

Suna Tevrüz\*

## “Çalışma”yla Yola Çıkıp “Değerler”e Varmak Starting with “the Work” and Reaching “the Values”

### Anahtar kelimeler

Değerler, Schwartz Temel Değerler Teorisi, çalışma ve başarı amaçları

### Keywords

Values, Schwartz Theory of Basic Values, work and achievement goals

479

### “Çalışma”ya Giriş

Reflektif dergisiyle tanışmam, sevgili İdil Işık sayesinde, “çalışma” kavramının konu edildiği sayıda yazı yazmak üzere beni davet edince oldu. Çalışma kavramı, yaklaşık 40 yıl önce başlayıp bazen kısa, bazen uzun aralıklar vererek sürdürdüğüm bir maceradır benim için. İçinde barındırdığı pek çok anlamla çalışmanın, yaşam enerjimizin kaynağı olduğuna inanırım! İlk defa dikkatimi çekip beni bir dizi araştırmaya sürüklemesi, 1980’de Marmara Üniversitesinde İşletme Psikolojisi dersi vermeye başlamamla oldu. Öğrencilerime tavsiye etmek üzere psikolojik yaklaşımla ele alınmış tatmin edici Türkçe bir kaynak bulamadım. Kendi ders notlarımı hazırlamak üzere çalışmaya başladım. Yararlandığım kaynaklar İngilizceydi. Karşıma sadece *çalışma* ve *iş* kavramlarıyla karşılayabileceğim *task*, *study*, *labor*, *deed* gibi çeşitli kavramlar çıkıyordu. Gençliğimden beri kavramlar benim ilgimi çekmiştir. Bu yüzden Muzafer Sherif’in (1956) kavramlarla ilgili sözü hep aklımdadır. *Kavramlar sadece objektif gerçeklere değil, işlevsel önemlerine de atıfta bulunur. İşlevsel önem* beni kendine çekiyordu. Beni ilgilendiren, “çalışma” için Türkçede niçin çeşitli kelimelerin olmaması değil, çalışmanın bizim için ne gibi işlevlere sahip olduğu idi! Ben, bir yandan ders notlarını hazırlamaya çalışırken bir yandan da çalışma kavramını nasıl inceleyeceğimi düşünüp çeşitli yollar arıyordum. Rastladığım tanıdıkların bazılarına “*çalışma deyince aklına neler geliyor*” diye sormaya başladığımı hatırlıyorum;

\* Marmara Üniversitesi, sutev37@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0003-1410-4575.

bazılarına da aynı soruyu “iş” için soruyordum. Her iki kavram için de çeşitli cevaplar gelmesi heyecanımı iyice perçinledi. Ve nihayet ders dönemi başlayınca bu soruyu öğrencilerime yönelttim. Yine öğrencilerin yarısı bunu “çalışma”, yarısı da “iş” için yaptı. Topladığım cevaplar, çağrışım metoduna başvurduğum ilk verilerdi. Aynı metodu daha sonraki öğrencilerimle, başka bölüm ve fakültelerde ders verdiğim sınıflarda, gittiğim okullarda çalışan görevliler ile tekrarladım. Listeler dolusu cevap çıktı. İlkönce eş anlamlı olanlar çıkarıldı; sonra, çalışmanın çağrışımı olan belli bazı kelimelere bağlı olarak asıl kavramdan kopan çağrışımın temizlenmesi için bir “yakınlık testi” yapıldı. Bu yolla her bir kelimenin “çalışma” ve “işe” olan yakınlığı belirlendi ve listedeki kelime sayısı 61’e düştü. “Çalışma” ve “işin” birbirini çağrıştıran ve binişiklik gösteren iki kavram olduğu ortaya çıktı. Öte yandan bazı ince ayırmaları da vardı. Çalışma daha çok kişiye dönük durumları ele alırken, iş daha çok dışa dönük durumları içeriyordu. Mesela maddi kazançla ilgili terim bile “çalışmada” ekonomik özgürlük olurken “işde” para-ücret-geçim-maaş-gelir gibi çok çeşitli terimlerle ifade ediliyordu. Sorumluluk, dürüstlük gibi kişi nitelikleri sadece “iş” için, zihinsel faaliyet ise sadece “çalışma” için verilen cevaplardı. Kelime listesini inceledikçe bunların farklı boyutlarda toplanma eğiliminde olduğunu görüyordum. Yani, veriler çığlık çığlığa “*boyutların neler olduğunu bulsana*” diyordu. 1980’lerin başında bilgisayarımız ve işlemleri bir çırpıda yapan istatistik programlarımız yoktu, ama bu kelimeleri sınıflandırmak gerekiyordu! Bunun için Türkçeye hâkim olan, kavram seviyesinde sınıflandırma yapabilecek insanlara ihtiyacım vardı. Çalıştığım bölümde henüz akademik bir çevre edinmemiştim, hocaları pek tanıımıyordum. Ben de bavulumu sırtlandım, doktoramı yaptığım okuluma gittim: Hacettepe’ye. Eski hocalarımdan, arkadaşlarımdan hakemlik yapmalarını istedim. Böylece 61 kelime, çalışma ve işin farklı boyutlarını yansıtacak şekilde 20 kişilik bir hakemler grubu tarafından sınıflandırıldı. Buraya kadar olan tüm işlemlerde katılımcıların yarısı değerlendirmelerini “çalışma” için, yarısı da “iş” için yaptığı halde, her seferinde iki kavram örtüşünce bunları birleştirdim. Sonuçta, bu birleşim 10 unsur verdi. Bunlar alfabetik sırayla şöyleydi: **Amaç-Gayret-Gelişme-Görev-İnsanlarla ilişki-Kişi nitelikleri-Maddi kazanç-Sosyal itibar-Yükselme-Zihin faaliyeti**. Bunların adı artık sadece *çalışma* unsurlarıydı. Seneler önce Morse ve Weiss (1955) çalışmanın sadece geçim sağlamaya hizmet etmediğini, bunun dışında başka ihtiyaçları da karşıladığını görmüşlerdi. Burada çıkan unsurlar da bu gözlemi doğrular gibiydi!

Evet ama ne yapacaktım şimdi ben bu çalışma boyutlarını? O dönemlerde sosyal psikolojide tutumlar revaçtaydı. Çalışma boyutlarına karşı tutumları ölçebildim. Çeşitli fakültelerde okuyan öğrencilerin çalışma unsurlarına karşı tutumlarını, Osgood’un Duygusal Anlam (semantic differential) ölçeğinin değerlendirme ve faaliyet boyutlarına önem ölçeği ekleyerek inceledim. Değerlendirme ve önem boyutlarında kızlarla erkekler arasında ufak tefek farklar çıktı. Mesela kızlar bilgi edinmeye ve amaca erkeklerden daha yüksek puanlar veriyordu. Erkekler ise ast-üst ilişkilerine daha fazla önem veriyorlardı. Ne derece önemli buluyorsunuz sorusunda inşaat mühendisliği diğer gruplara göre gelire daha fazla, dürüstlüğe ise daha az önem veriyordu. Tıp grubu için saygınlık ve yükselme diğer gruplara göre çok daha önemliydi.

Bir yandan kavram incelemeleriyle, öte yandan tutumların ölçümüyle gerçekleştirilen şişkin bir veriler grubuyla baş başa kalmıştım. Üstelik hiçbir teoriye, yapılmış hiçbir araştırmaya dayanmıyordu. Doktoradan sonra dört sene geçmişti, yani artık doçentliğe başvurabilirdim. O dönemlerde doçentlik üç aşamalıydı: Yabancı dil sınavı, bilgi ve tez savunması ve jürinin seçtiği bir konuda ders verme. Acaba bu bir tez çalışması olabilir miydi? Arkadaşlara, meslektaşlara, hocalarıma danıştım. “Doçentlik tezi olur” dediler. Araştırmanın tümünü 1982’de doçentlik tezi olarak, sadece dille ilgili bölümü ise 1984’te psikoloji kongresinde sundum.

Tutumların ölçümünde kullanmış olduğum duygusal anlam ölçeğinin işlevselliğinin zayıf olduğunu görmüştüm. Hep olumlu yönde ve birbirine yakın puanlar verilmişti. Herhangi bir unsur, dikkati çekecek şekilde öne çıkmamış, üniversite öğrencilerinin hangi unsuru tercih ettiklerini öğrenememiştım. Farklı bir yöntemle tekrar denesem acaba sonuç ne olurdu? Çalışma unsurlarından en fazla hangisinin tercih edildiğini sormak daha kesin sonuç verir miydi? Zorunlu tercih (forced choice) metodunu denemeye karar verdim. Sınıflamada belli bir grup içine yerleşmediği halde tüm gruplara yayılmış olması merakımı çektiğinden “başarı” ve “faydalı olma” kavramlarını da 10 çalışma unsuruna ekledim. On iki kavramın birbiriyile çiftleştirilmesi sonucunda 132 test maddesi oluştu. Aldığım cevaplarda “amaç”ın en fazla tercih edilmesi dikkatimi çekti. “Başarı” hemen ardından geliyordu (Tevrüz, 1989). “Amaç” ve “başarı”nın özelliği, diğer unsurlar kadar somut olmamasıydı. Ayrıca, belli bir sınıf içine girmeyip dağınık bir biçimde hemen hemen grupların hepsine giren “başarı” niye ikinci tercih oluyordu? Şöyle bir yorum yaptım: *Amaç tüm unsurları kapsıyor; yani, diğer unsurların hepsi birer “amaç” olabilir. Ve kişi hangi amacı seçtiyse onda “başarılı” olmak ister.* Bu kavramları biraz didikleme gerekiyordu. Çalışmanın amacı ile başladım.

## Çalışmanın Amacı

“Çalışmanın Amacı” araştırmalarına başlamamız epey zaman aldı. İngilizce İşletme bölümü içinde Organizational Behavior adıyla yeni bir ana bilim dalı ve doktora programı açma çalışmalarımız oldu. Öğrencilerimiz ve derslerimiz arttı. Derslerin hem Türkçe hem İngilizce bölümlerde verilmesi, ders yükünü arttırdı. Hepimiz dopdoluyduk. Doğrusu ben bu durumdan hiç şikayetçi değildim. Çünkü bir işletme bölümüne ilk defa birçok psikolog girmişti ve akademik olarak etkimiz hissediliyordu! Ayrıca hem Türkçe hem İngilizce bölümlerde ders vermek bize yeni araştırma soruları sorma kapısını açmıştı. 1991’de “Yabancı Dilde Eğitim” makalesi ve deneysel metotla incelediğim “Eğitim Dili ve Anlama”, yine aynı tarihte Şeyda Türk ve İnci Erdem’le “Eğitim Dili Farklı olan Öğrenci Gruplarının Benlik Tanımları” araştırmaları böyle çıktı. Öte yandan çalışmanın amaçları da hep aklımdaydı!

Ufaktan ufaktan, “çalışmanın amacı nedir, insan ne için çalışır” sorusunun cevaplarını topluyordum öğrencilerimden. O günlerde öğrencimiz ve asistanımız olan, bugün hoca olarak öğrenci yetiştiren Tülay Turgut da katıldı bu sorgulamalara. Bir vesileyle gittiği Almanya’da, öğrenci ve işçilerden veri topladı. Tülay’ın şevkle bu araştırma projesine katılması, önceki

araştırmaları yaparken hissettiğim yalnızlığı bana unutturdu. Artık, bulguları ve yapılacakları rahat rahat tartışabileceğim bir meslektaşım vardı!

Artık bir bilgisayarımız da vardı. Üstelik istatistik programı da yüklenmişti! Çalışma amaçlarının neler olduğu ile ilgili olarak upuzun bir kelime listesi oluşturmuştuk. Tekrarlamaları ve ilgisiz kelimeleri temizledikten sonra liste 79 kelimeye düştü. Bunları test maddeleri haline getirdik. İlahiyat, işletme, teknik eğitim gibi farklı gruplar oluşturan, yaklaşık 250 fakülte öğrencisine, her bir test maddesinin kendisi için çalışma amacı olup olmadığını değerlendirmesini istedik. Faktör analizi 79 maddeyi dokuz boyutta topladı. Bu boyutlarda farklı gruplara göre farklılaşmalar olduğunu gördük. 2000 yılında İzmir’de yapılan ulusal psikoloji kongresinde çalışmamızı sunduk.

Bu arada okumalarımıza devam ediyorduk. Literatürde, çalışma amaçları, “çalışma değerleri” olarak geçiyordu ve daha çok yönetim şekli, ücret, terfi gibi işe yönelik beklentilerle ilgiliydi. Bizim amacımıza genel yaşam değerleri daha uygundu. Değer teorilerini okumaya başladık. Güdülenme teorisine dayalı olarak geliştirilmiş, değerleri belli bir yapı içinde açıklayan ve hemen hemen evrensel sonuçlar veren Schwartz değerler teorisine daha çok odaklandık. İlk merak ettiğimiz konu, yapılan araştırmalarda çalışma değerlerinin “önem”e göre değerlendirilmesinin istenmesiydi. Literatürde “değer” tanımlarında amaç, inanç, tercih edilen sonuç gibi terimler kullanılıyordu. Öte yandan kullanılan ölçeklerdeki maddelerde “ne derece önemli” sorusu soruluyordu. Yani “önem”, arzu edilen amacı temsil ediyordu. Ama önemli olan bir şey tercih edilmeyebilirdi, “önem” ve “tercih” ile yapılan ölçümler farklı sonuç verebilirdi. Denemeye karar verdik. Denedik ve önemli bir fark olmadığını gördük. Tek fark “kendini geliştirme” boyutunda oldu. Kendini geliştirme tercih ediliyor ama önem verilmiyordu (Turgut ve Tevrüz, 2000). Önem-Tercih arasında geniş olmayan dar diyebileceğimiz bir fark vardı. Bu çalışmada faktörlere karşı tutumu yine Osgood ölçeğiyle, ama bu defa daha uygun olacağına karar verdiğimiz sıfatlarla tekrar denedik. Sonuç farklı olmadı. Osgood tutum ölçeği çalışma amaçlarını ölçmek için uygun bir ölçek değildi. Amaçların her biri zaten istenilir olduğu için cevaplar hep olumlu yönde ve birbirine yakın oluyordu.

Daha fazla denekten cevap toplama gayretiyle biz sorgulamaya da devam ediyorduk. Bu arada ilişkili olabileceğini düşündüğümüz demografik değişkenlerle ilgili sorular da soruyorduk. En nihayet çeşitli mesleklerde çalışan ve çeşitli fakültelerden öğrenciler olmak üzere katılımcı sayısı 800’ü aştı; artık faktör analizini daha güvenilir bir sayıyla yapma imkânına kavuşmuştuk. Bu defa 79 madde 12 faktöre dağıldı. Faktörler arasındaki korelasyona baktığımız zaman birbirine yakın olanların kümelenebileceğini görünce, ikinci dereceden faktör analizine giriştik. Faktörler üç boyuta dağıldı. Sanki her biri çalışma amacının farklı bir işlevini yükleniyordu. Her boyutun içeriğini yorumlayarak birer isim verdik. Birinci boyut kişinin kendine hizmet eden amaçlardan oluşuyordu; **bireysel boyut** adını verdik (*bilgi edinmek/kullanmak, özgürce yaşamak, hayatına hareket katmak, hayatına anlam vermek, kendini meşgul etmek*). İkinci boyut genellikle toplumca kabul gören standartları hatırlattığı için **normatif boyut** dedik (*dini görevini yapmak, topluma katkıda bulunmak, düzenini kurmak, sakınmak*). Üçüncü

boyut dünya nimetlerini çağrıştırıyordu; ona da **dünyevi boyut** adını verdik (*geçim, statü, hayatına keyif katma*).

Bu amaç boyutları, Schwartz'ın hem temel hem de kültürel değerler modelindeki bazı değer boyutlarını andırıyordu. Bireysel boyut, Schwartz'ın temel değerler modelindeki “değişime açıklık” boyutuna ve kültürel değerler modelindeki “zihinsel ve duygusal özerklik” boyutuna benziyordu. Dünyevi boyut temel değerler modelindeki “kendini üstünleme” boyutu gibiydi. Normatif boyut ise hem temel değerlerdeki “muhafazakârlık” hem de kültürel değerlerdeki “gömülmüşlük” boyutlarını andırıyordu. *Sakınma* ve *din* faktörlerinin varlığı sanki bize özeldi. Schwartz'ın yaşam değerlerindeki “kendini aşma” boyutunu karşılayan bir çalışma amacı da bizde yoktu (Tevrüz ve Turgut, 2004).

Bu araştırmamız uzun süre yayınlanmadı; çünkü hem araştırmamızı teslim ettiğimiz Öneri dergisinin, bazı zorluklardan dolayı basımındaki gecikme hem de muhtemelen hakem incelemelerinin uzaması yayını 2004'e uzattı. Dolayısıyla, elde ettiğimiz boyutlara dayanarak geçen zaman içinde yaptığımız başka bir çalışma daha önce yayına girdi (Turgut ve Tevrüz, 2003), 2003 çalışmasının amacı ölçeğin yapı geçerliliğine (construct validity) bakmaktı.

Çalışmanın farklı işlevlere sahip olması, farklı mesleklerde çalışanların amaçlarında fark yaratmalıydı. Dolayısıyla araştırmayı sanatçı, esnaf, doktor, öğretmen, işçi, memur gibi birbirinden farklı mesleklerde çalışanlarla yaptık. Evet, fark vardı; mesela farklardan biri, sanatçı, doktor ve öğretmenler için *bilgi edinme ve kullanmanın*, diğer gruplar için ise *gelirin* ilk amaç olarak öne çıkmasıydı. Bu çalışmanın bir varsayımı daha vardı: Maddi ödüllerden çok iç kaynaklı ödüllere dayanan amaçlara sahip olanların çalışmaya daha fazla zaman ayıracağını düşünüyorduk. Gerçekten de öyle oldu. Sevdiği mesleği yapma ve topluma katkı gibi insana olumlu duygular yaşatan amaçlara sahip olanların çalışmaya ayırdıkları zaman daha geniş olurken; gelir ve statü amaçlarına sahip olmak çalışmaya verilen zamanı daraltıyordu. Bu sonuçlar, ölçeğin geçerliliği açısından bizi rahatlatmıştı. Ama tabii bu gibi araştırmaların artması lazımdı.

Çok daha sonraları 80.yaş günümde beni sevindirmenin ötesinde çok duygulandıran bir kitap hediye edildi bana. M. Ü. Örgütsel Davranış doktora programından mezun olan ve bugün çeşitli üniversitelerde profesör, doçent olarak öğrenci yetiştiren eski öğrencilerimin çalışma amaçları ölçeğini kullandığı çeşitli araştırmalarla doluydu bu kitap (Turgut ve Çinko, 2017). *Temel ihtiyaçlar, Tutkunluk, Kişisel itibar, Yaşam tatmini, Esenlik, Çalışan sesi, Olumlu sosyal davranışlar, Hoşnutluk, Güven, Yardım* gibi değişkenlerin çalışma amaçlarıyla bağı incelenmişti. Ölçeğimize güç veren çalışmalardı bunlar. Bunun ötesinde benim sırtımı sıvazlayan, “*Bunca çalışmayı boşa yapmadın, aferin sana hocam!*” diyen ve bana mutluluk veren bir hediyeydi bu.

Daha önce çalışma amacıyla ilgili çıktılara dayanarak “Amaç, çalışmayı oluşturan unsurlardan herhangi birinde başarılı olmaktır” yorumunu yapmış, amaç ile başarıyı ilişkilendirmiştim. Böylesine bir yorumun iddiası, başarı ve amaç kavramlarının benzer boyutlara sahip olduğu yönündedir. Bu iddianın doğru olup olmadığına bakmak gerekirdi.

## Başarı Hedefleri

Başarı çalışmalarına başlamamız, 1995 yılında araştırma metotları dersi sınıfında öğrencilerimle üniversiteye girme nedenleri hakkında sohbet ederken ortaya çıkmıştı. Bu sohbetlerin sonunda, ifade edilen başarı tanımlarını kayda geçirmek için, “Başarılı olmak nedir? İnsan neye ulaştığı zaman başarılı sayılır?” sorusuna yazılı olarak cevap vermelerini istemiştim. Cevaplardaki tekrarları ve ilişkisiz olanları çıkardıktan sonra 76 kelimelik bir liste oluştu. Bunları test maddeleri haline getirip öğrencilere verdim ve her bir soruyu verdikleri öneme göre hem kendileri hem de anne babaları için cevaplamalarını istedim. Sonuçları, kendi anabilim dalı bültenimizin 1995'teki ilk sayısında, çalışmaya katılan öğrencilerin isimlerini de vererek yayınladık. Devamı için aradan birkaç yıl geçmesi gerekiyormuş!

2001 yılında bir sınıf projesi olarak yeniden kolları sıvadık. Öğrencilerin önerisine uyarak başarı ölçeğine şöyle bir talimat koyduk: *Her bir maddede belirtilen başarı hedefine ulaştığınızı farz edin ve her durumda kendinizi ne kadar başarılı hissettiğinizi belirtin*”. Hiç-Pek çok arasında sıralanan cevap seçeneklerinden başka bir de “başarıyla ilgisi yok” seçeneği eklendi. Öğrencilerimin de katkısıyla Marmara üniversitesinin çeşitli fakültelerinde okuyan 600'e yakın öğrenciye ölçek uygulandı. Analizler madde sayısını 44'e indirdi ve bunlar 11 faktöre dağıldı. İkinci dereceden faktör analizi de bunları üç boyutta topladı. Sanki amaç boyutları tekrarlanıyordu! Birinci boyut burada da bireysel bir işlev yükleniyordu. **İç kaynaklı başarı** adını verdik (*yaratıcı olma, prensip sahibi olma, güdülenme, kapasiteyi aşma, mutlu olma*). İkincisi amaçların dünyevi işlevi gibiydi. Adı **Dış kaynaklı başarı** oldu (*para kazanmak, toplumda yer edinmek*). **Normatif başarı** adını verdiğimiz üçüncü boyut da amaçların üçüncü boyutu gibiydi (*çocukları hayata hazırlamak, güvenilir olmak, iyi bir yuva kurmak, çevreyi korumak*).

Başarı konusunda yapılan araştırmalar ve fikirler, başarı anlayışının yaşa, gelişim seviyesine, yaşadığı kültüre göre farklılaştığını gösteriyor. Biz de kültürler arası farklar için Hofstede tarafından sunulan ve psikolojide kişiler arası farklar için de kullanılan bireycilik-toplulukçuluk özelliklerinin başarı anlayışıyla ilişkisine baktık. Gördük ki bireycilik hem iç hem dış kaynaklı başarıyla ilişki kurarken, normatif başarıyla hiçbir bağa girmiyor. Öte yandan toplulukçuluk her üç boyutla ilişki kuruyor ve en kuvvetli ilişkisi normatif başarıyla oluyor. Ayrıca, yaşla ilişkisinde, yaş ilerledikçe iç kaynaklı başarıya verilen önem azalıyor. Bu araştırmayı bir türlü yayınlama fırsatı bulamadım. Ancak 2010'da Murat Çinko'nun da aramıza katılmasıyla yayınladığımız *Bir Merakın Peşinde: Amaçtan Başarıya* isimli kitabımızda sunmak kısmet oldu (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2010).

O kitapta sunulan araştırmanın iki amacı vardı. Birincisi, üniversite öğrencilerinin önem verdikleri başarı hedefinin ne olduğunu, buna ulaşacaklarına ne derece inandıklarını ve bu inanca ailenin başarıyla ilgili inancının etkili olup olmadığını görmektir. Araştırmanın bu bölümünde, çocuğun seçtiği hedefte başarılı olup olmayacağına inancının, ailesinin bu hedefe çocuktan daha az, onun kadar veya ondan daha çok önem vermesinin, çocuğun inancını nasıl etkilediğini gördük. Bu etki başarı hedefine göre farklılaşıyordu. İnancın en yüksek olduğu du-

rum genç ile ailesi paylaşım içinde oldukları zaman meydana geliyor, ama eğer genç, *güvenilir olmak* gibi insan ilişkisi içerikli bir normatif başarı hedefi seçmişse. Öte yandan eğer genç, *yaratıcı olmak* gibi özerklik isteyen iç kaynaklı bir başarı hedefi seçmişse, ailenin başarıya gençten daha fazla önem vermesi gencin başarı inancını azaltıyor.

İkinci amacımız ise başarı hedefi ve çalışma amacı arasında örtüşme olup olmadığı ile ilgiliydi. Araştırmada kullandığımız değişken sayısı fazlacaydı. Ölçüm araçlarının madde sayısının kalabalık oluşu, cevaplamaları gürlüğe boğabilirdi. Değişkenleri atamayacağımıza göre, ölçeklerdeki madde sayılarını azaltmalıydık. Çalışma amacı ve başarı hedefi ölçeklerindeki madde sayısını kısaltmaya karar verdik. Amaç 12, başarı 11 faktörlüydü. Bunların her birinin altında birçok amaç ve başarı maddesi yer alıyordu. Mesela bilgi edinme/kullanma amacının altında yeni şeyler öğrenme, hayatı tanıma, kapasitelerini kullanma, kendini geliştirme gibi amaçlar var. Bu faktörü, onu temsil eden amaçlarla tarif ederek tek bir madde haline getirdik. Bunu her bir amaç faktörü için yapınca çalışma amaçları testi 12 betimsel maddeye düşmüş oldu. Başarı hedefi ölçeği için de aynı şeyi yapınca o da 11 betimsel maddeye düştü.

Baştan beri çalışma amacı ve başarı hedefi arasında bir bağ olduğu hakkındaki düşüncemizin doğru olup olmadığını incelemeye başladık. Bilhassa birbirini andıran boyutlarda, yani bireysel işlev-iç kaynaklı başarı, dünyevi işlev-dış kaynaklı başarı ve normatif işlev-normatif başarı arasındaki korelasyonların güçlü olduğunu gördük. Regresyon analiziyle yaptığımız inceleme de aynı sonucu verdi. Öğrencilere sorduğumuz sorulardan biri de şuydu: *Öğrenci olarak 12 amaçtan hangisi için çalışıyorsunuz?* Bu soruya verilen cevapları tercih ettikleri başarı hedefiyle karşılaştırınca gördük ki hangi amaç için çalışıyorlarsa, başarı hedefini de o boyutta tercih ediyorlar. Güdül işlevleri de aynı yollardan geçiyordu. Bu yollardan biri kişiyi iç kaynaklı ve kendini geliştirici yola sevk ediyor, ikincisi dış kaynaklı dünyevi değerlere götürüyor, üçüncüsü de sosyal ve normatif değerlere yöneliyordu. Üstelik, her iki kavramın üç işlevi de Schwartz'ın yaşam değerleri boyutlarını andırıyordu. Birincisi yeniliğe açıklığa, ikincisi kendini üstünleme boyutuna, üçüncüsü de muhafazakârlığa benziyordu. Bütün karşılaştırmalar amaç ve başarı kavramlarının aynı değerleri taşıdığını, aynı işlevlere sahip olduğunu, iç içe olduklarını gösteriyordu. İkisinin birleşmesi ölçek maddelerine zenginlik verecekti. Böylece her iki kavramın faktörlerini, yukarıda tarif edildiği gibi betimsel maddeler halinde birleştirdik ve 23 maddelik bir ölçek elde ettik. Kendi insanımızın kendi dilinden çıkan bu maddelerin, hemen hemen evrensel olduğu kabul edilen Schwartz yaşam değerlerini andırıyor olması, "Acaba bizim emik faktörler Schwartz'ın etik faktörleriyle bütünleşebilir mi?" sorusunu doğurdu ve bizi meşgul etmeye başladı.

## Etik Değerlerle Bütünleştirme Çalışması

Güdü teorisine dayanan Schwartz değerleri modelinde 10 temel değer vardır. Bunlar güdüleyici amaçların benzerlik ve farklılıklarına göre dairevi bir yapı içinde zıt uçlu iki boyutta dizilirler. Bu boyutların biri **Kendini üstünleme-Kendini aşma** boyutudur. Kendini aşma ucuna *evrensellik ve iyilik severlik* değerleri; **kendini üstünleme** ucuna da *güç ve başarı* girer. İkinci

boyut **Değişime açıklık-Muhafazakârlık** boyutudur. Değişime açıklık ucuna *kendini yönlendirme, keyif ve uyarılım* girer. Muhafazakârlık boyutunda da *geleneksellik, uyma ve güvenlik* değerleri yer alır. Prensibe göre, bu uçların birindeki değerleri önemseyen kişi, karşıt uçtan bir değeri önemsemez.

Değerleri ölçen iki Schwartz ölçeği vardır. Bunların biri 10 temel değeri temsil eden kavramlardan oluşmuş 56 veya 57 maddesi olan *Schwartz değerler ölçeğidir (SVS)*. Diğeri de 10 temel değeri temsil eden kavramlarla değerleri betimleyen 40 maddelik *Portre Değerler ölçeğidir (PVQ)*. İşte biz, 23 yerli değer maddesine eklediğimiz 10 temel Schwartz değerini bu Portre Değerler Ölçeğinden aldık. Uygulamada katılımcıdan her bir maddede tarif edilen kişiye ne kadar benzediği sorusunu cevaplamasını istedik. Bu defa artık verileri faktör analizi ile değil, teorinin değer yapısına daha uygun olduğu kabul edilen Schwartz'ın kullandığı mekânsal yakınlık analizi (smallest space analysis) ile inceledik (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2015). Bizim 23 madde, Schwartz'ın modelindeki 10 faktörün anlamına ve güdüsel amaçlarına uygun biçimde yerleşti. Normatif işlev Schwartz'ın muhafazakârlık (conservation) boyutuna, dünyevi işlev kendini-üstünleme (self-enhancement) boyutuna ve kendini geliştirme ile ilgili iç kaynaklı işlev değişime açıklık (openness to change) boyutuna girdi.

Bazı farklılaşmalar da şöyle oldu: Schwartz ölçeğinde bulunmayan emik aile değerlerimiz *muhafazakârlık* ucuna girdi. Yeniliğe açıklık boyutunda *kendini meşgul etmek, inisiyatiflerini kullanarak bir şeyler yapmak* gibi emik değerler “kendini yönlendirme” alanı içine girerken, *bilgi sahibi olmak, yaşama anlam vermek* gibi emik değerler, kendini yönlendirmenin hemen yanı başında bir alan oluşturdu. Biz buna *entelektüellik* adını verdik. Schwartz daha sonraları değerler yelpazesinde yaptığı genişletmelerde *kendini yönlendirmeyi* “zihinsel ve eylemsel” olmak üzere ikiye ayırdı. Bizim *entelektüellik* dediğimiz alan kendini yönlendirmenin *zihinsel* yönünü andırıyordu. Evrensel boyuta yerli değerlerden hiçbiri girmedi.

### **Schwartz Değerler Yapısına Ters Düşen Sonuçlar**

Schwartz'ın, boyutların zıt uçları arasındaki korelatif ilişki prensibine ters düşen bazı bulgular ortaya çıktı. Bu prensibe göre, *aynı boyutun zıt uçları arasında pozitif korelasyon olamaz*. Ancak bizim öğrencilerimiz aynı boyutun zıt uçları olan *değişime açıklık* kadar *muhafazakârlık* değerlerini de önemsiyordu. Bu durum Türkiye’de Schwartz ölçekleriyle yapılan bazı araştırmalarda da görülüyordu. Benzeri bir sonuç, diğer bir çalışmamızda da çıktı (Tevrüz, Turgut ve Çinko, 2017). O çalışmada değer-kişilik ilişkisini incelemiş ve kişiliği, Türk Smith ve Artan ile birlikte 1991’de geliştirdiğimiz *Kişilik Profili Ölçeği* ile ölçmüştük. Karşımızda yine bir Schwartz prensibi vardı: *Eğer boyut uçlarından biri ile bir başka değişken arasında ilişki varsa, o değişkenin o boyutun zıt ucuyla ilişkisi ya hiç, ya çok düşük ya da negatif olmalıdır*. Bu prensip de tam olarak işlemedi; mesela uyma değeriyle bağ kuran *sevecenlik* zıt uçtaki değişime açıklık değerleriyle de ilişki kurdu; değişime açıklık değerleriyle örtüşen *azim ve canlılık* vasıfları da muhafazakârlık değerlerinde görüldü. Başka bir çalışmamızda da (Tevrüz ve Turgut, 2020) değerlerle mutluluk arasındaki ilişkiye baktığımızda şunu gördük: Mutluluğa katkı



yapan iki değer var ve bunların biri değişime açıklık, diğeri de zıt uçtaki muhafazakârlık. Bu sonuçlar Schwartz prensiplerine aykırıydı; ama bir o kadar da ilginçti! İlişkileri incelediğimiz zaman gördük ki *muhafazakârlık* ve *yeniliğe açıklık* uçlarındaki ilişkiyi aile ile entelektüellik sağlıyor. Zıt uçların *azim* yoluyla kurduğu bağ, aile maddelerini içeren *uyma* ve *entelektüellik* arasında oluyor. Kısaca söylemek gerekirse, kendini yönlendirmenin zihinsel -veya bizim deyimimizle entelektüel- yönü muhafazakârlığı reddetmiyor! Öte yandan *kendini üstünleme* ile *kendini aşma* arasında böyle bir bağlantı sorunu yok!

### **Zıt Uçların Bağlantısıyla İlgili İki Tez**

Boyutların zıt uçları arasında görülen bağlantı hakkında ileri sürülen görüşlerin biri -ki Schwartz'ın benimsediği tezdır- bu durumun, ülkenin sosyal gelişme düzeyi hakkında fikir verdiğini savunur. Nitekim Bilsky, Janik ve Schwartz'ın 2011'de yaptıkları bir çalışmada, sosyal gelişim düzeyi düştükçe değerler arasındaki korelasyon yükseliyor, düzey yükseldikçe korelasyon düşüyor. Ancak bu konuda bir başka görüş daha var: 1966'da David Bakan'ın ileri sürdüğü ve daha sonra başka sosyal bilimcilerin de katıldığı bir tez bu. Bu görüşte, insanlar iki temel yaşam şekline sahiptir. Biri, sosyal bir çevreyi paylaşmak (*communion*), diğeri ise kendi inanç, arzu ve kararlarını yaşamaktır (*agency*). Agency, hedefe ulaşma ve işlerin yürümesiyle ilgilidir, dolayısıyla *ilerlemeyi* temsil eder; communion ise ilişkilerle ve sosyal işleyişle ilgilidir, *iyi geçinmeyi*, yardımlaşma ve iş birliğini temsil eder. İnsanlar bu ikisiyle birlikte varlık bulurlar. Bunlar birbirlerinden bağımsız değildir ve olmamalıdır da. Çünkü birbirlerindeki aşırılıkları yumuşatırlar. Mesela aşırı tahakküm veya güç eğer sevecenlikle yumuşatılmazsa insanlara zarar verir. Bizim örneklemimize dönecek olursak, ailemizi unutacak kadar kendimizi kendi hayatımızı yaşamaya verirsek veya kendi dışımızdakileri unutacak kadar kendimizi kendi kazançlarımıza gömersek, acaba ne derece mutlu olabiliriz?

Araştırmayı yaptığımız yıllara dönüp siyasi ve sosyal ortama baktığım zaman, bu iki tezin de geçerli olabileceğini düşünmeden edemiyorum! Mekânsal yakınlık analizi ile yaptığımız ilk iki araştırma için topladığımız veriler Gezi olaylarının hemen sonrasına rastlar. Gençlerin başlattığı ve kısa zamanda ülke çapında yaygınlaşan, gençlerin öncülüğünde ailelerinin de katıldığı bir eylemdir bu. İstenen şey, çevrenin korunması, özgürlüklerin, adaletin, demokrasinin sağlanmasıdır. Bunların hepsi sosyal düzeni sağlayan, ama eksik olduğu için istenilen şeylerdir. Kısaca, gezi olayları ülkenin sosyal gelişmişlik düzeyindeki sorunları sergilemektedir. Bu haliyle, bizim araştırmalarda ortaya çıkan zıt uçlar arasındaki pozitif korelasyon bulguları, sosyal gelişme düzeyimizin sorunlu olduğunu göstermekte ve Schwartz tezini desteklemektedir. Öte yandan, taşıdığımız bazı vasıfların bu iki zıt ucu birbirine bağlaması da zıt uçların birbirinden tamamen bağımsız olmadığını gösteren bir olgu; yani ilerleme-iyi geçinme (agency-communion) tezinde de işlerlik var. Gençler "ilerlemeyi" sağlama isteği ile eylemdeler, birliktelik ve iş birliği tavan yapmış ve aileler hemen yanı başlarında. İki temel yaşam tarzının ikisi de çalışıyor!

## Değerler-Özerk İrade İlişkisinin Arandığı Çalışma

İsteklerin karşılanmamasının, hatta baskının artmasının sonucunu son araştırmamızda endişelenerek, hatta biraz da hüznülenerek gördük! Bu çalışmada amacımız, değerlerin özerk irade (self determination) ile ilişkisini incelemektir (Tevrüz ve Turgut, 2020). Bu defa daha incelikli hale getirilerek sayısı artırılmış olan bazı Schwartz değerlerini de (bilhassa bizde eksik olan evrensellik ve uymanın kurallara uyma ile ilgili maddeleri) ilave ettik. Kendi ölçeğimizdeki birkaç cümlelik uzun maddeleri bölerek madde sayısını arttırdık. Mekânsal yakınlık analizi ile yaptığımız analizde, anlam benzerliği yüksek olan emik ve etik maddeler boyutların uygun alanlarına yerleşti; **güvenlik** değeri haricinde... **Gelecek güvencesi, geçim ve güvenli bir çevre** maddelerini içeren ve en fazla önem verilen bu değer, muhafazakârlık boyutundan koparak modelin tam ortasına yerleşti. Bazı değerlere ulaşmak ne kadar zorsa, o değerın önemi o kadar fazla olur. Güvenlik bunlardan biridir, çünkü yaşamı devam ettirme ihtiyacına dayanır. 2018’de toplamaya başlamıştık verileri. Pahalılığın, işsizliğin, betonlaşmanın, siyasi baskıların giderek artmaya başladığı, eğitimin giderek zayıfladığı, adaletin ve değerlerin giderek silikleşmeye başladığı yıllar! Aslında bütün bunlar insan yaşamını tehdit eden şeyler ve eksiklikleri doğal olarak insanların güvenliğe verdiği önemi arttıyor. Ve artık aynı boyutun zıt uçları olan kendini üstünleme ve kendini aşma arasında da pozitif korelasyon oluşmuştu. Tam ortaya yerleşmiş olan güvenin, etrafı diğer değer boyutlarıyla sarılı olduğu bir manzara! Sosyal düzenin insanları güven arayışına gömdüğü bir manzara! Değerlerin kaybı dediğimiz bir tehlikeyi işaret ediyor sanki!

488

Değerlerin özerk iradeyle ilişkisi şöyle: Toplumların gelişmesinde önemli payı olan değişime açıklığa en fazla katkı yapan kişinin kendi kararlarını vermede özerk olması. Bunu sağlayan yetkinlik, özerklik ve ilişkisellik ihtiyaçlarının doyurulmuş olması. Bizim doyurulan ihtiyacımız ilişkisellik, ama bu doyum özerkliği teşvik etmiyor.

Bu son araştırma “iyi son”la bitmemesine rağmen yine de bilgi dağarcığımıza ve düşüncelerimize katkı yapan bazı bilgiler verdi bize. Her şeyden önce “aile”nin bir değer olarak ölçümlere girmesi gerektiğini gördük. Bizim emik değer maddelerinin, Schwartz değer maddelerine göre daha iyi işlediğini, insanın kendi dilinden çıkan ifadelerin onlar için daha anlamlı olduğunu düşündüren işaretlere tanık olduk. Mesela Schwartz ölçeğindeki güven maddelerinin başka değerlerle birleşip, *gelecek güvencesi* ve *geçim* gibi yerli ifadelerle oluşan “güvenlik” içine girmemesi bu işaretlerden biriydi. Yerli değer maddeleri ölçek içine girmemiş olsaydı belki de güvenliğin bizler için ne kadar önemli olduğunu bilemeyecektik. Eğer aile kavramı bir değer olarak ortaya çıkmasaydı, belki de değişime açıklık ucunun muhafazakârlıkla bağ kurmasına tanık olamayacak ve “zıt uçlar arasında bağ olmaz” prensibinin mutlak olduğunu düşünerek bu prensibi sorgulamayacaktık.

Öğrendiğimiz bir başka şey de başarı değeri için geliştirilen ifadelerde çok dikkatli olmak gerektiğini görmek oldu. Başarı, birçok amacı kapsayan bir kavram, yani içinde *sonuç* var. Nitekim bizim başarı konusunda yaptığımız araştırma bu kavramın geniş bir amaçlar yelpazesine sahip olduğunu göstermişti. Bu yüzden başarı maddesinde sonucu veya amacı ima

eden bir ifade varsa, kişinin o sonuca göre mi yoksa başarıya göre mi değerlendirme yaptığı anlaşılabilir. PVQ'dan aldığımız değer maddelerinden biri, “gösterdiği başarıları başkalarının takdir etmesini ister” şeklindeydi. Bizim çalışmamızda bu madde başarı alanına değil de itibarın ve fark edilmenin bulunduğu güç alanına girdi; yani öne çıkan ifade takdir edilme oldu. Başarının ölçümünde başarının kendisi bir amaç olarak verilmeli; mesela yine PVQ'dan aldığımız “başarılı olmayı önemser” maddesi doğru bir şekilde başarı alanına girdi, çünkü içinde sonuç veya amaç taşıyan hiçbir ifade yoktu.

## Dileğim

Zaten bildiğimiz ama kolayımıza geldiği için kullandığımız yabancı kaynaklı ölçeklerin kullanımında çok dikkatli olma gereğini tekrar hatırlamak da iyi oldu. Ne kadar zahmetli olursa olsun, yabancı dilde geliştirilmiş bir ölçeğin geçerliliği ne kadar yüksek olursa olsun eğer kendimizi tanımak istiyorsak ve bilime katkımız olsun istiyorsak mümkün olduğunca yerli ifadeler geliştirip kullanmayı görev edinmeliyiz gibi geliyor bana.

Neredeyse bir ömür süren bu çalışmalarla kendimiz hakkında hiç de yadsınamaz bilgiler edindik. Bilimsel dokuyla sarmalanmış bu maceranın bitmiş olduğunu düşünmek bile istemiyorum. Bitemez, çünkü bilim bitmez. Günün birinde birisi bu birikimin bir ucundan yakalayıp yeni maceralara doğru yol alır.

## Kaynakça

- Bakan, D. (1966). *The Duality of Human Existence: Isolation and Communion in Western Man*. Beacon Press.
- Bilsky, W., Janik, M., ve Schwartz, S.H. (2011). The structural organization of human values-evidence from three rounds of the European Social Survey (ESS). *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 42(5), 759-776.
- Morse, N.C., ve Weiss, R.S. (1955). The function and meaning of work and the job. *American Sociological Review*, 20, 191-198.
- Schwartz, S.H., Cieciuch, J., Vecchione, M., Davidov E., Fischer, R., Belerlein, C., Ramos, A., Verkasalo, M., Lönnqvist, J-E., Demirutku, K., Dirilen-Gümüş, Ö., ve Mark, K. (2012). Refining the Theory of Basic Individual Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 103, 663-688.
- Sherif, M. ve Sherif, C.W. (1956) *An outline of social psychology*. Harper and Row Publishers.
- Tevrüz, S. (1984) Çalışma ve iş kavramlarının incelenmesi. III. *Ulusal Psikoloji Kongresi Bilimsel Çalışmaları* 13-15 Eylül 1984, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul (Psikologlar Derneği Yayınları, 293-401).

- Tevrüz, S. (1989) A study on construction of work-component preference test. *The Journal of Contemporary Management No.2*, Research Center for Administrative Sciences of Marmara University, 75-87.
- Tevrüz, S. (1991) Eğitim Dili ve Anlama, *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 305-321.
- Tevrüz, S. (1991) Yabancı Dilde Eğitim, *M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 518-530.
- Tevrüz, S. ve Turgut, T. (2004) ÖNERİ, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Hakemli Dergisi*, 6(22), 33-44.
- Tevrüz, S. ve Turgut, T. (2020). Değerler ve özerk irade. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(1), 71-98.
- Tevrüz, S., Turgut, T. ve Çinko, M. (2010). *Bir Merakın Peşinde: Amaç'tan Başarı'ya*. BETA.
- Tevrüz, S., Turgut, T. ve Çinko, M. (2017). Value-Personality link measured with novel instruments developed with an emic perspective. *Europe's Journal of Psychology*, 13(2), 194-213.
- Tevrüz, S., Turgut, T. ve Çinko, M. (2015). Integrating Turkish work and achievement goals with Schwartz's human values. *Europe's Journal of Psychology*, 11(2), 259-279.
- Tevrüz, S., Türk Smith, Ş. ve Artan, İ. (1991). Eğitim Dili Ortamı Farklı Olan Öğrenci Gruplarının Benlik Tanımları, *M. Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 3, 285-305.
- Turgut, T. ve Tevrüz, S. (2000) Çalışma değerlerinin ölçümünde kullanılan "önem" ve "tercih" kavramlarının karşılaştırılması ve çalışma amaçlarıyla ilgili tutumlar. *M.Ü. Örgütsel Davranış Anabilim Dalı Bülteni*, 6, 48-55.
- Turgut, T. ve Tevrüz, S. (2003) Çalışma amaçları, meslekler ve çalışmaya ayrılan zaman. *Başkent Üniversitesi, Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 57-80.
- Turgut, T. ve Çinko, M. (2017). *Değerli İnsana "Değer"li Çalışmalar*. BETA.