli özelliklerdeki insanların büyük kısmı ekonomik bakımdan çalışmaya ihtiyaçları olmasa bile çalışmaya devam edeceklerini belirtmişlerdir. İnsan hayatında neredeyse vazgeçilmez bir önemi bulunan çalışmanın bireye bir çok bakımdan getirisi vardır. Belki de, çalışmanın getirileri arasında ilk başta düşünülecek olan fiziksel ihtiyaçları sağlamaya yarayacak ekonomik getiri bir amaç olma durumundan çıksa bile birey çalışmaya devam etme niyetini korumaktadır. Çünkü çalışmanın ekonomik getiri dışında bireye kazandırdığı daha başka, toplumda yer almak ve ona katkıda bulunmak, ilişkiler kurmak gibi önemli faydaları vardır. Ancak, acaba her birey çalışmanın her getirisini aynı derecede mi amaç edinmektedir? Bazıları örneğin daha çok ekonomik getiri için, bazıları topluma katkıda bulunmak için, diğer bazıları ise öncelikli olarak zihinsel ve fiziksel meşguliyet sağlamak amacıyla çalışıyor olabilir. Bireyler arasında görülen bu farklılıklar bireylerin çeşitli özelliklerinden kaynaklanabilir ki bu özelliklerden bir tanesi de farklı meslekler olabilir.

Hangi meslek dallarının hangi ihtiyaçları karşılayacağı (Merwin ve Divesta, 1959) ve iş seçiminde önemli olan faktörlerin neler olduğu üzerine yapılan çalışmalarda (Astin, 1958; Pryor, 1979; Rosenberg, 1957; Schwarzweller, 1960; Simpson ve Simpson, 1960; Super, 1973) farklı mesleklere girmeyi planlayan bireylerin farklı çalışma değerlerine sahip oldukları bulunmuş ve böylece değerleri mesleki seçim kriterleri olarak kabul etme eğilimi başlamıştır. Kişiye uygun meslekleri tahmin etme amacıyla çeşitli çalışma değerleri ölçekleri geliştirilmiş ve bu ölçeklerde daha çok çalışma faaliyeti sonucunda elde edilecek unsurlar belirlenmiştir (Zytowski, 1970). Böylece, çalışmanın sonuçları daha çok “değerler” konusu içinde ele alınarak incelenmiştir. Çalışma değerlerinin yapısı üzerine yapılan ilk çalışmalarda iç kaynaklı (*intrinsic*) ve dış kaynaklı (*extrinsic*) olmak üzere iki ana boyut belirlenmiştir (Herzberg, Mausner ve Snyderman, 1959; Super, 1962). Super’e göre (1962), iç kaynaklı değerler, faaliyetin kendisinin içinde vardır ve bu faaliyetin kendisinden elde edilir. Dış kaynaklı değerler ise, faaliyetin gerçekleştirilmesiyle elde edilen sonuçlardır. Ginzberg, Ginsburg, Axelrad ve Herma (1951) çalışma değerlerinin iç kaynaklı ve dış kaynaklı boyutlarının yanı sıra üçüncü bir boyut olarak, çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler, çalışma ortamı gibi “sosyal/çevresel” değer boyutunu önermiştir.

Elizur çalışma değerlerini, iki yüzü (*facet:faseta*) olan bir yapı olarak ele alır (Elizur, 1984; 1994; Elizur, Borg, Hunt ve Beck, 1991; Elizur ve Sagie, 1999). Birinci yüzün üç bileşeni vardır ve bu üç bileşen de çalışmanın sonuçlarını içermektedir. Çalışmanın sonuçlarından bir tanesi ücret ve çalışma saatleri gibi maddi sonuçlardır ve “maddesel/araçsal” olarak isimlendirilir. Çalışma sonuçlarının ikinci bileşeni meslekdaşlar, iş arkadaşları ve yöneticiler gibi diğer kişilerle olan sosyal ilişkileri içerir ve bu ilişkilerin duygu yönü gözetilerek “duygusal sonuçlar” olarak isimlendirilir. Çalışmanın sonuçlarıyla ilgili üçüncü bileşen ise “bilişsel sonuçlar” olarak adlandırılır ve başarı, sorumluluk, bağımsızlık gibi psikolojik sonuçları içerir. Böylece çalışma değerlerinin birinci yüzü maddi (dış kaynaklı), duygusal (sosyal), ve bilişsel (iç kaynaklı) olmak üzere üç unsurdan ibarettir. Çalışmanın ikinci yüzü “kaynaklar” ve “ödülleri” olarak isimlendirilen iki bileşenden oluşmaktadır. Bu bileşenler daha ziyade çalışma ortamı ve yönetimi ile ilgilidir.

Super (1973) ise, yine bu üç boyutu kapsayan ama iki değer daha eklendiği beş boyutlu bir yapıdan bahsetmiştir:

- 1) *Kendini gerçekleştirme*: Kişisel gelişme, yeteneklerin kullanımı, başarı yaratıcılık gibi iç kaynaklı değerlere atıf yapar;
- 2) *Faydacılık (Utilitarian)*: Ücret, çalışma şartları, ilerleme, prestij gibi dış kaynaklı değerlere atıf yapar;

3) *Sosyal değerler*: Sosyal ilişkiler ve etkileşim, yardım etme gibi değerlere atıf yapar;

4) *Bireyselci değerler (Individualism)*: Bağımsızlık, çeşitlilik, yaşam tarzı ile ilgili değerlere atıf yapar; ve

5) *Maceracılık değerleri (Adventurous)*: Riske girme, bedensel faaliyet gibi değerlere atıf yapar.

Çalışma değerlerinin yapısı üzerine batı toplumlarında yapılmış araştırmaların yanı sıra Tevrüz ve Turgut<sup>1</sup> tarafından gerçekleştirilen yerli bir çalışma da bulunmaktadır. Bu çalışmada, çalışma değerleri kavramından ziyade çalışma amaçları kavramı kullanılmış ve çalışma amaçlarının yapısı üzerine yoğunlaşmıştır. Bu yapı çalışmasında 12 çalışma amacı boyutu belirlenmiştir:

1) *Topluma katkı* (13 soru), toplum için faydalı şeyler üretmek, ülke ekonomisine katkıda bulunmak,

2) *Statü kazanma* (12 soru), prestij sahibi olmak, toplumda saygı kazanmak,

3) *Geçimini temin etme* (11 soru), ekonomik özgürlüğünü sağlamak, mal mülk sahibi olmak,

4) *Bilgi edinme/kullanma* (8 soru), bilgilenmek, kendini geliştirmek,

5) *Dini görevini yapma* (3 soru), dini görevlerini yerine getirmek, Allah'ın rızasını almak,

6) *Sakınma* (7 soru), kendine yabancılaşmamak, kötü yola sapmamak,

7) *Kendini meşgul etme* (4 soru), bedensel meşguliyet, vakit geçirmek,

8) *Hayatına keyif katma* (4 soru), gezip eğlenmek, kişisel zevk ve hobilerini tatmin etmek,

9) *Hayatına hareket katma* (5 soru), insanlara yardım etmek, yeteneklerini kullanmak,

10) *Hayatına anlam verme* (3 soru), hayatına yön vermek, hayatta birşeyler yapabilmiş olmak,

11) *Düzenini kurma* (4 soru), kendine bir yuva kurmak, kendi işini kurmak,

12) *Özgürce yaşama* (3 soru) sevdiği mesleği yapmak, başkasına muhtaç olmamak

gibi amaçları içerir. On iki faktörün toplam varyasyonu açıklama gücü %58,1 olarak saptanmıştır. Testin Cronbach alfa iç tutarlılık değeri 0,96 olup

<sup>1</sup> “Çalışma Amaçları” başlığı ile Öneri Dergisinde, yayınlanması amacıyla hakem incelemesi sürecindedir.

faktörlerin alfa değerleri 0,91 ile 0,60 arasında değişmektedir. Bu çalışmada 12 faktör için yapılan ikinci dereceden faktör analizinde 12 faktörün üç ayrı küme oluşturduğu ve bu üç kümenin toplam varyansı %67,3'lük açıklama gücüne sahip olduğu saptanmıştır. Bu üç küme “çalışma amaçlarının işlevleri” olarak değerlendirilmiştir. Çalışma amaçlarının birinci işlevi *çalışmanın bireyselci işlevi* olarak isimlendirilmiştir. Bu işlev bilgi edinme/kullanma, özgürce yaşama, hayatına hareket katma, hayatına anlam verme ve kendini meşgul etme boyutlarından oluşmuştur. *Çalışmanın normatif işlevi* olarak isimlendirilen çalışma amaçlarının ikinci işlevi dini görevini yapma, topluma katkı, düzenini kurma ve sakinme boyutlarından oluşmuştur. *Çalışmanın dünyevi işlevi* olarak isimlendirilen üçüncü işlev ise geçimini temin etme, hayatına keyif katma ve statü kazanma boyutlarının bir araya gelmesiyle oluşmuştur. Üç işlevin *Cronbach alfa* değerleri sırasıyla 0,912, 0,925 ve 0,929'dur. Tevrüz ve Turgut tarafından ortaya çıkartılan çalışmanın üç işlevi hem evrensel hem de Türk kültürüne özgü boyutları kapsamaktadır. Örneğin, bireyselci işlevi oluşturan boyutlar Super (1962) tarafından “iç kaynaklı değerler” ve Elizur (1984, 1994; Elizur, Borg, Hunt ve Beck,1991; Elizur ve Sagie, 1999) tarafından “bilişsel sonuçlar” olarak adlandırılan boyutlara benzerlik göstermektedir. Yine, çalışmanın dünyevi işlevini oluşturan boyutlar Super'in “dış kaynaklı değerler”i, Elizur'un “maddesel/araçsal sonuçlar”ıyla örtüşmektedir. Öte yandan, çalışmanın normatif işlevini oluşturan boyutlar daha çok Türk kültüründe çalışma ile ulaşılmak istenen amaçlar olarak ortaya çıkmaktadır. Örneğin, çalışma yoluyla dini görevini yerine getirme amacı batı toplumlarında çalışmanın bir sonucu veya bir değeri olarak belirtmeyen ama Türk insanının ulaşmak isteyebileceği bir amaç olarak kendisini göstermiştir. Biz, meslek gruplarını çalışma amaçları bakımından karşılaştırmayı amaçladığımız bu çalışmada Tevrüz ve Turgut tarafından Türk toplumunun çalışma amaçları boyutları olarak belirlenmiş bu 12 amacı kullandık.

Belirli mesleklerde çalışan veya belirli mesleklerin eğitimini gören bireylerin bazı çalışma değerlerini ön plana çıkartırken, diğer çalışma değerlerine pek de önem vermediklerine işaret eden bulgular mevcuttur. Örneğin, Elizur ve Sagie'nin (1999) çoğunluğu yönetici olan bir grup üzerinde yapmış oldukları çalışmada, en çok önem verilen değerler fiziksel ve ekonomik güvenlik, iş ilgileri, ve sorumluluk olmuştur. En az önem verilen değerler ise topluma katkı, statü, servet ve elverişli çalışma saatleridir. Harpaz'ın (1985) araştırmasının sonuçlarına göre de, özerklik ve öğrenme fırsatlarına önem verenlerin daha çok mühendisler, serbest meslek sahipleri ve öğretmenler arasından çıktığı görülmektedir. Harpaz, bu meslek gruplarının yüksek prestij, statü, ücret ve profesyonelliğe sahip olduğunu belirtmektedir. Ayrıca yine iç kaynaklı değerlere önem vermeyen ve hayatlarında çalışmaya pek yer vermeyen bireylerin düşük veya yarı kalifiye gruplardan, örneğin işsizler,

otomasyona dayalı alt seviyede işler gören beyaz yakalılar, tekstil işçileri, geçici işçiler ve emeklilerden oluştuğu belirlenmektedir.

Bazı kuramcıların iddialarına göre, bireyler mesleklerini, içselleştirilmiş ilgileri ve çalışma değerleri temelinde seçmektedirler. Dış kaynaklı değerlere önem veren bireyler yüksek ücretli işleri seçecek, insan yönelimli ilgileri olanlar insanlarla çalışma fırsatları sağlayacak işleri seçecek ve iç kaynaklı değerlere önem verenler ilgi çekici ve kendilerini ifade edebilecekleri işleri seçeceklerdir (Fretz, 1972; Lindsay ve Knox, 1984; Mortimer ve Lorence, 1979). Ayrıca mesleki seçimlerin temelini oluşturan değer farklılıkları, mesleki sosyalleşme süreciyle güçlenir. İnsanlarla çalışma fırsatı insan yönelimli değerleri güçlendirir, ilgi çekici iş iç kaynaklı değerleri pekiştirir ve yüksek düzeydeki dış kaynaklı ödüller, ücret ve prestij gibi çıkarların gücünü artırır. Farklı mesleklerde çalışan bireyler arasındaki değer farklılıkları hem meslek seçiminin hem de sosyalleşme sürecinin bir sonucudur. Mortimer ve Lorence (1979) yaptıkları araştırmada bu iddiaları desteklemişlerdir. Örneğin, dış kaynaklı değerlere önem veren bireyler mezun olduktan sonra yüksek maaşlı işleri seçmişlerdir. Ayrıca dış kaynaklı değerlere önem veren bireyler on yıl sonra da dış kaynaklı ödüllerle, iç kaynaklı değerlere önem verenler de iç kaynaklı ödüllerle ilgilenmeye, hatta on yıl öncesinden daha fazla ilgilenmeye devam etmişlerdir.

Linsay ve Knox (1984) yaptıkları araştırmada, Mortimer ve Lorence'in (1979) ortaya koyduğu meslek seçimi sürecinin daha kompleks olduğu sonucuna varmaktadırlar. Linsay ve Knox'un (1984) bulgularına göre, yapılan işin özellikleri sadece daha önce sahip olunan değerlerin değil alınan eğitimin de bir sonucudur. Araştırmacılar, eğitimin hem sosyalleşme hem de meslek seçiminde rol oynadığı ve eğitim seçiminin de daha önceden sahip olunan çalışma değerlerinin bir sonucu olduğu yorumuna ulaşmaktadırlar. Bir başka deyişle, eğitim seçimi sahip olunan değerler temelinde yapılmaktadır ve meslek seçimi de alınan eğitim temelinde yapılmaktadır. Linsay ve Knox ayrıca mesleki sosyalleşme görüşünü de destekler sonuçlara ulaşmışlardır. Buna göre, yapılan işin özellikleri daha önceden sahip olunan değerleri pekiştirmektedir. Ancak bu pekiştirme iç kaynaklı çalışma değerleri için daha güçlüdür. Diğer bir deyişle, iç kaynaklı değerlere sahip olanlar iç kaynaklı değerleri olan işleri icra etmeyi tercih etmektedirler ve iç kaynaklı değerleri olan işleri yapanların iç kaynaklı değerlere verdikleri önem devam etmekte ve hatta artmaktadır. Buna karşın, polisler üzerinde çalışan Hazer ve Alvares (1981) biraz daha farklı bir sonuca ulaşmıştır. Asimilasyon süresi boyunca dış kaynaklı değerlere verilen önemde, özellikle paraya verilen önemde artış ve iç kaynaklı değerlere verilen önemde ise bir değişim olmadığını saptamışlardır; başka bir deyişle iç kaynaklı değerlere verilen önem örgüte giriş ve asimilasyon sürecinden etkilenmemektedir, ancak dış kaynaklı değerlere verilen önem etkilenmektedir.

Bütün bu görüş ve bulgular, değer ile meslek arasındaki ilişkinin bir süreç içinde yer aldığını göstermektedir. Bireyler, sahip oldukları değerlere göre meslek seçimi yapıyor; mesleki eğitim ve sosyalleşme de bu değerleri kuvvetlendiriyor. Öte yandan, Türkiye’de meslek seçimi, sahip olunan değerlerden çok daha farklı hesaplara dayanmakta ve değerlere göre meslek seçimi aşaması boşlukta kalmaktadır. Bireyler, içselleştirilmiş ilgi ve değerlere dayanmaktan ziyade, meslek kazandıran kurumlar olarak düşünülen üniversitelere girişte hangi mesleklerin puanını tutturabileceğine inanıyorsa, o meslekleri tercih listesine almaktadır. Bu durumda değer-meslek ilişkisini kurma zorluğu ortaya çıkıyor. Ancak istenmedik bir mesleğin eğitimine girme ve o meslekte çalışma durumu olsa bile meslekte sosyalleşme süreci bir olgu olarak düşünüldüğünde, değer-meslek ilişkisinin, zayıf da olsa kurulmuş olması beklenebilir. Bu fikirden yola çıktığımız takdirde, farklı mesleklerde çalışanların farklı çalışma amaçlarına öncelik vereceklerini düşünebiliriz. Örneğin, yaratıcılık, bilgi ve yeteneklerin kullanımı gibi iç kaynaklı tatmin sağlayacak ‘sanatkârlık’, ‘doktorluk’ gibi meslekleri icra eden bireylerin, çalışmanın bireyselci işlevini oluşturan amaçlara öncelik verecekleri tahmin edilebilir. Yine toplumun hizmetinde çalışan öğretmenler ve doktorların topluma katkıda bulunma amacına yüksek önem verecekleri beklenebilir. Bilgi ve tecrübenin fazla gerekli olmadığı rutin işleri icra eden ‘işçilerin’ ve ‘esnafın’ ise, çalışmanın bireyselci işlevini oluşturan “bilgi edinme/kullanma” gibi amaçlardan ziyade “geçimini temin etme”, “düzenini kurma” gibi amaçlara daha fazla önem verecekleri düşünülebilir.

Mesleklerle dair bu tür beklentilerimiz olmasına rağmen her meslek için ayrıntılı hipotez kurmak yerine aşağıdaki gibi genel bir hipotez kurmayı, bu çalışmanın tanıtılma amacı için yeterli ve uygun buluyoruz.

*H1: Farklı mesleklerde çalışanlar farklı çalışma amaçları için çalışırlar.*

Bu çalışmamıza meslek gruplarının yanı sıra emekli, işsiz ve memur gruplarını da dahil ettik. Bu grupların da öncelik verdikleri çalışma amaçları irdelenerek çalışmaya yüklenen anlamlar ile “çalışma” kavramı hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmemiz mümkün olabilir. Ayrıca, özellikle ülkemizde “memur” kavramının çağrıştırdığı “tembellik”, “işini savsaklamak” gibi eğilimler göz önünde bulundurulduğunda, memurları ayrı bir grup olarak ele alarak çalışma amaçları ve çalışmaya ayırmak istedikleri zaman bakımından incelenmeleri önemli bulunmaktadır.

Bu araştırmanın diğer bir hedefi çalışma amaçlarının yaşam içerisinde çalışmaya ayrılan zaman üzerindeki katkısını incelemektir. Yaşam sadece çalışmayı değil, aile, eğitim, din, sosyal faaliyetler ve hobiler (spor, eğlence, vb.) gibi diğer yaşam alanlarını da içermektedir. Kuşkusuz, farklı özelliklere sahip bireyler bu yaşam alanlarına farklı derecelerde önem vereceklerdir. Bu

farklılığı oluşturacak özelliklerden birisinin de benimsenen çalışma amaçları olacağı kanısındayız. Bir başka deyişle, yaşam içerisinde çalışmaya ayrılan zamanının az veya çok olmasının farklı çalışma amaçlarına öncelik verilmesinden kaynaklanabileceğini düşünmekteyiz. Bu iki değişken arasındaki ilişki pek fazla incelenmemiştir. Ancak çalışma amaçlarının çalışmaya ayrılan zaman üzerinde oynayacağı role ışık tutabilecek birkaç araştırmadan bahsetmek mümkündür. Örneğin, Tevrüz (1999) tarafından yapılan bir araştırmada çalışma alanının üç çalışma amacı boyutu ile ilişkili olduğu anlaşılmıştır. Topluma katkıda bulunma, kendini geliştirme ve koruma/kollama amaçları için çalışma eğilimi arttıkça yaşam içinde çalışmaya ayrılan alan da genişlemektedir. İsrail’de, Harpaz (1985) tarafından yapılan bir araştırmada da özerklik, öğrenme fırsatları gibi içsel öğelere yönelimli bireylerin, eğilimleri dış kaynaklı veya ekonomik olanlara kıyasla, yaşam içerisinde en fazla önem verdikleri şeyin çalışma olduğu belirtilmektedir. Demek oluyor ki amaçlar, doğaları gereği, yaşam içinde farklı genişlikte yer işgal etmektedir; bazı amaçlar tıpkı Maslow’un (1968) eksikliklerden güdülenme (*deficiency motivation*) kavramında olduğu gibi, ulaşıldığında tatmin sağlar ve amaç olmaktan çıkar; bazıları ise kendini gerçekleştirme/geliştirme (*self actualization*) kavramında olduğu gibi devamlı güdüleyici olur ve kendi kendini besleyerek amaç olmayı sürdürür. Bu yüzden, çalışma faaliyeti de sürüp gider. Benzeri bir biçimde iç kaynaklı olan ‘bilgi edinmek ve kullanmak’, ‘özgürce yaşamak’, ‘hayatına anlam vermek’ gibi “bireyselci” işlevi olan amaçların, ulaşılmca tükenen amaçlar olmadığını ve bu yüzden bu işleve önem verenlerin çalışmaya daha fazla zaman ayıracaklarını söylemek mümkündür. Bu düşünceden yola çıkarak ikinci hipotezimizi aşağıdaki gibi oluşturduk:

*H2: Çalışmanın iç kaynaklı olan bireyselci amaçlarının, çalışmaya ayrılan zaman üzerindeki katkısı, dünyevi ve normatif amaçlara göre daha fazladır.*

Demografik özelliklerin çalışma değerleriyle ilişkili olabileceğini düşünerek, araştırmamızda bu değişkenlere yer vermenin ve bunların çalışma amaçları ile ilişkisinin olup olmadığını incelemenin de uygun olacağını düşündük.

Çalışma değerlerinin cinsiyete göre değişip değişmediğini inceleyen araştırmalarda genel olarak iki farklı sonuç ortaya çıkmaktadır. Bazı araştırmalar (örneğin; Bartol ve Manhardt, 1979; Harris ve Earle, 1986; Elizur, 1994; Pryor, 1983; Schuler, 1975) cinsiyetler arasında çalışma değerleri bakımından anlamlı farklar olduğunu göstermiştir. Bu araştırmaların sonuçlarına göre, genel olarak erkekler para, bağımsızlık, etkileme, sorumluluk ve uzun vadeli kariyere kadınlardan daha fazla değer verirken, kadınlar insan ilişkileri, çevre ve kısa vadeli kariyer amaçlarına daha fazla değer vermektedir. Elizur (1994)’da üç ayrı ülke (Macaristan, İsrail ve Hollanda) üzerinde yaptığı incelemede kadınlar ve erkekler arasında benzer farklara ulaşırken bu farkların, aynı ülke örnekleme içinde küçük,



ülkeler arasında ise büyük olduğunu saptamaktadır. Diğer araştırmalarda (Brief ve Aldag, 1975; Brief ve Oliver, 1976; Cheung ve Scherling, 1999; Chusmir ve Parker, 1991) ise, cinsiyetler arasında herhangi bir fark bulunamamıştır. Örneğin, 52 erkek ve 53 kadın yöneticiyi 25 ayrı çalışma değeri bakımından karşılaştıran Brief ve Oliver (1976) hiç bir değerde anlamlı fark bulunmadığına işaret etmektedirler. Yine, Cheung ve Scherling (1999) Taiwan’da yaptıkları bir araştırmada iş doyumundaki cinsiyet farkının çalışma değerlerindeki farkla açıklanıp açıklanamayacağını incelemişler ve kadınlar ile erkeklerin çalışma değerlerine eşit derecede önem verdiklerini belirtmişlerdir. Literatürdeki bu çelişkili sonuçlardan yola çıkarak, biz de bu araştırmamızda çalışma amaçları açısından kadın-erkek farkıyla ilgili bir tahmin yapmaktansa, “fark var mı?” sorusunu sormayı ve eğer varsa bunun hangi amaçlarda olduğunu görmeyi tercih ettik. Aynı eğilimi, çalışma değerleriyle ilişkisi doğrudan incelenmemiş olan diğer demografik özelliklerle de devam ettirdik ve deneklerin yaşı, eğitim seviyesi ve medeni durumlarıyla ilgili bilgi alarak çalışma amaçlarının bu özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmayacağını inceleme alanı içine soktuk.

## YÖNTEM

### Denekler

Farklı zamanlarda farklı gruplardan toplanan verilerle çalışma amaçlarının yapısının incelendiği Tevrüz - Turgut çalışmasına katılan 855 deneğin 403’ü bizim araştırmamızın denek grubunu oluşturmuştur.

Bu araştırmanın denekleri sanatçı (n=43), işçi (n=53), memur (n=54), öğretmen (n=52), esnaf (n=54), doktor (n=41), emekli (n=45), işsiz (n=36) ve profesyonel (n=25) olmak üzere dokuz gruptan oluşmuştur. Profesyonel olarak isimlendirilen grupta iktisatçı, yönetici, hukukçu, hesap uzmanı, mühendis gibi meslekler yer almaktadır. Deneklerin %35’i kadın, %65’i erkek olup yaşları 20 ile 70 arasında değişmektedir. Evli olanlar (%62), bekar olanlardan (%38) fazladır. Lise (%27,4) ve üniversite (%55,8) eğitilmiş olanlar çoğunlukta olmakla birlikte, ilk ve ortaokul (%16,8) mezunları da vardır.

### Ölçüm Araçları

*Çalışma amaçlarının ölçümü:* Çalışma amaçlarını ölçmek için Tevrüz ve Turgut tarafından geliştirilen “Çalışma Amaçları Testi” (ÇLMÇ) kullanılmıştır. Bu test daha önce bahsettiğimiz 12 çalışma amacı boyutunu ölçen 77 ifade içermektedir. Denekler bu 77 ifadenin her birini, kendisinin çalışma amacı olması açısından ne derece katıldığını, “tamamen

katılıyorum”dan (6) “hiç katılmıyorum”a (1) doğru uzanan altı basamaklı ölçek üzerinden değerlendirmiştir.

*Çalışmaya ayrılan zamanın ölçümü:* Deneklerin yaşamları içinde çalışmaya ayırmak istedikleri zamanı ölçmek için Tevrüz (1999) tarafından geliştirilen “çalışma alanı ölçeği” (ÇalAlan) kullanılmıştır. Çalışmaya ayrılan zamanın ölçümünde, bir işde çalışıyor olsun veya olmasın, deneklerin cevap verebilmeleri için kendi yaşam alanlarını tasavvur edip bu alanda çalışmaya ne kadar zaman ayırmak istediklerini düşünmeleri yeterlidir. Bu ölçeğin yönergesinde deneklerden, 100 kareden oluşmuş dikdörtgen şeklindeki bir alanı, aile, eğitim, din, sosyal faaliyetler, hobiler (spor, eğlence, vs.) ve çalışma gibi farklı faaliyetleri kapsayan bir yaşam alanı olarak düşünmeleri ve çalışma yaşamlarının tüm bu faaliyetleri içeren yaşam alanında ne kadar yer kaplamasını istiyorlarsa o kadarını karalamaları istenmiştir. Karalanan kare sayısı çalışmaya ayrılan zamanı gösteren puana dönüştürülmüştür.

Ölçüm aracında ayrıca deneklerin yaş, cinsiyet, eğitim seviyesi ve medeni durumlarını belirlemek için sorular yer almıştır.

### Uygulama

Araştırma metodu dersi alan öğrencilerden oluşan 12 kişilik bir anketörler grubu kendi yakınlarındaki meslek grupları ile doğrudan ilişki kurarak testleri uygulamışlardır.

## BULGULAR

Farklı meslek gruplarının çalışma amaçları bakımından aralarındaki farkı görmek üzere tek-yönlü (one-way) ANOVA uygulanmıştır. Bu analizi uygulamadan önce her bir bağımlı değişken bakımından grupların varyanslarının homojenliği kontrol edilmiş ve tüm grupların üç çalışma amacı dışındaki tüm amaçlar bakımından varyanslarının homojen olduğu saptanmıştır (Ek 1). Gruplar arasında varyansların homojen olmadığı üç çalışma amacı “geçimini temin etme”, “dini görevini yapma” ve “özgürce yaşama” amaçlarıdır. “Geçimini temin etme” ve “dini görevini yapma” amaçları üzerinden gruplar arasındaki varyans homojenliğini tek bir grubun, “sanatçılar” grubunun bozduğu saptanmıştır. Bu meslek grubu dışarıda bırakılıp “geçimini temin etme” ve “dini görevini yapma” değişkenleri için varyans homojenliği testi tekrar yapıldığında diğer gruplar arasındaki varyansların homojenliği yeterli düzeye ulaşmıştır (Ek 2). “Özgürce yaşama” amacı üzerinden gruplar arasındaki varyans homojenliğini ise, üç meslek grubunun (esnaf, sanatçı ve işçiler) bozduğu saptanmıştır. Bu meslek grupla-

rı dışarıda bırakılıp “özgürce yaşama” değişkeni için varyans homojenliği testi tekrar yapıldığında diğer gruplar arasındaki varyansların homojenliği yeterli düzeye ulaşmıştır (Ek 3). Bu nedenle, “geçimini temin etme” ve “dini görevini yapma” değişkenleri için sanatçılar grubu dışındaki tüm meslek grupları, “özgürce yaşama” değişkeni için esnaf, sanatçı ve işçi grupları dışındaki tüm meslek grupları ve diğer tüm değişkenler için tüm meslek grupları tek-yönlü ANOVA ile karşılaştırılmışlardır.

Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi amaçlar, işlevleri açısından üç grupta toplanmaktadır. Tek-yönlü ANOVA her üç işlevde de meslekler arasında fark olduğunu göstermektedir (Çizelge 1). Bireyselci işlevi olan bilgi edinme/kullanma ( $F(8,394)=2,147, p<0,05$ ), hayatına hareket katma

ÇİZELGE 1: Meslek Gruplarının Çalışma Amaçlarından Aldıkları Ortalamalar Ve Anlamlı Farklar

	MESLEK GRUPLARI									
	Esnaf	Sanatçı	Doktor	İşçi	İşsiz	Emekli	Öğretm	Memur	Profes	F
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
<b>BİREYSELÇİ İŞLEV</b>										
Bilgi edinme/kullan.	4,82	5,17 <sup>a</sup>	5,09 <sup>a</sup>	4,71 <sup>b</sup>	4,86	5,14 <sup>a</sup>	4,84	4,91	4,78	2,147*
Hayatına hareket kat.	4,86	4,72	4,84	4,67	4,94 <sup>a</sup>	5,17 <sup>a</sup>	4,78	4,61	4,32 <sup>b</sup>	3,741***
Kendini meşgul etm.	3,60	3,24 <sup>b</sup>	3,90	3,30 <sup>b</sup>	4,18 <sup>a</sup>	4,09 <sup>a</sup>	3,69	3,63	3,40	3,565***
<b>NORMATİF İŞLEV</b>										
Topluma katkı	4,87 <sup>a</sup>	4,32	4,77 <sup>a</sup>	4,46	4,51	4,87 <sup>a</sup>	4,63	4,21 <sup>b</sup>	4,01 <sup>b</sup>	3,915***
Dini görevini yapm.	3,88 <sup>a</sup>	1,80 <sup>a</sup>	2,36 <sup>b</sup>	3,61 <sup>a</sup>	3,16	3,07	2,93	2,55 <sup>b</sup>	2,55 <sup>b</sup>	5,333***
Düzenini kurmak	4,72 <sup>a</sup>	3,60 <sup>b</sup>	4,17	4,22	4,48	4,47	3,74 <sup>b</sup>	3,89 <sup>b</sup>	3,58 <sup>b</sup>	7,297***
Sakinma	4,41 <sup>a</sup>	4,01	4,48 <sup>a</sup>	4,08	3,80 <sup>b</sup>	4,54 <sup>a</sup>	4,22	4,02	3,72 <sup>b</sup>	3,118**
<b>DÜNYEVİ İŞLEV</b>										
Geçimini temin etme	5,19	4,12 <sup>a</sup>	5,07	5,11	5,44 <sup>a</sup>	5,36 <sup>a</sup>	4,80 <sup>b</sup>	5,08	5,11	3,765***
Statü kazanma	4,38	3,78 <sup>b</sup>	4,69 <sup>a</sup>	4,17	4,35	4,51	4,00	4,40	4,40	4,127***
Hayatına keyif katm.	3,84	4,03	4,02	3,47 <sup>b</sup>	3,81	4,25 <sup>a</sup>	3,31 <sup>b</sup>	3,86	3,91	3,547***

<sup>a-b</sup> Her satırdaki farklı harfler ortalamalar arasındaki farkları işaret etmektedir.

<sup>1</sup> Sanatçılar grubu bu iki faktörde varyans homojenliğini bozduğu için analizlere dahil edilmemiştir, ortalamaları çizelge içinde yine de sunulmuştur.

\* $p<0,05$ , \*\* $p<0,01$ , \*\*\* $p<0,001$

( $F(8,403)=3,741$ ,  $p<0,001$ ), kendini meşgul etme ( $F(8,394)=3,565$ ,  $p<0,001$ ); normatif işlevi olan topluma katkı ( $F(8,394)=3,915$ ,  $p<0,001$ ), dini görevini yapma ( $F(7,352)=5,333$ ,  $p<0,001$ ), düzenini kurma ( $F(8,394)=7,297$ ,  $p<0,001$ ), sakınma ( $F(8,394)=3,118$ ,  $p<0,001$ ); dünyevi işlevi olan geçimini temin etme ( $F(7,352)=3,765$ ,  $p<0,001$ ), statü kazanma ( $F(8,394)=4,127$ ,  $p<0,001$ ) ve hayatına keyif katma ( $F(8,394)=3,547$ ,  $p<0,001$ ) amaçları bakımından anlamlı farklar olduğu görülmektedir.

Çizelge 1, meslek gruplarının üç işlev altında toplanan her bir çalışma amacı için aldıkları ortalama puanları ve aralarındaki anlamlı farkları göstermektedir. Her bir çalışma amacı bakımından hangi meslek grupları arasında anlamlı farklar olduğunu incelemek için Scheffe testi uygulanmıştır. Meslek grupları arasında 10 çalışma amacı bakımından anlamlı farklar bulunduğunu gösteren bu sonuçlar araştırmanın birinci hipotezini desteklemektedir.

Hangi meslek grupları arasında hangi amaçlar bakımından anlamlı fark olduğu incelendiğinde, bireyselci işlev altında toplanan üç amaçta da emeklilerin diğer gruplara göre en yüksek ortalamaya sahip oldukları göze çarpmaktadır. Buna karşın, sanatçılar ve doktorlar bilgi edinme/kullanmayı, işçiler ise hayatına hareket katma ve kendini meşgul etme amaçlarını daha fazla benimsemektedirler.

Normatif işlev altında yer alan tüm amaçlarda esnaf grubu yüksek ortalama puanlara sahiptir. Aynı işlev altında, fakat sadece topluma katkı ve sakınma amaçlarında yüksek ortalama alan diğer iki grup doktorlar ve emeklilerdir.

Normatif işlev altında yer alan amaçlardan düşük ortalamalara sahip olan gruplar ise memurlar ve profesyonellerdir.

Dünyevi işlev altında yer alan amaçlar bakımından farklılaşmalara baktığımızda emekliler ve işsizlerin öğretmenlere göre geçimini temin etme amacına; yine emeklilerin öğretmenlere ve işçilere göre hayatına keyif katma amacına daha yüksek puan verdikleri görülmektedir. Statü açısından ise, sadece doktorlar ve sanatçılar arasında bir fark olup, doktorlar statü için daha fazla çalışmaktadırlar.

Daha önce de belirtilmiş olduğu gibi, denekler değerlendirmelerini altı basamaklı bir ölçek üzerinde yapmışlardır. Belli bir amaç için elde edilebilecek en yüksek puan 6'dır. Çizelge 1 üzerinden, her bir meslek grubunun kendi içindeki en yüksek ile en düşük ortalamaları arasındaki aralıklara (*range*) bakıldığında öğretmen grubu düşük aralıkla (1,91) dikkati çekmektedir. Esnaf (1,59) ve işçide (1,81) de ortalama aralıkları düşük olmasına rağmen, öğretmenlerin hiç bir çalışma amacı için 5'in üzerinde ortalama puana ulaşamadığı görülüyor. Bu durum tüm meslekler içinde

öğretmenlerin belirgin bir amaç edinmemiş olduklarını, genellikle tüm amaçlara vasat derecede katıldıklarını göstermektedir.

Farklı meslekleri icra edenlerin çalışma amaçlarından aldıkları ortalama puanlara göre en üst üç sırada ve en alt üç sırada yer alan amaçlar Çizelge 2’de sıralanmıştır. Bu sıraları incelediğimizde meslek grupları arasındaki fark ve benzeşimleri biraz daha detaylı görebiliriz. Buna göre, dokuz grubun sekizi dünyevi işlevi olan *geçimini temin etme* ve bireyselci işlevi olan *bilgi edinme* amaçlarını öne çıkarmaktadırlar. Dikkati çeken bir nokta, dünyevi işlevi olan *hayatına keyif katma* ve bireyselci işlevi olan *hayatına hareket katma*’da (HHK) görülmektedir. Grupların çoğunluğu *hayatına hareket katmayı* ilk üç sırada, *hayatına keyif katmayı* son üç sırada verirken, doktor ve esnaf gruplarında bunun tam tersi olmakta ve *hayatına hareket katma* aşağıya inerken, *hayatına keyif katma* yukarı sıralara çıkmaktadır.

ÇİZELGE 2: Çalışma Amaçlarının Her Meslek Grubu İçin Sıralanışı.

Sıra	SANATÇI	DOKTOR	ESNAF	PROF.	İŞÇİ	İŞSİZ	EMEKLİ	ÖĞRET	MEMUR
1	Bilgi	Bilgi	Geçim	Geçim	Geçim	Geçim	Geçim	Bilgi	Geçim
2	HHK	Geçim	TopKat	Bilgi	Bilgi	HHK	HHK	Geçim	Bilgi
3	TopKat	Keyif	Keyif	Statü	HHK	Bilgi	Bilgi	HHK	HHK
4									
5									
6									
7									
8	Düzen	HHK	Din	Düzen	Din	Keyif	Keyif	Meşgul	Keyif
9	Meşgul	Meşgul	HHK	Meşgul	Keyif	Sakinma	Meşgul	Keyif	Meşgul
10	Din	Din	Meşgul	Din	Meşgul	Din	Din	Din	Din

<sup>a</sup> 1: en yüksek ortalamayı, 10: en düşük ortalamayı yansıtır.

Normatif işlev açısından bakıldığında tüm gruplar tarafından üst sıralara taşınan bir çalışma amacı yok; çünkü mesela topluma katkı sadece iki meslek grubu tarafından (sanatçı ve esnaf) üst sıralara alınmış; ancak *dini görevini yapmak* tüm gruplar tarafından en alt sıralara yerleştirilmiştir. Alt sıralarda yer alan amaçlardan biri de bireyselci işlevi olan *kendini meşgul etme*’dir.

Meslek gruplarını, ayrıca çalışmaya ayırdıkları zaman bakımından da karşılaştırmak üzere tek-yönlü ANOVA uygulanmıştır. Ancak bu değişken üzerinde de işçi, işsiz ve öğretmen gruplarının, gruplar arası varyans homojenliğini bozduğu saptanmıştır (Ek 4). O nedenle, analize bu üç grup dışındaki diğer altı grup dahil edilmiştir. Çalışmaya ayrılan zaman

ortalamaları arasındaki anlamlı farklar Çizelge 3'te sunulmaktadır. İzlenebileceği gibi sadece sanatçılar ve memurlar arasında anlamlı fark vardır. Memurlar sanatçılara kıyasla çalışmaya çok daha az zaman ayırmaktadır.

ÇİZELGE 3: Meslek Gruplarının Çalışmaya Ayrılan Zamandan Aldıkları Ortalamalar ve Anlamlı Farklar

	MESLEK GRUPLARI						F
	Esnaf	Sanatçı	Doktor	Emekli	Memur	Profesyonel	
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
Çalışmaya ayrılan zaman	51,46	59,40 <b>a</b>	47,63	48,84	39,31 <b>b</b>	49,60	3,940**

<sup>a-b</sup> Her satırdaki farklı harfler ortalamalar arasındaki farkları işaret etmektedir.

\*\*p<0,01

İkinci hipotezimizi (Bireyselci amaçların çalışmaya ayrılan zaman üzerindeki katkısı dünyevi ve normatif amaçlara göre daha fazladır) test etmek üzere çoklu regresyon (*multiple regression*) analizi uygulanmıştır. Çizelge 4 çalışmaya ayrılan zaman üzerinde hangi çalışma amaçlarının anlamlı katkıları bulunduğunu göstermektedir. Çalışmaya ayrılan zaman üzerinde en fazla katkısı bulunan amaç bireyselci işlev altında yer alan özgürce yaşamaktır (beta=0,23), ancak çalışmaya ayrılan zamana katkısı olduğu görülen dört çalışma amacının sadece biridir. Bu açıdan hipotezimiz kısmen desteklenmiştir. Katkısı olan diğer amaçlar topluma katkıda bulunmak, geçimini sağlamak ve statü kazanmaktır. Bu dört amaçtan ikisi-

ÇİZELGE 4: Çalışmaya Ayrılan Zaman Üzerinde Anlamlı Katkısı Olan Değişkenler

R	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F
0,32	0,11	11,584***
Değişken	Beta	t
Özgürce yaşama amacı	0,23	4,280***
Topluma katkı amacı	0,16	3,018**
Geçimini temin amacı	-0,15	-2,580**
Statü kazanma amacı	-0,13	-2,111*

\* p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

nin katkısı pozitif, diğer ikisinin ise negatiftir. Özgürce yaşamak ve topluma katkıda bulunmak amaçları güçlendikçe çalışmaya ayrılan zamanda da artış gözlenmektedir. Buna karşın, geçimini temin etmek ve statü kazanmak amaçları güçlendikçe deneklerin çalışmaya ayırmak istedikleri zamanda azalma gözlenmektedir.

Hipotezlerimizi test etmenin yanı sıra demografik özelliklerin de çalışma amaçları ve çalışmaya ayrılan zaman ile ilişkileri incelenmiştir. Demografik değişkenlerden sadece cinsiyetin, çalışmaya ayrılan zamanla ilişkili olduğu gözlenmiştir. Çizelge 5'te görüldüğü gibi anlamlı sonuçlar verilmiştir.

Yaşın çalışma amaçları ve çalışmaya ayrılan zaman ile ilişkilerini incelemek üzere korelasyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz, yaş değişkeninin topluma katkıda bulunma ( $r=0,21$ ,  $p<0,05$ ), sakınma ( $r=0,18$ ,  $p<0,05$ ), hayatına hareket katma ( $r=0,10$ ,  $p<0,05$ ) amaçları ve çalışmaya ayrılan zaman ( $r=0,17$ ,  $p<0,05$ ) ile pozitif ilişkileri bulunduğunu göstermiştir. Anlamlı olmakla birlikte bu ilişkiler oldukça küçüktür.

Cinsiyet ve medeni durum bakımından hem çalışma amaçları hem de çalışmaya ayrılan zaman ile ilgili farklılıkları incelemek üzere t-testi uygulanmıştır. Kadınlarla erkekler arasında beş amaç bakımından fark izlenirken, evlilerle bekarlar arasında üç amaç bakımından fark görülmektedir (Çizelge 5). Çizelge 5'te görüldüğü gibi topluma katkıda bulunmayı ve düzenini kurmayı çalışma amacı olarak erkekler kadınlara oranla daha fazla benimsemekte ve çalışmaya da daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Kadınlar ise, erkeklere oranla statü kazanma ve bilgi edinme/kullanma amaçlarını daha fazla benimsemektedirler.

Evliler ve bekarlar arasında ise, topluma katkıda bulunma, geçimini temin et-

ÇİZELGE 5: Çalışma Amaçları ve Çalışmaya Ayrılan Zaman Bakımından Cinsiyetler Arası Anlamlı Farklar ile Evli ve Bekarlar Arası Anlamlı Farklar

	CİNSİYET			MEDENİ DURUM			
	Kadın	Erkek	t	Evli	Bekar	t	
	$\bar{x}$	$\bar{x}$		$\bar{x}$	$\bar{x}$		
Topluma katkı	4,40	4,62	-2,100*	Geçimini temin	5,09	4,90	2,202*
Statü kazanma	4,42	4,22	2,066*	Topluma katkı	4,71	4,26	4,599***
Bilgi edinme	5,03	4,86	2,038*	Sakınma	4,28	3,97	2,886**
Düzenini kurma	3,87	4,25	-3,375***				
Çalışmaya ayrılan zaman	42,42	48,79	-2,895**				

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001

me ve sakınma amaçları bakımından anlamlı farklar vardır. Bu üç çalışma amacını da evliler bekarlardan daha fazla ön plana çıkarmaktadırlar.

Aralarında fark aradığımız diğer bir grup ise eğitim gruplarıdır. İlk öğretim, lise ve üniversite mezunları olarak dağılmış olan eğitim grupları arasındaki farkları incelemek üzere tek-yönlü ANOVA uygulanmıştır. Gruplar arasındaki varyansların homojenliğini test eden Levene Testi tüm çalışma amaçları ve çalışmaya ayrılan zaman üzerinden varyansların homojen olduğunu göstermiştir (Ek 5).

Çizelge 6'da sunulduğu gibi, Eğitim grupları arasında yedi çalışma amacı bakımından anlamlı farklar bulunmaktadır. İlk öğretimden mezun olanlar topluma katkı, geçimini temin etme, dini görevini yapma, sakınma ve düzenini kurma amaçları için hem lise hem de üniversite mezunlarına kıyasla daha fazla çalışmaktadırlar. İlk öğretim mezunları, ayrıca, kendini meşgul etme amacı için lise mezunlarına kıyasla ve hayatına anlam verme için üniversite mezunlarına kıyasla daha fazla çalışmaktadırlar.

Eğitim grupları arasında çalışmaya ayrılan zaman bakımından ise, anlamlı bir fark yoktur.

ÇİZELGE 6: Eğitim Gruplarının Çalışma Amaçlarından Aldıkları Ortalamalar ve Anlamlı Farklar

	EĞİTİM GRUPLARI			F
	İlk Öğretim	Lise	Üni.	
	$\bar{x}$	$\bar{x}$	$\bar{x}$	
Topluma katkı	5,04 <b>a</b>	4,43 <b>b</b>	4,45 <b>b</b>	10,350***
Geçimini temin	5,32 <b>a</b>	4,97 <b>b</b>	4,96 <b>b</b>	5,617**
Dini Görevini yap.	4,45 <b>a</b>	2,72 <b>b</b>	2,59 <b>b</b>	41,048***
Sakınma	4,66 <b>a</b>	3,97 <b>b</b>	4,12 <b>b</b>	9,984***
Kendini meşgul etm.	3,98 <b>a</b>	3,57 <b>b</b>	3,62	3,074*
Hayatına anlam ver.	5,01 <b>a</b>	4,80	4,68 <b>b</b>	3,163*
Düzenini kurma	4,92 <b>a</b>	4,03 <b>b</b>	3,93 <b>b</b>	25,577***

<sup>a - b</sup> Her satırdaki farklı harfler ortalamalar arasındaki farkları işaret etmektedir.

\*p<0,05, \*\*p<0,01, \*\*\*p<0,001



## TARTIŞMA

Bu araştırmada elde ettiğimiz bulgular meslek, cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi gibi çeşitli özelliklerin, dolayısıyla farklı tecrübelerin bireylerin çalışma hayatlarında farklı amaçları ön plana çıkarmalarında rolü bulunduğuna işaret etmektedir.

Çalışma amaçlarının mesleklere göre, değişimi üzerine tartışmaya geçmeden önce cinsiyetlerle ilgili gözümüze çarpan bazı hususlara değinmek istiyoruz. Erkekler ve kadınlar arasındaki fark topluma katkıda bulunma, düzenini kurma, statü kazanma, bilgi edinme/kullanma amaçları ve çalışmaya ayrılan zaman değişkenlerinde bulunmaktadır. Kadınlar bu değişkenlerden sadece statü kazanma ve bilgi edinme/kullanma amacına daha fazla önem vermektedirler. Bugün bilgi çağını yaşayan dünyada, çalışma hayatına girmiş kadının iş ortamında belki de rüştünü ispat edebilmesi için bu iki amaca da erkeklere kıyasla daha fazla önem vermesi gerekmektedir. Ancak iş hayatında rüştünü ispat etme aşamasında olan kadınlar erkeklere kıyasla çalışmaya yaşamlarında daha az zaman ayırmaktadırlar. Hatırlanacak olursa çalışma amaçları ile çalışmaya ayrılan zaman arasındaki ilişkide statü kazanma amacı güçlendikçe çalışmaya ayrılan zamanda azalma, topluma katkıda bulunma amacı güçlendikçe çalışmaya ayrılan zamanda ise çoğalma olmaktadır. Kadınların statü için, erkeklerin toplum için çalışması kadınlarla erkekler arasında çalışmaya ayrılan zamanda fark çıkmasını açıklayan bir durum olabilir. Bu farkı açıklayabilecek bir başka husus da kadınların ikili rolleri olabilir. Hem ev sorumluluklarını hem de iş sorumluluklarını yerine getirmesi beklenen kadınların, tek sorumlulukları çalışmak olan erkeklere kıyasla çalışmaya niçin daha az zaman ayırdıkları anlaşılabilir.

Öte yandan, kadınların en önemli amaçlarından biri de bilgi edinme ve kullanmadır. Türkiye’de kıyafet veya kız çocuklarının okula gitmesinin erkekler kadar gerekli görülmemesi gibi nedenlerle kadınlar hem bilgi yönünden yoksun bırakılmakta hem de bilgi ihtiyacı yönünden hüsrana uğratılmaktadır. Çalışmak, kadınlar için hem bilgisel olarak gelişmek, hem de bu bilgilerle kazandığı yeteneklerini kullanmak açısından çekicidir ve bir anlamı vardır diyebiliriz.

Meslekler arasındaki farklılıkları ele aldığımızda, örneğin belirli bir uzmanlık eğitimini gerektiren, sanatçılık ve doktorluk gibi mesleklere sahip olan bireylerin bilgi edinme/kullanma amacına en fazla önemi verirken diğer mesleklere sahip olanların en önemli çalışma amacı geçimini temin etmedir. Burada belki de çarpıcı bir bulgu, yine belirli bir uzmanlık eğitimini gerektiren öğretmenlik mesleğini icra eden bireylerin de en fazla önem verdikleri amaç bilgi edinme ve geçimini temin etme olmasına rağmen aslında hem bu amaçlardan hem de diğer amaçlardan aldıkları ortalama puanların diğer meslek gruplarının puanlarından daha aşağı olmasıdır. Öyle

ki öğretmenlerin hiçbir amaç için çok fazla çalışmadıkları izlenimi oluşmaktadır. Bir toplumun genç nesilleri üzerinde önemli bir etkiye sahip olan öğretmenlerin neredeyse amaçsız bir profil çizmeleri toplumun geleceği açısından oldukça düşündürücüdür.

Normatif işlevi olan tüm amaçlara en yüksek puanları esnaf grubu vermiştir. Esnaf grubunun dini görevini yapma, düzenini kurma, sakinme ve topluma katkıda bulunma amaçlarını en fazla öne çıkaran grup olarak Türk toplumunun geleneksel değerlerine sahip çıkan meslek grubu olduğu düşünülebilir. Memur ve profesyoneller ise, bu amaçlarda en zayıf grup olmuştur. Aslına bakacak olursak bu iki meslek grubu da aynen öğretmenler gibi hiç bir amaçta diğer gruplardan daha üstün değildir. Sadece geçimini temin etme en önem verdikleri amaçtır ki bu amaç da çalışmaya ayrılan zamanı ters yönde etkilemektedir. Amaç ve değerlerin güdülenme ile olan ilişkisi (Allport, Vernon ve Lindsey, 1960; French ve Kahn, 1962; Elizur ve Shye, 1992; Mankoff, 1974; Brown, 1976) göz önünde tutulacak olursa Memurlar ve Profesyoneller çalışmaya çok da hevesli olmayan bir grup olarak değerlendirilebilir. Bu iki grubun gösterdikleri benzeşme, bu araştırmada sorgulanmamış olan bir değişkenin faal olmasından kaynaklanabilir. Denekler meslekleriyle ilgili olarak “mesleğiniz nedir?” sorusunu cevaplamışlardır; ama yaptıkları işin ne olduğu hakkında soru sorulmamıştır. Memurluk, bir meslek olmadığı gibi genellikle masa başı işlerle ilgilidir. Örneklemimizdeki iktisatçı, hukukçu, hesap uzmanı gibi profesyonel kategorisine girmiş olan denekler de memur olarak çalışan iktisatçılar, hesap uzmanları vb. olabilirler; ve bu yüzden benzeşmiş olabilirler. Mesleklerle ilgili olarak yapılacak çalışmalarda, yapılan işin de sorulması önemli olacaktır.

Buna karşın çalışmaya en hevesli grubun emekliler olduğu söylenebilir. Zira, emekliler çalışmanın üç işlevinde de diğer gruplara nazaran çalışma amaçlarına yüksek puan veren bir grup olarak göze çarpıyor. Bu da emeklilerin çalışmanın hemen hemen tüm amaçlarına ulaşmayı istediklerini göstermektedir. Emekli grubunu demografik özellikleri bakımından da mercek altına aldığımızda çalışmak için hâlâ elverişli bir yaşta olduklarını görüyoruz. Çünkü bu grubun yaş ortalaması 53'tür. Yazımızın başında da bahsi geçen piyango sorusuna verilen cevaplar düşünülecek olursa, çalışmasına gerek olmayan insanların çalışma arzusu içinde oldukları anlaşılır. Ayrıca, insanın yapa geldiği bir şeyin kesilmesi ile birlikte o şeyin değerinin daha çok arttığı psikoloji alanında yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır (Brehm, 1966; West ve Wicklend, 1980). O halde, işe alınacak adaylar içinde eğer genç yaşta emekli olmuş biri varsa, o kişinin verilecek olan görevde çok daha hevesle çalışacağı varsayılabilir.

Bütün bu farklılıklara rağmen meslekler arasında bir benzeşme de göze çarpmaktadır. Tüm meslekler geçimini temin etme ve bilgi edinme/

kullanmayı çalışma amaçları olarak ilk üç sıraya koymaktadır. Dini görevini yapma ve kendini meşgul etmeyi ise son üç sıraya koymaktadır. Sona düşen bu amaçlar sadece çalışma yolu ile değil, diğer zaman dilimlerinde başka yollarla da temin edilebilir. Ancak, hem geçimini temin etme hem de bilgi edinme/kullanma daha çok çalışmaya bağlı durumlardır. Ülkemizin ekonomik koşulları, çalışanları öncelikle geçim derdine düşürmektedir. Ancak geçim boğuşması içinde bile insanımız “yeni şeyler öğrenmek,” “birşeyler üretmek,” “hayatı tanımak,” “kendini geliştirmek,” “kendine olan güvenini arttırmak” ve “kapasitelerini kullanmak” ifadeleri ile oluşan bilgi edinme ve kullanmayı istemektedir. Bu istek ve arzu, kanımızca her kademedede ve her alanda görev yapan yöneticilere belli başlı katkılarının ne olması gerektiğini açıkça göstermektedir: İnsanların, çalışırken kendilerini geliştirebilecekleri ve üretime katkıda bulunabilecekleri bir ortam yaratmak...

Çalışma amaçları ile çalışmaya ayrılan zaman arasındaki ilişki için elde edilen bulgular Tevrüz’ün (1999) bulgularını desteklemektedir. Gerçekten de bazı amaçlar belirli bir süreç sonunda ulaşılabilecek hedefin tamamlanacağı türden amaçlardır. Örneğin, çalışmaya ayrılan zamanla ters ilişki içinde olan geçimini temin etme ve statü kazanma yeterli birikimi elde edene veya belirli bir mevkiye gelene kadar çalışmayı gerektirecek amaçlardır. Kısa zamanda ‘köşeyi dönme’ anlayışında olanların çalışma faaliyetlerinin, “çalışma” kavramı tanımına ne derece uygun düştüğünü incelemek ilginç olabilir. Bazı amaçlar ise, daimi amaçlar niteliğinde olup süreklilik gerektiren ve devamlı kendini besleyerek yerine getirilebilen ve ulaşıldığı zaman sonuçlanmayan amaçlardır. Bunlar Super’in (1962) tanımında yer alan, çalışma faaliyetinin bizzat kendisinden elde edilen “iç kaynaklı” değerlerine benziyor. Çalışmaya ayrılan zamanla doğrusal ilişki içinde olan topluma katkıda bulunma, özgürce yaşama gibi amaçlar belirli bir sonu olmayan, devamlı kendisini yineleyebilecek türden amaçlardır ve bu amaçlara ulaşmanın bizzat kendisi doyurucu olduğu gibi, bireyin kapasiteleri işlerlik halinde olduğu sürece çalışmaya yoğun bir şekilde devam etmesini gerektirir. İkinci hipotezin kısmen desteklenmiş olması, tüm bireysel amaçların iç kaynaklı olmayabileceğini gösterirken, toplumsal amaçların da çalışma alanıyla pozitif ilişki içine girmiş olması, tükenmeyen iç kaynaklı amaçların sadece bireysel işlevi olan amaçlarla sınırlanmamış olduğunu, iç-kaynaklı amaçların bireysel olduğu kadar kültürel de olabileceğini düşündürmektedir. Sonuçlanma veya devam etme nitelikleri açısından çalışma amaçlarının incelenmesi, hem çalışma faaliyetini anlamada önemli katkılar sağlayabilir, hem de iç-kaynaklı, dış-kaynaklı ödüllerin tasnifinde yaşanan bir takım tutarsızlıkları açıklayabilir.

## KAYNAKÇA

- Allport, G. W., Vernon, P. E., ve Lindsey, G. 1960. *Study of values: Manual of directions*. Boston: Houghton Mifflin.
- Anderson, N. 1961. *Work and leisure*. London: Routledge & Kegan.
- Astin, A.W. 1958. Dimensions of work satisfaction in the occupational choices of college freshmen. *Journal of Applied Psychology*, 42: 187-190.
- Bartol, K. M., ve Manhardt, P. J. 1979. Sex differences in job outcome preference: Trends among newly hired college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 64: 477-482.
- Brehm, J. W. 1966. *A theory of psychological reactance*. New York: Academic Press.
- Brief, A. P., ve Aldag, R. J. 1975. Male-female differences in occupational values within minority groups. *Journal of Vocational Behavior*, 6: 305-314.
- Brief, A. P., ve Oliver, R. L. 1976. Male-female differences in work attitudes among retail sales managers. *Journal of Applied Psychology*, 61: 526-528.
- Brown, M. A. 1976. A necessary but neglected ingredient of motivation on the job. *Academy of Management Review*, 1: 15-23.
- Cheung, Chau-Kiu ve Scherling, S.A. 1999. Job satisfaction, work values, and sex differences in Taiwan's organizations. *The Journal of Psychology Interdisciplinary and Applied*, 133: 563-575.
- Chusmir, L. H., ve Parker, B. 1991. Gender and situational differences in managers' values. *Journal of Business Research*, 23: 325-335.
- Donald, M. N., ve Havighurst, R. J. 1959. The meaning of leisure. *Social Forces*, 7: 357-360.
- Dubin, R. 1958. *The world of work*. New Jersey: Prentice Hall.
- Elizur, D. 1984. Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69(3): 379-389.
- Elizur, D. 1994. Gender and work values: A comparative analysis. *Journal of Social Psychology*, 134: 201-212.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. ve Beck, I. M. 1991. The structure of work values: A cross-cultural comparison. *Journal of Organizational Behavior*, 12: 21-38.
- Elizur, D. ve Sagie, A. 1999. Facets of personal values: A structural analysis of life and work values. *Applied Psychology: An International Review*, 48(1): 73-87.
- Elizur, D., ve Shye, S. 1992. Values and motivation to work. Proceedings of the 3<sup>rd</sup> International Conference on Work and Organizational Values, *The International Society for the Study of Work and Organizational Values*, Karlovy-Vary, Czechoslovakia, 1-10.
- Firth, R. 1948. Anthropological background to work. *Occupational Psychology*, 22: 94-102.
- French, J. R. P., Jr. ve Kahn, R. L. 1962. A programmatic approach to studying the industrial environment and mental health. *Journal of Social Issues*, 18: 1-47.
- Fretz, B. R. 1972. Occupational values as discriminants of preprofessional student groups. *Journal of Vocational Behavior*, 3: 233-237.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S. ve Herma, J. L. 1951. *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.

- Harpaz, I. 1985. Meaning of working profiles of various occupational groups. *Journal of Vocational Behavior*, 26: 25-40.
- Harris, C. T. ve Earle, J. R. 1986. Gender and work values: survey findings from a working-class sample. *Sex Roles*, 15: 487-494.
- Hazer, J. T. ve Alvares, K. M. 1981. Police work values during organizational entry and assimilation. *Journal of Applied Psychology*, 66 (1): 12-18.
- Hearnshaw, L. S. 1954. Attitudes to work. *Occupational Psychology*, 28: 129-139.
- Herzberg, F., Mausner, B. ve Snyderman, B. B. 1959. *The motivation of work*. 2<sup>nd</sup> ed., New York: Wiley.
- Lindsay, P. ve Knox, W. E. 1984. Continuity and change in work values among young adults. *American Journal of Sociology*, 89: 918-931.
- Mankoff, A. W. 1974. Values-not attitudes-are the real key to motivation. *Management Review*, 63: 23-29.
- Mannheim, B., ve Cohen, A. 1978. Multivariate analysis of factors affecting work centrality of occupational categories. *Human Relations*, 31: 525-533.
- Maslow, A. 1968. *Toward a psychology of being* (2<sup>nd</sup> ed.). Princeton, New Jersey: D. Van Nostrand Company, Inc.
- Merwin, J. G. ve DiVesta, F. J. 1959. A study of need theory and career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 6: 302-308.
- Miller, G. 1980. The interpretation of non-occupational work in modern society: A preliminary discussion of typology. *Social Problems*, 27: 381-391.
- Morse, N. C. ve Weiss, R. C. 1955. The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20: 191-198.
- Mortimer, J. T. ve Lorence, J. 1979. Work experience and occupational value socialization: A longitudinal study. *American Journal of Sociology*, 84: 1361-1385.
- Pryor, R. G. L. 1979. In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, 270: 250-258.
- Pryor, R. G. L. 1983. Sex differences in the levels of generality of values/preferences related to work. *Journal of Vocational Behavior*, 23: 233-241.
- Rosenberg, M. 1957. *Occupations and values*. Glencoe, IL: Free Press.
- Schuler, R. S. 1975. Sex, organizational level and outcome importance: Where differences are. *Personnel Psychology*, 28: 365-375.
- Schwarzweiler, H. K. 1960. Values and occupational choice. *Social Forces*, 39: 126-135.
- Shimmin, S. 1966. Concepts of work. *Occupational psychology*, 40: 195-201.
- Simpson, S. L. ve Simpson, I. H. 1960. Values, personal influence and occupational choice. *Social Forces*, 39: 116-125.
- Steers, R. M. ve Porter, L. W. 1975. *Motivation and work behavior*. New York: McGraw Hill.
- Super, D. E. 1962. The structure of work values in relation to status, achievement, interests, and adjustment. *Journal of Applied Psychology*, 46: 231-239.
- Super, D. E. 1973. *The work values inventory*. Boston: Houghton-Mifflin.
- Tevrüz, S. 1999. Çalışma amaçları, bireyselci veya toplulukçu olma, çalışmanın yaşam içinde kapladığı yer. *M.Ü. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni*, 5: 3-11.

- Vecchio, R. P. 1980. The function and meaning of work and the job: Morse and Weiss (1955) revisited. *Academy of Management Journal*, 23: 361-367.
- Warr, P. 1981. Psychological aspects of employment and unemployment. *Psychological Medicine*, 12: 7-11.
- Weiss, R. S. ve Kahn, R. L. 1960. Definitions of work and occupations. *Social Problems*, 8: 142-151.
- West, S. G. ve Wicklend, R. A. 1980. *A primer of social psychological theories..* Monteney, Calif. Brooks/Cole Publishing company.
- Zytowski, D. G. 1970. The concept of work values. *Vocational Guidance Quarterly*, March: 177-186.

**Tülay Turgut**, 1993 tarihinde ODTÜ Psikoloji Bölümü'nden mezun oldu. Marmara Üniversitesi'nin örgütsel davranış yüksek lisans programından 1996 yılında master ve doktora programından 2001 yılında doktora derecesini aldı. 1997-2001 yılları arasında Marmara Üniversitesi, İngilizce İşletme Bölümü, Örgütsel Davranış Anabilim Dalı'nda araştırma görevlisi olarak görev yapan Turgut, 2001 yılından bu yana aynı bölümde öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. İlgi alanları, çalışma değerleri, örgüt kültürü, güç ve liderliktir.

**Suna Tevrüz**, 1977 yılında Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü'nden doktora derecesi alan Tevrüz, 1983'de doçentlik, 1989'da profesörlük ünvanına hak kazandı. 1979'dan bu yana Marmara Üniversitesi'nde çalışmaktadır. 1990'da Örgütsel Davranış Lisansüstü Programı'nı, 1991'de Örgütsel Davranış Anabilim Dalı'nı kurup, başkanlığını yapmakla görevlendirildi. 1996-1999 yılları arasında İngilizce İşletme Bölüm Başkanı olarak görev yaptı. İlgi alanları, çalışma değerleri, benlik tanımları, üniversitede yabancı dilde eğitim gibi konulardır.

## EK 1: Gruplar Arası Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Topluma katkı	1,172	8	394	0,311
Statü kazanma	1,715	8	394	0,083
Geçimini temin etme	3,550	8	394	0,000
Bilgi edinme/kullanma	1,051	8	394	0,399
Dini görevini yapma	4,261	8	394	0,000
Sakinma	0,790	8	394	0,626
Kendini meşgul etme	0,877	8	394	0,546
Hayatına keyif katma	1,888	8	394	0,052
Hayatına hareket katma	1,521	8	394	0,138
Hayatına anlam verme	0,819	8	394	0,599
Düzenini kurma	1,773	8	394	0,071
Özgürce yaşama	4,660	8	394	0,000

## EK 2: Sanatçılar Grubunu Çıkardıktan Sonra Geçimini Temin Etme ve Dini Görevini Yapma Değişkenleri Üzerinden Gruplar Arası Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Geçimini temin etme	1,448	7	352	0,185
Dini görevini yapma	1,694	7	352	0,109

## EK 3: Esnaf, Sanatçı Ve İşçi Gruplarını Çıkardıktan Sonra Özgürce Yaşama Değişkeni Üzerinden Gruplar Arası Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Özgürce yaşama	1,859	5	247	0,102

## EK 4: İşçi, İşsiz Ve Öğretmen Gruplarını Çıkardıktan Sonra Çalışmaya Ayrılan Zaman Üzerinden Gruplar Arası Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Çalışmaya ayrılan zaman	1,510	5	255	0,187

EK 5: Gruplar Arası Varyansların Homojenliği Testi

	Levene İstatistiği	df1	df2	p
Topluma katkı	2,140	2	403	0,119
Statü kazanma	0,150	2	403	0,861
Geçimini temin etme	1,376	2	403	0,254
Bilgi edinme/kullanma	0,035	2	403	0,996
Dini görevini yapma	1,987	2	403	0,139
Sakinme	0,236	2	403	0,790
Kendini meşgul etme	0,117	2	403	0,890
Hayatına keyif katma	0,076	2	403	0,927
Hayatına hareket katma	0,657	2	403	0,519
Hayatına anlam verme	1,428	2	403	0,241
Düzenini kurma	1,160	2	403	0,314
Özgürce yaşama	5,826	2	403	0,090
Çalışmaya ayrılan zaman	1,483	2	403	0,219